



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÇALIŞTIKLARI
OKULLARDAKİ YÖNETİCİLERİN DÖNÜŞÜMSEL LİDERLİK
YETERLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE UMUT DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ
(İSTANBUL ANADOLU YAKASI ÖRNEĞİ)

Hazırlayan
Funda DÜVENCİ

İSTANBUL

2015



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Endüstri Üstekt İleri Öğretmenlerinin eyletlikleri okullardaki
yöneticilerin idari ve idariyetlik yeterliklerine ilişkin görüşleri
ile unvan düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi.....

Ad-Soyad:

Funda DÜVENÇİ.....

ONAY:

Danışman :

Prof. Dr. Savaş ADA.....

Üye:

Doç. Dr. Z. Nurdan BANSAL.....

Üye:

Doç. Dr. Hülya KAYALI.....

Onay Tarihi: 11.06.2015...



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

**ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÇALIŞTIKLARI
OKULLARDAKİ YÖNETİCİLERİN DÖNÜŞÜMSEL LİDERLİK
YETERLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE UMUT DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**
(İSTANBUL ANADOLU YAKASI ÖRNEĞİ)

Hazırlayan
Funda DÜVENCİ

Danışman
Prof. Dr. SEFER ADA

İSTANBUL

ÖNSÖZ

Bu çalışmam süresince her türlü akademik desteği sağlayan, bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen yüksek lisans tez çalışmamın yöneticisi Sayın Hocam Prof. Dr. Sefer ADA'ya,

Yüksek Lisans Eğitimim sırasında bana olan desteklerinden ve hoşgörülerinden ötürü eşim Adnan DÜVENCİ ve kızım Pelin DÜVENCİ'ye,

Beni bugünlere gelmemde büyük pay sahibi olan anne ve babama,

Görev yaptığım kurumdaki idarecim Sayın M.Ragıp SEKMEN'e
teşekkürü borç bilirim.

Funda DÜVENCİ

ÖZET

Gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı İstanbul Anadolu Yakasında yer alan Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre umut düzeyleri ile yöneticilerinin dönüşümsel liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırmada temel araştırma türlerinden tarama modelinde olup tarama model türlerinden ilişkisel model kullanılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu 2014–2015 öğretim yılında İstanbul ili Ümraniye ilçesinde eğitim ve öğretim yapan tüm Meslek Liselerinde görev yapan 169 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler Umutsuzluk Ölçeği ve Dönüşümsel liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS 17 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin dönüşümsel liderlik algıları ve umut düzeyleri yüksek düzeydedir. Meslek derslerine giren öğretmenler branş derslerine giren öğretmenlere kıyasla daha fazla düzeyde motivasyon kaybı yaşamaktadırlar, erkek öğretmenler daha fazla düzeyde motivasyon kaybı yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin yaş ve kıdemleri ile motivasyon kaybı alt boyutundan elde ettikleri skorlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Müdürlerin dönüşümsel liderlik özellikleri bekâr ve evli öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşmamaktadır. Elde edilen bu bulgular ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslek Liseleri, Dönüşümsel Liderlik, Umut

ABSTRACT

The aim of currently conducted study is to investigate the relationship between transformational leadership perceptions of teachers and hope levels of vocational high school teachers in Anatolian side of Istanbul. In the study, survey design was utilized, specifically correlational survey design was selected. The participants were selected from Vocational High Schools located in Umraniye District in Istanbul in 2014-2015 education year. The collected data were recorded to computer and analyzed by using SPSS statistical analysis program. Based on the findings it was found that teachers have high level of transformational leadership perceptions and hope levels. Teachers entering vocational courses have higher levels of motivation loss. Male teachers have more motivational loss as well. Additionally, older and more experienced teachers have high level of motivational loss in comparison to younger and less experienced colleagues. Additionally, marital status of the participants has no effect on both transformational leadership perceptions and hope levels. Those obtained findings were discussed in the light of relevant literature.

Keywords: Vocational High Schools, Transformational Leadership, Hope

İÇİNDEKİLER

ONAY	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	vii

BÖLÜM I: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Çalışmanın Amacı	3
1.4. Çalışmanın Önemi	4
1.5. Varsayımlar	5
1.6. Sınırlılıklar	5

BÖLÜM II: KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Liderlik Kavramı	6
2.1.1. Dönüşümsel Liderlik Kavramı	8
2.1.2. Dönüşümsel Liderlerin Özellikleri	12
2.1.3. Dönüşümsel Liderlik Boyutları	15
2.1.4. Eğitim ve Dönüşümsel Liderlik	21
2.1.5. Dönüşümsel Liderlik İle İlgili Çalışmalar	24
2.2. Umut	28
2.2.1. Umutsuzluk Kuramı	28
2.2.2. Umut İle İlgili Çalışmalar	37

BÖLÜM III: YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	43
3.2. Evren ve Örneklem	43
3.3. Veri Toplama Araçları	43
3.4. Verilerin Toplanması	44
3.5. Verilerin Çözümlemesi	45

BÖLÜM IV: BULGULAR

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Özellikler	46
4.2. Umutsuzluk Ölçeğine Öğretmenler Tarafından Verilen Yanıtlara Ait Betimleyici İstatistikler	49
4.3. Dönüşümsel Liderlik Ölçeğine Verilen Yanıtlara Ait Betimleyici İstatistikler	50
4.4. Umutsuzluk İle Dönüşümsel Liderlik Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	51
4.5. Dönüşümsel Liderlik ve Umutsuzluğun Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre İlişkilerinin İncelenmesi	51

BÖLÜM V: SONUÇ , TARTIŞMA ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç	57
5.2. Tartışma.....	58
5.3. Öneriler	
5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	60
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	61

KAYNAKÇA	62
-----------------------	----

EKLER

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı	71
Ek 2: Özgeçmiş	74

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları	47
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.	47
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları.	48
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Seviyelerine Göre Dağılımları	48
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımları	49
Tablo 6: Öğretmenlere Ait Diğer Demografik Özelliklere Ait Betimleyici İstatistikler..	49
Tablo 7: Umutsuzluk Ölçeğine Ait Betimleyici İstatistikler	50
Tablo 8: Dönüşümsel Liderlik Ölçeğine Ait Betimleyici İstatistikler	51
Tablo 9: Dönüşümsel Liderlik İle Umut Arasındaki İlişkiler	51
Tablo 10. Ölçek Alt Boyut Skorlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi	52
Tablo 11: Umutsuzluk Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre İlişkilerinin İncelenmesi	53
Tablo 12: Dönüşümsel Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre İlişkilerinin İncelenmesi	53
Tablo 13: Umutsuzluk Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre İlişkilerinin İncelenmesi	54
Tablo 14: Dönüşümsel Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre İlişkilerinin İncelenmesi	54
Tablo 15: Umutsuzluk Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Branşına Göre İlişkilerinin İncelenmesi	55
Tablo 16: Dönüşümsel Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Branşına Göre İlişkilerinin İncelenmesi	56
Tablo 17: Umutsuzluk Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre İlişkilerinin İncelenmesi	56
Tablo 18: Dönüşümsel Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre İlişkilerinin İncelenmesi	57

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu

Bir eğitim sisteminde en gerekli ve önemli unsur öğretmendir; çünkü öğretmenin öğrenci ve eğitim programlarını geliştirme ve değiştirme gücünün diğer öğelere kıyasla daha yüksek olduğu bilinmektedir. Aynı zamanda eğitim sistemindeki kalite, bu süreci uygulayacak olan öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin özellikleri ile ilişkilidir. Hiçbir eğitim modeli, o modeli uygulayacak personelin özelliğinin üstü bir verim elde edemez.

Her mesleğin insan gücünü yetiştirenler öğretmenlerdir. Ülkelerin kaderinde öğretmenler çok önemli rol oynamaktadırlar. Öğretmenler, eğitim sisteminin en temel öğelerinden biridir. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenlerin başrolü oynamaları beklenmektedir

Pozitif psikolojinin alanı pozitif öznel deneyimlerle ilgili olan, iyi oluş, memnuniyet, neşe, duygusal zevkler, mutluluk, iyimserlik, umut, inanç ve pozitif psikolojiye son yıllarda eklenen mesleki haz kavramlarıdır (Seligman, 2000, Akt. Tucker, 2002).

Bireyin yapabilecekleri ve çevreye yararlı olma durumu, gelecek tasarısı içeren düşüncelerinin olumluluk düzeyine paralel olarak artma gösterir, umutsuzluk düzeyi ise paralel olarak azalma gösterir. Araştırmalara bakıldığında umutsuzluk düzeyinin kişinin sağlığı, hayata karşı yaklaşımı ve verimliliği gibi pek çok boyut üzerinde etkisi olduğunu görülmektedir (Deveci ve diğ., 2011).

Gelecek hakkında düşünürken insanlar istedikleri sonuçların veya olayların oluşmasını beklerler. İnadıkları yolda hareket etmeleri bu sonuçların oluşmasını kolaylaştırır ve güven duygularını güçlendirir. Bu güven duygusu insanların kendilerini iyi hissetmelerini, çaba sarf etmelerini sağlar ve hedef yönelimli eylemleri canlandırır. Bu hedef yönelimli beklentiler umut olarak adlandırılmaktadır

Umut, umutsuzluk ve bir öğretmenin öğrenci üzerindeki etkisi birlikte düşünüldüğünde umutlu bir öğretmenin öğrencisi üzerinde geliştirebileceği birçok olumlu davranış olduğu söylenebilir. Öyle ki umutlu bir öğretmen sahip olduğu özelliklerini çevresinde bulunan öğrencisine rahatlıkla aktarabilecek ve başarılı, geleceğe ışık saçı, sorumlu, mutlu ve umutlu bir nesil yetişmesine katkı sağlayabilecektir. Öğretmen geleceğe umutla bakabiliyorsa, yetiştirdiği öğrenciler de geleceğe umut çerçevesinden bakabileceklerdir.

Umut insanları alternatif hedefler aramaya veya hedeflerine ulaşmada yeni rotalar çizmeye teşvik edebilir ve aynı zamanda motivasyon ve öz yeterliği de artırır. Yüksek umut düzeyine sahip bireyler, hedeflerine ulaşmada alternatif yollar geliştirirler ve içlerinde, yapabilirim, vazgeçmeyeceğim” tarzında motivasyonel düşünceler oluşur .

Günümüzde değişim, bilim ve teknolojiye paralel olarak çok daha hızlı gerçekleşmektedir. Değişim sürecindeki bu hıza uyabilmek için, araştırmalar yapılmakta, gelişmeler sağlanmakta ve uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Bu gelişmelerin içinde liderlik yaklaşımlarından biri olan dönüşümsel liderlik yaklaşımı da bulunmaktadır. Dönüşümsel liderliğin, insanlarda dönüşümü elde ederek örgütü dönüştürmeye, çağa ayak uydurmaya çalıştığı göz önüne alınırsa; günümüzde bu liderlik yaklaşımından uzaklaşmak pek de mümkün görülmemektedir (Edem ve Gren, 2003).

Dönüşümsel liderlik, izleyenlerin değer ve inançları ile gereksinimleri oldukça önemlidir. Bu sayede dönüşümsel liderler esnek düşünebilen, inisiyatif alabilen, bağımsız ve yenilikçi fikirler üretebilen, motivasyonu yüksek, takipçileri için olumlu bir ilham kaynağı olmaktadır.

Geleneksel yaklaşım içerisinde, özellikler yaklaşımı, davranışsal liderlik yaklaşımı ile durumsallık yaklaşımı dahilken; modern liderlik yaklaşımları içerisinde de, karizmatik liderlik, vizyoner liderlik ve dönüşümsel liderlik ile etkileşimsel liderlik yaklaşımları ele alınmaktadır. Eğitim kurumundaki bir lider, belirlenmiş amaçlara en etkili şekilde ulaşabilmek için kaynakları etkili kullanarak öğretmenleri okulun amaçlarını gerçekleştirmeye güdülerken, öğretmenlerin gereksinimlerini de karşılamak durumundadır (Berber ve Sipahi, 2002).

Ayrıca bu çalışmada dönüşümsel liderliğin özellikleri ile karizma, telkin edici liderlik, bireysel düzeyde ilgi ve zihinsel teşvik boyutları yer almakla birlikte dönüşüm ve dönüşümsel liderliğin safhaları da ilgili literatür incelemesine dayanılarak açıklanmaktadır.

1.2.Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi “İstanbul Anadolu Yakasında yer alan Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre umut düzeyleri ile yöneticilerinin dönüşümsel liderlik düzeyleri arasındaki ilişki ne düzeydedir?” olarak belirlenmiştir.

1.3.Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı İstanbul Anadolu Yakasında yer alan Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre umut düzeyleri ile yöneticilerinin dönüşümsel liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda belirlenen alt problemler şu şekilde belirlenmiştir.

- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri medeni hallerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri ile katıldıkları hizmet içi eğitim sayısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri ile bulundukları okuldaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmen Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri ile algıladıkları dönüşümsel liderlik düzeyleri yaşadıkları çevredeki sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşmakta mıdır?

1.4.Çalışmanın Önemi

Meslek liseleri, genel eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır ve gerek genel eğitim gerekse mesleki eğitim birbirini tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Eğitimde gerçekleştirilmek istenen hedefler ancak uygun yöntem ya da yöntemlerin seçilmesiyle sağlanabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı her ders için tek bir yöntem değil çok farklı yöntemlerin kullanılması söz konusu olmaktadır. Eğitim kurumlarının belirtilen bu karmaşık amaçlarına ulaşmasında etkili liderlerin rolü büyüktür. Okulda lider olarak görülen kişiler ise öncelikle okul müdürleridir.

Bu araştırma ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları dönüşümsel liderlik stilleri ile kendi umut düzeylerinin ilişkisi incelenmesi amaçlanmıştır. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin bu araştırmada seçilmesindeki önem özellikle ara eleman yetiştirmede önemli işlevleri olan meslek liselerinde görev yapmak gibi belirli şartları taşımalarıdır.

Türk eğitim sistemi içindeki önemleri ve konumları itibariyle işlevsel etkinliğe sahip olan okul müdürlerinin dönüşümsel liderlik stilleri ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerinin umut düzeylerinin belirlenmesi eğitim açısından önemli bulunmaktadır. Çünkü meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerinin umut düzeylerinin incelenmesi ve bu yöndeki eksikliklerin giderilmesiyle, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerinin okullarında karşılaştığı problemlere etkili ve verimli çözümler üretebilme becerilerinin

artacağı beklenmektedir. Aynı zamanda çözüme kavuşturulması gereken yeni ve karmaşık yapıları problemleri keşfetme yeteneklerinin artırılması, duyuşal ve bilişsel etkinliklerde var olan fiziksel enerjiye sahip öğrencilerin yetiştirilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

1.5.Varsayımlar

- Katılımcılar kullanılan ölçme aracında yer alan maddeleri kendi görüşlerini yansıtacak şekilde samimiyetle yanıtlamışlardır.
- Görüşlerine başvuru örneklem grubunun evreni temsil edebildiği varsayılmıştır.

1.6.Sınırlılıklar

Gerçekleştirilen bu araştırma;

- 2014–2015 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
- İstanbul ili Ümraniye ilçesinde yer alan Meslek liselerinde görev yapan okulları ile sınırlıdır.
- Öğretmen görüşleri ile sınırlıdır, yönetici görüşleri katılmamıştır.
- Kullanılan ölçme araçlarının dönüşümsel liderlik ve umut kavramlarını ele aldıkları kuramsal çerçeve ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Liderlik Kavramı

Liderlik bireyleri ortak hedeflere yönelten bu hedefler doğrultusunda oluşturulmuş olan vizyon ve misyonun oluşumunu sağlayıp bireyler arası etkileşimi en üst seviyeye ulaştırarak dağınık olan bilgi ve gücü bir araya getiren kişidir. Bu doğrultuda kurum liderlerimiz olan okul müdürü, müdür yardımcıları, bölüm şefleri, zümre başkanları, rehber öğretmenleri ve sosyal kulüp öğretmenleri bireyler arası iletişimin sağlanabilmesi; vizyon, misyon ve temel ilkelerimizin kurum içi uygulanabilmesinde son derece aktif olarak çalışmakta ve bu çalışmaların kurumumuzun iç ve dış paydaşlarıyla paylaşımında aktif rol almaktadırlar.

Liderlik, lidere duyulan ihtiyacın insanın hiyerarşik doğasının sonucu oluşan bir olgu olmasından dolayı tarih boyunca karşımıza çıkmıştır. Bazı görüşler, çeşitli amaçları olan, bu amaçlara ulaşmada birçok yol deneyen insanoğlunun, kendisine ışık tutacak bir varlığın ihtiyacını her zaman hissettiğini savunmaktadır (Gündüz, 2007, s.3). Ortak amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş insanlar, birer birer işlerinin ehli olsalar bile, başlarında yönlendirici bir grup lideri olmadığı takdirde istenen hedeflere, konulan zaman, maliyet ve kalite standartlarına kolay kolay ulaşamazlar. Bu noktada toparlayıcı, otoriter ve kurucu bir lidere gereksinim duyulur (Akat, Budak ve Budak, 1999, s.213).

Lider, bireyleri yada bireylerden oluşan insan topluluklarını kendi hedeflerine ulaşmak için harekete geçirebilme, sürükleme ve kendi inandığı şekliyle yönetme becerisini taşımaktadır liderlik ise, yapılması gerektiğine inandığı bir şeyi diğer insanlara istekle yaptırabilme becerisi ya da sanattır. Lider takipçileri olan kişidir. İyi bir lider aynı zamanda İyi bir motive edici özelliğine de sahiptir. İnsanlar doğaları gereği gruplar halinde yaşayan sosyal nitelikli canlılardır ve aynı zamanda uygarlığın da en değerli üyeleridirler. Yüzyıllar boyunca da, oluşturdukları grupları yönetecek, hedeflerine ulaştıracak lider ve yöneticilere ihtiyaç duymuşlardır. Liderlik, diğerlerini belirlenmiş amaçlara ulamaya, isteyerek çaba göstermeleri için ikna etme yeteneğidir (Türkmen, 1999).

Liderin yöneticiden ayrıldığı temel nokta, formal otoriteyi kullanan ve ulaşılması nispeten güç bir yönetici rolünü oynamasından çok, kolay iletişim kurulabilen, kendi bireysel motivasyonu ile astlarını da motive eden, yönetmek yerine kendisini de sürecin içine katarak oluşturduğu takımı pesinden sürükleyen ve organizasyonda sinerji yaratan kişi olmasıdır (Çelik, 2000).

Lider için takım ruhunu oluşturmak, her bireyi canlandırmak ve teşvik etmek önemlidir. Bunun yanında, Vizyon bir lider için her şey demektir. Vizyon, hedefi işaret eder. Vizyon, içinizdeki ateşi yakar ve sizin ilerlemenizi sağlar. Vizyon aynı zamanda, takipçiler için de bir ateşleyici görevindedir. Vizyonu olmayan bir lider hiçbir ilerleme kaydedemez. O, en iyi ihtimalle aynı daire içinde dönüp duruyordur. Liderlik arzusu, hizmet etme isteği olan sorumluluk sahibi kişilerin, zekâlarını akıllarının önünde tutmayan içtenlik, cömertlik, doğruluk ve cesaret gibi özellikleri sayesinde başkalarından ayrılmasıyla ortaya çıkar. Liderin idealleri, hedefleri olmalıdır; arkasındaki kitleye ufuk, heyecan, hedef gösterebilmelidir. Lider, güçlü öngörülere ve gelecek perspektifine sahip olmalıdır (Bolat, 2009).

Liderlik, örgütsel bilimlerin içinde en fazla araştırma yapılmış konulardan birisidir. Akademisyenler ve liderliğin bizzat uygulayıcıları; liderliğe olan ilginin bu kadar yoğun olmasını, örgütlerin etkililiği açısından liderliğin sahip olduğu öneme bağlamışlardır (İddeginke, Ferris, Heffner ve Autumn 2009).

Farklı yapılardaki örgütler için liderlik farklı anlam ve değer taşımaktadır; örneğin askeri liderlik ve profesyonel liderlik, örgütler arasında çok farklı algılanan kavramlardandır. Bu yorumu, bir araştırma ve geliştirme firmasında orta ve yüksek seviyeli yöneticiler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma sonrasında yapan Alvesson ve Sveningsson, liderliğin yöneticilerin yaptığı değerli ya da geçerli şeyler olduğu konusunda şüphelerinin olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlar ayrıca örgütleri anlamak için liderliğin "liderliğin olmadığı durumların da" göz önüne alınarak araştırılması gerektiğini vurgulamışlardır (Alvesson ve Sveningsson, 2003).

