

ÖĞRETMENLERİN ÖZ LİDERLİK ROLLERİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Süleyman GÖKSOY

Yrd. Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Engin EMEN

Eğitim Denetmeni, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Şenyurt YENİPİNAR

Eğitim Denetmeni, Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Makale Gönderim Tarihi: 17.03.2014, Makale Kabul Tarihi: 29.04.2014

Özet: Bu çalışmada, öğretmenlerin öz liderlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın yöntemi, mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı için betimsel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Tabak, Sığırı, Türköz, (2012)’nin öz liderlik ” ve DiPaola et al.,(2007)’in “örgütsel vatandaşlık” ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde, spearman korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuca göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ve öz liderlik ve alt boyutları ile ilgili algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öz liderlik alt boyutlarından davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünme modeli stratejileri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öz liderlik alt boyutları olan davranış odaklı, doğal ödül ve yapıcı düşünme modeli stratejileri örgütsel vatandaşlığı anlamlı seviyede yordamaktadır. Araştırma bulgularına dayalı olarak şu öneriler getirilebilir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının (okulda öğretmenlerin gönüllü ve isteğe bağlı davranışları) artması onların öz liderlik rol ve davranışları arasında güçlü bir ilişki ve nedensellik bağı olduğundan; Eğitim kurumlarında öğretmenlerin öz liderlik rollerini göstermeleri teşvik edilmelidir. Öğretmenlerin öz liderlik rollerini sergileyebilecekleri yönetsel ve kurumsal yapılar oluşturulmalı, fırsatlar verilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Öz liderlik, örgütsel vatandaşlık

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' SELF-LEADERSHIP ROLES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS

Abstract: This study intended to determine the relationship between teachers' self-leadership levels and their organizational citizenship behaviors. The study utilized relational screening model, a descriptive research method, since it aimed to identify the current situation. "Self-Leadership Scale" by Tabak, Sığı, Türköz (2012) and "Organizational Leadership Scale" by DiPaola et al., (2007) were used in the study as data collection tools. Spearman correlation analysis and multiple linear regression analysis were used in data analysis. Findings point to the fact that levels of organizational citizenship and self-leadership and its sub scales were high. A statistically significant positive relationship was found between teachers' organizational citizenship behaviors and the following self-leadership sub scales: behavior-based strategies, natural reward strategies and constructive learning models strategies. These self-leadership sub scales were found to predict organizational citizenship significantly. The following suggestions are provided based on study results: teachers should be encouraged to display their self leadership roles in organizational institutions since increases in teachers' organizational citizenship behaviors (teachers' voluntary and optional behaviors) are related to self-leadership roles and behaviors. Administrative and organizational structures in which teachers can present their self-leadership roles should be developed.

Keywords: Teacher, self leadership, organizational citizenship

PROBLEM DURUMU

Öz liderlik (*Self Leadership*) bireyin kendi kendini motive etmesi üzerinde bir kavram olduğu söylenebilir (Manz, 1986, akt. Tabak, Sığı, Türköz, 2012). Süper liderlik (Çelik, 1999) olarak da adlandırılmaktadır. Liderlik kuramlarına köklü bir paradigma değişimi getirmektedir. Kuram, her insanı kendi kendisinin lideri yapmaktadır. Kendi kendine liderlikte herkes enerjisini kendi liderlik biçiminden almaktadır. Bu yaklaşıma göre liderlerin yeni ölçütü, kendi geleceğini doğru belirleme, yeteneklerini tanıma ve en üst düzeyde geliştirme olarak görülmektedir. Çelik (1999)'e göre, örgütsel ortamda herkesin süper lider olma olanağı vardır. Ancak süper liderlik uzun vadeli ve sürekli bir yetiştirme biçimini gerektirmektedir. Bu kurama göre okul yöneticisi, öğretmenler gibi süper lider olma olanağına sahip olan kişilerden biridir. Okul yöneticisinin lider olarak öğretmenler üzerinde bir ayrıcalığı yoktur. Süper liderlik kuramı, her öğretmeni kendi kendisinin lideri yapmaktadır. Okul personeli, süper liderlik süreci içinde kendilerinin kariyer planlamasını yapabilirler. Bu liderlik yaklaşımına göre okul yöneticisinin öncelikle kendisini yetiştirmesi ve daha

sonra da öğretmenleri süper lider olarak yetiştirmesi gerekir. Okul kültürünün paylaşılan değerleri daha çok kişiye güven ve bireysellik temeline dayanırsa, süper liderlik davranışı okul ortamında gelişmeye başlar.

