

Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Lider ve Liderlik Kavramlarına İlişkin Metaforik Algıları

Prof. Dr. Salih Paşa Memişoğlu

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8258-3822>

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bolu – TÜRKİYE

Arş. Gör. Ömer Yılmaz

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0962-2725>

Bartın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bartın – TÜRKİYE

Makale Geçmişi

Geliş: 08.03.2019
Kabul: 25.05.2019
On-line Yayın: 30.06.2019

Anahtar Kelimeler

Lider
Liderlik
Metafor
Eğitim Fakültesi
Öğretim Elemanları

Öz

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının lider ve liderlik kavramlarına ilişkin algılarını metaforlar yoluyla belirlemektir. Araştırmanın modeli nitel araştırma modellerinden olan olgubilim (fenomoloji) modelindedir. Bu desen, farkına varılan fakat derin ve detaylı bir bakış açısına sahip olunmayan olgulara incelemede kullanılmaktadır. Bize tamamıyla yabancı olmayan bununla birlikte tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan araştırmalar için olgubilim deseni uygun bir araştırma zemini oluşturur. Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin Batı Karadeniz bölgesindeki bir üniversitenin eğitim fakültesinde görevli, amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile seçilmiş 29 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi çalışmanın hızlı ve uygulanmasında kolaylık sağlamaktadır. Araştırmanın verilerinin toplanması amacıyla ve öğretim elemanlarının lider ve liderlik kavramlarına ilişkin görüşlerini metaforlar yoluyla belirlemek için araştırmacılar tarafından bir görüşme formu oluşturulmuştur. Araştırmada elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. Lider kavramı ile ilgili metaforlara bakıldığında araç/nesne ve önder kişilik kategorilerinde terazi, tren rayı, cetvel, güneş, yıldız gibi yararlı ve herkesçe faydası bilinen bir özelliğe sahip ve ulaşmanın zor olduğu nesne veya da araçlar kullanılmıştır. Önder kişilik kategorisinde Atatürk ve Dede Korkut gibi kendi dönemlerine damgasını vurmuş ve etkileri günümüze kadar gelen, sahip oldukları becerileri ile toplumlarını yönetmiş ve kitlelere yön vermiş tarihi şahsiyetler ve yerine getirilen işin özelliği gereği öncülük yapılan meslekler benzetme olarak kullanılmıştır. Liderlik kavramı ile ilgili üretilen metaforlara bakıldığında ise; önderlik etme/yön gösterme, koruyuculuk ve yenilikçilik/yaratıcılık kategorilerinde benzetmelerin yapıldığı görülmüştür. Önderlik etme/yön gösterme kategorisinde kuzey yıldızı, deniz feneri gibi insanlara yönünü gösteren, çıkış kapısı aralayan, faydalı ve zor durumda yardımcı olan nesnelere olduğu görülmektedir. Koruyuculuk kategorisinde üretilen metaforlara bakıldığında ise yapılan benzetmelerin genellikle dış tehditlere karşı kanat gerici, gelen saldırıları püskürtücü bir özelliğe sahip olduğu görülmektedir. Yenilikçilik/yaratıcılık kategorisinde üretilen metaforlar incelendiğinde genellikle yapılan benzetmeler potansiyeli ortaya çıkarma, yenilik ve değişimi sağlama gibi liderliğin önemli rolleri vurgulanmıştır.



DOI: 10.9761/JASSS8022

Atıf Bilgisi / Reference Information

Memişoğlu, S. P. ve Yılmaz, Ö. (2019). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Lider ve Liderlik Kavramlarına İlişkin Metaforik Algıları. *Jass Studies- The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 75, Summer, s. 1-15.

Methaphoric Perceptions of Academic Staff of Faculty of Education on the Concepts of Leader and Leadership

Prof. Dr. Salih Paşa Memişoğlu

Bolu Abant İzzet Baysal University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Bolu – TURKEY

Res. Asst. Ömer Yılmaz

Bartın University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Bartın – TURKEY

Article History

Submitted:08.03.2019

Accepted: 25.05.2019

Published Online: 30.06.2019

Key Words

Leader

Leadership

Metaphor

Faculty of Education

Academic Staff

Abstract

The aim of this study is to determine the perceptions of academic staff on leaders and leadership by means of metaphors. The model of the research is in phenomenological model. This model is used in the investigation of cases that are not known but have a deep and detailed viewpoint. In order to investigate the phenomena that are not completely alien to us, but also to investigate the facts that we cannot fully comprehend, the phenomenology model provides a suitable research base. The sample of the study consists of 29 academicians of faculty of education at a university in the region of Western Black Sea in Turkey, selected by purposive sampling method of sampling. In order to collect the data of the research and to determine the opinions of the academic staff about leader and leadership concepts via metaphors, an interview form was formed by the researchers. The data obtained from the research were analyzed by content analysis method. When the metaphors related to the leader concept are examined, objects or tools that have a useful feature such as scales, train tracks, rulers, sun and stars are used in the categories of vehicle / object and leader personality. In the category of leading personality, the historical figures such as Atatürk and Dede Korkut, who have been influential in their own times, who have managed their societies with their skills and have guided their masses, and pioneered professions due to the nature of the work performed were used. Looking at the metaphors produced regarding the concept of leadership; it has been seen that analogies were made in the categories of leadership / direction, protection and innovation / creativity. In the leadership / direction showing category, it is seen that there are objects that show direction to people like the lighthouse, the northern star, and the exit door, which are helpful and difficult. When we look at the metaphors produced in the category of guardianship, it is seen that the metaphors are generally reactionary to external threats and their attacks are spraying. When the metaphors produced in the category of innovation / creativity are examined, it is emphasized the important roles of leadership such as revelations, innovation and exchange.



DOI: 10.9761/JASSS8022

GİRİŞ

Liderlik tarih boyunca sürekli ilgi çekici bir konu olagelmıştır. Liderler toplumlara siyasi, maddi ve sosyal bakımdan önemli etkilerde bulunmuştur (Mumford, 1906: 218). Bu bakımdan liderler toplum yaşamında önemli bir konuma sahip olduğu söylenebilir (Aydın, 2018: 7). Liderlik aynı zamanda psikolojik ve politik boyutlara sahiptir (Demirtaş, 1997: 1). En küçük işletme ve kurumlardan en büyük topluluklara kadar tüm birey gruplarının yaşaması ve gelişmesi lider sayesinde gerçekleşir (Baykal, 1994: 6). Eğitim kurumları bir lider tarafından yönetilen sosyal işletmelerdir. Liderin sergilediği liderlik davranışı yönettiği kuruma etki eder. Yükseköğretim kurumları kendine özgü bir yönetim yapısına sahip eğitim örgütleridir. Bu kurumlardaki yöneticilerin lider özellikleri, kurumun vizyonuna, etkililiğine, başarısına ve çalışan eğitimcilere yansımaktadır. Yükseköğretimde liderliğin gelişimi her zaman önemsenmiştir. Ancak bu yalnızca araştırma alanlarındaki başkanlıklara profesörlerin atanması ile sınırlıdır. Bu durum akademik bir liderlik tarzının olduğunu göstermektedir. Fakülte ve yüksekokulların işletmesi liderlikten ziyade yönetime dayanmaktadır (Davies, Hides ve Casey, 2001: 1027; Arar, Turan, Barakat ve Oplatka, 2017: 6).

