



# Eğitim Yönetiminde Yeni Liderlik Yaklaşımlarının İncelenmesi

**Serdar Ergin**

MEB Eğitim Yöneticisi

serdarergin0920@gmail.com, ORCID:0009-0003-7642-0898

## Özet

Liderlik, insanları bir araya getirip belirli bir amaca doğru yönlendirmek için kullanılan bir beceri veya özelliktir. Liderlik, farklı tarzları ve yaklaşımları olan birçok farklı liderlik teorisi ve modeli tarafından incelenir ve tanımlanır. Liderlik yaklaşımları, liderliği incelerken kullanılan teorik çerçevelerdir ve liderliği açıklamak için farklı perspektifler sunarlar. Özellikler yaklaşımı, liderliği bir dizi kişisel özellik ve niteliklere dayandıran bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, lider olmak için belirli özelliklere ve niteliklere sahip olmak gerektiği düşünölmektedir. Davranışsal liderlik, liderliğin bir dizi davranış olduğunu ve bu davranışların liderin etkisi üzerinde belirleyici olduğunu iddia eder. Davranışsal liderlik, liderin, takım üyelerinin ihtiyaçlarını anlamak, onları motive etmek ve yönlendirmek için farklı davranışlar sergilemesini gerektirir. Durumsallık yaklaşımı, liderliği belirli bir duruma uygun liderlik tarzının kullanılmasıyla açıklamaya çalışın bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, liderliğin etkililiği, liderin kullanması gereken liderlik tarzının, liderin karşı karşıya olduğu duruma ve bu durumun gerektirdiği liderlik stillerine bağlı olduğunu savunur. Durumsallık yaklaşımı, liderlik durumlarının üç temel özelliğine odaklanır: takım üyelerinin yetkinlik seviyesi, takım üyelerinin motivasyon seviyesi ve liderlik durumunun yapısı. Bu özellikler, liderin hangi liderlik tarzını kullanması gerektiğini belirlemek için kullanılır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yönetimi, Liderlik, Yeni Liderlik Yaklaşımları

## **Examination of New Leadership Approaches in Educational Management**

### **Abstract**

Leadership is a skill or trait that is used to bring people together and lead them towards a specific goal. Leadership is studied and defined by many different theories and models of leadership with different styles and approaches. Leadership approaches are theoretical frameworks used when studying leadership, and they offer different perspectives to explain leadership. The characteristics approach is a leadership approach that bases leadership on a set of personal characteristics and qualities. According to this approach, it is thought that it is necessary to have certain characteristics and qualities in order to be a leader. Behavioral leadership claims that leadership is a series of behaviors and that these behaviors are decisive on the influence of the leader. Behavioral leadership requires the leader to exhibit different behaviors in order to understand the needs of team members, motivate and guide them. The situational approach is a leadership approach that tries to explain leadership by using the appropriate leadership style for a particular situation. According to this approach, the effectiveness of leadership argues that the leadership style that the leader should use depends on the situation that the leader is facing and the leadership styles required by this situation. The situational approach focuses on three main characteristics of leadership situations: the competence level of team members, the motivation level of team members, and the structure of the leadership situation. These characteristics are used to determine which leadership style the leader should use.

**Key Words:** Educational Management, Leadership, New Leadership Approaches

### **Giriş**

Liderlik, insanları bir araya getirip belirli bir amaca doğru yönlendirmek için kullanılan bir beceri veya özelliktir. Liderlik, farklı tarzları ve yaklaşımları olan birçok farklı liderlik teorisi ve modeli tarafından incelenir ve tanımlanır (ALGA, 2017).

Bir liderin başarısı, liderin yeteneklerine, liderin karşılaştığı durumlara ve liderin liderlik tarzına bağlıdır.

İyi bir lider, takım üyelerinin potansiyelini açığa çıkarır, onların becerilerini ve yeteneklerini geliştirir ve onları başarılı olmaları için cesaretlendirir (BATMUNKH, 2011).

Liderlik, bir kişinin doğuştan sahip olduğu bir yetenek olabileceği gibi, öğrenilebilir bir beceri de olabilir.

