

## VİZYONER LİDERLİĞİ KONU ALAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İNCELENMESİ EXAMINATION OF GRADUATE THESIS FOLLOWING VISIONARY LEADERSHIP

**Muharrem AZAK**

muharremazak@gmail.com; ORCID ID: 0000-0002-0092-8453

**Mevlüt DEMİRHAN**

mdemirhan40@hotmail.com; ORCID ID: 0000-0002-9102-8732

**Yasin ÇEVİK**

lazoglu\_43\_cevik@hotmail.com; ORCID ID: 0009-0007-9833-0989

**Şenol YAZICI**

yazicisenol86@gmail.com; ORCID ID: 0009-0007-3511-9107

**Mehmet Barbaros KILINÇ**

mbarbaroskilinc@gmail.com; ORCID ID: 0009-0006-8895-3421

**Necdet ZEHİR**

zehirnecdet@gmail.com; ORCID ID: 0009-0004-9573-4185

### ÖZET

Yapılan araştırmada vizyoner liderliği konu alan lisansüstü tezlerdeki eğilimlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada vizyoner liderliği konu alan lisansüstü tezlerdeki eğilimlerin benzerlikleri ve farklılıkları, aşağıda araştırma sorularında gösterilen maddeler doğrultusunda ortaya konması da amaçlanmıştır. Araştırmada model olarak doküman incelemesi tercih edilmiştir. Araştırmanın örnekleme amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup çalışmalarda şu ölçütler dikkate alınmıştır. YÖK Tez Merkezi veri tabanında yer alıyor olması, Vizyoner liderlik teriminin içeren çalışmalar olması, Eğitim-Öğretim konu alanında olması, Kullanılan tezlerin tam metinlerinin erişim izni olması, Türkçe dilinde yayımlanması, 01.08.2023 tarihine kadar yayınlanmış olması. Araştırma kapsamında belirlenen ölçütlere uyan 29 çalışma ile veriler toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizi yolu ile çözümlenmiştir. Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan lisansüstü çalışmaların büyük çoğunluğunun yüksek lisans çalışması olduğu belirlenirken, en fazla yayınının son beş yılda yapıldığı, çalışmaların büyük çoğunluğunda nicel araştırma yöntemleri ve tarama deseninin tercih edildiği belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada örneklem türü, çeşitliliği, veri toplama aracı, kaynağı ve veri analiz türü tercihlerinde sınırlılıkların olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, vizyoner liderlik, lisansüstü tezler

### ABSTRACT

The aim of the study was to determine the trends in postgraduate theses on visionary leadership. In addition, it is aimed to reveal the similarities and differences of the tendencies in the graduate theses on visionary leadership in the research, in line with the items shown in the research questions below. In the research, document analysis was preferred as a model. The sample of the study was determined by the criterion sampling method, one of the purposeful sampling methods, and the following criteria were taken into account in the studies. Being included in the YÖK Thesis Center database, There are studies that contain the term visionary leadership, It is in the subject area

of Education and Training, The full texts of the theses used have access permission, Published in Turkish, Published until 01.08.2023. Data were collected through 29 studies that met the criteria determined within the scope of the research. The collected data were analyzed by content analysis. In the research, it was determined that the majority of postgraduate studies on the subject of visionary leadership were postgraduate studies, while the most publications were made in the last five years, and it was determined that quantitative research methods and scanning design were preferred in the majority of the studies. In addition, it has been determined that there are limitations in the sample type, diversity, data collection tool, source and data analysis type preferences in the research.

**Keywords:** Leadership, visionary leadership, graduate theses

## GİRİŞ

Yönetim, örgütlerin maddi ve manevi tüm kaynakları kullanarak başarıya hedeflenerek yürüttüğü tüm süreci kapsamaktadır (Özalp, 2012). Yönetimin tek başına yeterli olmadığı ve lider olan kişilere olan ihtiyacı bulunmaktadır. En yaygın ifadeyle elindeki gücü kullanma kapasitesine bağlı olarak çevresini etkileyen kişi olan liderlerin de bu kendini yenileyen süreçte etkili olabilmek adına ileriye görme ve öngörebilme olarak ifade edilebilecek vizyona sahip olması önemli bir yer teşkil etmektedir. Vizyon sahibi liderler gelecek odaklı liderlerdir (Kaçmaz, 2020).

Liderlik, tarih boyunca üzerinde en çok durulan ve anlaşılmaya çalışılan konuların başında gelmektedir. Liderliğin bu kadar popüler olmasının arkasında yatan neden ise liderliğe duyulan ihtiyacın geçmişten günümüze kadar artarak devam etmesi olmuştur. Liderliğe duyulan ihtiyacı “ıssız ada” metaforuyla anlatan Bennis (1999, akt. Gürer, 2019), liderlik ihtiyacının sosyal yaşamın bir gereği olduğunu belirterek, liderlik ihtiyacının ortadan kalkmasının ancak insanın ıssız bir adada tek başına yaşıyor olması durumunda mümkün olabileceğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda liderlik, insanoğlunun var oluşuyla birlikte var olan bir kavramdır. Çeşitli inanç, amaç, tutum ve davranışlara sahip olmasına rağmen sosyal bir varlık olmanın etkisiyle insanlar bir araya gelip bir grup oluştururlar. Bu şekilde çeşitli özelliklere sahip olan kişilerden oluşan grupların uyumlu ve verimli olabilmeleri için de grupları yönlendirecek kişilere gereksinim duyulur ki burada liderler devreye girmektedir. Liderlik, grupta yer alan üyelerden etkilenecek ortak amaçlar çerçevesinde hareket etmelerinin sağlanmasıdır (Özer ve Can, 2011).

