

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN STRATEJİK LİDERLİK
YETERLİLİKLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

Feride ATAÖÖK
(Yüksek Lisans Tezi)

İstanbul, 2022

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN STRATEJİK LİDERLİK
YETERLİLİKLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE STRATEGIC
LEADERSHIP COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND
THEIR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF TEACHERS

Feride ATAKÖK
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Prof. Dr. Münevver ÇETİN

İstanbul, 2022

Tüm kullanım hakları
M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir.
© 2022

ONAY

Feride ATAKÖK tarafından hazırlanan “OKUL YÖNETİCİLERİNİN STRATEJİK LİDERLİK YETERLİLİKLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ” konulu bu çalışma, .../.../2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda aşağıdaki jüri üyeleri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Münevver ÇETİN

JURİ ÜYESİ

Doç. Dr. A. Faruk LEVENT

JURİ ÜYESİ

Dr. Öğr. Üyesi Tuba AKPOLAT

ONAY

Feride ATAKÖK tarafından hazırlanan “OKUL YÖNETİCİLERİNİN STRATEJİK LİDERLİK YETERLİLİKLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ” konulu bu çalışma, .../.../2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda; üniversitelerinde görevli tez danışmanı ve öğretim üyelerinden oluşan jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

ETİK BEYANI

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırladığım çalışmamda;

- Sunduğum bilgileri, dokümanları ve verileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Çalışmamda yararlandığım eserlerin tamamına atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Elde ettiğim verilerde ve sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı bildirir, aksi bir durumda aleyhimde doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

..../..../2022

(İmza)

Feride ATAKÖK

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı : Feride ATAÖK

EĞİTİM

Derece	Bölüm/Program	Üniversite/Lise	Mezuniyet Yılı
Lise	TM	Sağmalcılar Lisesi	2005
Üniversite - 1	Tekstil Öğretmenliği	Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi	2013
Üniversite - 2	Halkla ilişkiler ve Tanıtım	Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi	2016
Üniversite - 3	Çocuk Gelişimi	Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi	2017
Üniversite - 4	Çocuk Gelişimi	İstanbul Üniv. Açık ve Uzaktan Eğt. Fakültesi	Devam ediyor
Yüks.Lisans (Tezli)	Eğitim Yönet. ve Denetimi	Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Devam ediyor

Uluslararası Konferanslarda Sunulan Tebliğler

- Özdemir, A., Atakök, F., Atakök, G., "Investigation of Administrative Problems Encountered by the Administrator of Educational Institutions", **1st International Congress on Seeking New Perspectives in Education (UEYAK'18)**, Istanbul, 11-12 Mayıs 2018.
- Atakök Feride, Çetin Münevver, Atakök Gürcan, "Bilimsel Denetime İlişkin Öğretmen Algılarının Tespiti", **9. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu**, Antalya, 2018.

Katıldığı Seminer, Projeler, Kurslar

- "Çocukluğun Tanımı: Tarihsel ve Toplumsal Bir Bakış Açısıyla Çocuk ve Çocukluk" Semineri, Yrd. Doç. Dr. Zeynep B. Erdiller Yatmaz, 14.11.2017
BU+ Boğaziçi Üniversitesi Açık Ders Etkinliği, Akatlar Kültür Merkezi
- "Cambridge University Press Akademik Yayınlama Süreci ve Yazarlar Çalıştayı", Caroline Kerbyson - Cambridge University Press Eğitim Müdürü, Akademik Gelişim Birimi Koordinatörlüğü & Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı, 15.11.2017.
M.Ü. Fen Edebiyat Fakültesi Konferans Salonu
- Marmara Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu – MÜSEM - 2014
Genel İngilizce Dil Eğitim Programı
260 Saat - A2 Seviyesi Eğitim Sertifikası
- Kadıköy İlçe Milliği Eğitim Müdürlüğü
Öğretmenler Türk Halk Oyunları Grup Çalışması 2013-2014
- Uluslararası Konferans : 4th World Conference on Learning, Teaching and Educational Leadership (WCLTA-2013) , 27-29 Ekim 2013.
University of Barcelona, Barcelona – Spain
- Zeytinburnu İlçesindeki Meslek Lisesi Öğrencilerinin Başarısızlık Nedenleri ve Sınav Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi” Bitirme Projesi-2013
Marmara Üniversitesi - Teknik Eğitim Fakültesi – Tekstil Öğretmenliği
Danışman : Yrd. Doç. Dr. M. Hülya KARAGÜVEN
- Nebim Üretim Eğitimi Katılımcı Sertifikası – 2013
Parametrik ve ölçeklenebilir yapıyla siparişten sevkiyata, firmalarda üretim süreçlerinde verimliliği arttıran program eğitimidir.

İŞ DENEYİMİ

Eylül 2019 – Ocak 2020 – Ana Okulu Öğretmeni - Marmara Üniv. Prof.Dr. Ayla Oktay Okul Öncesi Eğt. Uyg. Birimi (Anaokulu) - Kadıköy
Ağustos 2018 – Şubat 2019 - Ana Okulu Öğretmeni – Ezo SUNAL Çocuk Atölyesi (Gül SUNAL Anaokulu) – Kadıköy
Eylül 2021 – Devam ediyor – Okul Öncesi Öğretmeni - Tekirdağ Marmara Ereğlisi Sultanköy İlkokulu

Aldığı Ödüller

- Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Çocuk Gelişimi Programı Onur Belgesi
2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Yarıyılı

ÖN SÖZ

İstanbul ilinin Anadolu Yakası'nda yapılan bu yüksek lisans tezi okul yöneticilerinin stratejik liderlik yeterlilikleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Tez çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren saygıdeğer danışman hocam; Prof. Dr. Münevver ÇETİN'e, Doç. Dr. A. Faruk LEVENT'e ve Dr. Öğr. Üyesi Tuba AKPOLAT'a, Dr. Semih ÇAYAK'a ve Dr. Mesut DEMİRBİLEK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini bizlerle paylaşan derslerine girmiş olduğum tüm değerli hocalarıma, anketin okullarda uygulanmasını sağlayan kıymetli yöneticilere, anketi dolduran saygıdeğer öğretmenlere katkılarından dolayı en derin sevgi ve saygılarımı iletirim.

Son olarak beni bu günlere getiren, benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen değerli aileme şükranlarımı sunarım.

ÖZET

Günümüzde kamu kurumlarının performans ölçütleri kapsamında, hedeflerine ne kadar yaklaştıklarının tespiti yapılabilmektedir. Eğitim kurumları, kamu kurumlarından en yaygın olanlarıdır. Aynı şekilde bu kurumlarda yönetim kademesinde bulunanların da temel ilke ve politikaları doğru belirleyen bir yönetim anlayışına sahip olmalarıyla, stratejik liderlikle ifade edilen amaçlara ulaşılabilir. Bu aşamada stratejik liderliği yapacak ve yürütecek kadroların belirlenmesi gereksinimi doğmuş, bunların tespiti de kurumun bilinç düzeyinin oranı, stratejik yönetim sırasında karşılaşılan problemler ve sorunlarla karşılaşıldığında nasıl bir yöntem izlenmesi gerektiği gibi hususlar irdelenmeye başlamıştır. Kamu kurumlarından da önce özel sektör uygulamalarında karşılaşılan stratejik liderlik ve stratejik yönetim, günümüzde eğitim kurumlarının ilk başta yaptığı çalışmalar arasında karşımıza çıkmaktadır.

Teknolojideki gelişim, Endüstri 4.0 kavramıyla otomasyon çağının, bilgi çağı ile tümleşik olarak irdelenmesi, eskisine göre çok daha karmaşık sistemlerin kullanılması ve buna bağlı problemlerin oluşması, eğitim kurumlarındaki stratejilerinin de çözümünde sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerden fayda sağlanmasını gerektirmektedir. Rekabet avantajını çok iyi kullanan kurumlar, diğerlerinin birkaç adım önüne geçebilmektedir, bu aşamada da etkili liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu liderler, sorunların çözümünde başarı şansını her zaman artırmakta, bunu yaparken de değişime ayak uydurabilme ve gerekli esnekliği oluşturabilme becerisini sağlayabilmede üstün başarılar gösterebilmektedir. Vizyoner ve stratejik düşünme beceresine sahip bu liderler, stratejik lider olarak adlandırılmaktadır.

Bir ulusun yetişmesinde en öncelikli paya sahip okullar, hem bireylerin doğru bilinçle eğitim almalarını sağlayabilmekte, hem de bunun gerçekleşebilmesi için uzun vadeli gelişmeler ışığında, sağlıklı bir eğitim öğretim ortamı hazırlanabilmesi, bunları yaparken de stratejiye önem verilip, stratejik liderlik yapılmasıyla kendinden kalıcı olarak bahsedebilmektedir.

Bu çalışma, 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılı Bahar döneminde İstanbul ilinin Anadolu Yakası'ndaki kamuya ait ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapmakta olan 243 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırma “Stratejik Liderlik Ölçeği” ile “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Böylece stratejik düşünmeyi benimsemiş olan stratejik liderliğin yeterlilikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, yönetsel

beceriler açısından incelenerek, eğitim kurumlarında bu tür liderlerin özellikleri ile eğitim yönetimi ve denetimi arasındaki ortak bağlantılar ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Stratejik Liderlik, Okul Yöneticisi, Liderlik Davranışları, Örgütsel Vatandaşlık.*



ABSTRACT

Today, within the scope of performance criteria of public institutions, it can be determined how close they are to their targets. Educational institutions are the most common of the public institutions. In the same way, the goals expressed by strategic leadership can be achieved if those who are at the management level in these institutions have a management understanding that determines the basic principles and policies correctly. At this stage, the need to determine the staff who will make and carry out the strategic leadership has arisen, and the determination of these has started to be examined, such as the rate of the awareness level of the institution, the problems encountered during the strategic management and the method to be followed when the problems are encountered. Strategic leadership and strategic management, which were encountered in private sector practices before public institutions, are among the first studies of educational institutions today.

The development in technology, the automation age with the concept of Industry 4.0, integrated with the information age, the use of much more complex systems than before, and the formation of related problems require benefiting from social, economic and technological developments in the solution of strategies in educational institutions. Institutions that use their competitive advantage very well can stay ahead of others a few steps, and effective leaders are needed at this stage. These leaders always increase the chance of success in solving problems, and while doing this, they can show outstanding success in providing the ability to keep up with change and create the necessary flexibility. These leaders, who have visionary and strategic thinking skills, are called strategic leaders.

Schools, which have the highest priority in the growth of a nation, can not only ensure that individuals receive education with the right consciousness, but also talk about themselves permanently in the light of long-term developments, by preparing a healthy education and training environment, by giving importance to strategy and by making strategic leadership while doing these.

This study was carried out with 243 teachers working in public primary schools, secondary schools and high schools in the Anatolian Side of Istanbul in the spring term of the 2020-2021 academic year. “Strategic Leadership Scale” and “Organizational Citizenship Behavior Scale” were used in the research. Thus, the competencies of strategic leadership who have adopted strategic thinking and the organizational citizenship behaviors of teachers were examined in terms of managerial skills, and the common connections between the

characteristics of such leaders in educational institutions and educational administration and supervision were revealed.

Keywords: *Strategic Leadership, School Administrator, Leadership Behaviors, Organizational Citizenship.*



İÇİNDEKİLER

ONAY	i
ETİK BEYANI.....	iii
ÖZGEÇMİŞ	iv
ÖN SÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.5. Araştırmanın Sayıltıları.....	5
1.6. Araştırmanın Varsayımları	5
1.7. Araştırma Tanımları ve Kısaltmalar	5
BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Stratejik Liderlik	7
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	8
2.3. İlgili Araştırmalar	12
BÖLÜM III: YÖNTEM.....	19
3.1. Araştırma Modeli	19
3.2. Evren ve Örneklem	19
3.3. Veri Toplama Araçları	20
3.4. Verilerin Toplanması	21
3.5. Verilerin Analizi	22
3.6. Geçerlik ve Güvenirlik.....	22
3.7. Verilerin Çözümlemesi	23
BÖLÜM IV: BULGULAR.....	25
4.1. Normallik Varsayımının Karşılanması ve Analiz Tipine Karar Verme	25
4.2. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	26
4.3. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler	50
4.4. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi	53

BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	57
5.1. Sonuçlar ve Tartışma	57
5.2. Öneriler	61
KAYNAKÇA.....	62
EKLER.....	73
EK 1. Anket.....	73
EK 2. Stratejik Liderlik Ölçeği İçin İzin Yazısı	90
EK 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin İzin Yazısı	91
EK 4. Anket Uygulama İzni	92



KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ

% :Yüzde

$\bar{\bar{X}}$:Ortalama

ANOVA : Analysis of Variance (Varyans Analizi)

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin Testi

MEB :Milli Eğitim Bakanlığı

MTAL : Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

n :Evren Büyüklüğü

ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

p :Anlamlılık Derecesi

R :Sıra Ortalaması

SPSS :Statistical Package for the Social Sciences

s.s :Standart Sapma

vd.: ve diğerleri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3. 1. Katılımcı Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler	18
Tablo 3. 2. Stratejik Liderlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi	21
Tablo 3. 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Güvenirlilik Analizi	22
Tablo 4.1. Stratejik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları	24
Tablo 4.2. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarının Öğretmenlerin Cinsiyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	25
Tablo 4.3. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	27
Tablo 4.4. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	28
Tablo 4.5. Centilmenlik Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Games-Howell Testi Sonuçları	29
Tablo 4.6. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	30
Tablo 4.7. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	32
Tablo 4.8. Nezaket Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Games-Howell Testi Sonuçları	34
Tablo 4.9. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	35
Tablo 4.10. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	36
Tablo 4.11. Sivil Erdem Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tukey HSD Testi Sonuçları	38

Tablo 4.12. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenin Branşı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	39
Tablo 4.13. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Branşı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	40
Tablo 4.14. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerinin Öğretmenin Toplam Kıdemine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	41
Tablo 4.15. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerinin Öğretmenin Toplam Kıdemine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	42
Tablo 4.16. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Toplam Kıdemine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	43
Tablo 4.17. Nezaket Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenin Toplam Kıdemi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Games Howell Testi Sonuçları	44
Tablo 4.18. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerinin Öğretmenlerin Bulundukları Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	46
Tablo 4.19. Stratejik Liderlik Toplam Puanları ile Paylaşımsal Uygulamalar Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenin Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tukey HSD Testi Sonuçları	47
Tablo 4.20. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Bulunduğu Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	48
Tablo 4.21. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Toplam Puanları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı Sonuçları	50
Tablo 4.22. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Toplam Puanları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı Sonuçları	50
Tablo 4.23. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Toplam Puanları ile Stratejik Liderlik Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı Sonuçları	50
Tablo 4.24. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Alt Boyut Puanları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyut Puanları	

Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı Sonuçları 51

Tablo 4.25. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları 52

Tablo 4.26. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 52

Tablo 4.27. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 53



BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, amaç, alt amaçlar, önem, sayıtlılar ve sınırlılıklar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Kamu kurumlarındaki yöneticilerin rolleri her geçen gün daha karmaşık bir hal almaktadır (Barth, 1990). Bu nedenle, kurumlardaki yöneticilerden gelişmiş bilgi ve becerilere ve farklı alanlarda yetkinliklere sahip olmaları beklenmektedir (Thomson ve Blackmore, 2006). Pek çok farklı bakış açısı ve konu alanı uzmanı okulları kamu kurumları arasında en geniş kitleye hitap eden kurumlar olarak ifade etmektedir ve okulların yöneticisi konumunda olan müdürleri de kilit aktörler olarak gördüklerini belirtmektedir (Barth, 1990; Bossert ve diğ., 1982; Braun, 1989; Sergiovanni, 1987). Zira, Açıkalin (1998) tarafından üretilen “bir okul, müdürü kadar iyi okuldur” sloganı da eğitim sistemi içerisindeki önemli rolü nedeniyle dikkatleri okul müdürleri üzerine çekmiştir.

Birçok çalışmada, etkili yöneticilerin sahip olması gereken farklı nitelikler ve uygulamalar ortaya konduğunda liderliğin her zaman kişilik veya yetenekle ilgili olmadığı anlaşılmaktadır. Aslında, en iyi liderlerden bazıları farklı güçler ve tutumlar sergiler, ancak en önemlisi doğru şeyleri doğru şekilde yapmaktır. Bu noktada stratejik liderlik, birçok bilim adamına göre bir açılma süreci olarak anlaşılmalıdır, ya da başka bir deyişle, hiyerarşik seviyelerin yapılandırılmasına yol açan etkinliklerin iç içe geçme süreci olarak anlaşılmalıdır. Liderlik olarak deneyimlenen şey, bir grup olarak kolektifin değerlerini etkileyen bireylerin süreksiz değer döngüleridir ve karşılığında etik davranışlar yaratır ve sonra bunlar karşılık verir. Sonuç olarak bu kolektif değerler, aslında bireylerin ihtiyaçlarını karşıladığı düşünülen yönetim ve kurumları yaratır. İç içe geçme etkinlikleri sürecindeki kalite ve değerler hakkında yukarıda belirtilen noktaları abartmadan, liderliğin doğasını bir süreç olarak tanımlamaya yardımcı olan bazı anahtar kavramlar vardır. Öncelikle, liderliğin mutlaka sorumlu kişinin işi olmadığı belirtilmelidir - yani, bu çeşitli ihtiyaçları karşılamak için örgütlenmiş bireylerin kolektif iradesinin ve ihtiyaçlarının bir işlevidir. İkincisi, liderlik süreci, bireysel niteliklerin değişimi, adaptasyonu ve gelişmesidir. Üçüncüsü, liderlik, bir yapı değil, bir enerji sürecidir (Barker, 1994). Bu da liderlik argümanını bir liderlik süreci olarak kanıtlamaktadır.

Hiyerarşik seviyelerin yaratılmasına yol açan faaliyetlerin ortaya çıkması, liderliğin yönetimden farklı olduğu sonucuna da ortaya koymaktadır. Liderliğin doğası özünde gelenekten sapmadır, liderlik değişimdir, yönetim ise tamamen istikrarı sürdürmekle ilgilidir. Liderlik, bireylerin kendi ihtiyaçlarının ne olduğunu anlamaları ve ortak bir gruba katılarak onları takip etmeleri, kişisel çıkarlarını ortak hedeflere uyarlamaya motive etmesidir. Değişime ihtiyaç duymadan liderliğin olmayacağı fikrini kavramak önemlidir ve lider her ne kadar yönetimi sembolize etse de her zaman bunun kaynağı olmayabilir. Ayrıca, belirli hedeflere bağlılık ve hiyerarşik yapı sorumlu liderden değil yalnızca bireyden türetilir. Bu kapsamda stratejik liderlikle birlikte örgütsel vatandaşlık davranışının da ortak bir paydada bulunduğu bilinmektedir. Bununla birlikte literatürde ise aynı kapsamda değerlendirilen çalışma sayısı çok azdır.

Yapılan araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışının kendi kendini izleme güdülerinden kaynaklanabileceğini belirtse de bireyin performans değerlendirmesi ve çalışanların iş tutumları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu da bildirilmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının olası karanlık taraflarına ilişkin saha çalışmaları da bulunmaktadır. Grup performansının artırılmasıyla ve desteklenebilir nitelikteki görev yeterliliğiyle, örgütün psikolojik ve sosyal iş çevresine örgütsel vatandaşlık davranışları olarak fayda sağladığı bilinmektedir (Çetin, 2011). Bu bilgilerden hareketle ilk ve orta öğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderlik davranış düzeylerine ilişkin algıları ile örgütsel vatandaşlık düzeylerinin bilinmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece okul müdürlerinin stratejik liderlik davranış düzeylerinin tespit edilmesi ile uygulamadaki durum belirlenerek alanın geliştirilmesine katkılar sağlanacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

İnsan kaynağı örgütlerin en büyük değerlerinden biridir (Inyang, 2011). İnsan kaynağını etkili ve verimli bir şekilde kullanabilen örgütler hiç kuşkusuz rakiplerine göre daha başarılı olmakta ve faaliyetlerini devam ettirebilmektedir. Aksi halde insan kaynağına değer vermeyen, onu geliştirmeyen birçok örgütün zamanla yok olması ve faaliyetlerini durdurma noktasına gelmesi kaçınılmazdır (Daraban, 2019). Bu noktada örgüt üyelerinin örgütlerine güçlü bir aidiyet duygusu hissetmeleri büyük önem taşımaktadır. Zira kendini üyesi olduğu örgüte ait hissetmeyen, örgütü için gönüllü faaliyetlerde bulunmayan bireylerin örgütleri için faydalı olması beklenilemez. Bunu gerçekleştirmek için de örgüt yöneticilerine büyük

sorumluluklar düşmektedir. Onların sergileyecekleri liderlik davranışları bireylerin örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkileyeceği bir gerçektir. Bu bağlamda rekabetin çok hızlı yaşandığı günümüz dünyasında örgütlerin en çok ihtiyaç duyduğu liderlik niteliği stratejik liderlik olarak değerlendirilmektedir (Mahdi & Almsafir, 2014).

