

SIYASİ LİDERLERDEN BEKLENEN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ: X VE Y KUŞAĞI BAĞLAMINDA NİTEL BİR ARAŞTIRMA

EXPECTED FEATURES OF LEADERSHIP FROM POLITICAL LEADERS: A QUALITATIVE RESEARCH IN THE CONTEXT OF X AND Y GENERATIONS

Doç. Dr. Hidaye Aydan BİLGİLİER
Ege Üniversitesi
İletişim Fakültesi
aydansilku@hotmail.com
ORCID: 0000-0001-5337-9243

Yük. Lisans Öğr. Büşra ÇETİN
Ege Üniversitesi - Sosyal Bilimler
Enstitüsü, İletişim Araştırmaları
busrasevimlicetin@gmail.com
ORCID: 0000-0001-9717-2287

Gönderim 05 Ekim 2019 - Kabul 26 Kasım 2019
Received 05 October 2019 - Accepted 26 November 2019

Öz: Bu araştırma, Türkiye'nin seçmen nüfusunun büyük çoğunluğunu oluşturan X ve Y kuşağının siyasi liderlerden beklemedikleri liderlik özelliklerini araştırmak üzere nitel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın amacı, X ve Y kuşaklarının siyasi liderden beklemedikleri liderlik özelliklerini araştırmaktır. Bu doğrultuda araştırmanın ana problem başlıkları; X ve Y kuşağına göre siyasi liderlik nedir? X ve Y kuşağına göre siyasi liderlerden beklenen liderlik özellikleri nelerdir? olarak belirlenmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak derinlemesine görüşme tekniği seçilmiş, 14 kişi X kuşağı ve 14 Y kişi kuşağı olmak üzere toplam 28 kişiyle yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda, X ve Y kuşağının siyasi liderlerden beklemiş oldukları davranışlarda farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. X kuşağı katılımcıları daha geleneklerine bağlı, disiplinli ve otoriter liderlik özelliklerini beklerken, Y kuşağının ise, daha esnek düşünebilen, küresel bakış açısına sahip ve ötekileştirmeyen liderlik özelliklerini tercih ettikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kuşaklar, X kuşağı, Y kuşağı, liderlik, siyasi liderlik

Abstract: This research is designed as a qualitative study to search the leadership features which is expected by the X and Y generations of Turkey who are the majority of Turkey's elector population. This study's purpose is searching the leadership features of political leaders which are expected by X and Y generations. Accordingly, the main problem titles are determined as: What is political leadership according to X and Y generations? What are the leadership features expected from political leaders according to X and Y generations? Criterion sampling is selected from purposive sampling methods which is appropriate to the purpose of the study. As a data collection tool, depth interview is selected. Face to face meetings have been performed with 28 people who are 14 X generation individuals and 14 Y generation individuals. As a consequence of the meetings, it is found out that X and Y generations expect different behaviours from political leaders. While X generation participants expect more conventional, self disciplined and authoritative leadership features, Y generation participants prefer flexible thinking, global point of view and not marginalisation leadership features.

Keywords: Generations, X generation, Y generation, leadership, political leadership

GİRİŞ

Kuşak, aynı yıl aralığında doğan, tarihsel olarak aynı sosyolojik, ekonomik, politik, teknolojik gelişmelerden etkilenen ve benzer davranışları gösteren gruplar olarak tanımlanabilir. Her kuşağın doğmuş olduğu yıl aralığı ve toplumsal değerler farklılaştığı için kişilik özellikleri ve beklentileri de farklılaşır. Kuşaklar; Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X, Y ve Z kuşakları olarak sınıflandırılmaktadır (Seyfi, 2016: 105). Sessiz kuşak; (1925-1945) yılları arasında doğan kuşaktır ve gelenekseller olarak da adlandırılırlar (Göksel ve Güneş, 2017: 810). Bebek Patlaması kuşağı; ikinci dünya savaşından sonra dünyaya gelen (1946-1964) yılları arası kuşağını kapsamaktadır (Aka, 2018: 121). X kuşağı; (1965–1979) yılları arasında dünyaya gelen kuşaktır (Ekşi, 2017: 21). X kuşağıyla birlikte, kuşakların özellikleri de daha belirgin şekilde farklılaşmaya başlamıştır. Y kuşağı; (1980-2000) yılları arasında dünyaya gelen kuşaktır. Teknolojinin içine doğmaları özelliği ile önemli bir şekilde diğer kuşaklardan ayrılmaktadırlar (Ölçüm ve Polat, 2016: 364). Z kuşağı ise, 2001 yılı sonrası dünyaya gelen kuşağı oluşturmaktadır ve literatürde “net kuşağı” olarak da adlandırılmaktadır (Seyfi, 2016: 109). İnsanoğlu var olduğu dönemden itibaren gruplar halinde yaşamış ve kendilerine önderlik edecek ve yol gösterecek bir lidere ihtiyaç duymuştur. Liderlik belirli hedefler doğrultusunda bir grup insanı bir arada tutabilme ve onları yönetebilme becerisidir.

Literatür taraması sonucu, X ve Y kuşaklarının liderlik anlayışlarının birbirlerinden farklılaştığı görülmektedir. 2018 yılı itibariyle Y kuşağının tüm üyeleri oy kullanabilme hakkına sahip olmuştur. Bu durum çalışmanın özgünlüğü açısından benzer çalışmalara göre fark yaratmıştır. Ayrıca Y kuşağının tüm üyeleri örnekleme dahil edildiği için de çalışma önem arz etmektedir. Bu çalışmada Türkiye'nin seçmen nüfusunun büyük çoğunluğu oluşturan X ve Y kuşağı üyelerinin siyasi liderlerden beklenen liderlik özellikleri araştırılıp, karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde kuşak kavramı, kuşakların sınıflandırılması ve özellikleri açıklanmıştır. İkinci bölümünde liderlik kavramına yer verilmiştir. Üçüncü bölüm ise çalışmamızın araştırma bölümünü içermektedir. 14 kişi X kuşağı ve 14 kişi Y kuşağı olmak üzere toplam 28 kişiyle yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri, doğum tarihleri ve eğitim düzeyleri kodlanmıştır. Görüşmeler doğrultusunda her iki kuşak için tema ve alt temalar oluşturulmuştur. Bulgular, başlığı altında katılımcıların direkt görüşlerine yer verilmiştir. Tartışma ve Sonuç bölümünde ise analizlerden elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve X ile Y kuşaklarının siyasal liderlerden farklı liderlik davranışları bekledikleri ve farklı görüşte oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu durumun yaş ve cinsiyete göre de farklılıklar gösterdiği söylenebilir.

1. KUŞAK VE KUŞAKLARIN SINIFLANDIRILMASI

Literatür taraması sonucu kuşak kelimesinin sosyoloji disiplini üzerine temelleri atılan bir kavram olduğu görülmektedir. Kuşak kavramı ilk kez “Kuşaklar Sorunu” makalesiyle Alman sosyolog Karl Mannheim tarafından ele alınmıştır. Karl Mannheim, kuşak kavramını: kişilerin sınıf statüsü gibi hangi yaşam deneyimlerini yaşamışlarsa ona göre bakış açılarının geliştiği sosyal bir ortam olarak tanımlamıştır (Çınar, 2016: 3). TDK'ya göre kuşak, yaklaşık olarak aynı yıllarda dünyaya gelen,

aynı dönemin şartlarını ve birbirine benzer sıkıntıları paylaşmış, benzer görevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu olarak tanımlanır (TDK, 2019). Başka bir ifadeyle kuşak, aynı yıl aralığında doğan, tarihsel olarak aynı sosyolojik, ekonomik, politik, teknolojik gelişmelerden etkilenen ve benzer davranışları gösteren gruplar olarak tanımlanabilir.

Kuşakların sınıflandırılmasıyla ilgili alinyazında birden fazla tarihsel aralığa rastlanmıştır. Bu araştırma kapsamında, Sessiz Kuşak (1925–1945), Bebek Patlaması Kuşağı (1946–1964), X kuşağı (1965–1979), Y kuşağı (1980–2000), Z kuşağı ise (2001 +) olarak ele alınmıştır.

