

EĞİTİM KURUMLARINDA SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİK, ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

Selçuk Polat

Şehit Kurmay Albay Gökhan Peker İlkokulu
selcukpolat25@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8030-5426

Prof. Dr. Ebru Oğuz Canol

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi

ebru.oguz@msgsu.edu.tr

ORCID:0000-0002-5731-011X

Prof. Dr. Fatih Kaya

fatihkaya51@gmail.com

ORCID: 0000-0001-5084-9131

Özet

Bu araştırmada eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evreni, İstanbul ili Çatalca ilçesinde devlet okullarında görev yapan 825 öğretmenden oluşmaktadır. Evrene uygulanan veri toplama aracına 255 öğretmen katılmıştır. Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin sürdürülebilir liderlik algılarını belirlemek için "Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği", örgütsel adalet algılarını belirlemek amacıyla "Örgütsel Adalet Ölçeği", örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek amacıyla "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenler okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik özelliklerinin "yüksek" düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri "çok yüksek" düzeydedir. Öğretmen görüşlerine göre yöneticilerin sürdürülebilir liderlik özellikleri, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yöneticilerin sürdürülebilir liderlik özelliklerinin, çevre ve sosyal sorumluluk alt boyutu dışında öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme

Abstract

In this study, the relationship between sustainable leadership, organizational justice and organizational identification in educational institutions was examined. The universe of the research consists of 825 teachers working in public schools in the Çatalca district of Istanbul. 255 teachers participated in the data collection tool applied to the universe. This research was carried out with the relational survey model, which is one of the quantitative research methods. In the study, "Sustainable Leadership Scale in Schools" was used to determine teachers' sustainable leadership perceptions, "Organizational Justice Scale" to determine organizational justice perceptions, "Organizational Identification Scale" to determine organizational identification levels and Personal Information Form developed by the researcher. According to the findings, teachers stated that the sustainable leadership characteristics of school administrators are at a "high" level. Teachers' perceptions of organizational justice and organizational identification levels are "very high". According to teachers' opinions, positive and significant relationships were found between the sustainable leadership characteristics of administrators, teachers' perceptions of organizational justice and organizational identification levels. It was found that the sustainable leadership characteristics of the administrators significantly predicted the organizational justice and organizational identification levels of the teachers, except for the environmental and social responsibility sub-dimension.

Keywords: Sustainable leadership, organizational justice, organizational identification

¹ Bu çalışma Selçuk Polat'ın Prof. Dr. Fatih Kaya ve Prof. Dr. Ebru Oğuz'un danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

GİRİŞ

Eğitim örgütlerinde işgörenlerin görev tanımları bellidir ve tanımlanmış görevlerin sürdürülebilirliği örgüt verimliliği için önemlidir. İşgönerlerine ilham kaynağı olan liderlerin, onlarla uyum içinde olmaları ve onlara uygun ortam yaratmaları durumunda örgütlerin sürekliliğinin sağlanacağı düşünülmektedir. Eğitim örgütlerinde adil olmayan liderlik davranışları, örgütlerde olumsuz bir örgüt iklimi yaratarak gelişime kapalı bir yapı oluşmasına zemin hazırlar. Örgütsel adalet liderin eğitim kurumlarında adil bir çalışma ortamı yaratması ve ortaya koymuş olduğu davranışların bütünüdür (Oğuz, 2011).

Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderliğin oluşmasını sağlayan önemli faktörlerden ikisinin de örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme olduğu düşünülmektedir. Sürdürülebilir lider ise kurumda görev yapan işgönerlere karşı adaletli, ilham veren ve kendini sürekli yenileyen lider olmalıdır. Sürdürülebilir liderlik çerçevesindeki kavramları incelemek, bu alanın anlaşılmasını kolaylaştıracaktır:

Liderlik ve Sürdürülebilir Liderlik

1987 yılında Time, bir kapak öyküsünde "Sorumlular Kim?" diye sorarak kendi sorusunu, "Millet liderliğe çağırıyor ve evde kimse yok." diyerek cevaplamıştır (Bennis,2009). Liderlik ile ilgili alanyazın taraması yapıldığı zaman liderlik üzerine çok fazla araştırmacının ve liderlikle ilgili yine bir o kadar da farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. "Liderlik Eksikliği" üzerine yakın zamanda yapılan bir Google aramasında, 2003 yılında 27.000 sonuç, 2008 yılında 53 milyondan fazla sonuç görülmekte ve birçok kişi dünya kuruluşlarında, uluslarda, dini kuruluşlarda, şirketlerde, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda liderlik eksikliğinden ve eğitim, sağlık, spor kurumlarında da liderlerin yokluğundan yakınmaktadır (Bennis, 2009). Liderlik kavramı üzerine Google araması 2022 yılında yapıldığında ise 1 milyardan fazla sonuca ulaşılmıştır. Bu bağlamda liderlik kavramı üzerinde çok durulduğu söylenebilir. Örneğin Stogdill (1974) "Liderlik kavramını tanımlamaya çalışan kişiler kadar farklı tanımları olduğunu" düşünmektedir. Burns (1978) liderliğin dünyada çok fazla anlaşılamayan bir kavram olduğunu öne sürmüştür. Bass (1990, s.20) liderliği iki ya da daha fazla kişi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan durumun yapılandırılması olarak görür. Liderlik; bulunduğu örgüt içerisinde olumlu iklim yaratan, özgüven ve sorumluluk sahibi, sahada etkin olup problem çözme becerisi ve yaratıcılığı yüksek, bir örgütü belli bir noktadan alıp farklı bir noktaya götürme faaliyetidir.

