

ATATÜRK'ÜN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİ

Sait TAŞ*

*Her şey akıttadır ve
Hiçbir şey duruşta değildir.
Herklitos*

Özet

Bu çalışmada lider, dönüşümcü liderlik kavramının gelişimi, dönüşümcü liderliğin temel özellikleri ve Atatürk'ün dönüşümcü liderliğinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Atatürk'ün yaşamı incelendiğinde dönüşümcü liderliğe verilecek en büyük örnek olduğu görülecektir. Atatürk yok olmuş bir imparatorluktan, her şeyi ile yeni bir Türk Devleti kurarak sosyal, ekonomik, kültürel ve yönetsel yaşamda köklü bir dönüşüm süreci gerçekleştirmiştir. Atatürk'te dönüşümcü liderliğin başat özelliklerinden; ortak vizyon oluşturma ve paylaşım, kararlı olma, etkili iletişim ve güdüleme becerisi, cesur olma, değişimin temsilcisi olma, duygusal dayanıklılık, güçlendirme(yetkilendirme), esnek yönetim anlayışı, güvenilirlik ve öz-güven sahibi olma gibi özellikler bulunmaktadır. Bu çalışmada Atatürk'ün dönüşümcü liderlik özelliklerinden bazıları birleştirilerek incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Liderlik, dönüşümcü lider.

ATATURK'S CONVERSIONER LEADERSHIP

Abstract

In this work, development of conversional leadership nation, basic characteristics of conversional leadership and the research of Ataturk's conversional leadership are proposed. When Ataturk' life is researched, it is seen that he is the best reference of conversional leadership. He achieved a radical conversion process on social, economic, cultural and administrative life by founding a new Turkish Government. The dominant characteristics of Ataturk's conversional leadership are making collective vision and sharing, being stable, effective communication, motivation ability, being bold, being representative of change, sensual endurance, empowerment (authorization), flexible management intelligence, reliability and self-confidence. In this work, Ataturk's certain conversional leadership characteristics are investigated by combining some of them.

Keywords: leadership, Conversional leadership

1.Giriş

Sosyal bir olgu olma özelliği gösteren “liderlik” bütün sosyal öğeler gibi değişimden etkilenmekte ve yenilenmektedir. Özellikle üzerinde sistematik olarak yoğun bir şekilde çalışılan “liderlik” olgusunun gelişim göstermesi ve yeni yaklaşımların literatüre kazandırılması oldukça normal karşılanmaktadır. Buna bağlı olarak Bilgi Çağının özelliklerine uygun bir liderlik anlayışını oluşturulması çalışmaları da yeni liderlik yaklaşımlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. (Eraslan 2006)

Geleneksel olarak tanımlanan **liderlik anlayışı tanımlarından bazıları** şunlardır: liderlik, diğerleri üzerinde kuvvet kuran ve bu gücü bireylerin davranışlarını etkilemede kullanabilen

* Süleyman Demirel Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Isparta. E-posta: stas@tef.sdu.edu.tr

bir süreçtir (Katz, 1977). Liderlik, başkalarının davranış, tutum ve düşüncelerini etkileme yeteneğidir (Güney, 1999). Liderlik, baskı kurmadan, başkalarını davranışları üzerinde olumlu bir etki yaratma sürecidir (Kempner, 1996). Liderlik, izleyenleri, grubun özelliklerini, ihtiyaçlarını ve beklentilerini yansıtan belirli amaçlar doğrultusunda harekete geçirmektir (Deitzer, Shilliff, Jucius 1999). görüldüğü gibi yapılan tanımlar, **insanları etkileme** ve **yapıyı harekete geçirme** süreçleri ile sınırlı kalmaktadır. Günümüzde rekabetin yoğunlaştığı, çalışanların iş doyumlarını, örgütsel verimliliğe yansıdığı, insanlığın sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekten yararlanmanın en değerli kaynak olduğu toplumlarda, liderin varlığı ve fonksiyonu geçmişin basit lider-izleyen ilişkisinden çok daha karmaşık hale gelmiştir.

