



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM/ ANASANAT DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DE LİSANSÜSTÜ TEZLERDE VİZYONER  
LİDERLİK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ: BİR  
LİTERATÜR TARAMASI**

**YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**FUAT ORHAN**

**200512020**

**Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Şebnem YAZICI**

**İSTANBUL, 2022**



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM/ ANASANAT DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DE LİSANSÜSTÜ TEZLERDE VİZYONER  
LİDERLİK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ: BİR  
LİTERATÜR TARAMASI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**FUAT ORHAN**

**200512020**

**Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Şebnem YAZICI**

# **TÜRKİYE'DE LİSANSÜSTÜ TEZLERDE VİZYONER LİDERLİK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ: BİR LİTERATÜR TARAMASI**

**Fuat ORHAN**

## **ÖZET**

İnsan sosyal bir varlıktır ve birlikte yaşama güdüsüyle organize olmuştur. Birlikte yaşam insanların belirli kurallar ve kriterler doğrultusunda örgütler oluşturmasını gerekli kılmıştır. Her örgüt amaçlarına ulaşmak ve devamlılığı sağlamak için liderlere ihtiyaç duymuştur. Bazı liderler örgütlerin gelişimine ve amaçlarına ulaşmada büyük katkı sağlarken bazıları başarısız olmuşlardır. Başarısızlığın liderden kaynaklandığı durumlarda liderler değişmekte iken, liderlik yaklaşımından kaynaklı durumlarda da yeni liderlik anlayışına geçilmiştir. Bu çalışmada ülkemizde vizyoner liderlik üzerine hazırlanan lisansüstü tezlerin tematik analizi ve metodolojik incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nitel yöntem kullanılarak doküman analizi yapılan bir durum çalışmasıdır. Çalışmada 2021 Temmuz tarihine kadar ülkemizde yayımlanan vizyoner liderlik konulu tezler üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Ulaşılan 25 tez üzerinde çalışma yürütülmüştür. Araştırma bulguları; araştırmaların hangi yöntemle, hangi örneklem grubu seçilerek yapıldığı, araştırmada seçilen modellerin neler olduğu, tezlerin kamu ve özel üniversitelere dağılımı, şehirlere ve enstitülere göre dağılımı, tercih edilen analiz türü ve veri toplama araçlarına göre nasıl bir dağılım gösterdiği ayrıca vizyoner liderlik davranışına sahip liderlerin tezlerde vurgulanan özelliklerinin neler olduğu ortaya konmuştur. Sonuç olarak, yapılan tez çalışmalarının neredeyse tamamına yakınının nicel yöntem kullanılarak hazırlandığı, örneklem seçiminde çoğunlukla kamu kurumlarının ve okullarda görev yapan öğretmenlerin tercih edildiği bulgularına ulaşılmıştır. Bu alanda araştırma yapacak olanların nitel yöntemleri tercih etmeleri ve yöneticilerden oluşan örneklem gruplarını seçmeleri daha faydalı olabilir.

**Anahtar Kelimeler: Vizyoner Liderlik, Vizyon, Liderlik.**

## **İÇİDEKİLER**

<b>ÖZET</b> .....	V
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	VII
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	VII
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	3
<b>1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	3
1.1. VİZYONER LİDER.....	3
<b>1.1.1. Vizyoner Liderin Tanımı</b> .....	3
<b>1.1.2. Liderin Vizyon Oluşturma Süreci</b> .....	4
<b>1.1.3. Liderin Vizyon Paylaşma Süreci</b> .....	5
1.2 VİZYONER LİDERLİĞİN ÖZELLİKLERİ VE FARKLARI .....	6
1.3. VİZYONER LİDERLİK ROLÜ.....	9
<b>1.3.1 Yolu Görmek</b> .....	9
<b>1.3.2. Yolda Yürümek</b> .....	9
<b>1.3.3 Yol Olmak</b> .....	10
1.4. VİZYONER LİDERLİĞİN EĞİTİM KURUMLARINA YANSIMASI.	10
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	13
<b>2. YÖNTEM</b> .....	13
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ .....	13
2.2. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU.....	14
2.3. VERİLERİN TOPLAMASI VE ANALİZİ .....	17

<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>19</b>
<b>3. BULGULAR .....</b>	<b>19</b>
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>26</b>
<b>4. SONUÇ VE TARTIŞMA .....</b>	<b>26</b>
<b>5. ÖNERİLER.....</b>	<b>28</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>29</b>

### **TABLO LİSTESİ**

	<b><u>Sayfa</u></b>
<b>Tablo 1.1.</b> Vizyoner Liderliğin Ortaya Çıkış Süreci .....	<b>6</b>
<b>Tablo 1.2.</b> Vizyoner Lider İle Vizyoner Olmayan Liderin Özelliklerinin Karşılaştırılması.....	<b>8</b>
<b>Tablo 2.1</b> Lisansüstü Tezlerin Listesi .....	<b>15</b>
<b>Tablo 3.1.</b> Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerin Yöntem Ve Örneklem Dağılımı ..	<b>19</b>
<b>Tablo 3.2.</b> Vizyoner Lider Konulu Tezlerin Araştırma Modellerine Göre Dağılımı	<b>19</b>
<b>Tablo 3.3.</b> Vizyoner Liderlik Kamu ve Özel Üniversitelere Ait Tezlerinin Dağılımı.....	<b>20</b>
<b>Tablo 3.4.</b> Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerin Şehirlere Dağılımı.....	<b>20</b>
<b>Tablo 3.5.</b> Vizyoner Liderlik Konulu Lisansüstü Tezlerin Enstitülere Dağılımı ...	<b>21</b>
<b>Tablo 3.6.</b> Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerde Seçilen Örneklem Grupları.....	<b>21</b>
<b>Tablo 3.7.</b> Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerin Analiz Türüne Göre Dağılımı ....	<b>21</b>
<b>Tablo 3.8.</b> Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerin Veri Toplama Araçları.....	<b>23</b>
<b>Tablo 3.9.</b> Vizyoner Liderlik Davranışına Sahip Liderlerin Tezlerde Vurgulanan Özellikleri Tematik Gösterimi .....	<b>23</b>

### **ŞEKİL LİSTESİ**

	<b><u>Sayfa</u></b>
<b>Şekil 1.1.</b> Vizyonun Eyleme Yansıma Süreci .....	<b>12</b>

## GİRİŞ

Her gün yeni bilgilerin ortaya çıktığı değişen ve gelişen bir dünyada yaşıyoruz. Yeni değişimlere ve gelişmelere baktığımız zaman: İlerlemenin temeli, mevcut bilgilerin üzerine yapılan eklemeler ya da farklı alanlardaki bilgilerin sentez edilmesiyle yeni bilgiler elde edilmesidir. Yeni bilgi ve buluşlara ulaşma sistematik çalışmayı gerektirir. Günümüzde sistematik araştırmaları çoğunlukla üniversiteler yapmakta. Üniversiteler bireylere araştırma yapma becerisini kazandırmada tez yazımlarını kullanır. Tezi bir konu üzerinde bilimsel yöntemlerle, konu ile ilgili ön bilgiler ışığında ve mevcut bilgilerle mantıksal çelişkiler içermeyen bir iddia, bir fikir olarak tanımlayabiliriz.

Dünyada ve Türkiye’de de geçmişten günümüze gerek kamu sektöründe gerek özel sektörde veya ülke yönetiminde liderlik anlayışı büyük değişimlere uğramıştır. Liderliğin doğuştan geldiğini ileri süren “Özellikler Yaklaşımı” 1940’lara kadar benimsenmiştir. Liderliği davranış biçimi olarak yorumlayan “Davranışçı Yaklaşım” 1960’ lı yıllara kadar etkili olmuştur. Liderliğin etkili olmasını durumlara göre açıklayan “Durumsalcı Yaklaşım” 1980’li yıllara kadar etkili olmuştur. 1980’li yıllardan sonra ise Çağdaş liderlik anlayışı ortaya çıkmış ve günümüzde kullanılmaya devam etmektedir. Türkiye’de 1990’lı yıllardan itibaren “Vizyoner Liderlik” konusuna ülkemizde de büyük önem verilmiştir. 2000’li yıllardan itibaren Türkiye’de özellikle kamu yönetiminde vatandaş merkezli bir yönetim anlayışı, bilimde, teknolojiye, bilişim sektöründe ve toplumsal yaşamda meydana gelen değişimler “Vizyoner Liderlik” anlayışını öne çıkardığı görülmektedir.

Vizyoner liderlik davranışı çalışanlara bir amaç vermesi açısından, iş motivasyonunu da artıran bir etken diyebiliriz. Son dönemlerdeulusal ve uluslararası alanda vizyoner liderin yapabileceklerine olan ilgi artmış ve sıklıkla irdelenmeye çalışılmıştır (Goves, 2006; Çelik, 1997). Vizyoner liderlik, Türkiye’de yürütülen lisansüstü tezlerde de çokça fazla ele alınmış ancak bütünsel bir inceleme yapılmamıştır. Buarştırmayla birlikteTürkiye’devizyoner liderlik davranışlarıüzerine lisansüstü tezlerin nasıl ele alındığını belirlenirken konuyla ilgili

daha geniş bir bakış açısı kazandırmayı sağlayacaktır. Bu yönüyle araştırma alan yazında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ulusal tez merkezinde yüklenen “Vizyoner Lider” konulu lisansüstü tezlerin tematik analizi ve metodolojik incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda “Vizyoner Lider” konulu lisansüstü tezlerin aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Vizyonerliderlik konulu lisansüstü tezlerin:Yöntem ve örneklem grubuna,araştırmaların modellerine, tezlerin dağılımına, şehirlere, enstitülere,analiz türüne, veri toplama araçlarına göre dağılımları ve vizyoner liderlik davranışına sahip liderlerin tezlerde vurgulanan özellikleri nasıl bir dağılım göstermiştir.
2. Vizyoner Liderlik konulu lisansüstü tezler tematik açıdan nasıl bir dağılım göstermektedir?