Tablo 1: Kuşak İsimleri ve Dönemleri

Kuşak Adı	Dönem
Sessiz Kuşak	1925 - 1945
Bebek Patlaması Kuşağı	1946 – 1964
X Kuşağı	1965 – 1979
Y Kuşağı	1980 – 2000
Z Kuşağı	2001 +

Kaynak: Seyfi, Ü. Y. (2016), “X ve Y Kuşaklarının Ruhsal Zeka Özellikleri ile Çalışma Algıları Üzerine Bir Analiz”, Doktora Tezi, *Celal Bayar Üniversitesi, Sos.Bil.Enst. Manisa*, s. 105.

1.1. Sessiz Kuşak

1925 ve 1945 yıl aralığında doğan kişiler “sessiz kuşak” – “gelenekseller” ya da “savaş kuşağı” olarak da bilinmektedir. Yaşadıkları dönemde gerçekleşen İkinci Dünya Savaşı ve Ekonomik Buhran olayları savaş kuşağı adını almalarında etkili olmuştur (Göksel ve Güneş, 2017: 810). Sessiz kuşak üyelerinin ön plana çıkan özellikleri; disiplinli, çok çalışkan, fedakâr, otoriteye saygılı ve takım çalışmasına yatkın olmalarıdır. Sessiz kuşak üyelerinin çalışma hayatında kıdem odaklı çalışma ve ödül, prim beklentileri vardır (Mücevher ve Erdem, 2018: 62).

1.2. Bebek Patlaması Kuşağı

Bebek patlaması kuşağı, 1946 ve 1964 yıl aralığında doğan bireylerden oluşmaktadır. İkinci Dünya Savaşından sonra yaklaşık bir milyar bebek doğduğu için “Bebek Patlaması Kuşağı” adını almıştır (Aka, 2018: 121). İkinci Dünya Savaşından sonra azalan nüfusu çoğaltmak, ekonomik buhranın etkilerinin yok olmasıyla birlikte daha yaşanabilir bir zamana geçilmesi ve ertelenen çocuk isteğinin yansması bebek patlamasının sebepleri arasında gösterilebilir (Demirkaya ve ark., 2015: 188). Bebek Patlaması Kuşağını oluşturan bireyler; kanaatkâr, sadakat duyguları yüksek, otoriteye bağlı, geleneklerine önem veren, teknolojiden uzak, rekabetçi, takım çalışmasına yatkın olma özelliklerini göstermektedirler. Fakat Bebek Patlaması Kuşağının en önemli özelliği “çalışmaktır”, hayatlarını bu felsefe üzerine oturtmuşlardır. Günümüzde ise iş hayatlarındaki yerlerini X ve Y kuşaklarına devretmektedirler (Aygenoğlu, 2015: 9).

1.3. X Kuşağı

X kuşağı üyeleri 1965 ve 1979 yılları arasında doğan bireylerdir. X kuşağı doğum kontrolünün arttığı ve yasal kürtaj gibi konularda yaşanan gelişmelerden dolayı kuşaklar arasında en az üyeye sahip kuşaktır. X kuşağı, savaş sonrası döneme denk geldiği için ekonomik gerileme gibi durumlardan olumsuz yönde etkilenmişler ve bu yüzden de “kayıp kuşak” olarak da adlandırılmışlardır (Ekşi, 2017: 21). X

kuşağı buldukları ortama uyum sağlayabilen, otoriteye güvensiz, kendine güvenen, girişimci, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilen bireylerden oluşmaktadır (Sarı ve Harta, 2018: 968). Bu kuşak döneminde kadın iş hayatına daha fazla katılmaya başlamış ve çocuk doğum oranları da azalmıştır (Aydın ve Başol, 2014: 3). Bu yüzden literatürde “bebek kırıcı” olarak da isimlendirilmektedirler. X kuşağı, boşanmalara tanıklık eden ilk kuşak olma özelliğini göstermektedirler. Bu durum, günümüzde “bekâr anne”-“bekâr baba” kavramların ortaya çıkmasında etkili olmuştur. X kuşağı üyeleri, iş hayatında kazançtan çok iş tatminine önem vermektedirler. Aldıkları eğitim çerçevesinde iş tercih etmekte ve çalıştıkları şirket ve şirket içi ilişkilerine de dikkat etmektedirler (Bayramoğlu, 2018: 17). Literatürde, X kuşağının liderlik beklentileri ele alındığında, özgün, sonuç odaklı, eşitlikçi, esnek, destekleyici ve öğrenme fırsatları yaratabilen liderlik tarzlarını destekledikleri görülmektedir (Göktaş ve Çarıkçı, 2015: 8). Ebeveynleri olan bebek patlaması kuşağındaki koşulsuz itaat özelliği X kuşağı üyelerinde görülmemektedir.

1.4.Y Kuşağı

Y kuşağı üyeleri, 1980 ve 2000 yılları arasında doğan bireylerden oluşmaktadır. “Y kuşağı” literatürde “Milenyum Kuşağı” olarak da adlandırılır. Y kuşağı üyelerinin, yetenekli, gerçekçi, sabırsız, teknolojiyi yakından takip eden, iyimser, eğitilmiş açık fikirli ve iş birliğine önem veren kişiler olduğu görülmektedir (Ölçüm ve Polat, 2016: 364). Y kuşağının, en önemli özellikleri arasında “teknoloji”nin içine doğmuş olmaları görülmektedir. Teknolojinin, yaşadıkları dönemde gelişmiş olması eğitim, çalışma, sosyal hayat ve iletişim tarzlarını da etkilemiştir. Bu yüzden günümüzde teknoloji ile en içli dışlı olan kuşaktır (Karaaslan, 2014: 51). Y kuşağının iş yaşamında, rahat koşullarda çalışmak ve genellikle işlerini kendi kurmak isteyen girişimci kişiler oldukları görülmektedir. Değişime ve gelişime açık, sorgulamadan ve anlamlandırmadan hiçbir şeyi kabul etmeyen birçok işi aynı anda yürütülebilen çok yönlü bir kuşaktır (Ekşi, 2017: 23). Ayrıca Y kuşağı, iş birliği ve ekip çalışmasına önem veren, cesaretlendirici, arabulucu, otorite yerine daha esnek ve anlayışlı olan liderlik tarzlarını desteklemektedirler (Gemlik vd., 2018: 157).

1.5. Z Kuşağı

Z kuşağı 2001 yılından sonra doğmuş olan kişileri kapsamaktadır. Literatürde, “sıfır kuşağı”, “net kuşağı”, “yeni sessiz kuşak” olarak da adlandırılmaktadır (Seyfi, 2016: 109). Z kuşağı ile ilgili literatürde çok geniş araştırmalar söz konusu değildir. Eğitim hayatlarına devam etmekle birlikte iş hayatında yeni var olmaya başlamışlardır. Bu kuşağın özelliklerinden birisi de teknolojinin direkt içine doğmuş olmaları ve bilgiye ulaşmadaki hızlarıdır. Teknolojiyle iç içe olmaları erken yaşta eğitim almalarına neden olmuş, bu durumda da zihinsel gelişimleri hızlı gerçekleşmiştir (Taş vd., 2017: 1035). Z kuşağının gelecekte, çok diplomalı, uzman ve buluşçu olacakları ve otorite kavramından rahatsız olacakları öngörülmektedir (Halisdemir, 2015: 29).