Sürdürülebilirlik ise 1980'li yıllarda World Watch Enstitüsü'nün kurucusu Lester Brown tarafından sürdürülebilir bir toplumu, gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama fırsatlarını azaltmadan ihtiyaçlarını karşılayabilen bir toplum olarak tanımlamıştır (akt. Orr, 2003). 1987 yılında yayımlanan Birleşmiş Milletler "Brundtland Komisyonu, Ortak Geleceğimiz" raporunda ise sürdürülebilirliği "bugünün ihtiyaçlarını, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeden karşılamak" olarak tanımlamıştır (WCED 1987). Sürdürülebilir bir dünya için sürdürülebilirliğin üç ana direği olan ekolojik, sosyal ve ekonomik boyutları bütünsel olarak düşünmek gerekir. Bu bağlamda sürdürülebilirlik, uzun süreli gelişim için birçok şeyin birlikte düşünülmesi gerektiğini kabul ederek ekolojik, sosyal ve ekonomik boyutları dikkate alan bütünsel bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. Haughton (1999), sürdürülebilirliği adalete dayalı beş ilkede özetlemiştir: "Gelecek" ve "sosyal adalet" ilkelerinde nesiller arası eşitliği savunurken "sosyal adalet" ilkesinde ise nesiller arası eşitliği savunur. "Sınır ötesi sorumluluk" ilkesinde coğrafi eşitliğe değinirken "Prosedürel eşitlik" ilkesinde insanlara şeffaf ve adil davranmaya değinir. Son olarak ise "türler arası eşitlik" ilkesinde ise biyolojik çeşitliliğin önemine değinmiştir. Bu ilkeler sürdürülebilirliğe açıklık getirerek, insan eşitliğini çevreyle ilişkilendirmeye, daha yumuşak ve anlamsız yorumlara meydan okumaya ve sürdürülebilirliğin farklı eğilimlerinin değerlendirilmesi için faydalı bir temel sağlamaya yardımcı olur. Sürdürülebilir liderlik ekonomik, sosyal ve çevresel alanlarda bütünleştirici etkiye sahip liderlerin bu faktörler arasındaki uyumu yönetme becerisi gösteren liderlik özelliğidir (Taşçı ve Titrek, 2019).

Sürdürülebilir lider, örgüt içerisinde ve dışında karar verme noktasında uzun süreli bir öngörüye sahip olmayı gerektiren ayrıca örgüt ve paydaş bağlamında örgütün "ekonomik, çevresel ve sosyal" boyutlarını değerlendirerek sürdürülebilirlik düşüncesini teşvik eden, bireylere, örgüte ve tüm paydaşlara karşı kendini sorumlu hisseden kişidir. Sürdürülebilir lider, eğitim kurumlarında görev yapan müdür yardımcılarını ve öğretmenleri kendisinden sonraki ardıl liderler olarak görür, yetki devri yapar, yeni liderlerin ortaya çıkmasını teşvik eder.

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı örgüt içerisinde denge ve eşitlik sağlama durumu olarak tanımlanır. Örgütsel adalet, örgüt ortamında motive edici önemli bir unsurdur (Hermanto ve Srimulyani, 2022). Örgütsel adalet, örgütlerin etkin bir şekilde işlemesi için bir ön koşul olarak eşitlik ve eşitlik değerlerinin önemini vurgulayarak çok farklı örgüt tutumları oluşturur (Ahmad ve Jameel, 2021). Alanyazına bakıldığı zaman örgütsel adalet teriminden ilk defa Greenberg'in 1987 yılında bahsettiği, örgütsel adalet teriminin, işgörenler arasındaki etik davranış ve eşitliği ifade etmek için kullanıldığı görülmektedir (akt: Jami ve Agha, 2022).

Örgütsel Özdeşleşme

Bireyin kendini gerçekleştirdiği örgüt içerisinde örgüte bağlılık, ait olma ve örgütle birlikte olma hissidir. Lasswell'in (1935) özdeşleşme terimini, alanyazında ilk olarak siyasi alanda yapmış olduğu araştırmalarda sosyoloji, psikoloji ve dilbilim ile alakalı bir terim olarak kullandığı görülmektedir. Lasswell, özdeşleşmeyi, farklı insanlarla ortaya çıkan ruhsal bağın rehber olduğu ve benzeme algısının oluşturduğu süreç olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda özdeşleşmenin ancak paylaşılan ilişki ve simgelerin fazla olması ile oluşacağını açıklamıştır. Özdeşleşme, gözlenen davranışların ve duygusallığın etkili olduğu durumlardan ziyade daha çok algı ve zihin ile ilgili bir kavramdır (Toköz ve Seymen, 2013).

