



Vizyoner Liderlikle İlgili Tezlerin İncelenmesi (2017-2022)

Examination of Theses on Visionary Leadership (2017-2022)

ÖZET

Son zamanlarda tanımlanan pek çok liderlik türünden biri olan vizyoner liderlik; en önemli liderlik türlerinden biri olarak son zamanlarda araştırılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada, son beş yılda yapılan tez çalışmaları içinde vizyoner liderliğin nasıl ele alındığını incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla Ulusal Tez Merkezi'nde 2017-2022 yılları arasında yayımlanmış olan tezler taranarak doküman incelemesi yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir. "Vizyoner liderlik" anahtar kelimesiyle yapılan tarama sonucunda, vizyoner liderliği ele alan 16 tez belirlenerek çalışmaya dâhil edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yıllara göre dağılımı en fazla 2019 yılında 7 tez, 2021 yılında ise 5 tez yapılmıştır. Tez türüne göre, bu tezlerin 3 tanesi doktora, 13 tanesi ise yüksek lisans tezidir. Enstitü türüne göre, Sosyal Bilimler Enstitüsünde 9 tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsünde 3 tez, Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde 1 tez ve Sağlık Bilimleri Enstitüsünde 1 tez çalışma yapıldığı belirlenmiştir. Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yapıldığı illere göre dağılımına bakıldığında, 4 teze en fazla çalışma İstanbul'da olmak üzere toplam 11 ilde araştırma yapıldığı görülmüştür. Örneklem içinde öğretmenler ve okul yöneticileri, işletme çalışanları ve yöneticileri, kamu çalışanları ve idarecileri bulunmaktadır. Örneklem aralığı ise çoğunlukla 401-500 aralığındadır. Tez çalışmalarının yöntem ve modeline göre dağılımı incelendiğinde, tezlerin tamamının nicel yöntemle, 13 tezin ilişkisel tarama ve 3 tezin betimsel tarama modelini kullandığı belirlenmiştir. Tez çalışmalarının, vizyoner liderlikle ilişkisini araştırdığı diğer değişkenlere göre dağılımı incelendiğinde toplam 16 farklı değişken görülmüş ve en fazla çalışan motivasyonu üzerinde durulduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Vizyoner Liderlik, Liderlik Türleri, Döküman Analizi.

ABSTRACT

Visionary leadership, which is one of the many leadership types defined recently; It has recently begun to be investigated as one of the most important types of leadership. In this research, it is aimed to examine how visionary leadership was handled in the thesis studies conducted in the last five years. For this purpose, the theses published in the National Thesis Center between the years 2017-2022 were scanned and documented, and the results were evaluated. As a result of the search made with the keyword "visionary leadership", 16 theses on visionary leadership were determined and included in the study. As a result of the examinations, the distribution of thesis studies on visionary leadership by years has been determined. The most studies were carried out with 7 theses in 2019 and 5 theses in 2021. According to the type of thesis, 3 of these theses are doctorate and 13 of them are master's theses. According to the type of institute, it was determined that 9 theses were done in the Social Sciences Institute, 3 theses in the Educational Sciences Institute, 1 thesis in the Graduate Education Institute and 1 thesis in the Health Sciences Institute. Considering the distribution of thesis studies on visionary leadership according to the provinces, It has been observed that research has been carried out in 11 provinces, with the most studies with 4 theses being in Istanbul. The sample includes teachers and school administrators, business employees and administrators, public employees and administrators. The sample range is mostly in the range of 401-500. When the distribution of the thesis studies according to the method and model was examined, it was determined that all of the theses used the quantitative method, 13 theses used the relational scanning model and 3 the descriptive scanning model. When the distribution of the thesis studies according to the other variables investigated in relation to visionary leadership, a total of 16 different variables were seen and it was determined that employee motivation was the most emphasized.