Davis (1972; akt. Hadımoğlu, 2022) insanoğlunun uygarlığın en temel taşı olduğunu, sürekli gelişiminin önem taşıdığını ve iş sektöründe lider olmadan işletmelerin sadece insan ve makineden oluşan bir yığın olacağını savunmuştur. Nitekim bireyin hem içinde bulunduğu grubun amaçlarına hem de bireysel amaçlarına erişebilmesi için planlamacı, girişimci, örgütleyici ve motive edici bir liderlik ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Eren, 2010). Örgütlerin planlarının bütün faaliyetleri ayrıntılı olarak düzenlemek için yeterli olmaması, dış çevreyle alışveriş içinde olan örgütlerin örgüt yapısının zamanla yetersiz kalması ve sürekli büyüme eğilimi içerisinde olan örgütlerde çalışan davranışlarının kontrol altına alınarak örgüt amaçlarına yönlendirilmesi gereği örgütler için liderliği kaçınılmaz kılmıştır (Zel, 2006).

Liderlik, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için etkileme süreci, lider ise örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için örgütteki etkileyebilen, motive eden yaratıcı, planlama ve teşvik gücü fazla olan kişi olarak tanımlanabilir (Marşap, 1995). Plato’dan zamanımıza kadar liderlik kavramının daima gündemde olduğu söylenebilir. Liderlikle ilgili çalışmaların geçmişi uzun yıllara dayanmakla birlikte 1950’li yıllardan itibaren liderlikle ilgili araştırmalara daha fazla odaklanılmış ve bu çalışmalarda farklı liderlik tanımları yapılmaya başlanmıştır. Örneğin Moore, liderliği “insanları istenen şekilde etkileme yeteneği” olarak tanımlamıştır. Urwick liderliği “insanların niteliği” olarak tanımlarken Morphet ve arkadaşları liderliği “Bir toplumda diğerlerini iş birliğine yönlendirebilen kişi” olarak ifade etmişlerdir. Simon ve arkadaşları lideri, insanları bir amaç doğrultusunda birleştiren kişi olarak tanımlamışlardır (Kaya, 1991). Bazıları için liderlik, kurumsal

hiyerarşide en üst basamak anlamına gelirken, bazıları için bir yöneticiden çok daha farklı beceri ve yeteneklere sahip olmak demektir (Werner, 1993; akt. Eren, 2010). Liderlik, başkalarının ne yapılması ve nasıl yapılacağı konusunda anlayıp hemfikir olmalarını ve paylaşılan hedeflere ulaşmak için bireysel ve toplu çabaları kolaylaştırma sürecidir (Yukl, 2013).

Liderliğin hiçbir zaman kesin ve net bir tanımı olmamıştır. Liderlik konusunda ortaya atılan birçok tanım incelendiği ve bir sentez oluşturulmaya çalışıldığı takdirde bu kavram; bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçlara ulaşmak için grupları harekete geçirme kabiliyet ve bilgilerinin toplamı olarak tanımlanabilir (Eren, 2009). Yapılan araştırmada birçok liderlik türü içerisinde vizyoner liderlik türü incelenmiştir. Toplumlar ve örgütlerde görülen değişim süreçlerinde, geleceğe yönelik belirsizlikler yaşandığında liderin ortaya koyması gereken vizyon en önemli liderlik özelliklerinden birisidir (Şişman, 2018). Geleceği tahmin ederek ona uyum sağlayan, oluşabilecek olumsuzlara karşı tedbirleri önceden alan liderlere “vizyoner lider” denir (Sağır, 2018). Vizyoner liderliğin okulların geleceği için önemli olduğunu ve okul vizyonunu oluşturmada okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerinin ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde vizyoner liderler olarak, okul müdürlerinin takım arkadaşlarıyla ortak bir vizyon oluşturduğu okullarda öğretmenlerin daha motive olmuş ve kendini değerli hissedebileceğinden ve dolayısıyla da bu şekilde hissettikleri bir ortamda görev kapsamı dışında yapılan tüm davranışlar olarak açıklanabilecek örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyebileceklerinden bahsedilebilir (Doğan, 2020; Erdoğan, 2018). Her liderin grubu ile ilgili bir vizyonu olabilmektedir. Burada önemli olan vizyonu gerçekleştirmeye yönelik davranışların sergilenmesidir (Akın, 2020). Vizyoner liderler gruba gidecekleri yönü işaret ederek, grubun gelecekte bulunacağı yeri gösterir ve üyelerin amaçları elde etmelerini sağlarlar. Vizyoner bir liderde bulunması gereken öncelikli davranışlar, geleceği tahmin ederek uygun vizyon belirlemek, vizyonu kabullenerek üyelerle paylaşmak, değişime ve gelişime uymak ve grup çalışmasını desteklemek olarak ifade edilebilir (Doğan, 2020).

Vizyoner liderlik; örgüt için gerçekçi, güvenilir, çekici bir gelecek vizyonu yaratabilme ve örgüt izleyicilerine ulaştırabilme yeteneğidir. Bu vizyon uygun bir şekilde seçilir ve yürütülürse çalışanların beceri ve yeteneklerine, vizyonun gerçekleşmesi için tüm kaynaklara güç verir. Vizyoner bir lider vizyonu oluşturduktan sonra bu vizyonu izleyicilere ifade etme becerisine sahip olmalıdır çünkü bu şekilde çalışanları motive eder ve onların güvenini kazanabilir. Vizyon uygulama süreci boyunca izlenecek yolu, amaçları varılmaya çalışılan hedefler açıklanmalı ve bunlar çalışanlara onların anlayabileceği şekilde aktarılmalıdır. Günümüz dünyasında değişen çevreye ve şartlara uygun olabilecek şekilde vizyonu uygulanabilir hale getirmek için faaliyetler tanımlanmalı öncelikli görev seçimi yapılmalıdır. Vizyoner bir lider, vizyon uygulama hedefini sadece hayal olarak görmez ayrıca bunu hayata geçiren kişidir (Ehtiyar ve Tekin, 2011).