Sürekli öğrenmeye dayalı bir süreç olan stratejik liderlik ile ilgili çalışmalarda, bu liderliği yapacakların, tasarımcı, yönetici ve öğretmen olarak tanımlanarak ve öğrenmeye önem veren örgütlerin bu faaliyet konusunda uzman olmaları gerektiğini belirtilmektedir. Liderliğin stratejik açıdan etkin olmasında, kurum içinde devamlı öğrenme odaklı örgüt kültürü ve öğrenme çevresinin sürdürülebilir ortamı elde etmeleri gerekeceği hususunda ortak paydada buluşulmaktadır (Aydın, 2012). Ancak stratejik liderlerin en önemli özelliklerinden biri de örgüt için yaşanabilir bir gelecek yaratacak değişiklikleri başlatmak üzere başkalarıyla çalışmayı esas kılan liderler olmalarıdır (Demirocak Bilgin, 2014). Bu noktada örgütün insan kaynağını geliştirmekten de sorumlu olan stratejik liderlerden (Uğurluoğlu & Çelik, 2009) üyelerinin örgütlerine olan aidiyet duygularını arttırmaları ve örgütlerine olan bağlılık duygularını da geliştirmeleri beklenir. Bu düşüncelerden hareketle bu çalışmanın amacı okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu ana amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Öğretmen algılarına göre müdürlerin stratejik liderlik davranışları ne düzeydedir?
- 2) Öğretmen algılarına göre müdürlerin stratejik liderlik davranış düzeyleri öğretmenlerin;
 - a. cinsiyetlerine,
 - b. yaşlarına,
 - c. branşlarına,
 - d. mesleki kıdemlerine,
 - e. kurum içi kıdemlerine
 - f. görev yaptıkları okul türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- 3) Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?
- 4) Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri öğretmenlerin;
- a. cinsiyetlerine,
 - b. yaşlarına,
 - c. branşlarına
 - d. mesleki kıdemlerine,
 - e. kurum içi kıdemlerine,
 - f. görev yaptıkları okul türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 5) Okul yöneticilerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

İlkokul, ortaokul ve liselerde yönetsel ve akademik becerilerin müdürler tarafından etkin bir şekilde kullanılması yönetimde etkililiğin ve verimliliğin artırılmasında önem arz etmektedir. Eğitim örgütleri olarak okullarda müdürlerin liderlik davranışları öğretmenlerin örgüt içerisindeki farklı tutum ve davranışları üzerinde etkilidir. Özellikle okul müdürlerinin sergileyecekleri stratejik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim literatürde stratejik liderliğin en önemli boyutlarından biri olarak liderin örgütteki insan kaynağını geliştirmesi olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Bunun içinde öncelikle örgüt üyelerinin kendilerini örgütlerine ait hissetmeleri ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri gerekmektedir. Bu düşüncelerden hareketle bu çalışmada okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Böylece yapılacak olan bu çalışmadan elde edilecek sonuçların okul yöneticilerine; okullarını daha etkili yönetmeleri konusunda yol gösterici olacağı, öğretmenlerinin kendilerini okullarının bir parçası olarak görebilmeleri ve okullarına daha çok bağlanabilmeleri için nasıl bir liderlik davranışı sergilemeleri noktasında yol gösterici olacağı ve en nihayetinde de çalışmadan elde edilen sonuçların okullarda kalitenin artırılmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmadan elde edilen bulguların yorumlanmasında dikkat edilen bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu bağlamda araştırma;

1. Araştırma 2020-2021 eğitim-öğretim yılında yapılan uygulamalar ile,
2. İstanbul ilinin Anadolu Yakası'ndaki okullarda 2020-2021 eğitim-öğretim yılı ikinci döneminde görev yapmakta öğretmenler ile,
3. Araştırmanın verileri kişisel bilgi formu ve ölçeklerdeki sorulara öğretmenlerin verecekleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmada kullanılacak örneklem, evreni temsil edici niteliktedir.
2. Araştırmada kullanılacak olan ölçme araçları ölçtükleri özellikler bakımından geçerli ve güvenilirlerdir.
3. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin kişisel bilgi formuna ve ölçeklere verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

1.6. Araştırmanın Varsayımları

1. Stratejik liderlik ve örgütsel vatandaşlık ölçeklerine öğretmenlerin verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
2. Araştırmada örnekleme alınan kişiler evreni yeterince temsil etmektedir.

1.7. Araştırma Tanımları ve Kısaltmalar

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütün resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açık bir şekilde tanınmayan isteğe bağlı, bireysel gönüllü davranışlardır (Organ, Podsakoff, Scott, 2005).

Strateji: Ortak bir hedefe ulaşmak için uygulamaların bir arada olmasının sağlanması ve düzenlenmesidir (Aktan, 2008).

Liderlik: Belirlenmiş bir yolda, insanları, öncü olarak onu takip etmeleri konusunda tesir etme etkinliğidir (Adair, 2005).

Stratejik liderlik: Örgüt için gerçekleştirilebilir bir gelecek yaratacak değişiklikleri başlatmak için geleceği görme, vizyon oluşturma, esnekliği sağlama, stratejik olarak düşünme ve diğerleri ile çalışabilme becerileri (Ireland ve Hitt, 2005).



BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın konusu ile ilgili teorik bilgilerin yer aldığı bu bölümde önce stratejik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarına ilişkin bilgiler verilmiştir. Daha sonra stratejik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Stratejik Liderlik

İnsanlık tarihi kadar eski bir kavram olan liderlik bireyin diğer bireyler üzerinde etki uyguladığı ve etrafındakileri toplu hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için harekete geçirme ve onları bu doğrultuda yönlendirme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Algahtani, 2014; Guhr, Lebek ve Breitner, 2019). Mevcut liderlik fikirleri, yirminci yüzyılda gelişen farklı siyasi prosedürler, karmaşık meslek hareketleri ve olağanüstü kültürel farklılıkları yoluyla dikkat çekmektedir. Yirmi birinci yüzyıl, akıl yürütme, aşırı odaklanma, kurumsal açgözlülük, iç ve dış durumlar, dijitalleşme, kısa yoldan kazanç sağlama ve gelişme gibi etik yöntemlerle çakışan, güçlü otoriteye zıt sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Eğitimcilerin örgütsel başarı için gerekli olan liderlik konularına son elli yılda daha yoğun ele aldıkları dikkat çekmektedir ve bu da beklenen bir gerçektir (Kumar, 2007).

Liderlik stilleri son yıllarda yönetim çalışmalarının önemli bir konusu haline gelmiştir ve birçok araştırmacı liderlik stillerini örgütsel vatandaşlığın işleyişini belirlemede önemli bir faktör olarak görmeye başlamıştır (Wu, 2009). Daha sonra ise liderliğin de bir organizasyonun performansı için önemli bir gösterge olduğu bulunmuştur (Bass ve diğerleri, 2003).

Stratejik, etkili liderlik olmadan, sürdürülebilirlik, üretkenlik ve rekabet avantajı örgütlerin üyeleri için zordur (Lussier ve Achua, 2007). Bir kişinin öngörme, tasavvur etme, esnekliği sürdürme, stratejik düşünme ve organizasyon için uygun bir gelecek yaratacak değişiklikleri başlatmak için başkalarıyla birlikte çalışma yeteneği olarak tanımlanan stratejik liderlik (Ireland & Hitt, 2005) strateji oluşturma ve uygulama sürecini ortaya çıkaran ve yön, amaç, çevreye uyum ve organizasyonda mevcut kaynakların tahsisi ile gösterilen bir liderliktir (Parham, 1994). Bu anlamda stratejik liderlerin, özellikle istikrarsız ve oldukça rekabetçi ortamlarda vizyon sahibi insanları motive etme ve insan sermayesini yönetme yeteneğine sahip olduğu öne sürülmektedir.

Stratejik liderlik, örgütsel bağlamla bağlantılı olarak örgüte uzun vadeli yön sağlayan ve vizyonu eyleme dönüştüren bir liderliktir (Davies ve Davies, 2004). Nitekim Bolden, vd. (2008), liderlik gelişiminin, özellikle kurumların uzun vadeli geleceği için önemli olduğunu öne sürmüştür. Bir gelecek vizyonu yaratmak, temel yetkinlikleri ve yetenekleri geliştirmek, örgütsel yapılar, süreçler ve kontroller geliştirmek, yeni nesil liderleri seçmek ve geliştirmek gibi kararları ve eylemleri içeren stratejik liderlik (Fragueiro (2007) etkili bir örgüt kültürünü sürdürmek ve etik değer sistemlerini bir örgütün kültürüne aşılarmayı amaçlamaktadır (Boal & Hooijberg, 2001). Bu konuda Hit, vd. (2007, s. 385) etkili stratejik liderliğin beş işlevini şöyle tanımlamıştır:

- Uzun vadeli vizyon ve stratejik niyet içeren stratejik yönün belirlenmesi;
- Stratejik ve finansal olarak dengeli örgütsel kontroller oluşturmak;
- İnsan sermayesi, finansal sermaye, sosyal sermaye (iç ve dış ilişkiler) ve kurumsal sermaye/kültür dahil olmak üzere kaynak portföyünü etkin bir şekilde yönetmek;
- Rekabet avantajı için bir kaynak olarak etkin bir örgüt kültürünü sürdürmek ve
- Stratejilerin uygulanmasında süreçlerin etkinliğini artıran etik uygulamaları vurgulamak.

2.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, genel örgütsel işlevselliğe büyük katkıları olduğunu gösterdiği için son yıllarda popüleritesi artan bir yapıdır. Kökeni, Barnard'ın iş birliği yapma isteği kavramına ve Katz'ın yenilikçi ve kendiliğinden davranış kavramına kadar izlenebilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı performansının çalışan ve örgüt arasındaki sosyal değişim ilişkisinden kaynaklandığı teorize edilmektedir (Barghani, 2021). Barnard (1938, akt: ZhuoCuo, 2020), bir örgütün başarısının, çalışanların gönüllü iş birliğine ve örgüte gönüllü katkılarına bağlı olduğuna işaret etmiştir. Bu nedenle, iş birliği yapma isteği, örgütsel vatandaşlığın filizlenmesi olarak görülebilir. Spontan davranış, inovasyonla ilgili işlere aktif olarak katılma veya işin gerekliliklerinden daha fazla davranış gösterme gibi dış koşullardan herhangi bir zorunluluk olmadığında çalışanların gönüllü davranışlarını ifade eder. Bu bilgilerden hareketle Bateman ve Organ (1983) vatandaşlık davranışının örgüte faydalı, rol dışı bir davranış olduğuna inanarak, ilk olarak “vatandaşlık davranışı” kavramını önermiştir.

Indiana Üniversitesi'nde çalışan profesör Dennis Organ ve meslektaşları, örgütsel vatandaşlık davranışı terimini yaratıcı bir şekilde ortaya koydular, örgütsel vatandaşlık davranışı'nı isteğe bağlı olan, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan ve toplu olarak teşvik eden bireysel davranış olarak tanımlamışlardır. Bu davranışlar genellikle çalışanların görev tanımlarının ve tamamen kişisel irade dışındadır. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı, kuruluş tarafından beklenen minimum rol gerekliliklerini aşan ve iş arkadaşlarının, çalışma gruplarının ve/veya kuruluşun refahını destekleyen çalışanlar tarafından gerçekleştirilen eylemleri yansıtır (Lovell, Kahn, Anton, Davidson, Dowling, vd., 1999).

Son yıllarda, örgütsel vatandaşlık davranışına olan ilgi önemli ölçüde artmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, genel örgütsel etkililik ile bağlantılıdır, bu nedenle bu çalışanların davranışlarının işyerinde önemli sonuçları vardır (Qiang, 2017). Jing, Xu, & Fang (2017)'a göre, resmi bir ödül sistemine tabi olmayan örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt için oldukça faydalıdır; bununla birlikte bireysel davranışlar örgütsel görevleri veya performansı başarmak için ilgili sosyal ve psikolojik faktörleri sürdürebilir veya güçlendirebilir, böylece örgütsel etkinliği artırabilir.

Daha önceki araştırmalarda pek çok bilim insanı örgütsel vatandaşlık davranışının alt düzeyleri hakkında detaylı ve hiyerarşik araştırmalar yapmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının şu anda yaygın olarak kullanılan boyutları Organ (1988) tarafından önerilen beş boyuttur. Bunlar; vicdan, özgecilik, nezaket, sivil erdem ve centilmenliktir.

1) Vicdanlılık

Vicdanlılık, organizasyonun gerektirdiği asgari seviyenin üzerinde işin tamamlanmasını ifade eder (Organ, 1988). Vicdan davranışı, belirli bir kişiye veya nesneye doğrudan yardım etmekten çok dolaylı olarak bir organizasyona yardım etmeyi ifade eder. Yüksek düzeyde vicdanlılık, kuruluşun çalışanları ile ilgili olası sorunları önleyebilir. Vicdanlı çalışanlar ayrıca kimse izlemese bile şirket kurallarına ve politikalarına uyma eğilimindedir. Örneğin, çalışma alanını temiz tutma ve gerekli çalışma saatlerine kesinlikle uyma çabaları ve işle ilgili diğer yan faaliyetler bu kapsamda değerlendirilebilir (Podsakoff ve ark. 2000; Qiang, 2017).

2) Özgecılık/Diğergamlık

Özgecılık, iş veya örgütle ilgili sorunlar için doğrudan ve aktif olarak yardım arama davranışını ifade eder (Organ, 1988). Örneğin, bir okul ortamında deneyimli öğretmenler, iş sorumlulukları içinde olmasa da yeni başlayan öğretmenlerin derslerini planlamasına yardımcı olabilir. Bu davranışların nesneleri ağırlıklı olarak iş arkadaşlarıdır, ancak iş arkadaşları için olmasa bile kuruluşa bağlı iseler, kuruluş içinde vatandaşlık davranışları olarak kabul edilecektir. Tüm bu özgecil davranışlar, örgütün enerjisini verimli ve yaratıcı bir şekilde dağıtabilir, örgütün etkinliğini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilir (Puffer, 1987).

3) Nezaket

Nezaket, bu sorunları önceden önleme davranışını ifade eder, çünkü diğer insanlar katılıp katılmama konusundaki kararınızdan etkilenebilir (Organ, 1988). Özgecılık, halihazırda sorun yaşayan meslektaşlarınıza doğrudan yardım etmek anlamına gelirken, nezaket, kararınızdan veya davranışınızdan kaynaklanan görevinizle ilgili sorunların önlenmesini (örneğin, bilgi sağlama veya bilgi paylaşma) ifade eder. Meslektaşlarınızla doğrudan iletişim kurmak veya yazılı olarak tartışmak ve onlara yapacağınız davranışı söylemek özgecilikten farklıdır (Schnake & Dumler, 2003).

4) Sivil erdem

Sivil erdem, çalışanların örgüt içindeki tüm faaliyetlere katılmaktan sorumlu olma ve özen gösterme davranışını ifade eder (Organ, 1988). Örneğin, kurumsal karar alma oylama veya teklif faaliyetlerine aktif olarak katılmak, şirketin iç siyasi olaylarını önemsemek, duyuruları okumak ve şirket içi yayınları tanımak vb. dahil olmak üzere; örgütün imajını iyileştirebilecek faaliyetler de yurttaş ruhu içinde yer almaktadır. Yurttaşlık erdemi sergilemek, bireyin bütünü bir parçası olduğunu hissettiği ve işlevsellik ve karar alma süreçlerine aktif olarak katıldığı zamandır. Eğitim örgütleri açısından bakıldığında bağış toplama faaliyetlerine katılmaya gönüllü olan bir öğretmen, yurttaşlık erdemi sergiler. Bu açıdan sivil erdem sergileyen bir çalışan, kuruluşun hizmet standartları ve kalitesi konusunda düzenlediği zorunlu olmayan toplantılara katılarak daha bilgili olur ve bu bilgiyi günlük operasyonlarda daha iyi performans göstermek için kullanabilir. Hizmet açısından daha iyi performans, tekrar ziyaretlere, savunuculuğa ve dolaylı olarak daha iyi satışlara yol açabilir.

Yapıcı öneride bulunmak, kuruluşu dolaylı olarak destekleyebilecek bir başka sivil erdem özelliğidir (Qiang, 2017).

5) Centilmenlik

Centilmenlik, karmaşık şikayetleri ele alma prosedürlerinden geçecek küçük sorunlar ortaya çıktığında veya kuruluşla ilgili şikayetler olduğunda, bunların kuruluş için kötü niyetli olmayacağı anlamına gelir (Organ, 1988). Diğer bir deyişle centilmenlik, zorluklar ortaya çıktığında şikayet etmeme ve olumlu bir tutum sergileme gibi davranışları oluşturur. Bu, çalışanların memnuniyetsizliği ve şikayetlerinin genellikle kuruluşun yaşamında kaçınılmaz olarak var olduğu, ancak memnuniyetsizliklerinin yüzeye çıkmadığı, ancak şikayetlerle başa çıkmak için harcanan zamandan tasarruf etmek için öz-sınırlama ve anlayış yoluyla kurtulan çalışanların davranışlarını ifade eder. Bu tür örgütsel vatandaşlık davranışı, doğal olarak örgütün olumlu atmosferini ve zaman içindeki etkilerini gösteren, örgüt çalışanlarının devam eden bir davranışdır (Li & Ling, 2012). Centilmenlik düzeyi yüksek çalışanların fark edilmesi kolaydır. Normal çalışma saatlerinin ötesine geçse bile, sorulduğunda ekibe yardım etmek için geride kalma eğilimindedirler. Nadiren uzun molalar verirler ve bazen molalarından önce bile işe geri dönerler. Bu çalışanlar, normal beklenen çalışma gereksinimlerinin dışındaki beklenmedik durumlara tahammül edebilir ve şikayet edemezler (Qiang, 2017).

Örgütsel vatandaşlık davranışının önemi, örgütsel etkinliğe katkısında yatmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının toplamı, örgütün etkin işleyişini destekleyecektir (Organ, 1988). Podsakoff vd. (2000), örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel etkinliğe katkısı olarak aşağıdaki nedenleri belirtmiştir:

- (a) Örgütsel vatandaşlık davranışları iş arkadaşları ve yönetsel üretkenliği artırır,
- (b) kaynakları daha üretken amaçlar için serbest bırakır,
- (c) kıt kaynakları tamamen bakım işlevlerine ayırma ihtiyacını azaltır,
- (d) ekip üyeleri ve çalışma grupları arasında faaliyetleri koordine etmek için etkili bir araç olarak hizmet eder,
- (e) onu çalışmak için daha çekici bir yer haline getirerek organizasyonun en iyi insanları çekme ve elde tutma yeteneğini geliştirir,

(f) kurumsal performansın istikrarını artırır ve

(g) ve bir kuruluşun çevresel değişikliklere uyum sağlama yeteneğini geliştirir.

2.3.İlgili Araştırmalar

Bu bölümde konuyla ilgili olarak yurt dışında ve yurt içinde yapılmış olan araştırmalar yer almaktadır.