Eğitim kurumları, ulusların geleceğine olumlu ya da olumsuz etki etmelerinde önemli bir unsurdur ve bireyleri hayata hazırlama gibi bir hedefi vardır. Eğitim lideri, işgörenlerin temel bilgi ve becerileri kazanması, çevresine uyum sağlaması, sorumluluklarını ve haklarını kullanması gibi becerilerini geliştirmesinde etkili olabilir. Buradan hareketle sürdürülebilir liderlik özelliklerinin örgütsel adaletin ve örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşmenin de eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderliği destekleyen iki önemli unsur olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; öğretmen görüşlerine göre eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1.Okul müdürlerinin ortaya koydukları sürdürülebilir liderlik davranışları ne düzeydedir?
2. Müdürlerin sürdürülebilir liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin sürdürülebilir liderlik algıları ve alt boyutları demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu) göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
- 3.Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları nasıldır?
- 4.Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 5.Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları nasıldır?
- 6.Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu) göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
- 7.Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
- 8.Öğretmenlerin okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik düzeylerine ilişkin algıları onların örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, devlet okullarında görev yapan öğretmen görüşlerine göre müdürlerin sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme algılarını tespit etmek amacıyla nicel araştırma yöntemiyle yapılan ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır.

Çalışma Grubu

Araştırmamanın çalışma evreni İstanbul ili, Çatalca ilçesinde ve bağlı mahallelerde resmî devlet okullarında 2021-2022 eğitim öğretim yılında görev yapan 825 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracına 255 öğretmen katılmış ve söz konusu bu öğretmenler araştırmamanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı incelenmiş Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	148	58
	Erkek	107	42
Yaş	22-30	49	19,2
	31-40	106	41,6
	41 ve üzeri	100	39,2
Kıdem	5 yıl ve altı	46	18
	6-10 yıl	56	22
	11-15 yıl	46	18
	16 yıl ve üzeri	107	42
Eğitim durumu	Lisans	205	80,4
	Lisansüstü	50	19,6

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde kadınların oranı %58, erkeklerin oranı %42’dir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde 22-30 yaş grubu kişilerin oranı %19,2, 31-40 yaş grubu kişilerin oranı %41,6, 41 ve üzeri yaş grubu kişilerin oranı %39,2’dir. Kıdeme göre dağılım incelendiğinde 5 yıl ve altı kıdemi olanların oranı %18, 6-10 yıl kıdemi olanların oranı %22, 11-15 yıl kıdemi olanların oranı %18, 16 yıl ve kıdemi %42’dir. Eğitim durumu gruplarına göre dağılım incelendiğinde lisans mezunu olanların oranı %80,4, lisansüstü mezunu olanların oranı ise %19,6’dır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak üç ölçme aracı kullanılmıştır. Okullarda öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik davranış düzeyleri, öğretmenlerin sürdürülebilir liderlik davranış düzeyleri okullarda sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme algı düzeylerini belirlemek amacıyla sırasıyla Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri kullanılmıştır. Kullanılan ölçek grubuna ek olarak demografik değişkenleri (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu) belirlemek için dört sorudan oluşan kişisel bilgi formu uygulanmıştır.

Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği (OSLÖ): Sürdürülebilir liderlik davranışlarını ölçmek amacıyla uyarlaması Dağdeviren-Ertaş ve Özdemir (2021) tarafından uyarlanan 5’li likert tipinde 26 maddeden oluşan “Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği” kullanılmış ve “(1) Hiç Katılmıyorum (1-1.79)”, “(2) Az Katılıyorum (1.80-2.59)”, “(3) Katılıyorum (2.60-3.39)”, “(4) Çok Katılıyorum (3.40-4.19)”, “(5) Tamamen Katılıyorum (4.20-5.00)” şeklinde derecelendirilmiştir. Dağdeviren ve Ertaş’ın yaptığı araştırmada ölçek ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış ve “OSLÖ” toplam güvenilirlik katsayısı .98, “İnsan kaynakları” alt boyutunda .94, “Stratejik Dağıtım” alt boyutunda .96, “Derin Öğrenme” alt boyutunda .97, “Çevresel ve Sosyal Sorumluluk” alt boyutunda .95 olarak bulunmuştur. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre ise Chronbach-Alfa katsayıları ölçekler ve alt boyutlarının mükemmel derecede güvenilir olduğu görülmüştür. OSLÖ (Cronbach-Alpha) iç tutarlılık katsayısı 0,98 ve alt boyutlarında İnsan kaynakları 0,94, Stratejik dağıtım 0,96, derin öğrenme 0,97, çevresel ve sosyal sorumluluk 0,95 güvenilirlik iç tutarlılık katsayısı olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Adalet (ÖA) Ölçeği: Örgütsel adalet ile ilgili görüşleri belirlemek amacıyla hazırlanan ölçeğin orijinali Hoy (2004) tarafından geliştirilmiştir (akt. Taştan ve Yılmaz, 2008). Ölçeği Taştan ve Yılmaz (2008) Türkçeye uyarlamıştır. Orijinali 10 madde olan ölçek 5'li likert tipindedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha = .97$ 'dir. Ölçekten alınan yüksek puan, örgütsel adaletle ilişkin olumlu algıları ifade etmektedir (Hoy ve Tarter, 2004). Bu araştırmada ise "Örgütsel Adalet Ölçeği" toplam güvenilirlik katsayısı ,96 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ) Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Uzun (2018) tarafından uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı ,81 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada ise "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" toplam güvenilirlik katsayısı ,86 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanma Süreci