Liderlik becerileri, zamanla ve deneyimle geliştirilebilir ve iyileştirilebilir. İyi bir lider olmak için, iletişim becerileri, empati, stratejik düşünme ve karar verme, etkili zaman yönetimi ve liderlik tarzı seçimi gibi birçok farklı faktör önemlidir (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

## **Liderlik Yaklaşımları**

Liderlik yaklaşımları, liderliği incelerken kullanılan teorik çerçevelerdir ve liderliği açıklamak için farklı perspektifler sunarlar. Aşağıda, yaygın liderlik yaklaşımlarından bazılarını kısaca değinilmiştir (MILNE & ERDEM, 2018).

### **1.Özellikler Yaklaşımı**

Özellikler yaklaşımı, liderliği bir dizi kişisel özellik ve niteliklere dayandıran bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, lider olmak için belirli özelliklere ve niteliklere sahip olmak gerektiği düşünülmektedir.

Özellikler yaklaşımı, liderliği doğuştan gelen bir özellik olarak ele alır ve liderlerin doğuştan sahip oldukları özelliklerinin, liderliğin etkinliğini belirleyen en önemli faktör olduğunu savunur. Bu yaklaşıma göre, liderlerin bazı doğuştan sahip oldukları özellikler, liderliği etkili kılmalarına yardımcı olur (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Özellikler yaklaşımında, liderlerin sahip olması gereken özelliklerin listesi zamanla değişmiştir. Başlangıçta, liderlerin sahip olması gereken özellikler arasında zeka, enerji, cesaret ve karizmatik bir kişilik yer almaktaydı. Daha sonra, liderlerin empati, öz denetim, etik davranışlar ve iş bilgisi gibi özelliklere sahip olmaları gerektiği düşünülmüştür.

Özellikler yaklaşımı, liderlerin doğuştan sahip oldukları özelliklerin liderlik başarısını belirleyen tek faktör olduğunu savunmasına rağmen, bu yaklaşımın eleştirilere maruz kaldığı da bir gerçektir.

## *Eğitim Yönetiminde Yeni Liderlik Yaklaşımlarının İncelenmesi*

Eleştirmenler, liderlik etkinliğinin sadece kişisel özelliklere dayandırılmasının yetersiz olduğunu ve liderlik etkinliğinin, liderin sahip olduğu özelliklerin yanı sıra, liderin davranışları, liderin durumu ve liderlik için gereken bağlam faktörleri gibi diğer faktörlere de bağlı olduğunu savunmaktadır (BULUT & MEYDAN, 2018).

### **2.Davranışsal Liderlik Yaklaşımı**

Bu yaklaşım, liderliğin bir dizi davranış olduğunu ve bu davranışların liderin etkisi üzerinde belirleyici olduğunu iddia eder. Davranışsal liderlik, liderin, takım üyelerinin ihtiyaçlarını anlamak, onları motive etmek ve yönlendirmek için farklı davranışlar sergilemesini gerektirir (ALGA, 2017).

Davranışsal liderlik yaklaşımı, liderliği belirli davranışların sergilenmesiyle açıklamaya çalışır. Bu yaklaşıma göre, liderliği başarılı kılan faktörler, liderin sergilediği davranışlar ve bu davranışların takım üyeleri üzerindeki etkisidir. Davranışsal liderlik yaklaşımı, iki temel liderlik tarzını vurgular: görev odaklı liderlik ve insan odaklı liderlik.

Görev odaklı liderlik, liderin görevlerin yerine getirilmesine odaklanması ve bu amaç doğrultusunda takım üyelerini yönlendirmesi anlamına gelir. Bu liderlik tarzında lider, takım üyelerinin görevleri tam olarak yerine getirmelerini sağlamak için baskı yapabilir, emirler verebilir ve takım üyelerinin iş performansını değerlendirebilir.

İnsan odaklı liderlik ise, liderin takım üyelerinin duygusal ihtiyaçlarına ve memnuniyetine odaklanmasıdır. Bu liderlik tarzı, takım üyelerine destek ve yardım sağlamak, onları dinlemek ve onların ihtiyaçlarını karşılamak için empati kurmak gibi davranışları içerir (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Davranışsal liderlik yaklaşımı, liderin takım üyelerinin ihtiyaçlarını anlaması ve buna göre liderlik tarzını değiştirmesi gerektiğini savunur. Bu yaklaşım, liderin davranışlarının, takım performansını ve takım üyelerinin memnuniyetini nasıl etkilediğini ölçerek, liderin davranışlarının etkililiğini değerlendirmek için kullanılan liderlik araçları geliştirmiştir.

