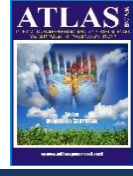




ATLAS INTERNATIONAL REFERRED JOURNAL ON SOCIAL SCIENCES

ISSN:2619-936X



Article Arrival Date: 16.03.2018

Published Date:31.05.2018

2018 / May

Vol 4, Issue:8

Pp:183-199

Disciplines: Areas of Social Studies Sciences (Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences)

VİZYONER LİDERLİK TARZININ ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ¹

THE EFFECT OF VISIONARY LEADERSHIP STYLE ON ORGANIZATIONAL SUPPORT SEGMENT

Doç.Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
ofettahlioglu@hotmail.com, Kahramanmaraş/Türkiye

Eda ÖZAY

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD. Yüksek Lisans Öğrencisi,
edaozay@outlook.com, Kahramanmaraş/Türkiye

Zahide AKDOĞAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD. Yüksek Lisans Öğrencisi,
zahideakdogan@outlook.com, Kahramanmaraş/Türkiye

ÖZET

Bu çalışmanın genel amacı; örgütsel boyutta sergilenen vizyoner liderlik tarzının örgütsel destek algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Çalışmanın alt amaçları ise; katılımcıların vizyoner liderlik davranışlarına yönelik algıları ve alt bileşenlerinin düzeylerini; örgütsel destek algılamaları ve alt bileşenlerinin düzeylerini ve son olarak vizyoner liderlik ve örgütsel destek algısı değişkenleri arasında etkileşim olup olmadığını ortaya koymaktır.

Yöntem: Araştırma kapsamında iki değişken arasında edtki olup olmadığının tespit edilmesi amaçlandığından dolayı etkileşimsel model biçiminde desenlenmiş bir model kurgulanmıştır. Bu sebeple de, vizyoner liderlik ve alt boyutları ile örgütsel destek algıları ve alt boyutları arasındaki ilişkiler ayrı ayrı ele alınmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu Mardin ilinde eğitim camiasında görev yapan toplam 384 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri elde etmek adına, Acar (2006) tarafından geliştirilen ve 40 adet sorudan ve altı alt boyuttan oluşan “vizyoner liderlik ölçeği” ile Derinbay (2011) tarafından geliştirilmiş olan ve 29 sorudan, 3 alt boyuttan oluşan örgütsel destek ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklerle toplanan verilerin istatistikî çözümleri için veri analizi programı olan SPSS 21.0 kullanılmıştır.

Bulgular: Elde edilen bulgulara göre vizyoner liderlik ve örgütsel destek algılamaları arasında ($r=,279$ ile $r=,582$ aralıklarında) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca vizyoner liderlik davranışlarının, örgütsel destek alt boyutu olan öğretimsel desteği %36,6 [$\beta= ,366$, ($p<0.05$)] ($R^2:,366$; $\beta:,134$; $p: ,000$) oranında; yönetsel desteği %76,7 [$\beta= ,767$, ($p<0.05$)] ($R^2:,588$; $\beta:,767$; $p: ,000$) oranında ve son olarak adalet alt boyutunu %82,9 [$\beta= ,829$, ($p<0.05$)] ($R^2:,686$; $\beta:,829$; $p: ,000$) oranında pozitif yönde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma: Vizyoner liderlik davranışlarına yönelik algılamaların, örgütsel destek algılamaları üzerinde etkisinin incelendiği bu çalışmada, vizyoner liderlik davranışlarında ortaya çıkan olumlu algılamaların, örgütsel destek algılamalarını da olumlu yönde etkileyebileceği beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Yönetimi, Örgütsel Uсталık, İmalat İşletmeleri

¹ Bu çalışma 16-19 Ocak 2018 tarihinde Kahire/MISIR’da düzenlenen Uluslararası Kahire Kültür ve Medeniyet Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

ABSTRACT

The general purpose of this study is; to determine whether the style of visionary leadership displayed at the organizational dimension has an effect on the organizational support perception. The sub-objectives of the study are; participants' perceptions and sub-components of visionary leadership behaviors; organizational support perceptions and levels of subcomponents, and finally, whether there is interaction between visionary leadership and organizational support perceptions variables.

Method: Since it is aimed to determine whether there is an edict between two variables in the scope of the research, a patterned model has been constructed in the form of an interactive model. For this reason, the relationships between visionary leadership and sub-dimensions and organizational support perceptions and sub-dimensions are addressed separately.

The study group of the study constitutes a total of 384 teachers working in the educational mosque in Mardin. In order to obtain data in the research, organizational support scale which was developed by Acar (2006) and composed of 40 questionnaires and six sub-dimensions, developed by Derinbay (2011) and composed of 29 questions and 3 sub-dimensions, was used with the "Visionary Leadership Scale". SPSS 21.0 data analysis program was used for the statistical analysis of the data collected.

Findings: According to the findings, it was found that there was a moderately positively meaningful relationship between visionary leadership and organizational support perceptions ($r = ,279$ to $r = ,582$ intervals). In addition, the instructional support of visionary leadership behaviors as an organizational support sub-dimension is 36.6% [$\beta = ,366$], ($p < 0.05$) ($R^2 = ,366$); the administrative support was 76.7% [$\beta = ,767$], ($p < 0.05$) ($R^2 = ,588$; $\beta = ,767$; $p = 000$) and finally the justice sub-dimension was 82.9% [$\beta = ,829$], ($p < 0.05$) ($R^2 = ,686$; $\beta = ,829$; $p = 000$) in the positive direction.

Discussion: In this study, the effects of perceptions of visionary leadership behaviors on perceptions of organizational support were researched as positively anticipated positive perceptions in visionary leadership behaviors and positively affecting perceptions of formal support.

Key words: Knowledge Management, Organizational Mastery, Manufacturing Operations

1. GİRİŞ

Fiziksel yeniliklerin rakipler tarafından çok kısa sürede kolaylıkla taklit edilebildiği küresel iş dünyasında, işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edebilmesi ve sahip oldukları beşeri unsurları etkin bir şekilde kullanabilmesi yönelik davranışlar son zamanlarda oldukça gelişmiştir.

Söz konusu davranışlardan biri olan algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanın katılımına önem göstererek refahını önemsemesine yönelik algılar ve çalışanların örgüte yapmış olduğu katkıyı bir değer olarak görmesidir. Çalışanları önemseyerek düşüncelerine değer vermeli, şikayetlerini dikkate alınarak, onların sakin ve huzurlu bir ortamda çalışmasını sağlanmalıdır. Çalışma şartlarını iyileştirilen, sorunlarıyla birebir ilgilenilen çalışanlar örgüte ve örgütün sahip olduğu vizyona bağlılıkları artacaktır.

Bireyler her zaman kendi yeteneklerinin farkında olmayarak onları harekete geçirecek içlerinde var olan güdülerini ortaya çıkartabilecek birilerine ihtiyaç duyarlar. Örgütü de aynı birey olarak düşündüğümüzde çalışanları yönlendirebilecek değişimden ve risk almaktan korkmayan, yarattığı vizyon gücü ile geleceği öngörebilen, çalışanları güdüleyerek harekete geçiren, yaratıcı işbirliğini teşvik eden vizyoner liderler işletme de önemli yer tutmaktadır.

Algılanan örgütsel destek kavramına son zamanlarda artan ilgi nedeniyle çok sayıda çalışmalar yapılmıştır. Dünyada algılanan örgütsel destek çalışmalarına baktığımızda, Eisenberger (1986)'a göre, çalışanların kuruluşun katkılarına ne ölçüde değer verdikleri yönündeki küresel inançları oluşturmaları ve bu şekilde algılanan örgütsel desteğin devamsızlığı azaltarak çalışanlar için algılanan örgütsel destek ve devamsızlık arasındaki ilişki, güçlü bir değişim ideolojisi olarak bulmuştur.

