

Eğitim Kurumlarında Düşünce Liderliği: Teorik Çerçeve ve Literatür Taraması¹ Hamza ÖZ², Sami GÜMÜŞ³

Öz

Bu araştırma, eğitim kurumlarında düşünce liderliğinin teorik çerçevesini oluşturmayı ve bu konudaki literatürü tartışmayı amaçlamaktadır. Geleneksel liderlik yaklaşımlarından farklı olarak, düşünce liderliği doğuştan gelen bir özellik değil, öğrenilerek geliştirilen bir nitelik olarak değerlendirilmektedir. Literatür taraması yöntemi kullanılarak, liderlik ve düşünce liderliği konularında mevcut bilgi ve teoriler incelenmiştir. Araştırmada, liderlik kavramının bağlamsal bir fenomen olarak değerlendirildiği ve liderliğin çeşitli özellikleri ile süreçlerin bir kombinasyonu olarak ele alındığı vurgulanmaktadır. Ayrıca, yenilikçi fikirler ve stratejik değişim gerektiren zorlu piyasa koşullarında, düşünce liderliğinin önemine dikkat çekilmektedir. Veriler, içerik analizi tekniği ile analiz edilmiş ve elde edilen bulgular, düşünce liderliğinin eğitim kurumlarındaki rolünü ve etkilerini anlamak için kullanılmıştır. Bu çalışma, düşünce liderliğinin eğitimdeki etkilerini ve potansiyelini araştıran teorik bir çerçeve sunarak, literatüre katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Anahtar kelimeler: Eğitim Yönetimi, Liderlik, Düşünce Liderliği, Eğitimde Liderlik

Thought Leadership in Educational Institutions: Theoretical Framework and Literature Review

Abstract

This research aims to establish the theoretical framework of thought leadership in educational institutions and to discuss the literature on this subject. Unlike traditional leadership approaches, thought leadership is not considered as an innate characteristic but as a quality that is learned and developed. Using the literature review method, existing knowledge and theories on leadership and thought leadership were examined. The research emphasizes that the concept of leadership is considered as a contextual phenomenon and is considered as a combination of various characteristics and processes of leadership. In addition, the importance of thought leadership is emphasized in challenging market conditions that require innovative ideas and strategic change. The data were analyzed with the content analysis technique and the findings obtained were used to understand the role and effects of thought leadership in educational institutions. This study aims to contribute to literature by providing a theoretical framework that investigates the effects and potential of thought leadership in education.

Keywords: Educational Administration, Leadership, Thought Leadership, Leadership in Education

Gönderim Tarihi (Received): 25.07.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 30.10.2024

¹ Derleme Makale: Bu çalışma Etik Kurul İzin Belgesini gerektirmemektedir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, hamza.oz@bozok.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-5214-428X

³ Okul Mdr. Yrd. , Kayseri, Talas Bahçelievler Şehit Duran Bayram İlkokulu, samigumus38@gmail.com, ORCID No:0009-0001-9691-5437

Giriş

Liderlik konusundaki çalışmalar tarih boyunca büyük bir öneme sahip olmuştur. Geleneksel liderlik yaklaşımlarında, liderlerin belirli kişisel özelliklerle doğdukları görüşü öne sürülmüştür (Çelik, 1999). Ancak bazı araştırmalar, liderlik ile fiziksel özellikler veya yüksek zekâ arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, liderliğin doğuştan gelen bir özellik değil, öğrenilerek geliştirilen bir nitelik olduğunu göstermektedir (Aydın, 1991; Kaya, 1993). Bu bağlamda yapılan çalışmalar, bazı davranış kuramlarının gelişmesine zemin hazırlamış ve liderlik modellerinin ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur (Baloğlu & Karadağ, 2009). Liderlik, örgütsel sistemlerin kurulması, grup hedeflerinin ve değerlerinin oluşturulması, kurumsal kimliğin entegrasyonu ve örgütsel sorunların çözülmesi gibi işlevler için kritik öneme sahiptir (Day & Antonakis, 2012). Ortak hedeflere yönelik hareket eden örgütlerde, liderlik hedeflere ulaşmada, karar alma süreçlerinde ve yönetsel faaliyetlerde etkili bir rol oynar. Liderlik, insanların alışkanlıklarının, yaşam biçimlerinin ve teknolojinin gelişimiyle değişen bir fenomen olarak değerlendirilmektedir.

Liderlik kavramı tanımlanırken genellikle bağlamın ön planda olduğu görülmektedir. Liderliğin pratikte tanınması genellikle kolay olsa da kesin bir tanım getirilmesi zor kabul edilmektedir (Day & Antonakis, 2012). Bazı görüşler liderliği belirli kişisel özelliklerin veya becerilerin bir kombinasyonu olarak değerlendirirken, diğerleri bunu bir süreç ve sosyal etkileşim olarak ele almaktadır (Kolzow, 2014; Öz & Baloğlu, 2023). Bu nedenle, liderlik genellikle organizasyonlar içinde başkalarını etkileme yeteneği olarak anlaşılmaktadır (Vroom & Jago, 2007). Bir organizasyonun değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmesi için vizyon sahibi bir lidere ihtiyaç duyulur (Rakoditsoe, 2016). Yeni liderlik modelleri, zorlu piyasa şartlarında rekabet edebilmek için yenilik yapmayı ve mevcut yöntemleri yeniden değerlendirmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, yeni liderlik anlayışları, dinamik piyasalarda organizasyonların geleceğini şekillendirme rolünü üstlenmektedir. Bu değişim, liderlik için yeni bir rol anlayışına yol açmıştır (McCrimmon, 2005; Rakoditsoe, 2016). Okul müdürlerinin liderlik yaklaşımları, öğretim, etik ve teknoloji gibi çeşitli bağlamlarda farklılık gösterebilir (Yeşil & Sincar, 2021). Eğitim hedeflerine ulaşmak için okul müdürlerinin düşünce liderliği perspektifinden hareket etmeleri önemlidir. Bu eğilimler, liderlik anlayışının bireysel etkilerden, inovasyon, strateji ve paydaş yönetimini içeren daha işbirlikçi ve düşünceli bir yaklaşıma evrildiğini ortaya koymaktadır (Young, 2013).

Rekabet avantajı elde etmek ve sürdürmek amacıyla, kuruluşların yenilikçi fikirlere, düşüncelere ve teknolojilere odaklanan liderlik yöntemleri aracılığıyla sürekli yenilik yapmaları gerekmektedir (Jung, Chow & Wu, 2003). Ayrıca, piyasa koşulları firmaların verimliliği ve etkinliği artırma yönündeki baskıları artırmış ve yeni ürünler geliştirme gerekliliğini doğurmuştur. Bilgi çağında, internet, dizüstü bilgisayarlar, tabletler, sosyal medya ve e-posta gibi modern iletişim araçlarıyla büyüyen yeni nesiller, yeni düşünme ve liderlik biçimlerini gerektirmiştir (Church, Stein & Henderson, 2011). Son yüzyılda, örgütsel davranış literatüründe liderlik tarzları hakkında birçok kuram geliştirilmiştir. Liderler artık farklılıkların olumlu yönlerinden yararlanmayı ve katılımı teşvik etmeyi ön planda tutmaktadır. Bu nedenle, yeni fikirlere ve yaratıcı yöntemlere odaklanan ve geleneksel yaklaşımlardan uzaklaşan bir liderlik anlayışının tüm boyutlarıyla incelenmesi gerekmektedir.