Keywords: Visionary Leadership, Types of Leadership, Document Analysis

GİRİŞ

Liderliğin birçok tanımı olmakla birlikte kapsamlı olarak; "bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplamaya ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirmeye dönük bilgi ve yeteneklerin toplamı" şeklinde tanımlanabilir (Bakan, Büyükbeşe, Erşahan ve Kefe, 2013). Tarihin başlangıcından itibaren liderlik kavramı insan hayatında var olmuştur. İnsanların beraber bir topluluk halinde yaşamaları ve teşkilatlanmaları idare edilme zorunluluğunu beraberinde getirmiştir (Demir, Yılmaz ve Çevirgen, 2010). Bu zorunluluk zaman içerisinde doğal liderlerin ortaya çıkmasını ve toplumların idare edilmesini sağlamıştır.

Yeliz Yumrukkaya¹

How to Cite This Article

Yumrukkaya, Y. (2023). "Vizyoner Liderlikle İlgili Tezlerin İncelenmesi (2017-2022)", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(70): 3268-3274. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.68978>

Arrival: 19 February 2023
Published: 30 April 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen, Yunusemre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Manisa, Türkiye. ORCID:

İnsan doğasının ve karakterinin farklılıkları liderlik yapma şekillerinde kendisini göstermiş ve çeşitli liderlik türleri oluşmuştur. Liderlik türleri konusunda çeşitli sınıflandırmalar ve kategoriler oluşturulmuş, her araştırmacı kendi açısından tanımlar yapmıştır. Literatürde pek çok liderlik türü tanımlanmıştır. Bunlar arasında; pragmatik liderlik, işbirlikçi liderlik, vizyoner liderlik, stratejik liderlik, demokratik liderlik, otokratik liderlik, karizmatik liderlik, ideolojik liderlik, bürokratik liderlik, katılımcı liderlik, durumsal liderlik, laissez-faire liderlik, otantik liderlik, etik liderlik, spiritüel liderlik, hizmetkar liderlik, koç liderlik, hız belirleyici liderlik, komuta liderlik sayılabilir (Gedik, 2020). Liderlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde genellikle liderlik çeşitleri içerisinde hangisinin daha etkin olduğunu ve bu çeşitlerin teşvik edilerek öne çıkarıldığını, liderlerin yönetim şekillerinin, kişilikleri hakkındaki özelliklerin ve grup içerisindeki durumlarının belirlendiği görülmektedir (Gündüz ve Dedekorkut, 2014).

Özellikle 90'lı yıllardan itibaren vizyoner liderlik konusuna büyük önem verildiği ve örgüt yönetimlerinde örgütün gelecekle ilgili tereddütte kalınan konuların giderilmesinde büyük rol oynadığı görülmektedir. (Aksu, 2009). Bu sebeple liderlerin diğer tüm özelliklerinin yanında vizyoner bir kişiliğe sahip olmaları ve bu özelliklerini idareleri altındaki kişilere yansıtarak örgütlerini başarıya ulaştırmaları hem kendileri hem çalışanları hem de kurumları açısından büyük önem arz etmektedir.

VİZYONER LİDERLİK

Latince “videre” kelimesinden türetilmiş olan vizyon, kelime olarak “görüş, uyanık olmak, görmek, sezmek” anlamına gelir. Vizyon, temel değerler ve amaçlar ile ilgili gelecekle şu an arasındaki bağlantıyı temsil eder (Alcan, 2021). Vizyoner olmak, farklı bir perspektif ortaya koyan, diğerlerinden farklı olarak değişik olayları ve durumları doğru olarak okuyabilme ve değerlendirebilme yeteneğine sahip olmak anlamına gelir. Vizyoner lider, yeni bir bakış açısıyla geleceğe bakabilen ve görebilen, bu yeni bakışını üstün bir kabiliyetle değerlendirebilen, yeni fırsatlar yakalayan, farklı yollar yaratabilen, problem çözümüne yönelik diğer kişileri ikna edebilen kişilerdir (Şirin, 2019).

