



Okul Müdürlerinin Sergilemiş Olduğu Vizyoner Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki: Adıyaman Örneği

The Relationship between School Principals' Visionary Leadership Behaviors and Teachers' Motivation

 <https://doi.org/10.52105/temelegitim.16.3>

Hüseyin ERARSLAN¹

 <https://orcid.org/0000-0001-5889-7330>

Geliş Tarihi/Received: 27/01/2022 Kabul Tarihi/Accepted: 16/07/2022 Yayın Tarihi/Published: 15/11/2022

Özet:

Araştırmada, okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ile ilişkisini saptamak amaçlanmıştır. Bunun yanında araştırmada öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik davranışları ile motivasyonlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdeme göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterme durumunu saptamakta amaçlanmıştır. Belirtilen amaçlar çerçevesinde araştırmada ilişki tarama modeli yöntem olarak belirlenmiştir. Adıyaman İl merkezinde yer alan ortaokullarda görev yapan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evrende yer alan öğretmenler arasında "Basit Seçkisiz Örneklem" yöntemi ile belirlenmiş olan 280 öğretmen ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik görüşlerini belirlemek için "Vizyoner Liderlik Ölçeği" ve öğretmenlerin motivasyonlarını saptamak için "Motivasyon Ölçeği" nden yararlanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyon algıları arasında yönü pozitif düzeyi yüksek anlamlı bir ilişkinin olduğu neticesine erişilmiştir. Erişilen sonuç okul içerisinde okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin de motivasyonlarının yüksek düzeyde arttığı şeklinde açıklanabilir. Benzer durum motivasyon ve vizyoner liderliğin alt boyutları temelinde de gerçekleşmiştir. Bunun yanında araştırmada öğretmenlerin cinsiyet ve öğrenim durumuna göre vizyoner liderlik ve motivasyon algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ve motivasyona ilişkin algıları cinsiyet ve öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyon algıları üzerinde cinsiyetin ve öğrenim durumunun etkili olduğu da ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Okul Müdürü, Öğretmen, Vizyoner Liderlik, Motivasyon

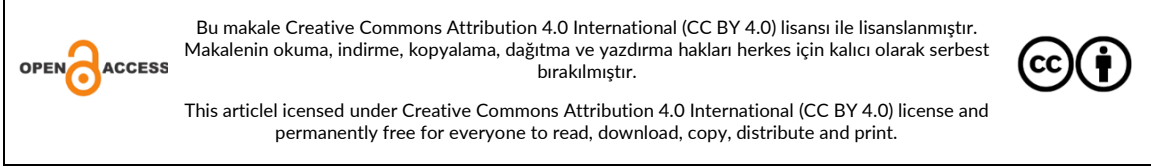
Abstract:

In the study, it was aimed to determine the relationship between the visionary leadership behaviors of school principals and the motivation of teachers. In addition, it was aimed to determine whether the perception levels of teachers regarding the visionary leadership behaviors and motivations of school principals differ according to the variables of gender, educational status and professional seniority. Within the framework of the stated purposes, the relational scanning model was preferred as a method in the research. The universe of the research consists of teachers working in secondary schools in Adıyaman city center. The sample of the study consists of 280 teachers who were determined by the "Simple Random Sampling" method among the teachers working in secondary schools in the city center of Adıyaman. In the research, the "Visionary Leadership Scale" was used to determine the visionary leadership views of the teachers and the "Motivation Scale" to determine the motivation of the teachers. The data collected for the research were analyzed by the SPSS package program. In the study, it was concluded that there is a high level of positive correlation between teachers' visionary leadership and motivation perceptions. The achieved result can be explained as the higher the visionary leadership behaviors exhibited by school administrators within the school, the higher the motivation of teachers. A similar situation occurred on the basis of motivation and the sub-dimensions of visionary leadership. In addition, in the study, it was concluded that the perceptions of visionary leadership and motivation of teachers differed significantly according to gender and educational status. According to this result, it can be stated that teachers' perceptions of visionary leadership and motivation are not similar to each other in terms of gender and educational status, and it can also be stated that gender and educational status are effective on teachers' visionary leadership and motivation perceptions.

Keywords: School Principal, Teacher, Visionary Leadership, Motivation

Önerilen Atıf Bilgisi/To Cite This Article: Erarslan, H. (2022). Okul Müdürlerinin Sergilemiş Olduğu Vizyoner Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki: Adıyaman Örneği, *Temel Eğitim Dergisi*, 16, 28-41. <https://doi.org/10.52105/temelegitim.16.3>

¹ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, sey_yid@hotmail.com



1. Giriş

Dünya genelinde özellikle son yıllarda iletişim teknolojisindeki gelişmelerle dünyada hızlı bir değişim süreci başlamıştır. Bu gelişmeler içinde örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için ileriye yönelik bir vizyon sahibi olmaları önemlidir. Vizyoner liderlik, örgütün geneli için gerçekçi, güven duyulan ve ilgi çekici bir gelecek vizyonu oluşturabilme ve ifade edebilme yeteneği (Tekin ve Ehtiyar, 2011); örgütlerin tamamına ilişkin gelecek adına bir vizyon oluşturma yeteneği (Yeyrek, 2018) olarak ifade edilebilir. Vizyoner lider, vizyon oluşturabilen, oluşturduğu vizyonu net bir biçimde ifade eden ve bu vizyon etrafında takipçilerini toplayarak onları peşinden sürükleyebilen liderdir (Eranıl, 2014). Vizyoner lider, vizyona ulaşmak için örgütlerini farklılaştıran ve insan varlığını sürdürmenin geleceği hazırlamanın ön koşulu olduğunu düşünen kişilerdir (Kalyoncu, 2008).