Düşünce liderleri, eğitim politikalarını şekillendirebilecek yeni fikirler geliştirerek eğitim sistemlerinde köklü değişiklikler başlatabilir. Örneğin, Finlandiya’da eğitim politikalarında reform yapılırken düşünce liderlerinin katkıları büyük rol oynamıştır. Eğitimde yaratıcılığı teşvik eden ve öğretme yöntemlerini dönüştüren bu liderler, inovatif yaklaşımları benimseyerek öğrenci başarılarını artırmada etkili olmuşlardır. Yapay zeka ve dijitalleşme gibi teknolojiler eğitimde düşünce liderleri tarafından daha etkili bir şekilde kullanılmaktadır (İşler & Kılıç, 2021; Küçükali & Çoşkun, 2021). Örneğin, Sal Khan, Khan Academy ile çevrimiçi eğitimin öncülerinden biri oldu. Düşünce liderliği sayesinde öğrenciler, geleneksel sınıf sınırlarının ötesine geçen eğitim olanaklarına kavuştu. Greta Thunberg gibi genç düşünce liderleri, iklim değişikliğiyle mücadelede dünya çapında bir hareket başlatarak, çevresel sürdürülebilirliğin eğitim programlarına dâhil edilmesini teşvik ettiler. Bu tür liderler, sadece bilimsel bilgiyi yaymakla kalmadı, aynı zamanda öğrencilere sosyal sorumluluk bilinci de kazandırdılar.

Fullan ve Quinn (2016) tarafından yapılan araştırmada eğitimde liderliğin öğrencilerin akademik başarılarını etkilediğini, Casse (2022) tarafından yapılan araştırma da eğitimde dijital dönüşümde düşünce liderlerinin nasıl bir yönlendirme sunduğunu incelemiştir. Harvey, Mitchell, Almeida Jones ve Knight (2021) düşünce liderliğinin popüler bir konu olduğunu ancak yeterince anlaşılmadığını ve etkili yönetim süreçlerinden yoksun olduğunu belirterek, bu alanda teorik çalışmaların geliştirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı eğitim kurumlarında düşünce liderliğinin teorik çerçevesini ortaya koyarak, liderlik yaklaşımlarına farklı bir perspektif sunmayı ve eğitimde düşünce liderliğinin etkilerini literatürdeki güncel bulgularla tartışmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

1. Düşünce liderliği nedir?
2. Düşünce liderliğinin temel bileşenleri nelerdir?
3. Düşünce liderliğine yönelik alternatif görüşler nelerdir?
4. Eğitimde düşünce liderliği nedir ve düşünce liderlerinin rolleri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma, eğitim kurumlarında düşünce liderliği üzerine teorik bir çerçeve sunmayı hedeflemektedir ve nitel araştırma yöntemlerinden literatür taraması modeline dayanmaktadır. Literatür taraması, bir konuyla ilgili mevcut bilgilerin sistematik, şeffaf ve tekrarlanabilir bir şekilde belirlenmesi, sentezlenmesi ve yorumlanmasını sağlayan bir araştırma yöntemidir (Fink, 2019). Yıldırım ve Şimşek (2018) literatür taramasının, yapılan araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmak için kullanılan bir yöntem olabileceğini belirtmişlerdir. Ancak bu yöntem, bağımsız bir araştırma yöntemi olarak da işlev görebilmektedir. Literatür taramasında genellikle birincil kaynaklara odaklanılır; bu kaynaklar, araştırma çalışmaları veya orijinal yazılardır ve araştırmacı ile kaynak arasında herhangi bir aracının bulunmadığı kaynaklardır (Balcı, 2018). Bu çalışmada, ağırlıklı olarak birincil kaynaklardan yararlanılmıştır, ancak veri sentezleme ve yorumlama aşamalarında sınırlı sayıda makale türündeki ikincil kaynaklardan da faydalanılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri literatür taraması yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bu süreçte öncelikle liderlik ve düşünce liderliği konularında yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Verilerin toplanması 01 Haziran 2024 ile 1 Ağustos 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, düşünce liderliği ile ilgili anahtar kavramlar olarak liderlik, düşünce ve düşünce liderliği gibi terimler belirlenmiştir. Bu kavramlar kullanılarak, düşünce liderliği konusunda yeterli bilgi elde edilebileceği öngörülmüş ve bu kapsamda Web Of Science, ProQuest, Google Scholar, Ulakbim, Dergipark ve YÖK Ulusal Tez Merkezi gibi veri tabanlarında çeşitli taramalar yapılmıştır. Belirtilen çalışmada makalelerin belirtilen veri tabanlarından ulaşılabilen ve tam metin olma durumları çalışmaların dâhil edilme kriteri olarak belirlenirken tam metne ulaşılamama durumu ise dâhil etmeme kriteri olarak belirlenmiştir. Bu veri tabanlarından belirlenen çalışmaların tespitinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda örneklem belirleme sürecinin ilk adımı, hangi kişi ya da olgunun araştırmanın odak noktası olacağına karar vermektir. Bu doğrultuda, veri grubuna dâhil edilecek çalışmaların olması gereken nitelikler veya ölçütler belirlenir ve bu ölçütler, araştırmaya dahil edilecek ya da hariç tutulacak veri kaynaklarının seçilmesinde rehberlik eder (Johnson & Christensen, 2017). Amaçlı örnekleme, araştırma konusu olan olay ya da duruma ilişkin önemli bilgi kaynaklarına ulaşmayı sağlar ve bu kaynakların derinlemesine incelenmesine olanak tanır (Patton, 2018). Miles ve Huberman'a (2016) göre maksimum çeşitlilik örnekleme, çeşitlilikleri belgelemeyi ve genellenebilir kalıpları belirlemeyi amaçlar. Ölçüt örnekleme ise, araştırmanın amaçlarına uygun belirli ölçütleri karşılayan veri kaynaklarından somut bilgiler elde etmeye odaklanır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Düşünce liderliği konusundaki elde edilen bilgiler bir

veri klasöründe toplanmış ve içerikler kronolojik sıraya göre düzenlenerek analiz için hazır hale getirilmiştir. Çalışmanın veri kaynağı olan dergiler D1, D2, D3...; makaleler M1, M2, M3... şeklinde kodlanarak PDF formatında bilgisayar ortamında kayıt altına alınmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler, içerik analizi tekniği kullanılarak incelenmiştir. İçerik analizi, belgelerin veya kayıtların betimlenmesi ve karşılaştırılması için kullanılan bir yöntemdir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2010). İçerik analizinde araştırmacının başından itibaren elde ettiği verilerin ne anlama geldiğinin anlamaya çalışıldığı bir analiz türüdür. Araştırmacı, toplamış olduğu verilerden hareketle ve tümevarımcı bir yöntemle bir sonuca ulaşmaya ve böylece bir yapı inşa etmeye çabalamaktadır (Özdemir, 2010). Araştırmanın amacı doğrultusunda, elde edilen literatür bulguları tümevarımsal analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Bu yöntem, kavramlar arasındaki ilişkileri belirleyerek anlamlı bir yapı oluşturmayı hedefler (Patton, 2018). Bu çalışmada düşünce liderliği, düşünce liderliğinin temel bileşenleri, düşünce liderliğine yönelik alternatif görüşler ve eğitimde düşünce liderliği ve rolleri temaları altında veriler bütünleştirilmiştir. Elde edilen veriler bu temalar altında verilmiş, uyumluluk gösteren kavramlar arasındaki ilişkiler ortaya konmuş ve literatür temelinde birleştirilerek düşünce liderliği araştırmanın alt amaçlarına göre sunulmuştur.