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. VİZYONER LİDER

#### 1.1.1. Vizyoner Liderin Tanımı

Vizyoner liderlik çalışmaları incelediğinde, çalışmaların 1990'lı yıllardan itibaren yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durumun temel nedeni 1990'lı yıllardan kendini hissettiren gelecek endişesi ve gelecekte olacaklara yönelik duyulan belirsizlikler olduğu görülmektedir. Örgütlerin geleceği görme isteği, vizyoner liderlik anlayışı üzerine yoğunlaşılmasını sağlamıştır (Çelik, 2000; s.165). Vizyoner liderlik; Liderin örgütü motive edecek, onları harekete geçirecek, hedefe inandıracak şekilde gerçekçi ve güvenilir, ileriye dönük fikirlerin ortaya atılması, bu fikirlerin takip edilmesiyle ortaya çıkan liderlik becerisidir. Doğru yöntemlerle seçilen vizyon, çalışanların hem performansını hem de motivasyonunu artırır.

Vizyoner bir liderin tek görevi vizyon belirlemek olarak görülmemeli, aynı zamanda lider vizyonunu katılımcı bir yapıda belirleyip onu izleyenlere vizyonunu izah etmeli, inandırmalıdır. Lideri izleyenler vizyona ulaşmada izlenecek yolu, aşamaları iyi kavramalı, öncelikli adımlar açık net bir şekilde hem sözlü hem de yazılı olarak açıklanmalıdır. Vizyoner lider, ortaya koyduğu vizyon doğrultusunda hareket ederek onu izleyenleri de motive edici ve örnek davranışlar sergilemelidir (Robbins, 2000, s.144-145). Liderin ortaya koymuş olduğu vizyon, tüm örgüt üyelerince paylaşılması halinde güçlü bir motivasyon oluşturarak örgütü başarıya taşır (Dinçer, 1998, s.27).

Vizyoner bir lider alışılmış uygulamaların ve klişelerin ötesinde fikirler üretir, izleyenlerine yeni bakış açıları kazandırır (Ertuğrul, 2002, s.40). Vizyoner liderler, geleceğin tasarımı üzerine farklı bir bakış açısı getirerek, bu günün koşullarının gelecekte nasıl evrileceğini görerek örgütün çıkarlarının bu yönde evrilmesini sağlamaya odaklanırlar. Vizyon; kendimizi nasıl bir gelecekte görmek istiyoruz, ulaşmak istediğimiz yer neresi, daha iyi bir gelecek için ne yapmalıyım gibi sorulara cevap verebilmedir. Bu cevaplar ışığında lider örgütünde bir heyecan yaratarak, vizyonunu örgüte benimsetmelidir. Vizyon örgütü bir arada tutan, üyelerin üzerinde



uzlaştığı bir sözleşme gibi olmalıdır (Bennis, 1996, s. 60).Yöneticilik insanları çalıştırma üzerine kurulan bir güç iken; vizyoner liderlik ise liderin bir amaç doğrultusunda örgütü harekete geçirmesi, örgütün gelişimden daha çok dönüşümüne odaklanan amaçları doğrultusunda hareket etmeyi gerektirir. Vizyoner lider risk almayı sever, en iyisini hayal eder küçük başarılar veya küçük hedefler ona göre değildir (Brenkelmann, 1995, s. 26-27). Çevrenin ve zorlu rekabet koşullarının günümüzde küreselleşmeyle birleşmesi sonucunda işletmelerde devrimsel dönüşümlere ihtiyaç duyulmaktadır. Teknolojide yaşanan hızlı değişimler, yeni pazarlar ve değişen pazarların getirdiği rekabet, değişen demografik yapının işgücüne geçmiş zamanlara oranla daha fazla ve farklı yönlerden yansımaları lidere yönelik beklentileri farklılaştırıp, yükseltmektedir. Tüm dikkatlerin lidere odaklandığı günümüz toplumunda lidere bakış açısı;vizyon sunabilen, geleceğe şekil verme yeteneği olan, değişimin baş aktörü olabilen ve bunları yaparken içselleştirerek vizyonunu kurumsallaştırabilen kişiler olarak görülmektedir(Tekin &İhtiyar, 2011, s.4009).

### **1.1.2. Liderin Vizyon Oluşturma Süreci**

Vizyon, var olan paradigmaların eksik kaldığı, sorunları çözemediği, yeni doğan ihtiyaçların karşılanamadığı zamanlarda ortaya çıkmaya başlamaktadır. Vizyon oluşturma örgütlerde bir ihtiyaç olduğu gibi insanlarda da ihtiyaç olabilir. Vizyon oluşturma basamakları sırası ile vizyon oluşturma, vizyonu iletme, izleyenlerin çabalarına semboller kullanarak yoğunlaşma ve belirlenen davranışlar için model olma ve oluşturma sürecidir (Erçetin,2000, s.59). Liderin vizyon oluşturmada mevcut gerçekliği iyi tanımlayıp analiz etmesi gerekir. Geçmişten gelen klişe olmuş kalıpları değil; zamanın sorunlarını yeni gerçeklik algısıyla ele alması gerekir. Yeni yollar, yeni fikirler ve yeni bakış açılarıyla sorunlara eğilmek gerekir(Özden, 2002).

Vizyon ihtiyaç göstergeleri şu şekilde sıralanmıştır (Akdemir & Yılmaz, 2005, s. 59):

- İzleyenlerin(çalışanların) mevcut durumdan, görülen gelecekte memnun olmamaları; geleceğin onlara ümit ve heyecan vermemesi,

- Ortak amaçta ortak fikirlere ulaşılamaması,
- Çalışma ortamında ve ikili ilişkilerde örgüt içerisinde güven ortamının sağlanamamış olması,
- Çalışanların örgüte olan duygusal bağının kopması, aidiyet duygusunun azalması, örgüte bağın sadece maddi boyuta inmesi,
- Örgüt içerisinde çalışanların inisiyatif almaktan kaçınması, risk almada isteksizlik, yeniliklere ve değişimlere ön yargılı yaklaşım ile değişimi kabullenmeme sorunu,
- Organize olabilme ve ortak hareket etme davranışının yetersiz olması,
- Çalışanların lidere veya yöneticilere güven duymaması, dedikodu gibi örgüt içinde istenmeyen davranışların yaygınlaşması,

### **1.1.3. Liderin Vizyon Paylaşma Süreci**

Vizyon paylaşmadaki genel amaç, liderin geleceğin koşullarını öngörerek üst düzey idari süreçleri oluşturabilmektir. Lider yaratıcı fikirlerini etkin bir iletişim ağı kurarak paylaşabilir. İletişimde yaşanan sorunlar vizyon paylaşımı önündeki en önemli engellerden biridir(Çetin, 2009, s.95). Vizyonun başarıya ulaşmasındaki temel etken vizyonun paylaşımından geçer. Vizyonun etkili olması izleyenlerin vizyonu doğru anlaması esasına bağlıdır. Vizyon doğru anlaşıldıktan sonra, örgütün tamamına yansiyarak hayat bulur. Lider iletişim ve koordinasyon gücünü kullanarak vizyonunu doğru anlaşılacak, örgütün motivasyonunu artıracak şekilde örgüte yaydığında başarıya ulaşabilir(Yalçın, 2002, s.61)

Vizyonun paylaşımının etkili olabilmesi için vizyonun sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralanmıştır (Argüden, 2004, s.91):

- Vizyon herkes tarafından anlaşılabilir basitlikte, sade ve anlaşılabilir olmalı.
- Vizyon zihinde imge bırakacak, hatırlamayı kolaylaştıracak ipuçlarına sahip olmalı.
- Vizyon çok yönlü olmalı, her türlü araçla paylaşımına elverişli olmalı.
- Çok uzun cümleler içermemeli, gerekli zaman aralıklarında tekrar yapılarak, hatırlamayı kolaylaştırıcı olmalı.

- Vizyon paylaşımının etkililiğini sağlayacak ve vizyonu geliştirecek geri bildirimlerin alınması, yani çift taraflı iletişimi sağlaması.

## 1.2 VİZYONER LİDERLİĞİN ÖZELLİKLERİ VE FARKLARI

Liderlik insanlık tarihinin başlangıcından itibaren var olan bir kavramdır. Ancak bu kavramın sistematik olarak bilimsel incelemeleri daha çok sanayi devriminden sonra gerçekleşmiştir. Bu araştırmalarda var olan liderlik yaklaşımlarının dışında yeni liderlik yaklaşımları da ortaya çıkmıştır. Vizyoner liderlik de son dönemlerde ortaya çıkan yaklaşımlar arasında sayılabilir. Bu yaklaşımda lider öngörülerini doğrultusunda bireysel inisiyatif alabilen, insani yönü baskın, gerçekçilik temelinde değişen çevre ve dünya koşullarını göz önünde bulundurarak hizmet vermek esastır. Etkin ve etkili yönetim için vizyoner liderliğin gerekliliği her geçen gün daha belirgin bir hal almaktadır. 20. Yüzyılın başındaki yönetim anlayışıyla şimdiki yönetim anlayışı aynı değildir (Bulut&Uygun, 2010, s.29-47).

