

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK
DÜZEYLERİNİN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Figen ATIGAN

İstanbul

Haziran, 2022

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK
DÜZEYLERİNİN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Figen ATIGAN

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN

İstanbul

Haziran, 2022

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN

.....

Üye Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL

.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Şebnem YAZICI

.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....

Prof. Dr. Metin TOPRAK

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığım “Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmamın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Figen ATIGAN
İstanbul, 2022

ÖNSÖZ

Eğitim yaşam döngüsü içinde değişerek ve gelişerek her daim yer almakta; ailede, okulda, sosyal çevrede ve iş yaşamında olmak üzere çeşitlenerek karşımıza çıkmaktadır. Okulların eğitimin en önemli kurumu olduğu göz önünde bulundurulduğunda en iyi şekilde yönetilmesi ve belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için okul müdürlerinin gösterecekleri davranışlar büyük önem teşkil etmektedir. Yine aynı şekilde okullarda görev alan öğretmenlerin sergilemiş oldukları davranışlar da göz ardı edilemeyecek bir öneme sahiptir. İşte bu nedenle ‘Vizyoner liderlik kavramının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini merak ederek yola çıktığım bu çalışmada ‘okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi’ konusunu incelemeye çalıştım.

Çalışmamın her bir aşamasında bana yol gösteren çok kıymetli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN’a, yüksek lisans eğitimimin başlamasından tez aşamasının tamamlanmasına kadar geçen süreçte her anlamda varlıklarını yanımda hissettiğim sevgili eşim Fuat ATIGAN’a, canım annem Yasemin ÜSTÜN’e, kardeşim Berkalp ÜSTÜN’e ve zaman ayırmakta güçlük çektiğim çocuklarım Alinda ATIGAN ve Barbaros ATIGAN’a, bu yolda her daim iletişimde olarak bilgi paylaşımında bulunduğumuz değerli dostum Tuba ÇAKIR’a ve anketlerin uygulanmasında gönüllü olarak katkılarını esirgemeyen tüm meslektaşlarıma sonsuz kere teşekkür ederim.

Figen ATIGAN

İstanbul, 2022

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK DÜZEYLERİNİN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Figen ATIGAN

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN

Haziran- 2022, 88 Sayfa

Araştırmamızın amacı, okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayıp yordamadığını belirlemektir. Bu kapsamda araştırma nicel desenli olup, genel tarama modellerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılan bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim, ortaöğretim ve lise kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul ili Anadolu yakasında 'kolayda örnekleme yöntemi' ile seçilen okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Veriler, "Vizyoner Liderlik Ölçeği" ve "Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği" yardımıyla toplanmıştır. Veriler korelasyon ve regresyon analiz teknikleri yardımıyla çözümlenmiştir. Bulgulara göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeyleri öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yöneticilik, Liderlik, Vizyoner Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ABSTRACT

THE EFFECTS OF SCHOOL PRINCIPALS' VISIONARY LEADERSHIP LEVELS ON TEACHERS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS

Figen ATIGAN

Master Thesis

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN

Haziran- 2022, 88 Pages

The purpose of this study is to examine the influence of school principals visionary leadership levels on teachers' organizational citizenship behaviors . In this context, this study is not only a quantitative patterned research, but also it is a study that is implemented according to the relational survey method. The researchers' population constituted teachers who are on duty in public primary, secondary or high schools in İstanbul. The sample of the study consists of teachers working in the schools selected by the convenience sampling method in the Anatolian side of İstanbul. The data were collected by using the "Visionary Leadership Scale" and the "Organizational Citizenship Behaviors Scale". Data were analyzed with correlation and regression analysis techniques. According to findings, there is a positive relationship between school principals visionary leadership levels and teachers' organizational citizenship behaviors. The visionary leadership levels of school principals predict teachers' organizational citizenship behaviors.

Keywords: Management, Leadership, Visionary Leadership , Organizational Citizenship Behavior

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç.....	2
1.3.Önem.....	3
1.4. Varsayımlar/Sayıtlar.....	5
1.5.Sınırlılıklar.....	5
1.6.Tanımlar.....	5
İKİNCİ BÖLÜM	6
İLGİLİ ALAN YAZIN	6
2.1. Yönetim Kavramı	6
2.2. Liderlik Kavramı	7
2.3. Yöneticilik ve Liderlik	8
2.4. Vizyoner Liderlik	10
2.4.1. Vizyon Kavramı.....	10
2.4.2. Vizyoner Liderlik Kavramı.....	11
2.4.3. Vizyoner Liderin Eğitim Örgütleri Açısından Önemi	12
2.4.4. Vizyoner Liderin Özellikleri.....	14

2. 4. 5. Vizyoner Liderlik Boyutları.....	15
2. 4. 5. 1. Vizyoner Düşünme	15
2. 4. 5. 2. Eylem Eğilimli Olma	16
2. 4. 5. 3. Geleceği Resmetme	16
2. 4. 5. 4. Değişime Açık Olma	17
2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı.....	18
2. 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	19
2. 6. 1. Özgecilik.....	19
2. 6. 2. Vicdanlılık	20
2. 6. 3. Centilmenlik.....	20
2. 6.4. Nezaket	21
2. 6. 5. Sivil Erdem	21
2. 7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etki Eden Faktörler	22
2. 7. 1. Bireysel Faktörler	22
2. 7.1.1. Kişilik Özellikleri	22
2. 7. 1. 2. Demografik Özellikler	23
2. 7. 2. İş Özellikleri	24
2. 7. 3. Örgütsel Özellikler.....	24
2. 7. 4. Lider Davranışları	24
2.8.Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Eğitim Örgütlerine Yansıması	25
2.9. İlgili Araştırmalar	27
2.9.1.Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	27
2.9.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	29
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	33
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	33
3.1. Araştırma Modeli.....	33

3.2. Evren ve Örneklem	33
3.3. Veri Toplama Araçları	34
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	34
3.3.2. Vizyoner Liderlik Ölçeği	34
3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği	35
3.4. Verilerin Toplanması	35
3.5. Verilerin Analizi	35
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	37
BULGULAR	37
4.1.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi nedir?” Alt Amacına Yönelik Bulgular.....	37
4.2.“Öğretmenlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, kıdemlerine, yaşlarına ve okul müdür ile çalışma sürelerine göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı farklılık göstermekte midir?” Alt Amacına Yönelik Bulgular	37
4.3.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?” Alt Amacına Yönelik Bulgular	43
4.4. “Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” Alt Amacına Yönelik Bulgular	43
BEŞİNCİ BÖLÜM	47
TARTIŞMA,SONUÇ VE ÖNERİLER	47
5.1. Tartışma ve Sonuç	47
5.1.1.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi nedir? Bulgularına yönelik,	47
5.1.2.“Öğretmenlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, kıdemlerine, yaşlarına ve okul müdür ile çalışma sürelerine göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve	

öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı farklılık göstermekte midir?” Bulgularına yönelik,	48
5.1.3.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?” Bulgularına yönelik,	53
5.1.4.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” Bulgularına yönelik,	53
5.2. Öneriler	55
5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	55
5.2.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	55
EKLER	68

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3. 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri	33
Tablo 3. 2: Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri ile Güvenirlilik Katsayıları	36
Tablo 4. 1: Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	37
Tablo 4. 2: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması	37
Tablo 4. 3: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması	38
Tablo 4. 4: Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması	39
Tablo 4. 5: Öğretmenlerin Yaşları Açısından Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması ..	40
Tablo 4. 6: Öğretmenlerin Okul Müdürleri ile Çalışma Sürelerine Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması	41
Tablo 4. 7: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi	43
Tablo 4. 8: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Yardımlaşma Alt Boyutunu Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon	44
Tablo 4. 9: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Centilmenlik Alt Boyutunu Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon	44
Tablo 4. 10: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Vicdanlılık Alt Boyutunu Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon	45
Tablo 4. 11: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Sivil Erdem Alt Boyutunu Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon	45
Tablo 4. 12: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon	46

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmanın giriş olarak yer alan birinci bölümde, ilk olarak problem durumu ele alınmış, daha sonrasında çalışmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları açıklanmış ve son olarak araştırmada kullanılan kavramların tanımlarına değinilerek bölüm tamamlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Yönetim, örgütlerin maddi ve manevi tüm kaynakları kullanarak başarıya hedeflenerek yürüttüğü tüm süreci kapsamaktadır (Özalp, 2012: 4) Fakat günümüzdeki gelişmeleri takip ettiğimizde sürekli değişen ve kendini yenileyen bir süreç içinde olduğumuzu gözlemlemekteyiz. Bu bağlamda örgütlerin ayakta kalabilmek adına kendini geliştirmek zorunda olduğunu göz ardı edememekle birlikte yönetimin tek başına yeterli olmadığı ve lider olan kişilere olan ihtiyacın arttığı ifade edilebilir. En yaygın ifadeyle elindeki gücü kullanma kapasitesine bağlı olarak çevresini etkileyen kişi olan liderlerin de bu kendini yenileyen süreçte etkili olabilmek adına ileriye görme ve öngörebilme olarak ifade edilebilecek vizyona sahip olması önemli bir yer teşkil etmektedir. Vizyon sahibi liderler gelecek odaklı liderlerdir (Kaçmaz, 2020: 1).

Vizyoner liderler olayları diğer insanlardan daha farklı anlama yeteneğine sahip, farklı özellikleri ve farklı inançları olan liderlerdir. Zorluklarla başarısızlık duygusuna kapılmadan mücadele eden, hep ileriye odaklanan, kendilerini geliştirmek için sebepler arayan ve kapasitelerinin en üst seviyesine çıkacaklarına olan güvenleri tam olan liderler vizyoner liderlerdir (Bulut ve Uygun, 2010: 34). Bu bağlamda vizyoner liderler; belirlenen vizyona ulaşılması yolunda, örgütün etkililiği, gelişen, değişen dünyaya uyum gösterilebilmesi açısından çalışanlarının etkin olarak, başarılı ve verimli çalışmasını, kendilerini geliştirmesini, belirlenen görev ve ödevlerinden ayrı olarak ekstra çabalar göstermesini yani örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesini desteklemektedir (Erdoğan, 2021: 2).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi kurallarla saptanmamış fakat örgüt tarafından arzu edilen (Yaman, 2019: 23); kasıtlı ve istemli olarak gerçekleşen, formel sistem tarafından açıkça tamamlanmamış, topluluk içinde örgütün sistem olarak işleyişini motive eden bireysel (Erdoğan, 2021: 34); görev gereğinin ötesinde davranışlardır (Yılmaz, 2019: 10). Başta teknoloji olmak üzere birçok alanda olduğu gibi eğitimde de yenilikler olmaktadır ve bu da beraberinde okullarda görev tanımının ötesinde çalışmaya istekli ve değişimlere açık öğretmenlere ihtiyacı doğurmaktadır. Bu bağlamda lider desteği öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla kullanma konusunda onları desteklemesi açısından devreye girmektedir (Lavy: 2019:1).

Eğitim kurumları olarak dikkate aldığımızda vizyoner liderliğin okulların geleceği için önemli olduğunu ve okul vizyonunu oluşturmada okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerinin ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Buradan yola çıktığımızdaysa vizyoner liderler olarak, okul müdürlerinin takım arkadaşlarıyla ortak bir vizyon oluşturduğu okullarda öğretmenlerin daha motive olmuş ve kendini değerli hissedebileceğinden ve dolayısıyla da bu şekilde hissettikleri bir ortamda görev kapsamı dışında yapılan tüm davranışlar olarak açıklanabilecek örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyebileceklerinden bahsedebiliriz (Doğan, 2020: 100; Erdoğan, 2018: 35).

1.2. Amaç

Çalışmamızın amacı, okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayıp yordamadığını belirlemektir. Bu amaca bağlı olarak geliştirilen alt sorular aşağıda sıralanmıştır.

1)Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik gösterme düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeyleri nedir?

2)Okul müdürlerinin vizyoner liderlikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık sergileme düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, kıdemlerine, yaşlarına ve okul müdürü ile çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3)Okul müdürlerinin öğretmenlerce algılanan vizyoner liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki anlamlı ilişki nasıldır?

4)Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3.Önem

Gelişen, değişen teknoloji ve yeniliklere uyum sağlayan örgütlerin ayakta kalabildiklerinin dikkat çektiği günümüzde, eğitim sisteminin de kendini yenileme ihtiyacını doğurduğunu ve dolayısıyla okul müdürlerinin de bu durumdan etkilendiğini ifade edebiliriz (Kaçmaz, 2020: 1).

Yeni bir bakış açısına sahip vizyoner müdürler kurumlarını ileriye götürmeye odaklı, analiz ve sentez yeteneğine sahip liderlerdir (Durukan, 2006: 283). Okul müdürleri, vizyoner liderler olarak sorunlar karşısında sakinliğini koruyabilen, köklü değişiklikler yapmaktan çekinmeyen, bireysel vizyonu ortak vizyona dönüştürme yeteneğine sahip, geçmişten aldığı derslerle geleceği yönlendirmeye odaklı yöneticilerdir şeklinde tanımlanabilirler (Çelik, 1997: 473). Bu değerlendirmeler ışığında okul müdürleri vizyoner liderlik davranışlarını kullanarak, öğretmenlere örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeleri konusunda öncülük etmelidirler. Literatürden verilebilecek örnekler de bu düşünceyi destekler niteliktedir. Eranıl (2014: iv) vizyoner liderliğin öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği; Deneri (2019: x) vizyoner liderliğin öğretmenlerin mesleki gelişimini olumlu yönde etkilediği ve Kaçmaz (2020: viii) vizyoner liderliğin öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkilediği; Özer (2009: iv) lider davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Görev kapsamı dışında, iş tanımında yer almayan tüm davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 2018: 35). Eğitimin artan öneminin, eğitimden beklentileri de arttırdığını, bunun da okulların her geçen gün çoğalan taleplerle karşı karşıya kaldığını ve başta teknoloji olmak üzere her alanda yaşanan hızlı değişim ve gelişmelerin, eğitimde de yeni arayışları gündeme getirdiğini ifade etmektedir (Demiröz, 2014: 33). Tüm bunlardan yola çıkarak okullarda, iş tanımının ve rolün gerektirmediği, iş sözleşmesinde doğrudan ya da dolaylı olarak yer almayan görev dışı davranışlar olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının (Demiröz ve Kavak, 2019: 506) sergilemesine öncülük edecek, okulları doğru ve uygun şekilde yönetilebilecek müdürlere ihtiyaç duyulduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin beklentileri de öğretmenlerin görevlerini daha kapsamlı bir şekilde yapmaları

yönündedir. Kısacası okul müdürleri öğretmenlerin okul hedeflerine kendilerini adanmış olmalarını ve fazladan katkılar sağlamalarını beklemektedirler (Demiröz, 2014: 33). Özdevecioğlu (2003: 129) örgütsel vatandaşlık davranışlarının akademik başarıyı olumlu yönde etkilediği ; Gökmen (2011: v) örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkiliğini önemli sayılabilecek düzeyde etkilediği bulgularına ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeleri bireysel anlamda kendilerinin performansının artmasını sağlarken bir yandan da okul çapında yani örgütsel olarak eğitim-öğretim hedeflerine daha kolay ve başarılı bir şekilde ulaşılmasına katkı sağlamaktadır. Yönetici, yeniliklerin nasıl ortaya çıktığını, örgütsel iklimin ne kadar etkili olduğunu, iyi bir düşüncenin meyvesini sağlamak için hangi adımların atılacağını bilir (Çiçek, 2010: 24). Görevinin gerektirdiği sorumlulukları bilen, yöneticilik işinde iyi olan ve işini yaparken tutarlılık gösteren bir liderle çalışmak, çalışanlar üzerinde hiç şüphesiz olumlu duygular yaratacaktır (Çiçek, 2010: 23). Bu bağlamda okullarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının gerçekleşmesinde okul müdürleri önemli bir yer tutmaktadır denilebilir. Ulaşmaları gereken belli amaçları olan organizasyonlar olarak nitelendirilebilecek eğitim kurumlarının doğru ve uygun şekilde yönetilmeye ihtiyaç duydukları ve yönetim anlayışıyla, örgütsel vatandaşlık davranışlarının birbiriyle etkileşim halinde oldukları söylenebilir (Huda, Chairunnisa, ve Utami, 2020: 356-357).

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayıp yordamadığı konusu araştırmanın yoğunlaştığı temel konudur ve yurt içinde daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde vizyoner liderlik konusunun daha önce de ele alındığını fakat Kaçmaz (2020) tarafından vizyoner liderliğin öğretmen motivasyonunu pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılan bir çalışma yapıldığı; Seyidoğlu (2020) tarafından vizyoner liderliğin öğretmen performansını olumlu yönde etkilediği bulgusunun elde edildiği bir çalışma yapıldığı; Öztürk (2008) tarafından okul iklimi kavramlarıyla vizyoner liderlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunun tespit edildiği çalışmalar yapıldığı gözlenmiştir. Yukarıda da ifade edildiği gibi okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayıp yordamadığına Türkiye’de sınırlı sayıda değinildiği söylenebilir. Ayrıca çalışmanın ilkökul, ortaokul veya lise olarak ayrılmadan her bir kademedeki öğretmeni ele alması açısından da yapılan çalışmalardan ayrıldığını gösterdiği söylenebilir.

Çalışmanın sonunda elde edilen bulgulara göre gelişen dünyamızda liderliğin bize nasıl yön verdiğini, olumlu ya da olumsuz olarak üzerimizdeki etkisini bir kez daha gözden geçirmiş olacağız. Bu araştırma okul yöneticilerine öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırmalarının okul üzerinde ne gibi etkileri olacağı konusunda fikir verebilir, aynı zamanda vizyoner liderlik düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye ışık tutarak, vizyoner liderlik tarzını belirlemenin öğretmenler üzerinde bırakacağı etkiler doğrultusunda ortaya çıkabilecek olumlu gelişmelerin ipuçları ortaya konulabilir. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi yapılan çalışmalar incelendiğinde vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olarak çok kez çalışıldığını fakat iki konunun beraber çalışıldığı bir araştırmaya rastlanmadığını gözlemlenerek, bu değişkenler üzerinde çalışarak alan yazına katkı sağlamak amacı güdülmektedir.

1.4. Varsayımlar/Sayıtlar

1. Çalışmada yer alan öğretmenler gerçek ve içten cevaplar vermişlerdir.

1.5.Sınırlılıklar

1. 2021-2022 yılı ile sınırlıdır.
2. İstanbul ili, Anadolu yakası kamu okulları ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Yöneticilik: Diğer bireylerin yaptığı işler doğrultusunda örgütünü başarılı bir şekilde hedefe ulaştırmayı becerebilme sanatıdır (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2007: 175).

Liderlik: Bir mevki ya da öncelik olmaktan çok bir tür hizmet olarak görülebilecek, yaşamımızın her adımında fark yaratmamızı sağlayacak bir anahtardır (Baltaş, 2018: 123-124).

Vizyoner Liderlik: Bireyleri topyekûn cezbederek, onların geleceği kestirebilmelerine vesile olmak yoluyla, başarıya ulaşabilecekleri adımlar atmalarına rehberlik edebilmektir (Çelik, 1997: 470).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bireylerin görev tanımlamalarının haricinde, karşılığında bir ödül beklemeden, iş birliği yaparak ve sonucunda başarıyı getiren bütün davranışların toplamıdır (Bateman ve Organ, 1983'ten akt; Çetin ve Metlilo, 2020).

