

Başvuru: 03.05.2024 Kabul: 26.06.2024

## Lider Üye Etkileşim Teorisi Kapsamında Takipçi Tipolojilerini Bir Sinema Filmi Üzerinden Okumak: "Die Welle"

*Reading Follower Typologies Within the Scope of Leader-Member Interaction Theory through a Movie: "Die Welle"*

Hatice UZBOYALI ÖZER<sup>1</sup> 

Ali Osman UYMAZ<sup>2</sup> 

### Öz

Lider üye etkileşim teorisi liderleri merkeze alan yaklaşımların aksine takipçilerin önemini vurgulayan, lider ile takipçi arasındaki ilişkiye odaklanan bir yaklaşımdır. Lider üye etkileşim teorisi kapsamında takipçi sınıflandırmaları yapılmış çeşitli modeller oluşturulmuştur. Bu çalışmada takipçi davranışları lider üye etkileşim teorisi ile Die Welle (Tehlikeli Oyun) filmi üzerinden analiz edilmiştir. Bu filmin analizinde hem karakterlerin davranışlarını takipçi tipolojileri bağlamında değerlendirmek hem de sahne kesitlerinden alıntılara yer vererek lider ile takipçi arasındaki ilişkiyi bu ilişkiye odaklanan teorilere bağlayarak sunmak amaçlanmıştır. Filmde takipçi ve lider davranışlarını içeren önemli sahnelerin varlığı tespit edildiğinden çalışmaya uygun görülmüştür. Yapılan okumalarda lider ve takipçilerin davranış biçimlerini seyirciye sunan 16 adet sahne belirlenmiştir. Bu sahnelerin lider üye etkileşimi bağlamında ve tipolojilerle ilişkilendirilerek okunması ile çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca takipçilerin lidere karşı gösterdiği ve liderin takipçilere göre biçimlendirdiği davranışları seyirciye somut bir şekilde sunması açısından Tehlikeli Oyun filminin uygun bir eğitim materyali olduğu düşünülmektedir. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi uygulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Lider ve Takipçileri, Lider Üye Etkileşim Teorisi, Takipçi Tipolojileri, Davranış Boyutları ve Modelleri.*

**Jel Kodları:** M1

### Abstract

Leader-member interaction theory is an approach that emphasizes the importance of followers and focuses on the relationship between the leader and the follower, as opposed to approaches that focus on the leader. Within the framework of leader-member interaction theory, various models have been created to classify followers. In this study, follower behaviors were analyzed through the film according to the leader-member interaction theory. In the analysis of this film, the aim was both to evaluate the behavior of the characters in the context of follower typologies, and to present the relationship between the leader and the follower, linking them to the theories that focus on this relationship by including excerpts from scene sections. The presence of important scenes in the film that involve follower and leader behaviors was considered appropriate for the study. From the readings conducted, 16 scenes were identified that presented the behaviors of leaders and followers. It is predicted that the study will contribute to the literature by reading these scenes in the context of leader-follower interaction and associating them with typologies. In addition, it is believed that the Die Welle is an appropriate educational material in terms of presenting to the audience in a concrete way the behaviors of followers toward the leader and the behaviors shaped by the leader toward the followers. Content analysis, one of the qualitative research methods, was used in the study.

**Keywords:** *Leaders and Followers, Leader-Member Interaction Theory, Follower Typologies, Behavioral Dimensions and Models.*

**Jel Codes:** M1

**Önerilen Atıf/Suggested Citation:** Uzboyalı Özer, H., & Uymaz, A. O. (2024). Lider-üye etkileşim teorisi kapsamında takipçi tipolojilerini bir sinema filmi üzerinden okumak: "Die Welle". *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 3(1), 27-42.

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, hatice.uzboyali@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-4502-8867>

<sup>2</sup> Doç. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ali.uymaz@alanya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2572-0085>

## Giriş

Filmler kavramları göstermek ve açıklamak için güçlü bir araç olarak kabul edilmektedir. Geleneksel yöntemlerden farklı olarak daha teşvik edici ve motive edici etkili bir eğitim materyali olan filmler teorik bilgileri göstermek ve anlaşılmasını sağlamak için kullanılabilir (Huczynski ve Buchanan, 2004). Sinema teknolojisinin gelişmesi ile birlikte bir eğitim aracı olarak kullanılmaya başlanan filmler toplumu ve toplum davranışlarını yansıtan kültürel ürünlerdir. Filmler geniş bir kitleye hitap ederek gerçekleri kurgusal bir şekilde seyirciye sunar ve izleyicide etki bırakarak akılda kalıcılığı artırır (Yurdigül, 2014). Tüm bu bahsedilenler ışığında bu çalışmada Tehlikeli Oyun filmi üzerinden lider, takipçiler ve davranışları sahne okumaları yapılarak yorumlanmıştır. Takipçi tipolojileri ve davranış modelleri bağlamında takipçi davranışları yorumlanırken lider üye etkileşim teorisi ile bağlantı kurularak lider ve takipçi arasındaki ilişki düzeyi açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi kullanılmıştır. Filmde yer alan ve takipçi tipolojilerini açıklamaya yarayan sahneler doküman analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. İncelenen film lider ve takipçiliğin oluşumu, lider ve takipçi arasındaki ilişki boyutunu ve davranış şekillerini somut bir şekilde göstermesi açısından çalışmaya değer görülmüştür. Film içerisinden tespit edilen sahnelerde lider olarak nitelendirdiğimiz öğretmen ve takipçi olarak nitelendirdiğimiz öğrenciler sahip oldukları farklı kişiliklere bağlı olarak farklı davranışlar sergilemektedirler. Lider farklı kişiliğe sahip olan takipçileri için uygun gördüğü davranışları seçerek icra etmektedir. Olayların akışında ortaya çıkan davranış şekilleri liderlik tarzlarına ve takipçi modellerine atıf yapılarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Tehlikeli oyun filmi bir lisede öğretmen ve öğrencileri arasında geçen olayları anlatmaktadır. Film birçok sahnede liderlik ve takipçilikle ilgili davranış kalıpları taşıdığından çalışmaya uygun görülmüştür.

Örgütsel alandaki dönüşümün ve yönetimde yaşanan gelişmelerin etkisiyle birlikte, dijitalleşmenin iş dünyasındaki baskın rolü yeni örgüt yapılarının oluşmasına ve buna bağlı olarak lider ve takipçileri arasındaki güç mesafesinin değişmesine, takipçilerin odak noktası olmasına neden olmuştur. İş dünyasını derinden etkileyen bu yeni oluşumlar takipçi davranışlarını daha iyi anlamayı gerektirmiştir (Favara, 2009). Takipçilerin örgüt içindeki rolü son günlerde özel bir önem kazanmasına rağmen liderlik ve liderlik tarzları ile ilgili yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında takipçiler ve takipçi davranışları üzerine yapılan çalışmaların oldukça eksik olduğu görülmektedir (Essa ve Alattari, 2019). Takipçilerin de lider kadar örgüt ve yönetimde etkili olduğu göz önüne alındığında takipçileri anlamak hem örgüt işleyişini hem de liderlik tarzlarını anlamaya katkı sağlayacaktır.

Liderlik sürecinin gerçekleşmesi ancak takipçilerin varlığıyla mümkündür. Takipçi davranışları olmadan liderliğin varlığından bahsedilemez. Bu da takipçi davranışlarının liderlik sürecini etkileyen en önemli bileşen olduğu anlamına gelir. Liderlik yaklaşımlarının birçoğu lidere odaklanırken takipçi merkezli yaklaşımlar liderlik süreci oluşumuna etkisi olan takipçi davranışlarına dikkat çekmekte ve takipçi davranışlarıyla birlikte liderliğin ortaya çıktığını savunmaktadır. Takipçi merkezli yaklaşımlar lidere odaklanan yaklaşımlara cevap olarak ortaya çıkmıştır. Lider ve liderliğin oluşumunda takipçilerin rolüne dikkat çeken bu yaklaşımlar liderliği ve takipçiliği sosyal bir süreç olarak görmektedir. Lider üye etkileşim teorisi (LÜE), liderler ve takipçiler arasında gerçekleşen karşılıklı ilişkiye dayanır (Uhl-Bien vd., 2014). LÜE teorisi lider özelliklerine bağlı olarak takipçinin lider algısı, takipçi özelliklerine bağlı olarak liderin takipçi algısı olarak açıklanmaktadır (Joseph vd., 2011). Liderlik süreci ve sonucu arasındaki bağlantıya odaklanan LÜE teorisi en ilgi çekici ve yararlı yaklaşım olarak görülmektedir (Gerstner ve Day, 1997, s. 827). LÜE teorisi lider ve takipçi arasındaki ikili ilişkiye ve ilişkinin benzersizliğine odaklanarak diğer liderlik teorilerinden ayrılır. Bu teori rollerin ve ikili ilişkilerin zaman içinde etkileşimle geliştirilebileceğini öne süren sosyal değişim teorisinden yararlanır (Ilies vd., 2007). Sosyal değişim teorisine göre insanlar iki taraflı ilişkilere karşı tarafa inandıkları ve onlara güvendikleri zaman girmektedir. Liderler takipçilerine olumlu davranışlarla liderlik sürecini başlatırken takipçilerde gösterdikleri davranışlarla lidere karşılık verirler. Karşılıklı bu alışveriş sosyal değişim teorisini desteklemektedir.

## 1. Kavramsal Çerçeve

Lider sahip olduğu becerilerle bir ya da daha fazla takipçiyi seçen, takipçilerin oluşmasını sağlayan, takipçilerini etkileyen ve onları örgüt hedefini gerçekleştirme amacına yönlendiren kişidir. Takipçilerle ilişki kurarak onların içindeki fikir ve yeteneklerini ortaya çıkarır (Winston ve Patterson, 2006). Liderlerin davranışlarını etkileyen kişiler olarak kabul edilen takipçiler (Oc ve Bashshur, 2013) ise amacı örgüt hedeflerini yerine getirmek olan liderine destek veren ve onun direktiflerini yerine getiren kişilerdir. Takipçilik kavramı genellikle olumsuz çağrışım yaratır. Literatürde takipçilikle ilgili çalışmalar liderlik çalışmalarına göre azdır. Bunun sebeplerinden biri liderliğin takipçilikten daha önemli olduğu kanısıdır (Bjugstad vd., 2006, s. 304). Oysa takipçiler olmadan liderler olamaz, liderlerin hedeflerine ulaşmak için takipçilerinin varlığı zorunludur (Kelley, 2008). Graen ve

Uhl-Bien'e (1995) göre liderlik; lider, takipçiler ve ilişkiler olmak üzere üç ana unsurdan oluşur. LÜE teorisi bu üç ana unsurdan lider ile takipçi arasındaki ilişkiye odaklanan yaklaşımdır.

