

T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Yihyullah SEYİDOĞLU

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER
LİDERLİK YETERLİKLERİ İLE ÖĞRETMEN PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Rasim TÖSTEN

SİİRT-2020

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	II
ÖZET	V
ABSTRACT	II
TABLolar DİZİNİ	IX
ÖNSÖZ	XI
GİRİŞ.....	1
I. PROBLEM DURUMU.....	1
II. ARAŞTIRMANIN AMACI	4
III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	5
IV. SAYILTILAR.....	5
V. SINIRLILIKLAR.....	5
VI. TANIMLAR	6
BİRİNCİ BÖLÜM.....	7
1. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
1.1. YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK KAVRAMLARI.....	7
1.1.1. YÖNETİM.....	7
1.1.2. YÖNETİCİLİK.....	8
1.2. LİDER VE LİDERLİK.....	8
1.2.1. LİDER VE LİDERLİK.....	9
1.3. LİDERLİK VE YÖNETİCİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	10
1.4. VİZYONER LİDERLİK.....	12
1.5. VİZYON	15
1.5.1. VİZYON İHTİYACI	16
1.5.2. LİDERLİK VE VİZYON	17
1.5.3. VİZYONUN PAYLAŞILMASI.....	19
1.5.4. OKUL YÖNETİCİLİĞİ VE VİZYON.....	19
1.6. PERFORMANS.....	20
1.6.1. ÖĞRETMEN PERFORMANSI	21
1.7. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	23
1.7.1. YURT İÇİNDE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR	23

1.7.1.1. VİZYONER LİDERLİK İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	23
1.7.1.2.ÖĞRETMEN PERFORMANSI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	32
1.7.2 YURT DIŞINDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR.....	36
İKİNCİ BÖLÜM.....	41
2. YÖNTEM	41
2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	41
2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	41
2.3. VERİLERİN TOPLANMASI.....	43
2.3.1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	44
2.3.2. OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK YETERLİKLERİ ÖLÇEĞİ	44
2.3.3. ÖRGÜTSEL PERFORMANS ÖLÇEĞİ	45
2.4. VERİLERİN ANALİZİ	48
3. BULGULAR VE YORUM.....	49
3.1. OKUL YÖNETİCİLERİNİN VİZYONER LİDERLİK YETERLİKLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE AİT ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMAYA İLİŞKİN BULGULAR.....	49
3.2. KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	49
3.2.1. CİNSİYET.....	50
3.2.2. MEDENİ DURUM.....	51
3.2.3. ÖĞRENİM DURUMU	52
3.2.4. YAŞ	53
3.2.5. MESLEKİ KIDEM	55
3.3. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL PERFORMANS DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	57
3.4. KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	58
3.4.1. CİNSİYET.....	58
3.4.2. MEDENİ DURUM.....	59
3.4.3. ÖĞRENİM DURUMU	60
3.4.4. YAŞ	60
3.4.5. MESLEKİ KIDEM	61

3.5. OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK YETERLİKLERİ İLE ÖĞRETMEN ÖRGÜTSEL PERFORMANS DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE AİT KORELASYON ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR	62
3.6. OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK YETERLİKLERİ İLE ÖĞRETMEN ÖRGÜTSEL PERFORMANS DÜZEYLERİNE GÖRE YORDAMAYA İLİŞKİN REGRESYON ANALİZ SONUÇLARI.....	63
4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	66
4.1. TARTIŞMA VE SONUÇ	66
4.1.1. OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK YETERLİKLERİNE İLİŞKİN SONUÇ VE TARTIŞMA	66
4.1.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL PERFORMANS DÜZEYİNE İLİŞKİN SONUÇ VE TARTIŞMA	67
4.1.3. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE SONUÇ VE TARTIŞMA	67
4.1.4. MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE SONUÇ VE TARTIŞMA..	68
4.1.5. ÖĞRENİM DURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE SONUÇ VE TARTIŞMA.....	69
4.1.6. YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE SONUÇ VE TARTIŞMA	70
4.1.7. MESLEKİ KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE SONUÇ VE TARTIŞMA ..	70
4.1.8. OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK YETERLİKLERİ İLE ÖĞRETMEN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİYE AİT SONUÇ VE TARTIŞMA	71
4.1.9. OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK YETERLİKLERİNİN ÖĞRETMENLERİN PERFORMANS DÜZEYLERİNİ YORDAMASINA İLİŞKİN SONUÇ VE TARTIŞMA	71
4.2. ÖNERİLER	72
KAYNAKÇA	74
EKLER	87
EK-1.ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ	87
EK-2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ENVANTER	89
EK-3. ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ	94
EK4. ÖZGEÇMİŞ.....	96

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER
LİDERLİK YETERLİKLERİ İLE ÖĞRETMEN PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yihyullah SEYİDOĞLU

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Rasim TÖSTEN

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Veysel OKÇU

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk DEMİR

2020, 107 Sayfa

Bu araştırma; okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin, öğretmen algılarına göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Siirt ilinde bulunan ilkokul, ortaokul ve lise eğitim kurumlarında görev yapan toplam 4163 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise basit seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilen 440 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada Sabancı'nın (2007) geliştirmiş olduğu "Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Ölçeği" ve Balcı, Öztürk, Polatcan, Saylık ve Bil (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan "Öğretmen Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde; frekans ve yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama, bağımsız örneklem t-testi, ANOVA testi, post-hoc testlerinden Scheffe testi, Pearson korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analiz teknikleri kullanılmıştır. Ölçeklerin toplanan örneklem grubu için tutarlılığının test edilmesinde Cronbach's alpha güvenilirlik kat sayısından yararlanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin; performansları ve genel olarak okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile ilgili algılarının "yüksek düzeyde" olduğu görülmüştür. Ayrıca vizyoner liderliğin alt boyutlarından vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma, risk alma, karar verme ve

güdüleme düzeylerine ilişkin öğretmen algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel performans ölçeğine ait bakış açılarına ilişkin betimsel bulgular incelendiğinde ise en düşük ortalamaya sahip maddenin “Yüksek düzeyde akademik performans beklerim” ve en yüksek ortalamaya sahip maddenin ise “Sınıfa zamanında girer, zamanında çıkarım” maddesi olduğu belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, genel olarak okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel performans düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda; okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri öğretmen performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Vizyoner, liderlik, vizyon, öğretmen, performans.

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL MANAGERS'
VISIONARY LEADERSHIP COMPETENCIES AND TEACHER PERFORMANCE,
ACCORDING TO TEACHERS' PERCEPTIONS

Yihyullah SEYİDOĞLU

Thesis Advisor: Assist. Prof. Rasim TÖSTEN

Jury (Chair): Assos. Prof. Veysel OKÇU

Jury: Assist. Prof. Selçuk DEMİR

2020, 107 Pages

This research has been carried out to examine the relationship between school principals' visionary leadership competencies and teacher performance with reference to teachers perceptions. Relational survey model was used in the research. The population of the research consists of 4163 teachers working in primary, secondary and high school educational institutions in Siirt province in 2019-2020 academic years. The sample of the study consists of 440 teachers selected from stratified sampling methods. In the research, “Visionary Leadership Competencies Scale of School Principals” developed by Sabancı (2007) and “Teacher Performance Scale” adapted to Turkish by Balcı, Öztürk, Polatcan, Saylık and Bil (2016) has been used used. In statistical analysis of the data, frequency and percentage, standard deviation, arithmetic mean, independent sample t-test, ANOVA test, Scheffe test, post-hoc tests, Pearson correlation analysis and multiple linear regression analysis techniques have been used.

In testing the coherency of the scales for the collected sample group, Cronbach's alpha reliability coefficient has been examined. It is determined that the perceptions of the teachers participating in the research and the school administrators' perceptions about visionary leadership behaviors are “at a high level” and the levels of visionary thinking, using resources, communication, action-oriented, taking risks, decision making and motivation are high. When the descriptive findings related to the

perspectives of the organizational performance scale are analyzed, it is determined that the item with the lowest average is “I expect a high level of academic performance” and the item with the highest average is “I start the class on time and I finish it on time”. As a result of the correlation analysis, it is determined that there has been a significant and moderately significant relationship between the visionary leadership behaviors of school administrators and the organizational performance levels of teachers in general. As a result of the regression analysis; school principals' visionary leadership competencies were determined to be a significant predictor of teacher performance.

Key Words: Visionary, leadership, vision, teacher, performance.



ÖNSÖZ

Günümüzde okul müdürlerinin birer yönetici olması ve eğitim kurumlarında bir lidere ihtiyaç duyulmasından kaynaklı liderlik son derece önemlidir. Bu bağlamda liderlerin; bir vizyonun olması ve bu vizyona göre geleceği inşa etmesi, yönetmesi, yönlendirmesi ve çözüm olması hem bünyesinde bulunan öğretmenler için hem de başka kurumlara örnek olma açısından elzemdir. Sonuç olarak liderler, öğretmen performansını şekillendiren kişilerdir. Bu çalışmada “Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri/Yeterlikleri Öğretmen Performansı Arasındaki ilişki” incelenmiştir. Öğretmen Performansı üzerinde okul müdürlerinin etkisi söz konusu mu? ve Öğretmen Performansını arttırmada bir vizyona sahip müdüre ihtiyaç var mı? vb. sorulara cevap aranmıştır. Vizyoner okul yöneticisi; gelecek yönelimli olmalı ve eğitim alanında oluşan gelişmeleri takip etmelidir. Bu sayede okul müdürleri; öğretmenlerin performansını daha verimli bir şekilde ve öğretim programlarını uygulamada haz alma noktasına getirebilirler. Müdürlerin ya da eğitim yöneticisinin; vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma, risk alma, karar verme ve güdüleme gibi özelliklere sahip olması beklenmektedir. Buna bağlı olarak müdürlerin; vizyoner liderlik eğitimi alması gerektiği ve birçok müdürün bu eğitime sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada yöneticilerin sahip oldukları liderlik türleri değerlendirilmiş ve yapılan ölçek çalışması neticesinde öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri ne düzeyde eğitim yönetimine hâkim oldukları anlaşılmaya çalışılmıştır.

Tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi manevi desteğini esirgemeyen aileme, eşsiz sabrı ve özverisiyle benim yanımda olan sevgili eşim Gülsüm IŞIK SEYİDOĞLU'na, bilgi ve tecrübeleriyle değerli katkılarda bulunan jüri üyelerim Doç. Dr. Veysel OKÇU ile Dr. Öğr. Üyesi Selçuk DEMİR'e ve çalışma süresince bana destek olan saygıdeğer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Rasim TÖSTEN'e teşekkürü borç bilirim.

Siirt-2020

Yihyullah SEYİDOĞLU

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1: Yönetici ile Lider Arasındaki Farklar	11
Tablo 2.1: Okul Kademelerine Göre Tabaka Ağırlığı ve Örneklem Sayıları	42
Tablo 2.2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	43
Tablo 2.3: Vizyoner Liderlik Ölçeğine İlişkin Alt Boyutlar ve İlgili Maddeler	44
Tablo 2.4: Vizyoner Liderlik Ölçeğine Ait Bakış Açıklarına İlişkin Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları	45
Tablo 2.5: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri ile Örgütsel Performans Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizleri	46
Tablo 2.6: Örgütsel Performans Ölçeğine Ait Bakış Açıklarına İlişkin Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları	47
Tablo 3.1: Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Ölçeğine Ait Bakış Açıklarına İlişkin Betimsel Bulgular	49
Tablo 3.2: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	50
Tablo 3.3: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	51
Tablo 3.4: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Eğitim Durumu Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	52
Tablo 3.5: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları	54
Tablo 3.6: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları	55

Tablo 3.7: Örgütsel Performans Ölçeğine Ait Bakış Açılarına İlişkin Betimsel Bulgular.....	57
Tablo 3.8: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	58
Tablo 3.9: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	59
Tablo 3.10: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Eğitim Durumu Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	60
Tablo 3.11: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	60
Tablo 3.12: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	61
Tablo 3.13: Katılımcıların Örgütsel Performans Ve Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Ölçeği ve Alt Boyutlarının Birbirleri Arasındaki İlişki.....	62
Tablo 3.14: Katılımcıların Örgütsel Performansın Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	64

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayılılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

I. PROBLEM DURUMU

Modern çağda bilgi çağında meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler, eğitim sistemini de kapsamaktadır. Sürekli yenilenen, değişime uğrayan ve gelişim gösteren bu aktif süreçte okul yöneticisine düşen sorumluluklar günden güne önemini arttırmaktadır (Deneri, 2019). Eğitim-öğretim faaliyetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için eğitim liderlerine ve liderlerin sahip olması gereken vizyona ihtiyaç vardır. Liderlik ile ilgili yapılan çalışmalarda; 1990'lı yıllarda vizyon kelimesiyle bir arada kullanılmış olup vizyon iyi yöneticileri ve liderleri ayırt etmek için ön plana çıkan önemli bir detaydır (Snyder, 1999). Günümüzde ise, sağlam ve dinamik bir yönetimin oluşturulması için yönetim işini gerçekleştirenlerin vizyon insanı olması noktasında "yönetici" ve "lider" gibi ifadelerin bugün "vizyon" kavramıyla birlikte yeni bir nitelik elde ettiği ve "vizyoner lider" olarak isimlendirildiği görülmektedir (Pfeffer, 2002). Vizyon, çeşitli güçlere sahiptir. Vizyonunun gücü öğretmen performansını etkiler ve başarıyı elde etmek için eğitimde mükemmelliği gerçekleştirme, performansı artırma, eğitimcilerle yön gösterme beklenen davranışlardır. Başarılı eğitim kurumları elde edebilmek için işgörenlerin isteklilik ve farkındalık duygularına sahip olması gereklidir (Ubaidillah, Christiana ve Sahrandi, 2019).

Okul müdürlerinin yenilikleri destekleme, yön gösterme, aydınlatma, alışkanlıklar oluşturma, duygusal uyarma ve çekicilik gibi katkılar sağlaması arzu edilen bir durumdur. Bu özellikler aynı zamanda okul müdürlerini vizyoner kılmaktadır. Okul müdürlerinin vizyoner özelliklere sahip olmaları, vizyoner bir lider olmalarını sağlamaktadır. Liderlik yeterliklerinin kaynağı bakımından vizyon başlıca bir hareketliliklerdir. Liderlik türlerinden vizyoner liderlik diğer liderlik türleriyle kıyaslandığında kendine has bir dinamik ve mesaj barındırmaktadır. Vizyonu algılamak, vizyoner liderlik kavramının içinde bulunan gerçekleri algılamamıza da yardımcı olmaktadır (Starratt, 1995). Bu bağlamda okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerini barındırabilmesi son derece önemlidir.

Eğitim sistemi içinde önemli dereceye sahip bir diğer alt sistem ise okuldur ve eğitim kurumlarındaki gelişmeler okul başarısını etkilemektedir. Bu açıdan mikro seviyede okul yöneticileri, kilit isimlerdir. Okulda yapılmak istenen değişimlerin hedeflerle rtşebilmesi için ilk olarak okulun gelecekte olması gereken durumuyla ilgili açık bir şekilde meydana getirilmiş vizyonun oluşumuna ve bu vizyonun okulda bulunan işgörenlerle paylaşılıp hayata geçirilmesine bağlıdır (şişman, 2012). Okul yöneticisinin verdiği kararlar, öğretmenlerin motivasyonunu ve çalışma faaliyetlerinin bütün aşamalarını etkilemektedir. Okulda motivasyonun iyi derecede olması ve ğretmen performansının arttırılması; öğretmenlerden st düzeyde verim alınması, öğretmene farklı bakış açısı kazandırmak ve mesleki alanda kendini geliştirmek açısından, öğretmenlerin performanslarına pozitif yönde etki etmektedir. Bu durum okulda olumlu iklim oluşturmakta ve etkili bir eğitim–ğretimin gerçekleşmesi açısından okulun başarısını arttırmaktadır. Bu nedenle okul yöneticileri; insan kaynağı öncelikli olma şartıyla okuldaki tüm kaynakları verimli ve etkili bir şekilde kullanıp kurumu hedeflerine uygun bir biçimde yöneterek okulun gelişmesinde önemli bir konuma sahiptirler. Okuldaki ğrenme ortamını, uzmanlık seviyesini, ğrenci başarısını, ğretmen ilişkileri ve öğretmenlerin performanslarına etki eden yine okul müdürleridir. Okul müdürünün; samimi, hoşgörülü, paylaşımcı, karizmatik, teknolojiyi takip eden, teknolojiyi kullanabilen, gerektiğinde risk alabilen, araştırmacı, yönetmeliğe hâkim, yenilikçi, iletişim becerisi yüksek, ikna kabiliyeti yüksek, disiplinli, öğrencilere ve öğretmenlere rehber olan, kendi özelliklerini fark eden gibi özelliklere sahip olması istenilen bir durumdur. Bir kurumun ise yeniliklere açık olması, öğrencilerin ön planda tutulması, öğretimde en iyi olmak için çabalaması, öğrenciler ve öğretmenlerin kabiliyetlerini en iyi şekilde sergileyebilmesi, okul müdürlerinin liderlik başarısında etkili olduğu söylenebilir (şen, Ateşoğlu ve Akdoğan, 2017).

Okul sisteminde sadece okul müdürü tek başına sorumlulukları yürütemeyeceği gibi öğretmenlerin de müdürlerden bağımsız olması düşünülemez. Bu nedenle okul müdürleri ve öğretmenler işbirliği içinde, koordineli ve görev paylaşımı yaparak okul sisteminde oluşacak her türlü sorunun üstesinden gelebilirler. Eğitimde hedeflere ulaşmada en önemli şartlardan biri ğretmen performansıdır. Okul yöneticilerinin; ğretmen performanslarını arttırmanın yolunu bulmaları, okulun gelişmesi için önemlidir. Oğuz (2015); kurumlarda başarılı öğrenciler yetiştirmenin sadece fiziki

şartlarla amacına ulaşamayacağını, öğrencilerin başarısında önemli katkısı bulunan öğretmenlerin güdülenmeleri, örgütsel bağlılıkları ve okulun vizyonunu benimseyip bu vizyonu paylaşımları üzerinde durulması gereken bir konu olduğunu söylemektedir. İyi bir öğretmenin hizmeti boyunca gelişime ve değişime açık olması gerekir. Öğretmenin kendini geliştirmesi, hizmet içi eğitime katılması, müfredata uyması ve eğitim-öğretim konusunda yeni arayışlarda bulunması öz yeterliliği için ön koşuldur. Akçekoçe'ye (2016) göre öğretmen performansını belirleyen etkenlerden ikisi, öğretmene verilen yardım ile meydana getirilen iş çevresidir. İş çevresi; öğretimin yapılabilmesi amacıyla ihtiyaç duyulan zaman, mekan, araç, gereç, bilgi, bütçe, yetki, donanım ve benzeri unsurları içine alır. Bu şartların yeterli düzeyde desteklenmediği hallerde; öğretmen donanımı ve performansı ne kadar üst düzeyde olursa olsun önemi olmayacak, eğitim kurumu amaçlarına ulaşamayacaktır. Bu ve benzer durumlar öğretmen performansı için gerekli ön koşul niteliğinde olup öğretmen performansının artırılması noktasında yararlı olacaktır.

Değişen dünya düzeni ve buna bağlı olarak eğitim sistemindeki yenilikler okula kayıt sayısından çok öğrenci başarısı üzerinde durmaktadır. Öğrenci başarısını etkileyen en önemli unsur öğretmen performansıdır ve öğretmen performansına etki eden faktör ise okul müdürlerinin liderlik yeterlikleridir. Bu nedenle okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin araştırılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Ayrıca öğretmen performansı ile ilgili alanyazın incelendiğinde; öğretmen performansı ve iş doyumu (Büyükgöze ve Özdemir, 2017), veli yaklaşımları (Hatipoğlu ve Kavas, 2016), lider üye etkileşimi (Cerit, 2012a), psikolojik güçlendirme ve liderlik uyumu (Özdemir ve Gören, 2017), etik iklimin ve örgütsel bağlılığı (Kılıç, 2019), örgütsel iklim (Arslan, 2019), liderlik türlerinin uygulama dereceleri (Aksoy, 2019), okul iklimi (Sayın, 2017), (Demir, 2008), performans değerlendirme süreci (Bozan ve Ekinci, 2018), liderlik özellikleri (Göğüş, 2014), etik liderlik tipi (Yurdaöz, 2018), toplam kalite yönetimi uygulamaları (Tahtabaş, 2009) arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Buna ilaveten, vizyoner liderlik ile ilgili alanyazın incelendiğinde ise; okul müdürlerinin vizyoner liderlik rolleriyle (Acar, 2006; Başaran, 2016; Buharalıoğlu, 2014; Can, 2007; Çelik, 2011; Durmuş ve Okçu, 2020; Gürbüz, 2014; Kalyoncu, 2008; Sabancı, 2007) ilgili ve yine okul müdürlerinin vizyoner liderlik rolleri ile okul iklimi (Öztürk, 2008), iş doyumu (Eranıl, 2014; Koç, Yazıcıoğlu ve

Hatipoğlu, 2009), örgütsel adanma (bağlılık) (Babil, 2009), öğretimsel liderlik (Oğuz, 2015), öğretmen motivasyonu (Çiftçi, 2019), örgütsel destek (Fettahlıoğlu, Özay ve Akdoğan, 2018), etkileşimli tahta kullanımı (Tosuntaş, 2017), kurum kimliği (Gül, 2019), (Akgemici, Gül ve Kalfaoğlu, 2019) ve yetenek yönetimi (Özdilek, 2019) arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapıldığı gözlenmiştir. Görüldüğü gibi, yapılan literatür taramasında vizyoner liderlik ve öğretmen performansı farklı çalışmalara konu olmuştur ama vizyoner liderlikle öğretmen performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri sergilemiş olmasının öğretmenlere yansımalarının ne olduğu, aralarındaki ilişkinin gücü ve yönü bilinmemektedir. Eğitim kurumlarında bu durum farklılık gösterebilir. Dolayısıyla eğitim kurumlarında, bu iki değişkenin incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda yapılan bu çalışmada öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi hedeflemektedir.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın asıl amacı; öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansının incelenmesidir. Temel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmen algılarına göre okullardaki öğretmen performansı ne düzeydedir?
3. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerinde (a) cinsiyet, (b) yaş, (c) medeni durum, (d) kıdem, (e) öğrenim durumları değişkenlerine göre anlamlı farklılık var mıdır?
4. Öğretmen algılarına göre okullardaki öğretmen performansı, (a) cinsiyet, (b) yaş, (c) medeni durum, (d) kıdem, (e) öğrenim durumları değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasında anlamlı ilişki var mıdır?
6. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri öğretmen performansının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Gelişmiş ülkelerin başarısına ulaşmak için ülkemizde faaliyette olan öğretmenlerin performanslarının artırılarak geliştirilmesi ve verimliliğin üst düzeye çıkarılması ülkemizde önemli bir konu haline gelmiştir. Bunun için de okullarda ortam üzerinde çalışmalar yaparak, liderlik (vizyoner) türlerinin gerçekleştirilmesinin yolları açılmalı ve varsa olumsuzluklar tümüyle giderilmelidir. Bu bağlamda okul müdürlerinin liderlik yeterliklerinin geliştirilmesi hem öğretmenin hem de ülkenin gelişmesine olumlu katkılar sağlayacaktır.

Ulusal literatürde, liderlik ve performans konularında ayrı ayrı çalışmalar yapılmış olmasına rağmen okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle araştırmanın öncelikle ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı ilişkisinin belirlenmesi, okul müdürlerinin bu yeterliklerin öğretmen performansını ne derece açıkladığının ortaya konulması politika yapıcılara bir bakış açısı kazandıracaktır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki beklenti ve donanımlarının belirlenmesine katkı sağlaması açısından, öğretmen yetiştiren fakültelerde vizyoner liderlik ve öğretmen performansları konularında, teorik ve uygulamalı araştırmalara veri sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

IV. SAYILTILAR

1. Öğretmenlerin anketteki sorulara verdikleri cevaplar içten ve doğrudur.
2. Araştırmada kullanılan ölçme aracı ve teknikler araştırmanın amacına uygundur.

V. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırmanın bulguları, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında, Siirt il merkezindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Araştırmada elde edilecek veriler, araştırmada kullanılacak veri toplama araçları ile sınırlıdır.

VI. TANIMLAR

Bu araştırmada kullanılan kavramların tanımları aşağıda verilmektedir:

Yönetim: Yönetim; hedeflerin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için bir grup insan topluluğunda iş birliği ve uyumu sağlamaya yönelik çalışmalar sonucu ortaya çıkan faaliyetlerin tümüdür (Aktaş, 2006).

Yönetici: Yönetici; birtakım hedefleri amacına uygun gerçekleştirmek için meydana gelen örgütlerin bu hedeflere ulaşabilmesi için örgütün kaynaklarını yerinde ve en uygun zamanda etkili şekilde düzenleyen kişidir (İlgar, 2000).