2. LİDERLİK

Türk Dil Kurumuna göre lider, “Bir partinin veya bir kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse”, liderlik ise “Önderlik” olarak tanımlanmaktadır. Literatür taraması sonucu ulaşılan tanımlar ise, lider, belirli hedefler doğrultusunda

bir grup insanı bir arada toplayabilme ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için onları harekete geçirebilme bilgi ve becerisine sahip olan kişidir (Yılmaz, 2006: 14). Başka bir ifadeye göre ise lider, belli durum, zaman ve şartlar altında insanların örgütsel hedefleri doğrultusunda gönüllü olarak çalışmasını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada destek olan, bilgi ve tecrübelerini paylaşan kişi; liderlik ise, hedeflere ulaşmak için grup çalışmalarını etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2018: 19). Cook ve arkadaşları ise, liderlik kavramını: yönlendirme, enerji verme ve grup çalışanlarının liderin vizyonu doğrultusunda gönüllü bağlanma olarak tanımlamaktadır (Tengilimoğlu, 2005: 2). Siyasi lider ise, siyasal topluluğun en üstünde bulunan, topluluğun amaçları doğrultusunda grupları harekete geçiren ve ortak bilinç oluşturarak bu topluluğu yükseltmeye çalışan kişidir (Arklan, 2004: 29). Literatüre göre liderlik tarzları; Otoriter liderlik, Paternalist liderlik, Demokratik liderlik, Serbestliğe dayalı liderlik, Karizmatik liderlik, olarak sınıflandırılmaktadır.

2.1. Otoriter Liderlik

Otoriter liderlik, kişisel baskınlığı sağlamak ve kontrolü tek merkezden yönetmek için liderler ve grup üyeleri arasındaki güç asimetrisini kullanmaktadır. Genel olarak otoriter liderlik, astların üzerinde otorite kurmak isteyen ve mutlak itaat bekleyen liderlik davranışı olarak tanımlanmaktadır. Bu yüzden otoriter liderlik davranışı, tek taraflı karar verir ve astları arasındaki mesafeyi daima korumaktadır (Schuh vd., 2013: 632). Otoriter liderlerin, kurallar koyarak, ekip içerisindeki uyumu sağlamak için ödülleri vaat ederek ve itaatsizlikten dolayı cezalarla tehdit ederek kontrol sağlama olasılıkları çok yüksektir (Kiazad vd., 2010: 514). Başka bir ifadeyle, otoriter liderler kararları tek başına verirler ve merkezi otoriteye sahiptirler. Otoriter liderler, gruplarında motivasyonu sağlamak için yasal, ödüllendirme ve zorlayıcı güçlerini kullanırlar. Bu liderler, astlarının hangi konu da neler yapacağını, önceden planlayarak ekibine bildirirler ve ekip üyeleri ne yapacaklarını önceden bilirler. Otoriter liderler, astlarını karar verme sürecinin dışında tutarlar (Yörük, 2011b: 97).

2.2. Paternalist Liderlik

Paternalist liderlik, davranışının literatür taraması sonucu Doğu ve Batı toplumlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Fakat yapılan araştırmalar sonucu doğu toplumlarının paternalist liderlik özelliklerini daha çok taşıdıklarını görülmüştür. Paternalist lider, ekip üyelerini kendi iyilikleri için babacan tavırla sahiplenen, koruyan, gözetleyen ve sadece iş hayatın da destek olan değil aynı zamanda özel hayatında da astlarına yardımcı olan bir liderlik tipidir (Şendoğdu ve Erdiçelebi, 2014: 255). Paternalist bir lider, ekip üyelerinin ve ekibinin yakınlarının özel davetlerine, düğünlerine, mezuniyet törenlerine katılmakta hatta çalışanlarının aile içi sorunlarında arabuluculuk yapmaktadır. Tüm bu yakın ilişkilerin sonucunda, paternalist lider ekip üyelerinden üst düzey bağımlılık ve güven beklemektedir (Erben ve Ötken, 2014: 106).

2.3. Demokratik (Katılımcı) Liderlik

Demokratik lider, yönetimde insan ilişkilerine önem veren karar verme sürecine astlarını dahil eden liderlik tipi olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların karar verme ve yönetim fonksiyonlarına dahil olması iş memnuniyetini artırmakla kalmaz aynı zamanda ekip üyelerinin düşünsel becerilerinin gelişmesine de yardımcı olmaktadır (Bhatti, 2012: 193). Bir başka ifadeye göre ise, demokratik lider kendisi tarafından verilen kararlarla astlarını yönetmek yerine, astlarında fikirlerini alarak ve

onlarında katılımlarını sağlayarak yönetsel kararları oluşturan liderlik tarzıdır. Beraber verilen kararların astlar tarafından etkin bir şekilde kabul göreceği ve bu nedenle kararlara uyum gönüllü olarak gerçekleşeceği düşünülmektedir (Bakan, 2008: 6). Demokratik bir liderin, bilgili, etkili, teşvik edici, iş birlikçi, saygılı, iyi bir rehber ve iyi bir dinliyeyici olma, özelliklerini taşıması beklenmektedir (Choi, 2007: 247). Kısacası, demokratik liderlikte en önemli vurgu “katılımcılık” özelliğine yapılmaktadır. Karar verme sürecine tüm ekip üyelerinin katılması olası krizlerde yönetim fonksiyonlarında zorluklara neden olduğu düşünülse, genel olarak verimliliği, motivasyonu ve iş tatminini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

2.4.Serbestliğe Dayanan Liderlik

Serbestliğe dayanan liderlik tarzında, çalışanlara sadece bir hedef verilir ve kendi bilgi, yetenekleri doğrultusunda bu hedefleri gerçekleştirmeleri beklenir. Bu süreçte liderin görevi, kaynak ve malzeme sağlamaktır. Talep edildiği sürece, lider ekip üyelerine fikirlerini beyan edebilir fakat bu ekip üyelerinin faaliyetlerinde bağlayıcı bir nitelik taşımamaktadır (Yörük, 2011a: 105). Bir başka ifadeyle, grup üyelerinin tamamen serbest bırakıldığı liderlik tarzıdır. Serbestliğe dayanan liderlik tipinin en önemli özelliği güçten uzak durmaktır. Lider, grup üyeleriyle benzer görevleri üstlenmekte, kararın alınması ve hedeflerin belirlenmesini üyeler gerçekleştirmektedir. Oto kontrol sisteminin aktif olduğu, çok fazla tercih edilmeyen ve örgüt üyelerine çok fazla yetki verildiği için örgüt işleyişinin zorlaştığı liderlik tipidir.

2.5. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderlik, kriz durumlarında ortaya çıkan, kurtarıcı, güçlü ve olağanüstü kişilik özelliklerine sahip kişilerde görülen liderlik tarzıdır (Bakan, 2010 :75). Karizmatik liderler, ilham verici bir vizyon, ifade etme yetenekleri ve kendilerinin görevlerinin olağanüstü olduğu izlenimini uyandıran davranış ve eylemleri ile diğer liderlerden ayrılmaktadırlar (Conger vd., 2000: 748). Başka bir ifadeye göre ise karizmatik liderler, yol gösteren, güven ve ilham veren, saygı uyandıran, geleceğe yönelik pozitif düşünmeye yönlendiren, grup üyelerinin hayatlarında gerçekten önemli olan şeyleri farketmelerini sağlayan misyon duygusunu aktaran liderlerdir (Oktay ve Gül, 2003: 405).

3.ARAŞTIRMA

Araştırma, kuşakların liderlik anlayışlarının farklılıkları dikkate alınarak hazırlanmıştır. 2018 yılı itibariye Y kuşağının tüm üyeleri oy kullanabilme hakkına sahip olmuştur. 2018- 2019 yılında yapılan seçimlerde siyasi liderlerin, Y kuşağı ve Z kuşağını da dikkate alarak seçim kampanyaları gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu doğrultuda, Türkiye'nin seçmen nüfusunun büyük çoğunluğunu oluşturan X ve Y kuşağı üyelerinin siyasi liderlerden beklediği liderlik özellikleri araştırılmıştır. Verilerin analizinde betimsel analiz ve içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma soruları ise; 1. X ve Y kuşağına göre siyasi liderlik nedir? , 2. X ve Y kuşağına göre siyasi liderlerden beklenen siyasi liderlik özellikleri nelerdir? biçiminde belirlenmiştir.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma nitel araştırma yöntemine göre tasarlanmıştır. Araştırmanın problemine uygun olarak “Durum Çalışması” deseni seçilmiştir. Bir kişi, bir kurum, grup, bir ortam çalışılacak durumlara örnek gösterilebilir. Bir duruma ilişkin etkenler, tüm ayrıntılarıyla araştırılır ve ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve etkilendikleri üzerinde durulur (Yıldırım ve Şimşek 2016: 73).