Yoğun bir değişim hızının yaşanması ile birlikte geleneksel liderlik davranışları ile değişime uyum sağlayabilmek mümkün değildir (Çelik, 1998). Bu durum liderlik olgusunun da değişmesine “dönüşümcü liderliğin” ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

1.1. Dönüşümcü Liderlik Kavramının Gelişimi

Bu güne kadar liderlik hakkında birçok araştırma yapılmış, çeşitli teoriler geliştirilmiştir. İlk olarak “**Büyük Adam Teorisi**” çağı olarak tanımlanan süreçte liderleri, lider olmayanlardan ayıran yetenek ve özellikler araştırılmış ancak liderlerin sahip olması gereken özellikleri ortaya koymakta başarılı olamamışlardır.

Doğal liderlik anlayışı terk edildikten sonra liderlik araştırmalarında “**Davranışçılık**” akımı güçlenmiştir. Yani liderin sahip olduğu özelliklerin bir tarafa bırakıp liderin davranışları konusunda araştırmalar yaparak bu konuda teoriler geliştirmişlerdir (Güney, 1999). Teorilerinin gerekçeleri de davranışları, kişilik özelliklerine göre daha kolay gözlenebilir ve tanımlanabilir olmasıdır. Davranışsal Kuramların oluşmasında Kurt Lewin, Ronald Lippit, McGregor, Robert Blake ve R. Likert’in büyük katkıları olmuştur (Davis, 2000). Ancak davranışçı liderlik araştırmaları, çoklu liderlik davranışları ortaya koymada ve lider davranışlarını açıklamada başarısız olmuşlardır.

Liderlik araştırmalarında daha sonra “**Durumsallık Yaklaşımı**” etkili olmuştur. Durumsalcılar, en etkili liderlik davranışının insan yönelimli ve görev yönelimli davranışların uyumu ile gerçekleşebileceğini savunmuşlardır. Liderlikte birçok durumsal faktörün varlığına dikkat çekmişlerdir. Durumsal teoristleri bazı kuramcılar lider ile izleyenler arasındaki ilişkileri basit bir temele dayandırdıkları şeklinde eleştirmişlerdir (Çelik, 1988).

Dönüşümcü liderlikten ilk olarak Daunston’un (1973) “**İsyan Liderliği**” adlı çalışmasında belirtilmiş ve daha sonra da 1978 yılında Burns tarafından sistematize edilmiştir. Dönüşümcü liderler, örgütte ani ve etkili değişimi gerçekleştirendir. Bu liderler değişimi desteklerler yeni örgütsel değerler geliştirmeye önem verirler. Daha iyi bir gelecek tasarlar, öngörü sahibidir, vizyon oluşturur ve bu vizyonu etkin bir şekilde herkese benimsetir ve hayata geçirmek için istek uyandırır (Tichy, Deuenna, 1986; Conger, Kanungo, 1988). Dönüşümcü liderler, ikna etme yeteneklerini kullanarak insanların belli kurallara uyum sağlamaları için gerekli koşulları hazırlarlar. Onlar, yönlendirdikleri bireylerin, doğal bir gelişim süreci içinde saygı ve bağlılık göstermelerini özendirirler. Kendini izleyenlere yönelik olarak, gerçek dikkat ve ilgi gösterirler (Norris vd. 1996), doğru olanı yaparlar (Sharma, 2006), kendilerini önemsemezler (Walters, 2006).

Dönüşümcü lideri, Bass (1990) çevresindekilere örnek olma, karizmatik olma, ilham verecek motivasyon oluşturma, entelektüel uyarım, bireysel destek sağlama özellikleri ile geleneksel (etkileşimci) liderden ayırmıştır.

Dönüşümcü liderlik, bireyin kendi amaçları dışında, grup amaçları doğrultusunda bir bakış kazanmasını amaçlamaktadır. Dönüşümcü liderler, bireylerin, grubun yada toplumun ortak amaçları doğrultusunda hareket etmesini sağlar. Bu liderlik yaklaşımında, güçlü olan bireysel hedefler ve ihtiyaçlar, liderin izlediği yüksek hedeflerle birleşmiştir (Çelik, 1988). Liderin yarattığı bu yeni gerçekliğin içinde kitleler yeni anlamlar bulurlar, yaşamları ve davranışları anlam kazanır, geleceğe ilişkin açık ve kesin beklentileri oluşur (Şimşek, 1997).