İnandırıcılık

Araştırmanın çalışma grubunun seçilmesinde belirli dâhil etme ve hariç tutma kriterleri oluşturulmuş, bu kriterler çerçevesinde farklı niteliklere sahip dergilerden veri toplanarak kaynak çeşitliliği sağlanmıştır. İncelenen makaleler, yayımlandıkları dergiler üzerinden erişilerek orijinalikleri teyit edilmiştir. Araştırmacılar, makaleler dikkatle incelemiş ve verileri tematik bir veri formuna uygun şekilde kodlamıştır. Tematik düzenlemeyle analiz edilen veriler dijital ortamda kaydedilmiştir. Verilerin analizinde içerik analiz teknikleri kullanılarak derinlemesine ve bütüncül bir analiz gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Çalışmada, makaleler araştırmacılar tarafından ayrı ayrı özenle okunmuş, veriler araştırmacılar tarafından ayrı ayrı kodlanmış ve daha sonra bir araya gelerek kodlamalar birleştirilmiştir. İki araştırmacının kodlamaları arasındaki uyum yüzdesi Miles ve Huberman'ın (1994) formülüyle hesaplanmış aradaki uyum %95 olarak belirlenmiştir. Verilerin incelenmesi, kodlama, temalara ulaşma, temalar arası ilişki kurma ve sonuçların yorumlanması süreci titizlikle ve bilimsel bir yaklaşımla yürütülmüştür. Verilerin analiz süreci ayrıntılı olarak açıklanmış ve sonuçlara ulaşma sürecinin tüm boyutları ortaya konulmuştur. Araştırma boyunca her aşamada uzman görüşüne başvurulmuş, analiz sürecinin düzenli olarak kontrol edilmesi sağlanmıştır. Ham veriler ve analiz sonuçları, ileride yapılabilecek tekrar analizler için güvenli bir şekilde muhafaza edilmiştir. Çalışmanın bulguları, bilimsel etik kurallarına uygun olarak raporlanmıştır.

Bulgular

Düşünce Liderliği Nedir? Alt Amacı ile İlgili Bulgular

Düşünce liderliği, 1990'ların sonrasında küreselleşen dünyada ortaya çıkan modern bir liderlik tarzıdır. Bu terim ilk olarak 1994 yılında, *Strategy + Business* dergisinin genel yayın yönetmeni olan gazeteci Joel Kurtzman tarafından resmi olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, düşünce liderliği konseptinin kökenleri 1970'lere kadar gitmektedir. Bu dönemde, Amerika'daki B2B şirketleri, entelektüel çalışmalarını yaymak, danışmanlık firmalarının profillerini yükseltmek ve ticari markalarını rekabetten üstün kılmak için bu konsepti benimsemeye başlamışlardır (Crainer & Dearlove, 1999; Van Halderen, 2015).

Günümüzde, güç kavramı düşünce liderliği şeklinde bir dönüşüm geçirmiştir. Ancak, bu kavramın popülerleşmesi özellikle dijitalleşmenin ve sosyal medyanın artışıyla son on yılda hız kazanmıştır. Düşünce liderliği, çeşitli tanımlara sahip olsa da hâlâ çok boyutlu oluşu nedeniyle birçok kişi tarafından anlaşılması güç veya yanlış anlaşılabilen bir kavram olarak kalmaktadır. Düşünce liderliğinin temel ilkesi, bireylerin iş zorluklarını aşmak için yenilikçi fikirler üretmelerini teşvik eden bir ortam yaratmaktır. Bir şirketin başarısını artıran değerli fikirler üreten herkes, şirket içindeki rolü ne olursa olsun bir düşünce lideri olarak kabul edilir. Oxford sözlüğü, düşünce liderliğini, önemli

görüşlere sahip ve güçlü etkisi olan bir kişi olarak tanımlarken, Wikipedia bu kavramı başkaları tarafından yenilikçi olarak tanınan ve sektörü etkileyen içerik olarak betimlemektedir.

Van Halderen'e (2015) göre, düşünce liderliği, müşteriler tarafından kendileri için önemli konularda 'güvenilir bir ses' olarak görülmek için entelektüel kapasitelerini sergileme şeklinde tanımlanırken, Rakoditsoe (2016) düşünce liderliğini büyüme, yenilik ve yeni pazar standartları sağlama kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Eğitim literatüründe ise, düşünce lideri olmak, zengin tartışmalar başlatma ve sürdürme becerisi, kendi alanında uzmanlık sergileme, akademik katkıların hacmi ve kişisel deneyimlerin paylaşılması gibi niteliklere dayanır (Waters, 2012).

Bir düşünce lideri, birey ya da kuruluş olabilir ve genellikle rakiplerinden öne çıkar. Belirli bir uzmanlık alanındaki en önde gelen otoritelerden biridir ve bu, onun bu alanda başvurulacak kişi olmasını sağlar. Düşünce liderliği, yalnızca karlılığı veya sektördeki statüyü değil, özgün olmayı ve başkalarını etkilemeyi ifade eder. Bu, içerik üretmekten ve trendler hakkında yorum yapmaktan daha fazlasıdır; düşünce liderleri alternatif görüşler sunar ve başkalarının belirli konular hakkında farklı düşünmelerini sağlar. Ayrıca, gerçek bir merak duygusuna sahip olmalı ve mevcut uzmanlıklarını diğerlerinden öğrenme isteğiyle birleştirmelidir. Bu merak, onlara hedef kitlelerine daha aydınlatıcı bakış açıları sunma fırsatı verir.

Düşünce liderleri için amaç, değerler ve hikâyeler büyük önem taşır. Neyi savunduğunu, hangi düşüncelerin kendisine rehberlik ettiğini bilmek, amacını savunmaya ve ifade etmeye istekli olmak, amacın netliği, yeni fırsatların açılmasını ve duygusal bağlantıların hızla oluşmasını sağlar. Düşünce liderleri kendine güvenli ve ikna edicidir; statükoya meydan okuyan bakış açıları sunar ve insanları düşüncelerini değiştirmeye veya bunlara meydan okumaya teşvik ederler.

Modern teknolojilerle müşteri etkileyen düşünce liderleri, şirketlerini mantık, düşünme, yaratıcılık ve yenilikçilik yoluyla rakiplerinden ayırırlar (Brosseau & Kawasaki, 2013). Düşünce liderliği, iş birliği, yenilikçilik, girişimcilik, yaratıcılık ve müşteri ilişkileri gibi temel sütunlara dayanır. İş birliği, tüm paydaşlarla etkileşim kurmayı, ittifaklar oluşturmayı ve sürekli öğrenmeyi içerir. Yenilikçilik, yeni fikirler aramayı ve çözüm hedeflemeyi vurgular. Girişimcilik, vizyoner hedefler koymayı ve değerli fikirleri desteklemeyi içerirken, yaratıcılık yeni bilgi edinmeye ve çalışanların yaratıcı yeteneklerini geliştirmeye odaklanır. Müşteri ilişkileri ise müşterilerin taleplerine odaklanarak farklı form ve yaklaşımlar geliştirmeye hedefler (Koçak, 2019).

Düşünce liderliği, belirli bir alanda derinlemesine bilgi ve uzmanlığa sahip bireylerin, bu bilgi ve uzmanlıklarını topluluklar üzerinde etkili bir şekilde kullanarak rehberlik etmelerini ifade eder. Bu liderler, bilgi sahibi olmanın ötesinde, yeni fikirler üretir, bu fikirleri yayar ve alanlarında otorite olarak kabul edilirler.

