



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi

ISSN: 2147 - 1037

The Effect of School Principals' Visionary Leadership Behavior on School Climate

İlker Aydoğan
Orkun Osman Bilgivar

Article Information



DOI: 10.29299/kefad.1011810

Received: 19.10.2021

Revised: 26.07.2022

Accepted: 25.08.2022

Keywords:

Visionary Leadership,
School Climate,
Principal,
Teacher

Abstract

The aim of the research is to determine the effect of the visionary leadership behaviors of school principals on the school climate. The research is in relational screening model. The research population consists of teachers working in public schools in Istanbul Gaziosmanpaşa district. In the 2020-2021 academic year, data were collected online from 342 teachers. Mean and standard deviation, t-test and regression tests were used for item analysis with the data obtained from the studies. The visionary leadership behaviors of school principals perceived by teachers were measured with the "Visionary Leadership Scale" developed by Çınar and Kaban (2012), and the school climate with the "School Climate Scale" translated into Turkish by Yüner (2018), and a positive and high-level relationship was found between them. It is included in the study that school principals' visionary leadership behaviors are at a high level and teachers' perception of school climate is at a high level. It has been revealed that the visionary leader behaviors of school principals significantly predict and positively affect the school climate.

Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Davranışlarının Okul İklimine Etkisi

Makale Bilgileri



DOI: 10.29299/kefad.1011810

Yükleme: 19.10.2021

Düzeltilme: 26.07.2022

Kabul: 25.08.2022

Anahtar Kelimeler:

Vizyoner Liderlik,
Okul İklimi,
Müdür,
Öğretmen

Öz

Araştırmanın amacı, okul müdürlerinin sahip olduğu vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimine etkisini belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma evrenini İstanbul Gaziosmanpaşa ilçesinde kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde 342 öğretmenden online olarak veri toplanmıştır. Araştırmalardan elde edilen veriler ile madde analizi için ortalama ve standart sapma, t-testi ve regresyon testleri kullanılmıştır. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan vizyoner liderlik davranışları Çınar ve Kaban (2012) tarafından geliştirilen "Vizyoner Liderlik Ölçeği" ile okul iklimi ise Yüner (2018) tarafından Türkçeye çevrilen "Okul İklimi Ölçeği" ile ölçülmüş aralarında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının yüksek düzeyde olduğu ve öğretmenlerin okul iklimi algısının da yüksek düzeyde olduğu çalışmada yer almaktadır. Okul müdürlerinin vizyoner lider davranışlarının okul iklimini anlamlı bir şekilde yordadığı ve pozitif yönde etkilediği ortaya konmuştur.

Sorumlu Yazar: İlker Aydoğan, Eğitim Uzmanı, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, ilkeraydogan2071@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2141-3555

Orkun Osman Bilgivar, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Türkiye, osman.bilgivar@izu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-7002-6191

Atıf için: Aydoğan, İ. & Bilgivar, O.O., (2022). Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimine etkisi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1735-1763.

Giriş

Okul yönetiminde hedeflerin gerçekleştirilmesinde vizyoner liderlik önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda okulun amaçlarının ve bu amaçlara ulaştıracak çalışanların yönetilmesinde yüksek motivasyonun, okula bağlılığın, okulun eğitim çıktılarını gerçekleştirme anlayışının var olması tüm paydaşların olumlu bir şekilde etkilemektedir (Uygun ve Bulut, 2019). Okul içerisindeki süreçlerde demokratik uygulamalara yer verme, fikir alışverişinde bulunarak sağlıklı bir iletişim kurma, etkili bir eğitim-öğretim süreci oluşturma da liderin sahip olduğu vizyonu ifade eden göstergelerdendir (Çelik, 2012). Bu sebeplerle başarılı bir okul yönetim süreci oluşturabilmesinde yöneticilerin anlayış biçimleri, bakış açıları, değer verdikleri olgular, öngörü sahibi ve vizyon anlayışına sahip olmaları önem arz etmektedir. Okulların akademik süreçlerinin başarıya ulaşım ulaşmamasında yöneticilerin rolleri etkili olmaktadır. Liderlerin kendini geliştirmeye yönelik çalışmalarının olması, kurum personeli ile de bu vizyonu paylaşması başarıyı kurumsal olarak yakalayabilmelerini de sağlayacaktır.

Vizyoner lider hayal dünyasında yaşamayan aksine bulunduğu gerçekliğin farkında olan ve bu duruma göre gelecek ile ilgili planlar yapabilen kimsedir (Sashkin ve Rosenbah, 2005). Kotter'e (1999) göre ise vizyoner liderler vizyonu oluşturan ve aktaran kişi olmakla birlikte vizyonu gerçekleştirmeye giden yolda çıkan olumsuz durumları çözebilen kimselerdir. Vizyoner liderlik ile ilgili olarak değişim, uygun amaçlar ve çalışanların örgüt vizyonuna yönlendirilmesi olmak üzere 3 temel unsur vardır. Örgütlerin değişimlere ayak uydurabilmesi ve uyum sağlayabilmesi açısından vizyon önemlidir. Vizyoner liderlik davranışlarına sahip olan liderler örgütte veya çevresinde meydana gelen olayları farklı bakış açılarıyla değerlendirilebilmektedir (Tekin ve Ehtiyar, 2011). Gelişimin ve yeniliklere açık olmanın önemli olduğuna inanmaktadırlar ve bu yönde davranış göstermektedirler. Örgüt içerisinde meydana gelen olumsuzluklar onları ilerlemeden mahrum bırakamaz ve aksine vizyonu yerine getirmek için meslektaşlarıyla paylaşabilecekleri odak noktaları oluştururlar (White, 2006). Vizyoner liderler günün koşullarına takılıp kalmadan örgüt için faydalı olabilecek iyileştirmelerin sıkı birer takipçisidirler. Vizyoner liderlik "Vizyoner Düşünce", "Eylem Odaklı Olma", "Geleceğin Resmi" ve "Değişikliklere Açık Olma" olmak üzere 4 alt boyut ile açıklanmaktadır. (Çınar ve Kaban, 2012). Bu alt boyutlar aşağıda açıklanmıştır:

Vizyoner Düşünce: Vizyoner lider örgütün vizyonunu çalışanların net bir şekilde anlayacağı tarzda paylaşmalıdır. Örgüt, olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldığında vizyonu gerçekleştirebilme gücüne sahip olmalıdır (Robbins, 2000, s. 245).

Eylem Odaklı Olma: Vizyoner lider çalışanların örgüt çıktılarına katkısını arttırmak için örgüt vizyonunu, yetki ve sorumluluğunu paylaşır. Bu şekilde çalışanların performansları da örgüt standartlarının üzerinde olabilir (Quigley, 1998, s. 280).

Değişimlere Açık Olma: Vizyoner liderler örgütün gelecek kaygılarını, umutlarını ve olası problemlere karşı çözümlerini çalışanlarıyla birlikte ortaya koyarak yeni durumlara karşı açık bir tutum sergilerler. Bu şekilde örgütün geçmiş değerlerinden bugüne, bugünden de geleceğe bir vizyon yansıtırlar (Crosby, 1999, s.107).

Geleceğin Resmi: Vizyoner liderler örgütünü şimdiki zamandan daha çok geleceğe hazırlar. Örgütün karşılaşılabileceği olumsuz durumlara karşı öncesinden tedbirleri alırlar. Gerekliğinde risk alınması gereken projeleri gerçekleştirmekten de imtina etmezler (Özeroğlu ve Koçyiğit, 2020, s. 15).

Belirledikleri hedeflere zamanında ulaşabilen örgütler stratejilerini iyi bir şekilde yönetebilen örgütlerdir. Bu örgütler stratejileri üzerinde farklı durumlarda değişiklikler yaparak hedeflerini ulaşılabilir kılmaktadırlar. Hedeflerine ulaşan başarılı örgütlere bakıldığında çoğunlukla bir vizyon, amaç ve hedeflerinin olduğu fark edilir. Örgütün vizyonu örgütü hedefleri doğrultusunda götürür ve çalışanlarında örgüte bağımlılığını olumlu etkiler (Parry ve Hansen, 2007). Çalışanlarda bu durumun gözlenmesi örgüt vizyonunun çalışanlarla paylaşıldığının ve vizyonun anlaşıldığının ifadesidir. Konuyla ilgili farklı araştırmalar incelendiğinde vizyoner liderliğin istenen tutum davranışları arttırdığı ve olumsuz davranışları ise daha az meydana gelir kıldığı tespit edilmiştir (Derin, Demirtaş ve Doğan, 2020). Yıldırım (2006) gerçekleştirdiği çalışmada yüksek vizyonlu yöneticilerin düşük vizyonlu yöneticilere göre örgüt kültürünü daha çok algıladığı sonucuna varmıştır. Eranıl (2014) yaptığı araştırmada meslek liselerinde görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Vizyoner liderliğin etkilediği durumlardan bir tanesinin okul iklimi algısının olduğu düşünülmektedir.