Öz liderlikte herkes enerjisini kendi liderlik biçiminden almaktadır. Bu yaklaşıma göre liderlerin yeni ölçütü, kendi geleceğini doğru belirleme, yeteneklerini tanıma ve en üst düzeyde geliştirme olarak görülmektedir. Böylece öz liderlikte; çalışanların öncelikle kendilerine önderlik etmeyi bilebilmeleri daha sonra da diğerleriyle liderliği paylaşmaları (Houghton vd., 2003; Lovelace vd., 2007'den akt. Türköz, 2010) söz konusudur. Çelik (1999) öz liderliği, "süper liderlik" olarak kavramsallaştırmıştır. Ona göre, örgütsel ortamda herkesin süper lider olma olanağı vardır. Ancak süper liderlik uzun vadeli ve sürekli bir yetiştirme biçimini gerektirmektedir. Öz liderlik (süper liderlik) kuramı, her öğretmeni kendi kendisinin lideri yapmaktadır. Okul personeli, süper liderlik süreci içinde kendilerinin kariyer planlamasını yapabilirler. Okul kültürünün paylaşılan değerleri daha çok kişiye güven ve bireysellik temeline dayanırsa, süper liderlik davranışı okul ortamında gelişmeye başlar.

Örgütlerde çalışanların öz liderlik davranışları ile örgütsel verimlilikleri arasında bağlantı olduğu yönünde birçok çalışma yapılmıştır. Şöyle ki Robert ve Foti (1998'den akt. Arlı, 2011), Yüksek öz liderlik yeteneklerine sahip olanların, işlerinden daha fazla tatmin oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık, davranışı ise okul personelinin bir bütün olarak örgütü ve öğrencilerin başarısını sağlayabilmek için bilinen iş tanımlarından daha da öteye gidebilme derecesini ifade etmektedir. DiPaola ve arkadaşları (2007) okullarda örgütsel vatandaşlığı "işin resmi gereksinimlerini aşan gönüllü ve isteğe bağlı öğretmenlerin davranışları" olarak tanımlamaktadırlar. Yine bu paralelde bu davranışı belirli kişilere yardım için "elinden gelenin fazlasını yapma" olarak da açıklamaktadırlar. Bu açıdan örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermek öz liderlik davranışları sergileme ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Liderlikte olduğu gibi örgütsel vatandaşlık davranışında bulunan çalışanın amacı ödül elde etmek değil, örgüte ve diğer çalışanlara katkı sağlamaktır. (Erdem, 2008; Aydoğan, 2013).

Örgütsel vatandaşlık, bir örgütün etkinliğinin arttırılmasında ve geliştirilmesinde önemli bir etmendir. Bu davranışlarının azlığı, örgütü oluşturan en değerli kaynak olan insan kaynağının veriminin azalmasına neden olmaktadır. Özellikle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip olması gerekir. Çünkü bu durum verilen eğitimin kalitesini etkiler (Dönder, 2006; Aydoğan, 2013). Mevcut çalışma ile öğretmenlerin öz liderlik (*Self Leadership*) düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık (okulda öğretmenlerin gönüllü ve isteğe bağlı davranışları) arasında bir ilişkinin olup olmadığı ve öğretmenlerin öz liderlik rollerinin örgütsel vatandaşlığı ne ölçüde yordadığı araştırılmak istenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı okullarda görev yapan öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir.

Araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- a. Öğretmenlerin öz liderlikleri ne düzeydedir?
- b. Öğretmenlerin öz liderlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
- c. Öğretmenlerin öz liderlik düzeyi örgütsel vatandaşlığı ne ölçüde yordamaktadır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın yöntemi, mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı için betimsel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelidir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan şey, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 1994). Mevcut araştırmada, öz liderlik ve alt boyutları bağımsız değişken, örgütsel vatandaşlık ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Konya il ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. İstanbul ilinde anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liselerde toplam 24.614 öğretmen görev yapmaktadır (Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü).

Araştırmada evrenin tamamına ulaşamayacağı için örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde; evrenin özelliği, evrendeki elemanların dağılımı, temsil yeterliliği, maliyet, zaman, araştırmanın özelliği ve veri analizi şartları dikkate alınmıştır (Karasar, 1994). Araştırmada, eleman örnekleme tekniklerinden “basit tesadüfi örnekleme” tekniği seçilmiştir (Karasar, 1994; Ural ve Kılıç, 2005). Böylece evrendeki her eleman, ‘eşit’ ve ‘bağımsız’ seçilme şansı elde etmiştir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır. Bu belirlemede kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle seçilen her bir okulun öğretmenlerinin kadrolu olup-olmadığına bakılmıştır.