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

- Yorum yapabilme becerisine sahip,
- Analitik düşünebilen,
- Yaratıcı,
- Problem çözme becerisi olan,
- Varsayımlar üzerinde hızlı bir şekilde analiz yapabilen,
- Sağduyulu,
- Adil,
- Sözüne güvenilir,
- Zamanı etkili kullanabilen,
- Yenilikçi,
- Gayretli,

- Bugün ve yarın arasında köprü kurabilen,
- Kendini yenilemeye yatkın,
- İletişimi kuvvetli,
- Olumsuzluklara göğüs gerebilen,
- Yenilginin motivasyonunu düşürmesine izin vermeyen,
- Kendine güvenen,
- Risk alabilen,
- Alçakgönüllü olan liderlerdir.

Durukan'ın (2006) ifadelerinden liderlerin örgütlerine yeni ufuklar açabilen bireyler olduğu, bu sebeple de ileriye görme becerilerinin üst düzeyde olduğu anlaşılacakla birlikte bu becerileri sayesinde çalışanlarını kapasitelerinin üstünde çalışmaya ikna edebilmek gibi sihirli bir güçleri olduğundan söz edilebilir diyebiliriz. Bu bağlamda, bahsedilen becerilere sahip bir lider olan okul yöneticisi öğretmenlerinin tek tek sergileyecekleri potansiyelin, hep birlikte sergileyeceklerinden daha etkisiz olacağını net bir şekilde ifade edebilen ve işbirliği halinde çalışmanın yararı konusunda onları ikna edebilen ve ortak bir vizyon etrafında öğretmenlerini toplayabilen liderlerdir.

Çelik'e (1995) göre vizyon eğitim yöneticisinin ufku görme anahtarıdır ve eğer belirli bir vizyonu yoksa ileriye görebilme ihtimali çok düşüktür. Bilge ise (2013) başarı için bir kurum vizyonu, bu vizyonu oluşturabilecek yeterliliğe sahip vizyoner lider konumunda bir okul yöneticisi ihtiyacı vardır şeklinde belirtmektedir denilebilir.

Şişman'a (2002) göre okul müdürünün, geleceği kestirebilen ve bu yolda etkili adımlar atabilen vizyon sahibi bir lider olarak önemi göz ardı edilemeyecek seviyededir. Bu bağlamda eğitim seviyesi ve öğrencilerin akademik başarısı adına, liderlik edebilen okul müdürleri başarının anahtarıdır şeklinde ifade edilebilir. Eğitimin sürekli kendini yenileyen ve devam eden bir süreç olması bağlamında, sadece bugünü değil yarını da etkilemesi sebebiyle eğitimde vizyoner liderlik bir şart olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim kurumlarında lider olarak görev yapan bireylerin, hem çalışanları arasındaki uyumu sağlamada hem de çalışanlarının diğer kurumlarla iletişimde bir köprü görevini görmekte olduğu ve bilgi akışının ilerleyişinde adeta bir rehber gibi yol gösteren konumunda buldukları anlaşılmaktadır denilebilir (Topal, 2020). Aksu'ya (2009) göre birer eğitim kurumu olan okulların hedeflerine varmasının yolu vizyoner liderlik davranışlarını gösteren liderler tarafından yönetilmektir. Bu bağlamda eğitim camiasındaki liderlerin okulların vizyonun belirlemede rolü önemlidir ve bu vizyonu oluşturmada kendileri de birer vizyoner lider olarak geleceği görebilme yeteneklerini kullanmalı ve başarıyı getirecek nokta atışlarda bulunmalıdırlar şeklinde ifade edilebilir.

## 1.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmada vizyoner liderliği konu alan lisansüstü tezlerdeki eğilimlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada vizyoner liderliği konu alan lisansüstü tezlerdeki eğilimlerin benzerlikleri ve farklılıkları, aşağıda araştırma sorularında gösterilen maddeler doğrultusunda ortaya konması da amaçlanmıştır. Araştırmanın ifade edilen amaçları çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Vizyoner liderliği konu alan lisansüstü tezlerdeki eğilimler;

- Yayın türlerine,
- Yayın yıllarına,
- Yayınlandıkları üniversitelere,
- Yöntemlerine,
- Araştırma desenlerine,
- Örneklem türlerine,

- Örneklem büyüklüklerine,
- Veri kaynaklarına,
- Veri toplama araçlarına,
- Veri analiz tekniklerine göre ne şekildedir?

## 2.YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada Türkiye’de 2023 yılına kadar vizyoner liderlik terimi ile taranan lisansüstü tez çalışmaları, doküman incelemesi yöntemi ile incelenmiştir. Doküman incelemesi bir olayın belli zamanlardaki ya da zaman içerisinde geçirdiği değişimlerin açıklanmasıyla ilgilidir. Belirli bir amaca hizmet eder, çalışma alanına bilgi sağlar ve belirli olayları açıklar (Best ve Kahn, 2017).

