

Eğitimde

Vizyoner Liderlik

Dr. Ayhan ÖZKAN

5. Baskı





Dr. Ayhan ÖZKAN

EĞİTİMDE VİZYONER LİDERLİK

ISBN 978-625-7052-38-2

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarına aittir.

© 2023, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. AŞ'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz. Bu kitap, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayınevidir**. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye'de kurulan **Turcademy.com** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000'in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşılabilmektedir.

1. Baskı: Ağustos 2019, Ankara

5. Baskı: Haziran 2023, Ankara

Yayın-Proje: Ferdi Akkaya

Dizgi-Grafik Tasarım: Müge Kuyrukcu

Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Sonçağ Yayıncılık Matbaacılık Reklam San Tic. Ltd. Şti.

İstanbul Cad. İstanbul Çarşısı 48/48 İskitler/Ankara

Tel: (0312) 341 36 67

Yayıncı Sertifika No: 51818

Matbaa Sertifika No: 47865

İletişim

Macun Mah. 204. Cad. No: 141/A-33 Yenimahalle/ANKARA

Yayınevi: 0312 430 67 50

Dağıtım: 0312 434 54 24

Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60

İnternet: www.pegem.net

E-ileti: pegem@pegem.net

WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

Dr. Ayhan ÖZKAN

05 Eylül 1965 tarihinde Çankırı'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini burada tamamladı. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi (Mülkiye) Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden 1987 yılında mezun oldu. Üniversite eğitiminden sonra Çankırı'da otomotiv, inşaat, emlak ve sigorta sektöründe bayii, acente ve yetkili satıcı olarak baba mesleğinde bir süre ticaret yaptı.

Mülki İdare Amirliği mesleğine 1988 yılında Antalya Kaymakam adayı olarak başladı. Lisan öğrenmek ve kamu yönetimi stajı için 1989-1990 yıllarında İngiltere'de bulundu. Kaymakamlık tezi olarak 'Serbest Bölgeler' konulu Türkçe, 'İngiltere'de Parlatmentonun Yapısı' konulu İngilizce tez çalışmalarını tamamlayarak, 76. Dönem Kaymakamlık Kursunu başarıyla bitirdi (1991). Denizli'de Mülkiye Müfettişliği Refikliği, Ankara-Çankaya Kaymakam Refikliği; İzmir-Beydağ Kaymakam Vekilliği, Sakarya-Karapürçek (Kurucu Kaymakam), Elazığ-Palu, Siirt-Şirvan, Isparta-Senirkent, Samsun-Ondokuzmayıs, Ordu-İkizce, Ankara-Çamlıdere, Kahramanmaraş-Pazarcık Kaymakamlıkları; Elazığ, Kırşehir, Edirne, Kırıkkale Vali Yardımcılığı ile Kırşehir İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği görevlerinde bulundu. Olumlu sicilleri yanında kıdem ve liyakati de dikkate alınarak 2006 yılında 1. Sınıf Mülki İdare Amirliğine yükseltildi.

Askerlik hizmetini Ankara Mamak Elektronik Bilişim Sistemleri Okulu (MEBS) ile Gemlik Askeri Veteriner Okulu'nda ifa etti (1996).

Sekizinci 5 Yıllık Kalkınma Planı hazırlık çalışmalarında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) nezdinde oluşturulan "Kamu Yönetimi Özel İhtisas Komisyonu" nda görev aldı (1999).

Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)'nde 'Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı'nda yüksek lisans öğrenimi gördü. 2000 yılında, "Toplam Kalite Yönetiminin Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği ve İlçe Yönetiminde Bir Örnek Model Çalışması" konulu tezini tamamlayarak Kamu Yönetimi Uzmanı oldu. 2005

yılında pedagojik formasyon eğitimini tamamladı. 2008 yılında Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Anabilim dalında, “Mülki İdare Amirlerinin Liderlik Davranışlarının Eğitime Etkisi” konulu teziyle doktorasını tamamladı. İrlanda- Dublin’de (Infinity Business College’de) Liderlik ve Yönetim Eğitimi aldı (2011). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Adalet Önlisans Programı’ndan mezun oldu (2016). Değişik zamanlarda kişisel gelişim, mesleki ve akademik alanda, çoğunluğu diplomalı ve sertifikalı olmak üzere kurs, seminer ve eğitimler aldı.