Evreni temsil yeterliğine sahip bir örneklem büyüklüğü oranı tablosundan (Ural ve Kılıç, 2005) yararlanılmıştır. Böylece, evreni temsil etme açısından öğretmen sayısı 380 olarak belirlenmiştir. Toplam 400 öğretmene

anket dağıtılmıştır. Geri dönen anketler incelendikten sonra, araştırmanın amacına uygun olmayanlar değerlendirme dışında bırakılmıştır. Geriye kalan toplam 394 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 199'u (%50.5) erkek, 195'i (%49.5) kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 110'u (%27.9) 21-30 yaş aralığında, 191'i (%48.5) 31-40 yaş aralığında, 68'i (%17.3) 41-50 yaş aralığındadır ve 25'i (%6.3) ise 51 yaş veya üzerindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 80'i (%20.3) 1-5 yıl aralığında, 112'si (%28.4) 6-10 yıl aralığında, 108'i, (%27.4) 11-15 yıl aralığında, 55'i (%14) 16-20 yıl aralığında ve 39'u (%9.9) ise 21 yıl veya üzeri aralığında mesleki tecrübeye sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 22'si (%5.6) 2 ya da 3 ön lisans, 334'ü (%84.8) lisans, 37'si (%9.4) yüksek lisans ve 1'i (%0.3) ise doktora derecesine sahiptir.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Öz Liderlik Ölçeği” (Self Leadership Questionnaire), ile “Örgütsel Vatandaşlık” ölçeği kullanılmıştır. “Öz Liderlik Ölçeği” (Self Leadership Questionnaire) ilk olarak Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen ve daha sonra Houghton ve Neck (2002) tarafından doğrulayıcı çalışmalar yapılan Öz Liderlik Ölçeği'nin (Self Leadership Questionnaire) Türkçeye uyarlanması (Tabak, Sığı, Türköz, 2012) tarafından yapılmıştır. ölçeğin orijinal ölçekte olduğu gibi üç boyutlu 29 maddeden ibarettir. Ortaya çıkan üç boyut; “Davranış Odaklı Stratejiler”, “Doğal Ödül Stratejileri” ve “Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri” olarak tanımlanmıştır. Mevcut araştırmada ölçeğin güvenilirliği kapsamında yapılan çalışmada Cronbach alpha değeri ($\alpha=.886$) olarak bulunmuştur.

Okullardaki “Örgütsel Vatandaşlık” ölçeği DiPaola ve meslektaşları tarafından (DiPaola et al.,2007 , DiPaola & Hoy , 2005a, 2005b) geliştirilmiştir. Ölçek, 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçme aracının genel güvenilirlik değeri .86 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin orijinal formu tek boyutludur. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .87 olarak belirlenmiştir. Mevcut araştırmada ise Cronbach Alfa Katsayısı ,94 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada verilerin normallik varsayımları test edilmiştir. Bu amaçla “One-Sample Kolmogorov-Smirnov” kullanılmıştır. ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR**A- Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Öz Liderlik Düzeylerine Yönelik Bulgular**

Öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık ve öz liderlik alt boyutlarının düzeyleri hakkındaki görüşlerini içeren betimsel istatistikler Tablo 2’de verilmiştir

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistikler

	$X_{min.}$	$X_{maks.}$	\bar{X}	X_{ss}
Örgütsel Vatandaşlık	3	5	4,173	0,443
Davranış Odaklı Stratejiler	2	5	3,706	0,487
Doğal Ödül Stratejileri	2	5	3,926	0,504
Yapıcı Düşünme Modeli Stratejileri	2	5	4,088	0,637

Tablo 2’de görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık ölçeğinde aritmetik ortalama ($\bar{X}=4,17$)’dir. Öz liderlik ölçeği alt boyutları olan Davranış Odaklı Stratejiler alt boyutu aritmetik ortalama değeri ($\bar{X}=3,70$), Doğal Ödül Stratejileri alt boyut aritmetik ortalama değeri ($\bar{X}=3,92$), Yapıcı Düşünme Modeli Stratejileri alt boyut aritmetik ortalama değeri ($\bar{X}=4,08$), olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuca göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ve öz liderlik ve alt boyutları ile ilgili algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