Algılanan örgütsel destek ile ilgili Blau (2001) çalışmasında, Hindistan'dan 185 ilaç satış temsilcisi örneğinden elde edilen verilerin analiziyle, algılanan örgütsel desteğin, algılanan durumsal değişkenler (prosedür adaleti, dağıtım adaleti, denetleyici ile iletişim memnuniyeti

ve iş-yönetim ilişkisi iklimi) ile kuruluşa duyuşsal bağıllık arasındaki ilişkiyi etkilediği olarak bulunmuştur.

Türkiye'deki algılanan örgütsel destek kavramı Turunç ve Çelik (2010) çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile yaşadıkları stres işe ve örgüte bakışlarını etkilemesi üzerine savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerde çalışan 172 kişi üzerinde algılanan örgütsel destek ve iş stresinin özdeşleşme ve iş performansı üzerine etkileri yapısal eşitlik modeli ile analiz edilerek sonucunda algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği sonucu çıkmıştır. Çakar ve Yıldız (2009) da Bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren on iki firmadan 356 çalışan üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma ile, adalet algıları, algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır.

Türkiye'de vizyoner liderlik çalışmalarında Tekin ve Ehtiyar (2011) vizyoner liderlik, örgütsel boyutlarla yakından ilişkilendirilerek başarıyı etkileyen bir faktör olarak kavramsallaştırılmıştır. Araştırma bulguları otel işletmeleri çalışanlarının liderlerini vizyoner lider olarak algıladıklarını, liderlerin vizyoner lider nitelik ve davranışları sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Çelik (1997) vizyoner liderliğin, liderlik açısından önemi, vizyon geliştirme süreci, vizyoner liderlik rolleri ve okul yönetiminde vizyoner liderlik ele alınarak vizyoner liderliğin genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

Türkiye'de algılanan örgütsel destek ve vizyoner liderlik kavramları daha önce birlikte ele alınmadığı için araştırılmaya değer bulunmuştur. Bu bağlamda bu çalışma ile amacımız vizyoner liderliğin örgütsel desteğe etkisi olup olmadığı araştırılacaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Vizyoner Liderlik

Sosyal varlık olan insanlar, gerek iş hayatında gerekse sosyal yaşamlarında belirli amaçlar doğrultusunda yaşamlarını sürdürmektedirler. Ancak toplumsal yapı içinde, amaç ve hedeflerini net olarak ortaya koyamamış insanların da var olduğunu görmek mümkündür. Bu tür insanlar, hayatlarına yön verebilmek için başkalarının yönlendirmelerine ihtiyaç duyarlar. Sosyal hayatta yönlendirme ihtiyacı hisseden kişilere destek olan bireylere referans veya sosyal destek grubu adı verilirken, sosyal hayatın minyatürüze edilmiş bir hali gibi düşünülebilecek olan işletme hayatında da destek gruplarına lider veya yönetici adı verilmektedir. İşletme hayatında lider veya yöneticilerin temel görevlerinden biri de, ünlü Fransız yazar Montaigne'in "gideceği yönü bilmeyene, hiçbir rüzgar yardım edemez" sözleri ile ifade ettiği, kendini keşfedememiş veya karşılına çıkan fırsatları değerlendirmekte zorluk çeken çalışanlara destek olmak ve onlara yön göstermektir. Çünkü lider, "izleyicilerin ihtiyaçlarını ve değer yargılarını değiştiren kişi"dir.

Ekonomik, teknolojik sosyo-kültürel ve politik gelişmelere bağılı olarak, kompleks ve kaotik bir yapıda rekabet etmek durumunda kalan işletmeler, belirsizliği planlamak ve bu belirsizlikle mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. İşletme içerisinde çalışanların, işyerinden çıkıp evlerine gittikleri zaman, geride sadece binaların, makinelerin, rutin uygulamaların, enformasyon sistemleri, prosedürler, süreçler, patentler ve benzeri unsurların kaldığı düşünülürse, yapısal kapitalizm olarak adlandırılan işletme yapılarının insan faktörü olmadan kendi kendini idame ettiremeyeceği de aşık bir olgudur. Bu nedenle işletmelerin asıl ve gerçek yapısını oluşturan çalışanların zihni belirsizliklerini ortadan kaldırılmadan, işletmelerin belirsizlikle mücadele edebileceğini söylemek de ütöpik fikirsel bir düşünce yapısından farklı olmayacaktır. İşte bu aşamada işletmeler, vizyoner lider olarak tanımlanan kişilere ihtiyaç duyar. Bize göre vizyon, geleceğe yönelik belirli varsayımların spesifik şekle

dönüştürülmesi olarak düşünülürse, vizyoner liderin, söz konusu bu şekli ortaya çıkartan kişi olarak tanımlanabilmesi mümkündür.

Vizyon kavramı, Latince’de “görmek, bilmek” anlamında kullanılan “weisse” sözcüğünden türetilmiştir. Bu nedenle Leonhard (1995) ve Handy (2002)’e göre Ortaçağdan beri kullanılmakta olan vizyon kelimesinin oldukça eskilere dayandığını söylemek mümkündür (Leonhard, 1995:13; Handy, 2002:30). Daha sonraki zaman diliminde yönetim literatürüne de girmiş olan vizyon kelimesinin, bu konuda çalışma yapan araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlandığı görülebilmektedir.

Yukl (1998) vizyonu tanımlarken, belirli hedeflere ulaşmak için, hem amaçların tanımlanması hem de stratejiler içermesi gerektiğini öne sürmüştür. Conger (1999) ise vizyonu “gelecekte gerçekleştirilecek, idealleştirilmiş bir hedef” olarak tanımaktadır (Strange ve Mumford, 2002:344). Koçel (2015:194) ise vizyonu, “işletme ile ilgili hayal edilen gelecektir. Ancak vizyon sadece hayal etmekle gerçekleşecek bir olgu olmayıp gerekli riskleri göze alıp çaba göstererek başarabileceğimiz ideallerdir” şeklinde ifade etmiştir. Vizyon oluşturma, örgütsel başarı için hem zor hem de karmaşık bir süreç olarak görülmüş ve geleceğe yönelik bir bakış açısı olmadığı zaman, her eğilimin önu tıkanır ve bir süre sonra yok olmaktadır (Aksu, 2009:104). Vizyon, birden bire ortaya çıkan geleceğin görüntüsü değil sezgi ve düşünce dünyasının geliştirilmesiyle, dünyaya yeni bir bakış açısının oluşmasını sağlar (Özden, 1999:41). Vizyon sahibi liderler ise, toplumlarının, örgütlerinin geleceğini düşleyen ve tasarlayan kişilerdir (Erçetin, 2000: 93).

Örgüte ait bir vizyonun olmaması, örgütsel baş dönmesine yol açar ve örgütü körlüğe götürür (Çelik, 1998:166). Georg Simmel’da dediği gibi, “Amaçsız bir adam, elinde tuttuğu yumurtaları kırmamaya çalışarak dans etmeye çalışan bir kişiye benzer ve zamanla monotonluğa düşer” (Jung, 2001:20). Organizasyonun yönünü tayin edemeyen bir lider, organizasyonda anlamsızlık duygusunun yayılmasına ve amacı olmayan işgörenlerin de bu organizasyonda başarı sağlaması beklenemez. Bu yüzdendir ki liderin organizasyonun geleceği için kilit bir role sahip olduğu görülmektedir. Liderin, organizasyonun geleceğini belirleyen vizyonları oluştururken çalışan ve örgüt açısından çevresel etmenleri göz önüne alarak belirlemelidir.

TDK’ya göre lider, bir parti veya kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli olan kişidir (<http://www.tdk.gov.tr>). Liderlik, insanları grubun ya da organizasyonun vizyon ve amaçlarını etkili bir şekilde başarma hedeflerine doğru etkileyebilme ve çalışanlara yol gösteren bir önderdir ve bu önderlere yol gösteren ise vizyondur (Bender, 2006:110). Liderlik açısından vizyon, bir örgütün geleceğe yönelik fotoğrafı olmakla birlikte varmak istediği amacı doğru, yönettiği ve yönlendirdiği bir süreç olarak ifade edilir (Ertürk, 1999:75). Bu süreci doğru okuyan ve yöneten kişi ise lider olarak önde yürür ve sorunlara çözüm geliştirebilecek kapasitenin var olduğunu gösterir (Erçetin, 2000: 15). Genel olarak bakıldığında liderlik konusu üzerinde araştırma yapanların çoğu farklı tanımlamalar yapmakla birlikte bu tanımlamalardan bile çoğunun, net ve tam anlaşılır olmadığı bunun temel nedeninin de liderliğin her ortam ve her kişi için farklı özellikler taşımasıdır (Pfeffer, 2002: 27).