1. Lider ve Liderlik Kavramları

Çok yeni bir kavram olmayan liderlik kavramı eski Yunan klasiklerinden, İncilin eski ve yeni Ahit bölümlerine ve Çinli filozofların eserlerine kadar birçok yerde geçmektedir (Davies, Hides ve Casey, 2001: 1027). Liderlik sözcüğüne kökenbilim açısından bakıldığında liderlik etmek, lider ve liderlik sözcükleri Britanya İngilteresindeki "leader" sözcüğünden türemiştir. Bu sözcük insanları yolculuğa çıkarmak ve bu yolculukta onlara kılavuzluk yapmak anlamlarını taşımaktadır. Liderlik sözcüğünün Türkçedeki karşılığı ise önderlik sözcüğüdür (Güçlü, 2016: 5). Her ne kadar bu kadar eskiye giden bir olgu olsa da tek bir tanımını yapmak mümkün değildir. Liderlikle ilgili yapılan tanımlardaki ortak özellik liderin belirli bir hedefi başarma doğrultusunda bireylerden oluşan grubu etkileme yeteneğine vurgu yapılmasıdır (Davies, Hides ve Casey, 2001: 1027; Edem ve Açıkörük, 2018: 43). Liderlik, en genel tanımıyla, örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından benimsenmiş olan ortak amaçların gerçekleştirilmesi için çalışanların etkilenmesi olarak ifade edilmektedir (Gediköğlü, 2015: 25). Bass ve Stogdill'e (1990: 8) göre liderlik grup üyelerinin beklentileri ile algı, eylem düzeni ve yeniden organize edilmesini kapsayan etkileşimsel bir süreçtir. Güçlü'ye (2016: 8) göre liderlik tanımlı grup amaçlarına veya örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için etkileme gücüne sahip olmayı gerektirir. Başka bir ifade ile lider belirli amaçlarla ilgili grup üyelerinin eylemlerinin ya da tavırlarının değiştirilmesine yoğunlaşır. Grubun lideri bu etki gücünü kullanmayı başaran bireydir. Etkili liderler, örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye katkı sağlar ancak etkisiz liderler bunu gerçekleştiremez.

Lider sahip olduğu saygınlık, üstünlük ve çekicilik özellikleri sayesinde kendisine itaat edilen kişidir (Baykal, 1994: 4; Bursalıoğlu, 2015: 204). Büyük değişimlerin yarattığı yeni fırsatları yakalayabilen, belirsizlik ve tehlikelere rağmen bu fırsatları değerlendirerek kurumuna yeni açılımlar getirebilen kimse (Sağır, 2013: 185) olarak tanımlanan lider kavramı temelde örgütün önden giden, yol gösteren, öğreten ve aydınlatan kişisi olarak ifade edilmektedir (Baykal, 1994: 4). Lider ve lideri takip edenler beraber değerlendirilirse; liderlerin takipçilerinden farklı açılardan manidar seviyede üstün ve ayrı kabiliyetlere sahip olduğu görülebilir. Ayrıca liderler kendisine bağlılık yaratabilen kişiler olarak takipçilerinden farklılık göstermektedir (Sağır, 2013: 185). Bu bakımdan insanlar kendi amaç ve beklentilerini gerçekleştirebilmek için bir gruba ve bu grubu hedefleri doğrultusunda yönetecek, amaçlara doğru yönlendirecek, beceri ve ikna yeteneğine sahip liderlere ihtiyaç duyar (Baykal, 1994: 7). Örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye dönük olarak karar verme sürecinin sağlıklı olabilmesi liderin örgütsel kaynakların etkili ve verimli biçimde kullanılabilmesine bağlıdır. Karar verme süreci liderlik biçiminin üzerinde etkilidir.

Yönetim, karmaşıklıklarla uğraşır, liderlik ise aksine değişimle ilgilenir. Bu bakımdan liderlik yönetimden farklıdır (Davies, Hides ve Casey, 2001: 1027; Darling-Hammond, ve Rothman, 2011: 19; Lunenburg, 2011: 1) Liderin yönettiği örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi adına strateji geliştirmesi önemli lider için önemli bir görevdir. Bu liderlik görevi örgütün iyileşmesi ve gelişimini sağlamak için örgütün kısa ve uzun vadedeki gereksinimlerini belirleyip dengeli şekilde uygulamaya koymayı gerektirmektedir (Satmaz Kasımoğlu, 2018: 9). Liderlik denilince birisini başkası üzerinde sahip olduğu etkileme gücü akla gelmelidir.

Bu gücün uygulanmasıyla diğerlerine yapmayacakları bir eylem yaptırılmaktadır. Psikolojik olarak lider bir grup içerisinde bulunur ve grubun hedeflerini yerine getirmesini sağlar. Grup içinde liderin yetkisini kabullenen takipçiler ile lider arasında bir iş birliği ilişkisi vardır (Demirtaş, 1997: 3).

2. Liderlik Kuramları

Liderlik kuramları alan yazını incelendiğinde genellikle üç başlıca yaklaşım altında değerlendirilmiştir. Bu yaklaşımlar özellikler kuramı, davranışçı kuram ve durumsallık kuramıdır. Bu yaklaşımlar liderin sahip olduğu belirgin özellikleri, daha iyi liderlik için belirli davranışların ve liderlikte durumsallığın etkisi üzerinde durmuştur (Beycioğlu, 2016: 22). Özellikler kuramı liderlerin sıra dışı yeteneklerine odaklanırken, davranışçı kuram liderliği liderin ve takipçilerinin sergilediği davranışlarda aramıştır. Durumsallık yaklaşımı ise liderliği mevcut yapı ve şartlara göre ele almıştır (Sağır, 2013: 186-193)