3.2. Örneklem Tasarımı

Araştırmanın amacına uygun olarak, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, geniş bilgi ve tecrübeye sahip olduğu düşünülen durumların ayrıntılı olarak çalışılmasını sağlar (Yıldırım ve Şimşek 2016:122). Bu doğrultuda, 14 kişi X kuşağı (1965-1979) ve 14 kişi Y kuşağı (1980-2000) olmak üzere toplam 28 kişi ile görüşme yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi, Analizi ve Bulgular

Veri toplama tekniği olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, bireylerin tecrübeleri, ilgi, düşünce ve şikayetleri ile ilgili bilgi toplamakta önemli bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek 2016: 129). Görüşme soruları, literatür taraması sonuçları göz önünde bulundurularak, Arklan (2004) tarafından yapılan yüksek lisans tezi kapsamında siyasi liderlikte karizma olgusuna yönelik örnek uygulamanın ölçümlenmesinde kullanılan ölçek araştırmada yol gösterici olmuştur. Veri çeşitliliğini sağlamak ve araştırmanın geçerliliğini artırmak için aynı kişilerle birden fazla görüşme gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi sürecinde, katılımcılara tekrar ulaşılmış ve cevapları onaylatılmış ve tekrar düzenlenmiştir.

Verilerin analizinde betimsel ve içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların ilk bireysel görüşleri doğrultusunda tema ve alt temalar oluşturulup, daha sonra ise ortak görüşlere göre gruplandırılmıştır. Veriler doğrultusunda oluşturulan X ve Y kuşağına ait tema ve alt temalar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 2: X Kuşağının Siyasi Liderlerden Bekledikleri Liderlik Özelliklerine Ait Temalar

Tema	Alt Tema
Geleneklerine Bağlı	<ul style="list-style-type: none"> Geçmişten gelen düşüncelere sadık Örf ve adetlere önem veren Düzenli ve görüşleri değişmeyen
Otorite Sahibi Olması	<ul style="list-style-type: none"> Ben merkezci liderlik Sabit, tek lider Otoriter Disiplinli
İletişim Kanallarının Kullanımı	<ul style="list-style-type: none"> Yüz yüze İletişim Resmi İletişim Tarzı Geleneksel Medyaya Bağlı fakat zaman zaman Sosyal medyayı kullanan İletişim ve Hitabet yeteneği
Söylemler	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomi ve İstihdam Odaklı Güçlü devlet figürü Milliyetçilik önemli, Ulus – Devlet anlayışı Çağdaşlık anlayış Dini konular önemli Güvenilirlik ve Tutarlılık önemli

Tablo 3: Y kuşağının Siyasi Liderlerden Bekledikleri Liderlik Özelliklerine Ait Temalar

Tema	Alt Tema
Küresel Bakış Açısına Sahip	<ul style="list-style-type: none">• Yenilikçi ve Küresel düşünen• Değişime ayak uydurabilen, hızlı ve çağdaş• Özgürlük
İşbirlikçi	<ul style="list-style-type: none">• İşbirlikçi kavramı ve “biz” anlayışı• Esnek düşünceye sahip• Farklılıklara ve diğer ideolojilere saygılı, ötekileştirmeyen
İletişim Kanallarının Kullanımı	<ul style="list-style-type: none">• Sosyal Medya kanalları üzerinden anlık iletişim• Samimi iletişim dili• İletişim ve Hitabet yeteneği
Söylemler	<ul style="list-style-type: none">• Günün ve çağın sorunlarını dile getiren• Hümanist bakış açısına sahip• Geleceğe yönelik düşünen• Dürüstlük, eşitlik, adalet• Kişisel gelişimlerine önem veren• Güvenilirlik ve Tutarlılığı dikkate alan• Sorgulayan

Görüşmeye katılan katılımcılar, cinsiyetlerine ve doğum tarihlerine göre kodlanmıştır. Verilerde eşitliği sağlamak için katılımcıların cinsiyetlerinin eşit oranlarda olmasına dikkat edilmiştir. X kuşağı üyesi olan 7 kadın, 7 erkek toplamda 14 kişi ile görüşülmüştür. Doğum tarihleri ise; 1965, 1966, 1968, 1969, 1970, 1971, 1977, 1978 ve 1979’dur. Y kuşağı üyesi olan 7 Kadın, 7 Erkek toplamda 14 kişi ile görüşülmüştür. Doğum tarihleri ise; 1983, 1985, 1988, 1989, 1990, 1992, 1993, 1995, 1996, 1997 ve 2000’dir.

Tablo 4: Görüşmeye Katılan Katılımcıların Cinsiyetleri ve Doğum Tarihlerine Göre Sıralanması

X kuşağı		
K1	1965	Lisans
K2	1970	Lise
K3	1972	Lise
K4	1968	Lise
K5	1969	Yüksekokul
K6	1966	Lisans
K7	1966	Lise
E1	1971	Lisans
E2	1979	Lisans
E3	1977	Yüksekokul
E4	1978	Lise
E5	1965	Lise
E6	1979	Lisans
E7	1967	Lisans
Y Kuşağı		
K8	1992	Lisans
K9	1990	Yüksek Lisans
K10	1985	Lise
K11	1988	Yüksek Lisans
K12	1989	Lisans
K13	1983	Lisans
K14	1985	Lise
E8	1993	Lisans
E9	1994	Lisans
E10	1995	Lisans
E11	1996	Lisans
E12	1997	Lisans
E13	2000	Önlisans
E14	2000	Lise

3.3.1. X Kuşağı Geleneklerine Bağlı Temasına Ait Görüşler

Geleneklerine Bağlı temasına yönelik alt temalar, geçmişten gelen düşüncelere sadık, örf adetlere önem veren ve düzenli ve görüşleri değişmeyen olarak belirlenmiştir. Tema alt başlıkları, Polat ve Külter (2006)'e ait boyutlarla uyumludur. X kuşağına göre, liderlerde geleneklerine bağlılık önem arz etmektedir. Liderlerin geleneklerine önem vermesi ve bunu sürdürmesi, örf adetlerine bağlı olması ve dile getirmesi X kuşağı üyeleri için öne çıkan özelliklerdir. Aynı zamanda liderlerin ideolojilerinde ve düşüncelerinde “düzenlilik” aramaktadırlar. X kuşağı için ideolojiler, düşünceler değişmez ve siyasal liderlerin de bu özellikleri göstermelerini beklemektedirler. Yapılan görüşmeler doğrultusunda katılımcıların geleneklerine bağlı olması temasına ait görüşleri şu şekildedir;

K1, “Benim inandığım siyasal liderin en büyük özelliklerinden birisi geleneklerine bağlı olmasıdır. Toplumla önderlik eden kişi geleneklerine ve örf adetlerine önem versin ki, arkasından gelen gençler ve insanlar da bunu sürdürsün...”

K6, “Siyasal liderlerin, geçmişten gelen düşünceleri önemsemesi gerekir. Düşünceleri değişmemeli, ülkeyi yöneten sabit ve tek lider olmalı, o da uzun süre bu görevi yürütmeli...”

E4, “Desteklediğim siyasal lider, klasik tarzda parti liderliğine uygun olmalı, geleneklere ve belli değerleri göz önünde bulundurmalı...”

E1, “Benim için siyasal lider güçlü olmalıdır. Geleneklerine bağlı olacak, düzenli çalışacak ve ekonomik olarak her zaman ülkeyi ayakta tutmasını bilecektir”.