Liderlik konusunda yapılan araştırmalarda, özellikle 1990’lı yıllarda vizyon kavramıyla birlikte söylenmesi, liderleri ve iyi yöneticileri birbirlerinden ayıran husustur. (Snyder, 1999: 13). Günümüzde ise, daha aktif bir yönetimin sağlanması için yönetenlerin de daha etkin ve vizyon sahibi olması konusunda “lider”, “yönetici” gibi kavramların bugün “vizyon” kavramıyla birlikte yeni bir nitelik kazandığı ve “vizyoner lider” olarak adlandırıldığı görülmektedir (Pfeffer, 2002: 27).

Robbins (2000)’a göre vizyoner liderlik, “organizasyonun tamamı veya bir bölümü için realist, güvenilir, çekici bir gelecek vizyon oluşturabilme ve ifade edebilme yeteneğidir”

(Robbins, 2000: 144). Vizyoner lider, “geleceğin vizyonunu yaratan ve o yöne yönelmeyi, vizyonu insanlara anlatmayı ve insanlara o vizyonu yakalamada oluşabilecek zorluklarla başa çıkabilme gücünü ve enerjisini aktarabilen” kişidir (Kotter, 1999:46). Taylor’a göre ise lider vizyonu oluşturmakla kalmaz aynı zamanda bunu çalışanlar ile paylaşır (Taylor, 2003:45). Bu açıdan değerlendirildiğinde vizyon liderler için, vizyoner liderlik ise işletme için önemlidir, çünkü liderlik bir yere gitmekle ilgilidir ve eğer lider ve onu takip eden kişiler nereye gittiklerini bilmiyorlarsa liderliğin hiçbir önemi yoktur (Blanchard ve Stoner, 2004:22). Vizyoner bir lider, vizyonu yalnızca sözlü olarak ifade etmekle kalmaz, bu vizyonu aynı zamanda davranışlarıyla da çalışanlara gösterirler (Robbins, 2000: 145).

Vizyon sahibi liderlerin diğer yöneticilerden farklı niteliklerinin olduğu yönler vardır (Snyder, 1999:75). Bu kişiler, çalışanları vizyon ile motive etmeye çalışarak şirket çalışanlarının gelecekteki işletme amaçlarına benimsemesini sağlarlar (Quigley, 1998:279). Bu liderlerin gücü, çalışanlarının, onu ve onun yarattığı vizyonu isteme ve kabul etme seviyelerine bağlanarak ve çalışanlarında lidere ve onun geliştirdiği vizyonuna bağlanmasını umut etmektedirler (Sollmann ve Heinze, 1995:71). Vizyoner liderler bunu yaparken ise mutlaka çalışanlarını dinleyen, onların değerlerine saygı duyan bir lider olarak daha güçlü bir hal alırlar (Tekin, 2011: 4010).

Vizyoner bakış açısına sahip olan bir yönetici, diğer yöneticilerden farklı olarak değişik gelişmeleri ve olayları anlayabilme yeteneğine sahip olmalıdır (Çelik, 2000:247). Vizyon oluşturmayla ilgili olarak Fransız yazar Marchel Proust’a göre “bir buluşa doğru yolculuk yapabilmek için, yeni manzaralara değil, yeni gözlere ihtiyaç vardır” diyerek vizyoner liderin, yeni bir gözle geleceğe bakabilen lider olduğunu tanımlamıştır (Bennis, vd., 1996:64). Bu liderler, sadece belirli bir güce sahip olarak değil, aynı zamanda düşünceleriyle, kendini izleyenleri etkileyebilirler (Erçetin, 2000: 29). Drucker (2000)’a göre ise Vizyoner Liderlik, yeni bilgiler ve yöntemlerin arayıcısıdır (Drucker, 2000: 73).

Vizyoner liderler, olayları diğerlerinden daha farklı algılayarak her zaman kendilerini geliştirmek için bir neden olduğunu düşünürler ve hiç kimsenin daha önce yapamadığı kadar iyi şeyler yapabileceklerine yürekten inanırlar (Bulut, 2010: 34). Bu kişiler aynı zamanda, büyük miktarlardaki bilgileri toplayarak onları anlamlı bir vizyon içinde birleştirerek ve vizyonu aktararak, onu gerçekleştirmede çalışanların isteyerek katılımını sağlayarak, insanlar için maksimum amaçlar meydana getirerek çalışanların rutin bir dünyanın monotonluğundan uzaklaştırıp ve onları fırsatların ve mücadelenin yoğun olduğu yeni bir dünyanın içine girmeye teşvik ederler (White, 2006: 72).

Vizyoner liderlik küreselleşmeyle birlikte yeni teknolojiler, değişim ve rekabetin artması gibi etmenlere bağlı olarak 21.yüzyılın çalışan ve örgüt açısından büyük öneme sahiptir (Marsap, 1999:2 ve Çelik, 2000:165). Rekabette üstünlük sağlamak amacıyla vizyoner bir lider olarak günümüz işletme yöneticileri geleceği önceden tahmin ederek katılmalı yönetim anlayışı içinde çalışanlarıyla birlikte işletmeyi başarıya götürecek bir vizyon oluşturmalı ve bu vizyona gidecek yolda güçlü stratejiler geliştirerek, tehditleri fırsatlara dönüştüren proaktif bir yaklaşımla sergilemelidir (Tekin ve Ehtiyar, 2011: 4010).

Tek bir kalıbın olmadığı vizyoner liderliğin, farklı yıllarda çalışma yapan araştırmacılar tarafından değişik şekillerde ele aldığı görülmektedir.

Tablo 1: Vizyoner Liderliği Farklı Boyutlarda Alan Araştırmacılar

Araştırmacılar	Boyutlar
Werner (1993)	Yönetici Liderin Kişiliği, Grubun Kişiliği, Durum ve Örgütsel Faktör
Marshall Sashkin (1996)	İletişim, Güven, Risk, Saygı, Odak
Manning ve Robertson (2002)	Vizyonda İletişim, Düşünce Çeşitliliği, Çeşitli Konular, Kişiler Arası Konular, Kişisel Özellikler

Acar (2006)	Kim Olduğumuz (Misyon), Nereye Gittiğimiz, Bize Neyin Göstereceği, Belirli Bir Amaç, Net Değerler, Geleceğin Resmi
Sabancı (2007)	Vizyoner Düşünme, Kaynakları Kullanma, İletişim, Eylem Yönelimli Olma, Risk Alma, Karar Verme, Güdüleme

Yapılan çalışmalarda daha çok Sabancı (2007) tarafından geliştirilen vizyoner liderlik boyutlarında, vizyoner düşünceyle kaynakları kullanabilen ve eyleme geçme riskini alarak karar verebilen kişiler olarak tanımlanmaktadır. Acar'ın 2006 yılında geliştirdiği ölçeğin boyutları ise, kurumun veya örgütün kim olduğundan sorgulamaya başlayıp, nereye doğru gidildiğinden ve bu gidilen yolda örgütün karşısına nelerin çıkacağını ve net ifadeler kullanılarak hazırlanan amaç vasıtasıyla geleceğin daha iyi tahmin edilmesine yardımcı olmaktadır.