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ALAN YAZIN

Bu bölümde vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Yönetim Kavramı

Yönetim, insanların işbirliği yaparak ortak amaçlarını gerçekleştirmek istedikleri her yerde ve zamanda karşımıza çıkma ihtimali olan bir olgudur ve bu sebeple de insanlık tarihinin başlangıcına kadar dayandığı ifade edilebilir (Şimşek ve Çelik, 2018: 3-4). Eren'e (2011: 3) göre yönetim konusunda birçok tanımlama bulunmasına rağmen hiçbir tanım için doğru tanım budur demek uygun olmaz denilebilir. Çünkü yönetim sadece insanla ilgili bir süreç olmanın dışında ayrıca parasal kaynaklar, hammadde, donanım gibi faktörlerin de etkisinin göz ardı edilemeyeceği bir süreci kapsamaktadır şeklinde ifade edilebilir.

Tüm bunlardan yola çıkarak ilerlediğimizde literatürde yönetimle ilgili birçok tanıma rastlayabileceğimizi söyleyebiliriz. Yönetim, yöneticinin yaptığı (Özalp, 2012: 3), ümitleri, arzuları, hırsları, gereksinimleri ve gayeleri birbirinden farklı olan kişilerin (Şahin, 2004: 524) tek başına yapılması zor veya imkânsız gibi görünen bir işi, bir araya gelerek oluşturduğu grup tarafından, güçlerini birleştirerek yani işbirliği yaparak, ortak bir amaç etrafında toplanması yoluyla çözüme ulaştırmasıdır şeklinde ifade edilebilir (Satıcı,1998: 2).

Eren'e (2011: 4) göre yönetim kavramı, yönetim fonksiyonlarını ele almak suretiyle de açıklanabilir denilebilir. Diğer bir ifadeyle planlama, örgütleme, liderlik ve kontrol etme aşamaları yönetim sürecini göstermekte ve yönetim kavramın ifade edilmesinde önemli yer tutmaktadır şeklinde ifade edilebilir.

Yönetim fonksiyonlarından liderlik aşamasıyla ilişkili olan karar verme sürecinin yönetim işlevini yerine getiren kişi ve grupları kapsaması nedeniyle yönetimin eğitimi verilmesi gereken mesleki, sanatsal ve bilimsel bir yönü olduğundan da söz edilebilir ve bu bağlamda yöneticilerden beklenen liderlik yeteneklerinin dikkat çekilmesi gereken önemli bir kavram olduğu ifade edilebilir. (Şimşek ve Çelik, 2018: 7).

2.2. Liderlik Kavramı

Liderlik olgusu, tarihçesi incelendiğinde antik dönemlerden günümüze kadar olan her süreçte, insanlar bir arada bulunduğu müddetçe iktisadi ve toplumsal yapılarına bakılmaksızın liderlik kavramı karşımıza çıkmaktadır denilebilir (Şahne ve Şar, 2015).

Liderliğin farklı bakış açılarıyla değerlendirilebileceği ve bu doğrultuda farklı ifadelerle açıklanabileceği söylenebilir (Güçlü, 2020: 3). Liderlik kelimesinin kökenine dikkat edildiğinde Anglosaksonlardan gelmekte olup, ‘yol’ ve ‘yön’ anlamını verdiği söylenebilir. Ayrıca liderlik kelime olarak Webster Amerikan Sözlüğünde 1828 yılında yer almış olmasına rağmen lider kelimesi 1975 yılında Samuel Johnson tarafından hazırlanan sözlükle ‘kaptan-kumandan’ olarak tanımlanarak literatüre girmiştir şeklinde ifade edilebilir (Aldair, 2005’ten akt; İbicioğlu vd., 2009: 3). Liderlik kelimesinin Türkçe anlamı incelendiğindeyse ‘önderlik, han, padişah, sultan’ gibi kelimelerle ifade edilebileceği söylenebilir (Güçlü, 2020: 5).

Liderlik kavramının karşımıza ilk çıktığı dönemlerde kurumla ilgili gereksinimleri karşılamaya odaklı olduğu düşünülürse aslında bir bilim olarak ifade edilmekten çok sadece bilgi birikimini oluşturmaktaydı denilebilir. Bu bağlamda 20. Yüzyılın liderlik adına önemli olduğu çünkü artık bilgi birikimi olmanın bir adım önüne geçerek bilimsel yönünün de belirtmeye başlandığı bir dönemdir denilebilir (Barker, 2001’den akt; Güçlü, 2020: 3).

Liderlik tek bir tanımlamayla sınırlandırılmamakla birlikte görüş açısı, bilgi birikimi ve kültüre göre değişkenlik gösterebilen disiplinler arası bir kavramdır şeklinde açıklanabilir (Güçlü,2020: 5). Liderliğin tanımını yaparken ‘lider ne yapar?’ sorusu düşünülmesi gereken önemli bir yere sahiptir (Karip: 1998: 444). Winston ve Patterson’ın (2006: 6-66) ifade ettiğine göre en büyük problemin liderliğin sıkıştırılmış kalıplar içerisinde anlatılmaya çalışılması olduğu, oysaki liderliği açıklarken geniş bir bakış açısıyla, birçok açıdan değerlendirmek gerektiğidir. Ayrıca bilim insanları, araştırmacılar çalışmaya ve yeni bilgilere ulaşmaya devam ettikçe de hiçbir zaman liderlik şudur demenin mümkün olamayacağı, çünkü kavramın sürekli kendini yenileyen bir süreç içerisinde olduğu da söylenebilir.

Liderlik, kurumlarına yeni ufuklar açabilme yeteneğine sahip olan liderlerin belirlediği yolda yürüebilme sürecidir şeklinde açıklanabilir (Acar, 2006: 5). Baltaş’a (2018: 123-124) göre liderlik, bir mevki ya da öncelik olmaktan çok bir tür hizmet olarak

görülebilecek, yaşamımızın her adımında fark yaratmamızı sağlayacak bir anahtardır şeklinde ifade edilebilir.

Liderlik, tüm kişiler tarafından saygı duyulan ve sahip olduğu yeterlikleri kabul görmüş bireylerin; ortak kararlar doğrultusunda oluşan fikirleri savunarak ve çevresindekileri bu fikirler etrafında toplayarak, istekle bu doğrultuda çalışabilme kapasitesini koruyabilmesidir denilebilir (Karcıoğlu ve Çelik, 2003: 13).

Uygun (2008: 5) liderlik tanımlarından yola çıkarak liderliği formal bir konuma sahip olmayan, aristokrasiye ve ya genetiğe bağlı olmayan, yöneticilikten farklı olarak nitelendirilebilecek, politik, kültürel ve vizyon sahibi olabilmekle birebir ilişkili bir kavramdır şeklinde açıklamaktadır şeklinde ifade edilebilir.

2. 3. Yöneticilik ve Liderlik

Akyüz'ün (2002: 111) belirttiğine göre yönetici olmanın anahtarı, insanlar üzerinde tesir bırakabilecek kabiliyetlerden olan liderliği yerinde ve doğru kullanabilmektir şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda yöneticilik ve liderlik kavramlarının eş anlamlı kelimeler olarak sınıflandırılmasına rağmen ana hatlarıyla birbirinden ayrıldıkları fakat diğer bir açıdan da birbiriyle etkileşmeleri suretiyle bir anlam karmaşasına sebep olan kavramlar olduğu söylenebilir (Çırpan, 1999: 1).

Günümüzdeki gelişmeleri takip ettiğimizde sürekli değişen ve kendini yenileyen bir süreç içinde olduğumuzu gözlemlemekteyiz. Bu bağlamda örgütlerin ayakta kalabilmek adına kendini geliştirmek zorunda olduğunu göz ardı edememekle birlikte lider olan kişilere ihtiyacın arttığını ifade edebiliriz (Kaçmaz, 2020: 12). Fakat Çırpan'ın (1999: 1) belirttiğine göre ihtiyaç duyulan ve başarıya ulaşmayı sağlayanın lider mi yönetici mi olduğu sorusunun yıllardır araştırıldığı ve halen de tam netlik kazanmamış bir ikilem olarak karşımıza çıktığı söylenebilir.

Şimşek, Akgemci, Çelik'e (2007: 175-179) göre yöneticilik, diğer bireylerin yaptığı işler doğrultusunda örgütünü başarılı bir şekilde hedefe ulaştırmayı becerebilme sanatı olarak ifade edilebilmekteyken, liderlik resmi yetkileri kullanmadan da fikirlerini bireylere kabul ettirip, bu fikirler etrafında insanları bir araya getirerek, işbirliği içerisinde ve gönüllü olarak başarıya ulaşmayı sağlayabilmektir. Bu bağlamda liderlik edebilme kapasitesi olmayan yöneticilerle karşılaşmak mümkün olabileceği gibi yöneticilik görevini üstlenemeyen liderler de karşılaşmak mümkündür şeklinde ifade edilebilir.

Sarioğlu Uğur ‘un (2014: 131) ifade ettiği üzere yöneticilik ve liderlik arasında sadece farklılıklar değil, aynı zamanda benzerlikler de bulunmaktadır. Yöneticilik ve liderlik arasındaki en dikkat çekici benzerliğin ait oldukları örgütü başarıya ulaştırmak olduğu ifade edilebilir (Tengilimoğlu, 2005: 3). Bu bağlamda liderin de yöneticinin de başarıyı hedefleyerek örgütünü yönetmeye çalıştığı söylenebilir (Korkut, 1992: 98).

Koçel’in (2011: 573-574) ifadesinde liderlik ve yöneticilik arasındaki farklılıkları şu şekilde açıklamaktadır.

- Yöneticilik bir meslek uygulamasıdır, liderlik ise insanları etkileyebilme ve harekete geçirebilme işidir.
- Yöneticilik formal bir organizasyon yapısı içinde gerçekleşir, liderlik için formal yapı şart değildir.
- Yöneticilik tanımlanmış hedeflere ulaştıracak işlerin en etkin şekilde yaptırılması ile ilgilidir, liderlik ise hedeflerin ve yapılacak işlerin belirlenmesi ile ilgilidir.
- Yöneticinin insanları etkileme aracı, bulunduğu pozisyona verilmiş olan yetki ve yaptırım uygulama hakkıdır, liderin insanları etkilemekte kullandığı araç ise kişisel özellikleri, davranışları, insanlara verdiği vizyon, güven ve ilhamdır.
- Yöneticinin görev tanımı vardır, liderin görev tanımı yoktur.
- Yöneticilik, eğitim, hesap kitap, ölçme, istatistik, yönetmelik, prosedürlere dayanan, bilimsel yanı ağır basan bir iş, liderlik ise insanları kendi istekleri ile davranışa sevk edebilme, insanlara ileriye bakarak ulaşmaya değer saydıkları hedefler verebilme yani ‘sanat’ yanı ağır basan bir iştir.
- Yöneticilik tanımlanan hedeflere ulaşma, liderlik ise değişim ve dönüşüm yapabilme işidir.
- Yöneticilik işletmenin ‘iç yapı ve dinamiklerine’, liderlik ise ‘işletmenin dış çevrenin yapı ve dinamiklerine’ bakabilme işidir.
- Yönetici ‘işleri doğru yapan’, lider ise ‘doğru işler yapan’ kişidir.

2. 4. Vizyoner Liderlik

2. 4. 1. Vizyon Kavramı

Vizyon kavramının kökeni eski olmakla birlikte Latince ‘Videre’ fiilinden gelmekte olan ‘Visio’ kelimesine dayandığı ve anlam olarak da uyanık olma, anlama, kavrama gibi kavramlara karşılık geldiği söylenebilir (Doğan, 2020: 92). Özkan (2020: 45) vizyonu, geleceğe dair karışık gibi görünen denklemlerin, algılanabilecek şekilde çözüme ulaştırılabilmesi ve bunu yaparken de ileriye görerek, hedefler belirleyerek ve gelecekle ilgili tahminler doğrultusunda adım adım ilerleyerek sonuca ulaşmaktır şeklinde açıklamaktadır .

Özdemir’in (2000: 38) ifadesine göre vizyon, bakış açısı, ileride neler yaşanabileceğini öngörebilme kabiliyeti şeklinde ifade edilebileceği gibi ileriye görebilmenin bir anahtarıdır ve örgütün olmayı hayal ettiği noktadır denilebilir. Buradan yola çıkılarak vizyon değişimin başlangıcı ve uzun soluklu planlar yapmanın başladığı noktadır şeklinde de açıklanabilir.

Vizyon, başarı kavramına odaklanması düşünülen, kolay anlaşılabilmesi açısından basit yönergeler içeren, paydaşları ortak bir noktada toplama özelliğine sahip olan ve örgütün varmayı hedeflediği noktaya ulaşmasına yardım eden adımlar serisidir. Bu bağlamda adımlar takip edilirken yönlendirici, coşkulu, farklı hamlelerle ilerlemek hedefe ulaşmayı daha kolay hale getirecektir denilebilir (Kılıç, 2010: 89).

Vizyon, liderin geleceğe dönük hayalini kurduğu, bu bakış açısıyla oluşturmaya çalıştığı, başarıya ulaşma yolunda planlayarak yürümeye çalıştığı yolu ifade etmektedir şeklinde açıklanabilir (Yordsala vd., 2014: 92). Literatürde vizyonu açıklarken en fazla karşılaşılan ve anahtar denilebilecek kelime gelecektir (Öztürk: 2008: 3).

Kaçmaz (2020: 12) vizyonu varmak istenen amaca ulaşmak adına takip edilen adımlar; Kalyoncu (2008: 24) ise vizyonu varmak istenen amaca ulaşmak adına takip edilen adımların nasıl ve ne şekilde atılarak yürütülmesi gerektiğine dair yapılması gereken organizasyondur şeklinde ifade etmektedir.

Özkan’ın (2020: 52) belirttiğine göre özetle; Vizyon,

- Gelecekle ilgili olmasına rağmen kehanet değildir.

- Misyonun yönü göstermemekle birlikte amacı ortaya koyması açısından ayrılır.
- Varsayımlar ve değer yargılarıyla dolu olan, gerçek olmanın dışında; arzu edilen geleceği göstermeyi hedefleyendir.
- Doğru veya yanlış olarak sınıflandırılmaz.
- Durağanlıktan uzak, içinde dinamizmi barındıran etkili bir süreçtir.
- Örgütün enerjisini, kapasitesini kullanması yönünde motive etmeye çalışan bir süreçtir.

2. 4. 2. Vizyoner Liderlik Kavramı

Baltaş (2018: 143-144) yöneticilik ve liderlik alanında büyük değişimler yaşanan bir süreç içinde olduğunu ifade etmekle birlikte eski liderlik anlayışına göre liderlerin iyi konuşmasını bilen, öğretme yeteneğine sahip, neyin ne şekilde yapılacağını söyleyen, gücünü göstererek astlarının uymasını bekleyen bir liderlik anlayışına sahip olduklarını, günümüzdeyse liderlerden ulaşılabilir, karşısındakini dinleyen, yerinde sorular sorabilme kapasitesi olan, çalışanları birey olarak kabul edip, farklılıkları bir bütün haline getirerek, astlarına örnek olabilen ve onların gönüllü olarak kendisini izlemesine rehberlik edebilen liderler olması talep edilmektedir. Bu bağlamda Yordsala vd'nin (2014: 93) da ifade ettiği üzere yeni nesil liderlik anlayışından yola çıkarak vizyoner lider olarak ifade edilebilen grup çalışması ruhunu taşıyan, çalışanlarını destekleyen, açık görüşlü, yeniliklere açık liderlere duyulan ihtiyaç artmaktadır denilebilir.

Stomer Zemel'e (1988: 31) göre örgüt içerisinde çalışanları açık, ulaşılabilir ve onlarda heyecan uyandırabilecek değerlerle etkileyebilen ve bu değerleri uygulatabilen liderler vizyon sahibi liderler olarak açıklanabilir şeklinde ifade edilebilir. En yaygın ifadeyle elindeki gücü kullanma kapasitesine bağlı olarak çevresini etkileyen kişi olan liderlerin, kendini yenileyen süreçte etkili olabilmek adına ileriye görme ve öngörebilme olarak tanımlanabilen vizyona sahip olması önemlidir. Vizyon sahibi liderler gelecek odaklı olmaktadır (Kaçmaz, 2020).

Çelik (1997: 470) vizyoner liderleri kesin kararlar alabilen, ufku açık, değişimi kendisine ilke edinmiş lider olarak açıklamaktadır şeklinde ifade edilebilir. Kinippenberg ve Stam'e (2014: 241) göre vizyoner liderler, geleceğe dönük amaçlarını gerçekleştirirken kolektif bir şekilde çalışabildikleri gibi çalışanlarıyla da iletişimlerini güçlü tutarak ve ikna kabiliyetlerini kullanarak, onları motive ederler. Bu bağlamda da

çalışanları üzerinde bir etki bırakarak, onları da yeni görüşlere açık olarak peşlerinden sürüklerler denilebilir.

McEwan (2018: 42-51) vizyoner liderleri gözlerindeki at gözlüğüne bağlı olarak görüş mesafeleri kısıtlanmış ve kafalarındaki tek odak noktası bitiş noktasına vararak yarışı tamamlamak olan yarış atlarına benzetmektedir. Buradan yola çıkarak vizyoner liderlerin onların başarıya ulaşmak adına motivasyonlarını düşürecek her türlü süreçten ve bireyden uzak durarak, içlerindeki inanca odaklanarak, dikkatlerinin dağılmasına izin vermediklerini ifade etmektedir. Tüm bunları dikkate aldığımızda McEwan (2018: 42-51) vizyon sahibi liderleri şu şekilde açıklamaktadır diyebiliriz.

- Kendilerini özel hissederler.
- Her daim hayata dair öngörülerini, hedefleri, çözümleri vardır.
- Olaylara farklı bir bakış açısıyla bakabilmeleri sebebiyle kimsenin göremediği detayları görebilirler.
- Nerede ve ne ölçüde rehberlik edeceklerini bilirler.
- İkna becerileri çok yüksektir.
- Kendilerini açıkça ifade ederler ve izleyenlerinin de kendilerini takip etmelerini sağlarlar.

2. 4. 3. Vizyoner Liderin Eğitim Örgütleri Açısından Önemi

Eğitim örgütleri tüm çalışanlarını kapsayacak biçimde net olacak direktiflere ihtiyaç duydukları gibi aynı zamanda direktifleri kolaylıkla oluşturabilecek, direktiflerin tüm çalışanlara hızla ulaşmasını sağlayabilecek, diğer kurumlarla işbirliği yaparken, kendi çalışanlarını da başarıya ulaşmak adına motive edebilecek ve bu yolda onlara yeterli güveni vererek kendilerini takip etmelerini sağlayabilecek yani vizyoner liderler olarak sınıflandırılacak liderlere ihtiyaç duyarlar (Ubaidillah, Chistiana, Sahrandi, 2019: 206) .