a. Özellikler Kuramı

Liderliğin altında yatan özellikleri anlamak için bu konuda yapılan ilk çalışmalar liderlerin kişisel özelliklerine odaklanmıştır. Eğitim kurumları, ordu kurumları gibi birçok kurumda liderlerin bireysel özelliklerini ortaya koymaya çalışılan birçok araştırmada boy, ağırlık, gibi pek çok kişisel özellik incelenmiştir. Özellikler kuramında liderleri takipçilerinden ayıran belirgin özelliklere sahip oldukları varsayımı ortaya atılmıştır. Bunun için etkin liderlerin özelliklerini belirleyebilmek amacıyla lider bireylerle lider olmayan bireyler ve etkin liderler ile etkin olmayan liderlerin özellikleri karşılaştırılmıştır. Yapılan çalışmaların sonucunda liderlerin özellikleri fiziksel, zihinsel ve kişisel özellikler olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Fiziksel özelliklere bakıldığında, liderin dış görünüşünün takipçilerini etkileme gücüne etki edeceği ortaya konmuştur (Bozbey, 1997:28-29). Liderin kişilik özellikleri ise uyum sağlama, öz güven, yaratıcılık, kişisel bütünlük, bağımsızlık, ortama uyum sağlayabilme, ortamın şartlarına uyum sağlayabilme, hırslı ve başarıya güdümlü, fikrini savunan, iş birliğine yatkın, kararlı, güvenilir, baskın, ısrarlı gibi özellikler oluşturmaktadır. Yetenek, zekâ, bilgi, kesinlik, etkili konuşma becerisi, yaratıcı, politik, konusunda bilgili, planlı ve ikna edici olma gibi özellikler liderin zihinsel özelliklerini oluşturmaktadır. Liderin belirgin özelliklere dayandırıldığı özellikler kuramında liderlik özelliklerinin doğuştan geldiği ve bu özelliklerin kesinlikle sonradan kazanılamayacağı ifade edilmektedir. Bu yüzden de bu kurama göre lider bir şeyler öğrenilerek olunamaz ve liderlerin yetiştirilmesi mümkün değildir. (Sağır, 2013: 186-187).

Özellikler kuramı liderliği ele alan ilk kuram olmasının yanında liderliğin doğuştan kazanılan özellikler sayesinde oluştuğu görüşünü savunmaktadır. Liderliğin fiziksel ve bireysel bazı ortak özellikleri olduğunun düşünülmesine rağmen bu özelliklerin doğrudan liderlikle ilişkisinin olmadığı ortaya konulmuştur (Beycioğlu, 2016: 23). Özellikler kuramının etkili lider özelliklerini belirlemede yetersizliği takipçilerin ve çalışanların ihtiyaçlarını önemsememesi gibi sınırlılıklarının olması araştırmacıları liderlik kuramları doğrultusunda farklı liderlik kuramları geliştirmeye yöneltmiştir (Gedikoğlu, 2015: 30).

b. Davranışçı Kuram

Liderlerin kişisel özelliklerini dikkate alan özellik kuramının yetersiz kalması üzerine liderlik kavramını açıklamak için davranışçı kuram ortaya atılmıştır (Beycioğlu, 2016: 23). Yönetimde insan ilişkilerinin öneminin artması, liderin takipçilerine karşı sergilediği davranışlar üzerine odaklanılmıştır. Liderin davranışlarını inceleyen çalışmalar davranışçı kuram olarak adlandırılmıştır. Araştırmacıların liderliği lider ile takipçileri arasındaki etkileşim olarak algılamaları davranışçı kuramın temelini oluşturmaktadır (Sağır, 2013: 186). Bu kurama göre lideri ortaya çıkaran faktörler bireysel özelliklerin aksine, çalışanlarla ilgili anlayış ve onlara yönelik sergiledikleri davranışlardır (Gedikoğlu, 2015: 31).

Davranışçı kuram görev yönelimli ve insan yönelimli olmak üzere iki lider tipini esas almaktadır. Görev yönelimli lider tipi yönetimde formal boyutu daha çok ön planda tutarken, insan yönelimli lider tipi ise informal boyuta önem vermektedir. Görev yönelimli davranışlar sergileyen liderler daha sert ve esnek olmayan bir tutuma sahipken insan yönelimli davranışları olan liderler daha demokratik bir tutuma sahiptir (Beycioğlu, 2016: 23).

Davranışçı kuramın temel savunması özellikler teorisinin kapsamındaki liderlerin özelliklerinden çok liderin uyguladığı davranışlar ve liderin çalıştığı gruplarla olan ilişkileridir. Burada liderin takipçilerin

davranışlarına en az liderinki kadar önem verilmektedir. Bu teorinin özellikler teorisine oranla 3 faydası vardır. Bu kuramda elde edilen temel kazanımlar lider ve takipçilerin davranışları incelenerek formal liderlerle birlikte informal liderlerin de belirlenmesi, etkili liderlik davranışlarının belirlenmesi durumunda eğitim yoluyla bireylere liderliğin öğretilmesi ve lider davranışları ile takipçilerin davranışları arasındaki ilişki ve etkileşimin görülmesidir (Demirtaş, 1997: 29-30; Saraman, 2018: 39). Davranışçı kuram, liderin diğerlerinden farklılaşan başlıca davranışlara yoğunlaşmıştır. Buradan hareketle liderlerin ortak davranışlarının belirlenmesi ile liderler arasındaki kişisel farklılıkların belirlenmesi amaçlanmıştır. Liderliği ön plana koyan davranışçı kuram aynı zamanda liderin takipçilerinin ihtiyaçları ve etkileşimlerini de dikkate almıştır. Bu kuramda liderin liderlik yaparken gösterdiği davranışlar en önemli unsur olarak göze çarpmaktadır (Sağır, 2013: 187-188).

c. Durumsallık Kuramı

Yapılan araştırmaların sonucunda özellikler kuramı ve davranışçı kuramından hareketle aynı liderin her ortam, koşul ve durumda aynı liderlik özellikleri ile davranışlarını göstermesinin mümkün olmadığı görülmüştür. Bu bakımdan liderin farklı koşullar için farklı davranış ve özellikler gerektirdiğini savunan durumsallık kuramı geliştirilmiştir (Beycioğlu, 2016: 23). Esasen liderlik karmaşık bir yapıya sahiptir ve bu bakımdan her zaman, her yerde geçerli bir liderlik olamaz. Bunun için liderlik mevcut durum ve koşullar dikkate alınarak incelenmelidir (Sağır, 2013: 190). Kullanılacak olan liderlik yaklaşımı çoğunlukla ortama, duruma, çalışanlara, işe, örgüte ve çeşitli çevresel faktörlere bağlıdır. Bu bakımdan farklı koşullar farklı liderlik tarzlarını gerekli kılmaktadır (Gedikoğlu, 2015: 34-35). Her ortam için geçerli bir liderlik özelliği ve liderlik davranışının olmayışı farklı durumlarda etkili olabilecek liderlik davranışlarının önceden tahmin edilmesini imkânsız hale getirmektedir. Bu yüzden herhangi bir durum ya da koşuldaki lider, başka bir durumda lider olamayabilir. Bunun için liderin ortam ve koşullara en iyi şekilde uyumlu olması ve uygun özellikleri taşıması gerekmektedir (Bozbey, 1997: 58; Sağır, 2013: 23). Lider davranışlarına etki eden takipçiler, örgüt amaçları, liderin kişisel özellikleri ve ortam şartlarının lideri etkilediği söylenebilir (Demirtaş, 1997: 21). Durumsallık kuramına göre takipçilerin, liderin özelliklerinin, liderlik tarzının ve liderin içinde bulunduğu durum etkili liderliği ortaya çıkarmaktadır. Buna göre yalnızca liderin kişisel özellik ve davranışları liderlikte belirleyici değildir. Bu yüzden de değişik durumlarda farklı lider ve liderlik tarzları görülebilir (Baykal, 1994: 37; Beycioğlu, 2016: 23).