Okul iklimi araştırmacılar tarafından giderek daha fazla incelenen konular arasında yer almaktadır. Okul iklimi konusuyla ilgili olarak okulun akademik süreçlerine katkısı bu yönelimin sebeplerinden biri olarak düşünülmektedir (Tepe ve Yılmaz, 2020). Fiziki yapılar açısından birbirlerine yakın oldukları düşünülse de her okulun özgün karakteristik özelliklerinin olması örgüt iklimi ya da okul iklimi olarak tanımlanmaktadır (Şişman ve Turan, 2005). Okulun sahip olduğu iş ortamı ile ilgili öğretmen düşünceleri, formal ve informal yapıları, çalışanların kişisel özelliklerini içeren ve okulları birbirlerinden farklı kılan özellikleri okul iklimi olarak ifade edilmektedir (Hoy ve Miskel, 2012).

Okul iklimi çevre baskısı, meslektaş liderliği, profesyonel öğretmen davranışı ve başarı baskısı olmak üzere 4 boyutlu yapıya sahiptir. Meslektaş liderliği boyutu hem okulun amaçlarına ulaşmasına hem de çevre ile ilişkilerinin kurulmasına yönelmiş liderliği ifade etmektedir. Meslektaş liderliğinin önemsendiği kurumlarda okul yöneticileri ve öğretmenler yeni fikirleri değerlendirebilirler. Hiyerarşik düzenin engel olmasına sebebiyet vermeden gelen önerileri dikkate alırlar. Profesyonel öğretmen davranışı boyutu öğretmenlerin meslektaşlarına karşı gösterdiği davranışları ve öğrencilerin başarısı için gösterilen mesleki çalışmalarını incelemektedir. Mesleki olarak yeterlilik

gösteren öğretmenler diğer meslektaşlarının becerilerine önem verirler. Bu davranış boyutunun hâkim olduğu okullarda meslektaşlar iş birliği içerisinde olmaktan memnundurlar. Başarı baskısı boyutu okulun tüm paydaşlarının eğitim-öğretimdeki akademik hedeflere ulaşma düzeyine bakışlarını incelemektedir. Akademik olarak öğrenci başarı hedeflerinin yüksek olduğu okullarda öğrenci durumları takip edilir ve ortalama bir düzey yeterli olarak görülmez. Bu hedefler veliler ile paylaşıldığından veli tarafından da bu durum önemsenir. evre baskısı boyutu ise okulun çevresinden gelen görüş ve tepkilere karşı oluşturduğu dinamikleri ifade etmektedir. Çevreden gelen uyarıcı ve baskıcı tutumun yoğun olarak hissedildiği okullarda yöneticilerin ve öğretmenlerin karşı tutum oluşturma durumunda kalabileceği de bu boyut içerisinde ifade edilebilir (Hoy, Smith ve Sweetland, 2002).

Okul iklimi öğrencilerin okula karşı tutumlarını ve davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir (Pehlivan ve Özgenel, 2020). Alan yazınındaki çalışmalar okul iklimiyle ilgili olarak olumlu algıya sahip öğrencilerin okula bağımlılık düzeylerinin, akademik başarılarının, öz yeterlilik inançlarının daha yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir (Gündoğan ve Koçak, 2017; İhtiyaroğlu ve Demirbolat, 2016; Öztürk, 2008). Okulların asli amaçlarından biri olan kazanımların öğrencilere aktarılabilmesi için olumlu bir okul iklimi oluşmasında okul yöneticilerinin sorumluluğu önemlidir (Şişman ve Turan, 2005).

Örgüt ikliminin oluşmasında liderlerin takip ettiği roller önemlidir. İzlenen bu roller örgüt ikliminde oluşan algılar için belirleyici olabilir (Hallinger ve Heck, 1998). Bu durum okullar içinde geçerlidir (Sergiovanni, 1991). Olumlu bir okul ikliminin meydana gelmesinde ve oluşan bu olumlu iklimin devam ettirilmesinde okul müdürünün sorumluluğunun ve etkisinin daha fazla olabileceği düşünölmektedir (Küçük ve Demirtaş, 2016). Farklı liderlik türlerinin okul iklimi üzerinde etkisinin olduğunu gösteren bulgular da yer almaktadır (Fultz, 2011; Tajasom ve Ahmad, 2011). Huges ve Pickeral (2013) paylaştırılmış liderlik etkisinde okul ikliminin olumlu yönde etkilendiğini ifade etmişlerdir.

Okul iklimi okulun etkililiği için önemli bir yer tutar çünkü olumlu bir okul ikliminin var olduğu okullarda etkililik derecesi artar (Korkmaz ve Ada, 2019). Okulun daha iyi bir konuma getirilmesi için yapılan tüm atılımlar okul iklimi önemsenmediği takdirde hedefe ulaşamayabilir (MacNeil, Prater ve Busch, 2009). Okulun olumlu bir iklim algısına sahip olması öğrencileri sadece eğitim – öğretim başarısı olarak değil aynı zamanda psikolojik olarak da olumlu etkilemektedir. Yapılan araştırmalar olumlu iklim algısına sahip okullarda öğrencilerin okula daha uyumlu davranışlar sergilediğini (Resnick ve diğerleri., 1997), okuldan daha az yaptırım aldıklarını (Syvertsen, Flanagan ve Stout, 2000) tespit etmiştir.

Olumlu bir okul iklimi hem kurumun hedeflerine ulaşması hem de çalışanların psikolojik tatmini bakımından önemlidir. Olumlu bir iklime sahip eğitim kurumunda öğretmenler kendilerine

verilen değerin farkındadırlar (Gonder ve Heymes, 1994) ve bu durum onları adanmışlığa daha da yakınlaştırır (Ellis, 1988). Olumlu bir okul iklimi algısına sahip okullarda yeni durumlara uyum sağlama olumsuz tepkilerle karşılaşılmeden gerçekleşmektedir (Bulach ve Malone, 1994) ve akademik sonuçlar göreceli olarak daha yüksek olabilmektedir (Kelley, Thornton, ve Daugherty, 2005). Ayrıca dönüşümsel liderliğin okul iklimi üzerinde örgüt sağlığı aracılığıyla etkili olduğu da öne sürülmektedir (Korkmaz, 2007). Dönüşümsel liderliğin örgütteki işgörenler üzerinde birleştirici ve vizyona yöneltici etkide bulunduğu sonucunu da ulaşılmıştır (Owen, Hodson ve Gazzard, 2011). Bir başka liderlik türü olan hizmetkar liderliğinde okul iklimi üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Black, 2010). İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarına sahip olmalarının okul iklimi ile arasında ilişki olduğu yine başka bir araştırmada da ifade edilmiştir (Öztürk, 2008). Bu araştırma okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarının sahip okul yöneticilerinin okul iklimine etkisini ortaya koyma amacı taşıması itibari ile önemlidir.

Bu çalışmada okul müdürlerinin gösterdikleri vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimine etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimi bağlamında araştırılmasının okul iklimini olumlu anlamda geliştirilebileceği düşünülmektedir. Bu hedef doğrultusunda araştırılan sorular şu şekildedir:

1. Okul müdürüne ait vizyoner liderlik davranışları ile okul iklimi düzeyi nedir?
2. Okul müdürüne ait vizyoner liderlik davranışları ile okul iklimi, öğretmenlerin; cinsiyetlerine, mezuniyet durumlarına, görev yapılan okul kademelerine, yaşlarına, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimini yordama düzeyi nedir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Kamu kurumlarında görev yapan öğretmen görüşlerine dayalı olarak okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışan bu araştırma ilişkiyel tarama modelinde bir çalışmadır. İlişkiyel tarama değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri tespit etmeyi hedefleyen araştırma modelidir. Araştırmacılar bu tarama modelinde araştırma sorularını veya hipotezlerini test etmek ve sorulara verilen cevapların ne yönde olduğunu belirlemek için istatistiksel olarak analiz ederler. Elde edilen veriler istatistiksel sonuçlar ile ilişkilendirilerek yorumlama olanak sağlar (Creswell, 2017).