LÜE teorisi, lider tarafından tüm astlara aynı tarz davranışların gösterildiğini savunan ortalama liderlik tarzı yaklaşımlarının aksine liderlerin takipçilerine karşı farklı davranışlar sergilediğini söyler (Martin vd., 2005, s. 141). Dikey ikili ilişki teorisi olarak da adlandırılan LÜE teorisi lider ile takipçi arasındaki etkileşimin değişim sürecini ele alır. Teoriye yönelik ilk çalışmalar Dansereau, Graen ve Haga (1975) tarafından yapılmıştır. Bu yaklaşıma göre lider ile üye arasındaki ilişkinin kalitesi farklılık göstermektedir. Yüksek kaliteli ilişkinin olduğu durumlarda liderler takipçilerinden ortalamanın üzerinde bir gayret beklerken takipçiler de liderlerinden daha fazla güven, saygı görme ve ödüllendirme beklentisi içinde olurlar. Bu tarz davranış sergileyen takipçiler iç grup üyesi kabul edilir. Tam tersi lider ve takipçi arasındaki ilişki kalitesinin düşük olduğu durumlarda ise takipçi kendisine verilen görevleri gerektiği kadar yerine getirir, ekstra bir gayret göstermez ve fazla sorumluluk almaktan kaçınır. Bu duruma bağlı olarak lider takipçisine maddi manevi desteğini göstermez ve lider ile takipçi arasında güven duygusu daha azdır. Bu grupta yer alan takipçi ise dış grup üyesi kabul edilir (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Takipçi merkezli kabul edilen teoriler de aslında liderin davranışlarına odaklanır. Takipçilerine göre davranış belirleyen liderler takipçilerinin gereksinimlerini göz önünde bulundurarak hareket ederler (Riggio, 2014). Başarılı bir liderliğin var olması için iyi bir liderlik özellikleri yeterli değildir, bunun yanında istekli takipçilerin varlığına da ihtiyaç vardır (Blom ve Alvesson, 2015). Kelley'in 1988 ve 1922 yıllarında yapmış olduğu takipçilerle ilgili çalışmaları takipçi araştırmalarına olan ilgiyi artırmıştır. Farklı davranışlara sahip olan takipçileri anlamak hem lider için hem de örgüt için kritik önem taşımaktadır. Farklı özelliklere sahip takipçilerin liderlerini farklı şekilde etkilediklerinden yola çıkarak takipçilerin farklı davranışlarının araştırılmasının gerekliliği kabul edilmiştir. Takipçilik çalışmalarında Zaleznik (1965), Kelley (1992), Chaleff (2003) ve Kellerman'ın (2007) takipçi tipolojileri ön plana çıkmaktadır (Matshoba-Ramuedzisi vd., 2022).

Takipçi özelliklerini tanımlayan ilk tipoloji Zaleznik (1965) tarafından oluşturulmuştur (Crossman ve Crosman, 2011). Zaleznik oluşturduğu bu tipolojide takipçileri baskınlık-teslimiyet ve aktif-pasif olarak iki şekilde sınıflandırmıştır. Liderlerini kontrol altına almaya çalışan takipçilerden, liderlerinin kontrolü altına girmeye çalışan takipçilere kadar uzanan eksen baskınlık-teslimiyet eksenini oluşturur. Aktif- pasif eksenine ise eylemi başlatan takipçiler ile hiçbir şey yapmayan takipçilere kadar uzanır. Bu tipoloji, dürtüsel (impulsive) takipçiler, zorlayıcı (compulsive) takipçiler, mazoşist takipçiler ve içine kapanık takipçiler olmak üzere dört kategoriye tanımlar. Bu takipçi tipolojisi liderin takipçileriyle nasıl iletişim kuracağına ve nasıl başa çıkacağına yardımcı olurken aynı zamanda liderlik pozisyonuna gelmek isteyen takipçilere yön vermek amacıyla kullanılmaktadır (Uhl-Bien vd., 2014). Her ne kadar ilk tipolojiyi oluşturan kişi Zaleznik olsa da Kelley'in (1988-2008) yaptığı çalışma takipçilikle ilgili en çok alıntı yapılan çalışmadır. Kelley çalışmasında bağımlı- bağımsız ve aktif- pasif olarak iki boyut kullanmış bu boyutlar altında yedi tipoloji belirlemiştir. Bu tipolojiler yabancılaşmış takipçiler, örnek-yıldız takipçiler, konformist takipçiler, pasif takipçiler, pragmatik takipçiler, koyun takipçiler ve uyumcul- evet efendimci takipçiler şeklinde sıralanır. Kelley takipçi tanımını bazı ortak amaçlara ulaşmak için ortak bir sürece katılım şeklinde yapmaktadır. Tüm takipçilerin örnek yıldız takipçilere dönüştürülmesini savunan Kelley en iyi takipçilerin pasif koyun takipçiler olduğunu söylemektedir. Bir diğer takipçi tipolojisi Ira Chaleff'in oluşturduğu takipçi tipolojisidir. Ira Chaleff 1995 yılında yayınladığı cesur takipçi adlı kitabında uygulayıcı takipçiler, ortak-işbirlikçi takipçiler, bireycil ve kaynak takipçiler olmak üzere dört farklı takipçi stili tanımlar. Chaleff'e göre etkili bir liderlik oluşturabilmek için takipçiler liderlerini örgütün amacı konusunda güçlü bir şekilde desteklemelidir. Etkili bir takipçilik ise sorumluluk sahibi olmak ve gerektiğinde lidere karşı çıkabilme cesaretini gerektirmektedir (Uhl-Bien vd., 2014). Chaleff ortak-iş birlikçi takipçileri cesaret sahibi takipçi davranışları adı altında bir modelde tanımlamıştır. Bu modelde grup içi üyenin sergilediği sorumluluk alma davranışı, hizmet etme davranışı, karşı durma davranışı ve değişimde katılım davranışı yer alırken grup içi veya grup dışı üyenin sergilediği ahlaki davranış boyutu da yer alır (Mirze, 2021). B. Kellerman takipçileri liderlik sürecine katılım düzeylerine göre izole edilmiş takipçiler, seyirci takipçiler, katılımcı takipçiler, aktivist takipçiler ve inatçı takipçiler şeklinde beş grupta sınıflandırmıştır (Kellerman, 2008). Kellerman'ın bu tipolojideki amacı bağlılık unsuruna odaklanmaktır. İzole edilmiş takipçiler tamamen bağımsız davranırken, gözlem yapan fakat katılım sağlamayan takipçiler seyirci takipçilerdir. Katılımcı takipçiler süreçte katılım ve destek gösterirken, aktivist takipçiler liderlerine yüksek düzeyde bağlılık gösterirler. İnatçı takipçiler ise liderine ölümüne bağımlı olan ve görevini her şekilde yapan takipçilerdir. Kellerman liderine bağımlı olan takipçilerin değişimlere nasıl etki ettikleri ile ilgilenmektedir (Uhl-Bien vd., 2014). Bir diğer model B. Shamir'in oluşturduğu takipçi sınıflandırma modelidir. Bu modele göre takipçiler liderin mutlak takipçileri, lider davranışlarını etkileyen takipçiler, lider ikamesi olarak takipçiler, liderliği oluşturan takipçiler ve takipçi liderler-paylaşılan

liderlikler şeklinde sınıflandırılır. Liderin aktif takipçilerin ise pasif role sahip olduğu liderin mutlak takipçileri adlı tipolojide lider takipçilerin davranışlarından etkilenirken, takipçiler de liderlerine inanarak ve gayret göstererek takip ederler. Bu yaklaşıma göre yöneten liderdir, takip eden ve uyum sağlayanlar ise takipçilerdir. Lider davranışlarını etkileyen takipçiler tipolojisine göre liderin takipçilerini etkilemesi takipçilerin özelliklerine bağlıdır. Dolayısı ile bu tipoloji de takipçilerin sahip olduğu özellikler liderin davranışlarını şekillendirmektedir. Liderin katılımının en az düzeyde olduğu, takipçilerin bir lidere ihtiyaç duymadan sorumluluklarını aktif bir şekilde yerine getirdikleri tipoloji lider ikamesi olarak takipçiler tipolojisi şeklinde tanımlanmaktadır. Liderliği oluşturan takipçi tipolojisi ise takipçilerin seçtikleri bir liderin yönetimini kabul etmesi durumudur. Bu tipolojiye göre Liderliğin oluşması takipçiler tarafından başlatılan ve yine takipçiler tarafından devam ettirilen bir süreçtir. Takipçi liderler-paylaşılan liderlik tipolojisinde lider ve takipçi arasındaki yetki aralığı düşüktür, bu tipoloji herkesin hem lider hem de takipçi olarak davranabileceğini söylemektedir (Mirze, 2021).

Hersey ve Blanchard'ın (1982) durumsal liderlik teorisi liderin takipçi ile arasındaki ilişki durumunun gerektirdiği gibi bir liderlik stili seçtiğini savunur. Bu dört liderlik stili "anlatma, satış, katılım ve yetki verme" den oluşur. Bu teori göreve göre lider davranışının gösterilmesi gerektiğini söyler. İstekli ve kendine güveni olan ancak görevi yerine getiremeyen takipçiler için uygulanacak stil satış stildir. Bu durumda hem göreve hem de aradaki ilişkiye odaklanmak gereklidir. Bu stilde liderler takipçilerinin soru sormalarını sağlayarak takipçileri sürece dahil eder ve onların davranışlarını yönlendirirler. Becerileri olan ama kendine güveni olmayan takipçiler için katılım stiline uygulanacağı söylenmektedir. Bu durumda uygulanacak olan liderlik ilişki odaklı olmalıdır. Bu davranış stiline göre liderlerin amacı takipçilerinin kararlara katılmasını sağlamak ve onların desteklerini almaktır. Anlatım stili ise takipçilerin güven, görevi tamamlama arzusu ve eğitim bakımından yoksun olduğu durumlarda kullanılır. Anlatım stili liderliğe göre liderlik göreve yönelik yapılmalıdır. Takipçilere ayrıntılı talimatlar verilerek görevi gerçekleştirmeleri sağlanır. Yetki verme stili becerileri ve kendine güveni tam olan, motivasyona sahip takipçiler için kullanılır. Liderin sorumluluğu takipçiye devrettiği durumdur. Neyin nasıl yapılacağı konusuna takipçi karar verebilmektedir (Bjugstad, 2006). Bir lider görevini gerçekleştirirken konformist takipçilerine karşı yönlendirici bir tarz kullanabilir. Kelley'in örnek takipçileri için Hersey ve Blanchard'ın yetki devri stili kullanılabilirken, yabancılaşmış takipçiler için katılımcı ve satış stili kullanılabilir (Crossman ve Crossman 2011).