Durukan'ın (2006: 283-284) ifadelerinden liderlerin örgütlerine yeni ufuklar açabilen bireyler olduğu, bu sebeple de ileriye görme becerilerinin üst düzeyde olduğu anlaşılabilir. Birlikte bu becerileri sayesinde çalışanlarını kapasitelerinin üstünde çalışmaya ikna edebilmek gibi sihirli bir güçleri olduğundan söz edilebilir diyebiliriz. Bu bağlamda, bahsedilen becerilere sahip bir lider olan okul yöneticisi öğretmenlerinin tek tek sergileyecekleri potansiyelin, hep birlikte sergileyeceklerinden daha etkisiz

olacağını net bir şekilde ifade edebilen ve işbirliği halinde çalışmanın yararı konusunda onları ikna edebilen ve ortak bir vizyon etrafında öğretmenlerini toplayabilen liderlerdir. Çelik'e (1995: 48) göre vizyon eğitim yöneticisinin ufku görme anahtarıdır ve eğer belirli bir vizyonu yoksa ileriye görebilme ihtimali çok düşüktür. Bilge ise (2013: 13) başarı için bir kurum vizyonu, bu vizyonu oluşturabilecek yeterliliğe sahip vizyoner lider konumunda bir okul yöneticisi ihtiyacı vardır şeklinde belirtmektedir denilebilir.

Şişman'a (2002: 21) göre okul müdürünün, geleceği kestirebilen ve bu yolda etkili adımlar atabilen vizyon sahibi bir lider olarak önemi göz ardı edilemeyecek seviyededir. Bu bağlamda eğitim seviyesi ve öğrencilerin akademik başarısı adına, liderlik edebilen okul müdürleri başarının anahtarıdır şeklinde ifade edilebilir. Eğitimin sürekli kendini yenileyen ve devam eden bir süreç olması bağlamında, sadece bugünü değil yarını da etkilemesi sebebiyle eğitimde vizyoner liderlik bir şart olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim kurumlarında lider olarak görev yapan bireylerin, hem çalışanları arasındaki uyumu sağlamada hem de çalışanlarının diğer kurumlarla iletişimde bir köprü görevini görmekte olduğu ve bilgi akışının ilerleyişinde adeta bir rehber gibi yol gösteren konumunda buldukları anlaşılmaktadır denilebilir (Topal, 2020: 106).

Aksu'ya (2009: 478) göre birer eğitim kurumu olan okulların hedeflerine varmasının yolu vizyoner liderlik davranışlarını gösteren liderler tarafından yönetilmektir. Bu bağlamda eğitim camiasındaki liderlerin okulların vizyonun belirlenmesinde rolü önemlidir ve bu vizyonu oluşturmada kendileri de birer vizyoner lider olarak geleceği görebilme yeteneklerini kullanmalı ve başarıyı getirecek nokta atışlarda bulunmalıdırlar şeklinde ifade edilebilir.

Atkinson (2013: 3) eğitim kurumları olan okullarda, başarıya ulaşmanın en önemli faktörünün liderlik olmakla birlikte, liderlik olgusunun kurumlar arasında dikkat çekecek ölçüde bir farklılık yarattığı fakat başarıya ulaştıran liderlik olgusunun sınırlandırılabilir bir kavram olmadığı görüşünü savunmaktadır. Bu bağlamda farklı ufukları hedefleyen ve her daim kendini geliştirmek adına okuyan ve gelişime açık, vizyon sahibi liderlerin okul yöneticiliğinde önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır şeklinde yorumda bulunabilir denilebilir.

Babil'e (2009: 19) göre günümüzün değişen ve gelişen teknolojisinde bilgiye ulaşmak eskisi kadar zor olmamakla birlikte, eğitim kurumları olan okullara karşı olan beklentilerin de farklılaştığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda okulları yöneten

kişilere karşı da beklentilerin farklılaştığı söylenebilir ve burada yine karşımıza çıkan kavram vizyondur çünkü eğitim kurumları olan okulların başarıya ulaşması ve emin adımlarla ileriye yürümesi ancak onlara bu yolda rehberlik edebilme becerisine sahip, vizyon sahibi liderler aracılığıyla sağlanabilecektir.

2. 4. 4. Vizyoner Liderin Özellikleri

Babil'in (2009: 14) belirttiği üzere zarara uğramaktan korkmayan ve muvaffak olamamanın aslında muvaffakiyeti getirdiğini savunan vizyoner liderlerin, örgütlerini geleceğe emin adımlarla ulaştırırken sahip olmaları gereken belli başlı nitelikler vardır şeklinde ifade edebiliriz. Doğan'a (1999: 155) göre vizyoner liderlerin özellikleri şu şekilde sıralanabilmektedir:

Vizyoner liderler;

- Yorum yapabilme becerisine sahip,
- Analitik düşünebilen,
- Yaratıcı,
- Problem çözme becerisi olan,
- Varsayımlar üzerinde hızlı bir şekilde analiz yapabilen,
- Sağduyulu,
- Adil,
- Sözüne güvenilir,
- Zamanı etkili kullanabilen,
- Yenilikçi,
- Gayretli,
- Bugün ve yarın arasında köprü kurabilen,
- Kendini yenilemeye yatkın,
- İletişimi kuvvetli,
- Olumsuzluklara göğüs gerebilen,
- Yenilginin motivasyonunu düşürmesine izin vermeyen,
- Kendine güvenen,
- Risk alabilen,
- Alçakgönüllü

olan liderlerdir.

Bu tanımlamalardan yola çıkıldığında bireysel değerleri olan ve bu değerler doğrultusunda kendini motive edebilen, örgütlerinin muvaffak olabilmesi için büyük kararlılık gösterebilen, yaratıcılıkları üst seviyede olan, işbirliği halinde olmanın başarı üzerinde önemli bir payı olduğunu savunan liderler vizyoner liderlere özgü özelliklerin başında yer almaktadır şeklinde ifade edebiliriz (Bridge, 2003: 67)

2. 4. 5. Vizyoner Liderlik Boyutları

Alan yazın incelendiğinde vizyoner liderliğin alt boyutlarının araştırmacılar tarafından aynı şekilde ele alınmadığı görülmüştür (Koçer, 2021: 15). Kaçmaz'a (2020: 19) göre vizyoner liderlik, farklı hususların, adeta yap-bozun parçalarını oluşturması gibi bir bütün olduğunda anlamlı fakat bir parçanın eksik olmasında yarım kalmış olması şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda vizyoner liderliğin alt boyutlarını yap-bozu oluşturan, tek başına önemli fakat bir araya geldiklerinde anlamlı olan parçalara benzetmek mümkündür denilebilir.

2. 4. 5. 1. Vizyoner Düşünme

Yeyrek'e (2018: 60) göre Vizyoner liderleri, diğer liderlerden bir adım öne çıkaran en belirgin özellik kendilerinde bulunan planlı düşünebilme kabiliyetidir denilebilir. Bu bağlamda farklı ufuklara bakabilen vizyoner liderleri, diğer liderlerden farklı kılan şeylerin arasında karşılaştıkları durumlara herkesle aynı olmayan bir bakış açısıyla yaklaşabilmeleridir denilebilir (Babil, 2019: 13). Kaçmaz (2020: 20), Yeyrek (2018: 60) ve Babil (2009: 13) vizyoner liderlerin düşünme biçimlerinin önemini vurgulamaktadırlar.

Vizyoner liderler, yaşanan şeylerin altındaki asıl sebepleri kolay algılayabilen, ileriye görebilme konusunda başarılı olan liderler olarak fark yaratırlar şeklinde ifade edilebilir (Eranıl, 2014: 28). Şentürk'e (2019: 11) göre deneyimlerini detaylı bir şekilde çözümleyebilme, bu çözümlerden kendilerine yeni oluşumlar sağlayabilme yeteneğine sahip liderler vizyoner liderlerdir. Bu bağlamda yeniliklere açık, analiz ve sentez yapabilen, vizyon sahibi yöneticiler hem lider olarak hem de yönetici olarak farklılık yaratmaktadırlar denilebilir (Çelik, 1997: 467).

Tekin ve Ehtiyar'ın (2011: 4010) ifadelerinden vizyoner liderlerin geleceği görebilecek şekilde, yeniliklere açık bir bakış açısıyla, örgütlerini başarıya ulaştırma yolunda bir rehber edasıyla, etkili bir vizyon oluşturmalarının kendilerini ön plana çıkaracak etkili

özelliklerinin arasında olduğu anlaşılmaktadır denilebilir. Bu bağlamda Kaçmaz (2020: 20)düşünme kabiliyetinin, vizyon oluşturmada çok önemli bir konumda olduğunu ifade etmektedir denilebilir.

Özeroğlu (2019: 19) vizyoner liderleri başarıya ulaşma yolunda yeni fikirler ortaya koyan, bu fikirleri analiz ederek, iş birliği halinde tüm paydaşları bu konu üzerinde yoğunlaşma yolunda rehberlik eden bireylerdir şeklinde açıklamaktadır denilebilir. Bu bağlamda Özeroğlu'na (2019: 19) göre vizyoner liderleri düşünce boyutunda ekip arkadaşlarıyla güçlü bir iletişim kurarak, onlara değerli olduğunu hissettirerek, iş birliği halinde, başarıya ulaşma yolunda emin adımlarla ilerlemekte olan liderlerdir şeklinde ifade etmektedir denilebilir.

2. 4. 5. 2. Eylem Eğilimli Olma

Bulut ve Uygun'a (2010: 34) göre vizyoner liderlerin birçok özellikleri olmasının yanı sıra, vizyon sahibi liderler değişimlerden korkmadan, gerektiğinde tehlikeleri göze alabilen, olumsuzluklardan kendilerine ders çıkararak önlerine bakabilen liderler olarak başarıya ulaşmayı hedefler. Bu bağlamda vizyon, ulaşmak istenen hedefe ulaşma konusunda istikrarlı bir süreci devam ettirmeyi ve sürekli başarılı olma hissiyatını beraberinde getirerek, liderlere ve çalışanlara bu doğrultuda çalışma isteği sağlar (Kalyoncu, 2008: 23). Önen ve Kanayran'a (2015: 44) göre liderleri örgütteki ekip arkadaşlarıyla iletişim içerisinde bulunarak, onlara güven vererek ve onları motive ederken kilit bir noktada bulduklarını bilerek başarıya giden yolda emin adımlarla ilerleyen bireylerdir şeklinde ifade etmektedirler denilebilir.

Eylem odaklı olma alt boyutunda dikkat çekecek en önemli kriterin vizyon sahibi bir liderin, ekip arkadaşlarını vizyon oluşumunda sürecin içinde tutarak, onlara yetki vererek, kendilerinin de içinde bulunduğu bu süreci daha da sahiplenmelerini sağlayarak, başarıya iş birliği halinde ulaşmalarıdır (Özeroğlu, Koçyiğit, 2020: 15).

2. 4. 5. 3. Geleceği Resmetme

Özeroğlu ve Koçyiğit'e (2020: 15) göre vizyoner liderlerin amacı ileride karşılaşma ihtimali olan gerek olumlu gerekse olumsuz tüm seçenekleri analiz ederek, konuyla ilgili farklı görüşler ortaya koyabilmek ve gerektiğinde risk alarak iddialı projeler ortaya koyarak, ileriye yatırım yapmaktır. Tekin ve Ehtiyar (2011: 4010) bu konuyla ilgili olarak vizyoner liderlerin, ekip arkadaşlarıyla birlikte geleceği başarıya ulaştıracak

şekilde resmetmeye çalıştığı ve resmettikleri geleceğe başarıyla ulaşabilmek için de işbirliği yaparak çalıştıklarını ifade ettikleri söylenebilir.

Kalyoncu 'nun (2008: 23) ifadelerinden vizyoner liderlerin, vizyon belirlemedeki kriterlerini kurumlarını gelecekte görmek istedikleri yere göre şekillendirdiklerinin anlaşılacağı söylenebilir.

Vizyoner liderler, kurum vizyonlarını oluştururken; sürekli gelişen ve değişen teknolojiyi akıllarından çıkarmamalı ve bu sebeple de hep ileride varmak istedikleri noktayı düşünerek hareket etmelidirler şeklinde ifade edilebilir (Çelik, 2011: 1). Özeroğlu'na (2019: 21) göre bir lider korkusuzca, kararlı hamlelerle, gelecekte olmayı arzuladığı başarılı noktada olabilmek adına ciddi projelere imza atabiliyor ve kurumunun vizyonunu bu doğrultuda yönlendirebiliyorsa ve önceden bir sonraki pozisyonunu algılayabiliyorsa geleceği resmedebilen bir vizyoner liderdir denilebilir.

2. 4. 5. 4. Değişime Açık Olma

Kaçmaz'a (2020: 22) göre değişime açık olma becerisi vizyoner lider için olmazsa olmaz sayılabilecek kabiliyetlerdendir. Çünkü günümüzde teknoloji sürekli kendini yenilemekte ve bu da toplumun her alandaki beklentilerini arttırmaktadır ve bu artan beklentilere cevap verebilmek adına liderlerin de kurumunu ileriye taşıyabilecek vizyonlar doğrultusunda sürekli kendini yenileyerek sürece dahil olması gerekmektedir denilebilir.

Örgütlerin de başarıya ulaşabilmeleri adına sürekli kendini yenileyen bir süreç içerisinde bulunmaları örgütün yararına olmakla birlikte, örgüt çalışanlarının da bu sürece ayak uydurabilmek için öğrenmeyi asla bırakmadan süreci devam ettirmeleri ve bu algının devam edebilmesi için de yenilikçilikten asla vazgeçmeyen bir lider olan vizyoner liderlerle işbirliği yapmaları gereklidir (Tekin ve İhtiyar, 2011: 4010). Bu bağlamda Bulut ve Uygun'un (2010: 33) vurguladığı gibi yenilik taraftarı ve değişim olgusunu hayatının parçası haline getirebilmiş liderler vizyoner liderlerdir denilebilir.

Vizyoner liderler için vizyon oluşturulduktan sonra hep aynısı kullanılan bir kavram değil aksine gerektiğinde değiştirilmesi gereken ve ihtiyaç olan değişim adına yeri geldiğinde risk alınması uygun kabul edilen bir kavramdır (Şentürk, 2019: 12). Bu bağlamda vizyoner liderler vizyonu oluştururken gelişmelerle birlikte vizyonun da

sürekli değişme ihtimali olduğunu akıllarından çıkarmamalı ve bu doğrultuda bir yol izlemeyi kendilerine ilke edinmelidirler (Çelik. 2011: 1).

2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Bireylerin görevleri dışında gerçekleştirdikleri davranışlardan oluşan bu kavramın her zaman araştırmacıların ilgilendiği bir kavram olarak kalması, örgüt çalışanlarının gelişen teknolojiye ayak uydurması, çalışanların yaratıcılığını ve verimini artması gibi alanlarda örgütü pozitif anlamda etkilemesinden kaynaklandığı ifade edilmektedir denilebilir (Bitmiş vd., 2014: 3). Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu (2009: 137) örgütsel vatandaşlık konusunun 1930’lu yıllarla birlikte araştırılmaya başlanmasıyla birlikte bir kavram olarak literatürde yerini alması 1980’li yıllara dayanmaktadır şeklinde ifade etmektedirler.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili birçok açıklama olduğu göze çarpmaktadır (Bektaş, 2021: 18). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, bireyin görev tanımının dışında, isteyerek, sonucunda örgüte yarar sağlayacak ve bu davranışından dolayı her zaman resmi olarak ödüllendirilmeden yapmış olduğu ekstra rol davranışlarıdır şeklinde ifade edilebilir (Alper-Ay, 2018: 5). Yücel’e (2008: 27) göre örgütlerde insanlar uyum içinde çalışırlar ve çoğunlukla işverenin psikolojik durumu ve bu durum karşısında çalışanlara karşı tutumu örgütsel performansı etkiler ve de zorlamalar, prosedürler örgütün etkililiği üzerinde olumlu etki bırakmazken, tam tersi prosedürlerin yeri geldiğinde uygulanmaması örgüt üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Bu bağlamda klasik iş tanımı yerine örgüt ve birey yararı ön planda tutularak sergilenen davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluştururlar diyebiliriz.

Acar (2006: 3) örgütsel vatandaşlık kavramını yöneticilerin işlerini kolaylaştırmaya yarayan, görev tanımının dışında, çalışanların isteyerek, zamanını verimli kullanma, örgüte yeni katılanlara yardımcı olma, kimseye haksızlık etmeden işini yürütme gibi sergilediği tüm davranışların toplamıdır şeklinde açıklamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket, sivil erdem gibi kavramları da kapsayacak bir şekilde açıklanabilmektedir (Bolat ve Bolat, 2008: 78).

Kılınç’a (2012: 10) göre örgüt çalışanlarının kurumda yapması gerekli işlerin dışında gönüllü olarak bireysel anlamda sergiledikleri ve örgüte başarı getiren her sorumluluk örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanabilir denebilir. Şeşen ve Basım’a (2010: 171) göre örgüt çalışanlarının örgüte bakış açıları ve birbirlerine karşı olan bakış

açıları örgütü olumlu ya da olumsuz anlamda etkileme ihtimaline sahip olması bakımından önem taşımakta ve örgütsel vatandaşlık davranışının bulunduğu kilit nokta bir kez daha gözler önüne serilmektedir şeklinde ifade edilebilir.

Korkmaz ve Arpacı'nın (2009: 2432) ifadelerinden örgütsel vatandaşlık davranışlarını tanımlamada iki faktörün ön plana çıktığını, bunlardan birinin bu tarz davranışların çalışanlardan yapılması beklenen davranışlar olmadığını, diğerinin de bu davranışlar gerçekleştiğinde dolaylı olarak örgütü başarıya yönlendirerek, yarar sağladığını göstermektedir şeklinde açıkladıkları söylenebilir.

Tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak Organ'ın da (1997: 87) belirttiği üzere örgütsel vatandaşlık davranışları aslında belli bir amaç güdülmeden, tamamen içgüdüsel olarak bireylerin kendiliğinden sergilediği davranışlar olup, ilk hedef örgütü başarıya götürmek değildir, aslında örgüt bu durumdan tamamen rastlantısal bir şekilde olumlu olarak etkilenmektedir şeklinde ifade edilebilir.

2. 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Aktepe'ye (2021: 59) göre özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem örgütsel vatandaşlık davranışlarının beş alt boyutunu oluşturmakta olup, örgütsel vatandaşlık davranışları bu boyutlar doğrultusunda incelenebilir şeklinde belirtmektedir.

2. 6. 1. Özgecilik

Belenkuyu ve Yücel (2017: 339) alan yazın incelendiğinde bu kavramın Türkçe'ye farklı kişiler tarafından, farklı kelimeler kullanılarak çevrildiğini bu sebeple özgecilik kavramı yerine yardımlaşma, diğergamlık, altruizm gibi ifadelerinde karşımıza çıkabileceğini belirttikleri ifade edilebilir.

Özgecilik, örgütte, görevle ilgili çıkan herhangi bir problemde, gönüllü ve karşılıksız olarak, yardım etmek amacıyla gösterilen davranışlar bütünüdür (Belenkuyu ve Yücel, 2017: 339). Bir diğer ifadeyle özgecilik yüz yüze, doğrudan yapılan yardım davranışıdır şeklinde ifade edilebilir (Polat, 2007: 66).