Lider: Lider; içinde bulunduğu örgüte fayda sağlayan, grubun alışkanlıkları üzerinde köklü değişimlerde bulunan, önsezi gücünü, bilgilerini ve ilmini yerinde kullanan, örgütü yönetmek için görev alan, aldığı önemli görevleri ve uygulamaları ile örgütü yönlendiren kişidir (Canbolat, 2016).

Liderlik: Liderlik; bir grubu belirlenmiş hedefler etrafında toplama ve bu hedefleri uygulamak için grubun yetenek ve bilgilerini harekete geçirmedir (Yılmaz, 2008).

Vizyoner Lider: Vizyoner liderler; etkili stratejik düşünebilme yeterliliği, karşılaştırma ve analiz yapabilme ayrıcalığı, içinde bulunduğu zamanı yapılandırmak ve ihtimallerden haberdar olmak, içgüdü, adaletli, sezgili ve dürüst olma, sürekli öğrenme eğilimi içerisinde olma, başarısızlıktan çekinmeme, yeniliklere açık olma ve bunları gerçekleştirirken mütevazı olma özelliklerini barındıran kimselerdir (Bulut ve Uygun, 2010).

Performans: Performans; planlı ve amaçlı işler neticesinde ulaşılan nitel ve nicel olarak belirleyen bir kavramdır, görelili ya da mutlak olarak açıklanabilir. Üretimde tutumluluk ve verimlilik, hizmette etkinlik olarak tanımlanabilir (Kubalı, 1999).

Öğretmen Performansı: Öğretmenlerin eğitim ve öğretim aşamalarında; bilgi, beceri ve motivasyonlarıyla bütünleştirmeleri neticesinde eğitim kurumlarında sergiledikleri bir tür örgütsel davranış olarak tanımlanabilir (Özdemir ve Yirmibeş, 2016).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu kısmında; kavramlar, kuramsal açıdan incelenmiş ve açıklanmıştır. Yönetim, yöneticilik, lider, liderlik, liderlik ve yöneticilik arasındaki ilişki, vizyon ve vizyoner liderlik kavramları tanımlanmıştır. Vizyon ve liderlik ilişkisi incelenmiştir. Sonrasında vizyoner liderlik ve öğretmen performansı arasındaki bağlantıdan bahsedilmiştir. Kuramsal çerçevenin son kısmında ise konuyla alakalı ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar üzerinde durulmuştur.

1.1. YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK KAVRAMLARI

1.1.1. YÖNETİM

Yönetim; geçmişten günümüze varlığını hissettiren ve her dönemde tanımlanması gereklilik olarak görülen bir kavramdır. Çağlar boyunca insanlar hem yönetmiş hem de yönetilmiştir. Yöneten ve yönetilen, birbirleri için farklı sloganlar ve efsaneler ortaya çıkarmış, yaşamlarına uygulamışlardır (Bursalıoğlu, 2016). Yönetimin farklı yönleri göz önünde bulundurularak değişik tanımlar yapılmıştır. Aktaş'a (2006) göre yönetim; hedeflerin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için bir grup insan topluluğunda iş birliği ve uyumu sağlamaya yönelik çalışmalar sonucu ortaya çıkan faaliyetlerin tümüdür. Doğan'a (2007) göre yönetim; örgütün sahip olduğu maddi ve manevi kaynakları örgütsel amaçları yerine getirmek için etkili ve yeterli bir şekilde plan yapma, organize etme, liderlik etme ve kontrollerini sağlama süreci olarak tanımlanabilir. Güçlü'ye (2003) göre ise yönetim, örgütsel amaçları başarmak ya da onları gerçekleştirmek için örgütsel kaynakları kullanmaktır.

Yönetim, en genel tanımıyla madde ve insan kaynakları ile zamanın verimli ve etkili bir biçimde kullanılması sürecidir. Başka bir tanıma göre yönetim; belirli hedefleri gerçekleştirebilmek için örgütlenme, planlama, denetim ve yöneltme süreçleri aracılığıyla kaynakların uyumlu bir şekilde kullanılmasıdır. Bu tanımlardan yola çıkarak kaynakların koordineli biçimde kullanmanın tanımların ortak noktası olduğu söylenebilir (Memduhoğlu, 2017).

1.1.2. YÖNETİCİLİK

Yönetici; bağlı olduğu kurum veya kuruluşlarda çalışanlarını bir arada tutan, onları belirli bir düzen içinde şekillendiren kişi olarak ele alınır. Günümüz dünyasında yöneticiliğe duyulan ihtiyaç giderek artmıştır, insanlar içinde bulunduğu düzensizliği düzenli hale getirmek, kişiler arasındaki bağları korumak, verimli işler çıkarmak, bulunduğu ortama katkı sağlamak için yöneticilere ihtiyaç duymuşlardır.

Yöneticilik sürecinde iki önemli durum söz konusudur. Bunlardan birincisi yönetimdir. Başka bir ifadeyle yönetim sisteminin kendisidir. İkincisi ise yönetim faaliyetinin uygulamasını gerçekleştirecek olan yöneticilerdir (Özalp, 2012). Diğer bir ifade ile yönetim sistemi; yöneticiler tarafından gelişigüzel değil belirli bir örgütün, işletmenin, kurumun veya herhangi bir kuruluşun; planlama, örgütlenme ve yöneltme gibi faaliyetlerin yapıldığı süreçtir. Yönetici ise bu faaliyetlerin faili konumundadır.

Yaşadığımız zaman dilimi içerisinde yöneticilik, gittikçe zor duruma gelerek, mevcut bilgilerin dışında ve birtakım faaliyetleri gerekli kılan bir meslek haline geldiği söylenebilir (Bennis, 2003).

Yönetici: “Birtakım hedefleri amacına uygun gerçekleştirmek için meydana gelen örgütlerin bu hedeflere ulaşabilmesi için örgütün kaynaklarını yerinde ve en uygun zamanda etkili şekilde düzenleyen kişi” (İlgar, 2000: 10) şeklinde tanımlanmaktadır. Cemaloğlu’na (2003) göre yönetici, bir örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek için grupları ya da bireyleri harekete geçirip etkinliklerde bulunan kişidir. Aydın’a (1994) göre ise yönetici; çalışanı aydınlatma, yetiştirme, destekleme, ödüllendirme, emir verme, öğüt verme, katılmayı sağlama ve bunları planlayıp gerçekleştirebilen kişidir.

Genel olarak tanımlar incelendiğinde; amaç, hedef, birey, grup, örgüt, koordine, düzen gibi terimler tanımların ortak noktasıdır. O halde yöneticiliği; hedef veya amaçların verimli ve etkili olması için işgörenleri; işbirliği içinde ve koordineli bir şekilde eyleme geçmeleri amacıyla yapılan çalışmaların tümü şeklinde tanımlayabiliriz.

1.2. LİDER VE LİDERLİK

Bu bölümde lider ve liderlik kavramları açıklanmıştır. Lider ve liderlik kavramları arasındaki ilişki incelenerek yorumlanmıştır.

1.2.1. LİDER VE LİDERLİK

Adair'e (2005) göre liderlik; kelime kökenine bakıldığında "lider", "liderlik" ve "liderlik etmek" kelimelerinin Anglo-Sakson Kökenli olan "leadare" kelimesinden türediği bilinir. "Leadare" kelimesi, insan topluluklarına kılavuzluk yapmak ve insanları yolculuğa çıkarmak anlamındadır. "Lider" kelimesi, ilk olarak Samuel Johnson tarafından 1755 yılında çalışılan İngilizce sözlükte; "kaptan", "komutan", "önde giden kimse" olarak tanımlanmıştır. "Liderlik" sözcüğü ise ilk olarak 1828 yılında Webster Amerikan Sözlüğünde tanımlanmış ve "liderin hâli, şartları" olarak yer almıştır. Türkçede ise liderlik kelimesinin yerine "önderlik, han, şah, sultan, padişah" gibi kelimeler kullanılmakta; günümüzde ise sık kullanılan kavram "liderlik" olarak ön plana çıkmaktadır (Akt. İbicioğlu, Özmen ve Taş, 2009).

Lider; içinde bulunduğu örgüte fayda sağlayan, grubun alışkanlıkları üzerinde köklü değişimlerde bulunan, önsezi gücünü, bilgilerini ve ilmini yerinde kullanan, örgütü yönetmek için görev alan, aldığı önemli görevleri ve uygulamaları ile örgütü yönlendiren kişidir (Canbolat, 2016). Erçetin'e (2000) göre liderler; bireyleri ve aktif tutumlarını kendilerine mal eden, duygularını değiştirebilen, yeni moral değerler ortaya çıkaran, empatik yollarla ve sezgileriyle insanların duygu ve düşünceleriyle ilgilenen kişiler olarak tanımlanmaktadır.

Liderlik, örgütteki gücünü hiyerarşideki konumundan almayan, işgörenlerin, rollerinin ötesinde ve gönüllülük esasına bağlı olarak hizmete ve üretime katılımlarının sağlandığı durumlarda bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmıştır (Aslan, 2009). Yılmaz'a (2008) göre liderlik, Bir grubu belirlenmiş hedefler etrafında toplama ve bu hedefleri uygulamak için grubun yetenek ve bilgilerini harekete geçirmedir. Gedikoğlu'na (2015) göre liderlik, örgütü belirlenmiş vizyonlar çerçevesinde bir araya getirme ve bahsi geçen vizyonları yaşama uyarlamak için onları faaliyete geçirmeye yönelik bilgi ve erdemlerin tümüdür. Liderlik, belirli bir grup içinde liderin grup üyeleri ile olan aktivitelerin bir ürünü ve bireyin diğer bireylerden farklı olarak üstlendiği bir vazifedir. Başka bir deyişle bireyin, grup içerisinde gösterdiği davranışlardır (İbicioğlu ve diğ., 2009).

Liderlik, geleceği tahmin etmeyi, kurumun geleceğiyle ilgili gerçekçi vizyon ve amaçlar belirlemeyi, örgüt bireylerini de bunları başarılı bir şekilde uygulamak için

harekete geçirmeyi içermektedir (Şişman ve Turan, 2002). Çalık'a (2003) göre liderlik, grup üyelerine isim kaynağı olmak ve onları yönlendirmektir. Bu bağlamda örgütte hayata geçirilecek farklılıkların itici yönü olmanın dışında herhangi bir problem ile karşılaşıldığında, bu problemi gidermektir. Babil'e (2009) göre liderlik; insanlar tarafından faaliyete konulan ve diğer grup bireyleriyle müştereken oluşturulan vizyona dönük olarak bir araya gelinmesini, coşkulu ve istekli bir şekilde ortak hedeflerin benimsenip bu hedeflerin gerçekleştirilmesi amacıyla güçlenerek tüm yetenekleriyle katkıda bulunulmasını sağlayan dinamik bir süreçtir.

Liderlik genel anlamda; bireysel farklılıklar, liderlik özellikleri, aktivite modeli, takipçilerin algıları, takipçiler üzerindeki etkileşme, rol ilişkileri, amaçlar, görevler ve örgütsel kültürün tesiri açısından tanımlanabilir. Bu tanımlar, genellikle bir etkileşim süreci üzerinde durmaktadır. Ancak bu tanımların genelinde ortak bir konu veya öneri olmayıp, çeşitli açılardan farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar; etkinin şekli, etkiyi gerçekleştiren kişi, etkileme adımının temel amacı ve etkiyi gerçekleştirmedeki tutumlar olarak sayılabilir (Yukl, 1989).

1.3. LİDERLİK VE YÖNETİCİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Modern yüzyılın yönetim bilimcileri, yöneticilik ve liderlik kavramlarına yönelik farklı yaklaşımlar geliştirmektedir. Liderlik özellikleri ve yöneticinin sorumlulukları birbirinden farklı alanlara hitap etmektedir. Ancak yöneticilerin ve liderlerin eksikliklerini hissettikleri bazı konularda birbirlerinden imaj alışverişi yaptıkları söylenebilir (Biber, 2019).

Liderlik ve yöneticilik arasındaki benzerlikler; içinde buldukları örgütün gruplarını veya kişileri belirli hedeflere ulaşmak için yönlendirme ve yönetme gayreti içinde olmalarıdır (Tengilimoğlu, 2005).

Lider ile yönetici kavramlarını birbiri yerine kullanan araştırmacılar olsa da bu iki kavram birbirinden farklıdır. Çeşitli araştırmalara göre; lider ile yönetici arasındaki farklılıkları, Tablo 1.1.'de görmek mümkündür (Mücevher ve Erdem, 2019).

Tablo 1.1. Yönetici ile Lider Arasındaki Farklar

Kaynaklar	Yönetici	Lider
Kotter 1990	Plan yapar, bütçe işi ile ilgilenir. Organizasyon ve kadrolaşma işini yapar. Kontrolünü sağlar ve çözüm yolu bulur.	Hedef belirler. Ortak amaca yönlendirir. Motive eder, ilham verir.
Bennis, 1990	Yönetir Kopyadır. Sürdürür. Sisteme odaklıdır. Kontrol üzerine odaklıdır. Dar görüşlüdür. Ne zaman ya da nasıl sorularına cevap arar. Astlarıyla uğraşır. İçinde bulunduğu durumu kabullenir. Görev adamıdır. İş doğru yapar.	Yenilikler ortaya çıkarır. Orijinaldir. Geliştirir. Beşer üzerine odaklanır. Güven üzerine odaklanır. Geniş bakar. Ne ya da niçin sorularını sorularına cevap arar. Geleceğe bakar İçinde bulunduğu duruma karşı çıkar. Görev kendisininindir. Doğru işi yapar.
Zaleznik, 1977	Sisteme ve yapıya odaklanır. Astları mevcuttur. Formal güç ile yönetir. Riskleri azaltır. Karar verir. İşleri doğru yapar Kısa vadeli düşünür. İşlemseldir. Plan ve bütçe belirler. Koruyucudur. Kuralları önceliklidir. Tek tipçidir.	İnsanlar üzerine odaklanır. Takipçileri mevcuttur. İnformal güç ile yönlendirir. Risk alır. Kararları kolaylaştırır. Doğru şeyleri yapar. Ufku geniştir. Dönüşümcüdür. Politika ve vizyonu belirler. Sisteme meydan okur. Değerler önceliklidir. Yenilikçidir.
Geç, 2010: 21	Süreçler onu yönlendirir. Muhafazakârdır. Basit düşünür. Aklı kar-zarardadır. İsteklerini yaptırmakta zorbadır.	Süreçleri o yönlendirir. Yenilikçidir. Geniş düşünür. Gözleri geleceğe bakar. Başkalarının isteği ile isteklerini yerine getirir.
Aytürk, 2014: 95-97	Görevim değil der. Engelleri bahane eder. Çaresizdir. Olumsuzdur. Gündelik işlerle ilgilenir. Kanuna uyar. Yapın der. Öncekini taklit eder Niceliğe odaklanır. Gerekeni yapar.	Gereğini yapar. Engelleri ortadan kaldırır. Çare bulur. Soruşturalım der, başka yolunu bulur. Mühim işlerle uğraşır. Hedefleri ortaya koyar. Yapalım der. Yenilik yapar. Niteliğe odaklanır. İnandığını yapar.
Koçel, 2011: 574	Görev bellidir. Bilinen hedeflere ulaşır. Bir iş olarak bakar. İçyapıya odaklanır.	Görev belirsizdir. Değişim ve dönüşüm yapar. İnsanları harekete geçirebilme olarak bakar. Dış çevreye odaklanır.

1.4. VİZYONER LİDERLİK

Yönetimde yenilenme sürecinde yapılan araştırmalar, iki farklı liderlik türü tabanına dayanmaktadır. İlki; yönetici, baskın bir vizyon türünde belirli bir görüş geliştirir. Özel kodlar, bu vizyonla anlamlandırılır. Grubun geleceğe yönelik çalışmalarının mükâfatlandırılması, vizyonla uyum gösterir. Bu türde modelde vizyoner lider, geleceği önemli derecede görmeye çalışır. Bir diğeri ise örgütün güçsüz bir vizyon yaklaşımından yararlanmasıdır. Bu modelde yeni liderler, bugünü hoş karşılamazlar. Grubun tümünde değişme gereksiniminin, daha çok tekrar eden ve yetki kullanımına dayalı bildirilerden oluştuğu söylenebilir. Çözüm yolu için sunulacak önerileri lider; belirler, seçer ve anlamlandırır. Örgütün başlangıçta ileriye dönük nerede olacağını bilmemesi başarısızlığı beraberinde getirir (Durukan, 2006). Liderlik üzerine yapılan araştırmaların çoğunda; örnek liderin yani vizyoner liderin takipçilerine ilham veren kişi olarak tanımlandığı görülür (Rafferty ve Griffin, 2004); (Conger, 1999). Deneysel çalışmalar ve son meta-analitik incelemeler vizyoner liderliğin bireyler, gruplar ve organizasyonların analiz düzeyinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermiştir (Groves, 2006).

Modern Liderlik Yaklaşımları arasında önemli olarak ön plana çıkan vizyoner liderlik; amacını gerçekleştirmek için yeni hedefler belirleyen vizyonu uygulamak için birtakım misyonlar belirleyen ve belirlediği misyonlar doğrultusunda yöntemler belirleyen liderlik türüdür (Doğan, 2018). Vizyoner liderlik, bireylerin görüş açılarını, iletişim becerilerini etkili bir biçimde yansıtarak üstün özelliklerini zirveye taşımaktır. Vizyoner liderliği benimsemiş bir yönetici, hedeflerini gerçekleştirmek ve vizyonunu oluşturmak için işgörenlerini iyi şekilde yönlendirmesi gerekli olan bir durumdur (Nwokedi, 2015). Koçman (2005); vizyoner liderliği, tüm insanlık ve yaşamları için devamlılığı olan bir gelecek hazırlamak ve insanlığın karşılaştığı komplike sorunlara çözüm üretme gayesiyle oluşturulan liderlik stili olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanıma göre vizyoner liderlik; durağan olmayan aksine dinamik ve karşılıklı etkilenme süreci olarak tanımlanabilir (Dwivedi, 2006).

Vizyoner liderlik; örgütün, grubun ya da teşkilatın hedeflerini ileri seviyede başarma, amaçları doğrultusunda etkileme, işgörelere rehberlik etme ve oluşturduğu vizyon ile hareket etme şeklidir (Bender, 2006). Lashway'e göre vizyoner liderlik;

sağlam ve müşterek bir gelecek elde etme yeteneği olarak tanımlanabilir. Genel olarak kendini eleştirebilen, gündemdeki yeniliklerden haberdar olan, daima mükemmele ulaşmayı hedefleyen ve paylaşımcı ruhunu barındıran kişilerdir (Akgeçici, Gül ve Kalfaoğlu, 2019). Arenas (2009) vizyoner liderliği “lider tarafından çalışanlarını etkili bir şekilde motive etmek için geliştirilen beceriler, bir dizi yetenek ve temelinde değişime açık organizasyon içinde yenilik oluşturma ” şeklinde tanımlamaktadır. Benzer bir noktada vizyon sahibi olmak kurumun düzeyini, yöneticinin işbirliği ile kurum çalışanlarını birleştirme kapasitesiyle ilişkilidir. Geleceğe yönelik sorulara cevap verme, yenilikleri, değişiklikleri ve paradigmaları bir araya getirme, kurum çalışanlarının gelişiminde onları motive etme gibi durumları gerçekleştiren liderdir.

Vizyoner lider; yaratma, formüle etme, gelen istekleri, düşünceleri ve fikirleri iletme, sosyalleşme, aktarma ve uygulama gibi sosyal etkileşimlerin sonuçlarını örgütün ortak kararlarıyla gerçekleştirilmesini sağlayan kişidir (Adriansyah, 2015). Kotter’e (1999) göre vizyoner lideri, “geleceğin vizyonunu oluşturan ve bu doğrultuda vizyonu astlarına aşlamayı, astlarına o vizyonu elde etmede karşılaşılabilecek sorunların üstesinden gelebilme gücünü ve dinamikliğini yansıtabilen” kişi olarak tanımlamaktadır. Vizyoner liderler, vizyonu sadece lafta bırakmayıp söylediklerini hem davranışlarıyla hem de yaşantılarıyla işgörenlerine yansıtırlar (Robbins, 2000). Vizyoner liderler, aniden ortaya çıkabilecek sorunları yönetebilmeli, sabit ve sert kuralların aksine esnek ve değişken olmalıdır. Olası durumlar karşısında anında müdahale etme değişikliklere adapte olma ve değişikliklere yenilikçi önlemlerle cevap vermeyi gösterme eğiliminde olan kişilerdir (Hesselbein ve Johnston, 2005). Vizyoner liderler; etkili stratejik düşünebilme yeterliliği, karşılaştırma ve analiz yapabilme ayrıcalığı, içinde bulunduğu zamanı yapılandırmak ve ihtimallerden haberdar olmak, içgüdü, adaletli, sezgili ve dürüst olma, sürekli öğrenme eğilimi içerisinde olma, başarısızlıktan çekinmeme, yeniliklere açık olma ve bunları gerçekleştirirken mütevazı olma özelliklerini barındıran kimselerdir (Bulut ve Uygun, 2010). Başarının kapılarını açmak için hazırlığa, ilerlemeye ve vizyoner liderliğe ihtiyaç vardır. Eğitimin kalitesi için kurumlardaki tüm çalışanların gelecekteki zorluklar karşısında, performanslarını geliştirme bilincine sahip olmalı ve vizyona sahip kurumlar tüm çalışanlarını vizyonu takip etmeye teşvik etmelidir (Maimun, 2010). Burada belirtilen hususlara göre, yönetici vizyoner gelişimini teşvik eder, olması gereken çağdaş yönergeler uymak için liderlik

eder, aktif olarak öğretmen kadrosuna ilham verir ve bunu yaparken eğitim etkileşimini güçlendirir. Bu, profesyonel bir liderlik için stratejik bir hat oluşturur.

Vizyoner; ilk olarak vizyonu olan, geleceği görebilen, o gelecek içinde kurumunun yerini belirleyen ve belirlediği geleceğe ulaşmak için izleyenlerini yönlendiren kişidir. Vizyoner liderler; şimdi yapılan ve ileride yapılmak istenenlerle bağ kurarak, izleyenlerine nasıl bir gelecek sunacağına, bu gelecek doğrultusunda izleyenleri nasıl harekete geçireceğine ve amaçlarını nasıl gerçekleştireceğine odaklanan kişilerdir (Derin, 2019). Drucker'a (2000) göre vizyoner lider, gurubuyla beraber hareket edebilen, girişimci, insan odaklı ve paylaşımcı kişidir.

Genel olarak vizyoner liderler; geleceğin resmini, işgörenleriyle birlikte resmeder, yürüdüğü yolda birlikte çaba sarf eder, işgörenlerde motivasyonu artırır ve performanslarını üst seviyeye çıkarır, örgüt bağına güçlendirir ve yayar, bunları faaliyete geçirirken de değişimin ve gelişimin önemliliğini bilir (Durmuş ve Okçu, 2020).

Vizyoner liderliğin üç boyutu vardır. Bu boyutlar; yolu görmek, yolda yürümek ve yol olmaktır (Çelik, 2000):

1. Yolu Görmek: Yolu görmek, vizyonu gerçekleştirmek için önemli bir husustur. Yol, vizyonun vasıl olmak istenen hedefidir, geleceğin şeklidir.

2. Yolda Yürümek: Yolu görmekten daha önemli bir faktör de yolda yürümektir. Çünkü yolu görüp de herhangi bir girişimde bulunmayanlar, yerinde saymış olurlar ve gerçek manada vizyoner lider olarak nitelendirilemezler. Bu boyut, kararlılığın da göstergesidir.

3. Yol Olmak: Vizyoner Lider, takipçilerini peşinden sürükleyen kişidir. Yol olmak bu bağlamda önemli boyutlardan biridir. Yol olmak, bir bakıma yolu açmak anlamındadır. Vizyoner lider; amaca vasıl olabilecek yolu, bilgisini ve sezgilerini kullanarak bulur.

Bennis'e (1997) göre vizyoner liderin, bu sayılan rollerini gerçekleştirebilmesi ve oluşturduğu vizyonu hayata geçirebilmesi için taşıması gereken davranışsal özellikleri şunlardır:

- **Anlamli bir vizyon oluşturabilmelidir:** Lider; alışanları faaliyetlerin çevresel bolumune değil merkezine odaklamalı, çalışanlara etkili gelecek hissi vermeli ve kullanabilecekleri vizyonu oluşturmalıdır.

- **Oluşturulan vizyonu açıkça ifade edebilmelidir:** Lider; vizyonu, sade ama etkileyici bir tarzda iletmelidir. Bir vizyonu iletmek için kelimelerden daha fazlasına ihtiyaç vardır. Bu sadece konuşmalarla, bildirilerle ya da ofislere afişler asmakla sınırlı bir Şey değildir.

- **Vizyonu gnbeğun yaşamak:** Vizyonu, kendi davranışları ile somut hale getirmek ve kurumdaki çalışanları aktif olduğu her konuda vizyonu uygulayarak yetkilendirmek demektir.

- **Güven yaratmak:** Lider vizyona yönelik güven vermeli ve bu güveni devam ettirmelidir. Bunun için de tutarlılığını ve yeterliliğini göstermelidir.