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde devlet okulunda görev yapan toplamda 2431 öğretmenden oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmaya alınan her bir örneklemin eşit seçilme şansı verilerek seçilen birimlerin örnekleme dahil edildiği yonteme basit seçkisiz yöntem adı verilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020). Örneklem büyüklüğü belirlenirken %95 güven aralığı ve %5 hata payı kriter olarak belirlenmiş ve çalışma grubu olan 342 örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebileceği görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik değişkenler Tablo 1’de verilmiştir

Tablo 1. Frekanslar tablosu

Değişkenler	Gruplar	f	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	201	58,8
	Erkek	141	41,2
Eğitim	Lisans	287	83,9
	Lisansüstü	55	16,1
Okul Türü	İlkokul	78	22,8
	Ortaokul	170	49,7
	Lise	94	27,5
Yaş	30 Yaş ve Altı	111	32,5
	31-40 Yaş	140	40,9
	41-50 Yaş	69	20,2
	51 Yaş ve Üzeri	22	6,4
	0-5 Yıl	97	28,4
Mesleki Kıdem	6-10 Yıl	107	31,3
	11-15 Yıl	49	14,3
	16-20 Yıl	32	9,4
	21 Yıl ve Üzeri	57	16,7
Toplam		342	100

Tablo 1’deki verilere göre araştırmada yer alan 342 öğretmenin %50.8’ini kadın, % 41.2’sini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %83.9’u lisans, %16.1’i lisansüstü derecesine sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 22.8’i ilkokul, % 49,7’si ortaokul ve % 27.5’i lise kademesinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %32.5’i 30 yaş ve altı, %40.9’u 31-40 yaş, %20.2’si 41-50 yaş, %6.4’ü 51 yaş ve üzeridir. Öğretmenlerin % 28.4’si 0-5 yıl, % 31.3’ü 6-10 yıl % 14.3’ü 11-15 yıl, % 9.4’ü 16-20 yıl, % 16.7’si 21 yıl ve üzerinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplamada vizyoner liderlik davranışlarının ölçülmesi için Çınar ve Kaban (2012) tarafından geliştirilen “Vizyoner Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte Vizyoner Düşünce (4 madde), Eylem Odaklı Olma (4 madde), Geleceğin Resmi (3 madde), Değişimlere Açık Olmak (3 madde) olmak üzere 4 alt boyut ve toplamda 14 madde bulunmaktadır. Kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde 5’li likert seçeneklerine

sahiptir. Çınar ve Kaban (2012) çalışmasında alt boyutlarda vizyoner düşünme .87, aksiyon odaklı olma .78, geleceğin resmi .83, yeniliklere açık olma .88 cronbach alfa değerlerine ulaşmıştır. Mevcut çalışmada ise ölçeğin güvenilirliğine sınınanması amacıyla Cronbach alfa katsayıları hesaplanmış ve vizyoner düşünme alt boyutu .90, aksiyon odaklı olma .83, geleceğin resmi .90 ve yeniliklere açık olma boyutu ise .83 olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin sahip olduğu okul iklimi algısını ölçmek için ise Hoy ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen Yüner (2018) tarafından Türkçeye çevrilen Okul İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 27 maddeden oluşup 5. ve 11. maddeler ters kodlanmaktadır. 5’li likert şeklinde uygulanan ölçekte Başarı Baskısı, Meslektaş Liderliği, Profesyonel Öğretmen Davranışı ve Çevre Baskısı olmak üzere 4 alt boyut bulunmaktadır. Güvenirliğin belirlenmesi amacıyla Okul İklimi Ölçeği içinde Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve .82 olarak belirlenmiştir. 5’li likert tipi olan ölçekte “Hiçbir zaman”, “Nadiren”, “ara sıra”, “çoğunlukla”, ve “Her zaman” şeklinde derecelendirme yer almaktadır. 5’li likert tipinde toplam puanlar ve alt boyutlar değerlendirilirken “1.00 – 1.80” arası çok düşük, “1.81 – 2.60” arası düşük, “2.61 – 3.40” arası orta, “3.41 – 4.20” arası yüksek ve “4.20 – 5.00” arası çok yüksek olarak yorumlanmıştır (Yüner, 2018).

Verilerin Analizi

Araştırmada sağlanan verilen SPSS 24 programı ile analize tabi tutulmuştur. Verilerin normallik dağılımına bakılarak basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş olup ulaşılan sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Basıklık (skewnes) ve çarpıklık (kurtosis) değerleri

	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alpha
Vizyoner Liderlik	-.793	.455	.785
Okul iklimi	-.525	.229	.785

Tablo 2’de Vizyoner Liderlik Ölçeği ile Okul İklimi Ölçeği verilerine ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu görülmüştür. Buna göre bu ölçeklere ait verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2013).

Araştırma Etik İzinleri

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri: Bu araştırmaya, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığının 30.4.2021 tarih ve 2021/04 sayılı yazısı ile etik açıdan uygunluk onayı verilmiştir.

Bulgular

Çalışma grubunun Vizyoner Liderlik ve Okul İklimi Ölçeğinden elde edilen bulgular Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere vizyoner liderlik ve okul iklimi ortalama puanları

	n	\bar{X}	Ss	Değerlendirme
Vizyoner Liderlik	342	3,84	.83	Yüksek
Vizyoner Düşünme	342	3,90	.88	Yüksek
Eylem Yönelimli Olma	342	3,85	.81	Yüksek
Geleceği Resmetme	342	3,66	.97	Yüksek
Değişime Açık Olma	342	3,89	.90	Yüksek
Okul İklimi	342	3,60	.50	Yüksek
Meslektaş Liderliği	342	3,91	.84	Yüksek
Profesyonel Öğretmen Davranışı	342	3,99	.65	Yüksek
Başarı Baskısı	342	3,35	.60	Orta
Çevre Baskısı	342	3,04	.60	Orta

Tablo 3'te yansıtılan değerlerden vizyoner liderlik "yüksek düzeyde" (\bar{X} =3.84; ss=.83); okul iklimi "yüksek düzeyde" (\bar{X} =3.60; ss=.50) olarak değerlendirildiği görülmüştür. Vizyoner liderliğin alt boyutlarına bakıldığında vizyoner düşünme "yüksek düzeyde" (\bar{X} =3.90; ss=.88); eylem yönelimli olma "yüksek düzeyde" (\bar{X} =3.85; ss=.81); geleceği resmetme "yüksek düzeyde" (\bar{X} =3.84; ss=.83); değişime açık olma "yüksek düzeyde" (\bar{X} =3.89; ss=.90) olduğu görülmüştür. Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise meslektaş liderliği "yüksek düzeyde" (\bar{X} =3.91; ss=.84); profesyonel öğretmen davranışı "yüksek düzeyde" (\bar{X} =3.99; ss=.65); başarı baskısı "orta düzeyde" (\bar{X} =3.35; ss=.60); çevre baskısı "orta düzeyde" (\bar{X} =3.04; ss=.60) olarak tespit edilmiştir.

Kadın ve erkek öğretmenlere göre; Vizyoner Liderlik ve Okul İklimi Ölçeğinden ulaşılan ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla t testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Vizyoner liderlik ve okul iklimi ölçekleri puanlarının cinsiyetlere göre bağımsız örneklem (t testi) analizi

Değişken	Gruplar	n	\bar{X}	ss	t	sd	p
Vizyoner Liderlik	Kadın	201	3.82	.93	.565	340	.572
	Erkek	141	3.87	.86			
Okul İklimi	Kadın	201	4.18	.44	.725	340	.469
	Erkek	141	4.27	.48			

Analizlere göre vizyoner liderlik p=.572, t=.565; okul iklimi ise p=.469, t=.725; bulunmuştur. Vizyoner liderlik ve okul iklimi algıları ile ilgili saptanan değerler p>0.05 olduğu için cinsiyet değişkeni bazında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre; Vizyoner liderlik ve Okul İklimi Ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık olma durumunu belirleyebilmek için t testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. *Vizyoner liderlik ve okul iklimi ölçekleri puanlarının mezuniyet durumuna göre bağımsız örneklem (t testi) analizi*

Değişken	Gruplar	n	\bar{X}	ss	t	sd	p
Vizyoner Liderlik	Lisans	287	3.83	.81	-.291	340	.771
	Lisansüstü	55	3.87	.89			
Okul İklimi	Lisans	287	3.61	.50	.295	340	.694
	Lisansüstü	55	3.58	.52			

Tablo 5 incelendiğinde vizyoner liderlik için $p=.771$, $t=-.291$; okul iklimi için $p=.694$, $t=.295$; bulunmuştur. Vizyoner liderlik ve okul iklimi algıları ile ilgili saptanan değerler $p>0.05$ olduğu için mezuniyet durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmemiştir.