Oğurlu (2012, s.10)'nın araştırmasına göre; kimileri liderliğin tanımının zor olduğunu; fakat liderliği insanlarda gözlemlemenin kolay olduğunu belirtmektedir. Liderlik kelimesi birçok kişi için farklı anlamlar çağrıştırmaktadır. Bu farklılık, liderlik

kavramının; lideri, izleyenlerini ve durumu içeren karmaşık bir fenomen olmasından kaynaklanmaktadır. Bazı araştırmacılar, liderin davranış ve kişilik özelliklerine odaklanırken bazıları lidere ve liderin izleyenleri arasındaki ilişkiye dikkati çekmiştir. Bazı araştırmacılar ise şartların lider davranışını nasıl etkilediği üzerinde durmaktadır (Bean, 2010, s.3).

Heifetz (1994)'e göre liderlik, kişileri halledilmesi zor problemleri çözmek adına harekete geçirmektir. Yazar bu tanımdan yola çıkarak, liderliğin kişileri çözümünü bildiğimiz problemleri çözmek için harekete geçirmek değil, kişilere henüz yüz yüze gelinmemiş problemleri çözmek konusunda yardımcı olmak olduğunu ifade etmiştir.

Konorti, liderin bir fonksiyon; liderliğin ise bir süreç ve statü olduğunu ifade etmiştir. Bunlardan hiçbirinin bilimsel kavramlar olmadığını belirten Konorti, liderin başarısının değişik iç ve dış çevre faktörlerine bağlı olduğunu ileri sürmüştür. Bunlara sürekli değişen insan etkeni de dahil edildiğinde, liderlik daha da karmaşık bir hale gelmekte ve teori ve modellerle daha da karmaşılaşmaktadır (Konorti, 2008).

2.1.1. Dönüşümsel Liderlik Kavramı

Yönetim bilimlerinde ve bilhassa eğitim alanında dönüşümcü liderlik, son günlerde büyük önem kazanmıştır. Dönüşümcü liderlik alanında ABD; Kanada ve İngiltere başta olmak üzere, uzun vadeli deneysel çalışma yapılmakta ve bundan sonuç elde edilmeye çalışılmaktadır (Bottery, 2001, s.200).

Liderlikle ilgili araştırmaların başlaması ile özellikle davranışçı ekolün geliştirdiği ve daha çok verimlilik ve etkililiği arttırıcı liderlik anlayışı olan “etkileşimci liderlik” (transactional leader) ortaya çıkmış ve zaman içerisinde etkili okul çalışmaları sonucunda da dönüşümcü liderlik (transformational leader) anlayışı gündeme gelmiştir. Dönüşümcü liderliğin etkileşimci liderlikten farklılıkları da yeni araştırma konularını oluşturmuştur (Yıldırım, 2006, s.45).

Modern yönetim teori ve araştırmalarında çok büyük önem arz eden ve ilgileri üzerinde toplayan aynı zamanda yönetim bilimi içerisinde yer alan ve esas alt

kademelerinden birini oluşturan liderlik anlayışı, dönüşümcü liderlik anlayışdır (Keçecioğlu, 1998).

Burns dönüşümsel liderliği, belirli davranışlar olarak tanımlamak yerine, liderlerin ve astların birbirlerinin ahlak ve motivasyonlarını daha yüksek seviyelere çıkartan bir işlem olarak tanımlar. Geliştirme çalışmaları ise özellikle Bernard Bass ve diğerleri tarafından yapılmıştır. Ne Burns ne de Bass üniversitelerde çalışmamışlardır; ancak onlar kendi çalışmalarını daha çok politik liderler, ordu mensupları ve iş hayatındaki yöneticiler üzerinde yürütmüşlerdir (Eric, 2009).

Bilhassa son senelerde önemli kurumların tekrar yapılandırma süreciyle ilişkili olarak karşılaşılan problemler etkili bir liderlik şekli için kuvvetli bir arayışa yani dönüşümcü liderlik kavramına sebep olmuştur (Coşkun, 2005).

Çelik'e göre Transformasyonel liderlik, eğitimde örgütsel yenileme bakımından kritik önemli ve bir liderlik biçimi olarak görülmektedir. Eğitimde yenileşme sürecinde bütün eğitim çalışanlarını güçlü bir şekilde yönlendirecek liderliğe ihtiyaç vardır. Zamanımızda çok hızlı görülen değişime ve dönüşüme uyum sağlamak, etkili Transformasyonel liderlik davranışını gerektirmektedir (Çelik, 2000).

Liderlik faaliyetlerindeki çıktılar; iş tatmini, kalite gelişimi, yenilikçilik, performansın nesnel ve öznel ölçümleri vb. dönüşümcü liderlik ile ilişkilidir. Dönüşümcü liderlik ile iş tatmini ve iş performansının belirlenmesindeki biçimsel rol davranışları arasında olumlu bir bağıntı vardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s.344).

Dönüşümsel liderler, idare etmek için yüksek standartlar koyarlar; güven, saygı ve diğerlerine güven kazandıran bir model olurlar. Gelecekte istenen durumu ve onunla ilgili planı başarmak için birleştirici bir rol oynarlar. Ayrıca, statüyü sorgularlar. Başarının zirvesindeyken bile devamlı yeniliklerin pesinde koşarlar. İnsanların gelişimlerini sağlarken potansiyelleri çerçevesinde en yüksek performansı göstermeleri için harekete geçirirler (Bass ve Steidmeier, 1999).

Liderlik, işe yönelik ve dönüşümcü olmak üzere Burns tarafından ikiye ayrılmıştır. İşe yönelik liderlik sürecini Burns şu şekilde tanımlamıştır: herhangi bir bireyin bazı hususları karşılıklı olmak üzere değiştirmek için diğer kişilerle bağlantı kurmaya başladığı

andan itibaren süregelen zamanın tamamıdır. Liderlik üzerine çalışmalar yürüten Bass, bu konu üzerindeki araştırmalarının sonucunda dönüşümsel liderlik kavramını ortaya atmıştır. Burns bu kavramı liderin seyircilerin tutumlarında oluşan radikal değişikliğe dikkat çekebilmek amacıyla kullanmıştır. Bass'a göre dönüşümcü lider, izleyicilerin moral ve motivasyonlarını yüksek düzeyde tutmaktadır. Yani dönüşümcü lider izleyenler üzerinde büyük bir etki yaratmaktadır. Bass lideri mükemmellikler denk anlamda tutmaktadır (Erçetin,2000).

Dönüşümcü liderliği ele alan Şahin (2009, s.102) şu tanımları derlemiştir: Burns tarafından; liderlerin kendini takip edenler üzerinde radikal değişimler yarattığı bir süreç, olarak tanımlanmıştır. Bass ise; dönüşümcü lideri, “temel beklentileri en iyi şekilde karşılayabilmeleri için astları ile etkili iletişim içerisinde olan lider” olarak tanımlamaktadır (Yukl, 1999, s.286). Dönüşümcü liderler, beraber çalıştıkları ekipleri ve diğer yöneticileri, işletme amaçlarına ulaşmanın getirileri konusunda bilinçlendirerek, motivasyonlarını arttırmayı amaçlayan yöneticilerdir (Bass, 1997). Dönüşümcü liderlik, “görevleri ve hedefleri hakkında grubun bilinçlenmesini destekleyen, çalışanların grubun iyiliği için kendi ilgilerine odaklanmasını sağladıklarında, ilgilerini genişleten ve yükselten, üstün nitelikli bir liderlik performansı” olarak tanımlanabilmektedir (Kelloway ve diğ., 2000, s.145).

Dönüşümcü liderlerin daha çok karizmatik özellikler gösterdiğini söyleyen Bass buna ilave olarak; liderlerin yapabilecekleri maksimum gayreti göstererek örgütün beklentisini karşılamaya çabaladıklarını belirleyerek, dönüşümcü liderlikte karizmanın önemini belirtmiştir (Coşkun, 2005).

Dönüşümsel liderlik aşağıdakilerle doğrudan ilgilidir (Burns, 2009):

- İstenen liderlik sonuçları, motivasyon ya da fazla çaba harcama, çalışma gibi
- Lider doğruluğunun / dürüstlüğünün idraki
- Rol çatışmalarının azalması
- Örgütsel etkinliğinin algılanması

Bass, karizmatik etkinin izleyiciler üzerinde coşku ve heyecan duygusunu yeşerttiği görüşünü savunmaktadır. Bu bağlamda bakıldığı zaman yapılan araştırmalarda, karizmatik liderlerin, paylaşılan misyon duygusunu oturtması, etkinliklerin başarısını izleyicileriyle

paylaşması, izleyicilerin umut ve beklentilerine yönelik davranışlarda bulunması gibi özellikler ön planda tutulmuştur (Berber, 2002).

Bu tanımlar birleştirildiğinde, dönüşümcü liderliğin anlamı konusunda, şöyle bir açıklama yapılabilir. "Dönüşümcü liderlik, örgütte değişen çevre koşullarının gereklerine uygun bir dönüşüm süreci başlatarak yapıyı harekete geçirme; saygınlık, güven ve cesaret uyandıran özelliklerle izleyicilerin inanç, tutum ve değerlerini etkileyerek, örgütün misyon ve amaçlarına ulaşma sürecidir" (Özalp ve Öcal, 2000, s.211).

Bass yapmış olduğu çalışmalarda dönüşümcü liderlikte şu terimler üzerinde yoğunlaşmış ve geliştirmiştir: karizma, ilham verme, bireyselleştirilmiş ilgi, zihinsel uyarım. Podsakoff ise dönüşümcü liderliği altı farklı boyutta incelemiştir. Bunlar: vizyon ve ilham sağlama, davranış modelleri oluşturma, grup amaçları için kendini adama, entelektüel uyarım, bireysel destek sağlama ve yüksek performans beklentisidir. Bunları tespit ederken Bass'ın dört boyutundan faydalanmıştır. Türkiye'de dönüşümcü liderlik adına yapılan araştırma sayısı oldukça kısıtlıdır ancak artış eğilimdedir. Son senelerde özellikle akademik araştırmalarda hızlı bir artış söz konusudur (Bresctich, 1999).

Astlar dönüşümsel liderlerin özlemleriyle kendilerini özdeşleştirirler ve liderleri taklit etmek isterler. Dönüşümsel liderin karizması ya da idealleştirici etkisi güven vericidir ve taklit için yüksek standartlar koyar. Onun ilham verici motivasyonu ise, astlarla paylaşılan hedefleri ve taahhütleri anlamlı kılar. Zeka ile ilgili etkisi ise astlara, varsayımları, sorgulamaları ve problemlere daha çok yaratıcı çözüm üretmeleri için yardım eder. Bireysel ilgisi, her bir asta bir birey gibi davranmayı, koçluk, akıl hocalığı yapmayı ve gelişim fırsatları yakalamalarını sağlar. Bir dönüşümsel lider öncelikle kendi organizasyonunun, biriminin ya da iş grubunun ideal olarak nasıl olması gerektiğiyle ilgili bir vizyon geliştirmekle ise başlar. Bu vizyon, yöneticileri kalite, performans ve verimlilik gibi istenen çıktılarının garantilenmesi için en iyi yolu bulabilmeleri için rehberlik eder. Dönüşümsel liderler çalışanlarını yüksek ideallere odaklanarak motive etmeye çalışır (Gordon, 1997).

Değişimci-reformist liderlik olarak da tanımlanan bu liderlik diğerlerinden bütünüyle farklı, gelişim, değişim ve yenilik amaçlayan, izleyicilerine kabiliyetlerinin gelişmesi ve sorumluluklarının artması için sorumluluk veren liderlik türüdür. Dönüşümsel

liderler astlarını, ödül verme yolu ile ihtiyaçlarını tatmin etmekten çok daha fazlasını yaparlar. Astların güven duygularının artırılması ve grup ve organizasyonun kendini anlaması vasıtasıyla da astlar başarı ve büyümeye doğru yönlendirilmektedir (Güney, 2007, s.372).

Liderler, örgütsel beklentileri gerçekleştirme yönünde personelin görevlerini daha anlaşılır duruma getirir ve bunu ödüllerle destekler. Fakat dönüşümcü liderler, bu işleri yaparken farklı bir zihinsel tutuma sahiptirler. Bilgi ve becerilerini, eski ve yeni kaynakları elde etmek ve harekete geçirmek, mevcut sorunlara ve gelecekte bekledikleri sorunlara cevap vermek için hem örgütün içinde hem de dışında kullanırlar. Bu tür liderler, değişimin kaçınılmaz olduğunu varsayarlar. Gerçekten de değişimi gerekli görürler ve değişimi sağlamak için özel çaba gösterirler (Meriwether ve Duyar, 1997).

Yeni gelişen sosyal ve ekonomik koşullarda başarılı olamayan işlevsel lider kavramı yerine dönüşümcü lider kavramına bırakmıştır. İşlevsel lider ve astları arasındaki karşılıklı değişimler anlamlandırılmış ve işlevsel liderlik tipi başarısız bulunmuştur. İşlevsel liderlikten dönüşümsel liderliği geçişte öncelikle yapılan çalışma, ikisi arasındaki farklı özelliklerin tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalardır (Tabak, 2007).” Burada dikkat edilmesi gereken husus; amaçların birbirinden bağımsız ancak birbirleriyle bağıntılı olmasıdır. Yani, iki birey birbirinden bağımsız bir amaç uğruna karşılıklı mal ve hizmet alışverişi yapabilir. Bu liderlerin işlevsel liderlik göstermelerinden kaynaklanmaktadır. İstenilen işin, kazanılan ödüle döndürülmesi, liderin işlevsel lider olmasından kaynaklanmaktadır.

Etkin bir dönüşümcü lider, birey odaklı karar almaktan kaçınırken; astlarında düşüncelerine önem vererek, örgütün çıkarları doğrultusunda düşünmektedir. Bu tip liderlik tarzı; insan gelişimini ve karşılıklı güveni sağlayan, iletişim sistemini güçlendiren ve her iki taraf için de karşılıklı tatmini sağlayan, karmaşanın ortadan kalkmasına olanak sağlayan liderliktir (Odom ve Gren, 2003, s.67).

2.1.2. Dönüşümsel Liderlerin Özellikleri

Dönüşümsel liderlik yaklaşımı, liderlik yaklaşımlarının bir çoğunu kapsayan ve lider ile çalışanların ilişkisine önem veren bir yaklaşımdır. Tepe yöneticilerin ve yöneticilerin yönetimindeki gelişme ve dönüşümler ışığında; lider özellik ve donanıma sahip olmaları ve kaydedecekleri düşünce ve davranış tarzları ile de dönüştürücü lider olarak farklılaşmaları gerekmektedir. Davranışsal liderlik yaklaşımında davranışların nasıl olması gerektiğinin üzerinde durulmuştur. Liderlik teorilerinin gelişiminde önemli olan liderin taşıması gereken özellikleridir (Çelik, 2003).

Dönüşümcü liderler mantık çerçevesi dâhilinde risk alırlar ve özgürce fikirlerini beyan ederler. Bu cesur davranış içinde, duygusal ve entelektüel bir birleşim gerekir. Bazı durumlarda değişime neden olacak faaliyetleri hayata geçirmek ve bilinen, uygulanan yöntemleri, fikirleri değiştirmek, kimi istenmeyen ve mücadele gerektiren olaylara sebep olabilmektedir. Cesur liderler, olaylar karşısında soğukkanlı tavır alan, önemli seçimleri yapabilen, sağlıklı ve kuvvetli bir egoya sahiptirler. Özgüvenleri oldukça yüksektir. Kendilerini mental olarak her türlü güçlüğü ve engellemelere hazırlamışlardır. Misyonlarının farkındadırlar. Takviyeye ihtiyaçları yoktur (Güney, 2007).

Dönüşümsel liderliğin bir diğer belirgin özelliği ise izleyicilerin üzerinde hissedilebilir bir etkisinin olmasıdır. Bu da, izleyicilerin lidere olan güven duygularını, hayranlıklarını ve sadakatlerini arttırıcı etki sağlamaktadır. Bunun doğal sonucu olarak da dönüşümsel liderlerin izleyicileri, kendilerinden beklenen davranış ve tutumlardan daha da fazlasını yapma eğilimi göstermektedirler. Dönüşümcü liderliğin tanımlanmasını zorlaştıran bazı belirsizlik durumları vardır. Dönüşümcü liderin sergilemesi gereken davranışlar şu şekildedir (Çelik, 2003):

- Vizyonu gerçekleştirmek için strateji geliştirme.
- Vizyonu iletme ve yayma.
- Vizyonun gerçekleşeceğine ilişkin güvenini ve iyimserliğini gösterme.
- Vizyonun gerçekleşmesinde izleyenlere duyduğu güveni beyan etme.
- İlk küçük başarıları güveni pekiştirmek için kullanma.
- Başarıları kutlama.
- Anahtar değerleri vurgulamak için sembolik, dramatik eylemleri kullanma.
- Rol model oluşturma.

- Kültürel formlarda değişikliğe gitme; eskileri temizleme.
- Değişimi kolaylaştırmak için törenleri, seremonileri kullanma.

Dönüşümsel liderler, liderlik sürecinin oluşumda en önemli unsurlardan biri olan vizyonu belirleyen kişilerdir. Vizyon, örgütün geleceğinin gerçekleşebilecek isteklerinin mantıksal resmidir ve diğer liderlik tiplerinde olduğu gibi liderlik sürecini oluşturma da önemli bir faktördür. Gerçekleşmesi istenilen plan ve hedefleri kapsayan vizyonlar liderlerin sorumluluğu altındadır. Aynı zamanda vizyon, hayatın tüm alanlarında başkalarından farklı oldukları düşünülen liderlerin, kendilerinde var olduğunu iddia ettikleri ve izleyenlerinin de onlar da var olduğunu düşündükleri bir özelliktir (Tabak, 2005).

Dönüşümcü lider, lidere, değişim için olanak tanıyacak bir ortam yaratılmasında etkin unsurdur. Bunun nedeni de; dönüşümcü liderin değişimi etkin bir biçimde yürürlüğe koyması ve değişime rehberlik edebilecek ileri g r ş l ğ n  kullanmasıdır. Dönüşümcü lider tam bir yol gösterici aynı zamanda da gerçek bir sanatçıdır.  evresindeki kişilere kendilerini aşmaları için cesaret verir. Hem lider hem de izleyiciler üzerinde dönüşümcü liderin dönüşümcü bir etkisi vardır. Bu da dönüşümcü liderin manevi etki taşımasından kaynaklanmaktadır. Bu tip liderler çalışanlarının değer yargılarına önem verirler; bu değer yargılarını, heyecanlarını ve arzularını genel kapsamlı değerlerini harekete geçirmedi kullanırlar (Tabak, 2005).

Bir liderin kavramsal becerilerini iyi kullandığını anlamak için; dönüşümsel liderin kişi üzerine eğilimlerine ve onu çevresi ile uyumlu bir konuma getirmek için bulundukları organizasyonun başarisına yönlendirmedeki kabiliyetine bakılmalıdır. Kavramsal beceri, organizasyonu bir bütün olarak algılayabilme ve organizasyon birimleri arasındaki bağları kontrolden geçirip onu bütüne uyumlu biçime getirme özelliğidir. Dönüşümsel liderler kavramsal becerilerini çok iyi kullanırlar ( elik, 2003).

Bilgi ve iletişim çağında dönüşümcü lider, önemli ölçekli değişim dalgalarına ve karışıklılığına karşı durabilecek, bu durumları kendi lehine döndürebilecek, dolayısıyla çağın gerektirdiği yeni organizasyonu tasarlayabilecek güce ve yeteneğe sahiptir. İnsanı, organizasyonun en kıymetli faktörü olarak görülen yenilikçiliğe, yaratıcılığa değer veren, değişimlere karşı proaktif ve vizyon sahibi lider türüdür (Baltaş, 2006).

Dönüşümcü lider, çağdaş organizasyonlarda, Burns'a göre, yeni alanların yaratılma yeteneğine sahip tek liderlik tipidir. Dönüşümcü lider değişim konusunda oldukça başarılıdır. Vizyon oluşturulmasında, daha iyi bir gelecek yaratılmasında, vizyonun etkin bir biçimde herkese benimsetilmesinde ve uygulanmasında öngörü sahibidir ve istek uyandırır (Coşkun, 2005).” Dönüşümsel liderlikte kişisel değer yargıları (adalet, düzen vb.) ön plandadır. İlişkilerin maddi değerleri önemszenmez. Burns'a göre bu değerler, son değerlerdir. Üzerinde pazarlık yapılamayan ve alınıp verilemeyen değerlerdir. Dönüşümcü liderler, mevcut kapasitelerini izleyicileriyle birleştirip onları yeni hedeflere yönlendirebilmektedirler.

