



www.turkishstudies.net/turkishstudies

Turkish Studies

eISSN: 1308-2140

Research Article / Araştırma Makalesi



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY
Sponsored by IBU

Bir Vakıf Üniversitesi Öğrencilerinin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi: Bir Nitel Çalışma

Determining the Leadership Style of A Foundation University Students: A Qualitative Study

Arzu Bulut* - Halil Şengül**

Abstract: This study has been carried out as a qualitative research with the aim of specifying the leadership characteristics of the faculty student representatives and club chairs of a foundation university and which leadership attitudes they adopt accordingly and also to determine their points of view of the leadership concept. The research has been conducted at a foundation university in Istanbul city. In specifying the sampling, criterion sampling from among purposive sampling methods. Research data were collected from the focus group discussion held on 28.08.2018. The focus group discussion as a qualitative data collection technique was used to obtain data. In the study the semi – structured interview form including 4 questions with the theme leadership concept determined by the researchers, which aimed to collect information, and the questions developed by Cansoy and Turan within the framework of youth leadership characteristics in their scale development study was used. The data obtained were recorded in an audio recorder. The audio recording data were transferred to Microsoft word. In our study the content analysis technique, a qualitative research method, has been used for the analysis of the research data. In the study it was determined that the most prominent leadership characteristics of the student representatives and club chairs are respectively, trust and being trustworthy, communication and setting targets and struggling. In the research it was observed that the students received the lowest frequency in decision – making and the second lowest in problem – solving features. It was also observed that generally the highest leadership characteristics frequency was received by the students F, K and L and the lowest frequency was received by students I, A, B and G. As a result of the findings obtained from the research it has been determined that student representatives and club chairs are close to democratic – participatory leadership type and visionary leadership type. It is considered that students are passive leaders in decision – making and problem – solving characteristics. With the low leadership characteristics the students display, they can be defined as leaders open to be improved.

Structured Abstract: The process that started with the industrial revolution for the transition to information society brought along significant changes in the cultures, management approaches and leadership understanding of the societies. Currently a management mentality that does not only command, but is also creative, orienting, sharing, focusing on the future, is absorbing and impressive gains acceptance almost by everyone (Gül and Şahin, 2011:237). Although there are different perspectives among people regarding

* Doktora Öğrencisi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi

PhD (c), Üsküdar University, Institute of Health Sciences, Health Management

ORCID 0000-0001-7362-5667

arzublt80@gmail.com

** Dr. Öğr. Üyesi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi

Asst. Prof. Dr., Sabahattin Zaim University, Faculty of Health Sciences, Health Management

ORCID 0000-0001-5745-0369

halil.sengul@izu.edu.tr

Cite as/ Atıf: Bulut, A. & Şengül, H. (2020). Bir vakıf üniversitesi öğrencilerinin liderlik tarzlarının belirlenmesi: Bir nitel çalışma. *Turkish Studies*, 15(5), 2229-2252. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.42657>

Received/Geliş: 25 March/Mart 2020

Checked by plagiarism software

Accepted/Kabul: 25 August/Ağustos 2020

Published/Yayın: 31 August/Ağustos 2020

Copyright © MDE, Turkey

CC BY-NC 4.0

leadership, there are also many opinions and theories about leadership in scientific area (Baloğlu, 2015). Chemers, states that leadership is a social influencing process formed by an individual, who can provide support and help of others in order to achieve a common target (Chemers, 1997:1). Leadership can also be considered as an adjective gained by a position, a personality trait and a behavioral attitude (Köksal, 2004).

The need for leadership and the significance attached to it has provided many relevant researches to be carried out. Student leadership, which is one of these, is expressed more explicitly in recent years; however, student leadership is not a new concept. Although student leaders have been existing since ancient times, its significance for schools has only been considered in recent years and the issue has become topical with providing opportunities and possibilities in order to raise student leaders. Moving from the fact that leadership is a trait that is gained subsequently, raising the great leaders of the future will also pave the way for a social development. According to Morrison (1994), all members of the school should support the student leadership development (Akt. Büyükoğlu and Okutman, 2017). As the student leaders gain skills and confidence when they are in leadership positions, these benefits also address their lives and shape their future. Developing the leadership potential of young people is of vital importance. The society will always need ethical, collaborative and transforming leaders with a strong service understanding (Lavery and Hine, 2013).

The prevalence of the world-wide leadership development programs among students has necessitated the fact that the leadership characteristics of students be specified. This study has been conducted as a qualitative research in order to specify the leadership features of student representatives and club chairs of a foundation university and to determine which leadership attitudes they adopt and their perspectives for the leadership concept. It also aims to obtain in depth, detailed and multi – dimensioned information on their interests, perceptions, emotions, ideas and experiences, their attitudes, works and applications they have carried out in order to specify their opinions for this concept.

Material and Method: The study has been carried out with qualitative method. The research data was obtained at a focus group discussion at a foundation university in Istanbul city on 28.08.2018. The research group of the study consisted of a total 12 people, faculty student representatives and club chairs, studying at a foundation university. In our study criterion sampling has been used in order to determine whether the student representatives and club chairs, who were considered to have the skill of representing the students and were elected, have different leadership characteristics from the specified leadership criteria. In the study it was aimed that the targeted information would be reached and semi – structured interview as a qualitative method was used.

As a data collection tool for the study firstly a socio – demographic information form was used in order to determine the socio – demographic features of the students. Following this, the semi – structured interview form that involved 4 questions specified by the researchers and that included the leadership concept theme, aiming receiving information and the questions in the criterion development studies of Cansoy and Turan (2016) that was developed within the framework of youth leadership characteristics. In the study the themes the questions were in were determined and the data obtained was recorded in a voice recorder. The data in the recorder were transferred to Microsoft Word.

Content analysis, one of the qualitative research techniques, was used in order to examine the data obtained at this study. The road map followed to analyze the data obtained at the study consisted of coding the data, finding the themes, organizing the codes and the themes, specifying, and interpreting the findings. At the theme coding stage of the study the characteristics “Leadership Concept” and “The Characteristics of Young Leadership” in the conceptual framework were taken as the basis. Codes and subcodes have been specified from the texts in line with the draft themes. In the study Microsoft Office Excel was used for the frequency analysis.

Results and Discussion: According to the findings obtained from the study, it was specified that 75% of the participants had not received any leadership training, that 100% of those with training did not find their training satisfactory. It was specified that % 100 of the participants was coming from nuclear families, that they spent 66.7% of their lives in big cities and that 66,7% had protectively structured families. In the coding for the “leadership concept” of the student leaders subject to the research, it was specified that the highest frequency concept was “taking the leaders as examples in the development of the leadership role” with 35,9%. At the coding as a result of the examination of the leadership characteristics of student representatives and club chairs, the lowest frequency “Being consulted at decision – making processes of others” under the leadership

feature “Communication skill” was repeated 7 times. At the student leaders’ characteristic of trust and being trustworthy coding, the concept with the highest frequency was specified to be “Appraisal for discourse and ideas”. At the coding for the concept “Putting targets and struggling” of the student leaders the concept with highest frequency was the code “The diligence to work towards ideals” and the code “Sensitivity for social problems” with the highest frequency within the “Responsibility” characteristic was repeated 18 times. It was specified that in the coding “Problem solving” characteristic of the student leaders the concept with highest frequency was “Making use of experience in problem solving.” In the “Decision making” characteristic coding the concept with the highest frequency was specified to be “Making use of the information obtained at the decision-making process”. Generally, it was observed that the highest leadership characteristics frequency was received by students F, K and L. The lowest frequency of leadership characteristics was generally received by students A, B, G and I.

In the study it is considered that the students have adopted the types “Democratic – participatory leadership” and “Visionary leadership”. The leader in the democratic leadership type listens to people in his/her environment, appreciates what is said and thought, gives confidence and offers them the power to make decisions. Democratic leaders may make the final decision themselves, but still they involve the team members in the decision making process (Akçit et al., 2018). In a study, where leadership characteristics of students in schools of physical education and sports were determined, the ratio of students who stated themselves as “Visionary leader” under “I could be described best as this way” was stated to be 7,8% (Aydın et al. 2016). The leader in the visionary leadership type evokes those in his/her environment towards a vision. The leader with vision provides it that the target, objective, and values of the organization are put forward more explicitly. This situation provides a positive relation between the visionary leader and organizational commitment in terms of increasing the sensitivity and commitment of the staff to the organization. (İşcan and Tanrıbil, 2016).

Conclusion and Recommendations: As a result of the findings obtained from the research, it could be stated that student representatives and club chairs are closer to the types “Democratic – participatory leadership” and “Visionary leadership” The student representatives and club chairs could be defined as generally successful student leaders with the leadership characteristics they display. In addition, it has been determined that generally students A, B, G and I students received the lowest frequency in leadership characteristics. With the low leadership characteristics they display, the student representatives and club chairs could be defined as student leaders open to improvement.

Moving from the results of the research, it could be recommended that the students improve their characteristics of decision making and problem solving that are weak, that the university administration provides support for the student representatives and club chairs to complete the leadership characteristics they need and that support all members in the school to improve the development of student leadership. It is also recommended that opportunities are created for students to develop their leadership characteristics and that students are supported with special training programs that will offer them opportunities to develop themselves.

Key words: Healthcare Management, Leadership, student leaders, youth leadership, leadership characteristics, leadership types

Öz: Bu çalışma, bir vakıf üniversitesi fakülte öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanlarının liderlik özellikleri ile buna göre hangi liderlik davranış tarzlarını benimsediklerini ve liderlik kavramına bakış açılarını belirlemek amacı ile nitel araştırma olarak gerçekleştirildi. Araştırma İstanbul ilinde bir vakıf üniversitesinde gerçekleştirildi. Örneklemin belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanıldı. Araştırma verileri 28.08.2018 tarihinde yapılan odak grup görüşmesinde toplanmıştır. Verilerin elde edilmesinde, nitel bir veri toplama tekniği olan odak grup görüşmesinden yararlanıldı. Çalışmada araştırmacılar tarafından belirlenen ve bilgi edinilmesinin hedeflendiği liderlik kavramı temasını içeren 4 soru ve Cansoy ve Turan’ın gençlik liderlik özellikleri çerçevesinde geliştirdikleri ölçek geliştirme çalışmalarındaki soruların yer aldığı yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanıldı. Elde edilen veriler ses kayıt cihazına kaydedildi. Ses kayıt cihazı verileri Microsoft Word’e aktarıldı. Çalışmamızda nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde Microsoft Office Excel programından yararlanıldı. Çalışmada öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının en belirgin liderlik özelliğinin sırası ile güven duyma ve güvenilir olma, iletişim becerisi ve hedef koyma ve mücadele etme olduğu belirlendi. Araştırmada öğrencilerin karar verme ve ikinci sırada problem çözme özelliğinden en düşük frekansı aldıkları görüldü.

Genel olarak en yüksek liderlik özellikleri frekansı F, K ve L öğrencileri, en düşük frekansı ise I, A, B ve G öğrencilerinin aldığı görüldü. Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda, öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının demokratik-katılımcı liderlik tipi ve vizyoner liderlik tipine yakın oldukları belirlendi. Öğrencilerin karar verme ve problem çözme özelliklerinde pasif liderler oldukları düşünülmektedir. Öğrenciler sergiledikleri düşük liderlik özellikleri ile geliştirilmeye açık liderler olarak tanımlanabilir.