Vizyoner lider, vizyonu grubun tüm katmanlarına başarıyla ulaştırabilir ve kurumsal hale gelmesini sağlayabilir. Bu lider, sadece güce sahip olmakla kalmayıp, düşünceleriyle kendini takip edenleri etkileyebilir. Vizyoner liderliği başka liderlik anlayışlarından, geleceğe ilişkin olma konusunda ayıran yönü, tek yönlü bir yönetim tarzını kabul etmemesidir. Bunun aksine vizyoner liderlik, toplu olarak, sürecin içerisindeki tüm birey ve grupların, değişim ve dönüşüm algısı temelinde sürece katılımını önemli kılmakta ve böylelikle de herkesin bakış açısını önemseyen bir liderlik anlayışı olmaktadır. Vizyoner liderler görevlerini ve çalışmalarını teknolojik bir şekilde dönüştürürken çalışanlarını da bu dönüşümün içinde bir uyum ile geleceğe hazırlar ve geliştirmek için katkıda bulunurlar (Gül, 2019).

Vizyon geleceğe somut bir şekilde bakmaktır. Yani vizyon hayalcilik anlamına gelmez. Geleceğe ilişkin planlar yapılırken içinde bulunulan tüm şartlar göz önünde bulundurulur ve buna göre bir gelecek inşa edilmeye çalışılır. Yöneticinin bir konuda vizyon geliştirip planlar yapması ve bunu sadece kendine saklayarak kimseyle paylaşmamasının hiçbir anlamı yoktur. Yönetici kurgulamış olduğu vizyonu alt kademeleriyle paylaşır ve onları kendine destek vererek başarıya ulaşmaları için ikna etmeye çalışır. Vizyonlar yöneticilerin davranışlarında yenilikleri destekleme, gruplara öncülük etme, alışkanlıkları yerleştirme, kendine hayran bırakma, hatırlama özelliğini geliştirme gibi özellikler kazanmalarına etkide bulunurlar. Vizyoner liderler yeniliğe açıktırlar ve meydana gelen her türlü gelişmeyi yakın bir şekilde takip ederler. Vizyoner yöneticiler ikna etme yetenekleri ve ortaya koydukları yeniliklerle toplumları peşlerinden sürüklemeye özelliğine sahiptirler (Çelik, 1997).

Vizyoner liderler kendileri yaratıcı ve yenilikçi oldukları gibi çalışanlarını da bu yönde teşvik ederler. Meydana gelen değişim ve ilerlemelere çok kolay bir biçimde uyum sağlayabilirler. Kendilerini takip eden çalışanlarında heyecan uyandırırılar. Alt kademe çalışanlarını bütünleştirerek onlara yol gösterici olurlar. Çalışanların yeteneklerini ortaya koymalarına olanak sağlayarak kurumlarını ileri taşırlar. Ast-üst ilişkilerinde modern bir anlayışa sahiptirler. Krizlerin yarattığı fırsatları çok iyi algırlar ve geleceği inşa etmek için bu fırsatları değerlendirirler. Kriz anlarında veri akışının yetersiz olduğu durumlarda tahmin ve sezgi yeteneklerini kullanarak krizin en doğru biçimde atlatılmasını temin ederler (Topçu, 2017).

İşletmelerde yöneticilerin alt kademe çalışanların görüşlerine başvurmaları onların güçlü bir vizyon sahibi olduklarının göstergesidir. Yöneticiler sahip oldukları vizyonları alt kademe çalışanlarla paylaşmakta ve kendi hedeflerine onları da ortak etmektedirler (Bektaş 2002). Bir yöneticinin başarılı olabilmesi için çalışanları “ortak bir eğitim vizyonu etrafında” toplaması gerekir. Vizyoner lider ileriye farklı ve yeni bir bakış açısıyla bakabilir. Vizyoner liderler personellerini teşvik etmeli takım çalışmasını sağlayarak yönetimi güçlendirmelidir. Tüm görevlilerin enerjilerini işletmenin ya da kurumun gelişmesine ve başarısına odaklamalıdır. Diğer çalışanlarla vizyonunu paylaşan yöneticiler, çalışanlar arasındaki dayanışmayı ve