Düşünce Liderliğinin Temel Bileşenleri Nelerdir? Alt Amacı ile İlgili Bulgular

Gibbins-Klein (2011) ve Aapola (2012), düşünce liderliğinin hem bireyler hem de organizasyonlar için stratejik bir yaklaşım olarak kullanılabileceğini vurgulamaktadır. Barry ve Girona (2019), düşünce liderliğini iki ana bileşene ayırmaktadır:

Otorite Olarak Düşünce Liderliği: Bu bileşen, bir bireyin veya şirketin belirli konularda müşterilerin bakış açılarını şekillendirme gücünü ifade eder. Bir düşünce lideri, genellikle alanında uzman veya yetkin olarak tanınır ve bu yetkinlik, onların bilgili bir rehber olarak görülmesine neden olur. Bu tür düşünce liderleri, endüstri otoriteleri veya uzman tavsiyeleri sunan kişiler olarak değerlendirilir.

Yeterlilik Olarak Düşünce Liderliği: Bu yaklaşım, bir bireyin veya şirketin, yenilikçi fikirler sunarak, dikkat çekerek ve güven oluşturarak sektördeki trendleri belirlemesini içerir. Bu yeterlilik, orijinal bakış açıları geliştirme ve ilham verici stratejiler oluşturma kapasitesini kapsar.

Bu yaklaşımlar doğrultusunda, düşünce liderliğinin temel bileşenleri arasında uzmanlık gücü, vizyon, ilham verme yeteneği, güvenilirlik ve sorumluluk yer almaktadır:

1. **Uzmanlık Gücü:** Uzmanlık gücü, liderlerin belirli bir alandaki bilgi ve yetkinlikleriyle dikkat çekmelerini sağlar. Eskiden liderlerin her şeyi bilmesi gerekmediği düşünülse de, günümüzde liderlerin çeşitli disiplinlerde bilgi sahibi olmaları beklenir. Uzmanlık gücü, liderin sektördeki deneyimi, eğitimi ve performansı ile desteklenen güvenilirliğinden kaynaklanır. Liderler, bu bilgi ve yeteneklerini etkili bir şekilde kullanarak, takipçileri arasında güven ve bağlılık oluşturur (Hoy & Miskel, 2015; Lunenburg & Ornstein, 1991).
2. **Vizyon:** Vizyon, bir birey veya organizasyonun geleceğe dair plan ve hedeflerini yansıtır. Vizyon, sadece gelecekteki olayları tahmin etmekle kalmaz, aynı zamanda bu hedeflere nasıl ulaşılacağı konusunda bir yol haritası sunar. İyi bir vizyon oluşturma, liderlerin en önemli görevlerinden biridir ve vizyon, organizasyonlara yön gösterir ve umut sağlar. Liderlerin gelecekteki eğilimleri öngörme ve bu doğrultuda stratejiler geliştirme kapasitesi, düşünce liderliğinin bir parçasıdır (Turan, 2020).
3. **İlham Verme Yeteneği:** İlham verme yeteneği, liderlerin yüksek beklentileri semboller ve basit açıklamalarla ileterek, takipçilerini motive etmelerini sağlar. Liderler, çalışanların işlerinin değerli olduğunu hissettirmeli ve organizasyonel hedefleri benimsemelerini sağlamalıdır. İlham verici liderler, çalışanları yeni fikirlerle ve vizyonla etkiler ve onları hedeflere ulaşmak için heveslendirir (Baltaş, 2013; Bass, 1990).
4. **Güven Duymak ve Güvenilir Olmak:** Güvenilirlik, liderlerin kişisel davranışları ve ahlaki karakteri ile bağlantılıdır. Güven, başkalarına yardım etme, sıkıntıları paylaşma ve dinleme gibi özelliklerle desteklenir. Bir lider, bilgi ve vizyonunu güvenilir bir kaynak olarak sunmalı ve bu güven, liderin geçmiş başarıları, deneyimi ve etik duruşuyla pekiştirilmelidir (Northouse, 2010; Yukl, 2010).
5. **Sorumluluk:** Sorumluluk, liderlerin toplumsal sorunlarla ilgilenmelerini, başkalarının haklarına saygı göstermelerini ve yükümlülüklerinin farkında olmalarını ifade eder. Etkili liderler, risk alma ve belirsizlikle başa çıkma yeteneğine sahip olmalıdır. Liderler, organizasyonların başarısında ve başarısızlığında sorumludur ve bu nedenle, sorumluluk liderlik özellikleri arasında en çok vurgulanan özelliklerden biridir (Dugan & Komives, 2007).

Bu temel bileşenler, düşünce liderliğinin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için kritik öneme sahiptir ve liderlerin hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde başarıya ulaşmalarına katkıda bulunur.

Düşünce Liderliğine Yönelik Alternatif Görüşler Nelerdir? Alt Amacı ile İlgili Bulgular

Bu başlık altında McCrimmon ve Mignon van Halderen'in düşünce liderliği ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir.

McCrimmon ve Düşünce Liderliği Yaklaşımı

McCrimmon (2005) gibi ilk düşünce liderliği teorisyenleri, düşünce liderliğini yeni fikirlerin savunulması olarak tanımlar ve bunun, insanları yönetmek veya bir grubun hedeflere ulaşmasını sağlamakla ilgili olmadığını belirtir. McCrimmon (2005) ve Iddrisu (2017) düşünce liderliğinin geleneksel yukarıdan aşağıya bir yaklaşımdan ziyade, fikirleri paylaşmayı ve insanların düşünme biçimlerini değiştirmeyi içerdiğini vurgular. Bu liderlik biçiminin, statükoya meydan okuyan ve rutin görevleri yerine getirmektense yenilikçi fikirler öneren devrimciler olarak tanımlanan düşünce liderleri tarafından gerçekleştirildiğini ileri sürerler. Genel olarak, düşünce liderliğinde zekâ, yeni fikirler, güven ve etki gibi unsurlar öne çıkar.

Bu bağlamda, düşünce liderliğinin dağıtılmış veya paylaşılan liderlikten daha önemli olduğunu savunur. Ayrıca, düşünce liderliğinin, paylaşılan veya dağıtılmış liderliğin aksine yönetsel unsurlardan etkilenmeyerek daha saf bir liderlik biçimi olduğunu düşünüyorum. Dağıtılmış veya paylaşılan liderlik, ekip üyelerinin ortak görevleri organize etme ve yürütme konusundaki sorumlulukları paylaştıkları bir modeli ifade ederken, düşünce liderliği bu tür yönetsel tonlardan uzak durur. Düşünce liderleri, yetki veya karar alma yetkisi olmaksızın yeni fikirleri savunarak insanları yönlendirebilirler.

Düşünce liderliği, düşünme biçimimizi değiştirebilen fikirler sunar ve bu fikirlerin akranlara veya üstlere savunulmasıyla gerçekleşir. Düşünce liderliği yeniliği kapsar ancak tam anlamıyla yenilikçi olmak zorunda değildir. Bazı düşünce liderleri, sessiz yenilikçiler olarak fikirlerinin değerini göstermekte, diğerleri ise yaratıcı olmaktan ziyade yeni teknolojilere veya yöntemlere hızlıca uyum sağlayan bireylerdir. Düşünce liderliği, yüksek riskli devrim niteliğindeki ürünlerden basit işletme prosedürü değişikliklerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsar.