Geçmişten günümüze vizyoner liderliğin ortaya çıkış süreci Tablo 1.1’de özetlenmiştir.

**Tablo 1.1. Vizyoner Liderliğin Ortaya Çıkış Süreci**

<b>Özellikler Yaklaşımı</b>	1940 ‘lı yıllara kadar	İlk ortaya çıkan liderlik kuramıdır. O dönemin askeri ve bürokratik özellikleri üzerinde durularak ortaya çıkmıştır. “Lider olunmaz, lider doğulur” felsefesine dayanır.
<b>Davranışçı Yaklaşım</b>	1940-1960 arası	Liderlik davranışları üzerine odaklanmıştır. Liderliğin Öğrenilebilir olduğu görüşü hakimdir. Kişiden kişiye değişen davranışların yönetimdeki etkisi üzerinde durmuştur. Odak noktasında başarılı liderler vardır.
		Bu model herkes tarafından kabul edilen genel bir liderlik

<b>Durumsalçı Yaklaşım</b>	1960-1980 arası	olamayacağını savunur. Duruma göre değişen ve içerisinde bulunan koşulların liderliği şekillendirdiğine inanan bir yaklaşımdır.
<b>Yeni ya da Vizyoner Lider Yaklaşımı</b>	1980'den itibaren	Liderliğin tesadüflerle ortaya çıkmadığını, vizyon sahibi olmanın, vizyonu paylaşmanın ve vizyonu hayata geçirebilmek için plan yapmanın gerekliliği üzerinde durmuştur.

**Kaynak:** Babil, 2009, s.7-10 yararlanılmıştır

Vizyoner liderlikte olaylara ve durumlara farklı bir göz ile daha farklı bakabilme, analiz ve sentez yapabilme kabiliyeti olmak zorundadır. Vizyoner bir lider olabilmek için, liderin bulunduğu zamana hakim olması(bilgi, teknoloji, günlük yaşam, politika, sosyal çevre, ekonomi) gerekir. Hâkim olduğu bilgilerle de geleceği inşa edecek öngörüye sahip olmalıdır. Vizyoner liderler, vizyonunu kendisine tabi olanlara benimsetmesi ve vizyonunu kurumsallaştırması gerekmektedir. Vizyonun kurumsallaşması liderin fikirlerinin onu izleyenlerce onay görmesi ve içselleştirilmesiyle ancak mümkün olabilir. Vizyonumuz “.....” budur herkes kabul edecek şekilde bir yaklaşım olamaz. Zorlama ve baskı vizyoner liderliğin doğasına aykırıdır. Vizyon geleceğe yönelik hazırlanır. Geleceği inşa edecek olan vizyongeçmişin kırıntılarını içerisinde barındırmaz. Vizyon ile geçmişi anlayıp yorumlayamayız(Çelik, 1997, s.164).

Vizyoner liderler risk almaktan çekinmezler, daha önce denenmemiş, başkalarının yapmaktan sakındığı şeyleri, çekinmeden yaparlar(Doğan, 2007, 166).Vizyoner liderlerin iletişim yetenekleri gelişmiştir. Başkalarını dinlemekten, anlamaya çalışmaktan hoşlanırlar. Örgütü vizyonuna dahil ederek katılımcı kararlar alırlar. Liderine ve vizyonuna inanan örgütlerin motivasyonu yüksektir. Bu aşamadan sonra lidere, örgütünü ateşleyerek hedefe yöneltmek kalır (Çelik, 2000,s.197).Viryoner liderler örgüte hakimdir: Örgütün eksiklerini, ihtiyaçlarını bilir; işlerin hangi yollarla nasıl yapılacağını bilir, örgütünü organize eder. Lider seçtiği gerçekçi, ulaşılabilir, güvenilir ve çekici bir gelecek vizyonuyla hedefe örgütünün

büyük bir çoğunluğunu yönlendirir. Vizyoner liderlikte amaç hem mevcut problemlere çözüm üretebilme hem de mevcut durumun çok daha iyisini elde etme çabasını taşır(Koçman, 2005: s.8akt: Tanrıbil, 2015). Vizyoner lider örgütünde bir fark yaratmalı. Örgüte yeni dahil olan bir kişi lideri ve vizyonunu hissetmeli. Vizyoner lideri diğer liderlerden ayıran veya öne çıkaran özellikleri Tablo 2’gösterilmiştir.

**Tablo 1.2.**Vizyoner Lider İle Vizyoner Olmayan Liderin Özelliklerinin Karşılaştırılması

Vizyoner Olan Lider	Vizyoner Olmayan Lider
Önemli görevlerini öncelikli listesi vardır.	Görev, İş, program yoğundur.
Risk almaktan çekinmez	Temel önceliği güvenlidir.
Duygular üzerinde etkili olarak çalışanlarını motive eder.	İlişki ve diyaloglarında resmi olmayı, entelektüel dil kullanmayı tercih eder.
Gelecek tasarımları(hedef-sonuç) üzerinden sohbet havasında felsefi tarzda bahseder.	Günöbirlik yaşanacak problemler, alınacak kararlar üzerinde sunum şeklinde konuşur.
Eylemin içinde, eylem merkezlidir.	Rehber olma, yönlendirici planlar üzerinden yol gösterme odaklıdır.
Her düzeyde ve kademedeki çalışanıyla iletişimi vardır.	Yakın çalışma ekibiyle bile resmiyet dışına çıkmaz.
Çalışma ve işin yapılış sürecini önemser, ortak fikirlerden faydalanır.	Süreç önemli değildir, sonuç odaklı bir yaklaşım vardır.
İç denetim sağlayarak etkiyle yönetim esastır.	Yetkinin hakim olduğu; direktif, itaat etme, izleme davranışları hakimdir.
Zamanını kişisel gelişim, fayda sağlama, iyi, doğru şeyler yapmaya ayırır.	Zamanı daha çok politik hamleler, evrak işleri ve prosedürler üzerinde yoğunlaştırır.
Enerji yaratır, tetikler.	Sakin, dingin ve dengelidir.
Etkili dinleme becerisi yüksektir.	Etkili konuşma yapar.
Problem çözmek için en uygun yöntemi arar ve uygular.	Resmi kurullar üzerinden problemleri çözmeye çalışır.
Örnek olacak ya da model olacak mali özerk bir yapı kurar.	Örgütteki mali kontrol dışarıya kapalıdır. Şeffaf değildir.

Kaynak: Endeman, 1990, s. 32-33; akt: Babil 2009, s. 15yararlanılmıştır.

### 1.3. VİZYONER LİDERLİK ROLÜ

Vizyoner liderlik rolleri açısından tezler incelendiğinde yolu görmek, yolda yürümek ve yol olmak üzere üç boyutta incelendiği görülmektedir. Aşağıda bu üç boyut açıklanmaya çalışılacaktır.

#### 1.3.1 Yolu Görmek

Vizyon doğrultusunda liderin öncelikli olarak yapması gereken ilk iş yolu belirlemek olmalıdır. Yol: Vizyonun gelecekte yansımış olan görüntüsüdür. Lider en ideal yolu belirler ve hedefine ulaşmak için tüm yeteneklerini kullanır. Yolu görmek liderin bu günün koşullarından hareket ederek ve sezgilerini etkin bir şekilde kullanarak ortaya koyduğu hedeftir. Vizyoner lider gelecekteki belirsizlikleri öngörüsü ve sezgileriyle netleştirerek açığa kavuşturur. Örgütler belirledikleri vizyona liderlerinin yol göstericiliğinde ulaşır(Doğan, 2007, s.166). Lider; kültürel, güncel, duygusal ve entelektüel açıdan kendini geliştirmesi ve örgütüne bunu yansıtması gerekmektedir. Örgütü geleceğe geleceğe taşımak için lider, izleyenlerinin duygusal yönüne de etkili bir şekilde hitap etmek zorundadır. Lider yolu görme adımında zihinsel aktivitesini çok zorlamalı ve tasarım kabiliyetini öne çıkarmalıdır. Liderin geleceği şekillendirmesi, ancak potansiyelini etkin kullanmasıyla olur(Çelik, 1997, s. 472). Lider tasarladığı vizyonu örgütle paylaşarak yol alır. Örgüte bir dinamizm ve heyecan katma rolü vizyoner liderin esas görevleri arasında yer alır. Liderin vizyonu örgüte yeni bir nefes, yeni bir heyecan ve coşku katmalı ancak bu şekilde örgütü anlamlı bir topluluk haline getirebilir. Yolu görmek aynı zamanda geleceğe kurulmuş bir köprü niteliğindedir. Örgütler arasında vizyona doğru anlamlı bağlar kurmak geleceğin resmini ortaya koymada en önemli adımlardan birini oluşturmaktadır(Erciş, 2002, s.460).

#### 1.3.2. Yolda Yürümek

Vizyoner bir lidere başarıyı getirmek için sadece yolu görmesi yeterli gelmeyecektir. Bizzat liderin kendini izleyenlere ışık tutacak şekilde yolda yürütmesi gerekmektedir. Liderin vizyoner olması için yolda yürümeyi de başarması gerekmektedir. Vizyoner liderler için yolda yürümek bir kararlılık ve azmin göstergesidir. Liderler ancak gördükleri yolda yürüdüklerinde başarılı olabilirler,

onun içindir ki liderler gördüğü yolda yürümeyi tercih ederler. Liderler vizyonlarına ulaşabilmek için bir hedef belirlerler ve bu hedef doğrultusunda ilerlerler, ancak bazen yürüdükleri yoldan ayrılırlar ve hedeflerine ulaşmaları mümkün olmaz. Vizyonu gerçekleştirmek her durumda ve her zaman kolay olmayabilir. Lisede bir öğrencinin mekatronik mühendisliğini okuma isteği bir vizyondur. Bu öğrenci vaktinin büyük bir bölümünü masa tenisine ve bilgisayar oyunlarına ayırıyorsa yoldan uzaklaşmış demektir. Bu durum öğrencinin gördüğü yol ile yürüdüğü yolun farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Vizyonlarıyla yürüdüğü yolda başarısızlığa uğrayan liderlerin yanında büyük başarılar kazanmış liderler de bulunmaktadır(Çelik, 1997, s. 472-473).

