



**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM KURUM
YÖNETİCİLERİNİN TEKNİK LİDERLİK
BECERİLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

İlhami ŞİRİN

Zonguldak 2023

**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM KURUM
YÖNETİCİLERİNİN TEKNİK LİDERLİK
BECERİLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Hazırlayan
İlhami ŞİRİN**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ**

Zonguldak 2023

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda ve basımda enstitü tez yazım ve basım yönergesine uygun davranıldığını taahhüt ederim.

İlhami ŞİRİN

13.06.2023

T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında 215282127002 numaralı İlhami ŞİRİN'in hazırladığı “**Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki**” başlıklı YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 24/05/2023 Çarşamba günü saat 13.30'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OY ÇOKLUĞUYLA / OY BİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Doç. Dr. Hilal KAZU
Başkan

Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ
(Tez Danışmanı)
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Selçuk TURAN
Üye

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../05/2023

Doç. Dr. Yücel NAMAL
Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum	: ZBEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki
Tez Yazarı	: İlhami ŞİRİN
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ
Türü, Yılı	: Yüksek Lisans, 2023
Sayfa Adedi	: 122

Bu araştırmanın amacı, katılımcıların görüşlerine göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu nicel çalışmada genel tarama modeli kullanılmış olup araştırmanın evreni 2022/2023 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde bulunan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan 405 meslek ve kültür dersleri branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Teknik Liderlik Beceri Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır. Çalışma sonucu elde edilen verilerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları incelendiğinde, mesleki ve teknik ortaöğretim okul müdürlerinin teknik liderlik becerilerinin ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde ise eğitim durumu, yöneticilik deneyimi ve okuldaki görev değişkenlerine göre anlamlı ilişkiler görülmüştür. Regresyon analizinden elde edilen sonuçlar incelendiğinde, mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık genelinde; yöneticilik deneyimi değişkenine göre 6-10 yıl arası yöneticilik deneyimine sahip öğretmenler aleyhine, okuldaki görev değişkenine göre ise müdür yardımcısı olarak çalışmakta olan öğretmenler aleyhine anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Teknik Liderlik, Teknik Beceriler, Örgütsel Vatandaşlık, Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi

ABSTRACT

Institution : ZBEU, Institute of Social Sciences, Department of Educational Administration

Thesis Title : The Relationship Between the Technical Leadership Skills of the Managers of Vocational and Technical Secondary Education Institutions and the Organizational Citizenship Levels of the Teachers

Thesis Author : İlhami ŞİRİN

Thesis Adviser : Assoc. Prof. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ

Type, Year : MSc Thesis, 2023

Number of Pages : 122

The purpose of this research is to examine the relationship between the technical leadership skills of vocational and technical secondary school administrators and the organizational citizenship behaviors of teachers, according to the opinions of the participants. In this quantitative study, the general survey model was used and the universe of the researcher consists of 405 vocational and culture course branch teachers working in vocational and technical secondary education institutions in Ankara in the 2022/2023 academic year. Two scales were used, namely Technical Leadership Skills Scale of Vocational and Technical Secondary School Administrators and Organizational Citizenship Behavior Scale. When the arithmetic means and standard deviations of the data obtained as a result of the study were examined, it was determined that the technical leadership skills of the vocational and technical secondary school principals and the organizational citizenship behavior levels of the teachers were high. When the relations between the variables were examined, significant relations were observed according to the variables of educational status, managerial experience and duty at school. When the results obtained from the regression analysis were examined, it was determined that the technical leadership skills of vocational and technical secondary school administrators were a significant predictor of teachers' organizational citizenship behaviors. Throughout organizational citizenship; According to the managerial experience variable, there were significant differences against the teachers who had 6-10 years of managerial experience, and according to the duty variable at school, against the teachers working as assistant principals.

Keywords: Technical Leadership, Technical Skills, Organizational Citizenship, Teachers' Organizational Citizenship Level

ÖN SÖZ

Bu araştırma mesleki ve teknik ortaöğretim okul müdürlerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu konuyu çalışmaktaki amacım; hem meslek lisesinde okumuş bir öğrenci hem de meslek lisesinde çalışan bir öğretmen olarak bu konu hakkında bir çalışma yaparak mesleki ve teknik eğitime bir katkı sunmaktır.

Araştırma sürecinin her aşamasında bilgi birikimi ve deneyimi ile katkı sağlayan, yönlendiren, sabrını, desteğini ve anlayışını hiçbir zaman benden esirgemeyen, ümitsizliğe kapıldığım zamanlarda verdiği destekle bana güç katan değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ'a teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitime başlama aşamasında beni motive edip başlamam ve devam ettirebilmemde çok emeği olan Sayın Doç. Dr. Bayram GÖKBULUT'a teşekkürlerimi iletirim.

Çalışmalarım esnasında desteği ile motivasyonumu arttıran eşim Hatice ŞİRİN'e, ders çalışma konusunda karşılıklı olarak birbirimizi motive ettiğimiz oğlum Hasan Furkan ve kızım Zeynep Zehra'ya teşekkürü borç bilirim.

Son olarak yüksek lisans tezimi yazdığım süre içerisinde yardımını esirgemeyen arkadaşlarıma ve zamanlarını ayırıp tezime katkı sağlayan tüm meslektaşlarıma teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1
1. TÜRK MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİ.....	8
1.1. Türk Milli Eğitim Sisteminin Yapısı	8
1.2. Mesleki ve Teknik Eğitim	9
1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Mesleki ve Teknik Eğitim	11
1.2.2. Cumhuriyet Dönemi'nde Mesleki ve Teknik Eğitim	12
1.3. Dünyada Eğitim Yöneticisi Yetiştirme	15
1.3.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Veren Kurumlara Yönetici Seçme Süreci	18
2. TEKNİK LİDERLİK.....	21
2.1. Genel Yönetici Yeterlikleri	22
2.1.1. Teknik Yeterlikler	24
2.1.2. İnsancıl Yeterlikler	25
2.1.3. Kavramsal Yeterlikler	26
2.1.4. Teknolojik Yeterlikler	28
2.2. Mesleki ve Teknik Eğitim Veren Okulların Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Liderlik Yeterlik ve Becerileri.....	29
2.2.1. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Teknik Liderlik Becerileri.....	34
2.2.1.1. Pedagojik ve Sosyal Beceriler	34
2.2.1.2. Yönetimsel Beceriler	35
2.2.1.3. Mesleki Beceriler	35
2.3. Teknik Liderlikle İlgili Yapılan Araştırmalar	35
2.3.1. Teknik Liderlikle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	35
2.3.2. Teknik Liderlikle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	37
3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK.....	39
3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	39
3.2. Örgütsel Vatandaşlık Boyutları	43
3.2.1. Diğergamlık (Altruism, Yardımseverlik, Diğerkamlık, Diğerkamı Düşünme, Özgeçicilik) Boyutu.....	44
3.2.2. Vicdanlılık (Conscientiousness, Yüksek Görev Bilinci) Boyutu	46
3.2.3. Centilmenlik (Sportmanship, Sportmenlik) Boyutu.....	47

3.2.4. Nezaket (Courtesy) Boyutu	48
3.2.5. Sivil Erdem (Civic Virtue, Örgütsel Erdem, Örgütsel Katılım, Organizasyonun Gelişimine Destek Verme).....	49
3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	50
3.3.1. Örgüte Bağlılık	50
3.3.2. Bireyin Ruhsal Durumu (Moral)	51
3.3.3. Kişilik Özellikleri	51
3.3.4. İşe Karşı Tutum ve İş Tatmini.....	52
3.3.5. Örgütsel Adalet.....	52
3.3.6. İhtiyaçlar	53
3.3.7. İşin Özellikleri	53
3.3.8. Kıdem ve Hiyerarşik Düzey	53
3.3.9. Liderin Özellikleri ve Buna Bağlı Olarak Örgüte Duyulan Güven	54
3.3.10. Örgütün Özellikleri	55
3.3.11. Örgütsel Vizyon	55
3.3.12. Karara Katılım	55
3.3.13. Kişi Örgüt Bütünleşmesi.....	56
3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Faydaları	56
3.5. Örgütsel Vatandaşlıkla İlgili Yapılan Araştırmalar	57
3.5.1. Örgütsel Vatandaşlıkla İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	57
3.5.2. Örgütsel Vatandaşlıkla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	59
4. ANKET ANALİZİ	61
4.1. Araştırma Modeli.....	61
4.2. Evren ve Örneklem	61
4.3. Veri Toplama Araçları.....	63
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu	63
4.3.2. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Teknik Liderlik Beceri Ölçeği	63
4.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği	64
4.4. Verilerin Analizi	64
4.5. Bulgular	66
4.5.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular.....	66
4.5.2. İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular	68
4.5.3. Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular	79
4.5.4. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular.....	81
SONUÇ.....	82
KAYNAKÇA	93
EKLER.....	113
ÖZ GEÇMİŞ.....	122

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 4.1: Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler	62
Tablo 4.2: Normallik Test Sonuçları	66
Tablo 4.3: Katılımcılara göre Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerilerini Gösterme Seviyeleri	66
Tablo 4.4: Katılımcılara Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gösterme Seviyeleri	67
Tablo 4.5: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar İçin T-Testi	69
Tablo 4.6: Branş Grubu Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar İçin T-Testi	71
Tablo 4.7: Yaş Değişkenine İlişkin Anova Testi Sonuçları	72
Tablo 4.8: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları	74
Tablo 4.9: Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Anova Testi Sonuçları	75
Tablo 4.10: Yöneticilik Deneyimi Değişkenine İlişkin Anova ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları	76
Tablo 4.11: Okuldaki Görev Değişkenine İlişkin Anova ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları	78
Tablo 4.12: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişki	80
Tablo 4.13: Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Tablosu	81

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
CEDEFOP	: Avrupa Mesleki ve Teknik Eğitim Geliştirme Merkezi (European Centre for the Development of Vocational Training)
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ISTE	: Eğitim-Öğretimde Olması Gereken Uluslararası Teknolojik Standartlar (International Society for Technology in Education)
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MIT	: Massachusetts Institute of University
MTEGM	: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
NCVER	: Avusturya Ulusal Mesleki Eğitim Merkezi
NPQH	: Ulusal Mesleki Nitelikler (The National Professional Qualification for Headship)
OECD	: Ekonomik İş birliği ve Kalkına Teşkilatı (Organization for Economic Co-operation and Development)
OÖKY	: Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği
PBO	: Planlama, Bakım Onarım
SPSS	: Sosyal Bilimler İstatistiksel Paket (Statistical Package for Social Sciences)
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

Sanayi devrimi sonrasında artan ulaşım ve iletişim olanakları sayesinde dünyada toplumlar arası etkileşim de artmıştır. Özellikle içinde bulunduğumuz yüzyılda bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler nedeniyle bu etkileşim çok fazla olmaktadır. Bu etkileşimin bir sonucu olarak ülkelerin ve insanların bilgiye ulaşmaları ve diğer ülkelerden yeni teknolojileri transfer edebilmeleri daha kolay hale gelmiştir. Bu kolaylığın yanında iş dünyasına getirmiş olduğu bazı zorluklar da bulunmaktadır. Etkileşimin az olduğu dönemlerde iş dünyasında rekabet daha yerel düzeyde iken günümüzde küresel hale gelmiş bulunmaktadır. İş dünyasında faaliyeti sürdüren örgütlerin küresel düzeyde rekabet edebilmeleri için yaşanan bu değişim ve gelişimden geri kalmaması gerekmektedir. Günümüz iş dünyasında örgütlerin insan kaynaklarını bu değişim ve gelişmelere uyumlu bir şekilde yapılandırması da zorunlu hale gelmiştir.

İş gücü piyasasında gerek yönetici olarak üst pozisyonlarda gerekse teknik eleman olarak daha alt pozisyonlarda çalışacak yeterliklere sahip insan kaynağı sağlamanın yolu eğitimden geçmektedir. Örgütlerin teknik konularda mesleki yeterliliğe sahip insan kaynağı ihtiyacı geçmişte sivil toplum kuruluşları ya da işletmeler eli ile usta çırak ilişkisi içerisinde yürütülmekte idi. Cumhuriyet dönemi ile birlikte dünyada yaşanan gelişmeler de göz önünde bulundurularak mesleki yeterliliğe sahip insan kaynağı ihtiyacını karşılamak için teknik okullar açılmıştır. İş dünyasının ihtiyaç duyduğu teknik eleman ihtiyacının karşılanması amacıyla milli eğitim sistemimiz içerisinde faaliyetlerini sürdüren mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları gerek hedeflenen öğrenci oranı gerekse hedeflenen istihdam oranlarına ulaşamamıştır (MEB, 2022).

Büyük bir hızla değişim ve gelişim yaşanan günümüzde buna bağlı olarak üretkenlik de artmıştır. Eğitim kurumlarımızın da bu gelişim ve değişime yön verebilecek, çağın gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip bireyleri yetiştirebilmesi gerekmektedir. Küresel olarak yaşanan bu yarışta rekabet edilebilirliğin sürdürülebilmesi ve arttırılabilmesi için eğitimin her aşamasına büyük görevler düşmektedir. İş gücü piyasasına nitelikli insan kaynağı yetiştirmede önemli bir görev üstlenen mesleki ve teknik eğitim kurumlarında verilen eğitimlerin de sürekli olarak güncellenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.

Ülkenin kalkınmasının sağlanması, toplumun refah seviyesinin yükselmesi, sürdürülebilir bir ekonominin oluşturulması ve ülkemizin dünya ile rekabet edebilecek bir konuma gelebilmesi için gelişmiş bir ekonomi ve nitelikli insan gücü gerekmektedir. Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve gelişmiş ekonomiye ulaşabilmenin yolu ise bilgi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verebilecek, güncel şartlara göre esneklik gösterebilecek şekilde yapılandırılan ve iyi örgütlenmiş mesleki eğitim kurumlarının var olmasından geçmektedir. Küreselleşme, okul çevresinin değişimi, okullardan beklentilerin değişmesi ve artması, hesap verebilirlik, rekabet, şeffaflık gibi nedenler bu kurumlarda görev yapan yöneticilerin rollerinin de değişmesine sebep olmuştur. Okullar ile ilgili her boyut direkt olarak okul müdürü ile alakalı olduğu için bir okulun başarısındaki veya başarısızlığındaki en büyük pay okul müdürüne ait olmaktadır (Aslan, 2012, s.2).

Okullarda etkili öğrenme ortamlarının hazırlanması, kurumsal bir okul kültürü oluşturulması gibi görevler okul müdürlerinin sahip olduğu yeterlik ve becerilere bağlıdır. Okul müdürlerinin sahip olduğu yeterlik ve beceriler hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin okullara bağlılıklarında da önemli bir paya sahiptir. İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağı yetiştirme görevini yürüten mesleki ve teknik eğitim kurumlarını yöneten okul müdürlerinin daha farklı yeterlik ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Bu kurumlarda görev yapan okul müdürlerinin başarılı olabilmeleri için akademik başarıyı arttırmanın yanında mesleki eğitim için gerekli donanımı sağlama, öğretmenleri destekleme, okul içi ve okul dışı tüm paydaşlar ile iş birliği bağları kurma, öğrencileri öğrenmeye teşvik etme gibi önemli görevleri bulunmaktadır (Gürbüz vd., 2013, s. 169-170). Bu nedenle mesleki ve teknik eğitim kurumlarında okul müdürlüğü yapan yöneticilerin yönetici vasıflarından ziyade liderlik vasıflarının ön plana çıktığı söylenebilir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında yönetici olan kişilerin hem yaptığı işin teknik yönüyle hem de kurum içi ve kurum dışı paydaşlar ile etkili şekilde çalışabilmesi için teknik liderlik becerilerine sahip olması gerekmektedir (Özdemir, 2015, s. 3-4).

Okul müdürlerinin sorumlu oldukları okulları yönetirken sergilemiş oldukları liderlik davranışlarının okul iklimi ile doğrudan bir ilişkisi bulunmaktadır. Sosyal bir örgüt olan okullarda örgüt performansı için okulda var olan huzur ortamının

önemi büyüktür (Şentürk & Sağnak, 2012, s. 40). Eğitim sisteminin uygulayıcısı konumunda çalışan öğretmenlerin verimli olmaları eğitimde kaliteyi etkileyen en önemli unsurdur. Huzurlu bir iklime sahip olan okullarda eğitim öğretim faaliyetlerinin uygulayıcısı durumunda görev yapmakta olan öğretmenlerin daha verimli çalışmaları ile performanslarında yaşanan olumlu gelişmeler, okul örgütünün amaçlarını gerçekleştirme düzeyini arttırmaktadır. Öğretmen performansına etki eden birçok etken bulunmakla birlikte bunların en önemlileri arasında çalışılan kurumun sahip olduğu iklimi sayabiliriz. Okullarda bulunan olumlu bir iklim öğretmenlerin sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasını sağlamaktadır (Baykal, 2013, s. 115).

Örgütlerde üyelerin kendilerine resmi olarak tanımlanan görevler haricinde bulunan gönüllü örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme düzeylerinin yüksek olması örgütün performansına olumlu katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin içinde bulundukları okul örgütüne faydalarının en üst düzeyde olması için çalıştıkları kurum ile bütünleşmeleri, çalıştıkları kuruma ve öğrencilerine resmi olarak tanımlanan görevlerinin haricinde daha fazla emek harcamaları gerekmektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeleri kendi kişisel özellikleri ve yaşantısından etkilendiği gibi kurum içi şartlardan da etkilenmektedir (Karaman vd., 2008, s. 50). Kurum içerisinde bulunan olumlu hava bu davranışların ortaya çıkma oranlarını artıracaktır. Okul müdürleri, öğretmenlerin bu davranışları ortaya koymalarını sağlamak için olumlu bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Bu olumlu havayı yaratmak ve okulun daha verimli bir örgüt haline gelmesini sağlamak için okul müdürlerinin gereken yeterliklere sahip olmaları bir gereklilik olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın Amacı

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin araştırılması, teknik liderlik becerilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen diğer faktörlerle birlikte değerlendirilerek örgütsel verimi arttırmak için sağlayacağı katkıların öneminin anlaşılması bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Bu çalışma ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin

teknik liderlik becerilerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

Problem Cümlesi

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri üzerindeki etkisi nedir?

Alt Problemler

- Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları hangi düzeydedir?
- Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri, demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki görevi ve branş türü) göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının çağın gereksinimlerine göre ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünü yetiştirebilmesi için sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde olarak üst düzey performans göstermeleri toplumsal kalkınma için önem arz etmektedir. Bu performans artışını sağlayacak en önemli faktör ise mesleki ve teknik eğitim kurumlarında hem yönetici hem de öğretmen olarak çalışan bireylerdir. Okullar üzerine yapılan çalışmalarda okul performansını etkileyen birçok faktör tespit edilmiştir. Sergiledikleri yönetim tarzları ile okulun iklimini, okul üyelerinin okula bağlılıklarını, okul-çevre ilişkilerini belirleyen okul

yöneticilerinin performans ve verimlilikte büyük rol oynadıklarını söylemek mümkündür. Okullarda en üst yönetici konumunda görev yapan okul müdürlerinin ortaya koydukları liderlik tarzlarının öğretmen performansları üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır (Aktaş & Özgenel, 2020, s. 13).

Genel ortaöğretime göre daha pahalı bir eğitim olan mesleki ve teknik eğitimin hem yapılan yatırımların boşa gitmemesi hem de ülkenin kalkınması açısından üst düzeyde verimlilik göstermesi gerekmektedir (Özer, 2018, s. 433). Bu verimliliği üst seviyelere çıkarabilmek de öğretmenlerin verimliliklerinin üst düzeyde olmasına bağlıdır. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görevleri yönetmeliklerde formal olarak belirlenmiş durumdadır. Ancak kurumların performanslarının daha üst düzeye çıkarılabilmesi, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin üst seviyede olmalarına bağlıdır. Kurumdaki öğretmenlerin, resmi görevi olmamasına rağmen gönüllülük içerisinde, kendinden fedakârlık yaparak öğrencilerini proje yarışmalarına hazırlanmaya teşvik edip bu yarışmalara yönlendiren, eğitim vermiş olduğu alan ile ilgili güncel gelişmeleri takip edip derslerinde uygulayan, iş gücü piyasasında yaşanan değişimlere yönelik olarak öğrencilerden beklenen becerilerin kazandırılmasına yönelik ekstra faaliyetlerde bulunmaları örgütsel performansı üst düzeye çıkaracaktır.

Bu araştırmanın mesleki ve teknik eğitimdeki problemlerden biri olan yöneticilerin teknik liderlik beceri düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine etkilerini öğretmenlerin bakış açıları ile anlayarak, sorunların farkına varılmasını sağlaması ve örgütsel verimliliği daha üst noktalara taşımasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Gerçekleştirilen bu araştırmanın, yurt içi ve yurt dışı alan yazını için yeni bir konu olan mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri düzeyleri alanındaki boşluğu doldurması, bu beceri düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmesi ve daha sonra gerçekleştirilecek araştırmalara yol göstermesi beklenmektedir.

Sayıtlar

Bu araştırmada:

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin gönüllü oldukları,
- Öğretmenlerin kendilerine verilmiş olan ölçek formlarındaki soruları gerçekçi ve tarafsız olarak cevapladıkları,
- Seçilmiş olan örneklemin evreni temsil ettiği,
- Veri toplama aracı olarak kullanılan “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Teknik Liderlik Beceri Ölçeği” ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği” nin araştırmanın amacına hizmet ettiği

varsayım olarak kabul edilmiştir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma:

Ankara ilinde kamuya ait mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan, seçkisiz olmayan (non-random) örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 405 öğretmen ile sınırlıdır.

2022-2023 eğitim-öğretim yılına yönelik veriler, araştırma kapsamında toplanmış olan “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Teknik Liderlik Beceri Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği” veri toplama araçları ve öğretmenlerin algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticilerinin teknik liderlik beceri düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Meslek: Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2022).

Örgütsel Kültür: Bir birimi bir arada tutan ve ona ayırt edici özellik veren paylaşılan amaçlar sistemidir (Samancı, 2006, s. 18).

Okul İklimi: Öğretmen ve yöneticilerin, onların ortak algılarına dayanan, çalışma ortamlarındaki ölçülebilir davranışlarıdır (Samancı, 2006, s. 1).

Yeterlik: Belirli bir bağlamda, görevi etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirmek için zaman ve ihtiyaçlarla uyum sağlayan ve minimum standartlara göre ölçülen ön bilgi, beceri, tutum ve yetenekleri ifade eder (Varvel, 2007, s.2).

Beceri: Kişinin yatkınlık ve öğrenime bağlı olarak bir işi başarma ve bir işlemi amaca uygun olarak sonuçlandırma yeteneği, maharet (TDK, 2022).

Örgütsel Vatandaşlık: Gönüllülük esasına dayanan, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine yardım eden bireysel davranışlardır (Sezgin, 2005, s. 319).

1. TÜRK MİLLÎ EĞİTİM SİSTEMİ

Tüm milletlerin kendi özelliklerine has bir eğitim sistemi vardır. Toplumların kendilerine has eğitim sistemi inşa edilirken içinde bulunulan toplumun ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel özelliklerine uygun bir şekilde inşa edilip geliştirilir. Ülkemizin eğitim sistemi de köklü geçmişimizden alınan eğitim geleneğinin günümüz şartlarına uyarlanması ile oluşturulmuştur (Duman, 1991, s. 92).

Tarihimizde ilk eğitim bakanlığı Osmanlı Devleti'nin eğitim sistemini tanzim etmek amacıyla 1857 yılında Maârif-i Umûmiyye Nezâreti ismiyle kurulmuştur. Maârif-i Umûmiyye Nezâreti bünyesinde bulunan yirmiden fazla birim ile en başta eğitim sistemi olmak üzere kültür, sanat, turizm gibi birden fazla alanda faaliyetlerini yürütmüştür (Selçuk, 2008, s. 727). Cumhuriyet döneminde ise Maarif Vekâleti ismi ile kurulmuş olup 1989'dan günümüze kadar da Millî Eğitim Bakanlığı ismi ile faaliyetlerini sürdürmektedir (MEB, 2015).

1.1. Türk Milli Eğitim Sisteminin Yapısı

Eğitim sistemimiz 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile şekillendirilerek örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana başlık altında yapılandırılmıştır. Örgün eğitim bireylerin yaş gruplarına ve seviyelerine göre belirlenip okul çatısı altında yapılan eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır. Bireylerin yaş gruplarına göre okul öncesi (3-5 yaş), temel eğitim (6-13 yaş), orta öğretim (13-18 yaş) ve yüksek öğretim olarak gruplandırılmıştır. Ayrıca ortaöğretim kurumları milli eğitim genel amaçlarının yanı sıra belirlenen özel amaçlara göre genel ortaöğretim, din öğretimi ve mesleki ve teknik öğretim diye gruplandırılmıştır. Yaş gruplarının yanı sıra özel eğitime ihtiyacı olan bireylere yönelik faaliyet gösteren özel eğitim okulları da örgün eğitim kurumları arasındadır (Türk, 2015, s. 14-16). Yaygın eğitim ise örgün eğitimin yanında veya hiç örgün eğitime girmemiş bireyler için düzenlenen eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır. Açık öğretim ortaokulu, açık öğretim lisesi ve açık öğretim meslek lisesi yaygın eğitim faaliyetlerini yürütmektedirler.

Millî Eğitim Bakanlığımız zorunlu ilkokul eğitimini 1931 yılından 1997 yılına kadar beş yıl olarak uygulamıştır (Resmî Gazete, 1931). 1997-1998 eğitim öğretim yılından itibaren ise bir sistem değişikliği yapılarak zorunlu eğitim sekiz

yıla çıkarılmış zorunlu ilköğretim olarak isimlendirilmiştir (Resmî Gazete, 1997). Zorunlu ilköğretimin sekiz yıl kesintisiz olarak uygulanması 2012 yılına kadar devam etmiştir. 2012 yılında ise zorunlu eğitim on iki yıla çıkarılmış ve dörder yıllık kademeler şeklinde uygulanmıştır. Bu uygulama da ilk sekiz yıl temel eğitim, son dört yıl ise ortaöğretim olarak isimlendirilmiştir (MEB, 2012). Uygulanan bu modelde örgün eğitimin yanı sıra ortaokul seviyesi için açık öğretim ortaokulu ortaöğretim kademesi için ise açık öğretim lisesi ve mesleki açık öğretim lisesi yaygın eğitim uygulamalarını da içermektedir (MEB, 2020).

Eğitim sistemimizde zorunlu eğitim kapsamında olan ortaöğretim kurumlarının amaçları öğrencileri bedensel, zihinsel, ahlaki, manevi, sosyal ve kültürel nitelikler yönünden geliştirmek, insan hakları ve demokrasiye sahip bireyler olarak yetiştirmek, eğitim-istihdam ilişkisi içerisinde çağımızın gereklerine uygun beceriler ile donatarak yükseköğretime, hayata, iş alanlarına ve mesleğe hazırlamak olarak sıralanmıştır. Bunun yanında mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları iş gücü piyasasının ihtiyacı olan niteliklerde iş gücü yetiştirme, mesleki bilgi ve becerilerin güncellenmesini sağlama ve uygulanan programlar ile girişimcilik bilinci, meslek ahlakı, iş sağlığı ve güvenliği ile iş alışkanlığı kazandırarak mesleki eğitim görenlerin istihdama hazırlanmasını amaçlamaktadır (MEB, 2013).

1.2. Mesleki ve Teknik Eğitim

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları 3/7/2002 tarihli ve 24804 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği’ne bağlı olarak iş ve işlemlerini yürütmekte idi. Millî Eğitim Bakanlığı eğitim sistemimizi yeniden yapılandırma çalışmaları sonucunda 2013 yılında halen yürürlükte olan Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği’ni yayınlamış ve tüm ortaöğretim kurumlarını bu yönetmelik içerisine alarak önceki yönetmeliği uygulamadan kaldırmıştır (MEB, 2013).

Mesleki ve teknik eğitimi en geniş anlamda bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve meslek alışkanlıklarını kazandırarak bireyi psiko-sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle geliştirme süreci olarak tanımlamak mümkündür (Şahinkesen, 1992, s. 691).

Milli eğitim sistemimizin genel amaçlarının belirlendiği Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 2. maddesinde milletimizin tüm bireylerini ilgi, yetenek ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri ve davranışlar ve birlikte iş yapma alışkanlığı kazandırarak hayata hazırlama ve bireyleri mutlu kılacak aynı zamanda toplumunda mutluluğuna katkıda bulunacak birer meslek sahibi olmalarını sağlamak amaçlanmaktadır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). Hem bu kanunun bir amacı olarak hem de toplumsal kalkınmanın sağlanabilmesi adına ihtiyaç duyulan teknik eleman yetiştirme işlevini eğitim sistemimizde mesleki ve teknik eğitim kurumları gerçekleştirmektedir. Bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı değişimler nedeniyle iş gücü piyasalarında teknik bilgilere sahip insan kaynağına olan ihtiyaç günden güne artmaktadır. Bu süreçte ihtiyaç duyulan yeniliğe ve gelişime açık bireylerin yetiştirebilmeleri için mesleki ve teknik eğitime olan ihtiyaç da önem kazanmaktadır (Tamer & Özcan, 2014, s. 206). Ülkelerin mesleki ve teknik eğitim sistemini kurmalarında o ülkenin eğitim felsefesi, ekonomik ve teknolojik gelişmişlik düzeyi, bilgi-birikim ve tecrübesi, eğitim sisteminin özelliği ve yönetim şekli etkili olan başlıca faktörlerdendir (Ekin, 1997, s. 125).

Güncel bilimsel ve teknolojik gelişmelere göre işletmelerde duyulan nitelikli iş gücü ihtiyacı çeşitlenerek artmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim sayesinde istenilen becerileri kazanan bireylerin hem istihdamı kolaylaşacak hem de sahip olduğu beceriler sayesinde daha verimli olarak ekonomik kalkınmaya olan katkısı da fazla olacaktır. İhtiyaç duyulan bu nitelikli iş gücü yetiştirmenin yolu da mesleki ve teknik eğitimden geçmektedir (Çevik, 2015, s. 70). Mesleki ve teknik eğitim veren kurumlardan mezun olan bireylere tekniker veya meslek elemanı unvanı verilerek iş yeri açma belgesi verilmektedir. Bu kişiler üst düzey teknik eleman mühendisler veya uzmanlar ile işçiler arasındaki köprü görevini üstlenen nitelikli ara iş gücünü oluşturmaktadır. Mühendis veya uzmanların projelerinin uygulanarak üretimin yapılmasında veya hizmetin sunulmasında önemli rol oynamaktadırlar (Ceylan & Erbir, 2015, s. 100). Bu nedenle mesleki ve teknik eğitimde öğrencileri iş piyasasına hazırlamak, öğrencilerin akademik ve mesleki gelişimleri tüm yönleri ile değerlendirerek eğitim ve iş imkanlarının dengeli bir şekilde düzenlendiği planlamaları hayata geçirmek hedeflenmelidir (Ekşioğlu & Taşpınar, 2019, s. 620).