3.3.2. X Kuşağının Otorite Sahibi Olması Temasına Ait Görüşler

Otorite sahibi olması temasına yönelik alt temalar, “ben merkezci” liderlik, otoriter, disiplinli, sabit tek lider olarak belirlenmiştir. X kuşağı grubu üyeleri, liderliğin tek lider üzerinden ilerlemesi gerektiğini düşünmektedirler. Otorite kavramı, X kuşağı için önemlidir. Güçlü liderin, otorite ve disiplinle harmanlanarak ülkelerini refaha ulaştırabileceklerine inanmaktadırlar. Birlikte hareket etmek “biz” kavramını geliştirmek yerine, düşüncelerini ve eylemlerini inandıkları tek bir kişi doğrultusunda ilerletirler. Yapılan görüşmeler doğrultusunda katılımcıların otoriteye sahibi olması temasına ait görüşleri şu şekildedir;

K6, “Ülkeyi yöneten sabit ve tek lider olmalı o da uzun süre bu görevi yönetmeli. Aynı zamanda otoritesini sadece kendi ülkesinde değil, dış ülkelerde de gösterebilmeli. Ancak böyle güçlü bir lider olarak tanınacağını düşünüyorum...”.

K2, “Liderlerde, otorite ve disiplin önemlidir. Bir toplumun ya da grubun birlikte hareket edebilmesi için otorite baskı oluşturur. Bir ülkeyi yönetmek kolay değil. Otorite olmazsa, çatışmalar ve kopukluklar olur...”.

K7, “Lider, disiplinli olmalı. Bir milletin tek bir lideri vardır. O milleti yönetir ve yönetmek için de birçok kişiyi arkasına alarak bu görevi yapar. Birden fazla kişi yönetimde söz sahibi olamaz, fikir ayrılığı olur...”.

E5, “Siyasal lider ön plana çıkabilmeli, çıkabilsin ki kendi düşüncesi uğruna arkasından gelen kişilerini haklı çıkarırsın. Bir partinin sadece tek bir siyasal lideri olmalı, otorite olarak en tepede yer almalıdır...”.

E7, “Şimdi gençler disiplinden ve otoriteden çok uzaklar, o yüzden siyasal liderler bu konuda önderlik etmelidirler. Otorite olmadan ülke yönetilemez, bir çocuğu bile büyütmek şu anda çok zor üzerinde belirli noktadan sonra hak iddia edemiyorsun. Ülkede ise milyonlarca insan ve farklı kültürden kişiler var. Otorite ve disiplinin yeni nesillere de aktarılması lazım...”.

3.3.3. X Kuşağının İletişim Kanallarını Kullanımı Temasına Ait Görüşler

İletişim kanallarının kullanımına yönelik alt temalar; yüz yüze iletişim, resmi iletişim tarzı, geleneksel medya olarak belirlenmiştir. Görüşmede elde edilen veriler doğrultusunda X kuşağının özellikle ilk çeyreğinde doğan katılımcıların geleneksel medyaya ve yüz yüze iletişim tarzına çok önem verdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Destekledikleri siyasal lideri, gazetelerde, televizyonlarda takip etmekte ve bu bilgilere güvenmektedirler. Özellikle yüz yüze iletişime geçtiklerinde ise, bu konu onlarda ayrı memnuniyet yaratmaktadır. Seçim dönemlerinde yapılan ev ziyaretleri ve mitingler örneklendirilebilir. İletişim dilinin ise, daha çok resmi dil olması gerektiğini savunmaktadırlar. Destekledikleri liderleri, önderleri saygı mekanizması olarak görmektedirler. Yapılan görüşmeler doğrultusunda katılımcıların iletişim kanallarının kullanımı temasına ait görüşleri şu şekildedir;

E7, “Desteklediğim lider ile ilgili çıkan haberleri takip ediyorum, tabi sadece desteklediğim lider değil hepsini takip etmeye çalışıyorum. Her gün düzenli haberleri izliyorum, günlük gazeteden bu gibi haberlere dikkat ediyorum, bazen de Facebook üzerinden çıkan haberlere bakıyorum ama televizyondakiler daha güvenilir öyle düşünüyorum. Liderler, özellikle seçim sürecinde iletişimi yüz yüze gerçekleştirmelidirler. Daha ikna edici ve inandırıcı olurlar... Hitabet yeteneklerinin olması gerektiğini düşünüyorum, evet, çünkü çok geniş kitlelere sesleniyorlar... herkesin derdini dinleyemez ama ortak derterde buluşabilir, bunlara yönelik te yapacağı şeyleri iyi anlatması lazım...”.

E6, “Siyaset ile ilgili çıkan yazıları genellikle gazetede okuyorum ya da televizyonda takip ediyorum... Haberleri takip edecek herhangi bir sosyal medya uygulaması kullanmıyorum. Sadece

resmî gazetelerin sitelerinden bakıyorum... Televizyonda belirli izlediğim kanallar var onlar üzerinden öğreniyorum. Seçim dönemlerinde zaten ben görüşüme uygun olsa da olmasa da her liderin mitinglerine katılırım, merak ederim. Ne diyecek ya da nasıl davranacak... Hitabet yeteneği önemli, ses tonu çok önemli özellikle tok ve gür ses tonu olan lider güçlüdür, ben öyle düşünürüm...”

K5, “Benim liderimin güçlü duruşu olması çok önemli, bunu da zaten haberlerde, mitinglerde görebiliriz. Özellikle mitinglerin ve halk ziyaretlerinin, siyasal liderlerle halkı daha çok kaynaştırdığını düşünüyorum. Bazen sevmediğim bir siyasetçiyi gördüğüm ve konuştuğum zaman ona ısınıyorum...Hitabetin insanları etkilemek için kullanılabilecek bir özellik olduğunu düşünüyorum. Yapacağı işleri düzgün ve güzel anlatması lazım... Bunun için de güzel konuşmalı... Halkına güçlü seslenen lider, dış ülkelere de güçlü bir şekilde seslenir ve tavrını koyar... Siyasette etkileyicidir...”

K4, “Siyasetçileri daha çok televizyondan izliyorum, haber kanalları ya da katıldıkları televizyon programları, aksamları yemek yerken zaten haberler açık oluyor. Ve siyasal liderle ilgili de haberler çok fazla yapıyorlar. Arada gazete okuyorum, sosyal medyayı çok fazla bu konuda kullanmıyorum. Haberlere bakabileceğim bir yer olarak görmüyorum. Siyasetçilerin aynı zamanda mitinglerinin de elbette önemli olduğunu düşünüyorum, ben çok fazla katılmasam da yine haberlerde görüyorum, ya da giden arkadaşlarımdan duyuyorum...”

3.3.4. X Kuşağının Söylemleri Temasına Ait Görüşler

X Kuşağının söylemlerine yönelik alt temalar; ekonomi ve istihdam odaklı, güçlü devlet figürü, milliyetçilik, dini konular, çağdaşlık ve söz eylemlerindeki güvenilirlik, tutarlılık olarak oluşturulmuştur. X kuşağı siyasal liderlerin söylemlerinde öncelikle ülkelerinin çıkarlarına ve milli duruşlarına önem vermektedirler. Bu kuşak için ekonomik kalkınma, ülkenin refahı da önemlidir. Aynı zamanda çocukların geleceklelerini düşündükleri için siyasal liderlerden istihdam yaratmalarını beklemektedir. Elde edilen veriler doğrultusunda, geleneklerine bağlı oldukları gibi dini düşüncelere de önem verdikleri görülmektedir. Çağdaşlaşmayı, belirli değerlerimizden uzaklaşmadan istemektedirler. Yapılan görüşmeler doğrultusunda katılımcıların söylemler temasına ait görüşleri şu şekildedir;

E1, “Ben siyasetçilerin özellikle ekonomiyle ilgili söylediklerine bakarım, ekonomi önemli. Ülkenin ekonomisi iyi olduğu sürece benim evimin ekonomisi de iyi olur. Aynı zamanda dış ülkelere karşı da güçlü oluruz. Millî duruş ve beraberlik te önemli, bunu sağlamak çok zor.. ama bunu en yakın sağlayan lider, iyi liderdir benim gözümde... Siyasal liderlerin söz ve davranışlarındaki tutarlılık önemli, eğer bu seçim döneminde vaat ettiği her şeyi yerine getiriydiyse benim liderim diğer dönemde onu desteklerim...ama tabii körü körüne bağlı olan kitleler de var”.