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde işgören üretkenliği ve performansı ile ilgili olumlu etkiler örgütsel vatandaşlık davranışı açısından incelendiğinde, ikinci bir unsur olarak örgütün çevresel değişikliklere adaptasyonun sağlanması daha çok ön planda yer almakta olup örgütsel davranış alanındaki etkinliği bu konuda çalışanların halen akademik fayda sağlamalarına imkan oluşturmaktadır (Bitmiş, 2014).

Dekas ve arkadaşları (2013) bilgi çalışanları için önerdikleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarından yardımsever davranışlar, makro düzeyde ilgi ve bağlılık, seslilik davranışı, sosyal katılım davranışı, işbirlikçi, işgören sürdürülebilirlik davranışı gibi kavramlardan söz etmişlerdir. Bununla birlikte eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin stratejik liderlik özelliklerinin farklı açılardan bakılarak değerlendirilmeye alındığı, birçok çalışmada görülmektedir. Bunlardan öğretmenlerin değerlendirmeleri ile ilgili olan çalışmada stratejik liderlik uygulamalarında okul müdürlerinin yapılan araştırmalarda genel olarak başarılı oldukları, ayrıca geliştirilmesi gereken uygulamaların olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet farklılıklarında, okul müdürünün stratejik liderlik özelliklerine bakışlarında, bir farklılık gözükmediği, ancak öğretmenlerin deneyim, branş, görev sürelerine göre farklı görüşlere sahip olduğu tespit edilmiştir (Göğüş, 2014).

Yönetimde etkinlik açısından bakıldığında stratejik liderlerin, kurumlarında sürekli öğrenmeye dayalı bir kurum kültürü oluştuğu ve öğrenmenin devamlılık gerektiği ile ilgili literatürde ortak sonuçlara rastlandığı görülmektedir. Liderlik ile strateji bir araya getirildiğinde ilkökul ve ortaokullardaki stratejik planlama uygulamalarında mevcut yapının kurumsal açıdan uygunluğu, bu konuda eğitimi alan eğitimcilerin bunlara ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu gözlemlenmektedir (Akbaba ve Yıldızbaş, 2016). Yine bu konuda yapılan bir başka çalışma sonucunda da olumlu bir algıya sahip oldukları tespit edilen yönetici ve öğretmenlerin stratejik planlama konusunda, bunların gayesine bir şekilde gerçekleşmediğini ifade ettikleri; ayrıca yöneticilerin ve öğretmenlerin stratejik planlama

bilgileri ile okul içindeki stratejik planlama kaynaklı uygulamalara yönelik aralarında zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Memduhoğlu ve Uçar, 2012).

Stratejik yönetim biçimi, sektörel yönden de incelenmiştir. Bu konuda kurum stratejilerini anlayamamış kamu çalışanlarının olması negatif bir etki ortaya çıkarmış böylece kurum yöneticilerin stratejik planları yeterince kavrayamaması ve gerektiği kadar vakit ayırmaması, kurumdakileri plandaki amaç, hedef ve stratejilerin uygulanabilirliğine tam inanmamaları ve kurum stratejileri ile kaynaklar arasındaki bağların doğru ilişkilendirilmemesi gibi olumsuz durumlara sevk ettiği yapılan araştırmalarla görülmüştür (Güçlü, 2003).

Bir başka araştırmada ise cinsiyet değişkenine göre dönüşümcü ve yönetsel liderlik boyutlarında öğretmenlerin görüşleri arasında bulunan anlamlı farklılığın erkek öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mesleki kıdem ve yaş değişkenine göre de okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarına ilişkin dönüşümcü ve yönetsel liderlik boyutlarında farklılıkların belirginleştiği görülmektedir (Biçer, 2015).

Stratejik liderlik düzeylerini belirlemek amacıyla devlet liselerinde görev yapan okul yöneticileriyle yapılan bir çalışmada ise cinsiyet ve yaşadıkları bölgeye göre farklılıklarının anlamlı düzeyde olup olmadıkları bağımsız gruplarda t-testi; yaş grupları, eğitim durumları ve çalışma süresi değişkenlerine göre tek yönlü varyans analizi ile değerlendirilmesinde LSD testi uygulanmıştır. Araştırmanın analizleri sonucunda; Stratejik Liderlik alt boyutlarından Yönetimsel, Dönüşümcü, Etik, Politik ve İlişkisel liderlik puanlarının okul yöneticilerinin üst düzeyde olduğu, bu aşamada en çok liderliğin yönetsel boyutu ile ilgili davranış sergilediklerini göstermektedir. Yine stratejik liderliğin alt kademeleri olan politik, ilişkisel ve dönüşümcü, liderlik davranışlarının algılanmasının yöneticiler ile öğretmenlerin yaşına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bir önce ifade edilen çalışmanın tersine ise çalışma süresi değişkenine göre ise sadece yönetsel liderlik davranışında anlamlı farklılaşma bulunurken; cinsiyet, yaşadığı yer ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşma bulunmadığı ifade edilmiştir (Demiraslan, 2018).

Pisapia tarafından geliştirilen “Stratejik Liderlik Ölçeği”nin, liderlik özelliklerinin ölçümünün yapıldığı bir diğer çalışmada ise okul yöneticilerinin stratejik liderlik uygulamalarının yüksek olduğu; yönetsel, etik ve politik uygulamaların yüksek olduğu saptanmıştır. Bilgisel ve dönüşümsel uygulamaların orta düzeyde, iletişim becerileri

uygulamalarının ise diğer alt başlıklara göre az düzeyde yönetime yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır (Öntürkler, 2014).

Çalışma ile ilgili literatür araştırmaları yapılırken sanat dalı ile de etkileşim kuran yayınlara denk gelinmiştir. Eğitim liderliğini, liderlik davranışları kapsamında ele alan filmlerde de liderlik davranışlarının analiz edildiği görülmekte ve bu tür filmlerin izlenmesi ve bu konuyla ilgili seminerlerin düzenlenmesi, liderlik bakış açısının geliştirilmesi bakımından önerilmiştir (Şemin ve Uğurlu, 2019).

Okul yöneticileri, okulların lideri olarak görülmekte ve okullarını başarılı kılmak; etkililiğini ve elde edilen verimini artırmak, bunun yanında sağlıklı bir okul ortamı oluşturmak için etkili liderlik özelliklerine sahip olmaları bu kişilerden beklenmektedir (Şişik, 2015).

Liderlik özelliklerinin bilincinde olmak, eğitim kurumlarının yöneticilerinin değişimi ve gelişimi yakalamalarına ve öğretmenlerini başarıya adım atmalarına imkan sağlamakta, bununla birlikte stratejik liderlik özelliklerine de sahip olma potansiyeli de oluşturmaktadır (Ülker, 2009).

Resmî okullarındaki stratejik yönetim uygulamalarının, olumsuz yönleri olarak okullarda objektif değerlendirmeye sahip uzman kişilerin olmaması, değerlendirmelerin tecrübesizce yapılması sonucunda gerçek sonuçlara ulaşamaması, paydaşların rekabet ortamında olmaları sebebiyle yanlış değerlendirmeler yapılması bulunmuştur (Yenipınar, Göksoy ve Kusnacı, 2016).

Kamu ve özel okullardaki stratejik liderlik kavramının araştırıldığı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda devlet okulları ve özel okullarda algılanan örgütsel açıdan farklılıklar olduğu, temel yapısı en kuvvetli ilişkilerin dönüşümsel liderlik uygulamaları ile toplum düzeyi ve örgüt düzeyi öğrenme arasında bulunduğu, müdürlerin stratejik liderlik karşısındaki davranışları gösterme sıklığı ile örgütsel öğrenme düzeyinin okullarda algılanan artışında anlamlı değişimler bulunmuştur (Aydın, 2012).

Özel okullarda yapılan farklı bir çalışmada tek başına, mesleki kıdeme göre, stratejik liderliğin yaşa göre örgüt sağlığına ilişkin görüşlerin farklılık gösterdiği, örgüt sağlığı ve stratejik liderlik arasında olumlu yönde üst düzeyde bir bağlantı bulunduğu, örgüt sağlığının güçlü bir yordayıcısı okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarının olduğu sonucuna

varılmıştır. Örgüt sağlığını arttırmaya yönelik çalışmalar kapsamında stratejik liderlik özelliklerine yönelik okul müdürlerine hizmet içi eğitimler verilmesi ve yapılmasının olumlu sonuçlar doğurabileceği ifade edilmiştir (Köse, 2018).

Stratejik yönetim sadece okullarda değil, üniversitelerde de önemlidir. Bu kapsamda temel yönetim süreçleri açısından üniversitelerde stratejik yönetim algılayışının analizi ve uygulanabilirliği konusunda üniversitelerde stratejik yönetim ve temel yönetim süreçleri açısından analizler de yapılmıştır. Örgüt yapısının tasarımı, denetleme sisteminin tasarımı kurumsal yapıya bağlı olarak strateji, yapı ve denetim uyumunun belirli bir ahenk içinde olmasının sağlanması ve tüm bunlardan sonra da değişimin yönetimi ve hayata geçirilmesi kurumsal stratejik yönetim anlayışı sürecinin temel öğeleri olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir (Başaran, 2016). Stratejik yönetimi bir süreç olarak düşünüldüğünde, planlama bu sürecin en önemli ayağını oluşturmaktadır (Dayıoğlu, 2011).

Üniversitelerin farklı birimleri ele alındığında stratejik liderlik uygulamalarını, meslek yüksekokulu ve fakülte yöneticilerinin orta düzeyde orta düzeyde, yüksekokul yöneticilerinin ise yüksek düzeyde, sergilediği sonucuna ulaşılmıştır (Önder, 2014).

Bulanık karar verme tabanlı yaklaşım modelinin uygulandığı bir çalışmada da üniversite idarecilerinin stratejilerde kurumsal yönden bakış açısını takip ederek performanslarını izleme ve test etmelerine rehberlik ederek yönetsel etkinliği ve bu çalışmalardaki verimliliği arttıracığı, belirli alanlara odaklanmalarına imkân sağlayacağı ifade edilmektedir (Özdemir, 2016).

Üst düzey yöneticilerin stratejik liderlik davranışlarının değerlendirilmesinde stratejik liderliğin alt boyutlarından ilişkisel liderlik uygulamaları ile toplum ve örgüt düzeyi öğrenme arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Hem devlet hem de özel okullarda dönüşümsel, etik ve politik liderlik uygulamalarının örgütsel öğrenmede önemli yordayıcılar olduğu sonucuna varılmıştır (Çoban, 2016).

Stratejik liderlik özelliklerin puan ortalamasının yapıldığı bir çalışmada ise eğitim sektöründeki kurumlardaki liderlerin aksine, İl millî eğitim müdürlerinin puanlarının düşük olduğunu ortaya konulmuştur (Kılınçkaya, 2013).

Liderlik sadece eğitim sektörü değil, sağlık sektörü için de önemli bir çalışma kaynağı oluşturmaktadır. Sağlık kurumlarının devamlılığı ve hizmet kalitesi bakımından önem arz

eden stratejik yönetim ve stratejik liderlik çalışmanın en önemli ve ilk basamaklarını oluşturmaktadır. Bir araştırmanın sonucunda da liderlik türleri arasındaki ilişkilerin anlamlı ve kuvvetli olduğu bulunmuştur. Ortalama puanın ise yüksek olduğu ve en yüksek etik liderliğin sahip olduğu görülmüştür (Ülker, 2017).

Stratejik liderlik uygulamalarında Toplam Kalite Yönetimi de dikkate değer sonuçlar ortaya koymaktadır. Okul müdürlerinin tutum ve davranışları ile Eğitimde Toplam Kalite Yönetiminin yerleşmesi birbiri ile bağıntılıdır ve Toplam Kalite Yönetiminin okullarda hayata geçmesinde ve geliştirilmesinde liderlik özellikleri olarak okul müdürlerinin oldukça etkin olduğu görülmektedir (Taş, 2009). Buradan elde edilen verilerin sonucunda, stratejilerin belirlenmesine ilişkin uygulamaları okul müdürlerinin başarılı ancak geliştirilmesi gereken düzeyde bulunmuştur (Taş, 2011).

Örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada ilişkisel tarama deseni kullanılarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının orta düzeyin üstünde, örgütsel kuşkuculuk, şüphecilik ve güvensizlik algılarının orta düzeyin altında, olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik düzeylerinin farklılık sağlamadığı ortaya çıkmıştır (Kuşcu, 2020).

Öz yeterlilik algıları ile müdürlerinin stratejik liderlik özellikleri dikkate alındığında ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin bunlara sahip olma düzeyleri Van ilinde yapılan farklı bir çalışmada Pisapianın 2007’de geliştirdiği ve Aydın (2012)’in Türkçe’ye uyarladığı Stratejik Liderlik Ölçeği, okul müdürlerinin stratejik liderlik özelliğini ölçmek için kullanılmış; okul müdürlerinin, öğretmenlerin algılarına göre stratejik liderlik özelliğine sahip olma düzeylerinin daha üst seviyede olduğu tespit edilmiştir (Köseoğlu, 2021).

Pisapia’nın (2005), stratejik liderlik modeline bakıldığında Pisapia’nın dört yön modeli ile liderlerin yeni bir liderlik yapış oluşturmaya gereksinimleri vardır. Çünkü liderler örgütsel değişim için çok önemli bazı görüşleri, örgüt çalışanlarının değerlendirdiği biçimde ilişkilendirememekte ve çalışanlarını yönlendirebilmek için az sayıda liderlik özelliklerini hayata geçirebilmektedir. Bu nedenle işlevsel olarak yürüttükleri sınırlı liderlik özellikleri var oldukları çevre şartları ile paralellik gösterdiğinde başarılı olabilmektedirler. Çağımızın post modern gerçekçiliği, liderlerin var olduğu stratejik şartları anlamlandırmaları ve

kurumlarını bu doğrultuda yönlendirebilmek için özgüvenli, yetenekli ve esnek lider olmaları gerekir (Şişik, 2015).

Pisapia'nın (2005) stratejik liderlik modeline göre yeni bir liderlik modelinin ortaya çıkması bir zorunluluktur. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için ihtiyaç duyulan koşulların stratejik liderler tarafından ortaya konulması ya da bu amaçlar örgütteki bireyler tarafından net bir biçimde anlaşılıyor ise çevreye uyum gösterip kaynakları en verimli kullanımını gerçekleştirebilmesi sağlanarak öğrenme ortamı yaratılmalıdır (Şahinli, 2018).

Pisapia (2006) dört farklı yönü olan stratejik liderin bu özelliğini pusulaya benzetir. Bu pusulada dönüşümsel eylemler kuzeyde, yönetsel eylemler güneyde yer alarak yönü tayin eder. Bu modelde Pisapia dengeleyici unsur olarak doğu tarafını etik eylemler batı tarafını politik eylemler olarak adlandırmıştır. Günümüz dünyasında liderin daha etkili olabilmesi için bu dört temel eylemi etkili olarak kullanmaları gerekmektedir. Bu eylemlerin hangisinin nerede nasıl kullanılacağını bilmek için de kişinin yetkinliğini kullanması gerekmektedir (Aydın, 2012). Pisapia stratejik liderlik pusulasına daha sonraki çalışmaları neticesinde beşinci boyut olarak iletişim becerisini eklemiştir (Çakmak, 2018).

Kurumlar giderek daha dinamik hale gelmekte ve çalışanlar bu pandemi mevsimlerinde belirsiz ve öngörülemeyen çalışma durumlarını yönetmek zorunda olmaktadır. Bu nedenle, üst yönetim olarak liderlerin, çalışanların performansının her zaman en iyi seviyede olması için iyi bir çalışma durumu oluşturmak için kuralları ve idari prosedürleri güncellemeye çalışmalara gerekmektedir (Mokhtar ve ark, 2021). Bu da stratejik liderlik düzeyleri ile birebir ilişkilidir.

Stratejik liderler büyük resmi görür. Kuruluşlarının vizyonunu göz önünde bulundurarak hedefler belirler, kararlar alır ve fırsatları analiz ederler. Eski General Electric CEO'su Jack Welch'in Harvard Business Review ile yaptığı bir röportajda söylediği gibi, "İyi iş liderleri bir vizyon yaratır, vizyonu ifade eder, vizyona tutkuyla sahip olur ve onu bitmek tükenmek bilmez bir şekilde sonuca götürür." (Asper, 2022).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışına ait tanımlamalar ve ÖVD arasındaki ilişkiler, bunların nasıl değerlendirildiğine büyük ölçüde bağlıdır: çalışanların kendi raporları, amirlerin değerlendirmesi veya iş arkadaşlarının değerlendirmesi bu konuda etkin role sahiptir (Sidorenkov ve ark, 2022).

Araştırmacılara göre örgütsel vatandaşlık davranışları; çalışma ortamında meydana gelen problemlerde, çalışanın problemlerin çözümünde iş arkadaşlarına yardımcı olması, emir almada sorun çıkarmaması, aniden bir görev çıktığında isteksiz davranışlar sergilemeden görevi yapması, örgüt dışında örgütü ile ilgili konuşurken olumlu görüş bildirmesi, anlaşmazlıkların ve dikkat dağıtıcı unsurların olmadığı çalışma ortamını sağlama ve örgüt kaynaklarını koruma şeklindeki davranışları kapsamaktadır (Bateman ve Organ, 1983).



BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren-örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1.Araştırma Modeli

Kamu kurumlarında ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan okul müdürlerinin stratejik liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeylerini belirlemek ve bu iki değişkenin arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel (Korelasyonel) tarama modeli, iki ve daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırmalarda kullanılır (Karasar, 1994).

3.2.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini, 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılı Bahar döneminde İstanbul ili Anadolu Yakasında devlet okullarında çalışan 243 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcı Öğretmenlere ait bilgiler aşağıda Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3. 1. Katılımcı Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Gruplar	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yıg}
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	143	58,8	58,8	58,8
	Erkek	100	41,2	41,2	100,0
	Toplam	243	100,0	100,0	
<i>Yaş</i>	21 – 30	50	20,6	20,6	20,6
	31 – 40	90	37,0	37,0	57,6
	41 ve üzeri	103	42,4	42,4	100,0
	Toplam	243	100,0	100,0	
<i>Eğitim Durumu</i>	Ön Lisans	8	3,3	3,3	3,3
	Lisans (Diğer)	66	27,2	27,2	30,5
	Lisans (Eğitim / Teknik Eğitim Fakültesi)	77	31,7	31,7	62,1
	Yüksek Lisans	77	31,7	31,7	93,8
	Doktora	15	6,2	6,2	100,0
	Toplam	243	100,0	100,0	

Tablo 3. 1. Katılımcı Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler (Devam)

	Okul Öncesi Eğitim	6	2,5	2,5	2,5
	İlkokul	51	21,0	21,0	23,5
<i>Görev Yaptığı</i>	Ortaokul	30	12,3	12,3	35,8
<i>Okul Türü</i>	Ortaöğretim	105	43,2	43,2	79,0
	Diğer	51	21,0	21,0	100,0
	Toplam	243	100,0	100,0	
	Sözel	107	44,0	44,0	44,0
	Sayısal	94	38,7	38,7	82,7
<i>Branşı</i>	Yabancı Dil	18	7,4	7,4	90,1
	Sanat ve Spor	24	9,9	9,9	100,0
	Toplam	243	100,0	100,0	
	0 – 5 yıl	38	15,6	15,6	15,6
	6 – 10 yıl	53	21,8	21,8	37,4
<i>Toplam Kıdem</i>	11 - 15 yıl	41	16,9	16,9	54,3
	16 - 20 yıl	50	20,6	20,6	74,9
	21 ve üzeri	61	25,1	25,1	100,0
	Toplam	243	100,0	100,0	
	0 – 5 yıl	145	59,7	59,7	59,7
	6 – 10 yıl	63	25,9	25,9	85,6
<i>Kurum İçi Kıdem</i>	11 yıl ve üzeri	35	14,4	14,4	100,0
	Toplam	243	100,0	100,0	

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi katılımcı öğretmenlerin 143’ü Kadın, 100’ü ise erkektir. Bununla birlikte yaşlarına bakıldığında 50’si 21-30 yaş, 90’ı 31-40 yaş, 103’ü 41 ve üzeri yaş aralığındadır. Eğitim durumlarına bakıldığında 8’i ön lisans, 77’si Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi Lisans, 66’sı Diğer Lisans, 77’si Yüksek Lisans, 15’i ise Doktora mezunudur. Görev yaptığı okul türüne bakıldığında 6’sı okul öncesi eğitim, 51’i ilkokul, 30’u ortaokul, 105’i ortaöğretim (lise), 51’i ise diğer eğitim kurumu türlerinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin branşlarına bakıldığında 107’si sözel, 97’si sayısal, 18’i yabancı dil, 24’ü ise sanat ve spor branşlarında görev yapmaktadır. Toplam kıdemlerine bakıldığında 38’i 0-5 yıl, 53’ü 6-10 yıl, 41’i 11-15 yıl, 50’si 16-20 yıl, 61’i ise 21 ve üzeri yıl kıdeme sahiptir. Bulundukları kurumdaki görev sürelerine bakıldığında ise 145’i 0-5 yıl, 63’ü 6-10 yıl, 35’i ise 11 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

3.3.Verİ Toplama Araçları

Çalışmanın nicel bölümünde öğretmen değişkenine ilişkin veriler Kişisel Bilgi Formu; okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin öğretmenlerin yanıtları araştırma kapsamında geliştirilen Gazi Üniversitesi’nden Aydın’ın “Stratejik Liderlik Ölçeği”; ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin veriler de Başkent Üniversitesi’nden Basım’ın “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir.