### **1.3.3 Yol Olmak**

Vizyoner liderler kendisini izleyenlere yeni ufuklar, yeni yollar açmaları gerekmektedir. Yol olmak, vizyoner liderin üçüncü ve önemli rollerinden birisidir. Yol olmak aynı zamanda yol açmak anlamında da kullanılır, lideriz izleyenler, onun açtığı yolda yürümeye çalışırlar. Yol olmak bir lider için adanmışlık gerektirir, kendisini vizyonu ve izleyenleri uğruna feda etmeyi içerir. Lider bazen vizyonu uğruna ömrünün büyük bir bölümünü harcar. Yaptığı fedakarlığın boşa gitmemesi vizyonunun gerçekleşmesi için sezgilerini, hislerini ve iç güdülerini kullanarak en doğru ve güvenilir bir yol bulmaya çalışır. Liderin bulduğu bu yolda, izleyenler endişe etmeden yürüyebilirler.

Bazı durumlarda liderin belirlediği vizyon bir süre sonra önemini yitirebilir ve ya yeni vizyonlar belirlenebilir. Bu durumda lider yeni yollar bulup, izleyenleri bu yollarla hedefine yada sezgileriyle oluşturduğu yeni hedeflere ulaştırabilir. Vizyon doğrultusunda izlenen yollar zaman içerisinde değişiklik gösterebilir. Önemli olan liderin doğru yolları bulup, izleyenlerini vizyonuna ulaştırmasıdır (Çelik, 1997, s.473)

## **1.4. VİZYONER LİDERLİĞİN EĞİTİM KURUMLARINA YANSIMASI**

Vizyoner liderliğin eğitim kurumlarına uygulanması için eğitim kurumunun yapısı iyi bilinmeli ve eğitim kurumunun yapısı ve ihtiyaçlarına uygun vizyonların belirlenmiş olması gerekir. Aksi takdirde vizyon ile eğitim kurumu örtüşmez. Bu

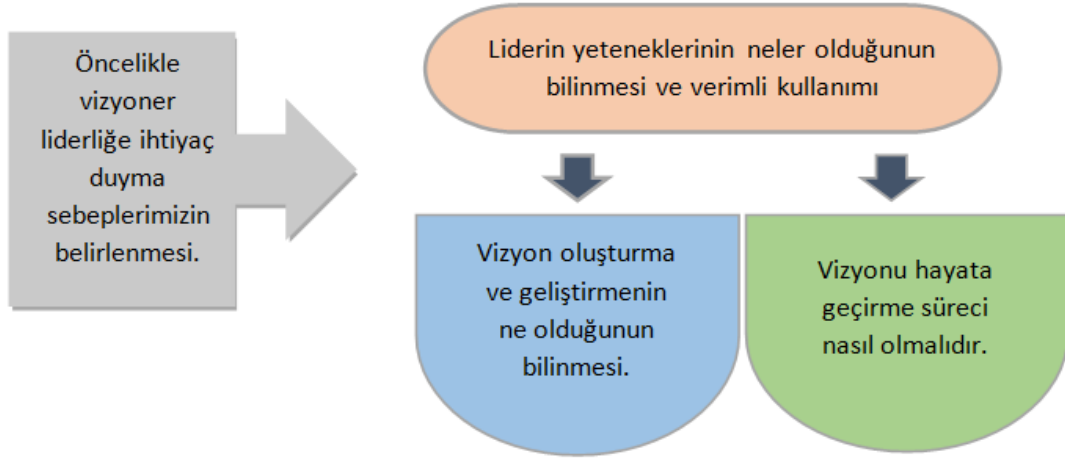
durum eğitim kurumunun kendini yenilemesini, sürekliliğini, verimliliğini olumsuz yönde etkiler (Sağlam, 2003, s.13). Eğitim kurumları dinamik bir yapıdadır. Yeniliklere açık olma ve dönüşüm eğitim kurumunun temel yapı taşlarını oluşturur. Eskiden okullar her konuyu bilme ve öğretme eğilimindeyken; günümüz eğitim anlayışında belirli eğitim alanlarına yönelmek, kapsamı daraltma ve o alanda uzman olma fikri hakimdir (Çelikkaya, 1996, s.81). Kuruma ait vizyon oluşturmak ihtiyaçtan doğar. Bir kurumun vizyonu yoksa veya vizyonu o kurumu ileri taşımada yetersizse, kurumun ihtiyaçlarını karşılayamıyorsa vizyon oluşturma gereği ortaya çıkar. Vizyon yaşamımızı anlamlandırmada ve gözümüzün önünde somut canlandırma yapabilmeye bize rehber olur. Sıradan hedeflerin gerçekleştirilmesi, gerçeğin yeniden inşa edilmesiyle olası düşlere dönüşmesidir vizyon. Eğitim kurumunda vizyon kurum paydaşlarının ve personellerinin tamamının(yönetici, öğretmen, veli, öğrenci, hizmetli personel, vb) ihtiyaçları ve beklentileri üzerine oluşturulmalıdır(Özden, 1998, s.41- 47). Paylaşılan bir vizyonu hiyerarşik bir zincir içerisinde ele alamayız. Tüm paydaşların yer aldığı, katkı sunduğu vizyon, tüm kurumca kabul edilir ve artık vizyon o kurumu yansıtmış olur (Burgaz, 1987: s.153).

Vizyoner bir liderin kendisine biçebileceği başlıca görevi: Paydaşlarıyla birlikte oluşturduğu vizyonu okulun tamamına yansıtarak; öğrenci, öğretmen, veli ve diğer personellere yansıtmak olmalıdır(Durukan, 2006). Okulun tamamının benimsemiş olduğu vizyon, okuldaki aksayan veya istenilen performansa ulaşamayan alanların daha işler hale gelmesini sağlayacaktır. Bunun neticesinde öğrenciler daha aktif hale gelerek, eğitsel başarılarını daha üst noktalara taşımış olacaklardır. Vizyon içerisinde zayıf alanların varlığını kabul etmez, bir bütün halde, dinamik bir işleyiş içerisinde tüm okulu kapsamalıdır. Okul müdürleri okulun sadece yönetsel ve bürokratik işleriyle değil okuldaki tüm işleyişle ilgilenmeleri gerekir. Liderler aynı zamanda etrafındakiler için motivasyon kaynağı olmalı, yaptıklarıyla, hareketleriyle bizzat eylemin içerisinde olmaları gerekir (Starratt, 1995). Liderler bu şekilde eylemlerin içerisinde aktif yer alması onların da kendilerini geliştirmelerine, bilgi birikimlerini artırmalarına ve yeni deneyimler edinmelerine olanak sağlar. Okulun vizyonu diye kastettiğimiz şey: “Hayal ettiğimiz okul nasıl olmalıdır?” Sorusunun yanıtıdır. Bu soruya yanıtı okul müdürünün tek



başına vermesi hem yeterli olmaz hem de vizyoner liderlik anlayışıyla bağdaşmaz. Bu sebeple okul müdürü sahada yaptığı çalışmalarla öğretmenleriyle iç içe olmalı, onların fikirlerine her zaman ciddiyetle yaklaşmalıdır. Bazen bir öğretmenin fikri, genel kabul görerek okulun vizyonuna dönüşebilir (Çelik, 2011).

Okul kültürünün yerleştiği, okul vizyonunun sağlıklı bir şekilde uygulandığı, hak tabiriyle oturmuş sistemin olduğu, interaktif gelenekleri barındıran kaliteli okullarda vizyonun sahibiyle değil vizyonun ne olduğuyla ilgilenilir. Bir öğretmenin fikri rahatlıkla okulun vizyonuna dönüşebilir ve düşüncenin kimden çıktığına bakılmaz. Amaç okulu ileriye taşıyacak, geliştirecek uygulamaların hayata geçmesidir. Burada vizyoner lider fikrin hayata geçmesini kolaylaştırır ve benimsenmesini sağlar (Çelik, 2011). Vizyonun eyleme yansıma sürecini şekil 1’de gösterilmiştir.



