



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



LİDERLİK TAN. VE KASP. ÖZELLİKLER YAKL. DAVR. YAKL.- I (Konu Özeti-10.Bölüm: 16-17-18)

Liderlik Tanımı ve Kapsamı

👉 Liderlik daha çok bir etkileme süreci olarak ele alınır ve lider, örgütsel amaçlara ulaşmak için izleyenleri veya izleyenlerin davranışlarını etkileyen kişi olarak düşünülür.

👉 Liderlik, cevapları bilmek değil; insanların cevaplarını bulmalarına yardımcı olmaktır.

👉 Liderlik ve yöneticiliği farklı kılan düşünce ve eylemlerdir.

👉 Liderler değişime ve insanları iknaya önem verirken yöneticiler, etkinliğe ve istikrara önem verirler.

👉 Liderlik güzelliğe benzer, tanımlaması zordur ancak görünce tanırırsınız. Okulda liderler, okulun performansından sorumludur.

★ Khan'a göre liderliğin üç ögesi vardır:

- 👉 Konum
- 👉 Karakter
- 👉 Davranış

👉 Liderlik, bir grubun üyelerinin içsel ve dışsal olayların yorumunu, amaç seçimini, aktivitelerinin düzenlenmesini, bireysel motivasyon ve yeteneklerini, güç ilişkilerini ve ortak yönlerini etkileyen sosyal bir süreçtir.

★ Okulda lider;

- 👉 Okul yönetmek gergin ve tüketici bir iştir.
- 👉 Okul liderleri sözel iletişimi tercih eder.
- 👉 Yönetimsel aktiviteler inanılmaz derece çeşitlidir.
- 👉 Yönetimsel işler bölüm bölümdür.

★ Literatürde liderlik yaklaşımlarının dört bölümde incelendiğini görmekteyiz. Bunlar sırasıyla şöyledir:

- 👉 Özellikler yaklaşımı
- 👉 Davranışsal yaklaşım
- 👉 Durumsallık yaklaşımı
- 👉 Çağdaş liderlik yaklaşımı



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



LİDERLİK TAN. VE KASP. ÖZELLİKLER YAKL. DAVR. YAKL.-2 (Konu Özeti-10.Bölüm: 16-17-18)

Özellikler Yaklaşımı

👉 “İnsan onu lider yapacak davranışlar ile doğar.” **Aristo**

👉 Temel olarak liderliği, insanın doğasında var olan özellikler bağlamında çözümleyen bir yaklaşımdır.

👉 Fiziksel görünüm, zekâ, dürüstlük ve öz güven gibi bireye özgü birtakım kişisel özellikler üzerinden lider tanımlanmıştır.

👉 Temel mantığı şöyledir: “İnsanların neyi mükemmel yaptığını bul, bu özellikleri sergileyen insanları veya öğrenme potansiyeli olanları geleceğin liderleri olarak yetiştir.”

★ **Stodgil** tarafından ortaya koyulan liderlik özellikleri şöyledir:

👉 Kapasite: Zekâ, hazır olma, sözel iletişim yeteneği, özgünlük, yargılama

👉 Kazanım: Bilgi, atletik yapı, başarı

👉 Sorumluluk: Bağlantılı olma, başlatıcı olma, süreklilik, yırtıcı olma, öz güven, mükemmeliyet arzusu

👉 Katılım: Aktivite, sosyalleşebilme, birlikte çalışma, uyum sağlama

👉 Statü: Sosyo-ekonomik konum, popülerlik

👉 Durumsal bileşenler: Takipçilerin, amaçların özellikleri

★ **Yukl** etkili liderlikle ilişkili özellik ve becerileri şöyle sıralamıştır:

👉 Kişilik: Stresle başa çıkma, duygusal olgunluk, dürüstlük

👉 Motivasyon: Görev ve kişiler arası ihtiyaçlar, başarı yönelimi, güç ihtiyaçları, tatminler

👉 Beceriler: Teknik, kişiler arası, kavramsal

★ Bu özelliklileri ayrıntılı incelersek:

Kişilik özellikleri:

👉 Öz güven

👉 Stresle başa çıkma

👉 Olgunlaşmış duygular

👉 Bütünlük (tutarlılık)

Motivasyonel özellikler:

👉 Görev ve kişiler arası ihtiyaçlar

👉 Güçle ilgili ihtiyaçlar

👉 Kazanım sağlama

👉 Yüksek başarı beklentisi

👉 Fiziksel özellikler

Beceriler:

👉 Teknik yetenekler

👉 Kişiler arası yetenekler

👉 Kavramsal veya bilişsel yetenekler



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



LİDERLİK TAN. VE KASP. ÖZELLİKLER YAKL. DAVR. YAKL.-3 (Konu Özeti-10.Bölüm: 16-17-18)

★ Liderlerde bulunan özellikler hakkında farklı araştırmacılar tarafından ortaya konulan özellikler:

Stodgill (1948)	Mann (1959)	Stodgill (1974)	Lord, DeVader ve Alliger (1986)	Kirkpatrick ve Locke (1991)	Zaccaro Kemp ve Bader (2004)
Zeka	Zeka	Başarı	Zeka	Dürtü	Bilişsel Yetenekler
Uyanıklık	Erillik	İnatçılık	Erillik	Motivasyon	Dışa dönüklük
İçgörü	Adaptasyon	İçgörü	Hakimiyet	Bütünlük	Dürüstlük
Sorumluluk	Hakimiyet	İnisiyatif		Güven	Duygusal istikrar
İnisiyatif	Dışa dönüklük	Öz güven		Bilişsel yetenek	Açıklık
Öz güven	Tutuculuk	Sorumluluk		Görev bilgisi	Uygunluk
Sosyallik		İş birlikçilik			Sosyal zeka
		Hoşgörü			Öz denetim
		Etki			Duygusal zeka
		Sosyallik			Problem çözme

👉 Özellikler yaklaşımına yapılan eleştirilerin odak noktası, liderlik için belirlenen özelliklerin her şart ve durumda geçerli olamayacağıdır.

👉 En büyük eleştirilerden biri de bu konuda çalışan araştırmacıların subjektif tutumlarına yöneliktir.

👉 Özellikler yaklaşımının liderliği açıklamada beklenen etkiyi gösterememesi, araştırmacıları liderlik konusunda daha yeni yaklaşımlar üretmeye sevk etmiştir.

Davranış Yaklaşımı

👉 Yöneticilerin görevleri başında tam olarak neler yaptığını ve nasıl davrandıklarını incelemek için kurgulanmıştır.

👉 Liderlik, görev (iş) ve ilişki (birey) temelli olmak üzere iki genel davranış kategorisinden oluşmaktadır.

👉 Bu yaklaşım liderin ne yaptığını ve nasıl davrandığına odaklanır.

★ Bu alandaki çalışmalar:

👉 Ohio State Üniversitesinde yapılmış, Stodgill'in bulgularını temel almıştır.

👉 Michigan Üniversitesi

👉 Blake ve Mouton



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



LİDERLİK TAN. VE KASP. ÖZELLİKLER YAKL. DAVR. YAKL.-4 (Konu Özeti-10.Bölüm: 16-17-18)

Ohio State Çalışmaları

👉 İzleyicilere liderleriyle ilgili ölçekler uygulanmış, liderlerin belli davranış tiplerini kaç kez ortaya koyduğu belirlenmiştir.

👉 Lider davranışlarının farklı yönlerini ortaya koyan bir ölçek düzenlenmiş ve söz konusu ölçek "Liderlik Davranışlarını Betimleme Ölçeği" (LBDQ) olarak adlandırılmıştır.

👉 Liderlik davranışlarının gruba olası etkilerini tanımlamaya çalışmıştır.

👉 Araştırma sonunda sınıflandırılan 1800'e yakın liderlik davranışı, yapıyı kurma (inisiyatif) ve anlayış gösterme şeklinde iki ayrı kategoride tanımlanmıştır

Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışması Liderlik Boyutları	
Inisiyatif	Anlayış
Planlama ve örgütlenme	İş tatminine önem verme
Karar verme	Arkadaşça davranma
Koordine etme	Duygu düşünceleri anlama
Problem çözme	Danışarak karar verme
İletişim sürecini belirleme	Destek olma
Yöneltilme, talimat verme	İletişim kurma
Baskıcı davranma	

👉 **Görev yönelimli liderlik davranışı**, doğrudan örgütsel amaçlarla ilgilidir. Bu boyut; örgütlenme, görev analizi yapma, iletişim kanallarını kurma, çalışanlar arasındaki ilişkileri belirleme ve grup performansını değerlendirme gibi davranışları kapsamaktadır.

👉 **İlişki yönelimli davranışlar** ise lider ve takipçileri arasında samimiyet, saygı, güven ve sevgi inşa etme gibi davranışlardır.