2.2. Örgütsel Destek

İnsanoğlu doğduğu andan itibaren dünyayı keşfetmeye çalışır. Görür, duyar, işitir, tadar, koklar gibi sürekli etkileşim halindedir. Severek okuduğunuz bir kitap başkası tarafından ilgi çekemeyebilirken ya da kahkaha atarak izlediğiniz bir film başkası tarafından sıkıcı gelebilir. Hepimiz aynı beş duyu organına sahip olmamıza rağmen neden aynı kişiye bakıyor ama aynı kişiyi görmüyoruz? İşte bu sorunun cevabı algıdan geçmektedir ki aynı beş duyu organına sahip olabiliriz ancak beyne ulaşan sinyaller kişilerin birbirinden farklıdır ve bu da aynı mesajı kişilerin farklı algılamasına neden olur. Aynı zamanda kişilerin zihin haritası, yaşamışlıkları, tecrübelerinin değişiklik göstermesiyle birlikte algılamalarda farklılığa yol açabilmektedir. Ünlü ressam Leonardo Da Vinci tarafından yapılan efsanevi tablo Mona Lisa'nın yüz ifadesi de bu sorunun cevabı olarak kimileri tarafından mutlu algılanırken kimileri tarafında da üzgün algılanmaktadır.

Algılama insanlık tarihi kadar eskilere dayanmasıyla birlikte tarihte algılamayı en güzel uygulayan ise Büyük Selçuklu Devletinde Haşhaşilik adı altında amacına ulaşmak için fedailerin algı dünyasına girerek cennette olduklarına inandırıp kendine fedailer yetiştirmiş olan Hasan Sabbah olarak bilinmektedir. İnsanlar için önemli bir unsur olan algılama, örgütlerin de çalışanlar tarafından net olarak anlaşılıp benimsenmesine yardımcı olmaktadır. Örgüt tarafından ihtiyaçları karşılanan çalışanlar da örgütün kendilerinden bekledikleri gayretleri göstermektedirler. Aksi takdirde çalışanlar tarafından benimsenmeyen bir örgütte çalışanlara verilen desteklerin de karşılığını bulamayacağı gibi işletmenin de sermaye ve zamanının zayı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle örgütsel desteğin işgörenlerce farklı algılanıp, verdikleri değerler de farklı olduğu için algılanan örgütsel destek kavramı kullanılmaktadır.

Algılama, duyu organları yoluyla, çevrede var olan nesne ve olayların bilincine varma veya idrak etme sürecidir (<http://www.tdk.gov.tr>). Philip Kotler'e göre algılama, insanların enformasyonu seçip, düzenleyip yorumlayarak, dünyanın kendileri için anlamlı bir resmini çizecek formlarını oluşturdukları bir süreçtir (Ertan, 2016:2). Eisenberger (1986)'a göre algılama, bireyin çevresini algılaması ile ilgili bir kavramdır. Algılama ile birey, bazı çevresel bilgilere kayıtsız ya da isteksiz dururken; bazen de çevrede ilgi duyduğu hususları seçerek bireyin çevresinde olup bitenleri algılamasıdır (Kalağan, 2009:8). Bireylerin algılama süreci sürekli olduğu için, geçmişte algılama süreciyle oluşturdukları kanaat, hipotez, teori ve fikirler zaman içerisinde değişiklik gösterebilir (Eren, 2004: 69). Örgütün birey tarafından görünüşü veya örgütteki bir takım olayların bireyler tarafından algılanmaları farklılıklar gösterecektir. Bir bireyin olumlu olarak algıladığı uygulamalar, diğer bazı bireyler tarafından olumsuz olarak algılanıp yorumlanabilecektir (Eisenberger vd., 1986:501).

Eisenberger (1986)'a göre algılanan örgütsel destek "örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin

örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” olarak tanımlanmaktadır. (Eisenberger vd. 1986: 500). Diğer bir deyişle, algılanan örgütsel destek; işgörenin faaliyetleri sonucunda örgütüne yapmış olduğu katkının, çalıştığı örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesinin ve örgütün işgörenin iyiliğiyle ilgilenmesinin, işgören tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (Hellman vd., 2006: 631). Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve refahını önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetleri örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular ve örgüte karşı yükümlülük duygusunu geliştirme eğilimindedir (Akkoç vd., 2012:113; Hellman vd., 2006:631).

Bize göre algılanan örgütsel destek, çalışanların ait olma, sevmeye, saygı görme gibi ihtiyaçlarının karşılanmasıyla, kendilerine değer verildiğini anlayan çalışanlar örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gayret göstermektedir. Bu karşılıklı alışverişte algılanan örgütsel destek anahtar rol görevi oynayarak örgüt-çalışanlar arasında bağlılık duygusu geliştirmektedir.

Cicero (MÖ:44) oğlu Marcus’a yazdığı ve günümüze “On Duties” adıyla ulaşan mektubunda “Bir iyiliği iade etmekten daha vazgeçilmez hiçbir görev yoktur” ve “Bir iyiliği unutan kişiye hiç kimse güvenmez” öğütleriyle “karşılıklılık” (Reciprocity)’ın ilk temellerini atılarak Hobhouse (1906), Thurnwald (1932) ve Simmel (1950) gibi öncül düşünürler bu temel doğrultusunda sosyal hayatın en önemli ilkesinin “karşılıklılık” olduğunu ileri sürmüşlerdir (Turgut, 2014: 31). Yine aynı şekilde, Vroom (1964) “bireyler hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak olanaklar arasında, kazanç-bedel hesabı yaparak, bilinçli bir şekilde tercihte bulunur” açıklamasıyla beklenti teorisini (expectancy theory) açıklamıştır (Turgut, 2014: 31). Sosyal hayattaki ilişkilerin tarif edilmesinde önemli yerleri olan “beklenti” ve “karşılıklılık” kuramları uyarınca ilk kez Blau (1964) tarafından temeli atılan “sosyal değişim teorisi” (Social Exchange Theory) bu tür ilişkilerin açıklanmasında kullanılmıştır (Çelik, 2000: 105). Bu kurama göre çalışanlar işleriyle ilgili çabalarını ve performanslarını, örgütün gelecekte sağlanmasını bekledikleri maddi ve manevi ödüllere bağlı olarak biçimlendirirler (Kaplan, 2012:389). Cordana ve arkadaşları (2004)’ın araştırmaları sonucu elde ettikleri bilgilere göre de yüksek örgütsel destek algısı olan çalışanların organizasyonlarıyla daha yüksek bağlara sahip oldukları da belirlenmiştir (Turunç, 2010:211).

Eisenberger ve meslektaşları tarafından (1986), örgütsel değiş-tokuş sürecinin açıklanması için algılanan örgütsel destek kavramı kullanılmıştır. Algılanan örgütsel destek, örgütte çalışanların kendilerini güvende hissederek arkalarında örgütün var olduğuna inanmalarınıdır. (Farh, Podsakoff ve Organ, 1990). Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgütten, çalışanın hastalıklarını, hatalarını, üstün performansını, örgütün adaletli ücret ödeme arzusunu ve çalışanın işini anlamlı kılmasına yönelik gibi beklentisi olduğunu ve örgüt tarafından desteklendiğini algılayan çalışanların ise, minnettarlık hissederek, bağlılık açısından karşılık verme olasılıkları bulunmaktadır. Bu anlamda algılanan örgütsel destek, büyük ölçüde örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak bilinir (Kaplan, 2012:389).

Algılanan örgütsel desteğin öncüllerinden olan Eisenberger (2002)’e göre; örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olmak üzere sınıflandırırken Kraimer ve Wayne ise, algılanan örgütsel destek kavramını üç boyutta sınıflandırmışlardır. Bu boyutları; uyum sağlama örgütsel destek algısı, kariyer örgütsel destek algısı ve maddi örgütsel destek algısı şeklinde belirtmişlerdir (Kalağan, 2009:108). Çobanoğlu ve Derinbay (2011) tarafından geliştirilen algılanan örgütsel destek, öğretimsel destek, yönetimsel destek, adalet boyutu olarak sınıflandırmıştır (Çobanoğlu ve Derinbay, 2011:179).