**Şekil 1.** Vizyonun Eyleme Yansıma Süreci (Çelik, 2011, s. 182)

Okulun ihtiyaçlarına uygun sade ve kolay anlaşılabilir bir vizyon; okul etkinliklerine ve uygulamalarına rehberlik eder. Her okulun çevre şartları ve olanakları farklı olduğu göz önünde bulundurularak, okullar kendine özgü vizyon oluşturma süreçlerinden geçerler. Eğitim kurumlarında inovasyon göz önünde bulundurularak, vizyonun durağan olmadığı zamanla değişmesi gerektiği unutulmamalıdır (Güçlü & Koşar, 2020, s.100).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. YÖNTEM

#### 2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmanın modeli Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ulusal tez merkezinde yüklenen “Vizyoner Lider” konulu lisansüstü tezlerin tematik analizi ve metodolojik incelenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle çalışma nitel araştırma yöntemine ve durum çalışması desenine göre planlanmıştır. Nitel araştırmalarda önyargı olmaz olayları durumları tarafsız bir bakış açısıyla ele almak amaçlanır. Gerçeği ve ulaşılan bulguları, üzerinde değişiklik yapmadan, düzenli bir şekilde bir araya getirmektir. Nitel araştırmalarda bilginin derinliği ve özgünlüğü önemlidir. Büyük çalışma grupları ve ya örneklemelerden ziyade, küçük gruplarla daha derinlemesine ve özellikli bilgilere ulaşıla bilinir(Baltacı 2019, s.368-388). Nitel araştırmalarda, nicelik belirleme yada istatistiksel karmaşıklıklar üzerinde durmak gerekmez.Nitel araştırmalarda çoğunlukla sayısal tanımlamalara yer verilmez, gözlemler ve durum tespitleri önceliklidir (Tarkun 2000, s. 29-34). Nitel araştırma desenlerinin birbirinden farklı odak noktaları vardır. Durum çalışmasının temeli bir olayı ya da durumu var olduğu şekliyle tanımlamaya çalışmaktır. Durum çalışmasının temelleri sosyal bilimlere kadar uzanmaktadır. Genellikle güncel bir durumu veya olguyu, kendi olağan akışı içerisinde, detaylı ve çok yönlü bir şekilde sistematik olarak araştıran bir yöntemdir(Yaman & Erdoğan, 2007, s.240). Durum çalışmalarının kendine özgü bazı özelliklerini bulunmaktadır:

Durum çalışmaları bütüncüdür(holistik). Kavramsal detayları fazla olan, algılanabilir özellikte ve saptanması mümkün olan konuların kapsamlı olarak ele alınmasına odaklanır.

Durum çalışması deneyseldir(amprik). Araştırmacı doğal dengeyi bozmadan ve kişisel müdahalelerde bulunmadan doğal uyumu muhafaza eder.

Durum çalışması yoruma açıktır. Araştırmacı olaylar ve bulgular arasındaki ilişkiyi inceleyerek çıkarımlarda bulunabilir. Araştırmacı ön yargıların etkisi dışında verileri analiz edebilir.

Durum çalışmaları için empatik diyebiliriz. Çalışmanın niteliksel olduğu göz önünde bulundurularak; olaylara, durumlara ve olgulara farklı bakış açıları getirile bileceği göz ardı edilmez (Manav & Ocakçı, 2013,s. 27).Araştırma kapsamında vizyoner lider konulu dokümanlar incelenerek alt problemler doğrultusunda bilgiler toplanmıştır.

## 2.2. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın Türkiye’de Temmuz 2021 tarihine kadar hazırlanan Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ulusal tez merkezinde yüklenen “Vizyoner Lider” konulu tezlerin tematik ve metodolojik durumlarının belirlenmesi amaçlandığından araştırmanın evrenini 25 lisansüstü tez oluşturmuştur. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Araştırmacının araştırmasına konu olacak örneklemin belirli kriter ve kıstaslar doğrultusunda oluşturulmasıdır. Araştırmacı araştırma yapacağı konuyu veya durumu kendisi belirler; aynı zamanda bu konu yada durumu hangi kriterler doğrultusunda yapacağını da yine kendisi belirler. Ancak bazı durumlarda ölçütler önceden hazırlanmış kriterlerden de oluşabilir.Ölçüt örnekleme; olaylar, durumlar, kişiler ve nesnelere oluşur(Baltacı, 2018, s.254).

Ülkemizde vizyoner liderlik konulu lisansüstü tezlerin yazar adı, yılı, tez türüne tez adı Tablo3 ’te verilmiştir.

**Tablo 2.1**Lisansüstü Tezlerin Listesi

Yazar Adı	Yılı	Tez Türü	Tez Adı
<b>TAYFUN GÜVEN</b>	2000	Yüksek Lisans	Vizyoner liderlik ve takım oluşturmada liderin vizyonunun rolü
<b>EMİNE ASUMAN KOÇMAN</b>	2005	Doktora	İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve okul kültürü
<b>SEDAT ACAR</b>	2006	Yüksek Lisans	İlköğretim okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerine ilişkin öğretmen görüşleri (Elazığ ili örneği)
<b>YASEMİN TEKİN</b>	2007	Yüksek Lisans	Modern bir liderlik yaklaşımı vizyoner liderlik: Antalya' da faaliyette bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma
<b>EMRAH ÖZTÜRK</b>	2008	Yüksek Lisans	İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki (Edirne ili örneği)
<b>KUDRET KALYONCU</b>	2008	Yüksek Lisans	İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olma yeterlilikleri
<b>FATMA BABİL</b>	2009	Yüksek Lisans	İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki
<b>DENİZ ÇELİK</b>	2011	Yüksek Lisans	İlköğretim okul yöneticilerinin sahip olması gereken vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri
<b>ANIL KADİR ERANIL</b>	2014	Yüksek Lisans	Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki
<b>CÜNEYT BUHARALİ- OĞLU</b>	2014	Yüksek Lisans	İlköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin görüşleri (İzmir ili Çiğli ilçesi örneği)

<b>MURAT DENİZ</b>	2014	Yüksek Lisans	Kamu örgütlerinde etkin bir yönetim anlayışı bağlamında vizyoner liderlik ve karaman kamu kurumlarında bir uygulama
<b>ASIM OĞUZ</b>	2015	Yüksek Lisans	İlkokul müdürlerinin öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik davranışı ile öğretimsel liderlik davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi (Batman ili örneği)
<b>SEMA TANRIBİL</b>	2015	Yüksek Lisans	Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılık ve adalet algılarına etkisi: Erzurum ili bankacılık sektöründe yapılan araştırma
<b>MEHMET ERDEM BAŞARAN</b>	2016	Yüksek Lisans	Okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterliliklerine ilişkin müdür ve öğretmen görüşleri
<b>ALİ CİHANGİR TÜRKMENEL</b>	2018	Yüksek Lisans	Sporcularda başarı motivasyonu ve öz duyarlılık tutumu ilişkisinde antrenörün sporculara yönelik vizyoner liderlik davranışlarının rolü
<b>MUHDİ YEYREK</b>	2018	Doktora	Geleneksel yönetim ve vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların performansına etkilerine yönelik bir araştırma
<b>İHSAN KUYULU</b>	2019	Doktora	Spor liselerinde görev yapan yöneticilerin vizyoner liderliklerinin öğretmenlerin motivasyonuna ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin incelenmesi
<b>SAADETTİN DENERİ</b>	2019	Yüksek Lisans	Ortaöğretim kurumlarındaki okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik davranışları arasındaki ilişki
<b>REŞİT GÜL</b>	2019	Yüksek Lisans	Vizyoner liderlik davranışlarının algılanan kurum kimliği üzerine etkileri
<b>YASEMEN ŞENTÜRK</b>	2019	Yüksek Lisans	Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların motivasyonuna etkilerine yönelik bir araştırma
<b>ESMA</b>	2019	Yüksek Lisans	Vizyoner liderlik davranışlarının işletme performansına

<b>ZEYREK ŞİRİN</b>		Lisans	etkileri: Bir uygulama
<b>YİHYULLAH SEYİDOĞLU</b>	2019	Yüksek Lisans	Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi
<b>KÜBRA ÖZDİLEK</b>	2019	Yüksek Lisans	Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü
<b>SEZEN KAÇMAZ</b>	2020	Yüksek Lisans	Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki
<b>BURAK NEDİM AKTAŞ</b>	2021	Doktora	Vizyoner liderlik ve yenilikçi insan kaynakları yönetim uygulamalarının örgütsel çeviklik üzerindeki etkisi: Savunma sanayi işletmelerinde bir araştırma

---

### 2.3. VERİLERİN TOPLAMASI VE ANALİZİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak Yüksek Öğretim Kurumları Tez Merkezi'nde yayınlanmış lisansüstü tezler kullanılmıştır. Dokümanların incelenmesi sonucunda Vizyoner liderlik konusu ile ilgili 4'ü doktora, 21 yüksek lisans tezi olmak toplamda 25 tane teze ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılan lisansüstü tezler betimsel ve içerik analizi yöntemleriyle çözümlenmiştir. Betimsel analiz: Belirlenmiş bir konu, durum veya bir alanla ilgili nicel veya nitel çalışmaların ayrıntılı olarak incelenmesi ve düzenlenmesidir. Bu analiz yöntemi seçilen konu ile ilgili genel bir değerlendirme yapma fırsatı sunar. Konu üzerine araştırma yapacak araştırmacılara, araştırması ile ilgili nasıl bir yol izleyeceği, nelere dikkat etmesi gerektiği üzerine yol gösterir (Ültay & Diğerleri, 2021, s. 189). Seçilen bir konu üzerinde daha önceden yapılmış olan araştırmalar ve çalışmalar incelenerek; ortaya çıkan eğilimleri ve sonuçları sistematik olarak inceleyip tanımlamaktır (Daşdemir & Cengiz, 2021, s. 391). Sosyal bilimlerde sıkça tercih edilen içerik analizi, iletişim öğelerinin sistematik bir şekilde, objektif olarak incelenmesi esasına dayanır. İnsan sözlerinin, birbiriyle ilişkili ya da farklı durumları, olayları ve nesnelere sayısal veriler kullanarak nicelleştiren bir yöntemdir (Hepkul, 2002, s. 2). İçerik analizi sadece olay veya

durumları değil, bir konu etrafında yapılan yazılı dokümanları da incelemeye ve konu etrafında değerlendirmeler yapmaya olanak sağlar. İçerik analizi eldeki mevcut verileri karşılaştırma, standardize etme, özetleme ya da farklı biçimlere dönüştürmeyi sağlar. İçerik analizi bir gözlem yöntemi değil, çözümlene yöntemidir(Öğülmüş, 2019, s. 215). İncelenen konu kapsamında elde edilen veriler, önceden belirlenmiş açık ve anlaşılır ölçütler ışığında değerlendirmeye alınır. İçerik analizlerinde ulaşılmak istenen hedef açıkça ifade edilmelidir. İçerik analizinin amacı açık ve net ifade edilmişse, araştırmacının sonuca ulaşıp ulaşamadığını tespit etmek kolay olur. İçerik analizinin tercih edilmesindeki en önemli etken, içerik analizinin sistematik ve tarafsız veriler sunmasıdır(Koçak & Arun, 2013, s. 22).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde geçen vizyoner liderlik konulu lisansüstü tezlerde araştırmaların yöntemlerine ve örneklem seçim grubuna, araştırma modeline, tezlerin dağılımına, şehirlere, enstitülere, analiz türüne, veri toplama araçlarına göre dağılımları ve vizyoner liderlik davranışına sahip liderlerin tezlerde vurgulanan özellikleri nasıl bir dağılım gösterdiği aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 3.1.** Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerin Yöntem Ve Örneklem Dağılımı