1.2. Dönüşümcü Liderliğin Temel Özellikleri ve Atatürk'ün Dönüşümcü liderliği

Dönüşümcü liderin temel özelliklerini Çelik, (1998), Bass,(1995), Sashkin ve Rosenbach(1993), Potsakof, Burns(1978), Eraslan(2006); ortak vizyon oluşturma ve paylaşım, duygusal dayanıklılık, kararlı olma, etkili iletişim ve güdüleme becerisi, cesur olma, değişimin temsilcisi olma, risk alma, güvenilirlik ve özgüven sahibi olma, takım çalışması biçiminde sıralamışlardır. Dönüşümcü liderliğin temel özellikleri ve Atatürk ün dönüşümcü liderliği şöyle ilişkilendirilebilir:

1.2.1. Ortak Vizyon Oluşturma

Vizyon, dönüşümcü liderliğin ayırıcı özelliklerinden birisidir. Vizyon, arzulanan geleceğin resmidir(Çelik, 1998). Dönüşümcü liderin vizyon sahibi olması önemlidir. H. Küssinger'e göre (2000) lider, **vizyonu** ile etrafındakiler arasında köprü görevi görmelidir. Bir liderin rolü; tarihin akışını, olayların yönlerini tahmin etmek ve onları etkilemek için, kendi değerlendirmelerine güvenerek hareket etmek ve yükü sırtlamaktır. Bunda başarısız olursa krizler katlanarak artar, bu da liderin olaylar üzerindeki kontrolünü kaybettiğini gösterir. Bunun için devlet adamlığının göstergesi; taktik kararlar girdabından çıkarak, ülkesinin **uzun vadeli** gerçek menfaatlerini **sezinlemek** ve bunu gerçekleştirmek için uygun stratejilerin yürürlüğe koymaktır (Başbuğ, 2006).

Liderin vizyon sahibi olması vazgeçilmezdir. Vizyon sahibi olmak için tarihin akışını ve olayları yönlerini tahmin edebilmek ve gerektiğinde onları etkilemeye çalışmak gerekebilir. Lider, etrafındakilere sahip olduğu vizyonu, anlayışı, inancını ve kararlılığını bir şekilde anlatabilmelidir. Örneğin, büyük lider Atatürk'ün aşağıdaki cümleleri O'nun ne kadar vizyon sahibi olduğunun göstergesidir:

“Yaptığımız ve yapmakta olduğumuz devrimlerin amacı, Türkiye Cumhuriyetini, halkını, tamamen çağdaş, bütün anlamda ve şekilleriyle uygar ve sosyal toplum haline ulaştırmaktır”(Koçak, 1982).

“Büyük davamız en medeni ve en çok refaha kavuşmuş bir millet olarak varlığımızı yükseltmektir. Bu yalnız kurumların değil düşüncelerin de temelli bir inkılap yapmış olan Türk Milletinin dinamik idealidir”(Güney, 1999).

“Atatürk'ün dünyaya ve Türkiye'ye ilişkin yargıları daima doğru çıkmıştır. Örneğin; Birinci Dünya Savaşını kaybedeceğimizi, İkinci Dünya Savaşının çıkacağını; bu savaşta Romanya'nın kaderini, Fransa'nın Hatay konusundaki tutumunu hep doğru tahmin

etmiştir. Türkiye hakkındaki yargılarında ise olayları bizzat kendisi biçimlendirip yönlendirdiği için, hemen hemen hiç yanılmamıştır”(Kongar, 1981).

1.2.2.Kararlılık, Cesaret, Risk Alma

Dönüşümcü liderler, yapacakları yeniliklerde, ortaya koydukları düşüncelerde kararlı olduklarını gösterirler. Dönüşümcü lider karşılaştığı olaylar ve tehlikeler karşısında kararlı davrandığından grup üyeleri de kendisini izleyerek tehlikenin üstesinden gelebilirler.

Liderler beklenmedik zaman ve durumlarda, çözülmesi güç bir çok sorunla karşı karşıya gelebilirler. Bu tür sorunlarla karşılaşan dönüşümcü lider, sorunu iyi değerlendirir, zaman geçmeden karar verir ve verdiği kararı da bütün risklere rağmen cesaretle uygular.

Atatürk bu özelliklere sahip dönüşümcü bir liderdir. Atatürk’ün vatanın kurtuluşu için Çanakkale Savaşında askerlerine “**ölmeyi emretmesi**”(Black, 1986). “**Ya İstiklal Ya Ölüm**” fikri kararlılığının, cesaretin ve risk almanın ölçüsünü gösteren önemli bir örnektir. Atatürk toplumun bünyesine uymayan ve ilerlemeye engel teşkil edecek kurum ve düşünceleri kaldırıp yerine yenilerini getirme konusunda da gösterdiği kararlılık ve azim(Kongar, 1981) çok önemlidir. Yine Atatürk’ün sağduyu ile çizdiği Misak-ı Milli sınırları dışına çıkmayarak nerede durulacağını bilmesi ve sonsuza kadar yaşayacak olan **Türk Devletini** kurmuş(Genkur, 1979) olması başka bir kararlılık örneğini oluşturmaktadır.