- **Risk almak:** Riske girmeyen, riskli işleri denemeyen ve her deneyimin ardından ders almayan bir lider; hiçbir yere ulaşamaz ve sonuçta vizyonu gerçekleştiremez.

1.5. VIZYON

Yönetim alan yazınında bazen farklı bir liderlik aşaması olarak, bazen de liderlik aşamalarının önemli bir unsuru olarak nitelendirilen vizyon kelimesi fikirsel ve eylemsel olma özelliğiyle modern liderlik türlerinin önemli bir boyutudur. Vizyon kelimesinin kökeni incelendiğinde eskilere dayandığı görülmektedir. Latince de birçok anlama gelen “videre” eyleminden türemiş olan “Visio” kelimesinin; anlama, kavrama, farkında olma anlamında kullanıldığı ve düşlerde dolaşan, hayalperest insanların da “vizyoncular” diye ifade edildiği belirlenmiştir (Erçetin, 2000).

Vizyon; bireylere ait olduğu örgütün uzun dönemlere dağılan amaçlarıyla alakalı yönlendiren, bugün ile yarına entelektüel bağlantı sağlayan, insanlara yer aldıkları konumun görüş sahasını kaybettirmeden ve kenara atılmışlık duygusuna kapılmadan gittikleri yeri gösteren, lidere “değişimi gelişmeye” dönüştürme fırsatı sağlayan geleceğe atılan ilk adımdır (Okçu, 2011).

Knight’a (1993) göre vizyon kavramı geleceğin gösterimidir. Daha kapsamlı oluşturulmuş bir vizyon, yalnız bizim kim olmak ya da ne olmak istediğimizi değil,

ileriki hedeflere ulaşmada lazım olan alt yapıyı, aşamaları ve bu aşamaların birbiri ile olan bağlantısıdır. Başarıyı elde etmek için iyi şekillenmiş vizyonlara ve bu vizyonları gerçekleştirecek kararlı bireylere ihtiyaç duyulmaktadır (Akt. Eranil, 2014).

Vizyon, uzmanlaşmanın en üst düzeyine ulaştıran, çalışanlar üzerinde güçlü bir motivasyonu ortaya çıkaran, çok uzun süreli sıkı çalışmayı gerekli kılan, önemli ve stratejik anlamda gerekliliği hissedilen bir faktördür (Atlıoğlu ve Şahin, 2002).

Durukan'a (2006) göre vizyon, isteklerimizin gelecekte gerçekleşmesini bugünden hayal etmektir. Vizyon kurumun veya bireyin gelecekle ilgili krokisidir. Vizyon, içinde var olduğumuz şartların başlangıcı olarak mevcut durumun dışında ufuklar oluşturmaktır. Erçetin'e (2000) göre vizyon; geleceği hayal etmek ve onu tasarlamak, hayallerle gerçekleri dengelemek ve kurgulamak, önemli konularda farklılaşmak; bu farklılaşmayı samimiyet noktasında birleşmek, iletmek, paylaşmak, riske girmek ve riski yönetmektir. Vizyon, yeteneklerimize ve deneyimlerimize bağlıdır, onlardan oluşur. Vizyon, genellikle öngörülü bir düşünce veya kavram, sonlarda ise bitmiş bir resim veya fikirsel olarak tanımlanabilir (Clayton, 2000).

Vizyon, kısaca örgütün gelecekte ne olacağını bilmektir ve gelecekle alakalı sadece öngörülede bulunmak değil, bu konuda karar almaktır. Grubun ortaya konulan hedefi hangi temeller üzerine kuracağı ve oluşturulmak istenen konular üzerine yol gösteren bir kavramdır. Yol göstermenin en iyi şekli; bireylere, geleceği kavrayabileceği şekilde basit bir dille ifade etmek ve ona erişmenin ne anlam taşıdığını başkalarına anlatarak dile getirmektir (Kılıç, 2010).

1.5.1. VİZYON İHTİYACI

Bir örgütün başarılı bir geçmişe sahip olması, gelecekte de bu başarısını sürdüreceği anlamını taşımaz. Zamanı geldiğinde örgütün yeniden yapılanması ve bir vizyon oluşturması gereklidir.

Duman'a (1996) göre örgütün vizyon ihtiyacı ile ilgili işaretleri şunlardır;

- Ortak amaç için kararsızlık,
- İşgörenlerin gelecekte ve mevcut durumdan ümitli ve hoşnut olmamaları,
- Örgütün güvenilirliğini kaybetmesi,

- Örgütün toplumsal, siyasi ve ekonomik amacından sapması, toplumun bu konudaki ikazları,
- Örgütün gurur kaynaklarını kaybetmesi, işgörenlerin örgütün bir parçası olduklarını hatırlamayıp, sadece parasal anlamda işe gelmeye başlamaları,
- İşgörenlerin görevlerinin sınırlanması, risk almayan, gelişime kapalı, yeni projelerde olmak istemeyen,
- Birlikteliğin eksilmesi, yöneticilerin elle tutulan gelişmeyi kayıt altına alamamaları, cazip geleceği düşünmemeleri,
- İşgörenler arasında iftira olaylarının çok olması, yönetime ve yöneticiye olan inancın azalması olarak sıralanabilir.

Etkili vizyon, bir işin ya da örgütün gelecekte nasıl olacağını açıklar. Zayıf vizyonlar ise, bazı grupların meşru çıkarlarını bile göz ardı edebilirler. Etkili vizyonlar gerçekçidir. Etkili olmayan vizyonlar ulaşılamayacak hedefler koyarlar. İyi vizyonlar, insanları harekete geçirecek kadar açık, ama aynı zamanda inisiyatif kullanmalarına izin verecek kadar da esnektir. Kötü vizyonlar, çok belirsizdir ya da kısıtlayıcıdır. İyi bir küresel vizyon, örgüt içerisinde çaba sarf eden insanlar arasındaki iletişimi destekler (Zengin, 2013). Vizyon sahibi olan kişi, geleceğini bir düzene koyan ve şekillendiren olma yönüyle önceliklidir. Bundan dolayı vizyon ihtiyacı hem liderler için hem de örgütün geleceği için vazgeçilmez hale gelmiştir.

1.5.2. LİDERLİK VE VİZYON

Vizyoner liderlik türü diğer liderlik türlerinden ayrılan özelliklere sahiptir. Vizyoner liderlik; etkileyen, liderlik görünümü havasını yansıtan, vizyona teşvik eden, ilgi odağı haline gelen, ideal başarı umudunu içeren gibi özelliklerle diğer liderlik türlerinden ayrılır (Komariah ve Triatna, 2010). Liderlerin vizyonu yürütmesinin liderlerin gelişimi için zor yeterlikler arasında olduğu söylenebilir. Liderler; vizyonu başarıyla yürütebilmek için amaçlarındaki vizyonu, stratejiyi ve taktik planı tanımlayabilmeli daha sonra bunları ortak bir hedefe odaklayarak etkili bir şekilde iletebilmelidir. Başarıyı yakalamanın üç sırrı vardır. Bunlar; 1) Vizyonu tanımlama, 2) Vizyonu stratejik düşünme becerisiyle tanımlamak ve iletmek, 3) Uzun vadeli hedefler

için planlamaya öncelik vermektir (“The 3 Secrets to Leadership Vision Success”, 2017).

Liderler; heyecan verici tahminleri ve üst düzey hedefleri hayal ederek geleceği gözlerinde canlandırmalı ve bu hedefleri gerçekleştirmenin önemini işgörenlere sürekli hatırlatmalıdır. Liderlerin başarılı sayılabilmesi için ortak hedefleri kullanarak herkesin paylaşabileceği bir vizyon ortaya çıkarıp izleyenleri bu vizyona dahil etmeleri gereklidir (Ballı ve Kılıç, 2019).

İyi bir vizyon; geleceği doğru tahlil eden, gören ve ihtiyaçları doğru tespit eden, işgörenler tarafından paylaşılan ve anlaşılabilir özellikte olmalıdır. Bir vizyonun paylaşılması veya anlaşılması, onun yokluğuna eşdeğer bir durum ortaya çıkarabilir. Başarılı olarak nitelendirilen liderlerin öncelikle bir vizyona sahip olmaları ve bu vizyonun da işgörenlerde bağlılık duygusu uyandıracak, onlara amaçları gerçekleştirmede bir motivasyon aracı olacak yeteneklere sahip olması beklenir (Alkan, 2006).

Vizyon, bir liderin üst düzeyde performans göstermesi için soyut ama kritik bir varlıktır. Bir kurumun vizyonunu güncel tutmak için her liderin, öğrenmeye devam etmesi gerekir. Bu öğrenmenin; endüstrinin, işin ötesine geçmesi ve küresel boyutlar alması gereklidir (Shekshnia, Ledeneva ve Denisova, 2014).

Kurumda vizyonun olmaması; karmaşaya neden olur ve kurumda körlüğe, karanlıklar içine götürür. Kurumun başarısı için vizyon oluşturmak gereklidir. Geleceğe yönelik bir amaç olmadığında her fikrin önüne set çekilir ve düşünce kaybolur (Bennis, 1996).

Vizyoner liderlik davranışları sergileyen liderler, işgörenlerin hareketlerini büyük oranla etki etmektedir. İşgörenlerin başarılarının devamlılığı ve sürekliliği etki eden özellikler şunlardır: Çekicilik ve duygusal uyarma, hayran bırakma ve ateşleme, alışkanlıklar oluşturma ve itici güç, hatırlama özelliğini güçlendirmek, yeniliğe destek olma, liderlik etme ve birlik olma, yol gösterme ve yola ışık tutma (Heintel, 1995).

Yukarıda açıklandığı gibi örgütler tarafından kabul edilmiş iyi bir vizyon, hem örgütün geleceğine şekil verip işgörenlere yol göstermekte, hem de işgörenlerin örgütle olan bağlılıklarını daha güçlü hale getirerek verimliliğe pozitif yönde etki etmektedir. Bireylerin örgüt içindeki başarısı vizyona bağlılıklarıyla belirlenir, vizyon sahibi

Çalışanlar amaçlarına ulaşmak için benimsediği vizyonun cazibesiyile ilerleme gösterir. Yeniliklere açık vizyon sahibi liderler, çalışmalarındaki başarılarıyla kişileri kendilerine hayran bırakır. Bu sayede hayranlık arttıa, örgütün çalışma başarısı artar. Genel olarak vizyonlar; örgüt içindeki btnlĞi, motivasyonu, örgüte bağlılığı ve ait olma duygularını destekler.

1.5.3. VİZYONUN PAYLAŞILMASI

Vizyonun, paylaşılan vizyon olabilmesi için tüm grup üyelerinin vizyonu, aynı Şekilde görüp onay vermesi gerekir. Çünkü bir vizyonun organizasyonunda değişiklik yapmak gttr. Vizyonu teşvik edip her zaman büyümek, öğrenmek ve hayatta kalmayı sağlamak için gelecek nesillere aktarılmalıdır (Dimiyati, 2014).

Paylaşılan vizyonun oluşturulmasındaki asıl neden, örgütteki çalışanların zihinlerinde oluşturulacak ortak bir imajın herkesi teşvik etmesi, bir yöne yönlendirmesi ve üyelerin örgütlerine bağlılığının sağlanmasıdır (Kışlalı, Bağlı ve Őanlı, 1998).

Vizyona bağlanma ve örgüte adanmanın ortaya çıkması için lider vizyonu dillendirmeyi çok iyi bilmeli ve bu vizyonu astları ile paylaşmalıdır (Baltaş, 2000).

Argüden'e (2004) göre vizyon paylaşımının kolay olabilmesi için vizyonun; basit, anlaşılır ve sade olması gerekmektedir. Ayrıca akılda kalabilen özellikte olması için tekrarların olması önemlidir.

Sullivan ve Harper'e (1997) göre paylaşılan vizyon birlik olmayı, tek kişi olma hissini yaratır, temelli amaç duygusu ortaya çıkarır, bir başarı ayarını içerir, sonraki güne geçmeyi sağlar, lidere ve takipçilerine faaliyete geçme yetkinliği verir (etin, 2009).

1.5.4. OKUL YÖNETİCİLİĞİ VE VİZYON

Okullar; vizyonları belli olan, işgrenleriyle güven içinde ve onlara destek olan, müdür ve yardımcısının okul, Ğretmen ve öğrencilerine bağlılığı olan, dinamik ve risk alabilme özelliğine sahip, eğitim-Ğretim faaliyetlerinde işbirliği yapmayı destekleyen ve yeni metotlarla düşünme ve uygulamayı gerekli kılan kaynakların yer aldığı kültür ve iklimleri olan yapılardır (Gl ve Bülbül, 2012). Vizyon, okullarda işgörenlerde bağlılık ve coşku yaratır. Okullar, vizyon sahibi olduğu sürece gereksiz problemler ile karşı

karşıya kalmazlar. Okul müdürleri eğitimde kaliteyi arttırabilmek için vizyoner liderlik gereği dinamik bir yapıyla ekip ruhunu canlı kılmayı sağlayabilir (Durukan, 2006).

Vizyon, okulun geleceğinin görülmesine yol gösterir; okulu, müdürü ve öğretmenleri dinamikleştirir; okulun ileride olması gereken yere ışık tutar. Ayrıca vizyon, okul ile alakalı düşünceyi uzun ömürlü kılar (Erdoğan, 2002).

Geleceği gören bir yönetici bu yolla kurumundaki personelin var olan yetilerini iyi bir şekilde değerlendirerek, onları yaptıklarından çok yapabileceklerine ikna edebilir. Başarılı okul lideri diye nitelendirebileceğimiz kişiler, kurumundaki öğretmenleri tek çatı altındaki eğitim vizyonu içinde toplayabildir. Eğitimin bireysel öğretmen faaliyetlerinin hepsinden daha önemli ve büyük olduğunu kanıtlamak liderlerin en mühim görevidir. Onları, şahsi eğitim bakış açılarını da içine alan fakat koca bir eğitim vizyonuyla toparlamak iyi bir liderin görevidir (Durukan, 2006).

Okul yöneticisi; öğrenmeye öncü olan, öğrendiklerini uygulayan, kararları ortaklaşa alan, yenilenmeyi şart olarak görebilen, bunları okulla paylaşabilen, herkese samimi ve güvenilir bir çalışma alanı yaratabilen, okulu için vizyon arayışlarında olan, teknolojik yenilikleri okulun hizmetine sunmaya çalışan, herhangi bir durumda yeterli derecede esnekliği olan, okulu bir bütün halinde gören ve değişime açık olan aynı zamanda bu değişimi destekleyen kişi olmalıdır (Beycioğlu ve Aslan, 2009).

Okul vizyonu; okul ile ilgili gelecekte olması istenilen durumun şeklini, resmini, veya fikrini ifade eder. Okul vizyonunun işlevi üç madde halinde sırlanabilir:

1. Okuldaki işgörenleri geliştirme, güçlendirme, teşvik etme ve takım ruhunun oluşmasını sağlama,
2. Alınacak kararlarda okulun gelişimini göz önünde bulundurma.
3. Okulda bulunan tüm personelin potansiyelini, okulun gelişimine odaklandırma.

Okulun vizyonu örgütteki bireyler arasındaki bağlılığı arttırdığı gibi hedeflere yön vererek, eğitim-öğretim süreçlerinde sürekli gelişim sağlar (Elma ve Demir, 2000).

1.6. PERFORMANS

Köken olarak İngilizce ve Fransızca'da "Performance" olarak geçen ancak hem bu dillerde hem de Türkçe'de daha çok sanatsal çalışmalarda kullanılan bu kelime, Türk

Dil Kurumuna göre karşılığı “başarım” olup elde edilen başarı ve en iyi derece; var olan amaçlara ulaşma derecesi ve çıktığı miktarı anlamını taşır. Performans, harcanan zihinsel ve maddi çaba neticesinde elde edilen değerlerdir (Akçay ve Bilgin, 2016).

Performans, grubun hedeflerine ulaşma sürecinde sarf edilen çabaların değerlendirilmesidir (Palmer ve Winters, 1993). Çalık’a (2003) göre performans; kurumlarda yöneticilere göre önemli bir kavramdır ve işgörenin faaliyetlerinin bir sonucudur. Performans, bir çalışanın veya örgütün, ilgilendikleri unsurun ve örgütün hedeflerine, nitelik ve nicelik bakımından faydalarının toplamı olarak tanımlanabilir. Büte’ye (2011) göre performans, bireyin vazifesini yerine getirmek amacıyla sarf etmiş olduğu tüm çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyidir. Kubalı’ya (1999) göre ise performans; planlı ve amaçlı işler neticesinde ulaşılan nitel ve nicel olarak belirleyen bir kavramdır, görelî ya da mutlak olarak açıklanabilir. Üretimde tutumluluk ve verimlilik, hizmette etkinlik olarak tanımlanabilir. Hatch (2018), performansı; işgörenin etkili ve verimli bir şekilde yaptığını anlamlı işler olarak tanımlamaktadır. Ayrıca kuruluş paydaşlarının performansı, farklı paydaş gruplarının ve göstergelerinin gereksinimlerini karşılaması gerektiğini söylemektedir. Robbins ve Judge’ye (2013) göre bir iş başarısı; kişisel ve örgütsel performansın görevini yerine getirmenin ve faaliyetlerin sonucudur. Ayrıca performans, işverenin onaylı görevlerinin ve belirli bir işte üretilen sonuçların yerine getirilmesi yani zamanı belli olan işlev veya etkinliktir.

1.6.1.ÖĞRETMEN PERFORMANSI

Eğitim, kişide davranış değişikliği oluşturan süreç olarak tanımlanır. Eğitim sisteminin unsurları; öğrenci, öğretmen, yönetici ve velidir. Eğitimin niteliğini arttırmak için bu öğelerin birbirleriyle işbirliği içinde olması elzemdir. Sistemin en önemli ögesi ise öğretmendir. Öğretmenin ruh hali, bilgisi ve becerisi, güdülenme seviyesi, mesleğe adanmışlığı eğitim ve öğretimi doğrudan ve dolaylı bir şekilde etki eder. Bu nedenle eğitim kurumunda öğretmenin performansının üst düzeye çıkarılması ve onlardan verim alınması gereklidir (Ergin, 2008). Eğitim kurumlarındaki başarı seviyesi, vasıflı öğretmenler olmadan önemli bir düzeye ulaştırılamaz. Başka bir ifadeyle, başarılı öğrenciler elde etmenin tek yolu vasıflı yani nitelikli öğretmenlerle gerçekleşir (Özyar, 2003).

Performans, bir çalışanın görevlerini kendisine verilen sorumluluk ile yerine getirirken elde ettiği nitel ve nicel çalışmalarıdır. Öğretmenlerin yüksek performansı, çalıştıkları okullar tarafından uygulanan ödül sistemiyle yakından ilişkilidir. Ödülün yanlış verilmesi, kişinin performansının iyileştirilmesini etkileyebilir. Öğretmenler için performans genellikle şu yollarla ölçülebilir: a) Ders planları oluşturma becerisi, b) Ders planları uygulama becerisi, c) Değerlendirme yapabilme, d) Değerlendirme sonucunu takip edebilme (Mangkunegara akt. Fitria, Mukhtar ve Akbar, 2017). Öğretmen performansı genel anlamda öğretmenlerin okulun amaçlarına yönelik sağladıkları katkı ve çalışmalar olarak ele alınır. Öğretmen performansı, öğrenmeyi arttırmak için öğretici tarafından öğretilen gerçekleştirilen etkinlik ve öğrencilerin eğitim hedeflerine uygun deneyimidir. Özdemir (2014), öğretmen performansını; öğretmenlerin eğitim ve öğretim aşamalarında bilgi, beceri ve motivasyonlarıyla bütünleşmeleri neticesinde eğitim kurumlarında gösterdikleri bir tür örgütsel davranış şeklinde tanımlamaktadır.

Öğretmenin performansına etki eden çeşitli örgütsel ve bireysel nedenler vardır ve öğretmenin performansı, doğrudan öğrencilere sonuç olarak da eğitimin niteliğine yansımaktadır (Arslan, 2019). Öğretmenlerin gelişim sürekliliği, öğrenen kişiler olmaları kendi sorumluluklarında olsa da, bu isteğin okullarda arzulanan seviyede gerçekleştirilmesinde ve okul ortamını kendini geliştirmede kullanabilmesinde okul müdürünün etkisi inkar edilemez (Açıkalin, 1998). İyi bir performans elde etmek için örgütsel yönetimin planlanma, organizasyon ve denetim gibi özellikleri taşıması gereklidir. Bu özelliklerin hem aşamalı olarak hem de sürekli işlenerek yapılması performansın geliştirilmesi noktasında olumlu yönde etki eder (Kuang, 2014).

Cokquitt ve Lepine' e (2009) göre grubunun değeri, örgütsel hedef başarısı ve performansı olumlu ya da olumsuz katkıda bulunan çalışanların davranışları üç aşama ile belirlenir. Bunlar; görev performans, vatandaşlık davranışı ve üretken davranış olarak sıralanabilir. Başarıyı yakalama noktasında ise; çalışanın yeteneğinin, hedeflerin anlamlı olmasının, amaçların ne derece gerçekleştirilebileceği ve yeteneklerin hedeflerle uyumu etkili olabileceğini söylemektedir.

Öğretmenin görevi olarak tanımlanan performans belirli bir öğretmen tarafından okul sistemindeki başarı sürelerini hedefler. Öğretmenlerin performansı öğretmenin işi ile ölçülür. Bir öğretmenin memnuniyetinin artırılması; iş tutumlarına olan bağlılığını ve sorumluluk bilincini geliştirmek suretiyle performansını yükseltir. Öğretmenin

performansı, eğitimin kalitesini etkiler (Selamat, Samsu ve Kamalu, 2013). Öğretmenlerin performansının artırılmasında iki şey ön plana çıkmaktadır, bunlar: Güvenli ve sürdürülebilir bir altyapı ve profesyonel insan kaynakları olarak sıralanabilir (Nurdiyanto, 2018). Eğitim dünyasında, bilgi teknolojileri ve desteklenen güçlü liderlik sayesinde öğretmen performansı artırılabilir, böylece süreç hızlı hale gelerek daha aktif, yaratıcı, yenilikçi ve rekabetçi bir ortam oluşacaktır.

Öğretmenlerin performansı gözlemlenebilir ve özel yeterliklere göre ölçülebilir. Pedagojik yeterliliğe ilişkin performans öğretimi, öğretmenin okuldaki davranışlarının veya faaliyetlerinin bir sonucudur. Önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak, somut bir veri olarak görevlerini yerine getirmek, beceri, deneyim ve kararlılığa dayalı yeterlikler öğretmen performansının bir ölçütüdür (Muhammad ve Abubakar, 2019). İyi bir lider, öğretmenlerinin ihtiyaçları ile mükemmel bir çalışma ortamı yaratan, öğretmenleri iyi ve verimli bir şekilde çalışmaya motive edebilen ve böylelikle öğretmen performansını iyileştirmeye yöneltebilecek kimsedir.

Öğretmen performansı ile ilgili alanyazın incelendiğinde; öğretmen performansı ve iş duyumu (Büyükgöze ve Özdemir, 2017), veli yaklaşımları (Hatipoğlu ve Kavas, 2016), lider üye etkileşim (Cerit, 2012a), psikolojik güçlendirme ve liderlik uyumu (Özdemir ve Gören, 2017), etik iklimin ve örgütsel bağlılığı (Kılıç, 2019), örgütsel iklim (Arslan, 2019), liderlik türlerinin uygulama dereceleri (Aksoy, 2019), okul iklimi (Sayın, 2017), okul iklimi (Demir, 2008), liderlik özellikleri (Göğüş, 2014), etik liderlik tipi (Yurdaöz, 2018), toplam kalite yönetimi uygulamaları (Tahtabaş, 2009) arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapıldığı görülmüştür.

1.7. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yurt içi ve yurt dışında vizyoner liderlik ve öğretmen performansı konularında yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

1.7.1. YURT İÇİNDE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

1.7.1.1. VİZYONER LİDERLİK İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Acar (2006),“İlköğretim okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerine ilişkin öğretmen görüşleri” isimli araştırmasında, ilköğretim okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi amacını

taşımıştır. Çalışmanın evreni; Elazığ ilinde ve 2005-2006 öğretim-öğretim yılında görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem yöntemlerinden seçkisiz örneklem yöntemi kullanılmıştır. Elazığ il merkezinde tüm ilköğretim okulları arasından seçilmiş toplam 30 ilköğretim okulu ve bu okullardan yine random yöntemiyle seçilmiş olan 600 öğretmen örnekleme oluşturmuştur. Öğretmen algılarına göre, okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin değerlendirmeler anlamlı çıkmıştır. Çalışmada okul müdürleri izleyenlere rehber olma, yenilikçi kararlar alma, vizyon oluşturma, misyonu uygulama konularında başarılı oldukları sonucunu ortaya çıkarmıştır. Öğretmen algılarına göre mesleki kıdem değişkeni diğer değişkenlere göre daha çok anlamlı olduğu çalışmanın sonuçları arasındadır.