### 2.2. Araştırmanın Veri Kaynakları

Araştırmanın örneklemini amaçlı örnekleme yöntemi esas alınarak seçilen çalışmalar oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda uygun yayınlara erişebilmek ve farklı disiplinlerde yayınlanan çalışmaları kapsam dışında tutabilmek için bu yöntemle başvurulmuştur. Belirlenen kapsamda vizyoner liderliğin ele alındığı 29 çalışma veri kaynağı olarak belirlenmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak öncelikle literatür taraması gerçekleştirilmiş. Sonrasında benzer çalışmalardan yararlanarak Microsoft Word dosyasında bu araştırmanın problemlerine göre on kategoriden oluşan bir tablo oluşturulmuş. Bu kategoriler şu şekildedir:

- Yayın türü,
- Yayın yılı
- Yayınlandıkları üniversite,
- Kullanılan yöntem,
- Araştırma deseni,
- Örneklem türü,
- Örneklem büyüklüğü,
- Veri kaynakları,
- Veri toplama araçları,
- Veri analiz teknikleri.

### 2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmada incelenecek tezlerin belirlenmesinde ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup çalışmalarda şu ölçütler dikkate alınmıştır:

- ✓ YÖK Tez Merkezi veri tabanında yer alıyor olması,
- ✓ Vizyoner liderlik teriminin içeren çalışmalar olması,
- ✓ Eğitim-Öğretim konu alanında olması,
- ✓ Kullanılan tezlerin tam metinlerinin erişim izni olması.
- ✓ Türkçe dilinde yayımlanması,
- ✓ Son olarak 2023 yılına kadar yayınlanmış olması.

Bu kapsamda son tarama işlemi 01.08.2023 tarihi ile yapılmış ve araştırma bulguları bu ölçütleri sağlayan 29 lisansüstü tezdten elde edilmiştir.

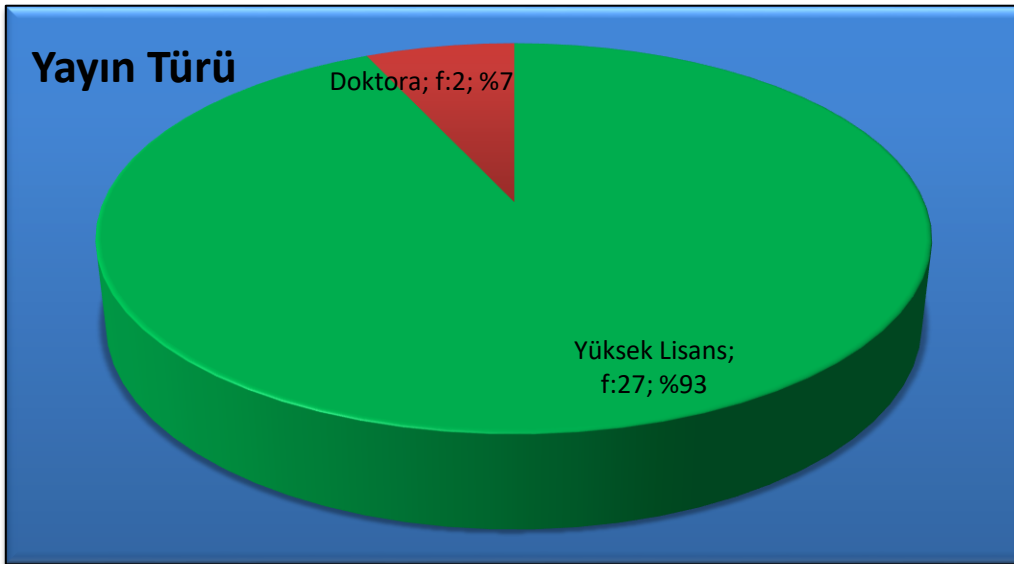
## 2.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada, toplanan verilerin incelenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi sürecinde benzer veriler, belirli temalar altında bir araya toplanmasından sonra bu verilerin anlaşılır olması için organize edilip yorumlanarak okuyucuya sunulur (Yıldırım ve şimşek, 2006). Elde edilen verilerin incelenmesinde araştırma sorularına göre oluşturulan kategoriler, sonrasında bu kategorilere göre frekanslar ve yüzdelere hesaplanmış ve en sonunda hesaplanan bu değerlere göre veriler yorumlanmaya çalışılmıştır.

## 3.BULGULAR

### 3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada birinci alt problem için tasarlanan ‘‘alışmaların yayın türüne (doktora-yüksek lisans) göre dağılımı nasıldır?’’ sorusuna ilişkin veriler şekil 1’de sunulmuştur.



şekil 1. İncelenen araştırmaların yayın türü

şekil 1 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmadan 2 tanesinin (%7) doktora çalışması olduğu geriye kalan 27 çalışmanın (%93) ise yüksek lisans çalışması olduğu belirlenmiştir.

### 3.2. İkinici Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada ikinci alt problemi meydana getiren ‘‘alışmalar yıllara göre nasıl dağılım göstermektedir?’’ sorusuna ilişkin veriler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** İncelenen araştırmaların yayınlanma yılı

Yıl	f	%
2006	1	3,44
2007	1	3,44
2008	2	6,89
2009	1	3,44
2011	1	3,44
2014	3	10,34
2015	2	6,89
2016	1	3,44
2018	2	6,89
2019	6	20,68
2020	2	6,89
2021	5	17,24
2022	2	6,89

Tablo 1 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmanın %20,68'inin 2019'da (f=6), %17,24'ünün 2021'de (f=5), %10,34'ünün 2014'te (f=3), %6,84'ünün 2008'de (f=2), %6,84'ünün 2015'te (f=2), %6,84'ünün 2018'de (f=2), %6,84'ünün 2020'de (f=2), %6,84'ünün 2022'de (f=2), %3,44'ünün 2006'da (f=1), %3,44'ünün 2007'de (f=1), %3,44'ünün 2009'da (f=1), %3,44'ünün 2011'de (f=1), %3,44'ünün 2016'da (f=1) yapıldığı görülmektedir. En fazla yayının 2019 yılında yapıldığı görülmektedir.