Dönüşümcü liderler, cesaret sahibi olmakla beraber izleyenlerine cesaret aşılama özelliği olan liderdir. Kouzes ve Posner’in belirttiği gibi “Tepeye tırmanmak uzun ve zahmetli bir iştir. İnsanlar yorulur, sıkılır ve heveslerini yitirirler. Vazgeçme istekleri ağır basar. Onlara devam etme isteğini, cesaretini aşılacak olan liderlerdir”. Atatürk’ün Türkiye Büyük Millet Meclisinin bir toplantısı için, Anadolu’nun her vilayetinden Ankara’ya gelen mebuslara yaptığı konuşmada kararlılığının, cesaretinin ve risk almanın derecesini kolayca görebiliriz.

“Efendiler bazı arkadaşların yoksulluk içinde bu büyük davanın başaramayacağını zannederek memleketlerine dönme arzusunda olduklarını duydum. Arkadaşlar! Ben sizleri bu milli davaya silah zoruyla davet etmedim görüyorsunuz ki, sizi burada tutmak için de silahım da yoktur. Dilediğiniz gibi memleketlerinize dönebilirsiniz fakat şunu bilin ki, bütün arkadaşlarım beni yalnız bırakıp gitseler, ben bu Meclis-i Ali’de tek başıma kalsam da mücadeleye ahedtim. Düşman adım her tarafı işgal ederek Ankara’ya kadar gelecek olursa, ben bir elime silahımı bir elime de Türk Bayrağını alıp Elma Dağına çıkacağım. Burada tek başıma son kurşunuma kadar düşmanla çarpışacağım. Bu bayrak kanımı sindire sindire emerken ben de Milletim uğruna hayata veda edeceğim. Huzurunuzda buna ant içiyorum”. Meclis bu konuşma karşısında dona kalmıştır. Bundan sonra Mebuslar Milli Mücadele Hareketinin zorunluluğuna Atatürk’ün liderliğine daha fazla inanmışlardır.

Atatürk’ün, Başkomutanlık yetki yasası Mecliste uzatılmadığı zaman , “Düşman karşısında bulunan ordumuz, başsız bırakılamazdı. Binaenaleyh, bırakmadım, bırakmam ve bırakmayacağım” biçimindeki sözü de kararlılığına örnektir (Kongar,1981).

Atatürk en güç ve tehlikeli koşulların lideri idi. İş ne kadar ağır olursa olsun o oranda kararlılığı; tehlikenin büyüklüğü ne kadar artarsa artsın, o oranda da risk alma ve cesareti artan bir liderdi(Belen, 2003).

Dönüşümcü liderlerin vizyon sahibi olmaları, geleceğe ilişkin belirsiz bir tanımlama uğraşı içinde olmaları da risk aldıklarını gösteren bir unsur olmaktadır. Sonuç olarak, “Büyük Liderler, çok zor kararlar vermekten korkmayan cesur insanlardır”(Shelton, 2000). Dönüşümcü liderler olarak Atatürk'te kararlı, risk alan ve cesur bir lider olduğunu katıldığı savaşlarda , aldığı kararlarda ve yaptığı devrimlerde kendini göstermektedir.

1.2.3. Etkili İletişim ve Güdüleme Becerisi

Liderler etkin iletişim sistemi kurarak izleyenleri örgütsel amaçlar doğrultusunda motive ederler. Liderlerin görevi izleyenlerin kendilerini güçlü, yeterli, bilgili ve işin içinde hissetmelerini sağlamak ve onları harekete geçirmedir. Mükemmel bir iletişim yeteneği, etkin bir lider olmak için mutlak gereklidir. Lider, başkalarını harekete geçirmek için bilgi ve fikirlerini paylaşmak zorundadır. Eğer bir lider mesajını açık bir şekilde başkalarına aktarıp onları motive etmiyorsa, bir mesaja sahip olmasının hiçbir önemi yoktur (Maxwell, 1999).