Vizyoner Liderlik ve Okul İklimi Ölçeği puanları arasında öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre anlamlı bir farklılık olma durumunu tespit etmek amacıyla (ANOVA) tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. *Vizyoner liderlik ve okul iklimi ölçekleri puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okulların türüne göre varyans analizi*

Değişken	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	V.K	KT	sd	K.O	F	p	Fark
Vizyoner Liderlik	A-İlkokul	78	3.77	.98	G.A.	1.938	2	.969	1.407	.246	--
	B-Ortaokul	170	3.80	.69	G.İ.	233.534	339	.689			
	C-Lise	94	3.96	.90	Top.	235.572	341				
	Toplam	342	3.84	.83							
Okul İklimi	A-İlkokul	78	3.57	.54	G.A.	.395	2	.198	.777	.461	--
	B-Ortaokul	170	3.59	.47	G.İ.	86.205	339	.254			
	C-Lise	94	3.66	.51	Top.	86.600	341				
	Toplam	342	3.60	.50							

Tablo 6’da görüldüğü üzere; Vizyoner liderlik için $p=.246>0.05$; okul iklimi için $p=.461>0.05$; olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlere göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul iklimi algıları görev yaptıkları okul türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Vizyoner Liderlik ve Okul İklimi Ölçeği puanlarının öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans (ANOVA) uygulanmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Vizyoner liderlik ve okul iklimi ölçekleri ortalamalarının öğretmenlerin yaşlarına göre varyans analizi

Değişken	Yaş	n	\bar{X}	Ss	V.K.	K.T	sd	K.O.	F	p	Fark
Vizyoner Liderlik	A-30 ve altı	11	3.86	.68	G.A.	.670	3	.223			
	B-31-40	140	3.86	.91	G.İ.	234.802	338	.695			
	C-41-50	69	3.75	.89	Top.	235.472	341		.322	.810	--
	D-51+	22	3.80	.79							
	Toplam	342	3.84	.83							
Okul İklimi	A-30 ve altı	111	3.67	.44	G.A.	1.193	3	.398			
	B-31-40	140	3.59	.52	G.İ.	85.407	338	.253			
	C-41-50	69	3.50	.53	Top.	86.600	341		1.573	.196	--
	D-51+	22	3.63	.51							
	Toplam	342	3.60	.50							

Tablo 7 incelendiğinde; Vizyoner liderlik için $p=.810>0.05$; okul iklimi için $p=.196>0.05$; olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul iklimi algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Vizyoner Liderlik ve Okul İklimi Ölçeğinden puanlarının öğretmenlerin kıdemlerine anlamlı farklılık durumunu tespit etmek amacıyla (ANOVA) tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Vizyoner liderlik ve okul iklimi ölçekleri ortalamalarının öğretmenlerin kıdemlerine göre varyans testi

Değ.	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	V.K.	KT	sd	KO	F	p	Fark
Vizyoner liderlik	A-0-5	97	3.90	.65	G.A.	2.710	4	.677			
	B-6-10	107	3.91	.83	G.İ.	232.762	337	.691			
	C-11-15	49	3.70	1.02	Top.	235.472	341				
	D-16-20	32	3.68	1.02					.81	.418	--
	E-21+	57	3.80	.77							
Toplam	342	3.84	.83								
Okul İklimi	A-0-5	97	3.67	.44	G.A.	.999	4	.512			
	B-6-10	107	3.65	.51	G.İ.	118.923	337	.251			
	C-11-15	49	3.46	.54	Top.	119.921	341				
	D-16-20	32	3.50	.54					2.041	.088	--
	E-21+	57	3.57	.48							
Toplam	342	3.60	.50								

Tablo 8 incelendiğinde; Vizyoner liderlik için $p=.418>0.05$; okul iklimi için $p=.196088>0.05$; olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin okul iklimi algıları kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile okul iklimi ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki pearson korelasyon testi sonuçları

Değişkenler		Okul İklimi	Meslektaş Liderliği	Profesyonel Öğretmen Davranışı	Başarı Baskısı	Çevre Baskısı
Vizyoner liderlik	r	.785**	.843**	.578**	.588**	.061
	n	.342				
Vizyoner Düşünce	r	.728**	.779**	.538**	.547**	.058
	n	.342				
Eylem Yönelimli Olma	r	.721**	.767**	.541**	.536**	.061
	n	.342				
Geleceği Resmetme	r	.736**	.800**	.524**	.566**	.042
	n	.342				
Değişime Açık Olma	r	.765**	.819**	.570**	.567**	.064
	n	.342				

**p<.01.

Tablo 9 incelendiğinde okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile okul iklimi arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü($r=.785$) anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlarda ise okul iklimi algısının alt boyutu olan çevre baskısı boyutunun vizyoner liderlik ve alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Diğer alt boyutlar arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimini yordama düzeyini tespit için gerçekleştirilen doğrusal regresyon testi sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Davranışlarının Okul İklimini Yordama Düzeyine Ait Basit Regresyon Testi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	P
Vizyoner Liderlik	Okul İklimi	.476	.020	.785	23.354	.000	.785	.615	545.406	.000

Tablo 10 incelendiğinde okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerin davranışlarının in okul iklimini yordama düzeyinin anlamlı olduğu ($p<0.05$), pozitif yönde etkilediği ve okul iklimindeki yordama varyansının %61'ini açıklayabildiği anlaşılmaktadır ($R=.785$; $R^2=.615$).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Sabit bir tanımından söz edilemeyen liderlik konusu üzerinde yapılan araştırmalarda vizyoner liderliğin liderde var olması gereken bir anlayış olduğu konusunda ortak bir vurgu fark edilmektedir (Uygun ve Bulut, 2019). Çağdaş bir yaklaşım olan vizyoner liderliğin okul için önemli bir unsur olan okul iklimini etkileyebileceği düşünülmektedir. Mevcut araştırma, öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile okul ikliminin ne düzeyde olduğunu, öğretmenlerin vizyoner liderlik ve okul iklimi algılarının; cinsiyet, mezuniyet durumu, okul türü, yaş ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediğini, öğretmenlerin vizyoner liderlik ve okul

iklimi algıları arasındaki ilişkiyi, öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarının, okul iklimi algılarını yordama düzeyini tespit etmeyi amaçlamıştır.

Araştırmada okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve öğretmenlerin okul iklimi algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algılarının yüksek düzeyde olması meslektaşları ile olumlu etkileşim içerisinde oldukları, yöneticilerin benimsedikleri tutum ve davranışları olumlu karşıladıkları ve genel olarak okul içerisindeki ilişkilerin olumlu olduğu söylenebilir (Çağlayan, 2014). Küçük ve Demirtaş (2016) ve Eranıl (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları yüksek düzeyde, Buharalıoğlu (2014) tarafında gerçekleştirilen araştırmada ise düşük düzeyde çıkması mevcut çalışma ile uyuşmayan beklenmedik bir bulgudur. Tepe ve Yılmaz (2020) ve Yüner ve Burgaz (2019) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin okul iklimi algıları bu araştırmada olduğu gibi yüksek düzeyde çıkmıştır.

Yapılan araştırmada cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin vizyoner liderlik ve okul iklimi algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Küçük ve Demirtaş (2016) ise kadın öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarını erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Aksi yönde olarak Eranıl (2014) erkek öğretmenlerin vizyoner liderlik davranış algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğunu çalışmasında belirtmiştir.

Yapılan araştırmada mezuniyet değişkenine göre öğretmenlerin vizyoner liderlik ve okul iklimi algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Küçük ve Demirtaş (2016) çalışmasında mezuniyet değişkeninin vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarında farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir.

Yapılan araştırmada çalışılan okul türüne göre öğretmenlerin vizyoner liderlik ve okul iklimi algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tepe ve Yılmaz (2020) ve Yüner ve Burgaz (2019) çalışmalarında benzer sonuçlara yer vermişlerdir. Eranıl (2014) da vizyoner liderlik algılarının çalışılan okul türüne göre farklılaşmadığını ifade etmiştir.

Acar (2006) ve Buharalıoğlu (2014) yaptıkları araştırmalarda 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin algılarının daha olumlu düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmada ise öğretmenlerin yaşlarının okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve okul iklimi algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada öğretmenlerin kıdemlerine göre öğretmenlerin vizyoner liderlik ve okul iklimi algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Küçük ve Demirtaş (2016) çalışmasında benzer şekilde vizyoner liderlik davranışlarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sabancı (2007) ise mesleki kıdemin lehine vizyoner liderlik davranış algılarının farklılaştığını ifade etmiştir.