Can (2007), “İlköğretim okulu yöneticilerinin vizyon geliştirme rollerinin incelenmesi ve karşılaştırılması” adlı çalışmasında birinci kademe okul müdürlerinin vizyon geliştirme davranışlarının incelenip karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ve Konya il-ilçelerindeki devlet ve özel okullarındaki yöneticiler oluşturmuştur. Tarama modelini kullanılan çalışmada 360 okul yöneticisine uygulanmış çalışmada % 28,62 oranında özel okul müdürleri, % 71,38 oranında resmi okul müdürleri katılmıştır. Çalışmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunmamış, özel okullardaki yöneticilerin devlet okullarındaki yöneticilere oranla vizyon geliştirme rollerini daha çok taşıdığı, 51 yaş üstü okul yöneticilerinin vizyon geliştirme rollerinin daha çok olduğu, 16 yılı aşkın yöneticilik hizmeti olan yöneticilerin daha az hizmeti olanlara göre vizyon geliştirme değişkene daha çok yeterli oldukları, yöneticilik alanında mesleki gelişim eğitimi olanların olmayanlara kıyasla daha çok vizyon geliştirme rollerine sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sabancı (2007), “Müdürlerin vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin müdürlerin, müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi” isimli çalışmasında okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri alt boyutları olan güdüleme, kaynakları kullanma, vizyoner düşünme, eylem yönelimli olma, iletişim, risk alma ve karar verme değişkenlerini okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin görüşlerine göre belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın evrenini, Antalya ili ve ilçelerinde bulunan 667 ilköğretim okulu yöneticisi, 727 müdür yardımcısı ve 8729 öğretmenden oluşturmuştur. Oransız küme örneklem yöntemi ile 259 okul yöneticisi, 245 müdür muavini ve 368 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma neticesinde

katılımcıların görüşlerine göre, müdürlere ait vizyoner liderlik yeterlikleri; müdürlere göre yüksek seviyede, yardımcılara göre orta seviyede, öğretmenlere göre alt seviyede olarak belirlenmiştir.

Öztürk (2008), “İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki” isimli araştırmasında, okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın evreni 2006-2007 öğretim yılında Edirne merkezinde görev yapan okul müdürleri ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini de 131 okul yöneticisi ve 479 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre; 28 madde içeren veri toplama aracında okul müdürlerinin 15 maddeyi “her zaman”, 10 maddeyi “sık sık”, 3 maddeyi ise “ara sıra” seviyesinde belirlenmiştir. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışı olarak planlama, örgütsel liderlik, yaratıcılık, risk yönetimi, başarı güdüsü ve motivasyon gibi değişkenler ön plana çıkmıştır. Okul müdürlerinin en çok öğretmen motivasyon değişkeni üzerinde durduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okulun büyüklüğü ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri arasında sadece örgütsel liderlik değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kalyoncu (2008), “İlköğretim okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olma yeterlikleri” adlı araştırmasında, ilköğretim okulu yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerine sahip olma derecelerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma evreni; İstanbul ilindeki Üsküdar, Ümraniye, Kadıköy, Beykoz ilçelerinde görev yapan ilköğretim okul müdürleridir. Araştırmada random yöntemi kullanılmıştır. 29 ilköğretim okulunda görev yapan 25 ilköğretim okul müdür yardımcısı ve ilköğretim okullarında görev yapan 215 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda bayan, bekâr ve genç müdür yardımcıları ve öğretmenlerin, okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerine sahip olma derecelerini, diğer değişkenlere göre daha üst seviyede gözlemledikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Aksu (2009), “Kriz yönetimi ve vizyoner liderlik” adlı çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin kurumlarındaki kriz yönetimi ve vizyoner liderlik seviyelerine göre algılarını, bu algıların belirlenen değişkenlere göre anlamlılık gösterip göstermediğini ve öğretmenlerin kriz yönetimi hakkındaki algılarıyla vizyoner liderliğe göre algıları arasındaki ilişkileri belirlemeyi hedeflemiştir. Tarama modeli olan

araştırmanın evreni 6320 öğretmenden örnekleme ise 358 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlere göre okul müdürlerinin kriz yönetimi ve vizyoner liderlik seviyelerinin yüksek olduğu, öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algılarının görev yaptıkları ilçeye göre anlamlı farklılık olduğu ve katılımcıların kriz yönetme yeteneklerine göre algılarıyla vizyoner liderliğe ilişkin algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Babil (2009), “İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki” isimli araştırmasında, ilköğretim okulu yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın evrenini Eskişehir ilindeki 122 ilköğretim okulunda görev yapan 3061 öğretmen oluşturmuştur. Örnekleme ise 400 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma neticesinde öğretmenlerin algılarına göre, okulu yöneticilerinin orta seviyede vizyoner liderlik yeterliklerine sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, ilköğretim okulu yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerine sahip olmalarına ilişkin algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlılık bulunmuştur. Diğer değişkenlerde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel adanmalarına ilişkin algıları arasında, kişisel özelliklerine göre manidar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bulut ve Uygun (2010) “Etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi: Hatay’daki kamu kurumları üzerinde bir uygulama” isimli çalışmasında, Hatay ilinde görevini sürdüren yöneticilerin liderlik ve vizyoner liderlik özelliklerini görüşlerini belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırma kamu kurumlarında yapılmıştır. Çalışma grubu, Hatay il merkezi ve ilçelerindeki kamu kurumlarında görev yapan 75 yöneticiden oluşmuştur. Betimsel tarama yöntemi kullanılan çalışmada lider yaklaşımları, vizyoner liderliğin aşamaları, vizyoner lider ve özellikleri incelenip araştırma bulguları tartışılmıştır.

Çelik (2011), “İlköğretim okul yöneticilerinin sahip olması gereken vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri” isimli çalışmasında yeni atanan

ilköğretim okulu öğretmenlerinin beklentileri içinde ve algılarına göre ilköğretim okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Eskişehir ili merkez ve ilçe ilköğretim okullarında 2010-2011 eğitim öğretim yılında yeni atanan 10 öğretmenle görüşmeler sağlanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre; okul yöneticisinin samimi, lider, araştırmacı, yönetmeliğe hâkim, yaratıcı, yenilikçi, hoşgörülü, iletişim becerileri üst düzeyde, disiplinli, öğretmenlere ve öğrencilere rehberlik edebilen, teknolojiyi takip eden, teknolojiyi kullanabilen, ikna kabiliyetinin yüksek, kendi özelliklerini fark eden kişi olması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Tekin ve Ehtiyar (2011), “Başarının temel aktörleri: vizyoner liderler, visionary leaders: the major actors of success” adlı araştırmasında konaklama sektöründe yöneticilerin vizyoner liderlik yeterlikleri ve özelliklerini tespit etmek, boyutlar arasındaki bağlantıyı belirlemek ve bulgulara göre örgütsel yansımalarının neler olacağını tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın evreni; Antalya’nın Kundu, Lara ve Belek bölgelerinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama otelleri, örnekleme ise 26 otelde çalışan 220 yöneticiden oluşmuştur. Kuramsal bir araştırma olan bu çalışma sonucunda; vizyoner liderliğin örgütsel boyutlarda yüksek seviyede anlamlı bir ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin liderlerini vizyoner lider olarak gördüklerini, liderlerin vizyoner lider nitelik ve yeterlikleri gösterdikleri araştırmanın bulgularından elde edilmiştir.

Buharalıoğlu (2014), “İlköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin görüşleri” isimli araştırmasında, ilköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın yöntemi, betimsel taramadır modelidir. Araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim-öğretim yılı İzmir ili Çiğli İlçesinde bulunan eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 910 öğretmen oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında evrenin hepsine ulaşılmaya çalışılmış, toplam 577 öğretmenin verileri kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarına göre öğretmen görüşlerinin düşük bir sonuç olduğu, alt boyutlar arasında vizyonla ilişkili değer oluşturmada en düşük, vizyoner kültür oluşturmada ise en yüksek sonuç olduğu görülmüştür. Çalışmanın değişkenleri olan, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi, yaş ve okul türüne göre anlamlı farklılıklar bulunmuş fakat cinsiyet, branş ve yönetici olma isteklerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Eranıl (2014), “Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki” isimli çalışmasında, mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan müdürlerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu seviyeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İlişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Evreni; Nevşehir ilinde resmi 18 meslek lisesi ve bu liselerde görevini yürüten 464 öğretmen oluşturmuştur. Evren birimi olarak meslek liseleri alınmıştır, 18 meslek lisesinin hepsine ulaşıldığı için örnekleme ihtiyacı duyulmamıştır. Elde edilen bulgulara göre; mesleki ortaöğretim okullarında görev yapan müdürlerin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu seviyeleri arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre, müdürlerin vizyoner liderlik yeterliklerine sahip olma seviyelerine ilişkin bir tek cinsiyet değişkenine göre anlamlılık tespit edilmiştir.

Gürbüz (2014), “İlk ve ortaokul yönetici davranışlarının liderlik türlerine göre değerlendirilmesi (öğretmen görüşlerine göre)” adlı araştırmasında, öğretmen algılarına göre ilkokul ve ortaokul müdürlerinin davranışlarını liderlik stillerine göre değerlendirmek ve okullarda en etkili olan liderlik stilini belirleme amaçlanmıştır. İstanbul iline bağlı Ataşehir ilçesinde bulunan 9 özel okulu, 14 devlet okulunda görev yapan ve ulaşılabilen toplamda 321 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Araştırma sonucunda; yöneticiler en çok 'Etik Liderlik' türünü uyguladığı sonraki liderlik türü ise 'Vizyoner Liderlik' bulgularına ulaşılmıştır. Sırasıyla 'Transformasyonel, Öğretimsel, Kültürel ve Öğrenen Liderlik' gelmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik davranışları açısından; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, okul türü ve okul müdürüyle çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı söz konusu iken branş ve sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlılık görülmemiştir.

Oğuz (2015), “İlkokul müdürlerinin öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik davranışı ile öğretimsel liderlik davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmasında, Batman il merkezinde görev yapan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özellikleri ve öğretimsel liderlik özellikleri seviyelerinin belirlenmesi, bu iki liderlik türü arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Batmanda bulunan 28 ilkokulda görev yapan 361 öğretmen üzerinde yapılan ölçek neticesinde, katılımcıların öğretimsel liderlik ölçeğinden vermiş oldukları puanlar “*katılıyorum*” düzeyindedir. Vizyoner liderlik ölçeği alt boyutlardan verdikleri puanlar “kim olduğumuz (misyon)”

alt boyutu için “kısmen katılıyorum” düzeyindedir. Öğretimsel liderlik ölçeğinin alt boyutlarının tamamı ile vizyoner liderlik ölçeğinin alt boyutlarının tamamı arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Başaran (2016), “Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerine ilişkin müdür ve öğretmen görüşleri” isimli çalışmasında, okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerine ilişkin müdür ve öğretmen görüşleri amaçlanmıştır. Genel tarama modeli kullanılan araştırmada; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında ve İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki eğitim kurumlarında, görev yapan müdür ve öğretmenlerin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmış buna bağlı olarak ta “*Vizyoner Liderlik Yeterlikleri*” ölçme aracı kullanılmıştır. Çalışma neticesinde, öğretmenlere göre yöneticilerin risk alma ile vizyoner düşünme ve kaynakları kullanma özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Müdürlere göre ise eylem yönelimli olma, vizyoner düşünme, güdüleme ve kaynakları kullanma yeterlik seviyeleri konusunda öğretmen görüşleriyle karşılaştırıldığında, daha üst seviyede yeterli olduklarını düşüncesindedirler. Cinsiyet değişkenine göre erkekler, kadınlar ile kıyaslandığında müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerinin daha üst seviyede gerçekleştirdiğini düşünmektedirler.

Küçük ve Demirtaş (2016), “Ortaöğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğrenci akademik başarısı arasındaki ilişki” adlı çalışmalarında, müdür yardımcıları ve öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özellikleri ve bu özellikler ile öğrencilerin başarısı arasındaki ilişki incelenmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada İlişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Elazığ ilindeki liselerde görevli müdür yardımcıları ve öğretmenler oluşturmuştur. Örneklemi ise sınav sonuçlarına göre başarı sıralaması düşük, orta ve yüksek olan okulların her birinden 7 kişi toplam 21 lisede görevini devam ettiren 337 müdür yardımcısı ve öğretmen oluşturmuştur. Araştırma neticesinde; okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özellikleri ile ilgili olarak cinsiyete göre tüm boyutlarda ve öğrencilerin akademik başarı durumuna göre iki boyutta anlamlılık tespit edilmiş; görev unvanı, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre ise anlamlılık tespit edilmemiştir.

Fettahlıoğu, Özay ve Akdoğan (2018), “Vizyoner liderlik tarzının örgütsel destek algısı üzerindeki etkisi” adlı çalışmalarında, örgütsel hayata etki eden vizyoner

liderlik türünün örgütsel destek algısı üzerindeki etkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini; Mardin ilinde eğitim sektöründe görev yapan toplam 384 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; vizyoner liderlik ve örgütsel destek algılamaları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına rastlanılmış ve vizyoner liderlik özelliklerinin, örgütsel destek alt boyutu olan öğretimsel desteği, yönetsel desteği ve adalet alt boyutunu anlamlı yönde etkilendiği çıkan sonuçlar arasındadır.

Akgemci, Gül ve Kalfaoğlu (2019), “Vizyoner liderlik davranışlarının algılanan kurum kimliği üzerine etkileri” adlı çalışmalarında, vizyoner liderlik özelliklerinin algılanan kurum kimliği üzerine etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın evreni Konya ilindeki farklı kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu personelleri ele alınmış ve örnekleme için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; vizyoner liderlik özellikleri ile algılanan kurum kimliği arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişkinin olduğu ve vizyoner liderlik özelliklerinin kurum kimliğine etkisinin anlamlı olduğu bulgularına rastlanılmıştır.

Çiftçi (2019), “Tarsus ilçesi ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmen motivasyonu üzerine etkisi” isimli araştırmasında Tarsus ilçesi ortaöğretim okulları yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisinin tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini Tarsus ilçesinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada seçilen 10 okuldan 7 öğretmene ulaşılarak toplamda 70 öğretmen üzerinden analizler yapılmıştır. Araştırma sonucunda Tarsus ilçesinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin liderlik algılarına göre iş dışı motivasyon algıları incelendiğinde vizyoner liderlik ve demokratik liderlik algıları ile iş dışı motivasyon algıları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların vizyoner liderlik ve demokratik liderlik algıları, iş dışı motivasyon algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Gül (2019), “Vizyoner liderlik davranışlarının algılanan kurum kimliği üzerine etkileri” adlı araştırmasında, vizyoner liderlik davranışlarının algılanan kurum kimliği üzerine etkisi amaçlanmıştır. Konya ili merkez ilçelerinde faaliyet gösteren çeşitli kurumlarda görev yapan kamu görevlileri çalışma evreni olarak gösterilmiştir.

Örnekleme hacminde yer alan kamu görevlileri, evrenden yansız olarak basit tesadüfi örnekleme alma yöntemiyle ve basit örnekleme alma yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuca göre; vizyoner liderlik davranışları ile algılanan kurum kimliği ortalamaları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, vizyoner liderlik davranışlarının kurum kimliği üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıkların yaşandığı saptanmıştır.

Özdilek (2019), “Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü” adlı araştırmasında, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin vizyoner liderlik ve yetenek yönetimi yeterliliği ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, İstanbul iline bağlı Büyükçekmece ve Çatalca ilçelerinde yer alan devlet kurumlarında görev yapan 287 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmen görüşlerine göre; okul yöneticilerinin vizyoner liderlik ve yetenek yönetimi düzeyleri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye davranışlarının “yüksek” olduğu saptanmıştır. vizyoner liderlik ölçeğinde en yüksek “eylem yönelimli olma” alt boyutunda görülmüştür. Öğretmen görüşlerine göre; okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile yetenek yönetimi davranışları arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Durmuş ve Okçu (2020), “Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları” adlı çalışmasında, lise yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen algılarını incelemek ve bu algıların cinsiyet, kıdem, okulda müdürüyle çalışma süresi, yönetici ile aynı sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılık olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın evrenini; 2019-2020 eğitim öğretim yılında Siirt İl merkezinde bulunan 33 lisede görev yapan toplam 721 branş öğretmeni, örneklemini ise; basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 314 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin görüşlerine göre liselerdeki okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri "iyi düzeyde" olduğu bulgularına rastlanılmıştır. Çalışmada genel olarak okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri cinsiyet, yönetici ile aynı sendika üyeliği ve okul müdürü ile çalışma süresi değişkenlerine göre öğretmen görüşlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri alt boyutları arasında mesleki kıdem, okul yöneticisi ile aynı sendika üyeliği ve mevcut okul müdürü ile çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

1.7.1.2. ÖĞRETMEN PERFORMANSI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Demir (2008), “Ortaöğretim okullarında okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişki” isimli araştırmasında; ortaöğretim kurumlarında okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişki ele alınmış ve öğrenci görüşlerine göre algılanma seviyeleri incelemeyi amaçlamıştır. İlişkisel tarama modelinde tasarlanan çalışmada 5'li likert tipi ölçekler kullanılmıştır. Katılımcılar, İstanbul ili orta öğretim kurumlarındaki 325 öğrenciden oluşmuştur. Çalışma neticesinde; yaş grubunun, cinsiyetin, okul türünün, sınıfın, okul imkânlarının, aile gelir düzeyinin ve eğitim alanının okul iklimiyle ilgili 71 maddeli ve öğretmen performansı için 23 maddeli ölçüğe verilen yanıtlarda; orta öğretim kurumlarında okul ikliminin, öğretmenlerin performans seviyeleri üzerinde anlamlı ve etkili olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009), “Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma” adlı araştırmalarında örgütler için önemli bir yönetsel değişken olan iş doyumunu veya doyumsuzluğunun öğretmenlerin performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda görevini devam ettiren 432 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada anket tekniği kullanılmış olup alan araştırması yapılmıştır. Araştırma bulguları SPSS programında Korelasyon, t-testi ve Anova testi gibi analiz sonuçlarında öğretmenlerin iş doyum ve doyumsuzluğu ile performansları arasında ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu bulgularına rastlanılmıştır.

Tahtabaş (2009), “Toplam kalite yönetimi uygulamaları ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi” adlı araştırmasında; Toplam Kalite Yönetimi uygulamalarının öğretmen performansı üzerine etkilerini ortaya çıkartıp, çalışmanın pozitif ve negatif yönlerini belirleyip önerilerde bulunma amacındadır. Çalışmada tarama modeli kullanılmış ve 305 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Araştırma neticesinde, bir kurumda Toplam Kalite Yönetimi kurallarına uyulduğunda öğretmenlerin performanslarına pozitif yönde etki edeceği, araştırmaya katılanların

çoğu desteklemiştir. Öğretmenlerin performansını artırma inancı, katılımcıların cinsiyetine, eğitim düzeyine, görev yaptığı okulun niteliğine, kıdemine, yaşına göre manidar farklılık göstermemekte, yalnız görev yapılan okulun özelliğine göre anlamlılık göstermektedir.

Bostancı ve Kayaalp (2011), “İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi” adlı çalışmalarında ilkokul ve ortaokul öğretmen ve müdürlerinin, okullarda öğretmen performansının geliştirilmesi adına ne yaptıklarına ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örnekleme; Sakarya ili ve ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevini sürdüren 356 öğretmen ile 34 müdür den oluşmuştur. Çalışma neticesinde, ilköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi uygulamalarının “okul yöneticilerinin performans rehberliği”, “öğretmenin öğrenme ve gelişim etkinlikleri” ve “performans geliştirmeye yönelik okul ortamı” boyutlarında öğretmen ve müdür görüşleri göreve göre değişmektedir. Öğretmenlerin performans geliştirme uygulamalarının gerçekleşme seviyeleri ise bu boyutlarda öğretmenlik branşlarına göre farklılık yok iken, kıdem gruplarına ve eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgularına rastlanılmıştır.

Gögüş (2014), “Özel okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmen performansı üzerindeki etkisi” adlı çalışmasında, özel okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenler üzerine olan etkisinin ne ölçüde olacağını araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışma konusu olarak belirlenen özel okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenler üzerine etkisinin sonuçlarını görebilmek için 52 sorudan ve iki bölümden oluşan, 7'li Likert tipi ölçeğinin kullanıldığı bir ölçme aracı hazırlanmıştır. Ölçme aracı özel okulda çalışan 147 öğretmene uygulanmıştır. Çalışma neticesinde; özellikle esnek çalışma ortamı, maddi ve manevi iş tatmini değişkenlerinin performans üzerindeki etkisi oldukça yüksek seviyede olduğu bulgusuna rastlanılmıştır.

Sayın (2017), “Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli araştırmasında; öğretmen performans değerlendirme aşamasında kullanılması gereken unsurları öğretmen, okul müdürü ve öğrenci görüşleri ile tespit edip, okul ikliminin öğretmen performansı üzerindeki etkisini inceleme amaçlanmıştır. Çalışmada keşfedici sıralı karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çanakkale il

merkezinde bulunan okul öncesi, ilkokul ve ortaokullar ile ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenler, okul müdürleri ve öğrenciler ile görüşmenin cevapları çalışmanın nitel kısmını oluşturmaktadır. Araştırmanın nicel kısmında ise Çanakkale'de okul öncesi, ilk ve ortaokullar ile ortaöğretim kurumlarında görev yapan 404 öğretmen ve okul yöneticisine 'Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği' uygulanmıştır. Çalışmanın neticesinde; öğretmen ve okul müdürlerinin görüşleri, çoklu veri kaynakları ile performans değerlendirme sürecinde okul kademesi, kıdem, cinsiyet değişkenine göre manidar farklılıklar varken; mezun olunan okul değişkeninde manidar farklılık olmamıştır. Öğretmen ve okul müdürlerinin okul iklimi algıları sonuçları ise okul kademesi bakımından manidar bir farklılık varken; cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul değişkeninde manidar bir farklılığın oluşmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Okul ikliminin öğretmen performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu bulgusuna rastlanılmıştır.

Tosuntaş (2017), “Öğretmenlerin etkileşimli tahta kullanımına etki eden faktörler ve öğretmen performansına etkisi” adlı çalışmasında öğretmenlerin etkileşimli tahtaya uyum sağlamaları ve kullanımları, teknolojik yönden gelişimleri ve etkileşimli tahta kullanım becerilerinin performanslarına etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Eskişehir ilinde görev yapan 305 öğretmenden oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda; etkileşimli tahta geçiş düzeylerinin öğretmen performansı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu bulgusu tespit edilmiştir. Ayrıca teknoloji bağlamında öğretmenlerin performanslarının, etkileşimli tahta uyum sağlama ve kullanımı, teknolojik yönden gelişimleri, etkileşimli tahta kullanma becerilerinin birbirleriyle ilişkili olduğu tespit edilen sonuçlar arasındadır.

Bozan ve Ekinçi (2018), “Öğretmen performans değerlendirme sürecine ilişkin okul müdürü ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi: Nitel Bir Çalışma” isimli çalışmalarında okul yöneticilerinin “öğretmen performans değerlendirme” kapsamında değerlendirme özellikleri okul müdürleri ve öğretmen görüşlerine göre tespit etmektir. Çalışmaya katılanlar; 2016-2017 yılında Mardin ilinde görev yapan 15 okul yöneticisi ile 15 öğretmendir. Araştırmadaki veriler görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Nitel verilerin bulgulara göre okul yöneticilerin ve öğretmenlerin öğretmen performans değerlendirme aşamasını uygun gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yurdaöz (2018), “Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı araştırmasında; meslek liselerindeki müdürlerin sergilediği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada karma yöntemli ve tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın nicel kısmı Rize'deki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışmakta olan 145 öğretmenden oluşmuştur. Nitel kısmı ise yarı yapılandırılmış beş maddelik görüşme formu ile 17 öğretmen ile görüşülmüştür. Çalışma neticesinde, nicel kısımda mesleki kıdemi 11-20 yıl arasında olan öğretmenlerin etik liderlik geneline göre diğer mesleki kıdem yılına sahip olan öğretmenlerden anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yöneticilerin toplam etik liderlik puanlarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaştığı ancak öğrenim durumlarına göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Öğretmenlerin performans değerleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna rastlanmış ancak performans toplam puanlarının her bir alt toplam puanla uyum halinde olduğu ve branş değişkenine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2019), “Ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmen performansı arasındaki ilişki” isimli çalışmasında; ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel iklim algıları ile öğretmen performansı algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koyma amaçlanmıştır. Aydın ilindeki ortaokullarda 2018-2019 eğitim-öğretim yılında görev yapan 4616 öğretmen çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise örnekleme yöntemi ile belirlenen Aydın ili Efeler, Söke, İncirliova ve Koçarlı ilçelerindeki ortaokullarda çalışan 393 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algılarının cinsiyet, branş, meslekteki hizmet yılı, yaş ve okuldaki hizmet yılına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel iklim algıları ile öğretmen performansı algıları arasındaki ilişki incelendiğinde destekleyici müdür davranışının, sınıf içi etkinlikler ve sınıf dışı etkinlikler ile düşük düzeyde; mesleki değerler ve kişisel özellikler ile orta seviyede pozitif ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Aksoy (2019) “Okul müdürlerinin liderlik yaklaşımları uygulama dereceleri ve öğretmenlerin performansına etkisi” adlı araştırmasında, okul yöneticilerinin liderlik türlerini uygulama düzeylerini ve öğretmen performansına olan etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada kullanılan ölççeklerdeki değişkenler ile öğretmenlerin okul

yöneticilerinin liderlik davranışları ve uygulama düzeylerini test etmiştir. Çalışmanın evreni; 2018-2019 eğitim öğretim yılında resmi okullarda görevine devam eden öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini, belirtilen resmi okullarda görev yapan ve basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen 295 öğretmen oluşturmuştur. Uygulanan ölçekler analiz edilmiş ve araştırma sonucunda; vizyoner liderlik, öğrenen liderlik ve etik liderlik özelliklerinin öğretmen performansına etkili olduğu bulgularına rastlanılmıştır. Çalışma sonucunda vizyoner ve etik liderliğin başta olmak üzere öğrenen liderlik davranışının da öğretmen performansını etkilediği tespit edilmiştir.