### 3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada üçüncü alt problemi meydana getiren “Çalışmalar yayınlandıkları üniversitelere göre nasıl dağılım göstermektedir?” sorusuna ilişkin veriler Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** İncelenen araştırmaların yayınlandıkları üniversiteler

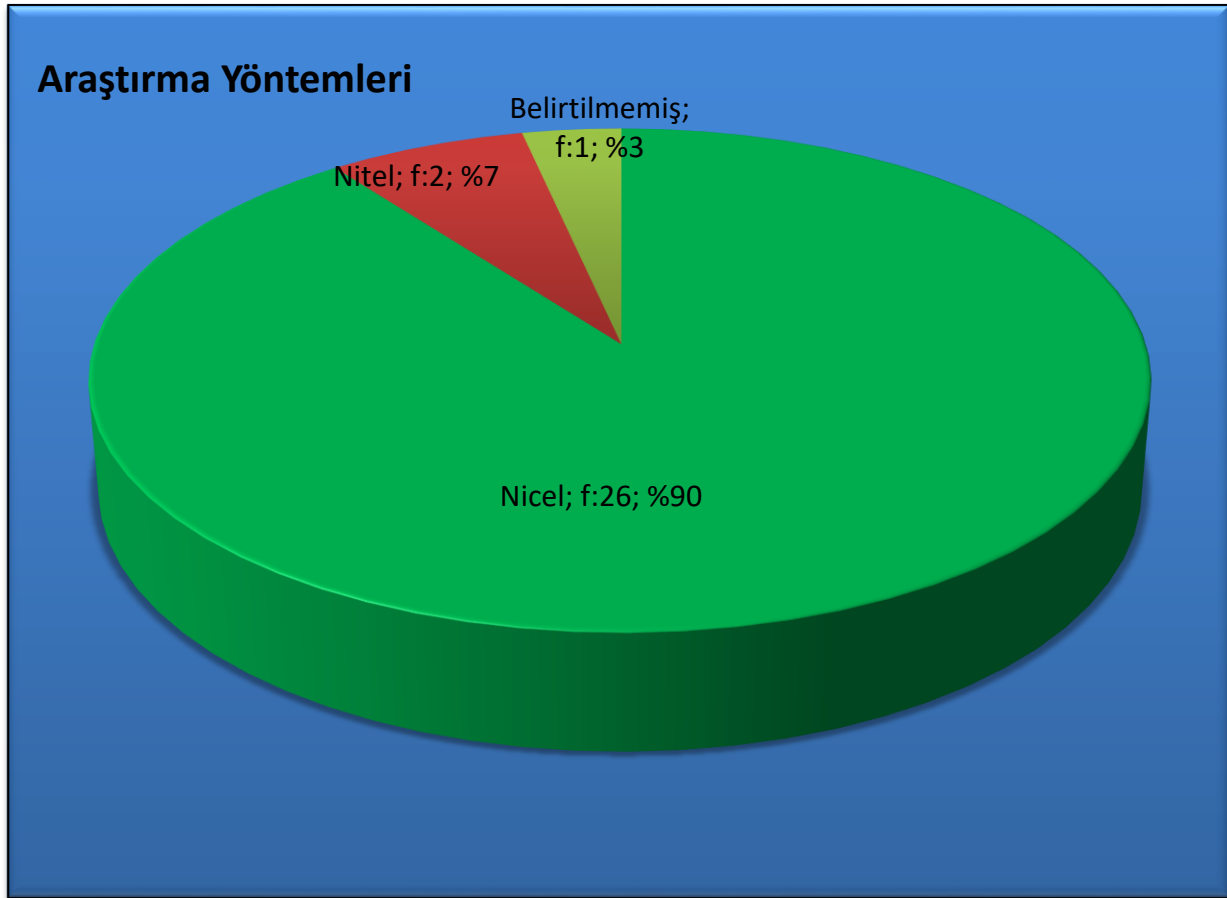
Üniversite	f	%
Siirt Üniversitesi	2	6,89
Erciyes Üniversitesi	2	6,89
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2	6,89
İstanbul Gelişim Üniversitesi	2	6,89
Fırat Üniversitesi	1	3,44
Akdeniz Üniversitesi	1	3,44
Yeditepe Üniversitesi	1	3,44
Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi	1	3,44
Okan Üniversitesi	1	3,44
Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi	1	3,44
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1	3,44
Atatürk Üniversitesi	1	3,44
Zirve Üniversitesi	1	3,44
İstanbul Üniversitesi	1	3,44
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	3,44
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	3,44

Beykent Üniversitesi	1	3,44
Selçuk Üniversitesi	1	3,44
Uludağ Üniversitesi	1	3,44
İstanbul Gelişim Üniversitesi	1	3,44
Bayburt Üniversitesi	1	3,44
Uşak Üniversitesi	1	3,44
Munzur Üniversitesi	1	3,44
Kocaeli Üniversitesi	1	3,44
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	3,44

Tablo 2 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmanın %6,84'ünün Siirt Üniversitesi'nde (f=2), %6,84'ünün Erciyes Üniversitesi'nde (f=2), %6,84'ünün Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde (f=2), %6,84'ünün İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde (f=2) yapıldığı görülmektedir. Geri kalan 21 çalışmanın birer kez çalışılıp 21 farklı üniversite bünyesinde yayınlandığı görülmektedir.

### 3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada dördüncü alt problemi meydana getiren “Çalışmaların kullanılan araştırma yöntemine göre dağılımı nasıldır?” sorusuna ilişkin veriler Şekil 2’de verilmiştir.