LÜE teorisinin temeli rol teorisi ve sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. Liderlik ve takipçilik beraberinde lider ve takipçiye onlardan beklenen davranış kalıplarını yükler. Örneğin lider sorumluluk alma rolü üstlenir. Lider ve takipçinin rol beklentileri sosyal değişimi de önemli ölçüde etkiler. Takipçinin liderle iyi bir ilişkiye sahip olması için rol netliği olması gereklidir (Martin vd., 2016). Takipçiler işlerini roller aracılığıyla yaparlar. Bu nedenle örgütteki rolleri belirlemek, süreçleri tanımlamak ve geliştirmek gerekli hale gelmektedir. Rollerin eksiksiz bir şekilde belirlenmesi rol oluşturma sürecini önemli derecede etkilemektedir. Rol geliştirme süreci farklılaşmış rollerle tanımlanır ve bu tanımlar lider ile takipçi arasındaki etkileşimin niteliğini ortaya koymaktadır (Dienesch ve Liden, 1986). Bu yaklaşıma göre liderler takipçilerini rol oluşturma bölümünde verdikleri iş görevleriyle teste tabi tutarlar. Takipçinin verilen görevi gerçekleştirmeye ve lider tarafından güvenilmiş olmaya gösterdikleri değer lider üye etkileşiminin türünü belirler. Takipçinin görevi yerine getirmesi karşılığında liderin takipçisine kaynak sağlaması bir alışverişi ifade eder. Rol teorisi bu alışverişin çok boyutlu olduğunu vurgular. Kimi takipçiler görev gerçekleştirme boyutunda düşük performans göstererek sosyal etkileşime odaklanırken, kimi takipçiler tam tersi sosyal etkileşimi ihmal ederek görevi gerçekleştirmeye odaklanırlar. Kimi takipçiler ise her iki boyutta da güçlü ya da zayıf performans gösterebilirler. Sosyal değişim teorisi de LÜE teorisi ile yakından ilgilidir. Sosyal değişim teorisyenlerine göre kişiler arasında mübadele edilebilecek maddi veya manevi birçok sayıda mal vardır. Bireyler arasındaki bu değişim çok boyutlu olmaktadır. Rol teorisi ve sosyal değişim teorisindeki bu çok boyutluluk görevle ilgili davranışların süreç esnasında gelişebileceğini veya kalıcı olabileceğini öne sürer (Liden ve Maslyn, 1998, s. 44). Genellikle yüksek lider üye etkileşiminin olumlu etkilerini açıklamak için sosyal değişim teorisi kullanılır. Liderler takipçilerine olumlu davranışlarla yaklaşarak sosyal alışverişi başlatırlar ve takipçiler de lidere fayda sağlamak amacıyla daha çok çalışarak karşılık verirler (Rockstuhl vd., 2012). Lider ile takipçi arasındaki etkileşimin niteliğini belirleyen etken lider ile takipçi arasındaki sosyal değişimin artışına bağlıdır. Örgütlerde maddi ya da manevi fikir, çaba, destek gibi her türlü şey değiş tokuş edilebilir (Liden vd., 1997, s.50).

## 2. Yöntem

Bu araştırmanın amacı liderlik ve takipçiliğin oluşumu, lider ve takipçi arasındaki etkileşime bağlı olarak ortaya çıkan liderlik tarzları ve takipçilerin lidere gösterdiği davranış tipolojilerinin bir sinema filmi üzerinden incelenmesidir. Bu amaçla "Tehlikeli Oyun" filmi LÜE teorisi ve takipçi tipolojileri kapsamında analiz

edilmiştir. Çalışmanın takipçiliğe ilişkin alan yazına katkıda bulunması beklenmekte ve liderler açısından da yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Lider ile takipçileri arasındaki etkileşimi anlamayı amaç edinen bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi kullanılmıştır. Yazılı kaynakların yanı sıra video, fotoğraf ve filmler de nitel araştırmalarda doküman olarak kullanılmaktadır. Filmler yüz ifadeleri, mimikler, vücut hareketleri gibi sözel ifade edilemeyen bazı davranışları daha iyi anlamamızı sağlar. Ayrıca araştırmacıya tekrar izleme imkanı sunduğu için araştırmacının tekrarlanabilirliği gerçekleştirilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Doküman analizi yöntemi ile filmdeki sahnelerden yararlanılarak takipçi tipolojileri ve liderlik davranışları ortaya konmaktadır. Lider ve takipçi arasındaki ilişkiyi filmde yer alan sahnelerle bağdaştırmaya çalışan bu araştırmada öncelikle alan yazın taraması yapılmış daha sonra filme ulaşılarak birkaç kez izlenmiştir. Film üzerinde çalışılacak sahneler tespit edilmiş daha sonra sahnelerde var olan davranış kalıpları takipçi tipolojileri ile ilişkilendirilerek yorumlanmıştır. Bu işlemler Yıldırım ve Şimşek'in (2021) doküman incelemesi aşamaları dikkate alınarak yapılmıştır. Doküman analizi yöntemi araştırılması planlanan araştırma problemi hakkında bilgi içeren yazılı veya görsel materyallerin analizini içermektedir. Doküman analizi tek başına kullanılabileceği gibi diğer veri toplama yöntemleriyle birlikte de kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Çalışmada takipçi ve lider davranışlarının seyirciye sunulduğu 16 adet sahne tespit edilerek her bir sahnede belirlenen davranışlar takipçi tipolojileriyle ve liderlik tarzlarıyla ilişkilendirilmiştir. LÜE teorisi baz alınarak liderlik ve takipçiliğin oluşumu, liderlik süreci devamında lider ve takipçi arasındaki ilişkinin ve karşılıklı davranışların değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir.

### **2.1. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliliği**

Nitel araştırmalarda iç geçerlik araştırmacının elde ettiği bulgu ve sonuçların doğruluğunu konu edinmektedir. İç geçerlik konusunda araştırmacıdan veri toplama ve verilerin analiz edilerek yorumlanması sürecinde tutarlı olması ve bu tutarlılığı sağlama noktasında yapılanları okuyucuya anlaşılır bir şekilde açıklaması beklenir. Dış geçerlik ise araştırma sonuçlarının benzer ortam ve durumlara genellenebilmesi şeklinde açıklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Yapılan bu çalışmada incelenen sahnelerden doğrudan alıntılar verilerek ve sahne, saat, dakika, saniye bilgileri sunularak araştırmanın iç geçerliği verilmiştir. Analiz edilen bu filmin gerçek yaşamış bir olaydan uyarlanmış olması ile birlikte filmde elde edilen analiz ve bulgular gerçek hayatla daha fazla örtüşmekte bu durum ise filmin dış geçerliğini kuvvetlendirmektedir.

### **2.2. Analiz Birimi ve Veri Kaynakları**

Çalışmanın veri kaynağını bir Alman yapımı olan ve gerçek hayattan uyarlanan Tehlikeli Oyun isimli sinema filmi oluşturmaktadır. Yönetmenliğini Dennis Gansel'in yaptığı 2008 Alman yapımı olan ve gerçek hayattan uyarlanan Tehlikeli Oyun filmi bir okulda geçen olayları anlatır. Almanya'da bir lisede görev yapan öğretmen Rainer Wenger her dönem anarşi derslerine girmektedir. Yeni dönemde okul yönetimi bir değişiklik yaparak Wenger'in anarşi dersine değil otokrasi dersine girmesini ister. Otokratik liderlik konusuna fazla ilgisi olmayan Wenger her ne kadar itiraz etse de dersi vermeye mecbur kalır. Dönemin ilk dersinde kendisi gibi öğrencilerin de konuya ilgisiz olduğunu fark eden Wenger dersin işlenişini proje uygulaması şeklinde planlar. İkinci dersten itibaren planını uygulamaya başlar. İstedığı şey bir liderin yapabileceklerini öğrencilerine uygulamalı bir şekilde anlatmaktır. Wenger proje haftası için bir lider seçilmesi gerektiğini belirterek öğrencilerinden bir lider belirlemesini ister. Öğrenciler kendilerine lider olarak öğretmenleri Wenger'i seçer. O dakikalardan itibaren öğretmen bir lider öğrencileri ise artık onun takipçileridir. Wenger bu durumun öğrenciler tarafından nasıl kısa bir sürede kabul edildiği konusunda şaşkınlık yaşar. Amacına ulaşmıştır ancak bir sosyal deney şeklinde başlayan proje amacını aşarak olumsuz sonuçlar doğurmaya başlar. Yalnızca bir deney yaptığını düşünen Wenger'in kendisi de zamanla liderlik rolünü fazlasıyla benimser. Bu arada okul yönetiminden, eşinden ve bir grup öğrenciden eleştiriler almaktadır. Proje okul içinde yapılan bir deney olmaktan çıkar. Artık hareketlerinde aşırıya kaçan öğrenciler ve olayları kontrol altında tutamayan bir öğretmen vardır.

### **3. Bulgular ve Yorum**

Bu bölümde filmin analizi sonucunda elde edilen lider ve takipçi davranışları sahne zaman aralığı ve açıklamalar ile birlikte tabloda 1'de verilmiştir. Elde edilen bulgular takipçi tipolojilerine göre değerlendirilmiş ve lider davranışları ile ilişkilendirilerek yorumlanmıştır.