Düşünce liderleri, başkalarını yönetmez. Liderlikleri akranlarına veya üstlerine yöneliktir, astlarına değil. Bu liderlik biçimi, ortak bir sonuca ulaşmayı gerektirmeden, başkalarının yeni fikri benimsemesiyle tamamlanır. McCrimmon (2005), düşünce liderliğinin şu özelliklere sahip olduğunu belirtir:

1. Düşünce liderliği, yeni fikirlerin örnek, mantıksal argüman veya ilham verici bir çağrı yoluyla tanıtılmasıdır ve yönetici olmayan çalışanlar tarafından da sergilenebilir. Bu, bir girişim değil, bir tür inisiyatif olarak kabul edilir.
2. Düşünce liderliği hem yukarıya hem de aşağıya doğru yönlendirilebilir. Bu, paylaşılan veya dağıtılmış liderlikten farklı olarak, yönetsel çağrışım taşır. Örneğin, düşük seviyeli bir çalışanın daha yüksek seviyeli yöneticilere liderlik etmesi alışılmadık olsa da düşünce liderliği geçici olarak böyle bir durum ortaya koyabilir.
3. Düşünce liderliği hızlı değişen, geçici ve eşitlikçi bir yapıya sahiptir. Pozisyonel liderliğin aksine, yeni fikirler üzerinde tekel oluşturulamaz ve bilgi işçileri genellikle teknik mükemmeliyeti ile öne çıkar.
4. Düşünce liderliği, insanların düşünme biçimlerini değiştirir, ancak eyleme dönüştürmek zorunda değildir. Yeni fikirlerin benimsenmesi, uygulama aşamasında başka birinin yönetimini gerektirebilir.
5. Kişisel güvenilirlikten ziyade teknik güvenilirlik ve fikirlerin doğruluğuna bağlıdır. Düşünce liderlerinin kişisel olarak güvenilir olmalarına gerek yoktur; fikirlerin kendisi yeterince güvenilir olmalıdır.
6. Düşünce liderliği, organizasyonun dışından da gelebilir ve bu nedenle yalnızca belirli ekipler veya kişilerle sınırlı değildir. Küresel ve yerel gruplarda geçerlidir.
7. Düşünce liderliği, organik bir şekilde ortaya çıkar ve yeni yönlerin keşfedilmesi sürecinde gelişir. Yukarıdan aşağıya liderlikten farklı olarak, düşünce liderliği rasyonel seçimlerden önce gerçekleşen bir süreçtir.
8. İyi fikirler, kişilerarası becerilerden bağımsız olarak etkili olabilir. Duygusal zekâ gerekli değildir.
9. Bilgi çalışanları genellikle teknik yeterliliklerden etkilenir. Küçük ölçekli liderlik, kişisel ilham yerine teknik göstergelerden faydalanabilir.
10. Düşünce liderliği, rekabetçi bir boyuta sahip olabilir ve fikirlerin bir yarışması şeklinde ortaya çıkabilir. Hem kazan-kazan hem de kazan-kaybet durumları içerebilir.
11. Geleneksel liderlik öğrenilebilir beceriler kümesi olarak görülürken, düşünce liderliği statükoya meydan okuma ve yaratıcılık gibi doğal eğilimlere dayanır.
12. Düşünce liderliği, yönlendirme veya işlemsel olamaz; insanları düşüncelerini değiştirmeye teşvik eder, ancak bunu ödülleriyle yapamaz.
13. Düşünce liderliği, inovasyona bağımlı bilgi yoğun endüstrilerdeki organizasyonların dinamiklerini aydınlatır.

Bu nedenle, düşünce liderliği, geleneksel liderlerden bağımsız olarak, devrimci zihniyetlere ve yeni fikirleri savunma yeteneğine sahip bireyleri ifade eder. McCrimmon (2005) bu liderlik biçiminin, paylaşılan veya dağıtılmış liderlikten farklı olduğunu vurgular ve organizasyon içindeki ve dışındaki farklı analiz düzeyleri gerektirdiğini belirtir.

Mignon van Halderen ve Düşünce Liderliği Yaklaşımı

Mignon Van Halderen'in (2015) "Paradigm Shifting" adlı kitabında ortaya koyduğu düşünce liderliği kavramı, toplumsal dönüşüm olarak nitelendirilmektedir ve bu kavram, insanları bir araya getiren örgütlerin toplumsal değişimin merkezinde olduğunu öne sürer.

Düşünce liderliği, ilham verme, etkinleştirme ve güçlendirme yoluyla geniş bir bilgi yelpazesi sunarak sürdürülebilir ve yerel kapasiteyi teşvik etmeyi hedefler. Bu kavram, profesyonellerin yerel, bölgesel ve uluslararası düzeyde etkili olabilmeleri için gerekli beceri ve karakter gelişimini destekler (Harvey vd., 2021). Van Halderen'e (2015) göre, düşünce liderliği, toplumsal dönüşüm ve paradigma kayması gerçekleştirme yeteneğiyle ilgilidir. Birinci derece değişim, mevcut yapı içinde küçük ayarlamalar yaparken; ikinci derece değişim, köklü değişiklikleri ve organizasyonun yönünü önemli ölçüde değiştirmeyi içerir. Üçüncü derece değişim ise toplumsal ve dönüşümsel değişiklikleri kapsar ve organizasyonların gelecekteki gerçekliklere geçişteki rolünü vurgular. Bu tür değişim, eski dünya görüşlerini yıkmayı ve hayal edilmesi zor yeni paradigmalara geçişi içerir ve büyük bir inanç sıçramasını gerektirir.

Düşünce liderliği, şirketlere profillerini artıracak ve piyasadaki en son gelişmeleri takip etmelerini sağlayacak yeni bakış açıları ve çözümler sunar. Müşteriler, kendileri için önemli olan konular hakkında teşvik edici görüşlere ihtiyaç duyarlar ve bu, onları firmayı güvenilir bir danışman olarak görmelerini sağlar (Blyth, 2017; Van Halderen, Kettler-Paddock & Badings, 2013). Bir organizasyondaki düşünce liderliği, yenilik ve güven aracılığıyla müşterilerle etkileşim kurar. Şirketler, yeniliği kullanarak müşterilerin ilgisini çekmeye ve sürdürmeye çalışır (Koçak, 2019). Van Halderen ve diğerleri (2013), düşünce liderliğini orijinallik ve güven altında toplar. Güven, bilişsel ve etki temelli iki psikolojik mekanizmadan kaynaklanır. Bilişsel temelli güven, bir kişinin yetenek ve uzmanlığına duyulan güveni ifade ederken; etki temelli güven, kişiler arası duygusal bağlar ve ortak ilgi alanlarına dayanır. Düşünce liderleri, eski dünya görüşlerine meydan okuyarak ve yenilikçi fikirleri teşvik ederek değişime katkıda bulunan şirketler olarak görülür.

Orijinal bir fikirle karşılaşan kişiler, bu fikri kabul etmeden önce bilişsel temelli bir güven duygusu hissetmek isterler. Etki temelli güven ise daha uzun süreli ilişkiler kurmada ve güvenen kitleyi artırmada etkilidir. Van Halderen ve Kettler-Paddock (2011), düşünce liderliğini, pazar veya sosyal konulardaki düşünce biçimimizi değiştiren yenilikçi fikirlerin tanıtılması ve yayılması olarak tanımlar. Düşünce liderliği, genellikle sosyal ağ teorisi ve sosyal sermaye teorisi ile ilişkilendirilir; bu teoriler, bireyler veya kuruluşlar arasındaki sosyal temasları ve bu ağlar aracılığıyla aktarılan kaynakları ifade eder (Lin, Cook & Burt, 2001; Putnam, 2000).