👉 Hem görev hem de ilişki yönelimli davranışın yüksek düzeyde olduğu bir örgütte uyum, samimiyet, yakın dostluklar, kurallara açıklık gibi özelliklerin görülme olasılığı daha fazladır.



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



LİDERLİK TAN. VE KASP. ÖZELLİKLER YAKL. DAVR. YAKL.-5 (Konu Özeti-10.Bölüm: 16-17-18)

Michigan Üniversitesi Çalışmaları

👉 Liderin davranışlarının küçük grupların performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır.

👉 Çalışana ve üretime yönelik olmak üzere iki tip liderlik davranışı tanımlamışlardır.



Araştırma sonucuna göre kişiyeye yönelik liderler;

👉 Etkin lider davranışı gösterir.

👉 Astların iş tatmini artırır.

👉 Performansı olumlu yönde etkiler.



Michigan Üniversitesi araştırmalarının sonucunda da işeye dönük ve kişiyeye dönük olmak üzere iki ana liderlik davranışı ortaya konulmuştur.

👉 **Kişiyeye yönelik** liderlik davranışı, güçlü insan ilişkileriyle izleyicilerine yaklaşan lider davranışlarıdır. Bu liderler, çalışanlarıyla insan olarak ilgilenir; onların bireyselliğine değer verir ve kişisel ihtiyaçlarını dikkate alır. Kişiyeye yönelik liderlik davranışı, Ohio State çalışmalarındaki ilişki yönelimli davranış grubuna benzemektedir.

👉 **İşeye yönelik** liderlik davranışı ise bir işin mesleki ve üretim yönündeki liderlik davranışlarını içermektedir. Bu durumda çalışanlar, verilen işi başaran kişiler olarak görülmektedir. İşeye yönelik liderlik davranışı Ohio State çalışmalarındaki görev yönelimli liderlik davranışıyla paralellik göstermektedir.

Blake ve Mouton'un Liderlik Izgarası

👉 İki kesişen eksene sahip bir modelde üretime ve insanlara yönelimi birleştirmektedir. Yatay eksen, liderin sonuçlara yönelimini, dikey eksen ise liderin insanlara yönelimini göstermektedir.





UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



LİDERLİK TAN. VE KASP. ÖZELLİKLER YAKL. DAVR. YAKL.-6 (Konu Özeti-10.Bölüm: 16-17-18)



Izgarada ortaya çıkan beş liderlik tarzının özellikleri şöyledir:

Otorite- İtaat (9,1)



Görev ve iş gerekliliklerine önem verir.



İnsanları işin iyi yapılması için bir araç olarak görmesinin dışında insanlara fazla önem vermez.



Önemli olan işin yapılmasıdır.



Görevle ilgili talimatların verilmesi dışında çalışanlarla ilgili bir iletişim içermez.



Sonuç odaklı olup insanları bu sonuca ulaşmada araç olarak kabul eder.



Ayrıca bu stil, kontrol edici, zahmetli, sabit ve bunaltıcıdır.

Kulüp Yönetimi (1,9)



Görev başarısına az önem verirken kişiler arası ilişkilere fazla önem verir.



Önemli olan insanların birbirleriyle sosyalleşmesi ve iletişimidir.



Liderler, insanların duygu ve tutumlarını, takipçilerinin sosyal ve kişisel ihtiyaçlarını dikkate alırlar.

Bu tarzı sergileyen liderler; uzlaşmacı, yardımsever, rahat ve tartışmasız olarak pozitif bir iklim oluşturmaya çalışırlar.

Başarısız Yönetim(1,1)



Hem görev hem de kişiler arası ilişkilerle ilgilenmezler.



Liderler, lider olma hareketlerini kontrol ederler fakat ilgisiz ve çekingen davranırlar.



Çalışanlara karşı ilgisiz, çekingen, pes eden ve duyarsız liderler olarak nitelendirilebilirler.



Çalışanlar, kendi başlarına bırakılmış, bir yönüyle lidersizdir denilebilir.

Orta Yol (İlimli) Yönetim (5,5)



Bu liderlik tarzı, uzlaşmacıdır.



Göreve de görevi yapan kişilere de aynı derecede önem verirler.



Bireyler ve işin gereklilikleri arasında denge sağlarlar.



Liderler, bir dengeye ulaşmak için çatışmadan kaçınırlar; üretim ve kişiler arası ilişkilere aynı derecede vurgu yaparlar.