**Tablo 1**  
*Çalışma Kapsamında Analiz İçin Seçilen Sahneler*

Sahneler	Filmdeki zaman aralığı	Davranışlar ve Açıklama
1	14.47-15.50	Takipçilerin lider seçimi
2	15.50-16.04	Yabancılaşmış takipçi, Bireycil takipçi, Uyumcul-evet efendimci, Uygulayıcı takipçi
3	16.17-16.50	Uyumcul-evet efendimci, Örnek yıldız takipçi, Karşı durma davranışı
4	16.56-17.17	Kaynak takipçi
5	17.19-18.09	Cesaret sahibi takipçi, Ahlaki davranış, Hizmet etme davranışı
6	18.09-18.37	Pasif koyun takipçi
7	19.00-19.26	Kaynak takipçi
8	21.05-21.19	Hersey ve Blanchard'ın "katılım tarzı liderlik"stili
9	28.30-30.00	Hersey ve Blanchard'ın "anlatım tarzı liderlik"stili, Örnek yıldız takipçiler
10	31.18-31.32	Liderin mutlak takipçileri
11	34.57-35.30	Ortak işbirlikçi takipçi, Değişimde katılım, Ayrılmış takipçi, İç grup üyesi, Dış grup üyesi
12	37.46-38.00	Seyirci takipçi, Ahlaki davranış, İç ve dış grup üyesi
13	39.51-40.58	Eylemci takipçiler
14	01.23.02-01.23.07	Liderlik vasfına yapılan vurgu
15	01.29.35	Lider ve takipçi görüntüsü
16	01.30.51-01.34.07	Ölümüne takipçi

### 3.1. Filmin Analizi

#### Sahne 1 (14.47-15.50)

Öğretmen öğrencilerle otokrasinin ne demek olduğu üzerine tartışır. Öğrencilerin de kendisi gibi konuya isteksiz olduğunu görünce proje haftası boyunca bu dersi bir deney yöntemiyle yürütmeye karar verir. Projenin yürütülmesi için bir lider seçmelerini ister. Oylama yapılır. Öğrenciler öğretmen Wenger'i lider olarak seçerler.

- (Öğretmen) Oylayalım bakalım bizde bu kişi kim olabilir?
- (Öğrenci) Öğretmen olarak tabi ki sen.
- (Öğretmen) Ben mi?
- (Öğrenci) Başka kim olacak?
- (Öğretmen) Aslında içinizden biri sazi eline almak ister diye düşünüyordum.
- (Mona) Ne olacak ki?

Bir bireyin grup oluşturmuş insanlarla ilişkisini sahip olduğu güce dayandığı sürece liderlik denir. Lider sahip olduğu kaynaklara, destekçilere ve takipçilere dayanarak liderlik pozisyonunu oluşturur ve güçlendirir. Sahip olduğu güç ve özelliklerini kullanarak belli bir amaç için bir araya gelmiş grubun hedeflerine ulaşmasını sağlar. Liderin sahip olduğu bu güç kişiliğinden ve karizmasından kaynaklanan bir durumdur (Fiedler ve Garcia, 2005, s. 189). İncelenen bu sahnede de öğretmen öğrencileri tarafından lider seçilir. Öğrenciler öğretmenlerini karizmatik, kendilerinden üstün gördükleri için lider olarak belirlerler. Çünkü onlara göre bu role en uygun kişi öğretmendir. Bu dakikadan itibaren artık öğretmen lider, öğrenciler ise takipçi rolünü üstlenecektir. Mona daha ilk sahnede "Ne olacak ki?" diyerek lider belirlemenin gereksizliğine vurgu yapar. Lider seçiminde çekimser davranır. Kişilik itibarıyla süreç boyunca kararlar karşısında sivrilene ve karşı koyma düzeyi yüksek takipçi rolünü üstlenmektedir.

#### Sahne 2 (15.50-16.04)

Chaleff'in takipçi modelinde yer alan "bireycil takipçi" tipolojisi takipçilerin lidere destek davranışında düşük, karşı koyma davranışında yüksek düzeyde olduğunu kabul eder. Muhafif davranış gösteren bu takipçiler liderin direktiflerini onunla tartışmadan sorgulayarak fazla önemsemeyen yerine getirirler. "uygulayıcı takipçi" tipolojisi ise lidere yüksek düzeyde destek veren düşük düzeyde zorluk çıkaran takipçilerdir. (Crossman ve Crossman, 2011). Kelley modelinde yer alan "uyumcul-evet efendimci" takipçi tipolojisi olumlu davranış sergileyen

takipçileri ele almıştır. Bu tipoloji takipçilerin her zaman liderin yanında olduklarını, liderin direktifleri ne olursa olsun sorgulamadan yerine getirdiklerini, sürekli liderden yönlendirilmeyi beklediklerini söyler. Kelley modelindeki "yabancılaşmış takipçi" tipolojisi ise takipçinin katılım davranış boyutunun düşük olduğu, liderin direktiflerini kendi kendine sorgulayan ve grup içinde kendilerini başına buyruk gören takipçi davranışlarını içermektedir (Kelley, 2008).

- (Öğrenci1) Yaşasın Rayner.
- (Öğretmen) Bir lidere saygı da göstermek gerekir. O yüzden bu süre zarfında bana Bay Wenger diye hitap etmenizi istiyorum.
- (Mona) Bay Wenger mi?
- (Öğrenci2) İyice megalomanlaştı.
- (Öğrenci3) Az önce oylama yapmadık mı?

Öğretmen Wenger bu sahnede liderlik vasfını kullanmaya başlar. Konuşmalarında daha diktatör, sert bir tavır takınan öğretmen artık kendisine Rayner diye hitap edilmemesini, Bay Wenger şeklinde hitap edilmesini söyler. Liderlere saygılı davranılması gerektiğine vurgu yapar. Bu sahnede öğrencilerden Mona öğretmenin "Bay Wenger" şeklinde hitap edilmesi isteğini sorgular ama bu durumu öğretmen ile tartışmaz. Öğrenci1 ve Öğrenci2 kendi aralarında öğretmenin megalomanlaşması hakkında yorum yapar. Öğretmenin tavırları öğrencilere garip ve itici gelmektedir. Zamanla öğretmene verilen liderlik vasfını daha çok benimseyeceklerdir. Mona ve Öğrenci2'nin göstermiş olduğu davranış Kelley takipçi modelindeki "yabancılaşmış takipçi" tipoloji davranışlarına ya da Chaleff'in takipçi modelindeki "bireycil takipçi" tipoloji davranışlarına benzetilebilir. Öğrenci3 ise Wenger'i lider olarak az önce seçmiş olduklarını ve onun söylediklerinin yapılması gerektiğini vurgulayarak Kelley'in takipçi modelindeki "uyumcul-evet Efendimci" ve Chaleff'in takipçi modelindeki "uygulayıcı takipçi" tipoloji davranışlarına uygun davrandığı söylenebilir. Öğrenci3 liderini çok çabuk benimsemiş ve direktiflerini sorgusuz yerine getiren takipçi rolündedir. Öğrenciler sahip olduğu kişiliğe göre öğretmeni lider olarak kabul etme aşamasında farklı eylemlerde bulunmaktadırlar. Öğretmen de liderliğini kabul ettirme ve direktiflerini yaptırma sürecinde öğrencilerin tavır ve davranışlarına göre hareket etmektedir.

### Sahne 3 (16.17-16.50)

Kelley modelindeki "örnek yıldız takipçi" tipolojisine göre bu konumdaki takipçiler en etkili takipçilerdir. Liderin direktiflerini sorgulamadan, tartışmadan yerine getirmeyen bu takipçiler liderle aynı fikirde olduklarında lidere tam destek verirken liderle aynı fikri savunmadıklarında çekinmeden lidere meydan okuma davranışı gösterirler (Kelley, 2008). Chaleff'in modelindeki "karşı durma" davranışına sahip takipçiler cesaret sahibi takipçi sınıflamasının alt kategorisinde yer alır. Bu tipolojinin özelliklerine sahip olan takipçiler süreç esnasında uygun görmedikleri, yanlış ve eksiklik gördükleri direktiflerle karşılaştıklarında lidere karşı koyma davranışı gösteren cesaret sahibi takipçilerdir (Mirze, 2021).

- (Öğretmen) Bundan sonra sadece kime söz veriyorsam o konuşacak.
- (Öğrenci3) Baş üstüne Bay Wenger.
- (Öğretmen) Sana söz verdim mi?
- (Öğrenci3) Hayır.
- (Öğretmen) Bir şey daha, konuşan ayağa kalkacak.
- (Mona) Biraz abartmıyor musun?  
Öğretmen Mona der ve el işareti ile ayağa kalkmasını söyler.
- (Mona) Biraz abartmıyor musunuz Bay Wenger.
- (Öğretmen) Hissettin mi?
- (Mona) Neyi?
- (Öğretmen) Birden kalkmak kan dolaşımını harekete geçiriyor. Bilirsiniz nabız falan düştüğünde ayağa kalkarsınız. Yorulmazsınız. Hem daha iyi konsantre olursunuz. Oturabilirsin.

Mona oturur. İncelenen bu sahnede öğretmen Wenger liderliğini kabul etmeyen direktiflerini yaptırmakta güçlü çaktığı öğrencilerine durumu kabul ettirmeye çalışır. Öğrencilerin ayağa kalkma eylemini benimsemeleri için ayağa kalkmanın sağlık bakımından ve kişinin heyecanı bakımından olumlu etkilerine değinir. Ayaktayken insanların kan dolaşımının hızlandığından, kişinin konsantrasyonunun arttığından bahseder. Konuşurken ayağa kalkma eyleminin öğrenciler tarafından yapmaları gereken bir eylemiş gibi hissedilmesini sağlayarak onların verdiği direktiflere uymalarını kolaylaştırır. Dikkatle dinleyen Tim öğretmenin bu söyleminden çok etkilenir. Kişilik özelliği ve içinde bulunduğu ruh halinden kaynaklı lideri çok benimsemiştir ve kendini bir grubu ait hissetmenin verdiği mutlulukla öğretmeni dikkatle dinlemektedir. Lider verdiği direktiflere karşı farklı davranışlarda bulunan takipçilerine göre davranışlarını belirlemektedir. Öğretmen bu sahnede saygı imalarında da bulunur. Öğrencilerden söz hakkı istemeden konuşmamalarını, konuşmak istediklerinde ayağa kalkmalarını

ister. Sahne2'de "uyumcul-evet efendimci" davranış gösteren Öğrenci3 "başüstüne Bay Wenger" derken elini alnına götürerek bir komutanın emrine itaat edermiş gibi yapar. Mona bu sahnede "biraz abartmıyor musunuz" derken durumu lideriyle tartışan bir takipçi davranışını gösterir. Mona'nın bu davranışı Chaleff'in modelindeki "karşı durma" davranışıyla ya da Kelley modelindeki "örnek yıldız takipçi" davranışıyla eşleştirilebilir. Mona grupta yer almasına rağmen tepki veren ama liderin dediğini de yapan bir takipçi konumundadır.