Demirel, Seçkin ve Özçınar'a (2011: 37) göre özgecilik, örgütteki paydaşların karşılaştıkları herhangi bir olumsuzlukta, herhangi bir karşılık beklemeden birbirine yardımcı olabilmesi, yeri geldiğinde birbirlerinin işini yapabilmesi, işbirliği içerisinde bulunarak farkında olmadan da olsa örgüte pozitif anlamda katkı sağlayabilmektir şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda örgüte pozitif etki eden özgecilik boyutu, örgüt

çalışanlarının aralarına yeni katılanları süreç ve işleyiş hakkında bilgilendirmeleri suretiyle onların ortama ayak uydurmalarına yardımcı olmaları şeklinde ifade edilmektedir denilebilir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 139).

2. 6. 2. Vicdanlılık

Sezgin'e (2005: 323) göre öğretmenlerin okula zamanında gelerek, çalışma zamanlarını aktif kullanmaları ve bu bağlamda öğretimde akademik öğrenme zamanını arttırmaları vicdanlılık boyutu şeklinde değerlendirilebilir. Bir diğer ifadeyle her durumda işlerinin başında olmaya çalışarak, işe zamanında giden kişiler vicdanlı olma davranışı sergilemekte olan bireylerdir şeklinde ifade edilebilir (Bektaş, 2021: 28).

Çetin'e (2011: 28) göre vicdanlılık bireyin çalıştığı kurum içerisinde, herhangi bir görev tanımını olmadan, kendi isteği doğrultusunda ve birisinin zorlamasıyla değil de kendi doğruları için bu şekilde davranışlar gösterdiğini kanıksayarak, bu durumu içselleştirmesidir şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda örgüt çalışanlarının görev tanımını olmadan, isteyerek göstermiş olduğu davranışlar vicdanlılık boyutunun sihirli anahtarıdır şeklinde tanımlanabilir (Basım ve Şeşen, 2006: 87).

Karacaoğlu ve Güney (2010: 140) vicdanlılık boyutunda sergilenen davranışları çalışanların aksatmadan işe gelmeleri, iş yerinde zamanlarını verimli kullanmaları, işyeri kurallarına uyarak etkili bir şekilde çalışma sürelerini geçirmeleri şeklinde sıralamaktadır şeklinde ifade edilebilir.

2. 6. 3. Centilmenlik

Bireyler arasında gerginlik yaratacak olumsuzlukları tolere etmeye çalışarak, çıkan çatışmaları önlemek ve öğrenciler arasındaki sorunları gidermek amacıyla rol alma davranışı centilmenlik boyutu olarak ifade edilebilir (Özdevecioğlu, 2003: 121). Centilmenlik, sportmenlik ve gönüllülük olarak da adlandırılmaktadır ve örgütteki kişilerin karşılıklı saygı çerçevesinde, önemli olmayacak nitelikteki problemlerden yakınmadan, iş birliği içinde, olumsuzlukları olumluya dönüştürdükleri her durum centilmenliği ifade eder şeklinde açıklanabilir (Şayir, 2015: 35).

Çetin'e (2011: 33) göre centilmenlik örgüt paydaşlarının birbirine karşı sabırlı davranarak, zaman zaman birbirlerini tolere edebilmeleri ve zamanlarını yaşanan olumsuzluklara odaklanmak yerine tam tersi olumsuzluklardan ders çıkararak, bu olumsuzlukları gerek kendi gerek örgütleri adına olumluya çevirmeye çalışmalarını

ifade etmektedir denilebilir. Bu bağlamda çalışanların işyerlerinde her daim olumlu şeylerle karşılaşamayacaklarını bilerek, kendilerini her türlü duruma hazırlamaları ve her şartta ellerinden gelenin en iyisini yapmaya odaklanarak çalışmalarını devam ettirmeleri centilmenlik alt boyutunu anlamlandıracak en etkili örneklerdendir şeklinde ifade edilebilir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 141).

2. 6.4. Nezaket

Nezaket, bireyin bir sorunla karşılaşmasını önlemek adına ortaya çıkabilecek bütün öngörülerini kapsar. Kendilerini etkileyebilme olasılığı olan eylemlerde bulunmadan önce ihtiyaçları olabilecek şeyi fark etmelerini sağlar (Podsakoff vd., 2000: 518).

Özdevecioğlu'na (2003: 122) göre herkese adil bir şekilde davranarak, kişi ayırt etmeden ve herkesle eşit mesafede durarak, iş birliği halinde bulunmak nezaket kurallarının önde gelen prensiplerindendir şeklinde ifade edilebilir. Nezaket, bireylerinin işyerinde yapacağı davranışları sergilerken bir akıl süzgecinden geçirerek hareket etmeleri ve olumsuz sergilenecek bir davranışın paydaşlar üzerinde bırakacağı hissiyatın yarattığı etkileri ve bu etkilerden örgütün nasıl etkileneceğini tahmin ederek davranmalarını ifade etmektedir denilebilir (Çetin: 2011: 31).

Karacaoğlu ve Güney (2010: 140) örgüt çalışanlarının olası olumsuz durumlar hakkında iletişim halinde olmaları, bu durumda izlenecek ortak bir yol belirlemeleri ve her durumda birbirleriyle etkileşim kurmaları nezaket alt boyutunun ilkelerindedir şeklinde ifade etmektedir denilebilir.

2. 6. 5. Sivil Erdem

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini arttırması açısından hem bireysel, hem de okul örgütü anlamında önemli olan, hizmet içi eğitim programlarına katılım, mesleki yayın, bilimsel gelişmelerin takibi, yeni yöntem ve tekniklerin kullanılması gibi davranışların bütünü sivil erdem boyutunu ifade eder denilebilir (Sezgin, 2005: 323).

Çetin'e (2011: 33) göre sivil erdem alt boyutundaki ilkeler örgütün geleceğini ve çevrenin örgüte bakış açısını güçlendirecek şekilde davranışlar sergileyerek, bu durumdan hem bireysel hem de örgüt anlamında kazanç sağlayabilmektir şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda örgütün kendini yenileme sürecinde, başarıyı arttırma adına yapılacak her türlü kişisel gelişim verimliliği arttırmakla birlikte örgüte katkı da

sağlamakta ve toplumun gözünde örgütün kalitesinin de yükselmesine yardımcı olmaktadır şeklinde ifade edilebilir. (Acar, 2006: 9).

Seminer, hizmet içi eğitim, toplantı gibi tüm etkinliklere katılım sağlama (Özdevecioğlu; 2003: 122); alanla ilgili olan mesleki yayınları takip etme (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 141) ve bu bağlamda tüm bunların örgüt üzerinde olumlu etkiler yarattığını bilerek, bu bilinçle hareket etme süreci sivil erdem alt boyutunun gerekliliğini bize kanıtlamaktadır denilebilir.

2. 7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etki Eden Faktörler

Belenkuyu ve Yücel (2017: 341) 1980’li yıllardan beri üzerinde yoğun bir şekilde çalışılan örgütsel vatandaşlık davranışları kavramının hangi durumlardan etkilendiği ile ilgili çalışmaların da devam ettiğini belirtmektedir. Erdoğan (2018: 39) bu konuyla ilgili olarak bu zamana kadar araştırmacıların bireysel değişkenlere daha fazla odaklandığını fakat son yıllarda yapılan çalışmaların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde örgütsel değişkenlere de odaklanılması gerektiğini göstermektedir şeklinde ifade etmiştir.

2. 7. 1. Bireysel Faktörler

Organ’ın (1997: 85) belirttiği üzere örgütsel vatandaşlık davranışları adına söylenebilecek en belirgin özellik kişinin isteği doğrultusunda gerçekleşmesidir. Bu bağlamda araştırmacıların çoğunluğu bireysel faktörlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yoğun bir etkisi olduğunu düşünmektedirler şeklinde ifade edilebilir (Erdoğan, 2018: 40). Demiröz (2014: 19) bireysel faktörlerin kişilerin işi gerçekleştirme ve gerçekleştirme sürecine bakış açılarını ortaya koyduğunu vurgulamaktadır denilebilir.

2. 7.1.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireyin doğum itibarıyla sahip olduğu ve sonradan çevresi vasıtasıyla kazanım sağladığı kendine has duygu ve düşünce kalıplarındır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 3). Erdem vd’ ne (2009: 106-107) göre kişilik insanın nasıl bir yaşantı sürdürdüğünün kanıtı, diğer bireylerle olan ilişkilerinde sergilediği tutumdur. Bu bağlamda da insan yaşantısının orta noktasında yer alan iş hayatında ve dolaylı olarak örgütün işleyişinde de kişiliğin önemi göz ardı edilemeyecek bir öneme sahiptir şeklinde ifade etmektedir denilebilir.

Najafi ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmada dışadönüklük, geçimlilik, bilinçlilik, açıklık olarak belirtilen kişilik boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir(akt; Alper Ay, 2018: 27). Bu bağlamda neşeli, cana yakın, azimli, hırslı, titiz, alçak gönüllü, samimi, işbirlikçi, yaratıcı, problem çözme becerisi yüksek, yenilikçi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin örgütsel vatandaşlıklarını daha fazla sergiledikleri ifade edilebilir(Alper Ay, 2018: 26).

Poyraz ve Aksoy'a (2010: 186) göre bireylerin hayat görüşü, çevresindeki insanlarla olan ilişkileri, bu ilişkilerin oluşumu ve sürekliliğindeki tutumu örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla doğrudan ilişkilidir şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda dış çevreye ve sosyal uyaranlara karşı olan tutum, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini sağlayabileceği gibi tam tersi şeklinde de karşımıza çıkabilmektedir şeklinde ifade edilebilir (Kamer, 2001: 16). Özkan'a (2012: 56) göre bireylerin zorluklarla mücadele edebilmeye karşı olan direnci onların hayata karşı olan duruşlarını da sergilemektedir şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda iyimser olan bireyler hayata olumlu bakabildikleri gibi, işlerindeki zorluklarla mücadele edebilme anlamında da iyimser bir bakış açısıyla, ellerinden gelenin en iyisini yaparak işlerinin sürekliliğini devam ettirebilmekte ve başarıya ulaşabilmektedirler denilebilir.

2. 7. 1. 2. Demografik Özellikler

Alan yazın incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanmadığı (Alper Ay, 2018: 29) fakat aynı demografik özelliklerle ilgili farklı araştırmalarda farklı sonuçların tespit edildiği de söylenebilmektedir şeklinde ifade edilmektedir (Demiröz, 2014: 19).

Karaman ve Aylan (2012: 43) yapmış oldukları çalışmalarında bireylerin yaş ve kıdemlerinin örgüte olan bağlılıklarını arttırarak, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini tetiklediğini ifade etmektedirler. Bunun yanı sıra Podsakoff vd.(2000: 527) yapmış oldukları araştırmalarında cinsiyet ve kıdem açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmişlerdir.

2. 7. 2. İş Özellikleri

İşyerinde çalışanların sorumluluk alarak, yeteneklerini kullanarak ve sergiledikleri davranışlar konusunda dönütler sağlanarak işlerini yapmalarının sağlanması, işlerine olan bakış açılarını etkilemektedir (Erdoğan, 2018: 42). Podsakoff vd 'i (2000: 531) iş özellikleri olarak ele alınan, işle ilgili dönütler alınması ve iş tatmini konusunda yaptıkları araştırmalarda bu kavramlarla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarının işin özelliklerinden etkilendiği yapılan çalışmayla desteklenmiştir şeklinde bir ifade kullanılabilir.

2. 7. 3. Örgütsel Özellikler

Poyraz ve Aksoy (2010: 185) örgütsel özelliklerin, örgüte bağlılık, örgütsel vizyon, örgütsel adalet gibi açılardan incelenebileceğini ifade etmektedir. Özkan (2012: 59) örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla örgütsel özellikler arasındaki ilişkilerin karmaşıklığını dile getirmektedir denilebilir. Erdoğan (2018: 42) örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel biçimselleştirme, örgütsel değişmezlik, personel mesafesi, güç desteği kavramlarıyla arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade etmekle birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışının gruba bağlılık kavramını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Bu tespitlere Podsakoff ve arkadaşlarının (2000: 543-545) çalışmalarından yola çıkılarak vardığını ifade etmektedir.

2. 7. 4. Lider Davranışları

Liderler; belirlenen vizyona ulaşılması yolunda, örgütün etkililiği, gelişen, değişen dünyaya uyum gösterilebilmesi açısından çalışanlarının etkin olarak, başarılı ve verimli çalışmasını, kendilerini geliştirmesini, belirlenen görev ve ödevlerinden ayrı olarak ekstra çabalar göstermesini yani örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesini beklemektedirler denilebilir (Erdoğan, 2021: 1-2). Kale'ye (2015: 105) göre liderin çalışanların üzerinde etkisi göz ardı edilemeyecek önemdedir. Bu bağlamda çalışanların örgütlerine karşı görüşlerini ve çalışma ritimlerini etkileyecek seviyede olan unsurların başında liderleriyle olan iletişimi gelmektedir şeklinde ifade edilebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları liderlik tarzlarıyla doğrudan ilişkili olmakla birlikte lidere duyulan güven ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda çalışanlar kendilerini yönetenlere ne ölçüde güven duyarlarsa, kuruma karşı olan bağlılık seviyeleri o kadar

artar ve bağıllık arttıkça o derecede motivasyonları artar ve bu durumda da farkında bile olmadan örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilerler denilebilir (Dinç Özcan vd., 2012: 3).

Tek taraflı olmayan, akli selim, iletişimi kuvvetli, güven veren liderler çalışanlarının görev tanımının dışında yapacağı tüm davranışlar üzerinde olumlu etkiler bırakabilirler (Poyraz ve Aksoy, 2010: 186). Başka bir ifadeyle Özkan (2012: 58) çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemesinin yolu liderin gerçek anlamda liderlik edebilmesi esasına dayanmaktadır şeklinde ifade edilebilir.

İletişime açık, fikir alışverişi yapabilen, çalışanlarını sorumluluk almaları konusunda cesaretlendiren, güven duyulan lider yöneticilerin örgütlerinde örgütsel vatandaşlık davranışları daha fazla sergilemektedirler (Demiröz, 2014: 23).

2.8.Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Eğitim Örgütlerine Yansıması

Huda, Chairunnisa ve Utami'ye (2020: 356-357) göre eğitim kurumları amaçlarına ulaşmaları gereken belli amaçları olan organizasyonlardır. Başta teknoloji olmak üzere birçok alanda olduğu gibi eğitimde de her gün yenilikler olmaktadır ve bu da beraberinde okullarda görev tanımının ötesinde çalışmaya istekli ve değişimlere açık öğretmenlere ihtiyacı doğurmaktadır. Lavy'nin (2019: 2) belirttiğine göre lider desteği öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla kullanmaları konusunda onları cesaretlendirmekte ve bu konuda daha fazla çaba ve zaman harcamalarına yardımcı olmaktadır denilebilir. Oplatka (2006), öğretmenlerin öğrenci yararına yönelik, belli bir gruba yönelik, meslektaşlarına yönelik, okul örgütüne yönelik olmak üzere dört farklı örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediklerini ifade etmektedir. Örneğin, öğretmen ders harici zaman diliminde öğrencisiyle ilgilenerek, sorunlarla karşılaşma ihtimaline karşın tedbirler alıyorsa öğrenci yararına; vermiş olduğu ödevleri düzenli ve zamanında kontrol ediyor, değişime açık bir rol model oluyorsa belli bir gruba yönelik; etkinliklerini zümreleriyle paylaşıyor, iş arkadaşlarıyla iletişim halinde işbirliği yapıyorsa meslektaşlarına yönelik; sorumluluk alanında olmamasına rağmen okulla ilgili vazifeleri üstlenip, kendini ve örgütünü geliştirmek adına eğitimlerle kendini yenileyebiliyorsa örgütüne yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları sergiliyordur şeklinde açıklanabilir (akt; Şayir, 2015: 39-40).

Yılmaz' a (2019: 36) göre çalışanların kendi arzularıyla meslektaşlarına yardımcı olarak, onları düşünmesi örgüte fayda sağlayan ve örgütsel vatandaşlık davranışının

özgecilik boyutunu örneklendirecek davranış biçimidir şeklinde ifade edilebilir. Karacaoğlu ve Güney'e (2010: 139-141) göre okuldaki tecrübeli öğretmenlerin stajyer öğretmenlere deneyimlerini aktarması onların kuruma uyum sağlaması için onlara destek sağlaması örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutuna; iş arkadaşlarını olası problemlere karşı bilgilendirerek, ihtiyaç olunan zamanlarda idarecilere, öğrencilere ve velilere bilgi vermesi nezaket boyutuna; gerekli olmadıkça okula gelmemezlik yapmamaları, derslere vaktinde girerek, vakitlerini etkili kullanmaları vicdanlılık boyutuna; yaşanan sorunlara rağmen ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaları centilmenlik boyutuna; yeniliklere açık olarak kendilerini geliştirmek adına eğitim almaları sivil erdem boyutuna örnek olarak verilebilir.

Oplatka (2006) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık sergilemelerinin iki şekilde diğer örgüt çalışanlarına göre farklılık gösterdiğini belirtmektedir:

1)Öğretmenlik mesleği olumlu yanlarının olmasıyla birlikte olumsuz bir çok kriteri de içerisinde barındırmasına rağmen isteyerek yapılan ve iş tanımının kapsamında bile isteyerek yapıldığının gözlemlendiği bir meslek olmasıyla farklılık göstermektedir.

2)Öğretmenler sahip oldukları bilgileri öğrencilerine aktarmanın yolunu sürekli araştırdıkları ve bunu yaparken de sayısız farklı uygulamada buldukları için her zaman yeniliklere açık ve işinden heyecan duyan bir yapıya sahip olmakla birlikte isteğe bağlı işleri gerçekleştirme ihtimalleri yüksek olan bireylerdir.(akt; Demiröz, 2014: 34).

Mercan (2006: 6) öğretmenlerin görev tanımlarının dışında ve kendi iradeleriyle yapmış oldukları tüm davranışlar öğrenciler üzerinde onların okula olan bağlılığını arttırması ve bu durumun da akademik başarıyı getirmesi açısından önemi büyüktür. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyen öğretmenler eğitim sistemi açısından kilit bir noktada bulunmaktadır şeklinde ifade edilebilir.

Erdoğan (2021: 39) şu şekilde ifade etmektedir ki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeleri hem öğretmenler açısından performans artışına hem öğrenci açısından akademik başarı artışına, hem de örgütsel olarak okul kültürü oluşumuna katkı sağlamaktadır denilebilir. Çetin ve Metlilo (2020) örgüt iklimini, okulu diğer okullardan ayıran bir kavram olarak yansıtmakla birlikte, okul kültüründen etkilediğini ve okul kültürünün oluşumunda da örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemli bir payı olduğunu ifade etmektedirler denilebilir.

2.9. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla alakalı olan yurt içi ve yurt dışı çalışmalarına yer verilecektir.