En çok etkili olan tek bir yönetsel liderlik tarzı yoktur. Buna rağmen en etkili liderlik tarzı durumdan duruma değişir. Bu değişim durumu oluşturan çeşitli faktörlere bağlıdır. Belirli bir duruma durumsallık kuramının uygulanması, birçok faktörün göz önünde bulunmasını gerekli kılar. Bu bakımdan lider boyutunda insanın kategorize edilmesi gerekir. Ayrıca durumun çok iyi bir şekilde tanımlanması gerekir. Bunun yanında astları ve örgütün geçmişini dikkate almak gerekmektedir (Bozbey, 1997: 59).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının lider ve liderlik kavramlarına ilişkin algılarını metaforlar yoluyla belirlemektir. Bu kapsamda yanıt aranan sorular aşağıdaki gibidir;

- Öğretim elemanlarının lider kavramına ilişkin ürettikleri metaforlar nelerdir?
- Öğretim elemanlarının liderlik kavramına ilişkin ürettikleri metaforlar nelerdir?
- Öğretim elemanlarının lider kavramına ilişkin ürettikleri metaforların kavramsal kategoriler nelerdir?
- Öğretim elemanlarının liderlik kavramına ilişkin ürettikleri metaforların kavramsal kategoriler nelerdir?

YÖNTEM

1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modeli nitel araştırma modellerinden olan olgubilim (fenomoloji) modelindedir. Bu desen, farkına varılan fakat derin ve detaylı bir bakış açısına sahip olunmayan olgulara incelemede kullanılmaktadır. Bize tamamıyla yabancı olmayan bununla birlikte tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan araştırmalar için olgubilim deseni uygun bir araştırma zemini oluşturur. Olgubilim deseni araştırmalarında çoğunlukla bir olguyla ilgili olarak katılımcıların kişisel algılarının ortaya çıkarılması

ve yorumlanması hedeflenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 69).

2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin Batı Karadeniz bölgesindeki bir üniversitenin eğitim fakültesinde görevli, amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile seçilmiş 29 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi çalışmanın hızlı ve uygulanmasında kolaylık sağlamaktadır. Çünkü bu yöntemde araştırmacı yakın olan ve ulaşılması kolay olan bir durumu seçer. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme çoğu zaman araştırmacının diğer örnekleme yöntemlerini kullanmadığı durumlarda kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 115). Bu yöntem, araştırmacıya tanıdık çevresinden örnekleme alma olanağı vermektedir (Balci, 2016: 104). Araştırmanın örnekleme ait demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örnekleme ait demografik özellikler

Değişken		f	%
Cinsiyet	Erkek	16	53,3
	Kadın	14	46,7
Yaş	31-40 yaş	14	46,7
	20-30 yaş	12	40,0
	41 yaş ve üzeri	4	13,3
Kıdem	1-10 yıl	23	76,7
	11-20 yıl	4	13,3
	20 yıl ve üzeri	3	10,0
Unvan	Araştırma Görevlisi	17	56,7
	Doktor Öğretim Üyesi	11	36,7
	Doçent	1	3,3
	Profesör	1	3,3
Bölüm	Eğitim Bilimleri	10	33,3
	Türkçe ve Sosyal Bilgiler	9	30,0
	Matematik ve Fen Bilimleri	4	13,3
	Temel Eğitim	3	10,0
	Özel Eğitim	2	6,7
	Yabancı Diller	2	6,7
Toplam		29	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın çalışma grubunu oluşturan katılımcıların yüzde 53,3'ü erkek, yüzde 46,7'si kadın; yüzde 46,7'sinin yaş aralığı 31-40 arasında, yüzde 40'unun 20-30 arasında ve yüzde 13,3'ünün 41 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki kıdeme göre dağılımına bakıldığında ise yüzde 76,7'sinin 1-10 yıl arasında, yüzde 13,3'ünün 11-20 yıl arasında ve yüzde 10'unun 21 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların unvana göre dağılımı ise yüzde 56,7'si araştırma görevlisi, yüzde 36,7'si doktor öğretim üyesi, yüzde 3,3'ü doçent ve yüzde 3,3'ü profesör şeklindedir. Katılımcıların görev yaptıkları bölüme göre dağılımına bakıldığında ise yüzde 33,3'ü Eğitim Bilimlerinde, yüzde 30'u Türkçe ve Sosyal Bilgiler Eğitiminde, yüzde 13,3'ü Matematik ve Fen Bilimlerinde, yüzde 10'u Temel Eğitimde, yüzde 6,7'si Özel Eğitimde ve yüzde 6,7'si Yabancı Dillerde görev yapmaktadır.

3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin toplanması amacıyla ve öğretim elemanlarının lider ve liderlik kavramlarına ilişkin görüşlerini metaforlar yoluyla belirlemek için araştırmacılar tarafından bir görüşme formu oluşturulmuştur. Mecazlar, taşıdıkları anlamlar itibarıyla bilim için önemlidir. İfade ettikleri

düşünce ile mecazlar araştırmalara yön vermektedir. Yapılan birçok araştırmada mecazlardan yararlanılmıştır. Mecazlar, katılımcıların görüşlerini toplamada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 206-207, 210). Görüşme formunda öğretim elemanlarının lider ve liderlik kavramlarına ilişkin metaforik algılarını belirlemek için "Lider gibidir/benzer. Çünkü....." ve "'Lider gibidir/benzer. Çünkü....." cümlelerini tamamlamaları istenmiştir. Bunun yanında görüşme formunda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, unvan ve bölüm bilgileri istenmiştir.

4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak, birbirine benzeyen verileri belirli kavram ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleyerek yorumlamaktır. İçerik analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenen bir tekniktir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242-243).

5. Güvenirlilik ve Geçerlik

Araştırmada analiz edilen verilerin güvenilirliğini sağlamak adına başka bir uzmana başvurulmuş ve her bir metaforu bir kategori altına yerleştirmesi istenmiştir. Bu işlemin sonucunda araştırmacı ile uzmanın değerlendirmeleri karşılaştırılmış, her iki değerlendirmede lider metaforu için 29 metafor aynı kategorilere yerleştirilmiştir. Liderlik kavramına ilişkin yapılan araştırmacı ve uzman tarafından yapılan değerlendirmelerde ortak metafor sayısı 27 ve farklı metafor sayısı 2 olduğu görülmüştür. Nitel verilerin analizinde kodlayıcılar arasındaki uyum oranının %70'den fazla olması gerekmektedir. Kodlayıcılar arası uyum oranı (Güvenirlilik= Görüş birliği / (Görüş birliği + Görüş ayrılığı)x100 formülü ile belirlenmektedir (Miles ve Huberman, 1994: 64). Bu araştırmanın kodlayıcılar arası uyum oranı lider metaforu için %100 ve liderlik metaforu için %93 olarak hesaplanmıştır. Miles ve Huberman (1994: 64) bu formüllerinde güvenirlilik için %70 ve üzerini işaret etmektedir. Buna göre bu araştırmanın analizinin güvenilir olduğu kabul edilebilir. Araştırmanın geçerliğini sağlamak içinse araştırma süreci detaylı şekilde açıklanmış ve elde edilen metaforlara bulgular bölümünde yer verilmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde lider ve liderlik kavramlarına ilişkin öğretim elemanlarının ifade ettiği metaforlara ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