Yapılan araştırmada okul m¼d¼rlerinin ¼ğretmenler tarafından algılanan vizyoner liderlik davranışları ile okul iklimi algıları arasında pozitif y¼nl¼ ve y¼ksek d¼zeyde bir ilişki olduğu mevcut çalışmada tespit edilmiştir. Okul m¼d¼rlerinin vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimini anlamlı şekilde yordadığı ve toplam varyansın yaklaşık %61'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu varyans g¼z ¼n¼ne alınarak vizyoner liderliğin okul iklimini ¼nemli bir ¼l¼de desteklediği ifade edilebilir. Bu nedenle okul iklimini olumlu y¼nde destekleyecek ¼nlemler almak kurumun menfaatine olabileceğinden vizyoner liderlik davranışlarının geliştirilmesi konusunda okul m¼d¼rleri desteklenmelidir (¼zt¼rk, 2008).

Sonuç itibari ile okul m¼d¼rlerinin g¼stermiř oldukları liderlik davranışlarının okul iklimine etkisi olduğu mevcut çalışmada tespit edilmiştir. G¼n¼m¼zde kurumların hedeflerinin gelişerek değişmesi okul m¼d¼rlerinin vizyon sahibi olma ve bu vizyonu ¼ğretmenlerle paylaşabilme ve eyleme geçebilme gibi ¼zelliklere sahip olmasını ¼nemli hale getirmiştir. Bu ¼zellikleri içerisinde bulunduran vizyoner liderlik davranışlarını okul m¼d¼rlerinin uygulaması ¼nerilebilir. Okul m¼d¼rlerinin ¼zerlerindeki iş y¼k¼ azaltılarak ve yetkileri arttırılarak okulun vizyonunu ve iklimini olumlu y¼nde geliştirme konusunda daha etkin olmaları sağlanabilir. ¼zel eğitim kurumları ve farklı ilçeleri de çalışma içerisini katarak daha fazla ¼rnekleme kapsayacak şekilde farklı araştırmalar yapılabilir.



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty

ISSN: 2147 - 1037

ENGLISH VERSION

Introduction

Visionary leadership has an essential place in the realization of goals in school management. In this context, the existence of high motivation, commitment to the school and the understanding of realizing the educational outputs of the school affect all stakeholders positively in the management of the school's goals and the employees who will achieve these goals (Uygun and Bulut, 2019). Including democratic practices in the processes within the school, establishing healthy communication by exchanging ideas, and creating an effective education-teaching process are among the indicators that express the leader's vision (Çelik, 2012). For these reasons, crucial administrators need to have understanding, perspectives, facts they value, foresight and vision to create a successful school management process. The roles of administrators are influential in the success of the academic processes of schools. The fact that the leaders work towards self-development and share this vision with the institution's personnel will also enable them to achieve corporate success.

A visionary leader is someone who does not live in a dream world but is aware of his reality and can make plans for the future according to this situation (Sashkin and Rosenbah, 2005). According to Kotter (1999), visionary leaders are people who create and convey the vision can solve negative situations on the way to realizing the vision. There are 3 essential elements of visionary leadership: change, appropriate goals, and directing employees to the organization's vision. Vision is essential for organizations to keep up with changes and adapt. Leaders who have visionary leadership behaviours can evaluate the events occurring in the organization or its environment from different perspectives (Tekin and Ehtiyar, 2011). They believe it is important to be open to development and innovations, and they behave in this direction. The negativities that occur within the organization cannot deprive them of progress, and on the contrary, they create focal points that they can share with their colleagues to fulfil the vision (White, 2006). Visionary leaders are strict followers of improvements that can benefit the organization without being stuck with the day's conditions. Visionary leadership is explained with four sub-dimensions: "Visionary Thinking", "Action Oriented", "Picture of the Future" and "Openness to Changes". (Çınar and Kaban, 2012). These sub-dimensions are described below:

Visionary Thinking: The visionary leader should share the organization's vision in a way that employees can clearly understand. The organization should have the power to realize the vision when faced with adverse situations (Robbins, 2000, p. 245).

Being Action Oriented: The visionary leader shares the vision, authority and responsibility of the organization to increase the employees' contribution to the organizational outputs. In this way, the performance of the employees may be above the organizational standards (Quigley, 19

Being Open to Changes: Visionary leaders display an open attitude towards new situations by revealing the organization's future concerns, hopes and solutions to potential problems with their employees. In this way, they reflect a vision from the past values of the organization to the present and from the present to the future (Crosby, 1999, p.107).98, p. 280).

Picture of the Future: Visionary leaders prepare their organizations for the future more than the present. They take preventive measures against negative situations that the organization may encounter. They do not refrain from realizing projects that require risk taking when necessary (Özeroğlu and Koçyiğit, 2020, p. 15).

Organizations that can reach the goals they set on time are those that can manage their strategies well. These organizations make their goals achievable by changing their strategies in different situations. When looking at successful organizations that achieve their goals, they often have a vision, purpose and goals. The organisation's vision leads the organization in line with its goals and positively affects the commitment of its employees to the organization (Parry and Hansen, 2007). Observing this situation in employees is an expression that the organisation's vision is shared with the employees and that the vision is understood. When different studies on the subject are examined, it has been determined that visionary leadership increases the desired attitudes and behaviors and makes negative behaviors less common (Derin, Demirtaş, and Doğan, 2020). Yıldırım (2006) concluded that managers with high vision perceive organizational culture more than managers with low vision. Eranıl (2014) found a positive and moderate relationship between the visionary leadership behaviors of administrators working in vocational high schools and eachers' job satisfaction. It is thought that one of the situations affected by visionary leadership is the perception of school climate.

School climate is among the topics that researchers are increasingly studying. Concerning the school climate issue, its contribution to the academic processes of the school is thought to be one of the reasons for this orientation (Tepe and Yılmaz, 2020). Although it is thought that they are close to each other in terms of physical structures, the unique characteristics of each school are defined as organizational climate or school climate (Şişman and Turan, 2005). The school climate is defined as the teachers' thoughts about the work environment of the school, its formal and informal structures, the personal characteristics of the employees and the features that make the schools different from each other (Hoy and Miskel, 2012).

School climate has a four-dimensional structure: environmental pressure, peer leadership, professional teacher behaviour and success pressure. The dimension of colleague leadership refers to the leadership directed towards the achievement of the school's goals and the establishment of its relations with the environment. School administrators and teachers can evaluate new ideas in institutions where peer leadership is essential. They consider the suggestions without letting the hierarchy get in the way. The professional teacher behavior dimension examines the behavior of teachers toward their colleagues and the professional studies shown for students' success. Professionally qualified teachers give importance to the skills of other colleagues. In schools where this behavioral dimension is dominant, colleagues are happy to cooperate. The success pressure dimension examines the views of all the school stakeholders on the level of achieving academic goals in education. A student's status is tracked in institutions with rigorous academic goals for students, and a passing grade is not considered adequate. Since these goals are shared with the parents, this situation is also considered important by the parents. The environmental pressure dimension expresses the dynamics the school creates against the opinions and reactions from its environment. It can also be stated within this dimension that administrators and teachers may have to form counter-attitudes in schools where the stimulant and oppressive attitude coming from the environment is intensely felt (Hoy, Smith, and Sweetland, 2002).

School climate positively affects students' attitudes and behaviors towards school (Pehlivan and Özgenel, 2020). Studies in the literature have shown that students who have a positive perception of school climate have higher levels of school addiction, academic achievement, and self-efficacy beliefs (Gündoğan and Koçak, 2017; İhtiyaroğlu and Demirbolat, 2016; Öztürk, 2008). The responsibility of school administrators is important in creating a positive school climate so that the achievements, which are one of the main goals of schools, can be transferred to students (Şişman and Turan, 2005).

The roles followed by the leaders are essential in forming the organizational climate. These roles can determine the perceptions formed in the organizational climate (Hallinger and Heck, 1998). This is valid for schools (Sergiovanni, 1991). It is thought that the responsibility and influence of the school principal may be more significant in the formation and maintenance of a positive school climate (Küçük and Demirtaş, 2016). There are also findings showing that different types of leadership affect school climate (Fultz, 2011; Tajasom and Ahmad, 2011). Hughes and Pickeral (2013) stated that the effect of shared leadership positively affects the school climate.