Vizyoner lider; gerçekleştirilmesi arzulanan amacı simgeler, bunu örgüt üyeleri ile paylaşarak ve örgüt kültüründe sürekli değişime ve yeniliğe açık olmayı sağlayarak vizyonu somut bir biçimde gerçekleştirebilir (Tekin, 2007). Bu bakımdan vizyoner liderler; örgütü daha ileriye taşıyacak yolda gelecek adına rotayı örgüt üyeleri ile birlikte belirleyen, belirlenen rotada çalışanlarla birlikte çabalayan ve çalışanlarda motivasyonu arttırarak performanslarını en üst noktaya getiren kişilerdir. Vizyon sahibi bir liderin en önemli özelliği, gelecek odaklı olmasıdır. Yani vizyon sahibi bir lider, geleceğe dair tahminlerde bulunur, kurum çalışanlarını harekete geçirmekte son derece başarılıdır (Gül, 2019). Vizyoner liderler, çalışanlarını vizyonu ile isteklendirmeye çalışırlar. Örgütlerde vizyonu oluşturan lider, çalışanların amaçlanan noktaya odaklanmalarını sağlar (Şentürk, 2019).

Örgütler, günümüz koşullarında yaşamlarını devam ettirebilmek için çağın gereklerine uyum sağlayabilmeli ve gerekli yenilikleri zaman geçirmeden yapmaları gerekmektedir. Bu açıdan vizyon sahibi liderler ile örgütler daha başarılı olabilmektedir (Gül, 2019). Liderlik konusundaki alanyazın incelendiğinde; örgütlerde liderin bilgi ve becerisinin, çalışanlar üzerinde oldukça etkili olduğu (Çiftçi, 2019) ifade edilmektedir. Bu bağlamda, örgütlerin; geleceğe daha sağlam adımlarla ulaşabilmesi ve kendini bu yeni olaylar karşısında tamamlayabilmesi için vizyon sahibi liderlerle çalışmalarına devam etmesi gerekmektedir (Acar, 2006). Vizyon sahibi liderler, toplumsal ilerlemede önemli görevler üstlendiklerinden (Eranıl, 2014) vizyoner liderlik örgütler için önemlidir çünkü vizyoner lider örgütü ileri götürmektedir (Şentürk, 2019). Nitekim İşcan ve Tanrıbil (2016) tarafından yapılan bir araştırmada; yöneticilerin vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların örgütsel bağlılık ve adalet düzeylerinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Vizyoner liderin birtakım özellikleri vardır. Alanyazın incelendiğinde bir lideri vizyoner lider yapan temel özelliklerden bahsedilmektedir. Vizyoner liderin; açık bir vizyon oluşturma, vizyoner liderlik rolleri taşıma, başarı odaklı olma, vizyonunu paylaşma, insan odaklı olma ve empatik davranma gibi özellikler taşımaktadır. Vizyoner lider öncelikle kurumu için bir vizyon belirler. Vizyon, sezgi ve düşünce dünyasının geliştirilmesi ile ortaya çıkan son derece karmaşık bir süreçtir (Çelik, 1997). Vizyoner lider, beraber çalıştığı insanlarla bir vizyon oluşturur. Ayrıca çalışanların da motivasyonu arttırarak gerekli yönlendirmeleri yapması gerekir. İyi bir vizyon sahibi lider sayesinde, onunla birlikte hareket eden çalışanların da kuruma verdiği katkı daha üst seviyelere ulaşacaktır (Gül, 2019).

Eğitim sisteminde, öğretim yöntemlerinde ve eğitim teknolojilerinde ortaya çıkan hızlı değişimler, okul yöneticisinin vizyoner lider olarak stratejik karar vermesini gerektirmektedir (Öztürk, 2008). Vizyon sahibi bir lider, okulun içinde bulunduğu mevcut durumu analiz ederek gelecekte ulaşmak istediği yeri ekip arkadaşları ile saptayarak bu hedefler doğrultusunda peşinden grubu sürükleyebilmelidir (Eranıl, 2014). Vizyoner lider, ileriye dönük bir vizyon oluştururken eğitim alanında yapılan değişiklikleri takip etmelidir (Çelik, 1997).

Vizyoner liderlerin taşıdıkları birtakım özellikler, onları diğer insanlardan ayırmaktadır. Bu bakımdan vizyoner liderlerin sahip olduğu düşünme biçimleri oldukça farklıdır. Vizyoner liderlerde bulunan en önemli özelliklerden biri, bu liderlerin etkili ve stratejik düşünebilme yeteneğidir (Yeyrek,

2018). Vizyoner liderler, olayları diğerlerinden farklı bir biçimde değerlendirme yeteneğine sahiptirler (Babil, 2009). Vizyoner liderler, başarısızlıktan asla korkmaz ve riskleri göze alarak başarıya odaklanırlar (Bulut ve Uygun, 2010). Vizyoner liderin başarı odaklı olması hem lidere hem de çalışanlara harekete geçme gücü verir (Kalyoncu, 2008). Vizyoner liderler, görev yaptıkları örgütü başarıya götürecek yolda geleceğin resmini çalışanlarıyla birlikte çizer, belirlenen yolda onlarla birlikte emek harcarlar (Tekin ve Ehtiyar, 2011). Vizyoner liderler yeniliklere açık ve sürekli öğrenme gücünün getireceği katkının bilinciyle öğrenen bir örgüt oluşturmaları gerekmektedir (Tekin ve Ehtiyar, 2011). Vizyoner liderler, geleceğe farklı bakar ve geleceği belirlerler (Şentürk, 2019). Başka bir ifade ile vizyoner liderler, günlük konuların ötesine geçerek geleceğe dönük çalışabilecekleri bir çerçeve çizer, vizyonu örgütü için bir gelecek yaratmak amacıyla kullanır. Bu anlamda liderin vizyonu, örgütün şablonudur yani daha iyi bir geleceğin kafada çizimi yapılmış resmidir (Kalyoncu, 2008). İfade edilen vizyoner liderlik özellikleri çalışanların birçok davranışına etki ettiği söylenebilir. Bu etkiler arasında yapılan araştırmaya da konu olan motivasyon yer almaktadır.

Motivasyon, insanların saptanmış olan amaçlara kendi arzu ve istekleriyle harekete geçme sürecidir (Çetindere, 2019). Motivasyon sürecinde, çalışanların arzulu ve verimli bir şekilde kurumun amaçları doğrultusunda hareket etmelerini sağlamak temel amaçlar arasındadır (Demir, 2015). İşlerine motive olmuş kişiler, saptanan hedefler doğrultusunda harekete geçme isteğinde olurlar ve yaptıkları işi keyifli bir şekilde yaparlar (Ceviz, 2018).