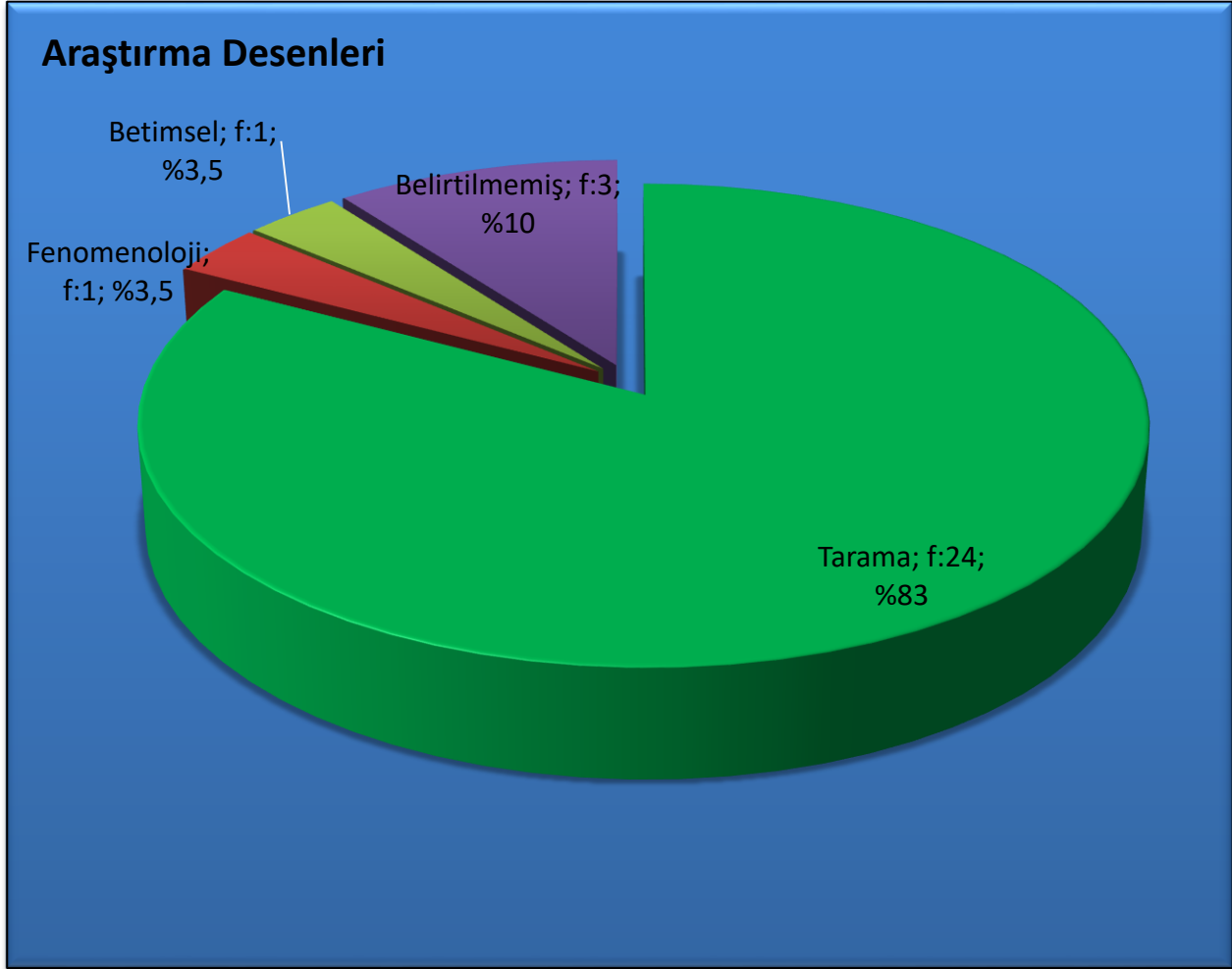
Şekil 2. İncelenen araştırmaların yöntemleri



Şekil 2 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmanın %90'ının nicel araştırma (f=26), %7'sinin nitel araştırma (f=2) yöntemlerinin tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca çalışmaların %3'ünde ise araştırma yönteminin belirtilmediği (f=1) görülmektedir.

### 3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada beşinci alt problemi meydana getiren “Çalışmaların kullanılan araştırma desenine göre dağılımı nasıldır?” sorusuna ilişkin veriler Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. İncelenen araştırmalarda kullanılan araştırma desenleri

Şekil 3 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmanın %83'ünde tarama (f=24), %3,5'inde fenomenoloji (f=1), %3,5'inde ise betimsel (f=1) desenler ile yapıldığı görülmektedir. Ayrıca çalışmaların %10'unda herhangi bir desen kullanıldığına ilişkin bilgi olmadığı (f=3) belirlenmiştir.

### 3.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada altıncı alt problemi meydana getiren “Çalışmalarda tercih edilen örneklem türüne göre dağılımı nasıldır?” sorusuna ilişkin veriler Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** İncelenen araştırmalarda tercih edilen örneklem türleri

Örneklem Türü	f	%
Belirtilmemiş	14	48,27
Basit Seçkisiz	4	13,79
Kolay Ulaşılabilir	4	13,79
Tabakalı Örneklem	2	6,89
Oranlı Örneklem	2	6,89
Amaçlı	1	3,44
Küme Örneklem	1	3,44
Evrenin Tamamı	1	3,44

Tablo 3 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmanın %48,27'sinde basit seçkisiz (f=4), %13,79'unda kolay ulaşılabilir (f=4), %6,89'unda tabakalı örneklem (f=2), %6,89'unda oranlı örneklem (f=2), %3,44'ünde amaçlı örneklem (f=1), %3,44'ünde küme örneklem (f=1) tercih edilmiştir. İncelenen çalışmaların %3,44'ünde örneklem alınmamış olup evrenin tamamına ulaşılırken, %48,27'sinde tercih edilen örneklemin belirtilmediği görülmektedir.