İş gücü piyasaları ve ekonomik alanda yaşanan hızlı değişim süreçlerinden dolayı farklı bilgi, beceri ve yetkinlik düzeylerine sahip ve bu özelliklerini ulusal ya da uluslararası geçerliliği olan sertifikalarla belgelendirebilen iş gücüne olan ihtiyaç artmıştır. Bu nedenle iş gücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanların yetiştirilmesi amacıyla hem örgün hem de yaygın mesleki eğitim programları geliştirilerek uygulanmaktadır (Atik & Doğru, 2018, s. 1). Değişimlerin daha hızlı yaşandığı çağımızda istihdam yapıları, toplumsal ve ekonomik yapılar da bu hızlı değişime ayak uydurmaktadır. Bu hızlı değişimler insan kaynağından beklenen mesleki yeterlikleri değiştirmekte, bu değişimin bir sonucu olarak da mesleki ve teknik eğitim sistemleri değişime ayak uydurmaya zorlanmaktadır (İşler, 2012, s. 119).

1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Mesleki ve Teknik Eğitim

Bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmek için yapmış oldukları meslekleri öğrenmeleri, bir kurum organizasyonu olarak Selçuklu döneminde ahilik teşkilatları aracılığı ile yapılmaya başlanılmıştır. Bu esnaf-sanatkâr teşkilatı işveren çalışan ayrımı gözetmeksizin çağın şartlarında işveren durumunda olan ustaları, işçi statüsündeki kalfaları ve mesleki eğitim alan çırakların bir arada olduğu mesleki kurumlardı. Bu kurumlar mesleki ve teknik öğretimi tertip etmenin yanı sıra mesleki, idari ve ekonomik bütün meseleler ile ilgilenmekteydiler. Katı bir eğitim sistemi uygulanan bu kurumlarda yetiştirilen elemanların, mesleğinde gerçek bir kalifiye eleman olamadan ustalık mertebesine yükselmelerinin imkânı yoktu (Reman, 2012, s. 120).

Osmanlı Devleti döneminde de devam eden ahilik daha sonraları lonca ve gedik isimleri ile ahilik teşkilatına benzeyen şekilde çalışmalarına devam etmiştir. Bu kurumlar usta yetiştirip, yetişen ustaların istihdamını sağlamanın yanı sıra, esnaf ve sanatkarları disipline ederek toplumda iş ve ticaret hayatının ahlakını koruma işlevini de yerine getirmişlerdir (Nogay, 2007, s. 9-10). Daha sonraki dönemlerde ıslahane adı ile meslek öğretme amaçlı okullar kurulmuş olsa da devletin mesleki eğitime ilişkin bir eğitim politikası bulunmamakta ve mesleki eğitim, eğitim sisteminin dışında kalmaktaydı. Bu nedenle mesleki eğitime yönelik herhangi bir eğitim programı, öğretmen yetiştirme, öğrenci nitelikleri gibi özellikler için ortak standartlar oluşturulamamıştı (Anapa, 2008, s. 15). Mesleki eğitim yerel örgütler

tarafından, geleneksel usullere göre kurulup yönetilmiştir. Valiler ve belediyeler yerel düzeyde ihtiyaçlara göre düzenlemeler yapmış, maddi kaynaklar ise esnaf derneklerinin çabaları ile karşılanmıştır (Demir & Şen, 2009, s. 42).

19. yüzyılın başlarında yaşanan sanayi devrimi dünyada olduğu gibi toplumumuzda da sosyal hayatta değişimlere neden olmuş, lonca teşkilatı kontrolünde olan sanayi ve ticaretin kuralları bozulmuş, mesleki eğitimin bir okul disiplini içerisinde yürütülmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Alkan vd., 1996, s. 42-46). Bu ihtiyaca binaen yerli sanayiye geliştirmek ve ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücünü yetiştirmek için bazı adımlar atılmıştır. III. Mustafa döneminde hem donanmayı güçlendirmek hem de tersaneye teknik eleman yetiştirmek için Mühendishane-i Bahri-i Hümayun (1773) ismi ile ilk teknik okul kurulmuştur. III. Selim döneminde ise orduya topçu ve istihkam subayı yetiştirmek için Mühendishanei Berri-i Hümayun kurularak gemi inşaatı, inşaat mühendisliği gibi alanlarda eğitim vermeye başlanılmıştır (Koçer, 1974, s. 25-26).

1.2.2. Cumhuriyet Dönemi'nde Mesleki ve Teknik Eğitim

Cumhuriyet öncesi dönemde daha çok yerel teşkilatlar ve dernekler tarafından düzenlenip yönetilen mesleki ve teknik eğitim cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren düzenli bir hale getirilmeye çalışılmıştır. Halihazırda açık bulunan sanat okulları arasında yönetim, öğretim programları ve eğitim-öğretim süreleri gibi konularda farklılıklar bulunmaktaydı. Bunun yanı sıra toplumun iş gücü ihtiyacını karşılayacak nitelikte mesleki eğitim verilmemekteydi. Bu gibi nedenlerle cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren mesleki ve teknik eğitimi geliştirecek çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Anapa, 2008, s. 17).

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren ülkenin eğitim sistemini geliştirmek amacıyla yurt dışından John Dewey, Dr. Albert Kühne, Ömer Buyse gibi uzmanlar davet edilmiştir. Bu uzmanların hazırladıkları raporlara göre eğitim sistemimiz yapılandırılmaya çalışılmıştır. 1927 yılında Türkiye'ye gelen Ömer Buyse mesleki ve teknik eğitim alanında kendi ülkesi olan Belçika'nın uygulamalarından bahsederek yükseköğretim düzeyinde iş üniversiteleri önerisi ile teknik yüksek okullara, akşam sanat okulu ve sanat okulları önerisi ile de bugünkü mesleki ve teknik liselere kaynaklık edecek önerilerde bulunmuştur (Gemici, 2010, s. 82).

İlk defa 1928 yılında TBMM’de mesleki öğrenimin ilk, orta ve yüksek kademelerde hayata geçirilmesi politika olarak belirlenmiştir. Ardından 1933 yılında Eğitim Bakanlığı bünyesinde, mesleki ve teknik eğitimin gelişmesini sağlamak ve meslek okullarının her türlü iş ve işlemlerini yürütecek olan Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1923’ten sonra mesleki ve teknik öğretimi geliştirmek amacıyla hızlı bir şekilde yürütülen çalışmalar 1940’lı yıllarda hızını kaybederek plansız bir şekilde devam etmiştir. 1963 yılında başlatılan planlı dönem ile birlikte DPT raporlarına göre teknik eleman ihtiyacı duyulan alanlar belirlenerek bu yönde çalışmalar yapılmıştır. Mesleki eğitimin maddi yükünün ağırlığı nedeniyle bu dönemde planlanan hedeflere ulaşamamıştır (Özdemir, 2015, s. 16-17).

Daha sonra yapılan çalışmalarla mesleki eğitimin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda 1960’lı yıllarda planlanan ortaöğretimde yüzde 35 genel ortaöğretim, yüzde 65 mesleki ve teknik ortaöğretim öğrenci oranları hedefi belirlenmiş ancak bu hedef gerçekleştirememiştir. Meslek liselerinin öğrenci sayıları hedeflerin aksine azalmış durumdadır. Genel ortaöğretimde özel okul oranı yüzde 18 civarlarında iken mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında bu oran yüzde 1’i bile bulmamaktadır (Özcan, 2010, s. 83).

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim 1986 yılında çıkarılan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile bugünkü haline kavuşmuştur (Demir & Şen, 2009, s. 54). Bu kanun ile mesleki ve teknik eğitim veren okul ve kurumlar; “mesleki ve teknik eğitim alanında, diploma veren ortaöğretim kurumları ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim-öğretim kurumlarıdır” şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 1986).

Millî Eğitim Bakanlığı sürekli olarak mesleki eğitimi geliştirme ve dönüştürme çabası içerisinde. Mesleki eğitim alan öğrencilerin alanlarında istihdamı için sektörle iş birliği içerisinde çalışmalar yapmaktadır. Sektörün ihtiyaçlarına göre yeni alanlar açmakta, istihdamı olmayan alanları kaldırmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından 2006 yılında yapılan bir araştırmada sivil toplum örgütlerine göre toplam 44 alanın kolay istihdam edilme özelliğini yitirdiği tespit edilmiştir (MEB, 2006, s. 10).

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 10 Eylül 2021 tarihinde yayınlamış olduğu resmi istatistiklere göre ortaöğretim çağında öğrenim görmekte olan öğrenci sayısı toplam 6.318.602'dir. Mesleki ve teknik eğitimde öğrenim görmekte olan öğrenci sayısı toplam öğrenci sayısının dörtte biri civarındadır (MEB, 2021). Bu sonuçlara göre hedeflenen yüzde 65 mesleki eğitim öğrenci sayısının çok uzağında olduğumuz görülmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2022 verilerine göre mesleki ve teknik eğitim kurumlarında eğitim görmekte olan toplam öğrenci sayısı bir milyon sekiz yüz bin civarında olup bu öğrencilerin yüzde yetmiş beşi meslek liselerinde eğitim görmektedir (MTEGM, 2022). Yine Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan istatistiklere göre eğitim programında bulunan 47 alan içerisinde, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında öğrencilerin en çok tercih edip eğitim aldıkları alanlar Elektrik-Elektronik Teknolojisi, Bilişim Teknolojileri ve Sağlık Hizmetleri alanları olmuştur. Ancak alanları çalışan sayılarına göre kıyaslama yaptığımızda ise çalışan sayıları en fazla olarak Pazarlama ve Perakende, İnşaat Teknolojisi ve Yiyecek İçecek Hizmetleri alanlarında bulunmaktadır. İstatistik sonuçlarına göre alanlarında istihdamı fazla olan alanlardaki öğrenci sayıları ile öğrenim görmekte olunan alanlardaki öğrenci sayıları arasında bir fark gözlemlenmektedir. Bu oranlardan alan seçimlerinde yapılan yönlendirmenin de eksik olduğu sonuçlarını çıkarmak mümkündür (MEB, 2022).

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 2009 yılında yayınlanan 2010-2014 stratejik planında Türkiye'nin mesleki ve teknik eğitim alanındaki politikaların anlaşılması, mesleki ve teknik ortaöğretimin temel hedeflerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma sonucunda mesleki ve teknik eğitimde karşılaşılan temel sorunlar girdi, işleme ve çıktı diye üç boyut olarak incelenmiştir. Girdi sorunları içerisinde öğretmenlerin sayısı, nitelik ve nicelik olarak eksiklikleri, eğitim için gerekli ortam ve donatım için maddi eksiklikler ve organizasyon eksiklikleri sıralanabilir. İşletme sürecindeki sorunları ise meslek seçiminde yapılan yetersiz mesleki rehberlik ve yönlendirme, eğitim-istihdam dengesinin kurulamaması ve hizmet içi eğitim eksiklikleri olarak sıralamak mümkündür. Çıktı sorunlarını da mezunların istihdamı, yükseköğretime geçiş, üretim ve pazarlama şeklinde sıralamak mümkündür (Akçay, 2006, s. 200).

1.3. Dünyada Eğitim Yöneticisi Yetiştirme

Eğitim, sonuçları itibarı ile tüm toplumsal alanları etkilemektedir. Bu nedenle kalkınma ve gelişme açısından kamu yönetimi içerisinde en etkili alandır (Kayıkçı, 2001). Çıktıları toplumun tüm kesimlerini etkileyen eğitimi yöneten eğitim yöneticilerine, okulların ve toplumun niteliğini artırma hususunda önemli roller düşmektedir. Bu nedenle nitelikli eğitim yöneticisi yetiştirmek önemlidir (Tanrıöğen vd., 2011, s. 1). Okul yöneticileri sistemin yol göstericisi olarak uygulamaları çalışanlara öğretmek ve onları motive ederek eğitim sisteminin kalitesini arttıran kişilerdir. Kaliteli bir eğitim sistemine ulaşabilmek için ilk önce okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Aslan, 2009, s. 3). Eğitim yöneticilerinin vizyoner olması, değişime açık ve değişimi yönetebilir olması, paradigmalardan bağımsız olması, ilke ve değerleri merkeze alması, örgütteki çatışmaları yönetebilmesi, risk alabilmesi, olası krizleri yöneterek fırsata çevirebilmesi önemlidir (Aytaç, 2002, s. 63).

Küreselleşme, geleneksel toplumdan uzaklaşma, teknolojik gelişmeler ve her geçen gün eğitime olan talebin artması gibi nedenler eğitim yöneticilerinin mevcut yönetim becerilerine her geçen gün yeni beceriler eklemelerini gerektirmektedir. Yaşadığımız yüzyılın başından itibaren örgüt yönetimlerinde insan ve grup merkezli yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır. Okul müdürleri tüm bu ihtiyaçlara cevap verebilmek için sürekli bir gelişim içerisinde olmalıdırlar (Aslanargun & Bozkurt, 2012, s. 350).

Teknolojik gelişmeler ile birlikte toplumların yapısı değişmiş, toplumlar bilgi akışına dayalı olarak çalışması gereken büyük organizasyonlardan oluşan bilgi toplumu haline gelmiştir (Yozgat, 1997, s. 25). Bilgi toplumu da sürekli öğrenen, bilgiyi işleyen, bilgiyi yöneten ve öğretmenlerin aklını da yöneten bir okul modeli istemektedir. Geleneksel okul modelinde okul yöneticilerinden okulun yapısını koruması beklenirken çağdaş okul modeli okulun yapısını değiştirmeye çalışır. Bu değişimleri sağlamak için de yöneticilerin bilimsel gelişmeleri ve eğitimde uygulanan yeni teknolojileri takip etmeleri ve bu yenilikleri eğitim öğretim ortamlarına taşıyabilmeleri gerekmektedir. Yöneticiler aynı zamanda yürütülen eğitim öğretim faaliyetlerinin denetimlerini yaparak aksaklıkları tespit etmeli ve bu aksaklıkların giderilmesi için gerekli adımları atmalıdırlar (Çelik, 2002, s. 5).

ABD başta olmak üzere Batılı ülkelerde eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik lisansüstü eğitim programları yaklaşık olarak elli yıldır uygulanmaktadır. Bu süreç içerisinde mevcut programlar üzerinde yapılan birtakım tartışmalar sonucunda söz konusu programların yeniden yapılandırılması ve iyileştirilmesi yönünde çalışmalar yapılarak program adları ve içeriklerinde köklü değişiklikler yapılmıştır. Son yıllarda ise eğitim yöneticiliğinden eğitim liderliğine doğru bir dönüşüm içerisinde olunmuş ve bu kapsamda program ad ve içerikleri de yeniden düzenlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalarda mevcut programların esas alınarak bunlar üzerinde bazı değişiklikler yapmak ve eğitim yöneticisi yetiştirme alanındaki programlarda bir standartlaştırma sağlamak yönünde bir eğilim vardır. Bunun yanında mevcut programları tümüyle değiştirmek ve yeniden yapılandırmak gerektiğini savunan başka eğilimler de mevcuttur (Şişman & Turan, 2004, s. 13-14).

ABD’de okul yöneticisi konumunda olan okul müdürlerinin genellikle eğitim kökenli olmaları ve öğretmenlik mesleğinden gelmeleri bir koşul olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra iyi öğretmenlerin her zaman iyi bir yönetici olamayabileceği görüşü hâkim olup, eğitim yöneticileri için bazı şartlar belirlemişlerdir. Okul müdürü olarak atanmak isteyen kişilerin belli bir süre aktif öğretmenlik yapmaları ve üniversitelerden eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmaları gerekmektedir. Günümüzde ABD’de üniversite bünyelerinde yer alan okul yöneticisi yetiştirme programlarının tamamına yakını klasik program içerikleri ve öğretme yöntemlerinden uzaklaşmıştır. Bu programların birçoğu benzetimler, durum çalışmaları, problem temelli öğrenme, uygulamalı eğitim, grup süreçleri, katılımcı karar verme ve liderlik süreçleri, okullarda klinik uygulama, iletişim becerileri temelinde yürütülmektedir (Şimşek, 2004, s. 81-82). Eyalet sistemi ile yönetilen ABD’de her eyalet okul müdürlerini atamak için gerekli gördüğü eğitim düzeyi ve sertifika şartlarını kendisi belirler. Okul yöneticilerinin kurumlara uygunluk belgelerini eyalet yönetimleri vermektedir (Korkmaz, 2005, s. 243). 1993 yılında ABD’de bulunan elli eyaletten kırk beşinde okul müdürü olmak için yüksek lisans eğitimi zorunlu olmuştur. Lisansüstü yönetici yetiştirme programının etkin akreditasyon kurumlarınca akredite edilmiş bir kurumdan alınmış olması müdür olabilme konusunda etkili olabilmektedir. Ayrıca bu yüksek lisans sonucu alınan müdürlük lisansları belirli bir geçerlilik süresine sahip olup süre bitiminde

yenilenmesi gerekmektedir (U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2010). Eyaletlerin yarısına yakınında tüm eğitim kademelerinde yöneticilik yapılabilmesine yönelik sertifika veren programlar bulunmakla birlikte bazı eyaletler okul türlerine göre değişiklik gösteren programlar uygulamaktadır. Bu sertifikaların yanında eyaletlerin çoğunda okul müdürü olacak kişilerin belli bir standart sınavı geçmesi de şart koşulmaktadır (Savaş, 2019, s. 64).

İngiltere’de okul yöneticisi olabilmek için mesleki kıdemın yanı sıra yüksek lisans veya doktora derecesi ya da hükümet tarafından belirlenen kurs belgesine sahip olmak şartı bulunmaktadır. 2002 yılından itibaren okul yöneticisi olmak isteyenlerin Ulusal Mesleki Nitelikler (The National Professional Qualification for Headship-NPQH) isimli kursu almaları zorunlu hale gelmiştir. Bu program okul yöneticilerine gerekli bilgi, beceri ve yetenekleri kazandırarak okul yöneticilerinin etkili liderlik davranışları sergileyebilmelerini amaçlamaktadır. Kurs, yönetici adaylarının mesleki kıdemlerine göre değişiklik göstermekle birlikte iki akademik dönem ile on sekiz ay arasında sürmektedir. Kurs sonucunda okul yöneticilerinin strateji ve gelişim, müfredat ve öğretim uzmanlığı, etkili liderlik, iş birliği, risk ve kaynak yönetimi gibi alanlarda bilgi ve beceri kazanmaları amaçlanmaktadır. Kurs sürecinde okullarda en az dokuz günlük bir staj programına katılma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca kurs sonunda öğrenci başarısına odaklı iki dönem sürecek olan bir okul gelişim planı yönetmek ve staj yapılan okulda kaynak ve kapasite kullanımına yönelik bir eylem planı hazırlamak gerekmektedir. Okul yöneticileri, okul yöneticisi olarak atanmak için başvuruda bulunan adaylar arasından mülakat sonucu seçilmektedir (Balyer & Gündüz, 2011, s. 187-189).

Avustralya’da okul yöneticisi yetiştirme alanında belli standartların geliştirmesi amacıyla yapılan çalışmalardan en kapsamlısı Batı Avustralya Liderlik Merkezi tarafından hazırlanmıştır. Hazırlanan bu program ile okul yöneticileri için performans standartları belirlenmiş ve okul yöneticiliği için sertifika verilmeye başlanılmıştır. Bunların yanında ülke genelinde eğitim yönetimi üzerine yüksek lisans programları sunan üniversiteler de bulunmaktadır. Ülkede yönetici yetiştirme programları olmasına rağmen, yönetici olmak için herhangi bir eğitim ya da sertifika şartı bulunmayıp dört yıl öğretmenlik tecrübesi olması yeterlidir (Ingvarson vd., 2006).

Fransa’da 2004 yılında çıkarılan “Ademi Merkeziyetçilik” (Decentralization Law) yasası ile birlikte yerel yönetimlere eğitim konularında daha fazla yetki verilmiş olsa da eğitim yönetimi merkeziyetçi bir yapı göstermekte olup müfredat belirleme, eğitim programı oluşturma, eğitim çalışanlarının eğitimi ve işe alınmaları gibi işlemler merkezi yönetim tarafından yapılmaktadır. Okul müdürü olmak için ise müdür olacağı okulda öğretmen olmak ön şartı bulunmaktadır. Bu şartı sağlayan adaylar merkezi bir sınava alınırlar. Sınavda başarılı olanlar iki yıllık bir stajyer eğitimine alınmaktadırlar (Akın, 2012, s. 16).

Almanya’da ise eğitimin yönetimi yerel olarak eyaletler tarafından yürütülmektedir. Öğretmenler eyaletler tarafından devlet memuru statüsünde işe alınmaktadır. Okul müdürleri de bulunduğu eğitim kademesinde öğretmenlik yapma niteliklerine sahip kişiler arasından seçilmektedir. Yani okul müdürlerinin yetiştirilmesi her eyaletin kendi öğretmen yetiştiren kurumu tarafından yapılmaktadır. Bu programların içerikleri, süreleri, yapıları, yöntemleri ve yükümlülükleri farklılık gösterebilmektedir (Kesim, 2009, s. 18). Okul müdürü olarak seçilen yöneticiler aynı zamanda öğretmenlik görevlerini de sürdürürler. Okulun paydaşlarının tamamı okul müdürü seçimi ve atanması sürecinde söz sahibidirler (Akın, 2012, s. 15-16).

Japonya’da ise merkezi eğitim bakanlığı bulunmasına rağmen okulların yönetimleri ve yöneticilerin belirlenmesi il eğitim kurulları ve yerel eğitim kurullarının yetki alanında yapılmaktadır (Uçar & Uçar, 2004, s. 10-12).

Ülkemizde yönetici yetiştirme Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar üç temel yönelim halinde uygulanmıştır. Bunlardan ilki uzun süre yönetici yetiştirme konusunda uygulanan çıraklık modeli, ikincisi 1970’lerde ortaya çıkan eğitim bilimleri modeli, üçüncüsü ise Millî Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan hizmet içi eğitim gerekliliği ve bazı ek niteliklerdir (Şimşek, 2004, s. 3).

1.3.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Veren Kurumlara Yönetici Seçme Süreci

Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı olarak faaliyet gösteren mesleki ve teknik eğitim kurumlarının yöneticileri, bakanlığa bağlı tüm eğitim kurumlarına yönetici seçmek için yayınlanmış olan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yönetici

Görevlendirme Yönetmeliği'ne göre görevlendirilmektedir. Yönetmelikte mesleki ve teknik eğitim kurumlarına müdür olarak görevlendirecek kişilerde herhangi bir özel şart aranmazken müdür başyardımcısı olarak görevlendirilecek kişilerde “Mesleki ve teknik eğitim kurumları müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde atölye ve laboratuvar öğretmeni olmak,” şartı aranmaktadır (MEB, 2021).

Mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumları yöneticilere yüklediği sorumluluklar, amaçlar ve işleyiş bakımından farklı uygulamaları bünyesinde barındırmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarında bazı meslek derslerinin şartlara göre işletmelerde yapılabilmesi, öğrencilere iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yapılması, okullara kayıt esnasında seçilen mesleğin özelliklerine göre gerektiğinde sağlık raporu istenilmesi, döner sermaye uygulamaları gibi birçok farklı uygulama bulunmaktadır (MEB, 2013).

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında bulunan farklı uygulamalar bu kurumların yöneticilerine farklı sorumluluk ve görevler getirmektedir. Tüm ortaöğretim kurumlarının tabi olduğu ortaöğretim kurumları yönetmeliğinin 78. maddesinde okul müdürlerinin görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiş ve yine bu maddenin alt bentlerinde mesleki ve teknik ortaöğretim kurum müdürleri için ayrıca görev tanımları yapılmıştır. Bu ek görevler: Okuldaki eğitim, öğretimle ve işleyişiyle ilgili olarak; derslik, atölye ve laboratuvarları birer üretim ortamı durumuna getirir, çevredeki kuruluşlarla iş birliğine gidilerek insan gücü ihtiyacıyla alana/dallara alınacak öğrenci sayılarını belirler, okulda üretime ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere atölye ve laboratuvar öğretmenleri arasından atanmış bir müdür yardımcısını teknik müdür yardımcısı olarak görevlendirir, döner sermaye iş ve işlemlerinde eğitim ve öğretimi aksatmamak şartıyla gerektiğinde sorumluluğundaki atölye ve laboratuvarların özel sektörle birlikte kullanılmasına imkân sağlar. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu müdürleri işletmelerde mesleki eğitimle ilgili olarak; işletmelerle eğitim sözleşmesini imzalar, atölye ve laboratuvar öğretmenleri arasından yeterli sayıda koordinatör öğretmen görevlendirir, rehberlik eder ve denetler şeklinde sıralanmaktadır (MEB, 2013). Mevzuat maddelerinde belirtilen müdür görev tanımları ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu müdürlerinin mevcut görevler ile birlikte ayrıca yapmakla

sorumlu oldukları başka görevlerinin de olduğu sonucuna varılmaktadır. Buradan hareketle mesleki ve teknik eğitim kurumlarına yapılacak müdür atamalarında okul yöneticilerinin tanımlamaları yapılmalı, atama, yer değıştirme, yükselme ve görevden alma işlemleri politik etkiden uzak tutulmalıdır. Atanan yöneticiler görev öncesinde üniversiteler ve diğeri paydaşlar ile iş birliğı içerisinde planlı ve sürekli bir hizmet içi eğitime tabi tutulmalıdır. Okul yönetimine tüm paydaşların katılımları sağlanmalı, yöneticilere teknolojik araçların kullanımı ile ilgili eğitimler verilmelidir (Kayadibi, 2000, s. 57).

Karslı (1997) tarafından yapılan araştırmada mesleki teknik eğitimde kaliteyi artırmak amacıyla mesleki-teknik okullarının yönetimi için bir yönetim modeli önerilmiştir. Bu modelde bir tane bakanlık tarafından atanan müdür bir tane de iş piyasasınca atanmış müdür bulunmakta ve bunlar eşit yetki ve sorumluluk içerisinde okul yönetim kurulunu oluşturmaktadır. Bakanlık tarafından atanan müdürün başlıca görev alanı eğitim-öğretim iken, iş piyasasınca atanan müdürün başlıca görev ve sorumlulukları ders programları, eğitim için gerekli araç gereç ve çevre ile ilişkiler olarak belirlenmiştir. Bu modelde mesleki ve teknik eğitimde etkililik ve kalitenin arttırılması için okul yönetiminde iş piyasasının aktif olarak bulunması düşüncesi hakimdir.

2. TEKNİK LİDERLİK

Liderlik teorileri zamanla geliştirilmiştir. İlk liderlik teorisi liderlerin fiziksel görünüm ve kişilikleri gibi kişisel özelliklerine odaklanarak 1930-1940'larda ortaya çıkmıştır. Yine aynı dönemlerde liderlerin fiziksel özelliklerine değil liderlik görevlerine odaklanan davranışsal çalışmalar okulu ortaya çıkmış ve liderliğin doğuştan gelen bir özellik değil, öğrenilen bir özellik olduğunu savunmuştur. 1960'larda ise liderlerin kişilik özelliklerini liderlik durumu ile eşleştirerek farklı liderlik tarzlarının farklı durumlara uygunluğuna odaklanan acil durum okulu ortaya çıkmıştır. Vizyoner ve karizmatik okul ise 1980'lerde ortaya çıkmış ve vizyon, karizma, saygı, güven gibi değerlerin geliştirilmesi yoluyla örgütsel değişime odaklanmıştır. Duygusal zekâ okulu ise 2000 yılından önce ortaya çıkmıştır (Zulch, 2014, s. 173).

Örgütteki üyeleri örgütün amacını gerçekleştirmek için yönlendirme yeteneği olarak tanımlanabilen liderlik kavramı çağdaş örgütlerde ön plana çıkmaktadır (Özdemir, 2003, s. 157). Liderlik, en genel anlamıyla örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için örgüt üyelerini yönlendirme yeteneği ve yetkisi olarak tanımlanabilir (Özdemir, 2003, s. 157). Liderlik tarzları hakkında yapılan araştırmalar, bir liderin kişiliğinin, takipçilerin olgunluk düzeylerinin ve çevrenin ihtiyaçlarının izlenecek liderlik tarzını belirlediğini göstermektedir. Etkili bir lider, koşullara göre bir liderlik tarzının ve tarzlarının kombinasyonunu uyarlayabilmelidir. Liderin seçmiş olduğu liderlik tarzlarından herhangi birisi doğru durumda etkili olabilir. Seçilen tarz liderden lidere ve projeden projeye değişkenlik gösterse de insanlarla iletişim liderliğin ayrılmaz bir parçasıdır (Zulch, 2014, s. 173). Faris (2016) teknik liderliği, yöneticilerin inovasyon girişimlerinde daha öncelikli davranıp karar alabilen, personele ilham verip motive ederek personelin daha faydalı işler yapmalarını sağlayan ve işletmelerin gelişimlerine katkı sağlayan bir liderlik türü olarak tanımlamıştır.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının çağın gereksinimlerine göre ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünü yetiştirebilmesi için sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde olarak üst düzey performans göstermeleri toplumsal kalkınma için önem arz etmektedir. Bu performans artışını sağlayacak en önemli faktör de mesleki ve teknik eğitim kurumlarında hem yönetici hem de öğretmen olarak çalışan

bireylerdir. Mesleki eğitim veren kurum müdürlerinin okullarında bulunan alanlar öncelikli olmak üzere okul çevresinde bulunan işletmeler ile koordineli çalışma, iş gücü piyasasının ihtiyaç ve beklentilerini takip etme, mesleki alanlarda yaşanan gelişmeleri takip etme, proje tabanlı çalışmalara teşvik etme gibi konularda kurumlarında lider bir yöneticilik anlayışı sergilemeleri gerekmektedir. Bu yönetim tarzının ortaya konulabilmesi için de teknik konularda yeterli bilgi ve beceri sahibi olunmalıdır. Okullar üzerine yapılan çalışmalarda okul performansını etkileyen birçok faktör tespit edilmiş olmakla, birlikte sergiledikleri yönetim tarzları ile okulun iklimini, okul üyelerinin okula bağlılıklarını, okul-çevre ilişkilerini belirleyen okul yöneticilerinin performans ve verimlilikte büyük rol oynadıklarını söylemek mümkündür. Okullarda en üst yönetici konumunda görev yapan okul müdürlerinin ortaya koydukları liderlik tarzlarının öğretmen performansları üzerinde direkt olarak etkisi bulunmaktadır (Aktaş & Özgenel, 2020, s. 13). Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının amaç ve işleyiş bakımından kendilerine has özellikleri bulunması bu kurumlarda görev yapan yöneticilerin de farklı beceri ve yeterliklere sahip olmasını gerektirmektedir.

2.1. Genel Yönetici Yeterlikleri

Liderlik üzerine yapılan çalışmalar sonucunda araştırmacılar liderlerin sahip olması gereken yeterlikleri belirlemişlerdir. Başaran (1982) yeterlik kavramını bir bireyin bir davranışı sergileyebilmesi için gerekli olan bilgi ve beceriler olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere hem bilişsel çaba hem de bedensel çaba isteyen yeterlikler çok yönlü bir kavram olarak değerlendirilebilir. Yönetici yeterlikleri ise; örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için örgüt yöneticilerinden beklenen bilgi, beceri, tutum, değer ve davranışlardan oluşan bir performans ölçütü olarak tanımlanabilir (Ağaoğlu vd., 2012, s. 160).