Verilerin toplanma sürecinden önce ilgili araştırmacılar ölçek kullanım izinleri, MEB izni ve etik kurul izni alınmıştır. Araştırma verileri, İstanbul ili, Çatalca ilçesi merkezinde ve bağlı mahallelerde bulunan okullarda görev yapmakta olan öğretmenlere yönelik hazırlanan ölçeklerin yüz yüze ve pandemi koşulları dikkate alınarak internet ortamında İstanbul Kültür Üniversitesi yüksek lisans öğrencilerinin veri toplamak amacıyla kullandığı yerel açık kaynak olan Limesurvey aracılığıyla toplanmıştır. Ölçeklerin uygulanması gönüllülük esasına göre yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda toplanan veriler SPSS 26 programıyla hesaplanmıştır. Aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu, Skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin ± 1 sınırları içinde, Skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin kendi standart hatalarına (Std. Error) bölünmesi ile hesaplanan çarpıklık ve basıklık indekslerinin ± 2 sınırları içinde olduğunun görülmesi halinde, $p > 0,05$ sonucu elde edilerek bunun sonucunda değişken normal dağılımın sağlandığı değerlendirilecektir (Büyüköztürk, 2020). Verilerin analizine geçilmeden önce normalliğin sağlanıp sağlanmadığına bakılmak için normallik testleri yapılmıştır. *Shapiro-Wilk*, *Kolmogorov-Smirnov*, *basıklık- çarpıklık (skewness- kurtosis)* değerlerinin ve *Histogram*, *Q-Q Plot*, *Stem and Leaf* ve *Boxplot* grafikleri yardımıyla yapılan analizler sonucunda, verilerin normallik sağladığı görülmüştür. Veriler normal dağılım gösterdiği için verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde Bağımsız Örneklemeler *t-Testi*, *Tek Yönlü Varyans Analizi (Tek Yönlü ANOVA)*, Post Hoc tekniklerinden *Tukey testi*, *Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi* ve *Çoklu Doğrusal Regresyon* analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerden "OSLÖ", "ÖA" ve "ÖÖ" ölçeği ile araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan araştırma bulguları ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre araştırma soruları sırası ile analiz edilmiş, sorular yorumlanmış ve bunlara yanıt bulunmaya çalışılmıştır.

Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik düzeylerine ilişkin veriler incelenmiş elde edilen bulgular tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. OSLÖ ve Alt Boyutlarına Ait Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	n	X	ss
İnsan Kaynakları	255	3.17	1.09
Stratejik Dağıtım	255	3.10	1.12
Derin Öğrenme	255	3.03	1.17
Çevresel ve Sosyal Sorumluluk	255	3.28	1.10
Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği	255	3.13	1.08

OSLÖ'nün sürdürülebilir liderlik davranışları toplam puanlarına ait öğretmen görüşleri Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin ortaya koymuş olduğu sürdürülebilir liderlik davranışlarını belirlemeye yönelik öğretmen görüşleri yüksek düzeyindedir.

OSLÖ'nün cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiş elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. OSLO'nun ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı ve t- Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	X̄	ss.	t	P
İnsan Kaynakları	Kadın	148	3.16	1.08	-0.296	.768
	Erkek	107	3.20	1.13		
Stratejik Dağıtım	Kadın	148	3.08	1.08	-0.269	.788
	Erkek	107	3.12	1.18		
Derin Öğrenme	Kadın	148	3.04	1.13	0.071	.943
	Erkek	107	3.03	1.23		
Çevresel ve Sosyal Sorumluluk	Kadın	148	3.25	1.07	-0.373	.710
	Erkek	107	3.31	1.15		
Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği	Kadın	148	3.13	1.06	-0.210	.834
	Erkek	107	3.16	1.14		

Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeği geneli ile alt boyutlarının cinsiyete göre değişimi incelendiğinde; anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