2.9.1.Yurt İçinde Yapılan alışmalar

Koçer (2021) tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin vizyoner yeterlilikleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin işe tutkunlukları ile okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kaçmaz'ın (2020), okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiyi araştırdığı araştırmanın sonucunda; vizyoner liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu orta düzeyde pozitif yönde yordadığı tespit edilmiş olup, en yüksek ortalamaların vizyoner liderlik alanında değişime açık olma, motivasyon alanında da i motivasyon alt boyutlarında olduğu görülmüştür. Bu bağlamda okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir, bir diğer ifadeyle bir okul yöneticisi ne kadar vizyonerse öğretmenlerin motivasyonunun da o oranda arttığı tespit edilmiştir denilebilir.

Seyidoğlu (2020) araştırmasında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmacı çalışmasının sonuçlarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerinin öğretmen performansı ile etkileşimde olduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri öğretmen performansının anlamlı bir yordayıcısıdır şeklinde ifade edilebilir.

Tekin ve Ehtiyar'ın (2011), vizyoner liderliği başarıya giden yolda ana kriter olarak değerlendirdikleri çalışmalarında, vizyoner liderlerin niteliklerini ve davranışlarını tespit ederek, boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve bu durumun örgüt üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamışlardır denilebilir. Araştırmanın sonuçlarına göre örgüt çalışanlarının liderlerinin vizyoner lider olarak gördükleri, liderlerin vizyoner liderlik davranışlarını sergiledikleri ve bu durumun örgütü olumlu yönde başarıya ulaşacak şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Çelik'in (1997) 'Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik' isimli makalesinde vizyoner liderlik kavramını, vizyoner liderliğin önemini, vizyon geliştirme sürecini, vizyoner liderliğin özelliklerini ve okul yönetiminde vizyoner liderliğin yerini incelediği kuramsal bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda vizyoner liderlik tüm yönleriyle ele alınmış olup, vizyoner liderlerin yenilikçi bakış açısıyla, örgütünü daima geleceğe odaklanarak başarıya ulaştırdığı ifade edilmiştir denilebilir.

Erdoğan (2018) araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışı, kolektif öğretmen yeterliği ve akademik başarı üçgeni arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda kolektif öğretmen yeterliği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının akademik başarıyı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Şayir'in (2015) araştırmasında öğretmenlerin algıları doğrultusunda okul müdürlerinin sahip olduğu zeka seviyesinin ve okula ait kültür olgusunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda okul müdürlerinin zeka düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup, okul kültürü değişkenin de demografik açıdan farklılıklar gösterdiği ifade edilebilir.

Şeşen ve Basım (2010) çalışmalarında, çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık yönünü tespit etmeyi amaçlamışlardır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırma sonuçlarına göre örgüte yönelik iş tatmininin, adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde aracı rolde bulunduğu fakat bireye yönelik iş tatmininin, adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde aracı rolde bulunmadığı tespit edilmiştir.

Topaloğlu'nun (2005) çalışmasındaki amacı çalışanların dönüştürücü liderlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. Elde edilen bulgular doğrultusunda dönüştürücü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup, dönüştürücü liderliğe ait alt boyut olan ideal etki boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde en fazla etkiye sahiptir ve dönüştürücü liderliğin bir diğer alt boyutu olan ilham verici motivasyon çalışanların özgecilik ve nezaket alt boyutlarındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir şeklinde ifade edilebilir.

Özdevecioğlu (2003) çalışmasında geliştirilen bir soru doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğrencilerin akademik başarıları ve bazı demografik

değişkenlere göre ne derece değişkenlikler veya benzerlikler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğrencilerin akademik başarıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmesine rağmen yaş ve alttan alınması gereken ders sayısı açısından incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde diğer bulgularla benzerlik göstermediği tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde vizyoner liderliğin olumlu etkisinin her alanda gözler önüne serildiği kaçınılmaz bir gerçeklik olarak önümüze çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda ağırlıklı olarak yenilikçi bir bakış açısına sahip olma gerekliliğini öngören vizyoner liderlerin örgütlerini daima geleceğe taşıdığı ve vizyoner liderlik davranışlarının sergilenmesinin örgütleri pozitif anlamda etkilediği fikri üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra bizim araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgular doğrultusunda vizyoner liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde de etkisi olduğu tespit edilmiş olup, alan yazında yapılan incelemelerde örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili ağırlıklı olarak öğretmenlerin görev tanımı dışında gerçekleştirmiş olduğu gönüllü davranışlar olarak nitelendirilen örgütsel vatandaşlık davranışlarının kolektif öğretmen yeterliği, okul kültürü, akademik başarı gibi değişkenlerle etkileşimi üzerinde çalışılmış olup, olumlu etkileşimler tespit edildiğinin karşımıza çıktığı söylenebilir.

2.9.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Cheema, Akram ve Javed (2015) çalışmalarında, bağlılık kavramı ve vizyoner bir lider olarak sahip olunması gereken bir beceri olan rehberlik edebilme yetisi ve bu bağlılığın sonucunda ortaya çıkma ihtimali olan hoşnutluk kavramının müşteriye ve çalışanları etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda bağlılık kavramının müşteri ve çalışanlar üzerinde hoşnutluk yaratan bir etkisi olduğu görülmekle birlikte vizyon rehberliği ve duygusal bağlılığın bu durumu destekleyen ara değişkenler olduğu tespit edilmiştir.

Kantabutra ve Avery (2006) çalışmalarında vizyoner liderlik sürecinin örgüt çalışanlarını ne derecede etkilediği ve liderlerini ne ölçüde izledikleri araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre vizyon rehberliği ile örgüt çalışanlarını duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup, bu süreçinde örgütsel performansı anlamlı bir şekilde yordadığı ifade edilmiştir denilebilir.

Buck'ın (2004) yılında yapmış olduğu araştırmada ilkokul kademesindeki okul müdürlerinin örgütsel vizyona bakış açılarının örnek olaylar üzerinden incelenmesi yapılmıştır. Bu incelemede okul yöneticilerinin vizyoner bakış açılarının oluşmasında öne çıkan etmenler ve bu etmelerin oluşmasındaki unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucundaysa vizyon sahibi olmanın vizyoner bakış açısının oluşumunda en önde olan unsur olduğu ve vizyon sahibi olabilmek içinde yeniliklere açık, sürekli gelişmeye odaklı okul müdürlerinin liderlik yapması doğrultusuyla başarıya ulaşılabileceği tespit edilmiştir.

Lemieux (2000) yaptığı çalışmada Gürcistan'daki ortaokul müdür yardımcılarının vizyoner liderlik algılarını araştırmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre müdür yardımcılarının algılarına göre kendilerinde bulunan vizyoner liderlik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fakat aynı araştırmanın sonucuna göre öğretmen algılarına göre müdür yardımcılarının vizyoner liderlik düzeyleri ile müdür yardımcılarının kendilerinin vizyoner liderlik düzeylerini algılamaları arasında ciddi bir fark bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Moye'nin (1996) yılında yaptığı çalışmada ortaokul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin etkili okul yaratma ile olan ilişkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin etkili okul yaratma değişkeni üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca demografik değişkenlerin de vizyoner liderlik düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Fakat okul müdürlerinin buldukları okullardaki görev sürelerinin vizyoner liderlik düzeylerini pozitif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

Messick'in (2012) çalışmasındaki amacı okul yapısı, akademik iyimserlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri tespit etmekle birlikte akademik iyimserliğin okul yapısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında aracı değişkenlik rolü olup olmadığını belirlemektir. Elde edilen bulgular doğrultusunda okul yapısının, örgütsel vatandaşlık davranışları ve akademik iyimserliği olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılrken; akademik iyimserliğin görev dışı olarak nitelendirilebilecek davranışları gerçekleştirme pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda akademik iyimserliğin okul yapısı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir ve tüm bu değişkenler öğrenci başarısı ve okul etkililiğinde etkili bir pozisyona sahiptir şeklinde ifade edilebilir.

Zeinabadi ve Salehi'nin (2011) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının üzerinde güven, adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolünü tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda adaletin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık, güven ve iş tatmini açasından etkilerinde aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Somech ve Ron (2007) çalışmalarında bireysel ve örgütsel özelliklerin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki tesirini tespit etmeyi amaçlamaktadırlar. Bu doğrultuda bireysel özellikleri olumlu, olumsuz olarak nitelendirirken, öğretmen tutumunu da ele alınmış ve örgütsel özellikleri de kolektif yeterlikler olarak ele almışlardır. Elde edilen bulgular doğrultusunda kullanılan karma modellerle birlikte olumlu olarak nitelendirilen bireysel özellikler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, olumsuz olarak nitelendirilen bireysel özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki ettiği yönünde bir bulguya ulaşılamamıştır. Ayrıca örgüte ilgili olarak kolektifliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yüksek derecede etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Jurewics (2004) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile okul iklimi arasındaki ilişki ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla okul iklimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmekle birlikte, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğrencilerin İngilizce ve Matematik derslerindeki akademik başarılarını olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Di Paola ve Tschannen-Moran (2001) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla okul iklimi arasında ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma farklı düzeydeki okullarda uygulanmış olup, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul iklimini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda okul iklimi olumlu düzeyde olan okullarda örgüte bağlılığın arttığı ve bunun da beraberinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini arttırdığı bulgusuna ulaşılmıştır şeklinde ifade edilebilir.

Yabancı kaynaklı yayınları içeren alan yazın taramasında çoğunlukla yöneticilikle liderliğin birbirinden ayrıştırıldığı ve bir liderin vizyoner olma yolunda ne gibi nitelikler taşıyarak, bu tarz bir liderlik stilini nasıl uygulamaya sokabileceği ve vizyoner bir

liderin farklı değişkenler üzerinde ne gibi etkileri olacağı üzerinde durularak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının da vizyoner liderler tarafından yönetilen okullarda artarak, bunun paralelinde bu davranışların oluşumunda demografik değişkenlerden bireysel özelliklere kadar bir çok faktörün nasıl bir etkisi olduğu gibi alanlarda çalışıldığı görülmüştür.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde; araştırmanın modeline, evren ve örnekleme ilişkin bilgilere, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına yönelik bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi konu alan bu araştırma nicel bir çalışma olup, genel tarama modellerinden olan ilişki tarama modeli kullanılan bir çalışmadır. İlişki tarama modeli iki yada daha fazla değişkenin birbiriyle etkileşim içinde olup olmadıklarını, eğer bir etkileşim varsa bunun ne şekilde gerçekleştiğini gösteren bir araştırma modelidir (Karasar, 2020: 114).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim ve öğretim yılında İstanbul İlinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim, ortaöğretim ve lise kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. İstanbul ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen sayısı 96,345'tir. Araştırmanın evreninin geniş bir kitleden oluşması sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi, araştırmacının kendi fikirleri doğrultusunda, zamanı etkili kullanmak ve verilere hızlıca ulaşmak amacıyla kullandığı bir örnekleme çeşididir (Karayılan, 2021: 38). Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2004) göre geniş kitlelerden oluşan evrende, ulaşılması gereken ortalama kişi sayısı 400'dür. Bu çalışmaya dahil olan öğretmen sayısı 405'tir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3. 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	240	62,5
	Kadın	144	37,5
Yaş	30 yaş ve altı	36	9,4
	31-40 yaş	156	40,6
	41-50 yaş	128	33,3
	51 yaş ve üzeri	64	16,7
Eğitim durumu	Lisans	310	80,7
	Lisansüstü	74	19,3

Kıdem	5 yıl ve altı	29	7,6
	6-10 yıl	45	11,7
	11-15 yıl	87	22,7
	16 yıl ve üzeri	223	58,1
Okul müdürü ile çalışma süresi	3 yıl ve altı	234	60,9
	4-7 yıl	81	21,1
	8 yıl ve üzeri	69	18,0
Toplam		384	100.0

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere katılımcıların %62,5’i erkek, %40,6’sı 31-40 yaş aralığında, %80.7’si lisans mezunu, %58.1’i 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip, %60.9’u okul müdürüyle 3 yıl ve daha az çalışmış olduğu anlaşılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada 3 alt kısım veri toplama aracı olarak uygulanmıştır. Birinci kısımda bireysel bilgiler, ikinci kısımda Çınar ve Kaban’ın (2012) geliştirmiş olduğu Vizyoner Liderlik Ölçeği bulunmaktadır. Üçüncü kısımda Türkçeye çevirisinin Polat (2007) tarafından yapılmış olduğu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği bulunmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Katılımcıların bireysel olarak sahip oldukları verilere ulaşmak için oluşturulan bir formdur. Kişisel değişkenlerle ilgili katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, mesleki kıdemleri, yönetici ile çalışma yılları değişkenlerini içeren bilgiler yer almaktadır. (Ek-1)

3.3.2. Vizyoner Liderlik Ölçeği

Katılımcılara Vizyoner Liderlik Ölçeği olarak Çınar ve Kaban’ın (2012) geliştirdiği ölçek uygulanmıştır. Ölçekte 14 madde ve dört boyut bulunmaktadır (Ek-2). İlk alt boyut birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü soruları içermek suretiyle vizyoner düşünme alt boyutunu göstermektedir; beşinci, altıncı, yedinci, sekizinci soruları içeren ikinci alt eylem yönelimli olma; dokuzuncu, onuncu, on birinci soruları içeren üçüncü alt boyut geleceği resmetme; on ikinci, on üçüncü, on dördüncü soruları içeren sonuncu alt boyut değişime açık olma olarak ölçek dört boyuttan meydana gelmektedir.

Ölçek ‘kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5)’ şeklinde belirtilmiş olan cevap alternatifleri doğrultusunda beşli likert tipinde ayarlanmış bir ölçektir. Araştırmada, ulaşılan bulgular neticesinde analizlere göre, ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısı 0,963’ tür.

3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği

Katılımcılara Polat'ın (2007) Türkçeye çevirisini yaptığı Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği uygulanmıştır (Ek-3). Ölçekte 20 madde ve dört alt boyut bulunmaktadır. Birinci alt boyut olan yardımlaşma birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü, beşinci, altıncı, yedinci ve sekizinci soruları içererek 8 maddeden oluşmaktadır. İkinci alt boyut olan centilmenlik dokuzuncu, onuncu, on birinci, on ikinci soruları içererek 4 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü alt boyut olan vicdanlılık on üçüncü, on dördüncü, on beşinci, on altıncı soruları içererek 4 maddeden oluşmaktadır. Dördüncü alt boyut olan sivil erdem on yedinci, on sekizinci, on dokuzuncu, yirminci soruları içererek 4 maddeden meydana gelmektedir.

Ölçek 'kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5)' şeklinde belirtilmiş olan cevap alternatifleri doğrultusunda beşli likert tipinde ayarlanmış bir ölçektir. Araştırmada, ulaşılan bulgular neticesinde analizlere göre, ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısı 0,938' dir.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci basamaklar halinde uygulanmış olup, ilk basamakta, ölçeklerin okullarda uygulanabilmesi adına İstanbul İli Milli Eğitim Müdürlüğüne yapılan izin talebi, 28.03.2022 tarih ve 46577975 sayılı yazıyla kabul edilmiştir (Ek-6). Ayrıca, ölçekleri geliştiren ve Türkçe 'ye uyarlayan çalışmacılardan ihtiyaç olunan izinler alınarak veri toplama araçları olan ölçeklerimizin uygulanmasına başlanmıştır(Ek-4, Ek-5). İhtiyaç duyulan izinler tamamlandıktan sonra 2021-2022 eğitim-öğretim yılı şubat, mart ve nisan aylarında, İstanbul ili Anadolu yakasındaki okullarda görev yapmakta olan, örneklem dâhilindeki öğretmenlerin bir kısmına baskı yoluyla hazırlanmış ölçekler araştırmacının öğretmenlere gerekli açıklamaları yapmasından sonra uygulanarak, toplanmasında okul yöneticilerinden yardım alınmıştır; bir kısmına da 'Google Form' da hazırlanmış olan ölçekler dijital ortamda uygulanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Normallik değerleri ve güvenilirlik katsayıları ölçeklerden elde edilen veriler doğrultusunda hesaplanmıştır (Tablo 3.2).

Tablo 3. 2: Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri ile Güvenirlik Katsayıları

Değişken	Skewnes (Basıklık)	Kurtosis (Çarpıklık)	Cronbach Alpha
Yardımlaşma	-.798	-.329	
Centilmenlik	-.727	-.432	
Vicdanlılık	-.579	-1.113	.938
Sivil erdem	-.588	-.007	
Örgütsel vatandaşlık top.	-.301	-.931	
Vizyoner liderlik	-.423	-.649	.963

Tablo 3.2'ye göre ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri ± 1.5 aralığında yer almaktadır. George ve Mallery'e (2016: 114-115) göre basıklık ve çarpıklık değerleri ± 2 olduğu durumlarda verilerin kabul edilebilir düzeyde normal dağılım gösterdiği ifade edilmektedir. Bu anlamda verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiş ve parametrik analizler yapılmıştır. Ayrıca ölçeklerin güvenirlilik katsayılarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu bilgilerden hareketle veriler, t testi, ANOVA (Post Hoc Scheffe ve Games Howell), korelasyon ve basit regresyon testleri yapılarak analiz edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmamızın bulgular kısmında çalışmanın problemleri doğrultusunda ulaşılan bulgular bulunmaktadır.

4.1.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi nedir?” Alt Amacına Yönelik Bulgular

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4. 1: Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	M	sd	Değerlendirme
Yardımlaşma	384	3.717	1.128	Yüksek
Centilmenlik		4.408	.610	Çok yüksek
Vicdanlılık		3.548	1.427	Yüksek
Sivil erdem		3.557	1.035	Yüksek
Örgütsel vatandaşlık toplam		3.790	.884	Yüksek
Vizyoner liderlik		3.465	1.097	Yüksek

Tablo 4.1’e göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma (M=3.717; sd=1.128), vicdanlılık (M=3.548; sd=1.427), sivil erdem davranışları (M=3.557; sd=1.035), genel örgütsel vatandaşlık davranışları (M=3.790; sd=.884) ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri (M=3.465; sd=1.097) “yüksek”; centilmenlik davranışının (M=4.408; sd=.610) “çok yüksek” düzeydedir.

4.2.“Öğretmenlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, kıdemlerine, yaşlarına ve okul müdür ile çalışma sürelerine göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı farklılık göstermekte midir?” Alt Amacına Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan t testi bulguları Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4. 2: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	df	p
Yardımlaşma	Erkek	240	3,507	1,150	-5,032	334,699	,000
	Kadın	144	4,068	,998			
Centilmenlik	Erkek	240	4,370	,600	-1,333	382	,183
	Kadın	144	4,461	,626			

Vicdanlılık	Erkek	240	3,270	1,475	-5,333	345,893	,000
	Kadın	144	4,012	1,215			
Sivil erdem	Erkek	240	3,446	1,068	-2,721	382	,007
	Kadın	144	3,741	,952			
Örg. Vat. Top.	Erkek	240	3,621	,897	-5,121	331,666	,000
	Kadın	144	4,070	,789			
Vizyoner liderlik	Erkek	240	3,328	1,094	-3,197	382	,002
	Kadın	144	3,693	1,067			

Tablo 4.2 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterirken ($p<.05$); centilmenlik davranışları anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

- Kadın katılımcıların örgütsel vatandaşlık yardımlaşma ($M=4.068$; $sd=.998$), vicdanlılık ($M=4.012$; $sd=1.215$) ve sivil erdem davranışları ($M=3.741$; $sd=.952$) ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ($M=4.070$; $sd=.789$) ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ($M=3.693$; $sd=1.067$) erkek öğretmenlere göre yüksektir ($M=3.507$; $sd=1.150$; $M=3.270$; $sd=1.475$; $M=3.446$; $sd=1.068$; $M=3.621$; $sd=.897$; $M=3.328$; $sd=1.094$). Başka bir ifadeyle kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha yüksek sergilerken (centilmenlik alt boyutu hariç), okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerini daha olumlu algılamaktadır. Öğretmenlerin centilmenlik örgütsel vatandaşlık davranışları benzer düzeydedir.