2.1.3. Dönüşümsel Liderlik Boyutları

Dönüşümsel liderlik ve etkileşimsel liderlik Bass'a göre yedi liderlik etmenine göre belirlenir. Bunlar: Karizma, ilhamlandırma, zihinsel teşvik, bireye ilgi, şarta bağlı ödül, istisnalarla yönetim ve serbest bırakıcı liderliktir. Bass ayrıca; idealleştirilmiş etki, telkinle güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destek sağlama olarak dönüşümcü lider özelliklerini dört ana başlık altında incelemiştir (Bass, 1985).

İdealleştirilmiş Etki

Dönüşümcü liderin en önemli özelliklerinden biri olan idealleştirilmiş etki literatürde karizma kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Kökeni Yunancaya dayanan karizma kavramı; "ihvan edilmiş ve bağışlanmış", "ilahî ilham yeteneği" anlamlarını taşımaktadır. İlk olarak Max Weber tarafından sosyal bilimlerde kullanılan karizma kelimesi; geleneksel, karizmatik ve ussal-yasal olmak üzere üç tip yetkiden biri olarak kullanılmakla birlikte Weber karizma kavramını; politik, sosyolojik ve psiko-analiz yönden ele almıştır. (Çeltek, 2007)

Karizma olarak da adlandırılan idealleştirilmiş etki boyutu dönüşümsel liderliğin önemli öğelerinden biridir. Bass ve Avolio idealleştirilmiş etkiyi karizmadan farklı olarak liderin izleyenleri ile etkileşimde bir vizyon oluşturma ve misyon belirleme davranışlarını içerdiğini belirtmişlerdir (Karip, 1998).

Dönüşümcü liderler kendi eksiklerini kapatmak için güç gösterisi ve güç kullanımı yapmazlar. Ancak ihtiyaç olduğu zamanlar kullanırlar. Risk alımlarında dönüşümcü liderler tecrübelidirler. İzleyicileriyle riskleri paylaşırlar ve onlara bu konuda yardım ederek risk almalarını kolaylaştırırlar. Bu yardım veya destek, yüksek ahlaki düzey ve moral sergilemeden ibarettir. Dönüşümsel liderin astlarına bir vizyon ve misyon bilinci kazandırması demek; liderin astlarının saygısını ve güvenini kazanması aynı zamanda iyimserliklerinin artması demektir. Bu idealleştirilmiş etkidir. Bu şartlar altında, dönüşüme liderlik etmesi için seçilen liderin beceri, başarı ve bütünlük için bir yeteneğe sahip olması gerekmektedir. Bu aynı zamanda izleyicilerin etkilenme sürecidir (Sabuncuoğlu, 2001).

İdealleştirilmiş etki, liderlerin kişisel dinamikleri (kendine güven gibi) ve kabiliyetleri ile izleyenlerin bağlılıklarını artırma özelliğidir. İzleyenler liderlere kuvvetli duygularla bağlıdır. Bir tipik anket cevabı şu şekildedir: “Engeli yenmek için ona güvenmeye hazırdır” (Dessler, 2004).

Karizmatik lider kendinde mevcut bulunan özelliklerini sosyal taklit aracılığıyla izleyicilerine kendini ve düşüncelerini benimsetir. Vizyonunu hayata geçirmek için izleyicilerine kabiliyetlerini geliştirmek ve kendilerini kuvvetli ve güvende hissetmelerini sağlamak için görev verir. Vizyoncu fikirlerini, karizmasını bireylerin yetenek ve güvenilirliklerine göre yapılandırır; kişilere göre yapılandırmaz. Böylelikle vizyon ve misyon duygusunu sağlayan karizmatik lider; saygı ve güven kazanır. İzleyiciler de bu liderlerle özdeşleşerek güvenilir ve ulaşılabilir olabilmektedirler (Sabuncuoğlu, 2001)

Davranış alt boyutu liderin kendisi için önemli değer ve inançlar hakkında konuşması, bir amaç duygusuna sahip olmanın önemini vurgulaması, kararların ahlaki ve etik sonuçlarını dikkate alması ve ortak bir misyon duygusuna sahip olması gibi davranışları içerir. Lidere atfedilen etkiler ise liderin astların kendisi ile çalışmaktan gurur duymalarını sağlaması, grubun yararını kendi çıkarlarından üstün tutması, izleyenlerin saygı duymasını sağlaması ve kendine güvenen, güçlü biri olduğu izlenimi vermesi gibi lidere atfedilen etkileri içerir (Karip, 1998).

İdealleştirilmiş etki ile karizma arasındaki fark: karizmanın çoğu zaman karizmatik olarak nitelendirilen liderin izleyenlerinin yönelttiği nitelikleri tanımlaması; idealleştirilmiş etkinin ise liderin izleyicileri ile ilişkide bir vizyon oluşturma ve misyon belirlemesi olarak

açıklanabilir. İzleyiciler liderin etkisini, davranışlarını ve özelliklerini idealleştirmişlerdir. Bu sebeple, davranış olarak idealleştirilmiş etki ve atfedilen idealleştirilmiş etki olmak üzere idealleştirilmiş etki iki ana başlıkta incelenebilir (Eren, 2004).

Telkinle GÜdüleme - Esinlenmiş Motivasyon

Esinlenme (inspiration): dönüşümsel liderler yüksek beklentilerini semboller aracılığıyla izleyenlerine iletmekte ve bunu yaparken önemli amaçlarını basit şekillerle açıklamaktadır. Böylece dönüşümsel liderler izleyenlerinden kapasiteleri üzerinde performans elde etmektedir. Dönüşümsel liderlik insanın kendisi ve başkaları hakkında farklı inançlar edinmesiyle baslar. Liderliğin görev değil bir var oluş biçimi olmasından kaynaklanmaktadır (Owen, 2007).

İhtiyaçlar, bütün insanlarda bir amacın gerçekleşmesini istediklerinde harekete geçmelerini sağlayan bir kavramdır. Yaşadığı süre boyunca insan ihtiyacını gidermek amacındadır. Herhangi bir amaca yönelik olarak ihtiyaçların davranışa dönüşme sürecine, motivasyon süreci denilmektedir. Motivasyon kurallarından biri olan telkinle güdüleme; insanların ne şekilde motive edileceği sorununu yanıtlamaya yönelik olan kurallardan bir tanesidir. Telkinle güdüleme genel anlamıyla; yüksek beklentilere karşılık verme, çabaları yönlendiren bir takım sembollerden yararlanma ve önemli amaçları basit bir şekilde açıklamadır. (Çelik, 2003)

Dillard, dönüşümsel liderlik davranışını gücün kaynağı olan insan isteklerine ilham veren, bu isteklere bağlı olarak anlamlar kazandıran, farkında olunmayı artıran bir tarzda izleyenlerinin duygularına erişmeyi sağlayan bir beceri olarak tanımlamaktadır. Dönüşümsel liderler iş görenlerine ahlaki değerler ve daha yüksek idealler göstererek, izleyicilerini motive eden liderlerdir. Dönüşümsel liderliği Denton ise; örgüt üyelerinin varsayım ve tavırlarını etkileme ve örgütün misyon ve amaçları için adanmayı oluşturma süreci olarak tanımlamıştır (Celep, 2004).

İzleyicileri uyarmak ve motive etmek için dönüşümcü lider, işlerini farklılaştırma ile anlamlandırmasını sağlar. Paylaşılan vizyon ile izleyicilerin birbirleriyle tam bir bağlılık içinde olmalarını sağlar ve amaçlar doğrultusunda çalışmaları yönünde onlara yol gösterir. Çalışanları ile lider arasında vizyona ve amaçlara bağlılık konusunda güven temelli bir ilişki söz konusudur. İzleyicilerin davranışlarının form kazanması ve dönüşümün sağlanması için dönüşümcü liderin iletişim yeteneği ön plana çıkar. İzleyicilerin, beklentileri geçen bir performans sergilemelerini sağlamaları için dönüşümcü lider, çalışanlarını motive eder. Bu motivasyon sürecinde üç temel liderlik süreci kullanılır (Koçel 2005):

- İzleyicilerinin yüksek kademe isteklerini liderlik süreci ve misyonu bağlantılarıyla motive eder ve yerine getirir.
- Hedeflenen amaçların değeri ve önemi ile bunları başarıya ulaştırma yolları hakkında izleyenlerinin daha çok bilgi edinmesini sağlarlar.
- İzleyenlerini, ortak bilinç ve hedefleri başarabilmek adına performanslarının yükseltmesine ikna ederler.

Dönüşümsel lider izleyenlerini, demode uygulamalara meydan okumaya davet etmekte ve onları yenilikçi alternatiflerle karşılaştırmaktadır. İzleyenleri karşılaştacakları sıkıntıların üstesinden gelmek için ihtiyaç duyacakları güveni sağlamaktadır. Dönüşümsel liderler örgütte değişimi teşvik etmenin yanında, özgün fikirler üretmeyi ve girişimciliği kolaylaştırma eğilimi göstermektedir (Celep, 2004).

Lider, telkinle güdülemede, geleceğe dair pozitif, ulaşılması kolay açık bir şekil belirtir. Bunu yaparken de karmaşıklığı azaltır, beklenen vizyona ulaşılabilmesi için basit bir dil kullanır ve izleyicilerinin beklentilerini aşmaları için cesaret verir. Hedeflenen amaçların gerçekleştirilmesi için de izleyicilerin fazladan efor sarf etme isteğinin olması gerekmektedir. Bu, izleyicilerin telkinle güdülemeye olan tepkisidir (Doğan,2007).

Telkinle güdülemenin amaçları: ekip ruhunu yükseltme, işi anlamlı kılma, izleyicilerine esin ve güdüleme sağlama, heyecan ve pozitif duygular gösterme ve çekici gelecek adımlarını vizyon ile göstererek izleyicileri bu sürecin içine dahil etmektir (Bass ve Avolio, 1993).

İletişim ve motivasyon kabiliyeti liderlik sürecinin iki önemli hususudur ve bunlar dönüşümcü liderlikte daha da önem kazanmakta; esas stratejilerin oluşumda katkı sağlamaktadır. Örgütte sistematik farklılaşma ve dönüşüm sürecini başlatmak ve devam ettirilebilir bir biçime getirmek, dönüşümcü liderin ortaya çıkış amacıdır. Dönüşümcü lider hedefine ulaşabilmek için bir vizyon geliştirir ve izleyicileriyle paylaşır. Bu tutumu lidere, ulaşılabilir lider izlenimi kazandırır. İzleyiciler ile etkileşmek ve iletişim kurmak dönüşümcü liderin davranışlarının paylaşılan doğasının bir yansımasıdır (Erçetin,2000).

Entelektüel Uyarım

Lider, entelektüel uyarım boyutunda, astlarının yaratıcı yeteneklerini teşvik eder, yeniliği ve değişimi eskiye göre yeğlemelerini ve bu hususta cesaretlendirilmelerini sağlayan uyarılarda bulunur. Astların kendi yeteneklerini sergileyebilme alanlarını çoğaltır. Astların yeniliğe açık olmak için sarf ettikleri gayreti, yeniden biçimlendirici sorunları, yaratıcılığı destekler. Entelektüel uyarım süreci şu şekilde de açıklanabilir; liderin, astları sorgulamaya teşvik etmesiyle sorunun daha çok bilincine varmalarını, bunlarla mücadelede bilinen davranış ve düşünüş tarzlarını sorgulamalarını ve daha önce mevcut olan sorunlar hakkında yeni bakış açıları oluşturmalarını sağlamak amacıyla izleyicileri etkileyebilme sürecidir (Erçetin, 2000).

Lider, astlarını değişik şekillerde düşünmelerini; yaratıcı düşünce ve sezgiyi teşvik eden bir hava oluşturup, kendi yaklaşımından daha farklı görüşleri akıllarda canlandırma ve ortaya koymalarını sağlamak amacındadır. Yani astların liderle aynı düşünce doğrultusunda olma gibi zorunluluğu yoktur (Yiğit, 2002).

İzleyiciler yaratıcı becerilerini entelektüel uyarım ile birlikte kullanarak farklı düşünüş biçimleri geliştirmekte ve böylece meydana gelen fırsatları organizasyonun misyonu ve vizyonu doğrultusunda kullanabilmektedirler. Entelektüel uyarımı özetleye cümle Gebelein'in "liderlik yetkinliği yeni becerilerin uygulamaya geçilmesi için fırsatlar yaratabilme özelliğine bağlıdır" cümlesidir (Ersaslan, 2003).

Entelektüel uyarım, astlara karşı liderin göstermiş olduğu netlik, astların varsayımları irdelleyerek problemlere daha yaratıcı çözümler bulmalarını beraberinde getirir. Astların daha yenilikçi ve yaratıcı tutumlarını daha rahat göstermelerini; entelektüel

uyarım ile astlar ile lider arasında var olan sorunların görüşülmesi ve astların durumun belirsizlik halinden duyabilecekleri rahatsızlıkların ortadan kaldırılması sağlamaktadır.

Bireysel İlg

Başarı ve gelişme için dönüştürücü liderler, izleyicilerinin ihtiyaçlarına özel bir alaka gösterirler. Bireysel ilgi sağlamamanın amacı, izleyicilerin daha yüksek derecelerde çalışma performansı sergilemeleridir. Bu da çalışanların diğer çalışanlardan farklılıklarının vurgulanması ve bu farklılıkların içinde mevcut olan zenginliğin ortaya çıkarılmasıyla olur (Bass ve Avolio, 1990).

Bireyselleştirilmiş ilginin amacı diğerlerinin ihtiyaçlarını ve üstünlüklerini belirtmektir. Dönüşümsel lider bu bilgiyi kullanarak ve ruhani bir lider gibi davranarak, izleyenlere ve iş arkadaşlarına potansiyellerini daha yüksek bir düzeye çıkarmak ve kendi gelişimleri için sorumluluk alma konularında gelişmeleri için yardımcı olur. Bu, destekleyici bir iklimde, ihtiyaçlardaki ve değerlerdeki bireysel farklılıkları görerek ve kabul ederek iki yönlü iletişim kurarak ve bireyselleştirilmiş bir tarzda diğerleriyle etkileşim içerisine girerek yeni öğrenme fırsatlarının yaratılmasıyla başılır. Bireysel olarak ilgi gösteren bir lider aktif ve etkili bir şekilde dinler (Eraslan, 2003).

İzleyicilerin kaygıları, bireysel destek boyutundaki liderin, sorunun çözümünde kaygı unsurunun da işin içine katmasına neden olur. Liderler her türlü değişime uyum sağlamak gerekliliğini hissederler. Teknolojiye ve kendi izleyicilerinin davranış ve gereksinimlerine karşı bilinçli olma ihtiyacı hissederler (Çelik, 1998). Liderler izleyicilerin kendilerini geliştirebilmeleri için tavsiyelerde bulunurlar ve arzu edilenleri öğrenmeleri için onlara vakit ayırırlar. Dönüşümcü lider, kişinin kendini geliştirmesi için lazım olan desteği aynı zamanda da kişinin değişim sürecinde gereksinim duyduğu yardımı sağlamaktadır.

Dönüşümsel lider vizyonlarını iletmeli ve izleyenlerine rehberlik yapmalıdır. Bu nedenle örgütte astlarla her düzeyde iletişim kurma yeteneği çok önemlidir. Buna ek olarak dönüşümsel lider insanların ihtiyaçlarına da dikkat etmek zorundadır. İnsanlar farklıdır ve her izleyicinin özel yetenekleri hakkında bilgi edinmek lider için hayati önem taşır. Her

astın yeteneklerini bilmek lidere, onları benzersiz yeteneklerinden en iyi şekilde yararlanılacağı işlere atama olanağı verir. Astların ihtiyaçlarına duyarlılık ve bireysel ilgi göstermek güdülenmiş işgücü ile sonuçlanır. Herkes özel olduğunu hissetmek ister ve dönüşümsel liderler izleyici ile bireysel olarak ilgilenme yeteneğine sahiptir (Friedman ve diğ., 2000).

Bireysel davranış farklılıklarının olması liderin tercih ettiği bir durumdur. Çünkü farklı kişilerin farklılıklara göre görev dağılımında kendilerine yer bulmaları, daha yüksek başarılarının elde edilmesini sağlar (Karip, 1998). Bahsedilenlerin yanı sıra lider aynı zamanda daha üst kademede ihtiyaçları karşılamak için, astlarının kişisel ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak, gayret harcar. Astların sürekli olarak yeni şeyler öğrenmesini sağlayacak biçimde görev dağılımı yapılır. Astlarını birer birey olarak gören lider, astlarının kaygılarında ve beklentilerinde onlara destekçi olur. Lider, bulunmuş olduğu önerilerle astların gelişimine katkı sağlar ve öğrenmeleri için imkânlar yaratır. Bu, bireysel etkinin, izleyicilerin gelişimi üzerindeki katkı sağlayıcı bir boyut olma özelliğini gösterir.

İzleyicilerin performanslarından çıkarılacak sonuçlar hakkındaki beklentiler ile oluşturulacak özgüven birbirleriyle oldukça sıkı bir bağlantı içindedirler. Kişileri daha fazla çalışmaya yönelten unsur; performans ile kazanılacak sonuç hakkındaki beklentinin pozitif olmasıdır. Bununla beraber, kişi eğer daha çok çalışma çabası içerisine girmiyorsa; performans ile çıkarılacak sonuç hakkındaki beklenti arasındaki ilişki negatiftir (İnci, 2001).

Lider, bulunmuş olduğu önerilerle astların gelişimine katkı sağlar ve öğrenmeleri için imkanlar yaratır. Bu, bireysel etkinin, izleyicilerin gelişimi üzerindeki katkı sağlayıcı bir boyut olma özelliğini gösterir. Lider, izleyicilerin ihtiyaçlarını önemle izleyip, mevcut imkanları öğrenir ve onların deneyimlerini arttırmaya ve güven aşılama gayret gösterir (Karip, 1998).

2.1.4. Eğitim ve Dönüşümsel Liderlik

Liderlerin ve eğitimcilerin benzer amaçları vardır. İkisi de kişisel ve sosyal sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmek için gayret gösterirler. Onlar, iş görenlerin

düşünce ve davranışlarının en üst boyutlarını bulmaya ve bunları izleyenlerinin ve öğrencilerinin gelişimini sağlamak için kullanmaya çalışırlar (Tabak, 2005).

Okullar, toplum için ortak olan değerlerle yönetilmelidir. Okul yöneticileri, izlediği yasal mevzuatla birlikte adalet, güven, eşitlik gibi değerlerle hareket etmelidir. Okul yöneticisi, insanların duygularını anlayabilmeli ve insanın karmaşık psikolojik yapısını tanımalıdır. Dönüşümcü lider, çalışanların üzerinde duygu ve değerlerle bir bağlılık sağlar (Töremen ve Yasan, 2010, s.28).

Çağımız, bilim ve teknoloji alanında çok hızlı gelişmeler olduğu bir bilgi çağıdır. Günümüzde bu hızlı gelişme ve değişimler, özellikle teknoloji alanındaki gelişmelerle ilgili hızlı yarışma ve öğrenci beklentileri kurumsal işlemlerin karışıklığını da artırmıştır. Bu nedenle, kurumların ve okulların daha yaratıcı ve ihtiyaçlara cevap verecek nitelikte olması gerekmektedir (Güçlü, 1997). Bu nedenle okulların gelişen ve sürekli kendini yenileyen ve bu sayede bilgi toplumunda olması gereken yeri alması gerekmektedir. Bunun için okulların yeniden yapılanması gerekmektedir.

Okulunu amaçları doğrultusunda geliştirmek isteyen bir okul yöneticisi, etkili bir yönetim sağlayabilmek için lider olmak mecburiyetindedir. Çağdaş yönetim anlayışı ile eğitim yöneticisinin liderlik rolü ağırlık kazanmıştır. Eğer yönetici etkili olmak istiyorsa, grubun lideri olarak eylemde bulunması ve kendisini izleyenleri ikna etmesi gerekir (Kaya, 1991).

Eğitim sistemlerini yenileştirmeye yönelik çalışmalarında en değerli iki temel insan gücü kaynağının öğretmen ve okul yöneticisi olduğu kabul edilmektedir. Bu doğrultuda okullarda eğitimin niteliği konusunda okul yöneticilerinin kilit rolüne, önemine ve sorumluluğuna vurgu yapılmaya başlanmıştır. Okul yöneticisinin bu hızlı değişim sürecine uyum sağlaması, kendisinden beklenen rolleri iyi oynayabilmesine bağlıdır (Çelik, 2007, s.170).