Anahtar kelimeler: Sağlık Yönetimi, Liderlik, Öğrenci Liderler, Gençlik Liderliği, Liderlik Özellikleri, Liderlik Tipleri

1. Giriş

Sanayi devrimi ile başlayıp, bilgi toplumuna geçiş süreci toplumların kültürlerinde, yönetim tarzlarında ve liderlik anlayışlarında önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir. Günümüzde sadece emir veren değil, aynı zamanda yaratıcı, yönlendirici, paylaşımcı, gelecek odaklı, sürükleyici ve etkileyici bir yönetim anlayışı neredeyse herkes tarafından kabul görmektedir (Gül ve Şahin, 2011:237). İnsanlar arasında liderlik hakkında farklı görüşler hâkim olsa da, liderliğe ilişkin bilim alanında pek çok düşünce ve teori bulunmaktadır (Baloğlu, 2015). Liderlik sözcüğünün tanımı günlük yaşantımızda herkes tarafından halen net olarak tanımlanmamıştır. Bu sebepten ötürü literatürde liderlik kavramını açıklayan çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bennis (1989) “liderlik güzellik gibidir; tanımlaması zor, ancak gördüğünüzde bilebileceğiniz bir şeydir” şeklinde liderliği ifade etmektedir (Chemers, 1997, akt. Baloğlu ve Karadağ, 2009:168). Chemers, liderliği ortak bir amacın başarılmasında başkalarının desteği ve yardımı sağlayabilen bir kişinin oluşturduğu bir sosyal etkileme süreci olarak ifade etmektedir (Chemers, 1997:1).

Liderlik, makam ile elde edilen bir sıfat, bir kişilik özelliği ve bir davranış şekli olarak da görülebilir. Liderlik ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçları, Batı ve Doğu kültürleri açısından farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır (Köksal, 2004). Aynı zamanda liderlik konusunda çok çeşitli algılama farklılıkları da bulunmaktadır. Bu farklılıklardan biri daha çok liderin kişilik özelliklerine odaklanırken, bir diğeri ise lider davranışlarına odaklanmaktadır.

Günümüz dünyasında problemlerin çözümünde takım çalışmasının ve güçlü liderliğin teşvik edilmesine önemli bir vurgu yapılmaktadır. Küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin yarattığı karmaşık zorluklar nedeniyle, kuruluşların sorunları verimli bir şekilde çözmeleri ve mevcut kaynaklardan en iyi şekilde yararlanılarak, öneri ve fikirlerin hızlı ve verimli bir şekilde uygulanması gerekir (Jones ve Rudd, 2008).

Liderliğe duyulan ihtiyaç ve liderliğin önemi, liderlikle ilgili birçok araştırma yapılmasını sağlamıştır. Bu araştırmalardan birisi olan öğrenci liderliği son yıllarda okullarda daha belirgin olarak ifade edilse de öğrenci liderliği yeni bir kavram değildir. Öğrenci liderler çok eski zamanlardan beri varlığını sürdürmesine rağmen, okullar için önemi son yıllarda gözler önüne serilmiş ve lider öğrencilerin yetiştirilmesi için fırsat ve olanaklar yaratılarak konu güncel hale gelmiştir. Geleneksel öğrenci liderliği kavramı, özel roller, sorumluluklar ve ödülleri içeren İngiliz modeline dayanmaktadır. Öğrenci liderliği Rugby School'da Sir Thomas Arnold tarafından daha da geliştirilen 16.yy'da Eton Kolejini mükemmel sistemiyle ortaya çıkarmıştır (Curtis ve Boulwood, 1964, akt. Lilley, 2010). Son yıllarda öğrenci liderlerin kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak olan öğrenci liderlik eğitim programları ön plana çıkmaktadır (Büyükoğlu ve Okutman, 2017). Eğitim programları yolu ile öğrencilere temel liderlik becerileri kazandırılabilir. Bu kazanımlar, öğrencilerin liderlik rolleri hakkında artan bilgileri ile kendi liderlik potansiyellerini fark etmelerine yardımcı olmaktadır (Kaweski, 1995). Chapman ve Aspin'e göre (2001) öğrenci liderleri bu programlarla geliştirmek ve desteklemek demek, sosyal sorumluluk, toplumsal liderlik, toplumu harekete geçirme ve liderliğe hizmet anlamında büyük öneme sahiptir. Liderliğin sonradan kazanılan bir vasıf olduğu gerçeğinden yola çıkarsak, geleceğin büyük liderlerinin yetiştirilmesi, toplumsal bir ilerleyişin de önünü açacaktır. Morrison'a göre (1994) okuldaki tüm üyelerin öğrenci liderliği

gelişimini desteklemesi gerekmektedir (Akt. Büyükoğlu ve Okutman, 2017). Öğrenci liderler, liderlik pozisyonlarında buldukları sırada beceri ve güven kazanırken, aynı zamanda bu faydalar onların ilerleyen yaşamlarına yön vererek, geleceklelerini de şekillendirmektedir. Gençlerin liderlik potansiyelini geliştirmek hayati önem taşımaktadır. Toplum her zaman etik, işbirlikçi, dönüştürücü olan ve güçlü bir hizmet anlayışına sahip liderlere ihtiyaç duyacaktır (Lavery ve Hine, 2013).

Dünyada liderlik gelişim programlarının öğrenciler arasında yaygınlaşması, öğrencilerin liderlik özelliklerinin belirlenmesini de gerekli kılmıştır. Bu çalışma bir vakıf üniversitesi fakülte öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanlarının liderlik özellikleri ile hangi liderlik davranış tarzlarını benimsediklerini ve liderlik kavramına bakış açılarını belirlemek için liderlik kavramı hakkında ki görüşleri, ilgileri, algıları, duygu, düşünce ve deneyimleri, tutumları, yaptıkları çalışmalar ve uygulamalara dair derinlemesine, detaylı ve çok boyutlu bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma olarak gerçekleştirildi.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Liderlik Kavramı

Liderlik kavramı çok eski zamanlara dayanmaktadır. M.Ö. 6. yy'da Sun Tzu tarafından yazılan ve savaş stratejilerinden bahseden "Savaş Sanatı" adlı eser, liderlik kavramının önemini ve tarihinin ne kadar eski olduğunu ortaya koymaktadır. Lider kelimesi 1755 yılında yayınlanan İngilizce sözlükte "önde giden kimse", 1828 yılında hazırlanan Webster Amerikan sözlüğünde, "lider olacak kimsenin özellikleri", 1976 yılında Oxford İngilizce sözlüğünde ise, "insanlara liderlik edilmesi ve etkileme sanatı" şeklinde tanımlanmıştır (Önen ve Kanayran, 2015).

İngilizce bir kelime olan liderlik (leadership) kelimenin aslı fiil olarak "lead" olup, anlamı kılavuzluk etmek, rehberlik yapmak, yol ve yön göstermektir. "Leader" kelimesi ise; rehber, kılavuz, önder, lider, reis anlamlarını içermektedir. Lider; Cesareti, eğitimi, bilgisi ve deneyimiyle zamanında ve yerinde isabetli kararlar alabilen, stratejisi ve taktik planları olan, bu strateji ve taktikleri uygulayan, tüm fırsatlara açık olan, değişim yaratan ve buna uyan kişidir. Aynı zamanda yaratıcı düşüncelere sahip bir grup oluşturabilen; tüm bunları ileri düzeyde uygulayabilmek için güçlü bir grup içi değerler sistemi kültürü oluşturarak sürekliliğini sağlayabilen kişidir (Erkmen, 2007).

Burns "Liderlik (Leadership)" adlı eserinde liderliği; insanların ekonomik, politik, güç ve değerler kullanarak, bağımsız veya karşılıklı oluşturdukları ve amaçlara ulaşmak için izleyicilerini harekete geçirme şeklinde tanımlamaktadır (Eraslan, 2012). Başka bir tanımda ise lider fırsatları gören ve onları yakalayan, geleceği gören ve başkalarının da bu resmi görmesine yardımcı olan bir koç, teşvikçi ve bugün için daha iyi olan şeyler için risk almaya istekli kişidir (Bhatti ve diğ., 2012).

Lider; mümkün olan her durumda risk alabilmeli, geleceğe umutla ve iyimserlikle bakmalı, çevreyi iyi analiz ederek, fırsatları yakalayabilmelidir. Lider; amaç, hedef ve standartlarını ortaya koyabilmeli, astlarına karşı güven duymalı, astlarına özgürce davranabilecekleri bir ortam yaratmalı ve yönetme özelliğinden ziyade, en önemlisi liderlik yeteneğine sahip olmalıdır (Önen ve Kanayran, 2015).

Etkili liderler, tüm kritik zorluklarını tek başına çözemediklerini kabul ederler. Etkili liderlerin zorluklar karşısında astlarını ve çalışanlarını, akranlarını ve hatta üstlerini de süreçlere dahil etmeleri gerekecektir. Başkalarının düşünme becerilerini kullanabilmek için, liderler onlara ne yapmaları gerektiğini anlatmaktan ziyade, yenilikçi ve yaratıcı düşünme süreçlerine dahil etmek zorunda kalacaktır (Jones ve Rudd, 2008). Gardner (1990) göre liderin başlıca görevleri; hedefleri öngörmek, değerleri onaylamak, motive etmek, yönetmek, uygulanabilir bir birliğe ulaşmak, açıklamak, grubu temsil etmek ve yenilemek (Gannouni ve Ramboarison-Lalao, 2018).

Gençler muazzam liderlik potansiyeline sahiptirler. Onlar geleceğin liderleri olarak, işyerinde, ailede, toplumda ve hükümette ve okullarda liderliğin önemli sorumluluklarını

üstlenmişlerdir (Lavery ve Hine, 2013). Okulun toplum içindeki varlığı, gelişimi, pozisyonu ve toplumla arasındaki bağı kurmada okuldaki liderler büyük öneme sahiptir. Liderliğin kurumlara kazandırdığı özellikler, başka bir liderlik yaklaşımının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Lider öğretmen, veli, öğrenci ya da personeli olan okullar, yüzünü her zaman ileriye dönmüş, sorunlar içinde boğulmayan, ne istediğini bilen kurumlardır (Büyükoğlu ve Okutman, 2017). Bunlarla birlikte okul liderliği eleştirici, dönüştürücü, eğitici, yetki verici, özgürlükçü, etik ve sorumlu olmalıdır (Bottery, 1992).

Kouzes ve Posner'e göre (1998) lider öğrenciler;

- Gelişim ve yenilik için sürekli olanaklar arar,
- Risk alır ve hatalardan yeni şeyler öğrenir,
- Hatalardan, küçük kazançlar elde eder,
- Vizyonun paylaşılmasını sağlar,
- İş birliği oluşturur,
- Örnek olur,
- Başarılar karşısında kutlama için fırsatlar arar,
- Bireysel farklılıkları destekler.