bağlılığı attırdığı gibi amaçlanan hedeflere ulaşmada da büyük isabet sağlanmasını temin ederler. Vizyoner yöneticiler kurumlarda gereksiz sorunların ortaya çıkmasına ve vakit kaybına engel olurlar. Vizyoner yöneticiler çalışanlar arasında güçlü bir bağ oluşmasına ve coşkulu bir çalışma ortamının doğmasına öncü olurlar. Çalışanlara gelecekte ne yapabilecekleri ile ilgili aydınlatıcı ufuklar çizerek onları daha başarılı olacaklarına ikna ederler. Vizyoner liderler bireysellikten çok grup halinde hareket etmenin verimliliği arttırdığını bilirler ve yönetim anlayışlarını buna göre şekillendirirler (Durukan, 2006).

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, son beş yılda vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının incelenmesi amaçlanmıştır. Böylece vizyoner liderliğe olan ilgi ve literatürdeki boşluklara yönelik bir içgörü edinileceği beklenmektedir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevaplar aranacaktır. 2017-2023 yılları arasında vizyoner liderlikle ilgili çalışmaların;

1. Yıllara göre dağılımı nasıldır?
2. Tez türüne göre dağılımı nasıldır?
3. Yürütüldüğü enstitü türüne göre dağılımı nasıldır?
4. Yürütüldüğü şehre göre dağılımı nasıldır?
5. Örneklem türüne göre dağılımı nedir?
6. Örneklem sayısına göre dağılımı nasıldır?
7. Araştırma yöntemine ve modeline göre dağılımı nasıldır?
8. Vizyoner liderlikle ilişkisi araştırılan değişkenlere göre dağılımı nedir?

YÖNTEM

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, vizyoner liderlikle ilgili yapılan tezleri doküman incelemesi ile değerlendirmeyi amaçlamıştır. Doküman incelemesi, bir konuyla yönelik yapılan çalışmalardan elde edilen veriyi incelemek, tasnif etmek, ayırtmak, düzenlemek ve anlamlı çıkarımlar yapmak üzere kullanılan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Verilerin Toplanması

Bu çalışma için elde edilen araştırma verilerine Ulusal Tez Merkezi'nden ulaşılmıştır. İlgili tezler “vizyoner liderlik” anahtar kelimesi kullanılmıştır. İncelenen tezler, 2017-2022 yılları arasında sınırlanmıştır. İncelemeye alınan vizyoner liderlik ile ilgili tezlerin künye ve kodları Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya katılan tezlerin künyeleri ve kodları.

Kod	Tez	Kod	Tez	Kod	Tez	Kod	Tez
VL1	Aktaş (2021)	VL5	Güder (2021)	VL9	Kuyulu (2019)	VL13	Şentürk (2019)
VL2	Alcan (2021)	VL6	Gül (2019)	VL10	Oussoumanou (2022)	VL14	Şirin (2019)
VL3	Deneri (2019)	VL7	Kaçmaz (2020)	VL11	Özdilek (2019)	VL15	Türkmenel (2018)
VL4	Doğan (2021)	VL8	Koçer (2021)	VL12	Seyidoğlu (2019)	VL16	Yeyrek (2018)

Verilerin Analizi

Veri tabanında vizyoner liderlikle ilgili belirlenen tezler, yazar adı ve soyadı, tarih, başlık, tez türü, üniversite, şehir, araştırma yöntemi, örneklem ve örneklem aralığı, araştırmada vizyoner liderlikle ilişkisi araştırılan değişkenler listelenerek, araştırma sorularına uygun tablolar oluşturulmuştur. Ardından veriyi anlamlı hale getirmek üzere yorumlanarak sonuç ve tartışmalarda sunulmuştur.