Sürdürülebilir liderlik ölçeğinin yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. OSLO'nun Yaşa Göre Dağılımı ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	N	X̄	ss.	F	p	Anlamlı Fark
İnsan Kaynakları	A) 22-30	49	3.82	1.00	12.471	0.000*	A/B, C
	B) 31-40	106	3.11	1.01			
	C) 41 ve üzeri	100	2.92	1.11			
Stratejik Dağıtım	A) 22-30	49	3.81	1.03	15.854	0.000*	A/B, C
	B) 31-40	106	3.07	1.01			
	C) 41 ve üzeri	100	2.77	1.13			
Derin Öğrenme	A) 22-30	49	3.73	1.09	12.412	0.000*	A/B, C
	B) 31-40	106	2.95	1.04			
	C) 41 ve üzeri	100	2.78	1.21			
	Toplam	255	3.03	1.17			
Çevresel ve Sosyal Sorumluluk	A) 22-30	49	3.90	1.11	11.431	0.000*	A/B, C
	B) 31-40	106	3.23	.97			
	C) 41 ve üzeri	100	3.02	1.13			
	Toplam	255	3.28	1.10			
Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği	A) 22-30	49	3.81	1.02	14.021	0.000*	A/B, C
	B) 31-40	106	3.09	0.97			
	C) 41 ve üzeri	100	2.87	1.11			

* $p<0,05$

Tek yönlü varyans analizi bulgulara göre; OSLO geneli ile alt boyutları yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

OSLO geneli, insan kaynakları, stratejik dağıtım, derin öğrenme, çevresel ve sosyal sorumluluk alt boyutları için; 22-30 yaş grubu öğretmenler ile OSLO ve alt boyutlarında [$F_{(2-252)} = 3.8132$, $p<0,05$] anlamlı farklılık göstermektedir. 31-40 yaş ve 41 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin ölçek alt boyutları düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir.

Sürdürülebilir liderlik ölçeğinin kıdeme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş elde edilen bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. OSLO'nun Kıdeme Göre Dağılımı ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	n	X	ss	F	p	Anlamlı Fark
İnsan Kaynakları	A) 5 yıl ve altı	46	3.83	0.94	7.989	0.000*	A/B, C, D
	B) 6-10 yıl	56	3.21	1.01			
	C) 11-15 yıl	46	3.04	1.05			
	D) 16 yıl ve üzeri	107	2.93	1.12			
Stratejik Dağıtım	A) 5 yıl ve altı	46	3.84	0.92	1.,252	0.000*	A/B, C, D
	B) 6-10 yıl	56	3.13	1.06			
	C) 11-15 yıl	46	3.01	1.03			
	D) 16 yıl ve üzeri	107	2.80	1.14			
Derin Öğrenme	A) 5 yıl ve altı	46	3.75	1.01	8.498	0.000*	A/B, C, D
	B) 6-10 yıl	56	3.07	1.04			
	C) 11-15 yıl	46	2.87	1.09			
	D) 16 yıl ve üzeri	107	2.78	1.21			
Çevresel ve Sosyal Sorumluluk	A) 5 yıl ve altı	46	3.87	1.01	6.365	0.000	A/B, C, D
	B) 6-10 yıl	56	3.31	1.01			
	C) 11-15 yıl	46	3.16	1.01			
	D) 16 yıl ve üzeri	107	3.06	1.15			
Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği	A) 5 yıl ve altı	46	3.82	0.93	8.926	0.000*	A/B, C, D
	B) 6-10 yıl	56	3.17	0.99			
	C) 11-15 yıl	46	3.01	1.01			
	D) 16 yıl ve üzeri	107	2.88	1.12			

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi bulgularına göre; sürdürülebilir liderlik ölçeği geneli ile alt boyutları kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (p<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeği geneli ile insan kaynakları, stratejik dağıtım, derin öğrenme ve çevresel ve sosyal sorumluluk alt boyutları için 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile OSLO ve alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir [$F_{(3-251)} = 3.8354, p<.05$]. 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri süre ile kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir.

Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeğinin eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. OSLO'nun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve t Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	X	ss	t	p
İnsan Kaynakları	Lisans	205	3.17	1.11	0.000	.997
	Lisansüstü	50	3.17	1.05		
Stratejik Dağıtım	Lisans	205	3.11	1.14	0.238	.626
	Lisansüstü	50	3.03	1.07		
Derin Öğrenme	Lisans	205	3.04	1.19	0.013	.909
	Lisansüstü	50	3.02	1.10		
Çevresel ve Sosyal Sorumluluk	Lisans	205	3.28	1.13	0.002	.963
	Lisansüstü	50	3.27	1.03		
Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği	Lisans	205	3.14	1.10	0.033	.857
	Lisansüstü	50	3.11	1.03		

Sürdürülebilir liderlik ölçeği alt boyutlarının eğitim durumuna göre değişimi incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür (p>0,05). Diğer bir ifade ile farklı eğitim düzeyine sahip kişilerin sürdürülebilir liderlik ölçeği geneli ile alt boyutları aynı düzeydedir denilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları incelenmiş bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin ÖA Algılarına Ait Betimsel İstatistik Dağılımı