Okulu yeniden örgütleme çabaları, okul yöneticilerinin temel yöneticilik rollerinde öğretimsel liderlikten dönüşümsel liderliğe doğru bir değişmeye yol açmıştır. Bu anlamda, eğitimsel yöntem ve hedefler hakkındaki belirsizliğin giderilmesini, eğitimin sadece teknolojik boyutunun gelişmesini değil, aynı zamanda bu değişmeyi destekleyecek bir okul yapısının tasarlanmasını ve daha profesyonelleşmiş bir öğretim gerçekleştirmede okul

yöneticisinden beklenen öğretimsel liderlik davranışlarını kapsamaktadır. Eğitimde dönüşümsel liderliğin kavramsallaştırılmasında özellikle okul dışı örgütlerde geliştirilen model örnek alınmıştır.

Günümüz okul liderlerinin hızla değişen dünyanın gereklerini karşılayabilmeleri için geçmişteki meslektaşlarına göre daha çok şey bilmeleri ve yapmaları kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu anlamda okul lideri okul sorumluluğunu tamamen üzerine almalı ve bu doğrultuda kendini sürekli olarak yetiştirmelidir (Şahin, 2003, s.21).

Eğitimde dönüşümcü lider, değişime uygun bir okul kültürü oluşturur. Model olma, destekleme, özendirme ve beraber çalışma gibi dönüşümcü liderliğin uygulamaları okul kültürünü yenilik ve değişim doğrultusunda değiştirir. Yapılan araştırmalarda da dönüşümcü liderliğin eğitimsel değişikliğin kolaylaştırıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu arttıran dönüşümcü liderlik sayesinde, öğretmenler yeni öğretme ve öğrenme yaklaşımları geliştirerek hem bireysel gelişimi sağlarlar hem de öğrencilerin güdüleme ve öğrenmelerine katkıda bulunurlar (Celep, 2004, s.118).

Okul yöneticileri, dikkatlerini okullarında yapılabilecek bir değişikliği kolaylaştıracak şekilde odaklamalıdır. Bunu da ancak bir dönüşümsel lider sağlayabilir. Dönüşümsel liderler ümit verir, iyimserdir, enerjiktir. Dönüşümsel lider esasında insanların misyonlarını ve vizyonlarını tekrar tanımlamalarını kolaylaştıran, onların yükümlülüklerini yeniden belirleyen ve onların amaçlarına uygun olarak sistemlerini yeniden kurmalarını sağlayan liderdir (Leithwood, 1992).

Okul yöneticisinin davranışlarına; öğretmenleri yönlendirme, onların motivasyonlarını ve kuruma bağlılıklarını arttırma, yetiştirme, geliştirme, mesleği sevdirmeye açısından da bakılabilir. Gelecek nesillerin temelini oluşturacak öğrencilerin yetişmesinde doğrudan etkili olan öğretmenlerin mesleki rollerini yerine getirebilmelerini sağlamak için, uygun bir ortamın yaratılması; hoşnutsuzluk kaynaklarından, kısıtlayıcı uygulamalardan arındırılmış bir çalışma atmosferinin sağlanması gerekir. Uygun ve arzu edilen bir ortamın sağlanmasında en büyük görev okul yönetimine düşmektedir (Nal, 2003, s.18).

Öğretmenlere sorunları daha etkili bir şekilde çözmeleri için yardım etmek; dönüşümsel liderler iş görenlerin daha çabuk çalışmalarına yardım edecek uygulamalar

kullanırlar. Bu liderlerin iş görenleri bir grup olarak, müdürün tek başına yapabileceği çözümlerden daha iyisini geliştireceğine inanırlar (Liontos, 1992).

Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik yeterliklerine sahip olması, okul örgütünde değişimi, yeniliği, işbirliğini, yüksek performans ve kaliteyi, entelektüel birikimi artırıcı, bir örgütsel kültürün oluşmasını sağlayabilir (Eraslan, 2004, s.19-20). Oluşturulacak sağlıklı bir okul ortamını da ancak vizyon sahibi ve kişisel olarak öğretmenleri etkileme gücüne sahip dönüşümcü liderler sağlayabilir (Kurt, 2009, s.94). Dönüşümcü okul yöneticisi, öğretmenleri değişimin gerekliliğine inandırabilmeli ve öğretmenleri öğrenen bir okul oluşturmaya güdülemelidir (Çelik ve Eryılmaz, 2006, s.214).

2.1.5. Dönüşümsel Liderlik İle İlgili Çalışmalar

Birçok araştırma liderlik stilleri ile performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. “Okul müdürlerinin liderlik özellikleri öğretmenin, öğrencinin ve okulun performansını etkilemektedir. Özellikle dönüşümcü liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar, bu liderlik stiliinin örgütsel amaçlara ulaşmada etkili bir liderlik stili olduğunu göstermektedir. Dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip liderler, çalışanları daha kolay etkilemekte ve örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönlendirebilmektedir (Buluç, 2009).” Liderler güvenilirliği, devamlı dürüst davranarak, güvenilir olarak, tahmin edilebilir olarak sözlerinde ve davranışlarında tutarlı olarak sağlayabilirler.

Karip (1998) tarafından dönüşümsel liderlikle ilgili olarak yapılan çalışmada okul müdürlerinin dönüşümsel ve etkileşimci liderlik davranışlarını gösterme düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ankara il merkezinde okul müdür ve yardımcılarını kapsayan çalışmaya özel ilköğretim okullarının tamamı, devlet ilköğretim okullarının %25’i katılmıştır. Araştırmaya göre; özel ilköğretim okul müdürlerinin dönüşümsel ve etkileşimci liderlik düzeyleri yüksek bulunmuştur. Devlet ilköğretim okulu müdürleri kendi dönüşümsel ve etkileşimci davranış özelliklerini yüksek puan ile değerlendirirken, yardımcılarını okul müdürlerinin bu özelliklerini düşük bulmuşlardır. Liderlik kapasitesi bakımından ise, devlet ilköğretim okulları müdürleri kendilerini özel ilköğretim okulu müdürlerinden daha yeterli görmektedirler.

Çelik'in (1998) "Eğitimde Dönüşümcü Liderlik" adlı araştırmasında; okul yöneticilerinin liderlik özellikleriyle dönüşümcü liderlik davranışları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Okul yöneticilerinin algılarına göre en başarılı oldukları liderlik özelliği, 'ahlak kurallarına uyma' olarak belirlenmiş, bunu sırasıyla 'kişisel bütünlük' ve 'ortak yararlar da birleşme' özelliği izlemiştir. Liderlik özellikleri olarak belirlenen 35 özellik bir bütün olarak düşünüldüğü zaman, okul yöneticilerinin 26 liderlik özelliğini istenen düzeyde taşıdıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranış boyutunda yer alan davranışları yeterli düzeyde gösterdikleri belirlenmiştir.

Paşa, Kabasakal ve Bodur (2001) tarafından Türk liderleri ile ilgili yaptıkları çalışmada, 49'u erkek, 43'u kadın, toplam 92 kişiden bir direkt üstlerinin liderlik davranışlarını değerlendirmelerini istemişlerdir. Değerlendirenlerin liderlerini karizmatik ve dönüşümsel lider olarak isimlendirilebilecek niteliklerle tanımladıkları görülmüştür. Bu nitelikler; ilham verici olma, vizyon sahibi olma, kendine güven sahibi olma, ısrarcı olma, onurlu olma, prosedürlere bağlı olmama, diplomatik olma, gelişim taraftarı olma olarak sayılabilmektedir. Bu liderlerin bağımsız karar verebilme yetenekleri de değerlendirenler tarafından sözü edilen liderlik özellikleri arasındadır.

Açıkalın (2000) tarafından yapılan ve "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Özellikleri ile Empati Becerileri Arasındaki İlişki" adını taşıyan çalışmada ilköğretim okulu yöneticilerinin "dönüşümsel liderlik" özellikleri ve "empati becerileri" arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ankara'da ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 193 okul müdürü ve 291 müdür yardımcısının uygulama kapsamına alındığı araştırmanın bulgulara göre ilköğretim okulu müdürleri dönüşümsel liderlik özellik ve davranışlarını yüksek düzeyde gösterdiklerini belirtirken, en çok "telkinle güdüleme", en az "idealleştirilmiş etki" boyutunu gösterdiklerini düşünmektedirler. Yaş, eğitim düzeyi ve hizmet süresi arasında bir fark bulunamamıştır. Müdür yardımcıları müdürlerini dönüşümsel liderlik düzeyleri açısından "sıklıkla" aralığında ve en çok "telkinle güdüleme", en az "bireysel destek sağlama" boyutunda başarılı bulmuşlardır. İlköğretim okulu müdürlerinin gerek "dönüşümsel" gerekse "etkileşimci liderlik" boyutları ile empati becerileri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kültür (2006)'n “Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik zelliklerinin Karşılaştırılması” adlı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: Okul yöneticilerinin okulda sergiledikleri “dönüşümcü liderlik” stili okuldaki görev yapan gruplar bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Okul yöneticileri öğretmenlere göre daha yüksek bir ortalamayla kendilerinin “dönüşümcü liderlik” stili ile ilgili davranışları geręekleřtirdiklerini ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin “dönüşümcü liderlik” stili ğretmen ve okul müdürlerinin, mesleki kıdem gruplarının algıları bakımından anlamlı bir farklılık göstermiştir. Okul yöneticilerinin “dönüşümcü liderlik” stili yöneticilerin farklı eğitim gruplarının algıları bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Okul yöneticilerinin “dönüşümcü liderlik” stili davranışlarını geręekleřtirme düzeyleri yöneticilerin ve öğretmenlerin cinsiyet durumu bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Zagorsek, Jaklic ve Stough (2004) tarafından ABD, Nijerya ve Slovenya lkelerinde, 351 İşletme Yüksek Lisans ğrencisi üzerinde geręekleřtirdikleri çalışmanın sonuçları beklentilerinin aksine sözü edilen ülkelerin nde de birbirlerine çok benzer çıkmıştır. ABD'deki değerlendirmecilerin diğer ülkelerdeki değerlendirmecilere göre diğerlerini muktedir kılmak (Enabling Others to Act) davranışını daha fazla gösterdikleri çalışmanın bulgularından biridir. Nijerya'daki değerlendirmecilerin ise model olma davranışını diğer ülkelerdeki değerlendirmecilere göre daha fazla gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Genel olarak ABD'deki değerlendirmecilerin dönüşümsel liderliğin beş boyutunda da diğerlerine göre daha düşük skorlar almış oldukları belirtilmiştir.

Leithwood ve Jantzi (1999) “Transformational School Leadership Effects: A Replication” adlı araştırmalarında 94 okuldan 1818 ğretmen ve 6490 ğrenci ile yaptığı çalışmada dönüşümcü liderliğin örgütsel koşullar ve öğrencilerin sorumluluk üstlenme üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmaya göre okulların yeniden yapılanmasında bireylerin önemli bir kapasiteye sahip olduğu ancak örgütlerin ve örgütlenmenin bu konudaki öneminin yadsınamaz olduğu ortaya çıkmıştır. Dönüşümcü liderlik uygulamaları göstermiştir ki bu tarz uygulamalar öğretmenlerde kapasitede ve kendini adamada yani kurum içinde görev üstlenmede büyük artış yaşanmaktadır. Ayrıca rgtsel koşullar ve öğrencinin de sorumluluk üstlenmesi konusunda olumlu etkiler gözlenmiştir.

Altun (2003) tarafından yapılan ve “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümsel Liderliğe Verdikleri Önem ve Uygulama Düzeyleri” adlı araştırmada ilköğretim okulu müdürlerinin dönüşümsel liderliğin ögeleri konusundaki düşüncelerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Antalya ve Bolu ilinde görev yapmakta olan 147 ilköğretim okulu müdürünü kapsayan araştırmada elde edilen bulgulara göre okul müdürleri dönüşümsel liderliğin ögelerini önemli buldıkları fakat verdikleri önem kadar uygulayamadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu bulguya paralel olarak, müdürlerin dönüşümsel liderlik ögelerine verdikleri önemle, uygulamaları arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. İlköğretim okulu müdürleri, dönüşümsel liderliğin ögelerinden “ortak amaç oluşturma” konusunu, diğer ögelere nazaran en az önemli görüp uygularken; “öğrenme ortamına personelin sahip çıkmasına öncülük etme” konusuna en fazla önem verip uygulamaktadırlar.

Şahin (2003)’in “Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Stilleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkileri” adlı araştırmasında su sonuçlara ulaşmıştır; okul müdürleri ve öğretmenler okul müdürlerinin liderlik stillerini genelde dönüşümcü olarak algılamışlardır. Liderlik stillerini algılamada okulların sosyo-ekonomik düzeyine, öğretmenlerin hizmet sürelerine göre farklılık göstermiştir. Okul müdürleri öğretmenlere göre, okul kültürünü daha olumlu değerlendirmiş; müdürlere göre ise dönüşümcü liderlikle işbirlikçi kültür, eğitsel gelişme kültürü ve sosyal-eğitsel kültür boyutları ile etkileşimci liderlikle okul kültürünün eğitsel gelişme boyutu arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Çobanoğlu (2003) tarafından yapılan “İlköğretim Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Davranışları (Denizli Örneği)” adlı araştırmada ilköğretimde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin algılarına göre yöneticilerin gösterdikleri dönüşümsel liderlik özellikleri saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya Denizli merkez ilçede bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 34 okul yöneticisi ve 337 öğretmen olmak üzere toplam 371 kişi katılmıştır. Araştırmadan elde edile bulgulara göre ilköğretimde görev yapan yöneticiler kendilerini dönüşümsel lider olarak nitelendirmişlerdir. Aynı şekilde öğretmenlerin de yöneticilerinin dönüşümsel liderlik özelliklerini gösterdiklerini düşündükleri sonucuna varılmıştır. Yöneticiler ve öğretmenler dönüşümsel liderlerin gösterdiği özellikleri okulun işleyişi bakımından önemli olarak değerlendirmişlerdir. Yöneticilerin algılarına göre, yöneticilerin gösterdikleri dönüşümsel liderlik özellikleri, cinsiyet, hizmet süresi, öğrenim durumu, alanları ile ilgili yayınları takip etme sıklığı, yöneticiliğe ilişkin hizmet içi eğitim

alma ve okulun sosyoekonomik durumu gibi değişkenlere farklılık göstermediği görölmüştür. Öğretmen algılarının da yöneticilerin gösterdikleri dönüşümsel liderlik özellikleri cinsiyet, hizmet süresi, öğrenim durumu, alanlarıyla ilgili yayınları takip etme sıklığı gibi değişkenlere göre farklılık göstermediği görölmüştür. Ancak öğretmenlerin görev yaptıkları okulun sosyoekonomik durumu ile yöneticilerin gösterdikleri dönüşümsel liderlik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

2.2. Umut

2.2.1. Umutsuzluk Kuramı

Kutlu (1998)'ya göre umut, herhangi bir alandaki olumlu sayılabilecek beklentileri ifade etmek için kullanılmaktadır. Ayrıca umut kavram kişiyi harekete geçirmek için güdüleyen ve iyi olma duygusu veren bir özellik olarak bireyin yaşamını zenginleştiren ve motive eden bir güçtür. Bireyseldir ve bireyler umutlu olma konusunda farklı kapasitelere ve umudu sürdürmek için de farklı yaklaşımlar sergileyebilmektedirler (Güner, 1999).

Adler'e (1994) göre umutlu insanlar hataya düşmenin olağan bir durum olduğunu ve hatanın telafi edilebileceğini düşündükleri için, korkup yılmayan, başkaları ile açık yürekli ve rahat bir şekilde konuşabilen, çekingen ve sıkılgan olmayan kişilerdir. Bu nedenle böyle kişiler, başkaları ile kolayca ilişki kurup, dost olabilirler. İçlerinde kuşkuyla yer vermezler. Konuşmaları akıcı; duruş, oturuş ve yürüyüşleri son derece doğaldır. Ayrıca umutlu insanlar geleceğe yönelik hedeflerine ulaşmada yetenek yönelimlidirler ve dolayısıyla hedefe yönelik davranışa daha fazla eğilim gösterir ve başkalarına güvenirler. Bu tür insanlar başarısızlık durumlarında kısmen de olsa kendilerini sorumlu tutarlar ve çoğu zaman uzun sürede ulaşılabilir hedeflere yönelirler (Akt. Seber, 1991, s.5).

Umudun en büyük özelliği, olumlu gelişmelerle beraber, bir çıkış yolu olduğuna ilişkin inanç ve planların başarılabileceği öngörüsüdür. Snyder ve arkadaşları umudu, duygusal ve bilişsel olmak üzere iki boyutlu olarak değerlendirmektedirler. "Agency" adı verilen ilk boyut, amaca ulaşmayı isteme ve amaca ulaşmak için kendinde güç hissetme olarak tanımlanmaktadır. Umudun bu boyutu geçmişteki, içinde bulunulan andaki ve gelecekteki hedefi elde etmede başarılı kararlar verildiğine ya da verilebileceğine ilişkin özellikler

içerir. Umudun ikinci boyutu ise “pathway” olarak adlandırılmaktadır Bu boyut da bireyin amaçlarına ulaşmada başarılı planlar yapabildiği ya da yapabileceğine ilişkin inancını içermektedir. Her iki boyut da birbirleri ile ilişkili ve birbirlerinin etkilerini olumlu yönde arttırıcıdır (Snyder, 2001, s.6709)

Umut bir var olma durumudur. Umut, her sabah koşullar ne olursa olsun, yeni doğan güne, güneşe merhaba diyebilmek, hayatı yudum yudum içerek iliklerine kadar hissedebilmektir. Umut bitmek bilmeyen hayat enerjisidir. Umutta yarınlara bağlanma söz konusudur. Onun için umut kişinin geleceğe güvenle bakabilmesini sağlar. Umudun insan sağlığı açısından büyük önemi vardır. Umutsuzluk insanı olumsuz etkileyen bir duygudur ve kişinin aktif olabilmesi, kişisel, çevresel ve toplumsal hayatın birtakım zorluklarına göğüs gerebilmesi için olumlu bir ruh hâline ihtiyaç vardır. Bu nedenle bazı psikologlar derin bir inancın, umudun bileşeni olduğunu belirtmektedirler (Frankl, 1997, s. 120). Yani umudun iman temeli olması ve dönüşümlü olarak imam desteklemesi gerekmektedir (Fromm, 1995, s. 168). Bu manada umut hayata ve geleceğe inançtır (Akt. Peker, 2003, s.74).

Umut, insanların değerli hedefler belirlemesine, bu hedeflere ulaşmak için gerekli araçları görmesine ve bu hedefleri gerçekleştirebilmek için bir itici güç bulunmasına olanak sağlamaktadır. Çoğu insan umudu etkili bir fenomen olarak düşünmektedir. Umut hedefe ulaşmada bütün pratik yollar tükendiğinde yaşanan bir duygudur (Snyder, Feldman, Shorey ve Rand, 2002). Umut sadece karanlık anlarda oluşan pasif bir duygusal fenomen değildir. Bireylerin hedeflerini aktif olarak takip etmelerine ilişkin bir süreç düşüncespidir. Bu bağlamda umut, hedef yönelimli bilişsel bir süreç olarak kavramsallaştırılmaktadır (Snyder ve diğ., 1991 Akt. Peker).

Umut, gelecek ile ilgili bir amacı gerçekleştirmede sıfırdan fazla olan beklentilerdir. Bir çıkış yolu olduğuna ve yardım ile bireyin varlığında değişiklikler olabileceğine ilişkin inanç, umudun en önemli özelliğidir. Umutta plânların başarılabacağı öngörüsü varken, umutsuzlukta başarısızlık yargısı vardır (Uzbaş, 1998).

Snyder ve arkadaşları (2002), umut kuramında bilişsel sürecin amaçlara ve başarıya ulaşmada liderlik ettiğini belirtmiştir. Bu anlamda umut düzeyinin yüksek ya da düşük olması, bireylerin amaçlarına ulaşma veya başarılı olma yollarını farklılaşabilmektedir.