İnsan kaynakları yöneticileri açısından bakıldığında ise yeterlik kavramı, işe alma, yerleştirme, eğitim, terfi, ödül, planlama gibi işlemler için stratejik yönlendirmeler yapılmakta kullanılan bir araç olarak görülmektedir (Burgoyne, 1993, s. 9). Peterson ve Fleet (2004) tarafından yapılan araştırmada ise yeterlikler; teknik, analitik, karar verme, insancıl, iletişim, kişilerarası ilişkiler, kavramsal, tanımlayıcı, değişime açıklık, yönetsel olarak tanımlanmıştır (Peterson & Fleet, 2004, s. 1303).

Örgütlerin işlevlerini yerine getirebilmeleri için her kademedeki yöneticilerin bütüncül bir yönetim anlayışı ile hareket ederek örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmeleri gerekmektedir. Bunun için de duruma göre örgütün her kademesindeki yöneticilerin farklı yeterliklere sahip olmaları gerekmektedir. Örgütün hedeflerine göre değişmekle beraber alt kademedeki yöneticilerin daha teknik becerilere sahip olmaları beklenirken üst kademedeki yöneticilerin kurumsal becerilerinin daha yüksek olması beklenmektedir. Buradan hareketle yönetim kademelerinin fonksiyonlarına göre bu kademelerde görev yapan yöneticilerin farklı yeterliklere daha fazla sahip olması gerektiği sonucu çıkarılabilir (Bayat, 2005, s. 11).

Yöneticilerin yeterlikleri kurumların başarıya ulaşmalarındaki en önemli faktördür. Mevcut haliyle tanımlanan yeterlikler gelecek dönemlerdeki ihtiyaçlara cevap veremeyebilir. Bu nedenle yöneticiler yetiştirilirken dinamik, esnek, uyarlanabilir bir yetkinlik çerçevesinde ve geleceğin zorluklarıyla yüzleşebilen yöneticiler yetiştirmek hedeflenmelidir (Antonacopoulou & Fitzgerald, 1996, s. 34). Bu bağlamda okul yöneticilerinin eğitimi, yeterliklerinin belirlenmesi ve sağlanması, her zaman geliştirilebilmesi, kısa vadede iyi öğrenciler, uzun vadede ise sağlıklı toplumlar oluşturmak adına son derece önemli bir husustur (Noyat, 2014, s. 4).

Ülkemiz eğitim sisteminin uygulayıcılık görevini yürüten okulların yöneticileri okullarında yasal otorite ve gücün temsilcisi ve uygulayıcılarıdır. Okullardaki tüm uygulamaların başarılı ya da başarısız olmasında en önemli rol okul yöneticilerine düşmektedir. Okul yöneticilerinin sahip olması gereken en önemli roller; yöneticilik, öğretimsel liderlik, disiplin koyuculuk, insanlar arası iletişim ve ilişkileri kolaylaştırıcılık, değerlendiricilik ve uzlaşıcılık olarak sayılabilir (Töremen & Kolay, 2003). Noyat (2014) ve Özdemir (2015)'de bu tanımla paralel bir şekilde liderlerin sahip olması gereken yeterlikleri teknik yeterlik, insancıl yeterlikler ve kavramsal yeterlikler olarak üç ana başlıkta toplamıştır. Peterson ve Fleet (2004) ise yeterlikleri teknik, analitik, karar alma, insancıl, iletişim, insani ilişkiler, kavramsal, tanımlayıcı, değişime açık ve yönetsel olarak listelemişlerdir. Engür (2020) ise yeterlikleri dört ana boyutta

incelemiş ve bunları teknik, insancıl, kavramsal ve teknolojik yeterlikler olarak belirtmiştir.

2.1.1. Teknik Yeterlikler

Yöntemler, süreçler, prosedürler ve kilit noktalar hakkında bilgi birikimi, özel faaliyetler ve bunlarla ilgili araç ve materyalleri kullanmak için gereken beceriler olarak tanımlanır (Yukl, 2004, s. 148). Bir başka ifadeyle teknik yeterlik, görevin gereklerini yerine getirebilmek için kullanılacak yöntemler, uygulanacak teknikler, süreç ve işlemler ile ilgili bilgi ve becerilerin tümü olarak tanımlanabilir. Kısaca görevin gerektirdiği teknik etkinliklerdir şeklinde de tanımlamak mümkündür (Başar, 2000, s. 102). Can ve Gündüz (2018)'de görevin teknik boyutunu meydana getiren teknik yeterliği, görevin gereğini yapabilmek için devreye sokulması gereken yöntem, teknik, süreç ve işlemler ile ilgili bilgi ve beceriler olarak tanımlamışlardır. Noyat (2014) ise kişinin mesul olduğu göreve ilişkin yapacaklarına ait uzmanlık bilgisine bağlı beceri ve yetenekler olarak tanımlamıştır. Teknik beceriler bireylerin örgüt içindeki rollerine göre üzerlerine düşen görevleri yerine getirebilmek için ihtiyaç duyduğu belirli becerilerdir. Teknik beceri, örgütsel faaliyetleri yürütmek için çeşitli araç, yöntem ve teknolojilerin kullanımını içeren beceridir (Çetinkaya, 2009, s. 225). Bu kapsamda bir görevi başarabilmek için gerekli olan ustalık, taktik ve yöntemlerin hepsini teknik yeterlikler başlığı altında toplamak mümkündür. Teknik bilgi ve beceriler; eğitim ile kazanılmakta olup, iş deneyimi sayesinde tecrübe ve güçlü bir iş hafızasına sahip olursa bile çeşitli kaynaklardan ihtiyaç duyabileceği yeni bilgileri elde etmek için de önemlidir (Yukl, 2004, s. 148).

Yöneticilerin hem örgütün uğraşı alanına giren iş ile ilgili teknik beceriler hem de yönetici olma rolü ile ilgili teknik beceriler olmak üzere iki tür teknik beceriye sahip olmaları gerekmektedir (Peterson & Fleet, 2004, s. 1299). Örgütlerin dinamik yapıları içerisinde bir teknik yeterliğin sağlanması birçok kez başka yeterliklerin kazanılmış olmasına bağlı olabilmektedir. Yöneticilerin teknik yeterlikleri ile insancıl ve karar verme yeterlikleri arasında da buna benzer bir ilişki görülebilir. Yöneticinin; kendinden beklenenleri ve eleştiri yapmayı bilme, içinde bulunulan durumun ve bireylerin özelliklerine göre iletişim kurabilme, örgüt içerisindeki şikayetleri yönetebilme, durumu çok yönlü olarak görebilme, örgüt

içerisinde oluşabilecek sorunları hızlı bir şekilde ele alabilme, iletişime ilişkin teknik yeterliklerdir. Okul yöneticilerinin sorumlulukları bağlamında sahip olması beklenen teknik yeterlikler dört kategori altında toplanmaktadır. Bunları okul maliyesinin ilke ve kuramlarında uzman olmak, okulun iç maliyesi ve işletme yönetimine hâkim olma (Bütçeleme, muhasebe, satın alma, sigorta, maaş, ücret bordrosu vs.), okul binalarının bakımı, onarımı, hizmete hazır hale getirilmesi, okul binalarının planlaması şeklinde sıralayabiliriz (Aydın, 2000; akt. Töremen & Kolay, 2003).

Örgütlere yöneticiler atama ile gelmektedirler. Bu nedenle ilk başlarda üst olmanın verdiği formal yetki ile statü olarak liderdir. Yöneticilerin örgütün verimini artırması için bu statünün sosyal ve teknik yetkilerle desteklenmesi gerekmektedir. Sosyal yetki yöneticinin etkileşim içerisinde bulunduğu gruptan yani okulun iç ve dış öğelerinden gelecektir. Teknik yetki ise yöneticinin sahip olduğu yönetim bilgisi ve yeterlikleri sayesinde elde edilecektir. Bu yetkileri elde eden yönetici gerçek bir lider olarak etrafındaki üyeleri okulun amaçlarına ulaşmasını sağlamak için yönlendirebilecektir (Noyat, 2015, s. 12).

2.1.2. İnsancıl Yeterlikler

Liderlik kavramı gönüllü olarak ortak amaçlara ve bu amaçları gerçekleştirmek için ekip halinde çalışmaya yönelen bir kişi ve bu kişiyi takip edenlerin yer aldığı örgütlerde meydana gelen faaliyetler dizisi olarak da tanımlanabilir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere liderlerin en temel özelliklerinden bir tanesi insanları etkileyip hedefleri gerçekleştirebilmek için peşinden severek ve isteyerek sürükleyebilmesidir (Yeşil, 2016, s. 160). Sosyal bir varlık olan insanları örgütün amacı için peşinden sürüklemek için ise insancıl yeterliklere sahip olunması gerekmektedir.

İnsancıl yeterlikleri, yöneticilerin yönetmekte olduğu örgüt üyelerini anlayarak onları örgütsel amaçları gerçekleştirmek için güdülemesi olarak tanımlamak mümkündür. İnsancıl yeterlikler, birey ve grupları anlama ve güdüleme becerileri olarak kabul edilebilir. Bu yeterlikler, etkili çalışma ve ortak çaba oluşturabilme, başkaları hakkındaki varsayım, inanç ve tutumları, bunların kullanılış ve yöntemlerini görebilme, bireysel farklılıkları gözetme, insan ilişkilerine yönelik özellikler olarak görülebilir (Başar, 2000, s. 105). İnsancıl

yeterlikler, yöneticiye içerisinde bulunduğu grubun bir parçası olarak etkili bir şekilde çalışma ve bu yol ile lideri olduğu grup ile iş birliği içerisinde hareket edebilme yeteneği sağlamaktadır. İnsancıl yeterlik, örgüt üyeleri ve yöneticiler arasında karşılıklı saygı ve anlayışa uygun davranışlar göstermeyi ifade eder. Diğer bir deyişle insanı anlama ve motive etme becerisi olarak ifade edilebilir (Can & Gündüz, 2018, s. 190).

Türkel (1999)'e göre, insan ilişkilerinin temelini diğer bireylerin onuruna saygılı olma ve onların endişe ve ihtiyaçlarına duyarlı olma oluşturmaktadır. Sosyal bir örgüt olan okulların farklı seviyedeki bireylerden oluşması ve okul örgütlerindeki insan faktörünün ağırlığı sebebiyle bu kurumlarda insan ilişkilerinin önemi daha fazladır. Bu kurumlarda yönetim yasal yetkilerden çok yöneticilerin kişisel etkileri ile gerçekleşmektedir. İnsanları istenilen amaçları gerçekleştirmek için güdülemek, onları anlamak, grup yaşantısını bilmek ve tüm paydaşlar ile etkili bir şekilde çalışabilmek için bu bilgi ve becerileri kullanmak gerekmektedir. Eğitim kurumlarının yönetiminde paydaş olan eğitim çalışanlarını, öğrencileri, velileri, iş birliği yapılan kurumları ve sosyal çevreyi örgütün amaçlarını gerçekleştirme konusunda iş birliği yapmak ve takım halinde çalışmak için insancıl yeterliklerin önemi yadsınamazdır (Bursalıoğlu, 1991, s. 672).

2.1.3. Kavramsal Yeterlikler

Kavramsal yeterlikler aynı zamanda örgütsel veya yönetsel yeterlikler olarak isimlendirilmektedir. Yönetici olarak içerisinde bulunulan örgütü bir bütün olarak duyabilme ve görebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu yeterlik yöneticinin; birçok alt sistemden meydana gelen örgütteki çeşitli görevlerin birbirleri ile olan bağlarını, parçaların herhangi birisinde meydana gelen değişikliğin diğerlerini nasıl etkilediğini anlamasını sağlar. Örgüt içerisinde meydana gelen durumlar için karar verme, değerlendirmeler yaparak hükme varma, olaylar ile ilgili bilgilerin yorumlanması ve kıyaslanması sonucunda yargıya varma süreçleridir (Bursalıoğlu, 2015, s. 235).

Kavramsal yeterlik, karar verme ve yönetsel yeterlikleri de içerisine alan bir yeterliktir (Engür, 2020, s. 36). Karar yeterlikleri örgütlerde zaman içerisinde ortaya çıkma ihtimali olan sorunlara henüz ortaya çıkmadan çözüm yolları bulma, örgütün zaman içerisinde yapacağı her türlü etkinliği planlama, bu etkinliklerin

gerçekleşme düzeyi hakkında kanaat oluşturma süreci olarak tanımlanmaktadır (Can & Gündüz, 2018, s. 190). Karar yeterlikleri, karar verilme sürecinin yanında verilen kararların uygulanması, izlenmesi, ortaya çıkardığı sonuçların değerlendirilmesi aşamalarını da kapsamaktadır. Karar verilme sürecinde doğruluk, kapsamlılık, yerindelik, ilişkisellik ölçütlerine uyan, geçerli, güvenilir veriler toplama sonucunda karar verilecek konu tam anlamıyla anlaşılmaktadır. Örgütlerdeki herhangi bir önerinin karar niteliğinde olabilmesi ve karar geçerliliğini taşıyabilmesi karar yeterliğinin gerekli olduğunu göstermektedir (Başar, 2000, s. 107).

Kavramsal yeterlik, insancıl ve teknik yeterliklerden farklı olarak yöneticinin örgütü ve örgüt içerisindeki durumu bir bütün olarak görebilmesini gerektirir. Bu gerekliliğin yerine getirilmesi ile örgüt içerisinde ortaya çıkan sorunlar herkesin yararına çözülür. Birçok alt sistemden oluşan örgütün farklı işlevlerinin birleştirilmesi sonucunda bir bütün olarak görebilme yeteneğidir. Bir örgütün genel başarısı yöneticilerin kararlarını oluşturma ve uygulama konusundaki kavramsal becerileri ile doğrudan ilgilidir. Bu nedenle bu beceri idari süreçlerin birleştirici ve koordine edici bileşeni olduğu için göz ardı edilemeyecek derece öneme sahiptir (Katz, 1977, s. 39).

Kavramsal yeterliğe okul yöneticisi açısından baktığımızda; okul yöneticisinin okulu bulunduğu toplum içerisinde, dahil olduğu eğitim sistemi içerisinde ve evrensel ölçüler içerisinde görebilme, okul örgütünün içerisinde birbirleri ile etkileşim içerisinde bulunan tüm sistemleri bir bütün olarak görebilme, eğitim sistemi içerisindeki kurumsal gelişmeleri izleyebilme ve yönetici olduğu okul örgütünün durumlarını kurumsal ve kavramsal bir bakış açısı ile değerlendirebilme yeteneğidir diyebiliriz (Noyat, 2012, s. 13-14). Bu yetenek örgüt ve yönetim kuramı, insan davranışları, eğitim felsefesi gibi eğitim alanına kuramsal bakış açısı kazandıran bilim dallarına ait bilgi birikimine sahip olmayı gerektirmektedir. Kavramsal yeterlikler okul yöneticilerinin okul örgütünü bir bütün olarak görebilmesini ve duyabilmesini gerektirir. Okul yöneticilerinin; okulun amaçlarına ulaşabilmek için atılması gereken gerekli adımları anlayacak bir vizyona sahip olmak, öğrenci ve personelin hayatlarında fark yaratabilmek, personeli değerlendirebilmek, değişime ayak uydurabilmek, örgüt içerisindeki

eğilimlerin güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varabilmek, büyük ve küçük grupları organize edebilmek, örgüt içerisinde değişken olan yönetici rollerine ilişkin sorumluluklarını nasıl değerlendirebileceğini bilmek, okul örgütünün amaçlarını gerçekleştirebilmek için herkesi nasıl güdüleyebileceğini bilmek ve bulunulan bölgedeki ahlaki değerler ile mesleki değerler arasında bir denge kurabilmek gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir (Töremen & Kolay, 2003).

2.1.4. Teknolojik Yeterlikler

Yöneticilerin sahip olması gereken teknik, insancıl ve kavramsal yeterliklere teknolojinin gelişmesi ile birlikte teknolojik yeterlikte eklenmiştir. Okul yöneticilerinin diğer yeterliklerin yanında, yaşanan hızlı teknolojik gelişmelere paralel bir şekilde iyi seviyede teknolojik yeterliğe de sahip olmaları gerekmektedir. Bu yeterliğe sahip olabilmek için ise yöneticilerin teknolojiyi tanımaları, benimsemeleri, anlamaları ve uygulamayı bilmeleri gerekmektedir (Kocakulak, 2016, s. 5). Bilgisayarların hayatımıza girmiş olduğu çağımızda okul yöneticileri yönetim işlerini daha az zamanda daha kolay yapabilir hale gelmişlerdir. Aynı zamanda eğitim-öğretim ortamları için de eğitim teknolojilerinin kullanılma ihtiyacı kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Yaşamış olduğumuz teknoloji çağında eğitim kurumlarının da güncel teknolojileri etkin bir şekilde kullanması hem personelin etkinliğini artıracak hem de öğrencilerin daha başarılı olmalarını sağlayacaktır (Çakır & Aktay, 2018, s. 39). Eğitim-öğretim kurumlarında olması gereken teknolojik standartlar ISTE (International Society for Technology in Education) tarafından geliştirilmiştir. Bu standartlar, dijital çağda öğrenme, öğretme ve liderlik yetkinlikleri sağlayarak tüm dünyadaki okullarda teknolojinin etkin kullanımı için bir yol haritası sunmaktadır. ISTE tarafından belirlenen standartlar bilimsel yöntemlerle öğrenmenin daha etkili olmasını amaçlayan ve uygulamalı eğitime dayanan standartlardır (ISTE, 2009).

Teknolojik yeterlik alanı altında okul yöneticilerinden beklenen davranışlar arasında sistemin gelişimi için stratejik ortaklıklar yapmaları da bulunmaktadır. Okul yöneticileri örgütün ihtiyaçlarına yönelik teknolojik araç ve kaynaklara erişim sağlamalıdır. Teknolojinin ve teknolojik bilgilerin yasal, etik ve güvenli olarak kullanılmasında model olmalı ve bunların doğru kullanımı sağlamalıdır (Orhan vd., 2014, s. 71).

Teknolojik yeterlik sadece okul müdürlerinin özelinde amacına ulaşan bir davranıştan ziyade teknolojinin örgütte uygulanması, planlanması ve iyi bir ekip lideri olma yeterliklerini de içerisine alan bir yeterliktir. Bu liderlik anlayışı teknik konularda uzmanlığın çok daha ötesinde teknoloji gücünün farkında olan, iletişim yeteneği yüksek, ekip çalışmasına yatkın olan yöneticileri içine almaktadır. Okul yöneticilerinin bilgi ve teknolojilerin hem okul yönetiminde hem de sınıflarda kullanılmasında sorumluluk almaları gerekmektedir (Bülbül & Çuhadar, 2012, s. 475). Teknolojinin okullarda etkin kullanımının sağlanabilmesi için okullarda teknolojinin kullanımına öncülük edecek okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin bu amaçların gerçekleşebilmesi için eğitilmesi gerekmektedir (Turan, 2002, s. 272). Chang (2012) tarafından yapılan bir çalışmada okul yöneticilerin teknolojik liderlik özelliklerinin öğretmenler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda okul yöneticilerinin teknolojik liderliğinin, öğretmenlerin teknolojiyi bireysel olarak ve eğitim ortamlarında kullanmalarını teşvik ettiği gözlemlenmiştir.

2.2. Mesleki ve Teknik Eğitim Veren Okulların Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Liderlik Yeterlik ve Becerileri

Yönetimin her alanında önemli bir unsur olan yeterlik kavramı, yönetici yeterliği konusunda da son derece önemlidir. Eğitim yönetiminde, eğitim-öğretim hizmetlerinin verildiği okul örgütünün amaçlarının gerçekleştirilebilmesi açısından okullarda kurum amiri olarak görev yapan okul müdürlerinin yönetici yeterlikleri öne çıkmakta ve amaçların gerçekleşebilmesi noktasında çok önemli görülmektedir (Öztürk, 2019, s. 12). Sosyal, politik ve ekonomik boyutları olan eğitimi yöneten okul yöneticilerinden çok boyutlu davranışlar göstermesi beklenmektedir. Okulda yürütülen eğitim-öğretim faaliyetlerinin başında bulunan okul yöneticilerinin bilgi, beceri ve davranışları öğrenci ve öğretmenlerin yanında eğitim görevi olmayan personel ile öğrenci velileri üzerinde de etkili olmaktadır (Töremen & Kolay, 2003, s. 1). Okul yöneticilerinin etkili bir yönetim tarzı ortaya koyabilmeleri için hem yönetim kavram ve kuramları hem de insan ilişkileri konularında gereken düzeyde bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekir. Okul müdürünün yerine getirmesi gereken görev sorumlulukların tam manasıyla yerine getirilebilmesi için yönetici yeterliklerine sahip olması şarttır. Okul müdürlerinin yönetim alanında sahip olduğu yeterliği ile çeşitli konulardaki başarılarının doğru orantılı olduğu söylenebilir (Öztürk, 2019, s. 13).

Okul Müdürlüğü ülkemizde öğretmenlerin görevlendirmesi şeklinde yürütülmektedir. Bu nedenle bağımsız olarak bir meslek sayılmayıp okul müdürlüğü alanında lisans düzeyinde eğitim verilmemektedir. Okul müdürlerinin görevlendirilmesi esnasında belirlenen yeterlik alanları uygulamada yetersiz kalabilmektedir. Belirli kriterlere göre atanan okul müdürlerinin, yönetmiş oldukları okullarda bu kriterlerin ne kadarını hayata geçirebildiği de önemli bir husustur (Öztürk, 2019, s. 14). Eğitim yönetimi uzmanlarına göre okul yöneticilerinde bulunması gereken yeterlikler tüm üyeler tarafından paylaşılan bir okul kültürü oluşturmak, okul dışı ile iletişim kurmak ve okul dışı kurumlardan yardım almak, okul ile ilgili kararlar alıp uygulamak, etkili planlamalar yapmak, okulun amaçlarını gerçekleştirmek, okul örgütüne üye olan tüm bireyleri güdülemek, tüm öğrencilerin başarılı olmasını sağlamak, eğitim çalışanlarının mesleki gelişimlerini teşvik etmek ve değişime ayak uydurup değişimi yönetmek şeklinde sıralanabilir (Abat, 2010, s. 87).

Avusturya Ulusal Mesleki Eğitim Merkezi (NCVER), mesleki ve teknik eğitim liderleri için örgütün başarısına yardımcı olacak ve örgüte ilham verecek vizyon oluşturmak, bireysel ve takım çalışmalarında ortaya çıkan katkıyı fark edebilmeyi teşvik etmek, gücü etkili bir şekilde kullanarak diğer üyeleri harekete geçirmek için teşvik etmek, örgüte uygun yapıyı kurmak için dış etkileri örgüte yansıtmak, öğrenmeyi artırıcı çevre oluşturmak, örgüt üyelerinin iş ile ilgili ihtiyaçlarını karşılamak gibi altı görev belirlemiştir (Özdemir, 2015, s. 56). Her mesleki ve teknik eğitim kurumunun kendi örgütünü ve çevresini yakından tanıyan ve gelecekte oluşabilecek belirsizliklerle başa çıkarken değişime açık olup değişimin ortasında etkili stratejiler üretebilen yöneticilere ihtiyaçları bulunmaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte iş gücü piyasasının taleplerinin artması ve çeşitlenmesi mesleki ve teknik eğitim veren kurumların yüksek performans göstermelerini gerektirmektedir. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitim kurum yöneticilerinin değişim yönetimi ve stratejik yönetim becerilerine sahip olması gerekmektedir (Mitchell & Young, 2002, s. 8-9).

Mesleki ve teknik eğitim veren kurumların birbirlerinden farklı sektörlerle göre teknik eleman yetiştirmesi nedeniyle farklı program türlerinin olması, öğrencilerin sosyal ve demografik yapılarının diğer okul türlerinden farklılaşması

gibi nedenlerden dolayı mesleki ve teknik eğitim kurum yöneticilerinin sahip olması gereken rol ve becerilerinde de farklılıklar olması gerektiğini göstermektedir (OECD, 2008). Avrupa Eğitimciler Birliği 2008 yılında mesleki ve teknik eğitimde yeni bir sürecin başladığını ifade ederek, bu kurumlarda çalışan eğitimci ve yöneticilerin rollerinin değiştiğini belirtmiştir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan eğitimciler için: Mesleki ve teknik boyutta iş uygulamaları ile ilgili, pedagojik ve sosyal boyutta meslektaşların ve genç insanların öğretimsel süreçleri ile ilgili, yönetim boyutunda ise kalite ve güvencenin izlenmesi, proje yönetimi, farklı işletmeler ve kurumlar ile iş birliği yeterlikleri olmak üzere üç yeterlik belirlemiştir (Özdemir, 2015, s. 56).

CEDEFOP (Avrupa Mesleki ve Teknik Eğitim Geliştirme Merkezi) çalışmalarında mesleki ve teknik eğitimde liderliğin önemine dikkat çekerek bu kurumlarda yöneticilik yapan kişilerin sahip olması gereken liderlik becerileri üzerinde durmuştur. Özellikle Avrupa ülkelerinde mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin sahip olması gereken yeterlikler için tanımlama çalışmaları yapmıştır. 2013 yılında Mesleki ve Teknik Eğitim Çalışanlarının Ortaya Çıkan Yeterlik Profilleri (Trainers in Continuing VET: Emerging Competence Profile) adlı çalışmada mesleki ve teknik eğitim veren kurum çalışanlarının sahip olması gereken yeterlikleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- Eğitim programı esnasında ve sonrasında öğrencilere danışmanlık yapmak, değerlendirmek ve rehberlik etmek.
- Yeni nitelikleri belirlemek ve iş ve öğrenme süreçlerine entegre etmek.
- Mesleki eğitimin temel süreçleri, öğrenme süreçleri ve rehberlik, planlama ve yönetim süreçlerini planlayıp organize etmek.
- Bireysel ve grup öğrenme süreçlerini tasarlama ve yönetme becerisine sahip olmak.
- Öğrenme rehberliği kapsamında en gelişmiş yöntemler, medya ve teknolojiler dahil olmak üzere öğrenme süreçlerinin metodolojik planlamasını yapmak.
- Kurumsal, profesyonel, pedagojik, organizasyonel ve hedef grupla ilgili yönleri tanıma becerisine sahip olmak.

- İş gücü piyasasının analizini yaparak güncel teknolojik gelişmeleri ve yeterlilik gereksinimlerine ilişkin yasaları da dikkate alarak kısa ve uzun vadeli bir eğitim sürecini planlama ve geliştirme becerisine sahip olmak.
- Eğitimi hazırlamanın yanında bütçeleme ve teşvik etme becerisine sahip olmak (Cedefop, 2013, s. 19-20).

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri, öğrenme ortamlarının desteklenmesi, öğrenciler, veliler ve tüm çalışanların başarı düzeylerinin artırılmasında okul yöneticileri kilit role sahiptirler. Bu nedenle okul yöneticilerinin niteliklerinin artırılması gerekmektedir. Özellikle mesleki ve teknik eğitimde nitelikli bir yönetici olmak hayat boyu öğrenmeyi ve gelişmeyi gerektirmektedir. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitimde sürdürülebilir bir gelişim ve istenilen hedeflere ulaşabilmenin yolu örnek liderlik davranışlarının sergilenmesinde ve bu kurum liderlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini sergilemelerinden geçmektedir (Gu vd., 2011, s.58). Mesleki ve teknik eğitimde sürdürülebilir bir gelişim için sürdürülebilir bir liderlik gerekmektedir. Bunun içinde mesleki ve teknik eğitim kurumlarının yöneticilerinin yönetsel liderlik, dönüşümcü liderlik, katılımcı liderlik ve öğretimsel liderlik özelliklerini taşımaları gerekmektedir (Khatajabor vd., 2012, s. 2-4).

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nde ortaöğretim kurum müdürlerinin görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiştir. İş ve işlemler bakımından diğer kurumlardan farklı olan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının müdürleri içinde OÖKY'nin 78. Maddesinde mesleki ve teknik eğitim ile ilgili konularda ek görevler tanımlanmıştır. Tüm bunlar göz önüne alındığında mesleki ve teknik eğitim kurum yöneticilerini diğer eğitim kurumu yöneticilerinden ayıran en belirgin özellik teknik liderlik becerilerine sahip olmaları gerektiğidir. Teknik liderlik, en genel anlamda yöneticilerin inovasyon girişimlerinde daha fazla inisiyatif alabilen, personele daha faydalı işler yapabilmeleri için ilham verip motive edebilen ve işletmelerin gelişmelerine katkı sağlayan bir liderlik türü olarak tanımlanabilir (Faris, 2016, s. 12). Maxwell ve Covey (2007) ise teknik liderliği daha çok mühendislik alanı ile ilişkilendirerek, mühendislik alanında teknik çevreyi oluşturan süreçler, hizmetler ve projeler de liderlik becerilerinin uygulanması olarak tanımlamışlardır. Mühendislik alanında proje yöneticisi, şef, mühendis gibi kavramlar da teknik liderlik ile ilişkilendirilmiştir. Tieman (2011), teknik liderlerin

iletişim, yetkilendirme, ekip çalışması ve rehberlik şeklinde dört ana yeterliğinin olması gerektiğini belirterek, teknik liderlerin iş dünyasında yaşanan değişimleri pozitif bir şekilde yönlendirmeleri ve takım arkadaşlarının da bu değişime ayak uydurmalarını sağlamaları gerektiğini vurgulamıştır. Teknik liderlik okul bağlamında incelendiğinde ise ğrenci başarısını artırma, okul performansı, akademik verimlilik gibi konulara vurgu yapılarak mevcut inanç ve değer yapılarıyla uyumlu olan, mevcut sorunlara düzeltmeler şeklinde uygulanan değişiklikler olarak tanımlamıştır (Daly, 2007, s. 32). zdemir (2015) bu tanımlardan hareketle teknik liderliği; mesleki ve teknik eğitim okul yöneticilerinin kendilerine özgü olan, bu yöneticileri diğer eğitim kurumu yöneticilerinden ayıran ve mesleki ve teknik eğitim felsefesine ve misyonuna uygun liderlik becerileri olarak tanımlamıştır.

İş dünyasında yaşanan küreselleşme, iş piyasasının artan talepleri, sosyo-demografik faktörler, iş kolu çeşitliliğinin artması gibi etmenlerden iş gücü piyasası ile daha çok ilişkisi olan mesleki ve teknik eğitim kurumları genel eğitim kurumlarına nazaran daha çok etkilenmektedir. Bu değişimlere ayak uydurabilmek için mesleki ve teknik okul yöneticilerinin mesleki anlamda teknik becerileri ön plana çıkmaktadır (zdemir, 2015, s. 60). Mesleki ve teknik eğitim kurum yöneticilerinin diğer okul yöneticilerinden farklı görev ve sorumluluklarının olması, görevleri esnasında odaklanması gereken konuların da çeşitliliğini artırmaktadır. Coates ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan bir çalışmada mesleki eğitim ve ğretim liderlerinin işlerini yaparken hangi konulara daha çok odaklanmaları gerektiği araştırılmış ve şu şekilde bir liste belirlenmiştir:

- Öğretme ve ğrenme,
- Bir aę oluşturma
- Toplumla bütünleşme,
- İdarecilik ve yönetim,
- Planlama ve politika geliştirme,
- Personel yönetimi,
- Örgütsel değişim,
- Örgütsel gelişim,
- Kalite güvence ve uygunluk (Coates vd., 2010, s.6).