Küreselleşmenin etkisi sonucunda örgütler, değişen teknolojik koşullar, artan rekabet ortamı, ekonomik belirsizlikler gibi nedenlerden dolayı varlıklarını sürdürebilmek için çalışanların

yüksek düzeyde örgütsel bağlılık yaratarak, onların ihtiyaçlarını bilmesi ve bu ihtiyaçlara yönelik tatmin edici faaliyetlerde bulunması, çalışanların ise kendisini değerli, yetenekli, önemli, yararlı ve örgüt için gerekli olduklarını iş programları geliştirmek zorunda kalmışlardır (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010:87). Algılanan örgütsel destek ile çalışanların bu ihtiyaçlarının karşılanması durumunda, çalışanlar örgütlerine karşı duygusal bir bağ geliştirecekler, böylelikle çalışanlar daha fazla katılımcı, istekli ve azimli davranışlarını ortaya koyarak, örgütsel amaçlara ulaşma çabalarını arttırmış olacaklardır (Altınöz vd., 2012:104). Algılanan örgütsel destek arttıkça çalışanlarda da olumlu davranışların arttığı, örgüt yararını gözetme, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamada faydalı olacak davranışlar gösterme yükümlülüğünü de oluşturduğu ifade edilmektedir (Kalağan, 2009:19).

İşgörenlerin kendilerini işletmeye para kazandıran makine olarak görülmesinden ziyade onların rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmasını sağlayarak çalışanların örgüte güven duymaktadır. Çalışanların fikirlerini dikkate alan, başarısı için çabalayan ve başarısını takdir edilen örgütlerde işgörenlerin örgüte normatif bağlılığı arttırmaktadır. Örgütlerin kendi başarısı için yapılan çabaları dikkate alması çalışanların örgüt içinde önemsendiğini hissetmelerine neden olacağı düşünüldüğünden çalışanlar ile örgüt ortak bir vizyon çerçevesinde yönetilmesiyle gerçekleşeceği varsayılmaktadır. Bu nedenle vizyon sahibi olan kişilerin kendi vizyonunu işletme vizyonuna dönüştürerek proaktif yaklaşım tarzı sergilemesidir. Vizyoner liderler vizyonlarını çalışanlara kabul ettirerek onları eyleme geçmesini sağlayarak çalışanların güvenlerini, aidiyet duygusunu ve başarısını arttırmaktadır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmanın genel amacı, vizyoner liderlik davranışları sergilenen ortamlarda, örgütsel destek algılamalarına yönelik unsurların etkilenip etkilenmeyeceğini araştırmak olmuştur. Söz konusu değişkenler arasında etkileşim söz konusu ise ne yönde bir etkileşim olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle de alan yazını ile elde edilen bulgular ışığında çalışmamızın kavramsal yapısı oluşturulmuş, alan yazını destekleyip desteklemediği konusunda uygulama sonucu elde edilmiş verilerden hareket edilerek, çalışmamızın verilere dayalı nicel araştırma bölümü tamamlanmıştır. Anket yolu ile elde edilmiş olan verilerin, frekans, t, anova, korelasyon ve regresyon analizleri yapılması için SPSS programı kullanılarak, analizler sonucu elde edilen bulgular doğrultusunda da öneri ve sonuç kısmı ile çalışma nihai haline ulaşmıştır.

3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın ana evrenini, Mardin ilinde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda okul öncesi öğretmen olarak çalışan toplam 16.500 kişiden oluşmaktadır. Ana evreni temsil edebilme adına %95 güven seviyesi ve %5 kabul edilebilir hata oranları dikkate alınarak 376 örnekleme ulaşılması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultuda tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenmiş olan çalışanlara 500 adet anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılmış olan anketlerden 423 adet (%84,4) geri dönüş sağlanabilmiştir. Eksik, hatalı ve yetersiz bir biçimde doldurulmuş olan 39 adet anket formu analiz dışında bırakılmış olup, toplam 384 örneklem grubunun verdiği yanıtlar analize tabi tutulmuştur.

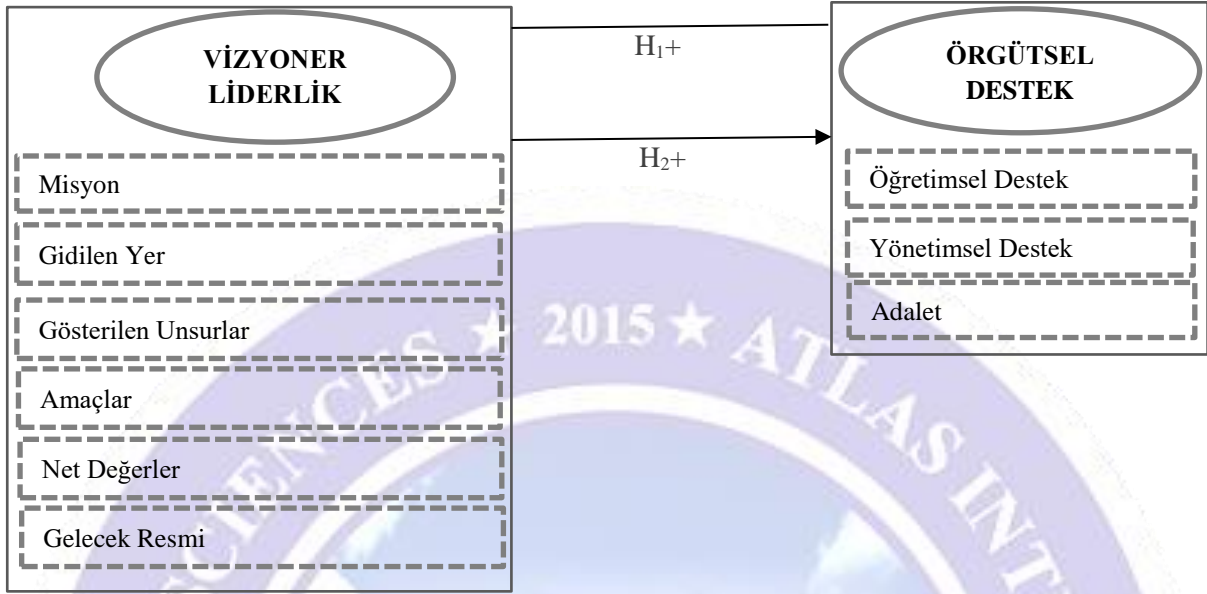
3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında test edilmek istenilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

Hipotez1: Vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutları ile örgütsel destek ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Hipotez2: Vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutlarının, örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Çalışmanın Model Yapısı

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Çalışmamızın araştırma kısmında veri elde edebilmek için kullanılan vizyoner liderlik davranışlarını ölçmek amacı ile Acar (2006) tarafından geliştirilen ve en son Oğuz (2015) tarafından yapılan çalışmada kullanılan vizyoner liderlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek 40 adet soru ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Vizyoner liderlik soru formunda yer alan 1 ile 8. soru aralığı “misyon boyutu”; 9 ile 12. soru aralığı “gidilen yer boyutu”; 13 ile 21. soru aralığı “gösterilen unsurlar boyutu”; 22 ile 28. soru aralığı “amaçlar boyutu”; 29 ile 35. soru aralığı “net değerler boyutu” ve son olarak 36 ile 40. soru aralığı “gelecek resmi boyutu” olarak adlandırılmaktadır.

Araştırmamızın ikinci değişkeni olan örgütsel destek algısını ölçebilmek için Derinbay (2011) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel destek ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 29 sorudan ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel destek soru formunda yer alan 1 ile 9. soru aralığı “öğretimsel destek boyutu”; 10 ile 18. soru aralığı “yönetimsel destek boyutu” ve son olarak 19 ile 29. soru aralığı “adalet boyutu” olarak adlandırılmaktadır.