Umut düzeyi düşük bireyler başarıya odaklanmaktansa başarısızlığa odaklanmayı tercih ederler. Amaca ulaşma odaklı çabalarında ikircikli (ambivalence) duygular yaşarlar ve olumsuz bir duygusal duruma sahiptirler. Böylece karşılaştıkları engeller karşısında farklı yollar üretmeyi düşünemedikleri için engellerin üstesinden gelmekte zorlanabilir ya da vazgeçebilirler. Umut düzeyi yüksek bireyler ise amaçlara ulaşma sürecinde başarısızlıktansa başarıya odaklanırlar, mücadele duygusuna ve olumlu bir duygusal duruma sahiptirler. Ayrıca amaçlarına ulaşabilmek için birçok strateji tasarlayarak, amaçlarına ulaşma sürecinde karşılaştıkları engellerle yüzleşmeyi tercih ederler. Aynı zamanda istedikleri amaca ulaşmak için birçok yol bulabileceklerine inanırlar.

Umutsuzluk da, umut gibi kişinin amaçlarına ulaşabilme ihtimalinin bir yansımasıdır. Bu iki kavram, birbirlerinin karşıt durumunu simgelerler. Umutsuzlukta, amaç olarak belirlenen planın gerçekleştirilebileceğine karşı beklentilerinin yok olması ve başarısızlık yargısı, umutta ise planların uygulanabileceği öngörüsü vardır. Fakat bu iki kavramın ortaya çıkış biçimi de, kişiden kişiye ve durumdan duruma fark gösterir (Dilbaz ve Seber, 1993, s.134).

Umutsuzluk Temelli Depresyon Kuramına göre yaşanan olumsuz bir olaydan sonra birçok etmen umutsuzluğun oluşmasına neden olabilmektedir. Bunlar; yaşanan olayı önemli olarak tanımlamak, olayın nedenini sabit ve küresel sebeplere bağlamak, olayın bireyin hayatı için olumsuz sonuçlar doğuracağına inanmak ve olayın birey için olumsuz durumlara neden olacağına inanmak. Bu durum umutsuzluğa neden olmakta, yaşanan böyle bir umutsuzluk ise bireyi psikolojik stres altına koymaktadır (Abramson, Metalsky ve Alloy, 1989, Akt. Yerlikaya, 2006).

Umutsuzluk, bir iş, bir amacı gerçekleştirmede sıfırdan az olan olumsuz beklentiler şeklinde tanımlanır. Umut ve umutsuzluk karşıt beklentileri simgeler. Umutsuzlukta başarısızlık yargısı vardır. Bu iki uç beklenti kişiden kişiye, durumdan duruma beklenen sonucu ne zaman ve nasıl gerçekleştireceğine bağlı olarak değişiklik gösterir (Dilbaz ve Seber, 1993).

Umutsuzluk ise geleceğe yönelik olumsuz bakış açısını, azalmış beklentiyi, iyiye dair inançsızlığı ve isteksizliği belirtmektedir (Ehtiyar ve Üngüren, 2009). Umutsuzluk kavramı, bazen olumsuz duygu halini, olumsuz sonuçları ve çaresizlik beklentilerini de

ifade eder (Derebaşı, 1996, s.3-5). Bilişsel teori açısından, ruhsal kriz süreçlerinde ve stresli ortamlarda bireyin bilişsel semasında olumsuz gelecek beklentisi oluşur. Birey bu krizi atlatabilmeyi başaramaz ve geleceğin daha kötü olduğu kanısına varırsa, bu durum umutsuzluğa yol açar (Duruarı, 1994, s.11).

Umutsuzluk kavramı, bireyin çeşitli durumlarla etkili baş etmeye ilişkin inancı olan düşük öz yeterlilik kavramı ile benzerlik göstermektedir. Bu nedenle bazen umutsuzluk, öz yeterlilikle eş anlamlı olarak da kullanılmaktadır. Çünkü hem umutsuzluk hem de öz yeterlilik, bireyin hastalıkla baş etme yeteneği ve performansı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Güner, 1999).

Umutsuzluğun en büyük özelliğiye, hayata bakıştaki olumsuz tutumlar, kötümser yaklaşım ve başarısızlıktır. Umutsuzluk, ilgi kaybı, enerji eksikliği, kliniksel depresyon içinde iyi tanınan öneminden dolayı depresif semptomlar içerisinde yer alır. Kısaca umutsuzluk, bireyin geleceğe yönelik kötümserliği olup, depresyon ve intihar arasındaki arabulucudur (Tamar, 2004, s.84).

Güler'e (2005) göre umutsuzluk, literatürde genellikle öğrenilmiş çaresizlik kavramı ile birlikte ele alınmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik, bireyin tepki ve davranışlarının sonuca ulaşmada boşuna olduğu ve isteklerini gerçekleştirebilmede çabalarının başarısız olması nedeniyle, bireyin kaygılanması ve korku yaşaması ve bu nedenlerde sonucu kontrol etmek için motivasyonunda düşüş görülmesi demektir.

Umutsuzluk duygularından kurtulmak için, bozuk bilişsel yapıların yerine daha sağlıklı yapılar kazandırılarak öz-yeterlilik algısı yükseltilebilir ve bu şekilde bilişsel davranışçı teknikler ile bireye yardım edilebilir (Kumcağız, 2007, s.37).

Frankl umutsuzluğun, insanın “anlam istemi”nin engellenmesi sonucunda oluşan varoluşsal bir bunalım olduğunu fakat kesinlikle bir ruh hastalığı olmadığını, onun için bu umutsuz kişiyi uyuşturucu bir takım ilaçlar altına gömmek yerine ona varoluşsal gelişim ve gelişme krizi boyunca yol gösterilmesi gerektiğini belirtmektedir (Frankl, 1997).

Umutsuzluk, bireylerin hiçbir başarısızlıklarının üstesinden gelmeyeceklerine inanmalarına neden olur. Bundan dolayı umutsuzluğa sahip bireyler problemlerini çözemeyeceklerine inanmakta, yaşamlarındaki olayları herhangi bir mantıksal temel

olmadan olumsuz olarak yorumlamakta ve hedeflerine ulaşmak için hiçbir çaba sarf etmeden kötü sonuçlar beklemektedirler (Beck, 1963). Umutsuzluk, kişinin iyilik halinden yoksunluğunu, isteksizliğini ve amaçsızlığını kapsamakla beraber yaşam olaylarının olumsuz şekilde algılandığı negatif bilişsel bir değerlendirme, şimdiki ve gelecek zamanın olumsuz görülmesi olarak da tanımlanabilir. Bu bağlamda olumsuz yaşam olayları ile bunlara ilişkin olumsuz, yerleşik ve genelleştirilmiş çıkarsamalar, umutsuzluk duygularını besleyen başlıca etmenler arasında değerlendirilebilir (Akt. Yerlikaya, 2006).

Seligman'ın öğrenilmiş çaresizlik, Abramson, Seligman ve Teasdale'nin çaresizlik kuramının ardından Abramson, Metalsky ve Alloy umutsuzluk kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramlara göre umutsuz olmadan önce birey, olumsuz bilişsel tavır göstermektedir. Ayrıca bazı kötü ve stresli deneyimler yaşamıştır. Onlara göre umutsuzluk düzeyi yüksek olan kişi, yaşamında kötü şeylerin olacağını, hiçbir zaman iyi gelişmelerin olmayacağını ve kötü durumları değiştirmenin mümkün olamayacağını düşünür. Metalsky ve Joiner umutsuzluk hakkında üç görüş ortaya attılar. Onlara göre umutsuz kişi: Kötü olayları kaçınılmaz ve kontrol edilemeyen nedenlere bağlar; kötü bir olaydan kendisi hakkında olumsuz bir sonuç çıkarır; kötü bir olayın gelecekte de kötü olaylara neden olacağını varsayar (Tucker, 2002, s.34-35).

Umut, açık hedefler üretmeye, bununla birlikte bu hedeflere ulaşmak için yol ve plan yetkinliğine (pathways thinking) ve eyleme geçme yetkinliğine (agency thinking) ilişkin algı olarak tanımlanmaktadır (Snyder, 2005; Snyder vd., 1991). Umut güdüsünde hedeflere ulaşılabilmesi için genel bir algı gerekmektedir. Bu güdünün, hedef yönelimli başarılı bir enerji hissi ve hedefe ulaşabilmek için başarılı bir planlama gibi iki ana bileşenden oluştuğunu söylemek mümkündür (Snyder, 1989).

Umutun hedefi elde edebilme arzusu ve hedefi elde edebilmek için yollar planlayabilme şeklinde iki boyutu olup, bu boyutlar birbirlerini etkileyebilmektedir. Ayrıca umut oluşması için bu iki boyuttan birisinin varlığı yetersizdir (Snyder, 1989). Snyder ve diğerleri (1991) bireylerin umut düzeylerinin yüksekliğinin amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli yollar bulabilmelerinde itici güç oluşturduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca umutla ilgili inanç sisteminin birey üzerinde etkisine işaret etmişlerdir.

Umutsuzluk, yaşanan olayların sebepleri, olayın sonucunda ortaya çıkma ihtimali olan negatif sonuçlar ve bu sonuçların kendisinde oluşturabileceği negatif etkiler hakkında yordamlarda bulunma ile geçmişte yaşanan yaşantılara bağlı olarak ortaya çıkabilir (Şahin, 2002, s.143).

Bir insanın davranışlarını geçmiş yaşantıları kadar gelecekte beklenenleri de belirlemektedir. Bir başka deyişle kişinin geleceğe ait olumlu beklentisinin ve umudunun, davranışlarını şekillendirmedeki etki gücü yüksektir. Toplumda gençlerin geleceğe ilişkin beklentileri, toplumun gelişim çizgisini ve dinamiğini şekillendirmektedir. Kişinin geleceğe yönelik olumsuz beklentisi, bireyin sorunlarıyla başa çıkma yöntemlerini ve çevreye uyum sürecini olumsuz etkiler. Yapılan çeşitli araştırmalarda da çocuklarda umutsuzluğun özgüven ile negatif ilişki gösterdiğini bildirilmiştir (Ünal, 2004, s.216).

Bazı araştırmacılara göre umutsuzluğun temeli, geçmişte yaşanmış olumsuz bir olaya dayanır. Bireyler bir yandan meydana gelen olayın sebebi ya da sebepleri, diğer taraftan olayın neticesinde ortaya çıkacak olumsuz sonuçlar ve bunların kendisine etkisi hakkında mütalaalarda bulunurlar ve neticede umutsuzluk ortaya çıkar. Değersizlik, çaresizlik, umutsuzluk, kararsızlık, eyleme geçememe, işlerini sürdürememe ve suçluluk duyguları umutsuzluğa eşlik eden duygulardır (Ağır,2004).

Umutsuzluk, yaşananları olumsuz şekilde algılamaya yol açan olumsuz bilişsel değerlendirmeleri içermekle birlikte, bireyin iyilik halinden yoksunluğunu, amaçsızlığını ve isteksizliğini kapsayan bir olgudur (Ehtiyar ve Üngüren, 2009) ve ruhsal bozuklukların gelişmesinde önemli rol oynamaktadır (Çelikel ve Erkorkmaz, 2008, s.126).

Bilişsel modelde, kaygı, kızgınlık ya da umutsuzluk gibi olumsuz duygular yaşanmasının en önemli sebebi, olayların kendisi değil, bu olaylarla ilgili beklentiler ve yorumlarıdır. Beck, umutsuzluğu; bilişsel depresyon modelinde bilişsel üçlünün (cognitive triad) bir parçası olduğunu belirtmiştir. Bu bilişsel üçlü; kişinin kendisine, kişinin geleceğe ve kişinin dış dünyaya olumsuz bakmasıdır. Bu bilişsel faktörler, depresif kişinin yaşamını engeller ve zorlayıcı olaylarla dolu olarak görmesi, kişinin kendisini başarısız ve değersiz hissetmesine, dış dünyayı düşmanca görmesine ve geleceğe umutsuzca bakmasına sebebiyet vermektedir (Sungur, 1994, s.448)

Umutsuzluk, bir olay karşısında duyulan beklentilerin olumsuz yönde olması veya beklentilerin olumsuz yönde gittiği sanısıdır. Bu duygu çoğu zaman; hiçbir zaman ve hiçbir şekilde gerçekleşmeyecek olan veya böyle olacağı sadece düşünülen beklentiler söz konusu olduğunda kendini belli eder. Umutsuzluk, özellikle öncesinde bu beklentiye elde edemeyen insanların yaşayacağı bir duygudur. Ancak çoğu kişiye göre umutsuzluk, zaten o beklentinin önündeki en büyük engellerden biridir. Bu nedenle umutsuzluk, çoğu kişi tarafından olumsuz olarak nitelendirilmektedir. Bu olumsuz duyguları hisseden umutsuz bir sınıf öğretmeninden öğrenci başarısını arttırmada ya da öğrenciye olumlu yeni davranışlar kazandırmada azimli olması ve çevresindeki kaynakları yeterince kullanarak başarısızlıklarla baş edebilmesi beklenemez (Güler, 2005).

Ülkemizde sosyal ve ekonomik boyutta yaşanan sıkıntılar, eğitim alanındaki eksiklikler ve geleceğe dair kaygılar gençlerimizin psikolojik durumlarını olumsuz etkilemekte ve onlarda geleceğe yönelik umutsuzluk duygusunu oluşturmaktadır (Özmen, Dünder, Çetinkaya, Taşkın ve Özmen, 2008). Ülkemizde öğretmenlerin ekonomik ve sosyal statü gibi boyutlarda yaşadığı sorunların, bu mesleği icra eden bireylerin geleceğe dair bakış açısını ve meslekle ilgili duygularını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu etkiyle öğretmen adayları mesleğe kendilerini yeterince hazırlayamayabilir ve çeşitli adaptasyon sorunlarıyla karşılaşabilirler (Ceyhan, 2004, s.98).

Çelikten ve Can'ın (2003) 'İdeal Öğretmen' konusunda yaptıkları uygulamalı araştırma sonuçları öğretmenin öğrenciler için bir model olduğu yönündedir. İdeal bir sınıf öğretmeni öğrencilerine karşı sabırlı ve saygılı, sınıf içerisinde düzenli, farklı fikirlerine açık, başarıya odaklı, güler yüzlü, güvenilir, dürüst, objektif, etkileyici, esprili ve umutlu olma gibi birçok özelliğe sahiptir. Bu özellikler arasında en önemlilerinden biri umutlu olmaktır. Çünkü umutlu bir öğretmen diğer beklenen özellikleri benimseyip öğrenciye aktarabilecektir.

Umutsuzluk kuramlarına göre, umutsuzluk iki grup belirti ile karakterize edilebilir. Birincil belirtiler, motivasyon eksikliği ve üzüntüdür. İkincil belirtiler ise intihar düşüncesi, düşük enerji düzeyi, psiko-motor bozukluklar, uyku düzensizliği, düşük konsantrasyon, düşük benlik saygısı, artan bağımlılık ve olumsuz düşüncelerdir (Abela ve Payne, 2003, s.520). Umutlu düşünme süreci her zaman hedef, yol ve plan yetkinliği ve eyleme geçme yetkinliği bileşenlerini içermelidir (Snyder ve diğ., 2002).

Umut, Snyder (1995) tarafından, bireyin amaçlarına “harekete geçme güdüsü (agency)” ve o “amaçlara ulaşma yolları (pathways)” ile birlikte düşünme süreci olarak tanımlanmıştır. Ayrıca Snyder ve arkadaşları (2002) umudun, bir duygu değil, dinamik bir bilişsel motivasyon sistemi olduğunu da belirtmiştir. Yukarıdaki ilk tanımda yer verilen “harekete geçme güdüsü” ve “amaçlara ulaşma yolları” şeklindeki düşünme tarzı, amaçların peşinden gitme sürecinde pekiştirici etkiye sahiptir. Aynı zamanda umut kavramının bu iki bileşeni karşılıklı olumlu bir ilişki içerisinde ama eş anlamlı değildir (Snyder, Irving ve Anderson, 1991). Bu iki kavram bireylerin düşünce sistemi içerisine umudu yerleştirebilmeleri açısından önemlidir. “Harekete geçme güdüsü” ile düşünmek (agentic thinking), bireyin ulaşmak istediği amaçlarında kullanacağı yeteneklerine olan güvenini etkiler. Bazı araştırmacılar ise bu görüşün aksine spesifik olarak belirlenen “amaçlara ulaşma yolları”nın amaçlara ulaşmada daha etkili olduğunu iddia etmiştir (Cramer ve Dyrkacz, 1998). Bu anlamda öğrencilerin “amaçlara ulaşma yolları”nı oluşturabilme yeteneğine sahip olması, akademik amaçlarını elde ederken karşılaştıkları bir takım engelleri aşmalarında yardımcı olabilir (Akt. Snyder, Feldman, Shorey ve Rand, 2002).

Hedefler

Hedefler kendi zamansal çerçevesi bakımından farklılıklar gösterir ve kısa vadeden uzun vadeye değişebilmektedir. Ayrıca hedefler belirlilik derecelerine göre farklılıklar göstermektedir. Belirsiz hedeflerin yüksek düzeyli umut oluşturma olasılığı daha düşüktür. Belirsiz hedefler peşindeyken, hedefe yönelik rotalar hayal etmek veya motivasyon oluşturmak zordur. Ayrıca hedeflerin yeterli bir değere sahip olması gerekmektedir (Snyder, 2002).

Snyder’e (2002) göre umut teorisinde istenilen hedeflere ulaşılabilmesinin iki genel tipi mevcuttur. Birincisi pozitif veya yaklaşım hedeflerini yansıtmaktadır. Böyle bir pozitif hedef: İlk kez planlanmış olabilir. Mevcut bir hedefi sürdürmeyi destekliyor olabilir. Zaten bir ilerleme kaydettiği bir hedefi daha ileriye taşımayı destekliyor olabilir. Hedefin ikinci genel tipi negatif hedef sonuçlarına ilişkin engelleyiciler içerir. Bu hedefin en güçlü halidir ve bu tip hedef bazı olumsuz sonuçların başlamadan engelleneceğini yansıtmaktadır. Zayıf formu, engelleyiciliğin istenmeyeni geciktirme amaçlı olmasıdır.

Yollar

İstenilen hedeflere ulaşmak için rotalar gereklidir. Hedefler onlara ulaşmak için gerekli araçlar olmadan cevapsız aramalar gibi kalmaktadır (Snyder, 2002). Bu noktada hedefe ilişkin yol ve planlar düşüncesi devreye girmektedir. Hedefe ilişkin yol ve planlar düşüncesi, istenilen hedeflere ulaşmada bir veya birden fazla yol bulunabilmesine ilişkin algıyı yansıtmaktadır (Snyder, 2005). Bu algı ile birlikte bireyler hedefe ilişkin yol ve planlar düşüncesi ile hedefe ulaşmak için aktif bir şekilde rotalar veya planlar oluşturmaktadır. Bu planların bazıları harekete geçildiğinde başarılı olmayabilir. Ancak umutlu insanlar, hedefe ulaşmada olası engelleri aşabilmek için pek çok plan üretmektedirler (Snyder ve diğ., 2002).

Yüksek düzeyde umutlu bir kişi için belirli bir hedefin peşinden koşmak, makul bir plan ve bu plan doğrultusunda ilerlerken güven duygusu üretmeyi gerektirir. Hedefe ilişkin yol ve planlar süreç ilerledikçe rafine hale gelmelidir ve hedefe doğru yönelmelidir. Bu süreçte kişinin umut düzeyine bağlı olarak farklılıklar görünmektedir. Yüksek düzeyli umuda sahip insanlar, düşük düzeyli umuda sahip insanlara göre hedeflerine ulaşmak amacıyla yol ve planlarını daha çabuk ve etkili oluşturabilmektedirler (Snyder, 2002).

Eyleme Geçme

Çoğu durumda hedefe yönelik yol ve planların seçiminde bu kapasite algısı kullanılmaktadır ve başarıya bu sayede ulaşılabilir. Ancak zaman zaman engellerle karşılaşıldığında ve bu engelli yola bağlı kalındığında motivasyon faydasızdır. Bu nedenle hedeflere ulaşılabilmesi için bu motivasyonun yeni rotalar planlamaya kaydırılması gerekmektedir (Snyder, 2005).

Umutlu düşünme, hedefe yönelik rotalar oluşturma ve bu rotaların kullanılmasına ilişkin kapasite algısı düşüncelerinin her ikisini de gerektirmektedir. Bireyin umutlu düşünmesinin başlangıcında bu iki bileşen birbirini beslemektedir. Yüksek umutlu bir kişi hedef takibi sırasında akışkan ve hızlı bir hedefe yönelik rotalar oluşturma ve bu rotaların kullanılmasına ilişkin kapasite algısı düşüncelerine sahip olacak bunun tersine düşük seviyede bir umuda sahip insan aksayan ve yavaş bir hedefe yönelik rotalar oluşturma ve bu rotaların kullanılmasına ilişkin kapasite algısı düşüncelerine sahip olacaktır (Snyder, 2002).