1. Lider kavramına ilişkin bulgular

Öğretim elemanlarının lider kavramına ilişkin algılarını metaforlar yoluyla belirleyebilmek için görüşme formunda "Lider gibidir/benzer. Çünkü....." sorusuna yer verilmiştir. Bu soru için öğretim elemanları önder kişilik ve araç/nesne kategorilerinde toplam 29 adet metafor üretmişlerdir. Öğretim elemanları tarafından üretilen metaforlar ve ilgili kategoriler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretim elemanların lider kavramına ilişkin metaforları

Metafor	f	%
Güneş	3	10,0
Ayna	3	10,0
Beyin	3	10,0
Atatürk	2	6,7
Terazi	2	6,7
Uçak	1	3,3
Yıldız	1	3,3
Mektup	1	3,3
Çınar ağacı	1	3,3
Kartal	1	3,3
Tren rayı	1	3,3
Balyoz	1	3,3
Cetvel	1	3,3
Hava	1	3,3
Paratoner	1	3,3
Arac direksivonu	1	3,3
Bilgisayar programı	1	3,3
Dede Korkut	1	3,3
Orkestra şefi	1	3,3
Takım kaptanı	1	3,3
Şoför	1	3,3
Toplam	29	100

Tablo 2'deki bulgulardan hareketle, öğretim elemanlarının ürettiği lider kavramına ilişkin ürettikleri metaforlar güneş (f=3), ayna (f=3), beyin (f=3), Atatürk (f=2), terazi (f=2), bilgisayar programı (f=1), uçak (f=1), yıldız (f=1), mektup (f=1), çınar ağacı (f=1), kartal (f=1), tren rayı (f=1), balyoz (f=1), cetvel (f=1), hava (f=1), paratoner (f=1), Dede Korkut (f=1), orkestra şefi (f=1), takım kaptanı (f=1), şofördür (f=1) şeklinde olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanları tarafından lider kavramına ilişkin üretilen metaforların bulunduğu kategoriler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretim elemanların lider kavramına ilişkin metaforları

Kategori	f	%	Metafor	f	%
Araç/Nesne	23	80,1	Güneş	3	10,0
			Ayna	3	10,0
			Beyin	3	10,0
			Terazi	2	6,7
			Bilgisayar programı	1	3,3
			Uçak	1	3,3
			Yıldız	1	3,3
			Mektup	1	3,3
			Çınar ağacı	1	3,3
			Kartal	1	3,3
			Tren rayı	1	3,3
			Balyoz	1	3,3
			Cetvel	1	3,3
			Hava	1	3,3
			Paratoner	1	3,3
			Araç direksiyonu	1	3,3
Önder Kişilik	6	19,9	Atatürk	2	6,7
			Dede Korkut	1	3,3
			Orkestra şefi	1	3,3
			Takım kaptanı	1	3,3
			Şoför	1	3,3
Toplam	29	100		29	100

Tablo 3'e göre, öğretim elemanlarının lider kavramı hakkında ürettiği metaforların kategorilere göre dağılımı aşağıdaki gibidir: araç/nesne kategorisinde (f=23); güneş (f=3), ayna (f=3), beyin (f=3), terazi (f=2), bilgisayar programı (f=1), uçak (f=1), yıldız (f=1), mektup (f=1), çınar ağacı (f=1), kartal (f=1), tren rayı (f=1), balyoz (f=1), cetvel (f=1), hava (f=1), paratoner (f=1) ve önder kişilik kategorisinde (f=6): Atatürk (f=2), Dede Korkut (f=1), orkestra şefi (f=1), takım kaptanı (f=1), şofördür (f=1).

Araç/nesne kategorisinde üretilen metaforlara bakıldığında liderin ya terazi, tren rayı, cetvel gibi kullanışlı ve belirgin bir özelliğe sahip bir araç ya da alete benzetildiği ya da güneş ve yıldız gibi erişilmesi zor, güçlü ve etkili bir doğal nesneye, kartal ve çınar ağacı bitki ve hayvana benzetildiği görülmektedir. Bu metaforların ortak özellikleri ise fonksiyonel olma, güçlü olma, yol gösterme, yön verme, kılavuzluk yapma gibi lider özellikleri olmasıdır. Bu kategorideki metaforlara ilişkin katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

"Lider, **güneş** gibidir. Çünkü her tarafı etkiler." (K1)

"Lider, **güneşe** benzer. Çünkü gizli kalmış ve karanlıkta kalmış noktaları aydınlatmasını bilir." (K23)

"Lider, **ayna** gibidir. Çünkü bulunduğu kurumun olumlu-olumsuz özelliklerini dışarı yansıtacak odur. Lider ne kadar iyi olursa, o kurumun imajı, yansıyan ifadesi de o kadar iyi olacaktır." (K12)

"Lider, **beyin** gibidir. Çünkü hem organizmayı yönetir hem de organizmanın bir parçasıdır." (K22)

"Lider, **terazi** gibidir. Çünkü yönetimi altında bulunan her kişi veya kesim arasında dengeyi gözetir. Sistemin dengeli işlemlerini sağlar." (K5)

"Lider, **tren rayı** gibidir. Çünkü herkes onun yolunu takip eder." (K16)

"Lider, **cetvel** gibidir. Çünkü iş süreçlerini olması gereken biçime sokar." (K19)

Önder kişilik kategorisinde üretilen metaforlar ise tarihte önemli başarılarla imza atmış ve halkı tarafından kabul görmüş lider kişiler ile yaptıkları iş itibari ile yönettikleri yapıda liderlik özelliği sergilemesi gereken meslekler olduğu görülmektedir. Bu kategorideki metaforlara ilişkin katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Lider, **Atatürk**'e benzer. Çünkü attığı her adımda liderlik ettiği grubun faydasını düşünür ve bunu yaparken de öngörülü olur.” (K15)

“Lider, **Atatürk** gibidir. Çünkü bütün değerleri kurtarır.” (K21)

“Lider, **Dede Korkut** gibidir. Çünkü başımız sıkıştığı anda onun fikirlerine başvururuz.” (K10)

“Lider, **orkestra şefi** gibidir. Çünkü teorik ve pratik olarak yeterli donanuma sahip olmadığında müziği idare edemez ve seyirciye iyi bir iş çıkarmamış olur.” (K11)

“Lider, **takım kaptanı**na benzer. Çünkü tek başına değil, grubu düşünerek hareket eder. Grubun dağılmasını engeller. (K1)