#### Sahne 4 (16.56-17.17)

Chaleff'in takipçi modelindeki "kaynak takipçi" tipolojisine göre takipçiler lidere hem karşı koyma davranışı boyutunda hem de destek verme boyutunda düşük düzeyde davranış gösterirler ve verilen görevleri ilgi göstermeden yaparlar (Mirze, 2021).

- (Öğretmen) *Marco antremanlardan yorgun düştüğünü biliyorum. Düzgün otursana. Doğrult belini. Ayaklarını uzat ve derin bir nefes al.*

Marco söyleneni yapar, derin bir nefes alır ve oturarak;

- (Marco) *Evet.*
- (Öğretmen) *Marco diyerek el hareketi yapar ve ayağa kalkmasını ister.*

Marco kalkar.

- (Marco) *Evet Bay Wenger daha iyi nefes alıyorum.*
- (Öğretmen) *Doğru daha iyi nefes alıyorsun o zaman hep beraber yapıyoruz.*

Öğretmen bu sahnede Marco'yu oturduğundan dolayı uyarır. Marco isteksiz bir şekilde öğretmenin dediğini yapar ve oturma şeklini düzeltir. Ayağa kalkmadan konuşan Marco'ya el işaretleriyle kalkmasını söyler ve Marco öğretmenin bu isteğini de yerine getirir. Marco söylenenlere karşı koymaz ama eylemleri gerçekleştirirken çok istekli değildir. Marco'nun gösterdiği bu davranış Chaleff'in takipçi modelindeki "kaynak takipçi" tipoloji davranışlarına örnek verilebilir.

#### Sahne 5 (17.19-18.09)

Chaleff'in modelinde yer alan "cesaret sahibi takipçi" davranışlarından "ahlaki davranış" tipolojisine göre liderle aynı fikirlere sahip olmayan takipçiler, yanlış bulduğu veya ahlaki bulmadığı konularda lider ile tartışmaktan çekinmezler. Liderin direktiflerine uymadıkları gibi olumsuz sonuçlarını düşünmeden davranış boyutunu ileriye taşıyarak takipçiliklerine son verme haklarını kullanırlar. Sahnede gözlemlenen diğer bir tipoloji Chaleff'in modelindeki lidere destek davranış boyutu yüksek olan "cesaret sahibi davranış" modelinde yer alan "hizmet etme davranış" tipolojisidir. Bu tipolojiye göre takipçiler yeni görev almaya ve sorumluluk almaya hazırdırlar. Liderlerine karşı güven duyguları yüksek ve sürece lider kadar duyarlıdırlar (Mirze, 2021).

- (Öğretmen) *O halde hep beraber yapıyoruz. Hep beraber kalkalım. Lütfen diyerek ellerini çıkar. Hep beraber hadi.*
- (Öğrenci) *Ne oluyor böyle?*
- (Öğretmen) *Derin nefes alın ve herkes ayağa kalksın evet evet güzel.*

İki öğrenci hariç bütün öğrenciler itaatkar bir şekilde ayağa kalkar ve derin nefes alıp verme isteğini yerine getirir. Bay Wenger'in ayağa kalkarak nefes alıp verme isteğini yerine getirmeyen iki öğrenci yerlerinde oturarak olanları seyrederek Wenger onlara yaklaşarak;

- (Öğretmen) *Siz ne yapıyorsunuz?*
- (Kevin) *Canım istemiyor.*
- (Öğretmen) *O zaman gitmek zorundasın.*
- (Kevin) *Hi?*
- (Öğretmen) *Kimseyi zorlamıyorum. Bu herkes için geçerli. İstemeyen katılmaz.*
- (Kevin) *Sakin ol Rayner.*
- (Öğrenci1) *Bay Wenger diyerek öğrenciyi uyarır.*
- (Öğretmen) *Kevin bu çok basit. Ya katılırsın ya da gidersin. Diyerek öğrenciye iki seçenek sunar. Ne diyorsun?*
- (Kevin) *Hadi arkadaşlar. Sıkıldım buradan. Sinan gel diye arkadaşımı da yanına çağırır. Bombacı diyerek diğer arkadaşına da seslenir ve bu üç öğrenci sınıfı terk eder.*

Bu sahnede öğretmenin liderliğini kabul eden öğrenciler direktifleri yerine getirirken Kevin ve yanında oturan Bombacı lakaplı öğrenci ayağa kalkmamışlardır ve onların oturduğunu gören öğretmen yanlarına gelerek uyarır. Öğrencilerden ters tepkiler alan öğretmen kurallara uymayanların gruptan çıkması gerektiğini ifade eder. Öğrenci



önce şaşırır ve sonra yanına Bombacı lakaplı arkadaşı ve Sinan'ı da alarak sınıfı terk eder. Kevin'in davranışı Chaleff'in modelinde yer alan "cesaret sahibi takipçi" davranışlarından "ahlaki davranış" tipolojisine denk düşebilir. Diğer taraftan sahne 1, 2 ve 3 de "Uyumcul-Evet Efendimci" davranış gösteren Öğrenci bu sahnede de Kevin'in "Rayner" hitabına uyarıda bulunarak liderine destek veren bir davranış gösterirken bu konudaki duyarlılığını da ortaya koyar. Bu davranış Chaleff'in modelindeki lidere destek davranış boyutu yüksek olan "cesaret sahibi davranış" tipolojisindeki "hizmet etme davranışı" boyutuna benzetilebilir. Diğer taraftan direktifleri yerine getirmekte zorluk çıkaran öğrencilerine karşı öğretmen de davranış boyutunu değiştirir. Önceki sahnelerde onların rızasıyla direktiflerini yerine getirmelerini sağlarken bu sahnede bu yöntemle başarılı olamayacağını düşünerek takipçisini bir seçime zorlar. Direktiflerini yerine getirmedikleri takdirde gruptan çıkmaları gerektiğini söyleyerek onları seçim yapmak zorunda bırakır.

### Sahne 6 (18.09-18.37)

Kelley modelindeki "pasif- koyun takipçi" tipoloji davranışına göre takipçiler pasiftirler. Bir eylemi ya da görevi gerçekleştirmek için liderlerinden emir almayı beklerler. İnisiatif ve sorumluluk alma düzeyleri düşük olan bu takipçiler lidere bağımlı bir şekilde hareket ederler (Kelley, 1988).

- (Öğretmen) Oturabilirsiniz. Diktatörlükte başka neyin önemi var.

Tim parmak kaldırır, ayağa kalkar ve soruyu cevaplar.

- (Tim) Disiplin Bay Wenger.

Tim çok mutlu olur ve gururlu yerine oturur. Tim ilk sahneden itibaren öğretmeni hayranlıkla dinleyen takip eden takipçi konumundadır. Parmak kaldırarak konuşur, konuşurken ayağa kalkar. Liderin vermiş olduğu her direktifi yerine getirir ancak lider istemedikçe konuşmaz, fikrini beyan etmez ve hiçbir sorgulamada bulunmaz. Tim'in bu davranışı Kelley modelindeki "pasif- koyun takipçi" tipoloji davranışlarına benzetilebilir.

### Sahne 7 (19.00-19.26)

Dışarı çıkan çocuklardan biri sınıfı terk ettiği için pişmanlık duymaktadır

- (Sinan) Hayır ben gelmiyorum.
- (Kevin) Ne demek gelmiyorum?
- (Sinan) Derse dönücem işte.
- (Kevin) Sen çıldırmış olmalısın.
- (Sinan) Dostum iki kez sınıfta kaldım. Yine mezun olamazsam olacaklardan haberin var mı?

İki öğrenci karar değiştirerek sırf sınıfta kalmamak için derse geri dönerler.

- (Öğretmen) İyi ki kararınızı değiştirdiniz evet oturun bakalım.
- (Sinan) Teşekkür ederim Bay Wenger diyerek bundan sonra kurallara uyacağını sinyallerini verir.

Bu sahnede Bombacı lakaplı öğrenci ve Sinan adlı öğrencinin kararlarını değiştirip tekrar gruba dahil oldukları görülmektedir. Bu davranış Chaleff modelindeki "kaynak takipçi" tipolojisine örnek verilebilir. Kaynak takipçiler davranış boyutlarının her ikisinde de düşük düzeyde konumlanırlar. Lidere ne destek verirler ne de karşı koyma niyetleri vardır. Görevlerini sadece yapmaları gerektiği için, kişisel bir getiri sağlamak amacıyla yaparlar. Geri dönen bu iki öğrenci de sınıfı terk ettiklerinden pişmanlık duyarak dersten kalmamak amacıyla geri dönüp öğretmenlerinin dediklerini yapmayı kabul eder. İlerleyen süreçte takipçilikleri canla başla çalışan ve grup için yapılması gereken eylemlerde ön saflarda yer alan takipçi boyutuna dönüşecektir. Aynı şekilde sınıfı terk eden Kevin'da ilerleyen süreçte derse dönmese bile gruba dahil olarak yapılan eylemlere katılmaktadır.

### Sahne 8 (21.05-21.19)

Hersey ve Blanchard'ın "katılım" liderlik tarzının becerileri olan ama kendine güveni tam olmayan takipçiler için kullanılabilceği söylenir (Bjugstad, 2006).

Ders biter öğrenciler sınıftan çıkarken Wenger'e Bay Wenger diyerek teşekkür ederler. Özellikle Tim çok itaatkardır.

- (Öğretmen) Bana dersten sonra Rayner diyebilirsin.
- (Tim) Bugünkü dersten çok keyif aldım.
- (Öğretmen) Derse katkı sağlamana sevindim. Böyle devam et.
- (Tim) Başüstüne Bay Wenger.

Wenger şaşırır ama bir taraftan da hoşuna gider. Pasif koyun takipçi davranışı gösteren Tim için uygulanabilecek liderlik tarzının Hersey ve Blanchard'ın "katılım" tarzı liderlik olabileceğini söylenebilir. Sahnede Wenger memnuniyetini ifade eden sözleriyle öğrencisini davranışlarını devam ettirmesi konusunda teşvik eder.

### Sahne 9 (28.30-30.00)

Hersey ve Blanchard'ın "anlatım" liderlik stiline güven, görevi tamamlama arzusu ve eğitim bakımından yoksun olan takipçiler için uygulanacağı söylenmektedir (Bjugstad, 2006).