2.2.2. Umut İle İlgili Çalışmalar

Deniz ve arkadaşları (2007), üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu, umutsuzluk ve akademik başarılarını problem çözme yaklaşımları açısından incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, üniversite öğrencilerinin problem çözme yaklaşımları umutsuzluk puanlarını anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Problem çözme yaklaşımlarından kendine güvenli yaklaşım ve kaçınan yaklaşımın umutsuzluk üzerinde yordayıcı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kelleci (2005) kanser hastalarının umudunun geliştirilmesine yönelik hemşirelik girişimlerini incelemiştir. Bu çalışmaya göre; umut kanser tanısı olan bireyler için büyük öneme sahiptir. Dolayısı ile hemşirelik bakımının da önemli bir yönüdür. Kanser hastalarının umutlarının geliştirilmesi için çeşitli girişim programları bulunmaktadır. Bu programların ana amacı, kanser tanısı konulduktan sonraki süreçte bireyin güçlerini kullanarak mümkün olduğunca kaliteli bir yaşam sürmesine katkı sağlamaktır. Bu yazıda belirtilen programda hemşire, kanser hastalarının umudunun geliştirilmesinde bir grup lideri olarak yer almıştır. Program sekiz seanstan oluşmakta ve her bir seansta umudun farklı görünümüne odaklanılmaktadır.

Kutlu (1998), engelli çocuğu olan anne-babaların umutsuzluk düzeylerini incelemiştir. Araştırmaya, yirmi iki özel ve resmi eğitim kurumuna devam eden çeşitli engel grubuna sahip çocuğu olan 403 anne-baba ile beş rehberlik ve araştırma merkezine başvuran 117 anne-baba olmak üzere toplam 520 anne-baba dahil edilmiştir. Çalışmada, engelli çocuğu olan anne-babaların umutsuzluk düzeyi “Beck Umutsuzluk Ölçeği” ile anne ve babalara ait kişisel bilgiler ise “Kişisel Bilgi Formu” ile elde edilmiştir. Araştırma sonunda, engelli çocuğu olan annelerin umutsuzluk düzeyinin babaların umutsuzluk düzeyinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, çalışmada engelli kız çocuğu olan annelerin umutsuzluk düzeyi puanlarının ortalaması, erkek çocuğu olan annelerin umutsuzluk düzeyi puanlarının ortalamasından daha yüksek olmasına rağmen, engelli çocuğun cinsiyetinin annelerin umutsuzluk düzeyi üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Snyder, Shorey, Cheavens, Pulvers, Adams, ve Wiklund (2002) tarafından üniversite birinci sınıf öğrencilerinin umut ve akademik başarıları incelenmiştir. Araştırmada 808 öğrenciye Umut Ölçeği (The Hope Scale), Amerikan Üniversite Testi (American College Test) uygulanmış ve öğrencilerin mezuniyet dereceleri (graduation status) belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda yüksek umut düzeyine sahip öğrenciler amaçlarını açık bir şekilde kavramsallaştırabilirken, düşük umut düzeyindeki öğrenciler ise amaçlarını oluşturmada daha belirsiz ve kararsız oldukları ve yüksek umut düzeyindeki öğrencilerin kendi amaçlarını elde etmek için çabaları ve motivasyonlarının akademik başarılarını iyi yönde etkilediği belirlenmiştir.

Oğuztürk, Akça, Şahin, (2011) üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ile ilgili yaptıkları araştırmada üniversite öğrencilerinin problem çözme becerileri ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu, erkeklerin kızlara göre daha yüksek umutsuzluğa sahip olduğu, öğrenim görülen bölüm ve sınıf değişkenleri açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

D. Özmen, Dünder, Çetinkaya, Taşkın, E. Özmen (2008), lise öğrencilerinde umutsuzluk ve umutsuzluk düzeyini etkileyen etkenleri incelemişlerdir. Bu araştırmada ergenlerde umutsuzluk düzeyinin belirlenmesi ve umutsuzluk düzeyinin sosyodemografik değişkenler, depresyon ve benlik saygısı ile ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Kesitsel bir alan araştırması niteliği taşıyan bu çalışmaya yaşları 14-19 arasında değişen 1185 lise 1. sınıf öğrencisi alınmıştır. Umutsuzluk düzeyi Beck Umutsuzluk Ölçeği ile, benlik saygısı Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ile, depresyon düzeyi Çocuklar İçin Depresyon Ölçeği ile değerlendirilmiştir. Student-t testi ve varyans analizi kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Öğrencilerin Beck Umutsuzluk Ölçeği'nden aldıkları ortalama puan 6.18 ± 4.08 'dir. Erkek, anne ve babalarının eğitim düzeyi daha düşük, kırsal kökenli, ailesinin geliri giderini karşılamayan, ailesini yoksul olarak algılayan, depresyonu olan, benlik saygısı düşük, yaşam kalitesini kötü olarak algılayan ve sağlığından hoşnut olmayan öğrencilerin Beck Umutsuzluk Ölçeği'nden daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Bulgular Türkiye' de kentsel kesimde yaşayan ergen öğrencilerin gelecekte umutlu olduklarını; fakat umutsuz olanların oranının da az olmadığını ve sosyoekonomik düzeyi düşük ailelerin çocuklarının daha umutsuz olduğunu göstermektedir. Bulgular

umutsuzluğun öznel iyilik durumunu belirlemede önemli olabilecek ve sağlık çalışanları tarafından tanınması gereken göstergelerden biri olduğunu düşündürmektedir.

Karataş ve Gökçakan (2005), lise düzeyinde okula devam eden öğrencilerin cinsiyet, sınıf ve okul türleri açısından umutsuzluk puanlarını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, sınıf düzeyleri ve cinsiyetleri açısından umutsuzluk puanlarının farklılaştığını bulmuşlardır. Sınıf düzeyleri açısından 9. sınıflar ile 11. sınıflar arasında, 11. sınıf öğrencilerinin; cinsiyete göre karşılaştırmada erkek öğrencilerin umutsuzluk puanları daha yüksek bulunmuştur. Okul türü açısından anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Şahin (2009), "Eğitim Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeyleri" adlı yüksek lisans tezinde, eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini belirlemek ve öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin sınıf düzeyine, cinsiyete, anabilim dallarına, kaldıkları yerlere, algılanan gelir düzeyine, babanın ve annenin eğitim düzeyine göre değişip değişmediğini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bulguları, öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin düşük olmasıyla birlikte, bazı öğrencilerin yoğun umutsuzluk yaşadıklarını saptamıştır. Çalışma bulgularına göre erkekler kızlara oranla daha umutsuzdur.

Gilman, Dooley ve Florell (2006) tarafından gerçekleştirilen bir diğer araştırmada veriler 575 öğrenciden toplanmış ve ölçme araçları olarak Çocuklar için Umut Ölçeği (The Children's Hope Scale), Öğrencilerin Yaşam Doyum Ölçeği (The Students' Satisfaction with Life Scale), Çocuklar için Davranış Değerlendirme Sistemi (The Behavioral Assessment System for Children), yapılandırılmış ders dışı etkinlikleri ve not ortalaması kullanılmıştır. Bu araştırma sonucunda, umut düzeyi yüksek ergenlerin sağlıklı bir ruh sağlığına sahip olmalarının akademik faydaları beraberinde getirdiği görülmüştür.

Dündar (2008) polislerin umutsuzluk düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmanın amacı, polislerin umutsuzluk düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evreni, Afyonkarahisar İl Emniyet Müdürlüğü il merkezinde görevli polislerdir. Araştırmanın örneklemini, evrenden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 167 polis oluşturmuştur. Ölçme araçları olarak, kişisel bilgi formu, Beck Umutsuzluk Ölçeği ve Problem Çözme Becerisi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin

analizinde, bağımsız örneklem t testi, varyans analizi, faktör analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; 21-30 ve 31-40 yaş grubundaki polislerin problem çözme becerisi, 41 ve üzeri yaş grubuna göre daha yüksektir. Yaş gruplarına göre umutsuzluk düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur. Polislerin problem çözme becerilerinin, umutsuzluk düzeyi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Umutsuzluk düzeyi yükseldikçe problem çözme becerisi azalmaktadır.

Pakdemir'in yaptığı araştırmaya (2012) göre demografik özellikler, travmatik yaşantılar, algılanan sosyal destek ve dünyaya ilişkin varsayımlar üniversite gençlerindeki umutsuzluk düzeyindeki varyansın %38'ini açıklamaktadır ve hepsi katılımcıların umutsuzluk düzeylerini anlamlı şekilde yordamaktadır. Araştırmada yaş ile Beck Umutsuzluk Ölçeği toplam puanları arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Batıgün (2005)'ün 15-65 yaş arası 683 kişiyle gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında “Beck Umutsuzluk Ölçeğinden” (BUÖ) alınan puanlar açısından bakıldığında, hem BUÖ toplam puanı hem de üç alt ölçeğinde cinsiyet ve eğitim düzeyinin temel etkileri bulunmuştur. BUÖ toplam puan “gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler”, “motivasyon kaybı” ve “umut” alt ölçeklerinde erkekler kadınlardan daha yüksek puanlar almışlardır. Erkeklerin kadınlara göre daha yüksek umutsuzluk puanı aldıkları saptanmıştır. Benzer bir eğilim, eğitim düzeyi için de geçerlidir. BUÖ toplam puan, “gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler”, “motivasyon kaybı” ve “umut” alt ölçeklerinde ilköğretim-lise mezunları, üniversite mezunlarından daha yüksek puan aldıkları belirtilmiştir. Umutsuzluk Ölçeği'nden alınan puanlar, yaş değişkeni açısından incelendiğinde ise, ölçeğin “gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” alt ölçeğinde 15-25 yaş 72 grubunun 26-40 yaş grubu ve 41-65 yaş grubundan daha yüksek puan almışlardır. Bu yaş grubundaki gençler ülkemizde uygulanan üniversite giriş sınavı ve mezuniyet sonrası işsizlik gibi bazı sorunlar ile karşı karşıya kalması umutsuzluk düzeyini artırıcı bir faktördür.

İmamoğlu ve Yavuz (2011) üniversite gençliğinde dini inanç ve umutsuzluk ilişkisini incelemişlerdir. Gençlik döneminde umut ve umutsuzluk kavramları ele alınmış ve dini inançlarla umut-umutsuzluk ilişkisi irdelenmiştir. Daha sonra anket tekniğiyle elde edilen bulgular ve yorumları verilmiştir. Çalışmanın amacı, 18-25 yaş üniversite

gençliğinde dini inançlar ve umutsuzluk ilişkisini incelemektir. Bu amaçla, Sakarya Üniversitesi bünyesinde Fen Edebiyat, Güzel Sanatlar, İktisadi ve İdari Bilimler, İlahiyat, Mühendislik Fakülteleri ve Sağlık Yüksek Okulunda öğrenim gören 419 öğrenciye Dini İnanç Ölçeği ve Beck Umutsuzluk Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, araştırmada yer alan üniversiteli gençlerin dini inanç düzeylerinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu buna karşın umutsuzluk düzeylerinin düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.

Ehtiyar ve Üngüren (2009), “Türk Ve Alman Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması Ve Umutsuzluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi” adlı araştırmalarında örneklem olarak, Türkiye’den 166, Almanya’dan 115 olmak üzere toplam 281 üniversite öğrencisi seçmişlerdir. Verilerin toplanmasında, Beck Umutsuzluk Ölçeği ve kişisel anket formu kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, Türk kız öğrencilerinin umutsuzluk düzeyi, erkek öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur.

Öğrencilerin yaşları, çalışma yılları, sosyal güvenceleri olup olmama durumları, eğitim düzeyleri, mesleki eğitim merkezinde aldıkları eğitim türü, kendilerinin ve ailelerinin gelir düzeyleri, yaşadıkları yer, anne ve babalarının eğitim düzeyleri, anne ve babalarının hayatta olup olmama durumları ile umutsuzluk düzeyleri arasında ilişki saptanmamıştır (Deveci, Ulutaşdemir ve Açık, 2011).

Kashani ve diğerleri (1991) psikiyatri hastanesine yatırılan çocuklarda umutsuzluk korelasyonunu incelemişlerdir. Çalışmada çocukluk çağı psikiyatrik bozukluklarda umudun öneminin giderek daha belirgin bir hale geldiği görülmüştür. Araştırmada çocuklar için uygulanan Kazdin Umutsuzluk Ölçeği puanlarına göre iki grup arasında yapılan karşılaştırmalarda umutsuzluğu yüksek çocukların umutsuzluğu düşük çocuklara göre, bilişsel yeteneklerinin düşük olduğu, ‘zor çocuk’ mizaç özelliklerinin daha belirgin olduğu, benlik saygısının düşük olduğu, anksiyetelerinin fazla olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Akademik başarının ve gelecek psikolojisinin umutsuzluğa etkisi tartışılmıştır.

Feyza ve Kabataş (2009), Muğla’da sağlık yüksek okulu son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeylerini belirlemeyi amaçladıkları çalışmada, toplam 102 öğrenciye Beck Umutsuzluk Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, yaş, cinsiyet

ve gelir değişkenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı belirlenmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, temel araştırma türlerinden tarama modelinde olup tarama model türlerinden ilişkisel model kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımları olup araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır (Karasar, 2002).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2014–2015 öğretim yılında İstanbul ili Ümraniye ilçesinde eğitim ve öğretim yapan tüm Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evren içerisinde yer alan öğretmenlerden gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılan ve uygun örnekleme yöntemi ile belirlenen 169 öğretmene ulaşılmıştır. Bu 169 öğretmen ise araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ait bilgiler bir sonraki bölümde yer almaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Umutsuzluk Ölçeği

Kişilerin geleceğe ilişkin algısı ise Beck Umutsuzluk Ölçeğiyle ölçülecektir. Söz konusu ölçek Beck, Lester ve Trexler (1974) tarafından geliştirilmiştir. 20 maddeden oluşan ölçek bireyin geleceğe yönelik olumsuz beklentilerini ölçmektedir. Ölçekteki 11 maddede (2, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18 ve 20) “evet” seçeneği, 9 maddede ise (1, 3, 5, 6, 8, 10, 13, 15 ve 19) “hayır” seçeneği 1 puan alır. Alınabilecek en yüksek puan 20 en düşük puan ise 0’dır. Alınan puanların yükselmesi bireydeki umutsuzluğun yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Seber (1991, akt. Savaşır ve Şahin, 1997) ve Durak (1994, akt. Savaşır ve Şahin 1997) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun

güvenirlilik katsayısı Cronbach alfa=.86 (Seber ve arkadaşları, 1993, akt. Savaşır ve Sahin 1997) ve alfa=.85 (Durak, 1994 akt Savaşır ve Sahin 1997) olarak kaydedilmiştir. Ölçeğin yarıya bölme güvenirliliği .85, (Seber ve arkadaşları, 1993, akt. Savaşır ve Sahin 1997), test tekrar test güvenirliliği ise .74'tür (Durak, 1994, akt. Savaşır ve Sahin, 1997). Ölçeğin bu çalışma örneklemini için elde edilen Cronbach alfa katsayısı .91'dir.

Dönüşümsel Liderlik Ölçeği

Okan ve Demir (2008) tarafından uyarlanan ve Türk yöneticilerinin liderlik tarzlarını belirlemeye yönelik bir ölçek ortaya koymak amacıyla uygunluğunu ve güvenilirliğini değerlendirdikleri, Bass (1985) tarafından geliştirilen çok faktörlü liderlik ölçeğinden (MLQ) faydalanılmıştır. Çok faktörlü liderlik ölçeği dönüşümsel ve etkileşimsel liderliği boyutlarıyla temsil etmektedir. Hazırlanan bu çalışmada umut ile dönüşümsel liderlik arasındaki ilişki belirlenmeye çalışıldığından ankette kullanılan dönüşümsel liderlik ile ilgili ifadeler kullanılmıştır. Dönüşümsel liderlik ile ilgili ifadeler karizma, telkin edici liderlik, bireysel düzeyde ilgi ve zihinsel teşvik boyutlarını belirtmektedir. Bu ifadelerden ilk yedisi karizma ve telkin edici liderliği, sonraki beş ifade de bireysel düzeyde ilgi ve zihinsel teşvik boyutlarını ölçmektedir. Çok maddeli soru gruplarının tamamında beşli Likert tipi ölçeklemeden yararlanılmıştır. Buna göre, 1(hiçbir zaman)'den 5 (her zaman)'e uzanan 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veri olarak öğretmen görüşleri kullanılmıştır. Bu görüşler sayısal olarak ifade edilmiş olup sürekli değişken cinsinden verilerdir. Öğretmen algılarına dayalı olarak meslek liselerinin yöneticilerinin dönüşümsel liderlik düzeylerine ve öğretmenlerin umut düzeylerine ilişkin verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Anketlerin uygulanması ve toplanması için gerekli izinler alınmıştır. Anketler tüm okullarda araştırmacı tarafından uygulanmış ve toplanmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada kullanılan veriler SPSS 17 istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Öğretmenlere ait demografik özellikler yüzde ve frekans istatistikleri hesaplanarak betimlenmiştir. Umut düzeyleri ile algılanan dönüşümsel liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin hesaplanması için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Umut düzeyi ile yöneticilere dair algılanan dönüşümsel liderlik düzeylerinin bazı demografik alt gruplara göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için fark testlerinden (bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi) gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bölüm iki alt kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ait betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Bu betimleyici istatistikler tablolar halinde yüzde ve frekans testlerini içermektedir. İkinci kısımda ise araştırmanın alt problemleri kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçları yer almaktadır.

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Özellikler

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları

	N	%
Kadın	67	39,6
Erkek	102	60,4
Toplam	169	100

Araştırmaya katılan meslek lisesi öğretmenlerinin cinsiyete göre dağılımları Tablo 1’de yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin 67’si (%39.6) kadın, 102’si (%60.4) ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Görüldüğü üzere öğretmenlerin büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

	N	%
Evli	132	78,1
Bekâr	34	20,1
Diğer	3	1,8
Toplam	169	100

Araştırmaya katılan meslek lisesi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 2’de yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin 132’si (%78.1) evli, 34’ü (%20.1) ise bekar öğretmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerden 3’ü (%1.8) de medeni durumlarını “diğer” olarak belirtmişlerdir. Görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

	N	%
Ön Lisans	1	0,6
Lisans	126	74,6
Y. Lisans	40	23,7
Doktora	2	1,2
Toplam	169	100

Araştırmaya katılan meslek lisesi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre dağılımları Tablo 3’de yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin 1’i (%0.6) ön lisans, 126’sı (%74.6) lisans, 40’ı (%23.7) yüksek lisans ve son olarak 2’si (%1.2) doktora seviyesinde öğrenime sahip olduklarını belirtmişlerdir. Görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu lisans seviyesine sahip olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Seviyelerine Göre Dağılımları

	N	%
Düşük	10	5,9
Orta	146	86,4
Yüksek	11	6,5
Toplam	169	100

Araştırmaya katılan meslek lisesi öğretmenlerinin algıladıkları sosyo-ekonomik durumlarına göre dağılımları Tablo 4’de yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin 10’u (%5.9) bulunduğu sosyo-ekonomik seviyeyi düşük, 146’sı (%86.4) orta ve son olarak 11’i ise (%6.5) yüksek olarak belirtmişlerdir. Görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu bulunduğu sosyo-ekonomik seviyeyi orta olarak gören öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımları

	N	%
Meslek Öğr.	70	41,4
Diğer	99	58,6
Toplam	169	100

Araştırmaya katılan meslek lisesi öğretmenlerinin öğretim verdikleri branşlara göre dağılımları Tablo 5’de yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin 70’i (%41.4) Meslek dersleri verdiklerini, 99’u (%58.6) ise “diğer” kategorisinde yer alan derslerden birisini verdiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 6: Öğretmenlere Ait Diğer Demografik Özelliklere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Min.	Maks.	$\bar{X}$	Ss
Yaş	23	57	38,22	7,82
Kıdem	1	35	13,47	7,71
Hizmet İçi Eğitim Sayı	0	35	5,52	7,36
Okul Süre	1	20	4,70	4,29

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinden kategorik değişken özelliğine sahip olmayanların minimum, maksimum değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler Tablo 6’da yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin yaşları 23 ile 57 arasında değişmektedir ($\bar{X}=38.22$, $Ss=7.82$). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde geçirdikleri süreler (kıdem) yıl olarak 1 yıl ile 35 yıl arasında değişmektedir ($\bar{X}=13.47$, $Ss=7.71$). Öğretmenlerin meslek yaşamları boyunca katılmış oldukları hizmet içi eğitim sayıları 1 ile 35 arasında değişmektedir ($\bar{X}=5.52$, $Ss=7.36$). Son olarak, öğretmenlerin bulundukları okulda yapmış oldukları görev süresi 1 ile 20 arasında değişmektedir ($\bar{X}=4.70$, $Ss=4.29$).