Yerel, ulusal ve uluslararası birçok kişisel gelişim, mesleki ve akademik hizmet içi eğitim, çalıştay, şura, sempozyum, toplantı, seminer, konferans, panel, eğitim, çalışma ziyareti, proje yürütümü, gezi, inceleme, sergi, fuar, genel kurul, yarışma ve resmi görüşme; koordinatör, yönetici, düzenleyici, oturum başkanı, konuşmacı, eğitimci, katılımcı, delege, jüri üyesi ve komisyon üyesi olarak katıldı. Bu çerçevede Almanya, Arnavutluk, Avusturya, Belçika, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Galler, Hırvatistan, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İskoçya, İspanya, İsveç, İsviçre, İtalya, Karadađ, Kosova, Kuzey İrlanda, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Lihtenştayn, Lüksemburg, Macaristan, Makedonya, Moldova, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya Federasyonu, Sırbistan, Slovakya, Slovenya, Transdinyester Özerk Cumhuriyeti, Yunanistan, Ukrayna’da çeşitli etkinliklerde bulundu. Değişik ülkelere yaptığı bu seyahatler sonucunda farklı coğrafyalardaki ülkelerin ekonomik, siyasi ve sosyal yapılarını yakından gözlemleme imkanı buldu.

Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü olarak çıkarılmasında öncülük ettiği yerel yayım organlarında köşe yazıları yazdı. Akademik düzeydeki makale, bildiri ve çalışmalarını değişik dergi ve kitaplarda yayımlandı. Kamu Kurumlarında hizmet içi eğitim ve seminerler, Polis Okullarında “Anayasa Hukuku”, “İnsan Hakları”, Mülki ve Adli Kolluđun Görevleri”, “Türkiye’nin Yönetim Yapısı ve Güvenliđi”; Üniversitede ise Lisans düzeyinde “Eğitim Bilimine Giriş” ve Yüksek Lisans dü-

zeyinde “İnsan Kaynakları Yönetimi”, “Eğitim Yönetiminde Çağdaş Liderlik Yaklaşımları”, “Türkiye’de Denetim Yapısı ve Uygulamaları” derslerini verdi.

Kaleme aldığı anı çalışmalarından ‘İlle de Beyaz At’ adlı eseri Türk İdareciler Derneği (TİD) tarafından üçüncülük, ‘Yok Olan Dostluklar’ adlı eseri ise mansiyon ödülüne layık görüldü. Bu eserleri değişik edebiyat dergilerinde yayınlandı.

Değişik şirket, vakıf, birlik, federasyon ve derneklerde yönetim kurulu başkanlığı ile üyeliklerinde bulundu. Mesleki yaşamında ise 160 komisyon, kurul, komite ve müteveli heyette başkan olarak görev yaptı. Boks Federasyonu’nda “Planlama ve Koordinasyon Kurulu Üyesi”, CPMR (Conference of Peripheral Maritime Regions- Denize Kıyısı Olan Bölgeler Konferansı) Balkan ve Karadeniz Bölgesel Komisyonu’nda (BBSRC) ‘Başkan Yardımcısı’ ve ‘Başkan’, CPMR’da ‘Politik Büro Alternatif Üyesi’ ve ‘Politik Büro Asil Üyesi’, Sümer Holding A.Ş.’nde ‘Denetim Kurulu Üyesi’, Uluslararası Stratejik Araştırmalar Derneği’nde (USAD) ise “Başkan Yardımcısı” olarak görev yaptı. Türk İdareciler Vakfı (TİV) ile Türk İdareciler Derneği (TİD)’ne üyedir. Ayrıca Fahri Trafik Müfettişi olarak görev yapmaktadır.

Mesleki çalışmalarından dolayı çok sayıda takdirname, teşekkür ve terfi ödülü aldı.1992 yılında Adapazarı Gazetesi tarafından ‘Yılın İdarecisi’ ödülüne, 2001 yılında Ankara-Peçenek Belediyesi tarafından ‘Fahri Hemşeriliğe’, 2009 yılında ise Kırşehir Postası Gazetesi tarafından yapılan kamuoyu yoklamasında, Vali Yardımcısı, Kaymakam ve Genel Sekreter olarak Kırşehir’e sunduğu hizmetlerden dolayı ‘Yılın Bürokratı’ ödülüne layık görüldü.

12 Haziran 2011 tarihinde yapılan 24. Dönem Milletvekiliği Genel Seçimlerinde aktif olarak siyaset yaptı.

Kasım 2016’da yapılan Ombudsmanlık (Kamu Başdenetçiliği) seçimlerinde TBMM Dilekçe ve İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu üyelerinden oluşan Karma Komisyon tarafından TBMM Genel

Kurulu'na Ombudsman Adayı olarak önerildi. Dört turdan oluşan seçimler sonrasında řu an Ombudsman olarak görev yapan şeref Malkoç ile yarıştı ve ikinci oldu.