Düşünce liderliği, insanların pazar veya toplumsal sorunlar hakkındaki düşüncelerini değiştirmelerine yol açan, gelenekleri yıkan fikirleri tanıtma ve teşvik etme eylemi olarak tanımlanabilir. Philips, Apple, IBM ve General Electric gibi şirketler, düşünce liderliği stratejileri uygular. Örneğin, Philips, yaşlanma ve şehir yaşamı gibi konularda küresel bir lider olmayı hedeflerken, geleneksel düşünceleri sorgulamayı ve toplumsal algıları değiştirmeyi amaçlar. Bu bağlamda, düşünce liderliği sadece gelenekleri yıkan bir vizyon sunmakla kalmaz, aynı zamanda şirketlerin paydaşlar arasında düşünce takipçilerini teşvik etmesini gerektirir.

Bir düşünce lideri, şirketin hedef paydaşlarının, gelenekleri yıkan fikirler aracılığıyla pazar veya toplumsal sorunlar hakkındaki düşünce biçimlerini değiştiren kişilerdir. Bu süreç iki temel unsur içerir: yenilik ve güven. Güven olmadan, paydaşlar yenilikçi fikirleri onaylamazlar veya şirketi tercih edilen bir ortak olarak görmezler. Şirketler, yeni bir bakış açısı ortaya koyarak ve toplumsal tartışmayı ilerleterek, paydaşların dikkatini çekebilirler. Düşünce liderliği açıkça ifade edilmemiş olabilir. Örneğin, Apple bir düşünce lideri olarak görülür ancak fikirlerini doğrudan ifade etmez. Apple'ın iTunes'u müzik satın alma ve çalma biçimimizi köklü şekilde değiştirmiştir. Düşünce liderliği ile radikal inovasyon arasındaki fark, düşünce liderliğinin toplumsal sorunlara bağlanarak güvenilir bir ses ve yeni bir bakış açısına sahip olmayı hedeflemesidir. Şirketler, bilgiyi paylaşarak, paydaşlarla güvene dayalı ilişkiler kurarak ve bu ilişkileri güçlendirerek etkili bir düşünce liderliği pozisyonu geliştirebilirler. Şirketlerin düşünce liderliği pozisyonu geliştirmesi uzun vadeli bir strateji ve derin bir bağlılık gerektirir; bu süreç bir meşaleyi taşımak gibi düşünülebilir ve sürekli olarak yukarıda tutulması gereken bir sorumluluktur.

Eğitimde Düşünce Liderliği Nedir ve Düşünce Liderlerinin Rollerini Nelerdir? Alt Amacı ile

İlgili Bulgular

Bu başlık altında eğitimde düşünce liderliği, eğitimde düşünce liderliğinin temel özellikleri ve eğitimde düşünce liderlerinin rolleri hakkında bilgiler verilmiştir.

Eğitimde Düşünce Liderliği

Eğitimde düşünce liderliği, eğitim sistemlerinin, politikalarının ve pedagojik yaklaşımlarının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynayan ilham verici liderlerin etkisini inceleyen bir alandır. Bu kapsamda, eğitimde düşünce liderliği, öğretmenlerden okul yöneticilerine, akademisyenlerden eğitim politikası yapıcılara kadar geniş bir lider yelpazesinin katkılarını ele alır. Bu liderler, eğitimde yenilikçi yöntemler, politika geliştirme ve liderlik modelleri üzerinde yoğunlaşarak eğitim sistemini dönüştürme potansiyeline sahiptirler.

Fullan (2001), eğitimde düşünce liderliğini, yalnızca bilgi aktarımıyla sınırlı kalmayan, aynı zamanda yeni eğitim yaklaşımlarını entegre ederek sürdürülebilir değişim yaratan kişiler olarak tanımlar. Bu liderler, eğitimdeki yapıları yenilikçi yöntemlerle değiştirme kapasitesine sahip olup, sürekli gelişimi teşvik ederler. Leithwood ve Jantzi (2006) ise, eğitim liderlerinin öğretmenler üzerindeki etkilerini değerlendirerek, pedagojik reformlar ve öğrenci başarıları üzerindeki etkilerini vurgularlar. Eğitimde düşünce liderleri, eğitim sürecine katkıda bulunarak hem öğretim stratejilerini hem de öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyen değişiklikler yaparlar.

Eğitimde Düşünce Liderliğinin Temel Özellikleri

Okulların rolü, sadece eğitimle sınırlı kalmayıp, topluma ve öğrencilerin duygusal ihtiyaçlarına da hitap eden bir yapı kazanmaktadır. Bu yapının toplumsal çeşitliliği kabul eden, teknolojiye duyarlı, manevi değerleri koruyan, iş birliğine dayalı, demokratik bir ortam sunan ve değişime açık olması beklenir. Ayrıca, okulların bu işlevleri yerine getirebilmesi için yönetiminde yeniliklere açık ve etkili liderlik davranışlarının sergilenmesi kritik öneme sahiptir (Beycioğlu & Aslan, 2010).

Eğitimde düşünce liderliği, genellikle liderlerin eğitimdeki değişim süreçlerine katkı sağlama biçimleriyle ele alınır. Bu bağlamda, düşünce liderliğinin bazı temel özellikleri şunlardır:

- Pedagojik Yenilikçilik:*** Eğitimde düşünce liderleri, yeni öğretim yöntemleri ve stratejileri geliştirme konusunda öncüdür. Öğrencilerin öğrenme süreçlerini iyileştirecek yenilikler sunar ve bu yenilikleri eğitim sistemine entegre eder. Bu liderler, enerjik ortamlar yaratarak vizyon ve standartları hızlandırır ve kalıcı mükemmellik inşa eder. Bu topluluklarda yüksek destek ve beklentiler bulunur. Değişim süreçlerinde liderler, ekstra enerji ve motivasyon gerektiren karmaşık zorluklarla başa çıkar. Düşünce liderleri, toplumu yönlendiren ve tavsiyelerde bulunan kişiler olarak önemli bir rol oynar. Markalar, bu liderlerin medya tüketim alışkanlıklarını analiz ederek onlara ulaşmayı hedefler (Kotler, 2000).
- Politika Geliştirici Rol:*** Düşünce liderleri, eğitim politikalarının şekillendirilmesinde etkili olabilir. Eğitim reformları, öğretmen eğitimleri veya müfredat değişiklikleri gibi konular üzerine odaklanarak geniş çaplı değişiklikler yaratabilirler. Bu liderler, mevcut uygulamaları değerlendirir ve daha iyi uygulamalar geliştirir, değişimi teşvik ederler ve genellikle büyük değişimlere öncülük ederler.
- Toplum ve Kültürle Etkileşim:*** Liderlik, bireysel bir olay değil, sosyal ilişkiler ve örgütlerde gerçekleşen bir süreçtir (Leithwood & Jantzi, 2006). Okul kültürünün iş birliği temelinde dayanması, okul yöneticilerinin önemli rollerinden biridir (Babaoğlu, Nalbant, & Çelik, 2017). Eğitimde düşünce liderleri, toplumsal ve kültürel ihtiyaçlara yanıt vererek eğitim sistemlerini yeniden şekillendirir. Özellikle çeşitli kültürel geçmişlere sahip öğrencilere yönelik eşitlikçi politikalar geliştirebilirler. Fullan (2001) liderliğin beş temel özelliğini güçlü bir ahlaki amaç, değişim sürecini anlama, iyi ilişki becerileri, bilgi paylaşımını kolaylaştırma ve grubun tutarlılığını sağlama yeteneği olarak tanımlar. Bu liderler yüksek derecede enerji, coşku ve umut taşırlar ve bu enerjiyi destekleyici bir kültür oluştururlar.