Kılıç (2019) “Okullarda yöneticinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansına etkisi” adlı araştırmasında, etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini 2017-2018 yılında Sivas ilinde görevde yapan 243 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada ilişkisel tarama modelin kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlara göre; okullardaki etik iklimin örgütsel bağlılığı olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilediği bulgularına rastlanılmıştır. Araştırmanın diğer bulgularına göre ise okullardaki etik iklimin öğretmen performansını olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilediği ve okullardaki örgütsel bağlılık davranışının, öğretmen performansını olumlu yönde ve anlamlı şekilde etki ettiği şeklindedir.

1.7.2. YURT DIŞINDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Endeman (1990), “Yöneticilerde vizyoner liderlik özelliklerinin kurumlardaki sonuçları” adlı araştırmasında alt düzeyde veya üst düzeyde vizyoner niteliğe sahip yöneticilerin okul alanlarında, örgütsel kültür ve öğrencilerin başarıları konusunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığı amaçlanmıştır. Başka bir amacı ise vizyoner yeterliği yüksek liderlerin yönetimindeki kurumlar ile vizyoner yeterliği daha az olan liderlerin yönetimindeki kurumlar arasında öğrencilerin başarıları bakımından farklılık olup olmadığıdır. Ölçekteki değişkenler yöneticilerin akademik eğitim durumu, deneyimi, eğitim geçmişi, buldukları konumdaki hizmetin süresidir. Araştırmada, üst düzeyde vizyoner müdürlerin okullarında, alt düzeyde vizyoner müdürlerin okullarına göre örgütsel kültür algısının daha yüksek seviyede olduğu bulgularına rastlanılmıştır.

Moye (1996), “Ortaokul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin belirlenmesi ve etkili okullarla ilişkileri” adlı çalışmasında öğretmenlerin algılarına göre

müdürün yaş, mesleki deneyim, cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet yılı değişkenlerine göre vizyoner liderlik yeterlikleriyle etkili okul kavramının ilişkisinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek istemiştir. Ölçme aracı olarak okul yöneticilerine Lider Davranışları Ölçeği, öğretmenler için ise Connecticut Etkili Okul Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, müdürlerin vizyoner liderlik düzeyleriyle okulun etkililiği hakkında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ayrıca araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, meslekte deneyim ve eğitimsel seviyesi değişkenlerine göre anlamlı fark bulunamamıştır. Ancak müdürün vizyoner liderlik seviyesinde, görevli olduğu okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı fark elde edilmiştir.

Lemieux (2000), “Gürcistan ortaokullarında müdür yardımcılarının vizyoner liderlik algıları” adlı araştırmasında; müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuş, 43 müdür yardımcısı ve 86 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde, müdürlerin kendilerine yönelik vizyoner liderlik yeterlikleri hakkında görüşlerinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin algılarında anlamlı bir fark olmaması nedeniyle öğretmenlerin yöneticileri 56 vizyoner yeterlik anlamında üst düzeyde gördükleri bulgularına rastlanılmıştır. Ayrıca sürekli aynı kurumda hizmeti olan yöneticilerin, sonradan katılan yöneticilere göre, öğretmenleri destekleme ve yetkilendirme konularında yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Brown ve Anfara (2003) “Değişime giden yol: orta düzeyde vizyoner liderlik” isimli araştırmasında, ortaokul müdürlerinin okul içinde köklü değişiklikleri yapmadan önce uygulanacak yöntemlere odaklanıp vizyoner liderliğin etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Doksan sekiz müdür araştırılmış ve 44 müdürle röportaj yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; faaliyetlerdeki vizyoner liderliğin değişim ihtimalinin olabileceği yönündedir. Bu değişim; eğitim, destek, bağlılık ve sahiplik ile gerçekleştirilebilir. Ayrıca zaman, değişim, tüm ayrıntılarıyla çizilmiş bir plan, araştırmaya açıklık ve takdir, değişimi başarılı bir şekilde gerçekleştirmek isteyen vizyoner orta düzey yöneticinin gerekli yeterlikleridir.

Buck (2004), “İlköğretim ilkelerinin örgütsel vizyona bakış açıları örneği” adlı araştırmasında; birinci kademedeki görevli okul yöneticilerinin kurumsal vizyona dair algılarını incelemeyi; katılan yöneticilerin taşıdığı örgütsel 55 vizyon ile okuldaki

öğrencilerin başarısının artış oranıyla bağlantılı görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Daha önce çalışmış, tecrübesi olan 5 kadın ilköğretim kurumu müdürüyle görüşme yapılmıştır. Çalışmanın yapıldığı yıllarda kadın yöneticilerin daha ön plana çıkması nedeniyle bu yönde seçim gerçekleşmiştir. İki soruya cevap aranmıştır; 1. Okul yöneticilerinin, vizyoner bakış açılarında öne çıkan unsurlar hangileridir? 2. Katılımcıların vizyoner bakış açılarını etkileyen faktörler hangileridir? Çalışmanın neticesinde, vizyon kavramının bütün müdürlerin liderlik özellikleri adına belirleyici öge olduğu saptanmıştır.

Ovando ve Ramirez'in (2007) "Bir öğretmen performans değerlendirme sisteminde müdürlerin öğretim liderliği: öğrencilerin akademik başarılarını artırmanın yolu" adlı çalışmalarında mevcut hesap verebilirlik önlemleri tarafından tanınan veya örnek olarak değerlendirilen başarılı okullarda kapsamlı bir öğretmen değerlendirme sistemi içinde müdürlerin öğretim liderliği eylemlerini tanımlamayı amaçlamıştır. Çalışma grubu; ilkokul, ortaokul ve lise eğitim kurumlarında görev yapan 3 müdür ve 3 müdür yardımcısından oluşmuştur. Çalışmanın bulguları, müdürlerin eylemlerinin açık beklentiler belirlemeyi, talimatların gözden geçirme gözlemleriyle izlenmesini ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre mesleki gelişim fırsatları sağlamak olarak üç öğretim liderliği yeterliliği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, yapılan analizler sonucunda, müdürlerin her sınıf seviyesinin ihtiyaçları ile ilgili öğretimsel liderlik eylemlerine güvenme eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, müdürlerin, öğretimi geliştirmek ve öğrenci başarısını artırmak için öğretmen performans değerlendirme sisteminin gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Yoeli ve Berkovich (2010) "Kişisel ahlaktan örgütsel vizyona: vizyoner eğitim liderlerinin anlatıları" adlı araştırmasında; liderlerin motivasyonlarını, kişiliklerini oluşturan kişisel deneyimlerini, değerlerini ve kişisel ahlaklarını araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmada ayrıca kişisel ahlakın eğitim örgütlerinde tanıtılan vizyonun içeriği üzerindeki etkisini de göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; vizyoner liderlerin şahsi vizyonlarını örgütün vizyonlarından ayırmadıklarını ve dünya görüşlerine etki ahlak, kişisel kültürlerini şekillendiren deneyimlerinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Kişisel kültür, liderlerin şahsi ve örgüt vizyonunu şekillendirmede kilit bir özellik

olduğu ayrıca liderlerin ahlaklarının temelinde kimlik, kültür, aile ve mesleki deneyim gibi unsurların etkili olduğu ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Triwahyuni, Abdullah ve Sunaryo (2014), “rgt kültürünün, dönüşümcü liderliğin ve özgüvenin öğretmenlerin performansına etkisi ” aldı araştırmalarında; kurum kültürünün ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik yeterliklerinin ve ğretmen performansına olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın rneklemine Bogor'daki orantılı rasgele örnekleme sistemi ile seçilen 120 ğretmen oluşturmuştur. Araştırmaya, ğretmen performansına dayanarak bağımlı değişken birkaç bağımsız değişkenten etkilendiği için; organizasyon kültürü, okul müdürünün dönüşümcü liderliği ve öğretmenlerin bağımsız değişken olduğu durumlarda özgüvenleri ğretmen performansına etki ettiği bulgularına rastlanmıştır. Araştırmaya göre ğretmen performansını artırmak için, okulun değeri olan örgütsel kültürün şekillendirilmesi gerektiği sonuçlar arasında gösterilebilir.

Bakx, Baartman ve Schilt-Mol (2014), “Kıdemli ğretmen yeterliliği için özetleyici bir değerlendirme programının geliştirilmesi ve değerlendirilmesi” adlı çalışmasında ortaöğretim okullarındaki son sınıf ğretmenlerinin yeterliklerini ölçmek için bir değerlendirme programının geliştirilmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın şamaları dört adımda geliştirilmiştir bunlar; (1) kıdemli ğretmen yeterliklerinde tanımlanan değerlendirme içeriği belirlenmiş, (2) yeterliklerin değerlendirilmesi için kriter ve standartlar belirtilmiş, (3) değerlendirme yöntemleri belirlenmiştir ve (4) değerlendirme programı bir pilot çalışma ile değerlendirilmiştir. Çalışma grubu 11 ğretmen ve 70 öğrenciden oluşmuştur. Öğrenciler değerlendirme programı hakkında olumlu dşnrken, öğretmenler bu program hakkında daha şüpheci ve olumsuz yönde düşünceleri olduğu bulgularına rastlanılmıştır.

Alexander (2016), “ğretmen değerlendirmesi: performans değerlendirme derecelendirmeleri ile ğrenci başarısı arasındaki ilişki” isimli araştırmasında, performans değerlendirme dereceleri ile ğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma grubu 18 öğretmenin yanında 317 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmada sınıf düzeyleri, konu alanları ve okul bölgeleri çalışmada kullanılan değerkenler arasındadır. Sonuçların özetinde, performans değerlendirme puanları ile

beşinci sınıf bahar MAP testi ile ölçülen matematik veya okumada öğrenci başarısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgularına rastlanılmıştır.

Fitria, Mukhtar ve Akbar (2017), “Özel ortaokulda örgütsel yapı ve liderlik tarzının öğretmen performansına etkisi” aldı araştırmalarında; Palembang şehrindeki özel ortaöğretim okulunda örgütsel yapının ve liderliğin öğretmen performansına etkisini incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma yöntemi yol analizi tekniği ile nicel yöntem kullanılan araştırmanın evreni Palembang şehrindeki 1.773 özel ortaokul öğretmeninden örnekleme ise 326 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmanın bulguları şunları göstermiştir: (1) örgütsel yapının öğretmen performansına doğrudan olumlu etkisi, (2) liderliğin öğretmen performansına doğrudan olumlu etkisi vardır. Palembang şehrinin özel ortaokul öğretmenlerine, öğretmenlerin performansının iyileştirilmesinde, iyi organizasyonel yapı ve liderliğin değişkenine dikkat edebileceği önerilmektedir çünkü iyi öğretmen performansının yaratılmasını teşvik edebilecek bir faktör olduğuna inanılmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın; modeli, evreni ve örneklemini, verilerin toplanması, veri toplama aracı ve verilerin analizi bilgilerine yer verilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada ilişki tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığı ve bu değişimin (eğer varsa) derecesini bulmayı amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2005). Araştırmanın bağımsız değişkeni vizyoner liderlik, bağımlı değişkeni ise öğretmen performansıdır.

2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni; 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Siirt ilinde bulunan ilkokul, ortaokul ve lise eğitim kurumlarında görev yapan toplam 4163 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilen 440 öğretmenden oluşmaktadır. Tabakalı örnekleme yöntemi, tabakalardaki örneklem sayıları evrendeki birim sayısına bölünerek ve her tabakanın ağırlığı bulunarak daha sonra ise tabaka ağırlıkları, örnekleme alınacak birim sayısı ile çarpılarak her tabakadan kaç birim alınacağı hesaplanarak yapılan örnekleme türüdür (Özen ve Gül, 2007).

Cohen, Manion ve Morrison'a (2000) göre; %95 güven aralığı %5 hata payı ile örneklem sayısının 357 öğretmenden oluşması yeterlidir. Ancak eksik veri girişi, hatalı doldurma gibi olası veri kayıpları göz önüne alındığından düşünüldüğünden örnekleme 440 öğretmen alınmıştır.

Öğretmen görüşlerine göre veri toplanan bu çalışmada; katılımcıların okul kademelerine göre evrendeki öğretmen sayısı, tabaka ağırlığı ve örneklem sayıları Tablo 2.1. 'de yer verilmiştir.

Tablo 2.1: Okul Kademelerine Göre Tabaka Ağırlığı ve Örneklem Sayıları

Okul Kademeleri	İl merkezi ve İlçeler	Öğretmen Sayısı	Tabaka ağırlığı	Örneklem
İlkokul	Merkez	663	.15	70
	Baykan	97	.03	10
	Eruh	77	.02	8
	Kurtalan	252	.06	27
	Pervari	129	.03	14
	Şirvan	90	.03	10
	Tillo	17	.00	2
Toplam		1325	.32	141
Ortaokul	Merkez	754	.17	79
	Baykan	157	.04	16
	Eruh	108	.04	11
	Kurtalan	339	.08	36
	Pervari	230	.04	24
	Şirvan	138	.04	15
	Tillo	24	.01	3
Toplam		1750	.42	184
Lise	Merkez	605	.13	63
	Baykan	63	.02	7
	Eruh	53	.02	6
	Kurtalan	205	.05	22
	Pervari	83	.02	9
	Şirvan	79	.02	8
	Tillo	0	0	0
Toplam		1088	.26	115
Genel Toplam		4163	1.0	440

Tablo 2.1. incelendiğinde; Siirt il ve ilçelerinde ilkokul, ortaokul ve lise eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen sayısı, seçilen evrene ilişkin tabaka ağırlıkları ile tabaka ağırlığında örnekleme dâhil olan öğretmenlerin sayısı belirtilmiştir. Öğretmen oranının en yüksek olduğu ilçe merkez ($n = 2022$) en düşük öğretmen sayısı ($n = 41$) kişi ile Tillo ilçesidir. İlkokul, ortaokul ve lise olarak ele alındığında; Siirt merkez ve ilçelerinin toplamında öğretmen sayıları sırasıyla ortaokul ($n = 1750$), ilkokul ($n = 1325$) ve lise ($n = 1088$) 'dir. Evren 4163 olarak belirlenmiş örneklem ise 440 öğretmenden oluşmuştur. Evren ve örnekleme paralel olarak, tabaka ağırlığı en yüksek ortaokul kademesi en düşük ise lise kademesinde olduğu yapılan hesaplamalar sonucunda bulunmuştur.

Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Tablo 2.2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Erkek	222	50.5
Kadın	218	49.5
Toplam	440	100.0
Yaş	Sayı	Yüzde(%)
20-25 yaş	83	18.9
26-30 yaş	170	38.6
31-35 yaş	114	25.9
36-40 yaş	55	12.5
41 yaş veya üzeri	18	4.1
Toplam	440	100.0
Medeni Durum	Sayı	Yüzde(%)
Evli	261	59.3
Bekâr	179	40.7
Toplam	440	100.0
Mesleki Kıdem	Sayı	Yüzde(%)
1-5 yıl	238	54.1
6-10 yıl	109	24.8
11 yıl veya üzeri	93	21.1
Toplam	440	100.0
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
Lisans	394	89.5
Lisansüstü	46	10.5
Toplam	440	100.0

Katılımcıların cinsiyet göre dağılımları incelendiğinde; %50.5'inin erkek, %49.5'inin kadın, yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; %18.9'unun 20-25 yaş, %38.6'sının 26-30 yaş, %25.9'unun 31-35 yaş, %12.5'inin 36-40 yaş, %4.1'inin 41 yaş veya üzeri olduğu belirlenmiştir. Medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %59.3'ünün evli, %40.7'sinin bekâr, mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde; %54.1'inin 1-5 yıl, %24.8'inin 6-10 yıl, %21.1'inin 11 yıl veya üzeri olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %89.5'inin lisans, %10.5'inin lisansüstü olduğu belirlenmiştir.

2.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Bu çalışmada; Sabancı (2007) tarafından geliştirilen "Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Ölçeği" ve Balcı, Öztürk, Polatcan, Saylık ve Bil (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan "Öğretmen Performans Ölçeği" kullanılmıştır.

2.3.1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Ölçeklerin ilk bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi, gibi özelliklerini belirleyen değişkenler yer almıştır.

2.3.2. OKUL MÜDÜRLERİNİN VİZYONER LİDERLİK YETERLİKLERİ ÖLÇEĞİ

Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Ölçeği, 45 maddeden oluşmaktadır. Sabancı'nın (2007) geliştirmiş olduğu Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Ölçeği orijinal çalışmasında yer alan faktör analizi, vizyoner liderliğin bir tek yapı olduğunu ve faktör yük değerlerinin 0,57 ile 0,87 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda ölçeğin yüksek geçerlilik değerine sahip olduğu kabul edilebilir. Tek faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 65,092 dir.

Vizyoner liderlik ölçeği 7 boyuta ayrılmaktadır. Bu boyutlar ve ilişkili olduğu maddeleri Tablo 2.3.2.1. de görmek mümkündür.

Tablo 2.3: Vizyoner Liderlik ölçeğine ilişkin alt boyutlar ve ilgili maddeler

Alt boyutlar	İlgili maddeler
1) Vizyoner düşünme	(1, 8, 16, 24, 32, 40, 43, 45),
2) Kaynakları kullanma	(2, 9, 17, 25, 33, 41, 44),
3) İletişim	(3, 10, 18, 26, 34, 42, 39, 15, 31, 23),
4) Eylem yönelimli olma	(4, 11, 19, 27, 35),
5) Risk alma	(5, 12, 20, 28, 36),
6) Karar verme	(6, 13, 21, 29, 37),
7) Güdüleme	(7, 14, 22, 30, 38)

Bu ölçek beşli likert türündeki ölçeğin aralıkları 1.00–1.79 “kesinlikle katılmıyorum” (1); 1.80–2.59 “katılmıyorum” (2); 2.60–3.39 “kararsızım” (3); 3.40–4.19 “katılıyorum” (4) ve 4.20–5.00 “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklindedir. Ölçeğin geliştirilmesinde rapor edilen güvenilirlik katsayısı 0,97 dir.

Araştırmada vizyoner liderlik yeterlikleri ölçeğine ait verilerin dağılımına ait normallik testi sonuçları aşağıdaki Tablo 3.1'de gösterilmektedir.

Tablo 2.4: Vizyoner Liderlik Ölçeğine Ait Bakış Açılarına İlişkin Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	İstatistik	Sd	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Vizyoner Düşünme	0.12	440	0.000	3.83	3.87	-0.891	0.965
Kaynakları Kullanma	0.156	440	0.000	3.83	4.00	-0.916	0.887
İletişim	0.103	440	0.000	3.78	3.90	-0.889	0.887
Eylem Yönelimli Olma	0.118	440	0.000	3.78	3.80	-0.778	0.723
Risk Alma	0.121	440	0.000	3.66	3.80	-0.595	0.672
Karar Verme	0.113	440	0.000	3.81	3.80	-0.772	0.735
Güdüleme	0.125	440	0.000	3.74	3.80	-0.858	0.556
Genel Vizyoner Liderlik Yeterlikleri	0.091	440	0.000	3.78	3.91	-0.952	0.929

Verilerin dağılımının belirlenmesi için merkezi eğilim ölçümlerinden faydalanılmıştır. Aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Yapılan merkezi eğilim ölçümlerine göre, ortalama ile medyan değerinin yakın olması ve basıklık ve çarpıklık değerinin ± 1 sınırları içerisine düşmesi (Tabachnick ve Fidell, 2014) nedeniyle araştırmada kullanılan verilerin dağılımının normal dağıldığı belirlenmiş ve parametrik analizler yapılmıştır.

2.3.3. ÖRGÜTSEL PERFORMANS ÖLÇEĞİ

Örgütsel performans ölçeği Wharton County Junior Kolej (2000) tarafından geliştirilen ve Balcı, vd. (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan iki değerlendirme formundan oluşmaktadır. Bu formlardan ilki 29 maddelik öğrenci öğretiminin değerlendirildiği ankettir. Diğer 21 maddeden oluşan fakülte bireysel performans değerlendirme formudur. Bu araştırmada fakülte bireysel performans değerlendirme formu kullanılmıştır. Bireysel performans değerlendirme formu, beşli Likert tipi (1.00–1.79 hiç katılmıyorum, 1.80–2.59 çok az katılıyorum, 2.60–3.39 kısmen katılıyorum, 3.40–4.19 büyük ölçüde katılıyorum, 4.20–5.00 tam katılıyorum) bir ölçektir.

Örgütsel performans ölçeğine ilişkin AFA sonuçları: Örgütsel Performans Ölçeği madde toplamın yapı geçerliliğini test etmek için analiz uygulanmıştır. Madde toplamın KMO değeri .89 olarak bulunmuştur. Faktör yük değerleri .39 ile .79 arasında değişmektedir. Faktörün tek başına açıkladığı varyans % 42,51'dir (Balcı, vd., 2016).

Örgütsel Performans Ölçeğine DFA sonuçları: Örgütsel Performans Ölçeği'nin yapı geçerliği için ölçeğin orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla DFA uygulanmıştır. DFA elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerinin ($\chi^2= 357.51$, $N=112$, $sd=187$, $p=0.00$ $\chi^2 /sd=1.91$) anlamlı olduğu saptanmıştır. Uyum indeksi değerleri ise RMSEA= .081, NFI= .91, CFI= .96, IFI= .96, RFI= .90, GFI= .77 ve SRMR= .075 olarak bulunmuştur. GFI ve RMSEA dışındaki uyum indekslerine göre modelin iyi düzeyde uyum verdiğini göstermektedir (Balcı, vd., 2016).

Örgütsel performans ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları: Örgütsel Performans Ölçeğinin güvenilirliğini test etmek için Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon değerleri incelenmiştir. Örgütsel performans ölçeğinin Cronbach Alpha değeri $\alpha= .92$ olarak bulunmuştur. Düzeltilmiş madde korelasyon değerleri .37 ile .76 arasında değişmektedir (Balcı, vd., 2016).

Aşağıdaki Tablo 2.5' te vizyoner liderlik yeterlikleri ile örgütsel performans ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizleri verilmiştir.

Tablo 2.5: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri ile Örgütsel Performans Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizleri

Boyut/Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Vizyoner Düşünme	8	0.828
Kaynakları Kullanma	7	0.839
İletişim	10	0.856
Eylem Yönelimli Olma	5	0.774
Risk Alma	5	0.701
Karar Verme	5	0.779
Güdüleme	5	0.793
Genel Vizyoner Liderlik Yeterlikleri	45	0.967
Örgütsel Performans	20	0.846

Katılımcıların; 45 maddeden oluşan genel vizyoner liderlik yeterlikleri ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin 0,967 olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.80<0.967<1.0). 8 maddeden oluşan vizyoner düşünme alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin 0,828 olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.80<0.828<1.0). 7 maddeden oluşan kaynakları kullanma alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin 0,839 olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.80<0.839<1.0). 10 maddeden oluşan iletişim alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin 0,856 olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.80<0.856<1.0). 5 maddeden oluşan eylem yönelimli olma alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin 0,774 olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.60<0.774<0.80). 5 maddeden oluşan risk alma alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin 0,701 olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.60<0.701<0.80). 5 maddeden oluşan karar verme alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin 0,779 olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.60<0.779<0.80). 5 maddeden oluşan güdüleme alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin 0,793 olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.60<0.793<0.80). 20 maddeden oluşan örgütsel performans ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin 0,846 olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.80<0.846<1.0).

Bu araştırmada Örgütsel Performans Ölçeğine ait verilerin dağılımına ait normallik testi sonuçları aşağıdaki Tablo 2.6'da gösterilmektedir.

Tablo 2.6: Örgütsel Performans Ölçeğine Ait Bakış Açılarına İlişkin Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	İstatistik	sd	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Performans	0.083	440	0.000	4.28	4.33	-0.631	0.217

Verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için; aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş olup, aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde bulunmasından (Tabachnick ve Fidell, 2014) verilerin dağılımının normallikten geldiği belirlenmiş ve parametrik analizler yapılmıştır.