School climate has an important place for the effectiveness of the school because the degree of effectiveness increases in schools where a positive school climate exists (Korkmaz and Ada, 2019). All the attempts made to bring the school to a better position may not reach the target if the school climate is ignored (MacNeil, Prater, and Busch, 2009). The school's positive climate perception affects students in terms of educational success and psychologically. Studies have found that students in schools with

a positive climate perception exhibit more adaptive behaviors toward the school (Resnick et al., 1997) and receive less sanction from the school (Syvertsen, Flanagan, and Stout, 2000).

A positive school climate is important both in terms of achieving the institution's goals and the employees' psychological satisfaction. In an educational institution with a positive climate, teachers are aware of the value placed on them (Gonder and Heymes, 1994), bringing them closer to dedication (Ellis, 1988). In schools with a positive school climate perception, adaptation to new situations occurs without encountering adverse reactions (Bulach and Malone, 1994) and academic results can be relatively higher (Kelley, Thornton, and Daugherty, 2005). It is also claimed that transformational leadership effectively affects school climate through organizational health (Korkmaz, 2007). It has also been concluded that transformational leadership has a unifying and visionary effect on the employees in the organization (Owen, Hodson, and Gazzard, 2011). Servant leadership, which is another type of leadership, has been found to affect the school climate (Black, 2010). It was also stated in another study that the school administrators' visionary leadership behaviors in primary schools are related to the school climate (Öztürk, 2008). This research is important as it aims to reveal the effect of school administrators' visionary leadership behaviors on the school climate of school administrators.

This study aims to reveal the effect of the visionary leadership behaviors of school principals on the school climate. It is thought that investigating the visionary leadership behaviors of school principals in the context of school climate can positively improve the school climate. The questions investigated in line with this goal are as follows:

1. What is the school climate level with the visionary leadership behaviors of the school principal?
2. The school climate with the visionary leadership behaviors of the school principal and teachers; Does it show a significant difference according to their gender, graduation status, school level, age, and professional seniority?
3. Is there a significant relationship between the visionary leadership behaviors of school principals and the school climate?
4. What is the level of the school principals' visionary leadership behaviors in predicting the school climate?

Method

Research Design

Based on teachers' opinions working in public institutions, this research, which tries to determine the relationship between school principals' visionary leadership behaviors and school climate, is a relational survey model. Relational screening is a research model that aims to determine

the relationships between variables. In this screening model, researchers statistically analyze the research questions or hypotheses to test and determine the direction of the answers to the questions. The obtained data are correlated with statistical results, allowing interpretation (Creswell, 2017).

The Universe and Sample of the Research

The study universe of the research consists of 2431 teachers working in a public school in the Gaziosmanpaşa district of Istanbul in the 2020-2021 academic year. The sample of the study was determined by a simple random sampling method. The method in which each sample included in the study is included in the sample by giving an equal chance of being selected is called the simple random method (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, and Demirel, 2020). While determining the sample size, 95% confidence interval and 5% margin of error were determined as criteria and it was seen that the sample size of 342, which is the study group, could represent the universe. Demographic variables of the teachers participating in the research are given in Table 1.

Table 1. *Frekanslar tablosu*

Variables	Groups	f	Yüzde
Gender	Female	201	58,8
	Male	141	41,2
Education	Graduate	287	83,9
	Postgraduate	55	16,1
School Level	Primary School	78	22,8
	Middle School	170	49,7
	High School	94	27,5
Age	30 Years and under	111	32,5
	31-40 Years	140	40,9
	41-50 Years	69	20,2
	51 Years and more	22	6,4
Professional Experience	0-5 Years	97	28,4
	6-10 Years	107	31,3
	11-15 Years	49	14,3
	16-20 Years	32	9,4
	21 Years and more	57	16,7
Total		342	100

According to Table 1, 50.8% of the 342 teachers included in the study are female and 41.2% are male teachers. 83.9% of the teachers have undergraduate degrees and 16.1% have graduate degrees. 22.8% of the teachers participating in the research work in primary school, 49.7% in secondary school, and 27.5% in high school. 32.5% of the teachers are 30 years old, 40.9% are 31-40 years old, 20.2% are 41-50 years old, and 6.4% are 51 years old and over. 28.4% of the teachers work for 0-5 years, 31.3% for 6-10 years, 14.3% for 11-15 years, 9.4% for 16-20 years, and 16.7% for 21 years or more.

Data Collection Tools

The "Visionary Leadership Scale" developed by Çınar and Kaban (2012) was used to measure visionary leadership behaviours in data collection. There are four sub-dimensions in the scale, namely

Visionary Thinking (4 items), Action Orientation (4 items), Picture of the Future (3 items), Being Open to Changes (3 items), and a total of 14 items. It has 5-point Likert options: strongly disagree, disagree, undecided, agree, and strongly disagree. In the study of Çınar and Kaban (2012), the sub-dimensions of visionary thinking reached .87, action-oriented .78, picture of the future .83, being open to innovation .88 Cronbach alpha values. In the current study, Cronbach's alpha coefficients were calculated to test the scale's reliability. It was determined that the sub-dimension of visionary thinking was .90, being action-oriented .83, the future picture was .90, and the dimension of being open to innovation was .83. The School Climate Scale, developed by Hoy et al. (2002) and translated into Turkish by Yüner (2018), was used to measure teachers' perception of school climate. The scale consists of 27 items and the 5th and 11th items are reverse coded. The scale, which is a 5-point Likert scale, has four sub-dimensions: Success Pressure, Colleague Leadership, Professional Teacher Behavior, and Environmental Pressure. To determine the reliability, the Cronbach alpha coefficient was calculated in the School Climate Scale and determined as .82. The 5-point Likert-type scale includes ratings such as "Never", "Rarely", "Sometimes", "Mostly" and "Always". When evaluating the total scores and sub-dimensions in the 5-point Likert type, "1.00 – 1.80" is very low, "1.81 – 2.60" is low, "2.61 – 3.40" is medium, "3.41 – 4.20" is high and "4.20 – 5.00" interpreted as very high (Yüner, 2018).

Data Analysis

The data provided in the research were analyzed with the SPSS 24 program. By looking at the normality distribution of the data, the kurtosis and skewness values were examined and the results are shown in Table 2.

Table 2. *Skewness and kurtosis values*

	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alpha
Visionary Leadership	-.793	.455	.785
School Climate	-.525	.229	.785

Table 2 show that the kurtosis and skewness values of the Visionary Leadership Scale and School Climate Scale data were between -1 and +1. yield, it is seen that the data of these scales show normal distribution (Hair, Black, Babin, Anderson and Tatham, 2013).

Ethical Permissions of the Study

In this study, all the rules specified to be followed within the scope of the "Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive" were followed. None of the actions specified under the title of "Actions Contrary to Scientific Research and Publication Ethics", which is the second part of the directive, were carried out.

Information on the ethics committee's permission: This study received approval from the Istanbul Sabahattin Zaim University's presidency of the ethics committee following a letter dated April 30, 2021, and numbered 2021/04.

Findings

Table 3 displays the study group's Visionary Leadership and School Climate Scale results.

Table 3. *Visionary leadership, school climate and sub-dimensions average scores*

	n	\bar{X}	SD	Evaluation
Visionary Leadership	342	3,84	.83	High
Visionary Thinking	342	3,90	.88	High
Being Action Oriented	342	3,85	.81	High
Portrait of the Future	342	3,66	.97	High
Being Open to Changes	342	3,89	.90	High
School Climate	342	3,60	.50	High
Collegial Leadership	342	3,91	.84	High
Teacher Professionalism	342	3,99	.65	High
Academic Press	342	3,35	.60	Moderate
Environmental Press	342	3,04	.60	Moderate

Visionary leadership is ranked as "high" among the values in Table 3 (\bar{X} =3.84; sd=.83); it was also noted that the school climate was rated as "high level" (\bar{X} =3.60; sd=.50). Visionary thinking is "high" (\bar{X} =3.90, sd=.88), being action orientation is "high" (\bar{X} =3.85, sd=.81), portrait of the future is "high" (\bar{X} =3.84; sd=.83), and being open to change was found to be at a "high level" (\bar{X} =3.89, sd=.90) when looking at the sub-dimensions of visionary leadership. Collegial leadership is "high" (\bar{X} =3.91; sd=.84), professional teacher behavior is "high" (\bar{X} =3.99; sd=.65), academic press is "moderate" (\bar{X} =3.35; sd=.60), and environmental press was determined to be "moderate" (\bar{X} =3.04; sd=.60) when the sub-dimensions of the school climate scale were examined.

According to male and female teachers; The t-test was used, and the findings are shown in Table 4 to ascertain whether there is a statistically significant difference between the means obtained from the Visionary Leadership and School Climate Scales.