4.2. Umutsuzluk Ölçeğine Öğretmenler Tarafından Verilen Yanıtlara Ait Betimleyici İstatistikler

Tablo 7: Umutsuzluk Ölçeğine Ait Betimleyici İstatistikler

	Min.	Maks.	X	Ss
Gelecekle İlgili Beklentiler	1	5	2,83	0,78
Motivasyon Kaybı	1	8	2,12	1,94
Umut	1	5	3,77	1,17

Umutsuzluk ölçeğinin “Gelecekle İlgili Beklentiler”, “Motivasyon Kaybı” ve “Umut” alt boyutlarına öğretmenler tarafından verilen yanıtlara ait betimleyici istatistikler Tablo 7’de yer almaktadır. Buna göre, “Gelecekle İlgili Beklentiler” alt boyutunda öğretmenlerin elde ettikleri puanlar 1 ile 5 arasında değişmektedir ($\bar{X}=2.83$, $Ss=0.78$).

“Motivasyon Kaybı” alt boyutunda öğretmenlerin elde ettikleri puanlar 1 ile 8 arasında değişmektedir ($\bar{X}=2.12$, $Ss=1.94$) ve son olarak “Umut” alt boyutunda öğretmenlerin elde ettikleri puanlar 1 ile 5 arasında değişmektedir ($\bar{X}=3.77$, $Ss=1.17$). Elde edilen bu değerlerin ifade ettikleri anlamlar Tartışma boyutunda ilgili alan yazın ışığında tartışılarak ele alınmıştır.

4.3. Dönüşümsel Liderlik Ölçeğine Verilen Yanıtlara Ait Betimleyici İstatistikler

Tablo 8: Dönüşümsel Liderlik Ölçeğine Ait Betimleyici İstatistikler

	Min.	Maks.	X	Ss
Tatmin Edici Karizma	7	35	20,20	5,07
Bireysel İlgi ve Zihinsel Teşvik	5	25	16,57	3,57

Dönüşümsel Liderlik ölçeğinin “Tatmin Edici Karizma” ve “Bireysel İlgi ve Zihinsel Teşvik” alt boyutlarına öğretmenler tarafından verilen yanıtlara ait betimleyici istatistikler Tablo 8’de yer almaktadır. Buna göre, “Tatmin Edici Karizma” alt boyutunda öğretmenlerin elde ettikleri puanlar 7 ile 35 arasında değişmektedir ($\bar{X}=20.20$, $Ss=5.07$). “Bireysel İlgi ve Zihinsel Teşvik” alt boyutunda ise öğretmenlerin elde ettikleri puanlar 5 ile 25 arasında değişmektedir ($\bar{X}=16.57$, $Ss=3.57$). Elde edilen bu değerlerin ne ifade ettikleri bundan sonraki bölümde tartışılmıştır.

4.4. Umutsuzluk İle Dönüşümsel Liderlik Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Tablo 9: Dönüşümsel Liderlik İle Umut Arasındaki İlişkiler

		1	2	3	4	5
1	Gelecekle İlgili Beklentiler	-	0,123	0,317**	0,128	0,094
2	Motivasyon Kaybı		-	-0,444**	-0,104	-0,147
3	Umut			-	0,176*	0,141
4	Tatmin Edici Karizma				-	0,732**
5	Bireysel İlgi ve Zihinsel Teşvik					-

Dönüşümsel Liderlik ile Umut arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için alt boyutlardan elde edilen puanlar arasındaki Pearson Momentler korelasyon katsayıları her bir alt boyut için hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 9’da yer almaktadır. Buna göre “Umut” alt boyutu ile “Tatmin Edici Karizma” alt boyutları arasında anlamlı seviyede bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=0.176$, $p<0.05$). Diğer alt boyutlar arasında ise anlamlı seviyede bir ilişki belirlenememiştir ($p>0.05$). Diğer taraftan her bir ölçek için alt boyutların kendi aralarında ilişkisi de yine tablo da yer almaktadır. Buna göre Umutsuzluk ölçeğinin “Umut” alt boyutu ile “Gelecekle İlgili Beklentiler” arasında anlamlı ve pozitif yönde ($r=0.317$, $p>0.01$), “Motivasyon Kaybı” alt boyutu arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=-0.444$, $p>0.01$). Ayrıca, Dönüşümsel Liderlik alt boyutları olan “Tatmin Edici Karizma” ve “Bireysel İlgi ve Zihinsel Teşvik” alt boyutları arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=-0.732$, $p>0.01$).

4.5. Dönüşümsel Liderlik ve Umutsuzluğun Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre İlişkilerinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Dönüşümsel Liderlik” ve “Umutsuzluk” ölçeklerinin alt boyutlarına vermiş oldukları yanıtların öğretmenlerin demografik özelliklerine göre ilişkilerinin incelenmesi için gerçekleştirilen analizlerin sonuçları bu bölümde yer almaktadır. Demografik özelliklerin “sürekli değişken” özelliği gösterenlere Pearson korelasyonları, “kategorik değişken” özelliği gösterenlere ise bağımsız gruplar T testleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 10. Ölçek Alt Boyut Skorlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

	Yaş	Kıdem	H.İçi Eğit. S.	Okul Süre
Gelecekle İlgili Beklentiler	0,040	0,067	-0,131	0,003
Motivasyon Kaybı	0,172*	0,246**	0,109	0,098
Umut	-0,018	-0,070	0,040	-0,118
Tatmin Edici Karizma	0,092	0,108	0,119	0,070
Bireysel İlgi ve Zihinsel Teşvik	0,060	0,007	0,083	0,029

Tablo 10'daki bulgulara göre "Motivasyon Kaybı" alt boyutu ile öğretmenlerin yaşı ($r=0.172$, $p<0.05$) ve kıdem ($r=0.246$, $p<0.01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre, öğretmenlerin yaşları ve kıdemleri arttıkça motivasyon kayıpları da artmaktadır.

Tablo 11: Umutsuzluk Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre İlişkilerinin İncelenmesi

Alt boyutlar	T	df	p	Cinsiyet	$\bar{X}$	Ss
Gelecek Beklentisi	-0,219	168	0,827	Kadın	2,81	0,66
				Erkek	2,84	0,86
Motivasyon Kaybı	-2,078	168	0,039*	Kadın	1,72	1,74
				Erkek	2,37	2,03
Umut	0,401	168	0,689	Kadın	3,81	1,04
				Erkek	3,74	1,26

Umutsuzluk Ölçeği alt boyut puanlarının kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen bağımsız gruplar T testi analiz sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır. Buna göre, Motivasyon Kaybı alt boyutundan elde edilen puanlar kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşmaktadır [$t(168)=-2.078$, $p=0.039$]. Bu alt boyutta erkek öğretmenlerin elde ettikleri puanlar ($\bar{X}=2.37$, $Ss=2.03$) kadın öğretmenlerin elde ettikleri puanlara ($\bar{X}=1.72$, $Ss=1.74$) göre anlamlı seviyede daha yüksektir yani erkek öğretmenler

daha fazla motivasyon kaybı yaşamaktadır. Diğer taraftan, ölçeğin diğer iki alt boyu için ise erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı farklılaşma gözlemlenmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 12: Dönüşümsel Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre İlişkilerinin İncelenmesi

Alt boyutlar	T	df	p	Cinsiyet	$\bar{X}$	Ss
Tatmin Edici Karizma	0,171	168	0,865	Kadın	20,28	5,09
				Erkek	20,15	5,08
Birey. İlgi ve Zihn.Teş.	1,268	168	0,207	Kadın	17,00	3,39
				Erkek	16,28	3,68

Dönüşümsel Liderlik Ölçeği alt boyut puanlarının kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen bağımsız gruplar T testi analiz sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre ölçeğin her iki alt boyu için erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 13: Umutsuzluk Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre İlişkilerinin İncelenmesi

Alt boyutlar	T	df	p	Medeni D.	$\bar{X}$	Ss
Gelecek Beklentisi	-1,148	168	0,253	Evli	2,79	0,78
				Bekâr	2,96	0,68
Motivasyon Kaybı	1,437	168	0,153	Evli	2,24	2,01
				Bekâr	1,68	1,71
Umut	-1,549	168	0,123	Evli	3,70	1,21
				Bekâr	4,06	0,95

Umutsuzluk Ölçeği alt boyut puanlarının evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen bağımsız gruplar T testi analiz sonuçları Tablo 13’de yer almaktadır. Elde edilen bulgulara

göre ölçeğin üç alt boyu için de evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 14: Dönüşümsel Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre İlişkilerinin İncelenmesi

Alt boyutlar	T	df	p	Medeni D.	$\bar{X}$	SS
Tatmin Edici Karizma	-0,264	168	0,792	Evli	20,15	5,13
				Bekâr	20,41	5,12
Birey. İlgi ve Zihn.Teş.	-0,502	168	0,616	Evli	16,50	3,65
				Bekâr	16,85	3,47

Dönüşümsel Liderlik Ölçeği alt boyut puanlarının evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen bağımsız gruplar T testi analiz sonuçları Tablo 14’de yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre ölçeğin alt boyutlarının tamamında evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 15: Umutsuzluk Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Branşına Göre İlişkilerinin İncelenmesi

Alt boyutlar	T	df	p	Branş	$\bar{X}$	SS
Gelecek Beklentisi	0,022	168	0,982	Meslek Öğr.	2,79	0,78
				Diğer	2,96	0,68
Motivasyon Kaybı	2,306	168	0,022*	Meslek Öğr.	2,24	2,01
				Diğer	1,68	1,71
Umut	-1,156	168	0,249	Meslek Öğr.	3,70	1,21
				Diğer	4,06	0,95

Umutsuzluk Ölçeği alt boyut puanlarının mesleki derslere giren ve diğer derslere giren öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen bağımsız gruplar T testi analiz sonuçları Tablo 15’de yer almaktadır. Buna göre, Motivasyon Kaybı alt boyutundan elde edilen puanlar branşa göre anlamlı seviyede farklılaştığı görülmüştür [$t(168)=2.306$, $p=0.022$]. Bu alt boyutta mesleki derslere giren öğretmenlerin elde ettikleri puanlar ($\bar{X}=2.24$, $Ss=2.01$), diğer branşlarda ders veren öğretmenlerin elde ettikleri puanlara ($\bar{X}=1.68$, $Ss=1.71$) göre anlamlı seviyede daha yüksektir. Yani mesleki derslere giren öğretmenler daha fazla motivasyon kaybı yaşamaktadırlar.

Tablo 16: Dönüşümsel Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Branşına Göre İlişkilerinin İncelenmesi

Alt boyutlar	T	df	p	Branş	$\bar{X}$	SS
Tatmin Edici Karizma	-2,181	168	0,031*	Meslek Öğr.	20,15	5,13
				Diğer	20,41	5,12
Birey. İlgi ve Zihn.Teş.	-3,364	168	0,001**	Meslek Öğr.	16,50	3,64
				Diğer	16,85	3,47

Dönüşümsel Liderlik Ölçeği alt boyut puanlarının mesleki derslere giren ve diğer derslere giren öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen bağımsız gruplar T testi analiz sonuçları Tablo 16’da yer almaktadır. Buna göre, Tatmin Edici Karizma alt boyutundan elde edilen puanlar branşa göre anlamlı seviyede farklılaşmaktadır [$t(168)=-2.181$, $p=0.031$] ve mesleki derslere giren öğretmenlerin elde etmiş oldukları puanlar anlamlı seviyede daha düşüktür. Ayrıca, Bireysel İlgi ve Zihinsel Teşvik alt boyutundan elde edilen puanlar branşa göre anlamlı seviyede farklılaşmaktadır [$t(168)=-3.364$, $p=0.001$] ve mesleki derslere giren öğretmenlerin elde etmiş oldukları puanlar anlamlı seviyede daha düşüktür.

Tablo 17: Umutsuzluk Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre İlişkilerinin İncelenmesi

Alt boyutlar	t	Df	p	Öğrenim	$\bar{X}$	SS
Gelecek Beklentisi	-1,522	168	0,130	Lisans ve altı	2,77	0,79
				Y.Lisans ve üzeri	3,00	0,74
Motivasyon Kaybı	1,497	168	0,136	Lisans ve altı	2,25	1,95
				Y.Lisans ve üzeri	1,72	1,91
Umut	-1,307	168	0,193	Lisans ve altı	3,69	1,25
				Y.Lisans ve üzeri	3,97	0,88

Umutsuzluk Ölçeği alt boyut puanlarının lisans ve altında öğrenime sahip öğretmenler ile lisansüstü ve üzeri öğrenime sahip olanlar arasında anlamlı seviyede farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen bağımsız gruplar T testi analiz sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre ölçeğin üç alt boyut için de farklı seviyede öğrenime sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 18: Dönüşümsel Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre İlişkilerinin İncelenmesi

Alt boyutlar	t	df	p	Öğrenim	$\bar{X}$	SS
Tatmin Edici Karizma	-0,439	168	0,661	Lisans ve altı	20,10	4,85
				Y.Lisans ve üzeri	20,50	5,74
Birey. İlgi ve Zihn.Teş.	-0,796	168	0,427	Lisans ve altı	16,44	3,47
				Y.Lisans ve üzeri	16,95	3,89

Dönüşümsel Liderlik Ölçeği alt boyut puanlarının lisans ve altında öğrenime sahip öğretmenler ile lisansüstü ve üzeri öğrenime sahip olanlar arasında anlamlı seviyede farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen bağımsız gruplar T testi analiz sonuçları Tablo 18’de yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre ölçeğin üç alt boyu için de farklı seviyede öğrenime sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

BÖLÜM V

SONUÇ TARTIŞMA

ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Araştırmanın bu bölümünde verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen ve önemli görülen sonuçlara yer verilmiştir. Buna göre elde edilen bulgular sonucunda ulaşılan sonuçlar şu şekildedir;

1)Araştırmaya katılan öğretmenlerin Umutsuzluk Ölçeğinin alt boyutlarına verdikleri yanıtlara göre elde ettikleri puanlar hesaplanmıştır. Buna göre Gelecekle İlgili Beklentiler alt boyutu için puan ortalaması 2.83 olarak hesaplanmıştır, Motivasyon Kaybı alt boyutu için 2.12 olarak hesaplanmıştır ve Umut alt boyutu için 3.77 olarak hesaplanmıştır.

2)Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre müdürlerin dönüşümsel liderlik özelliklerinin “katılıyorum” seviyesinde olduğu görülmüştür. Yani, okul müdürleri öğretmen algılarına göre dönüşümsel liderlik özellikleri göstermektedir. Ayrıca alt boyutların her ikisi için de ortalamaların birbirlerine yakın olduğu görülmüştür.

3)Meslek derslerine giren öğretmenlerin motivasyon kaybı alt boyutunda elde ettikleri skorlar anlamlı seviyede daha yüksektir. Buna göre meslek derslerine giren öğretmenler branş derslerine giren öğretmenlere kıyasla daha fazla düzeyde motivasyon kaybı yaşamaktadırlar.

4)Erkek öğretmenlerin motivasyon kaybı alt boyutunda elde ettikleri skorlar anlamlı seviyede daha yüksektir. Yani erkek öğretmenler daha fazla düzeyde motivasyon kaybı yaşamaktadırlar.

5)Dönüşümsel liderlik alt boyutunun her iki alt boyutu için de diğer branşlarda derse giren öğretmenlerin elde ettikleri puanlar meslek derslerine giren öğretmenlerin elde ettikleri puanlara kıyasla daha yüksektir. Yani daha yüksek seviyede dönüşümsel liderlik özellikleri göstermektedirler.

6)Öğretmenlerin yaş ve kıdemleri ile motivasyon kaybı alt boyutundan elde ettikleri skorlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin yaş ve kıdemleri arttıkça motivasyon kayıpları da artmaktadır.

7)Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin algılarına göre müdürlerin dönüşümsel liderlik özellikleri bekâr ve evli öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşmamaktadır. Ayrıca elde edilen bir diğer bulguya göre, öğretmenlerin umut düzeyleri de yine evli bekâr öğretmenler arasında anlamlı seviyede farklılaşmaktadır. Buna göre, medeni durumun her iki değişken üzerinde de herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

8)Umutsuzluk ölçeği alt boyut puanlarının lisans ve altında öğrenime sahip öğretmenler ile lisans üstü ve üzeri öğrenime sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Buna göre umutsuzluğun öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre farklılık göstermediği ifade edilebilir.

İstanbul Anadolu Yakasında yer alan Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre umut düzeyleri ile yöneticilerinin dönüşümsel liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada 169 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Belirtilen amaca yönelik elde edilen bulgular 4. Bölümde yer almaktadır. Bu bölümde ise elde edilen sonuçlara yer verilerek ilgili literatür ışığında tartışılacaktır. Elde edilen bu sonuçlar ise bir önceki bölümde yer almakta ve gerek alanda çalışan uzmanlara yönelik gerekse bundan sonra bu konuda çalışacak araştırmacılara yönelik önerilere yer verilecektir.

5.2. Tartışma

Öğretmenlerin genel olarak umut düzeylerinin yüksek olduğu ve geleceğe yönelik beklentilerinin olumlu olduğu söylenebilir. Umut seviyesinin yüksek olmasının etkili eğitim-öğretim aktivitelerinin gerçekleştirilmesinde önemli olduğu düşünüldüğünde elde edilen bu bulgunun olumlu olduğu düşünülebilir.

Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin Dönüşümsel Liderlik Ölçeğinin alt boyutlarına verdikleri yanıtlara göre elde ettikleri puanlar hesaplanmıştır. Buna göre, Telkin Edici Karizma alt boyutu için puan ortalaması 20.20, Bireysel İlgi ve Zihinsel Teşvik alt boyutu için ise ortalamalar 16.57 olarak hesaplanmıştır. Madde bazında ise Telkin Edici Karizma alt boyutu için alt boyut ortalaması 2.88, Bireysel İlgi ve Zihinsel Teşvik alt boyutu için ise 3.31'e denk gelmektedir. Ölçeğin 5'li likert tipinde puanladığı düşünüldüğünde elde edilen bu puanların orta düzeyde katılıma işaret ettiğini göstermektedir. Elde edilen bu bulgular, Razi (2003) tarafından yapılan araştırma sonuçları farklılık göstermektedir.

Dönüşümsel Liderlik özelliği gösteren öğretmenler, derste belirlenen hedeflere ulaşmak için öğrencilere farklı yollar önerirler. Öğretmen derse ilişkin aldığı önemli kararların uygun olup olmadığını belirlemek için tekrar değerlendirir. Öğretmen, öğrenciler derste istenilen başarıyı gösterdiğinde memnuniyetini açıkça belirtir. Öğrencilerine derste başarılı olabilecekleri konusunda güvendiğini gösterir. Derste belirlenen hedeflere ulaşıldığında öğrencilerin kazanımlarının neler olduğunu açıkça belirtir. Elde edilen bulgulara göre, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin bu özellikleri yüksek seviyede göstermedikleri söylenebilir. Lider öğretmen, öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını karşılama konusunda etkilidir ve bu konuda etkili çaba gösterir. Hedeflerin başarılması için öğrencilerin etkili performans göstermelerini sağlar.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin umut düzeyleri ile dönüşümsel liderlik düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için alt boyut puanları arasındaki pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Buna göre alt boyutların hiçbirisi arasında anlamlı seviyede ilişki bulunamamıştır. Yani umut düzeyi ile dönüşümsel liderlik düzeyleri mevcut evren bağlamında ilişkili kavramlar değildir.