Araştırma kapsamında kullanılan anket formu içeriğinde katılımcıların demografik özelliklerini tespit edebilmek amacıyla “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma süresi” gibi soru önermelerine de yer verilmiştir. Ölçek soru önermeleri katılımcılara 5’li likert yöntemi kullanılarak sunulmuş ve bu doğrultuda cevaplandırmaları istenmiştir.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

4.1. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, katılımcıların demografik özellikleri tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Demografik Özellik Bulguları (n:384)

Yaş	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%
21-30	162	42,2	Evli	265	69,0
31-40	104	27,1	Bekâr	119	31,0
41-50	92	24,0	Cinsiyet	Sayı	%
51-60	25	6,5	Erkek	214	55,8
60 +	1	0,2	Kadın	170	44,2
Eğitim	Sayı	%	Çalışma Süresi	Sayı	%
Orta Öğretim	3	0,7	1 Ay - 1 yıl	28	7,3
Lise	23	6,0	1-5 Yıl	131	34,1
Ön Lisans	39	10,2	6-10 Yıl	72	18,8
Lisans	298	77,6	11-15 Yıl	32	8,3
Lisansüstü	21	5,5	16 Yıl +	121	31,5

Araştırma kapsamında anket sorularını cevaplayan kişilerin yaş dağılımlarına bakıldığında zaman, 21-30 (%42,2) yaş grubu ve 31-40 (%27,1) yaş grubu içinde yer alan kişilerin çoğunluğu oluşturduğu görülebilmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde zaman, lisans seviyesinde öğrenim görenlerin çoğunlukta olduğu (%77,6) belirlenmiştir. Eğitim konusunda en az yığılma orta öğretim seviyesinde (%7)'dir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %69,0'ı evli, %31,0'ı bekar olduklarını beyan etmiştir. Yine aynı şekilde katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında ise %55,8'inin erkek, %44,2'si kadındır. Son olarak çalışma süreleri açısından en çok 1-5 yıl arası çalışma süresine yığılma (%34,1) söz konusu iken, en az yığılma 1 ay-1 yıl (%7,3) aralığındadır.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve Güvenirlilik Bulguları

Vizyoner liderlik davranışlarını ölçmek için kullanılan soru formu 40 soru önermesinden ve altı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan soru önermelerinin yapısal geçerliliği ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılabilmesi adına Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri incelenerek verilerin kullanıma uygun olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında yer alan soru önermelerinin kendi içerisinde güvenilirliğini tespit amacı ile Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Bulgular tablo 3' te sunulmuştur.

Tablo 3. Vizyoner Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Bulguları

Boyutlar	Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha
Misyon	1-8	40,262	66,914	,873	,970
Gidilen Yer	9-12	10,102		,861	
Gösterilen Unsurlar	13-21	5,750		,926	
Amaçlar	22-28	5,158		,881	
Net Değerler	29-35	2,977		,921	
Gelecek Resmi	36-40	2,664		,927	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,950		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			12806,429		
Sd			780		
P Değeri			,000		

Vizyoner liderlik alt boyutları doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre misyon alt boyutu içinde yer alan sorular ,617 ile ,912 aralığında, gidilen yer alt boyutu içinde yer alan sorular ,611 ile ,868 aralığında; gösterilen unsurlar alt boyutu içinde yer alan sorular ,722 ile ,816 aralığında; amaçlar alt boyutu içinde yer alan sorular ,762 ile ,849 aralığında; net değerler alt boyutu içinde yer alan sorular ,528 ile 883 aralığında ve son olarak gelecek resmi alt boyutu içinde yer alan sorular ,799 ile ,892 aralığında faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Alt boyutlar içinde yer alan sorular ,500 altı değer almadığı başka bir deyişle yeterli yük aldıkları tespit edildiği için analiz kapsamından çıkartılan soru olmamıştır. Bunun yanında vizyoner

liderlik ölçeğinin altı alt boyutunun toplam varyansın %66,914'ünü açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Vizyoner liderlik alt boyutlarının güvenilirlik dereceleri incelendiğinde; alt boyutların sırası ile, ,873; ,861; ,926; ,881; ,921 ve ,927 değerlerinde Cronbach's Alpha değerlerine sahip olduğu ve genel cronbach's alpha değerlerinin ,970 (KMO: ,950; Ki-Kare: 12806,429; sd: 780; p:.,000) olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel destek algısını ölçmek için kullanılan soru formu 29 soru önermesinden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan soru önermelerinin yapısal geçerliliği ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılabilmesi adına Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri incelenerek verilerin kullanıma uygun olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında yer alan soru önermelerinin kendi içerisinde güvenilirliğini tespit amacı ile Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Bulgular tablo 4' te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Bulguları

Boyutlar	Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha
Öğretimsel Destek	1-9	45,087	69,473	,848	,923
Yönetimsel Destek	10-18	13,779		,912	
Adalet Boyutu	19-29	10,606		,932	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliği			,942		
Bartlett's Küresellik Testi			7060,847		
Ki-Kare			406		
Sd			,000		
P Değeri					

Örgütsel destek alt boyutları doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre öğretimsel destek alt boyutu içinde yer alan sorular ,722 ile ,880 aralığında, yönetimsel destek alt boyutu içinde yer alan sorular ,664 ile ,827 aralığında ve son olarak adalet boyutu alt boyutu içinde yer alan sorular ,683 ile ,791 aralığında faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Alt boyutlar içinde yer alan sorular ,500 altı değer almadığı başka bir deyişle yeterli yük aldıkları tespit edildiği için analiz kapsamından çıkartılan soru olmamıştır. Bunun yanında örgütsel destek ölçeğinin altı alt boyutunun toplam varyansın %69,473'ünü açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel destek alt boyutlarının güvenilirlik dereceleri incelendiğinde; alt boyutların sırası ile, ,848; ,912 ve ,932 değerlerinde Cronbach's Alpha değerlerine sahip olduğu ve genel cronbach's alpha değerlerinin ,923 (KMO: ,942; Ki-Kare: 7060,847; sd: 406; p:.,000) olduğu belirlenmiştir.

Her iki ölçeğe ait geçerlilik düzeyleri incelendiği zaman araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yeterli düzeyde geçerlilik derecesine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

4.3. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Vizyoner liderlik ve örgütsel destek değişkenlerine ait tanımlayıcı bulgular tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Değişkenlerin Alt Bileşenlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	X	S
Vizyoner Liderlik	Misyon	384	1,25	5,00	3,80	,704
	Gidilen Yer	384	1,00	5,00	3,48	,607
	Gösterilen Unsurlar	384	1,00	5,00	3,68	,777
	Amaçlar	384	1,57	5,00	3,85	,767
	Net Değerler	384	1,00	5,00	3,76	,720
	Gelecek Resmi	384	1,28	5,00	3,82	,859
Örgütsel Destek	Öğretimsel Destek	384	1,44	5,00	3,87	,435
	Yönetimsel Destek	384	1,00	5,00	3,85	,749
	Adalet Boyutu	384	1,09	5,00	3,34	,798

Vizyoner liderliğin alt boyutlarından ilki olan “misyon” alt boyutunun ($X= 3,80$ $S=,704$); ikinci alt boyutu olan gidilen yer boyutunun ($X=3,48$ $S=,607$); üçüncü alt boyutu olan gösterilen unsurlar alt boyutunun ($X=3,68$ $S=,777$); dördüncü alt boyutu olan amaçlar alt boyutunun ($X=3,85$ $S=,767$), beşinci alt boyutu olan net değerler alt boyutunun ($X=3,76$ $S=,720$) ve son olarak altıncı alt boyut olan gelecek resmi alt boyutunun ($X=3,82$ $S=,859$) ortalama değerleri incelendiğinde, en yüksek ortalamanın amaçlar ($X=3,85$) alt boyutuna, en düşük ortalamanın ise gidilen yer ($X=3,48$) alt boyutunda olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel destek ölçeğinin birinci alt boyutu olan öğretimsel destek alt boyutunun ($X=3,87$) en yüksek ortalamaya sahip olduğu, ikinci alt boyut olan yönetsel destek alt boyutunun ($X=3,85$) ikinci sırada ortalamaya sahip olduğu ve son olarak adalet boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Çalışma konusu içinde ana değişkenlerden vizyoner liderlik ve alt boyutlarının, örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde etkili olup olmayacağını tespit edebilmek için, değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığı belirlemek için parametrik nitelikteki veri setine bağlı olarak pearson korelasyonu yapılmıştır. yapılmıştır. Elde edilen verilere tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