Davranışsal liderlik yaklaşımı, liderlikte tek doğru yaklaşımın olmadığını vurgular ve liderin takım üyelerine göre farklı bir liderlik tarzı kullanması gerektiğini savunur (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

### **3.Durumsallık Yaklaşımı**

Durumsallık yaklaşımı, liderliği belirli bir duruma uygun liderlik tarzının kullanılmasıyla açıklamaya çalışan bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, liderliğin etkililiği, liderin kullanması gereken liderlik tarzının, liderin karşı karşıya olduğu duruma ve bu durumun gerektirdiği liderlik stillerine bağlı olduğunu savunur.

Durumsallık yaklaşımı, liderlik durumlarının üç temel özelliğine odaklanır: takım üyelerinin yetkinlik seviyesi, takım üyelerinin motivasyon seviyesi ve liderlik durumunun yapısı. Bu özellikler, liderin hangi liderlik tarzını kullanması gerektiğini belirlemek için kullanılır (BATMUNKH, 2011).

Durumsallık yaklaşımında, farklı liderlik tarzları arasında bir karşılaştırma yapılır. Bu liderlik tarzları arasında; yönlendirici liderlik, desteğe dayalı liderlik, katılımcı liderlik ve delege liderlik yer almaktadır.

Yönlendirici liderlik, düşük yetkinlik ve motivasyon seviyesine sahip takım üyeleri için uygundur. Desteğe dayalı liderlik, yüksek motivasyon seviyesine sahip ancak düşük yetkinlik seviyesine sahip takım üyeleri için uygundur.

Katılımcı liderlik, yüksek yetkinlik seviyesine sahip ancak düşük motivasyon seviyesine sahip takım üyeleri için uygundur. Delege liderlik ise, yüksek yetkinlik ve motivasyon seviyesine sahip takım üyeleri için uygundur.

Durumsallık yaklaşımı, liderliğin etkinliğini arttırmak için liderin durumu değerlendirmesi, takım üyelerinin yetkinlik ve motivasyon seviyelerini anlaması ve buna uygun liderlik tarzını seçmesi gerektiğini savunur. Bu yaklaşım, liderliği tek bir standart tarzla açıklamak yerine, liderliğin durumsal olarak uygun tarzları kullanarak yönetilmesi gerektiğini savunur (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

## **Liderlik Türleri ve Yeni Liderlik Yaklaşımları**

Liderlik türleri, liderlerin farklı yaklaşımları ve tarzlarına göre sınıflandırılabilir. Aşağıda en yaygın liderlik türleri açıklanmaktadır.

### **1.Karizmatik Liderlik**

Karizmatik liderlik, liderin kişiliği, davranışları ve söylemleriyle takipçilerini etkileme ve kendine çekme yeteneğini kullanarak onları yönlendirme şeklidir. Bu liderlik tarzı, liderin karizması ve cazibesiyle takipçilerinin motivasyonunu artırarak onları hedeflerine yönlendirir (ALGA, 2017).

Karizmatik liderler genellikle yüksek bir özgüvene, güçlü bir iletişim becerisine ve etkileyici bir kişiliğe sahiptirler. Takipçileri liderlerine hayranlık duyarlar, onun fikirlerine saygı gösterirler ve liderlerinin hedeflerine ulaşmak için ellerinden geleni yaparlar.

Bu liderlik tarzı, liderin kişiliği üzerine odaklandığından, liderin karizması azaldığında liderliği de zayıflayabilir. Ayrıca, bazı eleştirilere göre, bu liderlik tarzı, liderin kendi hedeflerine takipçilerin hedeflerinden daha fazla önem vermesine ve bu nedenle takipçilerinin gereksinimlerini ve isteklerini ihmal etmesine neden olabilir.

Bununla birlikte, karizmatik liderlik, birçok liderlik tarzı arasında en popüler olanlardan biridir ve birçok başarılı liderin benimsediği bir yaklaşımdır (AVCI & TURUNÇ, 2012).