'Mülki İdare Amirlerinin Liderlik Davranışlarının Eğitim Üzerindeki Etkisi', 'Toplam Kalite Yönetiminin Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği' ve 'Eğitimde Vizyoner Liderlik' adlı kitapları Pegem Akademi tarafından yayımlandı.

İyi derecede İngilizce bilmektedir. Evli olup, iki çocuk babasıdır.

27.09.2018 tarihinden itibaren Ankara Valiliđi'nde görevini sürdürmektedir.

ÖN SÖZ

İnsanlık tarihinde toplumlar birlikte hareket etme ve yaşama ihtiyacı hissetmiş, bunun sonucu olarak da toplumsal yaşantı normları veya kuralları ortaya konmuştur. Yalnız başına insanın zayıf, güçsüz ve korkak olmasından ve kişisel olarak gerçekleştirilmeyecek ihtiyaçlarını giderebilmek amacıyla; ilk çağlardan itibaren aynı durumda bulunan insanlar arasında guruplar oluşmuş, bunları yönetecek ve belirlenen hedeflere ulaşırarak liderlere de ihtiyaç duyulmuştur.

İnsanları belirli hedeflere götürebilmek için bu hedeflere ulaşmada onların kişisel arzu, ihtiyaç ve çıkarlarını izleyip bir grup etrafında toplayarak; güçlerini, cesaretlerini, arzu ve enerjilerini arttırmak, hatta oluşan gurubun çıkarlarını belirleyerek ulusal duyguların, ortak sosyal, ahlaki ve dinsel değerlerin meydana çıkmasını sağlayacak liderlere ihtiyaç hissedilmiştir. İnsan guruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesi ise her insanda bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna yeteneği gerektirmektedir.

Günümüz dünyasında değişim yaşamımızın en önemli gerçeklerinden biridir. Küresel değişim çok büyük bir hızla, her konuda ve alanda değişim yaratmaktadır. Değişmeyenler, değişimi gelişme yönünde yakalayamayanlar, çürümeye, yok olmaya mahkûmdurlar.

20. yüzyılın özellikle son çeyreğinde ortaya çıkan gelişmeler, dünya ekonomisinin şekillenmesi ve siyasal değer yargılarında ve yönetim anlayışında yaşanan büyük değişim, üzerinde daha önceki 150 yılda ortaya çıkan gelişmelerden daha fazla etkili ve belirleyici olmuştur. 20. Yüzyıldan itibaren yönetim alanında ortaya çıkan değişim sureci içinde örgütlenme ve yönetim sorunları, başlangıçta salt kar etme kaygısına dayalı teknik ve maddi nitelikli sorunlar olarak algılanırken, günümüzde tüm dünyayı saran küresel değişim dinamiklerinin etkisiyle, örgütlenme, istihdam ilişkilerinde, ekonomik büyüme, etkinlik ve verimlilik gibi ekonomik kaygılar yanında; işbirliği, motivasyon ve katılımçılık gibi demokratik unsurların tartışıldığı insan odaklı yaklaşımlar sıkça ve yaygın olarak gündeme gelmeye başlamıştır.

Toplumları yakından etkileyen bu değişim olgusu, örgütlerin de en önemli gündem maddesi haline gelmiştir. Örgütsel yapı ve bunun sonucunda sosyalleşme daha çok ön plana çıkmış, örgütlerde veya toplumlarda bulunan insanlar (izleyenler, iş görenler) arasında yönetsel açıdan birlikteliğin sağlanması ihtiyaç olarak görülmüştür. Yaşanan değişim oranında ihtiyaçlar değiştikçe liderlik kavramı da gelişmeye ve daha fazla önem kazanmaya başlamıştır.

Yönetim alanında gerçekleşen değişimler, liderlik alanında da yeni kavramların doğmasına yol açmıştır. Özellikle 1980’li yıllarda liderlik tarzlarındaki geleneksel yaklaşımların yeterli olmadığı gerekçesiyle yeni liderlik teorileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Teori ile gözlemler arasındaki açıklık, yeni bir liderlik anlayışının ve buna dayanan yeni bir yönetim paradigmasının gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. İşte bu çerçevede, bu çalışmada dünyada ve ülkemizde son yıllarda fazlasıyla vurgulanan vizyon kavramına, liderlik ve lider tanımlarına, bu bağlamda “vizyoner liderlik” yaklaşımına yer verilmiştir.