Değişkenler / Alt Boyutlar		x	sd		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Vizyoner Liderlik	Misyon (1)	3,80	,704	Pearson Corr.	1									
				Sig.(2-tailed)										
	Gidilen Yer (2)	3,48	,607	Pearson Corr.	,400**	1								
				Sig.(2-tailed)	,000									
	Gösterilen Unsurlar (3)	3,68	,777	Pearson Corr.	,431**	,514**	1							
				Sig.(2-tailed)	,000	,000								
Amaçlar (4)	3,85	,767	Pearson Corr.	,347**	,509**	,593**	1							
			Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000								
Net Değerler (5)	3,76	,720	Pearson Corr.	,315**	,358**	,454**	,547**	1						
			Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000							
Gelecek Resmi (6)	3,82	,859	Pearson Corr.	,296**	,514**	,566**	,586**	,569**	1					
			Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000						
Örgütsel Destek	Öğretimsel Destek (7)	3,87	,435	Pearson Corr.	,298**	,515**	,551**	,563**	,528**	,561**	1			
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
	Yönetsel Destek (8)	3,85	,749	Pearson Corr.	,279**	,470**	,523**	,527**	,478**	,582**	,589**	1		
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
	Adalet Boyutu (9)	3,34	,798	Pearson Corr.	,424**	,521**	,543**	,512**	,460**	,503**	,595**	,549**	1	
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** 0.01 seviyesinde korelasyon (2 kuyruklu) * 0.05 seviyesinde korelasyon (tek kuyruklu) (** p < 0,01, * p < 0,05)

Araştırmamızın değişkenlerinden biri olan vizyoner liderliğin alt boyutu olan “misyon” alt boyutu ile örgütsel desteğin alt boyutlarından öğretimsel destek ($r=,298$), örgütsel destek ($r=,279$) ve adalet ($r=,424$) alt boyutları ile aralarında ($r=,279$ ile $r=,424$ aralıklarında, $p<0,00$) düşük düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızın değişkenlerinden biri olan vizyoner liderliğin alt boyutu olan “gidilen yer” alt boyutu ile örgütsel desteğin alt boyutlarından öğretimsel destek ($r=,515$), örgütsel destek ($r=,470$) ve adalet ($r=,521$) alt boyutları ile aralarında ($r=,470$ ile $r=,521$ aralıklarında, $p<0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızın değişkenlerinden biri olan vizyoner liderliğin alt boyutu olan “gösterilen unsurlar” alt boyutu ile örgütsel desteğin alt boyutlarından öğretimsel destek ($r=,551$), örgütsel destek ($r=,523$) ve adalet ($r=,543$) alt boyutları ile aralarında ($r=,515$ ile $r=,543$ aralıklarında, $p<0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızın değişkenlerinden biri olan vizyoner liderliğin alt boyutu olan “amaçlar” alt boyutu ile örgütsel desteğin alt boyutlarından öğretimsel destek ($r=,563$), örgütsel destek ($r=,527$) ve adalet ($r=,512$) alt boyutları ile aralarında ($r=,512$ ile $r=,563$ aralıklarında, $p<0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızın değişkenlerinden biri olan vizyoner liderliğin alt boyutu olan “net değerler” alt boyutu ile örgütsel desteğin alt boyutlarından öğretimsel destek ($r=,528$), örgütsel destek ($r=,478$) ve adalet ($r=,460$) alt boyutları ile aralarında ($r=,460$ ile $r=,528$ aralıklarında, $p<0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızın değişkenlerinden biri olan vizyoner liderliğin alt boyutu olan “gelecek resmi” alt boyutu ile örgütsel desteğin alt boyutlarından öğretimsel destek ($r=,561$), örgütsel destek ($r=,582$) ve adalet ($r=,503$) alt boyutları ile aralarında ($r=,503$ ile $r=,582$ aralıklarında, $p<0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre vizyoner liderlik davranışlarına yönelik olarak ortaya çıkan algılamalar ile örgütsel destek algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu olduğu, bu nedenle vizyoner liderlik davranışlarının artması durumunda örgütsel destek algılarının da olumlu yönde etkilenebileceği yönünde bir ilişki kurulabileceğini söylemek mümkündür. Ancak bunun tam olarak söylenebilmesi için regresyon analizinin yapılması lazım gelmektedir. Elde edilen bulgulara göre “Vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutları ile örgütsel destek ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur” olarak ifade edilen Hipotez1 kabul edilmiştir.

4.5. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

Korelasyon bulguları dikkate alındığında değişkenlerin birbiri ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu elde edilse dahi, vizyoner liderlik davranışlarının örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmayacağı regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan regresyon analizi bulgularına tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7: Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Katsayı		Sig.
	Beta (β)	t	
Öğretimsel Destek $R=,366^a$ $R^2=,134$ $F= 58,951$, $p=,000$,366	7,678	,000
Yönetimsel Destek $R=,767^a$ $R^2=,588$ $F= 545,219$, $p=,000$,767	23,350	,000
Adalet $R=,829^a$ $R^2=,686$ $F= 836,292$, $p=,000$,829	28,919	,000
a.Predictors (Contant), Vizyoner Liderlik			
Anova ^a :Sig.:,000 ^b	Coefficient ^a : Sig.:,000 ^b		

Örgütsel destek algılamaları, vizyoner liderlik değişkenine ait varyansı %36,6 oranında açıklamaktadır. Yönetimsel destek algılamaları ise, vizyoner liderlik değişkenine ait varyansı %76,7 oranında açıklamaktadır. Son olarak adalet algılamaları, vizyoner liderlik değişkenine ait varyansı % 82,9 oranında açıkladığını söylemek mümkündür. Bu bulgular neticesinde vizyoner liderlik davranışlarının, örgütsel destek alt boyutu olan öğretimsel desteği %36,6 [$(\beta=,366)$, ($p<0,05$)] ($R^2:,366$; $\beta:,134$; $p:,000$) oranında; yönetsel desteği %76,7 [$(\beta=,767)$, ($p<0,05$)] ($R^2:,588$; $\beta:,767$; $p:,000$) oranında ve son olarak adalet alt boyutunu %82,9 [$(\beta=$

,829), (p<0.05)] (R²:.686; β₁:.829; p: .000) oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmek mümkündür.

Bu sonuçlar ışığında “Vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutlarının, örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır” olarak ifade edilen Hipotez2 kabul edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Vizyoner liderlik tarzının algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinin ele alındığı bu çalışmada teoriden hareketle iki temel hipotez geliştirilmiştir. Hipotezlerin çıkış noktası bireylerin algılanan örgütsel destek düzeylerini arttırmada vizyoner liderlik tarzının etkili olacağı düşüncesidir. Eğer bireylerin algıladıkları örgütsel destek ile yöneticilerin sergiledikleri vizyoner liderlik tarzı arasında anlamlı bir ilişki varsa bu durum bireylerin örgüt içerisinde desteklendikleri düşüncesini arttıracak ve çalışanların örgüte olan bağlılığını, etkinliğini, verimliliğini arttıracaktır.

Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin sergilediği liderlik tarzı ve çalışanların algıladıkları örgütsel destek kavramının incelenmesi gerektiği düşünülmüştür. Yöneticilerinin sergilediği liderlik tarzı ve çalışanların algıladıkları örgütsel destek anlayışını ölçmek amacıyla geliştirilen hipotezler şöyledir:

Hipotez1: Vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutları ile örgütsel destek ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Hipotez2: Vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutlarının, örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Bu hipotezler ışığında vizyoner liderlik ile bireylerin algıladıkları örgütsel destek arasındaki ilişki unsurlar incelendiği zaman aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmamızın değişkenlerinden biri olan vizyoner liderliğin alt boyutu olan “misyon” alt boyutu ile örgütsel desteğin alt boyutlarından öğretimsel destek, örgütsel destek ve adalet alt boyutları ile aralarında düşük düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızın değişkenlerinden olan vizyoner liderliğin alt boyutu olan “gidilen yer”, “gösterilen unsurlar”, “amaçlar”, “net değerler”, “gelecek resmi” alt boyutları ile örgütsel desteğin alt boyutları “öğretimsel destek”, “örgütsel destek” ve “adalet” alt boyutları ile aralarında orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre “Vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutları ile örgütsel destek ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur” olarak ifade edilen Hipotez1 kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre vizyoner liderlik davranışlarına yönelik olarak ortaya çıkan algılamalar ile örgütsel destek algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu olduğu, bu nedenle vizyoner liderlik davranışlarının artması durumunda örgütsel destek algılarının da olumlu yönde etkilenebileceği yönünde bir ilişki kurulabileceğini söylemek mümkündür.