Ertesi gün Wenger okula gelir ve sınıfa girer. *Günaydın* der.

- (Öğrenciler) *Günaydın Bay Wenger.*

Ayağa kalkmadan gülererek topluca söylerler.

- (Öğretmen) *Herhalde beni ciddiye almıyorsunuz, öyle mi?*
- (Öğrenciler) *Hep bir ağızdan, tabii ki alıyoruz.*
- (Öğretmen) *Herkes kalksın lütfen. 4 kez tekrarlayın. Birkaç ısınma hareketi. Kasları gevşetmek için. Özellikle ayaklar. Pekala şimdi de uygun adım.*
- (Mona) *Yani nedir bu?*
- (Öğretmen) *Yapın size bir şey göstermek istiyorum. Evet çok güzel. Hissediyor musunuz? Nasıl da yavaş yavaş tek vücuda dönüşüyoruz. İşte bu birliğin gücü.*
- (Mona) *Ahh daha ne kadar yapacağız..*
- (Öğretmen) *Herkes ayak uydurana kadar. Mona dans etmek gibi bir şey bu. Sağ sol. Böyle bir salınımla köprüleri bile yıkma uğratabiliriz.*

Sahnede Wenger'in uyguladığı liderlik tarzının Hersey ve Blanchard'ın "anlatım" liderlik stili ile uyumlu olduğu görülmektedir. Burada öğretmenin amacı öğrencilerin grup içinde daha aktif rol almalarını sağlamak ve bir gruba, bir organizasyona dahil olduklarını onlara hissettirmektir. Böylelikle öğrenciler verilen görevleri yapma arzusunu taşıyacak ve verilen görevleri daha aktif şekilde yerine getireceklerdir. Mona hariç diğer öğrenciler Wenger'in söylediklerini yerine getirir. Mona yine bu sahnede "örnek yıldız takipçiler" davranışına devam eder. Öğrencilerin arasında söylenenleri büyük bir özveri ile yerine getiren öğrenci ise Tim'dir.

### Sahne 10 (31.18-31.32)

B. Shamir'in takipçi sınıflamasındaki "liderin mutlak takipçileri" tipolojisine göre lider takipçilerinin davranışlarını etkilemekte, takipçiler liderin etkisi altında kalarak söylenenleri yerine getirmektedir. İlişkide aktif konumda yer alan lider takipçilerini yönlendirir, pasif konumda yer alan takipçileri ise lidere mutlak şekilde uyma davranışı gösterir (Mirze, 2021). Bu sahnede öğretmen öğrencilerin oturma planını değiştirir. Başarılı ve başarısız öğrencileri yan yana oturtur. Amacı aralarında yardımlaşma sağlayarak derslerde daha başarılı olmalarınıdır. Aynı zamanda takipçileri arasında birlik ve beraberliği sağlayarak aralarındaki ilişkinin kalitesini artırmak istemektedir. Öğretmenin yaptığı bu değişikliğe Mona hariç hiçbir öğrenci itiraz etmez. Mona itirazını sert bir dille söylemekten de çekinmez.

- (Mona) *Bu saçmalığın daniskası. Evet inanamıyorum.*
- (Öğretmen) *Ayağa kalk lütfen.*
- (Mona) *Ayağa kalkarak, Bu rezalete inanamıyorum. Şimdi bütün kötü öğrencileri ifşa ediyorsunuz burada. Diyerek eleştirir.*

Mona durumu eleştirerek "Örnek Yıldız Takipçi" davranışını devam ettirmektedir.

### Sahne 11 (34.57-35.30)

Chaleff'in "cesaret sahibi takipçi" davranış modelinde yer alan "değişimde katılım" tipolojine göre takipçi iç grup üyesidir, lidere destek boyutu yüksek ve değişime, yeniliğe açık takipçilerdir. Kellerman'ın takipçi modelinde yer alan "ayrılmış takipçi" tipolojisine göre takipçi gruba yabancılaşmış, kendini gruptan izole etmeye çalışan, liderin direktifleri için çaba göstermek istemeyen takipçilerdir (Mirze, 2021). Liderlerin takipçilerinden örgüt için daha fazla gayret beklediği takipçilerin bunu gerçekleştirdiği durumlarda takipçi ve lider arasındaki ilişkinin yüksek kalitede olduğu söylenir. Lider ile ilişki düzeyi yüksek kaliteli olan bu takipçilere liderin iç yakın grup üyeleri denirken liderin isteklerini ortalama düzeyde yerine getiren ve ekstra bir performans göstermek istemeyen takipçiler ise uzak dış grup üyesi şeklinde adlandırılmaktadır. İç yakın grup üyesinin destek güven ve sorumluluk alma düzeyleri yüksekken, dış grup üyesi ekstra sorumluluk almak istememektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Öğretmen proje haftası boyunca bir üniforma giymeyi teklif eder.

- (Mona) Ne? sorgular, şaşırır.
- (Caro) Peki ne?
- (Öğretmen) Beyaz kot gömlek, herkeste olan şeyler.
- (Öğrenci1) Benim beyaz gömleğim yok.
- (Öğrenci2) Sende bir tane alırsın.
- (Öğrenci1) Kusura bakmayın, böyle saçma sapan bir şey için para harcamamam.
- (Öğrenci2) Hadi ama ne kadar ki?
- (Öğrenci 2) Bende iki tane var istersen sana verebilirim.
- (Öğretmen) İşte ben takım ruhu diye buna derim. Çok güzel pekala öyle yapıyoruz.

Sahnede öğrenci1 beyaz gömleği olmadığı ve almak istemediğini söyleyerek aslında grup için herhangi bir şey yapmayacağını söylemektedir. Sırf bu grup için beyaz bir gömlek almanın gereksiz olduğunu düşünüyordur. Bu öğrencinin davranışı Kellerman'ın "ayrılmış takipçi" tipolojisine uygun düşmektedir. Diğer taraftan Öğrenci2 gömlek almak istemeyen öğrenciye fazla gömleği olduğunu ve verebileceğini söyleyerek lidere destek davranışı gösterir. Üstelik fazla gömleği de yoktur, kendisine alırken iki tane alır ve arkadaşına verir. Ait olduğu grubun hedefine ulaşması için elinden gelen her şeyi yapan bir takipçi karakteri görülmektedir. Ayrıca bir sorun oluştuğunda çözüm üreten takipçi konumundadır. Bu takipçi davranışı Challeff'in "ortak işbirlikçi takipçi" davranışıyla örtüşmektedir. Takipçinin lidere destek davranış boyutu yüksektir. Öğretmen öğrencinin göstermiş olduğu destek davranışından oldukça memnundur. Öğrencinin davranışı aynı zamanda Challeff'in cesaret sahibi takipçi modelindeki "değişimde katılım" davranış tipolojisine de uymaktadır. Takipçi iç grup üye davranışı göstermekte, değişime açık ve lidere destek boyutunda yüksek düzeydedir. Belirlenen bu sahnede öğretmen bir grup oluşturmak istemektedir böylece öğrencilerine gruba ait olma hissini yaşatarak liderliğini daha verimli icra edeceğini düşünmektedir. Öğrenci1 lidere uzak dış grup üyesi şeklinde konumlanırken Öğrenci2 lidere yakın iç grup üyesi şeklinde konumlanmaktadır.

#### **Sahne 12 (37.46-38.00)**

Öğrenciler beyaz gömlek hazırlığı yapar. Tim kendini o kadar kaptırır ki diğer renkteki tişört ve gömleklerini yakarak ortadan kaldırır. Tim ait olduğu gruba aşırı bağlılık ve bu bağlılığa paralel seyreden davranışlarla öğretmen Wenger'i dahi şaşırtmaktadır. Ertesi gün derse Caro hariç bütün öğrenciler beyaz gömlek giyerek gelmişlerdir. Yalnızca Caro'nun kırmızı bir tişört giymiş olduğu sınıf görüntüsü "iç grup üyesi" ve "dış grup üyesi" takipçi kavramlarını çok net gözler önüne sermektedir. Caro'nun Öğretmen Wenger ile arasındaki ilişki boyutu düşüktür ve Caro söylenenleri yerine getirmekten kaçınmaya başlar. Grup için de zaman zaman sivrilmesine rağmen direktifleri yerine getiren takipçi karakterinden, gruptan sıyrılan ve artık verilen direktifleri yerine getirmeyen bir takipçi konumuna doğru değişim yaşamaktadır. Bu durum aslında takipçilerin zaman içinde davranış boyutlarının değişeceğini net bir şekilde göstermektedir. Kellerman'ın "seyirci takipçi" davranışı Caro'nun davranışıyla örtüşmektedir. Caro bu sahneden sonra olayları seyreden ama katılmayan ya da katılım boyutu çok düşük olan, gruba bağımlılığı düşük olan bir takipçi konumunda devam eder. Devam eden sahnelerde liderliğin oluşumundan itibaren itirazlarıyla, göstermiş olduğu tepkilerle dikkat çeken Mona kursu bırakır. Caro ise verilen kursa devam etmesine rağmen görevlerde sorumluluk almaz sadece olanları seyreder. Mona'nın kursu bırakması Challeff'in cesaret sahibi takipçi davranışlarından "ahlaki davranış" boyutuyla benzerlik göstermektedir. Ahlaki davranış tipolojisine uygun davranan takipçiler uygun görmedikleri durumlarda itiraz boyutu yüksek olan hatta istifa etme hakkını kullanabilen takipçilerdir.

#### **Sahne 13 (39.51-40.58)**

Öğretmen ve öğrenciler oluşturdukları gruba dalga ismini verirler. Grup için bir amblem belirlenir. Bütün öğrenciler amblem oluşturma, internet sitesi açma gibi görevler alır. Takipçiler görevlerini azimle, hırsıyla ve büyük bir kararlılıkla, bireysel becerilerini de ortaya koyarak (bir öğrencinin amblem yapmayı üstlenmesi gibi) yerine getirir. Kellerman'ın takipçi modellerinden "eylemci takipçiler" tipolojisi bu özellikleri taşımaktadır. Aynı zamanda bir kurum kültürü bağlamında ele alırsak bir grup kültürü oluşturulmaya çalışılmış ve başarı sağlanmış görülmektedir. Grubun kendine ait giyim tarzı, selamlaşma biçimi ve bir amblemi vardır ve bu değerler gruba ait kişileri birbirine daha da yaklaştırmaktadır. Grubun sahip olduğu bu değerlerle birlikte amaç ve hedefleri destekleyen uygun ortam sağlanmış olur. Takipçinin bir gruba ait olduğunu hissetmesi elbette takipçi ilişkilerini olumlu yönlendiren önemli bir etkidir.