Motivasyon, kişiyi harekete geçiren, davranışı yapma konusunda istekli hale getiren ve öğrenme öğretme sürecinin etkililiğini ön plana çıkaran önemli etkenlerden biridir (Akbaba, 2006). Motivasyon düzeyinin yüksek olması, kişinin yaşama isteğini ve başarısını da artırabilir (Ayık vd., 2015). Motivasyon faktörleri çalışanların iş doyumunu artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu da kurumsal performansın iyileştirilmesini sağlamaktadır (Kaur, 2013).

Lunenburg (2011), hedefe ulaşmanın tatmin ve yüksek motivasyona, hedefe ulaşmanın ise hayal kırıklığına ve daha düşük motivasyona yol açtığını ifade etmektedir. Dolayısıyla çalışanları yaptıkları işlere motive etme, çalışma verimlerini artırma ve böylelikle yaptıkları işlerde doyuma erişmesini sağlama görevi ilk aşamada yöneticiler tarafından yapılmalıdır. Bu sebeple kalite ve verimin sağlanabilmesi için yöneticilerle birlikte çalışanların çalışma ortamlarında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ile çalışanların kişisel ve mesleki beklentilerinin giderilmesi önem arz etmektedir (Demir, 2019).

Yöneticiler, çalışanları yöneticisi oldukları örgütün amaçlarını yerine getirebilmek maksadıyla yönlendirmeli ve çalışanların beklentilerini ve gereksinimlerini karşılayabilecek çalışma atmosferleri oluşturarak motivasyona katkıda bulunmalıdır (Çoban, 2019). Araştırmalar, motive olmuş çalışanların daha iyi kurumsal performans gösterdiğini göstermektedir (Lee ve Raschke, 2016).

Okullarda öğretmenlerin motive edilmesinde en etkin rolü oynayan okul yöneticileri, öğretmenlerin ihtiyaçlarını bilmeli ve bu ihtiyaçların karşılanması noktasında çaba göstermelidir. Bunun için öncelikle güven duygusuna dayalı bir okul iklimi oluşturulmalıdır. Daha sonra oluşturulan bu iklim içerisinde öğretmenlerin okul yöneticilerinden bekledikleri fark edilme, takdir, karara katılım, adil davranılma vb. gibi onları motive edecek davranışlar sergilenmelidir (Deniz ve Erdener, 2016).

Motivasyonu yüksek öğretmenler, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimlerinde daha faydalı olabilirler. İşine motive olmuş ve başarılı sonuçlar almak adına kendini geliştiren öğretmenlerin başta öğrencilerine, sonra okullarına sonra da topluma önemli katkılar yapabileceğini söyleyebiliriz (Çökerdenoğlu, 2019). Yüksek motivasyon beraberinde yüksek verimi getirmektedir. Kendini iyi hissedenden bir çalışan, çalıştığı örgüte daha çok katkı sağlayacaktır. Kendini iyi hissedenden öğrenci, derslerinde daha başarılı olacaktır. Kendini iyi hissedenden öğretmen, öğrencilerine ve eğitim hayatına karşı daha verimli olacaktır (Girgin-Çatalkaya, 2019).

Araştırmanın Amacı

Araştırmada, okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ile ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın ifade edilen genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmada, okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ile ilişkisini belirlemek amaçlandığından yöntem olarak ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modelindeki araştırmalar, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri saptamak ve neden-sonuç ile ilgili ipuçlarına ulaşma hedefine hizmet etmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Adıyaman İl merkezinde yer alan ortaokullardaki öğretmenler oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Adıyaman İl merkezinde yer alan ortaokullardaki öğretmenler içerisinde "Basit Seçkisiz Örneklem" yöntemi ile gönüllü katılım gösteren 280 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlere ait bilgiler şu şekildedir:

Tablo-1: Öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin bulgular

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	134	47,9
	Erkek	146	52,1
Öğrenim Durumu	Lisans	211	75,4
	Lisansüstü	69	24,6
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	64	22,9
	6-10 yıl	79	28,2
	11-15 yıl	71	25,4
	16 yıl ve üzeri	66	23,6
TOPLAM		280	100

Tablo 1'de öğretmenlerin %47,9'unun kadın (n=134), %52,1'inin ise erkek (n = 146) olduğu anlaşılmaktadır. Bu verilere göre erkek öğretmenlerin sayısının kadın öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1'de öğretmenlerin %75,4'ünün lisans (n=211), %24,6'sının ise lisansüstü mezunu (n=69) olduğu anlaşılmaktadır. Bu verilere göre araştırmaya katılan lisans mezunu olan öğretmenlerin sayısının lisansüstü mezunu olan öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1'de öğretmenlerin %22,9'unun 1-5 yıl arası mesleki kıdeme (n=64), %28,2'sinin 6-10 yıl arası mesleki kıdeme (n=79), %25,4'ünün 11-15 yıl arası mesleki kıdeme (n=71) ve %23,6'sının 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme (n=66) sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısının mesleki kıdeminin 10 yıl ve altında diğer yarısının da 10 yılın üzerinde olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik görüşlerini belirlemek için "Vizyoner Liderlik Ölçeği" ve öğretmenlerin motivasyonlarını saptamak için "Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

Vizyoner Liderlik Ölçeği: Çınar ve Kaban (2012) tarafından geliştirilen ölçek vizyoner düşünme, eylem yönelimli olma, geleceği resmetme ve değişime açık olma üzere 4 faktör ve 14 maddeden ibarettir. Ayıca ölçek 5'li likert tipindedir.