### **2.Otokratik Liderlik**

Otokratik liderlik, liderin tek taraflı olarak karar verdiği, emirler verdiği ve kontrolü elinde tuttuğu liderlik tarzıdır. Bu liderlik tarzında lider, takipçilerinin fikirlerine veya görüşlerine pek değer vermez ve genellikle kendisi kararları alır ve bu kararları takipçilerine emirler şeklinde ileterek uygular.

Otokratik liderler, liderliklerini sürdürmek için sık sık yaptırım gücü kullanırlar. Bazen takipçilerini cezalandırmak veya korkutmak gibi yöntemler kullanırlar. Bu liderlik tarzı, liderin tek başına karar vermesine ve hızlı bir şekilde hareket etmesine olanak tanırken, takipçilerin motivasyonunu ve katılımını düşürebilir (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Otokratik liderlik tarzı, bazı durumlarda gereklidir. Özellikle kriz zamanlarında, liderlerin hızlı ve etkili kararlar alması gerekebilir ve bu liderlik tarzı, hızlı karar alma sürecini sağlayabilir. Ancak, bu liderlik tarzının sürekli olarak kullanılması takipçilerin bağlılığını ve motivasyonunu azaltabilir.

Günümüzde, otokratik liderlik tarzı, diğer liderlik tarzlarına kıyasla daha az popülerdir ve daha demokratik liderlik tarzları tercih edilmektedir (BULUT & MEYDAN, 2018).

### **3.Etik Liderlik**

Etik liderlik, liderliğin sadece sonuç odaklı olmayan, aynı zamanda etik değerlere dayalı olduğu bir liderlik yaklaşımıdır. Etik liderler, kişisel değerleri, doğruluk, dürüstlük, adalet, sorumluluk, saygı ve nezaket gibi etik ilkeleri benimserler.

Etik liderler, bir organizasyonun veya kurumun değerlerine uymayı teşvik eder ve uygulamalarında tutarlılık sağlarlar. Aynı zamanda, etik liderler, kararlarını sadece kendi çıkarlarına göre değil, aynı zamanda çalışanlarının, paydaşlarının ve toplumun çıkarlarını da göz önünde bulundurarak alırlar (BULUT & MEYDAN, 2018).

Etik liderler, güven, saygı ve bağlılık hissi yaratarak çalışanların motivasyonunu artırır ve işyerinde olumlu bir kültür oluştururlar. Ayrıca, etik liderler, diğer liderlerin ve organizasyonların etik standartlarını yükseltmek için örnek teşkil ederler.

Etik liderlik, sadece kişisel değerlere dayalı bir liderlik yaklaşımı olmakla kalmaz, aynı zamanda uzun vadeli başarı için de önemlidir. Etik liderler, sürdürülebilir bir organizasyon kültürü yaratır ve güvenilir bir marka imajı oluştururlar (İNCE, BEDÜK, & AYDOĞAN, 2004).

#### **4.Etkileşimci Liderlik**

Etkileşimci liderlik, liderin takım üyeleriyle sürekli bir etkileşim halinde olduğu ve takım üyelerinin liderle birlikte çalışarak kararlar aldığı bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderlik yaklaşımı, liderin takım üyelerinin fikirlerini, görüşlerini ve deneyimlerini değerlendirmesini, onları dinlemesini ve takım üyeleriyle yakın bir işbirliği içinde olmasını gerektirir.

Etkileşimci liderler, takım üyelerinin yeteneklerini ve becerilerini takdir eder ve onların kendilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Lider, takım üyelerine açık bir geri bildirim sağlar ve onların güçlü yönlerini vurgular. Ayrıca, takım üyeleriyle birlikte hedefler belirleyerek, bunların gerçekleştirilmesi için takım çalışmasına önem verir (ALGA, 2017).

Etkileşimci liderler, takım üyelerinin işe katılımlarını artırarak ve onları yaratıcı ve yenilikçi olmaya teşvik ederek işyerinde olumlu bir atmosfer oluştururlar. Takım üyeleri, liderleriyle açık bir iletişim kurarak işlerinde daha motive ve tatmin olmuş hissederler.