4. *Eğitim Teknolojilerinin Entegrasyonu*: Düşünce liderliği, sürekli bir çaba gerektiren bir süreçtir. Bu liderler, teknolojik dönüşüm ve eğitimde dijitalleşme alanında öncüdür. E-öğrenme, yapay zekâ ve dijitalleşme gibi konularda önemli katkılar sağlarlar. Tarih boyunca, Kennedy'nin Ay'a insan gönderme hedefi gibi, düşünce liderleri büyük vizyonlar belirlemiş ve bunların gerçekleşmesini sağlamıştır. Steve Jobs ve Bill Gates gibi isimler, teknoloji alanında düşünce liderliği yapmış ve büyük etki yaratmıştır. Doug Engelbart, bilgisayar faresinin mucidi olarak bilgisayar etkileşimini yeniden şekillendirmiştir (Shel Israel, 2012). Ayrıca, düşünce liderleri konferanslara katılarak ve fikirlerini paylaşarak kişisel markalarını oluşturur ve takipçi kitleleri üzerinde etki bırakır. Sosyal medya ve online platformlarda büyük takipçi sayısına sahip kişiler, "sosyal ilham verici" olarak kabul edilir ve kişisel markalarını güçlendirirler. Örneğin, Huda Kattan gibi isimler, büyük takipçi kitleleri sayesinde markalarını başarılı bir şekilde tanıtmaktadır.

Eğitimde Düşünce Liderlerinin Roller

Eğitimde düşünce liderleri, çeşitli rollerde kendini gösterebilirler:

1. Okul Yöneticileri: Okul müdürleri ve yöneticiler, okulun vizyonunu ve stratejik planlarını belirlemede kilit bir rol üstlenirler. Bu liderler, okullarda yenilikçi programlar başlatabilir, eğitim teknolojilerini entegre edebilir ve öğretmenleri bu değişikliklere uyum sağlamaları konusunda yönlendirebilirler.
2. Akademisyenler ve Araştırmacılar: Eğitim alanında çalışan akademisyenler, yeni pedagojik yaklaşımlar ve eğitim politikaları hakkında araştırmalar yaparak uygulayıcılara rehberlik ederler. Bu akademisyenler, eğitimdeki güncel trendleri ve metodolojileri geliştirir ve bu bilgileri ilgili topluluklarla paylaşırlar.
3. Eğitim Politikası Yapıcıları: Eğitimde köklü reformları başlatan ve yönlendiren hükümet yetkilileri ve politika yapıcılar, önemli düşünce liderleridir. Müfredat değişiklikleri, öğretmen eğitimleri ve sınav sistemleri gibi alanlarda köklü değişiklikler yaparak eğitim sistemini şekillendirirler.
4. Eğitim Teknolojisi Uzmanları: Dijital çağda, eğitimde teknoloji entegrasyonu büyük önem taşımaktadır. Eğitim teknolojisi liderleri, yapay zekâ, sanal gerçeklik ve e-öğrenme platformları gibi yenilikçi teknolojileri geliştirir ve bu teknolojilerin eğitim sistemine entegrasyonunu sağlarlar.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Düşünce liderliği ile geleneksel liderlik arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Geleneksel liderlik, hiyerarşik yapıya vurgu yaparken, düşünce liderliği ise daha çok kıdem ilişkilerine dayanır. Geleneksel liderlik, kâr ve verimliliği maksimize etmeye odaklanırken, düşünce liderliği, bir örgütü ideal bir seviyeye getirecek yaratıcı çözümler arar. Düşünce liderleri, müşterileri değerli bir varlık olarak görür ve bu nedenle yenilik ve güvenilirlik yoluyla onlara odaklanmanın önemini kavrar (Koçak, 2019).

Bu bağlamda, bir düşünce liderinin başarılı bir geçmişe sahip olması ve bu geçmişten gelen güvenilirliği kanıtlanması gerekmektedir. Ayrıca, düşünce liderinin, mevcut durumu değiştirme potansiyeline sahip, alana katkı sağlayacak bir fikre sahip olması önemlidir. Bu fikir, diğerlerinin görüşlerinden ayrışmalı ve liderin bu alandaki uzmanlığını göstermelidir. Düşünce liderliği geliştirmek için kişi, çevreyi taramalı, fikrin potansiyel uygulamalarını anlamalı ve pazarı analiz etmelidir. Ayrıca, liderin, fikrini destekleyecek alt düzey düşünce liderleri bulması ve organizasyon içinde bu düşünceyi yayması gerekmektedir. Bu süreç, organizasyonun işleyişi ve değişim yönetimi hakkında bilgi sahibi olmayı gerektirir. Yeniliklerin kalıcı olmasını ve değişen koşullara sürekli yanıt vermesini sağlamak amacıyla, ilgili alanlardan uzmanlardan oluşan bir panel kurulmalıdır. Düşünce lideri, toplum genelinde saygı ve güven kazanmak için fikrini geniş bir kitleye ulaştırmalı ve bu konuda iyi niyetli tavsiyelerde bulunmalıdır. Son olarak, düşünce lideri, fikrin sadece uygulanmasını değil, aynı zamanda stratejik ve kalıcı bir değer olarak organizasyonun devam eden stratejilerine entegre

edilmesini sağlamalıdır (Badings, 2012). Her ne kadar tüm düşünce liderleri etkileyici olsa da etkileyicilerin tümü düşünce lideri olarak kabul edilmez. Markalaşma ile düşünce liderliği arasındaki fark genellikle belirsiz olabilir. Bu nedenle, düşünce liderliğinin tanımı karmaşık bir hal alabilir. Gerçek bir düşünce lideri, yalnızca etki yaratmakla kalmaz, aynı zamanda uzun vadeli bir başarı geçmişine sahip olmalıdır (O'Brien, 2013).

Eğitimde düşünce liderliği, eğitimin geleceğini şekillendiren vizyoner liderlerin ve onların yarattığı değişim süreçlerinin analizini içerir. Bu liderler, yenilikçi pedagojik yaklaşımlar geliştirir, eğitim politikalarını şekillendirir ve geniş bir toplumsal etki yaratır. Eğitimde düşünce liderliği üzerine yapılacak araştırmalar hem teorik hem de pratik açıdan eğitim sistemlerini dönüştürebilme potansiyeline sahiptir. 21. yüzyıl okulları, öğretim ve öğrenmeyi güçlendirecek, mesleki gelişimi destekleyecek, veriye dayalı karar almayı teşvik edecek ve hesap verebilirliği artıracak liderler gerektirmektedir. Bu liderler, okulun toplumdaki rolü hakkında geniş bir farkındalığa sahip olmalı, eğitimciler, toplum ortakları ve velilerle güçlü ilişkiler kurmalı ve okul kapasitesinin geliştirilmesine yönelik savunuculuk yapmalıdır. Ayrıca, tüm çocukların yüksek seviyelerde öğrenebileceğine dair inancını kanıtlamış ve bu vizyonu okul içinde ve dışında başkalarına ilham vererek yayabilen vizyoner liderler gerekmektedir.