B- Örgütsel Vatandaşlık İle Öz Liderlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Örgütsel vatandaşlık ile öz liderlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İle Öz Liderlik Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4
1 Örgütsel Vatandaşlık		0.448**	0.519**	0.403**
2 Davranış Odaklı Stratejiler			0.706**	0.597**
3 Doğal Ödül Stratejileri				0.627**
4 Yapıcı Düşünme Modeli Stratejileri				

Korelasyon katsayısının 0 – 0,30 arasında olması ilişkinin bulunmadığına, 0,31 – 0,49 arasında olması zayıf ilişkiye, 0,50 – 0,69 arasında olması orta derecedeki bir ilişkiye, 0,70 – 1,00 arasında olması ise yüksek (güçlü) bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2011). Tablo 4’de görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyut skorları ile Davranış Odaklı Stratejiler, Doğal Ödül Stratejileri ve Yapıcı Düşünme Modeli Stratejileri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde orta derecede ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<.01$). Aynı şekilde Öz Liderlik alt boyut skorları arasında da pozitif yönde orta derecede anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<.01$).

C- Örgütsel Vatandaşlık İle Öz Liderlik Alt Boyutları Arasındaki Çoklu Regrasyon Bulguları

Araştırmada öz liderlik ve alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlığı yordama gücü tespit edilmek istenilmiştir. Aşağıda Tablo 4’ te katılımcıların öz liderlik algılarının, onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde açıklayabildiğini belirlemek amacıyla yapılan Doğrusal Regresyon Analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4: Çok Değişkenli Regrasyon Matrisi

Değişken	B	SE B	β	Tolerans	VIF
Davranış Odaklı Stratejiler	0,111*	0,053	0,133	0,462	2,164
Doğal Ödül Stratejileri	0,276**	0,049	0,367	0,435	2,298
Yapıcı Düşünme Modeli Stratejileri	0,391	0,238	0,094	0,560	1,787
R2 = 0.287					

** $p<.01$, * $p<.05$

Bağımlı değişkenin değerinin başka bir bağımsız değişkenin değerine bağlı olarak yordanabilmesi “Regresyon Analizi” olarak adlandırılmaktadır. Regresyon analizi ile elde edilen determinasyon katsayısı “R” şeklinde gösterilir. Determinasyon katsayısı, bir değişkendeki değişimlerin yüzde kaçının diğer değişken tarafından açıklanabileceğini belirten katsayı olup 0 ile 1 arasında değer alabilir (Balcı, 2009; Fox, 2008).

Tablo 4’de görüldüğü üzere öz liderlik alt boyutları olan davranış odaklı, doğal ödül ve yapıcı düşünme modeli stratejilerinin örgütsel vatandaşlığı ne ölçüde yordadığının belirlenmesi için çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre bu üç alt boyutun doğrusal kombinasyonunun örgütsel vatandaşlığı anlamlı seviyede yordadığı görülmektedir $F(3,390) = 52.452$, $p < .01$. Bu üç yordayıcı değişken örgütsel vatandaşlığın %29’unu açıklamaktadır. Davranış odaklı stratejilerin ($t(392)=2.109$, $p<0.05$) ve doğal ödül stratejilerinin ($t(392)=5.660$, $p<0.01$) tekil (unique) yordayıcı etkilerinin

istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Diğer taraftan yapıcı düşünme modeli stratejilerinin tekil yordayıcı etkisi anlamlı bulunmamıştır ($t(392)=1.639$, $p>0.05$). Buna göre, davranış odaklı ve doğal ödül stratejilerinin etkisi istatistiksel olarak kontrol edildiğinde yapıcı düşünme modeli stratejilerinin tekil yordayıcı etkisinin olmadığı görülmektedir. Aynı zamanda multicollinearity istatistikleri incelenmiş ve VIF değerlerinin 20'den küçük, tolerans değerlerinin ise 0.05'de büyük olduğu görülmüştür. Buna göre multicollinearity teşhisi konulamaz (Tabachnick ve Fidel 2013).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Okullarda görev yapan öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlanan bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ve öz liderlik algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Böylece öğretmenler kurumlarında hem özverili ve fedakârca çalıştıklarını aynı zamanda da öz liderlik davranışları sergilediklerini düşünmektedirler. Bu sonuç eğitim sistemi ve çalışanları adına oldukça olumlu bir durumdur.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öz liderlik alt boyutlarından davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünme modeli stratejileri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin öz liderlik rolleri arttıkça örgütsel davranışları da artmakta veya aynı şekilde öz liderlik rolleri azaldıkça örgütsel davranışları da azalmaktadır.