Dönüşümcü liderler izleyenlerinin motivasyonuna da önem vermelidirler. Güdülenme düzeyi izleyenleri ortak amaca götüren önemli bir durumdur. Dönüşümcü lider sürekli amaçlarını izleyenlerine aktarmak ve onlarla iletişim kurmak, onların sorunlarını cevaplamak ve dinlemek zorundadır. Çünkü izleyenlerini dönüşüm sürecine güdülemek ve inandırmak zor bir görevdir. Atatürk gerçekleştireceği işlerde çevresindeki insanların görüşlerini alma ve bu yolla kararlara katılmalarını sağlamaktaydı. Atatürk'ün bu yönünü şu sözleri açıkça göstermektedir:

“Tek çıkar yol, bizim yürekten gelen sarsılmaz bir dayanışma ile kutsal amacımıza yürümekte bir an bile duraksama göstermemeliğimizdir. Ben kamu yararına ve geniş kapsamlı olan işlerimizde kendi görüşlerimize göre değil bütün değerli arkadaşlarımın candan ve gönülden birliği ile çalışmayı yeğlerim” (Nutuk,1981).

Atatürk, tüm yaşamı boyunca askerle, halkla topluca veya tek tek konuşmuştur. Amacı toplumu oluşturan bireylerin istek ve ihtiyaçlarını belirlemek ve bunların giderilmesini sağlamaktır. Her zaman halkın desteğini aldığı şu sözleri ispatlamaktır: “Ben şimdiye kadar ulus ve ülke iyiliğine ne gibi atılımlar devrimler yapmış isem hep böyle halkımla görüşerek, onların ilgi ve sevgilerinden, gösterdikleri içtenlikten güç ve ilham alarak yaptım” (Cevizoğlu, 1980).

Atatürk'ün güçlü bir etkileme yönü olduğunu birçok olayda gördüğümüz gibi aşağıdaki olay da bunu ispatlayan bir duruma örnektir: “Atatürk Ankara'dan Eskişehir'e geldiği sırada “Kuvay-ı Milliye” Kuvvetlerinin Eskişehir'e doğru çekilmekte olduğunu görmüş bunun üzerine hemen onları toplayıp aşağıdaki konuşmayı yaparak morallerini yükseltmiştir” (İnan, 1984).

“Sizler kahramansınız, aslanlar gibi dövüştünüz, çok üstün düşman kuvvetleri karşısında elbette çekileceksiniz. Yeni kuvvetler vereceğim, toplu olacağız ve düşmanı yeneceğiz”.

1.2.4. Değişimin Önderi Olma

Değişim, statükocu zihniyetin tersine, yeni ve farklı şeyleri denemek ve yaratıcı olmak anlamındadır. Dönüşümcü lider, daha önceden uygulanmış yöntemleri uygulamaz.

Problemleri çözmek için, orijinal ve yaratıcı yeni kaynaklar ortaya çıkarır. Rutin olaylardan hoşlanmaz(Zel, 1997). Aslında dönüşümün gerçekleşmesi, güncelliğini yitirmiş ve tabulaşmış fikirlerin terk edilmesine bağlıdır. Dönüşümcü lider, eskimiş ilkeleri yıkan kişidir (Şimşek,1997). Dönüşümcü bir lider, saplantısız olarak mevcut paradigmayı dönüşümün gerçekleştirilmesi için terk edebilen kişidir(Demirci, 1998).

Atatürk' de Türk Halkının refah ve mutluluğunu sağlayacak reform hareketlerine girişmiş ve verdiği direktiflerle de değişim temsilcisi olmuştur(Erendil, 1986). Atatürk'ün değişimin temsilcisi olma ile ilgili devrimci faaliyetlerinin, bir kaçını şöyle sıralayabiliriz:

- Din ve devlet işlerini birbirinden ayırma ve laiklik ilkesini kabul etme
- Kılık kıyafet kanunu
- Eğitim ve öğretim birliği kanunu (Tevhid-i Tedrisat)
- Yazı devrimi vb..

Atatürk'e göre bu değişimler gerçekleştiği takdirde, halkın ruhunda var olan yenilik yeteneği kısa bir sürede, ateşli bir arzu gibi bütün benliği saracaktır. Böylece Türk Milleti yeni bir düşünce ve anlayış içinde çağın en ileri medeniyeti seviyesine yükselecektir(Black, 1986).