2.2. Liderlerin Taşınması Gereken Özellikler

Liderlik özellikleri üzerinde bugüne kadar birçok çalışma yapılmakla beraber, halen liderlerin taşınması gereken davranışlar üzerine çalışmalar devam etmektedir. Aşağıda liderin bazı özellikleri sıralanmıştır (Erkmen, 2007; Barutçu ve Akatay, 2000; Önen ve Kanayran, 2015; Uslu, 2011)

- İlk bakışta durumu kavrama yeteneği vardır.
- Maddi, manevi cesareti, fiziki ve zihni dayanıklılığı yüksek kişidir.
- Sorumluluk sahibi, mücadeleci, sağduyulu, risk alabilen, atılım gücüne sahiptir.
- Örgüt üyeleri ile birlikte hareket eder ve astlarına danışmanlık eder.
- Organizasyonu başarıya doğru sürükler.
- Astlarının fiziksel ve ruhsal refahını sağlar, paylaşımcı ve adildir.
- Hayal gücünü iyi kullanan, geleceği öngören, maceracı, yaratıcı ve dürüst kişidir.
- Beklenmeyen olaylara göğüs germe kapasitesi yüksek, değişime ayak uyduran kişidir.
- Çalışkan, araştırmacı, mantıklı, titiz, bilgili ve bilgisini kullanma zekâ ve yeteneği olanıdır.
- Düşünceleri pratiğe geçirme becerisi ve duruma uyum kabiliyeti yüksektir.
- Hızlı ve doğru muhakeme yeteneği olan, soğukkanlı kişidir.
- Güçlü ve zayıf yönlerini iyi bilen, hatalarından ders çıkartandır.
- Fırsatları değerlendirir, yeniliklere her zaman açıktır.
- Taktik, operatif, stratejik düzeyde bilgi ve uygulama becerisi vardır.
- Örgüt içinde gelişmeleri takip ederek hem kendini hem de astlarını motive eder.

2.3. Liderlik Tarzları

Yusof'a (1990) göre liderlik tarzı, liderlik ettikleri bireysel üretim üzerindeki çeşitli liderlik durumlarındaki davranışlarını motive etmesi gereken bir yapıdır. Yusof (1990) liderlik tarzlarını otokratik, demokratik ve laissez-faire şeklinde sınıflandırmıştır (Razak ve diğ., 2015). Bir liderlik tarzları bir liderin yaptıklarına ve nasıl davranması gerektiğine odaklanır (Jamaludin ve diğ., 2015).

2.3.1. Dönüştürücü (transformational) liderlik: Dönüştürücü lider; değişim ve yenilenmeyi gerçekleştirerek organizasyonları üstün performansa ulaştıran kişidir. Dönüştürücü lider var olan

potansiyeli ortaya çıkaran, yeni yetenekleri saptayarak geliştiren, misyon ve stratejiler üzerinde odaklanan, çalışanların ihtiyaçlarını keşfeden, onlara yeni yönler çizen kişidir (Çolakoglu, 2009)

Son yirmi yıldır dönüşümcü liderliğin küresel ve yerel düzeyde zihinleri meşgul etme oranı artmıştır. Özellikle kurumların yeniden yapılandırılma sürecinde karşılaşılan sorunlar nedeni ile etkili bir liderlik stratejisi için yoğun bir arayışa girilmiştir. Bu şiddetli ve yoğun arayışın adı “dönüşümcü liderliktir” (Eraslan, 2012) Bu liderlik stratejisinde, lider ve örgütün tüm üyeleri merkezi otoriteden ziyade sosyal bir grup olarak hareket ederler (Önen ve Kanayran, 2015) Dönüşümcü lider, insanları kendi çıkarlarının ötesine geçmeye ve kolektif grubun hedeflerini ve değerlerini takip etmeye motive edebilir (Jones ve Rudd, 2008).

Dönüşümcü liderlik, organizasyonun tutum ve inançlarında köklü değişiklikler getirir, örgüt üyelerinin yeteneklerini ortaya çıkarmalarını sağlayarak, bu yetenekleri kullanmalarını teşvik eder. Örgütün amaçlarına ulaşması, çalışanların bilgi ve yeteneklerine bağlıdır. Dönüşümcü liderlik tarzında çalışanlar, kendilerine ilham veren liderin peşine düşer. Dönüşümcü liderler ekipleriyle enerji ve coşkuyla hareket ederek iletişim kurarlar. Liderler ve çalışanlar arasında yakın bir ilişki vardır. Dönüşümcü liderin örgütlenmesinin başarısı, vizyonuna dayanır. Vizyonunun çalışanlar arasında tanıtılması esastır. Çalışanların güvenini kazanması dürüstlüğe ve vizyona sahip olmasına bağlıdır (Fareena ve Mahmood, 2016).

2.3.2. Etkileşimci (transactional) liderlik: Etkileşimci lider, çalışanlara belirlenen hedefe ulaşmaları karşılığında ödül sağlar (Khan, 2017). Koşullu ödüller vererek işçilerin motivasyonunu artırır. İstisnaya göre yönetim genellikle etkileşimci lider tarafından kullanılır. Çalışanın performansı iyi ise o zaman övgü ve ödül verilir. Performans beklentilerin altındaysa, düzeltici eylem de kendisi vardır. (Fareena ve Mahmood, 2016).

Etkileşimci lider çalışanları sadece temel düzeyde motive eder. Ancak bireyleri belirlenen hedefin ötesinde motive etmez, bireysel gelişmeyi ilerletmez. Etkileşimci lider yalnızca ödül ve fayda sistemlerine odaklanır, eğer çalışanlar hedeflerine ulaşamayacaklarsa yaklaşımlarını değiştirebilirler. Öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkide bu liderlik tarzı yaygın olarak kullanılmaktadır. Öğrenciler Projeleri, ödevleri veya testleri tamamlamak için gerekli ve iyi performans gösterirlerse, iyi bir şekilde ödüllendirileceklerdir (Khan, 2017).

Lider, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşıldığında olumlu güçlendirme, ödüller, övgü ve ödüller verir. Hatalar, ihlaller ve başarısızlıklar meydana geldiğinde ise ceza, kınama ve olumsuz geri bildirim gibi olumsuz güçlendirme kullanır (Ruggieri ve diğ., 2013).

2.3.3. Otokratik liderlik: Otokratik liderlik, aynı zamanda otoriter liderlik olarak da bilinir, tüm kararlar üzerinde bireysel kontrolün olduğu ve grup üyelerinin çok az girdisi ile karakterize olan bir liderlik tarzıdır. Otokratik liderler genellikle kendi fikirlerine ve yargılarına dayanarak seçimler yaparlar ve nadiren grup üyelerinin tavsiyelerini kabul ederler (Razak ve diğ., 2015). Cheng ve ark. (2004) otoriter liderliği, itaatkâr çalışanlar yaratma ve sürekli denetleyici eğiliminde olma olarak tanımlamıştır (Çelebi, Güner ve Yıldız, 2015).

Otoriter lider özelliklerine baktığımızda; astlarına baskı uygulama davranışı gösterirler, muhalefetten hoşlanmaz, katı ve baskılayıcı kurallarla belli davranış kalıplarını uygularlar. Genellikle kararları sadece kendisi alır, kendisi uygular, sahip olduğu yetkiyi ve gücü örgütün diğer üyelerine aktarmamaktadır. Bu tarz liderlik, daha çok otokratik ve bürokratik yönetime sahip toplumlar için geçerlidir (Önen ve Kanayran, 2015). Schwartz (1987) otokratik örgütlerde işçiler arasında hayal kırıklığı ve öfkenin fazla olduğunu bulmuştur. Hayers (2000), liderlerin işçilerin karar alma süreçlerine katılmalarına nadiren izin verdiğini, stres altında olan işçilerin ise liderlerinin sert denetim ve kontrolünün olduğunu rapor ettiklerini bildirmiştir (Bhatti ve diğ., 2012).

2.3.4. Demokratik-katılımcı liderlik: Katılımcı liderlik olarak da bilinen demokratik liderlik, grubun üyelerinin karar verme sürecinde daha katılımcı bir rol üstlendiği bir liderlik tarzıdır

(Razak ve diğ., 2015). Demokratik katılımcı liderlik tarzı Tannenbanum ve Schmidt (1958) tarafından merkeziyetçi anlayışın olmadığı ve kararların çalışanlarla paylaşıldığı yönetim biçimi olarak tanımlanmıştır (Akdemir ve Konakay, 2014) Demokrat bir lider nihai kararı kendisi vermesine rağmen, karar verme sürecine katkıda bulunmak için ekibin diğer üyelerinin katılımını sağlar. Bu sadece çalışanların veya ekip üyelerinin neler olup bittiğinden haberdar olmalarını sağlamanın yanında, iş tatminini arttırmakla kalmaz, aynı zamanda insanların becerilerini geliştirmelerine de yardımcı olur. Demokratik katılım sayesinde çalışanlar, hak ettikleri terfi gibi finansal ödülün ötesinde çok çalışmak için motive olmaktadır. Bazen demokratik katılım zaman almakta ve bazı işlerin daha yavaş olmasına yol açabilmekte ancak sonuç çoğu zaman iyi olmaktadır. Lewin ve arkadaşları (1939), demokratik liderlik tarzının en etkili olduğu sonucuna varmışlardır (Bhatti ve diğ., 2012)

2.3.5. Bırakınız yapsınlar (laissez-faire) liderlik: Laissez-faire liderlik tarzı müdahale etmeme politikasını içermektedir. Bu liderlik tarzında tüm çalışanlara tam bir özgürlük sağlarken, hedeflere ulaşmanın özel bir yolu bulunmamaktadır (Bhatti ve diğ., 2012). Laissez-faire lider, yalnızca hedefler karşılanmadığında veya bir sorun ortaya çıktığı zaman müdahale eden istisna yönetimi (pasif) kullanır. Laissez-faire liderlik davranışları aynı zamanda, kararları erteleyen ve sorumluluğu bırakan davranışlardır. Burada lider sorunlar ciddileşene kadar müdahale etmez ve hataların dikkatine sunuluncaya kadar harekete geçmeyi bekler.

Laissez-faire liderler çalışanlara ya da örgüt üyelerine geri bildirim veya destek sunmaz, sorumlulukları kabul etmekten kaçınır, yardım taleplerini takip edemez ve önemli konularda görüşlerini ifade etmeye direnir. Laissez-faire lider, karar verme süreçlerinde kontrolü çoğunlukla örgüt üyelerine verir (Jones ve Rudd, 2008). Bu liderlik tarzı, avukatlar, doktorlar, mühendisler, mimarlar vb. meslek kurumlarının yönetimine uygundur. Çünkü bu liderlik tarzı yetenekli çalışanlara kendi kararlarını alma özgürlüğünü veren bir yönetim biçimidir (Jamaludin ve diğ., 2015).

2.3.6. Vizyoner liderlik: Daha etkin bir yönetimin sağlanması için günümüzde yönetenlerin daha vizyon sahibi olması konusunda genel bir kabul mevcuttur. Liderlik ile ilgili araştırma yapanların çoğunun farklı tanımlar yaptığı ve bu tanımların çoğunun anlaşılır olmadığı bilinmektedir. Bunun asıl nedeni ise liderliğin her ortam ve her kişi için farklı özellikler göstermesidir (Bulut ve Uygun, 2010). Vizyoner liderlik davranışı, vizyon geliştirme ve iletişimin ötesine geçerek, liderlik teorileri arasında farklılık göstermektedir. Vizyoner liderliğin, örgütteki çalışanlar üzerinde olumlu etkileri vardır. Bu etkiler; çalışanların lidere yüksek güveni, bağlılığı, çalışanlar arasında yüksek performans seviyeleri ve yüksek genel organizasyon performansı ile sonuçlanmaktadır (Yordsala ve diğ., 2014). Vizyoner lider, geleceği gerçek anlamda görebilmekte ve gelecekte amaçlarına ulaşmak için çalışanları ile birlikte hareket edebilmektedir (Önen ve Kanayran, 2015).

2.4. Liderlik Yaklaşımları

Liderlik yaklaşımlarının çeşitli evrelerinin olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre liderlik yaklaşımlarının evrelerine baktığımızda; 1940'lara kadar, liderliğin doğuştan geldiğini ileri süren "Özellikler Yaklaşımı", 1940-1960 arası dönemde liderin etkinliğini, liderin davranış biçimine bağlayan "Davranışçı Yaklaşım" ve 1960-1980 yılları arasında, liderin etkinliğini liderin durumlara göre nasıl davrandığını ortaya koyan "Durumsalçı Yaklaşım"dan söz edebiliriz (Bulut ve Uygun, 2010; Yalçın ve İlliç, 2017).