Bu çalışma kapsamında yazarlardan gerekli izinler alınmıştır.

3.4.Verilerin Toplanması

İstanbul ili Anadolu yakası sınırları içindeki ilkokul, ortaokul ve lise kamu kurumlarında anket çalışmasının yapılabilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır.

Gerekli izin alındıktan sonra İstanbul ili Anadolu Yakasındaki devlet okullarında görev yapan öğretmenlere pandemi dönemi şartları dikkate alınarak kişisel bilgi formu ve ölçekler uygulanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı ile ilgili bilgi verilmiş, çalışma sorularına verilecek cevapların sadece araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacağı açıklanmıştır. Böylelikle, katılımcıların çalışma sorularını daha rahat ve gerçekçi şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

Bu araştırmanın amaç ve alt amaçlarına ulaşmak için araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği ve Stratejik Liderlik Ölçeğinden oluşan iki adet ölçek kullanılmış, ayrıca öğretmenlerin demografik özellikleri gösteren kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu: Araştırmada bağımsız değişkenleri oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev yapılan okul türü, branş, mesleki toplam ve kurum içi kıdem bilgilerini öğrenmek için hazırlanan 7 adet sorudan oluşmaktadır.

3.5.Verilerin Analizi

Ölçekler aracılığıyla toplanan veriler, araştırmanın alt problemlerinin çözülmesi amacıyla, SPSS paket programına ile analizler yapılmıştır.

3.6.Geçerlik ve Güvenirlik

Stratejik Liderlik Ölçeği: Pisapia 2010'da yaptığı pilot uygulama sonucunda Cronbach's Alfa katsayıları hesaplanması sonucunda ölçek toplam. $\alpha = .94$ yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur (Aydın, 2012). Aydın tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; 35 maddeden oluşan stratejik liderlik ölçeğine ait güvenilirlik katsayılar incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin çok yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0.80<0.964<1.0).

Stratejik Liderlik Ölçeği'nde güvenilirlik testi %80 'nin üstünde olduğu için (%96.4) anket oldukça güvenilirdir.

Tablo 3. 2. Stratejik Liderlik Ölçeği Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha (α)	Madde Sayısı
.964	35

Ölçek maddelerinin yanıtlama biçimi beş basamaklı Likert tipi (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiç) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Rollerde ekstra davranış belirleme tanımıyla Organ (1988, s.4), geliştirilmiş olan "örgütsel vatandaşlık davranışı" kavramı elde edilerek, beş boyutlu diğergamlık (altruism), vicdanlılık (conscientiousness), nezaket tabanlı bilgilendirme (courtesy), sivil erdem (civic virtue) ve centilmenlik (sportsmanship) şeklinde bir temele oturtulmasını önermiştir (akt. Basım ve Şeşen, 2006).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği 19 maddeden (bir tanesi tekrar maddesidir) oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği'nden toplam puan alınabilmektedir. Polat (2007) Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarını toplam ölçek için 0,89; yardımlaşma boyutu için 0,86; centilmenlik boyutu için 0,81; vicdanlılık boyutu için 0,88 ve sivil erdem boyutu için 0,82 olarak bulmuştur. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin güvenilirliği 0,892 olarak belirlenmiştir. 5 boyutlu olan ölçekte bu boyutlar diğergamlık (1.,2.,3.,4. ve 5. maddeler), vicdanlılık (6.,7.,ve 8. maddeler), nezaket (9.,10. ve 11.

maddeler), centilmenlik (12.,13.,14. ve 15. maddeler) ve sivil erdemdir (16., 17.,18. ve 19. maddeler).

Yine bu çalışma kapsamında yapılan farklı bir güvenilirlik analizine göre; Cronbach's Alfa katsayıları hesaplanmasıyla ölçek toplam. $\alpha = .94$ yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur (Basım ve Şeşen, 2006). 19 maddeden oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne ait güvenilirlik katsayıları dikkate alındığında güvenilirlik düzeyinin de çok yüksek kademedede olduğu ortaya konmuştur (Cronbach' s Alpha= $0.80 < 0.892 < 1.0$).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin güvenilirlik testi %80'nin üstünde olduğu için (%89.2) oldukça güvenilirdir.

Tablo 3. 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha (α)	Madde Sayısı
.892	19

Ölçek maddelerinin yanıtlama biçimi beş basamaklı Likert tipi (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiç) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir.

Ölçeklerin ilköğretim ve ortaöğretim okullarında uygulanabilmesi için Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne başvurularak gerekli izin alınmıştır ve uygulamaya başlanmıştır.

3.7.Verilerin Çözümlemesi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 25 programı ile analiz edilmiştir. Anlamlılık .05 düzeyinde sınanmış ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur. Örneklemin demografik bilgilerini gösteren frekans-yüzde tabloları verilmiştir. Stratejik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı puanlarına ait, Stratejik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği toplam ve alt boyut puanlarına ait normallik varsayımı; değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar t testi, değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans (ANOVA) analizi, değişkenlere göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Games-Howell Testi, Tukey HSD Testi, Stratejik Liderlik Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği toplam puanları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik gerçekleştirilen Pearson

Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı analizi, örgütsel vatandaşlık toplam puanları ile stratejik liderlik alt boyut puanları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik gerçekleştirilen pearson çarpım momentler korelasyon analizi, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.



BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesi sonrası elde edilen bulgulara ait bilgilere ve yorumlara yer verilmiştir. Bu çerçevede araştırmaya katılan öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler uygun istatistiksel uygulamalar ile analiz edilmiştir.

4.1. Normallik Varsayımının Karşılanması ve Analiz Tipine Karar Verme

Araştırmada elde edilen verilerin normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığını kontrol etmek amacıyla ölçek ve alt boyut puanlarının çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve aşağıda Tablo 4.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Stratejik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
<i>Stratejik Liderlik Toplam</i>	243	3,9585	,73210	-,855	-,013
<i>Paylaşımsal Uygulamalar</i>	243	4,0704	,87892	-1,071	,522
<i>Dönüşümsel Uygulamalar</i>	243	3,9612	,96533	-,977	,161
<i>Etik Uygulamalar</i>	243	4,1446	,89577	-1,142	,649
<i>Politik Uygulamalar</i>	243	3,7360	,74102	-,344	-,429
<i>Yönetimsel Uygulamalar</i>	243	3,8041	,65137	-,434	,136
<i>Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Toplam</i>	243	5,0877	,60167	-1,263	1,272
<i>Diğergamlık</i>	243	4,9844	,78113	-,884	1,220
<i>Vicdanlılık</i>	243	4,8546	,89015	-,727	,704
<i>Nezakət</i>	243	5,6584	,52567	-,515	1,305
<i>Centilmenlik</i>	243	4,9198	,82117	-,936	,590
<i>Sivil Erdem</i>	243	5,1317	,79717	-1,072	,999

Tablo 4.1.'de görüldüğü gibi stratejik liderlik ve örgütsel vatandaşlık toplam ve alt boyut puanlarının çarpıklık ve basıklık katsayılarının .013 ile 1.305 arasında değiştiği ve katsayıların ± 1.5 sınırları içinde olmasından dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmakta olup parametrik testlerin uygulanmasına uygun bir yapı arz etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015).

4.2.Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda bulunan okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları algıları çerçevesinde elde edilen verilerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Bağımsız Gruplar T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)’ne ait bulgular aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarının Öğretmenlerin Cinsiyeti Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						t	sd	p
Stratejik Liderlik Toplam	Kadın	143	4,03	,68	,05	1,875	241	,062
	Erkek	100	3,85	,78	,07			
Paylaşımsal uygulamalar	Kadın	143	4,17	,79	,06	2,141	186,03	,034
	Erkek	100	3,92	,96	,09			
Dönüşümsel Uygulamalar	Kadın	143	4,04	,89	,07	1,584	241	,115
	Erkek	100	3,84	1,00	,10			
Etik Uygulamalar	Kadın	143	4,24	,79	,06	2,092	178,83	,038
	Erkek	100	3,99	1,01	,10			
Politik Uygulamalar	Kadın	143	3,73	,79	,06	,032	234,34	,975
	Erkek	100	3,73	,65	,06			
Yönetimsel Uygulamalar	Kadın	143	3,86	,64	,05	1,853	241	,065
	Erkek	100	3,71	,65	,06			
Örgütsel Vatandaşlık Toplam	Kadın	143	5,08	,60	,05	-,038	241	,970
	Erkek	100	5,08	,59	,05			
Vicdanlılık	Kadın	143	4,89	,91	,07	,946	241	,345
	Erkek	100	4,79	,84	,08			
Nezaket	Kadın	143	5,73	,49	,04			
	Erkek	100	5,54	,54	,05	2,847	199,35	,005
Centilmenlik	Kadın	143	4,86	,83	,06	-1,156	241	,249
	Erkek	100	4,99	,80	,08			
Sivil Erdem	Kadın	143	5,15	,79	,06	,599	241	,550
	Erkek	100	5,09	,79	,07			

Tablo 4.3.'e bakıldığında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanlarının ($t=1,875$; $p>,05$), dönüşümsel ($t=1,584$; $p>,05$), politik ($t=,032$; $p>,05$) ve yönetsel uygulamalar ($t=1,853$; $p>,05$) alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak paylaşımsal uygulamalar ($t=2,141$; $p<,05$) alt boyutunun kadın öğretmenler lehine, etik uygulamalar ($t=2,092$; $p<,05$) alt boyutunun ise yine kadın öğretmenler lehine cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanlarının ($t=-,038$; $p>,05$), vicdanlılık ($t=,946$; $p>,05$), centilmenlik ($t=-1,156$; $p>,05$) ile sivil erdem ($t=,599$; $p>,05$) alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Fakat nezaket alt boyutunun ($t=2,847$; $p<,01$) kadın öğretmenler lehine cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre stratejik liderlik alt boyutları olan paylaşımsal uygulamalar ile etik uygulamalar açısından okul müdürlerini daha olumlu değerlendirdikleri görülmektedir. Yine örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan nezaket açısından ise algılarının erkek öğretmenlere göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.5.'te görüldüğü gibi stratejik liderlik toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmenin yaşı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanı ($F=,54$; $p>,05$), paylaşımsal ($F=,78$; $p>,05$), dönüşümsel ($F=,52$; $p>,05$), etik ($F=,004$; $p>,05$), politik ($F=,95$; $p>,05$) ve yönetsel uygulamalar ($F=,36$; $p>,05$) alt boyut puanlarının öğretmenin yaşı değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Stratejik Liderlik	21-30	50	4,05	,656	G.Arası	,585	2	,292	,54	,58
	31-40	90	3,93	,767	G.İçi	129,121	240	,538		
	41 ve üzeri	103	3,93	,737	Toplam	129,706	242	1099,88		
	Toplam	243	3,95	,732						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Paylaşımsal Uygulamalar	21-30	50	4,20	,729	G.Arası	1,220	2	,610	,78	,45
	31-40	90	4,04	,940	G.İçi	185,723	240	,774		
	41 ve üzeri	103	4,02	,890	Toplam	186,943	242			
	Toplam	243	4,07	,878						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dönüşümsel Uygulamalar	21-30	50	4,08	,832	G.Arası	,986	2	,493	,52	,59
	31-40	90	3,90	1,01	G.İçi	224,525	240	,936		
	41 ve üzeri	103	3,95	,985	Toplam	225,512	242			
	Toplam	243	3,96	,965						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Etik Uygulamalar	21-30	50	4,15	,818	G.Arası	,006	2	,003	,004	,99
	31-40	90	4,14	1,001	G.İçi	194,177	240	,809		
	41 ve üzeri	103	4,14	,845	Toplam	194,183	242			
	Toplam	243	4,14	,895						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Politik Uygulamalar	21-30	50	3,86	,798	G.Arası	1,047	2	,523	,95	,38
	31-40	90	3,71	,704	G.İçi	131,838	240	,549		
	41 ve üzeri	103	3,69	,743	Toplam	132,885	242			
	Toplam	243	3,73	,741						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yönetimsel Uygulamalar	21-30	50	3,87	,629	G.Arası	,310	2	,155	,36	,69
	31-40	90	3,77	,620	G.İçi	102,365	240	,427		
	41 ve üzeri	103	3,79	,691	Toplam	102,676	242			
	Toplam	243	3,80	,651						

Tablo 4.4. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Toplamı	21-30	50	5,10	,546	G.Arası	1,956	2	,978	2,74	,06
	31-40	90	4,97	,677	G.İçi	85,651	240	,357		
	41 ve üzeri	103	5,17	,543	Toplam	87,607	242	1099,88		
	Toplam	243	5,08	,601						
f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Diğergamlık	21-30	50	4,96	,760	G.Arası	2,258	2	1,129	1,86	,15
	31-40	90	4,87	,818	G.İçi	145,403	240	,606		
	41 ve üzeri	103	5,08	,750	Toplam	147,661	242			
	Toplam	243	4,98	,781						
f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Vicdanlılık	21-30	50	4,83	,962	G.Arası	3,961	2	1,980	2,53	,08
	31-40	90	4,70	,946	G.İçi	187,791	240	,782		
	41 ve üzeri	103	4,99	,783	Toplam	191,751	242			
	Toplam	243	4,85	,890						
f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Nezaket	21-30	50	5,77	,428	G.Arası	,831	2	,416	1,51	,22
	31-40	90	5,62	,594	G.İçi	66,041	240	,275		
	41 ve üzeri	103	5,62	,501	Toplam	66,872	242			
	Toplam	243	5,65	,525						
f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Centilmenlik	21-30	50	4,91	,796	G.Arası	5,940	2	2,970	4,53	,01
	31-40	90	4,73	,947	G.İçi	157,245	240	,655		
	41 ve üzeri	103	5,08	,673	Toplam	163,185	242			
	Toplam	243	4,91	,821						
f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Sivil Erdem	21-30	50	5,17	,761	G.Arası	,771	2	,385	,60	,54
	31-40	90	5,05	,906	G.İçi	153,015	240	,638		
	41 ve üzeri	103	5,17	,710	Toplam	153,786	242			
	Toplam	243	5,13	,797						

Tablo 4.6.'da görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmenlerin yaşı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanı ($F=2,74; p>.05$), diğergamlık ($F=1,86; p>.05$), vicdanlılık ($F=2,53; p>.05$), nezaket ($F=1,51; p>.05$) ve sivil erdem ($F=,60; p>.05$) alt boyut puanlarının öğretmenlerin yaşı değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak centilmenlik alt boyutunun ($F=4,53; p<.05$) öğretmen yaşına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla yapılan post-hoc analizinde öncelikle varyansların homojen olup olmadığına bakılmış ve varyansların homojen olmadığı ($LF:3,195; p<.05$) görülmüştür, bu nedenle varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan Games-Howell testi bu değişken için kullanılmış ve sonuçlar aşağıda Tablo 4.7'de sunulmuştur;

Tablo 4.5. Centilmenlik Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Games-Howell Testi Sonuçları

	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$x_i - x_j$	Sh _x	p
		$x_i - x_j$			
Centilmenlik	21 – 30	31 – 40	,18167	,15051	,451
		41 ve üzeri	-,16995	,13074	,399
	31 – 40	21 – 30	-,18167	,15051	,451
		41 ve üzeri	-,35162*	,11991	,011
	41 ve üzeri	21 – 30	,16995	,13074	,399
		31 – 40	,35162*	,11991	,011

Tablo 4.7'de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan centilmenlik alt boyutunda öğretmen yaş gruplarında 31-40 ile 41 ve üstü yaş grupları arasında 41 ve üzeri yaş gurubu lehine $p<05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum 41 yaş ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerin 31-40 yaş aralığında olanlara göre centilmenlik alt boyutu açısından olumlu algılara sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.6. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Stratejik Liderlik Toplam	Ön Lisans	8	4,15	,592	G.Arası	3,594	4	,292		
	Lisans	77	4,07	,724						
	(Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)				G.İçi	126,112	238	,538		
	Lisans Diğer	66	4,00	,756	Toplam	129,706	242		1,69	,15
	Yüksek Lisans	77	3,79	,745						
	Doktora	15	3,92	,555						
	Toplam	243	3,95	,732						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Paylaşımsal Uygulamalar	Ön Lisans	8	4,30	,776	G.Arası	6,029	4	1,507		
	Lisans	77	4,18	,851						
	(Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)				G.İçi	180,914	238	,760		
	Lisans Diğer	66	4,16	,894	Toplam	186,943	242		1,98	,09
	Yüksek Lisans	77	3,84	,889						
	Doktora	15	4,06	,818						
	Toplam	243	4,07	,878						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dönüşümsel Uygulamalar	Ön Lisans	8	4,23	,935	G.Arası	6,418	4	1,604		
	Lisans	77	4,11	,920						
	(Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)				G.İçi	219,094	238	,921		
	Lisans Diğer	66	4,01	,936	Toplam	225,512	242		1,74	,14
	Yüksek Lisans	77	3,73	1,034						
	Doktora	15	3,95	,859						
	Toplam	243	3,96	,965						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Etik Uygulamalar	Ön Lisans	8	4,26	,823	G.Arası	4,626	4	1,156		
	Lisans	77	4,27	,915						
	(Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)				G.İçi	189,557	238	,796		
	Lisans Diğer	66	4,21	,856	Toplam	194,183	242		1,45	,21
	Yüksek Lisans	77	3,95	,922						
	Doktora	15	4,04	,785						
	Toplam	243	4,14	,895						

Tablo 4.6. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları (Devam)

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Politik Uygulamalar	Ön Lisans	8	4,01	,558	G.Arası	2,932	4	,733		
	Lisans	77	3,86	,688						
	(Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)				G.İçi	129,953	238	,546		
	Lisans Diğer	66	3,65	,841	Toplam	132,885	242		1,34	,25
	Yüksek Lisans	77	3,66	,721						
	Doktora	15	3,61	,658						
	Toplam	243	3,73	,741						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yönetimsel Uygulamalar	Ön Lisans	8	3,80	,604	G.Arası	1,275	4	,319		
	Lisans	77	3,80	,697						
	(Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)				G.İçi	101,401	238	,426		
	Lisans Diğer	66	3,89	,658	Toplam	102,676	242		,74	,56
	Yüksek Lisans	77	3,71	,600						
	Doktora	15	3,89	,671						
	Toplam	243	3,80	,651						