1.2.5. Özgüven, Güç Paylaşımı, Esnek Yönetim Anlayışı

Dönüşümcü liderlikte, liderlik **solo** bir gösteri değil **dialog** sürecidir. Liderin güç paylaşımı, izleyenleri yönetim süreçlerine dahil etmesi katılımcı esnek yönetim anlayışını zorunlu kılmaktadır. Bununla birlikte değişime uyum sağlama değişimi yönetme ve onunla baş etme gerekliliği liderleri, yönetim anlayışlarında esnek olmaya yöneltmektedir. Esnek yönetim, modern ötesine geçişte gözlenen yapısal sorunlara karşı, ortaya konulan bir yönetim biçimidir (Demirci, 1998).

Dönüşümcü liderler izleyenlerine güvenirlere, güç paylaşımının örgütsel bir kazanç olduğu ve tam katılımın amaçları gerçekleştirmede önemli bir itici güç olduğu varsayımından hareket ederler. Mutlak karar verici olmaktan çok demokratik davranışları tercih eden dönüşümcü lider, örgütsel değişim sürecinde izleyenlerin karara katılımlarını teşvik eder. Bütün bu yönetsel anlayışın temelinde liderin her şeyi düşünecek ve yapacak gücü olmadığı, amaçlara izleyenleri ile ulaşabilme gerçeği yatmaktadır (Eraslan,2006).

Atatürk'ün en önemli liderlik özelliklerinden birisi de yönettiği insanlara önem vermesi, kararlara katması, ilişkilerinde yumuşak, içten ve sıcak olmasıdır (Güney, 1999).

Güven, insanı motive eden önemli bir güçtür(Covey). Dönüşümcü liderin en önemli özelliklerinden biri de kendine olan özgüvenidir. Bu lider yüksek bir amaçla motive edilmiştir. Dahası odaklanmışlardır ve iç kontrol odağı vardır. Güce gereksinimleri vardır. Fakat bu gücü, kendi gereksinimlerinden çok, izleyenlerine yetki vermede kullanırlar. Güç, kişisel güven duygusuyla kullanıldığında kontrol kaynağından çok enerji kaynağı olur (Deam (Akt. Açıkalm 2000)).

Atatürk'ün şu sözü yönettiği insanlara ve onların kişiliğine çok önem verdiğini göstermektedir (Villalta, 1982). "Milletin evlatları bir sürü gibi değil, şanlı, şerefli insanlar olarak şan ve şerefle yönetilebilirler".

Atatürk tüm yaşamı boyunca halkın çevresindeki insanların görüşüne başvurduğunu, paylaşımlarla onlardan güç aldığını, katılımcı yönetim anlayışını uygulamıştır (Cevizoğlu, 1980).

Atatürk hiçbir zaman, sürekli emirler ve bu emirlerin yerine getirilmesinde zor kullanan bir lider değildir. Arkadaşları ile aralarında bir anlaşmazlık olduğu zaman, herhangi güç ve yetki kullanmadan bu anlaşmazlığı tartışma yoluyla gidermeye çalışırdı (Karaosmanoğlu, 1971).

Atatürk zorla, baskıyla fikirlerini kabul ettiren otokratik bir liderlik yapısına sahip değildir. Yerine göre demokratik, katılımcı, destekleyici, paylaşımcı olağanüstü durumlarda yerine göre otokratik liderlik tipini benimsemiştir (Güney, 1999).

2.Sonuç

Değişimin gücü tüm alanlarda hissedilmekte ve vazgeçilmez bir olgu olarak karşımızda durmaktadır. Değişimi gerektiği gibi algılayabilen dönüşümcü liderler örgütlerinin amaçlarının gerçekleşmesinde öncü olabilmektedirler. Atatürk'ün yaşamı incelendiğinde de dönüşümcü liderliğe verilecek en büyük örnek olduğu görülmektedir. Atatürk yok olmuş bir imparatorluktan her şeyi ile çağdaş, modern yeni bir Türk Devleti kurarak, ekonomik, sosyal, kültürel ve yönetsel yaşamda köklü bir dönüşüm süreci gerçekleştirmiştir. Genç Türkiye cumhuriyeti bu dönüşüm süreci ile çağdaş uygarlık hedeflerine ulaşma yolunda çalışmalarına devam etmektedir.