#### **Sahne 14 (01.23.02-01.23.07)**

- (Öğretmenin Eşi) Sende bu hareketi felakete çevirdin.

- (Öğretmen) Rakiplerinizin ağzını burnunu dağıtın mı dedim?
- (Öğretmenin Eşi) Elbette demedin elbette böyle söylemedin. Derste kendini tanrılaştırmak ve öğrencilerinin ağzından çıkan kelimelere göre hareket etmesi hoşuna gitti.
- (Öğretmen) Bana ne anlatıyorsun. Sen bir öğretmensin öğrencilerinin ağzından çıkacak kelimelere göre hareket etmesi hoşuna gitmez miydi?
- (Öğretmenin Eşi) Niye kendini kandırıyorsun konumuz bu değil. Öğrenciler seni örnek alıyorlar ve sen de onları kendi amaçların için kullanıyorsun. Sadece kendi egonu tatmin ediyorsun.
- (Öğretmen) Biliyor musun? Bir kez daha kıskanç olduğumu düşünüyorum.

Başlangıçta bir proje niyetiyle başlatılan bu deney kısa bir süre içinde öğretmenin liderlik vasfıyla özleşmesini sağlamıştır. Öğretmenin eşiyile yapmış olduğu diyalogda dikkat çeken öğretmenin liderliğe yaptığı vurgudur. Öğretmen liderliğin herkes tarafından hoşça gidilecek bir özellik olduğuna atıfta bulunarak yaptığı şeyin doğruluğu konusunda eşini ikna etmeye çalışır. Öğretmenin eşinin "kendini tanrılaştırmak" söylemiyle liderlerin kendilerini nasıl tanrılaştırabileceği, kendilerini kabul ettirme konusunda nasıl başarılı oldukları hususlarına dikkat çekilmiştir. Öğrencilerinin onun izinden gitmesi ve isteklerini yerine getirmesi öğretmeni mutlu etmektedir. Burada liderliğin gerçekten ne kadar cazibeli olduğuna atıf yapılmaktadır. Liderler örnek alınır, liderlerin egoları vardır, liderlik her zaman beğenilen ve istenilen bir özelliktir vurguları yapılmıştır. Öğretmene göre liderlik o kadar kıymetlidir ki eşi onu bu konuda kıskanmaktadır.

### Sahne 15 (01.29.35)

Son toplanma gününde öğretmenin salona girmesiyle birlikte bütün öğrenciler ayağa kalkar. Öğretmen bir lider edasıyla selamlaşma hareketini yapar. Bütün öğrenciler tekrarlar. Lider ve lidere bağlı olan takipçileri görüntüsü bu sahnede çok net bir şekilde izleyiciye sunulmaktadır.

### Sahne 16 (01.30.51-01.34.07)

Kellerman takipçi modelindeki "ölümüne takipçi" tipolojisine göre takipçi lidere bağlılığı çok yüksek, liderin isteklerini büyük bir inanç ve bağlılıkla, hiçbir şekilde sorgulamadan yerine getiren takipçilerdir (Mirze, 2021).

- (Öğretmen) Dalganın getirdiği nokta beni çok etkiledi. Bu nedenle bu projenin bu kadar basit bitmesi gerektiğini düşünmüyorum.

Herkes coşkulu bir şekilde alkışlarken bir tek Marco ayağa kalkar ve itiraz eder.

- (Marco) Rayner ne bu saçmalık?
- (Öğretmen) Marco otur yerine.
- (Marco) Evet ama...
- (Öğretmen) Sana otur dedim.
- (Marco) Ne yapmaya çalışıyor anlamıyor musunuz? Hepinizi kullanmaya çalışıyor.
- (Öğretmen) Tamam tamam otur yerine burada gerçeği söylememe engel olamayacaksınız.
- (Marco) Asıl sorun dalganın kendisi.
- (Öğretmen) Hayır dalga bu gelişmelere dur demenin tek yolu. Çünkü birlikte her şeyi başarabiliriz. Hep beraber bugün burada tarih yazma şansımız var. Unutmayın.

Öğretmen öğrenciler tarafından alkışlanır.

- (Öğretmen) Bizi durduramayacaksınız. Dalga buradan bütün Almanya'ya yayılacak der ve alkışlanır. Ve her kim yolunuza çıkarsa dalga tarafından yok edilecek. Alkışlanır. Haini ele geçirin hadi.

Öğrenciler zor kullanarak Marco'yu sahneye çıkarır.

- (Öğretmen) Onu buraya getirin. Şimdi herkesin önünde sana soruyorum bizimle misin yoksa bize karşı mısın?
- (Marco) Kafayı yemişsiniz siz.
- (Öğretmen) Napıcaz şimdi bu haini, bu haini ne yapalım, bu haine ne yapalım, söyleyin bombacı sen söyle hadi söyle. Onu buraya sen getirdin.
- (Bombacı) Siz istediğiniz için getirdim.
- (Öğretmen) Ben dediğim için öylemi? Peki ben birini öldür desem öldürür müsün? Onu asabilir ya da boynunu vurabiliriz. Ya da kurallarımıza uyması için işkence edebiliriz. İşte diktatörlük de aynen böyle yapılır.

Bu son sahnede bir liderin takipçilerini nasıl etkileyebileceği ve takipçilerine neler yaptırabileceği net ve açık bir şekilde gösterilmektedir. Lider coşkulu konuşma tarzı ve yönlendirici özellikleri ile takipçilerini etkileyebilmektedir. Takipçilerde liderlerine karşı Kellerman'ın takipçi modelindeki "ölümüne takipçi" davranış tipolojisine uygun şekilde davranmaktadırlar. Bu tipolojiye göre takipçiler liderin direktifleri ne olursa olsun sorgulamadan büyük bir azim ve çaba göstererek yerine getirirler. Bu sahne diktatör bir liderin neler

yapabileceğine vurgu yaparken aynı zamanda liderin isteklerini sorgulamadan yerine getiren takipçileri gözler önüne sermektedir. Bombacı lakaplı öğrencinin "siz istediğiniz için getirdim" sözü takipçinin liderin istediği her şeyi yapabilme kapasitesini göstermektedir. Öğretmenin "Peki ben birini öldür desem öldürür müsün" sözleri takipçiliğin boyutunu ve diktatör bir liderin takipçilerine yaptırabileceklerini göstermektedir.

## **Tartışma ve Sonuç**

Yapılan bu çalışmada Tehlikeli Oyun filmindeki öğretmen ve öğrenci davranışları ele alınarak lider davranışları ve takipçi modelleri üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Belirlenen ve yorumlanan sahneler takipçi olarak nitelendirdiğimiz öğrencilerin ve lider olarak nitelendirdiğimiz öğretmenin davranışlarıyla ilgilidir. Sahneler incelenirken daha çok öğrencilerin öğretmenin isteklerine karşı gösterdikleri tavırlar ile öğretmenin gösterdiği liderlik tarzları ele alınmıştır. Kimi öğrenci liderlik sürecini çok çabuk benimsemiş, kimi öğrenci karşı koyma davranışlarıyla süreci geciktirmiştir. Bazı öğrenciler ise liderlik sürecini hiçbir şekilde kabul etmeyerek takipçilik rollerini sonlandırmıştır. Tepper ve arkadaşları (2001), yapmış oldukları çalışmada takip etmeme davranışından bahsetmektedir. Bir liderin bir gruba öncülük etme davranışına takipçiler tarafından direnç gösterilmesi sonucunda takipsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu takipsizlik davranışı kimi zaman görmezden gelme kimi zaman geri çekilme gibi pasif şekillerde olabilir. Bu çalışmada tespit edilen bulgular Tepper ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmayı desteklemektedir.

Öğrenciler tarafından öğretmenin lider olarak seçilmesi lider olacak kişinin diğerlerinden üstün olması gerektiğini ve liderin bazı özelliklerini kullanarak liderlik yapabileceğini göstermektedir. Lider vasfını yüklediğimiz öğretmen liderlik sürecini öğrencilere kabul ettirmek için farklı yollar denemiştir. Kimi öğrencileri ikna etme aşamasında zorluk yaşamayan öğretmen, kimi öğrencilerin direnişleri ile karşılaşmıştır. Öğretmen direniş gösteren öğrenciler için bazen baskıcı bazen yönlendirici tavırlarla yaklaşmıştır. Öğretmen öğrencilerin karakterlerine göre tavırlarını belirleyerek süreci devam ettirmiştir. Okunan bu sahneler liderin her takipçiye aynı tarz davranış göstermediğini, takipçilerine farklı yaklaşımlarda bulunduğunu doğrulamaktadır. İncelenen filmde farklı karakterlere sahip takipçilerin lideri kabul etme süreçlerinin farklılık göstermesi takipçi davranışlarının çeşitliliğini kanıtlar niteliktedir. Ayrıca takipçiler olmadan liderliğin olmayacağını savunan yaklaşımlar bağlamında bu çalışmanın hem liderlik hem de takipçiliği anlamada etkili olduğu söylenebilir. Öğretmenin direktiflerini yerine getiren öğrencileri var olduğu için öğretmen liderliğini icra edebilmektedir. Yapılan bu çalışmada takipçilerin liderlik sürecindeki aktif etkileri üzerinde durulmuş ve liderin takipçi üzerinde etkisi kadar takipçinin de lider üzerinde etkileri olduğu film üzerinden verilmeye çalışılmıştır. Araştırma farklı takipçi davranışlarının lideri nasıl farklı davranışlara ittiğini örnek sahnelerle ortaya koymuştur. Yaşar (2020), yapmış olduğu çalışmada liderlik stillerinin takipçi yapılarının oluşmasında önemli bir role sahip olduğunu söylemiştir ve yine bu çalışmada takipçilerin farklı takipçi davranışları gösterdiği üzerinde durulmuştur.