Özelde bu çalışmamın her aşamasında, genelde de çalışma ve akademik hayatımda önemli destekler veren, motivasyon kaynağım olan eşime, çocuklarıma, anne ve babama da teşekkür ederim.

Dr. Ayhan ÖZKAN

İÇİNDEKİLER

Yazar Hakkında.....	iii
Ön Söz.....	vii

1. BÖLÜM LİDERLİK KAVRAMI

Lider Yönetici Farklılığı	6
Liderin Güç Kaynakları	11
Liderlik Özellikleri	16
Liderlik Türleri.....	23
Liderlik Tarzı.....	27
Liderliğin Önemi ve Gerekliliği.....	29
Liderlik Yaklaşımları	30
I. Kişisel Özellik Yaklaşımları	33
II. Davranışsal Yaklaşımlar	35
III. Durumsallık Yaklaşımları.....	37
IV. Modern Liderlik Teorileri	39

2. BÖLÜM VİZYON NEDİR?

Vizyon Geliştirme Süreci.....	52
Kişisel Vizyon	53
Örgütsel Vizyon.....	54
Vizyonun Paylaşılması.....	58
Vizyon Geliştirmede Engeller.....	59
Vizyoner Liderlik.....	61
Vizyoner Liderlik Rollerini.....	71
Yolu Görmek.....	71
Yolda Yürümek	72
Yol Olmak.....	73
Eğitimde Vizyoner Liderlik.....	73
Okulda Vizyon Geliştirme Süreci	75

Eğitimde Ortak Anlayıř Geliřtirilmesi Gereken Konular	77
Vizyon Geliştirmede Dikkat Edilecek Hususlar.....	77
Sonuç.....	79
Kaynakça.....	83

1. BÖLÜM

LİDERLİK KAVRAMI

Ünlü tarihçi ve Türk dostu Prof. Toynbee, Pakistan'a dair bir makalesinde, "Türklerin bir sözü vardır ve çok yerindedir," der. "Balık baştan kokar." Tarihçi bununla her sahada liderlerin yetiştirilmesinin önemini anlatmak ister (Osmap, 2004, s. 467).

Liderlik, yönetim bilimi alanında son derece önemli olan ve son yıllarda çok çalışılan konuların başında gelmektedir. Tüm örgütlerin en önemli ögesinin insan olması, insan ögesinin de ihtiyaçlarını karşılamada ve amaçlarına ulaşmada örgütlenmesi zorunluluğu, liderliği ve yöneticiliği zorunlu kılmaktadır. Küresel boyutta ortaya çıkan gelişmeler, örgütlerin yeni ve bu duruma uygun liderlik formlarını bulmasını gerektirmiştir. Dolayısıyla, kurumsal ve uygulamalı liderlik çalışmaları gittikçe yoğunlaşmaktadır.

20. yüzyılda liderlik, yönetim alanında yoğun bilimsel çalışmaların yapıldığı başat konulardan biri olmuştur. Bu yüzyılda değişik alanlarda hem teorisyenler hem de uygulayıcılar liderliği çözümlemek için yoğun çabalar sarf etmişlerdir. Bu çabalar, liderlik alan yazınına yaklaşık, 5.000'den fazla çalışma, 350'den fazla da tanım kazandırmıştır. (Erçetin, 2000, s. 3). Çalışmalar liderlikle ilgili çeşitli yaklaşımların gelişmesine, tanımlar da liderliğin açıklanmasına katkıda bulunmuştur.

1800 yıllarına kadar "LİDERLİK" sözcüğü yoktu. Toplum bilimcilerin liderlik olgusu üzerine ciddi olarak çalışmaları için yüz yıl daha geçmesi gerekmiştir. Ancak son kırk yıl içinde araştırmacılar, çok ciddi ve derin araştırmalar sonucu insanların nasıl lider

olduklarını, liderliklerini nasıl koruyabildiklerini ve etkili bir lider olabilmek için nelerin gerektiğini öğreniyorlar (Gordon, 2002. s. 3).