E6, “İstihdam önemli, özellikle çocuklarımız için önemli... Gençlerin çoğu işsiz... Çocuklarımızı okutuyoruz ve birçoğu okudukları mesleklerini yapmıyorlar. Siyasetçi bence ilk bu sorunları da çözmeli...”

K6, “ Dini dikkate alırım, çünkü belli inançtan geliyoruz... ve bu inançların kaybolmaması gerektiğini düşünüyorum. Aynı dini inanca sahip olmayan kişileri anlamak zor olur. Tamamen ülke dinle yönetilsin demek istemem. Ama gençlerin bu konuda eksikleri var ve giderilmeli... Bu eksikleri gidermek ilk ailelerin görevi, sonra devletin, siyasal liderlerin de bu konularda çalışmalar yapması gerektiğini düşünüyorum...”

K3, “Ülkemizin belli çağdaş seviyeye ulaşması gerektiğini düşünüyorum, zaten geçmişte bunun için çalışan liderler var. Ama önemli olan bazı şeylerden kopmadan bunu gerçekleştirmek, milli birlikten kopmadan bunu gerçekleştirmek uyum sağlayabiliriz evet fakat örf ve adellerimizi, inancımızı yok sayamayız... Siyasetçiler de buna öncülük etmelidir. Bu hedefe ulaştracak siyasetçi benim için ideal liderdir. Söylemlerinde ve vaatlerinde bunu dikkate alırım... Aynı zamanda söyledikleri ve yaptıkları benim için önemlidir... Seçim öncesinde verdiği sözleri tutması benim güvenimi sağlar...”

3.3.5. Y Kuşağının Küresel Bakış Açısı Temasına Ait Görüşler

Y kuşağının küresel bakış açısına ait temalar; yenilikçi, küresel düşünen ve değişime ayak uydurabilen, hızlı, çağdaş ve özgürlükçü olarak belirlenmiştir. Y kuşağı siyasal liderlerin, teknolojik gelişmeleri takip eden, ayak uydurabilen ve hızlı değişimi kabul eden liderlik özelliklerini göstermelerini beklemektedir. Düşünce yapısı olarak, tek doğru üzerine odaklanmayan, daha geniş ve küresel düşünebilme yeteneğine sahip olmaları gerektiğini düşünmektedirler. Yapılan görüşmeler doğrultusunda katılımcıların Y kuşağının küresel bakış açısı temasına ait görüşleri şu şekildedir;

E9, “Ben siyasal liderlerin daha çok yenilikçi olması, bilime önem vermesi, sakin ve kucaklayıcı bir üslupla konuşması gerektiğini düşünüyorum. Karizmatik bir görünüş sergilemesine dikkat ederim, konuşması, duruşu ve tarzı ile... Özellikle uluslararası platformda ve diğer liderlere karşı duruşu da benim için önemlidir... Düşünceleriyle de küreselleşmeyi yakalayabilmesi lazım...”.

K8, “Benim için cömertlik, merhametlilik, güven önemli olduğu kadar yeniliklere açık olması ve kabul edebilir olması da önemlidir... Hızlı değişim söz konusu ve bu kaçınılmaz siyasetçiler de bu doğrultuda düşüncelerini geliştirmeliler...”.

K10, “Benim siyasal liderim kısıtlayıcı kesinlikle olmamalı, zaten bu yüzyılda bu mümkün olamaz ... Özgürlükçü olmalı, özellikle gençleri kısıtlamamalı, kendisinin de özgür ruha sahip olması lazım... artık siyasette de resmi formdan çıksınlar... Küreselleşmenin kaçınılmaz etkilerine de liderler açık olsunlar... bilimi ve eğitimi de bu doğrultuda ilerletsinler...”.

E11, “Dünya vatandaşlığı yaratabilecek bir lider, farklılıkları kabul eden ve ötekileştirmeden herkesi kucaklayan siyasal lideri desteklerim...”.

3.3.6. Y Kuşağının İşbirlikçi Temasına Ait Görüşler

Y kuşağı için işbirlikçi temasına ait alt boyutlar; İşbirlikçi kavramı “biz” anlayışı, farklılıklara ve diğer ideolojilere saygılı, ötekileştirmeyen ve esnek düşünceye sahip olarak belirlenmiştir. Y kuşağı iş birliğine ve ekip çalışmasına önem vermektedir. Siyasal iletişim açısından da ekip çalışmasının gerekli olduğunu düşünmektedirler. Araştırma sonuçları doğrultusunda siyasal liderlerin tek bir doğru üzerinde ilerlemelerini değil, çok boyutlu düşüncelerini ve esnek düşünceye sahip olmalarını istediklerini dile getirmişlerdir. Aynı zamanda en çok vurgu yaptıkları konu ise “ötekileştirme” olmuştur. Farklılıklara saygılı ve ötekileştirmeden siyasetin yürütülmesi gerektiğini istemektedirler. Yapılan görüşmeler doğrultusunda katılımcıların işbirlikçi temasına ait görüşleri ise şu şekildedir;

K9, “Siyasal liderlerin şeffaf ve hesap verebilir olması gereklidir. Kendi ideolojisi dışındaki diğer görüşlere saygılı ve farklılıkları göz ardı etmeyen hoş görüşle yaklaşan... aynı zamanda kendi sorunları dışında başka sorunları dinleyen ve çözmeye çalışan bir tavır sergilemeleri gerekir...”.

K14, “Ben ve benim partim dışında “biz” kavramıyla hareket etmeli, bir siyasal lider. İktidara geldiğinde sadece o kişiyi destekleyenlerin değil, tüm ülkenin lideri oluyor. Bu yüzden her zaman kendi çıkarlarının dışında toplumun çıkarlarını gözetmelidir... “ben” kavramı yerine “bizi” yerleştirmelidir. Siyaset bir ekip işidir. Bir kişi kazanıyorsa ve lider oluyorsa, arkada binlerce insan onu bu yolda ilerletmiştir. Bu yüzden işbirlikçilik özelliği önemlidir...”.

E14, “Kendinden olmayanı ötekileştirmeyen siyasal liderler olmalı, ben siyasal lider olsam sadece kendi görüşümdeki insanları değil, farklı görüşlerdeki insanları anlamaya çalışırım... hatta etkileyeme çalışırım. Ötekileştirirsek belki de sempatisini kazandığı birisini bile kaybedebilir liderler... saygılı ve açık olmalılar... Esnek yapıya sahip olmaları gerektiğini düşünüyorum... Hızla ilerleyen teknoloji çağı içerisindeyiz ve buna ayak uydurmak lazım...”.

3.3.7. Y Kuşağının İletişim Kanallarını Kullanımı Temasına Ait Görüşler

Y Kuşağının iletişim kanallarını kullanımı temasına ait; sosyal medya kanalları üzerinden anlık iletişim, samimi iletişim dili ve hitabet yeteneği alt temaları oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan Y kuşağı katılımcıları, siyasal liderlerden teknolojiye ayak uydurmalarını, dijitalle iç içe olmalarını ve sosyal medyayı kullanmalarını beklemektedirler. Geleneksel Medya'dan çok yeni medya üzerinden liderleri takip ettiklerini ve bazı liderlerin geliştirmiş oldukları samimi iletişim dilini sempatik bulduklarını dile getirmişlerdir. İletişim ve hitabet yeteneğinin bir liderde öne çıkması gereken bir özellik olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan görüşmeler doğrultusunda katılımcıların iletişim kanalları kullanımı temasına ait görüşleri şu şekildedir;

K12, "Hitabet ve söylem yeteneği her siyasal liderde olması gereken bir özelliktir. En büyük araç iletişimidir. Özellikle sözlü iletişim çok önemlidir. Hitabet sanatı ise, fikirlerinizi anlatabileceğiniz en hızlı yoldur. Çok boyutlu iletişimi sağlar".