Tablo 4.8.'de görüldüğü gibi stratejik liderlik toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmen eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanı ($F=1,69$; $p>.05$), paylaşımsal ($F=1,98$; $p>.05$), dönüşümsel ($F=1,74$; $p>.05$), etik ($F=1,45$; $p>.05$), politik ($F=1,34$; $p>.05$) ve yönetimsel uygulamalar ($F=,74$; $p>.05$) alt boyut puanlarının öğretmen eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Örgütsel Vatandaşlık Toplam	Ön Lisans	8	5,40	,446	G.Arası	2,033	4	,508		
	Lisans (Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)	77	5,12	,563	G.İçi	85,574	238	,360		
	Lisans Diğer	66	5,13	,606	Toplam	87,607	242		1,41	,23
	Yüksek Lisans	77	4,99	,640						
	Doktora	15	4,94	,592						
	Toplam	243	5,08	,601						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Diğergamlık	Ön Lisans	8	5,15	1,104	G.Arası	1,210	4	,303		
	Lisans (Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)	77	5,04	,742	G.İçi	146,450	238	,615		
	Lisans Diğer	66	4,97	,782	Toplam	147,661	242		,49	,74
	Yüksek Lisans	77	4,89	,801						
	Doktora	15	5,08	,728						
	Toplam	243	4,98	,781						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Vicdanlılık	Ön Lisans	8	5,45	,501	G.Arası	5,585	4	1,396		
	Lisans (Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)	77	4,89	,915	G.İçi	186,166	238	,782		
	Lisans Diğer	66	4,94	,866	Toplam	191,751	242		1,78	,13
	Yüksek Lisans	77	4,70	,915						
	Doktora	15	4,73	,768						
	Toplam	243	4,85	,890						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Nezaket	Ön Lisans	8	5,75	,462	G.Arası	4,378	4	1,094		
	Lisans (Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)	77	5,69	,453	G.İçi	62,495	238	,263		
	Lisans Diğer	66	5,80	,351	Toplam	66,872	242		4,16	,003
	Yüksek Lisans	77	5,54	,615						
	Doktora	15	5,31	,781						
	Toplam	243	5,65	,525						

Tablo 4.7. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları (Devam)

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Centilmenlik	Ön Lisans	8	5,28	,410	G.Arası	2,737	4	,684	1,01	,40
	Lisans	77	4,94	,841	G.İçl	160,448	238	,674		
	(Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)									
	Lisans Diğer	66	4,98	,891	Toplam	163,185	242			
	Yüksek Lisans	77	4,84	,776						
	Doktora	15	4,68	,752						
	Toplam	243	4,91	,821						
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Sivil Erdem	Ön Lisans	8	5,56	,320	G.Arası	2,277	4	,569	,89	,46
	Lisans	77	5,16	,798	G.İçl	151,509	238	,637		
	(Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)									
	Lisans Diğer	66	5,13	,798	Toplam	153,786	242			
	Yüksek Lisans	77	5,09	,825						
	Lisans									
	Doktora	15	4,93	,809						
Toplam	243	5,13	,797							

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmen eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanı ($F=1,41$; $p>.05$), diğergamlık ($F=,49$; $p>.05$), vicdanlılık ($F=1,78$; $p>.05$), centilmenlik ($F=1,01$; $p>.05$) ve sivil erdem ($F=,89$; $p>.05$) alt boyut puanlarının öğretmen eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak nezaket alt boyutunun ($F=4,16$; $p<.05$) öğretmen eğitim durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla yapılan post-hoc analizinde öncelikle varyansların homojen olup olmadığına bakılmış ve varyansların homojen olmadığı ($LF:4,464$; $p<.01$) görülmüştür, bu nedenle varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan Games-Howell testi bu değişken için kullanılmış ve sonuçlar aşağıda Tablo 4.10’da sunulmuştur;

Tablo 4.8. Nezaket Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Games-Howell Testi Sonuçları

	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$x_i - x_j$	Sh x	p
Nezaket	Ön Lisans	Lisans Diğer	-,05808	,16927	,996
		Lisans Eğitim-Teknik Eğitim Fak.)	,05303	,17161	,998
		Yüksek Lisans	,20022	,17808	,791
		Doktora	,43889	,25979	,462
	Lisans Diğer	Ön Lisans	,05808	,16927	,996
		Lisans Eğitim-Teknik Eğitim Fak.)	,11111	,06733	,468
		Yüksek Lisans	,25830*	,08244	,018
		Doktora	,49697	,20633	,165
	Lisans (Eğitim/Teknik Eğitim Fakültesi)	Ön Lisans	-,05303	,17161	,998
		Lisans Diğer	-,11111	,06733	,468
		Yüksek Lisans	,14719	,08714	,444
		Doktora	,38586	,20826	,380
	Yüksek Lisans	Ön Lisans	-,20022	,17808	,791
		Lisans Diğer	-,25830*	,08244	,018
		Lisans Eğitim-Teknik Eğitim Fak.)	-,14719	,08714	,444
		Doktora	,23867	,21362	,795
	Doktora	Ön Lisans	-,43889	,25979	,462
		Lisans Diğer	-,49697	,20633	,165
		Lisans Eğitim-Teknik Eğitim Fak.)	-,38586	,20826	,380
		Yüksek Lisans	-,23867	,21362	,795

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan nezaket alt boyutunda Lisans diğer ile yüksek lisans gurupları arasında lisans diğer mezunu öğretmenler lehine $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum lisans diğer mezunu olan öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre nezaket alt boyutu açısından daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmenin görev yaptığı okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanı ($F=1,90$; $p > .05$), paylaşımsal ($F=2,19$; $p > .05$), dönüşümsel ($F=1,79$; $p > .05$), etik ($F=1,68$; $p > .05$), politik ($F=1,47$; $p > .05$) ve yönetsel uygulamalar ($F=1,42$; $p > .05$) alt boyut puanlarının öğretmenin görev yaptığı okul türü değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Stratejik Liderlik Toplam	Okul Öncesi	6	4,30	,769	G.Arası	4,022	4	1,006	1,90	,11
	İlkokul	51	4,15	,587	G.İçi	125,684	238	,528		
	Ortaokul	30	4,02	,632	Toplam	129,706	242			
	Lise	105	3,86	,806						
	Diğer	51	3,88	,724						
	Toplam	243	3,95	,732						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Paylaşımsal Uygulamalar	Okul Öncesi	6	4,40	,928	G.Arası	6,636	4	1,659	2,19	,07
	İlkokul	51	4,34	,666	G.İçi	180,307	238	,758		
	Ortaokul	30	4,12	,725	Toplam	186,943	242			
	Lise	105	3,95	,943						
	Diğer	51	3,94	,957						
	Toplam	243	4,07	,878						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Dönüşümsel Uygulamalar	Okul Öncesi	6	4,23	1,169	G.Arası	6,610	4	1,652	1,79	,13
	İlkokul	51	4,22	,746	G.İçi	218,902	238	,920		
	Ortaokul	30	4,04	,849	Toplam	225,512	242			
	Lise	105	3,81	1,050						
	Diğer	51	3,91	,985						
	Toplam	243	3,96	,965						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Etik Uygulamalar	Okul Öncesi	6	4,38	1,176	G.Arası	5,354	4	1,339	1,68	,15
	İlkokul	51	4,37	,688	G.İçi	188,828	238	,793		
	Ortaokul	30	4,25	,701	Toplam	194,183	242			
	Lise	105	4,06	,992						
	Diğer	51	3,99	,910						
	Toplam	243	4,14	,895						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Politik Uygulamalar	Okul Öncesi	6	4,09	,558	G.Arası	3,206	4	,802	1,47	,21
	İlkokul	51	3,90	,688	G.İçi	129,679	238	,545		
	Ortaokul	30	3,74	,841	Toplam	132,885	242			
	Lise	105	3,64	,721						
	Diğer	51	3,70	,658						
	Toplam	243	3,73	,741						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Yönetimsel Uygulamalar	Okul Öncesi	6	4,36	,512	G.Arası	2,407	4	,602	1,42	,22
	İlkokul	51	3,74	,573	G.İçi	100,268	238	,421		
	Ortaokul	30	3,85	,729	Toplam	102,676	242			
	Lise	105	3,76	,701						
	Diğer	51	3,84	,563						
	Toplam	243	3,80	,651						

Tablo 4.10. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Toplam	Okul Öncesi	6	5,50	,448	G.Arası	2,638	4	,660	1,84	,12
	İlkokul	51	5,18	,576	G.İçi	84,968	238	,357		
	Ortaokul	30	5,16	,526	Toplam	87,607	242			
	Lise	105	4,99	,609						
	Diğer	51	5,09	,643						
	Toplam	243	5,08	,601						
f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Diğergamlık	Okul Öncesi	6	5,50	,855	G.Arası	2,496	4	,624	1,02	,39
	İlkokul	51	4,98	,746	G.İçi	145,164	238	,610		
	Ortaokul	30	5,12	,671	Toplam	147,661	242			
	Lise	105	4,93	,771						
	Diğer	51	4,94	,878						
	Toplam	243	4,98	,781						
f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Vicdanlılık	Okul Öncesi	6	5,11	,779	G.Arası	4,504	4	1,126	1,43	,22
	İlkokul	51	5,01	,876	G.İçi	187,247	238	,787		
	Ortaokul	30	4,94	,748	Toplam	191,751	242			
	Lise	105	4,70	,882						
	Diğer	51	4,92	,985						
	Toplam	243	4,85	,890						
f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Nezaket	Okul Öncesi	6	5,77	,403	G.Arası	,829	4	,207	,74	,56
	İlkokul	51	5,61	,487	G.İçi	66,044	238	,277		
	Ortaokul	30	5,75	,419	Toplam	66,872	242			
	Lise	105	5,68	,543						
	Diğer	51	5,58	,591						
	Toplam	243	5,65	,525						
f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Centilmenlik	Okul Öncesi	6	5,50	,632	G.Arası	4,836	4	1,209	1,81	,12
	İlkokul	51	5,06	,785	G.İçi	158,349	238	,665		
	Ortaokul	30	4,90	,844	Toplam	163,185	242			
	Lise	105	4,79	,881						
	Diğer	51	4,96	,692						
	Toplam	243	4,91	,821						

Tablo 4.10. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları (Devam)

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Sivil Erdem	Okul Öncesi	6	5,58	,465	G.Arası	7,134	4	1,783	2,89	,02
	İlkokul	51	5,34	,672	G.İçİ	146,652	238	,616		
	Ortaokul	30	5,22	,654	Toplam	153,786	242			
	Lise	105	4,95	,867						
	Diğer	51	5,16	,802						
	Toplam	243	5,13	,797						

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmen görev yaptığı okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanı ($F=1,84$; $p>.05$), diğergamlık ($F=1,02$; $p>.05$), vicdanlılık ($F=1,43$; $p>.05$), nezaket ($F=.74$; $p>.05$), centilmenlik ($F=1,81$; $p>.05$) alt boyut puanlarının öğretmen görev yaptığı okul türü değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak sivil erdem alt boyutunun ($F=2,89$; $p<.05$) öğretmen görev yaptığı okul türüne göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla yapılan post-hoc analizinde öncelikle varyansların homojen olup olmadığına bakılmış ve varyansların homojen olduğu ($LF:2,085$; $p>.05$) görülmüştür, bu nedenle Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.11. Sivil Erdem Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenin Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tukey HSD Testi Sonuçları

	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$x_i - x_j$	Sh _x	p
Sivil Erdem	Okul Öncesi	İlkokul	,23529	,33879	,958
		Ortaokul	,35833	,35105	,846
		Lise	,62619	,32949	,320
		Diğer	,41667	,33879	,734
	İlkokul	Okul Öncesi	-,23529	,33879	,958
		Ortaokul	,12304	,18061	,960
		Lise	,39090*	,13398	,031
		Diğer	,18137	,15545	,770
	Ortaokul	Okul Öncesi	-,35833	,35105	,846
		İlkokul	-,12304	,18061	,960
		Lise	,26786	,16251	,468
		Diğer	,05833	,18061	,998
	Lise	Okul Öncesi	-,62619	,32949	,320
		İlkokul	-,39090*	,13398	,031
		Ortaokul	-,26786	,16251	,468
		Diğer	-,20952	,13398	,522
	Diğer	Okul Öncesi	-,41667	,33879	,734
		İlkokul	-,18137	,15545	,770
		Ortaokul	-,05833	,18061	,998
		Lise	,20952	,13398	,522

Tablo 4.13'te görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan sivil erdem alt boyutunda ilkokul ile lisede görev yapan öğretmen gurupları arasında ilkokulda görev yapan öğretmenler lehine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum ilkokulda görev yapan öğretmenlerin lisede görev yapan öğretmenlere göre sivil erdem alt boyutu açısından daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.12. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterliklerinin Öğretmenin Branşı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Stratejik Liderlik Toplam	Sözel	107	3,93	,792	G.Arası	,641	3	,214		
	Sayısal	94	3,94	,665	G.İçi	129,066	239	,540		
	Yabancı Dil	18	4,13	,627	Toplam	129,706	242			
	Sanat ve Spor	24	3,97	,796						
	Toplam	243	3,95	,732						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Paylaşımsal Uygulamalar	Sözel	107	4,04	,932	G.Arası	,723	3	,241		
	Sayısal	94	4,06	,824	G.İçi	186,220	239	,779		
	Yabancı Dil	18	4,25	,810	Toplam	186,943	242			
	Sanat ve Spor	24	4,10	,923						
	Toplam	243	4,07	,878						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Dönüşümsel Uygulamalar	Sözel	107	3,94	1,032	G.Arası	1,355	3	,452		
	Sayısal	94	3,92	,910	G.İçi	224,157	239	,938		
	Yabancı Dil	18	4,22	,754	Toplam	225,512	242			
	Sanat ve Spor	24	3,95	1,027						
	Toplam	243	3,96	,965						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Etik Uygulamalar	Sözel	107	4,10	,927	G.Arası	2,224	3	,741		
	Sayısal	94	4,13	,871	G.İçi	191,959	239	,803		
	Yabancı Dil	18	4,47	,848	Toplam	194,183	242			
	Sanat ve Spor	24	4,08	,881						
	Toplam	243	4,14	,895						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Politik Uygulamalar	Sözel	107	3,72	,765	G.Arası	,170	3	,057		
	Sayısal	94	3,73	,654	G.İçi	132,715	239	,555		
	Yabancı Dil	18	3,82	,916	Toplam	132,885	242			
	Sanat ve Spor	24	3,74	,846						
	Toplam	243	3,73	,741						
$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Yönetimsel Uygulamalar	Sözel	107	3,80	,689	G.Arası	,412	3	,137		
	Sayısal	94	3,78	,640	G.İçi	102,264	239	,428		
	Yabancı Dil	18	3,76	,622	Toplam	102,676	242			
	Sanat ve Spor	24	3,92	,555						
	Toplam	243	3,80	,651						

Tablo 4.14'te görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmenlerin branşı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanı ($F=,39$; $p>.05$), paylaşımsal ($F=,30$; $p>.05$), dönüşümsel ($F=,48$; $p>.05$), etik ($F=,92$; $p>.05$), politik ($F=,10$; $p>.05$) ve yönetimsel uygulamalar ($F=,32$; $p>.05$) alt boyut puanlarının öğretmenlerin branşı değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Branşı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>P</i>
Örgütsel Vatandaşlık Toplam	Sözel	107	5,09	,668	G.Arası	,137	3	,046	
	Sayısal	94	5,06	,574	G.İçl	87,470	239	,366	
	Yabancı Dil	18	5,09	,503	Toplam	87,607	242		,12 ,94
	Sanat ve Spor	24	5,14	,469					
	Toplam	243	5,08	,601					
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>P</i>
Diğergamlık	Sözel	107	5,03	,823	G.Arası	1,289	3	,430	
	Sayısal	94	4,96	,734	G.İçl	146,372	239	,612	
	Yabancı Dil	18	4,75	,821	Toplam	147,661	242		,70 ,55
	Sanat ve Spor	24	5,03	,747					
	Toplam	243	4,98	,781					
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>P</i>
Vicdanlılık	Sözel	107	4,82	,958	G.Arası	,568	3	,189	
	Sayısal	94	4,85	,831	G.İçl	191,184	239	,800	
	Yabancı Dil	18	5,01	,820	Toplam	191,751	242		,23 ,87
	Sanat ve Spor	24	4,83	,884					
	Toplam	243	4,85	,890					
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>P</i>
Nezaket	Sözel	107	5,61	,606	G.Arası	,488	3	,163	
	Sayısal	94	5,66	,475	G.İçl	66,384	239	,278	
	Yabancı Dil	18	5,75	,392	Toplam	66,872	242		,58 ,62
	Sanat ve Spor	24	5,73	,405					
	Toplam	243	5,65	,525					

Tablo 4.13. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Branşı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları (Devam)

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Centilmenlik	Sözel	107	4,92	,873	G.Arası	,104	3	,035	,05	,98
	Sayısal	94	4,90	,768	G.İçl	163,081	239	,682		
	Yabancı Dil	18	4,98	,661	Toplam	163,185	242			
	Sanat ve Spor	24	4,89	,926						
	Toplam	243	4,91	,821						

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Sivil Erdem	Sözel	107	5,15	,813	G.Arası	1,546	3	,515	,80	,49
	Sayısal	94	5,04	,828	G.İçl	152,240	239	,637		
	Yabancı Dil	18	5,16	,680	Toplam	153,786	242			
	Sanat ve Spor	24	5,31	,668						
	Toplam	243	5,13	,797						

Tablo 4.15'te görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmen branşı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanı ($F=,12$; $p>,05$), diğergamlık ($F=,70$; $p>,05$), vicdanlılık ($F=,23$; $p>,05$), nezaket ($F=,58$; $p>,05$), centilmenlik ($F=,05$; $p>,05$) ve sivil erdem ($F=,80$; $p>,05$) alt boyut puanlarının öğretmen branşı değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerinin Öğretmenin Toplam Kıdemine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Stratejik Liderlik Toplam	0-5 yıl	38	4,03	,710	G.Arası	1,450	4	,362	,67	,61
	6-10 yıl	53	4,06	,676	G.İçl	128,257	238	,539		
	11-15 yıl	41	3,92	,694	Toplam	129,706	242			
	16-20 yıl	50	3,86	,807						
	21 ve üzeri	61	3,91	,758						
	Toplam	243	3,95	,732						

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Paylaşımsal Uygulamalar	0-5 yıl	38	4,22	,805	G.Arası	2,624	4	,656	,84	,49
	6-10 yıl	53	4,16	,772	G.İçl	184,320	238	,774		
	11-15 yıl	41	4,04	,912	Toplam	186,943	242			
	16-20 yıl	50	3,91	,968						
	21 ve üzeri	61	4,03	,913						
	Toplam	243	4,07	,878						

Tablo 4.15. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerinin Öğretmenin Toplam Kıdemine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Dönüşümsel Uygulamalar	0-5 yıl	38	4,05	,912	G.Arası	2,359	4	,590		
	6-10 yıl	53	4,09	,862	G.İçl	223,153	238	,938		
	11-15 yıl	41	3,89	,964	Toplam	225,512	242			
	16-20 yıl	50	3,82	1,036						
	21 ve üzeri	61	3,93	1,030						
	Toplam	243	3,96	,965						
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Etik Uygulamalar	0-5 yıl	38	4,19	,939	G.Arası	,659	4	,165		
	6-10 yıl	53	4,19	,840	G.İçl	193,524	238	,813		
	11-15 yıl	41	4,17	,924	Toplam	194,183	242			
	16-20 yıl	50	4,05	,992						
	21 ve üzeri	61	4,12	,833						
	Toplam	243	4,14	,895						
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Politik Uygulamalar	0-5 yıl	38	3,78	,816	G.Arası	3,000	4	,750		
	6-10 yıl	53	3,92	,689	G.İçl	129,885	238	,546		
	11-15 yıl	41	3,62	,659	Toplam	132,885	242			
	16-20 yıl	50	3,68	,685						
	21 ve üzeri	61	3,65	,817						
	Toplam	243	3,73	,741						
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yönetimsel Uygulamalar	0-5 yıl	38	3,78	,616	G.Arası	,426	4	,106		
	6-10 yıl	53	3,87	,611	G.İçl	102,250	238	,430		
	11-15 yıl	41	3,81	,672	Toplam	102,676	242			
	16-20 yıl	50	3,77	,634						
	21 ve üzeri	61	3,76	,717						
	Toplam	243	3,80	,651						