Araştırma Türüne Göre				Araştırma Yeriine Göre (Örneklem Seçim Grubu)					
	Nitel	Nicel			Kamu	Özel			
<i>f</i>	2	23	25	<b>Toplam</b>	<i>f</i>	18	7	25	<b>Toplam</b>
%	%8	%92	100.0		%	%72	%28	100.0	

Araştırma verilerine göre Türkiye’de vizyoner liderlik davranışları üzerine yapılan tez çalışmalarında %84(f=21) oranında nicel araştırmalar tercih edilirken; %16(f=4) oranında nitel araştırmalar yapıldığı gözlenmektedir. Ayrıca araştırma örnekleme belirlenirken %72(f=18) oranında kamu kurum ve kuruluşlarının tercih edildiği, %28 (f=7) oranında özel sektör tercih edildiği görülmektedir.

**Tablo 3.2.** Vizyoner Lider Konulu Tezlerin Araştırma Modellerine Göre Dağılımı

Araştırma Modelleri	Tarama Modeli	Ogu Bilim Desseni	Tanımlayıcı Araştırma Modeli	Yapısal Eşitlik Modeli		
<i>f</i>	22	1	1	1	25	<b>Toplam</b>
%	%88	%4	%4	%4	100.0	



Araştırma bulgularına göre %88 (f=22) oranında tarama modeli tercih edilmiştir. Olgu bilim, tanımlayıcı araştırma ve yapısal eşitlik modelleri de % 4(f=1) oranında kullanılmıştır.

**Tablo 3.3.** Vizyoner Liderlik Kamu ve Özel Üniversitelere Ait Tezlerinin Dağılımı

	<i>f</i>	%
Kamu Üniversitelerinde Hazırlanan Tezler	18	72
Özel Üniversitelerde Hazırlanan Tezler	7	28
<b>Toplam</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

Araştırma bulgularında kamu üniversitelerinde vizyoner liderlik davranışı üzerine %72(f=18) oranında, özel üniversitelerde %28 (f=7) oranında tez yazılmıştır.

**Tablo 3.4.** Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerin Şehirlere Dağılımı

	<i>Şehir</i>	<i>f</i>	%
1 Tez Çalışması	Ankara, Antalya, Bursa, Elazığ, Erzurum, Muğla, Çanakkale, Gaziantep, Tokat, Konya, Kayseri, Karaman	12	75
2 Tez Çalışması	Eskişehir, İzmir, Siirt	3	18,75
7 Tez Çalışması	İstanbul	1	6,25
	<b>Toplam</b>	<b>16</b>	<b>100.0</b>

Vizyoner liderlik davranışları üzerine hazırlanan tezlerin Türkiye’de hangi şehirlerde ve ne sıklıkta hazırlandığı tablo halinde gösterilmiştir. Bir adet tez çalışmasının yapıldığı şehirler %75’lik(f=12) bir dağılım göstermekte, 2 adet tez çalışması yapılan şehirlerimiz %18,75’lik(f=3) bir dağılım göstermekte, 7 adet tez çalışması yapılan şehirlerimiz %6,25’lik(f=1) bir dağılım göstermektedir.

**Tablo 3.5.** Vizyoner Liderlik Konulu Lisansüstü Tezlerin Enstitülere Göre Dağılımı

	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Bilimleri Enstitüsü		
<i>f</i>	18	6	1	25	Toplam
%	72	24	4	100.0	

Vizyoner liderlik davranışları üzerine hazırlanan tezlerdeki bulgulara göre; %72 (f=24) ile Sosyal bilimler enstitüsü, %24 (f=6) ile Eğitim bilimleri enstitüsü ve %4 (f=1) ile sağlık bilimleri enstitüsü yer almaktadır.

**Tablo 3.6.** Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerde Seçilen Örneklem Grupları

	<i>f</i>	%
İlkokul Öğretmenleri	10	27,027
Ortaokul Öğretmenleri	8	21,621
Lise Öğretmenleri	5	13,513
Okul Yöneticileri	4	10,810
İşgören	6	16,216
Yöneticiler	3	8,108
Lisanslı Sporcular	1	2,702
<b>Toplam</b>	<b>37</b>	<b>100.0</b>

Hazırlanan tez çalışmalarında seçilen örneklem grupları incelemesi bulgularında: Tezlerin örneklem gruplarının; %27,07'sini (f=10) İlkokul öğretmenleri, %21,621'ini (f=8) ortaokul öğretmenleri, %13,513'ünü (f=5) lise öğretmenleri, %10,810'unu (f=4) okul yöneticileri, %16,216'sını (f=6) işgören, %8,108'ini (f=3) yöneticiler, %2,702'sini (f=1) lisanslı sporculardan seçildiği bulgusuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.7.** Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerin Analiz Türüne Göre Dağılımı

	<i>f</i>	%
Scheffe Testi	3	3,37
LSD Testi	5	5,61

T-Testi	13	14,60
Faktör Analizi	11	12,35
Varyans Analizi	21	23,59
Korelasyon Analizi	9	10,11
Regression Analizi	6	6,74
Kaiser-Meyer-Olkin Testi	1	1,12
Küresellik Testi	1	1,12
Frekans Analizi	2	2,24
Kolmogrov-Smirnov Z Sınama	1	1,12
Levene Sınama	1	1,12
Non-Parametrik Sınama	1	1,12
Otobiyografi Analizi	1	1,12
Mann-Whitney U Testi	1	1,12
Kruskal Wallis H Testi	1	1,12
Anlamlılık Analizi	1	1,12
KolmogorovSimirnov (K-S) Testi	1	1,12
Levene Testi	1	1,12
Tamhane's T2 Testi	1	1,12
Uyum İyiliği	1	1,12
Tukey HSD Testi	2	2,24
Dunnet T3 Testi	1	1,12
Post Hoc Karşılaştırma Testi	2	2,24
Görüşme Formu	1	1,12
<b>Toplam</b>	<b>88</b>	<b>100.0</b>

Tablo 3.7'ye göre analizlerin %3,49'ünü (f=3) Scheffe Testi, %5,68'ini (f=5) LSD Testi, %14,77'ünü (f=13) T-Testi, %12,5'ini (f=11) Faktör Analizi, %23,8'ünü (f=21) Varyans Analizi, %10,22'sini (f=9) Korelasyon Analizi, %6,81'sini (f=6) Regression Analizi, %2,27'serlik(f=2) dilimlerini Frekans Analizi, Tukey HSD Testi,Post Hoc Karşılaştırma Testi, %1,13'lük(f=1) dilimlerini Kaiser-Meyer-Olkin Testi, Küresellik Testi, Kolmogrov-Smirnov Z Sınama, Levene Sınama, Non-Parametrik Sınama, Otobiyografi Analizi, Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis H Testi, Anlamlılık Analizi, KolmogorovSimirnov (K-S) Testi, Levene Testi, Tamhane's T2 Testi, Uyum İyiliği ve Dunnet T3 Testi oluşturmaktadır.

**Tablo 3.8.** Vizyoner Liderlik Konulu Tezlerin Veri Toplama Araçları

Araç	<i>f</i>	%
<b>Ölçek</b>	23	95,83
<b>Görüşme Formu</b>	1	4,16
Toplam	<b>24</b>	<b>100.0</b>

Tezlerde tercih edilen veri toplama araçları bulgularında%96(f=24) ölçek ve %4(f=1) görüşme formu tercih edilmiştir.