2.4.1. Özellikler yaklaşımı: Liderin Özellikleri veya Büyük Adamlar Yaklaşımı olarak da adlandırılan, liderin özelliklerinin ve liderlik sürecini etkileyen faktörlerin ele alındığı yaklaşımdır. Bu yaklaşımda lider olarak doğulabileceği, sonradan lider olunamayacağı belirtmekte ve liderin diğer grup üyelerinden farklı kişilik özelliklerine sahip olması gerektiğine vurgu yapılmaktadır.

2.4.2. Davranışsal yaklaşım: Davranışsal yaklaşıma yönelik çok farklı görüşler yer almaktadır. Bunlardan bazılarına değinecek olursak; Mc Gregor X teorisinde liderler astlarına,

onlardan beklentilerinin ne olduğunu dile getirirken, aynı zamanda astlarının görevlerini nasıl yerine getirmesi gerektiğini de öğretir. Lider bu teoride yol göstericidir. Mc Gregor Y teorisinde ise; liderler astlarına danışarak, fikirlerini alır, süreçlerin içinde yer almaları ve kararlara katılmaları konusunda cesaret verirler. 1940'lı yıllarda Raph Stogdill önderliğinde yapılmış olan Ohio State Üniversitesi iki liderlik türü ortaya çıkmıştır. Bunlardan birincisi; liderin grup üzerinde yaratmış olduğu saygı ve güven anlayışı ile onlarla geliştirdiği ikili ilişkilerdir. Bir diğeri ise liderin, vizyon doğrultusunda yapılacak işin zamanında ve doğru gerçekleşmesi için gösterdiği tutumlardır.

2.4.3. Durumsallık yaklaşımı: Bu yaklaşımda değişen durumlara paralel olarak liderlik yapısının “örgüt kültürü, görev yapısı, yönetici tecrübeleri ve değerleri” gibi değişkenlerle farklılaşabildiği düşüncesi hâkimdir. Bu yaklaşımda her duruma uygun tek bir liderlik tarzı yoktur. Lider değişen durumlara göre birden fazla liderlik tarzını benimseyip, uygulayabilir.

3. Gereç ve Yöntem

3.1. Araştırmanın Tipi

Çalışma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma, toplumsal olgu ve olayların temel niteliklerini ve insanların deneyimledikleri açıklamak için, araştırmacının bireylerin doğal ortamlarında onları gözlemesi, olay ve olguların oluşum süreçlerini incelemesi için yürüttüğü yorumlayıcı ve açımlayıcı bir süreçtir (Creswell, 2013; Mertens, 2014). Myers (2013) İnsanların ne söylediğini ve ne yaptığını anlamak için ve bir kişinin bir şeyi neden söylediğini veya neden o şekilde davrandığını açıklamak için nitel çalışma yapılması nedenlerine dikkat çekmiştir (Berber, 2017).

3.2. Araştırmanın Gerçekleştiği Yer ve Tarih

Araştırma verileri İstanbul ilinde bir vakıf üniversitesinde, 28.08.2018 tarihinde yapılan odak grup görüşmesinde toplanmıştır.

3.3. Çalışma Gurubu

Araştırmanın çalışma gurubunu bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanı toplam 12 kişi oluşturmuştur. Katılımcı sayısı farklı görüşlere göre değişiklik gösterse de, odak grup görüşmeleri için uygun katılımcı sayısı Morgan (1997) ve Gibbs'e göre (1997) 6–12 kişi, Edmunds'a göre (2000) 8–10 kişidir (Çokluk ve diğ., 2011:102).

Nitel araştırmalarda daha çok olasılıklı olmayan ve amaçlı örnekleme yöntemleri tercih edilmektedir (Grix, 2010). Çalışmamızda liderlik özellikleri ile öğrencilerin kendilerini temsil etme yeteneğine sahip olduğu düşünülen ve seçim ile bu göreve seçilen öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanlarının, belirlenen liderlik ölçütlerinden farklı liderlik özelliklerine sahip olup olmadığı ölçüt örnekleme kullanılarak araştırılmıştır. Ölçüt örneklemede, odak grup görüşmeleri ile etkili veri toplanabilir (Baltacı, 2018). Ölçüt (kriter) örnekleme, önceden belirlenmiş olan bir dizi ölçütü karşılayan tüm durumların çalışılmasında kullanılan bir örnekleme yöntemidir. Ölçüt daha önceden hazırlanmış ölçütler listesi şeklinde kullanılabilirdiği gibi araştırmacı tarafından oluşturulan ölçütler olarak da kullanılabilir (Marshall ve Rossman, 2014). Olgu ile ilgili bilgiler elde etmek amacıyla bireylerin deneyimlerinden yararlanılan araştırmalarda, incelenen olguyla ilgili tecrübelerle sahip olan bireyleri temsil etmesi açısından ölçüt örnekleme son derece kullanışlı ve yararlıdır (Tashakkori ve Teddlie, 2010).

Ölçüt örnekleme yönteminde araştırmacı bazı kriterleri karşılayan ölçütleri kullanabilir. Ölçüt örneklemede amaç belli ölçütleri sağlayan durumları belirlemektir (Baltacı, 2018). Çalışmamızda öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanlarının, araştırmamızın konusu olan liderlik kavramına bakış açıları, liderlik deneyimleri ve liderlik özellikleri ile hangi liderlik tipine daha yakın olduklarının araştırılması ölçüt olarak kabul edilmiştir. Araştırmada, öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının liderlik tarzları ve liderlik özelliklerini öğrenmek için ölçüt olarak belirlenen liderlik ile ilgili tüm durumlar araştırmacılar tarafından incelenmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada hedeflenen bilgilere ulaşılması amaçlanarak, nitel araştırma yöntemlerinden, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği: Bu teknikte, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Önceden hazırlanan protokole rağmen, araştırmacı görüşmenin akışına göre değişik yan ve alt sorularla, görüşmenin akışını etkileyebilir, kişinin sorulara verdiği cevapları biraz daha açmasını ve detaylandırmasını sağlayabilir (Türnüklü, 2000).

Çalışmada veri toplama aracı olarak, ilk olarak öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacı ile sosyo-demografik bilgi formu kullanıldı. Daha sonra araştırmacılar tarafından belirlenen ve bilgi edinilmesinin hedeflendiği liderlik kavramı temasını içeren 4 soru ve Cansoy ve Turan (2016)'nın gençlik liderlik özellikleri çerçevesinde geliştirdikleri ölçek geliştirme çalışmalarında ki soruların yer aldığı yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanıldı. Çalışmada soruların hangi temalar içinde yer aldığı belirlenerek, elde edilen veriler ses kayıt cihazına kaydedildi. Ses kayıt cihazı verileri Microsoft Word'e aktarıldı. Çalışmamızda öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanlarının, demografik özelliklerini içeren sorular ile liderlik kavramına bakış açıları ve genç liderlik özelliklerini belirlemek amacı ile oluşturulan sorular ve soruların hangi temalar içerisinde yer aldığı EK-1'de gösterilmiştir.

3.5. Araştırmanın Uygulanması

Verilerin elde edilmesinde, son yıllarda eylem araştırmalarında sıklıkla kullanılan nitel bir veri toplama tekniği olan odak grup görüşmesinden yararlanıldı. Odak grup görüşmesinin uygulanabilirliğinin pratik olması veri toplama yöntemi olarak kullanılmasında etkindir. Odak grup görüşmeleri aynı zamanda araştırmacının süreç içerisindeki sosyal etkileşimleri görmesini sağlar (Işık ve Semerci, 2019). Odak grup görüşmeleri, önceden belirlenmiş yönergeler kapsamında yöntemin mantığına uygun olarak gerçekleştirilen, görüşme kapsamındaki kişilerin bireysel özelliklerini ön planda tutan, katılımcıların söylemine ve bu söylemin toplumsal bağlamına dikkat edilmesi gereken bir nitel veri toplama tekniğidir (Çokluk ve diğ., 2011). Odak grup görüşmelerinde grup üyelerinin seçimi araştırma konusu ile doğrudan ilişkilidir. Benzer sosyal grupta olma, aynı eğitim düzeyinde olma ve benzer sosyal geçmişe sahip olma odak grupta olma kriterlerindedir (Holway ve Wheeler, 1996, akt. Şahsuvaroğlu ve Ekşi, 2008). Çalışmada odak grubumuzun fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanı olma ortak özelliğini taşıması, odak grubu da yer alma kriterini karşılamaktadır. Kreuger'e göre (1994) odak grup görüşmelerinin amacı, anlam çıkarmak değil anlama; genelleme değil, çeşitliliği tanımlama; katılımcılar hakkında açıklama değil, katılımcıların durumu nasıl algıladığını ortaya çıkarmaktır (Çokluk ve diğ., 2011).

Çalışmamızda odak grup görüşme sürecinin ilk aşamasında görüşme öncesi görüşmenin konusu, yeri, tarihi, görüşmeyi yönetecek moderatör ve gözlemci belirlenmiştir. İkinci aşamada sosyo-demografik bilgi formu öğrencilere dağıtılarak, doldurmaları istenmiş ve doldurulan bilgi formunda öğrenciler "A-B-C-D-E-F-G-H-I-J-K-L" kodları ile gösterilmiştir. Daha sonra moderatör araştırmacı tarafından önceden belirlenmiş olan araştırma soruları, önceden tahmin edilemeyen düşünceleri canlandırmak amacı ile açık uçlu olarak önce sırası ile daha sonra dinamik grup diyalogunun bir parçası olarak odak grupta yer alan katılımcılara sorulmuştur. Odak grubu görüşmesi sırasında elde edilen veriler ses kayıt cihazına öğrenciler için belirlenen harf kodları ile kaydedilmiştir.

Odak gruplardaki en önemli ayırt edici husus araştırmacının sorularına verilen yanıtlardaki grup etkileşiminin varlığıdır. Bu etkileşim gruptaki diğer grup üyelerinin ne konuştuğu ve ne düşündüğü hakkında net bir fikir ortaya koyar (Morgan, 1993). Odak grubu görüşmesinin, diğer araştırma türlerine birçok avantajı bulunmaktadır. Bunlardan birisi odak grup görüşmelerinin bireysel görüşmelere göre, çok daha hızlı ve daha az maliyetle bilgi elde edilmesine olanak vermesidir. Bir diğer avantaj ise odak grup görüşmeleri araştırmacının katılımcılarla direkt olarak

etkileşimde bulunmasına olanak vermesidir (Stewart ve Shamdasani, 1990). Odak grup görüşmeleri katılımcıların kendi kelimeleri ve bağlamlarında oldukça zengin veriler sunar. Anket çalışmalarının aksine, verilen cevapların daha samimi olmasına ve araştırmacının jest, mimik, gülümseme, kızgınlık gibi sözel olmayan ifadeleri de göz önünde bulundurmasına olanak sağlar (Işık ve Semerci, 2019). Çalışmamızda öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanlarının çoğunlukla katıldığı ve ortalama odak gurup görüşmesinin her bir katılımcı için 20’şer dakika, toplamda ortalama 240 dakika sürmesi sebebiyle analiz için yeterli verilerin elde edilebileceği bir program olmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca bütün öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanları için ortalama aynı sürenin ayrılması, araştırmanın sağlıklı olabilmesi için tercih edilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen verilerin incelenmesi için nitel araştırma tekniklerinden biri olan içerik analizi (içerik çözümlemesi) yöntemi kullanıldı. İçerik analizi; yazılı, sözel ve diğer gereçlerin içerdiği mesajı, anlam ve dil bilgisi bakımından objektif ve sistematik olarak sınıflandırma, sayılara dönüştürerek çıkarımda bulunma vasıtasıyla sosyal gerçeği araştıran bilimsel bir yaklaşımdır (Özkan, 2016). İçerik analizindeki temel işlem; birbirine benzer verileri belirli kavram ve temalar altında bir araya getirerek, okuyucunun anlayacağı şekilde düzenleyip yorumlamaktır. İçerik analizinde nitel verilerin daha soyut kavramlar haline getirilerek nicel verilere dönüştürülmesinin hedeflendiği söylenebilir (Şencan ve diğ., 2015).

Araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesi için izlenen yol haritası; verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklindedir. Araştırmada temaların kodlama aşamasında, temalar kavramsal çerçevede yer verilen “Liderlik Kavramı” ve “Genç Liderlik Özellikleri” başlığı altındaki özellikler temel alınmıştır. Taslak temalara uygun olarak metinler içerisinden kodlar ve alt kodlar belirlenmiştir.

Çalışmamızda nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Bir nitel araştırma yöntemi olan içerik analizi, bir metindeki değişkenleri ölçmek amacıyla, sistematik tarafsız ve sayısal olarak yapılan analizdir (Wimmer ve Dominick, 2000). İçerik analizi; içeriğin genellikle önceden belirlenmiş sınıflamalar çerçevesinde sistematik olarak incelenmesini sağlayan bir araştırma tekniğidir (Basım ve diğ., 2008). İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramalara ve ilişkilere ulaşmaktır (Selçuk ve diğ., 2014). İçerik analizinde birbirine benzeyen verileri belirli kavram ve temalar çerçevesinde bir araya getirerek, okuyucunun anlayabileceği bir şekilde organize ederek yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006)

Nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan içerik analizi, kendi içerisinde çeşitli yöntemler barındırmaktadır. Bu yöntemlerden bazıları; frekans analizi, kategorisel analiz, değerlendirici analiz ve ilişki analizidir. Çalışmamızda frekans analizi ve kategorisel analiz kullanılarak, veriler analiz edilmiştir. Frekans analizi, birim veya öğelerin yoğunluk ve önemini anlama amacıyla en basit şekliyle sayısal, yüzdesel ve oransal olarak görünme sıklığını ortaya koymaktadır. Kategorisel analiz ise belirli bir mesajın önce kodlanması ve bu birimlerin belirli kriterler çerçevesinde homojen, objektif, amaca uygun, anlamlı ve bütünsel kategorilere ayrılmasıdır (Akt. Şencan ve diğ., 2015). Araştırmada frekans analizinde Microsoft Office Excel programından yararlanılmıştır.

3.7. Araştırmanın Geçerliliği

Nitel araştırmalarda geçerlilik araştırılan olguyu, araştırmacının olduğu gibi ve olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda araştırmaya konu olan olay ve olguların bütüncül bir perspektif oluşturulması için meslektaş teyidi gibi ek yöntemlerden yararlanılmaktadır. Araştırmacının nitel araştırmada esnek davranması, araştırmanın geçerliliğini olumlu yönde etkilemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik inanılabilirlik, sonuçların doğruluğu ve araştırmacının yetkinliği gibi ifadeler olarak tanımlanır (Krefting, 1991).

Guba ve Lincoln nitel araştırmalarda geçerlik-güvenilirlikten ziyade inandırıcılık olması gerektiğine dikkat çekmiştir. Lincoln (1982) inandırıcılık kriterlerini dört ana başlık altında toplamıştır. Bu kriterler; inanılrlık, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabirlikdir (Akt. Başkale, 2016). İnanılrlığı artırmak için kullanılan yöntemlerden biri olan uzun süreli etkileşim, nitel bir çalışmada inanılrlığı sağlamının en iyi yoludur. Araştırmacının çalışmanın yapıldığı ortamda bulunması, önyargılarını kontrol etmesine yardımcı olur. Ayrıca veri toplamak için yeterli zaman ayrılması araştırmacının çalışma yapılan grubu her yönü ile anlaması için derinlemesine anlayış geliştirmesini sağlar. Nitel araştırmalarda görüşülen kişiler görüşmenin başında araştırmacı etkisine genellikle daha açıktırlar. Görüşme süresi ilerledikçe ilerleyen zamanla birlikte bir güven ortamı oluşur ve görüşülen kişi ya da kişiler verdikleri yanıtlarda daha samimi olabilir. Bu nedenle uzun süren görüşmelerde toplanan verilerin geerliğı daha yüksektir. Araştırmacı ile katılımcılar arasında ki etkileşim geniş bir zamana yayıldığında bu süreç araştırma verilerinin inandırıcılığını da artıracaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Yetersiz sonuçların ele alınması, kapalı yanıtlara dayalı temalar ve verilerin yanlış yorumlaması gibi hatalar nitel çalışmanın inanılrlığını etkileyebilir. Bunun için araştırma konusu ve nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman kişilerden, yapılan araştırmayı çeşitli yönleri ile incelemesinin istenmesi inanılrlık konusunda alınabilecek önlemlerden olup, bu yöntem uzman incelemesi olarak adlandırılmaktadır (Creswell, 2003). Çalışmamızda liderlik kavramı temalarını içeren sorular, temalara göre alt kodlar, verilerin ayrıntılı kodlaması, toplanan veriler, verilerin analizi ve sonuçları bu konuda uzman (üniversite öğretim üyesi) 3 kişi tarafından değerlendirilmiş ve araştırmacılara geri bildirim yapılmıştır. Araştırmada görüşmenin sohbet ortamında geçiyor olması öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının doğal ve kişiliğini yansıtan tavırlar sergilemesini sağlayarak verilerin geçerliliğini de artırmıştır. Ayrıca çalışmada her bir katılımcıya eşit süre tanınması ve toplamda odak gurup görüşmesinin 4 saat sürmesi araştırmada yeterli etkileşimi sağlamıştır.

3.8. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma öncesinde, araştırmanın yapıldığı üniversiteden izin ve Sabahattin Zaim Üniversitesi etik kurulundan girişimsel olmayan araştırmalar etik kurul onayı (14/08/2018 tarih ve 05 sayılı) alınmıştır.

3.9. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Çalışmamızda “Öğrenci Liderlik” konusu bu araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Araştırmanın tek bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören fakülte öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanları ile yapılmış olması, araştırmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır.

4. Bulgular

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, sosyo-demografik bilgiler tablo 1’de açıklanmaktadır. Araştırmaya katılanların %66,7 ile erkek, %33,3 ile kadın olduğu, %58,3’ünün 21-23 yaş arasında olduğu, %58,3 ile 2. sınıf öğrencisi olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %75 ile liderlik ile ilgili eğitim almadığı, eğitim alanların ise %100 ile aldıkları eğitimi yeterli bulmadıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %100 ile çekirdek aile yapısında olduğu, yaşamlarının çoğunu %66,7 ile büyükşehirde geçirdiğı ve %66,7 ile aile tutumunun koruyucu yapıda olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik özellikler	Sayı	%	Demografik özellikler	Sayı	%
Cinsiyet			Liderlik ile ilgili eğitim alma durumu		
Kadın	4	33,3	Evet aldım	3	25,0
Erkek	8	66,7	Hayır almadım	9	75,0
Yaş			Alınan eğitimi yeterli bulma durumu		
18-20	3	25,0	Yeterli buluyorum	0	0,0
21-23	7	58,3	Yeterli bulmuyorum	3	100
24-26	2	16,7	Aile Yapısı		
Bölümü			Çekirdek aile	12	100
İşletme Fakültesi	1	8,3	Geniş aile	0	0,0
Hukuk Fakültesi	2	16,7	Yaşamın çoğunun geçirildiği yer		
Sağlık Bilimleri Fakültesi	4	33,3	Köy-Kasaba	0	0,0
Mühendislik Fakültesi	2	16,7	İl	3	25,0
İnsan ve Toplum Bilimleri	1	8,3	İlçe	1	8,3
Eğitim Fakültesi	1	8,3	Büyükşehir	8	66,7
İslami Bilimler Fakültesi	1	8,3	Anne-Baba tutumu		
Sınıfı			Değişken ve tutarsız	3	250
1. Sınıf	1	8,3	Demokratik	1	8,3
2. Sınıf	7	58,3	Koruyucu	8	66,7
3. Sınıf	1	8,3	Otoriter-Baskıcı	0	0,0
4. Sınıf	3	25,0			

4.2. Temalar ve Alt Kodların Kategorisel Analizi

Analizi yapılan ses kaydı çözümlenmelerinde, araştırmaya konu olan fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının liderlik özelliklerinin incelenmesi tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir.

Analizi yapılan ses kaydı çözümlenmelerinde %35,9 ile “Liderlik rolünün gelişmesinde liderleri örnek alma”, %22,3 ile “Üniversitenin liderlik rolünün oluşmasında ve gelişmesinde olumlu katkısı”, %21,4 ile “Liderliğin doğuştan geldiğine inanma” ve %20,4 ile “Kendini lider olarak tanımlama” şeklinde kodlanan özellikler kategorilendirilerek “Liderlik kavramı” teması altında kodlanmıştır. Araştırmaya konu olan öğrenci liderlerin liderlik kavramı kodlanmasında en yüksek frekansa sahip kavramın “Liderlik rolünün gelişmesinde liderleri örnek alma” olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Liderlik Kavramı Kodlarının Dağılımı

Liderlik kavramı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Liderlik rolünün gelişmesinde liderleri örnek alma	37	35,9
Üniversitenin liderlik rolünün oluşmasında ve gelişmesinde olumlu katkısı	23	22,3
Liderliğin doğuştan geldiğine inanma	22	21,4
Kendini lider olarak tanımlama	21	20,4
Toplam	103	100

Araştırmaya konu olan fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının liderlik özelliklerinin incelenmesi sonucu yapılan kodlamalarda %17,3 ile “İnsanları etkileme becerisine sahip olma”, %16,1 ile “Yönetme becerisine sahip olma”, “İnsanlarla kolay iletişime geçme” ve “Fikirleri açıkça söyleyebilme”, %14,8 ile “Etkili dinleme ve konuşma”, %11,1 ile “İkna becerisine sahip olma” ve %8,6 ile “Başkalarının karar alma süreçlerinde danışılma” kodları kategorilendirilerek “İletişim becerisi” özelliği altında toplanmıştır. “İletişim becerisi” liderlik

özelliği altında en düşük frekans “İkna becerisine sahip olma” kodu ile 7 kez tekrarlanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3: İletişim Becerisi Özelliğinin Kodlarının Dağılımı

İletişim becerisi	Frekans (f)	Yüzde (%)
İnsanları etkileme becerisine sahip olma	14	17,3
İnsanlarla kolay iletişime geçme	13	16,1
Yönetme becerisine sahip olma	13	16,1
Fikirleri açıkça söyleyebilme	13	16,1
Etkili dinleme ve konuşma	12	14,8
İkna becerisine sahip olma	9	11,1
Başkalarının karar alma süreçlerinde danışılma	7	8,6
Toplam	81	100