“Lider, **şoför** gibidir. Çünkü o ne yöne gitmemizi isterse o yöne gideriz.” (K8)

2. Liderlik kavramına ilişkin bulgular

Öğretim elemanlarının liderlik kavramına ilişkin algılarını metaforlar yoluyla belirleyebilmek için görüşme formunda “Liderlik gibidir/benzer. Çünkü.....” sorusuna yer verilmiştir. Bu soru için öğretim elemanları toplam 29 adet metafor üretmişlerdir. Öğretim elemanları tarafından üretilen metaforlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretim elemanların liderlik kavramına ilişkin metaforları

Metafor	f	%	Metafor (devam)	f	%
Mum	2	6,7	Resim	1	3,3
İmame	1	3,3	Uzun yol uçuşu	1	3,3
Kuzey yıldızı	1	3,3	Araştırma görevlisi	1	3,3
Yol	1	3,3	Kalkan	1	3,3
Deniz feneri	1	3,3	Aile yapısı	1	3,3
Motor	1	3,3	Anne	1	3,3
Rehberlik	1	3,3	Aile reisi	1	3,3
Anne ördek	1	3,3	Dalgakıran	1	3,3
Çobanlık	1	3,3	Sinerji yaratma	1	3,3
Haritacılık	1	3,3	Anahtar	1	3,3
Akıllı telefon	1	3,3	Okul	1	3,3
Tabak	1	3,3	Ayna	1	3,3
Hazine	1	3,3	Piyango	1	3,3
Diş ağrısı	1	3,3	Kardelen	1	3,3
Toplam				29	100

Tablo 4'teki bulgulardan hareketle, öğretim elemanlarının liderlik kavramı hakkında ürettiği metaforlar aşağıdaki gibidir: mum (f=2), imame (f=1), kuzey yıldızı (f=1), yol (f=1), deniz feneri (f=1), motor (f=1), rehberlik (f=1), anne ördek (f=1), çobanlık (f=1), haritacılık (f=1), akıllı telefon (f=1), tabak (f=1), hazine (f=1), diş ağrısı (f=1), resim (f=1), uzun yol uçuşu (f=1), araştırma görevlisi (f=1) kalkan (f=1), aile yapısı (f=1), anne (f=1), aile reisi (f=1), dalgakıran (f=1), sinerji yaratma (f=1), anahtar (f=1), okul (f=1), ayna (f=1), kardelen (f=1) şeklindedir.

Öğretim elemanları tarafından lider kavramına ilişkin üretilen metaforların bulunduğu

kategoriler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretim elemanların liderlik kavramına ilişkin metaforları

Kategori	f	%	Metafor	f	%
Önderlik Etme/Yön Gösterme	19	67,6	Mum	2	6,7
			İmame	1	3,3
			Kuzey yıldızı	1	3,3
			Yol	1	3,3
			Deniz feneri	1	3,3
			Motor	1	3,3
			Rehberlik	1	3,3
			Anne ördek	1	3,3
			Çobanlık	1	3,3
			Haritacılık	1	3,3
			Akıllı telefon	1	3,3
			Tabak	1	3,3
			Hazine	1	3,3
			Diş ağrısı	1	3,3
			Resim	1	3,3
			Uzun yol uçuşu	1	3,3
Araştırma görevlisi	1	3,3			
Koruyuculuk	5	13,2	Kalkan	1	3,3
			Aile yapısı	1	3,3
			Anne	1	3,3
			Aile reisi	1	3,3
			Dalgakıran	1	3,3
Yenilikçilik/Yaratıcılık	5	19,2	Sinerji yaratma	1	3,3
			Anahtar	1	3,3
			Okul	1	3,3
			Ayna	1	3,3
			Piyango	1	3,3
			Kardelen	1	3,3
Toplam			29	100	

Tablo 5'e göre, öğretim elemanlarının liderlik kavramı hakkında ürettiği metaforların kategorilere göre dağılımı aşağıdaki gibidir: önderlik etme/yön gösterme (f=19) kategorisinde mum (f=2), imame (f=1), kuzey yıldızı (f=1), yol (f=1), deniz feneri (f=1), motor (f=1), rehberlik (f=1), anne ördek (f=1), çobanlık (f=1), haritacılık (f=1), akıllı telefon (f=1), tabak (f=1), hazine (f=1), diş ağrısı (f=1), resim (f=1), uzun yol uçuşu (f=1), araştırma görevlisi (f=1); koruyuculuk (f=5) kalkan (f=1), aile yapısı (f=1), anne (f=1), aile reisi (f=1), dalgakıran (f=1) ve yenilikçilik/yaratıcılık (f=5) kategorisinde sinerji yaratma (f=1), anahtar (f=1), okul (f=1), ayna (f=1), kardelen (f=1) şeklindedir.

Önderlik etme/yön gösterme kategorisinde üretilen metaforlara bakıldığında yol, kuzey yıldızı, deniz feneri gibi insanlara yönünü gösteren, çıkış kapısı aralayan, faydalı ve zor durumda yardımcı olan nesnelere olduğu görülmektedir. Bu kategorideki metaforlara ilişkin katılımcı görüşlerine aşağıda yer

verilmiştir.

“Liderlik **mum** gibidir. Çünkü kendi erir, ancak etrafını aydınlatır.” (K2)

“Liderlik, **imameye** benzer. Çünkü insanları, tesbih tanelerinin bir arada tutulması gibi, birlikte ve düzen içinde tutabilmeyi ifade eder.” (K5)

“Liderlik, **kuzey yıldızı** gibidir. Çünkü liderlik yol göstermektir.” (K7)

“Liderlik, **yol** gibidir. Çünkü insanları varılmak istenen yere bütün zorlukları aşarak götürür.” (K8)

“Liderlik, **deniz feneri** gibidir. Çünkü gidilecek yönü, yeri belirler, kaybolmadan hedefe ulaşmayı sağlar.” (K9)

“Liderlik, **anne ördek** gibidir. Çünkü kitleleri peşinden sürükler.” (K16)

Koruyuculuk kategorisinde üretilen metaforlara bakıldığında ise yapılan benzetmelerin genellikle dış tehditlere karşı kanat gerici, gelen saldırıları püskürtücü bir özelliğe sahip olduğu görülmektedir. Bu kategorideki metaforlara ilişkin katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Liderlik **kalkan** gibidir. Çünkü dışarıdan gelebilecek tüm saldırılara karşı kurumu korur.” (K21)

“Liderlik **anne** gibidir. Çünkü anne fedakardır, tetiktedir, özverilidir ve seni her koşulda motive etmesini bilir.” (K23)

“Liderlik **aile reisi** gibidir. Çünkü ailenin geçimi için sorumlulukları vardır.” (K27)

“Liderlik, **dalgakıran** gibidir. Çünkü fırtınalı bir havada coşan denizin dalgalarının zararlı etkisini bertaraf eder.” (K29)