Bu stil liderler, genellikle çıkarlara uygun olanı tercih eden, ortak payda bulan ve anlaşmazlıkları yumuşatan kişiler olarak tarif edilmektedir.



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



LİDERLİK TAN. VE KASP. ÖZELLİKLER YAKL. DAVR. YAKL.-7 (Konu Özeti-10.Bölüm: 16-17-18)

Takım Yönetimi (9,9)

- 👉 Hem görevlere hem kişiler arası ilişkilere oldukça fazla önem vermektedir.
- 👉 Bu stil, örgütte yüksek derece katılım ve takım çalışması gerektirir ve çalışanların en temel ihtiyacını karşılamayı esas alır.
- 👉 Takım liderini tarif etmek için kullanılacak bazı özellikler şunlardır: Katılımcıları teşvik etmek, kararlı davranmak, konulara açıklık getirmek, öncelikleri belirlemek, işin sonunu getirmek, açık fikirli davranmak ve eğlenerek çalışmak.

Paternalizm/Maternalizm (Babacılık/Anacılık):

- 👉 Hem 1,9 hem de 9,1 liderlik davranışını kullanan ancak bunları birleştiremeyen liderdir.
- 👉 Bu tarz, merhametli davranan bir koruyucu diktatördür ve işle ilgilenmeyen insanlarla ilgilidir.
- 👉 Bu yaklaşım, liderliğin görev ve ilişki boyutlarını içeren geniş bir bakış açısından değerlendirilmesini sağlar.
- 👉 Liderlere diğerlerinin üzerindeki hareketlerinin bir görev seviyesi ve bir ilişki seviyesi içerdiğini hatırlatır.
- 👉 Bazı durumlarda lider daha çok görev yönelimli, bazı durumlarda ise ilişki yönelimli davranır.
- 👉 Bu yaklaşım, lidere kendi davranışlarına iki boyuta indirgeyerek bakma avantajı sağlar.

★ Yukl'a göre ise lider davranışı üç çeşittir:

- 👉 Görev merkezli
- 👉 İlişki merkezli
- 👉 Değişim merkezli



Kıymetli meslektaşlarımız,

Eğitim öğretim yılı içinde olduğu gibi Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmalarında da yanınızdayız.

Bu süreçte yapacağımız paylaşımlardan daha hızlı haberdar olmak için aşağıdaki kanallardan bizleri takip edebilirsiniz.

Sınava katılacak olan tüm meslektaşlarımıza başarılar dileriz.



Ulaşmak istediğiniz kutucuğa tıklayınız.



Telegram Kanalı



Telegram Kanalı



Facebook Grubu



Facebook Grubu



EMEK HIRSIZLARINA UYARI



Birkaç dakika içinde indirerek kullanmış olduğunuz çalışmalar için saatlerimizi veriyoruz. Yeri geliyor ailemize, arkadaşlarımıza ayıracağımız vakti bu çalışmalara ayırıyoruz.

Çalışmalarımızı paydaşlarımızın kişisel olarak kullanmaları için hazırlıyoruz. Farklı sitelerde paylaşılmasına müsaademiz olsa zaten biz paylaşırız değil mi? Maalesef saatler verip hazırladığımız çalışmalar üzerinde isim değişikliği yapılarak kısa süre içinde belirli sitelerde paylaşılıyor. Bu şekilde yapan kişiler paylaştığı çalışmayı hazırlamış olmuyor, **ÇALMIŞ** oluyor. Bu gözler; yaptığı hırsızlığı bilmeden altına teşekkür yazanlara "Rica ederim." yazanları da gördü, bırakın bir özrü, cevap vermeye tenezzül bile etmeyenleri de gördü. Üzülerek belirteyim ki bu kişiler bizim **MESLEKTAŞLARIMIZ**.

Korkarım ki bir gün azmimizi yitirirsek en büyük nedeni bu **EMEK HIRSIZLARI** olacak.

Bugüne kadar emek hırsızlarını defalarca uyardım. Ancak her gün bunlara bir yenisini ekleniyor. Artık paylaştıkları site üzerinden veya sosyal medyadan kendilerini uyardırmayacağım. Bu sayfayı her paylaşımına ekleyeceğim. **Aşağıdaki listede yer almak isteyen buyursun, çalsın...**

NOT: Bu sayfayı okuduğu halde anlamayana ücretsiz okuma anlama kursu verilir!

 **HASAN YILDIRIM** 

EMEK HIRSIZLARI

Site	Kullanıcı Adı	Etkinlik	Açıklama