Analizi yapılan ses kaydı çözümlenmelerinde %27,9 ile “Söylem ve düşüncelere değer verme”, %20,5 ile “Samimi ilişkiler kurma”, %16,4 ile “Güven kaybetmemeye önem verme”, %13,1 ile “İhtiyaç durumunda yardım etme” ve “Arkadaşlara güven duygusu” son olarak %9 ile “Sıkıntıları dinleme” şeklinde kodlanan özellikler kategorilendirilerek “Güven duyma ve güvenilir olma” özelliği altında kodlanmıştır. Araştırmaya konu olan öğrenci liderlerin “Güven duyma ve güvenilir olma özelliği” kodlanmasında en yüksek frekansa sahip kavramın %27,9 ile “Söylem ve düşüncelere değer verme” olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4: Güven Duyma ve Güvenilir Olma Özelliğinin Kodlarının Dağılımı

Güven duyma ve güvenilir olma	Frekans (f)	Yüzde (%)
Söylem ve düşüncelere değer verme	34	27,9
Samimi ilişkiler kurma	25	20,5
Güven kaybetmemeye önem verme	20	16,4
İhtiyaç durumunda yardım etme	16	13,1
Arkadaşlara güven duygusu	16	13,1
Sıkıntıları dinleme	11	9,0
Toplam	122	100

Analizi yapılan ses kaydı çözümlenmelerinde, araştırmaya konu olan fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının liderlik özelliklerinin incelenmesi sonucu yapılan kodlamalarda %23,1 ile “İdealler uğruna çalışma gayreti”, %20,5 ile “Hedeflere ulaşmada çaba gösterme”, %16,7 ile “Bireysel güdü”, %15,4 ile “İdeallerinin peşinden koşma”, %14,1 ile “Hedefleri önemli sayma” ve %10,3 ile “Mücadele etme” şeklinde kodlanan özellikler kategorilendirilerek “Hedef koyma ve mücadele etme” özelliği altında kodlanmıştır. Araştırmaya konu olan öğrenci liderlerin “Hedef koyma ve mücadele etme” kavramı kodlanmasında en yüksek frekansa sahip kavram “İdealler uğruna çalışma gayreti” kodu ile 18 kez tekrarlanmıştır. 16 kez tekrarlanan “Hedeflere ulaşmada çaba gösterme” ise ikinci en yüksek frekansa sahip kod olmuştur (Tablo 5).

Tablo 5: Hedef Koyma ve Mücadele Etme Özelliğinin Kodlarının Dağılımı

Hedef koyma ve mücadele etme	Frekans (f)	Yüzde (%)
İdealler uğruna çalışma gayreti	18	23,1
Hedeflere ulaşmada çaba gösterme	16	20,5
Bireysel güdü	13	16,7
İdeallerinin peşinden koşma	12	15,4
Hedefleri önemli sayma	11	14,1
Mücadele etme	8	10,3
Toplam	78	100

Analizi yapılan ses kaydı çözümlerinde, araştırmaya konu olan fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının liderlik özelliklerinin incelenmesi sonucu yapılan kodlamalarda %31 ile “Toplumsal sorunlara duyarlı olma”, %22,4 ile “Topluma faydalı çalışmalar yapma” %15,5 ile “Başkalarına zarar verebilecek davranışlardan uzak kalma”, “Ülkeyi kalkındırmak için bireysel çaba gösterme” ve “Toplumsal kurallara uyma” kodları kategorilendirilerek “Sorumluluk” özelliği altında toplanmıştır. Sorumluluk özelliği kapsamında en yüksek frekansı alan “Toplumsal sorunlara duyarlı olma” kodu 18 kez tekrarlanmıştır. 13 kez tekrarlanan “Topluma faydalı çalışmalar yapma” ise “Sorumluluklar” liderlik özelliği altında kodlanan ikinci en yüksek frekansa sahip kod olmuştur (Tablo 6).

Tablo 6: Sorumluluk Özelliğinin Kodlarının Dağılımı

Sorumluluk	Frekans (f)	Yüzde (%)
Toplumsal sorunlara duyarlı olma	18	31,0
Topluma faydalı çalışmalar yapma	13	22,4
Başkalarına zarar verebilecek davranışlardan uzak kalma	9	15,5
Ülkeyi kalkındırmak için bireysel çaba gösterme	9	15,5
Toplumsal kurallara uyma	9	15,5
Toplam	58	100

Analizi yapılan ses kaydı çözümlerinde %52,5 ile “Sorun çözümünde tecrübelerimden yararlanma”, %25,0 ile “Sorunun nedenlerine yönelik düşünme”, %15,0 ile “Sorunun çözüm yöntemlerinin tutarlılığını anlama” ve %7,5 ile “Sorunun nedenlerine yönelik tahminde bulunma” şeklinde kodlanan özellikler kategorilendirilerek “Problem çözme” özelliği altında kodlanmıştır. Araştırmaya konu olan öğrenci liderlerin “Problem çözme” özelliği kodlanmasında en yüksek frekansa sahip kavramın “Sorun çözümünde tecrübelerden yararlanma” olduğu belirlenmiştir (Tablo 7).

Tablo 7: Problem Çözme Özelliğinin Kodlarının Dağılımı

Problem çözme	Frekans (f)	Yüzde (%)
Sorun çözümünde tecrübelerden yararlanma	21	52,5
Sorunun nedenlerine yönelik düşünme	10	25,0
Sorunun çözüm yöntemlerinin tutarlılığını anlama	6	15,0
Sorunun nedenlerine yönelik tahminde bulunma	3	7,5
Toplam	40	100

Analizi yapılan ses kaydı çözümlerinde, araştırmaya konu olan fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının liderlik özelliklerinin incelenmesi sonucu yapılan kodlamalarda %40,6 ile “Karar verme sürecinde toplanılan bilgilerden yararlanma”, %34,4 ile “Karar verme sürecinde seçenekleri gözden geçirme”, %15,6 ile “Karar öncesi gerekli bilgileri toplama” ve %9,4 ile “Karar verme sürecinde ilgisi olmayan bilgileri ayırt etme” şeklinde kodlanan özellikler kategorilendirilerek “Karar verme” özelliği altında kodlanmıştır. Araştırmaya konu olan öğrenci liderlerin “Karar verme” özelliği kodlanmasında en yüksek frekansa sahip kavramın “Karar verme sürecinde toplanılan bilgilerden yararlanma” kodu 13 kez tekrarlanmıştır. 11 kez tekrarlanan “Karar verme sürecinde seçenekleri gözden geçirme” ise “Karar verme” liderlik özelliği altında kodlanan ikinci en yüksek frekansa sahip kod olmuştur (Tablo 8).

Tablo 8: Karar Verme Özelliğinin Kodlarının Dağılımı

Karar verme	Frekans (f)	Yüzde (%)
Karar verme sürecinde toplanılan bilgilerden yararlanma	13	40,6
Karar verme sürecinde seçenekleri gözden geçirme	11	34,4
Karar öncesi gerekli bilgileri toplama	5	15,6
Karar verme sürecinde ilgisi olmayan bilgileri ayırt etme	3	9,4
Toplam	32	100

4.3. Öğrencilerin Sahip Olduğu Liderlik Özelliklerinin Frekans Analizi

Analizi yapılan ses kaydı çözümlenmelerinde, araştırmaya konu olan fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının sahip oldukları liderlik özelliklerinin frekans analizi Tablo 9’da gösterilmiştir.

Analizi yapılan ses kaydı çözümlenmelerinde, araştırmaya konu olan öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarından J ve K öğrencilerinin en belirgin liderlik özelliği “iletişim” iken; “sorumluluk”, “problem çözme” ve “karar verme” özelliğinin en belirgin K ve F öğrencilerinde olduğu belirlenmiştir. J ve L öğrencilerinin en belirgin liderlik özellikleri “güven duyma ve güvenilir olma” iken; E, F ve H öğrencilerinin en belirgin liderlik özellikleri “hedef koyma ve mücadele etme”dir.

F ve K öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının dışındaki diğer tüm katılımcılar 1-3 arasında frekansa sahip olup, en düşük liderlik özelliğinin “problem çözme” olduğu belirlenmiştir. A ve J öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanları ise “hedef koyma ve mücadele etme” liderlik özelliğinde 1 ile en düşük frekansa sahip özellik olarak belirlendi. Genel olarak en yüksek liderlik özellikleri frekansını F, K ve L öğrencilerinin aldığı görülmüştür. Liderlik özelliklerinden genel olarak en düşük frekansı ise A, B, G ve I öğrencileri almıştır (Tablo 9).

Tablo 9: Öğrencilerin Sahip Olduğu Liderlik Özelliklerinin Frekans (f) Dağılımı

Liderlik özellikleri	A Öğrenci	B Öğrenci	C Öğrenci	D Öğrenci	E Öğrenci	F Öğrenci	G Öğrenci	H Öğrenci	I Öğrenci	J Öğrenci	K Öğrenci	L Öğrenci
	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)
İletişim	4	6	8	5	5	5	7	3	2	12	18	6
Sorumluluk	4	2	2	4	3	7	4	6	3	2	18	3
Problem çözme	2	3	2	3	2	8	2	2	1	2	10	3
Karar verme	2	2	1	2	3	4	2	1	2	1	8	4
Güven duyma ve güvenilir olma	7	5	10	10	10	14	4	3	4	16	21	18
Hedef koyma ve mücadele etme	1	4	4	7	12	13	3	12	5	1	9	7
Toplam	20	22	27	31	35	51	22	27	17	34	84	41

5. Tartışma

Bu çalışma öğrenci liderliğinin önemine vurgu yaparak, bir vakıf üniversitesi fakülte öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanlarının, öğrenci liderlik deneyimleri ve özelliklerini belirleyerek, hangi liderlik tipine yakın olduklarını incelemek amacıyla nitel araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının liderlik özellikleri 6 liderlik tipi esas alınarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme iki aşamalı olarak sınıflandırılmıştır. Birinci sınıflandırmada, tüm fakülte öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının sahip olduğu liderlik özellikleri; ikinci sınıflandırmada ise liderlik özelliklerine göre sahip oldukları liderlik tiplerinin

belirlenmesi şeklindedir. Durum ve şartlara göre liderlerin, farklı liderlik tarzlarını benimsedikleri bilinmektedir. Araştırma kapsamında belirlenen 6 liderlik tipi esas alınarak, liderlik özellikleri genel bir bakış açısı ile değerlendirilmiştir.

5.1. Tüm Fakülte Öğrenci Temsilcisi ve Kulüp Başkanlarının Sahip Olduğu Liderlik Özellikleri

Genç liderler, farklı ortamlarda etkili olan davranış ve düşünceleri yerine getirmekle ilgilenir. Gençler sahip oldukları liderlik özellikleri ile bağlı oldukları topluluğa yararlı olmaya çalışırlar. Gençlerdeki liderlik özellikleri arasında; sorumluluk ve risk alma, planlama, organize etme, işi başlatma ve tamamlama, değerlendirme, paylaşma, arabuluculuk, hedef ve amaçları gerçekleştirmek yer almaktadır. Üniversite gençliğinde liderlik becerileri, kendini yönetme, başkalarına liderlik etme, yeni fikirlere açık olma ve üretme, görev yönetimi ve sosyal sorumluluk alanlarını kapsamaktadır (Cansoy ve Turan, 2016).