Kaynakça

- Aapola, S. (2012). *Tunnustettu asiantuntijuus: Thought leadership*. Jyväskylä: Docendo.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Ankara: Sakarya Yayıncılık.
- Aydın, M. (1991). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Babaoğlu, E., Nalbant, A. ve Çelik, E. (2017). Okul başarısına okul yöneticisinin etkisine ilişkin öğretmen görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (43), 93-109. <https://doi.org/10.21764/efd.82932>
- Badings, C. (2012). *Brand stand: seven steps to thought leadership*. Retrieved from http://www.thoughtleadershipstrategy.net/wp-content/uploads/2010/04/start-ipbrandstand-ebook_.pdf
- Balcı, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi,
- Baloğlu, N. ve Karadağ, E. (2009). Ruhsal liderlik üzerine teorik bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 165-190.
- Baltaş, A. (2013). *Ekip çalışması ve liderlik*. (12. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi
- Barry, J. M. and Gironde, J. T. (2019). Operationalizing thought leadership for online B2B marketing. *Industrial Marketing Management*, 81(February 2017), 138-159. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2017.11.005>
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership*. The Free Press, New York.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, B. (2010). Öğretmen liderliği ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 9(2), 2-13.
- Blyth, A., (2017) *The guide to agency growth through thought leadership*, <http://redsetteragency.com/wp-content/uploads/2017/10/Red-Setter-guide-toagency-growth-through-thought-leadership.pdf>
- Brousseau, D. and Kawasaki, G. (2013). *Ready to be a thought: how to increase your influence, impact, and success*. John Wiley & Sons.
- Casse, P. (2022). *Leadership for a new world: a selection of thoughts for perplexed leaders*. Xlibris Corporation.
- Çelik, V. (1999). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Church, M., Stein, S., and Henderson, M. (2011). *Thought leaders*. Thought Leaders Publishing.
- Craimer, S. and Dearlove, D. (1999). Branding heavyweights. *Management Review*, 88(9), 22-28.
- Day, D. V. and Antonakis, J. (2012). Leadership: Past, present, and future. *The Nature of Leadership*, 2, 3-25.
- Dugan, J. P. and Komives, S. R. (2007). Developing leadership capacity in college students: findings from a national study. a report from the multi-institutional study of leadership. *College Park*,

- MD: *National Clearinghouse for Leadership Programs*,
<https://nclp.umd.edu/include/pdfs/MSLReport-FINAL.pdf>
- Fink, A. (2019). *Conducting research literature reviews: From the internet to paper*: Sage Publications.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fullan, M. and Quinn, J. (2016). *Coherence: The right drivers in action for schools, districts, and systems*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Gibbins-Klein, M. (2011). Winning by thinking: How to create a culture of thought leadership in your organization. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 25(1), 8-10.
- Harvey, W. S., Mitchell, V. W., Almeida Jones, A., and Knight, E. (2021). The tensions of defining and developing thought leadership within knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 25(11), 1-33. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0431>.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2015). *Administração educacional: Teoria, pesquisa e prática* (9th Ed.). Porto Alegre: AMGH.
- Iddrisu, L. (2017). *Thought leadership: Becoming an influence in your niche* (Master Thesis). University of Applied Sciences.
- İşler, B. ve Kılıç, M. (2021). Eğitimde yapay zekâ kullanımı ve gelişimi. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 5(1), 1-11.
- Johnson, B. and Christensen, L. (2017). *Educational research quantitative, qualitative, and mixed approaches* (6th Ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Jung, D. I., Chow, C., and Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Kaya, Y. K. (1993). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Set Ofset.
- Koçak, D. (2019). New leadership dynamics in the information age: Lateral leadership and thought leadership. *Kocaeli University Journal of Social Sciences*, 2(38), 223-241.
- Kolzow, D. R. (2014). Leading from within: building organizational leadership capacity. *Open Journal of Business and Management*, 9(4). 165.
- Kotler, P. (2000). *Pazarlama yönetimi* (Çeviren: Nejat Muallimoğlu). İstanbul: Beta Basım.
- Küçükali, R. ve Çoşkun, H. C. (2021). Eğitimde dijitalleşme ve yapay zekânın okul yöneticiliğindeki yeri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(2), 124-135. <https://doi.org/10.52848/ijls.852119>
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227.
- Lin, N., Cook, K.S., and Burt, R.S. (Eds) (2001). *Social capital: Theory and research*. Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (1991). *Educational administration*. Belmont: Wadsworth Publishing.
- McCrimmon, M. (2005). Thought leadership: a radical departure from traditional, positional leadership. *Management Decision*, 43(7/8): 1064-1070.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. London: Sage.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2016). *Nitel veri analizi* (S. Akbaba Altun ve A. Ersoy, Çev. Ed). Ankara: Pegem Akademi.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice* (5th ed.). CA: SAGE Publications
- O'Brien, J. (2013). *How to identify a wannabe thought leader*. http://mashable.com/2013/05/20/thought-leadership/#_PniNEC958q1
- Öz, H. ve Baloğlu, N. (2023). Validity and reliability study of the social entrepreneurial leadership scale (SGLO). *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2023(21), 588-615. <https://doi.org/10.46778/goputeb.1268093>
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.

- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bürün ve S.B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling Alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster, New York.
- Rakoditsoe, L. (2016). *The effects of thought leadership on organisational performance in corporate and investment banking operations* (Dissertation of Master). North-West University, USA.
- Shel Israel (2012). *What makes a thought leader?*
<https://www.forbes.com/sites/shelisrael/2012/03/05/what-makes-a-thought-leader/#520ff17b5c45>
- Turan, S. (2020). Liderlik nedir? (Edt: K. Yılmaz) *Liderlik: Kuram-araştırma- uygulama içinde* (ss. 1-5). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Van Halderen, M. (2015). *Shifting paradigms, thought leadership as instigator of societal change, shifting paradigms*. Speech at Fontys University, the Netherlands
- Van Halderen, M., Kettler-Paddock, K., and Badings, C. (2013). How to differentiate your company and stand out from the crowd: (In) *Thought leadership*. Amsterdam: Adformatie Groep. Netherlands.
- Van Halderen, M.,and Kettler-Paddock, K. (2011). Making sense of thought leadership. *RSM Discovery - Management Knowledge*, 6(2), 4-6.
- Vroom, V. H. and Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*, 62(1), 17-24.
- Waters, J. (2012). Thought leaders in asynchronous online learning environments. *Journal of Asynchronous Learning Network*, 16(1), 19-34.
- Yeşil, E. ve Sincar, M. (2021). Eğitimde sosyal adalet liderliği üzerine bir inceleme. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 288-296.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Young, L. (2013). *Thought leadership: prompting businesses to think and learn*. Kogan Page Limited.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th Ed.). New Jersey: Prentice.

Etik Beyan: “Eğitim Kurumlarında Düşünce Liderliği: Teorik Çerçeve ve Literatür Taraması” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi Yayın Kurulu’nun hiçbir sorumluluğunun olmadığını, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğunu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim. Araştırmanın teorik temelini oluşturmak için kullanılan literatür alıntıları tam ve doğru olarak belirtilmiştir. Çalışma, Etik Kurul İzin Belgesi gerektiren araştırmalar kapsamında yer almadığından dolayı ayrıca ilgili birimlerden “Etik Kurul İzin Belgesi” alınmamıştır