Motivasyon Ölçeği: Bu araştırmada öğretmenlerin motivasyonunu ölçmek için Mottaz (1985) tarafından geliştirilen ve Ertan (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan iş motivasyonu ölçeği

kullanılmıştır. Ölçek, içsel ve dışsal motivasyon olarak adlandırılan 2 alt boyuttan oluşmaktadır (Ertürk, 2014). Araştırmada kullanılan Çayırağası (2013) tarafından uyarlanan ölçek formu kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ölçütlerini karşılayıp karşılamadığını belirlemek için Cronbach α iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Vizyoner Liderlik Ölçeği'nin Cronbach α iç tutarlık katsayısı $\alpha=.86$, Motivasyon Ölçeği'nin Cronbach α iç tutarlık katsayısı $\alpha=.88$, olarak bulunmuştur. Hesaplanan Cronbach α iç tutarlık katsayılarının “.80” den büyük olmasından dolayı araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu (Yurdugül, 2005) ifade edilebilir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri vizyoner liderlik ve motivasyon ölçekleri aracılığı ile toplanmıştır. Online iletişim kanalları kullanılarak toplanan araştırma verileri SPSS 25 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın veri setinde yer alan ölçek verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin “ ± 1.5 ” aralığında olmasından dolayı araştırmada kullanılan ölçek verilerinin normal dağılım gösterdiği (Tabachnick ve Fidell, 2013; akt. Göçer, 2020) kabul edilmiş ve veri analizinde parametrik testlerin kullanılması kararlaştırılmıştır. Veri analizinde öğretmenlerin okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeyleri ve motivasyonlarına ilişkin algı düzeylerini saptamak için aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamaları yapılmıştır. Bunun yanında veri analizinde öğretmenlerin okul müdürlerinin vizyoner liderlik düzeyleri ve motivasyonlarına ilişkin algı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini parametrik testlerden Bağımsız Örnekler t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi'nden (ANOVA) yararlanılmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyon algıları arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile hesaplanmıştır. Araştırmada pearson korelasyon analizi sonucu erişilen değerlerin değerlendirilmesinde $r > .70$ ise ilişki düzeyi yüksek, $.30 < r < .70$ ise ilişki düzeyi orta (Roscoe, 1975; akt. Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2020) olarak kabul edilmiştir.

3. Bulgular

Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algılarının Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları hangi düzeydedir?” olan alt problemi için yapılan analizler sonucu erişilen bulgular şu şekildedir:

Tablo-2: Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	\bar{X}	ss
İç Motivasyon	3,29	,546
Dış Motivasyon	3,10	,702
Motivasyon Genel	3,19	,592
Vizyoner Düşünme	3,36	,783
Eylem Yönelimli Olma	3,32	,698
Geleceği Resmetme	3,34	,921
Değişime Açık Olma	2,93	,899
Vizyoner Liderlik Genel	3,25	,659

Tablo 2'de öğretmenlerin motivasyona ilişkin algılarının “İç Motivasyon” boyutunda “Katılıyorum ($\bar{X}=3.29$)”, “Dış Motivasyon” boyutunda “Katılıyorum ($\bar{X}=3.10$)” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca motivasyona ilişkin genel ortalamanın da “Katılıyorum ($\bar{X}=3.19$)” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2'de öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algılarının “Vizyoner Düşünme” boyutunda “Katılıyorum ($\bar{X}=3.36$)”, “Eylem Yönelimli Olma” boyutunda “Katılıyorum ($\bar{X}=3.32$)”, “Geleceği Resmetme” boyutunda “Katılıyorum ($\bar{X}=3.34$)”, “Değişime Açık Olma” boyutunda “Katılıyorum ($\bar{X}=2.93$)” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca vizyoner liderliğe ilişkin genel ortalamanın da “Katılıyorum ($\bar{X}=3.25$)” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Araştırmanın “Vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için yapılan analizler sonucu erişilen bulgular şu şekildedir:

Tablo-3: Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Analizleri

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	p
İç Motivasyon	Kadın	134	3,42	,455	3,788	,000*
	Erkek	146	3,18	,596		
Dış Motivasyon	Kadın	134	3,21	,615	2,509	,013*
	Erkek	146	3,00	,762		
Motivasyon Genel	Kadın	134	3,30	,490	3,232	,001*
	Erkek	146	3,08	,655		
Vizyoner Düşünme	Kadın	134	3,41	,738	1,133	,258
	Erkek	146	3,30	,821		
Eylem Yönelimli Olma	Kadın	134	3,47	,616	3,332	,001*
	Erkek	146	3,19	,745		
Geleceği Resmetme	Kadın	134	3,60	,757	4,752	,000*
	Erkek	146	3,10	,994		
Değişime Açık Olma	Kadın	134	2,98	,827	,901	,368
	Erkek	146	2,88	,9607		
Vizyoner Liderlik Genel	Kadın	134	3,37	,532	3,073	,002*
	Erkek	146	3,14	,741		

*p<.05

Tablo 3’te cinsiyete göre öğretmenlerin algılarının motivasyon ölçeğinin “İç Motivasyon” ve “Dış Motivasyon” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir (p<.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algıları “İç Motivasyon” ve “Dış Motivasyon” faktörlerinde cinsiyet değişkeni açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin iç ve dış motivasyon algılarının erkeklere göre yüksek olması nedeni ile kadın öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 3’te cinsiyete göre öğretmenlerin algılarının motivasyonlarının anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir (p<.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algılarının cinsiyet açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin iç motivasyon algılarının erkeklere göre yüksek olması nedeni ile kadın öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 3’te cinsiyete göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin “Vizyoner Düşünme” faktöründe anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir (p>.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algılarının “Vizyoner Düşünme” faktöründe cinsiyet değişkeni açısından birbirine benzediğini gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 3’te cinsiyete göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin “Eylem Yönelimli Olma” faktöründe anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir (p<.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Eylem Yönelimli Olma” faktöründe cinsiyet açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin eylem yönelimli olma algılarının erkeklere göre yüksek olması nedeni ile kadın öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 3’te cinsiyete göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin “Geleceği Resmetme” faktöründe anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir (p<.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Geleceği Resmetme” faktöründe cinsiyet açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin geleceği resmetme algılarının erkeklere göre yüksek olması nedeni ile kadın öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 3’te cinsiyete göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin “Değişime Açık Olma” faktöründe anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir (p>.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Değişime Açık Olma” faktöründe cinsiyet açısından birbirine benzediği söylenebilir.