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmen toplam kıdemi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanı ($F=,67$; $p>.05$), paylaşımsal ($F=,84$; $p>.05$), dönüşümsel ($F=,62$; $p>.05$), etik ($F=,20$; $p>.05$), politik ($F=1,37$; $p>.05$) ve yönetimsel uygulamalar ($F=,24$; $p>.05$) alt boyut puanlarının öğretmen toplam kıdemi değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Toplam Kıdemine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Toplam	0-5 yıl	38	5,09	,545	G.Arası	1,762	4	,440	1,22	,30
	6-10 yıl	53	5,07	,574	G.İçi	85,845	238	,361		
	11-15 yıl	41	5,00	,508	Toplam	87,607	242			
	16-20 yıl	50	5,00	,760						
	21 ve üzeri	61	5,22	,562						
	Toplam	243	5,08	,601						

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Diğergamlık	0-5 yıl	38	4,92	,734	G.Arası	2,274	4	,569	,93	,44
	6-10 yıl	53	4,99	,773	G.İçi	145,386	238	,611		
	11-15 yıl	41	4,92	,673	Toplam	147,661	242			
	16-20 yıl	50	4,88	,908						
	21 ve üzeri	61	5,13	,771						
	Toplam	243	4,98	,781						

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Vicdanlılık	0-5 yıl	38	4,88	1,057	G.Arası	6,266	4	1,566	2,01	,09
	6-10 yıl	53	4,79	,857	G.İçi	185,485	238	,779		
	11-15 yıl	41	4,64	,793	Toplam	191,751	242			
	16-20 yıl	50	4,76	,994						
	21 ve üzeri	61	5,10	,731						
	Toplam	243	4,85	,890						

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Nezaket	0-5 yıl	38	5,78	,358	G.Arası	3,338	4	,835	3,12	,01
	6-10 yıl	53	5,77	,461	G.İçi	63,534	238	,267		
	11-15 yıl	41	5,65	,476	Toplam	66,872	242			
	16-20 yıl	50	5,46	,715						
	21 ve üzeri	61	5,64	,474						
	Toplam	243	5,65	,525						

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Centilmenlik	0-5 yıl	38	4,90	,686	G.Arası	3,869	4	,967	1,44	,22
	6-10 yıl	53	4,76	1,007	G.İçi	159,317	238	,669		
	11-15 yıl	41	4,82	,812	Toplam	163,185	242			
	16-20 yıl	50	4,92	,817						
	21 ve üzeri	61	5,11	,706						
	Toplam	243	4,91	,821						

Tablo 4.16. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Toplam Kıdemine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları (Devam)

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Sivil Erdem	0-5 yıl	38	5,15	,761	G.Arası	,747	4	,187		
	6-10 yıl	53	5,14	,782	G.İçl	153,040	238	,643		
	11-15 yıl	41	5,07	,750	Toplam	153,786	242			
	16-20 yıl	50	5,06	,956					,29	,88
	21 ve üzeri	61	5,20	,735						
	Toplam	243	5,13	,797						

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmen toplam kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanı ($F=1,22$; $p>.05$), diğergamlık ($F=.93$; $p>.05$), vicdanlılık ($F=2,01$; $p>.05$), centilmenlik ($F=1,44$; $p>.05$) ve sivil erdem ($F=.29$; $p>.05$) alt boyut puanlarının öğretmen toplam kıdemi değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak nezaket alt boyutunun ($F=3,12$; $p<.05$) öğretmen toplam kıdemine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla yapılan post-hoc analizinde öncelikle varyansların homojen olup olmadığına bakılmış ve varyansların homojen olmadığı ($L_F:2,686$; $p<.05$) görülmüştür, bu nedenle Games Howell testi kullanılmış ve sonuçlar aşağıda Tablo 4.18’de sunulmuştur;

Tablo 4.18’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan nezaket alt boyutunda 0-5 yıl ile 16-20 yıl arasında toplam kıdeme sahip olan öğretmen gurupları arasında 0-5 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler lehine $p<.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum 0-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre nezaket alt boyutu açısından daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.17. Nezaket Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenin Toplam Kıdemi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Games Howell Testi Sonuçları

	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$x_i - x_j$	Sh x	p
Nezaket	0-5 Yıl	6-10 Yıl	,01589	,08602	1,000
		11-15 Yıl	,13907	,09452	,584
		16-20 Yıl	,32947*	,11673	,047
		21 ve Üzeri Yıl	,14466	,08415	,427
	6-10 Yıl	0-5 Yıl	-,01589	,08602	1,000
		11-15 Yıl	,12318	,09779	,716
		16-20 Yıl	,31358	,11939	,075
		21 ve Üzeri Yıl	,12878	,08780	,586
	11-15 Yıl	0-5 Yıl	-,13907	,09452	,584
		6-10 Yıl	-,12318	,09779	,716
		16-20 Yıl	,19041	,12565	,555
		21 ve Üzeri Yıl	,00560	,09615	1,000
	16-20 Yıl	0-5 Yıl	-,32947*	,11673	,047
		6-10 Yıl	-,31358	,11939	,075
		11-15 Yıl	-,19041	,12565	,555
		21 ve Üzeri Yıl	-,18481	,11805	,524
	21 ve Üzeri Yıl	0-5 Yıl	-,14466	,08415	,427
		6-10 Yıl	-,12878	,08780	,586
		11-15 Yıl	-,00560	,09615	1,000
		16-20 Yıl	,18481	,11805	,524

Tablo 4.18’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan nezaket alt boyutunda 0-5 yıl ile 16-20 yıl arasında toplam kıdeme sahip olan öğretmen gurupları arasında 0-5 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler lehine $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum 0-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre nezaket alt boyutu açısından daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.18. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerinin Öğretmenlerin Bulundukları Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Stratejik Liderlik	0-5 yıl	145	4,05	,701	G.Arası	3,264	2	1,632	3,09	,04
	6-10 yıl	63	3,79	,795	G.İçl	126,442	240	,527		
	11 yıl ve üzeri	35	3,86	,692	Toplam	129,706	242			
	Toplam	243	3,95	,732						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Paylaşımsal Uygulamalar	0-5 yıl	145	4,18	,828	G.Arası	5,326	2	2,663	3,51	,03
	6-10 yıl	63	3,85	,956	G.İçl	181,617	240	,757		
	11 yıl ve üzeri	35	3,96	,876	Toplam	186,943	242			
	Toplam	243	4,07	,878						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dönüşümsel Uygulamalar	0-5 yıl	145	4,06	,910	G.Arası	4,147	2	2,073	2,24	,10
	6-10 yıl	63	3,76	1,050	G.İçl	221,365	240	,922		
	11 yıl ve üzeri	35	3,89	,994	Toplam	225,512	242			
	Toplam	243	3,96	,965						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Etik Uygulamalar	0-5 yıl	145	4,24	,863	G.Arası	3,820	2	3,820	2,40	,09
	6-10 yıl	63	3,97	,973	G.İçl	190,363	240	,813		
	11 yıl ve üzeri	35	4,01	,844	Toplam	194,183	242			
	Toplam	243	4,14	,895						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Politik Uygulamalar	0-5 yıl	145	3,81	,732	G.Arası	2,731	2	1,366	2,51	,08
	6-10 yıl	63	3,65	,758	G.İçl	130,054	240	,542		
	11 yıl ve üzeri	35	3,54	,709	Toplam	132,885	242			
	Toplam	243	3,73	,741						
<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yönetimsel Uygulamalar	0-5 yıl	145	3,84	,590	G.Arası	1,765	2	,883	2,09	,12
	6-10 yıl	63	3,66	,748	G.İçl	100,911	240	,420		
	11 yıl ve üzeri	35	3,89	,684	Toplam	102,676	242			
	Toplam	243	3,80	,651						

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

(ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümsel ($F=2,24$; $p>.05$), etik ($F=2,40$; $p>.05$), politik ($F=2,51$; $p>.05$) ve yönetsel uygulamalar ($F=2,09$; $p>.05$) alt boyut puanlarının öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak stratejik liderlik toplam puanları ($F=3,09$; $p<.05$) ile paylaşımsal uygulamalar ($F=3,51$; $p<.05$) alt boyutunun öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla yapılan post-hoc analizinde öncelikle varyansların homojen olup olmadığına bakılmış ve varyansların stratejik liderlik toplam puanlarında ($L_F: 897$; $p>.05$) ve paylaşımsal uygulamalar ($L_F: 741$; $p>.05$) alt boyutunda homojen olduğu görülmüştür, bu nedenle Tukey HSD testi kullanılmış ve sonuçlar aşağıda Tablo 4.20’de sunulmuştur;

Tablo 4.19. Stratejik Liderlik Toplam Puanları ile Paylaşımsal Uygulamalar Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tukey HSD Testi Sonuçları

	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$x_i - x_j$	Sh _x	p
Stratejik Liderlik Toplam	0-5 Yıl	6-10 Yıl	,25792	,10953	,049
		11 Yıl ve üzeri	,18508	,13670	,367
	6-10 Yıl	0-5 Yıl	-,25792	,10953	,049
		11 Yıl ve üzeri	-,07283	,15302	,883
	11 Yıl ve üzeri	0-5 Yıl	-,18508	,13670	,367
		6-10 Yıl	,07283	,15302	,883
Paylaşımsal Uygulamalar	0-5 Yıl	6-10 Yıl	,33213*	,13127	,032
		11 Yıl ve üzeri	,22737	,16383	,349
	6-10 Yıl	0-5 Yıl	-,33213*	,13127	,032
		11 Yıl ve üzeri	-,10476	,18339	,836
	11 Yıl ve üzeri	0-5 Yıl	-,22737	,16383	,349
		6-10 Yıl	,10476	,18339	,836

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanları ve stratejik liderliğin alt boyutu olan paylaşımsal uygulamalar alt boyutunda öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaların olduğu görülmektedir. Stratejik liderlik toplam puanlarında 0-5 yıl ile 6-10 yıl arasında bulunduğu okulda görev süresine sahip olan öğretmen grupları arasında 0-5 yıl arasında bulunduğu okulda görev süresine sahip olan öğretmenler lehine $p<05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum 0-5 yıl arası bulunduğu okulda görev

süresine sahip olan öğretmenlerin 6-10 yıl arası görev süresine sahip olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin stratejik liderlikleri açısından daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir. Yine paylaşımsal uygulamalar alt boyutunda 0-5 yıl ile 6-10 yıl arasında bulunduğu okulda görev süresine sahip olan öğretmen gurupları arasında 0-5 yıl arasında bulunduğu okulda görev süresine sahip olan öğretmenler lehine $p<05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum 0-5 yıl arası bulunduğu okulda görev süresine sahip olan öğretmenlerin 6-10 yıl arası görev süresine sahip olan öğretmenlere göre paylaşımsal uygulamalar alt boyutu açısından daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir

Tablo 4.20. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Bulunduğu Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Vatandaşlık Toplam	0-5 yıl	145	5,12	,551	G.Arası	,497	2	,248		
	6-10 yıl	63	5,01	,707	G.İçl	87,110	240	,363		
	11 yıl ve üzeri	35	5,08	,600	Toplam	87,607	242			
	Toplam	243	5,08	,601						
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Diğergamlık	0-5 yıl	145	4,99	,789	G.Arası	,605	2	,303		
	6-10 yıl	63	4,91	,773	G.İçl	147,055	240	,613		
	11 yıl ve üzeri	35	5,06	,771	Toplam	147,661	242			
	Toplam	243	4,98	,781						
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Vicdanlılık	0-5 yıl	145	4,89	,888	G.Arası	,749	2	,374		
	6-10 yıl	63	4,76	,958	G.İçl	191,003	240	,796		
	11 yıl ve üzeri	35	4,86	,772	Toplam	191,751	242			
	Toplam	243	4,85	,890						
<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Nezaket	0-5 yıl	145	5,69	,455	G.Arası	1,122	2	,561		
	6-10 yıl	63	5,66	,622	G.İçl	65,750	240	,274		
	11 yıl ve üzeri	35	5,49	,590	Toplam	66,872	242			
	Toplam	243	5,65	,525						

Tablo 4.20. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öğretmenin Bulunduğu Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları (Devam)

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Centilmenlik	0-5 yıl	145	4,92	,812	G.Arası	,481	2	,241	,35	,70
	6-10 yıl	63	4,85	,934	G.İçi	162,704	240	,678		
	11 yıl ve üzeri	35	5,00	,630	Toplam	163,185	242			
	Toplam	243	4,91	,821						

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Sivil Erdem	0-5 yıl	145	5,21	,744	G.Arası	2,266	2	1,133	1,79	,16
	6-10 yıl	63	5,00	,923	G.İçi	151,520	240	,631		
	11 yıl ve üzeri	35	5,04	,743	Toplam	153,786	242			
	Toplam	243	5,13	,797						

Tablo 4.21’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları toplam puanları ile alt boyutlarının öğretmen bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık toplam puanı ($F=,68$; $p>.05$) ile diğergamlık ($F=,49$; $p>.05$), vicdanlılık ($F=,47$; $p>.05$), nezaket ($F=2,04$; $p>.05$), centilmenlik ($F=,35$; $p>.05$) ve sivil erdem ($F=1,79$; $p>.05$) alt boyut puanlarının öğretmen bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

4.3.Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla stratejik liderlik ve örgütsel vatandaşlık toplam ve alt boyut puanları kullanılarak Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayıları hesaplanmış ve aşağıda Tablo 4.22’de gösterilmiştir;

Tablo 4.21. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Toplam Puanları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Vatandaşlık
	r
Stratejik Liderlik	,489**
	p
	,000
	N
	243

Tablo 4.22’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r=.489$; $p<.001$) bulunmuştur.

Tablo 4.22. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Toplam Puanları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Değişkenler		Diğergamlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Stratejik	r	,303**	,398**	,300**	,450**	,435**
Liderlik	p	,000	,000	,000	,000	,000
Toplam	N	243	243	243	243	243

Tablo 4.23’te görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam puanları ile örgütsel vatandaşlığın diğergamlık ($r=.303$; $p<.001$), vicdanlılık ($r=.398$; $p<.001$), nezaket ($r=.300$; $p<.001$), centilmenlik ($r=.450$; $p<.001$) ve sivil erdem ($r=.435$; $p<.001$) alt boyutları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 4.23. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Toplam Puanları ile Stratejik Liderlik Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Değişkenler		Paylaşımsal	Dönüşümsel	Etik	Politik	Yönetimsel
		Uygulamalar	Uygulamalar	Uygulamalar	Uygulamalar	Uygulamalar
Örgütsel	r	,467**	,434**	,417**	,407**	,359**
Vatandaşlık	p	,000	,000	,000	,000	,000
Toplam	N	243	243	243	243	243

Tablo 4.24’te görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları toplam puanları ile stratejik liderliğin paylaşımsal uygulamalar ($r=.467$; $p<.001$), dönüşümsel uygulamalar ($r=.434$; $p<.001$), etik uygulamalar ($r=.417$; $p<.001$), politik uygulamalar ($r=.407$; $p<.001$) ve yönetimsel uygulamalar ($r=.359$; $p<.001$) alt boyutları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 4.24. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Alt Boyut Puanları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Değişkenler		Diğergamlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Paylaşımsal Uyg.	r	,304**	,333**	,300**	,442**	,420**
	p	,000	,000	,000	,000	,000
	N	243	243	243	243	243
Dönüşümsel Uyg.	r	,250**	,342**	,252**	,418**	,406**
	p	,000	,000	,000	,000	,000
	N	243	243	243	243	243
Etik Uyg.	r	,248**	,334**	,267**	,389**	,379**
	p	,000	,000	,000	,000	,000
	N	243	243	243	243	243
Politik Uyg.	r	,247**	,403**	,209**	,363**	,343**
	p	,000	,000	,001	,000	,000
	N	243	243	243	243	243
Yönetimsel Uyg.	r	,253**	,329**	,262**	,275**	,289**
	p	,000	,000	,000	,000	,000
	N	243	243	243	243	243

Tablo 4.25'te görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre stratejik liderliğin alt boyutları olan paylaşımsal uygulamalar ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutları olan diğergamlık ($r=.304$; $p<.001$), vicdanlılık ($r=.333$; $p<.001$), nezaket ($r=.300$; $p<.001$), centilmenlik ($r=.442$; $p<.001$) ve sivil erdem ($r=.420$; $p<.001$) arasında; dönüşümsel uygulamalar ile diğergamlık ($r=.250$; $p<.001$), vicdanlılık ($r=.342$; $p<.001$), nezaket ($r=.252$; $p<.001$), centilmenlik ($r=.418$; $p<.001$), sivil erdem ($r=.406$; $p<.001$) arasında; etik uygulamalar ile diğergamlık ($r=.248$; $p<.001$), vicdanlılık ($r=.334$; $p<.001$), nezaket ($r=.267$; $p<.001$), centilmenlik ($r=.389$; $p<.001$) ve sivil erdem ($r=.379$; $p<.001$) arasında; politik uygulamalar ile diğergamlık ($r=.247$; $p<.001$), vicdanlılık ($r=.403$; $p<.001$), nezaket ($r=.209$; $p<.01$), centilmenlik ($r=.363$; $p<.001$) ve sivil erdem ($r=.343$; $p<.001$) arasında; yönetimsel uygulamalar ile diğergamlık ($r=.253$; $p<.001$), vicdanlılık ($r=.329$; $p<.001$), nezaket ($r=.262$; $p<.001$), centilmenlik ($r=.275$; $p<.001$) ve sivil erdem ($r=.289$; $p<.001$) arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4.4. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini ve yordama gücünü incelemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizlerinde elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur;

Tablo 4.25. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	β	T	p
Stratejik Liderlik	Örgütsel Vatandaşlık	,402	,046	,489	8,695	,000
Model Özeti			R= ,489 F=75,603	R ² =,239 p=,000		

Tablo 4.26’da görüldüğü gibi stratejik liderliğin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi anlamlı ($p<,001$) bulunmuştur. Bununla birlikte örgütsel vatandaşlıktaki varyansın veya değişimin %23,9’unu stratejik liderlik açıklamaktadır. Aynı zamanda stratejik liderlikteki 1 birimlik artış örgütsel vatandaşlıkta ,402 birimlik artışa neden olmaktadır.

Tablo 4.26. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	β	T	p
Paylaşımsal Uygulamalar	Örgütsel Vatandaşlık	,426	,145	,622	2,936	,004
Dönüşümsel Uygulamalar		-,123	,117	-,197	-1,048	,296
Etik Uygulamalar		-,067	,120	-,099	-,556	,578
Politik Uygulamalar		,078	,068	,096	1,148	,252
Yönetimsel Uygulamalar		,196	,060	,212	3,292	,001
Model Özeti			R= ,528 F=18,328	R ² =,279 p=,000		

Tablo 4.27’de görüldüğü gibi stratejik liderlik alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi anlamlı ($p<,001$) bulunmuştur. Özellikle paylaşımsal uygulamalar ($p<,01$) ile yönetimsel uygulamalar ($p<,01$) alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi ve yordama gücü anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte örgütsel vatandaşlıktaki varyansın veya değişimin %27,9’unu stratejik liderlik alt boyutları açıklamaktadır. Aynı zamanda

stratejik liderlik alt boyutları olan paylaşımlar uygulamalarındaki 1 birimlik artış örgütsel vatandaşlıkta ,426 birimlik artışa; yönetsel uygulamalarındaki 1 birimlik artış ise örgütsel vatandaşlıkta ,196 birimlik artışa neden olmaktadır.