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan t testi bulguları Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4. 3: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	df	p
Yardımlaşma	Lisans	310	3,740	1,113	,801	382	,423
	Lisansüstü	74	3,623	1,192			
Centilmenlik	Lisans	310	4,391	,614	-1,068	382	,286
	Lisansüstü	74	4,476	,595			
Vicdanlılık	Lisans	310	3,562	1,432	,395	382	,693
	Lisansüstü	74	3,489	1,414			
Sivil erdem	Lisans	310	3,579	1,010	,873	382	,383
	Lisansüstü	74	3,462	1,136			
Örgütsel Vatandaşlık top.	Lisans	310	3,803	,873	,593	382	,554
	Lisansüstü	74	3,735	,934			
Vizyoner liderlik	Lisans	310	3,469	1,078	,158	382	,875

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerini benzer düzey algılamaktadır.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan testi bulguları Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4. 4: Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması

	Kıdem	N	M	SD	KT	df	KO	F	p	Fark
Yardımlaşma	A-5 yıl ve altı	29	3,918	1,188	1,971	3	,657			
	B-6-10 yıl	45	3,816	,961	485,489	380	1,278			
	C-11-15 yıl	87	3,669	1,125	487,461	383		,514	,673	--
	D-16 yıl +	223	3,690	1,155						
	Total	384	3,717	1,128						
Centilmenlik	A-5 yıl ve altı	29	4,284	,715	,956	3	,319			
	B-6-10 yıl	45	4,322	,585	141,995	380	,374			
	C-11-15 yıl	87	4,433	,557	142,952	383		,853	,466	--
	D-16 yıl +	223	4,431	,622						
	Total	384	4,408	,610						
Vicdanlılık	A-5 yıl ve altı	29	4,189	1,289	17,458	3	5,819			
	B-6-10 yıl	45	3,794	1,263	763,314	380	2,009			
	C-11-15 yıl	87	3,451	1,364	780,772	383		2,897	,035	A>D
	D-16 yıl +	223	3,454	1,479						
	Total	384	3,548	1,427						
Sivil erdem	A-5 yıl ve altı	29	3,681	1,097	,586	3	,195			
	B-6-10 yıl	45	3,511	,867	409,778	380	1,078			
	C-11-15 yıl	87	3,534	1,045	410,365	383		,181	,909	--
	D-16 yıl +	223	3,559	1,058						
	Total	384	3,557	1,035						
Örg. Vat. Top	A-5 yıl ve altı	29	3,998	,971	1,696	3	,565			
	B-6-10 yıl	45	3,852	,740	298,078	380	,784			
	C-11-15 yıl	87	3,751	,856	299,774	383		,721	,540	--
	D-16 yıl +	223	3,765	,911						
	Total	384	3,790	,884						
Viz. Lid.	A-5 yıl ve altı	29	3,288	1,444	1,200	3	,400			
	B-6-10 yıl	45	3,434	,907	460,095	380	1,211			
	C-11-15 yıl	87	3,454	1,089	461,296	383		,330	,803	--
	D-16 yıl +	223	3,498	1,089						
	Total	384	3,465	1,097						

Tablo 4.4 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, centilmenlik ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Ancak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık vicdanlılık davranışları kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,897$; $p<.05$). Farklılıkların ne şekilde gerçekleştiğini tespit edebilmek için ve grupların varyansı homojen dağılmadığından dolayı Post Hoc Games Howell testi yapılmıştır.

- Analiz sonucuna göre; mesleki kıdemi 5 yıl ve altında olan katılımcıların vicdanlılık davranışları ($M=4.189$; $sd=3.454$), kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin vicdanlılık davranışlarından daha yüksektir ($M=3.454$; $sd=1.427$).

Öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını karşılaştırılmak için uygulanan t testi bulguları 4.5 olarak verilen tabloda sunulmuştur.

Tablo 4. 5:Öğretmenlerin Yaşları Açısından Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması

	Yaş	N	M	SD	KT	df	KO	F	p	Fark			
Yardımlaşma	30 yaş ve altı	36	3,941	1,126	2,520	3	,840						
	31-40 yaş	156	3,672	1,137	484,941	380	1,276						
	41-50 yaş	128	3,680	1,121	487,461	383					,658	,578	---
	51 yaş +	64	3,777	1,127									
	Total	384	3,717	1,128									
Centilmenlik	30 yaş ve altı	36	4,423	,640	2,123	3	,708						
	31-40 yaş	156	4,363	,591	140,828	380	,371						
	41-50 yaş	128	4,377	,617	142,952	383					1,910	,127	---
	51 yaş +	64	4,570	,614									
	Total	384	4,408	,610									
Vicdanlılık	30 yaş ve altı	36	4,069	1,395	13,861	3	4,620						
	31-40 yaş	156	3,596	1,293	766,911	380	2,018						
	41-50 yaş	128	3,435	1,480	780,772	383					2,289	,078	---
	51 yaş +	64	3,367	1,599									
	Total	384	3,548	1,427									
Sivil erdem	30 yaş ve altı	36	3,625	1,056	1,087	3	,362						
	31-40 yaş	156	3,495	1,070	409,277	380	1,077						
	41-50 yaş	128	3,584	,964	410,365	383					,337	,799	---
	51 yaş +	64	3,617	1,086									
	Total	384	3,557	1,035									
Örg. Vat. Top	30 yaş ve altı	36	4,000	,916	1,983	3	,661						
	31-40 yaş	156	3,759	,864	297,791	380	,784						
	41-50 yaş	128	3,751	,873	299,774	383					,843	,471	---
	51 yaş +	64	3,821	,940									
	Total	384	3,790	,884									
Viz. Liderlik	30 yaş ve altı	36	3,452	1,298	2,583	3	,861						
	31-40 yaş	156	3,379	1,067	458,713	380	1,207				,713	,545	---

41-50 yaş	128	3,503	1,097	461,296	383
51 yaş +	64	3,603	1,061		
Total	384	3,465	1,097		

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin yaşlarına anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Diğer bir deyişle öğretmenlerin yaşlarına göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve vizyoner liderlik algıları benzer düzeydedir.

Öğretmenlerin yaşları açısından okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan t testi bulguları Tablo 4.6'da sunulmuştur.

Tablo 4. 6:Öğretmenlerin Okul Müdürleri ile Çalışma Sürelerine Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması

	Çalışma süresi	N	M	SD	KT	df	KO	F	p	Fark
Yard.	A-3 yıl ve altı	234	3,554	1,074	16,649	2	8,324	6,736	,001	B>A; C>A
	B-4-7 yıl	81	3,910	1,126	470,812	381	1,236			
	C-8 yıl +	69	4,045	1,214	487,461	383				
	Toplam	384	3,717	1,128						
Centil.	A-3 yıl ve altı	234	4,271	,595	13,441	2	6,721	19,771	,000	B>A; C>A; C>B
	B-4-7 yıl	81	4,509	,614	129,510	381	,340			
	C-8 yıl +	69	4,753	,495	142,952	383				
	Toplam	384	4,408	,610						
Vic.	A-3 yıl ve altı	234	3,356	1,390	22,811	2	11,405	5,733	,004	C>A
	B-4-7 yıl	81	3,784	1,394	757,961	381	1,989			
	C-8 yıl +	69	3,923	1,494	780,772	383				
	Toplam	384	3,548	1,427						
Siv. Er.	A-3 yıl ve altı	234	3,379	,988	26,636	2	13,318	13,223	,000	C>A; C>B
	B-4-7 yıl	81	3,626	1,091	383,729	381	1,007			
	C-8 yıl +	69	4,079	,945	410,365	383				
	Toplam	384	3,557	1,035						
Örg. Vat.	A-3 yıl ve altı	234	3,623	,821	18,470	2	9,235	12,508	,000	B>A; C>A
	B-4-7 yıl	81	3,948	,893	281,304	381	,738			
	C-8 yıl +	69	4,169	,941	299,774	383				
	Toplam	384	3,790	,884						
Viz. Lid.	A-3 yıl ve altı	234	3,288	1,014	19,266	2	9,633	8,303	,000	B>A; C>A
	B-4-7 yıl	81	3,679	1,080	442,029	381	1,160			
	C-8 yıl +	69	3,811	1,264	461,296	383				
	Toplam	384	3,465	1,097						

Tablo 4.6 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin okul müdürleri ile çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<.05$).

Farklılığın ne şekilde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla öncelikle ANOVA daha sonra Post Hoc testi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında grupların varyansları homojen dağıldığı için Scheffe testi ($p>.05$); örgütsel vatandaşlık centilmenlik davranışları ile okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri homojen dağılmadığı için Games Howell testi ($p<.05$) dikkate alınmıştır.

- Okul müdürleri ile 4-7 yıl ($M=3.910$; $sd=1.126$) ile 8 yıl ve üzeri ($M=4.045$; $sd=1.128$) birlikte çalışan/görev yapan öğretmenlerin örgütsel yardımlaşma vatandaşlık davranışları, okul müdürleri 3 yıl ve altında çalışan öğretmenlere ($M=3.554$; $sd=1.074$) göre daha yüksektir.

- Okul müdürleri ile 4-7 yıl ($M=4.509$; $sd=.595$) ile 8 yıl ve üzeri ($M=4.753$; $sd=.495$) birlikte çalışan/görev yapan öğretmenlerin örgütsel centilmenlik vatandaşlık davranışları, okul müdürleri 3 yıl ve altında çalışan öğretmenlere ($M=4.271$; $sd=.595$) göre daha yüksektir. Ayrıca okul müdürleri ile 8 yıl ve üzeri ($M=4.753$; $sd=.495$) birlikte çalışan/görev yapan öğretmenlerin örgütsel centilmenlik vatandaşlık davranışları, okul müdürleri ile 4-7 yıl arası çalışan öğretmenlere ($M=4.509$; $sd=.595$) göre daha yüksektir.

- Okul müdürleri ile 8 yıl ve üzeri ($M=3.923$; $sd=1.494$) birlikte çalışan/görev yapan öğretmenlerin örgütsel vicdanlılık vatandaşlık davranışları, okul müdürleri ile 3 yıl ve altında çalışan öğretmenlere göre ($M=3.356$; $sd=1.390$) daha yüksektir.

- Okul müdürleri ile 8 yıl ve üzeri ($M=4.079$; $sd=.945$) birlikte çalışan/görev yapan öğretmenlerin örgütsel sivil erdem vatandaşlık davranışları, okul müdürleri ile 3 yıl ve altında ($M=3.379$; $sd=.998$) ve 4-7 yıl arası ($M=3.626$; $sd=1.091$) çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

- Okul müdürleri ile 4-7 yıl ($M=3.948$; $sd=.893$) ile 8 yıl ve üzeri ($M=4.169$; $sd=.941$) birlikte çalışan/görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları (toplam puan), okul müdürleri ile 3 yıl ve altında ($M=3.623$; $sd=.821$) çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

- Okul müdürleri ile 4-7 yıl ($M=3.679$; $sd=1.080$) ile 8 yıl ve üzeri ($M=3.811$; $sd=1.264$) birlikte çalışan katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları (toplam puan), okul müdürleri ile 3 yıl ve altında ($M=3.288$; $sd=1.014$) çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

4.3.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?” Alt Amacına Yönelik Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4. 7: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6
1-Yardımlaşma	r	1					
	p						
	N	384					
2-Centilmenlik	r	,103*	1				
	p	,044					
	N	384	384				
3-Vicdanlılık	r	,780**	,111*	1			
	p	,000	,029				
	N	384	384	384			
4-Sivil erdem	r	,691**	,216**	,673**	1		
	p	,000	,000	,000			
	N	384	384	384	384		
5-Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam	r	,938**	,277**	,894**	,833**	1	
	p	,000	,000	,000	,000		
	N	384	384	384	384	384	
Vizyoner liderlik	r	,718**	,201**	,626**	,618**	,741**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	384	384	384	384	384	384

*. 0.05 level; **. 0.01 level

Tablo 4.7 bulgularına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem vatandaşlık davranışları ve genel örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($p < .05$).

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel yardımlaşma ($r=.718$; $p < .05$), centilmenlik ($r=.201$; $p < .05$), vicdanlılık ($r=.626$; $p < .05$) ve sivil erdem ($r=.618$; $p < .05$) vatandaşlık davranışları ve genel örgütsel vatandaşlık davranışları ($r=.741$; $p < .05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ile en fazla sırasıyla örgütsel vatandaşlık davranışları, yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik davranışları arasında ilişkili olduğu görülmektedir.

4.4. “Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” Alt Amacına Yönelik Bulgular

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma davranışlarını yordam düzeyini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi bulguları Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4. 8: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Yardımlaşma Alt Boyutunu Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		1,160	,133		8,718	,000
Vizyoner liderlik	Yardımlaşma	,738	,037	,718	20,174	,000
R=.718	R ² =.516	F=406.985	p=.000			

Tablo 4.8’e göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerin, öğretmenlerin örgütsel yardımlaşma vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır (p<.05).

- Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel yardımlaşma vatandaşlık davranışlarındaki toplam varyansın %51.5’sini açıklamaktadır (β=.718; R²=.516; F=406.985; p<.01). Diğer bir deyişle okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel yardımlaşma vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilemektedir. Okul müdürleri vizyoner liderlik özelliklerini sergiledikçe, öğretmenlerin örgütsel yardımlaşma vatandaşlık davranışları da artmaktadır.

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık centilmenlik davranışlarını yordam düzeyini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi bulguları Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4. 9: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Centilmenlik Alt Boyutunu Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		4,021	,101		39,651	,000
Vizyoner liderlik	Centilmenlik	,112	,028	,201	4,010	,000
R=.201	R ² =.040	F=16.077	p=.000			

Tablo 4.9’a göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerin, öğretmenlerin örgütsel centilmenlik vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır (p<.05).

- Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel centilmenlik vatandaşlık davranışlarındaki toplam varyansın %4’ünü açıklamaktadır (β=.201; R²=.040; F=16.077; p<.01). Başka bir ifadeyle okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel centilmenlik vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilemektedir. Okul müdürleri vizyoner liderlik özelliklerini sergiledikçe,

öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır. Ancak bu etki düzeyi düşük düzeydedir.

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık vicdanlılık davranışlarını yordama düzeyini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi bulguları Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4. 10: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Vicdanlılık Alt Boyutunu Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		,727	,189		3,852	,000
Vizyoner liderlik	Vicdanlılık	,814	,052	,626	15,691	,000
R=.626	R ² =.392	F=246.209	p=.000			

Tablo 4.10'a göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır (p<.05).

- Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki toplam varyansın %39'unu göstermektedir (β=.626; R²=.392; F=246.209; p<.01). Diğer bir deyişle okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilemektedir. Okul müdürleri vizyoner liderlik özelliklerini sergiledikçe, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır.

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık sivil erdem davranışlarını yordam düzeyini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi bulguları Tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablo 4. 11: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Sivil Erdem Alt Boyutunu Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		1,537	,138		11,148	,000
Vizyoner liderlik	Sivil erdem	,583	,038	,618	15,375	,000
R=.618	R ² =.382	F=236.384	p=.000			

Tablo 4.11'e göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerin, öğretmenlerin örgütsel sivil erdem vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır (p<.05).

- Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel sivil erdem vatandaşlık davranışlarındaki toplam varyansın %38'ini açıklamaktadır (β=.618;

$R^2=.382$; $F=236.384$; $p<.01$). Diğer bir deyişle okul m¼d¼rlerinin vizyoner liderlik ¼zellikleri, ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel sivil erdem vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilemektedir. Okul m¼d¼rleri vizyoner liderlik ¼zelliklerini sergiledikçe, ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel sivil erdem vatandaşlık davranışları da artmaktadır.

Okul m¼d¼rlerinin vizyoner liderlik ¼zelliklerinin, ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel vatandaşlık davranışlarını (toplam puan) yordam d¼zeyini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi bulguları Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4. 12: Vizyoner Liderliğin ¼rg¼tsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordamasına Y¼nelik Yapılan Basit Regresyon

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit	¼rg¼tsel	1,721	,101		17,089	,000
Vizyoner liderlik	Vatandaşlık	,597	,028	,741	21,557	,000
$R=.741$	$R^2=.549$	$F=464,718$	$p=.000$			

Tablo 4.12’ye g¼re okul m¼d¼rlerinin vizyoner liderlik ¼zelliklerin, ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel vatandaşlık davranışlarını (toplam puan) anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p<.05$).

- Okul m¼d¼rlerinin vizyoner liderlik ¼zellikleri, ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel vatandaşlık davranışlarındaki toplam varyansın yaklaşık %55’ini g¼stermektedir ($\beta=.741$; $R^2=.549$; $F=464.718$; $p<.01$). Diğer bir deyişle okul m¼d¼rlerinin vizyoner liderlik ¼zellikleri, ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilemektedir. Okul m¼d¼rleri vizyoner liderlik ¼zelliklerini sergiledikçe, ¼ęretmenlerin ¼rg¼tsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi konulu araştırma verilerine yönelik elde edilen bulgularla ilgili tartışma ile sonuçlar ve bulgular doğrultusunda verilebilecek öneriler yer almaktadır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

5.1.1.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi nedir? Bulgularına yönelik,

Araştırmada ulaşılan bulgulara göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik gösterme düzeylerinin ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerinin genel anlamda yüksek, alt boyutlardan ‘centilmenlik’ alt boyutundaysa çok yüksek olduğu görülmüştür.

Acar (2006) çalışmasında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarını gösterme eğilimleri olumlu düzeyde bulgusuna ulaşmıştır. Başaran (2016) çalışmasında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliliklerini gerçekleştirdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Kalyoncu (2008) çalışmasında öğretmen ve müdür yardımcılarının algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik sergiledikleri fakat belli değişkenlere göre farklılıklarla karşılaştığı bulgularına ulaşılmıştır.