BULGULAR

Tezlerin Türleri ve Yıllara Göre Dağılımı

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yıllara göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Tez çalışmalarının yıllara göre dağılımı.

Yıl	Kodlar	Frekans
2022	VL10	1
2021	VL1, VL2, VL4, VL5, VL8,	5
2020	VL7	1
2019	VL3, VL6, VL9, VL11, VL12, VL13, VL14	7
2018	VL15, VL16	2
2017	-	0

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yıllara göre dağılımı incelendiğinde Tablo 2’de görüldüğü gibi; 7 tez ile en çok çalışmanın 2019 yılında yapıldığı, ardından 5 tez ile 2021 yılında yapıldığı belirlenmiştir. 2018 yılında 2 tez, 2022 ve 2020 yıllarında birer tez yapılmış, 2017 yılında vizyoner liderlikle ilgili hiç tez yapılmamıştır.

Tezlerin Türüne Göre Dağılımı

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının tez türüne göre dağılımı Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Tez çalışmalarının tez türüne göre dağılımı.

Tür	Kodlar	Frekans
Yüksek Lisans	VL2, VL3, VL4, VL5, VL6, VL7, VL8, VL10, VL11, VL12, VL13, VL14, VL15	13
Doktora	VL1, VL9, VL16	3

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının tez türüne göre dağılımı incelendiğinde Tablo 3’te görüldüğü gibi, 3 doktora tezi ve 13 yüksek lisans tezi olduğu belirlenmiştir.

Tezlerin Yürütüldüğü Şehirler

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yürütüldüğü şehirlere göre dağılımı Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Tez çalışmalarının şehre göre dağılımı.

Şehir	Kodlar	Frekans
İstanbul	VL1, VL13, VL14, VL16	4
Kayseri	VL4, VL9	2
Siirt	VL7, VL12	2
Bayburt	VL2	1
Bursa	VL3	1
İzmir	VL11	1
Tunceli	VL5	1
Konya	VL6	1
Kocaeli	VL10	1
Muğla	VL15	1
Uşak	VL8	1

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yürütüldüğü şehre göre dağılımı incelendiğinde Tablo 4’te görüldüğü gibi; 4 teze en fazla çalışmanın İstanbul’da, ardından Kayseri ve Siirt’te 2’şer tezin yapıldığı, Bayburt, Bursa, İzmir, Tunceli, Konya, Kocaeli, Muğla, Uşak’ta birer tez olmak üzere toplam 11 şehirde çalışma olduğu belirlenmiştir.

Tezlerin Yürütüldüğü Enstitü Türü

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının enstitü türüne göre dağılımı Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Tez çalışmalarının enstitü türüne göre dağılımı.

Enstitü Türü	Kodlar	Frekans
Sosyal Bilimler Enstitüsü	VL1, VL6, VL7, VL10, VL12, VL13, VL14, VL15, VL16	9
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	VL3, VL4, VL11	3
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	VL2, VL5, VL8	3
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	VL9	1

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının enstitü türüne göre dağılımı incelendiğinde Tablo 5’te görüldüğü gibi; 9 sosyal bilimler enstitüsü, 3 eğitim bilimleri enstitüsü, 3 lisansüstü eğitim bilimleri enstitüsü ve 1 sağlık bilimleri enstitüsü olduğu belirlenmiştir.

Tezlerde Kullanılan Örneklemeler

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının örneklemeye göre dağılımı Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Tez çalışmalarının örnekleme göre dağılımı.

Örneklem Türü	Kodlar	Frekans
Öğretmen	VL3, VL5, VL7, VL8, VL9, VL11, VL12	7
İşletme çalışanları	VL1, VL10, V14, VL16	4
İşletme yöneticileri	VL2, V14	2
Kamu çalışanları	VL6, VL13	1
Öğretmen ve Okul Yöneticisi	VL4	1
Sporcu	VL15	1

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının örnekleme göre dağılımı incelendiğinde Tablo 6'da görüldüğü gibi, 7 tezle en fazla öğretmenlerin, 4 tezle işletme çalışanları, 2 tezle işletme yöneticileri, 1'er tez ile kamu çalışanları, öğretmen ve okul yöneticileri ve sporcular olarak belirlenmiştir.