Table 4. *Independent sample (t-test) analysis of visionary leadership and school climate scale scores by gender*

Variables	Groups	n	\bar{X}	SD	t	df	p
Visionary Leadership	Female	201	3.82	.93	.565	340	.572
	Male	141	3.87	.86			
School Climate	Female	201	4.18	.44	.725	340	.469
	Male	141	4.27	.48			

The analysis discovered a positive school climate and visionary leadership ($p=.469$, $t=.725$). There was no significant difference based on gender because the values determined for visionary leadership and school climate perceptions were $p>0.05$.

The t-test was used, and the findings are displayed in Table 5, to determine the significant difference between Visionary Leadership and School Climate Scale scores, according to the status of teachers' graduations.

Table 5. *Visionary leadership and school climate scale scores by graduation status: independent sample (t-test) analysis*

Variables	Groups	n	\bar{X}	SD	t	df	p
Visionary Leadership	Bachelors	287	3.83	.81	-.291	340	.771
	Postgraduate	55	3.87	.89			
School Climate	Bachelors	287	3.61	.50	.295	340	.694
	Postgraduate	55	3.58	.52			

When Table 5 is analyzed, $p=.771$, $t=-.291$, and $p=.694$, $t=.295$ are discovered for visionary leadership and school climate, respectively. There was no significant difference in the graduation status variable, as evaluated by the values for visionary leadership and school climate perceptions, which were determined to be $p>0.05$.

To determine whether there is a statistically significant difference in the scores on the Visionary Leadership and School Climate Scales according to the types of schools where the teachers work, one-way analysis of variance (ANOVA) was used. The findings of the analysis are displayed in Table 6 below.

Table 6. *One-way anova result of visionary leadership scale and school climate scale scores according to the types of schools teachers work in*

Variables	School Types	n	\bar{X}	SD	S.V.	SS	df	M.S	F	p	Significance
Visionary Leadership	A-Primary School	78	3.77	.98	B.G	1.938	2	.969	1.407	.246	--
	B-Middle School	170	3.80	.69	W.G	233.534	339	.689			
	C-High School	94	3.96	.90	Total	235.572	341				
	Total	342	3.84	.83							
School Climate	A-Primary School	78	3.57	.54	B.G	.395	2	.198	.777	.461	--
	B-Middle School	170	3.59	.47	W.G	86.205	339	.254			
	C-High School	94	3.66	.51	Total	86.600	341				
	Total	342	3.60	.50							

As shown in Table 6, there was signs of visionary leadership ($p=.246>0.05$) and a positive school climate ($p=.461>0.05$). According to these findings, the teachers' perceptions of the school climate and the visionary leadership behaviours of the school principals do not differ significantly depending on the types of schools they work in.

To determine whether there was a significant difference between the scores on the Visionary Leadership and School Climate Scales according to the teachers' ages, one-way variance analysis (ANOVA) was used. The analyses' findings are shown in Table 7.

Table 7. One-Way ANOVA result of visionary leadership scale and school climate scale scores according to age

Variables	Groups	n	\bar{X}	SD	S.V.	SS	df	M.S	F	p	Significance
Visionary Leadership	A-30 and under	11	3.86	.68	B.G	.670	3	.223	.322	.810	--
	B-31-40	140	3.86	.91	W.G	234.802	338	.695			
	C-41-50	69	3.75	.89	Total	235.472	341				
	D-51+	22	3.80	.79							
	Total	342	3.84	.83							
School Climate	A-30 and under	111	3.67	.44	B.G	1.193	3	.398	1.573	.196	--
	B-31-40	140	3.59	.52	W.G	85.407	338	.253			
	C-41-50	69	3.50	.53	Total	86.600	341				
	D-51+	22	3.63	.51							
	Total	342	3.60	.50							

When Table 7 is examined; $p=.810>0.05$ for visionary leadership; for school climate $p=.196>0.05$; was detected. Based on these results, school principals' visionary leadership behaviors and teachers' perceptions of school climate do not significantly differ according to their age.

One-way analysis of variance (ANOVA) was applied to determine the significant difference in the scores on the Visionary Leadership and School Climate Scale to the teachers' seniority. Analysis results are given in Table 8.

Table 8. One-Way ANOVA result of visionary leadership scale and school climate scale scores according to seniority

Variables	Groups	n	\bar{X}	SD	S.V.	SS	df	M.S	F	p	Significance
Visionary leadership	A-0-5	97	3.90	.65	B.G	2.710	4	.677	.81	.418	--
	B-6-10	107	3.91	.83	W.G	232.762	337	.691			
	C-11-15	49	3.70	1.02	Total	235.472	341				
	D-16-20	32	3.68	1.02							
	E-21+	57	3.80	.77							
	Total	342	3.84	.83							
School climate	A-0-5	97	3.67	.44	B.G	.999	4	.512	2.041	.088	--
	B-6-10	107	3.65	.51	W.G	118.923	337	.251			
	C-11-15	49	3.46	.54	Total	119.921	341				
	D-16-20	32	3.50	.54							
	E-21+	57	3.57	.48							
	Total	342	3.60	.50							

When Table 8 is examined; $p=.418>0.05$ for visionary leadership; for school climate $p=.196088>0.05$; was detected. Based on these results, school principals' visionary leadership behaviors and teachers' perceptions of school climate do not significantly differ according to their seniority.

The results of a Pearson correlation analysis to determine the correlation between teachers' perceptions of school principals' visionary leadership behaviors and school climate and sub-dimensions are shown in Table 9.

Table 9. Pearson correlation test results between school principals' visionary leadership behaviors and school climate

Variables		School climate	Collegial leadership	Teacher professionalism	Academic Press	Environmental Press
Visionary Leadership	r	.785**	.843**	.578**	.588**	.061
	n	342				
Visionary Thinking	r	.728**	.779**	.538**	.547**	.058
	n	342				
Being Action Oriented	r	.721**	.767**	.541**	.536**	.061
	n	342				
Portrait of the Future	r	.736**	.800**	.524**	.566**	.042
	n	342				
Being Open to Changes	r	.765**	.819**	.570**	.567**	.064
	n	342				

**p<.01.

When Table 9 is examined, it has been determined that there is a high level and positive ($r=.785$) significant relationship between school principals' visionary leadership behaviors and school climate. In the sub-dimensions, it was seen that the environmental pressure dimension, which is the sub-dimension of school climate perception, did not have a significant relationship with visionary leadership and its sub-dimensions. There is a positive and significant relationship between other sub-dimensions.

The results of the linear regression test performed to determine the level of predicting the school climate of school principals' visionary leadership behaviors perceived by teachers is shown in Table 10.

Table 10. Simple regression test of school principals' visionary leadership behaviors predicting school climate

İndependents variable	Dependent variable	B	St error	(β)	t	p	R	R ²	F	P
Visionary leadership	School climate	.476	.020	.785	23.354	.000	.785	.615	545.406	.000

When Table 10 is examined, it is understood that the behaviors of school principals' visionary leadership characteristics are significant ($p<0.05$), affect the school climate positively, and can explain 61% of the variance in the prediction of the school climate ($R=.785$; $R^2=.615$).

Discussion, Result ve Suggestions

Visionary leadership is a concept that the leader should possess, according to a study on leadership, which cannot be described with a defined description (Uygun and Bulut, 2019). It is believed that the school climate, a crucial component of the institution, can be impacted by visionary leadership, a modern strategy. This study aims to ascertain whether there are any differences in teachers' perceptions of visionary leadership and school climate based on gender, graduation status, school type, age, and professional seniority. It also examines the relationship between teachers' perceptions of visionary leadership and school climate and the degree of prediction.

The survey found that teachers' perceptions of the school climate and the visionary leadership behaviors of school principals were both very high. It may be argued that teachers have a high degree of perception of the school climate, they engage constructively with one another, administrators adopt positive attitudes and behaviors, and relationships within the school are generally favorable (Çağlayan, 2014). The school principals' visionary leadership behaviors were found to be at a high level in the studies performed by Küçük and Demirtaş (2016) and Eranıl (2014) and at a low level in the study conducted by Buharalıoğlu (2014), which is an unexpected finding that does not comply with the current study. In the research projects by Tepe and Yılmaz (2020) and Yüner and Burgaz (2019), teachers' perceptions of school climate were found to be at a high level, as in this study.

The study concluded that the gender variable did not make a significant difference in teachers' visionary leadership and school climate perceptions. Küçük and Demirtaş (2016) stated that female teachers' perceptions of visionary leadership are at a higher level than male teachers. On the contrary, Eranıl (2014) stated in his study that male teachers' perceptions of visionary leader behavior are higher than female teachers.