Vizyoner liderlik davranışlarının örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olamayacağı regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan regresyon analizi bulgularına göre;

Vizyoner liderlik davranışlarının, örgütsel destek alt boyutu olan öğretimsel desteği %36,6 oranında; yönetsel desteği %76,7 oranında ve son olarak adalet alt boyutunu %82,9 oranında pozitif yönde etkilemektedir.

Yapılan regresyon analizi ışığında “Vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutlarının, örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır” olarak ifade edilen Hipotez2 kabul edilmiştir.

Bu araştırmanın sonucu göstermektedir ki; örgütsel desteği hisseden bireyler, örgütün amaçlarına sıkı sıkıya bütünleşecek, örgüt içinde çalışmada istekli-gönüllü ve örgütün personeli olmada devamlı olmaya yönelik şekilde davranacaklardır. Bunun yanında bireysel performansları artacak, işe devamsızlıkları azalacak, motivasyonel olarak daha yüksek moralle iş yeri faaliyetlerini yerine getireceklerdir. Bu tüm etmenler birleştiğinde bireylerin destek algısı örgütsel hayata etkinlik ve verimlilik olarak yansıtacaktır. Örgüt yöneticilerinin örgütsel yaşamla ilgili çözümler üretmeye çalışması, çalışanların kariyerlerine yönelik planlar yapması, alınan kararlar ile çalışanların bireysel olarak desteklenip desteklenmediklerine odaklanmalıdır.

Bu çalışma ile örgüt yöneticilerinin vizyoner liderlik tarzının bireylerin algıladıkları örgütsel destek hissiyatını etkilediği bu çalışma ile ortaya çıkarılmıştır. Örgüt yöneticilerinin örgütsel desteği ihmal etmemeleri gerektiği vurgulanmıştır.

Görgül araştırmalar ve kuramdan yola çıkarak eğitim sektöründe 384 öğretmen üzerinde uygulanmış olması bakımından ve araştırma metodolojisi açısından bu araştırmanın diğer çalışmalardan kısmen farklı olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın istatistik SPSS 21.0 ile analiz edilmiş olması ve iki değişken arasındaki ilişkinin ve etkinin ele alması açısından bundan sonraki çalışmalar için faydalı olabileceği düşünülmektedir. Bundan sonra bu alanda araştırma yapacak akademisyenlere algılanan örgütsel destek ile vizyoner liderlik kavramlarını literatürdeki başka kavramlarla ele alarak söz konusu ele alınacak kavramlarının aracılık rollerini analiz etmeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

Acar, S. (2006). İlköğretim okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerine ilişkin öğretmen görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Akkoç, İ., Çalışkan, A., Ve Turunç, Ö., (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1),ss.106-135.

Aksu,A.,(2009). İlköğretim Okullarında Toplam Kalite Yönetimi ve Vizyoner Liderlik, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim ve Bilim Dergisi, 34(153),ss.100-116.

Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T., (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara’daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21), ss.286-315.

Bender, P.U., (2006).İçten Liderlik, Hayat Yayıncılık, Çev. İmren Kalyoncu- Fatma Can Akbas, İstanbul.280s.

Bennis, W. (1996). Visionary Leadership, Beyond Leadership, Blackwell Publishers Inc.

Blanchard, K., Stoner, J. (2004). The Vision Thing: Without It You’ Ll Never Be A World-Class Organization, Leader To Leader, 31,ss. 21-28.

Bulut,Y.,Uygun, S.V., (2010). Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay’daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,7(13),ss.29-47.

Çelik, V., (1998). Çalışma Hayatının Kalitesinin İyileştirilmesi, Anahtar Dergisi, Mpm Yayınları,10 (113), ss.108-120.

- Çelik, V.,(2000). Eğitimsel Liderlik, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.278s.
- Derinbay D., (2011).İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri, Pamukkale Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Drucker, P.,(2000), Gelecek İçin Yönetim 1990'lar Ve Sonrası, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.378s.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, Journal Of Applied Psychology, 71(3), ss.500-507.
- Erçetin, Ş., (2000). Lider Sarmalında Vizyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 184s.
- Eren, E., (2004). Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, Beta Kitap, İstanbul, 642s.
- Ertan, H.,(2016). Stratejik Algı Yönetimi: Telekomünikasyon Sektöründe Müşteri Deneyim Yönetimi Aracılığıyla Stratejik Algı Yönetimi Üzerine Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, M.,(1999). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayın Dağıtım Aş., İstanbul.369s.
- Farh, J.L., Podsakoff, P.M. ve Organ, D.W. (1990). Accounting for Organizational Citizenship Behaviour: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction, Journal of Management 16(4), ss.705-721.
- Handy, C.,(2002). The Language Of Leadership, Basil Blackwell Ltd, Oxford. 45s.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., & Worley, J. (2006). A Reliability Generalization Study On The Survey Of Perceived Organizational Support: The Effects Of Mean Age And Number Of Items On Score Reliability. Educational And Psychological Measurement, 66(4), ss.631-642.
- http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/08151328_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2016_2017.pdf, Erişim Tarihi:18.12.2017
- Jung,W.,(2001). Georg Simmel Yaşamı, Sosyolojisi, Felsefesi, Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul.158s.
- Kalağan, G., (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Kaplan, M., Ve Öğüt, A.,(2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), ss. 387-401.
- Koçel, T., (2015). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, İstanbul, 855s.
- Kotter, J. P.,(1999). Leading Change,Harvard Business School Press, Usa(Boston)187s.
- Köse, S., Gönüllüoğlu, S., (2010). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Leonhard, E.,(1995). Vizyonlar: Ekonomik Yarış Çağında En Önemli İtici Güç, Vizyon Yönetimi Önceden Düşünülmüş Başarı, Evrim Yayınevi Ve Tic. Ltd. Şti., İstanbul.336s.
- Marsap, A.,(1999).Yaratıcı Liderlik, Öncü Yayıncılık, Ankara.502s.
- Özden, Y., (1999). Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler, Pegem Yayıncılık, Ankara.208s.

- Pfeffer, J. (2002). Güç Merkezli Yönetim, Boyner Holding Yayınları, İstanbul.431s.
- Quigley, J.V., (1998). Vizyon Oluşturulması, Geliştirilmesi ve Korunması, Çev: Berat Çelik, Epsilon Yayıncılık Hiz. Tic. San. Ltd. Şti., İstanbul.280s.
- Robbins, S.,(2000), Organizational Behaviour, Prentice Hall Inc, Usa,675s.
- Snyder, N.,(1999), Vision, Values And Courage Leadership For Quality Management, The Tree Press, Usa.136s.
- Sollmann, U., Heinze,R., (1995). Vizyon Ve Öz Yapılanma”, Vizyon Yönetimi: Önceden Düşünülmüş Başarı, Evrim Yayınevi ve Tic. Ltd. Sti., İstanbul, 184s.
- Strange, J. M., & Mumford, M. D. (2002). The Origins Of Vision: Charismatic Versus İdeological Leadership. The Leadership Quarterly, 13(4), ss.343-377.
- Taylor, R.B., (2003).Leadership Is A Learned Skill, Family Practice Management, 10(9), ss.44-48.
- Turgut, H.,(2014). Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi,6(3),ss.29-62.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M., (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, 14 (1), ss.209-232.
- White, R., (2006). Etkili Liderlik Becerileri, Çev: Ebru Davran, Kaizen Yayıncılık, İstanbul.168s.