2.2.1. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Teknik Liderlik Becerileri

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının işleyişleri ülkemiz eğitim sisteminde tüm ortaöğretim kurumları ile aynı yönetmelikte belirlenmiştir. Bu kurumların amaçları, işleyişleri diğer ortaöğretim kurumlarından farklı olduğu için yöneticilerinin sahip olması gereken teknik liderlik becerileri de daha fazla önem arz etmektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticilerinin diğer kurum yöneticilerinden farklı olarak sahip olması gereken teknik liderlik becerilerini Özdemir (2015) aşağıdaki şekilde sıralamıştır.

2.2.1.1. Pedagojik ve Sosyal Beceriler

Teorik ve uygulamalı eğitim-öğretim verilen mesleki ve teknik eğitimde verimliliğin artması için yapılan faaliyetlerdir. Mesleki ve teknik eğitimdeki gerek öğrenci gerekse öğretmenler için öğrenme ve öğretmeye etki eden etkenlerin belirlenmesi ve geliştirilmesi, okullarda verilen mesleki eğitimin gerçek uygulama alanı olan iş sahaları ile bütünleştirilmesinin sağlanması gibi eğitim-öğretimde verimliliği artıracak eylemleri kapsamaktadır. Bunlar:

- Personelin değişen ve gelişen iş sahalarına göre gerekli eğitimleri almalarına teşvik ederek personel mesleki gelişimine destek verme,
- İş gücü piyasasına yetiştirdiği öğrencilerin, iş gücü piyasalarının istemiş olduğu niteliklere sahip olabilmeleri için öğrenci mesleki gelişimine destek verme,
- Eğitim-öğretim ortamlarının uygun hale getirilmesini sağlayarak teorik ve pratik bilginin bütünleştirilerek öğrenilmesini sağlama,
- Endüstri ve iş gücü piyasalarındaki değişimleri takip ederek, ihtiyaç duyulan alanları belirleme ve açma,
- Okul içerisinde ve işletmelerde meslek eğitimi kapsamında eğitimleri değerlendirme,
- Eğitim-öğretimde verimliliği artırma.

2.2.1.2. Yönetimsel Beceriler

Hem teorik hem uygulamalı eğitim bir arada verildiği mesleki ve teknik eğitimin kendi özgü yapısı içerisindeki gerekli olan liderlik davranışlarını kapsayan faaliyetlerdir. Bunlar:

- Okul bütçesini planlama ve yönetme (okul işletmeciliği),
- İnsan kaynakları, zaman ve maddi kaynakların yönetimi,
- Örgütte kalite güvence sağlama,
- Eğitim-öğretimin planlanması, denetiminin yapılması,
- Danışmanlık yapma,
- Gerek personel gerekse öğrenciler için eğitim-öğretim süreçlerini kolaylaştırma.

2.2.1.3. Mesleki Beceriler

Mesleki ve teknik eğitim okul liderlerinin kurumlarında verilen eğitim-öğretim hizmetlerinin başarılı bir şekilde gerçekleşmesine yönelik ve örgütün gelişmesi için yaptığı faaliyetleri kapsamaktadır. Bunlar:

- İş yeri eğitimlerini takip etme,
- Okul paydaşları ile iş birliğini sağlama,
- Örgütsel gelişim sağlama.

2.3. Teknik Liderlikle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.3.1. Teknik Liderlikle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Nartgün ve Çakmak (2012) tarafından meslek liselerinde görev yapan yöneticiler ve öğretmenler arasındaki iletişim sorunlarına yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda yöneticilerin kendilerini öğretmenlerle olan iletişimleri konusunda yeterli gördükleri sonucuna ulaşılmış iken öğretmenlerin ise yöneticilerin iletişim yeterliklerini orta düzeyde buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda okul yöneticilerinin kurumlarındaki başarının arttırılması için sağlıklı bir iletişim ağı kurmaları gerektiği belirtilmiştir.

Güçlü ve arkadaşları (2017) tarafından mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile örgütsel sinizmin tüm boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları ile etkileşimci liderlik özellikleri arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiş iken davranışsal boyutu arasında pozitif yönde bir anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları üzerinde yordayıcı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Kiriş ve Aslan (2019) tarafından öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan çalışma sonucunda öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Teknik liderlik hakkında Özdemir ve Şahin (2020) tarafından yapılan “Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerilerinin Geliştirilmesi” isimli araştırmada, mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin geliştirilmesi için bir eğitime ihtiyaç olup olmadığının, eğer eğitime ihtiyaç varsa böyle bir eğitimin nasıl yapılandırılması gerektiğinin yönetici, öğretmen ve eğitim yönetimi alan uzmanları görüşlerine göre belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, mesleki ve teknik eğitim yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacak önce teorik ardından uygulamalı bir şekilde yapılması gereken bir eğitime ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Eğitim alanında çalışma yapan akademisyenler, deneyimli okul müdürleri, sektörel uzmanlar gibi alanda uzman kişiler tarafından verilmesi gerektiği belirlenmiştir. Verilen eğitimin eğitimi verenler ve eğitimden fayda sağlayanlar tarafından birlikte değerlendirilmesi gerektiği sonucuna da ulaşılmıştır.

Bozkurt ve Kaya (2022) okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilinin iletişim becerilerini anlamlı şekilde yordadığı tespit edilirken, sürdürümcü liderlik stili ve serbest bırakıcı liderlik stili değişkenlerinin iletişim becerileri anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmüştür.

Çiner ve Göksoy (2022) tarafından yapılan bir araştırmada ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi yöneticilerinin 21. yüzyıl becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda mesleki ve teknik anadolu lisesi yöneticilerinin 21. yüzyıl becerilerine çoğunlukla sahip olduğu ve bu beceriler ile okul iklimi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Mesleki ve teknik anadolu lisesi yöneticilerinin sahip olduğu 21. yüzyıl becerilerinin okul ikliminin pozitif yönde gelişmesinde yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2. Teknik Liderlikle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Khatajabor ve diğerleri (2012), “Eğitim ve öğretimde Ulusal Gelişim İçin Mesleki ve Teknik Eğitimde Sürdürülebilir Liderlik” adlı çalışmalarında, mesleki ve teknik eğitimde sürdürülebilir bir gelişimin sürdürülebilir liderlik gerektirdiğini ifade ederek, bu kurum yöneticilerinin yönetsel liderlik, transformasyonel liderlik, katılımcı liderlik ve öğretimsel liderlik özelliklerini taşıması gerektiğini belirtmişlerdir.

Faris (2016) tarafından yapılan “Technical Leadership: Much Disgussed But Little Understood” isimli çalışma ile teknik liderliğin tanımı yapılmaya çalışmıştır. Çalışmada katılımcılara teknik liderlik ile ne kastettikleri sorusu sorulmuştur. Cevap olarak ise yeni fikir ve buluşların ekonomik alanlara uygun hale getirilmesinde daha fazla inisiyatif alabilmeleri, personellere örgüt için daha faydalı şeyler yapabilmek için daha fazla ilham verebilmeleri ve profesyonel gelişim için daha fazla başarılı olmalarının sağlanması sonucuna ulaşılmıştır. Godfrey (2016) projelerin başarılı olabilmesi için proje yöneticilerinin teknik liderlik rollerinin kritik öneme sahip olduğunu belirterek, teknik liderliği daha çok sistem mühendisliği alanı ile ilişkili olarak incelemiştir.

Kartini ve diğerkleri (2020) tarafından müdürün liderliğinin, akademik denetimin ve mesleki yeterliklerin öğretmenlerin performansına etkisini konu alan bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, müdürlerin iyi liderlik özellik sergilemeleri ve iyi yapılan bir akademik denetimin ğretmen performansını daha iyi hale getirdiği tespit edilmiştir. Akademik denetim, ğretmen yeterlikleri ve müdürün liderlik becerilerinin ğretmen performansına etkisinin olduğu ve ğretmen gelişimlerine katkı sağladığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Thite (2020) tarafından bilgi teknolojileri ve sistem projelerinin yöneticileri için başarılı liderlik tarzlarını belirlemeyi amaçlayan bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda dönüşümcü ve teknik liderlik davranışlarının yüksek proje başarisına yol açan işlemsel liderliğin etkinliğini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Weck ve diğerkleri (2022) tarafından Massachusetts Institute of University'de lisans ve lisansüstü teknik liderlik programı geliştirmenin, yürütmenin ve sinerji oluşturmanın zorluklarının ve fırsatlarının incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Massachusetts Institute of University'de (MIT) geleceğin mühendislerinin yetiştirilmesinin yanı sıra bu mühendislerin gelecekteki teknik liderler olarak da yetişebilmeleri için liderlik yönlerinin güçlendirilmesi amacıyla bazı programlar geliştirildiğini ve uygulandığını belirtmişlerdir. Bu programlar teknik liderlik ve iletişim çatısı altında ğrenci katılımının derin olduğu, akademik bütünlük içerisinde ve programlar arası boylamsal değerlendirmelerin olduğu uygulamaları içermektedir.

Literatürde bulunan araştırmalar incelendiğinde teknik liderlik becerilerinin yüksek proje başarılarına ve örgütlerin verimliliğine katkı sağladığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ancak mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerilerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma tespit edilmediği için bu çalışma ile teknik liderlik becerilerinin, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi, dolayısıyla okul örgütünün verimliliği ile ilişkisi incelenmiştir.

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Günden güne değişen çalışma hayatı örgütlerin işleyişlerini değiştirmiş ve bu değişim sonucunda örgüt üyelerinden beklenen davranışlar da değişime uğramıştır. Örgüt içerisindeki birimler arasında iş birliğinin artması ile birlikte üyelerin, görevlerinin gereği olarak tanımlanmış davranışlar haricinde görev tanımında olmayan davranışlar sergiledikleri de gözlemlenmiştir. Örgüt üyelerinin, örgüt içerisinde kendilerine tanımlanan rollerinin gereğini yerine getirirken etkileşim içerisinde oldukları diğer bireylerin, grupların ya da örgütün huzurunu sağlamaya yönelik sergiledikleri bu davranışlar prososyal örgütsel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar tanımlanmış rol ve fazladan rol şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Tanımlanmış rol davranışları üyelerin örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarına göre biçimsel olarak tanımlanan davranışlar iken, fazladan rol davranışları biçimsel olarak tanımlanmayan pozitif davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı da prososyal örgütsel davranış kapsamında yer alarak fazladan rol davranış türü içine girmektedir (Brief & Motowidlo, 1986, s. 711-712).

3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel davranış kavramı ilk olarak 1930'lu yıllarda Barnard tarafından kullanılmış ve rol dışı hareketler olarak tanımlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise 1983 yılında Dennis Organ ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada kullanılmıştır (Ünüvar, 2006, s. 177). Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 yılında kullanılan Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün içerisinde doğrudan ve açık bir şekilde tanımlanmayan ancak örgütün fonksiyonlarını verimli bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Gönüllülük ile bu davranışın bireyin örgüt içerisindeki rolünün gerektirdiği bir davranış olmadığı, bireylerin kişisel tercihlerine göre geliştiği kastedilmektedir (İşbaşı, 2000, s.5).

Vatandaşlık kavramını devletler ile kişiler arasında anayasal olarak kurulan bir bağ olarak tanımlayabiliriz. Örgütsel vatandaşlık kavramında ise devletin yerini örgüt almaktadır ve belirli bir yasa bulunmamaktadır. Örgütsel vatandaşlıkta bireylerin sadece görevleri gereği kendisine tanımlanmış olan davranışlar değil, bireylerin örgüt içerisinde sergiledikleri tüm davranışlar önem arz etmektedir. Bireylerin örgüte duydukları aidiyet duygusu ve örgüte duymuş oldukları sevgi ile

örgütte kalma istekleri doğru orantılıdır. Bireylerin içinde bulundukları örgüte karşı besledikleri sevgi ve aidiyet duygularının fazla olması örgüt için gönüllü olarak yapacağı faaliyetleri artırmakta ve daha öz verili olmasını sağlamaktadır (Tutuş, 2022, s. 16).

Çağımızda örgütlerde meydana gelen değişim ve yenilikler çalışanlardan beklenen gönüllü davranışlara duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Günümüz piyasalarının rekabete dayalı olması örgütlerin verimliliklerinin artırılmasını zorunlu hale getirmektedir. Örgütsel verimin artması da örgütsel vatandaşlık kavramı ile doğrudan ilgilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olduğu bir örgütte iş motivasyonun yüksek olması, üretimin hızlanmasına ve veriminin artmasına da önemli derecede katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda okul örgütünün incelediğimizde, öğrencilerin okula gitme isteklerinde en büyük faktörün özverili öğretmenler olduğunu söyleyebiliriz. Örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen bir öğretmen öğrencilerin okula gelme motivasyonlarını artırmakta, bu da derslerde olan verimi artırmakla beraber diğer üyelerin de ilerlemesini sağlamaktadır (Tutuş, 2022, s. 16).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, formal tanımların çok ötesinde, üyeler için belirlenmiş rol ve beklentileri aşan, üyelerin örgüte katkıda bulunmak için istekli oldukları rol fazlası davranışları ifade eder. Bu kavram, gönüllülük esasına dayanan, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine yardım eden bireysel davranışları anlatmaktadır. Örgüt içerisindeki görev tanımlarının üstünde bir anlama sahip olan örgütsel vatandaşlık davranışı rol fazlası davranışlar, sosyal örgüt davranışları, örgütsel spondanlık ya da sivil örgütsel davranışlar gibi isimler ile de anılmaktadır (Sezgin, 2005, s. 319).

Yukarıdaki tanımlarda da bahsedildiği gibi örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ancak örgüt içerisinde sergilenen her gönüllü ve olumlu davranış örgütsel vatandaşlık davranışı olmayabilir. Davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı sayılabilmesi için gönüllü olmasının yanı sıra örgüt, örgüt personeli ve yöneticileri açısından olumluluk ifade etmesi ve örgütteki diğer bireyler tarafından da kabul edilebilir nitelikte olması gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 118).

Toplumların gelişmesi ile örgütlerde insan faktörünün önemi artmıştır. Sürekli ve hızlı bir değişime uğrayan toplumda bu değişimler farklı ihtiyaçları da beraberinde getirmektedir. Örgüt üyelerinin sadece kendilerine tanımlanan işleri yapmaları yeterli gelmemekte, daha fazla verim için gönüllü olmaları beklenmektedir (Sezgin, 2005, s. 313). Bu beklentiler neticesinde yöneticiler, örgüt üyelerinden sadece kendisine resmi olarak tanımlanan işleri yapan bireylerden ziyade işine bağlı, özverili, iş birliği yapabilen ve bulunduğu ortamı yükseltmek isteyen bireyleri tercih etmektedir (Ünüvar, 2006, s. 177). Günümüz çalışma ortamı üyelerden örgütü hayatlarının merkezine alarak, klasik yönetici-çalışan ilişkisinin dışında saygı ve sevgi çerçevesinde işine gönülden bağlı, işe geç kalmaktan ziyade erken gelen ve mesai saatleri dışında da çalışma ortamına katkı sunan, örgüt içinde veya örgüt dışında örgütü daima savunan, örgütsel faaliyetlerde ve iş birliğinde başarılı olmalarını beklemektedir (Karaman vd., 2008, s. 50).

Örgütsel vatandaşlık davranışı tek bir başlıkla sınırlanamayacak kadar geniş bir kavramdır. Gönüllülük ilkesine dayanan bu davranışların olduğu örgütlerde verimliliğin artmaması mümkün değildir. Verimin arttığı örgütlerde de çalışanların çalışma azimleri ve örgüte bağlılıkları yüksek olacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışının tanımlamalarını göz önünde bulundurduğumuzda örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri için bazı sebepler bulunmakta olup, bu sebepleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

- Örgüt içerisinde mevcut olan çalışma ortamından ve süreçlerinden memnun olan çalışanların iş tatmin düzeyleri yüksek olmaktadır. Örgüt yöneticilerinin örgüt yönetimlerinde eşitlik ve adalet kavramına dikkat etmeleri bunu da çalışanlarına yansıtmaları çalışanların örgüte ve yöneticilere karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlar. Çalışanlarda gelişen bu olumlu tutum sonucunda örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışları gösterilecektir.

- Bireyler psikolojik olarak çalıştıkları örgüt ile olumlu ilişkiler kurar ve örgütün yararına olacak davranışlar sergiler. Bu davranışları örgüte sadakat, yöneticilere itaat ve iş birliğine yönelik davranışlar olarak sayabiliriz. Bu davranışlar sonucunda bireyler ile örgütler arasında duygusal bir bağ oluşur. Eğer örgüt çalışanlarının örgüt işleyişine katılım seviyeleri yüksekse ve örgütü psikolojik

olarak olumlu anlamlandırıyorrsa örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek seviyede olması beklenmektedir.

- Örgüt üyeleri, örgüt içerisinde sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer örgüt üyeleri tarafından sosyal onay alarak kendini kabul ettireceğine inanırlarsa bu davranışları göstermek için çaba harcayacaklardır.

- Örgüt üyeleri zamanla bulundukları örgüt içerisinde daha yüksek pozisyonlara yükselmek isteyebilirler. Örgüt içerisinde adil bir şekilde uygulanan kariyer sisteminin olması, çalışanların sergiledikleri olumlu ve gönüllü davranışların örgüt yöneticileri tarafından karşılıksız bırakılmayacağı, bu davranışların kendilerine ileriki dönemlerde ödül veya daha üst pozisyonlar için terfi getireceğini düşünmeleri sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasına vesile olacaktır.

- Bireylerin iş tanımlarında yazmamasına rağmen çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını görevlerinin gereği olarak gerçekleştirmesi gereken bir davranış olarak algılamaları bu davranışların ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

- Örgüt üyelerinin sahip olduğu değer yargıları ve inançlarında karşılıksız iyilik yapmak kavramı mevcut ise, bu üyeler de örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemek isteyeceklerdir (Gürbüz, 2006, s. 54).

Örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterirken karşılığında hiçbir menfaat beklememeleri önemli bir husustur. Bireylerin içinden gelerek, özverili bir şekilde yapılan örgütsel vatandaşlık davranışları hem örgütlere hem de bireylere katkı sağlayacaktır. Bireylerin hiçbir fayda beklentisi içerisine girmeden örgüte yararlı olacak faaliyetleri yapma istekleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelini oluşturmaktadır. Bu temel üzerine kurulan her eylem örgüt için fayda sağlayacaktır (Tutuş, 2022, s. 18).

Demirci (2008), örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir diğer işlevini de örgütlerin sağlıklı olan işleyişlerine engel teşkil edecek yıkıcı ve istenmeyen davranışları engellemesi olarak belirtmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile hem istenmeyen davranışların önüne geçen hem de rekabet avantajı elde eden

örgütler; öğrenen örgüt olma, çevreye uyum sağlama, üyelerin sadakati, özverili çalışma gibi avantajlara da sahip olurlar.

Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren örgüt üyelerinin, diğer örgüt üyeleri adına bir şeyler yaptıkları, kendilerinden beklenilenin üzerinde fazla davranışa gönüllülük gösterdikleri, örgüt içerisindeki diğer bireyleri etkileyecek eylemler için diğer bireyleri bilgilendirmeleri, örgüt içi ve dışında yaşanan ve yaşanması muhtemel sorunları hoşgörü temelinde çözmeye çalışmaları ve örgütü etkileyecek olan faaliyetlerde sorumluluklar alarak kararlara ve toplantılara gönüllü olarak katılmaları beklenmektedir (Özler, 2015, s. 101).

Kelloway ve diğerleri (2002) bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarını:

- İşe gelemeyen çalışma arkadaşlarından kaynaklı boşlukları doldurmak,
- Yeni işe başlayan personelin iş yerine uyumları konusunda yardımcı olmak,
- Örgüt arkadaşlarının iş yükleri arttığında, zorlukları aşana kadar onlara yardım etmek,
- Örgüt yöneticileri ve deneticilerine yardımcı olmak, destek vermek,
- Birimin veya örgütün kalitesini arttırmaya yardımcı olacak yenilikçi ve yaratıcı fikirler sunmak,
- Sabah işe gelirken ve molalarda dakik olmak, daha az izin kullanıp daha fazla çalışmak,
- İşe gelemeyeceği zamanlarda önceden bilgi vermek,
- Kendilerine resmi olarak tanımlanan iş görevleri haricinde olup örgüt için önemli olan faaliyetlere gönüllü olmak,

şeklinde sıralamışlardır.

3.2. Örgütsel Vatandaşlık Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının birden çok boyutu bulunmaktadır. Üyelerin yöneticilere karşı sergiledikleri tavır ve davranışlar, yöneticilerin iş

görenlerden formal olarak tanımlanmış görevleri dışında yapmasını bekledikleri ancak dile getiremedikleri davranışlar, örgüt içi karşılıklı davranışlar sonucu yönetici veya üyelerin birbirlerine karşı sergiledikleri tutum ve davranışların sınıflandırılması sonucu örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları ortaya çıkmıştır. Bateman ve Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınıflandırmasını yapabilmek için yöneticilerin çalışanlardan sergilemelerini doğrudan olarak isteyemedikleri ancak ortaya çıktığında memnun olacakları davranışları ölçen 30 önermeli bir ölçek hazırlamışlardır. Bu çalışma sonucunda beş tane örgütsel davranış boyutu olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutlar:

- Diğergamlık (Altruism, Yardımseverlik, Diğerkamlık, Diğerlerini Düşünme, Özgecilik)
- Vicdanlılık (Conscientiousness)
- Centilmenlik (Sportmenlik, Sportmanship)
- Nezaket (Courtesy)
- Sivil Erdem (Örgütsel Erdem, Örgütsel Katılım, Organizasyonun Gelişimine Destek Verme) dir (Keskin, 2005, s. 23).

3.2.1. Diğergamlık (Altruism, Yardımseverlik, Diğerkamlık, Diğerlerini Düşünme, Özgecilik) Boyutu

Diğergamlık boyutu literatürde yardımseverlik boyutu olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu boyut, örgüt içerisindeki bireylerin diğer örgüt üyelerine destek olma durumlarını ifade etmektedir. Çalışanların örgüt ile ilgili görevlerde ya da örgütte yaşanacak problemler karşısında gönüllü olarak diğer çalışanları yardım etme durumlarıdır (Boz, 2018, s. 8). Bir çalışanın diğer bir çalışana işini tamamlayabilmesi, zorlandığı bir konuda başarılı olabilmesi için gönüllü olarak yardım etmesidir. Okula gelemeyen bir öğretmenin öğrencileri ile diğer öğretmen arkadaşının ilgilenmesi, işe yeni başlayan birisine bilgisayar kullanımı konusunda yetkin birisinin yardımcı olması veya iş yükü ağır olan ve bu nedenle bazı sorunlar yaşayan bir çalışana başka bir çalışanın yardım etmesi diğergamlık boyutuna örnek olarak verilebilir (İşbaşı, 2000, s. 25).

Örgüt içerisinde beraber çalışılan iş arkadaşlarının performanslarının artmasına yardımcı olan bu davranışlar örgüt içi iş birliğini güçlendirmesi nedeniyle hem takım çalışmasına hem de örgütsel amaçların gerçekleşmesine yardımcı olmaktadır. Birbirlerine gönüllü olarak yardımda bulunan örgüt üyelerinin arasındaki bağ kuvvetlenecek ve bu bağın kuvvetlenmesi de örgüt içi hiyerarşiye uyma ve üyelerin çalışma isteklerinin artmasını sağlayacaktır. Bu artışların sonucu olarak örgütteki verim de artacaktır (Demirel vd., 2011, s. 37).

Diğergamlık boyutunda ön şart üyelerin göstermiş oldukları yardım etme davranışlarının gönüllü olarak ortaya çıkmış olmasıdır. Bireylerin gönüllülüğü olmadan zorlama ile yaptırılan yardımların örgüt üyeleri arasındaki bağa zarar vermesi ve iş bölümü noktasında sıkıntılar çıkmasına sebep olması muhtemeldir. Gönüllü olmayan bireylere zorlama ile yaptırılan yardım bireylerin kendilerini kullanılmış hissetmelerine ve örgüt içerisindeki pozisyonlarından şüphe etmelerine neden olacaktır. Pozisyonundan şüphe duyan bireylerin de örgüte olan inançları zayıflayacak, zayıflayan bu inançta bireylerin çalışma isteklerini azaltıp örgütün verimini düşürecektir (Tutuş, 2022, s. 19).

Örgütlerin verimli bir şekilde çalışarak hedeflerine ulaşabilmesi için örgüt üyeleri arasındaki bağın önemi büyüktür. Örgüt üyeleri arasındaki bağ üyelerin çalışma isteklerini doğrudan etkileyecektir. Örgüt içerisinde bir sorunla karşılaşan, karşılaştığı sorun karşısında kendisini yalnız hissetmeyip, yardım edecek çalışma arkadaşlarının olduğunu bilirse örgüt içi sevilmediğini hissedip örgüte bağlılığı artacaktır. Herhangi bir sorun ile karşılaştığı zaman yardımına koşan çalışma arkadaşlarının varlığını hisseden üyeler örgüt içerisinde bir sorunla karşılaşınca kendisi de onlara yardım etmeye gönüllü olacaktır. Bu karşılıklı yardımlaşmalar sayesinde örgüt içerisinde oluşan sorunlar hızlı ve kolay bir şekilde çözülebilecektir (Demirel vd., 2011, s. 37).

Diğergamlık boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bu boyutun sağlam olarak işlediği örgütlerde örgüt üyeleri ve yöneticiler arasında sağlam bir bağ kurulacak ve bu bağ örgütün veriminin artmasını sağlayacaktır. Diğergamlık boyutunun sağlıklı olarak işlemesinde en büyük sorumluluk yöneticilere düşmektedir. Örgüt içerisinde yapılan iş bölümünün doğru olması ve gönüllülük ilkesinin çalışmasının sağlanması gerekmektedir.

Yöneticilerin zorlaması ile yapılan gönülsüz yardımlar fayda sağlamaktan ziyade örgüt üyeleri arasında çatışmaya yol açıp örgüt işleyişine zarar verecektir (Tutuş, 2022, s. 19).

3.2.2. Vicdanlılık (Conscientousness, Yüksek Görev Bilinci) Boyutu

Vicdanlılık diğer ismi ile yüksek görev bilinci boyutu, örgüt üyelerinin örgüt içindeki biçimsel rollerine göre kendilerinden beklenen biçimsel davranışların ötesinde davranışlar sergilemelerine gönüllü olmalarını ifade etmektedir. Yardımseverlik ile vicdanlılık boyutu arasındaki en öne çıkan fark, bireylerin yardımseverlik boyutunda bir kişiye yardım etmek için yardımda bulunması; vicdanlılık boyutunda ise belli bir kişiye değil genel olarak örgüte fayda sağlamak için davranışlarda bulunmalarıdır (Kepenek, 2008, s. 45).

Vicdanlılık boyutu biçimsel rolden ayırması en zor olan örgütsel vatandaşlık davranışdır. Bunun nedeni biçimsel rol ile vicdanlılık boyutu arasındaki fark türsel bir farklılık olmayıp gösterilen davranışın aşırılık derecesinde olmalıdır (Özdemir, 2006, s. 90). Vicdanlılık boyutu işe devamlılık, mesai saatlerini etkili kullanma ve örgüt içerisinde belirlenen kurallara bağlılık gibi davranışlara öncelik vermektedir (Sezgin, 2005, s. 324). Organ'a göre ise vicdanlılık, örgüt üyelerinin sergiledikleri rol davranışlarını kendilerinden beklenen seviyeyi aşan bir şekilde yerine getirmeleridir. Bu davranışlar içinde işe devamlılık, düzenli çalışma, dakiklik, molaları suistimal etmeden kullanma, görevin gerektirdiği kurallara uyma gibi davranışları içermektedir (İşbaşı, 2000, s. 26).

Bireyler kendi işlerine duydukları saygı ve sorumluluk bilinciyle örgütlerine fayda sağlamaktadır. Örgüt içerisindeki bireylerin iş tanımlarının doğru yapılması ve çalışma sınırlarının net bir şekilde belirlenip çalışana anlatılması örgüt üyelerinin bilinçlenmesini sağlayacaktır. Örgüt içerisinde büyük öneme sahip olan sorumluluk bilincinin gelişmesi ile her bireyin kendi sorumluluklarını yerine getirmesi sağlanacak ve bu da örgüt içi çatışmaların azalmasına katkı sunarak örgüt performansında pozitif etki yaratacaktır. Bu boyuta uymayan ve sorumluluklarını yerine getirmeyen bir çalışanın varlığının, örgütte bulunan diğer üyeler arasında anlaşmazlıklara neden olması muhtemeldir. Bu anlaşmazlıklar diğer çalışanlarında sorumluluklarını aksatmasına ve dolayısıyla örgütün veriminin düşmesine neden olacaktır (Tutuş, 2022, s. 19-20).

3.2.3. Centilmenlik (Sportmanship, Sportmenlik) Boyutu

Centilmenlik boyutu kısaca örgüt içerisindeki faaliyetler için harcanan zaman ve enerjinin yapıcı faaliyetlere yoğunlaştırılması olarak tanımlanmaktadır (Paola & Hoy, 2005, s. 36). Centilmenlik, diğer ismiyle sportmenlik boyutu örgüt üyelerinin örgütte oluşabilecek kriz durumlarına karşı gösterdikleri tutumları ele alan boyuttur. Çalışanların örgüte ve örgüt kültürüne olumlu bir bakış açısı benimseyerek örgütte karşılaşılan kriz durumlarında, sıkıntılarda ve güçlüklerde şikâyet etmeden, olumlu bir tutum ile çalışmaya istekli olmayı kastetmektedir (Sezgin, 2005, s. 324). Bu boyut ayrıca örgüt içerisinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan sakınmayı da ifade etmektedir. Örgüt içerisinde çıkan sorunları gereksiz yere büyütmeyp çözüme odaklanmak, zamanın çoğunu örgüt ile ilgili sorunlardan yakınmak yerine işine harcamak, çalışma arkadaşlarına saygısız davranmamak gibi davranışlar bu boyuta örnek verilebilir (İşbaşı, 2000, s. 28).

Örgüt içerisindeki bireyler örgütte ortaya çıkmış ya da çıkması muhtemel olan kriz durumlarında pozitif kalıp örgütteki diğer bireyleri sakinleştirecek davranışlarda bulunmalıdır. Bu davranışların sergilenmesi halinde örgütteki kriz kolay bir şekilde atlatılıp işlerin yoluna girmesi sağlanabilecektir (Tutuş, 2022, s. 20).