Araştırma kapsamında; bir vakıf üniversitesindeki öğrencilerin en belirgin liderlik özelliğinin sırası ile “Güven duyma ve güvenilir olma”, “İletişim becerisi” ve “Hedef koyma ve mücadele etme” olduğu belirlenmiştir. Ortaöğretim öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerini belirlemek için yapılan bir çalışmada, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, güven duyma ve güvenilir olma, grup becerileri, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ile mesuliyet ve sorumluluk özellikleri kulüp etkinliklerine daha fazla katılanlarda, daha az katılanlar ve hiç katılmayanlar göre daha yüksek bulunmuştur. Okul dışında yapılan aktivitelerin, kişiler arası beceriler ve pozitif yönde sosyal normlar edinilmesini kolaylaştırdığı, bunun da sosyal ağlar kurulmasına olanak sağladığı belirtilmektedir (Eccles ve diğ., 2003, akt. Cansoy, 2015)

En yüksek frekansa sahip “Güven duyma ve güvenilir olma” ve ikinci en yüksek frekansa sahip “İletişim becerisi” özelliği ile öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının “Demokratik-katılımcı liderlik” tipini benimsedikleri düşünülmektedir. Demokratik liderlik tipinde lider çevresindekileri dinler, söylem ve düşüncelere değer verir, güven duygusu verir ve onlara karar verme yetkisi sunar. Demokratik liderler son kararı kendileri verseler de, ekip üyelerini karar verme sürecine dahil ederler (Akçit ve diğ., 2018). Goleman (2000)’e göre demokratik liderlerin sahip olduğu yeteneklerden biride iletişimdir. Bu durum öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının grup üyeleriyle iletişiminin kuvvetli olması durumuyla paralellik göstermektedir (Şencan ve diğ., 2015).

Lider kişiliğin başarısında grubun veya ortamın nabızı etkin rol oynamaktadır. Aynı zamanda etkin rol oynayan bu faktörler liderin bu kişilik özelliklerinin de ortaya çıkmasında çok önemli bir yere sahiptir. Dürüst olmayan davranışlar düşman yaratacağından güven duyma, güvenilir olma, dürüstlüğe uygun davranış şekli benimseme, karşılıklı değerlerin uygunluğuna sebep olacaktır (Çetin ve Beceren, 2007).

Çalışmamızda üçüncü en yüksek frekansa sahip “Hedef koyma ve mücadele etme” özelliği ile öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının “Vizyoner liderlik” tipini benimsedikleri söylenebilir. Öğrenciler sergiledikleri bu liderlik tipleri ile genellikle başarılı genç liderler olarak tanımlanabilir. Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerinin belirlendiği bir çalışmada kendilerini “En iyi şu şekilde tanımlanabilirim” ifadesi altında “Vizyoner lider” olduklarını belirten öğrencilerin oranını %7,8 olarak bildirilmiştir (Aydın ve diğ., 2016). Vizyoner liderlik tipinde lider çevresindekileri bir vizyona doğru harekete geçirir. Lider açısından bir vizyona sahip olunması, örgüt ile ilgili olan amaç, hedef ve değerleri daha net ortaya konulmasını sağlar. Bu durum çalışanların örgüte olan duyarlılığını ve bağlılıklarını arttırması açısından vizyoner lider ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki sağlar (İşcan ve Tanrıbil, 2016).

Çalışmamızda öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının en düşük liderlik özelliğinin ilk sırada “Karar verme”, ikinci sırada ise “Problem çözme” özelliği olduğu belirlenmiştir. Karar verme sürecinde öncelikli olarak hedeflerin tanımlanması, kaynağa yönelik bilgilerin toplanması, mümkün

olan seçeneklerin oluşturulması, karar verme, uygulama ve değerlendirme sonucunda karar verilebilmesidir. Problem çözme ise bir problemin gerçek anlamda tanımlanması, sınırlılıkların belirlenmesi, olası çözüm yollarının sunulması, problemin çözülmesi, çözümün kontrol edilmesi ve sonuçların paylaşılmasıdır (Cansoy ve Turan, 2016). Öğrenci liderlerin karar verme ve problem çözme konusunda becerilerinin geliştirilmesine yönelik üniversite yönetimleri tarafından desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.

5.6. Öğrenci Temsilcisi ve Kulüp Başkanlarının Liderlik Özelliklerine Göre Sahip Oldukları Liderlik Tipleri

Yapılan araştırma kapsamında en belirgin liderlik özelliği “güven duyma ve güvenilir olma” ile “iletişim becerisi” özelliklerinde yüksek frekansa sahip J, K ve L öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının “Demokratik-katılımcı lider” tipine daha yakın oldukları düşünülmektedir. Güven duyma ve güvenilir olma özelliği; ahlaki karakterinin sağlamlığı, tutumlarındaki bütünlük ve değerlerinin olması, lider kişiyi güvenilir biri yapmaktadır. Başka insanlara yardım etme, onların sıkıntıları dinleme ve paylaşabilme, güvene dayalı samimi ilişkiler kurabilme çevre ile etkileşimde çok önemlidir. İletişim becerisi ise liderlerin rahat konuşma, karşındakini dinleme, anlama ve anlayışlı olma, düzgün yazabilme ve görüşme yapabilme gibi iletişim kanallarını etkili kullanabilmesidir (Cansoy ve Turan, 2016). İletişim sürecini kullanarak insanlar birbirleri ile ilişki kurarlar. Bir liderin örgüte istediğini yaptırabilmesi ancak doğru iletişim kurmalarıyla mümkün olmaktadır (Üğurlu ve Ceylan, 2014). Öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarından J, K ve L öğrencilerinin, “Demokratik-katılımcı liderlik” tipine daha yakın olmaları ile karar verme süreçlerine takipçilerini dahil etmekte, onlara yetki devretmekte, planlama, karar alma ve örgütleme faaliyetlerine astlarının katılımını teşvik etmekte ve takipçilerine koçluk etmek için bir fırsat olarak geri bildirim yapmakta oldukları söylenebilir (Köksal, 2004). Her ne kadar demokratik ve katılımcı lider, astlarına danışarak karar alsa bile, kriz dönemleri dışında örgüt amaçları grubun kararlarına göre yönlenecektir. Örgütte alınan kararlara çalışanların katılımının sağlanmış olması, çalışanların organizasyonu benimseyerek, daha verimli ve öz verimli çalışmalarını sağlamakta ancak; fikir alma sürecinde zaman kaybı gibi faktörler göz önünde bulundurulduğunda, acil durumlarda başarısızlığa neden olabilmektedir. Bu liderlik tipinde lider astlarına nazik muamele yapar ve onlara değer verildiği hissettir (Çetin ve Beceren, 2007).

Çalışmamızda öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarından E, F ve H öğrencilerinin “Hedef koyma ve mücadele etme” özelliğinde en yüksek frekans ile “Vizyoner lider” tipine daha yakın oldukları düşünülmektedir. Hedef koyma ve mücadele etme özelliği ile liderler ne istediğini bilirler, zorluklarla mücadele ederler, ideallerini gerçekleştirmek ve hedeflerine ulaşmak için daha fazlasını yapmaya caba gösterirler ve geleceğe güvenle bakarlar (Cansoy ve Turan, 2016). Bu özellik ile aynı zamanda lider grubu ortak bir vizyona odaklamaktadır. Vizyoner liderlik tipinde liderler, koşulları değerlendirme becerisine sahiptirler. Değişiklik yaratmada muhtemel riskleri öngörebilen, hedeflerini açık, net ve gerçekçi vizyoner liderler aynı zamanda günümüz bilgi ve teknoloji çağına kurumların uyumunu sağlayarak, rekabet güç ve verimliliklerini artırmaları için sürekli bir öğrenme ve kazanılan bilgiyi faaliyete geçirme yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir (Yalçın ve İlliç, 2017). Vizyoner liderlik tarzı, çalışanların örgütün değerleri ve hedefleriyle bütünleşmesini sağlayarak, takipçilerini örgütte devamlı tutmayı başarır ve bununla birlikte örgütsel bağlılığı en yüksek seviyeye çıkarır. Vizyoner liderler bunu yaparken takipçilerini mutlaka dinler, iletişime açıklarlar, onlara saygı duyar ve görüşlerine değer verirler (İşcan ve Tanrıbil, 2016).

Araştırmada nitel yöntem kullanılarak mevcut durum belirlenmiştir. Çalışmamızda mevcut durumun belirlenmesi ile bundan sonra yapılacak çalışmalara temel oluşturma niteliği sağlamaktadır. Araştırma sonuçları odak grup görüşmesi ile bir vakıf üniversitesi öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanları ile sınırlı olduğundan, tüm üniversite öğrenci temsilcileri ve kulüp başkanlarına genellenemez.

6. Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucundan elde edilen bulgular sonucunda, vakıf üniversitesinde öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının en belirgin liderlik özelliğinin sırası ile “Güven duyma ve güvenilir olma”, “İletişim becerisi” ve “Hedef koyma ve mücadele etme” olduğu belirlenmiştir. Bu özellikler ile üniversitedeki öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının “Demokratik-katılımcı liderlik” tipi ve “Vizyoner liderlik” tipine daha yakın oldukları söylenebilir. Çalışmamızda öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının “karar verme” ve “problem çözme” özelliğinden en düşük frekansa sahip oldukları belirlenmiştir. Bu bağlamda genel olarak bakıldığında, karar verme aşamasında bilgilerin toplanması, nihai kararın verilmesi, uygulama, değerlendirme aşamalarında ve problem çözme aşamasında problemin tanımlanması, sınırlılıklarının belirlenmesi ve olası çözüm yollarının geliştirilmesi noktasında öğrencilerin pasif liderler oldukları düşünülmektedir.

Liderlik özelliklerinde en yüksek frekansa sahip öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının F, K ve L oldukları belirlenmiştir. Öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanları sergiledikleri liderlik özellikleri ile genellikle başarılı öğrenci liderler olarak tanımlanabilir. Bunun yanında genel olarak liderlik özelliklerinden en düşük frekans A, B, G ve I öğrencilerinin aldığı belirlenmiştir. Öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanları sergiledikleri düşük liderlik özellikleri ile geliştirilmeye açık öğrenci liderler olarak tanımlanabilir.