Tablo 4.27. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	β	T	p
Paylaşımsal Uygulamalar	Diğergamlık	,706	,205	,795	3,444	,001
Dönüşümsel Uygulamalar		-,333	,166	-,412	-2,009	,046
Etik Uygulamalar		-,171	,169	-,197	-1,013	,312
Politik Uygulamalar		,059	,096	,056	,616	,539
Yönetimsel Uygulamalar		,198	,084	,165	2,346	,020
Model Özeti			R= ,381 F=8,044	R ² =,145 p=,000		
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	β	T	p
Paylaşımsal Uygulamalar	Vicdanlılık	-,074	,226	-,073	-,328	,743
Dönüşümsel Uygulamalar		-,020	,183	-,021	-,107	,915
Etik Uygulamalar		,237	,186	,239	1,272	,205
Politik Uygulamalar		,265	,105	,220	2,511	,013
Yönetimsel Uygulamalar		,263	,093	,192	2,833	,005
Model Özeti			R= ,447 F=11,861	R ² =,200 p=,000		
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	β	T	p
Paylaşımsal Uygulamalar	Nezaket	,345	,139	,576	2,488	,014
Dönüşümsel Uygulamalar		-,201	,112	-,370	-1,796	,074
Etik Uygulamalar		,024	,114	,041	,210	,834
Politik Uygulamalar		-,033	,065	-,046	-,504	,615
Yönetimsel Uygulamalar		,178	,057	,220	3,125	,002
Model Özeti			R= ,373 F=7,650	R ² =,139 p=,000		

Tablo 4.27. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Yeterlikleri Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (Devam)

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	β	T	p
Paylaşımsal Uygulamalar	Centilmenlik	,551	,205	,590	2,684	,008
Dönüşümsel Uygulamalar		-,031	,166	-,036	-,187	,852
Etik Uygulamalar		-,194	,169	-,211	-1,143	,254
Politik Uygulamalar		,083	,096	,075	,870	,385
Yönetimsel Uygulamalar		,157	,084	,124	1,859	,064
Model Özeti			R= ,474 F=13,722	R ² =,225 p=,000		

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	β	T	p
Paylaşımsal Uygulamalar	Sivil Erdem	,387	,202	,426	1,918	,056
Dönüşümsel Uygulamalar		,029	,163	,035	,179	,858
Etik Uygulamalar		-,104	,166	-,117	-,627	,531
Politik Uygulamalar		,038	,094	,035	,402	,688
Yönetimsel Uygulamalar		,197	,083	,161	2,386	,018
Model Özeti			R= ,455 F=12,408	R ² =,207 p=,000		

Tablo 4.28’de görüldüğü gibi stratejik liderlik alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık alt boyutları üzerinde anlamlı düzeyde ($p<001$) yordayıcılık etkisi bulunmaktadır. Diğergamlık alt boyutundaki değişim veya varyansın %14,5’ini stratejik liderlik alt boyutları açıklamaktadır. Özellikle paylaşımsal uygulamalar ($p<,01$), dönüşümsel uygulamalar ($p<,05$) ile yönetimsel uygulamaların ($p<,05$) örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan diğergamlık üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Paylaşımsal uygulamalardaki 1 birimlik artış diğergamlık alt boyutunda ,706 birimlik artışa; dönüşümsel uygulamalardaki 1 birimlik artış diğergamlık alt boyutunda -,333 birimlik azalışa; yönetimsel uygulamalardaki 1 birimlik artış ise diğergamlık alt boyutunda ,189 birimlik artışa neden olmaktadır.

Bununla birlikte vicdanlılık alt boyutundaki değişim veya varyansın %20’sini stratejik liderlik alt boyutları açıklamaktadır. Özellikle politik uygulamalar ($p<,05$) ile yönetimsel uygulamaların ($p<,01$) örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan vicdanlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Politik uygulamalardaki 1 birimlik artış vicdanlılık alt boyutunda ,265 birimlik bir artışa ve yönetimsel uygulamalardaki 1 birimlik artış ise vicdanlılık alt boyutunda ,263 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Yine nezaket alt boyutundaki değişim veya varyansın %13,9’unu stratejik liderlik alt boyutları açıklamaktadır. Özellikle paylaşımsal uygulamalar ($p<,05$) ile yönetimsel

uygulamaların ($p<,01$) örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan nezaket üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Paylaşımsal uygulamalardaki 1 birimlik artış nezaket alt boyutunda ,345 birimlik bir artışa neden olurken yönetimsel uygulamalardaki 1 birimlik artış ise nezaket alt boyutunda ,178 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Aynı zamanda centilmenlik alt boyutundaki değişim veya varyansın %22,5'ini stratejik liderlik alt boyutları açıklamaktadır. Özellikle paylaşımsal uygulamaların ($p<,01$) örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan centilmenlik üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Paylaşımsal uygulamalardaki 1 birimlik artış centilmenlik alt boyutunda ,551 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Bununla birlikte sivil erdem alt boyutundaki değişim veya varyansın %20,7'sini stratejik liderlik alt boyutları açıklamaktadır. Özellikle yönetimsel uygulamaların ($p<,05$) örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan sivil erdem üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Yönetimsel uygulamalardaki 1 birimlik artış sivil erdem alt boyutunda ,197 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Sonuç olarak öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik toplam ve alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışları toplam ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir şekilde yordayıcılık etkisi bulunmakta olup okul müdürünün stratejik liderlik düzeyindeki artış örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif anlamlı etki yaratmaktadır.

BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulguların temel sonuçları ve diğer araştırmalarla ilişkilendirilmesi yapılarak çeşitli çıkarımlarda bulunulmuştur.

Liderlerin stratejik çabalara yeterince yatırım yapmayabileceği algısından yola çıkarak, okul liderlerine daha fazla stratejik liderlik üstlenmeleri için nelerin sağlanması gerektiği ve bu kapsamda örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin boyutu bu çalışma ile ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Etkili ve başarılı stratejik liderlikte birbirine bağlı ilkelerin sağlanarak, stratejik liderlikte bireysel lider etkinliğinin arttırıldığı görülmektedir. Odaklanmış liderlik yansımaları ve eylemini gerçekleştirmek için belirli kıstaslar bulunmaktadır. Stratejik olmanın stratejik planlamadan veya stratejik niyetten daha fazlası olduğunu, odaklanmış ve sürekli uygulama ile ilgili olduğunu çalışmalar ortaya koymuştur. İlkeler, okul liderliğine hazırlananlara profesyonel öğrenim ihtiyaçlarını değerlendirmede yardımcı olur. Ayrıca müdürlere ve halihazırda liderlik rollerinde bulunan diğer kişilere stratejik çabalarının etkinliğini yansıtmaları için yardımcı olabilirler. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilkeler, okulların stratejik odağını yansıtarak ve neden bazı okulların kendilerini sürekli değişen eğitim ortamından yararlanmak için diğerlerinden daha iyi konumlandıklarını değerlendirmek için bir araç olarak kullanılabilir olduğunu açıklama imkanı sağlamaktadır.

Bu çalışmadaki temel amaç olan eğitim çalışanlarının stratejik yeterlilikleri ile kurumlarında liderlik pozisyonunda bulunanların, örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek; “Stratejik liderlik nedir ve stratejik liderler ne yapar?” sorusuna cevap vererek ve bu süreçte liderlerin uygulamalarını bilgilendirmek için kullanılabilecek bir çerçeve tanımlamak hedefiyle başarıya ulaşmıştır.

Örgütler olarak okullar, liderliğin amaçlanan ve istenmeyen sonuçlara sahip olduğu karmaşık, birbiriyle ilişkili sistemlerdir. Liderlik, stratejik araçların, hedefe ulaşılmasını en üst düzeye çıkarmak için organizasyonu en iyi şekilde konumlandığı durumlarda da stratejik olmalıdır. Stratejik liderlik, bir organizasyonun nereye doğru gittiğini ve oraya nasıl ulaşacağını belirlemek olarak tanımlansa da esas olarak stratejik ve "uzun vadeli" planlama yapan liderlerle de ilgili olduğu; yalnızca üst yönetime ait olan, genellikle kapalı kapılar ardında gerçekleşen bir süreç olarak görülme (Cheng 2000: 17); liderlerin, analiz etme,

planlama, uygulama, izleme ve değerlendirme yönetim süreçlerine dahil olduklarında, temelde stratejik olarak kabul edildikleri de artık gözlemlenmektedir.

Davies'in (2008) tanımladığı gibi, stratejik odaklı okullar, stratejik yaklaşımları ve stratejik süreçleri (stratejik planlamayı içeren) kullanan ancak aynı zamanda stratejik liderliğe sahip olmaları gereken okullardır. Robinson'un (2007), eğitimde çok popüler olan genel bir liderlik teorisi olan dönüşüm liderliğine dayalı çalışmaların öğrenciler üzerinde zayıf etki göstermediğini bulmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesi için öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mevcut okuldaki yıl ve toplam öğretmenlik deneyimi gibi demografik değişkenler ile stratejik liderlik arasındaki olası ilişkileri ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışma, stratejik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki korelasyonlara ve öngörücü ilişkilere odaklanmıştır. Bu nedenle çalışmada korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Harris (2004), okul geliştirme literatürü, stratejik liderlik biçimlerinin faydalarını vurgulamasına rağmen, stratejik liderlik ile öğretmen başarısı ve öğrenme arasındaki ilişkilerin hala net olmadığını iddia etmektedir. Bu nedenle, araştırma muhtemelen stratejik liderlik ve öğretmen sonuçları arasındaki korelasyonel, tahmine dayalı ve nedensel ilişkileri araştırmaktan fayda sağlayacaktır.

Bu çalışmanın sonuçları okul liderlerine, müdürlere, uygulayıcılara ve öğretmenlere, liderlik uygulamalarının eğitimciler arasında dağıtımını geliştiren bir okul kültürü inşa etmeleri için fayda sağlayabilir, bu da öğretmenlerin okul iyileştirme sürecine katkıda bulunmak için ekstra kat edilmesi gereken yolun neler olduğunu belirtir ve yola adım atılması konusunda teşvik eder. Mevcut çalışmanın sonuçları, politika yapıcılara okul etkililiğini artırmak için verimli veriler de sağlayabilir. Son olarak, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin niteliklerini geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlayan eğitim programları tasarlanmadan önce, okul bağlamında stratejik liderlik kalıplarını ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörlerin dikkate alınmasını gerektirmektedir (Roncesvalles, 2021).

Çalışmanın alt amaçlarına bakıldığında;

Öğretmenlerin stratejik liderliğe karşı tutumları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak öğretmenlerin stratejik liderliğe karşı tutumları ile cinsiyet değişkeni açısından farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında Örgütsel

Vatandaşlık Davranışlarına yönelik öğretmenlerin algıları ise, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları algıları, kadın öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları algılarından daha olumludur.

Öğretmenlerin stratejik liderliğe karşı tutumları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak öğretmenlerin çalıştıkları kurumların örgütsel öğrenme boyutlarına ilişkin algı düzeyleri kapsamında, öğretmenlerin stratejik liderlikleri mevcut okullarındaki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin stratejik liderlik ölçeklerinin hangi yıllar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre 0-5 yıl arasında okulunda hizmet süresine sahip öğretmenlerin stratejik liderlikteki algıları, 6-10 yıl arasında okulunda hizmet süresine sahip öğretmenlerin stratejik liderlikteki algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin stratejik liderlik özellikleri ile kurumlarının örgütsel öğrenme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ile “Stratejik Liderlik ölçeği” düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Okul Öncesi Eğitimde öğrenim yapmakta olan öğretmenlerin; ilkökul, ortaokul ve lise düzeylerine göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusu Okul Öncesi Eğitimde öğrenim yapmakta olan öğretmenlerin diğer okullara göre farklılaşma yarattığı şeklinde yorumlanabilir. Bu durum sınıf seviyelerindeki öğrenmelerin farklı olmasından kaynaklanıyor olabileceği gibi, bulgular ışığında okul öncesinde stratejik liderlik yeterlikleri yüksek şekilde başlayan öğretmenlerin öğrenim süreci içerisinde sınıf seviyesi değiştikçe stratejik liderlik seviyelerinde bir azalma meydana geldiği söylenebilir.

Stratejik liderlik uygulamalarına ilişkin okullarda görev yapan öğretmenlerin ve okul müdürlerinin algı düzeyleri yüksek seviyededir. Bu değer, uzmanlaştıkça daha da artmaktadır.

Stratejik liderlik uygulamalarına ilişkin algı puanları (dönüşümsel, yönetsel, etik, paylaşımsal ve politik liderlik olarak belirlenen) okullarda görev yapan öğretmenlerin ve okul müdürlerinin çalıştıkları okul türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Okullarda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları kurumların belirlenen örgütsel öğrenme boyutlarına ilişkin algı düzeyleri incelendiğinde de örgütsel öğrenme boyutlarına ilişkin algı düzeyleri (Bireysel, Takım/Grup, Örgütsel ve Toplumsal olarak belirlenen) kamu

okullarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Böylece okullarındaki stratejik liderlik özellikleri ile kurumlarının örgütsel öğrenme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki kurulmuştur.

Yapılan çalışmaya göre öğretmenlerin Stratejik liderlik düzeyi'nin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın alt boyutları arasında pozitif yönde, zayıf ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Stratejik liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın alt boyutlarından “diğergamlık” arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde; “vicdanlık” arasında pozitif yönde, orta düzeyde; “nezaket” arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde; “centilmenlik” arasında pozitif yönde, orta düzeyde; “sivil erdem” arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bir başka ifade ile öğretmenlerin stratejik liderlik düzeyi arttıkça Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın alt boyutu olan vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarının da arttığı söylenebilir. Aynı şekilde ama öncekilerden daha az olarak öğretmenlerin stratejik liderlik düzeyi arttıkça Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın alt boyutu olan diğergamlık ve nezaket davranışlarının da arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının stratejik liderlik düzeyinin alt boyutları arasında pozitif yönde, zayıf ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Stratejik liderliğin alt boyutlarından “paylaşımsal uygulamalar” arasında pozitif yönde, orta düzeyde; “dönüşümsel uygulamalar” arasında pozitif yönde, orta düzeyde; “etik uygulamalar” arasında pozitif yönde, orta düzeyde; “politik uygulamalar” arasında pozitif yönde, orta düzeyde; “yönetimsel uygulamalar” arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Farklı bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arttıkça stratejik liderlik düzeyinin alt boyutu olan paylaşımsal uygulamalar, dönüşümsel uygulamalar, politik uygulamalar ve yönetimsel uygulamalar davranışlarının da arttığı söylenebilir.

Eğitim kurumlarının stratejik liderlik kapsamında zorluklara dayanma çabalarında, çalışanların gücü ve üretkenliği de dikkate alınmalı ve performansı optimum seviyeye çıkarmaya çalışılmalıdır. Ancak hangi yaklaşımla ve nelerin vurgulanması gerektiği her gün tartışılan bir soru olmaya devam etmektedir. İyi bir örgütsel vatandaşlık algısının, örgütsel vatandaşlık davranışını ve uyumlu iş performansını iyileştirmesinin beklendiğini kanıtlamaya çalışan bu çalışmanın önemleri arasında yer almaktadır. En önemlisi, bu çalışmanın bulguları hem eğitim kurumlarında hem de endüstriyel ve örgütsel yönetim

alanında olumlu bir etki yaratmaya çalışmakta ve dolaylı olarak ülkemizdeki her kuruluştaki bu alanı yaygın ve geniş çapta tanıtabilmektedir. Bu çalışmanın anlaşılması yoluyla, özellikle İnsan Kaynakları Geliştirme ve Akademik Birim ve yönetime, işyerinde psikolojik iyiliği iyileştirmenin en iyi yönlerini incelemeye ve insan sermayesinin bütünsel olarak gelişmesine yardımcı olabilir.

5.2.Öneriler

Bu çalışmada hem liderlik hem de örgütsel vatandaşlık üzerine araştırmaların hala gelişmekte olduğu ve bu durumun mevcut çalışmanın bulgularını ilgili literatürle tartışmasında potansiyel bir zorluk oluşturduğunu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, liderlik ve örgütsel vatandaşlık yapılarını, bunların ilişkilerini, öncüllerini ve okul ortamları için sonuçlarını daha iyi anlamak için daha fazla araştırma kanıtına ihtiyaç olduğu önerilmektedir.

Çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik edip etmediklerini veya engellediklerini görmek için öğretmen liderliği gibi çeşitli liderlik stillerini incelemeye ve belirlemeye daha fazla odaklanılabilir. Ayrıca, gelecekteki çalışmalar örgütsel vatandaşlık davranışların ile bağlılık, güven, sosyalleşme, sağlık, iklim ve okul akademik iyimserliği gibi diğer potansiyel örgütsel değişkenler ve psikolojik dayanıklılık, stresle başa çıkma ve değişime direnç gibi kişisel nitelikler arasındaki ilişkileri de araştırmalıdır. İleride yapılacak çalışmalarda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışların algılarını etkileyebilecek bağımsız bir değişken olarak okulların sosyoekonomik durumu da dikkate alınmalıdır. DiPaola ve Hoy (2005), örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişimini kolaylaştıran faktörleri açıklığa kavuşturmak ve örgütsel politikaların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde desteklediğini veya önlediğini, katılımcı karar verme ve öğretmen yetkilendirmesinin ne ölçüde önemli olduğunu öğrenmek için bir dizi araştırmaya ihtiyaç olduğunu öne sürmektedir.

Mevcut çalışma kesitsel bir çalışma olduğundan, stratejik liderlik uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin, görüşme veya doküman analizi gibi diğer bazı araştırma yöntemlerini yürüterek boylamsal olarak araştırılmasına ihtiyaç vardır.

Gelecekteki çalışmalar, stratejik liderlik ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları veya diğer değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerle de ilgilenilmelidir. Daha ileri araştırmalar, nitel veya karma araştırma yöntemleri kullanarak farklı örneklemelerde stratejik liderliği destekleyen veya engelleyen bağlamsal faktörleri de inceleyebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, G. (2008). Enformasyon Sistemlerinin Stratejik Önemi ve Planlanması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1).
- Açıkalın, A. (1998). Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği. *Ankara: Pegem A Yayıncılık*.
- Akbaba, A. & Yıldızbaş, Y. V. (2016). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Okullarda Stratejik Planlama Uygulamalarına İlişkin Görüşleri *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 26-50.
- Aksu, A., İra, N. & Çek, F. (2012). Supervisor Views on Strategic Leadership, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 13 (1), 59-80.
- Akyüz , M. (2018). Stratejik Liderlik, *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi I*(1), 45-66
- Alarçin, S. (2020). *Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi) Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Altinkurt, Y. (2007). *Eğitim Örgütlerinde Stratejik Liderlik ve Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Uygulamaları* Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Asper Staff, UM Today News, *How leaders can prepare for 2022* <https://news.umanitoba.ca/how-leaders-can-prepare-for-2022>, Parag. 3 (Erişim tarihi 31.02.2022)
- Ataş, M. (2019). *Stratejik Yönetim Duyarlılığı Ölçeği Geliştirilmesi ve Geçerlilik Araştırması* (Doktora Tezi) İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aycan, M. M. (2020), *Öğretmenlerde Mesleki Motivasyon ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, M. K. (2012). *Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri İle Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Barghani, Z. S. (2021). The Role of Professional Development on Teachers' Organizational Citizenship Behavior and Motivation. Unpublished PhD thesis, William Howard Taft University.
- Barker, R. A. (1994). How can we train leaders if we do not know what leadership is? *Human Relations*
- Barth, R. S. (1990). *Improving Schools from Within*. San Fransisco: Jossey - Bass.
- Basım, H. & Şeşen, H. (2006). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61(4), 83-101.
- Başaran, H. (2016). *Üniversitelerde Stratejik Yönetim Anlayışının Temel Yönetim Süreçleri Açısından Analizi (Kamu Üniversiteleri Örneği)* (Doktora Tezi) Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 587-595.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Biçer, M.(2015). *İlk ve Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bitmiş, G. M., Sökmen, A. & Turgut, H. (2014). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi*. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2), 1-14.
- Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2000). Strategic leadership research: Moving on. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515-549.
- Bolden, R., Petrov, G., & Gosling, J. (2008). *Developing Collective Leadership in Higher Education: Final Report*. London: Leadership Foundation for Higher Education.