Sosyal bilimlerin tamamına yakınında olduğu gibi, yönetim biliminde de kavramlara yalnızca bir tanımlama getirmek olası değildir. Benzer durumun, liderlik kavramı için de geçerli olduğu düşünülebilir. Yönetim bilimi ile ilgili alanyazın incelendiği zaman, liderlik için herkes tarafından kabul görmüş bir anlam veya tanımla karşılaşmak mümkün değildir. Bu bağlamda, yapılan her tanım, liderlik kavramının değişik boyut ve yönlerini ifade etmekte, farklı açılara ışık tutmaktadır. İki veya daha fazla kişinin amaçlarını gerçekleştirmek için, birbirleriyle etkileşimde bulunarak, güçlerini, zamanlarını, maddi kaynaklarını ve çabalarını uyumlu bir şekilde bir araya getirerek oluşturdukları grupsal her toplulukta lider, liderlik ve izleyicilik olgusundan söz edilmesinin zorunluluk olduğu belirtilebilir.

Liderlik kavramının daha iyi anlaşılabilmesi açısından iki noktanın önemle belirtilmesi gerekmektedir: Birincisi; insanlar, kişilik yapılarına bağlı olarak, yönetmeye ve/veya yönetilmeye ihtiyaç duymaktadır. Truman lideri, başkalarının yapmak istemediği ve sevmediği işleri onlara yaptırma yeteneğine sahip kişi olarak tanımlamaktadır (Manske, 1994, s. 1). Buna karşın, Cüceloğlu, “bir insan ancak yönetilecek birisi varsa yönetici olabilir” diyerek, liderlik veya yöneticiliğin deterministik bir yapısı olmadığını, şartsal bir durum olduğunu vurgulamaktadır (1997, s. 218).

Belirtilmesi gereken noktalardan İkincisi ise, ast-üst ilişkisinin olduğu formal örgütlerden, informal bir yapıya sahip olan aile gruplarına kadar uzayan süremde, etkileyen- etkilenen, lider-izleyen ilişkisinin varlığıdır. Liderliğin böyle geniş bir alana yayılması ve herkesin içinde lider olma veya lidere bağlanma ihtiyacının var olması, konu üzerinde birçok bilim dalında sayısız araştırma yapılmasına sebep olmuştur. Yönetim bilimi, sosyoloji, psikoloji, biyoloji vb. bilim dallarının her birisi liderliği kendi açısından tanımlamaya

çalışmıştır. Bu durum, liderlik kavramının, her bir araştırma sayısına koşut tanıma sahip olmasına neden olmuştur.

Liderlik konusunda önemli görülen tanımlar aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

Lider, “belli bir durum, zaman ve koşullar altında bir grup üzerinde; insanların örgütsel hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak çabalamasını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada yardımcı olan, tecrübelerini aktaran, izleyenlerinin, uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayan kişidir” (Werner, 1993, s. 17). Liderlik ise, “amaçları gerçekleştirmek için grup aktivitelerini etkileme sürecidir” (Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1986, s. 303).

Liderlik konusunda bir diğer tanım da; “kişinin arzuladığı şeyleri gerçekleştirmek için, örgütlenmiş üyeleri elde etme çabasıdır” (Vecchio, 1991, s. 202). Bu tanımın liderlik kavramını farklı bir boyuttan yani lider perspektifinden tanımladığı ve içerisinde “herhangi bir grubun liderliğini yapan kişinin elinden liderliği alma girişimi” anlamını da içerdığı belirtilebilir.

Liderlik, “bireyler tarafından gerçekleştirilen ve diğer bireylerin ortaklaşa yaratılan vizyona dönük olarak bir araya gelmesini, istekli ve coşkulu olarak ortak hedefleri benimsemesini ve bu hedeflerin gerçekleşebilmesi için güçlenerek bütün varlıkları ile katkıda bulunmasını sağlayan enerjik bir süreç” olarak da tanımlanmaktadır. Liderlik, aşk, yaratıcılık, dürüstlük gibi ne olduğundan çok insanların ne anladığı ile belirlenen ontolojik bir kavramdır.

Liderlik, “bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır.” Liderlik, “bir organizasyonun hedeflerine ulaşabilmesini sağlamak için insan kaynağını etkin ve verimli şekilde yönlendirme becerisidir”. Bu tanımda önemli olan iki anahtar kelime bulunmaktadır; birincisi insan kaynağı, ikincisi ise kurumsal hedefler. Liderlik sadece bir süreç değildir, aynı zamanda danışmanlık, güven, sevgi, tutku, eğlence, tutarlılık ve sabır isteyen bir durumdur.