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 24 programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizleri ile katılımcıların ölçeklere katılım düzeylerinin belirlenmesinde betimleyici analizlerden ortalama ve standart sapma analizleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcıların ölçeklere katılım düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesinde verilerin dağılımının normal dağılım göstermesi sonucu 2’li gruplar için bağımsız örneklem t-testi 2’den fazla gruplar için tek yönlü anova testleri yapılmıştır. Anova testleri sonucunda gruplar arasındaki farkın belirlenmesinde post-hoc testlerinden Scheffe testi yapılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılması için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerin toplanan örneklem grubu için tutarlılığının test edilmesinde “Cronbach’s alpha” güvenilirlik katsayısı ile bakılmıştır. P değeri 0.05 olarak alınmıştır ($p \leq 0.05$).

3. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizine ait ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

3.1. Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algılarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaya İlişkin Bulgular

Tablo 3.1: Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Ölçeğine Ait Bakış Açılarına İlişkin Betimsel Bulgular

Ölçek	\bar{x}	ss	Algı Düzeyi
Vizyoner Düşünme	3.83	0.61	Yüksek
Kaynakları Kullanma	3.84	0.64	Yüksek
İletişim	3.79	0.62	Yüksek
Eylem Yönelimli Olma	3.78	0.68	Yüksek
Risk Alma	3.66	0.62	Yüksek
Karar Verme	3.82	0.66	Yüksek
Güdüleme	3.74	0.71	Yüksek
Genel Vizyoner Liderlik Yeterlikleri	3.79	0.59	Yüksek

Vizyoner liderlik yeterlikleri ölçeği incelendiğinde; ölçeğin genel ortalamasının yüksek ($\bar{x}=3,79$) olduğu belirlenmiştir. Ölçek alt boyut ortalamaları incelendiğinde; vizyoner düşünme düzeylerinin yüksek ($\bar{x}=3,83$), kaynakları kullanma düzeylerinin yüksek ($\bar{x}=3,84$), iletişim düzeylerinin yüksek ($\bar{x}=3,79$), eylem yönelimi olma düzeylerinin yüksek ($\bar{x}=3,78$), risk alma düzeylerinin yüksek ($\bar{x}=3,66$), karar verme düzeylerinin yüksek ($\bar{x}=3,82$) ve güdüleme düzeylerinin yüksek ($\bar{x}=3,74$) olduğu belirlenmiştir. Buna göre okuldaki öğretmenlerin, müdürlerini vizyoner liderlik yeterlikleriyle ilgili algılarının iyi düzeyde olduğu ve bu durum olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

3.2. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerine ilişkin öğretmenlerin algıları cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre aralarında anlamlı bir farkın olup olmadığına ilişkin bulgular aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

3.2.1. Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliliğine ilişkin öğretmenlerin algıları aşağıdaki Tablo 3.2'de gösterilmektedir.

Tablo 3.2: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	p
Vizyoner Düşünme	Erkek	222	3.74	0.63	-3.121	0.002**
	Kadın	218	3.92	0.57		
Kaynakları Kullanma	Erkek	222	3.76	0.67	-2.421	0.016*
	Kadın	218	3.91	0.60		
İletişim	Erkek	222	3.74	0.64	-1.648	0.100
	Kadın	218	3.83	0.59		
Eylem Yönelimli Olma	Erkek	222	3.72	0.70	-1.979	0.048*
	Kadın	218	3.85	0.65		
Risk Alma	Erkek	222	3.66	0.64	-0.173	0.862
	Kadın	218	3.67	0.60		
Karar Verme	Erkek	222	3.73	0.70	-2.868	0.004**
	Kadın	218	3.91	0.61		
Güdüleme	Erkek	222	3.68	0.73	-1.832	0.068
	Kadın	218	3.80	0.69		
Genel Vizyoner Liderlik Yeterlikleri	Erkek	222	3.73	0.61	-2.244	0.025*
	Kadın	218	3.85	0.56		

p<0,01** p<0,05*

Katılımcıların vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde t-testi kullanılmıştır. Katılımcıların vizyoner düşünme alt boyut algılarının cinsiyet gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık göstermektedir (p=0.002; p<0.01). Kadın ($\bar{X}=3,92$) olanların vizyoner düşünme algıları erkeklere ($\bar{X}=3,74$) göre daha fazladır. Kaynakları kullanma alt boyut algılarının cinsiyet gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık göstermektedir

($p=0.016$; $p<0.05$). Cinsiyeti kadın ($\bar{X}=3,91$) olanların kaynakları kullanma algıları erkek ($\bar{X}=3,76$) olanlara göre daha fazladır. Eylem yönelimli olma alt boyut algılarının cinsiyet gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık göstermektedir ($p=0.048$; $p<0.05$). Kadınların ($\bar{X}=3,85$) eylem yönelimli olma algıları erkeklere ($\bar{X}=3,72$) göre daha fazladır. Karar verme alt boyut algılarının cinsiyet gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık göstermektedir ($p=0.004$; $p<0.01$). Kadınların ($\bar{X}=3,91$) karar verme algıları erkeklere ($\bar{X}=3,73$) göre daha fazladır. Vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının cinsiyet gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık göstermektedir ($p=0.025$; $p<0.05$) Kadınların ($\bar{X}=3,85$) vizyoner liderlik yeterlikleri algıları erkeklere ($\bar{X}=3,73$) göre daha fazladır.

Bu verilerden hareketle cinsiyet değişkeni genel olarak vizyoner liderliğin vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, eylem yönelimli olma ve karar verme alt boyutları ile vizyoner liderlik yeterlikleri etkili bir değişkendir. Buna göre araştırmaya katılan bayan öğretmenler erkek öğretmenlere göre, okul müdürlerini vizyoner liderlik yeterlikleri bakımından daha olumlu bir düzeyde algıya sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca vizyoner liderliğin iletişim, risk alma ve güdüleme alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna nedenle cinsiyet değişkeni vizyoner liderliğin iletişim, risk alma ve güdüleme alt boyutlarında etkili bir değişkendir yorumu yapılamaz.

3.2.2. Medeni Durum

Medeni durum değişkenine göre okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliliğine ilişkin öğretmenlerin algıları aşağıdaki Tablo 3.3'te gösterilmektedir.

Tablo 3.3: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	t	p
Vizyoner Düşünme	Evli	261	3.83	0.63	-0.343	0.732
	Bekâr	179	3.85	0.58		
Kaynakları Kullanma	Evli	261	3.83	0.66	-0.355	0.723
	Bekâr	179	3.85	0.60		

Tablo 3.3 Devamı

İletişim	Evli	261	3.79	0.64	0.385	0.700
	Bekâr	179	3.77	0.58		
Eylem Yönelimli Olma	Evli	261	3.78	0.69	-0.264	0.792
	Bekâr	179	3.79	0.67		
Risk Alma	Evli	261	3.68	0.64	0.673	0.501
	Bekâr	179	3.64	0.59		
Karar Verme	Evli	261	3.82	0.67	0.044	0.965
	Bekâr	179	3.82	0.66		
Güdüleme	Evli	261	3.77	0.70	0.990	0.323
	Bekâr	179	3.70	0.72		
Genel Vizyoner Liderlik Yeterlikleri	Evli	261	3.79	0.61	0.150	0.879
	Bekâr	179	3.78	0.56		

Katılımcıların vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde t-testi kullanılmıştır. Katılımcıların vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının medeni durum gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). Buna bağlı olarak medeni durum değişkeni vizyoner liderlik yeterlikleri alt boyutlarında etkili bir değişken olduğu söylenemez. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin evli ya da bekar olmaları okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri bakımından algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

3.2.3. Öğrenim Durumu

Öğrenim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliliğine ilişkin öğretmenlerin algıları aşağıdaki Tablo 3.4'te gösterilmektedir.

Tablo 3.4: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Eğitim Durumu Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	ss	t	p
Vizyoner Düşünme	Lisans	394	3.84	0.61	0.955	0.344
	Lisansüstü	46	3.76	0.59		
Kaynakları Kullanma	Lisans	394	3.85	0.64	0.904	0.370
	Lisansüstü	46	3.76	0.59		
İletişim	Lisans	394	3.80	0.62	1.515	0.135
	Lisansüstü	46	3.65	0.62		
Eylem Yönelimli Olma	Lisans	394	3.79	0.68	0.766	0.447
	Lisansüstü	46	3.71	0.66		
Risk Alma	Lisans	394	3.66	0.62	-0.557	0.580
	Lisansüstü	46	3.71	0.59		
Karar Verme	Lisans	394	3.82	0.67	0.334	0.740
	Lisansüstü	46	3.79	0.60		
Güdüleme	Lisans	394	3.76	0.71	1.449	0.153
	Lisansüstü	46	3.60	0.70		
Genel Vizyoner Liderlik Yeterlikleri	Lisans	394	3.80	0.59	0.969	0.336
	Lisansüstü	46	3.71	0.56		

Katılımcıların vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının öğrenim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde t-testi kullanılmıştır. Katılımcıların vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının öğrenim durumu gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). Bu verilerden hareketle eğitim durumu değişkeni vizyoner liderlik yeterlikleri alt boyutlarında etkili bir değişken olduğu söylenemez. Başka bir ifadeyle araştırmaya katılan öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü mezunu olmaları okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri bakımından algılarında anlamlı bir farklılık yoktur.

3.2.4. Yaş

Yaş değişkenine göre okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliliğine ilişkin öğretmenlerin algıları aşağıdaki Tablo 3.5'te belirtilmiştir.

Tablo 3.5: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	\bar{X}	ss	F	p
Vizyoner Düşünme	20-25 yaş	83	3.91	0.49	1.651	0.161
	26-30 yaş	170	3.87	0.66		
	31-35 yaş	114	3.80	0.56		
	36-40 yaş	55	3.66	0.68		
	41 yaş veya üzeri	18	3.88	0.64		
Kaynakları Kullanma	20-25 yaş	83	3.95	0.51	1.486	0.205
	26-30 yaş	170	3.83	0.69		
	31-35 yaş	114	3.85	0.56		
	36-40 yaş	55	3.68	0.74		
	41 yaş veya üzeri	18	3.82	0.74		
İletişim	20-25 yaş	83	3.89	0.53	1.168	0.324
	26-30 yaş	170	3.75	0.66		
	31-35 yaş	114	3.81	0.55		
	36-40 yaş	55	3.68	0.68		
	41 yaş veya üzeri	18	3.76	0.78		
Eylem Yönelimli Olma	20-25 yaş	83	3.88	0.65	1.252	0.288
	26-30 yaş	170	3.81	0.70		
	31-35 yaş	114	3.74	0.63		
	36-40 yaş	55	3.64	0.73		
	41 yaş veya üzeri	18	3.79	0.70		
Risk Alma	20-25 yaş	83	3.67	0.53	0.545	0.702
	26-30 yaş	170	3.61	0.67		
	31-35 yaş	114	3.72	0.59		
	36-40 yaş	55	3.67	0.59		
	41 yaş veya üzeri	18	3.71	0.73		

Tablo 3.5 Devamı

Karar Verme	20-25 yaş	83	3.90	0.54	0.837	0.502
	26-30 yaş	170	3.83	0.72		
	31-35 yaş	114	3.81	0.61		
	36-40 yaş	55	3.69	0.70		
	41 yaş veya üzeri	18	3.79	0.80		
Güdüleme	20-25 yaş	83	3.79	0.68	0.964	0.427
	26-30 yaş	170	3.74	0.72		
	31-35 yaş	114	3.77	0.67		
	36-40 yaş	55	3.58	0.76		
	41 yaş veya üzeri	18	3.84	0.78		
Genel Vizyoner Liderlik Yeterlikleri	20-25 yaş	83	3.87	0.49	1.029	0.392
	26-30 yaş	170	3.78	0.64		
	31-35 yaş	114	3.79	0.53		
	36-40 yaş	55	3.66	0.64		
	41 yaş veya üzeri	18	3.80	0.70		

Katılımcıların vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde tek yönlü Anova analizi kullanılmıştır. Katılımcıların vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının yaş gruplarındaki farkı istatistiksel açıdan anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). Buna bağlı olarak yaş grupları değişkenine göre vizyoner liderlik yeterlikleri alt boyutlarında etkili bir değişken olduğu yorumu yapılamaz.

3.2.5. Mesleki Kıdem

Mesleki kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliliğine ilişkin öğretmenlerin algıları aşağıdaki Tablo 3.6'da sunulmaktadır.

Tablo 3.6: Katılımcıların Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Algılarının Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	ss	F	p
Vizyoner Düşünme	1-5 yıl	238	3.88	0.58	1.465	0.232
	6-10 yıl	109	3.76	0.64		
	11 yıl ve üzeri	93	3.81	0.65		
Kaynakları Kullanma	1-5 yıl	238	3.88	0.60	1.061	0.347
	6-10 yıl	109	3.77	0.64		
	11 yıl veya üzeri	93	3.81	0.73		
İletişim	1-5 yıl	238	3.80	0.59	0.306	0.736
	6-10 yıl	109	3.75	0.63		
	11 yıl veya üzeri	93	3.78	0.68		
Eylem Yönelimli Olma	1-5 yıl	238	3.81	0.66	0.310	0.734
	6-10 yıl	109	3.76	0.69		
	11 yıl veya üzeri	93	3.75	0.72		
Risk Alma	1-5 yıl	238	3.63	0.60	1.170	0.311
	6-10 yıl	109	3.68	0.65		
	11 yıl veya üzeri	93	3.74	0.63		
Karar Verme	1-5 yıl	238	3.87	0.63	1.435	0.239
	6-10 yıl	109	3.77	0.66		
	11 yıl veya üzeri	93	3.75	0.73		
Güdüleme	1-5 yıl	238	3.75	0.69	0.441	0.644
	6-10 yıl	109	3.77	0.70		
	11 yıl veya üzeri	93	3.68	0.77		
Genel Vizyoner Liderlik Yeterlikleri	1-5 yıl	238	3.81	0.56	0.403	0.668
	6-10 yıl	109	3.75	0.60		
	11 yıl veya üzeri	93	3.77	0.65		

Katılımcıların vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde tek yönlü Anova analizi kullanılmıştır. Katılımcıların vizyoner liderlik yeterlikleri algılarının mesleki kıdem gruplarındaki farkı istatistiksel açıdan anlamlılığı kabul edilmemiştir ($p>0.05$). Bu

bulgulardan hareketle mesleki kıdem değişkenine göre vizyoner liderlik yeterlikleri alt boyutlarında etkili bir değişken olduğu söylenemez.

3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Performans Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerine ilişkin algılarına ait betimsel istatistiklere ait bulgular aşağıdaki Tablo 3.7'de yer verilmiştir.

Tablo 3.7: Örgütsel Performans Ölçeğine Ait Bakış Açılarına İlişkin Betimsel Bulgular

Ölçek	\bar{x}	ss
Madde 1	4.42	0.70
Madde 2	4.19	0.92
Madde 3	4.39	0.67
Madde 4	4.58	0.60
Madde 5	4.34	0.65
Madde 6	4.01	0.88
Madde 7	4.12	0.92
Madde 8	4.36	0.62
Madde 9	4.43	0.63
Madde 10	4.34	0.66
Madde 11	4.17	0.85
Madde 12	4.42	0.62
Madde 13	4.38	0.65
Madde 14	4.43	0.62
Madde 15	4.33	0.65
Madde 16	4.20	0.75
Madde 17	4.38	0.64
Madde 18	3.78	0.94
Madde 19	4.23	0.76
Madde 20	4.25	0.71
Madde 21	4.33	0.68
Örgütsel Performans	4.29	0.37

Örgütsel performans ölçeği incelendiğinde; ölçeğin genel ortalamasının yüksek düzeyde ($\bar{x}=4,29$) olduğu belirlenmiştir. Ölçek maddeleri ortalamaları incelendiğinde; en düşük ortalamaya sahip maddenin ($\bar{x}=3,78$) ortalama ile “Yüksek düzeyde akademik performans beklerim” maddesi en düşük ortalamaya sahip sonraki maddenin ($\bar{x}=4,01$) ortalama ile “İrtibatı/ilişkiyi cesaretlendiririm” maddesi, en yüksek ortalamaya sahip maddenin ($\bar{x}=4,58$) ile “Sınıfa zamanında girer, zamanında çıkarım” maddesi ve en yüksek ortalamaya sahip diğer maddenin ($\bar{x}=4,43$) ortalama ile “Uygun olduğunda örnekler kullanır; kavram, fikir ve açıklamaları başka bir şekilde ifade ederim” maddesi olduğu belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre; öğretmenlerin performansının yüksek olduğu, öğretmenler öğretim sürecinde sınıflara zamanında girip çıktığı ve şartların uygun olması durumunda derslerde; örnekler kullanır, kavram, fikir ve açıklamaları başka bir şekilde ifade ettikleri söylenebilir.

3. 4. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre aralarında anlamlı bir farkın olup olmadığına ilişkin bulgular aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

3.4.1. Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerine ilişkin algıları aşağıdaki Tablo 3.8'de gösterilmektedir.

Tablo 3.8: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	p
Örgütsel Performans	Erkek	222	4.25	0.38	-1.753	0.080
	Kadın	218	4.32	0.34		

Katılımcıların örgütsel performans algılarının cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde t-testi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel performans algılarının cinsiyet gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). Buna göre cinsiyet faktörü yani erkek ya da kadın olmaları, öğretmenlerin performans düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı söylenebilir.

3.4.2. Medeni Durum

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerine ilişkin algıları aşağıdaki Tablo 3.9'da belirtilmektedir.

Tablo 3.9: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	t	p
Örgütsel Performans	Evli	261	4.33	0.35	2.982	0.003**
	Bekâr	179	4.22	0.38		

$p<0.01^{**}$

Katılımcıların örgütsel performans algılarının medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde t-testi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel performans algılarının medeni durum gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği belirlenmiştir ($p=0.003$; $p<0.01$). Evli ($\bar{X}=4,33$) olanların örgütsel performans algıları bekâr ($\bar{X}=4,22$) olanlara göre daha fazladır. Buna göre evli olan öğretmenlerin performans düzeyleri bekar olanlara nazaran aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle evli olan öğretmenlerin okuldaki veya sınıftaki performansı bakar olan öğretmenlerin performansı ile kıyaslandığında, öğretmen algılarına göre evli olan öğretmenlerin daha çok ön plana çıktıkları söylenebilir.

3.4.3. Öğrenim Durumu

Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerine ilişkin algıları aşağıdaki Tablo 3.10'da sunulmaktadır.

Tablo 3.10: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Öğrenim Durumu Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	ss	t	p
Örgütsel Performans	Lisans	394	4.28	0.37	-0.478	0.634
	Lisansüstü	46	4.31	0.33		

Katılımcıların örgütsel performans algılarının eğitim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde t-testi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel performans algılarının eğitim durumu gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). Buna göre öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü öğrenim durumuna sahip olmaları öğretmenlerin performans düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı söylenebilir.

3.4.4. Yaş

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerine ilişkin algıları aşağıdaki Tablo 3.11'de gösterilmektedir.

Tablo 3.11: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	\bar{X}	ss	F	p
Örgütsel Performans	20-25 yaş	83	4.24	0.37	1.266	0.282
	26-30 yaş	170	4.29	0.37		
	31-35 yaş	114	4.29	0.37		
	36-40 yaş	55	4.38	0.36		
	41 yaş veya üzeri	18	4.26	0.40		

Katılımcıların örgütsel performans algılarının yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde tek yönlü Anova analizi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel performans algılarının yaş gruplarındaki farkı istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($p>0.05$). Buna göre öğretmenlerin yaş gruplarına göre öğretmenlerin performans düzeyi üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

3.4.5. Mesleki Kıdem

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerine ilişkin algıları aşağıdaki Tablo 3.12'de görülmektedir.

Tablo 3.12: Katılımcıların Örgütsel Performans Algılarının Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	ss	F	p	Scheffe
Örgütsel Performans	1-5 yıl ⁽¹⁾	238	4.25	0.37	3.658	0.027*	(1-3)
	6-10 yıl ⁽²⁾	109	4.30	0.37			
	11 yıl ve üzeri ⁽³⁾	93	4.37	0.36			

$p<0.05^*$

Katılımcıların örgütsel performans algılarının mesleki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılığının belirlenmesinde tek yönlü Anova analizi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel performans algılarının mesleki kıdem gruplarındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlılığı kabul edilmiştir ($p=0.027$, $p<0.05$). 11 yıl veya üzeri mesleki kıdemi ($\bar{X}=4,37$) olanların örgütsel performans algıları 1-5 yıl mesleki kıdemi ($\bar{X}=4,25$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin 11 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olanların örgütsel performansında 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı düzeyde farklılıklar veya değişimler getirdiği söylenebilir. Gruplar arasındaki farkların kaynağı Scheffe testi ile belirlenmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Büyüköztürk (2005) korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak, 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olduğunu söylemektedir. Bu noktadan hareketle yapılan korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel performans ile vizyoner düşünme alt boyutu arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,304$), kaynakları kullanma alt boyutu arasında pozitif yönlü orta seviyeye yakın bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,294$), iletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,315$), eylem yönelimi olma alt boyutu arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,296$), risk alma alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,231$), karar verme alt boyutu arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,318$), güdüleme alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,254$) ve vizyoner liderlik yeterlikleri ölçeği arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,318$) bulgusuna ulaşılmıştır. Vizyoner liderlik yeterlikleri ölçeği ile vizyoner düşünme alt boyutu arasında pozitif yönlü çok yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,938$), kaynakları kullanma alt boyutu arasında pozitif yönlü çok yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,940$), iletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü çok yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,949$), eylem yönelimi olma alt boyutu arasında pozitif yönlü çok yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,900$), risk alma alt boyutu arasında pozitif yönlü çok yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,848$), karar verme alt boyutu arasında pozitif yönlü çok yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,902$) ve güdüleme alt boyutu arasında pozitif yönlü çok yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,894$) belirlenmiştir. Genel olarak okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin örgütsel performansları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,318$) söylenebilir.

3.6. Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenlerin Örgütsel Performans Düzeyine Göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Aşağıdaki Tablo 3.14'te okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri öğretmenlerin örgütsel performansına göre yordanmasına ilişkin yapılan regresyon analizine ait sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 3.14: Vizyoner Liderlik Yeterlikleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Performansına Göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

(Yordanan Değişken)	(Yordayıcı Değişken)	β	Standart Hata	t	p	VIF
Örgütsel Performans	Sabit	3.533	0,112	31,594	0,000	6,162
	Vizyoner Düşünme	0.107	0,068	0,951	0,342	6,666
	Kaynakları Kullanma	-0.041	0,068	-0,348	0,728	6,298
	İletişim	0.176	0,068	1,553	0,121	4,145
	Eylem Yönelimli Olma	0.091	0,050	0,988	0,324	2,962
	Risk Alma	-0.097	0,046	-1,241	0,215	4,281
	Karar Verme	0.194	0,052	2,074	0,039*	3,906
	Güdüleme	-0.096	0,046	-1,079	0,281	6,162

$R^2=0,104$ $R=0,118$ $F=8,249$ F anlamlılık=0,000^a Durbin Watson=1,693

Çoklu bağıntı probleminin tespiti için VIF değerlerinin 10'un altında olması gerekliliği ve otokorelasyon durumunun olmaması için Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağladığı belirlenmiş ve regresyon analizi varsayımları incelendiğinde okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin örgütsel performansının geneli arasında ilişkinin anlamlı ($R=0,118$, $R^2=0,104$, $F(7,439)=8,249$ $p=0,000$ $p<0,01$) olduğu belirlenmiştir.

Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri alt boyutlarından vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimi olma, risk alma ve güdüleme değişkenlerinin ($p>0,05$) örgütsel performansı yordadığını ama anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenir iken; karar verme alt boyutunun standartize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde ($\beta=.194$ $t=2,074$ $p=0,039$ $p<0,01$) öğretmen performansı

üzerinde anlamlı bir şekilde yordayıcı etkiye sahip olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Standartize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde vizyoner liderliğin karar verme alt boyutunda öğretmenlerin örgütsel performans üzerinde ($p<0.01$) anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca regresyon katsayılarına göre vizyoner liderliğin alt boyutları bakımından örgütsel performans üzerindeki göreceli önem sıraları karar verme ($\beta=.19$), iletişim ($\beta=.17$), vizyoner düşünme ($\beta=.10$) vs. şeklinde olmuştur.

Vizyoner liderliğin toplamı ile alt boyutlarının örgütsel performansın %10,4'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, araştırmada öğretmenlerin örgütsel performans düzeyleri toplam varyansın %10,4'ünü okul müdürlülerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile açıklanabileceği, öğretmenlerin örgütsel performansının %89,6'sını ise modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Regresyon modeli sonucu: Örgütsel Performans = $3,533 + 0,194 * \text{Karar Verme}$

Karar verme düzeyinde bir birimlik artışın örgütsel performansta 0,194 birimlik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Vizyoner liderliğin karar verme alt boyutuna ilişkin davranışların örgütsel performansı yükselteceği sonucuna ulaşılmıştır.