KAYNAKÇA

Açıkalm, A. (2000) İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ve Empati Becerileri Arasındaki İlişki(Ankara İli Örneği). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara

Atatürk, M. K.(1981). Nutuk. Türk Dil Kurumu Yayınları Ankara.

Avcı, F. (1981) Olaylar ve Atatürk. Genkur, Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı Yayını Ankara.

Bass, B. M.(1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Orgazitional Dynamic Winter.

Belen, F.(2003). Atatürk'ün Askeri Kişiliği. MEB Basımevi. Ankara

Black C. E. (1986) Çağdaşlaşmanın İtici Güçleri. (Çev. Fatih Gümüş) Doğu Yayınları Ankara

Burns M. G. (1978) Leadership, Harper-Row. Newyork

Cevizoğlu, H.(1980) Atatürkçü Düşünce ve Sonuçları. Türk Kara Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı Yay.

Conger, C. A., Kanungo,R. Charismatik teach leadership. San Francisco: Jossey-Bass

- Çelik, V.(1998) Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi Sayı:16
- Davis, K. (2000) İşletmelerde İnsan Davranışı. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını .
- Deitzer, B. , Shilliff K., Jucius M.(1999). Contemporary Manaegement Concepts. Grid Publishind. ABD
- Demirci, M. K. (1999) Önderlik Kuramları ve Dönüşümcü Önderlik ilişkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sos. Bil. Enst. Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Enginsoy, C.(1982). Asker ve Devlet Adamı Atatürk. Uluslar arası Tarih Dergisi Sayı:50.
- Eraslan, L.(2006). Liderlikte Post Modern Bir Paradigma : Dönüşümcü Liderlik www.insanbilimleri.com.
- Erendil, M,(1986). Çok Yönlü Lider Atatürk. Genkur, Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı Yayını Ankara.
- Güney, S.(1999). Davranış Bilimleri Açısından Atatürk'ün Liderliği. Ocak Yayınları. Ankara.
- İnan, A.(1984). Atatürk Hakkında Hatıra ve Belgeler. T. İşbankası Kültür Yayınları Ankara.
- Karaosmanoğlu, Y. K.(1971). Atatürk. Yükselen Matbaası. Ankara.
- Karip, E.(1998). Dönüşümcü Liderlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi Sayı:16.
- Katz, D., Kahn, R.(1977). Örgütlerde Toplumsal Psikoloji(Çev. H. Can, Y. Bayar). TODAİ Yay.
- Kempner, T.(1996). A Handbook Of Manegement, Penguin Boks. Inch England.
- Koça, G.(1982). Atatürkçülük ve Türk Eğitim Programlarının Atatürkçü Yaklaşımların Değerlendirilmesi(Yayınlanmamış Doktora Tezi). A.Ü. Eğitim Fakültesi
- Kongar, E.(1981). Ataürk ve Devrim Kuramları. T. İşbankası Yay.
- Kouzes, M., James, B., Posner, Z.(2001). Örnek olacak Liderler. Exucutive Excellence Sayı:58.
- Maxwell, C. J.(1999). Liderlik Yasaları : Rededilemez 21 liderlik Yasası (Çev. İ Şener) Beyaz Yay.
- Norris, C.(1996). The Chort: A Vhichel For Building Transformational Leadership Skills. Planning and Chonning. Vol. 27
- Sashin, M., Rosenbach, E. W.(1993). A New Leadership Paradigm. Colorado.

Sharma, R.(2006). Aile Bilgeliği. GOA Yayınları.

Shelton, K.(2002). Büyük Liderlerin 7 Özelliği. Exucutive Excellence Sayı:34.

Şimşek, H.(1997). 21. YY. Eşiğinde, Paradigmalar Savaşı ve Kaostaki Türkiye. Sistem Yay. İstanbul

Şimşek, H., Dilkan, A.(1977). Kuramsal Değişim ve Liderlik: Yönetmel Liderler ve Dönüşümcü Liderler.

21. YY. da Liderlik Sempozyumu Cilt:2 Denizharp Okulu İstanbul.

Tichy, N., Devana, M.(1988). The Transformational Leader. Newyork, Wiley

Watters, D.(2001). Destekleyici Liderleik Sanatı. Ganj Yay. İstanbul.

Villalta, J., Blanco, G.(1982). Atatürk Yalnız Türkiye'ye Değil Bütün İnsanlığa Aittir. (A. Onur) Uluslararası Askeri Tarih Dergisi No:5. Ankara