Tezlerde Kullanılan Örneklem Sayı Aralıkları

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının örneklem sayısına göre dağılımı Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7: Tez çalışmalarının örneklem sayısına göre dağılımı.

Örneklem Aralığı	Kodlar	Frekans
101-200	VL5, VL10	2
201-300	VL2, VL11, VL13	3
301-400	VL4, VL6, VL7, V14	4
401-500	VL1, VL3, VL8, VL9, VL12, VL15, VL16	7

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının örneklem sayısına göre dağılımı incelendiğinde Tablo 7'de görüldüğü gibi, 7 tezde 401-500 aralığında, 4 tezde 301-400 aralığında, 3 tezde 201-300 aralığında ve 2 tezde 101-200 aralığında olduğu belirlenmiştir.

Tezlerde Kullanılan Araştırma Yöntemleri

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yöntem ve modele göre dağılımı Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Tez çalışmalarının yöntem ve modele göre dağılımı.

Yöntem	Model	Kodlar	Frekans
Nicel	Betimsel Tarama	VL4, VL6, V13	3
	İlişkisel Tarama	VL1, VL2, VL3, VL5, VL7, VL8, VL9, VL10, VL11, VL12, V14, VL15, VL16	13

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yöntem ve modeline göre dağılımı incelendiğinde Tablo 8'de görüldüğü gibi, tezlerin tamamı nicel yöntemle, 13 tez ilişkisel tarama ve 3 tezin betimsel tarama modelini kullandığı belirlenmiştir.

Vizyoner Liderlik ile İlişkisi Araştırılan Değişkenler

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının vizyoner liderlikle ilişkisini araştırdığı diğer değişkenlere göre dağılımı Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9: Tez çalışmalarının vizyoner liderlikle ilişkisini araştırdığı diğer değişkenlere göre dağılımı.

No	Değişken	Kodlar	Frekans
1	Vizyoner liderlik yeterlikleri	VL4, VL8, VL12	3
2	Çalışan Motivasyonu	VL7, VL9, VL12, VL13	4
3	Çalışan Performansı	VL12, V16	2
4	İşletme Performansı	VL14	1
5	Başarı Motivasyonu	VL15	1
6	Öz Duyarlılık Tutumu	VL15	1
7	Duygusal Zeka	VL2	1
8	Mesleki Gelişim	VL3	1
9	Mesleki Bağlılık	VL5	1
10	Algılanan Kurum Kimliği	VL6	1
11	Örgütsel Çeviklik	VL1	1
12	Yetenek Yönetimi	VL11	1
13	Pozitif Psikolojik Sermaye	VL11	1
14	İşe Bağlılık	VL8	1
15	Örgütsel Bağlılık	VL9	3
16	İş Tatmini	VL10	1

Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının vizyoner liderlikle ilişkisini araştırdığı diğer değişkenlere göre dağılımı incelendiğinde Tablo 9'da görüldüğü gibi, 4 tez ile çalışan motivasyonu, 3 tez ile vizyoner liderlik yeterlikleri ve 2 tezle çalışan performansı araştırılmış, diğer değişkenlerle ilişkiler 1'er tezde incelenmiştir.