**Tablo 3.9.** Vizyoner Liderlik Davranışına Sahip Liderlerin Tezlerde Vurgulanan Özellikleri Tematik Gösterimi

	Ön Görülü	Gelecek dönemlere yeni ve farklı bakış açıları geliştirebilmektir (Deniz, 2014, s.39-40). Lider olası fırsatları veya tehditleri erkenden fark edebilen ve bu durumu fırsata çevirebilen olmalıdır (Şentürk, 2019, s.16).
<b>Bilişsel</b>	Bilgili	Liderin yeni bilgiler edinmesi kendisini mutlu eder. Liderin sahip olduğu bilgi ona saygınlık kazandırmada önemli bir etkidir (Deniz, 2014, s.43).
	Tasarlayabilen	Vizyon oluşturma, liderin geleceği tasarlayabilme kabiliyetine bağlıdır. Liderin vizyonunun yol haritasını zihninde oluşturmaları ve aşamaları düşünmesidir(Öztürk, 2008, s.6).
	Empati Kurabilen	Kişinin bir başkasını anlamaya çalışmak için onun yerine kendini koyarak yaşadıklarını, hissettiklerini anlamaya çalışmasıdır (Şentürk, 2019, s.22).
	İletişim Yeteneği Yüksek	Bir lidere vizyoner diyebilmemizin ön koşullarından birisi iletişim becerisidir. Etkili iletişim kurabilme vizyoner liderin temel özelliklerinden biridir. İletişimi yeterli olmayan bir lider vizyonunu örgütüne aktaramaz, örgütü vizyon etrafında bütünleştirip hedefine sürükleyemez (Çelik, 2011, s.65).
	Başarılı	Örgütlerde ve ülkelerde değişimi ve dönüşümü başarılı şekilde uygulayan liderlerin vizyon sahibi oldukları görülecektir. Başarılı bir lider uygulayacağı vizyonun amacına ulaşip ulaşamayacağını önceden sezebilir (Öztürk, 2008, s.16).

<b>Sosyal-Duygusal</b>	Güvenilir	Örgütler belirledikleri vizyonuna ulaşmak için, lidere ve onun yol göstericiliğine ihtiyaç duyarlar. Liderin görevi ise örgütünü vizyona ulaştırmaktır. Ancak hareketleriyle ve tutumlarıyla örgütüne güven veren liderler, örgütünü peşinden sürükleyebilir (Öztürk, 2008, s.29).
	Yenilikçi	Yeni yöntem ve uygulamalara hızlı adapte olabilen lideryenilikçi kararlar almada tereddüt etmemelidir(Çelik, 2011, s.36). Vizyon oluştururken var olanla yetinmeyip, yeni yöntem ve bakış açıları geliştirmek (Şentürk, 2019, s.12).
	Risk Alma	Lider vizyonunu hayata geçirebilmek için gerekirse bütün riskleri göze alır. Gerekirse hayatını vizyonuna adayabilir, hatta vizyonu uğruna ölümü bile göze alabilir (Deniz, 2014, s.42).
	İnsan Odaklı	Lider elindeki güç ile değil; izleyenlerini kendi hareketleriyle, fikirleriyle, vizyonuyla harekete geçirmelidir. Örgütünü baskı veya emirler vererek değil, onların ihtiyaçlarını anlamaya çalışarak ve ikna ederek vizyonunu hayata geçirebilir (Deniz, 2014, s.40).
	Dürüst	Liderden beklenen etik değerlere uygun hareket etmesi, hakkaniyetli davranması ve başkalarının haklarına saygılı olmasıdır (Çelik, 2011, s.65).
	Karizmatik	Liderin kendisini izleyenleri peşinden sürükleyici, onları büyüleyici bir şekilde etkilemesidir
	Adaletli	Vizyoner özelliklere sahip bir lider karşılaştığı olayları veya durumları doğru analiz ederek adaletli davranması gerekir (Buharalıoğlu, 2014, s.20).
<b>Davranışsal-Motor</b>	Gerçekçi	Liderin ön görülebilir ve ulaşılabilir hedefler doğrultusunda hareket etmesidir (Şentürk, 2019, s.40).
	Değişime Öncü	Lider örgütünde değişimi ve vizyonu hayata geçirmede, örgütten beklentilerini kendi davranışlarında sergileyerek örgüte yol gösterir (Şentürk, 2019, s.15).
	Yetenekli	Vizyonunu gerçekleştirmeye odaklanan lider; sadece kendi yeteneklerini değil, başkalarının da yeteneklerini etkili ve verimli kullanmalıdır (Öztürk, 2008, s.30). Kişiyi yöneticilikten liderliğe taşıyan vizyon oluşturabilme ve vizyonunun onu izleyenleri tarafından doğru anlaşılabilmesini sağlama yeteneğidir (Öztürk, 2008, s.57).
	Çözüm Üreten	Çözüm üretmek vizyoner liderin becerilerinden biridir. Eğitim alanında okulları ele aldığımızda her okulun bir vizyonu vardır. Vizyoner okul yöneticisi okulun vizyonunu hayata geçirirken karşılaşılan

---

	sorunlara etkili çözümler üretebilme yeteneğine sahip olmalıdır (Buharalıoğlu, 2014, s.34).
İşbirlikçi	Örgütün başarıya ulaşmasında takım halinde hareket etmenin ve yardımlaşmanın, örgütü vizyona ulaşımda en etkili yöntemlerin başında gelir (Şentürk, 2019, s.26).

---

Vizyoner liderlik konulu tezlerde vizyoner liderin sahip olduğu ve tezlerde sıklıkla tekrarlanan özellikler tematik açıklamalarla sunulmuştur. Bilişsel kategoride vizyoner liderin; zihinsel süreçleri, olaylar ve olgular arasında kurduğu bağlar, bilgi, çıkarım ve iletişim özellikleri sıralanmıştır. Sosyal-duygusal kategoride vizyoner liderin toplumsal bakış açısıyla nasıl görüldüğü sıralanmıştır. Davranışsal-motor kategorisinde vizyoner liderin davranışsal özellikleri ve kabiliyetleri sıralanmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada vizyoner liderlik konulu tezlerin metodolojik ve tematik incelenmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda incelenen tezlerin büyük çoğunluğunda %92 nicel yöntem kullanılmış olduğu tespit edilmiştir. Bu durum nitel araştırmalara yeterince yer verilmediğini ortaya koymaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinde ölçek kullanılması araştırmacılara daha kolay veri sağlaması, nicel araştırmanın tercih edilmesinde önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Vizyoner liderlik; liderin kişisel özelliklerini hayata bakış açısını, yaşam tarzını, yönetim algısını da içeren bir bütün olması bakımından vizyoner liderliği tek başına sayısal ölçeklerden ve anketler üzerinden elde edilen verilerle açıklamak yeterli olmayabilir. Nitel yöntem insanı anlamaya, tanımaya, kişisel özelliklerini ve sosyal hayatını kavramaya yarar. Nicel araştırmalar ise insanların sözlü ifadelerine ve duygularına kısıtlamalar getirir (Tarkun, 2000, s.30). Araştırmalarda kamu kurumları çoğunlukla tercih edilmiştir. Kamunun tercih edilmesini sayısal anlamda özel sektörden daha fazla olmasıyla ilişkilendirebiliriz.

Araştırma modelleri incelendiğinde genel olarak tarama modeli benimsenmiş %88 başka değişkenlerle olan ilişkiler incelenmiş, farklı modellere düşük sıklıkta yer verilmiş. Vizyoner liderlik olgusu kamu üniversitelerinde daha fazla %72 karşılık bulmuştur. Bunda kamu üniversitelerinin sayısının daha fazla olması da etkili olmuş olabilir. Ancak tek sebebi sayıya açıklayabileceğimiz bir oran değil, kamu üniversitelerinin vizyoner liderliğe verdiği önem, özel üniversitelere göre daha fazladır. Tez çalışmalarına şehirler üzerinden baktığımızda en fazla tezin İstanbul'da yazıldığı verisine ulaşılmaktadır. İstanbul'da yapılan araştırmaların fazla olmasının sebeplerinin başında; üniversite sayısının fazla olması, araştırma ve bilgiye ulaşma olanaklarının daha fazla olması denebilir. Üniversiteler özelinde baktığımızda sosyal bilimler enstitüsü dikkate değer bir oranda %72 konuyu incelemiş ve araştırmalarda sıkça yer vermiştir. Sağlık bilimlerinde ise henüz keşfedilmemiş bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Hâlbuki sağlık kuruluşları şirket tarzında yönetilmekte ve

sağlık sektöründeki yönetim, kurumun başarılı olup olamayacağında belirleyici bir faktör olması düşünüldüğünde bu alanda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Araştırmaların analiz türüne bakıldığında zaman, genel toplamda nicel analizlerin %92 gibi büyük oranda olduğu görülmektedir. Ancak nicel analiz türleri içerisinde ileri düzey istatistik gerektiren analizlere fazla yer verilmediği açıktır. Ayrıca tezlerde veri toplama yöntemi %95,83 oranında ölçek olduğu görülmektedir. Ölçeklerin liderlik davranışlarını her yönüyle ortaya koymada yeterli olmayabilir.

Farklı veri toplama araçlarının araştırmalarda kullanılması bir gerekliliktir. Lisansüstü tezlerde tercih edilen örneklem gruplarının büyük oranda %62 öğretmenlerden olmasına rağmen, okul yöneticileri ve yöneticilerin toplam oranı %18,91 olduğu görülmektedir. Liderlik davranışlarını yöneticilerde daha fazla görüleceği göz önüne alınırsa seçilen örneklem gruplarının konuyu araştırmada ve doğru bulgulara ulaşmada yeterli veri sağlamayacağı açıktır. Ayrıca örneklem gruplarının çoğunluğunda %72 kamu sektörü tercih edilmiş; özel sektöre düşük oranda %28 yer verilmiştir. Hâlbuki işletmelerde liderlik özelliklerinin yansımaları somut olarak görülebilirken; kamu sektörü yasal mevzuatlar çerçevesinde yönetilmesi sebebiyle standart davranışların dışına pek çıkılmamaktadır. Bilimsel bir araştırmada evrenin tamamını incelenmesi mümkün değilse örneklem seçimine başvurulur. Örneklem seçiminde dikkat edilmesi gereken faktörlerin başında seçilen örneklemin büyüklüğü ve araştırma evrenini tam yansıtıp yansıtmayacağıdır. Yani örneklemden beklenen, evreni en iyi temsil edecek ve en az yanlılgı payı olacak şekilde seçilmiş olmasıdır (Ekuklu&Saltık, 2001, s.242). Vizyoner liderlik üzerine araştırmacılar birçok tanım yapmışlardır ve liderin özelliklerine kendi araştırmalarında yer vermişlerdir. Yapılan araştırmalara bakıldığında vizyoner lidere bilişsel, duyuşsal, sosyal ve davranışsal birçok özellik atfedilmiştir. Ancak araştırmalarda bu özellikleri somutlaştıracak örnek kişi veya örnek durumlara yer verilmemiştir.