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan meslek lisesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticileri “katılıyorum düzeyinde dönüşümsel liderlik özellikleri göstermektedirler. Geleceğin liderliği yaygın kanıya göre dönüşümsel liderlik sayesinde oluşmaktadır. İşte bu sayılan liderleri diğerlerinden ayıran olgu, onların eğitim kurumlarındaki dönüşümü sağlayabilmeleriyle ilgilidir. Okul müdürlerinin dönüşümü sağlayabilmesi için birtakım davranışlara sahip olması gerekmektedir. Bunlar özetle, müdürlerin okulda dönüşümü gerçekleştirebilmesi için üzerinde durması gereken ilk konu,

bireysel ve okula dair niteliklerdir. Çünkü öğretmenlerin adımlarını en çok bunlar yönlendirmektedir. Bunlar deneyimler, özellikler ve okulun sahip olduğu kültürden oluşmaktadır. Liderin izleyenleriyle sağlıklı iletişim kurabilmesi de sahip olunan bu unsurların beraberce oluşturulup geliştirilmesinde yatmaktadır. Bu sayede örgütte ortak bir vizyon oluşturularak, beraber hareket etme olanağı meydana gelmektedir. Örgütsel değerlerin belirlenmesi sürecinde belirlenen amaçların uygulanması da önemli bir durumdur. Bunun için, liderin izleyenlerini teşvik etmesi, gerektiği yerde ona bireysel destek sağlaması ve kişisel etkiyi de ifade eden karizmasıyla onu doğru şekilde yönlendirmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin yaş ve kıdemleri ile motivasyon kaybı alt boyutundan elde ettikleri skorlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin yaş ve kıdemleri arttıkça motivasyon kayıpları da artmaktadır. Elde edilen bu bulgu alan yazında yer alan benzer araştırmalarda elde edilen bulgular ile de paralellik göstermektedir (Kızıroğlu, 2012; Kumarakulasignam, 2002).

Elde edilen bu bulgu ile daha önce yapılan çalışmalarda çelişen sonuçlar olduğu görülmüştür. Örneğin Taner (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada cinsiyete göre umut düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar gözlemlenmemiştir. Diğer taraftan, Peters (2009) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise cinsiyete göre erkek öğretmenlerin umut düzeylerinin farklılaştığı görülmüştür. Gözlenen bu farklılaşma erkekler lehinedir. Nihai olarak, yapılan araştırmaların birçoğunda, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin umut düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı görülürken, sadece az sayıdaki araştırmada umut düzeyinin kadın öğretmenlerde daha yüksek olduğu bulunmuştur(Tümekaya,2009; Ağır, 2007; Durak, 2005).

5.3. Öneriler

5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgulardan birine göre, öğretmenlerin yaşları ve kıdemlerinin artmasıyla paralel olarak umut düzeylerinde azalma görüldüğü ve motivasyon kayıpları yaşadıkları görülmüştür. Yaşı ve mesleki kıdem düzeyi yüksek olan öğretmen

grubunda motivasyon kaybının önüne geçebilmek için ileri yaşılarıdaki öğretmenlerin ders yüklerinde azaltılmaya gidilerek daha ziyade yönetsel görevlere yönlendirilerek, yıpranmaları önlenelir. Bu sayede gelen öğretmenlere rehberlik yapmak, velilerle ilişkileri düzenlemek ve yeniliklere öncülük etmeleri için önleri açılarak geleceğe yönelik umut düzeyleri arttırılabilir.

Erkeklerin umutsuzluk düzeyinin yüksek olmasının nedenlerinin neler olduğu, erkeklerin kişilik özelliklerinin ve toplumun erkeğe yüklediğı rolün umutsuzluk düzeyine etkisi olup olmadığı incelenebilir.

Öğretmenlerin dönüşümsel liderlik seviyelerinin yetersiz olduğu görülmüştür. Bundan ötürü, bu öğretmenlerin eğitim yönetimi yüksek lisans ve doktora programlarına katılarak, alanlarında uzmanlaşmalılardır.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bundan sonra gerçekleştirilecek olan çalışmalar daha büyük örneklemlere ulaşarak gerçekleştirilebilir.
- Bundan sonra gerçekleştirilecek olan çalışmalarda farklı okul türleri de dâhil edilerek karşılaştırma çalışmaları gerçekleştirilebilir.
- Bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalara daha fazla değişken dâhil edilerek çok boyutlu istatistikler kullanılması yolu ile karmaşık modeller test edilebilir.
- Bundan sonra gerçekleştirilecek olan çalışmalarda karma araştırma desenleri kullanılarak nitel verilerin de araştırmaya dahil edilmesi yoluyla bu konu daha derinlemesine bilgi sahibi olunabilir.

KAYNAKÇA

- Abela JRZ, Payne AVL. (2003). A test of the integration of the hopelessness and self-esteem theories of depression in schoolchildren. *Cognitive Therapy and Research*, 27: 519 - 535.
- Açıklan, A. (2000). *İlköğretim Okulu Yöneticilerin Dönüşümsel Liderlik Özellikleri ve Empati Becerileri Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Adler, A. (1994). *İnsanı Tanıma Sanatı*. K. Şipal (Çev.). İstanbul: Say.
- Ağır, M. (2007). “*Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akat, İ., Budak, G. & Budak, G. (1999). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Alvesson, M. ve Sveningsson, S. (2003). The Great Disappearing Act: Difficulties in Doing “Leadership” *The Leadership Quarterly*, 14, 359-381.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectations*. Free Pres. New York.
- Bass, B. M., and Steidlmeier, P. (1999). Ethics, Character, And Authentic Transformational Leadership Behavior Binghamton University, Binghamton, NY. USA.
- Bass, B. M., Avolio, B. J. (March, 1994). Transformational Leadership and Organization Culture. *International Journal of Public Administration*.
- Batıgün, D. A. (2005).İntihar Olasılığı: Yaşamı Sürdürme Nedenleri. Umutsuzluk Ve Yalnızlık Açısından Bir İnceleme. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(1), 29-39.
- Bean, S. (2010). *Developing Leadership Potential In Gifted Students: The Practical Strategies Series In Gifted Education*. Texas: Prufrock Press, Inc.

- Berber, A., Sipahi, S. (2002). Dönüşümsel Liderlik Presrektifinin Analitik Hiyerarşi Prosesi Tekniği İle Analizi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 31 (1) 7-30. İstanbul.
- Bolat, Ö. (2009). *Liderlik Gönül İşidir*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Bottery, M. (2001). *Globalisation and UK Competition State*. No Room for Transformational Leadership in Education, School Leadership.
- Brestich, T. E. (1999). *Yönetim Düşüncesinin Evriminde Liderliğin Gelişimi ve Dönüşümcü Liderlik ve Bir Uygulama Örneği*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel Liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C.(2004). *Dönüşümsel Liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ceyhan, A.A. (2004). Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz yüksek Lisans Programına Devam Eden Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* . Sayı:1.
- Coşkun, F. (2005). *Askeri Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği)*. Yüksek Lisans. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Van.
- Çelik, S. ve Eryılmaz, F. (2006). Öğretmen Algılarına Göre Endüstri Meslek Lisesi Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Düzeyleri (Ankara İli Örneği). *Politeknik Dergisi*. Sayı 9 (4).
- Çelik, V. (1998). Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. Sayı 16.
- Çelik, V. (2001). Geleceğin Okul Liderleri. *2000 Yılında Türk Millî Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu*. Ankara: Başkent Öğretmen Evi.
- Çelik, V. (2003). Eğitimsel liderlik. 3. Baskı. Pegem Yayınları. Ankara.

- Çeliken, F.Ç. ve Erkorkmaz, Ü. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Depresif Belirtiler ve Umutsuzluk Düzeyleri ile İlişkili Etmenler. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 45: 122-129.,
- Çelikten, M., Can, N. (2003). Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 253-267.
- Çeltek, A. (2007). Lider Tarifi. <http://sistem.ie.metu.edu.tr/liderlik.htm>, adresinden 03.03.2015 tarihinde edinilmiştir
- Dessler, G. (2004). Management: Principles and Practices For Tomorrow's Leaders. Upper Saddle Riwer, New Jersey: Prentice Hall.
- Deveci, S.E., Ulutaşdemir, N., Açık, Y. (2011). Bir Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinde Umutsuzluk Düzeyi ve Etkileyen Faktörler, *Dicle Tıp Dergisi*, 38 (3): 312-317.
- Dilbaz, N., Seber, G. (1993). Umutsuzluk Kavramı: Depresyon ve İntiharlarda Önemi. *Kriz Dergisi*, 1(3), 134-138.
- Doğan, M. (2007). *Eylemsel ve Dönüşümsel Liderliğin İş Tatminine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Doğan, M. (2007). *Eylemsel ve Dönüşümsel Liderliğin İş Tatminine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Durak B.A. (2005). İntihar Olasılığı: Yaşamı Sürdürme Nedenleri, Umutsuzluk ve Yalnızlık Açısından Bir İnceleme. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16, 29–39.
- Duruarı, S. (1994). *İşkencenin Bazı Psikolojik Boyutları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dündar, S. (2008). Polislerin Umutsuzluk Düzeyi ile Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10 (3), 77-92.
- Ehtiyar, R. ve Üngüren, E. (2008). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Seviyeleri ile Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin

- Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, 1(4), 160-181.
- Eraslan, L. (2004). Okul Düzeyinde Dönüşümcü Liderlik. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı 6 (1).
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Nobel Yayın ve Dağıtım. Ankara.
- Erçetin, Ş. Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel.
- Eren, E. (2004). *Yönetim ve Organizasyon*. Beta Yayınları. İstanbul.
- Frankl, E.V. (1997). *İnsanın Anlam Arayışı*. (Çev. Selçuk Budak). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Friedman, Harshey H., Mitchell, L. ve Krelny G. (2000). *Transformational Leadership National Public Accountant*. Newyork.
- Gilman, R., Dooley, J. ve Florell, D. (2006). Relative levels of hope and their relationship with academic and psychological indicators among adolescents. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25(2), 166-178.
- Gordon Judith. R. (1997). *Organizational Behaviour*. Fifth Edition. Usa: Prentice Hall.
- Güçlü, N. (1997). "Eğitim Lideri Olarak Okul Yöneticisi". *Milli Eğitim*. S:134.
- Güler, B.K. (2005). İşsizlik Ve Yaratdığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, (Prof Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), 1(55), 373-393.
- Gündüz, Ş. (2007). *Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile İş Tatmini Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Güner, P. (1999). *Evre I-İ Meme Kanseri Tanısı Alan Hastalarda Uygulanan Problem Çözme Eğitiminin Anksiyete, Depresyon, Umutsuzluk Ve Baş Etme Biçimine Etkisi*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Nobel Yayınları, 2. Basım. Ankara.

- Heifetz, R. (1994). *Leadership Without Easy Answers*. Cambridge, MA. Harvard University Press.
- İmamoğlu, A., Yavuz, A. (2011) Üniversite Gençliğinde Dini İnanç ve Umutsuzluk İlişkisi. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 23 (13), 205-244.
- İnci, M. (2001). *Dönüştürücü Liderlik Yaklaşımı ve Uygulamalarından Örnekler*. Yüksek Lisans. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Karataş, Z., Gökçakan, N. (2005). Lise Öğrencilerinin Umutsuzluk Duygularının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *VIII. Ulusal Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Kongresi Bildiri Özetleri Kitapçığı*, Ankara: Nobel Basımevi.
- Karip, E. (1998). “Dönüşümsel Liderlik”, *Kuramdan Uygulamaya Eğitim Yönetimi Dergisi*.
- Kashani, J.H., Soltys, S.M., Dandoy, A.C., Vaidya, A.F., Reid, J.C. (1991). Correlates of hopelessness in psychiatrically hospitalized children. *Comprehensive Psychiatry*, 32 (4), 330-337.
- Kaya, Y. K. (1991). *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye’deki Uygulama*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Keçecioğlu, T. (1998). *Liderlik ve Liderler*. İstanbul Kal-Der Yayınları.
- Kelleci, M. (2005). Kanser Hastalarının Umudunun Geliştirilmesine Yönelik Hemşirelik Girişimleri. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 41-47.
- Kızıroğlu, M. (2012). *Sınıf öğretmenlerinin sosyo demografik özelliklerine göre umutsuzluk düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. Onuncu Baskı, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd.Ş. İstanbul.
- Konorti, E (2008). The 3D Transformational Leadership Model. *Journal of American Academy of Business*. 14(1), 10-20.

- Kumarakulasignam, T. M. (2002). *Relationships between classroom management, teacher stress, teacher burnout and teachers levels of hope*. Doctoral dissertation. University of Kansas, USA.
- Kumcağız, H. (2007). *Grupla Psikolojik Danışmanın Diyabet Hastalarının Umutsuzluk Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Samsun: UMÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurt, T. (2009). *Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Kolektif Yeterliği ve Öz Yeterliği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kutlu, M. (1998). *Özürü Çocuğu Olan Ana-Babaların Umutsuzluk Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Kültür, Y.Z. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Leithwood, K. A. and Jantzi. D. (1999). Transformational School Leadership Effects: A Replication. *School Effectiveness and School Improvement*. Issue 10(4).
- Liontos, L.B. (1992). *Transformational Leadership*. Eric Digest, No:72.
- Meriwether, C. ve Duyar, İ. (1997). *Okul Yönetimi*. Ankara: YÖK/Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitimi Dizisi.
- Nal, K. (2003). *Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarına İlişkin Tutumları ile Kuruma Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.
- Odom, L. ve Gren, M. T. (2003). Law and Ethics of Transformational Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. Issue 24 (2).
- Oğurlu, Ü. (2012). *Liderlik Becerilerini Geliştirme Programının Üstün Zekâlı Olan ve Olmayan Öğrencilerin Liderlik Becerilerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Oğuztürk, Ö., Akça, F. ve Şahin, G. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Umutsuzluk Düzeyi ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Üzerinden İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 14:173-184.
- Owen, H, Vicky H, ve Nigel G. (2007). *Liderlik El Kitabı*. İstanbul: Çeviren: Münevver Çelik, Optimist Yayın Dağıtım.
- Özalp, İ. & Öcal, H. (2000). Örgütlerde Dönüştürücü (Transformational) Liderlik Yaklaşımı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı 4.
- Özmen, D., DüNDAR, P. E., Çetinkaya, A. Ç., Taşkın, O., Özmen, E. (2008). Lise Öğrencilerinde Umutsuzluk Ve Umutsuzluk Düzeyini Etkileyen Etkenler. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 9, 8-15.
- Özmen, D., DüNDAR, P.E., Çetinkaya, A.Ç., Taşkın, O. ve Özmen, E. (2008). Lise Öğrencilerinde Umutsuzluk ve Umutsuzluk Düzeyini Etkileyen Etkenler, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. Sayı:1.
- Pakdemir, M. (2012). *Çatışma Yaşanan Bölgelerdeki Üniversite Gençlerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Yordanmasında Travmatik Yaşantılar, Sosyal Destek Ve Dünyaya İlişkin Varsayımların Rolü Ve Çatışma Yaşanmayan Bölgelerdeki Üniversite Gençleri İle Karşılaştırılması*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Pasa, S.F., Kabasakal, H., Bodur, M. (2001). Society, Organizations and Leadership in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4), 559-589.
- Peker, H. (2003). *Din Psikolojisi*. İstanbul: Çamlıca.
- Sabuncuoğlu.Z. ve Tüz. M., (2001). *Örgütsel Psikoloji*. 3. Baskı. Ezgi Kitabevi. Bursa.
- Seber, G. (1991). *Beck Umutsuzluk ölçeğinin Güvenirliği ve Geçerliği Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış doçentlik tezi. Anadolu Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Psikiyatri Bölümü, Eskişehir.
- Snyder CR. (2001). *Hope and hopelessness*, International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences, University of Kansas, Lawrence, USA.

- Snyder, C. R. (1989). Reality Negotiation: From Excuses To Hope and Beyond. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 8 (2), 130 - 157.
- Snyder, C. R. (2005). Teaching: The lessons of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(1), 72-84.
- Snyder, C. R., Feldman, B. D., Shorey, H. S., & Rand, K. L. (2002). Hopeful choices: A school counselor's guide to hope theory. *Professional School Counseling*, 5(5), 298-307.
- Snyder, C. R., Harris, C, Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., Harney, P. (1991). The Will and The Ways: Development and Validation of An Individual - Differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (4), 570-585.
- Sungur MZ. (1994). *Depresyonda Kognitif Terapiler*. Depresyon Monografaları Serisi 10. Köroğlu, F. (Yayın Yönetmeni), Ankara, Hekimler Yayın Birliği.
- Şahin, C. (2009). "Eğitim Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeyleri *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27:271 -286.
- Şahin, S. (1997). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Güdüleyici Davranışları Gösterme Derecelerine İlişkin Algı ve Beklentileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, S. (2003). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tabak, A. (2005). *Lider Ve Takipçileri*. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti. Ankara.
- Tamar M. (2004). Çocuk ve ergenlerde depresyon", *Klinik Psikiyatri*, 2: 84-92.
- Taner, D. (2008). *Öğretmenlerin umutsuzluk düzeyi ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Töremen, F. & Yasan, T. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri (Malatya İli Örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı 28.
- Tucker, C.L. (2002). Happiness, Depression and Self-Concept http://www.psychologicalselfhelp.org/Chapter6/chap6_35.html. adresinden 02.03.2015 tarihinde edinilmiştir.
- Türkmen, İ. (1999). *Yönetmel Zaman Ve Yetki Devri Açısından Yönetimde Verimlilik (3. baskı)*. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.
- Uzbaş, A. (1998). *Çocukların Çaresizlik Davranışlarının Depresyon Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ünal G. (2004). Bir grup üniversiteli gençte çekingenlik, aleksitimi ve benlik saygısının değerlendirilmesi, *Klinik Psikiyatri*, 7: 215-222.
- Yerlikaya, İ. (2006). *“Bilişisel-Davranışçı Yaklaşımına Ve Hobi Terapiye Dayalı “Umut Eğitimi Programlarının İlköğretim Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyine Etkisi”*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, C. (2006). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Zagorsek, H., Jaklic, M., Stough, S. J. (2004). Comparing Leadership Practices Between the United States, Nigeria, and Slovenia. *Cross Cultural Management*, 11(2), 16-34.

EKLER

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

- Yaşınız?
- Cinsiyetiniz durumunuz? ☐ Kız ☐ Erkek
- Medeni Durumunuz? ☐ Evli ☐ Bekâr ☐ Diğer
- Eğitim durumunuz? ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
- Kaç yıldır öğretmenlik yapmaktasınız ?
- Katıldığınız Hizmet içi eğitim sayısı?.....
- Bulunduğunuz okuldaki çalışma süreniz?.....
- Branşınız?
- Yaşadığınız çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi? ☐ Küçük ☐ Orta ☐ Büyük

Aşağıda geleceğe ait düşünceleri ifade eden bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi okuyarak bunların size ne kadar uygun olduğuna karar veriniz. Örneğin okuduğunuz ilk ifade size uygun ise “Evet” uygun değil ise “Hayır” ifadesinin altındaki kutunun içine (X) işareti koyunuz.

Sizin İçin Uygun Mu?

		EVET	HAYIR
1	Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum		
2	Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.		
3	İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.		
4	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.		
5	Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.		
6	Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.		
7	Geleceğimi karanlık görüyorum.		
8	Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.		
9	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiç bir neden yok.		
10	Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı.		
11	Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor		
12	Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum		
13	Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum.		
14	İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.		
15	Geleceğe büyük inancım var.		
16	Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.		
17	Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.		
18	Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.		
19	Kötü günlerden çok, iyi günler bekliyorum.		
20	İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.		

	Hiçbir Zaman	Bazen	Düzenli Olarak	Sık Sık	Her Zaman
1. Güçlü bir amaç duygusuna sahip olmanın ne kadar önemli olduğunu diğerlerine anlatırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Gelecekte başarılması gereken şeyleri(diğerlerine-çalışanlara) başkalarına coşkuyla anlatırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Başarı ile üstesinden geldiğim işlerden diğerlerine övgü ile bahsederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. İnsanlara gücümü gösterir, onları etkiler ve güven veririm	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. İleriyi gören bir lider olarak gelecekte her şeyin çok daha güzel olacağını diğerlerine anlatırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Bir lider olarak, gelecekte gerekli olacak vizyonu etrafımdakilere bugünden açıkça ifade ederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Başkalarının saygısını kazanacak şekilde davranırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. İş görenlerimin her yönüyle güçlerini geliştirmelerine yardımcı olurum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. İş görenlerimin problemlere farklı açılardan bakmalarını sağlarım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Her insanı, birbirinden farklı yetenek, ihtiyaç ve beklentilere sahip olan bireyler olarak görürüm	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Bir lider olarak görevlerin nasıl başarılabacağına dair çalışanlara yeni bakış açıları öneririm	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Başkalarına bir şeyler öğretmek ve yol göstermek için zaman ayırırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖZGEÇMİŞ

1977 Erzurum doğumluyum, ilkokul ve ortaokulu Kütahya’da, lise öğrenimimi Çanakkale Biga Lisesinde tamamladım. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesinin Matematik Öğretmenliği Bölümünden 1999 yılında mezun oldum.

14 yıldır MEB in farklı kurumlarında matematik öğretmeni olarak çalışmaktayım. 2014 yılından itibaren MEB de Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaktayım.

Evli ve bir kız çocuk annesiyim.