E11, "Siyasal lider daha samimi olmalı, daha yakın, ekip ve takım lideri gibi çalışan aynı zamanda dijital çağı yakalayan ve sosyal medyayı kullanabilen..."

E8, "Artık geleneksel medya çağın gerisinde kalıyor, hem güvenilirliğini yitirdi, hem de objektif değil... Ben mesela birçok habere sosyal medya aracılığı ile ulaşıyorum... Bu yüzden liderler de bu teknolojik yenilikleri kullanabilmeli, söylemlerini buna göre dizayn etmeli ve kitlelere buradan ulaşılmalıdır... Sosyal medya anlık iletişim sağlar, istediğin siyasetçiye anlık olarak ulaşabileme imkanı verir ve resmi olmayan bir dil ile iletişime geçersin bu da samimiyeti etkiler... Sosyal medya liderler tarafından artı değer olarak görülmelidir..."

K13, "Hitabet ve söylem yeteneği, her siyasetçide olmalıdır. Liderlik yapmak istiyorsan belli kitleye dokunman gerek, belli bir kitleye dokunacaksan sadece belli kanallar, yazılı basın yetmez. Diğer iletişim kanallarını kullanabilmen gerek. Düşüncelerini pazarlamak için ikna etmen gerek bunun için de iletişim yeteneği ve hitabet gerekli..."

3.3.8. Y Kuşağının Söylemleri Temasına Ait Görüşler

Y Kuşağının söylemleri temasına ait alt temalar; günün ve çağın sorunlarını dile getiren, hümanist bakış açısına sahip, geleceğe yönelik düşünen, dürüstlük, adalet, eşitlik kavramlarına önem veren, halkının kişisel gelişimine önem veren, yatırım yapan, sorgulayan ve güvenilirlik ve tutarlılığı dikkate alan olarak eldeki veriler doğrultusunda oluşturulmuştur. Y kuşağının en belirgin özelliklerinden birisi hümanist bakış açısına sahip olmaları ve tüm insanlığı farklılıklara rağmen kucaklamalarıdır. Y kuşağı siyasal liderlerde de bu özelliği aramakta ve adalet, dürüstlük, eşitlik kavramlarını öne çıkarmaktadırlar. Y kuşağı, belirli bir siyasal lideri destekleseler bile yaptığı davranışları sorgular ve belirli ölçüden geçirirler. Kişisel gelişimlerine önem veren Y kuşağı, siyasal liderlerin de bu yolda ışık olmasını beklerler. Yapılan görüşmeler doğrultusunda katılımcıların söylemleri temasına ait görüşleri ise şu şekildedir;

E10, "Kişisel eğitim, adalet konusunu dile getiren ve bu doğrultuda çalışmalarını gerçekleştiren ve uygulamaya döken siyasal liderleri beğeniyorum. Aynı zamanda gelişen dijital dünya ile ilgili ileriye dönük çalışmalar yapmalarını ve gelecekte bu konuyla daha çok ilgilenecek kollar oluşturmaları gerektiğini düşünüyorum..."

K11, "Güven faktörü oluşmasında, eşitlik, adalet ve tutarlılık önemlidir. Devletin kaynaklarını sadece kendisi ve kendi grubu için değil tüm halk için dağıtmalıdır. Tutarlılığa dikkat ederim, Geçmişine ve yaptıklarına bakarak söylemlerini analiz ederim. Yaptıklarıyla söyledikleri tutarlıysa önemserim. Yoksa popüler olduğu için bu kanala kaymıştır, birikimi yetersizdir ve samimi değildir..."

E13, “Siyasal liderlerde güvenilirliği ve tutarlığı dikkate alırım... Söylemlerini seçim öncesinde ve sonrasında karşılaştırırım... Vaat ettiklerini yerine getirip getirmediğine bakarım... Bir siyasal lider, vaat ettiği şeyleri gerçekleştirmediyse bile, dürüst olmasını beklerim, açıklamasını ve ikna etmesini beklerim...”.

K8, “Geleceğim ile ilgili çalışmalarda bana destek olmasını ve yol gösterici olmasını beklerim, söylemlerinde bunu ararım... dürüstlük, eşitlik ve adalet geleceğim için önemli bir yol açıcı anahattir. Herkese eşit şartlar sunulması ve adaletli bir şekilde dağıtılması... Gelecekte yapmak istediğim iş için bana fırsat yaratan bir yönetime ışık olmasını beklerim siyasetçilerin. Hayalim; sözleri ve eylemleri tutarlı olan siyasal liderler tarafından yönetilmek...”.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonucunda, X ve Y kuşaklarının siyasal liderlerden beklemiş oldukları davranışlarda farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. X kuşağı katılımcıları, daha çok geleneklerine bağlı, disiplinli, inandıkları doğrular üzerinde ilerleyen liderlik özelliklerini tercih ederken, Y kuşağı katılımcıları, küreselleşmeye önem veren, yeniliklere açık ve anlayışlı esnek düşünce yapısına sahip liderlik özelliklerini tercih etmektedirler. X kuşağı, otoriter, disiplinli, sabit tek lider anlayışını benimsemektedir. X kuşağı katılımcıları liderlerin, sadece temsil ettikleri grubu ve ideolojiyi dikkate alarak hareket etmeleri gerektiğini savunurken, Y kuşağı liderlerin hümanist bakış açısıyla yaklaşarak tüm insanlığı kucaklamaları gerektiğini savunmaktadırlar. Y kuşağı siyasal liderlerin başarısını sadece tek kişinin başarısı olarak değil, ekip başarısının, ekip ruhunun yansıması olarak görür ve iş birliğinin çok önemli olduğuna vurgu yaparlar. Y kuşağı farklılıkları dikkate almayan ve ötekileştirmeyen liderlik özelliklerini desteklerler. Özellikle Y kuşağı katılımcılarının farklılıklara saygılı ve ötekileştirmeye karşı hassasiyetleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İletişim kanallarının kullanımına yönelik görüşlerde de farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. X kuşağı daha çok yüz yüze iletişimi ve geleneksel medyayı tercih ederken, Y kuşağı liderlerin teknolojik çağa uygun olarak sosyal medya üzerinden anlık iletişim sağlamasını tercih etmektedir. Y kuşağı için liderlerinin, teknolojik çağa uygunluk göstermesi, dijitalleşmeyi yakalaması ve sosyal medyayı kullanması önemlidir. X ve Y kuşaklarının liderlerin iletişim ve hitabet yeteneklerine ilişkin görüşlerinde benzerlik görülmektedir. Her iki kuşak ta, liderlerin iletişim yeteneklerinin ve hitabet yeteneklerinin önemli olduğunu dile getirmiştir. X ve Y kuşağı katılımcılarının liderlerinin söylemleri teması üzerinden analiz edilen özellikleri arasında da farklılıklar olduğu görülmektedir. X kuşağı daha çok milli değerler üzerine ulus–devlet anlayışı ile ilerlerken, Y kuşağı daha küresel düşünen ve dünya vatandaşlığı yaratabilecek liderlik özelliği gösteren siyasal liderleri desteklemektedirler. X kuşağı, ekonomik değerlere ve ülke refahına önem vermektedir. Y kuşağı ise günümüz sorunlarını da dikkate alan ve bunları çözmeye yönelik adım atan liderleri desteklemektedirler. Y kuşağı için, dürüstlük, adalet, eşitlik önemli kavramlardır. Y kuşağının zihinlerinde idealize edilmiş siyasal liderler, kendi davranışlarında şeffaflık ve dürüstlüğü ilke edinmiş, toplum içerisinde ise farklılıklara saygı duyan ve herkese adil ve eşit fırsatlar sunan kişilerdir. X kuşağı ise, milli değerlere saygı duyan örf, adet ve geleneklerimizden kopmadan, dini duygularımızı yok saymadan ekonomik refahı sağlayabilecek, otoriter ve güçlü figür çizen siyasal liderleri desteklemektedirler. Literatür taraması sonucu oluşturulan kuram alt yapısıyla, araştırma sonucu ulaşılan bazı bulgular arasında farklılaşmalar olduğu görülmektedir. X kuşağının ilk çeyreğinde dünyaya gelen ile son döneminde