### 3.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada yedinci alt problemi meydana getiren “Çalışmaların kullanılan örneklem büyüklüğüne göre dağılımı nasıldır?” sorusuna ilişkin veriler Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** İncelenen araştırmalardaki örneklem büyüklükleri

	f	%
30 ve altı	1	3,44
31-100	1	3,44
101-200	4	13,79
201-300	5	17,24
301-500	15	51,72
501-1000	3	10,34

Tablo 4 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmanın %3,44'ünde 30 ve altı (f=1), %3,44'ünde 31-100 (f=1), %13,79'unda 101-200 (f=4), %17,24'ünde 201-300 (f=5), %51,72'sinde 301-500 (f=15), %10,34'ünde 501-1000 (f=3) örneklem büyüklüğü ile yapıldığı görülmektedir.

### 3.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada sekizinci alt problemi meydana getiren “Çalışmaların kullanılan veri kaynaklarına göre dağılımı nasıldır?” sorusuna ilişkin veriler Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** İncelenen araştırmalardaki veri kaynakları

	f	%
Öğretmenler	18	62,06
Yöneticiler	6	20,68

Diğer (Farklı sektör çalışanları)	10	34,48
-----------------------------------	----	-------

Tablo 5 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmanın % 62,06'sında veri kaynağı olarak öğretmenlerin (f=18), % 20,68'inde yöneticilerin (f=6), % 34,48'inde diğer olarak nitelendirilen farklı sektörlerdeki çalışanların (f=10) veri kaynağı olarak tercih edildiği belirlenmiştir.

### 3.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada dokuzuncu alt problemi meydana getiren “Çalışmaların kullanılan veri toplama araçlarına göre dağılımı nasıldır?” sorusuna ilişkin veriler Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** İncelenen araştırmalardaki veri toplama araçları

	f	%
Ölçek	19	65,51
Anket	9	31,03
Görüşme	1	3,44

Tablo 6 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmanın % 65,51'inde veri toplama aracı olarak ölçeklerden (f=19) yararlanıldığı, %31,03'ünde anketlerden (f=9), % 3,44'ünde görüşmelerden (f=1) yararlanılmıştır.

### 3.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada onuncu alt problemi meydana getiren “Çalışmaların kullanılan veri analiz tekniklerine göre dağılımı nasıldır?” sorusuna ilişkin veriler Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7.** İncelenen araştırmalardaki veri analiz türleri

	f	%
Betimsel İstatistik	27	93,10
t- Testi	24	82,75
Anova	26	89,65
Korelasyon	20	68,96
Regresyon	16	55,17
Mann Whitney U Testi	2	6,89
Kruskall Wallis H Testi	2	6,89
İçerik Analizi	1	3,44

Tablo 7 incelendiğinde, vizyoner liderlik konu başlığında yapılan 29 lisansüstü çalışmanın %93,10'unda veri analiz tekniği olarak betimsel istatistik (f=27) yararlanıldığı, %82,75'inde t-Testi'nden (f=24), %89,65'inde anova (f=26), %68,96'sında korelasyondan (f=20), %55,17'sinde regresyondan (f=16), %6,89'unda Mann Whitney U Testinden (f=2), %6,89'unda Kruskall Wallis H Testinden (f=2), %3,44'ünde ise içerik analizinden (f=1) yararlanılmıştır.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada vizyoner liderlik konu alan çalışmaların büyük çoğunluğunun yüksek lisans çalışması olduğu belirlenmiştir. Bu durumun nedeni olarak ülkemizde yüksek lisans programı sayısının fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca bu durumun oluşmasında yüksek lisans program sayısının fazlalığı ile paralel doktora göre yüksek lisansta daha fazla öğrencinin öğrenim görmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun son beş yılda yapıldığı belirlenmiştir. Bu durumun oluşması son yıllarda üniversite bünyelerinde açılan lisansüstü program sayılarında artıştan kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca vizyoner liderliğin öneminin son yıllarda daha anlaşılır olmasından kaynaklandığı da söylenebilir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan çalışmaların herhangi bir üniversite bünyesinde yoğunlaşmadığı, 21 üniversite bünyesinde eşit şekilde birer çalışma ile dağıldığı sekiz üniversite bünyesinde ise iki çalışma ile dağıldığı belirlenmiştir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda nicel araştırma yöntemlerinin tercih edildiği belirlenmiştir. Bunun yanında nitel araştırma yöntemlerinin tercih edildiği çalışma sayısının az olduğu karma yöntem temelli çalışmanın hiç olmadığı belirlenmiştir. Bu durum vizyoner liderlik konusunun araştırılması bağlamında sınırlılıklar oluşturduğu söylenebilir. Nitekim nitel araştırmaların araştırma süreçlerine dâhil edilmesi vizyoner liderlik ile ilgili derinlemesine bilgi toplamaya katkı sağlayacaktır. Fakat bu durumun yapılan çalışmalara yansımadağı söylenebilir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda nicel araştırma desenlerinde tarama deseninin kullanıldığı belirlenmiştir. Yöntem tercihinde olduğu gibi nitel araştırma desenlerinin çok az tercih edildiği belirlenmiştir. Yöntem türü ile birlikte vizyoner lider ile ilgili çalışmalarda desen sınırlılığının olduğu da söylenebilir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan çalışmalarda basit seçkisiz, kolay ulaşılabilir), tabakalı örnekleme, oranlı örnekleme, amaçlı örnekleme ve küme örnekleminin tercih edildiği belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada vizyoner liderliği konu alan çalışmalarda örneklem alınmayan evrenin tamamına ulaşılan çalışmalar olduğu gibi, tercih edilen örneklemin belirtilmediği çalışmalara da rastlanılmıştır.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan çalışmalarda en fazla örneklem büyüklüğünün 301-500 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu aralıktaki örneklem büyüklüğünün daha yoğun tercih edildiği belirlenmiştir. Bu durumun çok yüksek veya çok az olmayan bir örneklem aralığı olan 300 üzeri örnekleme ulaşmanın araştırmacılar tarafından daha ulaşılabilir bir örneklem büyüklüğü olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan çalışmalarda yoğun olarak öğretmenlerden veri toplandığı belirlenmiştir. Çalışmalarda yoğun olarak yöneticilerin vizyoner liderlik davranışları öğretmenlerin bakış açıları ile belirlenmiştir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan çalışmalarda nicel araştırmalarda çokça tercih edilen ölçeklerden ve anketlerden yararlanıldığı belirlenmiştir. Bu durum ulusal alanyazında araştırmacılar tarafından çokça tercih edilen bir durum olduğu söylenebilir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan çalışmalarda veri analiz tekniği olarak betimsel istatistikî yöntemlerin yanında parametrik testlerden t-testi, anova, pearson korelasyon ve regresyon analizinden yararlanıldığı belirlenmiştir. Çalışmalarda az da olsa non parametrik testlerden yararlanıldığı belirlenmiştir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan lisansüstü çalışmalarda yüksek lisans düzeyindeki çalışmaların fazla olduğu belirlenmiştir. Bu konuda eğitim yönetimi alanında doktora alımlarında öğrenci sayısı arttırılabilir veya doktora programı sayısında artış sağlanabilir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan lisansüstü çalışmalarda en fazla ölçekler ve anketler aracılığı ile veri toplandığı belirlenmiştir. Yayın incelemelerindeki belirlenen bu eksikliklerin temel alınarak saha çalışmalarının yapılması önerilebilir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan lisansüstü çalışmaların büyük çoğunluğunda nicel araştırma desenlerinin tercih edildiği belirlenirken çok azında nitel araştırma desenlerinin tercih edildiği belirlenmiştir. Karma yöntemin ise hiç tercih edilmediği belirlenmiştir. Özellikle karma yöntemin tercih edildiği çalışmaların yapılarak vizyoner liderlik temelinde daha derinlemesine bulgulara ulaşma olanağı ortaya çıkabilir.