The study concluded that there was no significant difference in the perceptions of teachers' visionary leadership and school climate according to the graduation variable. Similarly, Küçük and Demirtaş (2016) found in their study that the graduation variable did not make a difference in teacher perceptions regarding visionary leadership behaviors.

The study concluded that there was no significant difference in the perceptions of teachers' visionary leadership and school climate according to the type of school studied. Tepe and Yılmaz (2020) and Yüner and Burgaz (2019) reported similar results in their studies. Eranıl (2014) also stated that visionary leadership perceptions do not differ according to the type of school they work at.

Acar (2006) and Buharalıoğlu (2014) stated in their research that teachers aged 51 and over have a more positive perception of visionary leadership behaviors. In the study, it was determined that the age of the teachers did not make a significant difference in the visionary leadership behaviors of the school principals and the perception of the school climate.

The study concluded that there was no significant difference in perceptions of teachers' visionary leadership and school climate according to the seniority of the teacher-teachers. Küçük and Demirtaş (2016) similarly concluded in their study that visionary leadership behaviours do not differ according to professional seniority. Sabancı (2007), on the other hand, stated that visionary leadership behaviour perceptions differ in favour of professional seniority.

The present study determined that there is a positive and high level relationship between school principals' visionary leadership behaviors perceived by teachers and school climate perceptions. It was found that the visionary leadership behaviors of school principals significantly predicted the school climate and explained approximately 61% of the total variance. Considering this

variance, it can be stated that visionary leadership significantly supports the school climate. For this reason, school principals should be supported in the development of visionary leadership behaviors, as it may be in the institution's interest to take measures that will positively support the school climate (Öztürk, 2008).

The current study has found that school principals' leadership styles impact their schools' climate. Today, it is critical for school principals to have a vision, to communicate this vision with teachers, and to act on this vision. This is due to the creation and modification of institutional goals. It can be recommended that principals of schools adopt these traits of visionary leadership. It is possible to ensure that school principals are more successful at creating a positive school vision and climate by minimizing their workload and boosting their influence. Further research can be carried out to include more samples by including private educational schools and various districts in the study.

Kaynakça

- Acar, S. (2006). *İlköğretim okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerine ilişkin öğretmen görüşleri (Elazığ ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Elazığ.
- Black, G. L. (2010). Correlational analysis of servant leadership and school climate. *Journal of Catholic Education*, 13(4), 436-466.
- Buharalıoğlu, C. (2014). *İlköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin görüşleri (İzmir ili Çiğli ilçesi örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bulach, C. & Malone, B. (1994). The relationship of school climate to the implementation of school reform. *ERS Spectrum*, 12(4), 3-8.
- Büyükoztürk, ř., Çakmak, E.K., Akgün, Ö. A., Karadeniz, ř. & Demirel, F. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (29. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. Edam Yayıncılık.
- Crosby B. C. (1999) *Leadership for global citizenship: Building transnational community*. Sage Publications, s.107
- Çağlayan, E. (2014). *Okul binaları ve örgüt iklimi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çelik, D. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin sahip olması gereken vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Çınar, F. & Kaban A. (2012) "Conflict management and visionary leadership: an application in hospital organizations." *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 58(1), (197–206)
- Derin, N., Demirtaş, Ö. & Baynal Doğan, T. G. (2020). Vizyoner liderlik davranışlarının örgütsel destek aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: psikolojik rahatlığın düzenleyici rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, Denizli, s. 550-562.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Tokat.
- Ellis, T. I. (1988). School climate. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED291154.pdf> adresinden erişildi.
- Endeman, J. L. (1990). *Visionary leadership in superintendents and its effect on organizational outcome*. Unpublished Doctoral Thesis, University of La Verne, California.
- Fultz, D. M. (2011). *Principal influence on school climate: A networked leadership approach*. Yayınlanmamış doktora tezi, The Ohio State University, USA.

- Gonder, P. O. & Hymes, D. (1994). *Improving school climate and culture*. Arlington, VA: American Association of School Administrators.
- Gündoğan, A. & Koçak, A. (2017). Öğretmen adaylarının okul iklimi algıları ile akademik öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 7(3), 639-657
- Hair, J. F. Black, W. C, Babin, B. J. Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*: Pearson Education Limited.
- Hallinger, P. & Heck, R. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness: 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9, 157-191. doi:10.1080/0924345980090203
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi: Teori ve uygulama* (Çev. E. Turan). Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K., Smith, P. & Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *High School Journal*, 38(12).
- Hughes, W. & Pickeral, T. (2013). *School climate and shared leadership*. New York, NY: National School Climate Center
- İhtiyaroğlu, N. & Demirbolat, A. O. (2016). Analysis of relationships between school climate, teacher effectiveness and students' school commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(4), 255-270.
- Kelley, R. G. Thornton, B. & Daugherty, R. (2005). Relationships between measures of leadership and school climate. *Education*, 126, 17-24.
- Korkmaz, M., & Ada, K. (2019). Ortaokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim araştırmaları*, 38.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel sağlık üzerinde liderlik stillerinin etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(49), 57-91.
- Kotter, J. P. (1999). *John P. Kotter on what leaders really do*. Harvard Business Press.
- Küçük, Ö. & Demirtaş, Z. (2016). Ortaöğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğrenci akademik başarısı arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7), 53-68.
- MacNeil, A., J. Prater, D. L. & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12, 73-84. doi:10.1080/13603120701576241
- Owen, H. Hodgson, V. & Gazzard, N. (2011). *Liderlik el kitabı: Etkin liderlik için eksiksiz ve pratik bir kılavuz*. (3. baskı). İstanbul: Optimist
- Özeroglu, E. & Kocyiğit, Y. (2020). Organizational agility in health organizations: the role of visionary leadership. *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, 7(1), p.13-22.

- Pehlivan, B., & Özgenel, M. (2020). Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul İklimi Algıları ile Okula Bağlılıkları ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türk Akademik Yayınlar Dergisi (TAY Journal)*, 4(2), 152-166.
- Öztürk, E. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Quigley, J. V. (1998). *Vizyon Oluşturulması, Geliştirilmesi ve Korunması*, Çev: Berat Çelik, 1. Baskı, İstanbul, Epsilon Yayıncılık,
- Parry, K. W., & Hansen, H. (2007). The organizational story as leadership. *Leadership*, 3(3), 281-300.
- Resnick, M. D., Bearman, P. S., Blum, R. W., Bauman, K. E., Harris, K. M., Jones, J. & Udry, J. R. (1997). Protecting adolescents from harm: Findings from the national longitudinal study on adolescent health. *JAMA*, 278(10), 823-832. doi:10.1001/jama.1997.03550100049038
- Robbins S. P. (2000) *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey, PrenticeHall, Upper Saddle River, s.245
- SABANCI, A. (2007). Müdürlerin vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin müdürlerin, müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Milli Eğitim*, 36(174), 333-343.
- Sashkin, M., & Rosenbach, W. E. (2005). *A view of leadership that matters*. W. E. Robert L. Taylor, Military Leadership, 39-51.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principalship: A reflective practice perspective* (2. baskı). Boston: Allyn and Bacpon.
- Syvertsen, A. K., Flanagan C. A & Stout, M. D. (2009). Code of silence: Students' perceptions of school climate and willingness to intervene in a peer's dangerous plan. *Journal of Educational Psychology*, 101, 209-232.
- Şişman, M. & Turan, S. (2005). *Eğitim ve okul yönetimi*. Ankara: PegemA.
- Tajasom, A., & Ahmad, Z. A. (2011). Principals' leadership style and school climate: teachers' perspectives from Malaysia. *International Journal of Leadership in Public Services*.
- Tekin, Y. & Ehtiyar, R. (2011). Başarının temel aktörleri: vizyoner liderler. *Journal of Yasar University*, 24(6), 75-87.
- Tepe, N. & Yılmaz, G. (2020). Öğretmenlerin okul iklimi algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3360-3381.
- White, R. (2006). *Etkili liderlik becerileri*, (Çev.) Ebru Davran, İstanbul: Kaizen Yayıncılık.

- Uygun, S. V. & Bulut, Y. (2019). Vizyoner liderlik uygulamalarının kamu personelinin görev motivasyonuna etkisi: karşılaştırmalı bir analiz. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 670-686.
- Yıldırım, C. (2006). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi (ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yüner, B. (2018). *Okul yönetimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yüner, B., & Burgaz, B. (2019). Okul yönetimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(199), 373-390.