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak yapılan öneriler:

- Öğrencilerin eksik olan karar verme ve problem çözme özelliklerini geliştirmeleri,
- Üniversite yönetimi tarafından öğrenci temsilcisi ve kulüp başkanlarının eksik olan liderlik özelliklerini tamamlamalarına yönelik destek sağlanması,
- Okuldaki tüm üyelerin öğrenci liderliği gelişimini desteklemesi,
- Öğrencilerin liderlik özelliklerini geliştirmeleri için fırsat ve olanaklar yaratılması,
- Öğrencilerin kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak özel eğitim programları ile desteklenmeleri gerektiği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akçit, V., Barutçu, E., & Akşit, İ. (2018). Kurt Lewin'in liderlik tarzları ile örgütsel sapma ilişkisinin incelenmesi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 23(1), 209–25.
- Akdemir, A., & Konakay, G. (2014). Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-42
- Aydın, R., Bozkuş, T., & Murat, K. U. L. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 4(1), 122-131.
- Baloğlu, N. (2015). Dağıtımcı liderlik: okullarda dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 127–148.
- Baloğlu, N., & Karadağ E. (2009). Ruhsal Liderlik Üzerine Teorik Bir Çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 165-190
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Barutçu, E., & Akatay, A. (2000). Bilgi toplumu ve transformasyonel liderlik. *Selçuk Üniversitesi*

- Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(4), 189-202.
- Basım, H. N., Şeşen, H., & Şeşen, E. (2008), Personel temin sürecinde gazete ilanları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 35-44.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Berber, A. (2017). Yönetimde kavramsal çerçeve belirleme ve nitel araştırma yöntemleri. *Istanbul University Journal Of The School Of Business*, 45, 71-73.
- Bhatti, N., Ghulam M. M., Naveed S., Muhammad A. H., & Faiz. M. S. (2012). The impact of autocratic and democratic leadership style on job satisfaction". *International Business Research*, 5(2), 192-201. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v5n2p192>
- Bottery, M. 1992. The Ethics Of Educational Management: Personal, Social, And Political Perspectives On School Organization. Cassell.
- Bulut, Y., & Uygun, S. V. (2010). Etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi: Hatay'daki kamu kurumları üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-47.
- Büyükoğlu, H., & Okutman, G. P. (2017). Öğrenci liderliği uygulamaları ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 8(26), 303-317.
- Cansoy, R., Türkiye'de Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Doktora Tezi, 2015.
- Cansoy, R., & Turan S. 2016. Gençlik liderlik özellikleri ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 1(1), 19-39.
- Chapman, J., & Aspin, D. (2001). Schools and the Learning Community: Laying the Basis for Learning Across the Lifespan. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers
- Chemers, M.M. (1997). An integrative theory of leadership. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Incorporated
- Creswell, J. W. (2003). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2013). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çelebi, N., Güner, H., & Yıldız, V. (2015). Toksik liderlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 249-68. <http://dx.doi.org/10.14686/BUEFAD.2015111056>
- Çetin, N.G., & Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 111-32.
- Çokluk, Ö., Yılmaz, K. & Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: odak grup görüşmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4(1), 95-107.
- Çolakoğlu, M. (2009). Eğitim örgütlerinde değişim & liderlik. *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 63-77.

- Edmunds, H. (2000). *The Focus Group Research Handbook*.
- Eraslan, L. (2012). Okul düzeyinde dönüştürücü liderlik. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-2, 1-22.
- Erkmen, G. (2007). Selçuk üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin empatik eğilimlerinin sporda tercih ettikleri lider davranışları ile karşılaştırılması. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi.
- Fareena, N., & Azhar M. (2016). Principals' transformational and transactional leadership style and job satisfaction of college teachers. *Journal of Education And Practice*, 7(34), 18-22.
- Gannouni, K., & Lovanirina R. L., 2018. Leadership and students' academic success: mediating effects of self-efficacy and self-determination. *International Journal Of Leadership In Education*, 21(1), 66-79.
- Grix, J. (2010). *The Foundations of Research*. London: Palgrave Macmillan.
- Gül H., & Şahin, K. (2011). Bilgi toplumunda yeni bir liderlik yaklaşımı olarak transformasyonel liderlik ve kamu çalışanlarının transformasyonel liderlik algısı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 237-249.
- Işık, E., & Semerci, Ç. (2019). Nitel araştırmalarda veri üçgenlemesi olarak odak grup görüşmesi, bireysel görüşme ve gözlem. *Turkish Journal of Educational Studies*, 6(3), 53-66.
- İşcan, Ö. F., & Tanrıbil, S. (2016). Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve adalet algılarına etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 1021-1032.
- Jamaludin, N. H. B., Naim, N. A. B., Khamis, N. A. B., & Zakaria, N. B. (2015). Leadership style head of polytechnic department and regard with to work culture. *Journal of Education and Practice*, 6(15), 23-30.
- Jones, D., & Rudd, R. (2008). Transactional, transformational, or laissez-faire leadership: an assessment of college of agriculture academic program leaders'(deans) leadership styles. *Journal of Agricultural Education*, 49(2), 88-97.
- Kaweski, C. (1995). *An Action Research Project in Developing, Implementing and Evaluating a Leadership Skills Program for Gifted Students* (Doctoral dissertation, Simon Fraser University).
- Khan, N. (2017). Adaptive or transactional leadership in current higher education: A brief comparison. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(3), 178-183.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1998). *Student Leadership Practices Inventory: Facilitator's Guide*.
- Köksal, O. (2011). Bir kültürel liderlik paradoksu: Paternalizm. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 101-122.
- Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: the assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45 (3), 214-222.
- Lavery, S.D., & Hine, G.S. (2013). Catholic school principals: Promoting student leadership. *Journal of Catholic Education*, 17(1), 41-66.
- Lilley, R. (2010). *Problematising Student Leadership*. Unpublished Master Dissertation, Unitec Institute of Technology.
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*.

- Mertens, D. M. (2014). Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods.
- Morgan, D. L. (Ed.). (1993). Successful focus groups: Advancing the state of the art (Vol. 156).
- Morgan, D.L. (1997). Focus Groups As Qualitative Research.
- Önen, S.M., & Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Özkan, M. (2016). Examining leadership articles: which characteristics and how leadership comprises? *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 615-639.
- Razak, N.A.B.A., Jaafar, S.N.B., Hamidon, N.I.B., & Zakaria, N.B. (2015). Leadership styles of lecturer's technical and vocational in teaching and learning. *Journal of Education and Practice*, 6(13), 154-158.
- Ruggieri, S., Boca, S., & Garro, M. (2013). Leadership styles in synchronous and asynchronous virtual learning environments. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 12(4), 96-102.
- Selçuk, Z., Palancı, M., Kandemir, M., & Dündar, H. (2014). Eğitim ve bilim dergisinde yayınlanan araştırmaların eğilimleri: İçerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 428-449.
- Stewart, D.W., & Shamdasani, P. N. (1990). Focus groups: Theory and practice (1st Edition).
- Şahsuvaroğlu, T., & Ekşi, H. (2008). Odak grup görüşmeleri ve sosyal temsiller kuramı, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28(28), 127-139.
- Şencan, A.G.M.N.M., İbicioğlu, H., & Karabekir, M. (2015). Kadın yöneticilerin liderlik özelliklerinin incelenmesi: türkiye'deki kadın rektörler üzerine bir içerik analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 241-259.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). Sage Handbook Of Mixed Methods in Social ve Behavioral Research (2nd Ed.).
- Türnüklü A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4): 543-559.
- Uslu, Y.D. (2011). Örgütlerde yönetsel etkinliğe ulaşmada yeni bir yaklaşım: yaratıcı liderlik. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 419-44.
- Üğurlu, C., & Ceylan, N. (2014). Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve etik liderlik algılarının incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 96-112.
- Wimmer, D. D., & Dominick, J. R. (2000). Mass Media Research: An Introduction. Belmont.
- Yalçın, B., & İlic, D. K. (2017). Y jenerasyonunun farklılaşan iş değerleri ve liderlik algılamaları. *Journal Of Yaşar University*, 12(46), 136-160.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri, (5. Baskı).
- Yordsala, S., Tesaputa, K., & Sri-Ampai, A. (2014). The development of visionary leadership administrators in thai primary school. *International Education Studies*, 7(1), 92-101.

EK-1.

1. Sosyo-Demografik Bilgi Formu

Aşağıda yer alan ifadelerden kendinize uygun olan en fazla bir seçeneği işaretleyiniz

Demografik bilgiler	Yaşınız:	Eğitim Durumu
	Cinsiyet: Kadın () Erkek ()	1. Sınıf ()
	Liderlik ile ilgili eğitim aldınız mı? Evet () Hayır ()	2. Sınıf ()
	Cevabınız evet ise nerden aldınız?	3. Sınıf ()
	Öğrenim gördüğünüz bölüm:	4. Sınıf ()
	Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz? Evet () Hayır ()	
	Aile yapısı Çekirdek () Geniş ()	Anne-Baba Tutumu Değişken ve tutarsız () Demokratik () Koruyucu () Oteriter-Baskıcı ()
	Yaşamın çoğunun geçirildiğiniz yer neresidir? Köy-Kasaba () İl () İlçe () Büyükşehir ()	

2. Liderlik Kavramı ve Genç Liderlik Özellikleri Temaları

Tema 1. Liderlik kavramı

- 1.1.Liderliği nasıl tanımlarsınız?
- 1.2.Liderlik doğuştan mı yoksa sonradan mı edinilir? Bu konudaki fikirleriniz nelerdir?
- 1.3.Kendinizi bir lider olarak nasıl tanımlarsınız? Örnek aldığınız liderler var mıdır? Varsa örnek verir misiniz?
- 1.4.Üniversitenin liderlik rolünün oluşmasında ve gelişmesinde katkısı var mıdır? Varsa sizce nasıldır?

Tema 2. Genç Liderlik Özellikleri

Tema 2.1. İletişim

- 2.1.1.İnsanlar ile iletişiminiz nasıldır?
- 2.1.2.İnsanları etkilemek için neler yaparsınız? Etkileyici bir konuşma için neler gereklidir.
- 2.1.3.Fikirlerinizi açıklarken nasıl bir davranış gösterirsiniz?
- 2.1.4.Bulduğunuz ortamda bir grup insanı nasıl yönetirsiniz?

Tema 2.2. Sorumluluk

- 2.2.1.Toplumsal sorunlar hakkında ne düşünüyorsunuz? İlginizi çeker mi?
- 2.2.2.Toplumsal kurallara uyma konusunda ne düşünüyorsunuz?
- 2.2.3.Topluma ve ülkemize faydalı çalışmalar yapma konusunda ne düşünüyorsunuz?
- 2.2.4.Başkalarına zarar verecek davranışlar konusunda ne düşünüyorsunuz?
- 2.2.5.Bulduğunuz bölümü temsil eden bir lider olarak sorumluluklarınız hakkında ne düşünüyorsunuz?

Tema 2.3. Problem çözme

2.3.1. Bir sorunu çözümlenmede nasıl davranmanız gerektiğini düşünürsünüz?

2.3.2. Bir sorunu çözümlerken geçmişten ve tecrübelerden faydalanmanın yararlı olması hakkında ne düşünüyorsunuz?

2.3.4. Problem çözme becerileriniz konusunda ne düşünüyorsunuz? Kendinizi bu konuda nasıl tanımlarsınız?

Tema 2.4. Karar verme

2.4.1. Karar verme beceriniz konusunda kendinizi nasıl tanımlarsınız?

2.4.2. Karar verirken mevcut bilgilerden yararlanma konusunda ne düşünüyorsunuz?

2.4.3. Karar vermeden önce o konuda gerekli tüm bilgileri toplama konusunda ne düşünüyorsunuz?

2.4.4. Etkili ve hızlı karar vermede elinizdeki seçenekleri gözden geçirme ve yararlanma konusunda ne düşünüyorsunuz?

Tema 2.5. Güven duyma ve güvenilir olma

2.5.1. Arkadaşlar arasında oluşan çekişmeleri düzeltmek için nasıl bir davranış gösterirsiniz?

2.5.2. Bir grup içinde güven ortamı oluşturmak için ne yaparsınız?

2.5.3. Bir grup içinde arkadaşlarınızın düşüncelerine ve söylediklerine değer verme ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

2.5.4. Grup içinde bulunan tüm arkadaşlarınıza saygılı olma konusunda ne düşünüyorsunuz?

2.5.5. Grup içinde bulunan arkadaşlarınıza güvenme ve güvenilir olma için nasıl davranırsınız?

2.5.6. Grup içinde bulunan arkadaşlarınızın size güven duyması için samimi ilişkiler kurmak gerektiği ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

Tema 2.6. Hedef koyma ve mücadele etme

2.6.1. Hedeflerinize ulaşmak için neler yaparsınız?

2.6.2. Başarılı olmak için nasıl mücadele edersiniz?

2.6.3. Yaşadığımız sorunların üstesinden gelmek için nasıl mücadele edersiniz?

2.6.4. Vizyoner bir lider sizce nasıl olmalıdır?