Öz liderlik alt boyutları olan davranış odaklı, doğal ödül ve yapıcı düşünme modeli stratejileri örgütsel vatandaşlığı anlamlı seviyede yordamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda okullarda öğretmenlerin sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına (okulda öğretmenlerin gönüllü ve isteğe bağlı davranışları) onların öz liderlik rollerine ne kadar sahip olabildikleri ve öz liderlik rollerini ne kadar sergileyebildiklerinin de neden olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile okullarda eğitimcilerde öz liderlik rol ve davranışlarının azlığı aynı zamanda onların örgütsel vatandaşlık (okulda öğretmenlerin gönüllü ve isteğe bağlı davranışları) davranışlarındaki azalmanın bir nedeni olabilir.

Tabak, Türköz, Basım'ın (2011) "Çalışanların **öz liderlik** algılamalarının izlenim yönetimi taktikleri kullanımına etkisi" araştırmasında çalışanların **öz liderlik** algılamalarına göre, kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişkiler, farklılıklar ve etkiler araştırılmıştır. Elde edilen en önemli bulgu, izlenim yönetimi taktiklerinin kullanılması sürecinde, kişilerin **öz liderlik** algılamalarının da önemli derecede rol oynadığıdır. Sonuçlar ele alındığında, **öz liderlik** algılamalarından; kendine hedefler belirleyerek başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma ve kendini ödüllendirme algılamalarının

tümünün, izlenim yönetimi taktiklerinin tamamı ile olumlu ve aynı yönde ilişki içerisinde oldukları bulunmuştur. Oğuz (2011), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin göstermiş oldukları dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuşlardır. Çalışanların kendilerini çalıştıkları örgüte ait hissetmelerinde ve daha verimli çalışmalarında yöneticilerin rolü yadsınamaz. Bu nedenle yöneticilerin bir amaca sahip, değişime açık, etik kararlar verebilen ve çalışanların fikirlerine değer veren bireyler olmaları önemlidir. Şahin (2011), liderin kültürel zekâsı ile astların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri araştırmaktadır. Araştırma sonuçları, liderin kültürel zekâsının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu ile ilişkili olduğunu öne süren görüşü desteklemiştir. Uğurluoğlu (2010), kendi kendine liderlik stratejilerinin iş doyumunu üzerindeki etkileri araştırması sonucunda elde edilen bulgulara göre, yaş, cinsiyet, evlilik süresi, liderlik eğitimi ve iş özerkliği değişkenleri kendi kendine liderlik stratejilerinin kullanımını etkilemektedir. Ayrıca kendi kendine liderlik stratejilerinden davranış odaklı stratejiler ve doğal ödül stratejilerinin çalışanların iş doyumunu pozitif yönde etkilerken, yapıcı düşünce modeli stratejilerinin iş doyumunu negatif yönde etkilediği bulunmuştur.

Arlı (2011) tarafından ilköğretim öğretmenleri üzerine yapılan “Bazı Öncül ve Ardıllarıyla Öz Liderlik” adlı araştırmada, bireyin öz kendilik algısının öz liderlik davranışları üzerinde etkisi olduğu ve sonuçta öz liderlik davranışlarının bireylerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve yenilikçiliklerini etkilediği görülmüştür. Özsoy’un (2012), tarafından yapılan Savunma Sanayiinde “Örgüt İklimi, Öz Liderlik ve İş Tatmininin Ar-Ge Performansına Etkisi” konulu araştırmada, Ar-Ge performansının örgüt iklimi ve öz liderlikten etkilendiği sonucuna varılmıştır. Uğurluoğlu (2010), kendi kendine liderlik stratejilerinin iş doyumunu üzerindeki etkileri araştırması sonucunda elde edilen bulgulara göre, yaş, cinsiyet, evlilik süresi, liderlik eğitimi ve iş özerkliği değişkenlerinin kendi kendine liderlik stratejilerinin kullanımını etkilediği bulunmuştur. Özcan ve Ark (2012) tarafından çalışanların algıladıkları **liderlik** stili ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda **liderlik** ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide güvenin etkisi saptanmazken, liderliğin alt boyutu olan dönüşümcü **liderlik** ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutları arasındaki ilişkide güvenin bazı alt boyutlarının bu ilişkiyi farklılaştırıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Araştırma bulgularına dayalı olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının (okulda öğretmenlerin gönüllü ve isteğe bağlı davranışları) artması onların öz liderlik rol ve davranışları arasında güçlü bir ilişki ve nedensellik bağı olduğundan;

GÖKSOY, EMEN ve YENİPİNAR; Öğretmenlerin Öz Liderlik Rollerini ...