Liderlik, temel olarak etkileme kapasitesi ile ilgilidir. Amaçları kim koyarsa koysun, amaçları gerçekleştirmek için üyeler bir kaynaktan etkileniyor ise orada liderlik var demektir. Hiç etkilemesi, olmayan bir kimse örgütün başı veya yöneticilerinden birisi olabilir, ama lider olabilmesi için etkilemeye sahip olması gerekmektedir. Lider, “kendisini izleyenlerin kendisine yaptığı etkiden daha fazlasını onlara yapabilen kişidir” (Başaran, 1992, s. 53). Bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların içinden birisi diğerlerine oranla daha çok etkide bulunabiliyor ise, o kişi insanların lideri olmaktadır.

Liderlik tanımları bununla sınırlı kalmamaktadır. Çelik'in (2003) aktardığına göre;

- Liderlik, grup etkinliklerini grup hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme sürecidir (Bass, 1985).
- Liderlik, görüşleri, eylemleri ve eğilimleri, etkileme, yönlendirme ve yönetmedir (Bennis ve Nanus, 1985, s. 56).
- Liderlik, lider ile her bir izleyici arasında oluşan çift yönlü bir etkileşimdir (Graen, 1976, s. 116).
- Liderlik, güçlü bir etkidir (Argyris, 1976, s. 227).
- Liderlik, etkili kişisel özelliklere bağlı bir güçtür (Etziani, 1964).
- Liderlik, izleyicilerin düşünce ve eylemlerini etkileme doğrultusunda güç kullanmadır (Zaleznik, 1977, s. 267).

Liderlikle ilgili olarak yapılan tanımlamalar, liderliğin farklı yönlerini ele almıştır. Liderlik bazen bir kişilik özelliği, bazen belli bir makamın niteliği, bazen de bir davranış türü olarak kullanılmıştır (Can, 1991, akt., Çelik, 2003, s. 1).

Liderlikle ilgili yapılan tanımlarda genellikle liderlikle lider arasında kesin bir ayırım yapılmamıştır. Oysa ki lider bir bireyi simgelerken, liderlik bir davranış olarak görülmektedir (Aydın, 1994, akt, Çelik, 2003, s. 1).

Druckere göre etkili liderler sadece karar vermezler. Bu kişiler örgüte çok geniş bir açıdan bakar ve iş görenler üzerinde çok büyük bir etki oluştururlar. Liderler günlük sorunları çözmeye ya da ortaya çıkarmadan çok, stratejik düşünceleri denerler. Liderler, grubu bir vizyon etrafında birleştirmeye çalışırlar (Çelik, 2003, s. 2).

Etkin liderliğin temeli kurumun misyonunu düşünmek, bunu tanımlamak ve açık gözle görülür bir biçimde ortaya koymaktır, lider hedefleri tespit eder, öncelikleri belirler, standartları koyar ve bunların takipçisi olur (Özden, 2000, s. 110).

Liderler gruptan çıkar. Yani grup elemanları örgütün ihtiyaçlarına çözüm üretecek kişiyi liderliğe getirirler. Liderliğe getirilen kişi grubun ihtiyaçlarına çözüm getiremezse grup tekrar onu liderlikten alır. Ama gerçek liderlik ruhuna sahip olan kişiler bu duruma gelmeden çekilmesini bilirler.

Liderlik, iki veya daha fazla kişiyi güç ve etki yoluyla yönlendirir. Ancak güç ve etki bakımından iki farklı liderlik biçimi ortaya çıkmaktadır. Formal lider, otorite ile grup üzerinde etkisini gösterir, informal lider ise gösterdikleri liderlik davranışıyla bir grupta bütününe kişidir (Çelik, 2003, s. 3).

Bütün bu liderlik tanımlarında ortaya çıkan amaç, lider, izleyenler ve ortam almak üzere dört temel öge vardır:

Amaç: Grup bireylerinin bir araya gelmesine neden olan hedefler, ilgi ve ihtiyaçlardan oluşan öğedir.

Lider: Grubu oluşturan öğeleri etkileyebilen örgüt öğesidir.

İzleyenler (üye): Liderin yaptığı etkiyi kabullenen kişilerdir.

Ortam: Üyelerin yeterliliği, ilişkilerin düzeyi, hedeflerin gerçekleştirilebilirliği, güdülenme ve motivasyon düzeyi gibi faktörlerden oluşan temel öğedir (Başaran, 1993, s. 8).

Görüldüğü üzere, yapılan tanımlamalar, insan, etkileme ve amaç kavramları üzerine odaklanmaktadır. Dolayısıyla, liderlik kavramının; insan, etkileme ve amaç kavramlarıyla iç içe geçmiş, bir-