Yenilikçilik/yaratıcılık kategorisinde üretilen metaforlar incelendiğinde genellikle yapılan benzetmeler potansiyeli ortaya çıkarma, yenilik ve değişimi sağlama gibi liderliğin önemli rolleri vurgulanmıştır. Bu kategorideki metaforlara ilişkin katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Liderlik, **anahtar** gibidir. Çünkü açtığı kapı ile yeni bir yol açar.” (K18)

“Liderlik **sinerji yaratmaya** benzer. Çünkü iyi liderlik 1+1’in 2’den büyük olduğunu yani her bireyin çok kıymetli olduğunu bilme işidir.” (K1)

“Liderlik, **kardelen** gibidir. Çünkü yönettiği yapıya umut verir.” (K25)

“Liderlik, **okul** gibidir. Çünkü hem lidere hem de liderlik edilenlere hayatı öğretir.” (K20)

“Liderlik, **ayna** gibidir. Çünkü kişi mevki/makam sahibi olmanın verdiği güç ile yüzleşirken kişiliğinde en kuytu özellikleri ile tanışır.” (K14)

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada eğitim fakültesinde görev yapan akademisyenlerin lider ve liderlik kavramlarına ilişkin metaforik algılarını belirlemek amaçlanmıştır.

Lider kavramı ile ilgili metaforlara bakıldığında araç/nesne ve önder kişilik kategorilerinde benzetmelerin yapıldığı belirlenmiştir. Araç/nesne kategorisinde terazi, tren rayı, cetvel, güneş, yıldız gibi yararlı ve herkesçe faydası bilinen bir özelliğe sahip ve ulaşmanın zor olduğu nesne veya da araçlar kullanılmıştır. Yapılan benzetmeler etkili lider özellikleri olan yol gösterici olma, yönlendirici olma, kılavuz olma gibi özelliklerle ilgili olduğu görülmektedir. Önder kişilik kategorisinde Atatürk ve Dede Korkut gibi kendi dönemlerine damgasını vurmuş ve etkileri günümüze kadar gelen, sahip oldukları becerileri ile toplumlarını yönetmiş ve kitlelere yön vermiş tarihi şahsiyetler ve yerine getirilen işin özelliği gereği öncülük yapılan meslekler benzetme olarak kullanılmıştır. Liderlik kavramı ile ilgili üretilen metaforlara bakıldığında ise; önderlik etme/yön gösterme, koruyuculuk ve yenilikçilik/yaratıcılık kategorilerinde benzetmelerin yapıldığı görülmüştür. Önderlik etme/yön gösterme kategorisinde üretilen metaforlara bakıldığında yol, kuzey yıldızı, deniz feneri gibi insanlara yönünü gösteren, çıkış kapısı aralayan, faydalı ve zor durumda yardımcı olan nesnelere olduğu görülmektedir. Koruyuculuk kategorisinde üretilen metaforlara bakıldığında ise yapılan benzetmelerin genellikle dış tehditlere karşı kanat gerici, gelen saldırıları püskürtücü bir özelliğe sahip olduğu

görülmektedir. Yenilikçilik/yaratıcılık kategorisinde üretilen metaforlar incelendiğinde genellikle yapılan benzetmeler potansiyeli ortaya çıkarma, yenilik ve değişimi sağlama gibi liderliğin önemli rolleri vurgulanmıştır.

Fennell'in (1996) okul yöneticilerinin liderlik metaforlarını belirlemek için yaptığı araştırmasında liderlik güç metaforu ile ilişkilendirilmiş, liderliğin kişisel, mesleki ve durumsal deneyimlerin birleşiminden ortaya çıktığı vurgulanmıştır. Aynı çalışmada liderlik sorumluluk duygusu ve besleyicilik metaforları ile açıklanmıştır. Fennel'in (1996) araştırmasında liderin sahip olduğu gücün onu konumunu sağlamlaştırması, birlikte çalıştıkları kişilere karşı hissettikleri sorumluluk duygusunun onların hizmetkarlığını gösterdiğini ve besleyicilik ile de liderin ağaca verilen su kadar hayat kaynağı olduğu vurgulanmıştır. Fennell'in (1996) araştırmasında üretilen metaforlara karşın bu çalışmada liderliğin daha çok önderlik, yenilikleri destekleme, keşfetme, koruyuculuk gibi rolleri olduğu görülmektedir. Özçetin'in (2018) 3 okul müdürü ve 12 öğretmenle yaptığı öğretmen liderliğine ilişkin çalışmasında öğretmenlerin ve okul müdürlerinin metaforları nesne kategorisinde; mum, top, mıknaş, İngiliz anahtarı ve yastık; doğa kategorisinde ağaç, toprak ve güneş; canlı kategorisinde ana arı ve kaplan; sibernetik mekanizma kategorisinde bilgisayar şeklinde belirlenmiştir. Bu araştırmanın sonuçları ile Özçetin'in (2018) araştırmasının sonuçları önder kişilik, çalışkanlık, destekleyicilik gibi kavramlar bakımından tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Yine bu çalışmanın sonuçları ile uyumlu olan Önder ve Ateş'in (2018) çalışmasında ise Atatürk, baba, anne, aslan, güneş gibi metaforlarda liderin; bilgi-becerileriyle ilham vermesi, etkilemesi, otorite figürü olması gibi birçok özelliğe bir arada sahip olması gerektiği ortaya konulmuştur. Ayrıca aynı çalışmada lider kavramına ilişkin, yönlendirici biri olarak lider, aydınlatıcı biri olarak lider, güç unsuru olarak ve etkileyici biri olarak lider kategorileri altında yer alan metaforlar otorite, yol gösterme ve rehberlik, bilgi verme, takım ruhu oluşturma ve izleyenlerle olumlu ilişki kurma gibi özellikler ön plana çıkmıştır. Singh (2010) ise eğitim liderliğine ilişkin metaforları belirlediği çalışmasında orkestra şefi, trafik polisi, ocak, mısır tarlası, yelkenli, üzüm bağı, diyet gazoz gibi metaforlarla liderin yönlendirici, düzenleyici, üretici, yön bulucu ve rahatlatıcı özellikleri vurgulanmış ve bu özelliklerin araştırmanın sonuçları ile uyumlu olduğu görülmüştür. Hacıhafızoğlu, Karadeniz ve Dalgıç'ın (2011) okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine ilişkin metafor algılarını belirlemek için yaptıkları araştırmanın sonuçlarında okul yöneticilerinin teknoloji liderliği hakkında ürettiği metaforlar dönüşümcü liderlik, vizyoner liderlik, öğrenme kültürü, sistematik gelişim ve yansıtıcı uygulama olarak belirlenmiştir. Turan ve Ebiçoğlu'nun (2002) okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin cinsiyet açısından değerlendirdikleri çalışmada istatistiksel bakımdan okul yöneticilerinin belirlenen liderlik boyutlarında cinsiyet değişkenine göre önemli bir fark olmamasına rağmen en üst seviyede benimsenen liderlik boyutu, kadın okul yöneticileri için "iletişim" ve erkek okul yöneticileri için "vizyon" olarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin geliştirdikleri vizyonu aktarmalarında iletişim kurma becerilerinin önemi göz önüne alındığında, kadın okul yöneticilerinin oluşturulan vizyonu ilerletebilme yeteneklerini kullanmada daha başarılı oldukları söylenebilir. Argon (2004) ise ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin liderlik özellikleri ile yöneticilik özelliklerini belirlemek için yaptığı çalışmada; etkili liderlik özellikleri bakımından topluluk önünde güzel konuşma, çalışanları izleyeni haline getirmede, masaya bağımlı kalmamada en yüksek, güç kaynaklarını hassas ve duyarlı şekilde kullanmada ve izleyenlerinin yaptıklarından gurur duymasını sağlamada yüksek, hareketli ve tempolu bir çalışma ortamı yaratmada en yüksek, istifa ederse başkalarını da arkasından sürüklemeye düşük ve orta seviyelerde liderlik özelliklerine sahip olduğu belirlenmiştir. Argon'un araştırmasında vurgulanan liderlik özellikleri bu araştırma sonuçlarında ortaya konulan sağlamlık, özgünlük, koruyuculuk, başarılı olma, destekleme gibi lider ve liderlik rolleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Uslu, Özsoy ve Ardıç (2018) liderlik tarzları ile lidere güven arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarındaki bulgulara göre etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik ile serbest bırakıcı liderlik tarzları arasında olumlu ilişki olduğu