Etkileşimci liderlik, bir liderin takımıyla işbirliği yaparak hedeflere ulaşmayı hedefler. Bu yaklaşım, takım üyeleri arasındaki güveni artırır, iletişimi geliştirir ve takım üyelerinin kendi fikirlerini ve düşüncelerini paylaşmalarını sağlar. Sonuç olarak, etkileşimci liderlik, takım çalışmasının önemini vurgular ve takımın performansını artırır (AVCI & TURUNÇ, 2012).

#### **5.Dönüşümcü Liderlik**

Dönüşümcü liderlik, liderliğin bir tarzıdır ve liderin takipçilerini dönüştürme ve geliştirme hedefini benimser. Dönüşümcü liderlik, liderin takipçilerinin potansiyellerini keşfetmesine, desteklemesine ve ortaya çıkarmasına yardımcı olur. Bu liderlik tarzı, takipçilerin liderlerine olan güvenini ve saygısını artırarak motivasyonlarını ve performanslarını artırır.

Dönüşümcü liderler, takipçilerini öncelikle kişisel olarak tanırlar ve onların güçlü yönlerini ve zayıflıklarını anlarlar. Bu bilgiye dayanarak, liderler, takipçilerinin gelişimini desteklemek ve potansiyellerini ortaya çıkarmak için uygun stratejiler geliştirirler (AVCI & TURUNÇ, 2012).



Dönüşümcü liderler aynı zamanda, takipçilerinin başarısına ve gelişimine odaklanarak, takım çalışmasını ve işbirliğini teşvik ederler. Bu liderlik tarzı, takipçilerin liderlerine güvenmelerini, takım arkadaşlarına saygı göstermelerini ve işlerinde daha yüksek bir performans göstermelerini sağlar.

Sonuç olarak, dönüşümcü liderlik, liderlerin takipçilerini dönüştürme ve geliştirme hedefini benimseyen bir liderlik tarzıdır. Bu liderlik tarzı, takipçilerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olurken, iş birliği ve takım çalışması da teşvik eder (ALGA, 2017).

## **6.Paternalist (Babacan) Liderlik**

Babacan liderlik genellikle "babacan" kelimesinin anlamından yola çıkarak, liderin toplumda babalık rolü üstlenmesi, insanlara destek ve rehberlik sağlaması anlamına gelir. Bu liderlik tarzı, liderin insanlara yakın, samimi ve empatik bir yaklaşım sergilemesini gerektirir.

Babacan liderler, insanlara karşı anlayışlı, sabırlı ve saygılı davranırlar. İnsanların duygularına ve ihtiyaçlarına önem verirler ve onları dinlemekten keyif alırlar. Ayrıca, iş birliği ve takım çalışması gibi değerleri teşvik ederler ve insanları desteklerler (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Babacan liderlik, özellikle çalışanların motivasyonunu artırmak ve birlikte çalışmayı teşvik etmek için etkili bir liderlik tarzı olabilir. Ancak, her liderlik tarzı gibi, her durumda en uygun yöntem olmayabilir ve liderlerin farklı durumlara ve insanlara uygun liderlik tarzlarını uygulamaları gerekebilir (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Ülkemizde paternalist liderlik, uzun yıllardır var olan bir liderlik tarzıdır. Özellikle Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında, kurucu lider Atatürk'ün yönetimi altında paternalist liderlik, ülkenin modernleşme ve kalkınma sürecinde önemli bir rol oynamıştır.

Ülkemizde paternalist liderlik, liderin toplumun ihtiyaçlarına duyarlı olması ve toplumun refahını artırmak için çaba sarf etmesi anlayışı üzerine kuruludur. Bu liderler, kendilerini toplumun bir parçası olarak görürler ve toplumun genel çıkarlarını göz önünde bulundurarak kararlar alırlar. Bu liderler, toplumun geleneksel değerlerine saygı duyarlar ve bu değerleri korumak için çaba sarf ederler (GERÇEK, 2018).

## *Eğitim Yönetiminde Yeni Liderlik Yaklaşımlarının İncelenmesi*

Ancak, ölkemizde paternalist liderlik, bazı eleştirilere de maruz kalmıştır. Bazıları, bu liderlerin kararlarının tek taraflı olduğunu ve demokratik süreçlerin ihmal edildiğini iddia ederler. Diğerleri, paternalist liderliğin, liderleri aşırı güçlendirdiği ve toplumun farklı kesimlerine eşit davranmadığı konusunda endişelerini dile getirirler.