Öğrencilerden bir kısmı kendisini lidere daha yakın ve oluşan grubun içinde görmekte bir kısmı ise lidere daha uzak görmekte ve grup dışı davranışlar göstermektedir. İç grup olarak adlandırdığımız lidere yakın takipçiler amaca ulaşmak için öğretmenin istekleri ve daha fazlasını büyük bir istek ve arzuyla yerine getirmektedir. Dış grup üyeleri ise liderin isteklerini olması gerektiği kadar, fazla gayret göstermeden yapmaktadır. Öğretmen öğrencileri bir gruba dahil ederek eylemleri daha özveriyle gerçekleştirmelerini sağlamıştır. Bir gruba bir örgüte mensup olmak takipçilerin davranışlarını şekillendiren bir etkidir. Alan yazın incelendiğinde benzer sonuçlarla karşılaşmıştır. Yedigöz ve Doğrul (2023), yapmış oldukları çalışmada LÜE'nin çalışanın performansına olumlu yönde etkisi olduğunu göstermişlerdir. Lideri ile etkileşimi iyi olan takipçinin iç grup üyesi olmanın verdiği gereklilikle birlikte karar alma aşamasında etkili olduğu ve görevini yaparken üstün performans gösterdiği şeklinde bulguları mevcuttur. Ordun ve Aktaş (2014), yapmış oldukları çalışmada iç grup ile dış grup üyeleri arasındaki farkları ortaya koymuş ve lider ve takipçileri arasındaki ilişki boyutunun nasıl farklılaştığını açıklamaya çalışmışlardır. Önceki sahnelerde liderin direktiflerini sorgulayan tartışan takipçi boyutundaki öğrenci ilerleyen sahnelerde dersi bırakmış takipçiliğini sonlandırmıştır. Diğer bir öğrenci önceki sahnelerde itiraz eden ve hatta dersi bırakan öğrenci konumundayken, ilerleyen sahnelerde durumu kabullenen hatta liderin istekleri için canla başla çalışan öğrenci konumuna geçerek değişim göstermiştir. Bu durum takipçi davranışlarının zamanla değişime uğrayacağını, süreç içerisinde davranış boyutlarının değişeceğini ve lider üye etkileşiminin davranış değişimlerinde etkili olduğunu net bir şekilde göstermektedir. Biçer (2021), yapmış olduğu çalışmada lider üye etkileşiminin kalitesinin personel güçlendirmeyi pozitif etkilediğini söylemiş, liderleri ile güçlü ilişkiler kuran takipçilerin örgüt için daha aktif ve üretici oldukları üzerinde durmuştur. Kaliteli bir lider üye etkileşimi ile takipçilerin güçlendirilmesinin mümkün olduğunu ortaya koymuştur.

Filmin son sahnesi lider ve takipçileri görüntüsünü net bir şekilde izleyiciye sunmaktadır. Öğretmen liderin gücünü öğrencilere göstermek için öğrencilerden lidere itiraz davranışı gösteren öğrenciyi sahneye getirmelerini

ister. Öğretmenin isteğini yerine getiren öğrenciler sahneye getirdikleri arkadaşlarına öğretmenin istediği her şeyi yapmaya hazır konumdadırlar. Bu durumu şaşkınlıkla karşılayan öğretmen öğrencilerin davranışını sorgular. Bir liderin takipçilerine neler yaptırabileceğinin somut halini şaşkınlık içinde gözler önüne sermiştir. Durumun tehlike arz ettiğini fark eden öğretmen dalga grubunun son bulması gerektiğini öğrencilere söylediğinde itirazlarla karşılaşır. Liderini benimseyen takipçiler durumun sonlanmasını istememektedir. Sürecin nasıl bu denli kabul edildiği ve takipçiliğin öğrenciler tarafından nasıl bu kadar benimsendiği noktasında öğretmen dahi şaşkınlık yaşamaktadır.

Örgüt yapısında meydana gelen değişimler lider takipçi ilişkilerinin de değişmesine neden olmakta ve lider kadar takipçiliği anlamayan da gerekliliğini ortaya koymaktadır. Liderlerin takipçileri üzerindeki etkisi kadar takipçilerin de liderleri üzerinde etkisi olduğu düşünüldüğünde lider ve takipçileri arasındaki etkileşiminin göz ardı edilmesi örgütü olumsuz etkileyecektir. Alan yazında takipçilik odaklı çalışmaların az olduğu varsayıldığından çalışmanın teoride alan yazına katkısı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada takipçilik davranışları anlamlandırılmaya ve takipçi davranışlarının lider üzerindeki etkisi ve aynı zamanda liderin takipçiler üzerindeki etkisi verilmeye çalışılmıştır. Pratikte lider ve takipçiliği anlama açısından iş dünyasına katkısı olabileceği söylenebilir. Liderlik ve takipçiliğin oluşum süreci, lider ve takipçi davranışlarının yorumlanması bağlamında oldukça fazla görsel zenginliğe sahip olan filmin ders anlatımlarında öğretim aracı olarak kullanılması önerilebilir. Çalışmanın ileride yapılacak olan film analiz çalışmalarına ve LÜE teorisi ve takipçi odaklı yapılan çalışmalara örnek teşkil edeceği düşünülmektedir.

---

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı	Çalışma, etik kurul onayı gerektirmemektedir.
Çıkar Çatışması	Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.
Teşekkür veya Destek Beyanı	Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.
Yazar Katkıları	Çalışmaya birinci yazar %50 oranında, ikinci yazar %50 oranında katkı sağlamıştır.

---

## Kaynakça

- Biçer, M. (2021). Lider üye etkileşimi ve yenilikçi davranış ilişkisinde personel güçlendirmenin aracılık etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 330-342. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1137>
- Bjugstad, K., Thach, E. C., Thompson, K. J., & Morris, A. (2006). A freshlook at followership: a model for matching followership and leadership styles. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7(3), 304. <https://doi.org/10.21818/001c.16673>
- Blom, M., & Alvesson, M. (2015). Less followership, less leadership? An inquiry into the basic but seemingly forgotten downsides of leadership. *Management*, 18(3), 266-282. <https://doi.org/10.3917/mana.183.0266>
- Crossman, B., & Crossman, J. (2011). Conceptualising followership: a review of the literature. *Leadership*, 7(4), 481-497. <https://doi.org/10.1177/1742715011416891>
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306242>
- Essa, E. B., & Alattari, A. (2019). The relationship between followership styles and leadership styles. *Research in Educational Administration & Leadership*, 4(2), 407-449. <https://doi.org/10.30828/real/2019.2.7>
- Favara Jr, L. F. (2009). Putting followership on the map: Examining followership styles and their relationship with job satisfaction and job performance. *Journal of Business & Leadership: Research, Practice, and Teaching* 5(2), 68-77.
- Fiedler, F. E., & Garcia, J. E. (2005). Leadership in a non-linear world. *Leadership and Management in the 21st Century: Business Challenges of the Future*, 185-203 <https://doi.org/10.1093/oso/9780199263363.003.0007>

- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.827>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: *Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Huczynski, A., & Buchanan, D. (2004). Theory from fiction: a narrative process perspective on the pedagogic use of feature films. *Journal of Management Education*, 28(6), 702-726. <http://dx.doi.org/10.1177/1052562903262163>
- Ilies, R., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F.P. (2007). Leader-member Exchange and citizenship behaviors: a meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 269-277. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.1.269>
- Joseph, D. L., Newman, D. A., & Sin, H. P. (2011). Leader-Member Exchange (LMX) measurement: Evidence for consensus, construct breadth, and discriminant validity. In *Building methodological bridges*, 89-135. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-8387\(2011\)00000006012](https://doi.org/10.1108/S1479-8387(2011)00000006012)
- Kellerman, B. (2008). How followers are creating change and changing leaders. *Harvard Business School*.
- Kelley, R. E. (1988). In *Praise of followers*, 142-148. Harvard Business Review Case Services.
- Kelley, R. E. (2008). Rethinking followership. *The Art of Followership: How Great Followers Create Great Leaders And Organizations*, 146, 5-15.
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15, 47-119.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1x](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1x)
- Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O., & McNamara, R. (2005). The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 141-147. <https://doi.org/10.1348/096317904X23763>
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., & Epitropaki, O. (2016). Leader-member exchange (LMX) and performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology*, 69(1), 67-121. <https://doi.org/10.1111/peps.12100>
- Matshoba-Ramuedzisi, T., De Jongh, D., & Fourie, W. (2022). Followership: A review of current and emerging research. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(4), 653-668. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0473>
- Mirze, S. K. (2021). *Liderlik ve teori uygulamaları*. Beta Yayınları.
- Oc, B., & Bashshur, M. R. (2013). Followership, leadership and social influence. *The Leadership Quarterly*, 24(6), 919-934. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.006>
- Ordun, G., & Aktaş, H. (2014). Lider-üye etkileşimi faktörlerinin liderler ve astlar tarafından karşılıklı algılanması: Bir perakende işletmesi çalışanları üzerinde araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 43(1), 120-135.
- Riggio, R. E. (2014). Followership research: Looking back and looking forward. *Journal of Leadership Education*, 13(4), 15-20. <https://doi.org/10.12806/V13/I4/C4>
- Rockstuhl, T., Dulebohn, J. H., Ang, S., & Shore, L. M. (2012). Leader-member exchange (LMX) and culture: A meta-analysis of correlates of LMX across 23 countries. *Journal of applied psychology*, 97(6), 1097-1130. <https://doi.org/10.1037/a0029978>
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2001). Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.974>

- Uhl-Bien, M., Riggio, R. E., Lowe, K. B., & Carsten, M. K. (2014). Followership theory: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 83-104. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.007>
- Winston, B. E., & Patterson, K. (2006). An integrative definition of leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 1(2), 6-66. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.006>
- Yaşar, O. (2020). İş dünyasında liderlerin gözüyle takipçiler: tipoloji belirleme üzerine bir olgu bilim araştırması. *Turkish Studies-Economy*, 15(4), 2529-2546. <https://dx.doi.org/10.47644/TurkishStudies.45585>
- Yedigöz, A., & Doğrul, B. Ş. (2023). Lider-üye etkileşiminin iş performansına etkisinde yenilikçi iş davranışının aracılık rolü: bir liman işletmesinde saha araştırması. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 170-195. <https://doi.org/10.53092/duibfd.1212865>
- Yıldırım A., & Şimşek H. (2021) *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12.Baskı). Seçkin Yayınları.
- Yurdigül, A. (2014). Eğitim Olgusunun Sinematografik Anlatıdaki Yeri Üzerine Bir Yaklaşım Denemesi ('Bal' filmi örneği). *Ekev Akademi Dergisi*, 18(60), 487- 502.