- Bossert, S. T., Dwyer, D. C., Rowan, B. & Lee, G. V. (1982). *The Instructional Management Role of the Principal. Educational Administration Quarterly*, 18 (3): 34-64.
- Braun, J. (1989). Communicating the Vision. *The ATA Magazine*, 69 (3): 23-25.
- Bryman. & Cramer. (1999) *Quantitative Data Analysis with SPSS Release 8 for Windows*, (First published), Routledge, London
- Cevahir, E. (2020), *SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi*, Kibele Yayınları, 94-98.
- Cheng, Y.C. (2000), Strategic Leadership for Educational Transformation in the New Millennium, *Chulalongkorn Educational Review* 6(2): 15–32
- Comrey, A.L. & Lee, H.B. (1992) *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 1992, 22-24.
- Çakmak, Y. E. (2018). Stratejik liderlik ve duygusal emek arasındaki ilişki, Ardahan Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü* (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, H. (2012). *Eğitim Kurumlarında Stratejik Planlama Bilinç Düzeyi ve Stratejik Yönetimde Karşılaşılan Sorunlar: Denizli İlinde Bir Araştırma* (Doktora Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Çıkmak, S. (2012). *İşletmelerde Stratejik Yönetim Sürecinin İncelenmesi ve Yeniden Yapılandırılması: Bir Örnek Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi) Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çoban, Ö. (2016). *Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Yöneticilerinin Örgütsel Değişimi Yönetme Yeterlikleri ile Stratejik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Davies, B. (2008), Leading the Strategically Focused School. Keynote paper to the ANTSEL OnlineConference, 18–24 August. Video stream and paper available at www.cybertext.net.au/antssel_2008/tuesday.html (accessed 11 January 2010)

- Davies, B. J., & Davies, B. (2004). Strategic leadership. *School Leadership & Management*, 24(1), 29-38.
- Dayıoğlu, H. B. (2011). *Üniversitelerde Stratejik Yönetimin Yeri ve Önemi Araştırması: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Örneği* (Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DeCoster, J. & Claypool, H. M. (2004) *Data Analysis in SPSS*, (e-book), <http://www.stat-help.com/spss.pdf>
- Demiraslan, E. (2018). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Erdemli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi) Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirocak Bilgin, G. (2014). Sivil Toplum Kuruluşlarında Stratejik Liderlik: Uluslararası Operasyonlar Yürüten Türk Yardım Dernekleri Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans),Düzce Üniversitesi
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44.
- Field, A. (2009) *Discovering Statistics Using SPSS*, (Third Edition), Sage Publications Ltd., London.
- Fragueiro, F. (2007). *Strategic leadership process in business schools: a political perspective*. Unpublished PhD thesis, University of Warwick, Coventry.
- Göğüş, Ç. (2014). *Gaziantep İlindeki Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, N (2003). Stratejik Yönetim, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 61-85.
- Gül, N. (2017). *Stratejik Yönetim ve Kamu Çalışanları Açısından Stratejik Yönetim* (Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı

- Güler, A. (2013). *Okullarda Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama Uygulamalarının Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Tutumlarına Göre Değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (Vol. 6). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement: Leading or misleading Educational Management Administration & Leadership, 32(1), 11-24. <http://dx.doi.org/10.1177/1741143204039297>
- Hıdıroğlu, Y. Ö., (2021). *Öğretmenlerin Güçlendirilmesinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi* (Doktora Tezi) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). Management of strategy: concepts and cases ([New ed.], United Kingdom: Thomson South-Western.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21't century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 19 (4).
- Jing, Y., Xu, Z., & Fang, S. (2017). Influence of Subordinates' Challenge-oriented Organizational Citizenship Behavior on Performance Appraisal: Moderating Effect of Supervisor's Organizational Commitment. *Management Review*, 29(4), 134.
- Karagöz Y. (2017). SPSS ve AMOS Uygulamalı Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Karasar, N., (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2 (109).
- Kavrayıcı, C. (2019). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 116-131.

- Kayar Çelik, B. (2019). *Örgütlerde Stratejik Yönetim ve Yöneticilerin Stratejik Yönetim Algısı: Kırşehir İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi) Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post Hoc) Teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(19), 51-64.
- Kılınçkaya, B. (2013). *İl Milli Eğitim Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri Araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Köse, A.A (2018). *Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Köseoğlu, F. (2021), *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Algıları İle Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özelliğine Sahip Olma Düzeyi Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi) Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kuşcu, C. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Li, M.& Ling, W. F. (2012). The mechanism of CPM leadership behavior pattern on altruistic behavior and job engagement. *Psychological science*, 6,1459-1465
- Lindstrom, D. (2010). *Schaum's Easy Outline of Statistics*, Second Edition (Schaum's Easy Outlines) 2nd Edition. McGraw-Hill Education.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation?. *Sex Roles*, 41(5), 469-478.
- Memduhoğlu, H. B. Uçar, İ. H. (2012). Yönetici ve Öğretmenlerin Stratejik Planlama Algısı ve Okullarda Mevcut Stratejik Planlama Uygulamalarının Değerlendirilmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (23), 234 – 256.
- Mokhtar, M. Y. O., Puteh, B., Norman, H., Rahman, S. A., & Othman, W. N. W. (2021). The Relationship of Organizational Citizenship Behaviour with Adaptive Work

- Performance among Kolej Universiti Islam Melaka's Staff. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(11), 1447 – 1454.
- Çoban, O., Özdemir, S., & Pisapia, J. (2019). Top managers' organizational change management capacity and their strategic leadership levels at Ministry of National Education (MoNE). *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(81), 129-146.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). *The motivational basis of organizational citizen ship behavior*. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, D. W., Podsakoff, P.M. & Scott, B. M., (2005). *Organizational citizenship behaviour: Its nature, antecedents, consequence*. Sage: Thousand Oaks.
- Önder, H. C. (2014). *Üniversite Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışlarına İlişkin Akademisyen Algıları (Aibü Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi) Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öntürkler , Y. (2014). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Araştırılması: Gölbaşı Örneği* (Yüksek Lisans Tezi) Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özdemir, A. (2016). *Yükseköğretim Kurumlarında Stratejik Yönetim İçin Bulanık Karar Verme Tabanlı Balanced Scorecard Yaklaşımı ve Bir Model Önerisi* (Doktora Tezi) İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pallant, J.. (2005) *SPSS Survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*, (2nd edn), Allen & Unwin, Sydney.
- Pallant, J.. (2017) *SPSS Kullanma Kılavuzu*, Çev: Sibel Balcı ve Berat Ahi, 2. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara.

- Parham, J. B. (1994). *The effects of the leadership process on organisational performance: An empirical analysis*. Thesis submitted at University of Michigan.
- Parham, J. B. (1994). *The effects of the leadership process on organizational performance: an empirical analysis*. Unpublished PhD thesis, University of Michigan).
- Pisapia, J.R. & Lin, Y. (2011), *Values and actions: An exploratory study of school principals in the mainland of China*. Front. Educ. China 6, 361. <https://doi.org/10.1007/s11516-011-0137-z>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Puffer, S. M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of applied psychology*, 72(4), 615.
- Qiang, Z. (2017). *The effect of organizational identification on organizational citizenship behavior at MNCs in China: Moderating roles of job satisfaction and organizational socialization*. Unpublished PhD thesis, Graduate School of Hanyang University.
- Quong, Terry & Walker, Allan. (2010). Seven principles of strategic leadership. ISEA Volume 38, Number 1.
- Quong, Terry & Walker, Allan. (2010). *Seven principles of strategic leadership*. ISEA.
- Robinson, V. (2007), How School Leaders Make a Difference to their Students. Keynote address to International Confederation of Principals: *International Confederation of Principals*, Auckland, 2 April 2007.
- Roncesvalles, M.C. T & Gaerlan, A.A. (2021).The Role of Authentic Leadership and Teachers' Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Higher Education. *International Journal of Educational Leadership and Management*. 9 (2), 92-121, doi:10.17583/ijelm.2021.7194
- Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(3), 283-301.

- Sidorenkov, A.V., Borokhovski, E.F. & Vorontsov, D.V. (2022). Associations of employees' identification and citizenship behavior in organization: a systematic review and a meta-analysis. *Manag Rev Q*. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00258-9>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Şahinli, S. (2018). *Sağlık yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarının yönetimi üzerine etkisi: İstanbul ili özel hastaneler uygulaması*. Sakarya Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Şemin F. K. & Uğurlu, C. T. (2019). Okul Yöneticilerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Liderlik Davranışlarının Filmlerde Ele Alınan Liderlik Davranışları İle Karşılaştırmalı Analizi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(69), 68-89.
- Şeşen, H, Soran, S. & Caymaz, E., (2014) Dark Side of Organizational Citizenship Behavior (OCB): Testing a Model between OCB, Social Loafing, and Organizational Commitment, *International Journal of Business and Social Science*
- Şişik, Ş. K. (2015). *Öğretmen Perspektifinden Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabachnick B. G. & Fidell, I. S. (2013). *Using multivariate statistics (8.nd Ed.)*. Boston: Pearson Equcation Limited.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. (Çev. M. Baloğlu). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Taş, Y. F. (2009). *Toplam Kalite Yönetimi ve Stratejik Liderlik* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Taş, Y. F., Aksu, A. (2011). Toplam Kalite Yönetimi ve Stratejik Liderlik, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).

- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Thomson, P. & Blacmore, J. (2006). Beyond the power of one: Redesigning the work of school principals. *Journal of Educational Change*, 7(3), 161-177.
- Turgut, N. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Enstitüsü.
- Uğurluoğlu, Ö. & Ö. Çelik, Y. (2009) Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12 (2), 122-156.
- Ülker, H.B. (2017) *Sağlık Kuruluşlarında Yöneticilerin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi Sivas İli Numune Hastanesi Örneği* (Yüksek Lisans Tezi) Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ülker, M. (2009). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerine İlişkin Öğretmen Algıları* (Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yenikan Güner, A. A. (2020) *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yenipınar, Ş. (2014). *Stratejik Yönetimin İlköğretim Okullarında Uygulanma Düzeyi* (Doktora Tezi) Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yenipınar, Ş. Göksoy, S. & Kusnacı, S. B (2016). Okullarda Stratejik Yönetim Uygulamaları, *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 5-24
- Yıldırım, A. & Kahveci, A. (2019). Erdemli Liderlik Ölçeğinin Uyarlanması Geçerlik ve Güvenirlik Analizi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, E-Issn:2146-5983, 18-41.
- Yurdabakan, İ. & Çüm, S. (2017). Scale Development in Behavioral Sciences (Based on Exploratory Factor Analysis). *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 11 (2), 108-126 . DOI: 10.21763/tjfmpe.317880

ZhuoCuo, K. (2020). *Research on the Impact of Empowering Leadership on Service-oriented Organizational Citizenship Behavior and Work Engagement*. Unpublished PhD thesis, Gachon University.



EKLER

EK 1. Anket

ANKET

Değerli Meslektaşım,

Yüksek lisans tez çalışmasını sürdürmekteyim. Tezimde stratejik düşünmeyi benimsemiş olan stratejik liderliğin yeterlilikleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, yönetsel beceriler açısından incelenerek, eğitim kurumlarında bu tür liderlerin özellikleri ile eğitim yönetimi ve denetimi arasındaki ortak bağlantılar ortaya çıkarılacaktır.

Sorulara vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve bu çalışmadan elde edilen verilerle yapılacak yayınlarda kimliğinizi belirten bir bilgi kullanılmayacaktır. Bu nedenle ankette isminizi belirtmenize gere yoktur.

Size verilen anketi, her bir bölümün başlangıcındaki açıklamalar doğrultusunda içtenlikle yanıtlamanız çalışmanın amacına ulaşması için son derece önemlidir. Anketin değerlendirme kapsamına girmesi için ankette yer alan tüm sorulara cevap vermeniz gerekmektedir. Bu yüzden lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. "Sonraki / Next" butonu ile diğer sayfalara geçebilirsiniz. Son sayfadaki tüm soruları da cevapladığınızda "GÖNDER / SUBMIT" butonuna basmayı unutmayınız. Toplam cevaplama süresi yaklaşık 2~4 dakikadır.

Desteğiniz ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Feride ATAÖK

Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

* Gerekli

BÖLÜM 1 - Genel Bilgiler

Cinsiyetiniz *

☐ Kadın

☐ Erkek

Yaşınız

*

- ☐ 20 yaş ve altı
- ☐ 21 – 30
- ☐ 31 – 40
- ☐ 41 ve üzeri

Eğitim Durumunuz *

- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans (Eğitim / Teknik Eğitim Fakültesi)
- ☐ Lisans (Diğer)
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora

Görev yaptığınız okul türünüz *

- ☐ Okul Öncesi Eğitim
- ☐ İlkokul
- ☐ Ortaokul
- ☐ Lise
- ☐ Diğer

Branşınız

*

- ☐ Sayısal (Matematik, Fen Bilimleri, Bilişim Teknolojileri, vb.)
- ☐ Sözel (Türkçe, Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, vb.)
- ☐ Yabancı Dil (İngilizce, Almanca, Fransızca, İspanyolca, vb.)
- ☐ Sanat ve Spor (Görsel Sanatlar, Müzik, Beden Eğitimi, vb.)

Öğretmenlikteki Deneyiminiz (Mesleki kıdeminiz) *

- ☐ 0 – 5 yıl
- ☐ 6 – 10 yıl
- ☐ 11 – 15 yıl
- ☐ 16 – 20 yıl
- ☐ 21 yıl ve üzeri

Bu okuldaki toplam hizmet süreniz (Kurum içi kıdeminiz) *

- ☐ 0 – 5 yıl
- ☐ 6 – 10 yıl
- ☐ 11 yıl ve üzeri

4. İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri kurum çalışanları ile paylaşmaktan kaçınmam. *

1 2 3 4 5 6

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Her Zaman

5. İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum. *

[illegible]

VİCDANLILIK

6. Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm. *

1 2 3 4 5 6

Hiç ○ ○ ○ ○ ○ ○ Her Zaman

7. Çalıştığım kurum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç							Her Zaman

CENTİLMENLİK

12. Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa
harcamam. *

[illegible]

13. Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım. *

[illegible]

14. Meselede yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam. *

1 2 3 4 5 6

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Her Zaman

15. Çalıştığım kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç							Her Zaman

SİVİL ERDEM

16. Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum. *

1 2 3 4 5 6

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Her Zaman

17. Çalıştığım kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım. *

[illegible]

18. Çalıştığım kurumun yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum. *

[illegible]

19. Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım. *

	1	2	3	4	5	6	
Hiç							Her Zaman

BÖLÜM 2 - Stratejik Liderlik Ölçeği

Bu bölümde okul yöneticinizin sergilediği Stratejik Liderlik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır. Size yöneltilen her soru için, var olan durumu olduğu şekliyle işaretleyiniz.

LÜTFEN OLMASI GEREKENİ İŞARETLEMİYİNİZ, VAR OLAN DURUMU İŞARETLEYİNİZ.

OKUL YÖNETİCİMİZ;

1. işlerin yapılabilmesi için uygun bir tavır sergiler. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

2. fikirlerimizi şekillendirmede bize yardımcı olur. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

3. bize karşı dürüsttür. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

4. nüfuzlu kişilerle iyi ilişkiler
kurar. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

5. sonuçlardan bizi sorumlu tutar. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

6. "doğru olanı" yapmamız için bizi teşvik
eder. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

7. yardım sağlamak için bir orta yol
bulur. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

8. işlerin nasıl yapılacağına karar verir. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

9. okul çalışanları ile ortaklık geliştirir. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

10. görüşlerimize saygı duyar ve onları dikkate alır. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

11. çalışanların özel hayatına saygı gösterir. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

12. okul dışındaki kurumlarla/insanlarla ortaklık geliştirir. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

13. bizi, lider olmaya yönlendirir. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

14. kuralları ve politikaları işletir. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

15. okulun uzun vadeli hedeflerine bağlı kalmamız konusunda bizi teşvik eder. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

16. kendisine yardım edildiğinde ödül verir. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

17. ilkelere dayalı alınan kararların arkasında durur. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

18. politika oluşturur. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

19. bize karşı dürüsttür. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

20. yapılan yardımı karşılıksız bırakmaz. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

21. okul için çalışanların katıldığı bir hedef oluşturmaya çalışır. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

22. okulun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutar. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

23. fırsatları görmemize yardım eder. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

24. verdiğimiz sözlerden bizi sorumlu tutar. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

25. çalışmalarımızı takip eder. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

26. yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül vaad eder. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

27. işlerin yerine getirilmesinde etkisi olan insanlara ulaşmaya çalışır. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

28. müracaatlarımızda hiyerarşiyi takip etmemizi söyler. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

29. ortak bir vizyon oluşturmaya çalışır. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

30. işlerin yerine getirilmesinde okul çalışanlarının sahip olduğu bilgiyi kullanır. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

31. güç ve nüfuz sahibi kişilerle ilişkilerini sürdürür. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

32. tartışmalarda ve karar alma süreçlerinde okulun temel değerlerini vurgular. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

33. görüş ayrılıklarında bizimle müzakere eder. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

34. geniş bir insan kitlesiyle ilişkidir. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

35. bizimle ilişkilerinde karşılıklı yardımlaşmaya önem verir. *

	1	2	3	4	5	
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐	Her Zaman

ANKET SONU
KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.

EK 2. Stratejik Liderlik Ölçeği İçin İzin Yazısı

Gönderen: **M.KEMAL AYDIN**

Date: 24 Ara 2020 Per 03:20

Subject: Re: Stratejik Liderlik Ölçeğinizin Kullanımı İçin İzin Talebi

To: Feride Atakök

Cc: Nezahat GÜÇLÜ

Sayın Feride Atakök,

Stratejik Liderlik ölçeğini tezinizde kullanabilirsiniz.

Orijinal ölçek 5 boyutludur, biz ölçeği 4 boyutlu olarak kullandık. Bartering boyutunu kullanmadık. Ancak siz araştırmanıza uygunsa 5 boyutlu olarak kullanabilirsiniz. Ölçeğe Tezimin ekler bölümünden ulaşabilirsiniz.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim,

Kemal

Dr. M. Kemal AYDIN

EK 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin İzin Yazısı

Kimden: Nejat Basım

Tarih: 16.08.2020 22:45 (GMT+03:00)

Alıcı:

Konu: ÖVD ölçeği ve makalesi

Merhaba. Mesajınızı bu adresimden yanıtlıyorum. ÖVD ölçeği ve ölçeğin yer aldığı makale ekte.

Ölçeği Çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

Nejat

--

Prof. Dr. H. Nejat Basım

Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı

Bağlıca Kampüsü Fatih Sultan Mah. Eskişehir Yolu 18. Km. Etimesgut 06790 ANKARA

EK 4. Anket Uygulama İzni

MARMARA ÜNİVERSİTESİNE

23/12/2020

BAŞVURU NO	
ÜNİVERSİTE ADI	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
BÖLÜM ADI	Eğitim Yönetimi ve Denetimi
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	
KONU	Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
ÖRNEKLEM GRUBU	Öğretmen,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	İSTANBUL
KURUM TÜRLERİ	Özel Bağımsız Anaokulu , Özel Özel Eğitim Anaokulu, Özel Anasınıfı, Özel İlkokul, Özel Ortaokul, Özel Zihinsel Engelliler İlkokulu, Resmi Bağımsız Anaokulu, Resmi Anasınıfı, Resmi İlkokul, Resmi Ortaokul, Resmi Yatılı Bölge İlkokulu, Resmi Yatılı Bölge Ortaokulu, Resmi İmam - Hatip Ortaokulu, Özel Eğitim İlkokulu, Özel Eğitim Ortaokulu, Resmi Görme Engelliler İlkokulu, Resmi Görme Engelliler Ortaokulu, Resmi İşitme Engelliler İlkokulu, Resmi İşitme Engelliler Ortaokulu, Özel Eğitim Anaokulu, Açık Öğretim Ortaokulu, Özel Anadolu Lisesi, Özel Fen Lisesi, Özel Akşam Lisesi, Özel Temel Lise, Özel Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi, Özel Güzel Sanatlar Lisesi, Resmi Anadolu Lisesi, Resmi Spor Lisesi, Özel Eğitim Meslek Lisesi, Açık Öğretim Lisesi, Açık Öğretim İmam-Hatip Lisesi, Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu,
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres:

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ek listesi

Tez Önerisi
Katılım Kabul Formu
Veri toplama araçları

İmza
FERİDE ATAÖK