dünyaya gelen bireylerin düşüncelerinde farklılıklar olduğu görülmektedir. Özellikle X kuşağının ilk çeyreğinde dünyaya gelen bireyler teknolojiye uyum göstermekte zorlanmaktadır. X kuşağı katılımcılarının çoğunluğu, iletişim kanalı olarak genellikle televizyon ve gazeteyi tercih etmekte ve geleneksel medyaya bağlı kalmaktadır. Siyasal liderde beklenen özellikler arasında yaşa göre farklılık olduğu görülmektedir. Fakat cinsiyete göre herhangi bir farklılık saptanmamıştır. Bu araştırma, nitel araştırma yöntemine göre gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar için öneride bulunmak gerekirse nicel araştırma yöntemlerini kullanarak araştırma çeşitliliği sağlayabilir ve aynı zamanda araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini artırma yolunu tercih edebilir. Nitel araştırma, görüşme tekniği için, katılımcı sayıları arttırabilir ve doğum yılı olarak katılımcılar çeşitlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Aka, B. (2018), “Bebek Patlaması, X ve Y kuşağı Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kamu ve Özel Sektör Bağlılıklarına Göre İncelenmesi; Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20): 118-135.
- Arklan, Ü. (2004), “Siyasal Liderlikte Karizma Olgusu: Recep Tayyip Erdoğan Örneğinde Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 16 .
- Aydın, Ç. G., & Başol, O. (2014), “X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme var mı?”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4): 1-15.
- Aygenoğlu, K. (2015), “X ve Y Kuşaklarının Kurumsal İş Hayatında İnsan Kaynağı Açısından Stratejik Yönetimi”, *Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi.
- Bayramoğlu, G. (2018), “X ve Y Kuşağının Liderlik Davranışı Açısından Karşılaştırılması”, *Ege Akademik Bakış*, 18(1): 15-30.
- Bilgiliier, S. A. (2018), “Üniversite Yöneticilerinin İletişim Becerileri ve Liderliklerinin Ölçümlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11: 1091-1108.
- Bilgiliier, S. A. (2019), “Y Kuşağının İnternette Alışverişe Yönelik Tutumları: Nicel Bir Araştırma”, *Erciyes İletişim Dergisi*, 487-512.
- Bozkurt, K. A., & Kayıkçı, Y. M. (2018), “Dijital Çağda Z ve Alpha Kuşağı, Yapay Zeka Uygulamaları ve Turizm Yansımaları”, *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2018(1): 54-64.
- Çınar, S. E. (2016), “Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Çalışma Ortamları Algısı ile İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi.
- Demirkaya, H., Akdemir, A., & Karaman, E. A. (2015), “Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1): 186-204.

- Ekşi, N. (2017), “Yeni Ürün Geliştirme Sürecinde X-Y-Z Kuşaklarının Satın Alma Tercihlerindeki Farklılıkların ve İlişkilerin İncelenmesi: Cep Telefonu Üzerine Uygulama”, Trabzon: *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Erkuş, A., & Günlü, E. (2008), “Duygusal Zekanın Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkileri”, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 9(2): 187-209.
- Gemlik, N., İlter, P., & Bektaş, G. (2018), “Y Kuşağı Orta Düzey Hastane Yöneticilerinin Üst Yöneticilerinden Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma” *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5: 154 - 160.
- Göksel, A., & Güneş, G. (2017), “Kuşaklararası Farklılaşma; X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Sessizlik Davranışı Bağlamında Analizi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 19(3): 807 - 828.
- Göktaş, P., & Çarıkçı, H. İ. (2015), “Kuşakların Siyasal İletişim Kültür Liderlik Açısından Değerlendirilmesi”, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(3): 7-33.
- Güven, S. (2016), “Türkiye’de Siyasal Hayatta Dönüşüm ve Lider Odaklı Siyaset”, *Selçuk İletişim Dergisi*, 9(3): 90-118.
- Halisdemir, M. (2015), “Okul Yöneticilerinin Z Kuşağına Yönelik Tutumları”, İstanbul: *Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Karaaslan, S. (2014), “Kuşaklararası Farklılıkları Örgütler Üzerinden Anlamak; Bir Alan Araştırması”, Ankara: *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Korkmaz, M. (2005), “Duyguların ve Liderlik Stillerin Öğretmenlerinin Performansı Üzerinde Etkisi”, *Kurum ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Yaz 2005(43): 401-422.
- Korkmaz, M. (2007), “Örgütsel Sağlık Üzerine Liderlik Stillерinin Etkisi”, *Educational Administration: Theory and Practice*, (49): 57-91.
- Közleme, O. (2013), “Liderlik, Siyasal Otorite Tipleri ve Karizma”, *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7(13): 239-250.
- Mücevher, H. M., & Erdem, R. (2018), “X Kuşağı Akademisyenleri ile Y Kuşağı Öğrencilerin Birbirlerine Karşı Algıları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(22): 60-74.
- Ölçüm, D., & Polat, S. (2016), “Öğretmen İmajının Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi”, *Journal of Teacher Education and Educarts*, 5(3): 361-397.
- Polat, C. (2008), “An Evaluation of the Attributes of a Political Product (Political Leader) by Young”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2-31.
- Polat, C., & Külter, B. (2006), “Genç Potansiyel Seçmenler Gözüyle Siyasal Lider Özelliklerinin Değerlendirilmesi; Siyasal Pazarlama Bakış açısıyla Lise ve Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama”, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 191 -213.
- Sarı, E., & Harta, G. (2018), “Kuşakların Tüketim ve Satın Alma Davranışları Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61): 968-980.
- Seyfi, Ü. Y. (2016), “X ve Y Kuşaklarının Ruhsal Zeka Özellikleri ile Çalışma Algıları Üzerine Bir Analiz”, Manisa: *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Şişman, R. Ö. (2018), “Siyasal İletişim, Siyasal Liderlik ve Yönetim Anlayışları, Türkiye'deki Seçmenler Üzerinden Sosyal Medya İletişim Model Öneriler”, İstanbul: *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Taş, Y. H., Demirdöğmez, M., & Küçükoğlu, M. (2017), “Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13): 1033 - 1047.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, E. (2006), “Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler açısından İncelenmesi”. Konya: *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Hidaye Aydan Bilgiler 2002 yılında Ege Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Planlaması, Teftişi ve Ekonomisi Programında yüksek lisans derecesi ile eğitim uzmanı unvanını aldı. 2008 yılında Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümünde Doktora çalışmalarını tamamlayarak Halkla İlişkiler ve Tanıtım alanında doktor unvanı almaya hak kazandı. 2009 yılında Yardımcı Doçent oldu. Halkla İlişkiler alanında ulusal ve uluslararası kongrelerde sunmuş olduğu bildirileri ve yayınlanmış makaleleri ile ulusal ve uluslararası kitap bölümleri bulunmaktadır. 2019 yılında Doçent olmuştur. Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Hidaye Aydan Bilgiler received her master's degree in 2002 from Ege University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Educational Administration, Planning, Inspection and Economics Program. She completed her PhD studies at Ege University, Faculty of Communication, Department of Public Relations and Publicity and was awarded the title of Doctor of Public Relations and Publicity in 2008. She became an assistant professor in 2009. She has many national and international book chapters and papers published in public relations at national and international congresses. She became an associate professor in 2019. She is a faculty member in the public relations and Publicity Department of Ege University.

Büşra Çetin, 2016 yılında Ege Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümünden yüksek onur öğrencisi olarak mezun olmuştur. Aynı yıl Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon eğitimini tamamlamıştır. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Araştırmaları Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi olarak eğitimine devam etmektedir. Öğrenci sempozyumlarda sunulmuş bildirileri bulunmaktadır.

Büşra Çetin, as a high honor student graduated department of Public relations and publicity from Ege University in 2016. In the same year, she completed Pedagogical Formation education at Ege University. She continues education Institute of Social Sciences, Department of Communication Research at Ege University. She had presented paper at national and international student symposiums.