1-Eğitim kurumlarında öğretmenlerin öz liderlik rollerini göstermeleri teşvik edilmelidir.

2-Öğretmenlerin öz liderlik rollerini sergileyebilecekleri yönetsel ve kurumsal yapılar oluşturulmalı, fırsatlar verilmelidir.

KAYNAKLAR

- Ağaoğlu, E. (2002). Sınıf yönetimi ile ilgili genel olgular. sınıf yönetimi (Ed. Zeki Kaya) Ankara: Pegem Yayınları.
- Anderson, J. S., Prussia, G. E. (1997), "The Self-Leadership Questionnaire: Preliminary Assessment of Construct Validity", *The Journal of Leadership Studies*, 4(2), 119-143.
- Arlı, Ö. (2011), Bazı Öncül Ve Ardıllarıyla Öz Liderlik: İlköğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma, Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Çelik, V. (1999). Eğitimsel liderlik. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88, 35–44.
- Dipaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005a). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-45.
- Dipaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005b). School characteristics that foster organizational Citizenship behavior. *Journal of School Leadership*, 15, 391-410.
- DiPaola, M. F., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relation to school climate. *Journal of SchoolLeadership*, 11(5), 424–447.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: the OCB scale. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.). *Educational leadership and reform* (pp. 319–342). Greenwich, CN: Information Age.
- Dipaola, M. F., Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2007). Measuring organizational citizenship of Schools. In M. F. Dipaola & W. K. Hoy (Eds.), *Essential ideas for the reform of American schools* (pp. 227-250). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Drucker, P. F. (1994). Yeni Gerçekler. (Çev. B. Karanakçı) (4. Baskı.) Ankara: İş Bankası Yayınları.
- Erdem, F. S. (2008). Organizasyonlarda lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri, izlenim yöntemi davranışının

GÖKSOY, EMEN ve YENİPİNAR; Öğretmenlerin Öz Liderlik Rollerini ...

- rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Fox, J. (2008). *Applied regression analysis, linear models, and related methods*. Sage Publications.
- Houghton, J. D., Neck, P. C. (2002), “The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing A Hierarchical Factor Structure For Self-Leadership”, *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-692.
- Karasar N. (2005) .Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler ve teknikler. Ankara: Nobel Yayıncılık,
- Manz, C. C. (1986), “Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations”, *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Oğuz, E. (2011), “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki” *Educational Administration: Theory and Practice 2011*, Vol. 17, Issue 3, pp: 377-403
Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2011, Cilt 17, Sayı 3, ss: 377-403
- Özcan, D. E., Vardier, P., Karabay, E., M., Konakay, G., Çetin, C. (2012), “Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü” *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2012,10(37):1-23
- Özsoy, İ. (2012), *Örgüt İklimi, Öz Liderlik Ve İş Tatmininin Ar-Ge Performansına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma*, Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi,
- Sönmez V. ve Alacapınar, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, F. (2011), “ liderin kültürel zekâsı ile astların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumuna üzerine etkisi”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, Kasım 2011, Cilt 10, Sayı 2, 80-104
- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* , 6. Baskı. Boston : Allyn and Bacon.
- Tabak, A., Türköz, T., Basım, H., N. (2011). “Çalışanların **öz liderlik** algılamalarının izlenim yönetimi taktikleri kullanımına etkisi”, *ODTÜ Gelişme Dergisi* 2011,38(1):21-50.
- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(150), 87-96.

- Türköz, T. (2010), “Çalışanların Öz Liderlik Algısının İzlenim Yöntemi Taktiklerini Kullanımlarına Olan Etkileri: Savunma Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma” Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Türköz, T., Arlı, Ö., Tabak, A. (2012), “Öz Liderlik” Liderlikte Güncel Yaklaşımlar. Ankara: Detay Yayıncılık,
- Uğurluoğlu, Ö. (2010), “Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 1, 2010* 175
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

GÖKSOY, EMEN ve YENİPİNAR; Öğretmenlerin Öz Liderlik Rollerini ...