## 5. ÖNERİLER

Vizyoner Liderlik üzerine çalışma yapacak araştırmacılara yönelik geliştirilen önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Vizyoner liderlik üzerine yapılacak araştırmalarda nitel yöntem tercih edilebilir.
2. Araştırmalarda örneklem grubu olarak özel sektörün tercih edilmesi ve örneklemede yöneticilere ağırlık verilmesi daha faydalı olabilir.
3. Vizyoner liderlik üzerine yapılan araştırmalarda tarama modeli sıklıkla tercih edilmesinden dolayı farklı araştırma modelleri kullanmak alan için daha faydalı olabilir.
4. Özel üniversiteler vizyoner liderlik üzerine araştırmalarını artırabilir.
5. Ülkemizde her ilde üniversite bulunmakta, ama sadece 16 ilimizdeki üniversitelerde vizyoner liderlik konulu tezler hazırlanmış. Her ilimizde bu konuda çalışmalar yapılabilir.
6. Üniversitelerde sadece 3 enstitü vizyoner liderlik üzerine tez çalışmalarında bulunmuş. Liderlik hayatın her alanında ve her meslek dalında ihtiyaç duyulan bir yaklaşımdır. Bütün enstitülerde bu konu üzerine araştırmalar yapılabilir.
7. Ölçek dışında farklı veri toplama araçları kullanılması vizyoner liderlik konulu araştırmalarda güvenilirliği artırabilir.

## KAYNAKÇA

- Akdemir, S. & Yılmaz, A.** (2005). *Örgütlerde Vizyon ve Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Argüden, Y.** (2004). *Geleceği Şekillendirmek, Yaşam Kalitesi İçin Stratejik Düşünmek*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Babil, F.** (2009). *İlköğretim okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir.
- Baltacı A.** (2019). Nitel araştırma süreci: Bir nitel araştırma nasıl yapılır?, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Baltacı A.** (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bennis, W.** (1996). *Visionary Leadership, Beyond Leadership* (Edit: VWarrenBennis, Jagdish Parikh ve RonieLessem), Blackwell Publishers Inc.
- Brengelmann, J.** (1995). *Davranışçı Psikoloji Açısından Vizyoncu ve Karizmatik Yönetim* (Çev: Veli KARAGÖZ), Vizyon Yönetimi, İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Bridge, B.** (2003). *Eğitimde Vizyoner Liderlik Ve Etkin Yöneticilik*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Buharahoğlu, C.** (2014). *İlköğretim Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerine İlişkin Görüşleri* (İzmir İli Çiğli İlçesi Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bulut, Y. & Uygun, V.** (2010). Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay'daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt 7(13), 29-47.
- Burgaz B.** (1987). *Sosyal Bir Sistem Olarak Okul*, (Eğitim Sosyolojisi: Haz: Mustafa Aydın ), HUEFY. Ankara
- Çelik, D.** (2011). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Vizyoner Liderlik Özelliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Çelik, V.**(1997). Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(4), 465-474.
- Çelik, V.**(2000). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: PegemA.Yayıncılık,
- Çelik, V.** (2000).*Okul Kültürü ve Yönetim*. Ankara: Pegem A. Yayınları.
- Çelik, V.** (2011). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelikkaya, H.**(1996). *Fonksiyonel Eğitim Sistemi*, Alfa Yay, İstanbul
- Çetin, S.**(2009). Vizyon Yönetimi.*Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 22, 95-103.
- Daşdemir, İ. & Cengiz, E.** (2021). Türkiye’de Salgın Döneminde Covid-19 İle İlgili Eğitim Alanında Yapılan Çalışmaların Analizi, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 387-404
- Deniz, M.** (2014). *Kamu Örgütlerinde Etkin Bir Yönetim Anlayışı Bağlamında Vizyoner Liderlik ve Karaman Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi).Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Dinçer, Ö.**(1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*(5. bs.).İstanbul.Beta Yayınları.
- Doğan, S.** (2007). *Vizyona Dayalı Liderlik*. İstanbul: Kare Yayınları.
- Durukan, H.** (2006). Okul Yöneticisinin Vizyoner Liderlik Rolü, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 277-286.
- Ehtiyar, R.** (2001). *Uluslararası Konaklama İşletmelerinde Farklı Kültürlere Bağlı Yönetim Anlayışlarının Karşılaştırmalı Analizi*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ekuklu, G. & Saltık, A.** (2001). Bilimsel Araştırmalarda Örneklem Seçimi, *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(3), 241-248.
- Erciş, S.**(2002).Örgütiçi İletişimde Vizyoner Liderin Önemi, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Sayı14, 449-462.
- Erçetin, Ş.**(2000). *Lider Sarmalında Vizyon*(2. bs.).Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ertugrul, Ü.G.**(2002).*Vizyon Yönetimive Konya Sanayi Bölgesinde BirUygulama* (Yüksek Lisans Tezi). SelçukÜniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, işletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya

- Güçlü, N. & Koşar, S.** (2020). *Eğitim Yönetiminde Liderlik (Teori, Araştırma ve Uygulama)* (6. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Güven T.** (2000). *Vizyoner Liderlik ve Takım Oluşturmada Liderin Vizyonunun Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Groves, K.S.** (2006). Leader emotional expressivity, visionary leadership, and organization alchange. *Leadership & Organization Development Journal*, 27 (7), 566-583.
- Hepkul, A.** (2002). Bir Sosyal Bilim Araştırma Yöntemi Olarak İçerik Analizi, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-12.
- Koçak, A. & Arun, Ö.** (2013). İçerik Analizi Çalışmalarında Örneklem Sorunu. *Selçuk İletişim*, 4(3), 21-28.
- Koçman, E. A.** (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Davranışları ve Okul Kültürü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Manav G. & Ocakçı F.A.** (2013). Hemşirelik Araştırmalarında Niteliksel Çalışmalar: Durum Çalışması Örneği, *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1), 26-30.
- Öğülmüş, S.** (2019). İçerik Çözümlemesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1), 213-288.
- Özden, Y.** (1998). *Eğitimde Dönüşüm Yeni Değer ve Oluşumlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özden, Y.** (2002, 2005). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özkan, A.** (2019). *Eğitimde Vizyoner Liderlik* (2. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Öztürk, E.** (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Özelliklerine Sahip Olmaları Ve Okul İklimi Arasındaki İlişki (Edirne İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Robbins, S.P.** (2000). *Essentials of Organizational Behavior*, (6 th.), Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey

- Sağlam, V.**(2003). *Eğitim ve Kültür*. İstanbul: Nesir Yayınları
- Şentürk, Y.** (2019). *Vizyoner Liderlik Davranışlarının Çalışanların Motivasyonuna Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Solak, Y. & Karataş, S.** (2020). 2023 Eğitim Vizyonu Hakkında Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri, *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-18.
- Starratt, R. J.** (1995). *Leaders with vision the quest school renewal*. ThousandOaks, CA:CorwinPress.
- Tanrıbilir, S.** (2015). *Vizyoner Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Ve Adalet Algularına Etkisi*(Yüksek Lisans Tezi) Erzurum İli Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Erzurum
- Tarkun E.T.** (2000).*Nitel Araştırmalar*, Öneri (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Akademik yayınıdır), 3(14), 29-34.
- Tekin, Y. &Ehtiyar, R.**(2011). *Journal of Yasar University*, 24(6), 4007-4023.
- Turan, S.** (2021). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Asos Yayınları.
- Ültay, E. Akyurt, H. &Ültay, N.**(2021). Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi, *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 188-201
- Yalçın, A.** (2002). *Değişim Yönetimi*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Yaman H. & Erdoğan Y.** (2007) İnternet Kullanımının Türkçeye Etkileri: Nitel Bir Araştırma. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 3(2), 237- 249.



# **TÜRKİYE'DE LİSANSÜSTÜ TEZLERDE VİZYONER LİDERLİK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ: BİR LİTERATÜR TARAMASI**

**Fuat ORHAN**

“Başarılı liderlerin ilk işi, insanların benimseyecekleri bir vizyon yaratmaktır.”

**Montaigne**

“Vizyonun başı bulutlardadır ama ayağı yere basar. Vizyon bugünün hayalini, yarının gerçeği kılmak için ortaya konan beyinsel çabadır. Geleceğin gerçekliğini yakalama azmidir.”

**Emile Raux**

“Liderlik vizyonu gerçeğe dönüştürebilme kapasitesidir.”

**Warren Bennis**

“İnsan, kendi vizyonunun sınırlarını dünyanın ufku zanneder.”

**Orison Swett Marden**

“Liderlik, vizyonu gerçeğe dönüştürme kapasitesidir.”

**Warren G. Bennis**

“Vizyon geleceği paylaşmaktır. Yalnız tek bir kişinin, bir liderin beyninin içinde kalan yaratıcı fikirler “vizyon” olarak tanımlanamaz.”

**Michael Harper**