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İnsanların toplu halde yaşamaya başlamasıyla birlikte yönetme ihtiyacı da kendini göstermiş ve topluluklar içinde hiyerarşiler oluşmuştur. Oluşan bu hiyerarşilerin en üstünde liderler yer almışlar ve alt tabakaları yöneterek toplumsal düzeni sağlamışlardır. Liderin kim olacağı belirlenirken birçok değişken bir araya gelmiş ve lider kendini toplumun önünde ve üzerinde bulmuştur. Birçok liderlik türü tanımlanmıştır. Vizyoner liderlik, geleceği görerek buna yönelik adımlar atmayı başarabilen, kişileri ikna edebilen ve ortak bir amaç çerçevesinde insanları örgütleyebilen bir lideri tanımlar. Bu bağlamda en önemli liderlik türlerinden biri olarak son zamanlarda araştırılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada, son beş yılda yapılan tez çalışmaları içinde ne düzeyde ve hangi bağlamlarda ele alındığı ortaya konmak amaçlanmıştır. Bu amaçla Ulusal Tez Merkezi'nde 2017-2022 yılları arasında yayınlanmış olan tezler taranarak doküman incelemesi ile değerlendirilmiştir. "Vizyoner liderlik" anahtar kelimesiyle yapılan tarama sonucunda vizyoner liderliği ele alan 16 tez belirlenerek çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yıllara göre en fazla 2019 yılında 7 tez ile ardından 5 tez ile 2021 yılında yapıldığı; tez türüne göre 3 doktora tezi ve 13 yüksek lisans tezi olduğu belirlenmiştir. Enstitü türüne göre en fazla 9 tez ile sosyal bilimler enstitüsünde çalışma olduğu, ayrıca eğitim bilimleri enstitüsünde 3, lisansüstü eğitim enstitüsünde 1 ve sağlık bilimleri enstitüsünde 1 çalışma olduğu belirlenmiştir. Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmaları n yürütüldüğü şehre göre dağılımı incelendiğinde Tablo 5'te görüldüğü gibi; 4 tezle en fazla çalışma İstanbul'da olmak üzere toplam 11 ilde araştırma yürütüldüğü belirlenmiştir. Örneklem içinde öğretmenler ve okul yöneticileri, işletme çalışanları ve yöneticileri, kamu çalışanları ve idarecileri, bulunmaktadır. Örneklem aralığı ise büyük çoğunlukla 401-500 aralığındadır. Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının yöntem ve modeline göre dağılımı incelendiğinde tezlerin tamamının nicel yöntemle, 13 tezin ilişkisel tarama ve 3 tezin betimsel tarama modelini kullandığı belirlenmiştir. Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tez çalışmalarının vizyoner liderlikle ilişkisini araştırdığı diğer değişkenlere göre dağılımı incelendiğinde toplam 16 farklı değişken belirlenmiş en fazla çalışan motivasyonu üzerinde durulduğu belirlenmiştir.

Liderlik son zamanlarda en çok ilgi gören ve araştırılan konulardan biridir. Literatüre bakıldığında liderlikle ilgili son beş yılda yapılan araştırma sayısı sadece tezler içinde bile oldukça yüksektir (Korkmaz, 2022). Bu çalışmalar incelendiğinde vizyoner liderlikle ilgili olarak yapılan çalışmaların görece olarak daha az sayıda ve daha az çeşitliliğe sahip olduğu söylenebilir. Vizyoner liderlikle ilgili yapılan tezlerde kullanılan tek yöntemin nicel yöntem olduğu ve büyük genelleme ilişkisel tarama modelinin kullanılması, konunun derinliğine yönelik biraz fikir vermektedir. Benzer yöntemlerin kullanılması çalışmaların karşılaştırılması açısından faydalı olmakla birlikte, Yıldırım ve Şimşek (2008) aktardığı araştırma yöntemleri göz önüne alındığında farklı yöntemlerin farklı bakış açılarının geliştirilmesine olanak sağlayacağı söylenebilir. Örneklemelerin hedef kitlesi oldukça farklı olduğundan tez sayıları sonraki çalışmalar için de meta-sentez ve meta-analiz gibi daha derin çalışmaların yapılmasına olanak vermediğini göstermektedir (Çalık ve Sözbilir 2014). Vizyoner liderlikle ilgili çalışan lisansüstü tezlerin doküman incelemesi sonucunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- ✓ Vizyoner liderlikle ilgili işletme, kamu ve diğer kurular gibi farklı alanlarda yapılan çalışmalar arttırılabilir.
- ✓ Vizyoner liderlikle ilgili farklı yöntem ve modellerde çalışmalar yürütülerek konu derinliği sağlanabilir.
- ✓ Vizyoner liderlikle ilgili farklı çalışma grubu ve örneklemelerde çalışmalar genişletilebilir.
- ✓ Vizyoner liderliğin farklı değişkenlerle ilişkisini araştıran araştırmalar arttırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, A. (2009). "İlköğretim Okullarında Vizyoner Liderlik", e-Journal of New World Sciences Academy, 4(2): 1.
- Aktaş, B.N. (2021). "Vizyoner liderlik ve yenilikçi insan kaynakları yönetim uygulamalarının örgütsel çeviklik üzerindeki etkisi: Savunma sanayi işletmelerinde bir araştırma", Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alcan, A.A. (2021). "Duygusal zekanın vizyoner liderlik üzerindeki rolü: Turizm işletmesi yöneticileri üzerinde bir uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bayburt.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Erşahan, B. & Kefe, İ. (2013). "Kadın Çalışanların Yöneticilere İlişkin Algıları: Bir Alan Çalışması", Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(2): 71-84.
- Bektaş, Ç. (2002). "Hizmet Kalitesini Sağlamada Vizyoner Liderlik ve Örgütsel Öğrenme", Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1): 1.
- Çalık, M & Sözbilir, M. (2014). İçerik Analizinin Parametreleri, "Eğitim ve Bilim", 39(174), 33-38
- Çelik, V. (1997). "Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik", Eğitim Yönetimi Dergisi, 3(4): 465-474.