Sonuç olarak, ölkemizde paternalist liderlik, ölkenin modernleşme ve kalkınma sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Ancak, bu liderliğin eleştirilere maruz kaldığı ve demokratik süreçlerin göz ardı edildiği konusunda endişeler bulunmaktadır (KÖKSAL, 2014).

### **Sonuç**

Liderlik türleri, liderlerin farklı yaklaşımları ve tarzlarına göre sınıflandırılabilir. Karizmatik liderlik, liderin kişiliği, davranışları ve söylemleriyle takipçilerini etkileme ve kendine çekme yeteneğini kullanarak onları yönlendirme şeklidir. Bu liderlik tarzı, liderin karizması ve cazibesiyle takipçilerinin motivasyonunu artırarak onları hedeflerine yönlendirir.

Karizmatik liderler genellikle yüksek bir özgüvene, güçlü bir iletişim becerisine ve etkileyici bir kişiliğe sahiptirler. Takipçileri liderlerine hayranlık duyarlar, onun fikirlerine saygı gösterirler ve liderlerinin hedeflerine ulaşmak için ellerinden geleni yaparlar. Bu liderlik tarzı, liderin kişiliği üzerine odaklandığından, liderin karizması azaldığında liderliği de zayıflayabilir.

Otokratik liderlik, liderin tek taraflı olarak karar verdiği, emirler verdiği ve kontrolü elinde tuttuğu liderlik tarzıdır. Bu liderlik tarzında lider, takipçilerinin fikirlerine veya görüşlerine pek değer vermez ve genellikle kendisi kararları alır ve bu kararları takipçilerine emirler şeklinde ileterek uygulatır.

Otokratik liderler, liderliklerini sürdürmek için sık sık yaptırım gücü kullanırlar. Bazen takipçilerini cezalandırmak veya korkutmak gibi yöntemler kullanırlar. Bu liderlik tarzı, liderin tek başına karar vermesine ve hızlı bir şekilde hareket etmesine olanak tanırken, takipçilerin motivasyonunu ve katılımını düşürebilir.

Etik liderlik, liderliğin sadece sonuç odaklı olmayan, aynı zamanda etik değerlere dayalı olduğu bir liderlik yaklaşımıdır. Etik liderler, kişisel değerleri, doğruluk, dürüstlük, adalet, sorumluluk, saygı ve nezaket gibi etik ilkeleri benimserler. Etik liderler, bir organizasyonun veya kurumun

değerlerine uymayı teşvik eder ve uygulamalarında tutarlılık sağlarlar. Aynı zamanda, etik liderler, kararlarını sadece kendi çıkarlarına göre değil, aynı zamanda çalışanlarının, paydaşlarının ve toplumun çıkarlarını da göz önünde bulundurarak alırlar.

Etkileşimci liderlik, liderin takım üyeleriyle sürekli bir etkileşim halinde olduğu ve takım üyelerinin liderle birlikte çalışarak kararlar aldığı bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderlik yaklaşımı, liderin takım üyelerinin fikirlerini, görüşlerini ve deneyimlerini değerlendirmesini, onları dinlemesini ve takım üyeleriyle yakın bir işbirliği içinde olmasını gerektirir. Etkileşimci liderler, takım üyelerinin yeteneklerini ve becerilerini takdir eder ve onların kendilerini geliştirmelerine yardımcı olur.

Lider, takım üyelerine açık bir geri bildirim sağlar ve onların güçlü yönlerini vurgular. Ayrıca, takım üyeleriyle birlikte hedefler belirleyerek, bunların gerçekleştirilmesi için takım çalışmasına önem verir.

Dönüşümcü liderlik, liderliğin bir tarzıdır ve liderin takipçilerini dönüştürme ve geliştirme hedefini benimser. Dönüşümcü liderlik, liderin takipçilerinin potansiyellerini keşfetmesine, desteklemesine ve ortaya çıkarmasına yardımcı olur.