Örgütlerde ortaya çıkan olumsuz durumların örgüt üyelerinin paniğe kapılmalarına neden olmaktadır. Yaşanılan bu panik ortamı verimin düşmesine sebep olur. Bu olumsuz durumlara en başta yöneticiler olmak üzere tüm örgüt üyelerinin centilmence yaklaşması ve olumlu davranışlar ortaya koyarak krizi aşmaları gerekmektedir. Örgüt içerisinde ortaya çıkan olumsuz durumlarda tüm örgüt üyelerinin aynı seviyede bu olumlu davranışları sergilemesi mümkün değildir. Sergilenecek davranışlar üyelerinin çalışma şartlarına, yaşantılarına ve bireysel farklılıklarına göre değişebilmektedir. Daha zor şartlarda çalışan bireylerin daha rahat şartlarda çalışan bireylere göre bu davranışları sergileme oranları düşük olmaktadır. Çalışma arkadaşları ile olumlu bir bağ kuramayan bireylerin ise yaşanan olumsuz durumlarda yardım ve özveriden kaçınmaları da olumsuz durumların kısa sürede aşılmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca kriz durumunda olumlu davranışlar sergilemek yerine panik yaratıp diğer bireylerin motivasyonunu düşüren bireyler de olacaktır. Bu türlü olumsuzlukların yaşanmaması adına

yöneticilere bazı görevler düşmektedir. Yöneticiler örgüt içerisindeki bağları kuvvetlendirecek çalışmalar yapmalı, panik hali yaratabilecek bireylere karşı önlem almalıdır. Bunun gibi destekler örgüt üyeleri arasında olumlu davranışlar sergilemek için bir güç oluşturup örgütün performans veriminin artmasına katkı sunacaktır (Tutuş, 2022, s. 21).

3.2.4. Nezaket (Courtesy) Boyutu

Nezaket boyutu, örgüt içerisinde sürekli olarak birbirleri ile iletişim halinde olan, kararları ve işleri ile birbirlerini etkileyen bireylerin sergiledikleri olumlu davranışları kapsamaktadır. İletişimin kopuk olmadığı örgütlerde üyeler birbirleri ile bilgi alışverişinde bulunurlar ve bu da iş birliği içinde çalışmayı sağlar (Samancı, 2005, s. 32).

Nezaket boyutu, örgüt üyelerinin örgüt içerisinde oluşması muhtemel olumsuzluklara karşı öngörülü olmaları ve çözüm bulma çalışmalarını kapsamaktadır. Bireyler üyesi oldukları örgütlerde ortaya çıkması muhtemel sorunları tahmin edip, bu problemin ortaya çıkması durumunda uygulanacak çözüm yollarını planlamalıdır. Aksi durumda ortaya çıkan olumsuz durumlarda üyeler karar vermekte zorlanacak ve çözüm bulmada başarısız olacaktır. Çalışanların sadece kendi durumları için değil tüm örgüt için ortaya çıkacak sorunları önceden fark edip bu sorunlara karşı önerilerde bulunarak çözüm oluşturmasını kapsamaktadır (Tutuş, 2022, s. 21).

Örgüt üyeleri bulundukları örgütün tüm üyelerinin faydasını düşünmelidir. Nezaket boyutu kapsamında çalışma arkadaşlarının ve örgütün zarar görmesini engelleyici davranışlar sergilemelidir. Bireyler diğer çalışanların örgüte zarar verebilecek davranışlarını tahmin edip bunları engelleyecek veya çözüm yolu üretecek önleyici davranışlarda bulunarak bu boyutu hayata geçirmiş olacaktır. Örgüt yöneticilerinin vereceği kararlardan bir çalışan olumlu etkilenip diğer bir çalışan olumsuz etkileniyorsa bu durumu çalışanlar birbirlerine bildirmelidir. Çalışan bireyler arasındaki etkileşim ve bireylerin birbirlerinin faydalarını gözetiyor olmaları bu boyutun önemli bir noktasıdır (Yıldız, 2014, s. 46).

Nezaket boyutu içerisinde sergilenen davranışlara önceden haber verme, hatırlatma, bilgi alışverişi ve danışma örnek olarak sayılabilir. Nezaket boyutu

kapsamında ortaya konulan davranışlar çalışanlar arasındaki dengeyi koruyarak ve bireyler arası iletişimi sağlayarak çatışmaları önlemenin yanında, örgütte önceden iletişimi sağlayarak yapılacak işlerin planlanmasını ve yürütülmesini kolaylaştırır. Bu da örgütteki verimliliğin en üst seviyelere çıkmasını sağlar. Kararlarında ve yapacağı eylemlerde diğer bireyleri etkileyecek bireylerin, etkilenecek bireylerin fikrini alarak hareket etmesi, iş arkadaşlarının hakkını koruması ve ortaya çıkan sorunlarda yapıcı tutumlar sergilemesi nezaket boyutunun davranışlarını sergilediğini göstermektedir (Samancı, 2005, s. 32).

3.2.5. Sivil Erdem (Civic Virtue, Örgütsel Erdem, Örgütsel Katılım, Organizasyonun Gelişimine Destek Verme)

Sivil erdem boyutu, üyelerin örgütü ve çalışma arkadaşlarını korumak amacıyla sergiledikleri davranışları kapsamaktadır. Sivil erdem davranışı organizasyonu etkileyen olaylara karşı iş görenlerin kendisini bilgili kılması, kararlara ve toplantılara sorumlu biçimde katılmasıdır (Keskin, 2005, s. 26).

Örgütte çalışan bireylerin, örgütün ve diğer örgüt üyelerinin faydasını düşünme derecesi ne kadar yüksek olursa örgütün verimi de o denli yüksek olacaktır. Örgüt üyelerinin örgüt içerisinde daha aktif rol almaları, örgütte yaşanan ve yaşanacak problemleri saptayabilmeleri ve çözüm odaklı olmaları örgüt için büyük önem arz etmektedir. Örgütün gelişmesini destekleyecek davranışlar olarak görülen bu davranışlarda üyelerin bireysel inisiyatifleri öne çıkmaktadır. Çalışanların örgütü ilgilendiren konularda kararlara katılımını içermektedir. Örgütün amaçları ile ilgili kararları destekleme, bu kararların diğer çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlama, örgüt içerisindeki olumlu düşüncelerin paylaşımı, örgüt üyelerinin olumlu yönde gelişimine katkı sağlayan eğitimlere katılımları gibi davranışları kapsamaktadır (Gürbüz, 2006 s. 49).

Örgüt üyelerinin örgütün faydası için özveride bulunmaları hem kendi bireysel iş yaşamları hem de örgütün yararına olacaktır. Örgütün ve çalışma arkadaşlarının faydalarını gözeten bireylerin örgüt içi bağları kuvvetlenecek, bu durumda örgütün refahını arttıracaktır. Örgütün faydasına olan tüm davranışlar bu boyuta örnek sayılabilir. Örgüt içerisinde yapılan toplantılara tüm çalışanların katılıp bilgi sahibi olmaları çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttıracaktır (Tutuş, 2022, s. 22).

Sivil erdem boyutunda istenilmeyen durumların yaşanılması olasıdır. Bazı üyelerin örgüt işleyişi ile ilgili toplantılara katılıp fikirlerini beyan ederken disiplinsiz ve yapıcı olmayan davranışlar sergilemeleri muhtemeldir. Sivil erdem boyutundaki davranışların sergilenmesi üyeler açısından zaman ve enerjilerinden fedakârlık etmelerini gerektirmektedir. Örgütün bir vatandaşı olma amacıyla ortaya çıkan bu davranışlar zamanla çalışanların örgüt içi politikaları şekillendirmesinde yönlendirici bir güç olmalarını sağlayabilir. Bu da yöneticiler tarafından istenmeyen ve çalışanlara bazı maliyetler yükleyebileceği için örgütsel erdem davranışının en zor sergilenen örgütsel vatandaşlık boyutu olmasına sebebiyet vermektedir (İşbaşı, 2000, s. 30).

3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Bireylerin gönüllü olarak örgütün yararına sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler bireylerin kendilerinden kaynaklandığı gibi üyesi oldukları örgütten ya da çevreden kaynaklı olabilmektedir. Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler incelenmiştir.

3.3.1. Örgüte Bağlılık

Örgüte bağlılık, örgüt üyelerinin çalıştıkları örgütün amaçları ve değerlerine olan etkili bağlılıkları olarak tanımlanabilir (Boz, 2018, s. 12). Örgüte bağlılığın; çalışanların örgütte kalma istekleri ve örgütün hedefleri ile psikolojik olarak bağ kurması (Yalçın & İplik, 2005, s. 396), örgütsel değerlerin evrensel olarak belirlenmesi ve üyeler ile örgütün ihtiyaçlarının bütünleştirilmesi sonucunda çalışanların örgütte kalmak için yüksek derecede çalışma isteği (Özkaya vd., 2006, s. 78), üyelerin örgütte kalma ve örgütü için yarar sağlama isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi (Balay, 2000) şeklinde tanımları da mevcuttur.

Örgütsel bağlılık, çalışanların diğer çalışanlarla kendilerini yakın hissetmesini içeren özdeşleşme boyutu ve çalışanların hedefleri ile örgütün hedeflerinin bütünleşmesini içeren içselleştirme boyutu olarak iki boyuta sahiptir (Demirci, 2008, s. 36). Örgütsel bağlılık düzeyleri gelişmiş olan üyelerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermesi beklenmektedir. Örgütsel bağlılığı

yüksek olan çalışanların örgütün performansına olumlu katkılar sunarak verimliliğin artırılmasına katkıları daha yüksek olacaktır (Samancı, 2005, s. 33).

3.3.2. Bireyin Ruhsal Durumu (Moral)

Sosyal bir varlık olan insanların yaşadıkları ruh hali çalışma ortamlarını da etkilemektedir. Bireylerin ruhsal durumlarının olumlu olması daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya koymalarını sağlamaktadır. İyi bir ruh haline sahip bireyler yaşadıkları olumlu deneyimleri daha çok hatırlayarak ve hissettiği duruma bağlı kalarak daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceklerdir (Keskin, 2005, s. 28). Ayrıca olumlu ruhsal durumlara göre gelişen bu davranışlar örgüt içinde yarattığı hava ile olumlu ruh halinin devamlılığını da sağlar. Olumlu ruh haline sahip bireyler örgüt içerisindeki olaylara ve örgüt üyelerine karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır (İşbaşı, 2000, s. 36). Yapılan çalışmalarda olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ve üyelerin sahip oldukları olumlu ruh hallerinin yardımseverlik davranışlarında da artma olduğu gözlemlenmiştir (Atalay, 2005, s. 27).

3.3.3. Kişilik Özellikleri

Bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri hayatta karşılarına çıkan zorluklara bakış açılarını, bir iş yapmaya veya yapılan bir işi sürdürmeye yönelik gösterdikleri çabaları belirler. İyimser karaktere sahip bireylerin iç motivasyonları yüksek olmaktadır. Sahip olunan yüksek iç motivasyon bireylerin iş yaşamlarına pozitif olarak yansımaktadır (Atalay, 2005, s. 28).

Başaran'a (2000) göre bireylerin örgüt içerisindeki bağlılık düzeylerini etkileyen ve davranışlarını şekillendiren bir diğer özellik ise iç veya dış denetim odaklı olmalarıdır. İç denetim odaklı bireylerin örgüte bağlılık seviyeleri düşük seviyede olduğu için örgüt içerisinde kalmayı bir tercih olarak görmekte, bağlılık duyguları bittiğinde de örgütten ayrılmaktadırlar. Dış denetim odaklı bireyler ise örgütte bulunmalarını şans veya kader olarak görmekte olup örgüte bağlılıkları azalsa bile örgüt içerisinde kalmaktadırlar.

Sorumluluk sahibi, öz disiplin seviyesi yüksek, hayata ve olaylara pozitif bakma becerisine sahip, sosyal ilişkileri önemseyen, empati kurabilen ve iş birliğine

katkı sunabilen kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütsel vatandaşlık davranış sergileme düzeyleri yüksek olmaktadır (Boz, 2018, s. 14).

3.3.4. İşe Karşı Tutum ve İş Tatmini

İş tatmini çalışanların işlerine karşı tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. İş tatmini, örgüt çalışanlarının iş çevresinden, işin kendisinden, yöneticilerden, ekip arkadaşlarından ve örgütten elde etmeye çalıştığı psikolojik rahatlama sağlayan duygular olarak tanımlanabilir. Bireylerin yaptıkları işten hoşnutlukları ya da hoşnutsuzluklarıdır (Alanoğlu, 2014, s. 52). Bireylerin işlerine karşı sergilenen bu tutumun olumlu olması iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasına, olumsuz olması ise iş tatmin düzeylerinin düşük olmasına neden olmaktadır. Örgütlerde çalışma koşullarının bozulduğunun en önemli göstergesi çalışanların iş tatmin düzeylerinin düşmesidir. İş tatminsizliğinin sonucu olarak ise grev, iş yavaşlatma, disiplin sorunları, performans düşüşü gibi problemler ortaya çıkabilir (Ege, 2000, s. 63).

3.3.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde örgüt üyelerini en çok etkileyen bilişsel faktördür. Örgütsel adalet dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olarak üç farklı boyutta değerlendirilebilir. Dağıtım adaleti, görevlerin, hizmetlerin, fırsatların, ödüllerin, cezaların dağıtılması gibi kazanımların çalışanlar tarafından adil olarak dağıtıldığını algılamalarıdır. Prosedür adaleti, örgütün amacına ulaşmak için alınacak kararlarda kullanılan yöntemlerin adil olarak uygulanmasını kastetmektedir. Etkileşim adaleti ise yöneticilerin örgütü yönetirken ortaya koydukları uygulamaları kabul ettirme ve uygulamalar sırasında gösterdikleri adil davranışları kapsamaktadır (Samancı, 2005, s. 34-35).

Bireyleri örgüt içerisinde adaletsizliği algıladıkları zaman üretim hızını ya da kalitesini düşürmek yerine kendisinden beklenen örgütsel vatandaşlık davranışları gibi gönüllülük esasına dayanan davranışları azaltmakta ya da hiç göstermemektedir (İşbaşı, 2000, s. 23-24). Örgütsel adaletin sağlanamaması kamu kurumlarında özel kurumlara nazaran daha olumsuz etkilere neden olur. Gösterdikleri performansın karşılığını alamadığını düşünen kamu çalışanları

örgütten ayrılmak yerine örgütten memnuniyet seviyeleri düşük ihmalkâr bireyler haline gelirler (Köse vd., 2003, s. 6).

3.3.6. İhtiyaçlar

Schnake (1991) bireylerin birtakım ihtiyaçlarının içsel motivasyonla bireyleri hareket etmeye yönelttiğini belirtmiştir. İnsanların davranışlarını etkileyen bu ihtiyaçların içerisinde sayabileceğimiz sosyal kabul ve başarıma gereksinimi bireylerin kendilerine tanımlanan rol gereklerinin üzerinde davranışlar sergilemelerine neden olabileceği saptanmıştır. Örgütler çalışanlarının performanslarını artırmak için onlara başarıma gereksinimlerini hissettirecek çalışmalar yapmalıdır. Başarıya odaklanmış bireylerin işlerinde tatmin olabilmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme ihtimalleri diğer bireylere göre daha fazladır (Schnake, 1991: Akt. Kamer, 2001, s. 17).

3.3.7. İşin Özellikleri

Örgüt yöneticileri tarafından tanımlanan anlamlı görev özellikleri, yöneticiler tarafından yakından takibin olmadığı, geri bildirim gibi sorumluluklarını harekete geçirecek ortamın sağlandığı şekilde planlanırsa örgütsel bağlılığın artmasına katkıda bulunacaktır. Yani bireylerin yaptıkları işin geri bildirim ve otonom sağlayacak niteliklere sahip olması bireylerin kendi kendilerini takip etmelerini ve kendilerini kontrol etme duygularının gelişmesini sağlayacaktır (Ünal, 2003, s. 28).

3.3.8. Kıdem ve Hiyerarşik Düzey

Bireylerin yaşlarının örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi kesin olarak belirlenmemiş olmakla birlikte yapılan çalışmalarda yaş, örgütteki çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık arasında olumlu bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Diğer bir ifadeyle kişilerin yaşları ve iş yerindeki kıdemleri arttıkça örgüte olan bağlılıkları da artmakta ve örgüt yararına daha fazla davranış sergilemektedirler (Atalay, 2005, s. 31). Örgüt içerisindeki kıdemli çalışanlar daha fazla tecrübenin getirdiği avantaj ile daha iyi pozisyonları elde edebilmektedirler. Bunun sonucunda daha iyi pozisyonları elde eden bireylerin örgüt ile özdeşleşmeleri ve örgüte bağlılık dereceleri artmaktadır. Örgüt ile bütünleşen çalışanlar kendilerine tanımlanan

rollerin dışına çıkarak örgüt lehine daha çok çalışma eğiliminde olacaklardır (Ünal, 2003, s. 29).

3.3.9. Liderin Özellikleri ve Buna Bağlı Olarak Örgüte Duyulan Güven

Örgütlerin verimliliklerine katkı sunan örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasındaki öncül şartlardan bir tanesi de liderliktir. Liderler üyelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ortaya çıkarmalarında önemli bir değişkendir. Liderler tutum ve davranışlarıyla örgüt içerisinde güveni tesis edip güçlendirirler. Bu güvenin tesis edilebilmesi iletişimin açık olması ve destekleyici davranışların sergilenmesi ile olmaktadır. Liderin güven sağlamasında en önemli nokta sergilemiş oldukları davranışların bütünlük içerisinde olması ve örgütsel değerlerle çatışmamasıdır (Joseph & Winston, 2005, s. 7).

Örgüt üyelerinin yönetici pozisyonunda bulunan liderlerine güven duymaları daha iyi performans göstermelerinde istekli olmalarını sağlamaktadır. Bu durum çalışanlar arasındaki ilişkilere de olumlu yansımaktadır. Liderleri tarafından sağlanan yüksek güven duygusu karşısında çalışanlar da liderlerine karşılık vermek için kendilerini sorumlu hissederler. Ancak çalışanlar liderlerine güvenmezlerse örgüt için fazladan çaba harcama yoluna gitmez ve herhangi bir yükümlülükte hissetmezler (Brower vd., 2009, s. 330). Liderlerin yönettiği üyelere olan destekleri, üyelere adil davranması, onların fikirlerini alması ve iyiliklerini düşündüğünü hissettirmesi lider desteği olarak ifade edilmektedir (Köse vd., 2003, s. 7). Örgütte yöneticilik pozisyonunda bulunan liderlerin üyelerle düzenli olarak bilgi alışverişinde bulunmaları, etkileşime açık olmaları, üyeleri inisiyatif almaya teşvik etmeleri gibi davranışlar sergilemeleri çalışanların yöneticilere güven duymasını kolaylaştıracak ve örgütsel güvenin oluşmasını sağlayacaktır (Atalay, 2005, s. 31-32).

Örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimleri örgüt yöneticilerine olan güvene karşılık vermek istemeleri ile ortaya çıkmaktadır. Yöneticilerin sadakatine, adil olduğuna ve takdir edileceğine inanan çalışanlar örgüt içerisinde ortaya çıkan sorunları büyütmeden çözüm yoluna giderler (sportmenlik boyutu) veya geçerli bir mazeretleri olsa bile çalışmaları aksatmadan devam ettirirler (vicdanlılık boyutu) (İşbaşı, 2000, s. 40-41).

3.3.10. Örgütün Özellikleri

Çalışanların, üyesi oldukları örgütlerin yüksek kalite standartlarına önem verdiğini düşünmeleri örgütte yüksek kaliteyi sağlayacak davranışları daha çok göstermelerini sağlar. Örgütlerinin katılıma önem verdiğini düşünürlerse, örgüte bağlanma ve katılımcı davranışları daha çok gösterirler. Yeniliğe ve iş birliğine önem verildiğini düşünen bireylerinde yenilikçi ve işbirlikçi davranışlarını arttırmaları beklenir. Sosyal değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu düşünen bireyler ise buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergileyeceklerdir (Kamer, 2001, s. 21).

3.3.11. Örgütsel Vizyon

Örgütün amaçlarının, hedeflerinin ve değerlerinin ifade edilmesi örgütsel vizyon olarak isimlendirilir. Örgüt içerisindeki çalışanlara bir vizyon sunmak çalışanların daha fazla çalışmalarını sağlayabilmek için onları yönlendirme ve motive edici davranışlar ortaya koymaktır. Sonuçlara ulaşabilmenin ilk basamağı hedeflerin belirgin olmasıdır. Örgütler hedeflerini açık ve net bir şekilde belirttikten sonra, çalışanlar o hedefe ulaşabilmek için örgütsel bağlılık göstermekte ve motivasyonları artmaktadır (Balay, 2000, s. 98).

Okul yönetimi bağlamından baktığımızda da örgütsel vizyonun önemi büyüktür. Okul yöneticileri öğretmenleri ortak bir eğitim vizyonu etrafında toplayabilmeli ve her öğretmenin bu vizyon içerisindeki rolünü görmesini sağlamalıdır. Okulların etkili bir okul olabilmesi yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri sergilemeleri ile bağlantılıdır. Kendilerini örgüt vizyonunun bir parçası olarak gören öğretmenler örgüt yararına daha fazla çalışma gayreti göstereceklerdir (Keskin, 2005, s. 31).

3.3.12. Karara Katılım

Katılım, örgüt çalışanlarının örgüt içerisinde alınan stratejik kararlarda etkili olmalarıdır. Katılım sağlanarak alınan stratejik kararlar çalışanların içsel güdülenmelerinin arttırarak daha fazla çalışmalarını sağlamaktadır. Kararlara katılan ve daha fazla emek harcayan çalışanların örgütsel bağlılıkları artacak ve bu bağlılık sonucunda daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceklerdir

(Balay, 2000, s. 97). Kararlara katılımın yüksek olduğu eğitim kurumlarında da öğretmenlerin motivasyonlarının artması sağlanacaktır. Kararlara katılım sağlandığı okullarda öğretmenlerin öz saygı düzeylerinin arttığı ve okulu sahiplenme duygularının da geliştiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okulu benimsemeleri daha fazla etkileşim içerisinde bulunmalarını ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlayacaktır (Samancı, 2005, s. 36-37).

3.3.13. Kişi Örgüt Bütünleşmesi

Sosyal bir topluluk olarak değerlendirebileceğimiz örgütlerde en önemli faktörlerin başında insan faktörü gelmektedir. Örgütlerde yapıyı oluşturan, örgütü şekillendiren, teknolojiyi kullanan kısaca örgütün faaliyetlerini yürütenler bireylerdir. Örgüt çalışanlarının örgütsel amaçlar için çalışmaları kişiler ile örgütün bütünleşmesini göstermektedir. Kişi-örgüt bütünleşmesinin üst düzeyde olduğu örgütler; çalışanlar arasındaki etkileşimin fazla olduğu, yardımlaşma ve iş birliğinin üst seviyede olduğu, işten kaçma ve iş gücü devrinin az olduğu, üretim seviyesinin ise verimli olduğu örgütlerdir (Kepenek, 2008, s. 51).

Bireyler örgüt içerisinde sosyal değerlere ne kadar uyumlu davranırsa örgüt ile bütünleşmesi de o derece yüksek olur. Örgüt yöneticilerinin görevi aynı özelliklere sahip bireyleri uyum içerisinde bir araya getirerek örgütsel kültür ve davranış yönünden sosyalleştirmek olduğu gibi bireyler ile örgüt arasındaki ilişkileri daha verimli hale getirmek ve örgütsel düzen içerisinde çalışanları güdülemektir (Atalay, 2005, s. 33-34).

3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Faydaları

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncelikli olarak örgüt çalışanları üzerindeki olumlu etkileri ön plana çıkıp kendisini belli etmektedir. Bu olumlu katkılar sonucunda dolaylı olarak örgütsel faaliyetler de olumlu etkilenmektedir (Özler, 2015, s. 122).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlere sağladığı faydaların hem bireysel hem de örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici rolleri bulunmaktadır. Bir toplumun gelişmesi, toplumda yaşayan tüm bireylerin katkıları ile olmaktadır. Aynı durum örgütler için de geçerlidir. Bir örgütün gelişmesi, gelişmelere ayak uydurabilmesi ve bu sayede rekabet avantajı kazanması da ancak tüm üyelerin

örgüte olan sadakatlerinin, özverilerinin ve bağlılıklarının yüksek seviyede olması ile mümkündür (Demirci, 2008, s. 39).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütlerin sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştırması sonucunda örgüt içi anlaşmazlıkları azaltması ve çalışanların etkinliğini artırması sayesinde örgütsel performansı artırmaktadır. Örgütsel performansın artması sonucunda yönetsel fonksiyonlara harcanan finansal ve insan kaynakları başka amaçlar için kullanılabilir ve örgütsel başarının artmasına katkı sunulacaktır. Ayrıca yeni işe başlayan çalışanlara yapılacak olan oryantasyon faaliyetlerinin kıdemli çalışanlar tarafından yapılması da bu faaliyetler için harcanacak kaynaklarda tasarrufu sağlayacaktır (Kamer, 2001, s. 22).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt içerisinde üç temel noktada örgütsel yaşamı etkilemektedir. Bunlardan ilki, bireylerin sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları sayesinde örgüt içi yardımlaşmanın artmasıdır. İkinci olarak ise çalışanların sorumluluk duygularını geliştirmesidir. Sorumluluk duygusu yüksek derecede olan çalışanlar örgütün yararını daha fazla düşünür, daha fazla örgütün yanında olur ve gerekli gördüğü durumlarda örgüt için daha fazla fedakârlık yaparlar. Üçüncü etki ise çalışanların pozitif tutumlarında artış sağlayarak iş başarımlarını yükseltmek olacaktır. Genel olarak bakıldığında ise iyi vatandaş başarılı olmak demektir diyebiliriz. Örgütsel etkinlik açısından olumlu davranışlar sergileyerek olumsuz davranışlardan kaçınmak, örgütsel vatandaşlık davranışını etiksel inançlarla bağlantılı bir olgu haline getirmektedir. İyi vatandaşların doğru işleri yapmaları varsayımına dayanarak örgütsel vatandaşlığın örgütsel yaşamda etik değerlere bağlılığı artırıcı bir etkisinin de olduğu söylenebilir (Özdevecioğlu, 2003, s. 119-120).

3.5. Örgütsel Vatandaşlıkla İlgili Yapılan Araştırmalar

3.5.1. Örgütsel Vatandaşlıkla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yıldırım ve Kara (2018), öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek seviyede olmasının

sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Sarıer ve diğerleri (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki eden faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgüt kültürü değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği, tükenmişlik ve örgütsel sinizm değişkenlerinin ise olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Timuroğlu ve Çokgören (2019) tarafından örgütsel güven algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda, örgütsel güven algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Örgütsel güven algısının yüksek olduğu örgütlerde örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme seviyelerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ertürk (2021) ise okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilişkisine yönelik bir çalışma yapmıştır. Yapılan çalışma sonucunda okul yöneticilerinin hizmetkar okul liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ve hizmetkar okul liderliğinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Akıl ve Yalçın (2022) tarafından öğretmenlerin algılarına göre örgütsel ikiyüzlülük, örgütsel vatandaşlık ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ile örgütsel vatandaşlık algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık ile motivasyon algıları arasında ise olumlu yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının yorumlanması ile öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve motivasyon algılarının örgütsel vatandaşlık algılarının bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Demir ve İnandı (2022) ise okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerine

etkisini araştırmışlardır. Araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışlarının tüm alt boyutlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenin tüm alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel güvenlerini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel adaletin tüm alt boyutlarının, örgütsel güvenin tüm alt boyutları ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.5.2. Örgütsel Vatandaşlıkla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Shahin ve diğerleri (2014), çalışanların örgütsel iklim algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini ve her ikisinin de örgütsel performans üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel iklime ilişkin olumlu algının örgütsel vatandaşlık davranışlarında artmaya neden olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise örgütsel performans üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Singh ve Srivastava (2016) tarafından örgütsel güvenin belirleyicileri olarak algılanan örgütsel destek, prosedür adaleti ve iletişim gibi örgütsel düzeydeki faktörler arasındaki ilişki ve bunların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma yapılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel destek, adalet ve iletişim gibi değişkenlerin örgütsel güven düzeyini arttırdığı tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin yüksek olduğu örgütlerde ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkma seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Khan ve diğerleri (2020) tarafından yükseköğretim kurumlarında liderlik tarzlarının üniversite çalışanlarının performanslarını nasıl etkilediğine yönelik bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda liderlik tarzlarının çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise bu süreçte aracı ve düzenleyici etkilerinin olduğu ortaya konulmuştur.

Novitasari ve diğerleri (2020) ise dindarlığın, dönüşümcü liderliğin ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerine etkilerini inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, dindarlığın, dönüşümcü liderliğin

ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına aracılık ederek öğretmen performansı üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı olarak olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına aracılık etmeden doğrudan öğretmen performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu da tespit edilmiştir.

Nemr ve Iiu (2021) tarafından yapılan bir araştırmada ise etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide örgütsel sinizmin düzenleyici rolü incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde bir etkiye sahip olduğu, örgütsel sinizmin ise etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi değiştirdiği tespit edilmiştir. Sinizm düzeyi yüksek çalışanlar arasında düşük düzeyde olanlara göre etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Purwanto (2022) ise dönüşümcü liderliğin örgütsel performansa olan katkısını örgütsel vatandaşlık davranışı rolü ile ilişkilendirerek incelemiştir. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının da çalışan performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının, dönüşümcü liderlik ve çalışan performansı arasındaki ilişkiye olumlu ve önemli ölçüde aracılık etmekte olduğu da ortaya konulmuştur.

4. ANKET ANALİZİ

Araştırmanın bu bölümünde çalışmada kullanılacak ölçekler ile ilgili çeşitli analizler yapılacaktır. Sırasıyla; araştırma modeli, örneklem seçimi, veri toplama araçları ve veri analizine yönelik bilgilere yer verilecektir.

4.1. Araştırma Modeli

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu nicel çalışmada betimsel araştırma türlerinden olan genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, diğer araştırmalara oranla daha büyük örneklemle yapılan, bir konu veya olaya ilişkin katılımcı görüş, tutum, beceri, yetenek vb. özelliklerinin ortaya konulduğu bir tarama çalışmasıdır (Büyüköztürk vd., 2018, s. 177). Bu model eleman sayısı çok fazla olan bir evren hakkında genel bir yargıya ulaşmak için evrenin hepsi ya da evrenden alınan bir örneklem ile yapılan taramadır (Karasar, 2009, s. 77). Bu çalışmada, mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmaktadır.

4.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Ankara ili ve ilçelerinde bulunan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların seçiminde seçkisiz olmayan (non-random) örnekleme yöntemlerinden amaçsal örnekleme kullanılmıştır. Amaçsal (yargısal) örneklemede, örnekleme oluşturan birimler araştırmacının araştırma problemine cevap bulacağına inandığı kişilerden oluşmaktadır. Yani bir örgütün sorunlarının araştırılması amacıyla bu örgütün yöneticileri arasından seçim yapılması durumunda araştırmacı yöneticilerin örgütü temsil edeceğini düşündüğünden amaçlı örnekleme yapmış olmaktadır (Yurdakul, 2013, s. 84) Bu nedenle bu çalışmada mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler seçilmiştir.