Demir (2014) çalışmasında alt boyutlar açısından farklılaşmalar gözlenirse de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergiledikleri bulgusuna ulaşmıştır. Demiröz (2014) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olumlu görüşlere sahip olup, genellikle de bu davranışları gösterdikleri bulgusuna ulaşmıştır. Gökmen (2011) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık sergileme düzeyleriyle alakalı görüşlerinin orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Bu bağlamda değişen ve gelişen teknolojiye uyum sağlamaya çalışan günümüz insanının, gelişimini ailede başlatıp, eğitim- öğretim kurumları olan okullarda devam ettirdiğine dikkat çektiğimizde okulların öneminin ön planda olduğunu ifade edebiliriz. Buna paralel olarak da okullarımızı yöneten okul müdürlerimizin liderliklerinin birçok alana etki ettiğini ifade edebiliriz. Okul yöneticisi vizyoner bir lider olarak geleceği

görüp, bu yolda başarısızlıklardan korkmadan, tam tersi bu başarısızlıklardan güç alarak, yenilikler doğrultusunda, cesur kararlar alabildiğinde, bir lider ve rol model olarak gerek kurum çalışanlarını gerekse öğrencilerini izlediği yola ortak edebilmektedir diyebiliriz. Bu bağlamda da iletişim, güven, değerli hissetme duygusu, motivasyon artmakta ve öğretmenler bu olumlu ortam içerisinde kendilerinden görev olarak beklenmeyen davranışlar olarak adlandırılabilir örgütsel vatandaşlık davranışlarını istemsizce ve gönüllü olarak sergiler hale gelmektedirler. Bu doğrultuda da önemsendiğini gören öğrencinin motivasyonu artarak benzer bir güven ortamı hissedecek ve bu da kısa vadede akademik başarıyı, uzun vadede toplumsal başarıyı getirecektir denilebilir. Bir diğer ifadeyle vizyoner liderliğin sergilenmesi, hem öğretmenler hem de öğrenciler üzerinde önemli rol oynamaktadır şeklinde ifade edilebilir.

5.1.2.“Öğretmenlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, kıdemlerine, yaşlarına ve okul müdür ile çalışma sürelerine göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı farklılık göstermekte midir?” Bulgularına yönelik,

Öğretmenlerin **cinsiyetlerine** göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılmasından elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterirken; centilmenlik davranışları anlamlı farklılık göstermemektedir bulgularına ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle kadın öğretmenlerin centilmenlik boyutu haricinde örgütsel vatandaşlık davranışları erkek öğretmenlere göre daha fazla sergiledikleri ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerini daha olumlu algıladıklarını söyleyebiliriz.

Kaçmaz'ın (2020: 62) araştırmasında, cinsiyet değişkeninin vizyoner liderlik algısı üzerinde farklılık göstermediği, Koçer'in (2021: 47) çalışmasında vizyoner liderlik algıların cinsiyete göre farklılaştığı bulgularına ulaşılmıştır.

Aycan'ın (2020: 72) araştırmasında cinsiyet değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde bir farklılık göstermediği, kadın ve erkek algılarının aynı düzeyde olduğu bulgularına ulaşılmaktayken, Bektaş'ın (2021: 54) araştırmasında da cinsiyet

değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışlarında farklılaşmaya sebebiyet verdiğini, hatta centilmenlik alt boyutunda kadınların seviyesinin erkeklerden fazla olduğu bulgularına ulaşıldığı ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda farklı araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmesi suretiyle, cinsiyet değişkeninin vizyoner liderlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı ifade edilebilir.

Öğretmenlerin **eğitim durumlarına** göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılmasından elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir bulgusuna ulaşılmıştır.

Doğan (2021: 53) ve Koçer (2021: 68) çalışmalarında benzer bulgulara ulaşarak eğitim durumunun vizyoner liderlik algısı üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Bektaş'ın (2021: 58) araştırmasında da eğitim durumu değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır bulgusuna yer verilmiştir. Bunların aksine bizim çalışmamızla paralel olmayan bir bulguya Koçak (2019: 94) ulaşarak, araştırmasında üniversite mezunu öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, master derecesi almış öğretmenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir bulgusuna yer vermiştir. Bahsi geçen çalışmaların çoğunun bizim çalışmamızla uyum gösterdiği göz önünde bulundurulduğunda, akademik gelişimin vizyoner liderlik algısı ya da örgütsel vatandaşlık davranışlarını yüksek oranda etkilemediği söylenebilir şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda kendini akademik anlamda geliştiren bireylerin bundan bireysel anlamda fayda sağladığı göz ardı edilememekle birlikte, bunun örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemede ya da liderlerin vizyoner olup olmadığı hakkındaki algılar konusunda bir ayrıcalık sağlamadığı da ifade edilebilir.

Öğretmenlerin **kıdemlerine** göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılmasından elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, centilmenlik ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı farklılık

göstermemekle birlikte, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık vicdanlılık davranışları kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir bulgularına ulaşılmıştır. Kıdemi 5 yıl ve altı olan öğretmenlerin vicdanlılık davranışlarının, kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin vicdanlılık davranışlarından daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Bizim çalışmamızın aksine Kaçmaz'ın (2020: 65), Bektaş'ın (2021: 57), Aycan'ın (2020: 84) çalışmalarında karşımıza çıkan bulgular mesleki kıdem ile vizyoner liderlik veya örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık saptandığı şeklindedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda kıdem değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri üzerinde önemli bir etken olduğu, öğretmenlerin kıdemi arttıkça okul müdürlerinin vizyoner liderlik sergilediklerine dair olan algılarının arttığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme düzeylerinin daha fazla gözlemlendiği ifade edilebilir. Bu bağlamda kıdemi yüksek öğretmen grubunun çalıştığı okullarda örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla karşılaşma ihtimalinin yüksek olduğu, bunun da beraberinde öğrencinin olumlu etkilenerek başarısının arttığı sonucuna varılabilir. Ayrıca kıdemi yüksek olan öğretmenlerle çalışan okul müdürlerinin de vizyoner lider olarak algılandığı düşünülürse, bunun da öğretmen ve okul müdürü arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirerek okul adına yenilikçi, başarıya adım adım gidebilen, analitik düşünebilen bireyler yetiştirilerek, topluma bu anlamda katkı sağlanabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin **yaşlarına** göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılmasından elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeyleri algısı üzerinde bir etkisi olmadığı ifade edilebilir.

Kaçmaz (2020: 64) yaş değişkeninin geleceği resmetme boyutunda farklılık gösterdiğine bulgularında yer verirken, Aycan da (2020: 74) yaş değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları bağlamında değişkenlik göstermekle birlikte farklılıklar saptandığına araştırmasında değinmiştir. Bu bağlamda bizim çalışmalarımızdan farklı olduğu ifade edilebilir.

Erdoğan (2021: 63) örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde, Doğan (2021: 48) ise vizyoner liderlik algıları üzerinde yaş değişkeninin anlamlı bir fark göstermediğini tespit ederek, bu bulguların bizim araştırmamızla da paralellik gösterdiği ifade edilebilir. Tüm bulgular göz önünde bulundurulduğunda yaş değişkeni öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri üzerinde büyük farklılıklara sebebiyet verecek derecede bir etkiye sahip değildir, bir öğretmenin kaç yaşında olduğu onun örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirilmede ya da okul yöneticisinin vizyoner liderliği düzeyi konusundaki algısını değiştirmemektedir denilebilir. Fakat yine de bulgular alt boyutlar açısından incelendiğinde direk olmasa bile alt boyutlar bağlamında farklılıkların da karşımıza çıkabileceğini göstermektedir şeklinde ifade edilebilir.

Öğretmenlerin Okul Müdürleri ile **Çalışma Sürelerine** Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri öğretmenlerin okul müdürleri ile çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır . Elde edilen veriler doğrultusunda: Okul müdürleri ile 4-7 yıl ile 8 yıl ve üzeri birlikte çalışan öğretmenlerin örgütsel yardımlaşma vatandaşlık davranışları, okul müdürleri ile 3 yıl ve altında çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Okul müdürleri ile 4-7 yıl ile 8 yıl ve üzeri birlikte çalışan öğretmenlerin örgütsel centilmenlik vatandaşlık davranışları, okul müdürleri ile 3 yıl ve altında çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca okul müdürleri ile 8 yıl ve üzeri birlikte çalışan öğretmenlerin örgütsel centilmenlik vatandaşlık davranışları, okul müdürleri ile 4-7 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Okul müdürleri ile 8 yıl ve üzeri birlikte çalışan öğretmenlerin örgütsel vicdanlılık vatandaşlık davranışları, okul müdürleri ile 3 yıl ve altında çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Okul müdürleri ile 8 yıl ve üzeri birlikte çalışan öğretmenlerin örgütsel sivil erdem vatandaşlık davranışları, okul müdürleri ile 3 yıl ve altında ve 4-7 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Okul müdürleri ile 4-7 yıl ile 8 yıl ve üzeri birlikte çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları (toplam puan), okul müdürleri ile 3 yıl ve altında çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Kaçmaz'ın (2020: 68) araştırmasında çalışma süresi değişkeninin farklılaşmaya neden olduğu bulgusuna ulaşıldığı ve çalışma süresi ne kadar uzunsa, yöneticinin daha vizyoner olduğu düşüncesi mevcuttur ifadesine yer verildiği gözlenmektedir. Bu bağlamda elde edilen bulgunun bizim çalışmamızla paralellik gösterdiği ifade edilebilir. Bulgulardan ve araştırma sonuçlarındaki paralellikten yola çıktığımızda öğretmenlerin okulda aynı okul müdürüyle çalışma süreleri arttıkça aralarındaki iletişimin daha da kuvvetlendiği, kurumu daha da sahiplendikleri, kendilerini daha fazla kuruma ait hissettikleri ve bu hissiyatlar sonucunda güven duygularının artarak, hem müdürlerini daha vizyoner olarak algıladıkları hem de birçok görev kapsamının dışındaki çalışmada gönüllü olarak yer aldıkları söylenebilmektedir şeklinde ifade edilebilir. Bu şekilde güven duygusunun sağladığı ve iletişimin güçlü olduğu kurumlarda da öğrencilerin akademik başarısında artış gözlenebileceği ve öğrenciler adına başarıya imza atılacak tüm işlerde emin adımlarla ilerlenerek, toplum adına fayda sağlanacak gelişmelerin karşımıza çıkabileceği söylenebilir.

Bizim çalışmamızdaki bulguların aksine Koçer (2021: 61) çalışma süresinin vizyoner liderlik algısı üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Bir diğer benzer bulgu da Erdoğan'ın (2021: 63) araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır şeklinde yer almaktadır. Bektaş'ın (2021: 60) araştırmasında alt boyutlar devreye girerek, çalışma süresi değişkeninin vicdanlılık alt boyutunda farklılaşma gösterirken, diğer boyutlarda farklılaşma göstermediği bulgusu tespit edilmiştir. Bizim bulgularımızla bahsi geçen çalışmalarda bulgular arasında farklılık olmasının sebebi bölgesel bir fark olabilir. Bizim çalışmamız İstanbul ilinde yürütülmekte olup, köklü ve okul kültürünün yerleşmiş olarak değerlendirildiği okullarda öğretmenler arasında çok fazla görev yeri değişikliği yaşanmadığı ve bu sebeple çalışma süresi arttıkça kuruma bağlılığın artarak çalışma süresinin etkili bir değişken olarak karşımıza çıktığı, farklı bulguların elde edildiği illerdeyse nüfusun daha az olması ve daha rahat bir yaşam düzeyi olması sebebiyle öğretmen yer değişikliklerine daha fazla rastlanabileceği, bu sebeple mesleki kıdemi fazla olsa da okulda çalışma süresi az olan öğretmenlerle karşılaşılarak, çalışma süresi değişkeninin farklı bir sonuçla karşımıza çıkmış olabileceği söylenebilir. Bu bağlamda bizim çalışmamızla paralel sonuçlara ulaşılabileceği gibi, farklı sonuçların da karşımıza çıkabileceği ifade edilebilir.

5.1.3.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?” Bulgularına yönelik,

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üstündeki etkilerinin incelendiği çalışmamıza yönelik elde edilen bulgulara göre aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir . Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri ile en fazla sırasıyla örgütsel vatandaşlık davranışları, yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik davranışları arasında ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yeyrek (2018: 148) çalışmasında vizyoner liderliği benimsemiş liderlerin çizdiği yolda ilerleyen çalışanların iş performanslarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Eranıl'ın (2014: iv) çalışmasında vizyoner liderlik özelliklerini kullanan yöneticilerle çalışan öğretmenlerin iş doyumunun fazla olduğu sonucu tespit edilmiştir. Özeroğlu (2019: 1) çalışmasında vizyoner liderliğin örgütsel çevikliği anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşmıştır.

Bu bağlamda bahsi geçen çalışmaların bizim çalışmamızla paralellik gösteren yanının vizyoner liderliğin olumlu sayılabilecek davranışların artmasına yardımcı olduğu sonucuna ulaşılmasıdır şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda Çelik'in (2011: iii) ifade ettiği gibi okulların bilginin oluşumunu ve kullanımını sağlayan bireylerden oluşan kurumlar olduğu göz önünde bulundurulduğunda, liderlerin örnek alınan kişiler olarak vizyon sahibi olması gerek öğretmenlerle, gerekse öğrencilerle olan etkileşimi arttıracığı, kendisinin önemsendiğini ve görüşlerine değer verildiğini hisseden kurum paydaşlarının tüm süreçlerde daha etkin olmaya çalışacağı ve böylece de yeniliklerin takibiyle, yeri geldiğinde değişikliklere açık olarak adım adım başarıya giden yolda ilerlenebileceği ifade edilebilir.

5.1.4.“Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” Bulgularına yönelik,

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayıp yordamadığına ilişkin ulaşılan bulgular doğrultusunda okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerin, öğretmenlerin örgütsel yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde

yordamakta olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu bağlamda okul müdürleri vizyoner liderlik özelliklerini sergiledikçe, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeyi artmaktadır denilebilir.

Deneri'nin (2019: 88) araştırmasında okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerinin mesleki gelişme davranışlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Kaçmaz'ın (2020: 84) araştırmasında vizyoner liderlik algısının öğretmen motivasyonunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Seyidoğlu (2020: v1) çalışmasında vizyoner liderliğin öğretmen performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Bu bağlamda vizyoner liderlik özelliklerin kullanılmasının olumlu etkilerinin gözlendiği ifade edilebilmekle birlikte, gerek bizim çalışmamızdaki gerekse Kaçmaz'ın (2020), Deneri'nin (2019) ve Seyidoğlu'nun (2019) çalışmalarındaki bulguların bu ifadeyi destekler şekilde olduğu söylenebilir.

Tüm bulgulardan yola çıkarak eğitim sistemi içerisinde önemli bir yeri olan okul müdürlerinin liderlik kapasitelerini etkin bir şekilde kullanmalarının başarıya ulaşmak ve toplumsal refahı sağlamak adına etken bir faktör olduğu söylenebilir. Vizyoner bir liderde sahip olunması beklenen geleceği görme, analitik düşünme, etkili kararlar alabilme, yeniliklere açık olma gibi özellikleri benimseyerek uygulayabilen okul müdürlerinin çalıştıkları kurumlarda güven teşkil ettiği, güvenin olduğu kurumlarda iletişimin güçlendiği, iletişimin güçlenmesiyle paylaşımın arttığı, paylaşımın artmasıyla ortak kararların alınabildiği, alınan ortak kararlarla varılmak istenen yolda herkesin kendi görevi olup olmadığına bakmaksızın, işbirliği halinde, canla başla çalışarak başarıya ulaşılabilceğinin gözleneceğini söylemek yanlış olmaz şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda tüm bu adımların da sadece bugünü değil, geleceği de yönlendirecek adımlar olduğu ve toplumun gelişimini ve şekil almasını etkileyebileceği söylenebilir. Nihayetinde öğrencileri ve dolayısıyla geleceğimizin teminatı olan gençlerimizi şekillendiren eğitim kurumlarımızdaki öğretmenlerimizin vizyon sahibi bir liderle çalışarak aslında başarıya ulaşmayı hedeflerken sadece içinde bulunulan zaman dilimini ele almadıklarını ve bir adım daha ileride düşünerek, ülkemiz adına geleceğe yatırım yaptıklarını ifade edebiliriz.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Çalışma İstanbul ili Anadolu yakasını kapsamaktadır. Araştırma farklı bir ilde, farklı örneklem ile çalışılabilir.
2. Araştırmada okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına tesir etmesiyle ilgili olabilecek demografik değişkenlere medeni durum, branş, okul düzeyi gibi değişkenler ilave dileyebilir.

5.2.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri arasında olumlu yönde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki alt boyutlar bağlamında incelendiğinde okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarından yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik alt boyut sıralamasında etki ettiği söylenebilir. Gelişen ve değişen dünyamızda, eğitim alanında da sürekli bir yenilenme olduğunu düşünürsek, ileriye emin adımlarla ilerlemek adına bizlere rehberlik edebilme yeteneğine sahip, başarıya ulaşmak adına analiz ve sentezleri doğru yapabilen liderler olan vizyoner liderlerle çalışmak okullara birçok açıdan olumlu katkılarda bulunacaktır. Bu katkılar doğrultusunda akademik başarı artacak, akademik başarı arttıkça başarabilme duygusu artacak, başarabilme duygusu arttıkça geleceğin teminatı olan öğrencilerimiz, her alanda toplumu refaha ulaştırabilecek faaliyetlerde bulunarak, yaşam kalitesinin de artmasına yardımcı olabileceklerdir denilebilir. Bu bağlamda etkilerin sıralaması da dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha fazla sergilemesinde vizyoner liderliğin önemi göz önünde bulundurulduğunda, bu tarz liderlere daha fazla ihtiyaç duyulduğunu söylenebilir.

1. Okul müdürlerinin vizyoner liderliklerinin gelişmesi için öncelikle liderlerin kendilerini tanımalarına yardımcı olacak, farkındalıkların artırılmasının sağlanacağı etkinliklerde daha fazla yer almaları önerilebilir.
2. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik hakkında düzenlenen hizmet içi eğitimlere katılmaları önerilebilir.
3. Okul müdürlerinin farklı bakış açılarının değerlendirmelerinin yapılacağı konferanslara katılım sağlaması önerilebilir.

4. Vizyoner liderler tarafından yönetilen ve bu anlamda başarılı olarak nitelendirilebilecek okullarda incelemeler sağlanması önerilebilir.



KAYNAKÇA

- Acar, S. (2006). *İlköğretim okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerine ilişkin öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Aksu, A. (2009). İlköğretim Okullarında Vizyoner Liderlik. *E-journal of New World Sciences Academy*, 4 (2): 476-485.
- Aktepe, M. (2021). *Örgütsel adalet ve güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi: Yunan ve Çeltik ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlere yönelik çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akyüz Yalçınkaya, M. (2002). Çağdaş Okulda Etkili Liderlik. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(2): 109-119.
- Alper Ay, F. (2018). *Örgütsel Davranışta ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. İstanbul: Beta.
- Atkinson, M. (2013). *Educational Leadership and Management in an International School Context*. Grin Verlag.
- Aycan, M. M. (2020). *Öğretmenlerde mesleki motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Babil, F. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Baltaş, A. (2018). *Bir Yolculuk Olarak Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Basım, H. N. Ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4): 83-101.
- Başaran, M. E. (2016). *Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliliklerine ilişkin müdür ve öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Bektaş, T. (2021). *Örgütsel vatandaşlık davranışının kişisel özellikleri ve örgütsel sosyalleşme açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- Belenkuyu, C. ve Yücel, C. (2017). Örgütsel Vatandaşlık. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.) *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*, Ankara: Pegem, 331-360.
- Bilge, B. (2013). Öğrenci Başarısını Arttırmada Okul Müdüründen Beklenen Liderlik Özellikleri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1(2): 12-23.
- Bitmiş M. G., Sökmen, A., Turgut, A. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2): 1-14.
- Bolat, O. İ. ; Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(19): 75-94.
- Bridge, B. (2003). *Eğitimde Vizyoner Liderlik ve Etkin Yöneticilik*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Buck, C. A. (2004). *A case study of elementary school principals' perspectives on organizational vision* (Doktora Tezi). Roosevelt University, The Faculty of The College Education, Chicago.
- Bulut, Y. ve Uygun, S. V. (2010). Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay'daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13): 29-47.
- Cheema, S.; Akram, A.; Javed, F. (2015). Employee Engagement and Visionary Leadership: Impact on Customer and Employee Satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(2): 139.
- Çelik, D. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin sahip olması gereken vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Çelik, V. (1995). Eğitim Yöneticisinin Vizyon ve Misyonu. *Eğitim Yönetimi*, 1(1): 47-53.