Buna göre okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları olumlu hale geldikçe öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerinin de artabileceği söylenebilir. Diğer bir ifade ile okul yöneticileri vizyoner liderlik yeterlikleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerinin de artabileceği söylenebilir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde araştırma bulgularına ilişkin tartışmaya, araştırma sonucuna ve önerilere yer verilmektedir.

4.1.1. Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin genel olarak okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile ilgili algılarının “yüksek düzeyde” olduğu, vizyoner liderliğin alt boyutlarından vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma, risk alma, karar verme ve güdüleme düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarının ”yüksek düzeyde” olduğunu belirlenmiştir. Öğretmenlerin, vizyoner liderlik ile alt boyutlarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olması bu özelliklerin okullarda var olduğunu ve genel olarak okul yöneticilerinin okullarda; amaç ve hedefleri gerçekleştirme, belirsizliklerle karşılaştığında problemlerin nedenlerini belirlemede, okulla ilgili eylem ve kararlarını harekete geçirmede, okulun bütününe veya herhangi bir boyutuna ilişkin bir karmaşa durumundan okul yararına fırsat ve çözümler üretmede, okulla ilgili konularda yaratıcı çözüm önerileri geliştirmek açısından okulun diğer paydaşları ile irtibat halinde oldukları anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle okul yöneticileri okullarda kaynakların etkin kullanımda, etkili iletişim kurmada, eylem yönelimli olmada, okul yararına ilişkin risk almada, karar vermede ve okulun diğer paydaşlarını güdüleme konusunda tetikleyici rol oynamada etkin olduğu söylenilebilir. Benzer bulguyu Sabancı (2007), Başaran (2016), Oğuz (2015), Deneri (2019), Lemieux (2000), Eranıl (2014), Aksu (2009), Özdilek (2019), Can (2007), Kalyoncu (2008), Gürbüz (2014), Acar (2006) ve Koçman (2005); okul yöneticilerinin vizyoner liderlik düzeyinin toplamda “yüksek düzeyde” olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla da yapılan bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Ancak Durmuş ve Okçu (2020), Küçük ve Demirtaş (2016), Gül (2019) ve Babil (2009) çalışmalarında katılımcıların yöneticilerin “orta düzeyde” vizyoner olduklarına dair bir algıya sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Yapılan bu araştırmalar çalışmayı desteklememektedir.

4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Performans Düzeyine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerinin genel olarak örgütsel performans düzeylerinin “yüksek düzeyde” olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırma ile benzer bulguyu Akcakoca ve Bilgin (2016), Çıpa (2014), Korkmaz (2005), Demir (2008), ve Cerit (2012b) öğretmenlerin performanslarının “yüksek düzeyde” olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırmalar çalışmamızı destekler niteliktedir. Ayrıca farklı değişkenlerle yapılan başka araştırmalar da dikkat çekmektedir. Bunlardan bazıları; Aksu, Gemici ve İşler (2006) çalışmalarında, okul müdürünün; okul başarısını artırmanın yolunu öğretmenlerle işbirliği yaparak ve öğrencilerin bireysel farklılıklarını göz önünde bulundurup öğrenme ortamı hazırlamak olduğunu söylemektedir. Sarı ve Cenkseven’in (2008) çalışmalarında nitelikli okul müdürünün, olumlu bir okul iklimi yaratarak öğretmen performansını aynı zamanda öğrenci başarısına pozitif yönde etki edebileceğini vurgulamaktadır. Tanrıbil’in (2015) yaptığı çalışmasında ise, müdürlerin vizyoner liderlik yeterlikleri ile çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusunu saptamıştır. Örgütsel performansın maddelerinin ortalamaları incelendiğinde; en düşük ortalamaya sahip maddenin “Yüksek düzeyde akademik performans beklerim” maddesi iken en yüksek ortalamaya sahip maddenin ise “Sınıfa zamanında girer, zamanında çıkarım” maddesi olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin performanslarının yüksek olmasının nedeni; son zamanlarda yaygınlaşan teknolojik gelişmelerin, öğretmen-veli-öğrenci işbirliğinin zamandan tasarrufu noktasında katkı sağladığı, dersin işleyiş biçiminde materyal, akıllı tahta, iletişim araçları vb. kullanımının daha verimli hale gelmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin derse hazırlıklı gelmesi, derse zamanında girip çıkması, ders programını takip etmesi, ders süresini etkili bir şekilde kullandığı, yapıcı dönütler sağladığı, etkili bir iletişime sahip olduğu, öğrencilerine etkili bir şekilde çalışmalarını için fırsat yarattığı ve onları cesaretlendirdiği sonuçlarına varılabilir.

4.1.3. Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin demografik özelliklerinden, cinsiyet değişkeni bakımından incelendiğinde örgütsel performans ile vizyoner liderliğin risk alma ve güdüleme alt boyutlarında kadın ve erkek öğretmenler açısından anlamlı bir farklılık bulunmamakta

iken vizyoner liderliğin toplamı ile vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma ve karar verme alt boyutlarında ise kadın ve erkek öğretmenler açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna bağlı olarak cinsiyet değişkeni genel olarak vizyoner liderliğin vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma ve karar verme alt boyutlarında etkili bir değişkendir. Vizyoner liderliğin vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma ve karar verme alt boyutlarında erkekler lehine anlamlı bir derecede fark bulunmaktadır. Bu bulgulardan hareketle vizyoner liderliğin vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma ve karar verme alt boyutlarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla vizyoner liderliğin vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma ve karar verme alt boyutlarındaki davranışlarını benimseme düzeylerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin algılarında kadın öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarının yüksek olması erkeklere göre vizyona daha çok önem gösterdiklerinin önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Babil (2009), Gül (2019) ve Eranıl (2014) araştırmalarında erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre, okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliliği bakımından daha fazla yeterli gördükleri sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgu yapılan çalışma bulguları ile kısmen örtüşmektedir. Çünkü yapılan çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran okul müdürlerini daha çok vizyoner gördükleri bulgularına ulaşılmış iken verilen araştırmalarda tam tersi bir durum söz konusudur. Ancak Moye (1996), Koçman (2005), Kılıç (2011), Özdilek (2019), Deneri (2019), Başaran (2016), Oğuz (2015), Buharalıoğlu (2014) ve Can (2007) yaptıkları çalışmalarda okul müdürlerinin vizyoner liderlik özellikleri açısından katılımcıların cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulmamışlardır.

4.1.4. Medeni Durum Değişkenine Göre Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin demografik özelliklerinden, medeni durum değişkeni bakımından incelendiğinde vizyoner liderliğin toplamı ile vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma, risk alma, karar verme ve güdüleme alt boyutlarının hiçbirinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında vizyoner liderliğin vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma, risk alma, karar verme ve güdüleme alt

boyutlarında evliler lehine küçük farklar görülse de bu fark anlamlı derecede olmadığı için herhangi bir yorum yapılamaz. Özdilek (2019) yaptığı araştırmada benzer bulgulara ulaşmıştır. Bu durum araştırmamızı destekler niteliktedir. Ancak Gül (2019) ve Oğuz (2015) yaptıkları araştırmalarda evli olan öğretmenlerin bekar olan öğretmenlere göre okul müdürlerini daha çok vizyoner gördükleri bulgularına ulaşmışlardır. Bu durum çalışmamızı desteklememektedir. Medeni durum değişkeni örgütsel performans bakımından incelendiğinde evli ve bekar öğretmenler açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna bağlı olarak medeni durum değişkeni genel olarak örgütsel performansta etkili bir değişkendir. Örgütsel performansta evli öğretmenler lehine anlamlı bir derecede fark bulunmaktadır. Bu bulgulardan hareketle örgütsel performansta evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla örgütsel performans düzeylerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Bu bulgudan hareketle bekar öğretmenlerin örgütsel performanslarının yüksek düzeyde olması evli öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi, çoklu yaşam rolleri, zaman, enerji gibi faktörleri dengede tutma ve yönetme, okul ile ev sınırlarını ayırma ve bu sınırı korumakta zorlandığını, bu durumda hem iş hem de aile yaşamını olumsuz yönde etkileyeceği varsayımlarından kaynaklanabilir. Bu bulgu İzki (2019) tarafından yapılan çalışma bulguları ile örtüşmektedir.

4.1.5. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin demografik özelliklerinden, öğrenim durumu değişkenine bakımından incelendiğinde vizyoner liderliğin toplamı ile alt boyutları ve örgütsel performans bağlamında herhangi bir anlamlı fark olmadığı bulgulanmıştır. Bu bağlamda lisansüstü mezunu öğretmenler ile lisans mezunu olan öğretmenler açısından okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin algılarının birbirine yakın olduğu sonucuna varılmıştır. Bilge (2015), Özdilek (2019), Başaran (2016) ve Deneri (2019) araştırmalarında anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir. Bu durum araştırmamızı destekler niteliktedir. Ancak Oğuz (2015) yaptığı araştırmada ön lisans öğrenim durumuna sahip olan öğretmenlerin lisans ve lisansüstü öğrenim durumu olan öğretmenlere göre okul müdürlerini daha çok vizyoner olarak gördükleri bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışma araştırmamızı desteklememektedir.

4.1.6. Yaş Değişkenine Göre Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin demografik özelliklerinden, yaş değişkeni bakımından incelendiğinde vizyoner liderliğin toplamı ile alt boyutları ve örgütsel performans bağlamında herhangi bir anlamlı fark olmadığı bulgulanmıştır. Babil (2009), Başaran (2016), Gül (2019) ve Eranıl'ın (2014) çalışmalarındaki bulgular yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Böylelikle, çalışmamızı destekler niteliktedir. Ancak Özdilek (2019) yaptığı araştırmasında 30-39 yaş grubu öğretmenler okul müdürlerinin daha az seviyede vizyoner liderlik özellikleri sergilediklerini bulgulanmıştır. Kılıç (2011) ve Moye (1996) tarafından yapılan çalışma bulguları ile benzerdir. Ayrıca Oğuz (2015) yaptığı araştırmasında 38 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin ve Buharalıoğlu (2014) araştırmasında 45-50 yaş grubu öğretmenlerin okul müdürlerini daha çok vizyoner gördükleri bulgularına ulaşmıştır. Bu çalışmalar araştırmamızı desteklememektedir.

4.1.7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin demografik özelliklerinden, mesleki kıdem değişkeni bakımından incelendiğinde vizyoner liderliğin toplamı ile vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma, risk alma, karar verme ve güdüleme alt boyutlarının hiçbirinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında vizyoner liderliğin vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimli olma, risk alma, karar verme ve güdüleme alt boyutlarında 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine küçük farklar görülse de bu fark anlamlı derecede olmadığı için herhangi bir yorum yapılamaz. Ancak öğretmenlerin örgütsel performans ilgili algıları mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde ise 1-5 yıl arası ve 11-20 yıl arasında görev yapan öğretmenler arasında fark tespit edilmiştir. Oğuz (2015), yaptığı araştırmada 1-5 yıl ve 6-10 yıl gruplarındaki öğretmenler, okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerini gösterme düzeylerini diğer kıdem grubu öğretmenlere göre daha olumsuz algılamakta ve 16 yıl ve üzeri kıdem grubu öğretmenler ise daha olumlu algıladığını söylemektedir. Bu çalışmayı kısmen destekler niteliktedir. Ayrıca Babil (2009), Eranıl (2014), Başaran (2016), Acar (2006), Kalyoncu (2008) ve Buharalıoğlu (2014) yaptıkları araştırmalar bu araştırmayı destekler niteliktedir. Özdilek (2019) ve Gül (2019) araştırmalarında mesleki kıdem değişkenine göre hizmet süresinin artmasıyla okul müdürlerini daha az vizyoner gördükleri, Oğuz

(2015) ise 16 ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre okul müdürlerini daha çok vizyoner gördükleri bulgularına ulaşmışlardır. Bu da araştırmamızı desteklemektedir.

4.1.8. Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Sonuç ve Tartışma

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, genel olarak okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel performans düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimi olma, risk alma, karar verme, güdüleme alt boyutlarındaki vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.1.9. Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenlerin Performans Düzeylerini Yordamasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Yapılan regresyon analizi sonucunda, bir bütün olarak okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerinin öğretmen performansını anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarıyla incelendiğinde ise vizyoner liderliğin vizyoner düşünme, kaynakları kullanma, iletişim, eylem yönelimi olma, risk alma ve güdüleme alt boyutlarının örgütsel performansını yordadığını ancak anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenir iken; karar verme alt boyutunun ise öğretmen performansı üzerinde anlamlı bir şekilde yordayıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Vizyoner liderliğin toplamı ile alt boyutlarının örgütsel performansın %10,4'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, araştırmada öğretmenlerin örgütsel performans düzeyleri toplam varyansın %10,4'ünü okul müdürlülerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile açıklanabileceği, öğretmenlerin örgütsel performansının %89,6'sını ise modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürü, okulla ilgili önemli konularda, kararların hayata geçirilmesinin her aşamasında, okuldaki sorunlara getirdiği çözümlerde, bireysel ve grupsal çalışmalarda, okulda oluşan resmi (zümre vb.) grupların yanında doğal gruplarda da alınan kararların, zamanında gerçekleştirilmesinde müdür yardımcıları ve öğretmenlerin de kararlara katılmaları için gerekli fırsat ve olanakları sağladığı şeklinde yorumlanabilir. Buna göre, okul yöneticilerinin özellikle vizyoner liderliğin karar verme

alt boyutundaki davranışları sergilemesi ve okul ortamını bu yönde değiştirmesi çalışanların performansını olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları olumlu hale geldikçe öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerinin de artabileceği söylenebilir. Diğer bir ifade ile okul yöneticileri vizyoner liderlik yeterlikleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel performans düzeylerinin de artabileceği söylenebilir.

4.2. ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında araştırma sonuçlarına göre uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

4.2.1. Uygulayıcılar için öneriler

1- Araştırmada, okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterliklerinin öğretmenlerin örgütsel performans düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmasından hareketle, okul yöneticilerini bilinçlendirme amaçlı vizyoner liderlik ile ilgili eğitsel etkinliklerin (Seminer, konferans, hizmetiçi eğitim vs.) düzenlenmesi önerilebilir.

2- Araştırmada, okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin performansı arasında anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin daha kuvvetli hale getirilmesinde okul müdürlerinin uzmanlaşması adına, destekleyici çalışmalar yapılabilir.

3- Her okul yönetimi kendi bünyesinde görev yapan öğretmenlerin performans seviyelerini ölçmek için farklı veri toplama teknikleriyle bulgulara ulaşabilir ve bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin performanslarını arttırmanın yolunu bulup öğretmen performansının önemi ile ilgili seminerler verilebilir.

4- Araştırmada öğretmenlerin medeni durum ve mesleki kıdem sonuçlarına göre; “evli” olan öğretmenlerin “bekar” olan öğretmenlere göre ve hizmetinde “11 ve üstü” olanların “1-10” arası olan öğretmenlere göre performans sergileme noktasında daha iyi oldukları tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle “1-10” arası hizmeti olan öğretmenlerin performanslarını arttırma yöntemini bulup aradaki farklılıklar giderilebilir.

5- Bu çalışmada öğretmenlerin performanslarının çok iyi seviyede olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Öğretmenler bu özelliklerini öğrencilerine ve okuldaki tüm personele yansıtarak verimliliğe, gelişime ve etkililiğe katkı sağlayabilir.

4.2.2. Araştırmacılar için öneriler

1- Bu araştırmada vizyoner liderliğin demografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durumu, mesleki kıdem ve öğrenim durumu açısından anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu algı farklılıklarına ilişkin yeni araştırmalar yapılarak nedenlerinin derinlemesine incelenmesi önerilmektedir.

2- Bu araştırmada vizyoner liderlik ile öğretmen performansı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Öğretmen performansının diğer liderlik türlerini (Öğretimsel, dönüşümcü, etik, hizmetkâr vb.) ve vizyoner liderliğin diğer okul bağlamı faktörlerini (okul iklimi, motivasyon, okul kültürü, öğrenci başarısı, etkili okul ortamı vb.) ne yönde etkilediğine dair araştırmalar yapılabilir.

3- Bu araştırmada, okullarda çalışan öğretmenlerden nicel yöntemle veri toplanmıştır. Aynı araştırma; nitel veya karma veri toplama yöntemi ile yapılarak öğretmen görüşlerine göre performansı artıracak uygulamalar belirlenebilir.

4- Bu araştırmada ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında görevli müdürlerin vizyoner liderlik yeterlikleri ve öğretmen performansı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Okul müdürlerinin performansları ve öğretmenlerin vizyoner yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik çalışmalar yapılabilir.

5- Bu çalışmada okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerini tespit etmek için öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Buna benzer çalışma müdürlerin, velilerin ve öğrencilerin görüşlerine göre yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, S. (2006). *İlköğretim okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerine ilişkin öğretmen görüşleri (Elazığ ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal kurumsal ve kültürel yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Adriansyah, K. (2015). *Visioner kepala daerah*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Akçay, V. H. ve Bilgin, K. U. (2016). Kamu performans yönetimine etkisi açısından psikolojik sermaye. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 154-174.
- Akcakoca, A. ve Bilgin, K. (2016). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmen performansı. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Akgemci, T., Gül, R. ve Kalfaoğlu, S. (2019). Vizyoner liderlik davranışlarının algılanan kurum kimliği üzerine etkileri. *Uluslararası sosyal ve beşeri bilimler araştırma dergisi*, 6(47), 4167-4176.
- Aksoy, M. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik yaklaşımları uygulama dereceleri ve öğretmenlerin performansına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, A. (2009). Kriz yönetimi ve vizyoner liderlik. *Journal of Yaşar University*, 4(15), 2435-2450.
- Aksu, A., Gemici, Y. ve İşler, H. (2006). İlköğretim okulu müdürlerinin öğretimsel liderliklerine ilişkin görüşler. *Milli Eğitim Dergisi*, 172, 55-71.
- Aktaş, A. (2006). *Farklı kültürlerdeki yöneticilerin kişilik özelliklerine dayanarak liderlik anlayışlarının belirlenmesi: Türk ve Amerikan otel yöneticilerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Alexander, E. (2016). Teacher evaluation: the relationship between performance evaluation ratings and student achievement. 03.01.2020 tarihinde <https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2321&context=doctoral> adresinden alındı.
- Ali, A. (2009). Kriz yönetimi ve vizyoner liderlik. *Journal of Yaşar University*, 4(15),

2435-2450.

- Alkan, O. (2006). *Lider ve vizyon ilişkisi açısından dönüştürücü liderlik ve uygulamadan bir örnek*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arenas, R. (2009). *Liderazgo visionario del gerente educativo*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología. AC.
- Argüden, Y. (2004). *Geleceği şekillendirmek, yaşam kalitesi için stratejik düşünmek*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Arslan, S. (2019). *Ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmen performansı arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: kurumda çalışma yılı ve ücret değişkenlerinin rolü, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 256-275.
- Atlioğlu, Y. ve Şahin, A. (2002). Liderlik anlayışımız. *Milli Eğitim Dergisi*, 155, 16-22.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aytürk, N. (2014). *Yönetim sanatı: Başarılı yönetim ve yöneticilik*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Babil, F. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Bakx, A., Baartman, L. ve Van Schilt-Mol, T. (2014). Development and evaluation of a summative assessment program for senior teacher competence. *Studies in educational evaluation*, 40, 50-62.
- Balcı, A., Öztürk, I., Polatcan, M., Saylık, A., ve Bil, E. (2016). Organizational socialization and its relation with organizational performance in high schools. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 71-81.
- Ballı, A. İ. K. ve Kılıç, K. C. (2019). Liderlikte ortak vizyon oluşturma davranışının işletme performansına etkisinde duygusal zekanın düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 145-160.

- Baltaş, A. (2000). *Ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, M. E. (2016). *Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerine ilişkin müdür ve öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fatih Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bender, P. U. (2006). *İçten liderlik*, Çev. İmren Kalyoncu- Fatma Can Akbas, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Bennis, W. (1997). *Liderlerin lideri olmak*, Edit: Gibson, R., “*Geleceği yeniden düşünmek*”, Çeviri: Sinem Gül, İstanbul: Sabah Kitapları.
- Bennis, W. (2003). *Bir lider olabilmek*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2009). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 166- 186.
- Biber, M. (2019). Lider yöneticilik. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 183-197.
- Bilge, B. (2015). *Bir lider olarak okul müdürünün öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Diyarbakır.
- Bostancı, A. B. ve Kayaalp, D. (2011). İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 127-140.
- Bozan, S. ve Ekinci, A. (2018). Öğretmen performans değerlendirme sürecine ilişkin okul müdürü ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi: Nitel bir çalışma. *Mukaddime*, 9(2), 213-240.
- Brown, K. M. ve Anfara Jr, V. A. (2003). Paving the way for change: Visionary leadership in action at the middle level. *Nassp bulletin*, 87(635), 16-34.
- Buck, C. A. (2004). *A case study of elementary school principles' perspectives on organizational vision*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Roosevelt University, Chicago.
- Buharalıoğlu, C. (2014). *İlköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin görüşleri (İzmir ili Çiğli ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bulut, Y. ve Uygun, S. V. (2010). Etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi:

- Hatay'daki kamu kurumları üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-47.
- Bursalıoğlu, Z. (2016). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325.
- Büyüköztürk, S. (2005). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, N. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin vizyon geliştirme rollerinin incelenmesi ve karşılaştırılması (Ankara ve Konya ili örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Canbolat, S. G. (2016). *Yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin çalışan algıları, çedaz grup şirketleri örneği (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Cemaloğlu, N. (2013). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cerit, Y. (2012a). Lider üye etkileşimi ile öğretmenlerin performansları arasındaki ilişki. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 15(28), 33-46.
- Cerit, Y. (2012b). Okulun bürokratik yapısı ile sınıf öğretmenlerinin profesyonel davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 497-521.
- Clayton, S. (2002). *Takımımızın yeteneklerini geliştirmede strateji geliştirme*, (Çev. M. Zaman). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Çakırer, M. A. (2013). *İşletme yönetimi*. Bursa: Ekin Basım Yayıncılık.
- Çalık, T. (2003). *Performans yönetimi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Çelik, D. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin sahip olması gereken vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik* (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayınevi.
- Çetin, S. (2009). Vizyon yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 95-103.
- Çıpa, D. (2014). *Örgüt kültürü ve dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmen performansına etkisi üzerine İstanbul ilinde yapılan deneysel bir çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çiftçi, M. (2019). *Tarsus ilçesi ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmen motivasyonu üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Cokquitt, J. ve Lepine, J. A. (2009). *Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace*. Boston: mcgraw-hill-irwin. 41-42.
- Demir, A. (2008). *Ortaöğretim okullarında okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deneri, S. (2019). *Ortaöğretim kurumlarındaki okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Derin, N. (2019). Vizyoner liderliğin kavramsal çerçevesi ve işletmeler için önemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 114-125.
- Dimiyati, H. (2014). *Model kepemimpinan & sistem pengambilan keputusan* (1; b. a. Saebani, Ed.). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Drucker, P. (2000). *Gelecek için yönetim 1990'lar ve sonrası*. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Doğan, S. (2007). *Vizyona dayalı liderlik*. İstanbul: Kare Yayınları.
- Doğan, S. (2018). *Eğitim yönetiminde liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Duman, A. (1996). *İşletmelerde vizyon ve bir uygulama örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Durmuş, M. ve Okçu, V. (2020). Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliklerine

- ilişkin öğretmen algıları, *International Social Sciences Studies Journal*, (e-ISSN:2587-1587), 6(60), 1399-1410.
- Durukan, H. (2006). Okul yöneticisinin vizyoner liderlik rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 277-286.
- Dwivedi, R. S. (2006). Visionary leadership: A survey of literature and case study of dr apj abdul kalam at drdl. *Sage journals, Vision*, 10(3), 11-21.
- Elma, C. ve Demir, K. (2003). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar, uygulamalar ve sorunlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Endeman, J. L. (1990). *Visionary leadership in superintendents and its effect on organizational outcome* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), University Of La Verne, California.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Erçetin, Ş. Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ergin, U. (2008). *Yetkeci yönetim tarzının öğretmen performansına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Fettahlıoğlu, Ö. O., Özay, E. ve Akdoğan, Z. (2018). Vizyoner liderlik tarzının örgütsel destek algısı üzerindeki etkisi. *Atlas international referred journal on social sciences*. 4(8), 183- 199.
- Fitria, H., Mukhtar, M., ve Akbar, M. (2017). The effect of organizational structure and leadership style on teacher performance in private secondary school. *IJHCM (International journal of human capital management)*, 1(02), 101-112.
- Gedikoğlu, T. (2015). *İlkokul müdürlerinin öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik davranışı ile öğretimsel liderlik davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: batman ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Genç, N. (2010). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Göğüş, M. S. (2014). *Özel okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmen*

- performansı üzerindeki etkisi.*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.
- Groves, K. S. (2006). Leader emotional expressivity, visionary leadership and organizational change. *Leadership and Organization Development Journal*.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik yönetim. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 23(2), 61-85.
- Gül, R. (2019). *Vizyoner liderlik davranışlarının algılanan kurum kimliği üzerine etkileri.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gürbüz, Y. (2014). *İlk ve ortaokul yönetici davranışlarının liderlik türlerine göre değerlendirilmesi (Öğretmen görüşlerine göre).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hatch, M. J. (2018). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives.* New York: Oxford University.
- Hatipoğlu, A. ve Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1012-1034.
- Heintel, P. (1995). *Vizyon ve öz yapılanma; vizyon yönetimi* (V. Karagöz, Çev.). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Hesselbein, F., ve Johnston, R. (2005). *A leader to leader guide, on creativity, innovation, and renewal insights from the drucker foundation's award-winning journal.* Jakarta: Elex Media Komputindo.
- İlgar, L. (2000). *Eğitim yönetimi- Okul yönetimi- Sınıf yönetimi.* İstanbul: Betaş Yayıncılık.
- İbicioğlu, H., Özmen, İ. H. ve Taş, S. (2009). Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi: Amprik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-23.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin iş aile dengesinin performanslarına etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalyoncu, K. (2008). *İlköğretim okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine*

- sahip olma yeterlikleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, M. (2003). Askeri örgütlerde liderlik eğitimi ile liderlik potansiyelinin ilişkisi, *Kara Harp Okulu Savunma Bilim Dergisi*, 2(2), 13.
- Kılıç, M. (2010). Stratejik yönetim sürecinde değerler, vizyon ve misyon kavramları arasındaki ilişki. *Sosyoekonomi Dergisi*, 13(2), 81-97.
- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda yöneticinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(3), 807-836.
- Kılıç, Ö. F. (2011). *İlköğretim okul müdürlerinin vizyon geliştirme rolleri: Mardin ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Kışlalı, A., Bağlı, M. T. ve Sanlı, N. (1998). Bir vizyon ölçeği geliştirme denemesi. *VI.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. 369- 382.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education*, 28(1), 13-22.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçman, E. A. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve okul kültürü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Komariah, A. ve Triatna, M. (2010). *Visionary Leadership; Menuju Sekolah Aktif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 43(43), 401-422.
- Kotter, J. P. (1990). What leaders really do?, *Harvard Business Review*, 68(3), 103-111.
- Kotter, J. P.,(1999). *Leading change*, harvard business school press, Usa(Boston)187s.
- Kuang, Y. (2014). Problems and trends regarding vocational teachers in china.