Araştırmada vizyoner liderlik konu başlığında yapılan lisansüstü çalışmalar içerisinde en dikkat çekici sonucun örneklemin çeşitliliğinin ve veri analiz türü çeşitliliğinin istenilen seviyede olmamasıdır. Bu durumun aşılması adına lisansüstü eğitimlerde bilimsel araştırma yöntemleri dersinin kapsamının ve veriliş şeklinin değiştirilerek uygulama gerektiren bir formata dönüştürülmesi sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Akın, U. (2020). Liderlik. N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Ed.), *Eğitim yönetimi içinde* (s. 131-160). Ankara: Pegem Akademi.
- Aksu, A. (2009). İlköğretim okullarında vizyoner liderlik. *E-journal of New World Sciences Academy*, 4(2), 476-485.
- Babil, F. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2017). *Eğitimde araştırma yöntemleri*. (Çev. Ed. Köksal, O.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Bilge, B. (2013). Öğrenci başarısını arttırmada okul müdüründen beklenen liderlik özellikleri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1(2), 12-23.
- Çelik, V. (1995). Eğitim yöneticisinin vizyon ve misyonu. *Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-53.
- Doğan, S. (1999). *Yöneticilik ve vizyona dayalı liderlik*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Doğan, S. (2020). Çağdaş liderlik yaklaşımları. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.), *Eğitim yönetiminde liderlik teori araştırma ve uygulama içinde* (s. 91-132). Ankara: Pegem Akademi.
- Doğan, S. (2020). Çağdaş liderlik yaklaşımları. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.), *Eğitim yönetiminde liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Durukan, H. (2006). Okul yöneticisinin vizyoner liderlik rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 277-286.
- Ehtiyar, R. ve Tekin, Y. (2011). Başarının temel aktörleri: Vizyoner liderler. *Journal of Yaşar University*, 24(6), 4007-4023.
- Erdoğan, U. (2018). *Kolektif öğretmen yeterliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkilerin çok düzeyli analizi*. Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve kültürel yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Gürer, A. (2019). *21. Yüzyılda liderlik yaklaşımları*. İstanbul: Hiperlik Yayınları.

- Hadımoğlu, D. (2022). *İstanbul ili Beyoğlu ilçesi özel ortaöğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Kaçmaz, S. (2020). *Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Kaya, Y. K. (1991). *Eğitim yönetimi kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara: Set Ofset Matbaacılık.
- Marşap, A. (1995). *Yönetim kontrol sistemleri*. Ankara: KHO Basımı.
- Özalp, İ. (2012). Yönetim bilimine giriş. C. Koparal (Ed.), *Yönetim ve organizasyon-I*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özer, S. ve Can, N. (2011). Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir İli Örneği). *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Sağır, M. (2018). Okul liderliği. N. Can (Ed.), *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi içinde* (s. 207-242). Ankara: Pegem Akademi.
- şışman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- şışman, M. (2018). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Topal, C. (2020). Cahit Arf ve eğitime bakış açısı: Vizyoner lider örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi, Kuram ve Uygulama*, 3(2), 102-108.
- Yıldırım, A. ve şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. ABD: Pearson Publish.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.