- Çelik, V. (1997). Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik. *Eğitim Yönetimi*, 3(4): 465-474.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. ve Metlilo, E. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İnovasyon Özellikleri ile İlgili Öğretmen Görüşleri. *Dergi Park*, 1(1): 165-261.
- Çınar, F., Kaban, A. (2012). Conflict Management and Visionary Leadership: An Application in Hospital Organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 58: 197-206.
- Çırpan, H. (1999). Lider mi Yönetici mi? *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, Haziran-Temmuz (7): 1-5.
- Çiçek Sofuoğlu, S. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler:bir model önerisi* (Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Demir, A. (2014). *Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları* (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Demirel, Y. , Seçkin, Z. & Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel İletişim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 20 (11): 33-48.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.
- Demiröz, S. ve Kavak, Y. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Öğrenci Başarıları Üzerine Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2): 505-523.
- Deneri, S. (2019). *Ortaöğretim kurumlarındaki okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik*

- davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Dinç Özcan, E.,vd. (2012). Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. *Active*, 10 (37): 1-13.
- DiPaola, M. ve Tschannen Moran, M. (2001). Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its Relationship To School Climate. *Journal Of School Leadership*, 11 (5): 424-447.
- Doğan, F. (2021). *İlköğretim okul müdürlerinin vizyoner lider özelliklerine sahip olma yeterlilikleri(Aksaray ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Doğan, S. (1999). *Yöneticilik ve vizyona dayalı liderlik* (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Doğan, S. (2020). Çağdaş Liderlik Yaklaşımları. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.), *Eğitim Yönetiminde Liderlik*, Ankara: Pegem, 91-102.
- Durukan, H. (2006). Okul Yöneticisinin Vizyoner Liderlik Rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2): 277-286.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Erdem, R.,vd. (2009). Hastane Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ve Zamanı Kullanma Biçimlerinin İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12 (2): 105-120.
- Erdoğan, M. (2021). *Eğitim kurumlarında liderlik kapasitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Erdoğan, U. (2018). *Kolektif öğretmen yeterliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkilerin çok düzeyli analizi* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Eren. E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta.

- George, D. & Mallery, P. (2019). IBM SPSS Statics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference. New York: Routledge.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin alguları* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Güçlü, N. (2020). Liderliğe Genel Bakış. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.), *Eğitim Yönetiminde Liderlik*, Ankara: Pegem,1-13.
- Huda, S.A., Chairunnisa, &Utami, P.P. (2020). Analysis of Organizational Citizenship Behaviour in School. *Jurnal Kependidikan*, 6 (3): 356-364.
- İbicioğlu, H., Özmen, İ. &Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2): 1-23.
- Jurewicz, M. M. (2004). *Organizational citizenship behaviors of middle school teachers: A study of their relationship to school climate and student achievement* (Doktora Tezi). The College of William and Mary, The Faculty of The School of Education, Virginia.
- Kaçmaz, S. (2020). *Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaş Tatmininin Aracı Rolü. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14): 103-120.
- Kalyoncu, K. (2008). *İlköğretim okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olma yeterlilikleri* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kantabutra, S. (2006). Follower Effects In The Visionary Leadership Process. *Journal of Business & Economic Reserach*, 4(5): 57-66.

- Karaaslan, A., Özler Ergun D., Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi* 11(2): 135-160.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği. *Öneri Dergisi*, 9 (34): 137-153.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1): 35-48.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karayılan, E. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının performansına etkisi: özel ve devlet okulu karşılaştırması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik M. (2003). Askeri Örgütlerde Liderlik Eğitimi ile Liderlik Potansiyellerinin İlişkisi. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 2 (2): 12-33.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16): 443-465.
- Kılıç, M. (2010). Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki. *Sosyo-Ekonomi* (2): 81-98.
- Kılınç, E. (2012). *Hekim ve hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sessizlik, çalışan performansı ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Koçak, O. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Doktora Tezi) . Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Koçer, M. C. (2021). *Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.

- Korkmaz, T. ; Arpacı, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Prodecia Social and Behavioral Sciences 1*(1): 2432-2435.
- Korkut, H. (1992). Üniversite Akademik Yöneticilerinin Liderlik Davranışları. *Amme İdare Dergisi 25*(1): 93-111.
- Lavy, S. (2019). Daily Dynamics Of Teachers'Organizational Citizenship Behaviour: Social and Emotional Antecedents and Outcomes. *Frontiers in pyschology, 10*: 1-9.
- Lemieux, C. J. (2000). *Perception of the visionary leadership of assistant principals in Georgia middle schools* (Doktora Tezi). Georgia Southern University, The Faculty of The College Education, Georgia.
- McEwan, E. K. (2018). *Etkili Okul Yöneticilerinin 10 Özelliği* (N. Cemaloğlu, Çev. Ed). Ankara: Pegem Akademi.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Messick, P. P. (2012). *Examining relationships among enabling school structures, academic optimism and organizational citizenship behaviors* (Doktora Tezi). Auburn University, Alabama.
- Moye, D. C. (1996). *Identiication of secondary principals' visionary leadership levels and their relationship with effective schools* (Doktora Tezi). The University of Alabama, The Faculty of The College Education, Birmingham, Alabama.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance 10* (2): 85-97.
- Önen, S. M. ve Kanayran H. G. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kurumsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 5* (2): 43-64.
- Özalp, İ. (2012). Yönetim Bilimine Giriş. C. Koparal (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon-I*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 3-19.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenilenme*. Ankara: PegemYayıncılık.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Üniversite Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Araştırma, *Erciyes Ün. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20: 117-135.
- Özer, S. (2009). *Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki(Nevşehir ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Özeroğlu, E. (2019). *Vizyoner liderliğin örgütsel çeviklik üzerine etkisi; İstanbul ili Beylikdüzü ilçesinde özel hastanelerde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özeroğlu, E., Koçyiğit Y. (2020).Hastane İşletmelerinde Örgütsel Çeviklik: Vizyoner Liderliğin Rolü. *Research Journal of Business and Management*, 7(1): 13-22.
- Özkan, A. (2020). *Eğitimde Vizyoner Liderlik*, Ankara: Pegem.
- Özkan, O. S. (2012). *Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2): 1-12.
- Öztürk, E. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Podsakoff, P.M., vd. (2000). Organizational Citizenship Behaviours:A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26(3): 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Poyraz, K. ve Aksoy, Ş. E. (2010). Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka

İşletmelerinde Uygulama, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1): 183-201.

Sarıoğlu Uğur, S.; Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayrımında Kişisel Farklılıkların Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1): 122-136.

Satıcı, Ö. (1998). *Yönetim ve organizasyon* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Seyidoğlu, Y. (2020). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1): 317-339.

Somech, A. ve Ron, I. (2007). Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43 (1): 38-66.

Stomer Zemel M. J. (1988). *Visionary leadership, management, and high performing work units: an analysis of workers' perceptions* (Doktora Tezi). University of Massachusetts Amherst, Amerika.

Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Dergi park*, 11: 523-547.

Şahne, B. S. ve Şar, S. (2015). Liderlik Kavramının Tarihçesi ve Türkiye'de İlaç Endüstrisinde Liderliğin Önemi. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 19: 109-115.

Şayir, G. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zeka düzeyleri ile okul kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- Şentürk, Y. (2019). *Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların motivasyonuna etkilerine yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2010). Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *ODTÜ Geliştirme Dergisi* 37(Ağustos): 171-193.
- Şimşek M. Ş., Akgemci T. & Çelik A. (2007). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2018). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tekin, Y., Ehtiyar, R. (2011). Başarının Temel Aktörleri: Vizyoner Liderler. *Journal of Yaşar University* 24(6): 4007-4023 .
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 4 (14): 1-16.
- Topal, C. (2020). Cahit Arf ve Eğitime Bakış Açısı: Vizyoner Lider Örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2): 102-108.
- Topaloğlu, G. (2005). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Ubaidillah, M., Christiana, R., Sahrandi, A. (2019). The visionary Leadership Strategy İn Advancing Educational Instutions. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 6 (2): 206-215.
- Uygun, S. V. (2008). *Kamu kurumlarında etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi: Hatay'da bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2008.
- Van Kinippenberg, D., Stam D. (2014). Visionary Leadership. D. V. Day (Ed.), *The Qxford Handbook of Leadership and Organizations*, Oxford Library of Psychology, 241.

- Winston. B. E. ve Patterson, K. (2006). An integrative definition of leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 1(2): 6-66.
- Yaman, B. (2019). *Dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: ilköğretim ve ortaöğretim okullarında bir araştırma*(Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaattin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeyrek, M. (2018). *Geleneksel yönetim ve vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların performansına etkilerine yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, G. (2019). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve nedenlerinin incelenmesi*(Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yordsala, S., Tesaputa, K.& Sri-Amprai, A. (2014). The Development of Visionary Leadership Administrators in Thai Primary School. *International Educational Studies*, 7(1): 92-101.
- Yücel, C. (2008). Teacher Bornout and Organizational Citizenship Behaviour in Turkish Elemantary Schools. *Educational Planning*, 17(1): 27-43.
- Zeinabadi H. , Salehi, K. (2011). Role of Procedural Justice, Trust, Job Satisaction, and Organizational Commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 29: 1472-1481.

EKLER

Ek 1

Değerli meslektaşlarım,

Bilimsel bir araştırma kapsamında okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemek üzere sizlerin görüşlerine gereksinim duyulmaktadır. Görüşlerinizi almak üzere hazırlanan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. 1. bölümde kişisel bilgiler, 2. bölümde okul müdürünüzün vizyoner liderlik düzeyine ilişkin maddeler, 3.bölümde de örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin maddeler yer almaktadır. Ölçeklerde katılma derecenize göre 'Kesinlikle Katılmıyorum' seçeneğinden 'Kesinlikle Katılıyorum' seçeneğine kadar 1'den 5'e doğru sıralama mevcuttur. Seçeneklerden size uygun olanını 'X' şeklinde işaretlemeniz gerekmektedir. Toplanacak tüm veriler yalnızca yüksek lisans tez çalışmamda bilimsel amaçlarla kullanılacak olup, ölçeklerden elde edilen veriler titizlikle incelenecektir.

Bilimsel çalışmamıza zaman ayırarak sağlamış olduğunuz destek için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Figen ATIGAN
İzmir Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

EK 1:

1.Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz: Erkek() Kadın()

Yaşınız: 30 ve altı() 31-40 arası() 41-50 arası() 51 ve üzeri()

Eğitim Durumunuz: Lisans() Yüksek Lisans()

Mesleki Kıdeminiz: 1-5 yıl arası() 6-10 yıl arası() 11-15 yıl arası()

16 yıl ve üzeri()

Okulunuzdaki yönetici ile kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz? 1-3 yıl arası()

4-7 yıl arası() 7 yıl ve üzeri()

Ek 2

2. VİZYONER LİDERLİK ÖLÇEĞİ					
Aşağıdaki sorulara çalıştığınız kurumdaki müdürünüzün özelliklerini göz önünde bulundurarak cevaplayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1)Çalışma grubunun dışında bağlantılar kurar ve bizlere güvenir, bizi ekip arkadaşı olarak görür.					
2)Düşünmeyi teşvik edici tartışmalar açar.					
3)Sürekli yeni fikirler üretir.					
4)Durumları analiz eder.					
5)Sorunlara pratik çözümler bulur.					
6)Hem yurt içinde hem de yurt dışında faaliyet gösterme eğilimindedir.					
7)Kurumu, kurum değerleri doğrultusunda yönetir.					
8)Zamanlama kabiliyeti güçlüdür.					
9)Büyük ve cürekâr projeler üretip uygular.					
10)Günlük işler ile uğraşmak yerine kurumu geleceğe hazırlar.					
11)Gelecekteki ihtimaller hakkında fikirler ortaya koyar.					
12)Değişime açıktır.					
13)Öğrenme ve öğrendiklerini kuruma uygulama yeteneğine sahiptir.					
14)Radikal kararlar almaktan çekinmez.					


Ek 3


3. ORGUTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI OLÇEĞİ					
Aşağıdaki derecelendirme ölçeğine uygun olarak her madde ile ilgili düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.					
2. Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.					
3. Öğretmen arkadaşlarımla sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.					
4. Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.					
5. Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımla fikirlerimi alırım.					
6. Öğretmen arkadaşlarımla haklarını korumaya özen gösteririm.					
7. Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.					
8. İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.					
9. Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm.					
10. Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.					
11. Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.					
12. Okulum olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.					
13. İşime zamanında gelirim.					
14. Teneffüs aralarını asla uzatmam.					
15. Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.					
16. Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.					
17. Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımla bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.					
18. Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım.					
19. Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım.					
20. Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.					

Ek 4

← Vizyoner Liderlik Ölçeği İzni

Fadime Çınar <fadimecinar@kocaeli.edu.tr>
14.01.2022 Cum 10:15
Kime: Siz

 vizyoner liderlik anketi (1...
68 KB

 geçerlilik ve faktör analiz ...
19 KB

2 ek (87 KB) Tümünü OneDrive'a kaydet Tümünü indir

[iOS için Outlook](#) uygulamasını edinin

[Yanıtla](#) | [İlet](#)

Gönderen: fadime çınar <fadimecinar@kocaeli.edu.tr>
Gönderildi: Friday, January 14, 2022 10:08:21 AM
Kime: Fadime Çınar <fadimecinar@kocaeli.edu.tr>
Konu: İlt: Vizyoner Liderlik Ölçeği İzni

Gönderen: fadime çınar <fadimecinar@kocaeli.edu.tr>
Gönderildi: 4 Nisan 2021 Pazar 16:40
Kime: İlt: Vizyoner Liderlik Ölçeği İzni
Konu: İlt: Vizyoner Liderlik Ölçeği İzni

Merhabalar
ekte ölçeği ve yönergesini gönderiyorum.İyi çalışmalar

Ek 5

← Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği 1

<redacted>@kocaeli.edu.tr şunları yazdı (12 Oca 2022 19:03):

Merhaba
Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atıf yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof.Dr. **Soner POLAT** Prof.Dr. **Soner POLAT**
Kocaeli Üniversitesi Kocaeli University
Eğitim Fakültesi Faculty of Education
Eğitim Bilimleri Bölümü Department of Educational Sciences

12 Ocak 2022 13:28, "Figen ÜSTÜN ATIGAN" <figen.ustun@kocaeli.edu.tr> yazdı:

Merhaba, ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, yüksek lisans öğrencisi Figen ATIGAN. Şu an tez aşamasındayım. Tezimde sizin 'Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki' adlı doktora tezinizde Türkçe'ye uyarlayarak hazırlamış olduğunuz 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini' kullanmak istiyorum eğer uygun görür ve izniniz olursa. Saygılarımla.
İyi Çalışmalar
Figen ATIGAN



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-47354886
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Figen ATIGAN)

07/04/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinin 14.03.2022 tarihli ve 24005 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 05.04.2022 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : İstanbul
Araştırma Yapılacak Kişiler : Resmî Tüm Eğitim Kurumları Öğretmenleri
Araştırmanın Süresi : 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerinin alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mihürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/04/2022
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgî (b) Yazı ve Ekleri (3 Sayfa)
2- İlgî (c) Tutanak (1 Sayfa)

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.03.2022-E.24005



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : E-34555043-100-24005
Konu : Araştırma İzni (Figen ATIGAN)

(İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ)
BİNBİRDİREK MAHİMREN ÖKTEM CAD.N:1 SULTANAHHMET

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans programı 520520080 numaralı öğrencisi Figen ATIGAN'ın, EYD 500 yüksek lisans tez konusu "Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi" olarak belirlenmiştir. Adı geçen öğrencinin söz konusu tez çalışmasına veri toplayabilmesi için gerekli izin verilmesi hususunu bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet BULUT
Rektör V.

Ek:

- 1- Figen ATIGAN-İl mem izin dilekçesi (1 sayfa)
- 2- Figen ATIGAN-başvuru (2 sayfa)
- 3- Figen ATIGAN-Taahhütname (1 sayfa)
- 4- Figen ATIGAN-Ölçekler ve İzinler (6 sayfa)
- 5- Figen ATIGAN-Tez Önerisi (22 sayfa)

EK 8



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-20292139-050.01.04-24410
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Figen ATIGAN
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

"Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi" başlıklı araştırmanız kurumumuzun 24.02.2022 tarihli ve 2022/02 sayılı toplantısında değerlendirilerek etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Nasuh USLU
Kurul Başkanı

Ek:34-Figen ATIGAN Etik Onay Belgesi (1 sayfa)

Ek 9

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.03.2022-E.23761



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU

ETİK ONAY BELGESİ

Tarih	24.02.2022
Sayı	2022/02
Araştırmanın Niteliği	Yüksek Lisans Tezi
Araştırmanın Adı	<i>Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi</i>
Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı	Figen ATIGAN
Danışman Adı Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Pınar MERT
Karar	UYGUNDUR

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

Prof. Dr. Nasuh USLU
Başkan

Prof. Dr. Metin TOPRAK
Üye

Prof. Dr. Mustafa ATEŞ
Üye

Prof. Dr. Mehmet Emin KÖRTAŞ
Üye

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK
Üye

Prof. Dr. Yahya Kemal YOGURTÇU
Üye

Av. Bilal ŞAMAT
Üye

Kurul Yeminli Kâtibi

Zeyneb Funda TEZ

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı: Figen ATIGAN

A. EĞİTİM

İlkokul: :Paşakapısı İlkokulu- Üsküdar/İstanbul

Ortaokul: :Sultantepe İlköğretim Okulu-Üsküdar/İstanbul

Lise: :Nevzat Ayaz Anadolu Lisesi-Ümraniye/İstanbul

Lisans: :Yeditepe Üniversitesi- Fen-Edebiyat Fakültesi-İstanbul

Yüksek Lisans: :İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, 2022-İstanbul

B. MESLEKİ DENEYİM

2004 Şubat-2004 Haziran Mustafa Noyan İlköğretim Okulu İngilizce Öğretmenliği

2004-2006 Özel İstanbul Fen Lisesi İngilizce Öğretmenliği

2006-2009 Yağmurlu İlköğretim Okulu İngilizce Öğretmenliği

2009-2011 Metehan İlköğretim Okulu İngilizce Öğretmenliği

2011-2014 Öğretmen Melahat Hüdai Gürbüz İlkokulu İngilizce Öğretmenliği

2014-2022 İcadiye İlkokulu İngilizce Öğretmenliği olarak devam ediyorum.

C. İLETİŞİM

e-posta: @hotmail.com