Araştırmanın örneklemini ise Ankara ilinde bulunan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan seçkisiz olmayan (non-random) örnekleme yöntemlerinden olan amaçlı örnekleme ile seçilen 405 öğretmen oluşturmaktadır.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 4.1’de gösterilmektedir.

Tablo 4.1: Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Özellikler		1	2	3	4	5	Toplam
Cinsiyet		Kadın	Erkek				
	n	210	195				405
	%	51,9	49,1				100
Yaş		20-25	26-30	31-35	36-40	41 ve üzeri	
	n	0	7	48	62	288	405
	%	0	1,7	11,9	15,3	71,1	100
Eğitim Durumu		Eğitim Ens-Önlisans	Lisans	Y. Lisans	Doktora		
	n	0	288	111	6		405
	%	0	71,1	27,4	1,5		100
Okuldaki Görev		Öğretmen	Şef	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü		
	n	251	78	54	22		405
	%	62	19,3	13,3	5,4		100
Mesleki Kıdem		1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21 ve üzeri	
	n	29	51	45	64	216	405
	%	7,2	12,6	11,1	15,8	53,3	100
Yöneticilik Deneyimi		Yok	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16 ve üzeri	
	n	263	81	28	12	21	405
	%	64,9	20,0	6,9	3,0	5,2	100
Branş Grubu		Genel Kültür	Meslek Dersleri				
	n	169	236				405
	%	41,7	58,3				100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloda yer alan değer incelendiğinde katılımcıların 210’u (%51,9) kadın, 195’i (%49,1) ise erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde büyük çoğunluğunun (288) 41 yaş ve üzeri (%71,1) gruptan olduğu söylenebilir. Diğer katılımcıların 7’si (%1,7) 26-30 yaş aralığında, 48’i (%11,9) 31-35 yaş aralığında ve 62 kişi de (%15,3) 36-40 yaş aralığındadır. Mesleki kıdem incelendiğinde çalışmaya katılan 216 (%53,3) öğretmenin 21 yıl ve üstü, 64 (%15,8) öğretmenin 16-20 yıl, 45 (%11,1) öğretmenin 11-15 yıl, 51 (%12,6) öğretmenin 6-10 yıl ve 29 (%7,2) öğretmenin 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olduğu

görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim durumları incelendiğinde 288'i (%71,1) lisans, 111'i (%27,4) yüksek lisans ve 6'sı (%1,5) doktora seviyesinde eğitim görmüşlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 251'inin (%62) öğretmen olarak çalıştığı, 78'inin (%19,3) alan/ bölüm şefi, 54'ünün (%13,3) müdür yardımcısı, 22'sininde (%5,4) okul müdürü olarak görev yaptığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların 263'i (%64,9) hiç yöneticilik yapmamış, 81'i (%20) 1-5 yıl, 28'i (%6,9) 6-10 yıl, 12'si (%3,0) 11-15 yıl, 21'i (%5,2) ise 16 yıl ve üzeri yöneticilik yapmışlardır. Araştırmaya katılan katılımcıların branşları ise 169'u (%41,7) genel kültür ders öğretmenleri iken 236'sı (%58,3) Atölye ve meslek dersleri öğretmenlerinden oluşmaktadır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Katılımcılarda veri toplamak amacıyla “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Teknik Liderlik Beceri Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği” olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmek adına “Kişisel Bilgi Formu” katılımcılarca doldurulmuştur. Katılımcıların doldurmuş oldukları veri toplama araçları elektronik ortamda katılımcılara ulaştırılmış ve veriler elektronik ortamda toplanmıştır.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanmış olan bu formda; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki görev, yöneticilik deneyimleri ve branş gruplarına yönelik katılımcıların demografik bilgilerinin belirlenmesine ilişkin sorular bulunmaktadır.

4.3.2. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Teknik Liderlik Beceri Ölçeği

Özdemir (2015) tarafından geliştirilen mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticilerinin teknik liderlik beceri ölçeği; Pedagojik ve Sosyal Beceriler (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13), Yönetimsel Beceriler (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28) ve Mesleki Beceriler (29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40) olmak üzere üç alt boyuttan ve toplamda 40 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçek “Hiçbir Zaman (1)”, “Nadiren (2)”, “Ara Sıra (3)”, “Çoklukla (4)” ve “Her Zaman (5)” şeklinde derecelendirilmiştir. Likert

aralıklarının sayısal sınırları ise “Hiçbir Zaman (1) =1.00-1.80; Nadiren (2) = 1.81-2.60; Ara Sıra (3) = 2.61-3.40; Çoklukla (4) = 3.41 – 4.20 ve Her Zaman (5) = 4.21-5.00 şeklindedir (Özdemir, 2015, s.115). Ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda Pedagojik ve Sosyal Beceriler iç tutarlık katsayısı (Cronbach’s Alpha (α)) .94, test tekrar test güvenirlik katsayısı .82 ve iki yarı güvenirlik katsayısı da .91 çıkmıştır. Yönetimsel Beceriler iç tutarlık katsayısı (Cronbach’s Alpha (α)) .95, test tekrar test güvenirlik katsayısı .89 ve iki yarı güvenirlik katsayısı da .94 çıkmıştır. Mesleki Beceriler iç tutarlık katsayısı (Cronbach’s Alpha (α)) .94, test tekrar test güvenirlik katsayısı .80 ve iki yarı güvenirlik katsayısı da .93 çıkmıştır. Bu sonuçlar da ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği

Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği; Diğergamlık (1, 4, 6, 8, 12), Vicdanlılık (9,11,18), Nezaket (5, 14, 16), Centilmenlik (3, 15, 17, 19) ve Sivil Erdem (2, 7, 10, 13) olmak üzere beş alt boyut ve toplamda 19 maddeden oluşan 6’lı likert tipi bir ölçektir. Ölçek Hiçbir Zaman (1), Nadiren (2), Ara Sıra (3), Sıklıkla (4), Çoğunlukla (5) ve Her Zaman (6) şeklinde derecelendirilmiştir. Likert aralıkları örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme sıklık aralığını ifade etmekte olup “Hiçbir Zaman” bu davranışların hiç gösterilmediğini ifade ederken, “Her Zaman” ise bu davranışın her zaman gösterildiğini ifade etmektedir. Yani katılımcıların hangi oranda katıldıklarını 1 ile 6 arasında değişen bir sıklık aralığında belirtmeleri istenmektedir (Basım & Şeşen, 2006, s. 89). Ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda Diğergamlık alt boyutuna ait iç tutarlık katsayısı (Cronbach’s Alpha (α)) .86, Vicdanlılık alt boyutuna ait iç tutarlık katsayısı (Cronbach’s Alpha (α)) .77, Nezaket boyutuna ait iç tutarlık katsayısı (Cronbach’s Alpha (α)) .87, Centilmenlik alt boyutuna ait iç tutarlık katsayısı (Cronbach’s Alpha (α)) .82 ve Sivil Erdem alt boyutuna ait iç tutarlık katsayısı da (Cronbach’s Alpha (α)) .94 çıkmıştır. Ölçeğin toplam güvenirliği ise .94 olarak hesaplanmıştır (Basım & Şeşen, 2006, s. 95-96).

4.4. Verilerin Analizi

Bu çalışma sonucunda toplanan veriler, SPSS 26.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ortalama,

standart sapma, yüzde ve sayı gibi betimsel istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Çalışmadaki veriler normal bir dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin cinsiyet ve branş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, okuldaki görev, eğitim durumu ve yöneticilik deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Ayrıca mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişkilerin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda orta çıkan korelasyon katsayı (r) değerleri ölçekler genelinde ve tüm alt boyutlarında değerlendirilmiştir. Son olarak ise mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığının tespiti için Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır.

Verilerin analizinde kullanılacak olan yöntem belirlenirken verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Verilerin normalliği için ölçüt olarak basıklık ve çarpıklık katsayıları temel alınmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ sınırları içinde olduğu tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta olması verilerin normal bir dağılım sergilediğini göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2015, s. 80). Bu sebeple verilerin analizi için parametrik testler kullanılmıştır. Aşağıdaki Tablo 4.2’de değişkenlerin basıklık ve çarpıklık dağılımları sunulmuştur.

Tablo 4.2: Normallik Test Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Pedagojik ve Sosyal Beceriler	-0,35	-0,68
Yönetimsel Beceriler	-0,67	-0,17
Mesleki Beceriler	-1,09	0,66
Teknik Liderlik Genel Puanı	-0,74	0,01
Diğergamlık	-0,38	-1,21
Vicdanlılık	-0,67	-0,93
Nezaket	-0,31	-1,30
Centilmenlik	-0,63	-1,12
Sivil Erdem	-0,41	-1,25
Örgütsel Vatandaşlık Genel Puanı	-0,52	-1,06

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

4.5. Bulgular

4.5.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme seviyeleri hangi düzeydedir?” şeklindedir. Bu alt probleme ait bulguları elde edebilmek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır.

Katılımcıların algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerilerine ait bulgular Tablo 4.3’te sunulmuştur.

Tablo 4.3: Katılımcılara göre Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerilerini Gösterme Seviyeleri

Değişkenler	n	Min	Max	$\bar{X}$	ss
Teknik Liderlik Becerileri Genel	405	1	5	3,98	,70
Pedagojik ve Sosyal Beceriler	405	1	5	4,27	,46
Yönetimsel Beceriler	405	1	5	3,70	,91
Mesleki Beceriler	405	1	5	4,03	,83

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcıların, mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri ölçeği maddelerini en küçük değer olarak 1, en büyük değer olarak 5 puan vererek değerlendirdikleri görülmektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri ölçeğinin aritmetik ortalaması 3,98 standart sapması ise 0,70 çıkmıştır. Katılımcıların ölçeğe verdikleri

cevapları alt boyutlar bağlamında incelendiğin de ise; Pedagojik ve sosyal beceriler alt boyunun maddelerini en küçük olarak 1, en büyük olarak ise 5 puan ile değerlendirdikleri ve pedagojik ve sosyal beceriler alt boyunun aritmetik ortalaması 4,27, standart sapması ise 0,46 çıkmıştır. Katılımcılar ikinci alt boyut olan yönetsel beceriler alt boyutunun maddelerini en küçük olarak 1, en büyük olarak ise 5 puan olarak değerlendirmişlerdir. Yönetsel beceriler alt boyutunun aritmetik ortalaması 3,70 standart sapması ise 0,91 çıkmıştır. Katılımcılar üçüncü ve son alt boyut olan mesleki beceriler alt boyutunun maddelerini en küçük 1, en büyük 5 puan olarak değerlendirmişler ve bu alt boyutun aritmetik ortalaması 4,03 standart sapması ise 0,83 çıkmıştır. Bu bulgulardan hareketle katılımcılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin çoğuna sahip oldukları söylenebilir. Teknik liderlik becerileri alt boyutlarından yönetsel becerilere sahip olma oranının düşük olması mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin bu alt boyutta bulunan becerilere sahip olma düzeylerinin diğer alt boyutlara nazaran daha az olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların algılarına göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme seviyelerine ait bulgular Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4: Katılımcılara Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gösterme Seviyeleri

Değişkenler	n	Min	Max	$\bar{X}$	ss
Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyleri Genel	405	1	6	4,97	,95
Diğergamlık	405	1	6	5,28	,67
Vicdanlılık	405	1	6	4,56	1,56
Nezakət	405	1	6	4,76	1,12
Centilmenlik	405	1	6	4,87	1,24
Sivil Erdem	405	1	6	5,12	,85

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcıların, örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği maddelerini en küçük değer olarak 1 en büyük değer olarak 6 puan vererek değerlendirdikleri görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranış ölçeğinin aritmetik ortalaması 4,97 standart sapması ise 0,95 çıkmıştır. Katılımcıların ölçeğe verdikleri cevapları alt boyutlar bağlamında incelendiğin de ise; Diğergamlık alt boyunun maddelerini en küçük olarak 1, en büyük olarak ise 6 puan ile değerlendirdikleri görülmüş ve diğergamlık alt boyunun aritmetik ortalaması 5,29, standart sapması ise 0,68 çıkmıştır. Katılımcılar ikinci alt boyut olan vicdanlılık alt boyutunun

maddelerini en küçük olarak 1, en büyük olarak ise 6 puan olarak değerlendirmişlerdir. Vicdanlılık alt boyutunun aritmetik ortalaması 4,57 standart sapması ise 1,57 çıkmıştır. Katılımcılar bir diğer alt boyut olan nezaket alt boyutunun maddelerini en küçük olarak 1, en büyük olarak ise 6 puan olarak değerlendirmişlerdir. Nezaket alt boyutunun aritmetik ortalaması 4,77 standart sapması ise 1,13 çıkmıştır. Katılımcılar dördüncü alt boyut olan centilmenlik alt boyutunun maddelerini en küçük olarak 1, en büyük olarak ise 6 puan olarak değerlendirmişlerdir. Centilmenlik alt boyutunun aritmetik ortalaması 4,87 standart sapması ise 1,25 çıkmıştır. Katılımcılar beşinci ve son alt boyut olan sivil erdem alt boyutunun maddelerini en küçük 1, en büyük 6 puan olarak değerlendirmişler ve bu alt boyutun aritmetik ortalaması 5,13 standart sapması ise 0,85 çıkmıştır. Bu bulgulardan hareketle katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

4.5.2. İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki görevi ve branş grubu) göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt probleme yönelik bulguları elde etmek için, katılımcıların demografik özelliklerinden cinsiyet ve branş grubu değişkenlerinde bağımsız örneklem t-test analizi; yaş, eğitim durumu, yöneticilik deneyimi, mesleki kıdem ve okuldaki görev değişkenlerine yönelik ise ANOVA analizi yapılmıştır.

Katılımcıların algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumuna ilişkin elde edilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 4.5’te yer almaktadır.

Tablo 4.5: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar İçin T-Testi

Grup	Değişkenler		n	$\bar{X}$	ss	t	p
Teknik Liderlik Becerileri	Pedagojik ve Sosyal Beceriler	Kadın	210	4,24	,48	-1,35	,17
		Erkek	195	4,30	,44		
	Yönetimsel Beceriler	Kadın	210	3,59	,96	-2,35	,02
		Erkek	195	3,80	,83		
	Mesleki Beceriler	Kadın	210	3,92	,90	-2,71	,00
		Erkek	195	4,14	,73		
	Teknik Liderlik Becerileri Genel	Kadın	210	3,90	,75	-2,39	,01
		Erkek	195	4,07	,63		
Örgütsel Vatandaşlık	Diğergamlık	Kadın	210	5,28	,67	-,13	,89
		Erkek	195	5,28	,68		
	Vicdanlılık	Kadın	210	4,40	1,66	-2,16	,03
		Erkek	195	4,74	1,43		
	Nezaket	Kadın	210	4,73	1,14	-,61	,54
		Erkek	195	4,80	1,11		
	Centilmenlik	Kadın	210	4,79	1,25	-1,32	,18
		Erkek	195	4,96	1,24		
	Sivil Erdem	Kadın	210	5,06	,87	-1,45	,14
		Erkek	195	5,18	,82		
	Örgütsel Vatandaşlık Genel	Kadın	210	4,90	,98	-1,34	,18
		Erkek	195	5,03	,90		

Not: $p < 0,05$ 1=Kadın, 2=Erkek. **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip oldukları teknik liderlik beceri düzeyleri ile alt boyutları ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeyleri ile alt boyutları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda katılımcıların cinsiyetlerine göre Teknik Liderlik Becerileri genel puanı ($t = -2,39$; $p = ,01$), Yönetimsel Beceriler alt boyutu ($t = -2,35$; $p = ,02$) ve Mesleki Beceriler alt boyutu ($t = -2,71$; $p = ,02$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu anlamlı farklar incelendiğinde ise; Teknik Liderlik Becerileri genel puanında oluşan anlamlı farklılığın erkek katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 4,07$) kadın katılımcıların ortalamasından ($\bar{X} = 3,90$) fazla olmasından dolayı ortaya çıktığı görülmektedir. Yönetimsel Beceriler alt boyutunda ortaya çıkan anlamlı farklılığın da erkek katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 3,80$) kadın katılımcıların ortalamasından ($\bar{X} = 3,59$) fazla olmasından dolayı ortaya çıktığı görülmektedir. Diğer alt boyutumuz olan Mesleki Beceriler alt boyutunda ortaya çıkan anlamlı farklılığın da erkek katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 4,14$) kadın katılımcıların ortalamasından ($\bar{X} = 3,92$) fazla olmasından dolayı ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sonuca göre erkek

katılımcıların bakış açılarına göre teknik liderlik becerileri geneli ile yönetsel beceriler ve mesleki beceriler alt boyutların da bulunan teknik liderlik becerilerine mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerin sahip olma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Pedagojik ve Sosyal Beceriler alt boyutu ($t = -1,35$; $p = ,17$) puanı ise bize cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Analiz sonuçları örgütsel vatandaşlık davranışları bağlamında değerlendirildiğinde ise; katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları genel puanı ($t = -1,34$; $p = ,18$), Diğergamlık alt boyutu ($t = -,13$; $p = ,89$), Nezaket alt boyutu ($t = -,61$; $p = ,54$), Centilmenlik alt boyutu ($t = -1,32$; $p = ,18$) ve Sivil Erdem alt boyutu ($t = -1,45$; $p = ,18$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Ancak Vicdanlılık alt boyutu puanı ($t = -2,16$; $p = ,03$) incelendiğinde ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın erkek katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 4,74$) kadın katılımcıların ortalamalarından ($\bar{X} = 4,40$) yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre vicdanlılık alt boyutu içerisinde bulunan örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeylerinin erkek katılımcılarda kadın katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin branş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumuna ilişkin elde edilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 4.6'da yer almaktadır.

Tablo 4.6: Branş Grubu Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar İçin T-Testi

Grup	Değişkenler	Branş Grubu	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Teknik Liderlik Becerileri	Pedagojik ve Sosyal Beceriler	Genel Kültür Dersleri	169	4,25	0,41	-,75	,44
		Meslek Dersleri	236	4,29	0,50		
	Yönetimsel Beceriler	Genel Kültür Dersleri	169	3,65	0,88	-1,00	,31
		Meslek Dersleri	236	3,74	0,94		
	Mesleki Beceriler	Genel Kültür Dersleri	169	4,01	0,80	-,46	,64
		Meslek Dersleri	236	4,05	0,86		
	Teknik Liderlik Becerileri Genel	Genel Kültür Dersleri	169	3,95	0,65	-,81	,41
		Meslek Dersleri	236	4,01	0,74		
Örgütsel Vatandaşlık	Diğergamlık	Genel Kültür Dersleri	169	5,27	0,62	-,31	,75
		Meslek Dersleri	236	5,29	0,72		
	Vicdanlılık	Genel Kültür Dersleri	169	4,57	1,49	,04	,96
		Meslek Dersleri	236	4,56	1,62		
	Nezaket	Genel Kültür Dersleri	169	4,78	1,09	,19	,84
		Meslek Dersleri	236	4,76	1,16		
	Centilmenlik	Genel Kültür Dersleri	169	4,90	1,22	,39	,69
		Meslek Dersleri	236	4,85	1,27		
	Sivil Erdem	Genel Kültür Dersleri	169	5,09	0,83	-,71	,47
		Meslek Dersleri	236	5,15	0,87		
	Örgütsel Vatandaşlık Genel	Genel Kültür Dersleri	169	4,97	0,89	-,37	,97
		Meslek Dersleri	236	4,97	1,00		

Not: $p < 0,05$ 1= Genel Kültür Dersleri, 2= Atölye ve Meslek Dersleri.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip oldukları teknik liderlik beceri düzeyleri ile alt boyutları ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeyleri ile alt boyutları arasında branş grubu değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda katılımcıların branş gruplarına göre Teknik Liderlik Becerileri genel puanı ($t = -,81$; $p = ,41$), Pedagojik ve Sosyal Beceriler alt boyutu ($t = -,75$; $p = ,44$), Yönetimsel Beceriler alt boyutu ($t = 1,00$; $p = ,31$) ve Mesleki Beceriler alt boyutu ($t = -,46$; $p = ,64$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu sonuca göre katılımcıların branş gruplarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik beceri düzeyleri arasından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Analiz sonuçları örgütsel vatandaşlık davranışları bağlamında değerlendirildiğinde ise; katılımcıların branş grubu değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları genel puanı ($t = -,37$; $p = ,97$), Diğergamlık alt boyutu ($t = -,31$; $p = ,75$), Vicdanlılık alt boyutu ($t = -,04$; $p = ,96$), Nezaket alt boyutu ($t = -,19$;

$p = ,84$), Centilmenlik alt boyutu ($t = ,39$; $p = ,69$) ve Sivil Erdem alt boyutu ($t = ,71$; $p = ,47$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu sonuçlara göre de katılımcıların göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin branş gruplarına göre anlamlı bir şekilde değişmediği görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin, katılımcılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yaş (20-25 yaş, 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 ve üzeri) değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu alt probleme ilişkin bulguları elde etmek amacı ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumuna ilişkin elde edilen ANOVA testi sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Yaş Değişkenine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p
Teknik Liderlik Becerileri	Pedagojik ve Sosyal Beceriler	Grup İçi	0,526	,81	,49
		Gruplar Arası	87,117		
	Yönetimsel Beceriler	Grup İçi	2,129	,85	,47
		Gruplar Arası	333,459		
	Mesleki Beceriler	Grup İçi	2,981	1,45	,23
		Gruplar Arası	275,529		
	Teknik Liderlik Becerileri Genel	Grup İçi	1,678	1,13	,34
		Gruplar Arası	198,729		
Örgütsel Vatandaşlık	Diğergamlık	Grup İçi	2,500	1,83	,14
		Gruplar Arası	183,052		
	Vicdanlılık	Grup İçi	12,065	1,64	,18
		Gruplar Arası	981,630		
	Nezaket	Grup İçi	4,148	1,08	,36
		Gruplar Arası	511,146		
	Centilmenlik	Grup İçi	3,002	,64	,59
		Gruplar Arası	625,451		
	Sivil Erdem	Grup İçi	0,068	,03	,99
		Gruplar Arası	294,135		
	Örgütsel Vatandaşlık Genel	Grup İçi	1,679	,62	,60
		Gruplar Arası	364,181		

Not: $p < 0,05$ 1= 20-25, 2=26-30, 3=31-35, 4= 36-40, 5=41 ve üzeri.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların yaşlarına göre Teknik Liderlik Becerileri genel puanı ($F = 1,13$; $p = ,34$), Pedagojik ve Sosyal Beceriler alt boyutu ($F = ,81$; $p = ,49$), Yönetimsel Beceriler alt boyutu ($F = ,85$; $p = ,47$) ve Mesleki Beceriler alt boyutu ($F = 1,13$; $p = ,34$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Aynı şekilde katılımcıların yaşlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları genel puanı ($F = ,62$; $p = ,60$), Diğergamlık alt boyutu ($F = 1,83$ $p = ,14$), Vicdanlılık alt boyutu ($F = 1,64$; $p = ,18$), Nezaket alt boyutu ($F = 1,08$; $p = ,36$), Centilmenlik alt boyutu ($F = ,64$; $p = ,59$) ve Sivil Erdem alt boyutu ($F = ,03$; $p = ,99$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Bu sonuca göre katılımcıların yaş değişkenine göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerin sahip olduğu teknik liderlik beceri düzeyleri arasında ve katılımcıların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Katılımcılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin eğitim durumu (Eğitim Enstitüsü-Ön lisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora) değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu alt probleme ilişkin bulguları elde etmek amacı ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumuna ilişkin elde edilen ANOVA ve Post Hoc LSD testi sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p	Fark
Teknik Liderlik Becerileri	Pedagojik ve Sosyal Beceriler	Grup İçi	0,359	,83	,44	
		Gruplar Arası	87,284			
	Yönetimsel Beceriler	Grup İçi	1,434	,86	,42	
		Gruplar Arası	334,153			
	Mesleki Beceriler	Grup İçi	0,638	,46	,63	
		Gruplar Arası	277,872			
	Teknik Liderlik Becerileri Genel	Grup İçi	0,298	,30	,74	
		Gruplar Arası	200,108			
Örgütsel Vatandaşlık	Diğergamlık	Grup İçi	3,785	4,19	,02	2>4, 2>3
		Gruplar Arası	181,767			
	Vicdanlılık	Grup İçi	1,808	,37	,69	
		Gruplar Arası	991,886			
	Nezaket	Grup İçi	1,871	,73	,48	
		Gruplar Arası	513,423			
	Centilmenlik	Grup İçi	0,065	,02	,98	
		Gruplar Arası	628,388			
	Sivil Erdem	Grup İçi	0,623	,43	,65	
		Gruplar Arası	293,579			
	Örgütsel Vatandaşlık Genel	Grup İçi	0,526	,29	,75	
		Gruplar Arası	365,333			

Not: p<0,05 2=Lisans, 3=Yüksek Lisans, 4= Doktora

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların eğitim durumlarına göre Teknik Liderlik Becerileri genel puanı ($F = ,30$; $p = ,74$), Pedagojik ve Sosyal Beceriler alt boyutu ($F = ,83$; $p = ,44$), Yönetimsel Beceriler alt boyutu ($F = ,86$; $p = ,42$) ve Mesleki Beceriler alt boyutu ($F = ,46$; $p = ,63$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Aynı şekilde katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları genel puanı ($F = ,29$; $p = ,75$), Vicdanlılık alt boyutu ($F = ,37$; $p = ,67$), Nezaket alt boyutu ($F = ,73$; $p = ,48$), Centilmenlik alt boyutu ($F = ,02$; $p = ,98$) ve Sivil Erdem alt boyutu ($F = ,43$; $p = ,65$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Ancak diğergamlık alt boyutu puanı ($F = 4,19$ $p = ,02$) incelendiğinde anlamlı bir farklılık gözükmemektedir. Bu anlamlı farklılık incelendiğinde “Diğergamlık” alt boyutunun eğitim durumuna göre farklılaştığı, bu farklılığın da lisans mezunları lehine olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle katılımcıların algılarına göre lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış gösterme düzeyleri doktora ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin mesleki kıdem (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri) değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu alt probleme ilişkin bulguları elde etmek amacı ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumuna ilişkin elde edilen ANOVA testi sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9: Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p
Teknik Liderlik Becerileri	Pedagojik ve Sosyal Beceriler	Grup İçi	1,815	2,11	,08
		Gruplar Arası	85,828		
	Yönetimsel Beceriler	Grup İçi	3,962	1,19	,31
		Gruplar Arası	331,626		
	Mesleki Beceriler	Grup İçi	5,816	2,13	,08
		Gruplar Arası	272,694		
	Teknik Liderlik Becerileri Genel	Grup İçi	3,195	1,62	,17
		Gruplar Arası	197,212		
Örgütsel Vatandaşlık	Diğergamlık	Grup İçi	1,550	,84	,50
		Gruplar Arası	184,002		
	Vicdanlılık	Grup İçi	6,779	,69	,60
		Gruplar Arası	986,915		
	Nezaket	Grup İçi	3,381	,66	,62
		Gruplar Arası	511,912		
	Centilmenlik	Grup İçi	1,802	,29	,89
		Gruplar Arası	626,651		
	Sivil Erdem	Grup İçi	3,173	1,09	,36
		Gruplar Arası	291,030		
	Örgütsel Vatandaşlık Genel	Grup İçi	1,745	,48	,75
		Gruplar Arası	364,114		

Not: p<0,05 1= 1-5 yıl, 2=6-10 yıl, 3=11-15 yıl, 4= 16-20 yıl, 5=21 yıl ve üzeri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların mesleki kıdemlerine göre Teknik Liderlik Becerileri genel puanı (F = 1,62; p = ,17), Pedagojik ve Sosyal Beceriler alt boyutu (F = 2,11; p = ,08), Yönetimsel Beceriler alt boyutu (F= 1,19; p = ,31) ve Mesleki Beceriler alt boyutu (F = 2,13; p = ,08) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Aynı şekilde katılımcıların mesleki kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları genel puanı (F = ,48; p = ,75), Diğergamlık alt boyutu (F = ,84 p = ,50), Vicdanlılık alt boyutu (F = ,69; p = ,60), Nezaket alt boyutu (F = ,66; p = ,62),

Centilmenlik alt boyutu ($F = ,29$; $p = ,89$) ve Sivil Erdem alt boyutu ($F = 1,09$; $p = ,36$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu sonuçlara bakılarak katılımcı öğretmenlere göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip oldukları teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri mesleki kıdem değişkeninden etkilenmemektedir yorumu yapılabilir.

Katılımcılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yöneticilik deneyimi (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri) değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu alt probleme ilişkin bulguları elde etmek amacı ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yöneticilik deneyimi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumuna ilişkin elde edilen ANOVA ve Post Hoc LSD testi sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10: Yöneticilik Deneyimi Değişkenine İlişkin Anova ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p	Fark
Teknik Liderlik Becerileri	Pedagojik ve Sosyal Beceriler	Grup İçi	2,428	2,85	,02	3<1, 3<4, 3<5, 2<5
		Gruplar Arası	85,215			
	Yönetimsel Beceriler	Grup İçi	4,774	1,44	,22	
		Gruplar Arası	330,813			
	Mesleki Beceriler	Grup İçi	3,250	1,18	,32	
		Gruplar Arası	275,260			
	Teknik Liderlik Becerileri Genel	Grup İçi	3,094	1,57	,18	
		Gruplar Arası	197,312			
Örgütsel Vatandaşlık	Diğergamlık	Grup İçi	4,333	2,39	,05	
		Gruplar Arası	181,219			
	Vicdanlılık	Grup İçi	24,235	2,50	,04	3<1, 3<2, 3<4, 3<5
		Gruplar Arası	969,460			
	Nezaket	Grup İçi	14,635	2,92	,02	3<1, 3<2,
		Gruplar Arası	500,658			
	Centilmenlik	Grup İçi	17,280	2,83	,02	3<1, 3<2, 3<4, 3<5
		Gruplar Arası	611,174			
	Sivil Erdem	Grup İçi	12,093	4,29	,00	3<1, 3<2, 3<4, 3<5
		Gruplar Arası	282,109			
	Örgütsel Vatandaşlık Genel	Grup İçi	11,692	3,30	,01	3<1, 3<2, 3<4, 3<5
		Gruplar Arası	354,167			

Not: $p < 0,05$ 1=Hiç Yok, 2=1-5 Yıl, 3= 6-10 Yıl, 4= 11-15 Yıl, 5=16 Yıl ve Üzeri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre katılımcıların yöneticilik deneyimine göre Teknik Liderlik Becerileri genel puanı ($F = 1,57$; $p = ,18$), Yönetimsel Beceriler alt boyutu ($F = 1,44$; $p = ,22$) ve Mesleki Beceriler alt boyutu ($F = 1,18$; $p = ,32$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Ancak Pedagojik ve Sosyal Beceriler alt boyutu ($F = 2,85$; $p = ,02$) puanı incelendiğinde anlamlı bir farklılık gözlemlenmektedir. Bu farklılık incelendiğinde ise; farklılığın 6-10 yıl arası yöneticilik deneyimi olanların aleyhine olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarını örgütsel vatandaşlık bağlamında incelediğimizde ise; katılımcıların yöneticilik deneyimi göre Diğergamlık alt boyutu ($F = 2,39$ $p = ,05$) puanına göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmezken, örgütsel vatandaşlık davranışları genel puanı ($F = 3,30$; $p = ,01$), Vicdanlılık alt boyutu ($F = 2,50$; $p = ,04$), Nezaket alt boyutu ($F = 2,92$; $p = ,02$), Centilmenlik alt boyutu ($F = 2,83$; $p = ,02$) ve Sivil Erdem alt boyutu ($F = 4,29$; $p = ,00$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözükmemektedir. Bu anlamlı farklılık incelendiğinde ise; örgütsel vatandaşlık genelinde ve diğergamlık haricindeki tüm alt boyutlarında ortaya çıkan anlamlı farklılığın 6-10 yıl yöneticilik deneyimi olanların aleyhine olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre örgütsel vatandaşlık davranışları genelinde 6-10 yıl arası yöneticilik deneyimi olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeylerinin daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin okuldaki görev (öğretmen, alan/atölye şefi, müdür yardımcısı ve müdür) değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu alt probleme ilişkin bulguları elde etmek amacı ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin okuldaki görev değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumuna ilişkin elde edilen ANOVA ve Post Hoc LSD testi sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4. 11: Okuldaki Görev Değişkenine İlişkin Anova ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p	Fark
Teknik Liderlik Becerileri	Pedagojik ve Sosyal Beceriler	Grup İçi	3,859	6,16	,00	3<1, 3<2, 3<4, 1<2
		Gruplar Arası	83,784			
	Yönetimsel Beceriler	Grup İçi	10,338	4,25	,00	3<1, 3<2, 3<4, 1<2
		Gruplar Arası	325,249			
	Mesleki Beceriler	Grup İçi	4,836	2,36	,07	
		Gruplar Arası	273,674			
	Teknik Liderlik Becerileri Genel	Grup İçi	6,172	4,25	,00	3<1, 3<2, 3<4
		Gruplar Arası	194,235			
Örgütsel Vatandaşlık	Diğergamlık	Grup İçi	7,165	5,37	,00	3<1, 3<2, 3<4
		Gruplar Arası	178,387			
	Vicdanlılık	Grup İçi	38,994	5,46	,00	3<1, 3<2, 3<4, 1<2
		Gruplar Arası	954,701			
	Nezaket	Grup İçi	20,611	5,57	,00	3<1, 3<2
		Gruplar Arası	494,683			
	Centilmenlik	Grup İçi	15,990	3,49	,01	3<1, 3<2
		Gruplar Arası	612,463			
	Sivil Erdem	Grup İçi	11,263	5,32	,00	3<1, 3<2, 3<4
		Gruplar Arası	282,940			
	Örgütsel Vatandaşlık Genel	Grup İçi	14,975	5,70	,00	3<1, 3<2, 3<4, 1<2, 1<4
		Gruplar Arası	350,884			

Not: p<0,05 1=Öğretmen, 2=Alan/Atölye Şefi, 3= Müdür Yardımcısı, 4= Müdür

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların okuldaki görevlerine göre Mesleki Beceriler alt boyutu (F = 2,36; p = ,07) puanına göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Buna rağmen Teknik Liderlik Becerileri genel puanı (F = 4,25; p = ,01), Pedagojik ve Sosyal Beceriler alt boyutu (F = 6,16; p = ,00) ve Yönetimsel Beceriler alt boyutu (F= 4,25; p = ,01) puanlarında anlamlı bir farklılık gözükmemektedir. Bu farklılık incelendiğinde ise; farklılığın teknik liderlik genelinde ve pedagojik ve sosyal beceriler ile yönetimsel beceriler alt boyutlarında müdür yardımcısı olarak çalışanların aleyhinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara bakılarak müdür yardımcısı olarak görev yapanlara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik beceri düzeylerinin hem teknik liderlik becerileri genelinde hem de pedagojik ve sosyal beceriler ile yönetimsel beceriler alt boyutlarında daha düşük düzeyde olduğu yorumunu yapabilir.

Aynı şekilde katılımcıların okuldaki görevlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları genel puanı ($F = 5,70$ $p = ,00$), Diğergamlık alt boyutu ($F = 5,37$ $p = ,00$), Vicdanlılık alt boyutu ($F = 5,46$; $p = ,00$), Nezaket alt boyutu ($F = 5,57$; $p = ,00$), Centilmenlik alt boyutu ($F = 3,49$; $p = ,02$) ve Sivil Erdem alt boyutu ($F = 5,32$; $p = ,00$) puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılıklar incelendiğinde ise; örgütsel vatandaşlık davranışları genelinde ve tüm alt boyutlarında müdür yardımcısı olarak çalışanların aleyhine olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme düzeylerinin müdür yardımcısı olarak çalışanlarda en düşük seviyede olduğu söylenebilir.

4.5.3. Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? şeklindedir.

Çalışmada mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişkilerin yönü ve düzeyini belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişki

		TLG	PSB	YB	MB	ÖVG	Dİ	Vİ	NE	CE	SE
TLG	r	1									
	p										
PSB	r	,88**	1								
	p	0,00									
YB	r	,98**	,85**	1							
	p	0,00	0,00								
MB	r	,94**	,73**	,88**	1						
	p	0,00	0,00	0,00							
ÖVG	r	,91**	,93**	,90**	,76**	1					
	p	0,00	0,00	0,00	0,00						
Dİ	r	,75**	,88**	,72**	,60**	,86**	1				
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
Vİ	r	,88**	,87**	,87**	,76**	,93**	,76**	1			
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
NE	r	,85**	,82**	,87**	,71**	,93**	,76**	,83**	1		
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
CE	r	,86**	,79**	,88**	,73**	,93**	,73**	,85**	,88**	1	
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
SE	r	,75**	,87**	,72**	,62**	,85**	,70**	,74**	,75**	,70**	1
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Not: $p < 0,01$; TLG: Teknik Liderlik Genel, PSB: Pedagojik ve Sosyal Beceriler Alt Boyutu, YB: Yönetimsel Beceriler Alt Boyutu, MB: Mesleki Beceriler Alt Boyutu, ÖVG: Örgütsel Vatandaşlık Genel, Dİ: Diğergamlık Alt Boyutu, Vİ: Vicdanlılık Alt Boyutu, NE: Nezaket Alt Boyutu, CE: Centilmenlik Alt Boyutu, SE: Sivil Erdem Alt Boyutu.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Korelasyon analiz sonuçlarında ortaya çıkan değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının (r) 0-0.29 arasında olması durumunda zayıf; 0.30-0.64 arasında olması durumunda orta; 0.65-0.84 arasında olması durumunda güçlü; 0.85-1 arasında olması durumunda da çok güçlü şeklinde yorumlanabilir (Ural ve Kılıç, 2013, s.244). Korelasyon analizi sonuçlarına göre, mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu ilişkiler incelendiğinde ise; Teknik liderlik geneli ($r = ,91$; $p < ,01$), pedagojik ve sosyal beceriler alt boyutu ($r = ,93$; $p < ,01$) ve yönetimsel beceriler alt boyutu ($r = ,90$; $p < ,01$) ile örgütsel vatandaşlık geneli arasında pozitif yönde çok güçlü ve anlamlı, mesleki beceriler alt boyutu ($r = ,76$; $p < ,01$) ile ise güçlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Teknik liderlik genelinin, örgütsel vatandaşlık

geneli yanında tüm alt boyutları ile pozitif yönde yüksek düzeyli anlamlı ilişkilere de sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.5.4. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak yordamakta mıdır?” şeklindedir.

Araştırmada öğretmenlerin göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yordanmasıyla ilgili olarak basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Buna göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri düzeyleri değişkeninin öğretmenlerin göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına dair regresyon analizi sonuçları Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13: Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Tablosu

Değişkenler	B	SE	R	t	P
Sabit	0,054	0,111	-	0,486	0,627
Teknik Liderlik Genel	1,233	0,028	0,913	44,842	0,000

Not: Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Genel; F=2010,77; p=,00; R=,913; R²=,833

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4.13’de teknik liderlik becerileri değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Analiz bulgularına göre modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F= 2010,77; p= ,00). Sonuçlara göre teknik liderlik becerileri değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine ilişkin varyansı %83’e kadar açıklayabildiği görülmüştür. Buna göre teknik liderlik becerilerinin ($\beta = 1,233$) örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı olarak yordayabildiği tespit edilmiştir.

SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde, mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan çalışmanın alt problemleri ile ilgili tespit edilen bulguların sonuçları ve bunlara ilişkin öneriler bulunmaktadır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin görüşlerine göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerilerine sahip olma seviyeleri 1-Hiçbir Zaman, 5- Her Zaman aralığında puanlanmış ve 3,98 ortalama puan ile değerlendirilmiştir. Ölçeği geliştiren araştırmacı ölçeğin likert aralıklarının sayısal sınırlarını “Hiçbir Zaman (1) =1.00-1.80; Nadiren (2) = 1.81-2.60; Ara Sıra (3) = 2.61-3.40; Çoklukla (4) = 3.41 – 4.20 ve Her Zaman (5) = 4.21-5.00 şeklinde belirtmiştir (Özdemir, 2015, s.115). Bu sonuca baktığımızda öğretmen görüşlerine göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerilerine sahip olma seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri alt boyutlarının hepsinin (“Pedagojik ve Sosyal Beceriler”, “Yönetimsel Beceriler”, “Mesleki Beceriler”) yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “Pedagojik ve Sosyal Beceriler” alt boyutunun ortalamasının diğer alt boyutların ortalamasından yüksek olduğu görülmüştür. Pedagojik ve Sosyal Beceriler alt boyutunun maddeleri incelendiğinde ise okul yöneticilerinin okulda sunulan mesleki eğitime katkı sağlamak için akademisyen ve iş adamları gibi alanlarında başarılı kişilerin seminer vb. etkinliklerle eğitime katkı sağlamaları, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve öğrencilerin uygulamalı eğitim yaparak öğrenme düzeylerine olumlu katkı sunacak faaliyetler de bulunmaları gibi konularda katılımcılar tarafından olumlu görüldüklerini söylemek mümkündür. Literatür incelendiğinde mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile ilgili Özdemir ve Şahin (2020) tarafından mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin geliştirilmesi için bir eğitime ihtiyaç olup olmadığının, eğer eğitime ihtiyaç varsa böyle bir eğitimin nasıl yapılandırılması gerektiğinin yönetici, öğretmen ve eğitim yönetimi alan uzmanları görüşlerine göre belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcı algılarına göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri 1-Hiçbir Zaman ve 6- Her Zaman aralığında değerlendirilerek ortalama 4,97 puan aldığı görülmüştür. Bu sonuca baktığımızda ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Katılımcılara göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin tüm alt boyutları ile beraber (“Diğergamlık”, “Vicdanlılık”, “Nezaket”, “Centilmenlik”, “Sivil Erdem”) yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Alt boyutların ortalamaları incelendiğinde ise, diğergamlık alt boyutunun diğer alt boyutların ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğergamlık alt boyutunun maddeleri incelendiğinde katılımcıların algılarına göre öğretmenlerin diğer çalışma arkadaşları ile aralarında yüksek düzeyde bir mesleki yardımlaşma olduğu söylenebilir. Literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen birçok unsur üzerine çalışma yapıldığı görülmektedir. Sarier ve arkadaşları (2019) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkileyen faktörleri okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgüt kültürü olarak sıralamışlardır. Ertürk (2021) ise okul yöneticilerinin göstermiş olduğu hizmetkar liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel davranış göstermelerinde olumlu etkisi bulunduğunu tespit etmiştir. Khan ve diğerleri (2020), Nemr ve Iiu (2021) ve Purwanto (2022) başka liderlik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri araştırmış ve olumlu yönde ilişkiler tespit etmişlerdir.

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki görev ve branş türü) göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği incelenmiştir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerileri incelendiğinde, pedagojik ve sosyal beceriler alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemesine rağmen hem genel puan olarak hem de diğer alt boyutlarda anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Teknik liderlik becerileri genel puanı ile mesleki beceriler ve yönetsel beceriler alt boyutlarının puanları incelendiğinde ise bu anlamlı farklılığın erkek

katılımcılar lehine olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre erkek katılımcıların bakış açılarına göre teknik liderlik becerileri geneli ile yönetsel beceriler ve mesleki beceriler alt boyutlarında bulunan teknik liderlik becerilerine, mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerin sahip olma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Aktay ve Çakır (2018) tarafından okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterliklerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bir çalışmada benzer bir şekilde okul yöneticilerinin teknolojik yeterlikleri yüksek düzeyde bulunmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri incelendiğinde ise vicdanlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüş ancak örgütsel vatandaşlık davranışlarının tamamı ve diğer alt boyutlarda anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Vicdanlılık alt boyutunda görülen anlamlı farklılığın erkek katılımcıların lehine olduğu tespit edilmiştir. Bu alt boyutun maddeleri incelendiğinde ise cinsiyetler arasında iş için ayrılan fazladan vakit ve mesai saatleri dışında da iş için çalışma gibi nedenlerden dolayı bu anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde Sökmen ve Boylu (2011), Göksal (2022), Akıl ve Yalçın (2022) ve İmalı ve Kaya (2022)'nin çalışmalarında da örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerileri katılımcıların branş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Hem genel kültür dersleri hem de meslek dersleri öğretmenlerinin bakış açılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerilerine sahip olma düzeyleri yüksek düzeyde çıkmıştır. Aynı şekilde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeylerinin branş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerilerinin, farklı branşlardaki öğretmenlerin bakış açılarına göre değişmediği yorumu yapılabilir. Aynı şekilde öğretmenlerin göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri de branş türlerine göre farklılaşmamakta olup hem genel kültür hem de meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yüksek düzeyde ortaya koydukları söylenebilir. Literatür incelendiğinde ise Yılmaz ve Taşdan (2009), Eker (2019) ve Yücesan

(2022) tarafından yapılan çalışmalarda da branş değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Baş ve Şentürk (2011), Buluç (2008), Polat ve Celep (2008), Titrek ve diğerleri (2009) ile Tosun ve Bostancı (2019) tarafından yapılan araştırmalarda yapılan çalışmayı destekler nitelikte olup öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranış gösterme düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Eker (2019) ve Yücesan (2022) tarafından yapılan araştırmalarda, bu çalışmaya paralel sonuçlar elde ederek yaş değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı farklılıklar göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara bakılarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeyleri üzerinde yaşlarının önemli bir etkisinin bulunmadığı yorumu yapılabilir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerileri tüm alt boyutları ile beraber anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Eğitim durumu değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri karşılaştırıldığında ise diğergamlık alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülürken, ölçeğin genelinde ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Diğergamlık boyutunda görülen anlamlı farklılığın lisans mezunları lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğergamlık alt boyutunun maddeleri incelendiğinde ise lisans mezunlarının çalışma arkadaşları ile daha fazla yardımlaşma içinde olduklarını ve çalışma arkadaşının eksikliklerini tamamlamak için gönüllü oldukları söylenebilir. Avcı (2015) tarafından öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla yapılan bir çalışmada, araştırma ile örtüşen bir şekilde lisans mezunları ile ön lisans mezunları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çavuşoğlu (2022) tarafından yapılan bir çalışmada ise örgütsel vatandaşlık gösterme düzeyleri katılımcıların eğitim durumlarına göre ölçeğin genelinde anlamlı bir farklılık göstermez iken örgütsel erdem alt boyutunda lisans mezunları lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Peker (2022) ise eğitim durumu değişkeninin örgütsel

vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri incelendiğinde ise hem ölçeklerin genelinde hem de tüm alt boyutlarında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Bu sonuçlara bakılarak katılımcı öğretmenlere göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip oldukları teknik liderlik becerileri ve öğretmenlerin sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri mesleki kıdem değişkeninden etkilenmemektedir denilebilir. Çavuşoğlu (2022), Özdemir (2022), Peker (2022) ve Yücesan (2022) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel vatandaşlık davranışının mesleki kıdem değişkeninden etkilenmediğine yönelik sonuçlara ulaşılmıştır.

Yöneticilik deneyimi değişkenine göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerileri incelendiğinde ise teknik liderlik becerileri genelinde ve yönetsel beceriler alt boyutu ile mesleki beceriler alt boyutu puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Ancak katılımcılara göre yöneticilik deneyimi değişkeni ile pedagojik ve sosyal beceriler alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılık incelendiğinde ise; farklılığın 6-10 yıl arası yöneticilik deneyimi olanların aleyhine olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakılarak 6-10 yıl yöneticilik deneyimi olan katılımcılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin pedagojik ve sosyal becerilere sahip olma düzeylerinin daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. Pedagojik ve sosyal beceriler alt boyutunun maddeleri incelendiğinde ise; 6-10 yıl arası yöneticilik deneyimi olan katılımcılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticileri öğretmenlerin mesleki gelişimleri için uzman desteği sağlama, mesleğinde başarılı olan akademisyen, iş adamı vb. kişilerin konferans gibi etkinliklerle eğitime katkı sunma, sektörle iş birliği gibi konularda daha az yeterliklere sahip görülmektedir. Yöneticilik deneyimi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları incelendiğinde ise hem örgütsel vatandaşlık davranışları genelinde hem de diğergamlık haricindeki tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu anlamlı farklılık incelendiğinde ise

örgütsel vatandaşlık genelinde ve diğergamlık haricindeki tüm alt boyutlarında ortaya çıkan anlamlı farklılığın 6-10 yıl yöneticilik deneyimi olanların aleyhine olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre örgütsel vatandaşlık davranışları genelinde 6-10 yıl arası yöneticilik deneyimi olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeylerinin daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. Çavuşoğlu (2022) ve Peker (2022) ise yöneticilik deneyimi bulunan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yöneticilik deneyimi bulunmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Okuldaki görev değişkenine göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerileri incelendiğinde ise mesleki beceriler alt boyutunda anlamlı bir farklılık gözlemlenmemesine rağmen hem ölçeğin genelinde hem de diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık görülmüştür. Bu farklılık incelendiğinde ise; farklılığın teknik liderlik genelinde ve pedagojik ve sosyal beceriler ile yönetsel beceriler alt boyutlarında müdür yardımcısı olarak çalışanların aleyhinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara bakılarak müdür yardımcısı olarak görev yapanlara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik beceri düzeylerinin hem teknik liderlik becerileri genelinde hem de pedagojik ve sosyal beceriler ile yönetsel beceriler alt boyutlarında daha düşük düzeyde olduğu yorumunu yapabilir. Okuldaki görev değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları incelendiğinde ise hem örgütsel vatandaşlık davranışları genelinde hem de tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar incelendiğinde ise; örgütsel vatandaşlık davranışları genelinde ve tüm alt boyutlarında müdür yardımcısı olarak çalışanların aleyhine olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme düzeylerinin müdür yardımcısı olarak çalışanlarda en düşük seviyede olduğu söylenebilir. Eker (2019) ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin okuldaki görev değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmanın alt problemlerinden üçüncüsünde öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre değişkenler arasında anlamlı ilişkiler

bulunduğu ve bu ilişkilerin pozitif yönde yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Teknik liderlik becerileri geneli ile örgütsel vatandaşlık geneli arasında bulunan yüksek düzeydeki ilişkinin, her iki ölçeğin tüm alt boyutları arasında olduğu görülmüştür. Bu da bize teknik liderlik becerilerinin tümünün örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine etki ettiğini göstermektedir. Bu sonuçlara baktığımızda mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin artması veya azalmasında en büyük etkenlerden birisinin kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik beceri düzeyleri olduğu söylenebilir. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler, kurum yöneticilerinin yeterli düzeyde teknik liderlik becerilerine sahip olmalarını önemseyerek, çalışma performanslarındaki artış ve azalışlarda da dikkate almaktadır yorumu yapılabilir. Literatür incelendiğinde ise Can ve Özer (2011), Tabancalı ve Çakıroğlu (2017), Kuruşcu ve Aydoğan (2018), Yaman ve Yıldırım (2020) ve Gücün (2023) tarafından yapılan, okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların sonuçları bu araştırmayla paralel bir şekilde okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği sonucunu vermektedir.

Çalışmanın dördüncü ve sonuncu alt problemi mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerini anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını bulmak için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda teknik liderlik becerileri değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine ilişkin varyansı %83'e kadar açıklayabildiği görülmüştür. Buna göre teknik liderlik becerilerinin ($\beta = ,1233$) örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı olarak yordayabildiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareket ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik beceri düzeylerin yüksek düzeyde olması öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir yorumu yapılabilir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış gösterme düzeylerinin yüksek olması okulların verimine doğrudan etki edip verimin artmasını sağlayacaktır. Bu nedenle mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin gerek görevlendirme esnasında teknik liderlik beceri düzeylerinin de dikkate alınacağı bir görevlendirme sistemi uygulamanın

yanında görevlendirildikten sonra da yöneticilerin teknik liderlik beceri düzeylerini arttırmaya yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında verimliliğin en üst seviyede olmasına önemli katkılar sunacaktır. Okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen Çakır (2019), Koçak (2019), Erkilic (2021), Peker (2022) ve Gücün (2023) tarafından yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmamızın literatürde bulunan çalışmalar ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırma Bulgularına Yönelik Öneriler

Araştırma sonucunda mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerilerine sahip olma düzeyleri genel itibarı ile yüksek çıkmıştır. Mesleki eğitimin ülkelerin kalkınmasında gerçekleştirdiği görevler bağlamında düşünüldüğünde verimliliklerinin daha da artırılması gerekmektedir. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitim veren kurum yöneticilerinin sahip olduğu becerilerin geliştirilmesi için farklı etkinlikler yapılmalıdır. Bu etkinliklere örnek olarak: Döner sermayesi güçlü olan, proje çalışmalarında başarılı sonuçlara ulaşan, mezunların istihdamı yüksek olan ve okul-sektör iş birliği noktasında örnek uygulamalar ile adından söz ettiren okullara diğer okul müdürlerinin ziyaretlerinin sağlanması, alanlarında başarılı okullar ile diğer okulların koordineli bir şekilde eşleştirmelerinin yapılarak okullar arası uygulama paylaşımı yapmaya teşvik edilmesi gibi etkinlikler sayılabilir. Bu etkinlikler planlanırken kurumun yetiştirdiği teknik elemanların mezuniyetten sonra çalışacakları işletmeler ile iş birliği içerisinde yetiştirilebilmesi, eğitim-öğretim dönemi içerisinde uygulamalı eğitimlerin mümkün olabildiği kadarını iş yeri ortamında almaları gibi hususlarda göz önünde bulundurularak okul-sektör iş birliği içerisinde bir planlama yapılmalıdır. Bunun yanında döner sermaye gibi faaliyetler ile adeta bir fabrika gibi çalışan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının çevresinde bulunan eğitim kurumlarına olumlu yönde örnek teşkil edebilmeleri için kurum yöneticileri arasında etkileşimi sağlayacak uygulamalar hayata geçirilmelidir.

Araştırma sonucunda mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri yüksek seviyede çıkmaktadır. Ancak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri detaylı olarak incelendiğinde müdür yardımcısı olarak görev yapmakta olan öğretmenlerde

daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetim kademesinde görev yapan bireylerde ortaya çıkan olumsuzlukların ileriki dönemlerde örgütün alt kademelerini etkilemesi muhtemeldir. Bu nedenle okullarda yönetim kademesinde görev yapan müdür yardımcılarının örgütsel vatandaşlık davranış gösterme düzeylerinin düşük olmasının nedenlerine yönelik araştırmalar yapılmalı ve bu olumsuz nedenlere yönelik özlük haklarını ve çalışma şartlarını iyileştirme gibi gerekli tedbirler alınmalıdır.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerilerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine olumlu yönde etki ettiği görölmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine etki eden diğerk faktörler ile birlikte teknik liderlik becerilerinin de önemi büyüktür. Bu bağlamda; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına yönetici atamalarında diğerk kurumlarla aynı şartlar uygulanmamalı, bu kurumlara has bir yönetici seçme süreci uygulanmalıdır. Bu süreç içerisinde teknik liderlik beceri seviyelerinin de bir değerlendirme kriteri olarak kullanılması mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına olumlu katkılar verecektir.

Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Bu araştırma Ankara ili ve ilçelerini kapsamaktadır. Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve genellenebilir sonuçların ortaya çıkarılması amacı ile farklı bölgelerde ve daha fazla katılımcı ile gerçekleştirilebilir.

Bu çalışmamızda nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ortaya çıkan farklılıkların ayrıntılı bir şekilde anlaşılması açısından nitel araştırma yöntemleri kullanılarak daha detaylı çalışmalar yapılabilir.

Değişkenler bazında ortaya çıkan farklılıkların detaylandırılması, bu eksikliklerin giderilmesine yönelik çözüm önerilerine yönelik çalışmalar yapılabilir. Özellikle müdür yardımcısı olarak çalışanlarda düşük seviyede görölen örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin nedenleri ve bu sorunun çözüm yollarına ilişkin araştırmalar yapılabilir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları arasındaki öğrencileri tarafından tercih edilme, istihdam oranlarındaki ve üretim faaliyetlerindeki farklılıklar gibi alanlarda teknik liderlik becerilerinin rolü üzerinde bir çalışma yapılabilir.

Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

Araştırma sonucunda mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticilerinin sahip olduğu teknik liderlik becerilerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine etkisi olduğu tespit edilmiştir. İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli teknik personel ihtiyacını karşılama görevini yürüten mesleki eğitim kurumlarının verimliliğinin üst düzeyde olması ekonomik kalkınma için önem teşkil etmektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin fazla olması okullardaki verimliliğe katkı sunacaktır. Bu davranışların daha fazla olmasını sağlamak için mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına görevlendirilecek yöneticilerin seçilmesi ve yetiştirilmesi süreci mesleki ve teknik eğitimin kendine has yönleri de dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurum yöneticiliğe görevlendirilecek kişiler için sınav veya başka yöntemler ile seçme işlemi yapıldıktan sonra mutlaka bir yetiştirme süreci planlanmalıdır. Bu süreç içerisinde özellikle müdür olarak görevlendirilecek kişiler için yerel işletmeleri tanıma ve bu işletmeler ile iş birliği, yerel veya ulusal olarak mesleki eğitimde verimliliği yüksek olan okullarla iş birliği ve etkileşim gibi konularda tecrübe kazanmaları sağlanmalıdır. Bu tecrübe kazanma gönüllülük esasından ziyade müdür olarak görevlendirilebilmek için alınması gerekli bir eğitim şeklinde planlanabilir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına yönetici olarak görevlendirilecek kişilerin görevlendirileceği okullarda bulunan alan öğretmenlerinden seçilmesi de bu noktada önem arz etmektedir. Okul yöneticilerinin okullarında bulunan atölyeleri tanımaları, bu atölyelerde verilen uygulamalı eğitimlerin kalitesini arttıracak etkinlikleri hayata geçirebilmeleri, okulda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sunabilmeleri gibi nedenlerden dolayı alanın içinden bir öğretmenin yönetici olarak görevlendirilmesi verimliliğe katkı sunacaktır. Bu bağlamda yönetici atama yönetmeliği

güncellenerek mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına yönetici atama kriterleri gözden geçirilmeli ve mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına yönetici olarak atanacak kişilerde okulda bulunan alanlardaki branş gruplarından olma ön şartı aranmalıdır.



KAYNAKÇA

- Abat, E. (2010). *Eğitim Yönetimi Uzmanlarının Okul Yöneticilerinin Yeterliliklerine İlişkin Zihinsel Modelleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ağaoğlu, E., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. & Karaköse, T. (2012). Okul Yöneticilerinin Yeterliliklerine ilişkin Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Görüşleri (Kütahya İli). *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(164), 160-175.
- Akçay, C. (2006). *Türk Eğitim Sistemi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Akıl, B. Y. & Yalçın, S. (2022). Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İkiyüzlülük, Örgütsel Vatandaşlık ve Motivasyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 682-701.
- Akın, U. (2012). Okul Yöneticilerinin Seçimi ve Yetiştirilmesi: Türkiye ve Seçilmiş Ülkelerden Farklı Uygulamalar, Karşılaştırmalar. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 1-30.
- Aktaş, A. & Özgenel, M. (2020). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Öğretmen Performansına Etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18.
- Aktay, S. & Çakır, R. (2018). Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Yeterlilikleri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 37(37), 37-48.
- Alanoğlu, M. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerinin Okul Etkililiği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elâzığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Alkan, C., Doğan, H. & Sezgin, İ. (1996). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları* (3.baskı). Ankara: Gazi Büro Kitabevi.

- Altinkurt, Y. (2007). *Eğitim Örgütlerinde Stratejik Liderlik ve Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Uygulamaları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Anapa, S. (2008). *Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Antonacopoulou, E. P. & Fitzgerald, L. (1996). Reframing Competency in Management Development. *Human Resource Management Journal*, 6(1), 27-48.
- Aslan, H. (2012). *Okul Müdürlerinin Liderlik Standartlarının Geliştirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aslan, N. (2009). *Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Yetiştirilme ve Atanmalarının Karşılaştırılması ve Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslanargun, E. & Bozkurt, S. (2012). Okul Müdürlerinin Okul Yönetiminde Karşılaştığı Sorunlar. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 349-368.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atik, İ. & Doğru, A. (2018). Mesleki Eğitimin Verimliliğinin Artırılması İçin Model Önerisi. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 1-15.
- Avcı, A. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42(42), 191-206.

- Aytaç, T. (2002). Postmodern Eğitim Yöneticisi. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu 16-17 Mayıs 2002*, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balyer, A. & Gündüz, Y. (2011). Değişik Ülkelerde Okul Müdürlerinin Yetiştirilmesi: Türk Eğitim Sistemi İçin Bir Model Önerisi. *Kuramsal Eğitim Bilim*, 4(2), 182-197.
- Baran, H. (2015). *Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Lisansüstü Programının Okul Yöneticisi Yeterlilikleri Bağlamında İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Basım, H. & Şeşen, H. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Baş, G. & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Başar, H. (2000). *Eğitim Denetçisi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayat, B. (2005). Örgüt İçerisindeki Rol ve İşlevler Bakımından "Orta Kademe" Yöneticileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-13.
- Baykal, Ö. K. (2013). *Okul İklimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boz, D. (2018). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Yenilikçiliğin Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkileri: Tr33 Zafer Kalkınma*

Ajansı Bölgesindeki İşletmelerde Bir Örnek Uygulama. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bozkurt, B. & Kaya, A. (2022). Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Liderlik Stilleri ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 11(2), 460-467.

Brief, A. & Motowidlo, S. J., (1986). Prosocial Organizational Behaviors, *Academy of Management Review*, 11, 710-725.

Brower, H.H., Lester, S.W., Korsgaard, M.A. & Dineen, B.R., (2009). A Closer Look at Trust Between Managers and Subordinates: Understanding the Effects of Both Trusting and Being Trusted on Subordinate Outcomes, *Journal of Management*, 35(2), 327-347.

Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571–602.

Burgoyne, J. (1993). The Competence Movement: Issues, Stakeholders and Prospects. *Personnel Review*, 22(6), 6-13.

Bursalıoğlu, Z. (1991). Eğitimde Yenileşme ve Demokratik Liderlik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(2), 669-674.

Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi.

Bülbül, T. & Çuhadar, C. (2012). Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları ile Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 474-499.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Funda, D. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri (25.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.

- Can, N. & Özer, S. (2011). Eğitim Örgütlerinde Lider Davranış Biçimleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Nevşehir İli Örneği). *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Can, E. & Gündüz, Y. (2018). Eğitim Denetimi Uzmanlığı Gerektirir mi? *Milli Eğitim*, 48(221), 187-205.
- CEDEFOP (2013). *Trainers in Continuing VET: Emerging Competence Profile*. European Centre for The Development of Vocational Training Publications. Erişim Adresi: https://www.cedefop.europa.eu/files/4126_en.pdf
- Ceylan, H. & Erbir, M. A. (2015). Meslek Yüksekokullarında Kalite: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Electronic Journal of Vocational Colleges (Ejovoc)*, 5(1), 99-106.
- Chang, I. H. (2012). The effect of principals' technological leadership on teachers' technological literacy and teaching effectiveness in Taiwanese elementary. *Journal of Educational Technology & Society*, 15(2), 328-340.
- Çiner, S. & Göksoy, S. (2022). Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Yöneticilerinin 21. Yüzyıl Becerileri ile Okul İklimi Arasındaki İlişki. *International Journal of Arts and Social Studies*, 5(8), 1-21.
- Coates, H. B., Meek, V. L., Brown, J., Friedman, T., Noonan, P. & Mitchell, J. (2010). *VET Leadership for the Future: contexts, characteristics and capabilities*. Erişim Adresi: https://research.acer.edu.au/higher_education/13
- Çakır, R. & Aktay, S. (2018). Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Yeterlikleri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 37(37), 37-48.
- Çakır, Ç. (2019). Dağıtılmış Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Kimliğin Rolü. *Turkish Studies Educational Sciences*, 14(4), 1189-1209.

- Çavuşoğlu, Ş. (2022). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Alanya Alaattin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Çelik, M., Turunç, Ö. & Begenirbaş, M. (2011). Örgütsel Performansın Sağlanmasında Örgütte Güven, Tükenmişlik ve Kişiler Arası Çarpıklığın Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Çetinkaya, M. (2009). Yöneticilerin Yönetimsel Yetkinlik Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 219-239.
- Çevik, Ö. (2015). Güney Kore Kalkınmasında Mesleki Eğitim Sisteminin Rolü. *İş ve Hayat*, 1(2), 69-92.
- Çelik, V. (2002). *Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına Yön Veren Temel Eğilimler*. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu. Ankara.
- Daly, A.J. (2007). A question of trust: predictive conditions for adaptive and technical leadership in educational contexts. *Leadership and Policy in Schools*, 7(1), 30-63.
- Demir, E. & Şen, H. Ş. (2009). Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 39-58.
- Demir, N. & İnandı, Y. (2023). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 1-29
- Demirci, M.K. (2008). *İşletmelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Demirel, Y., Seçkin, Z. & Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel İletişim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-47
- Duman, T. (1991). *Türkiye’de Ortaöğretimde Öğretmen Yetiştirme-Tarihi Gelişimi*. Ankara: MEB Basımevi.
- Ege, B. (2000). *İş gören Tatminini Etkileyen Faktörler ve İş gören Tatminiyle İş gören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eker, N. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ekin, N. (1997). *Küresel Bilgi Çağında Eğitim, Verimlilik, İstihdam*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Ekşioğlu, S. & Taşpınar, M. (2019). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Ortaöğretimin Gelişimi. *Sakarya Universty Journal of Education*, 9(3), 614-627.
- Engür, A. (2020). *Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Müdürlerin Yeterliklerinin Belirlenmesi ve Yetiştirilmelerine Yönelik Yeterlikler Çerçevesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erkılıç, E. (2021). Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Trabzon Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2, 1512-1522.
- Ertürk, R. (2021). Okul Yöneticilerinin Hizmetkâr Okul Liderliği Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişki. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 57-72.
- Faris, G. (2016). Technical Leadership: Much Discussed But Little Understood, *Research-Technology Management*, 31(12), 12-16.

- Gemici, N. (2010). Ahilikten Günümüze Meslek Eğitiminde Model Arayışları ve Sonuçları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8(19), 71-105.
- Godfrey, P. (2016). Building a Technical Leadership Model. *INCOSE International Symposium*, 26(1), 757-772.
- Göksal, M. (2022). Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Türk Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 131-146.
- Gu, C., Gomes, T. & Brizuela, V. (2011). *Technical and Vocational Education and Training in Support of Strategic Sustainable Development*. Blekinge Institute of Technology, Karlskrona, Sweden. Erişim Adresi: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:832727/FULLTEXT01.pdf>
- Gücün, Ö. (2023). *Okul Liderliğinin Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt: Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, N., Kalkan, F. & Dağlı, E. (2017). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1), 177-192.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Gürbüz, R., Erdem, E. & Yıldırım, K. (2013). Başarılı Okul Müdürlerinin Özellikleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2013), 167-179.
- ISTE (International Society for Technology in Education) (2009). *National Educational Technology Standards For Administrators*. Erişim Adresi: <https://www.iste.org/standards/foreducation-leaders>

- Ingvarson, L., Anderson, M., Gronn, P. & Jackson, A. (2006). Standards for school leadership a critical review of literature. Teaching Australia. Australian Institute for Teaching and School Leadership LTD. Erişim Adresi: https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=teaching_standards
- İmalı, H., & Kaya, A. (2022). Öğretmenlere Göre Anlamlı İş ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 191-213.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşler, H. (2012). Mesleki ve Teknik Eğitimde Değişen Paradigmalar. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(2), 119-131.
- Joseph, E.E. & Winston, B.E., (2005). A Correlation Of Servant Leadership, Leader Trust, And Organizational Trust, *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 6-22.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaman, K., Yücel, C. & Dönder, H. (2008). Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53(53), 49-74.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (19. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karlı, M. D. (1997). Teknik Eğitimin Yönetimi ve Kalite. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 10(10), 207-218.

- Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S. & Sugihan, M. (2020). The influence of principal's leadership, academic supervision, and professional competence toward teachers' performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164.
- Katz, R.L (1977). Skills of an Effective Administrator, *Harvard Business Review*, 33, 33-42.
- Kayadibi, F. (2000). Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeniden Yapılanma. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (2), 41-62.
- Kayıkçı, K. (2001). Yönetici Yetiştirme Sorunu. *Milli Eğitim Dergisi*, 150. Erişim Adresi:
https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/150/kayikci.htm
- Kelloway, K. E., Loughlin, C., Barling, J. & Nault, A. (2002). Self-Reported Counterproductive Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors: Separate But Related Constructs. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, (1/2), s.143-151.
- Kesim, E. (2009). *Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Yoluyla Yetiştirilmeleri İçin Eğitim İhtiyaçlarına Dayalı Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Khatajabor, M., Minghat, A., Maigari, S. & Buntat, Y. (2012). Sustainable Leadership for Technical and Vocational Education and Training in Developing Nations. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(8), 1-5.

- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A. & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1), 1-16.
- Kiriş, B. & Aslan, H. (2019). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1656-1675.
- Kocakulak, N. N. (2016). *Okul Yöneticilerinin Teknolojik Değişikliklere Karşı Tutumları*. Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, O. (2019). *Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Elâzığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koçer, H.A. (1974). *Türkiye’de Modern Eğitimin Doğusu ve Gelişmesi*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar çözümler ve öneriler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Köse, S., Kartal, B. & Kayalı, N (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Kuruşcu, M. & Aydoğan, S. (2018). Liderlik Tarzı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Özel Eğitim Kurumunda Uygulama. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 17(2). 167-206.
- Maxwell, J.C. & Covey, S. R. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership: follow them and people will follow you* (10th Anniversary Edition). ABD: Thomas Nelson Publisher.
- MEB (1986). *Mesleki Eğitim Kanunu*. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>

- Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı, (2006). *Meslek Liselerinde İstihdam Özelliğini Kaybetmiş Bölümlerin Değerlendirilmesi Araştırması*, Yayın No 42, 10. Erişim Adresi: http://www.meb.gov.tr/earged/earged/Meslek_Liseleri_istihdam.pdf.
- MEB. (2012). *12 Yıllık Zorunlu Eğitim: Soru ve Cevaplar*. Erişim Adresi: http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12Yil_Soru_Cevaplar.pdf
- MEB. (2013). *Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130907-4.htm>
- MEB. (2015). Millî Eğitim Bakanlığı'nın Kısa Tarihçesi. Erişim Adresi <https://www.meb.gov.tr/milli-egitim-bakanliginin-kisa-tarihcesi/duyuru/8852>
- MEB. (2020). *Millî Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim 2019/'20*. Erişim Adresi: http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2019_2020.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], (2021). *Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okulların İstatiksel Durumları*. Erişim Adresi: https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_09/10141346_2020-2021_Ozet_Tablolar.xlsx.
- MEB (2021). *Millî eğitim bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına yönetici Seçme ve görevlendirme yönetmeliği*, Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü [MTEGM], (2022). *Türkiye Geneli Meslek Öğrencisi İstatistikleri*. Erişim Adresi: <http://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/ogrenci.php>.
- Mitchell, J. & Young, S. (2002). Developing Management Skills for High-performing VET Organisations. *NCVERS International Tertiary Education Research Database*, Erişim Adresi: <http://hdl.voced.edu.au/10707/14392>

- Nartgün, Ş. & Çakmak, Y. (2012). Meslek Liselerinde Yöneticiler ve Öğretmenler Arasındaki İletişim Sorunları. *Eğitim Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1- 14.
- Nemr, M. A. A. & Iiu, Y. (2021) The Impact Of Ethical Leadership On Organizational Citizenship Behaviors: Moderating Role Of Organizational Cynicism, *Cogent Business & Management*, 8(1), 1-14.
- Nogay, S. (2007). Türkiye’de Meslek Eğitimi Sorunu ve Çözüm Önerisi. *Mesleki ve Teknik Öğretim Derneği Yayınları*, 3, 9-11.
- Novisatari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C. & Farhan, M (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, JobSatisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers’ Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953-2967.
- Noyat, H. (2014). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Okul Yönetme Yeterliklerinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, M. (2010). *Anadolu Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okudukları Okulu Seçme Nedenleri ve Gelecek Beklentileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 151-168.
- Özdemir, F. (2022). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özdemir, G. (2015). *Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerilerinin Belirlenmesi ve Geliştirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Özdemir, G. & Şahin, S. (2020). Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerilerinin Geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 63-79.
- Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (0) 20, 117-135.
- Özer, M. (2018). 2023 Eğitim Vizyonu ve Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeni Hedefler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 425-435.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. & Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özler, D. E. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Öztürk, İ. (2015). *İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Yetki Kullanımında ve Yetki Devrinde Yaşadıkları Sorunlar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Paola, M. F. & Hoy, W. K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*, 88(3), 35–44.
- Peker, B. (2022). *Eğitim Kurumlarında Liderlik Kapasitesi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgüt Kültürü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak: Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Peterson, T. O. & Fleet, D. V. (2004). The Ongoing Legacy of R.L. Katz An Updated Typology of Management Skills. *Management Decision*, 42(10), 1297-1308.
- Polat, S. & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307–331.
- Purwanto, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39-45.
- Reman, N. (2012). Türkiye'de Mesleki ve teknik Eğitimin Problemleri ve Gelişme Stratejileri Yönünden Yeni Bir Mesleki-Teknik Eğitim Politikası İhtiyacı. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 3 (1-4), 119-133.
- Resmî Gazete. (1931). *Türkiye’de İlk Tahsillerini Mektepte Yapacak Türk Vatandaşı Çocukların Türk Mekteplerine Girmelerine Dair ve 23 Eylül 1329 Tarihli Tedrisatı İptidaiye Kanununa Müzeyyel Kanun (No: 1778)*. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1760.pdf>
- Resmî Gazete. (1997). *İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile 24.3.1988 Tarihli ve 3418 Sayılı Kanun’da Değişiklik Yapılması ve Bazı Kâğıt ve İşlemlerden Eğitime Katkı Payı Alınması Hakkında Kanun*. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4306.pdf>
- Resmî Gazete. (2012). *İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120411-8.htm>
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Sarier, Y., Uysal, Ş. & Çilek, A. (2019). Türkiye’de Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörler: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 183-202.
- Savaş, G. (2019). Okul Yöneticisi Yetiştirmede Dünyadaki Eğilimler ve Türkiye İçin Öneriler. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(1), 59-72.
- Selçuk, M. (2008). Maârif-i Umûmiyye Nezâreti Tarihçe-i Teşkilât ve İcraatı Üzerine Bir Değerlendirme. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, (12), 727-732.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shahin, A., Shabani Naftchali, J. & Khazaei Pool, J. (2014). Developing A Model For The Influence Of Perceived Organizational Climate On Organizational Citizenship Behaviour And Organizational Performance Based On Balanced Score Card, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 290-307.
- Singh, U. & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational Trust and Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594–609.
- Sökmen, A. & Boylu, Y. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir Mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 147-163.
- Şahinkesen, A. (2019). Eğitimde İkili Sistem: (Okul-İşyeri İşbirliğine Dayalı Sistem). *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 25(2), 687-701.
- Şentürk, C. & Sağnak, M. (2012). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 29-43.

- Şimşek, H. (2004). Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı Örnekler ve Türkiye İçin Öneriler. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 29(307), 78-91.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). Dünyada Eğitim ve Yöneticilerinin Yetiştirilmesine İlişkin Başlıca Yönelimler ve Türkiye İçin Çıkarılabilecek Bazı Sonuçlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 13-26.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tabancalı, E. & Çakıroğlu, Z. K. (2017). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 392-417.
- Tamer, M.A. & Özcan, M. (2014). Örgün Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Mesleki Eğitimin Paydaşlarınca Değerlendirilmesi, *Milli Eğitim Dergisi*, 44(203), 205-224.
- Tanrıöğen, A., Erol, E. & Eroğlu Karaca, D. (2011). *Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Okul Yöneticiliği (Politikaları)*. VI. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi. Gazimağusa Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.
- Thite, M. (2020). Leadership Styles In Information Technology Projects. *International Journal of Project Management*, 18(4), 235-241.
- Tieman, L. (2011). How To Develop Technical Leaders. Erişim Adresi: <https://www.informationweek.com/strategic-cio/how-to-develop-technical-leaders>
- Timuroğlu, K. & Çokgören, Ö. (2019). Örgütsel Güven Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1767-1783.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 17, 1-28.

- Tosun, A. & Bostancı, A. B. (2019). Okulların DNA Profilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1115-1127.
- Töremen, F. & Kolay, Y. (2003). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlikler, *Milli Eğitim Dergisi*, 160, 341–350, Erişim Adresi: https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/160/toremen-kolay.htm
- Turhan, M. & Turan, M. (2012). Ortaöğretim Kurumlarında Güvenlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18(1), 121-142.
- Turan, S. (2002). Teknolojinin Okul Yönetiminde Etkin Kullanımında Eğitim Yöneticisinin Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 30, 271-281.
- Tutuş, N. (2022). *Akademisyenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elâzığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2022). Aralık 15, 2022 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı.
- Türk, E. (Ed.) (2015). *Türk Eğitim Sistemi ve Ortaöğretim*. Ankara: Ortaöğretim Genel Müdürlüğü.
- Türkel, A. (1999). *Globalleşen Dünyanın Süper Yöneticilerine*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics. (2010). Occupational outlook handbook (OOH). *Education administrators, 2010-11* Edition. Erişim Adresi: <https://www.bls.gov/ooh/management/postsecondary-education-administrators.htm>

- Uçar, C. & Özerbaş, M. A. (2013). Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye'deki Konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An Integrative Model Of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Andorganizational Citizenship Behavior*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Weck, O., Rahaman, R. & Schindall, J. (2022). *Integrating Technical Leadership and Communications Programs at MIT: Challenges and Opportunities*. ASEE Annual Conference & Exposition, Minneapolis. Erişim Adresi: <https://peer.asee.org/41856>
- Varvel, V. E. (2007). Master online teacher competencies. *Online journal of distance learning administration*, 10(1), 1-36.
- Yalçın, A. & İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Çukurova Üniversitesi SBE Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yaman, B. & Yıldırım, M. (2020). Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İlköğretim Ve Ortaöğretim Okullarında Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1933-1948.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.

- Yıldırım, Ç. & Keskinçilic Kara, S. B. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Örgütsel Sosyalleşme. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 43-54.
- Yılmaz, K. & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
- Yozgat, U. (1997). Bilgi Toplumu. *Öneri Dergisi*, 1(6), 25-28.
- Yukl, G. A. (2004). *Leadership in Organizations*. Newyok: Pearson.
- Yurdakul, K. I. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Erişti B. D. S., Kuzu A., Akbulut, Y., Kurt, A.A. (Ed.), *Evren ve Örneklem* (1. Baskı) içinde (s. 75-91). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Yücesan, B. (2022). *Öğretmenlik Meslek Etiği Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elâzığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Zulch, B. (2014). Leadership Communication İn Project Management, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 119(2014), 172 – 181.

EKLER

Ek 1: Demografik Bilgiler

Değerli Meslektaşım,

Elinizde bulunan bu form, “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki” Adlı yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Bu çalışma mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticilerinin teknik liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu formun birinci bölümünde kişisel bilgilerinize ait sorular yer almaktadır. Kişisel özelliklerinize ilişkin ifadelerde, durumunuza uygun seçeneği (X) işareti ile işaretleyiniz. İkinci bölümde, okul müdürünüzün teknik liderlik davranışlarını tanımlayan kırk ifade yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği bulunmaktadır.

Sorulara doğru cevaplar vermeniz araştırmanın güvenilirliğini arttıracaktır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

İlhami ŞİRİN

BİRİNCİ BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

Bayan ☐ Erkek ☐

2. Yaşınız:

20-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41 ve üzeri ☐

3. Öğrenim durumunuz:

Eğitim Ens. -Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

4. Okuldaki Göreviniz:

Müdür ☐ Müdür Yardımcısı ☐ Alan/Atölye Şefi ☐ Öğretmen ☐

5. Meslekteki Kıdeminiz:

1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 ve üzeri ☐

6. Yöneticilik deneyiminiz (okul müdürlüğü, müdür yardımcılığı, bölüm şefliği):

Yok ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 ve üzeri ☐

7. Branş Grubunuz:

Genel Kültür Dersleri ☐ Meslek Dersleri ☐

8. Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı:

15'ten az ☐ 15-20 ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31 ve üzeri ☐

Ek 2: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Teknik Liderlik Beceri Ölçeği

Bu bölümde, yöneticilerin; (1) pedagojik ve sosyal becerileri, (2) yönetsel becerileri, (3) mesleki becerileri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Sizden, bölümlerdeki her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Ölçekteki maddelere katılma düzeyinizi; Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Ara sıra (3), Çoğunlukla (4) ve Her zaman (5) olarak belirtmeniz gerekmektedir. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız. Ölçeğe vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacaktır. Bu ölçeği doldururken şu anda çalıştığınız kurumunuzu düşünerek cevap veriniz. İçtenlikle doldurduğunuz takdirde doğru verilere ulaşılmasında büyük katkılarınız olacaktır. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

	İfadeler	Her Zaman (5)	Çoğunlukla (4)	Ara Sıra (3)	Nadiren (2)	Hiçbir Zaman (1)
1	Yöneticilerimiz, mesleklerinde başarılı olan akademisyen, iş adamı vb. kişilerin ders, seminer ve konferans gibi etkinliklerle eğitime katkıda bulunmalarını sağlamaktadır.					
2	Yöneticilerimiz, eğitim-öğretimin verimliliği ve takım çalışmasını gerçekleştirmek için mesleki çalışma grupları oluşturmaktadır.					
3	Yöneticilerimiz, döner sermaye işletmeciliği yönetmelik hükümlerine bağlı kalarak, atölye ve tesislerin özel sektörle iş birliği yapılarak kullanılmasına olanak sağlamaktadır.					
4	Yöneticilerimiz, sektördeki yeni meslek alanları ile ilgili programların açılması için çeşitli kaynaklardan veri toplamaktadır.					
5	Yöneticilerimiz, mesleki yeterlikleri belirlemek, teorik ve pratik bilginin bütünleşmesini sağlamak, vb. görevler için akademisyen, özel sektör temsilcisi ve yerel yönetim temsilcinin de içinde olduğu danışma kurulu oluşturmaktadır.					
6	Yöneticilerimiz, öğretmenlere yönelik genel kültür ve pedagojik formasyon konularında mesleki gelişim eğitimleri düzenlemektedir					
7	Yöneticilerimiz, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için dış destek ve uzman yardımı almaktadır.					
8	Yöneticilerimiz, öğrencilerin mesleki gelişimleri için dış destek ve uzman yardımı almaktadır.					
9	Yöneticilerimiz, işletmelerde görevli eğitici personelin hizmet içi eğitimi için gerekli desteği sağlamaktadır.					

10	Yöneticilerimiz, öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda mesleki gelişim planlamaları yapmaktadır.					
11	Yöneticilerimiz, okul içi eğitimin etkililiği için izleme ve değerlendirme sistemleri geliştirmektedir.					
12	Yöneticilerimiz, işyeri eğitimlerinin etkililiği için izleme ve değerlendirme sistemleri geliştirmektedir.					
13	Yöneticilerimiz, eğitim/öğretim ortamının geliştirilmesine yönelik öğrenme çıktıları ile ilgili işverenlerden alınan geri bildirimlere göre müfredat tasarımı yapılması için üst yönetim kademelerine teklifler sunmaktadır.					
14	Yöneticilerimiz, mevzuat gerekliliklerinin yanı sıra mesleki ve teknik eğitim alanındaki gelişmeleri de takip etmektedir.					
15	Yöneticilerimiz, iş yerlerindeki eğitimin koordinatörü olan öğretmenleri nasıl denetlemesi gerektiğini bilmektedir.					
16	Yöneticilerimiz, okulda üretime ilişkin iş ve işlemlerin devamlılığını takip etmektedir.					
17	Yöneticilerimiz, mesleki ve teknik eğitimin kendine özgü yapısına (fiziki yapılanma, donanım, personel, öğretim programları, alt yapı vb.) uygun olarak planlamalar yapmaktadır.					
18	Yöneticilerimiz, alandaki sektörel gelişim ve değişimi izleyerek, program müfredatlarının iş hayatının istek ve beklentileri doğrultusunda geliştirilmesi konusunda planlamalar yapmaktadır.					
19	Yöneticilerimiz, iş yerinin ihtiyaçları ile öğrencilerin bireysel öğrenme isteklerini birleştirmek için planlamalar yapmaktadır.					
20	Yöneticilerimiz, programlara uygun işyeri ve okul eğitim süreleri ile ilgili zaman çizelgesi hazırlamaktadır.					
21	Yöneticilerimiz, benzer okul türlerinin iyi uygulamalarını örnek alarak, deneyimlerini zenginleştirmektedir.					
22	Yöneticilerimiz, öğretim programlarının önceliklerini belirlemek ve plansızlıkları ortadan kaldırmak için zamanı etkili bir şekilde kullanmaktadır.					
23	Yöneticilerimiz, okul bütçesini öğretim programlarının ihtiyaçları doğrultusunda kullanmaktadır.					
24	Yöneticilerimiz, derslik, atölye ve laboratuvarların birer üretim ortamı haline getirilmesi için bölüm koordinatörleri ve atölye şeflerini koordine etmektedir.					
25	Yöneticilerimiz, iş yeri eğitim koordinatörü olan öğretmenlere yapacakları iş ile ilgili rehberlik etmektedir.					
26	Yöneticilerimiz, eğitim-öğretimi kolaylaştırıcı teknolojik materyalleri okula kazandırmak için çaba sarf etmektedir.					
27	Yöneticilerimiz, eğitimsel/öğretimsel planlama yaparken kurumsal gelişim sağlama adına okulun tüm çalışanlarının katılımını sağlamaktadır.					

28	Yöneticilerimiz, öğretim programlarının geliştirilmesi için <i>öğretim programının öğrenme kazanımlarını esas</i> alarak ders denetimleri yapmaktadır.					
29	Yöneticilerimiz, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda öğrenciye ödenecek ücret konusunda öğrenci, işletme arasındaki eğitim sözleşmesini hazırlayarak, uygulanma takibini yapmaktadır.					
30	Yöneticilerimiz, işyerinde gerçekleşen eğitsel görevlerimizin (işyeri planlamaları, usta öğretici/eğitici rehberliği, vb.) sonuçlarını analiz etmektedir.					
31	Yöneticilerimiz, eğitsel görevlerimiz ile ilgili analiz ettikleri sonuçları bizimle paylaşmaktadır.					
32	Yöneticilerimiz, işyeri eğitimine gidecek öğrencilerin ulaşım sorunlarını çözmek için çaba sarf etmektedir.					
33	Yöneticilerimiz, toplumun ihtiyacı olan nitelikli iş gücünün yetişmesi için okulun tüm paydaşları (öğretmen, personel, veli ve işverenler) ile iş birliği yapmaktadır.					
34	Yöneticilerimiz, diğer mesleki okul yöneticileri ile karşılaşılan problemlerin çözümü için dayanışma içine girmektedir.					
35	Yöneticilerimiz, atölye, laboratuvar, uygulamalı ders, staj veya yaz uygulamaları için ilgili alandaki kuruluşlarla iş birliği yapmaktadır.					
36	Yöneticilerimiz, işyeri uygulamalarında öğrenci, öğretmen, işveren iş birliğini sağlamaktadır.					
37	Yöneticilerimiz, mesleki ve teknik eğitim alanındaki bilimsel etkinliklere katılmaktadır.					
38	Yöneticilerimiz, iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerileri takip etmektedir.					
39	Yöneticilerimiz, işyeri eğitimlerindeki öğrenme çıktıları (kazanılması gereken beceriler) ile ilgili işverenlerden geri bildirim almaktadır.					
40	Yöneticilerimiz, meslek öğreniminin kalitesini arttırmak ve programların araç-gereç ve donanım ihtiyaçlarını karşılamak için işletmeler ile etkili bir şekilde iletişim kurmaktadır.					

Pedagojik ve Sosyal Beceriler : 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13

Yönetimsel Beceriler :14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28

Mesleki Beceriler :29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40

Ek 3: Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği**Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği**

Madde No	İfade	Hiçbir Zaman (1)	Nadiren (2)	Ara Sıra (3)	Sık Sık (4)	Çoğunlukla (5)	Her Zaman (6)
1.	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım						
2.	Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum						
3.	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım						
4.	Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum						
5.	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım						
6.	Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam						
7.	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım						
8.	Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım						
9.	Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm						
10.	Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum						
11.	Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim						
12.	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim						
13.	Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım						
14.	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm						

15.	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım						
16.	Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim						
17.	Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam						
18.	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam						
19.	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam						

Diğergamlık: 1-4-6-8-12, Vicdanlılık :9-11-18, Nezaket :5-14-16, Centilmenlik :3-15-17-19, Sivil erdem :2-7-10-13

Ek 4: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.12.2022-244599

Kurum kayıt Tarihi ve
Sayısı: 11.11.2022/236750

Protokol No:401

30.11.2022



T.C

ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Anket
BAŞLIK:	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki
SORUMLU ARAŞTIRMACI:	Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ
YARDIMCI ARAŞTIRMACI:	İlhami ŞİRİN
KARAR:	UYGUN

ETİK KURUL ÜYELERİ

Prof. Dr. Ertuğrul YILDIRIM
Başkan

Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK
Üye

Prof. Dr. Ahmet EFİLOĞLU
Üye

Prof. Dr. Ahmet Erkan KOCA
Üye
(KATILMADI)

Doç. Dr. Tülay KUZLU AYYILDIZ
Üye

Doç. Dr. Şaban ÇELİKOĞLU
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Çağatay BÜYÜKUYSAL
Üye
(KATILMADI)

29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5319&eD=BSUKT1B79U&eS=244599> adresinden yapılabilir.

Ek 5: Tez Çalışması İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.01.2023-266799



T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-45732937-100-266799
Konu : Araştırma İzni (İlhami ŞİRİN)

EĞİTİM YÖNETİMİ ENSTİTÜ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi İlhami ŞİRİN ile ilgili Ankara Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 26.01.2023 tarih ve 266045 sayılı yazısı ektedir.

Konu hakkında tez danışmanı (Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ) ve öğrencinin bilgilendirilmesi hususunda;

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ertuğrul YILDIRIM
Enstitü Müdürü

Ek:
1- Yazı Örneği (2 Sayfa)
2- Ek1 (5 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BS9LD809U5 Pin Kodu : 81642
Adres : BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 67100, Zonguldak
Telefon : (0372) 257 69 27 Faks : (0372) 291 06 34
e-Posta : sbe@beun.edu.tr Web : http://sbe.beun.edu.tr/
Kep Adresi : beun@hs03.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/bulent-eevit-universitesi-ebys>

Bilgi için : Deniz ADANIR
Unvanı : İççi
Tel No : 0372 291 23 65



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-14588481-605.99-69004584
Konu : Araştırma İzni

23.01.2023

ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 11.01.2023 tarihli ve 260826 sayılı yazımız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi İlhami ŞİRİN'in "Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu çalışması kapsamında İlimize bağlı mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulama talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde komisyonumuzca incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Harun FATSA
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek:
Uygulama Araçları

Dağıtım:
Gereği:
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi

Bilgi:
B Planı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A Yenimahalle/ANKARA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: D. KARAGÜZEL BİLGİN

Telefon No : 0 (312) 306 89 07

E-Posta: istatistik06@meb.gov.tr

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Unvan : Memur

İnternet Adresi: www.meb.gov.tr

Faks: _____

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2dac-43c4-3d32-83fe-f3c4 kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZ GEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : İlhami ŞİRİN
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Aldığı Sertifikalar : Uzmanlık Alanı :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Teknik Eğitim Fakültesi – Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği	Gazi Üniversitesi	2006
Y. Lisans			

Görevler:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Öğretmen	Çorum-Bayat Ömer Mülazım YİBO	2006-2010
Öğretmen	Çorum-İskilip Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2010-2014
Müdür Yardımcısı	Çorum-İskilip Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2014-2017
Öğretmen	Ankara-Kızılcahamam Tusaş MTAL	2017-2018
Müdür Yardımcısı	Ankara-Kahramankazan MTAL	2018-2019
Okul Müdürü	Ankara-Kahramankazan MTAL	2019-Devam Ediyor

Eserler :

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

A1.

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

B1 Şirin, İ & Demirdağ S. (2022). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Alan Tercihlerinde Sosyo-Ekonomik ve Çevresel Faktörlerin Etkisi, 15. Uluslararası Eğitim Camiası Sempozyumu.

C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:

C1. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar:

C1.1.

C2. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

C2.1.

D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

D1.

E. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

E1.

F. Sanat ve tasarım etkinlikleri:

F1.

G. Diğer yayınlar: (Yukarıdaki maddelerde yer alan başlıklardaki kategorilere girmeyen ve belirtilmek istenen tüm eserler bu maddenin altında belirtilecektir.)

G1.