saptanmış, etkileşim özellikler sergileyen liderlik ile lidere duyulan güven arasındaki ilişkinin en yüksek düzeyde olduğu, en düşük korelasyonun ise serbest bırakıcı liderlik ve lidere duyulan güven arasında olduğu ortaya konmuştur. Araştırmanın sonuçlarında en etkili liderlik tarzının dönüşümcü liderlik olduğu belirlenmiş ve çalışanların dönüşümcü lidere daha fazla güven duyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun, bu çalışmada üretilen tarihi kişiliklerin liderlik özellikleri ile yararlı, özel yeteneklere sahip lider metaforları ile uyumlu olduğu söylenebilir. Demir, Yılmaz ve Çevirgen (2010) üniversite öğrencilerinin liderlik tarzlarına yönelik eğilimlerini ve bu eğilimleri ile cinsiyet durumları, fakülte türü, sınıf statüsü ve gelir düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan çalışmada liderlik tarzlarına ilişkin değerlendirmeler, öğrencilerin uyulması gereken kuralların varlığı, katılımcılık ve yetki devri konularında davranışsal liderliğe uygun bir tavır içinde olduğu, iletişim, iş tatmini, motivasyon, kariyer geliştirme, değişim, grup olgusu ve denetim konularında ise modern liderlik tarzını benimsedikleri belirlenmiştir. Bu sonuçların da araştırmanın sonuçları ile kısmen ilişkili olduğu, kişisel gelişim, insan ilişkileri gibi konularda bu araştırma sonuçları ile uyumlu olduğu yorumu yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Arar, K., Turan, S., Barakat, M. ve Oplatka, I. (2017). The characteristics of educational leadership in the Middle East: a comparative analysis of three nation-states. *The Wiley International Handbook of Educational Leadership*. 1-21.
- Argon, T. (2004). İlköğretim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik ve yöneticilik özelliklerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 81-98.
- Aydın, G. (2018). *Türkiye’de 2002-2017 Yılları Arasında Öğretim Liderliği Üzerine Yapılmış Çalışmaların Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler* (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bass, B. ve Stogdill, R. (1990). *Bass ve Stogdill’s handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3. Baskı). New York: The Free Press.
- Baykal, D. (1994). *Örgütlerde Liderlik ve İşçi Sendikaları Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul
- Beycioğlu, K. (2016). Liderlik Psikolojisi. N. Güçlü (Ed.), *Eğitim Yönetiminde Liderlik Teori, Araştırma ve Uygulama* (17-40) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Bozbey, S. (1997). *Durumsal Liderlik ve Türk Silahlı Kuvvetlerinin Alt Kademe Yönetim Seviyesinde Lider Tiplerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (19. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Darling-Hammond, L. ve Rothman, R. (2011). Teacher and Leader Effectiveness in High-Performing Education Systems. *Alliance for Excellent Education, Alliance for Excellent Education*.
- Davies, J., Hides, M. ve Casey, S. (2001). Leadership in Higher Education. *Total Quality Management*, 1025-1030.
- Demir, C., Yılmaz, M. K. ve Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 129-152.
- Demirtaş, S. (1997). *Liderlik Teorileri ve Karizmatik Liderlik*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Erdem, Ö. ve Açıkörük, E. (2018). The Study on the Investigation of Learning Organization Structure and Instructional Leadership in Terms of Teachers in School, *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, (73), 41-69.

- Fennell, H. A. (1996). An Exploration of Principals' Metaphors for Leadership and Power. Educational Research Information Center.
- Gedikoğlu, T. (2015). *Liderlik ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Güçlü, N. (2016). Liderliğe Genel Bir Bakış. N. Güçlü (Ed.), *Eğitim Yönetiminde Liderlik Teori, Araştırma ve Uygulama* (1-16) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Hacıfazhoğlu, Ö., Karadeniz, Ş. ve Dalgıç, G. (2011). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine ilişkin algıları: metafor analizi örneği. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi-Journal of Educational Sciences Research*, 1(1), 97-121.
- Lunenburg, F. C. (2011). Leadership versus Management: A Key Distinction—At Least in Theory. *International journal of management, business, and administration*. 14(1), 1-14.
- Miles, M. ve Huberman, M. (1994). *Qualitative Data Analysis: an expanded sourcebook*. London: Sage Publications.
- Mumford, E. (1906). The Origins of Leadership. I. *American Journal of Sociology*. 12 (2), 216-240.
- Önder, E. ve Ateş, Ö. T. (2018) Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yönetici ve Lidere İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 498-518.
- Özçetin, S. (2018). Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Öğretmen Liderliğine İlişkin Ürettikleri Metaforlar. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-20.
- Sağır, M. (2013). Okul Liderliği. N. Can (Dü.), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (2. Baskı), (183-216) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Saraman, T. (2018). *Liderlik Yaklaşımı ve Douglas Mcgregor'un X ve Y Teorisi: Bartın Üniversitesi'nde Çalışan İdari Personel Üzerine Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Satmaz Kasımoğlu, Z. (2018). *Ortaokul ve Lise Öğrenci Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışlarını Yerine Getirme Dereceleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Singh, K. (2010). Metaphor as a tool in educational leadership classrooms. *Management in Education*, 24(3), 127-131.
- Turan, S. ve Ebiçlioğlu, N. (2002). Okul Müdürlerinin Liderlik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 444-458.
- Uslu, O., Özsoy, E. ve Ardiç, K. (2018). Liderlik Tarzları ve Lidere Güven Arasındaki İlişki. *International Congress on Politic, Economic and Social Studies*. Niğde. Özet Bildiri.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