- Chinese education & society*, 47(5), 38-46.
- Kubalı, D. (1999). Performans denetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1), 31-62.
- Küçük, Ö. ve Demirtaş, Z. (2016). Ortaöğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğrenci akademik başarısı arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7),53-68.
- LeMieux, C. J. (2001). Perceptions of the visionary leadership of assistant principals in Georgia middle schools. *Retrieved Junuar*.
- Maimun, A. (2010). *Madrasah unggulan, lembaga pendidikan alternatif di era kompetitif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Memduhoğlu, H. B. (2017). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Moye, D. C. (1996). *Identification of secondary school principals' visionary leadership levels and their relationship with effective schools*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), University of Alabama, Birmingham.
- Muhammad, A. S. ve Abubakar, A. (2019). Development of early childhood education teachers in the teaching and learning process by inspectors in an attempt of improving teacher performance. *In 2nd International Conference on Research of Educational Administration and Management*. Atlantis Press.
- Mustafa, B. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Mücevher, M. ve Erdem, R. (2019). Başarılı yönetici ve yöneticilik: kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 48-77
- Nurdiyanto, H. (2018). A work-based learning model with technopreneurship. *Glob. J. Eng. Educ*, 20(1), 75-78.
- Nwokedi, R. C. (2015). The challenges of visionary leadership. *Journal of Policy And Development Studies*, 9(5), 88-94.
- Oğuz, A. (2015). *İlkokul müdürlerinin öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik davranışı ile öğretimsel liderlik davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi (Batman ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Okçu, V. (2011). *Yönetimde çağdaş ve güncel konular*. Ankara: Gazi Kitabevi

Yayıncılık.

- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında conger ve kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 403-428.
- Ovando, M. N. ve Ramirez, A. (2007). Principals' instructional leadership within a teacher performance appraisal system: Enhancing students' academic success. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 20(1-2), 85-110.
- Özalp, İ., Koparal, C. ve Berberoğlu, G. (1996). *Yönetim ve organizasyon*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi. Eskişehir.
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2017). Psikolojik güçlendirme, liderlik uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Elementary Education Online*, 16(1), 342-353.
- Özdemir, M. ve Yirmibeş, A. (2016). Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 323-348.
- Özdilek, K. (2019). *Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394- 422.
- Öztürk, E. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki (Edirne ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özyar, A. (2003). Millî Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen yetiştirme politikaları. [Çevrim-içi:http://oyegm.meb.gov.tr/ortasayfa/gn_md_sunuu.htm].Erişim tarihi:12.08.2019 tarihinde indirilmiştir.
- Palmer, M. ve Winters, K. (1993). *İnsan kaynakları* (Çeviren: Doğan şahiner). İstanbul: Repposal Matbaası.

- Pfeffer, J. (2002). *Güç merkezli yönetim*, İstanbul: Boyner Holding Yayınları.
- Robbins, S. (2000). *Organizational behaviour*, prentice hall inc, Usa,675s.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizationnal behavior*, Bandung: Pearson education limited, 231-232.
- Sabancı, A. (2007). Müdürlerin vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin müdürlerin, müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 174, 333-343.
- Sarı, M. ve Cenkseven, F. (2008). İlköğretim öğrencilerinde okul yaşam kalitesi ve benlik kavramı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 3-16.
- Sayın, D. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Selamat, N., Samsu, N. Z. ve Kamalu, N. S. M. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research eJournal*, 2(1), 71-82.
- Shekshnia, S., Ledeneva, A., ve Denisova, E. (2014). *Reflective leadership vs. endemic corruption in emerging markets*. Insead Working Paper No. 2013/121/efe. Available at ssrn: <https://ssrn.com/abstract=2373889>
- Snyder, N., (1999). Vision, Values and courage leadership for quality management, *The tree press*, Usa.136s.
- Starratt, R. J. (1995). *Leaders with vision*. CorwinPressInc.
- Şen, E., Ateşoğlu, H. ve Akdoğan, S. (2017). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları, performans uygulamaları ve kurumsallaşmaya ilişkin öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(9), 572-593.
- Şişman, M. (2012). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2002). *Eğitimde toplam kalite yönetimi. Teori ve uygulama*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Tabachnick, B. G. ve Fidel, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Educatio Limited.
- Tahtabaş, M. (2009). *Toplam kalite yönetimi uygulamaları ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi),

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tanrıbil, S. (2015). *Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılık ve adalet algılarına etkisi: Erzurum ili bankacılık sektöründe yapılan araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Tekin, Y. ve Ehtiyar, R. (2011). Başarının temel aktörleri: vizyoner liderler. *Journal of yasas 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.
- The 3 Secrets to Leadership Vision Success. (2017). 08.01.2020 tarihinde Crestcom: <https://crestcomleadership.com/2017/04/25/the-3-secrets-to-leadership-vision-success/> adresinden alındı.
- Tosuntaş, Ş. B. (2017). *Öğretmenlerin etkileşimli tahta kullanımına etki eden faktörler ve öğretmen performansına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Triwahyuni, L., Abdullah, T. ve Sunaryo, W. (2014). The effect of organizational culture, transformational leadership and self-confidence to teachers' performance. *International journal of managerial studies and research*, 2(10), 156-165.
- Ubaidillah, M., Christiana, R. ve Sahrandi, A. (2019). Eğitim kurumlarını geliştirmede vizyoner liderlik stratejileri. *Erudio Eğitim İnovasyonu Dergisi*, 6(2), 206-215.
- Yılmaz, H. (2008). *Stratejik liderlik*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Yoeli, R. ve Berkovich, I. (2010). From personal ethos to organizational vision: narratives of visionary educational leaders. *Journal of Educational Administration*, 4(4), 451-467.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: a review of theory and research. *Journal of Management*, 15(2), 251-289.
- Yurdaöz, A. B. (2018). *Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Rize.

Zengin, Y. B. (2013). *Motivasyon açısından örgütsel vizyon algısının önemine ilişkin bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



EKLER**EK-1. Araştırma İzin Belgeleri**

T.C.
SİİRT VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32790399-355.01-E.23849598
Konu : **Bilimsel ve Eğitim Amaçlı**

02.12.2019

VALİLİK MAKAMINA
SİİRT

İlgi : Siirt Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Müd.nün 29/11/2019 tarih ve E.5901 sayılı yazısı.

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Yihyullah SEYİDOĞLU' nun yürütmekte olduğu "**Öğretmen Algularına Göre Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" adlı ölçek çalışmasını İlimize bağlı İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulayabilmesi; okul müdürlüklerince yapılacak bir program kapsamında ve sorumluluğunda eğitim öğretimi aksatamayacak şekilde uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

M. Orhan DANIŞ
İl Millî Eğitim Müdür Yrd.

OLUR
02.12.2019

Zekeriya BUTUR
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

Adres: Yeni Mahalle Öğretmenevi 4.Kat Siirt/Merkez
Elektronik Ağ: siirtmem.gov.tr
e-posta: spor56@meb.gov.tr

Bilgi için: M.ÖĞDÜR (Memur) M.AYDIN(Şef)
Tel: 0 (484) 223 10 28
Faks: 0 (484) 223 22 98

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 520b-d5fb-3e60-a807-a199 kodu ile teyit edilebilir.

ŞİİRT VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32790399—355, 01-E.23936876
Konu: Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

03.12.2019

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi a) Siirt Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Müd.nün 29/11/2019 tarih ve E.5901 sayılı yazısı
b) Valilik Makamının 02/12/2019 tarihli ve E.23849595 sayılı oluru

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Yiğyullah SEYİDOĞLU' nun yürütmekte olduğu "Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " adlı ölçek çalışmasını İkimize bağlı İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanması ile ilgili Valilik Makamının ilgi (b) oluru yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinize ve gereğini arz/rica ederim.

M. Orman DANIŞ
Müdür a.
İl Millî Eğitim Müdür Yrd.

Ekler:
1-İlgi (a) yazılar
2-İlgi (b) olur

Dağıtım:

- Merkez İlkokul, Ortaokul ve Lise Okul Müdürlüklerine
- Siirt Üniversitesi Rektörlüğü (Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

EK-2. Araştırmada Kullanılan Envanter

Okul M¼d¼rlerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri (Öğretmen Formu)

Değerli meslektaşlarım;

Okul m¼d¼rlerinin vizyoner liderlik yeterliklerini belirlemek üzere bir çalışma y¼r¼t¼lmektedir. Bu amaçla iki b¼l¼mden oluşan bir anket tasarlanmıştır.

Anketin birinci b¼l¼m¼nde *kişisel bilgileri*; İkinci b¼l¼m¼nde ise *okul m¼d¼rlerinin vizyoner liderlik yeterliklerini* belirlemek üzere hazırlanmış sorulara yer verilmiştir.

Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağından adınızı, soyadınızı yazmanız gerekmemektedir.

Sizden dileğim; soruda verilen duruma ilişkin g¼r¼řlerinize uyan *kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum* seçenekleri altında bulunan boşluğa (x) işareti koymanızdır.

Ayırđımız zaman ve verdiğiniz emek için teřekk¼r ederim.

Saygılarımla,

Yihyullah SEYİDOğLU
Siirt Üniversitesi

B¼l¼m I

Aşağıda verilen kişisel özelliklerden size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz:

Erkek Kadın

Yaşınız:

20- 25 26- 30 31- 35 36- 40 41 +

Medeni durum:

Evli Bekar

Kıdeminiz:

1-5 yıl 6- 10 yıl 11+

Öğrenim durumunuz:

Lisans Yüksek lisans

Bölüm II

Lütfen duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak en uygun seçeneği işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Okul müdürü, okulla ilgili gereksinimlerden hangilerinin öncelikle karşılanması gerektiğine ilişkin düşünceleri müdür yardımcıları ve öğretmenlerle paylaşır.....	()	()	()	()	()
2. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin, düşünce ve eylemlerinde görmek istedikleri okulu yansıtılmaları yönünde çaba gösterir.....	()	()	()	()	()
3. Okul müdürü, konuştuğu kişinin kendini ifade etme tarzından çok ne anlatmak istediği üzerinde durur.....	()	()	()	()	()
4. Okul müdürü, Dünya’da ve Türkiye’de eğitim ve öğretime ilişkin bakış açılarındaki değişimleri sezer ve okula uygulanabilirliğini araştırır.....	()	()	()	()	()
5. Okul müdürü, değişimi gerekli gördüğü bir konuda çevreden veya okul içinden gelebilecek tepkilere rağmen, inandığı gibi davranır.....	()	()	()	()	()
6. Okul müdürü, okulla ilgili önemli konularda müdür yardımcıları ve öğretmenlerin de kararlara katılmaları için gerekli fırsat ve olanakları yaratır.....	()	()	()	()	()
7. Okul müdürü, öğretmen ve müdür yardımcılarının daha fazla gönüllü çaba göstermelerini sağlamak için çeşitli yöntem ve stratejiler uygular.....	()	()	()	()	()
8. Okul müdürü, okula ilişkin önem verdiği değer ve inançlarını müdür yardımcıları ve öğretmenlerle sürekli paylaşmaya özen gösterir.....	()	()	()	()	()
9. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenlerden uzmanlık alanlarına giren konularda yardım almak için fırsat ve olanaklar yaratır.....	()	()	()	()	()
10. Okul müdürü, karşısındakinin söylediklerini kaçırmamak ve dinlediğini hissettirmek için notlar almaya çalışır.....	()	()	()	()	()
11. Okul müdürü, okulda gerekli gördüğü bir değişim konusunda engeller oluştuğunda engelleri aşmak için çok çaba gösterir.....	()	()	()	()	()
12. Okul müdürü, değişime yönelik karar ve eylemlerin risk üstlenmeye değer olduğunu vurgular.....	()	()	()	()	()
13. Okul müdürü, okulla ilgili kararların hayata geçirilmesinin her aşamasında müdür yardımcıları ve öğretmenleri görev ve sorumluluk üstlenmeye özendirir.....	()	()	()	()	()
14. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin bireysel veya okulla ilgili gereksinimlerini ve beklentilerini anlamaya ve karşılamaya özen gösterir.....	()	()	()	()	()
15. Okul müdürünün günlük eylem, davranış ve tutumları okulun geleceğine ilişkin fikirlerini destekleyici niteliktedir.....	()	()	()	()	()

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
16. Okul müdürünün okula ilişkin amaç ve hedefleri gerçekleştirme derecesi müdür yardımcıları ve öğretmenlerde güven duygusu yaratır.....	()	()	()	()	()
17. Okul müdürü, okulda mevcut insan ve madde kaynaklarını düşlediği okulun gelecekteki gereksinimlerini de dikkate alarak değerlendirmeye özen gösterir.....	()	()	()	()	()
18. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenlerle konuşurken onları dinlediğini hissettirmek için beden dilinden de yararlanır.....	()	()	()	()	()
19. Okul müdürü okulla ilgili sorunları, fark ettiği anda çözümlenmeye çaba gösterir.....	()	()	()	()	()
20. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin okulla ilgili risk içeren fikir ve önerilerini ifade etmekten çekinmemelerini sağlar.....	()	()	()	()	()
21. Okul müdürünün, okuldaki sorunlara getirdiği çözümler, çoğunlukla müdür yardımcıları ve öğretmenlerde hayranlık uyandırır.....	()	()	()	()	()
22. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin çabalarına karşılık ne tür ödüller alacaklarını açıkça ortaya koymaya özen gösterir.....	()	()	()	()	()
23. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenlerle fikirlerini paylaşmak ve görüşlerini almak için onlarla doğrudan görüşür.....	()	()	()	()	()
24. Okul müdürü, belirsizlikle karşılaştığında problemin nedenleri konusunda müdür yardımcıları ve öğretmenlerin görüşlerini almak için çaba gösterir.....	()	()	()	()	()
25. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin alanları dışındaki yetenek ve becerilerini anlamaya ve çeşitli faaliyetlerde değerlendirmeye çaba gösterir.....	()	()	()	()	()
26. Okul müdürü, topluluğa hitap ederken kendini rahat hisseder.....	()	()	()	()	()
27. Okul müdürü okulla ilgili bir değişim söz konusu olduğunda koşulların oluşmasını beklemek yerine koşulları oluşturmaya çalışır.....	()	()	()	()	()
28. Okul müdürü, öğretmenleri programda ön görülmemiş olsa bile, denenmemiş öğretim yöntem ve teknikleri tasarlama ve uygulama konusunda destekler.....	()	()	()	()	()
29. Okul müdürün, bireysel ve grupsal çalışmalarda müdür yardımcıları ve öğretmenlerin düşüncelerine başvurma konusunda isteklilik gösterir.....	()	()	()	()	()
30. Okul müdürü, okulla ilgili farklı bir çaba veya başarı gösteren müdür yardımcıları ve öğretmenlerin zamanında ödüllendirilmesine özen gösterir.....	()	()	()	()	()
31. Okul müdürü okulda en etkili iletişimi sağlamak için çok sayıda yöntem ve teknik kullanmaya özen gösterir.....	()	()	()	()	()
32. Okul müdürü, okulun bütünü ve herhangi bir boyutuna ilişkin bir karmaşa durumundan okul yararına fırsat ve çözümler üretir.....	()	()	()	()	()

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
33. Okul müdürü, okul ve çevre arasındaki işbirliğinin okulun kaynak oluşturmasında çok büyük fırsat ve olanaklar yaratabileceğine inanır.....	()	()	()	()	()
34. Okul müdürü, yaptığı konuşmalarda karşısındaki grup veya kişi üzerinde etki yaratır.....	()	()	()	()	()
35. Okul müdürü okulda değişmeyeceğine inanılan bir konuda farklı bakış açıları sunarak müdür yardımcıları ve öğretmenleri etkilemeye çalışır.....	()	()	()	()	()
36. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenler risk gerektiren eylemlerinden dolayı hata yaptıklarında hoşgörü ile karşılar ve hatalardan ders çıkarmak gerektiğini vurgular.....	()	()	()	()	()
37. Okul müdürü, okulda oluşan resmi (zümre vb.) gruplar yanında doğal gruplarda da alınan kararların, zamanında gerçekleştirilmesine özen gösterir.....	()	()	()	()	()
38. Okul müdürü, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin gereksinim duydukları her konuda gelişme olanak ve fırsatlarını yaratmaya özen gösterir.....	()	()	()	()	()
39. Okul müdürünün okulla ilgili fikirlerinin bir süre sonra birlikte çalıştığı yönetici ve öğretmenler tarafından da benimsendiğini düşünüyorum.....	()	()	()	()	()
40. Okul müdürü okulla ilgili eylem ve kararlarını okulun 10 yıl sonrasına ilişkin fikirlerine göre belirlemeye çalışır.....	()	()	()	()	()
41. Okul müdürünün, okulun mevcut ve olası gereksinimlerini karşılamak için diğer okullara göre daha fazla sayıda kaynak yarattığını düşünürüm.....	()	()	()	()	()
42. Okul müdürü, okulun yerleşik kural, ve geleneklerinin değişim çabalarını engellememesi gerektiğine inanır.....	()	()	()	()	()
43. Okul müdürünün, diğer okul müdürleri ile karşılaştırıldığında ilişkisiz gibi görünen bilgiler arasındaki ilişkileri çözümlenmede farklı olduğuna inanırım.....	()	()	()	()	()
44. Okul müdürü, okulun eğitim kalitesini artıracak nitelikteki her türlü materyalin tasarlanması ve sağlanmasında gösterilen yaratıcı girişimleri destekler ve takdir eder.....	()	()	()	()	()
45. Okul müdürünün okulla ilgili konularda yaratıcı çözüm önerileri geliştirmek açısından diğerlerinden farklı olduğuna inanırım.....	()	()	()	()	()

AÇIKLAMA		Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum
1	Sınıfa zamanında girer, zamanında çıkarım.	1	2	3	4	5
2	İrtibatı/ilişkiyi cesaretlendiririm (öğrencilere aramayı, e-mail atmayı veya bir randevu ayarlamayı tavsiye ederim).	1	2	3	4	5
3	Uygun olduğunda örnekler kullanır; kavram, fikir ve açıklamaları başka bir şekilde ifade ederim.	1	2	3	4	5
4	Yüksek düzeyde akademik performans beklerim.	1	2	3	4	5

NOT: Yazarlar, ölçek maddelerinin tamamının yayınlanmasına müsaade etmediği için, ölçek maddelerinin bazıları gösterilmiştir.

EK-3. Ölçek Kullanım İzni

11.06.2020

Posta - yahya sey - Outlook

Fwd: Vizyoner liderlik ölçeği

yahya seyidoğlu <yihyullahseyidoglu@gmail.com>

11.06.2020 Per 15:05

Kime: yahya_10056@hotmail.com <yahya_10056@hotmail.com>

1 ek (180 KB)

Vizyoner Liderlik Ali SABANCI.doc;

iPhone'umdan gönderildi

İleti başlangıcı:

Kimden: Ali Sabanci <alisabanci@akdeniz.edu.tr>**Tarih:** 22 Ekim 2019 14:56:23 GMT+3**Kime:** yahya seyidoğlu <yihyullahseyidoglu@gmail.com>**Konu: YNT: Vizyoner liderlik ölçeği**

Ekte gönderdiğim VİZYONER LİDERLİK anketini çalışmanızda kaynağı göstermek koşuluyla kullanmanıza izin veriyorum.
Başarılar dilerim.

Prof. Dr. Ali SABANCI
Akdeniz University,
Faculty of Education,
Educational Management, Supervision, Planning and Economy
Campus/Antalya/TURKEY

Kimden: yahya seyidoğlu [yihyullahseyidoglu@gmail.com]

Gönderildi: 17 Ekim 2019 Perşembe 14:46

Kime: Ali Sabanci

Konu: Vizyoner liderlik ölçeği

Sayın Hocam ;

Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özellikleri ve Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ile ilgili bir tez çalışmasına başladım. Sizin geliştirdiğiniz Okul müdürlerinin vizyoner liderlik Ölçeğini tezimde müsaadenizle kullanmak istiyorum.

İlginiz için teşekkür ederim.

Adım soyadım: yihyullah Seyidoğlu

iPhone'umdan gönderildi

11.06.2020

Posta - yahya sey - Outlook

Fwd: örgütsel performans ölçeği makalesi.pdf

yahya seyidoğlu <yihyullahseyidoglu@gmail.com>

11.06.2020 Per 15:06

Kime: yahya_10056@hotmail.com <yahya_10056@hotmail.com>

iPhone'umdan gönderildi

İleti başlangıcı:

Kimden: Ali.Balci@ankara.edu.tr**Tarih:** 19 Mart 2020 09:52:17 GMT+3**Kime:** yahya seyidoğlu <yihyullahseyidoglu@gmail.com>**Konu: Ynt: örgütsel performans ölçeği makalesi.pdf**

Sayın Seyidoğlu,

Sözünü ettiğin " Bireysel Performans Değerlendirme Ölçeğini (The individual performance evaluation) kaynak göstermen kaydıyla kullanman uygundur.

Kolay gelsin.

Prof. Dr. Ali Balcı

2020-03-18 21:53, yahya seyidoğlu yazmış:

Sayın hocam; ben, Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi bilim dalı

yüksek lisans öğrencisiyim.

Türkçeye uyarlamış olduğunuz ekteki ölçeği 'Okul Müdürlerinin Vizyoner

Liderlik Yetelikleri ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişki' adlı

tezimde müsaadenizle kullanmak istiyorum.

şimdiden teşekkür ederim.

Yihyullah SEYİDOĞLU

<https://outlook.live.com/mail/0/inbox/id/AQMkADAwATY3ZmYAZS05OQBINC05NGI5LTAwAi0wMAoARgAAA1t8egS34DJNlVqdIDVfyPAHAIUbNH...> 1/2

EK-4. Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler	
Ad Soyad	Yihyullah SEYİDOĞLU
Doğum Yeri ve Tarihi	Siirt/01.10.1989
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Mustafa Kemal Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği
Yüksek Lisans Öğrenimi	Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	Arapça, İngilizce
Bilgisayar Bilgisi	
Programlar	World, Excel, Power Point.
Mesleki Deneyim	
Deneyim	<p>2012-2013 MEB Hürriyet İlkokulu Sınıf Öğretmeni Siirt</p> <p>2013-2015 Özel Umutcan Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi Siirt</p> <p>2015-2016 Özel Umut Işığı Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi Siirt</p> <p>2016-2017 Özel Güven Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi Siirt</p> <p>2017-2017 MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü- PİCTES Hatay</p> <p>2017-2019 Tillo Kaymakamlığı-İlçe Yazı İşleri Müdürlüğü Siirt</p> <p>2019- devam ediyor MEB 80. Yıl İlkokulu Sınıf Öğretmeni Siirt</p>
İletişim	
GSM	05535335275
E-Posta Adresi	Yahya_10056@hotmail.com