Tablo 3 incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarının anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir ($p < .05$). Bu bulguya göre vizyoner liderliğe ilişkin öğretmenlerin algıları cinsiyet açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algılarının erkeklere göre yüksek olması nedeni ile kadın öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi

Araştırmanın “vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için yapılan analizler sonucu erişilen bulgular şu şekildedir:

Tablo-4: Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Analizleri

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	ss	t	p
İç Motivasyon	Lisans	211	3,41	,514	6,977	,000*
	Lisansüstü	69	2,92	,472		
Dış Motivasyon	Lisans	211	3,18	,699	3,326	,001
	Lisansüstü	69	2,86	,660		
Motivasyon Genel	Lisans	211	3,28	,574	5,013	,000*
	Lisansüstü	69	2,89	,547		
Vizyoner Düşünme	Lisans	211	3,39	,787	1,354	,177
	Lisansüstü	69	3,25	,765		
Eylem Yönelimli Olma	Lisans	211	3,48	,657	7,149	,000*
	Lisansüstü	69	2,84	,597		
Geleceği Resmetme	Lisans	211	3,61	,782	10,155	,000*
	Lisansüstü	69	2,50	,807		
Değişime Açık Olma	Lisans	211	2,97	,919	1,206	,229
	Lisansüstü	69	2,82	,829		
Vizyoner Liderlik Genel	Lisans	211	3,37	,626	5,703	,000*
	Lisansüstü	69	2,88	,620		

* $p < .05$

Tablo 4'te öğrenim durumuna göre öğretmenlerin algılarının motivasyon ölçeğinin “İç Motivasyon” ve “Dış Motivasyon” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir ($p < .05$). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algıları “İç Motivasyon” ve “Dış Motivasyon” faktörlerinde öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin iç ve dış motivasyon algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 4 incelendiğinde öğrenim durumuna göre öğretmenlerin algılarının motivasyonlarının anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir ($p < .05$). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algılarının öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin iç motivasyon algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 4 incelendiğinde öğrenim durumuna göre öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin “Vizyoner Düşünme” faktöründe anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir ($p > .05$). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Vizyoner Düşünme” faktöründe öğrenim durumu açısından birbirine benzediği söylenebilir.

Tablo 4 incelendiğinde öğrenim durumuna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin “Eylem Yönelimli Olma” faktöründe anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir ($p < .05$). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Eylem Yönelimli Olma” faktöründe öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin eylem yönelimli olma algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 4 incelendiğinde öğrenim durumuna göre öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin “Geleceği Resmetme” faktöründe anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir ($p < .05$).

Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Geleceği Resmetme” faktöründe öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin geleceği resmetme algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 4 incelendiğinde öğrenim durumuna göre öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin “Değişime Açık Olma” faktöründe anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir ($p>.05$). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Değişime Açık Olma” faktöründe öğrenim durumu açısından birbirine benzediği söylenebilir.

Tablo 4 incelendiğinde öğrenim durumuna göre öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarının anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir ($p<.05$). Bu bulguya göre vizyoner liderliğe ilişkin öğretmenlerin algıları öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. Belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analizi

Araştırmanın “Öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için yapılan analizler sonucu erişilen bulgular şu şekildedir:

Tablo-5: Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analizleri

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark
İç Motivasyon	1. 1-5 yıl	64	3,24	,704	,724	,539	
	2. 6-10 yıl	79	3,26	,503			
	3. 11-15 yıl	71	3,36	,513			
	4. 16 yıl ve üzeri	66	3,31	,448			
	Toplam	280	3,29	,546			
Dış Motivasyon	1. 1-5 yıl	64	3,12	,844	,343	,794	
	2. 6-10 yıl	79	3,04	,633			
	3. 11-15 yıl	71	3,12	,768			
	4. 16 yıl ve üzeri	66	3,14	,548			
	Toplam	280	3,10	,702			
Motivasyon Genel	1. 1-5 yıl	64	3,17	,747	,401	,753	
	2. 6-10 yıl	79	3,13	,528			
	3. 11-15 yıl	71	3,23	,604			
	4. 16 yıl ve üzeri	66	3,22	,477			
	Toplam	280	3,19	,592			
Vizyoner Düşünme	1. 1-5 yıl	64	3,09	1,030	4,814	,003*	1-3 1-4
	2. 6-10 yıl	79	3,29	,587			
	3. 11-15 yıl	71	3,47	,813			
	4. 16 yıl ve üzeri	66	3,56	,590			
	Toplam	280	3,36	,783			
Eylem Yönelimli Olma	1. 1-5 yıl	64	3,46	,775	3,415	,018*	1-4 3-4
	2. 6-10 yıl	79	3,27	,661			
	3. 11-15 yıl	71	3,44	,685			
	4. 16 yıl ve üzeri	66	3,13	,638			
	Toplam	280	3,32	,698			
Geleceği Resmetme	1. 1-5 yıl	64	3,36	,962	1,068	,363	
	2. 6-10 yıl	79	3,21	,883			
	3. 11-15 yıl	71	3,47	1,041			
	4. 16 yıl ve üzeri	66	3,33	,774			
	Toplam	280	3,34	,921			
me A ç -	1. 1-5 yıl	64	2,87	1,096	1,078	,359	

	2. 6-10 yıl	79	2,85	,796		
	3. 11-15 yıl	71	3,09	1,033		
	4. 16 yıl ve üzeri	66	2,92	,595		
	Toplam	280	2,93	,899		
Vizyoner Liderlik Genel	1. 1-5 yıl	64	3,21	,820	1,415	,239
	2. 6-10 yıl	79	3,17	,557		
	3. 11-15 yıl	71	3,38	,731		
	4. 16 yıl ve üzeri	66	3,25	,485		
	Toplam	280	3,25	,659		

p<.05

Tablo 5'te mesleki kıdeme göre öğretmen algılarının motivasyon ölçeğinin "İç Motivasyon" ve "Dış Motivasyon" faktörlerinde anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir (p>.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algıları "İç Motivasyon" ve "Dış Motivasyon" faktörlerinde mesleki kıdem açısından birbirine benzediği söylenebilir.

Tablo 5 incelendiğinde mesleki kıdeme göre öğretmenlerin motivasyon algılarının anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir (p> ,05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algılarının mesleki kıdem açısından birbirine benzediği söylenebilir.

Tablo 5 incelendiğinde mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin "Vizyoner Düşünme" faktöründe anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir (p<.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları "Vizyoner Düşünme" faktöründe mesleki kıdem açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. "Vizyoner Düşünme" faktöründe belirlenen anlamlı farklılığın 1-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ile 11-15 yıl/16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler arasındadır.