- Demir, C., Yılmaz, K., Çevirgen, A. (2010). "Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma", Akdeniz Üniversitesi Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2(1): 129-152.
- Deneri, S. (2019). "Ortaöğretim kurumlarındaki okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik davranışları arasındaki ilişki", Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Doğan, F. (2021). "İlköğretim okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olma yeterlilikleri (Aksaray ili örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Durukan, H. (2006). "Okul Yöneticisinin Vizyoner Liderlik Rolü", Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 7(2), 277-286.
- Gedik, Y. (2020). "Dönüşümsel ve İşlemsel Liderlik", Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 3(2): 19-34.
- Güder, M. (2021). "Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel canlılığın aracılık etkisinin incelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
- Gül, R. (2019). "Vizyoner liderlik davranışlarının algılanan kurum kimliği üzerine etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gündüz, Y. & Dedekorkut, S.E. (2014). "Yıkıcı Liderlik", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1): 95-104.
- Kaçmaz, S. (2020). "Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki", Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Koçer, M.C. (2021). "Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki", Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Korkmaz, M. (2022). "Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Farklı Değişkenler Üzerine Etkisini Konu Alan Tezlerin İncelenmesi (2016-2021)", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, 8(66): 2297-2308.
- Kuyulu, İ. (2019). "Spor liselerinde görev yapan yöneticilerin vizyoner liderliklerinin öğretmenlerin motivasyonuna ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin incelenmesi", Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Oussoumanou, S. (2022). "Vizyoner liderlik davranışlarının iş tatminine etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdilek, K. (2019). "Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Seyidoğlu, Y. (2019). "Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Şentürk, Y. (2019). "Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların motivasyonuna etkilerine yönelik bir araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Şirin, E.Z. (2019). "Vizyoner liderlik davranışlarının işletme performansına etkileri: Bir uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Topçu, M. (2017). "Kriz Liderliği ve Krizleri Fırsata Çevirmede Dönüştürücü-Vizyoner Liderlik", Akademik Hassasiyetler Dergisi, 4(8): 71-100.
- Türkmenel, A.C. (2018). "Sporcularda başarı motivasyonu ve öz duyarlılık tutumu ilişkisinde antrenörün sporculara yönelik vizyoner liderlik davranışlarının rolü", Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yeyrek, M. (2018). "Geleneksel yönetim ve vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların performansına etkilerine yönelik bir araştırma", Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", (6. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.