Dönüşümcü liderlik tarzı, takipçilerin liderlerine olan güvenini ve saygısını artırarak motivasyonlarını ve performanslarını artırır. Dönüşümcü liderler, takipçilerini öncelikle kişisel olarak tanırlar ve onların güçlü yönlerini ve zayıflıklarını anlarlar. Bu bilgiye dayanarak, liderler, takipçilerinin gelişimini desteklemek ve potansiyellerini ortaya çıkarmak için uygun stratejiler geliştirirler.

Babacan liderlik genellikle babacan kelimesinin anlamından yola çıkarak, liderin toplumda babalık rolü üstlenmesi, insanlara destek ve rehberlik sağlaması anlamına gelir. Bu liderlik tarzı, liderin insanlara yakın, samimi ve empatik bir yaklaşım sergilemesini gerektirir.

Babacan liderler, insanlara karşı anlayışlı, sabırlı ve saygılı davranırlar. İnsanların duygularına ve ihtiyaçlarına önem verirler ve onları dinlemekten keyif alırlar. Ayrıca, iş birliği ve takım çalışması gibi değerleri teşvik ederler ve insanları desteklerler.

**Kaynakça**

Afacan, M., & Erkuş, A. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul üniversitesi işletme fakültesi dergisi*, 302,318.

Alga, e. (2017). Örgütlerde algılanan liderlik tarzlarının çalışanların tükenmişliğine etkisi. *Pamukkale university journal of social sciences institute*, 28,97.

Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası alanya işletme fakültesi dergisi*, 2,45.

Batmunkh, m. (2011). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma. İstanbul.

Bulut, H., & Meydan, C. H. (2018). Liderlik tarzlarının çalışanların ses verme davranışına etkisi: kamuda bir araştırma. *Ankara üniversitesi sbf dergisi*, 1,223.

Demir, c., Yılmaz, M. K., & Çevirgen, A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma. *Uluslararası alanya işletme fakültesi dergisi*, 1,129.

Gaye, A., Yıldırım, G., & Baysal, H. (2020). İşte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi: ısparta ili çağrı merkezi çalışanları örneği. *International review of economics and management*, 2,33.

Gerçek, M. (2018). Yöneticilerin babacan (paternalist) liderlik davranışlarının psikolojik sözleşme bağlamındaki beklentileri üzerindeki etkilerine yönelik bir çalışma. *Eskişehir osmangazi üniversitesi iibf dergisi*, 13(2), 101-118.

İnce, M. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *The journal of selcuk university social sciences institute*, 11,423.

İnce, Ö. (2003). İş tatminine etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek. *Yüksek lisans tezi*. İstanbul: marmara üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü.

Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 7(2), 355-372.

Kitapçı, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International review of economics and management*, 49-73.

Kök, B. (2010). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma . *Journal of economics and administrative sciences*, 1,291.

Köksal, O. (2014). Bir kültürel liderlik paradoksu: paternalizm. *Mustafa kemal university journal of social science institute*, 8(15), 101-122.

Kurt, İ. (2013). Paternalist liderlik ile çalışanların işlerine yaratıcı katılım algıları arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik bir çalışma. *Sosyal ve beşeri bilimler dergisi*, 5(1), 321-330.

Milne, C. (2018). Lider-üye etkileşimi düzeyinin işten ayrılma niyeti ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisi üzerinde işgörenin çalışma grubu kapsayıcılığı algısının rolü. *International management and social sciences symposium* (s. 253,560). İçinde istanbul: uysad.

Ökten, S. (2015). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine. *International review of economics and management*, 1.49.

Örücü, E. (2022). Örgütlerde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak;psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini. *Yönetim ve ekonomi araştırmaları dergisi*, 20(1), 47-66.

Özkan, B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi : örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 13,116.

Seyfullahoğulları, A. (2018). *İşten ayrılma niyeti*. İstanbul: türkmen kitapevi.

Şimşir, F. (2020). İş tatminin önemi ve etkileri. *Meyad akademi*, 1(1), 25-42.

Tekin, E. (2019). Paternalist liderliğin iş tatmini ve çalışan performansına etkisi üzerine bir araştırma. *Üçüncü sektör sosyal ekonomi dergisi*, 54(1), 178-204.

Yenihan, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki : otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma ilişkileri dergisi*, 1,38.