Tablo 5 incelendiğinde mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin "Eylem Yönelimli Olma" faktöründe anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna erişilmiştir (p<.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları "Eylem Yönelimli Olma" faktöründe mesleki kıdem açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir. "Eylem Yönelimli Olma" faktöründe belirlenen anlamlı farklılığın da 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler ile 1-5 yıl/11-15 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler arasındadır.

Tablo 5 incelendiğinde mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin "Geleceği Resmetme" faktöründe anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir (p>.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları "Geleceği Resmetme" faktöründe mesleki kıdem açısından birbirine benzediği söylenebilir.

Tablo 5 incelendiğinde mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının vizyoner liderlik ölçeğinin "Değişime Açık Olma" faktöründe anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir (p>.05). Erişilen bulguya göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları "Değişime Açık Olma" faktöründe mesleki kıdem açısından birbirine benzediği söylenebilir.

Tablo 5 incelendiğinde mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarının anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir (p>.05). Bu bulguya göre vizyoner liderliğe ilişkin öğretmenlerin algıları mesleki kıdem açısından birbirine benzediği söylenebilir.

Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

Araştırmanın "Öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" olan alt problemi için yapılan analizler sonucu erişilen bulgular şu şekildedir:

Tablo-6: Öğretmenlerin Vizyoner Liderlik ve Motivasyona İlişkin Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizleri

		İç Motivasyon	Dış Motivasyon	Motivasyon Genel
Vizyoner Düşünme	r	,80**	,60**	,72**
	p	,00	,00	,00
Eylem Yönelimli Olma	r	,81**	,64**	,76**
	p	,00	,00	,00

Geleceği Resmetme	r	,73**	,73**	,788**
	p	,00	,00	,00
Değişime Açık Olma	r	,58**	,84**	,795**
	p	,00	,00	,00
Vizyoner Liderlik Genel	r	,91**	,86**	,94**
	p	,00	,00	,00

**<0,01

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyona ilişkin algılarına ilişkin korelasyon verileri yer almaktadır. Veriler analiz edildiğinde

- Motivasyon ölçeğinin “İç Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Vizyoner Düşünme” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,80$; $p=,00$),
- Motivasyon ölçeğinin “İç Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Eylem Yönelimli Olma” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,81$; $p=,00$),
- Motivasyon ölçeğinin “İç Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Geleceği Resmetme” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,73$; $p=,00$),
- Motivasyon ölçeğinin “İç Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Değişime Açık Olma” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi orta ($r=,58$; $p=,00$),
- Motivasyon ölçeğinin “İç Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,91$; $p=,00$),
- Motivasyon ölçeğinin “Dış Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Vizyoner Düşünme” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi orta ($r=,60$; $p=,00$),
- Motivasyon ölçeğinin “Dış Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Eylem Yönelimli Olma” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi orta ($r=,64$; $p=,00$),
- Motivasyon ölçeğinin “Dış Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Geleceği Resmetme” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,73$; $p=,00$),
- Motivasyon ölçeğinin “Dış Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Değişime Açık Olma” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,84$; $p=,00$),
- Motivasyon ölçeğinin “Dış Motivasyon” faktörü ile vizyoner liderlik arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,86$; $p=,00$),
- Motivasyon ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Vizyoner Düşünme” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,72$; $p=,00$),
- Motivasyon ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Eylem Yönelimli Olma” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,76$; $p=,00$),
- Motivasyon ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Geleceği Resmetme” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,78$; $p=,00$),
- Motivasyon ile vizyoner liderlik ölçeğinin “Değişime Açık Olma” faktörü arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,79$; $p=,00$),
- Motivasyon ile vizyoner liderlik arasında yönü pozitif düzeyi yüksek ($r=,94$; $p=,00$) ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırmada, okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ile ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bunun yanında araştırmada öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik davranışları ile motivasyonlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemekte amaçlanmıştır. Belirtilen amaçlar çerçevesinde yapılan analizlerle erişilen bulgulardan yola çıkılarak belirlenen araştırma sonuçları aşağıda anlatılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin motivasyona ilişkin algılarının “İç Motivasyon” faktöründe “Katılıyorum”, “Dış Motivasyon” faktöründe “Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca motivasyona ilişkin genel ortalamanın da “Katılıyorum” düzeyinde olduğu da araştırmada belirlenmiştir. Benzer şekilde Polat (2010), Aksel (2016) ve Kaçmaz (2020) da yapılan araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi öğretmenlerin motivasyon algılarının iyi durumda olduğunu belirlemişlerdir. İfade edilen araştırmaların sonuçlar ile yapılan araştırma sonuçlarının birbirini desteklediği söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algılarının “Vizyoner Düşünme” faktöründe “Katılıyorum”, “Eylem Yönelimli Olma” faktöründe “Katılıyorum”, “Geleceği Resmetme” faktöründe “Katılıyorum”, “Değişime Açık Olma” faktöründe “Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca vizyoner liderliğe ilişkin genel ortalamasının da “Katılıyorum” düzeyinde olduğu da araştırmada belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin algılarına göre, okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarını yönetim süreçlerinde sergiledikleri şeklinde değerlendirilebilir. Benzer şekilde Eranil (2014), Başaran (2016), Özdilek (2019) ve Kaçmaz (2020) da yapılan araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarını sergilediklerini belirlemişlerdir. İfade edilen araştırmaların sonuçları ile yapılan araştırma sonuçlarının birbirini desteklediği söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyete göre motivasyon algılarının “İç Motivasyon” ve “Dış Motivasyon” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algıları “İç Motivasyon” ve “Dış Motivasyon” faktörlerinde cinsiyet açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin iç ve dış motivasyonları üzerinde cinsiyetin etkili olduğu da ifade edilebilir. İç ve dış motivasyon faktörlerinde belirlenen anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin iç ve dış motivasyon algılarının erkeklere göre yüksek olması nedeni ile kadın öğretmenler lehine olarak ifade edilebilir. Benzer şekilde Çelik (2015), Ugar (2019), Aksel (2016), Emirbey (2017), Demir (2018), Yıldırım (2019) ve Kaçmaz (2020) da yapılan araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon algılarının anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. İfade edilen araştırmaların sonuçları ile yapılan araştırma sonuçlarının birbiri ile paralel olduğu söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyete göre motivasyon algılarının anlamlı farklılık gösterdiği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algıları cinsiyet açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin motivasyonları üzerinde cinsiyetin etkili olduğu da ifade edilebilir. Cinsiyet değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin motivasyon algılarının erkeklere göre yüksek olması nedeni ile kadın öğretmenler lehine olarak ifade edilebilir. Benzer şekilde Polat (2010) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ve belirlenen anlamlı farklılığın kadın öğretmenler lehine olduğunu belirlemiştir. İfade edilen araştırmanın sonuçları ile yapılan araştırma sonuçları birbirini desteklediği söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyete göre vizyoner liderlik algılarının “Vizyoner Düşünme” ve “Değişime Açık Olma” faktörlerinde anlamlı farklılık göstermediği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Vizyoner Düşünme” ve “Değişime Açık Olma” faktörlerinde cinsiyet açısından birbirine benzerlik gösterdiği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin vizyoner düşünceleri ve değişime açık olmaları üzerinde cinsiyetin etkili olmadığı da söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyete göre vizyoner liderlik algılarının “Eylem Yönelimli Olma” ve “Geleceği Resmetme” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Eylem Yönelimli Olma” ve “Geleceği Resmetme” faktörlerinde cinsiyet açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin eylem yönelimli ve geleceği resmetme algıları üzerinde cinsiyetin etkili olduğu da ifade edilebilir. Cinsiyet değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin eylem yönelimli olma ve geleceği resmetme algılarının erkeklere göre yüksek olması nedeni ile kadın öğretmenler lehine olarak ifade edilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyete göre vizyoner liderlik algılarının anlamlı farklılık gösterdiği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları cinsiyet açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin vizyoner liderlik algıları üzerinde cinsiyetin etkili olduğu da ifade edilebilir. Cinsiyet değişkenine göre tespit edilen anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarının erkeklere göre yüksek olması nedeni ile kadın öğretmenler lehine olarak ifade edilebilir. Benzer şekilde Koçman (2005), Kuyulu (2019) ve Kaçmaz (2020) da yapılan araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi cinsiyete göre öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. İfade edilen araştırmaların sonuçları ile yapılan araştırma sonuçlarının birbiri ile örtüştüğü söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumuna göre motivasyon algılarının anlamlı farklılık gösterdiği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algıları öğrenim

durumu açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin motivasyonları üzerinde öğrenim durumunun etkili olduğu da ifade edilebilir. Öğrenim durumuna göre belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin motivasyon algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine olarak ifade edilebilir. Benzer şekilde Polat (2010) ve Yıldırım (2019) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarında olduğu gibi öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ve belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğunu belirlemiştir. İfade edilen araştırmanın sonuçları ile yapılan araştırma sonuçları birbirini desteklediği söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumuna göre vizyoner liderlik algılarının “Vizyoner Düşünme” ve “Değişime Açık Olma” faktörlerinde anlamlı farklılık göstermediği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Vizyoner Düşünme” ve “Değişime Açık Olma” faktörlerinde öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik gösterdiği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin vizyoner düşünme ve değişime açık olma algıları üzerinde öğrenim durumunun etkili olmadığı da söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumuna göre vizyoner liderlik algılarının “Eylem Yönelimli Olma” ve “Geleceği Resmetme” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Eylem Yönelimli Olma” ve “Geleceği Resmetme” faktörlerinde öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin eylem yönelimli olma ve geleceği resmetme algıları üzerinde öğrenim durumunun etkili olduğu da ifade edilebilir. Ortalamalar bağlamında “Eylem Yönelimli Olma” ve “Geleceği Resmetme” faktörlerinde elde edilen bulgular değerlendirildiğinde lisans mezunu öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna erişilmektedir. Erişilen bu sonuç “Eylem Yönelimli Olma” ve “Geleceği Resmetme” faktörlerinde lisans mezunu öğretmenlerin lehine vizyoner liderlik algısının mevcut olduğu söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumuna göre vizyoner liderlik algılarının anlamlı farklılık gösterdiği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin vizyoner liderlik algıları üzerinde öğrenim durumunun etkili olduğu da ifade edilebilir. Ortalamalar bağlamında elde edilen bulgular değerlendirildiğinde lisans mezunu öğretmenlerin vizyoner liderlik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna erişilmektedir. Erişilen bu sonuç lisans mezunu öğretmenlerin lehine vizyoner liderlik algısının mevcut olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Koçman (2005) ve Kaçmaz (2020) da yapılan araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi öğrenim durumuna göre öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. İfade edilen araştırmaların sonuçları ile yapılan araştırma sonuçlarının birbiri ile örtüştüğü söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdeme göre motivasyon algılarının anlamlı farklılık göstermediği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin motivasyona ilişkin algıları mesleki kıdem açısından birbirine benzerlik gösterdiği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin motivasyonları üzerinde mesleki kıdemin etkili olmadığı da söylenebilir. Benzer şekilde Aksel (2016), Emirbey (2017) ve Yıldırım (2019) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarında olduğu gibi mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon algılarının anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. İfade edilen araştırmanın sonuçları ile yapılan araştırma sonuçları birbiri ile örtüştüğü söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdeme göre vizyoner liderlik algılarının “Vizyoner Düşünme” ve “Eylem Yönelimli Olma” faktörlerinde anlamlı farklılık gösterdiği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Vizyoner Düşünme” ve “Eylem Yönelimli Olma” faktörlerinde mesleki kıdem açısından birbirine benzerlik göstermediği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin vizyoner düşünme ve eylem yönelimli olma algıları üzerinde mesleki kıdemin etkili olduğu da ifade edilebilir. Araştırmada “Vizyoner Düşünme” faktöründe belirlenen anlamlı farklılığın da 1-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ile 11-15 yıl/16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler arasında, “Eylem Yönelimli Olma” faktöründe belirlenen anlamlı farklılığın ise 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler ile 1-5 yıl/11-15 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler arasında olduğu saptanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdeme göre vizyoner liderlik algılarının “Geleceği Resmetme” ve “Değişime Açık Olma” faktörlerinde anlamlı farklılık göstermediği neticesine erişilmiştir.

Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları “Geleceği Resmetme” ve “Değişime Açık Olma” faktörlerinde öğrenim durumu açısından birbirine benzerlik gösterdiği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin geleceği resmetme ve değişime açık olma algıları üzerinde mesleki kıdemın etkili olmadığı da söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdeme göre vizyoner liderlik algılarının anlamlı farklılık göstermediği neticesine erişilmiştir. Bu neticeye göre öğretmenlerin vizyoner liderliğe ilişkin algıları mesleki kıdem açısından birbirine benzerlik gösterdiği ifade edilebileceği gibi öğretmenlerin vizyoner liderlik algıları üzerinde mesleki kıdemın etkili olmadığı da söylenebilir. Benzer şekilde Özdilek (2019) tarafında yapılan araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. İfade edilen araştırmanın sonuçları ile yapılan araştırma sonuçlarının birbiri ile örtüştüğü söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin vizyoner liderlik ve motivasyon algıları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu neticesine erişilmiştir. Erişilen sonuç okul içerisinde okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin de motivasyonlarının yüksek düzeyde arttığı şeklinde açıklanabilir. Benzer durum motivasyon ve vizyoner liderliğin faktörleri için de söylenebilir. Araştırmada vizyoner liderliğin motivasyon ile olan anlamlı ilişkisi, vizyoner liderliğin öğretmenler üzerinde etkili olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Alanyazında vizyoner liderliğin öğretmenlerin motivasyonu ile ilişkisinin (Kuyulu, 2019; Ugar, 2019) yanında pozitif psikolojik sermayeleri Özdilek (2019), iş doyumları (Eranil, 2014), örgütsel bağlılıkları (Kuyulu, 2019) gibi çeşitli durumları ile anlamlı ilişkisi olduğuna ilişkin çalışmalar mevcuttur. Sonuç olarak vizyoner liderliğin öğretmenlerin motivasyonları ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir.

5. Kaynakça

- Acar, S. (2006). *İlköğretim okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerine ilişkin öğretmen görüşleri (Elazığ İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Aksel, N. (2016). *Ortaokul müdürlerinin dönüştürücü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki (Samsun İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Ayık, A., Akdemir, Ö. A. ve Seçer, İ. (2015). Öğretme motivasyonu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Current Research in Education*, 1(1), 33-45.
- Babil, F. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Başaran, M. E. (2016). *Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliliklerine ilişkin müdür ve öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bulut, Y. B. ve Uygun, S. (2010). Etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi: Hatay'daki kamu kurumları üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-47.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2020). *Sosyal bilimler için istatistik* (24.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çayırbaş, F. ve Özpolat A (2013). *Özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu, iş performans düzeyleri ve bir uygulama*. 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, Gaziantep.
- Çelik, E. (2015). *Öğretmenlerin motivasyonları ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, V. (1997). Eğitim yönetiminde vizyoner liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 465-474.
- Çetindere, E. D. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ceviz, H. (2018). *Toplumdaki öğretmenlik mesleğine ilişkin algı ile öğretmenin mesleki motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Çiftçi, M. (2019). *Tarsus ilçesi ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi, Mersin.
- Çınar, F., & Kaban, A. (2012). Conflict management and visionary leadership: an application in hospital organizations. *8th International Strategic Management Conference. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 197-206.
- Çoban, Ö. (2019). *Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin mesleki gelişime yönelik görüşleri bakımından değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Çökerdenoğlu, H. (2019). *Öğretmenlerin kuşak bağlamında değişen motivasyon araçları: X ve Y kuşağı öğretmenleri aynı araçlarla mı motive olur?*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

- Demir, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumuna üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, M. (2015). *Maarif müfettişlerinin sınıf öğretmenlerine mesleki rehberlik yapma düzeyleri ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Demir, S. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi*. (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Deniz, Ü. ve Erdener, M. A. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. Tüfekçi, Ö. K. (Ed.). *Sosyal bilimlerde stratejik araştırmalar* içinde (29-41). Saarbrücken: Lambert Academic Publishing
- Emirbey, A. R. (2017). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki (Denizli ili çivril ilçe örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumuna düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme*. (Doktora tezi). Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Girgin-Çatalkaya, K. (2019). *Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin incelenmesi: Büro yönetimi öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Göçer, V. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin eğitimde ölçme ve değerlendirme dersine yönelik tutumlarının analizi. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(8), 212-228.
- Gül, R. (2019). *Vizyoner liderlik davranışlarının algılanan kurum kimliği üzerine etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- İşcan, Ö. F. ve Tanrıbil, S. (2016). Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve adalet algılarına etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 1021-1032.
- Kaçmaz, S. (2020). *Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Kalyoncu, K. (2008). *İlköğretim okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olma yeterlilikleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064.
- Koçman, E. A. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve okul kültürü*. (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kuyulu, İ. (2019). *Spor liselerinde görev yapan yöneticilerin vizyoner liderliklerinin öğretmenlerin motivasyonuna ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin incelenmesi*. (Doktora tezi), Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(3), 162-169.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- Özdilek, K. (2019). *Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Öztürk, E. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki (Edirne ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Şentürk, Y. (2019). *Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların motivasyonuna etkilerine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Tekin, Y. (2007). *Modern bir liderlik yaklaşımı vizyoner liderlik: Antalya'da faaliyette bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Tekin, Y. ve Ehtiyar, R. (2011). Başarının temel aktörleri: vizyoner liderler. *Journal of Yaşar University*, 24(6), 4007-4023.
- Ugar, Y. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yeyrek, M. (2018). *Geleneksel yönetim ve vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların performansına etkilerine yönelik bir araştırma*. (Doktora Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, H. (2019). *Şanlıurfa'daki ilköğretim okullarının yöneticilerinin liderlik tipleri ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Yurdugül, H. (2005). *Ölçme kuramı ve güvenilirlik katsayıları*. <http://yunus.hacettepe.edu.tr>. 11.11.2022.