Değişken	n	\bar{X}	ss
Örgütsel Adalet Ölçeği	255	3.56	1.06

Tablo 7.’de görüldüğü üzere ‘Örgütsel Adalet Ölçeği’nin toplam puanlarının aritmetik ortalaması ($X=3.56$), elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin adil tutum sergileme davranışları yüksek düzeyindedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları demografik değişkenlere göre incelenmiş Tablo 8.’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgütsel Algılarının Cinsiyete Göre Dağılımı ve t- Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	T	p
Örgütsel Adalet	Kadın	148	3.57	1.00	0.191	.849
	Erkek	107	3.54	1.15		

Örgütsel adalet ölçeğinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

Örgütsel adalet ölçeğinin yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş bulgular Tablo 9’da verilmiştir

Tablo 9. ÖA Algılarının Yaşa Göre Dağılımı ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Yaş	n	\bar{X}	ss	F	p	Anlamlı fark
Örgütsel Adalet	A) 22-30	49	4.18	0.93	13.145	0.000*	A / B, C
	B) 31-40	106	3.53	0.98			
	C) 41 ve üzeri	100	3.28	1.09			

* $p<0,05$

Tek yönlü varyans analizi bulgularına göre örgütsel adalet düzeyi yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; 22-30 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel adalet düzeyi [$F_{(2-252)} = 4,183, p<.05$]. 31-40 yaş ve 41 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin örgütsel adalet düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kıdeme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin ÖA Algılarının Kıdeme Göre Dağılımı ve Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişken	Kıdem	n	\bar{X}	ss	F	p	Anlamlı fark
Örgütsel Adalet	A) 5 yıl ve altı	46	4.26	0.82	9.609	0.000*	A/ B, C, D
	B) 6-10 yıl	56	3.54	0.99			
	C) 11-15 yıl	46	3.42	0.99			
	D) 16 yıl ve üzeri	107	3.32	1.11			

* $p<0,05$

Tek yönlü varyans analiz bulgularına göre; örgütsel adalet düzeyi kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; 5 yıl ve altı kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet düzeyi [$F_{(3-251)} = 4,268, p<.05$]. 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri süre ile kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir.

Örgütsel adalet ölçeğinin eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin ÖA Algılarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	ss	t	p
Örgütsel Adalet	Lisans	205	3.60	1.07	1.593	.208
	Lisansüstü	50	3.39	1.01		

Bağımsız gruplarda t testi bulgularına göre; örgütsel adalet ölçeğinin eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı eğitim düzeyine sahip kişilerin örgütsel adalet algıları aynı düzeydedir denilebilir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı incelenmiş ve bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin ÖÖ Algıları Ait Betimsel İstatistik Dağılımı

Değişken	n	\bar{X}	ss
Örgütsel Özdeşleşme	255	3.61	0.82

Tablo 12’de görüldüğü üzere “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”nin toplam puanlarının aritmetik ortalaması ($X=3,61$), olarak hesaplanmış ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinden elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme tutumları “katılıyorum” düzeyindedir.

Örgütsel özdeşleşme düzeyinin cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiş bulgular Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin ÖÖ Cinsiyete Göre Algılarının Dağılımı ve t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	148	3.67	0.73	1.256	.210
	Erkek	107	3.54	0.93		

Bağımsız gruplarda t testi bulgularına göre; örgütsel özdeşleşme düzeyi cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile kadın ve erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri aynıdır denilebilir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yaş gruplarına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş bulgular Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin ÖÖ Ölçeğinin Yaşa Göre Dağılımı ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Yaş	n	\bar{X}	ss	T	p
Örgütsel Özdeşleşme	22-30	49	3.86	0.68	2.779	.064
	31-40	106	3.54	0.81		
	41 ve üzeri	100	3.57	0.88		

Tek yönlü varyans analizi bulgularına göre örgütsel özdeşleşme düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı yaş gruplarında olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin kıdeme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş bulgular Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin ÖÖ Ölçeğinin Kıdeme Göre Dağılımı ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Kıdem	n	\bar{X}	ss	F	P	Anlamlı Fark
Örgütsel Özdeşleşme	A) 5 yıl ve altı	46	3.89	0.62	2.861	.037*	A / B, C, D
	B) 6-10 yıl	56	3.54	0.88			
	C) 11-15 yıl	46	3.42	0.76			
	D) 16 yıl ve üzeri	107	3.61	0.86			

* $p<0,05$

Tek yönlü varyans analizi bulgularına göre örgütsel özdeşleşme ölçeği kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY Testi sonuçlarına göre; 5 yıl ve altı kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi [$F(3-252) = 3,89, p<.05$]. 6-10 yıl, 11-15 yıl süre ile kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiş bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin ÖÖ Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre Algıları ve t-Testi Sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	Ss	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	Lisans	205	3.64	0.80	1.050	.307
	Lisansüstü	50	3.51	0.88		

Bağımsız gruplarda t testi bulgularına göre; örgütsel özdeşleşme ölçeği eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı eğitim düzeyine sahip kişilerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri aynıdır.

Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeği ve alt boyutları, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme ölçekleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmış, korelasyon katsayısı elde edilmiş ve bulgular Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. OSLO, ÖA VE ÖÖ Ölçekleri Arasındaki İlişki ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		OSLO	İnsan Kaynakları	Stratejik Dağıtım	Derin Öğrenme	Çevresel ve Sosyal Sorumluluk	ÖA	ÖÖ
Okullarda	r		.959**	.975**	.977**	.952**	.842**	.412**
Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği	p	1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
İnsan Kaynakları	r	.959**	1	.929**	.910**	.873**	.829**	.388**
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Stratejik Dağıtım	r	.975**	.929**	1	.937**	.893**	.839**	.406**
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Derin Öğrenme	r	.977**	.910**	.937**	1	.918**	.820**	.416**
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Çevresel ve Sosyal Sorumluluk	r	.952**	.873**	.893**	.918**	1	.761**	.376**
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ÖA	r	.842**	.829**	.839**	.820**	.761**	1	.464**
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ÖÖ	r	.412**	.388**	.406**	.416**	.376**	.464**	1
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

*Korelasyon $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel adalet ölçeği; Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeği geneli ile %84,2, insan kaynakları alt boyutu ile %82,9, stratejik dağıtım ile %83,9, derin öğrenme ile %82, çevresel sorumluluk alt boyutu ile %76,1 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Yani katılımcıların OSLO, alt boyutları ve örgütsel adalet algıları güçlü bir ilişki vardır. Buna bağlı olarak örgütsel adalet algıları %71'in üzerinde sürdürülebilir liderlik davranışlarından kaynaklanıyor olabilir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği; Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeği geneli ile %41,2, insan kaynakları alt boyutu ile %38,8, stratejik dağıtım ile %40,6, derin öğrenme ile %41,6, çevresel sorumluluk alt boyutu ile %37,6 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Yani katılımcıların OSLO, alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme algıları güçlü bir ilişki ile ve anlamlı olarak artmaktadır. Buna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları %17'nin üzerinde sürdürülebilir liderlik davranışlarından kaynaklanıyor olabilir.

Örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme ölçeği arasında ise %46,4 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Değişkenlerin üzerinde açıkladıkları varyans %22'nin üzerinde, yani örgütsel özdeşleşmenin %22'si örgütsel adaletten kaynaklanıyor olabilir.

Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeğinin örgütsel adalet ve örgütsel liderlik üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla, kurumlarda sürdürülebilir liderlik ölçeği alt boyutlarının bağımsız, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ise bağımlı değişken olarak alındığı iki regresyon modeli kurulmuş, test edilmiş ve bulgular Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Sürdürülebilir Liderlik Algıları ÖA ve ÖÖ Düzeyleri

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	β		
Örgütsel Adalet F=166,899; p<0,001 R ² =0,728	Sabit	1.036	0.116	-	8.965	.000
	İnsan Kaynakları	0.316	0.092	0.326	3.448	.001
	Stratejik Dağıtım	0.381	0.106	0.402	3.576	.000
	Derin Öğrenme	0.227	0.102	0.250	2.224	.027
	Çevresel ve Sosyal Sorumluluk	-0.107	0.083	-0.111	-1.290	.198
Örgütsel Özdeşleşme F=13,349; p<0,001 R ² =0,176	Sabit	2.720	0.155	-	17.573	.000
	İnsan Kaynakları	0.005	0.123	0.006	0.038	.970
	Stratejik Dağıtım	0.112	0.143	0.154	0.789	.431
	Derin Öğrenme	0.233	0.137	0.332	1.701	.090
	Çevresel ve Sosyal Sorumluluk	-0.054	0.111	-0.072	-0.481	.631

Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeği alt boyutlarının bağımsız, örgütsel adalet ölçeğinin ise bağımlı değişken olarak alındığı birinci regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (F=166,899; p<0,001). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendirdeki değişimi açıklama oranı %72,8'dir. (R²=0,728). Model içerisindeki parametrelerin anlamlılık düzeyi incelendiğinde; çevre ve sosyal sorumluluk alt boyutunun örgütsel adalet üzerindeki etkisi anlamlı değilken, insan kaynakları, stratejik dağıtım ve derin öğrenme alt boyutunun örgütsel adalet düzeyini pozitif yönlü etkilediği görülmüştür.

Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeği alt boyutlarının bağımsız, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ise bağımlı değişken olarak alındığı birinci regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (F=13,349; p<0,001). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendirdeki değişimi açıklama oranı %17,6'dır. (R²=0,176). Model içerisindeki parametrelerin anlamlılık düzeyi incelendiğinde; çevre ve sosyal sorumluluk alt boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi anlamlı değilken, insan kaynakları, stratejik dağıtım ve derin öğrenme alt boyutunun örgütsel özdeşleşme düzeyini pozitif yönlü etkilediği görülmüştür.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Elde edilen bulgulara göre eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin sürdürülebilir liderlik özelliklerini öğretmen görüşlerine göre "katılıyorum" düzeyinde gösterdiği görülmektedir. Bu sonuç Yollu (2017), Çayak (2018), Dağdeviren-Ertaş (2020), Sezgin-Nartgün ve Dilekçi (2020), Çayak ve Eskici'nin (2021) yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Fakat Çetin ve Baş'ın (2021) yapmış olduğu çalışmada okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik özelliklerinin sınırlı olduğu sonucuna ulaşılması nedeniyle farklılık göstermektedir. Bu durum yapılan araştırmanın pandemi döneminde olması nedeniyle öğretmenlerin beklentilerindeki farklılıktan kaynaklandığı söylenebilir. Araştırma sonucunda, sürdürülebilir liderlik davranışı sergileyen okul müdürlerinin çevresel ve sosyal sorumluluğa öncelik verdikleri; bu kapsamda okul müdürlerinin öğretmenlerin okulun sahip olduğu kaynakların etkili kullanımına özen gösterdiği, öğretmenleri sadece kendi okulunun yararına değil bütün insanların yararına yönelik çalışmaya özendirildiği, öğretmenleri sosyal sorumluluk içeren projelere aileleri de katma konusunda teşvik ettiği belirlenmiştir.

OSLÖ'nün "Derin öğrenme" ve "Stratejik dağıtım" alt boyutunda, öğretmen görüşlerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar Dağdeviren Ertaş'ın (2020) çalışmasında ise "çok katılıyorum" düzeyindedir. "İnsan kaynağının geliştirilmesi", "Çevresel ve Sosyal Sorumluluk" alt boyutunda ise öğretmen görüşlerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar Dağdeviren Ertaş (2020) çalışması ile aynıdır.

Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeği geneli ile alt boyutlarının cinsiyete göre değişimi incelendiğinde; anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuç Dağdeviren-Ertaş (2020) araştırma sonuçlarıyla aynıdır. Fakat derin öğrenme alt boyutu diğer alt boyutlardan daha düşük ortalamaya sahiptir bu da Dağdeviren-Ertaş (2020) çalışmasıyla örtüşmemektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarında derin öğrenme faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yetersiz olduğu söylenebilir. OSLÖ yer alan maddelerden İnsan kaynakları alt boyutunda yer alan "Öğretmenlerin mesleki yönden sürekli gelişimlerine yönelik eğitim etkinlikleri düzenler" ortalaması ve derin öğrenme alt boyutunda "Başarılı olan okulların personeli ile görüşerek onların derin öğrenme

hakkındaki deneyimlerinden yararlanır” ile en düşük ortalamaya sahip maddeler olduğu görülmektedir. Bu nedenle okul yöneticilerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerini yeterli düzeyde desteklemediğini ayrıca paydaşlarla etkileşimde olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

OSLÖ geneli ile alt boyutları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılık 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer yaş gruptakilerden anlamlı derecede yüksektir. Bu durumun kıdem arttıkça öğretmenlerin mesleki deneyimleriyle ve birden fazla yöneticiyle çalışmasından kaynaklanmasıyla açıklanabilir.

OSLÖ geneli ile alt boyutları 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların ortalamaları 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri süre ile kıdemi olanların ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılığın nedeninin kıdemi düşük olan öğretmenlerin fazla yöneticiyle çalışmamasından kaynaklı karşılaştırma yapamaması olarak açıklanabilir. Yaş ve kıdeme göre Dağdeviren-Ertaş (2020) araştırma sonuçlarında ise anlamlı farklılık çıkmamıştır.

OSLÖ geneli ile alt boyutları eğitim değişkenine göre değişimi incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Farklı eğitim düzeyinin sürdürülebilir liderliğin belirlenmesinde önemli bir etken olmadığı görülmektedir. Bu sonuç Dağdeviren-Ertaş (2020) araştırma sonuçlarıyla benzerdir.

Öğretmen görüşlerine göre OSLÖ ve örgütsel adalet arasında %84 düzeyinde yüksek oranda ilişki olduğu görülmektedir. Akyavuz (2017) yapmış olduğu araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları “çok katılıyorum” düzeyinde yüksek çıkmıştır. Oğuz (2011) yapmış olduğu araştırmada ilköğretim okullarında görevli öğretmenler örgütsel adalet ile ilgili olarak “katılıyorum” düzeyinde olumlu görüşlere sahiptir. Demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları cinsiyet ve eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuç Oğuz (2011) yapmış olduğu araştırmayla aynıdır. Yaşa ve kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılığın en önemli etkisi göreve yeni başlamış öğretmenlerin farklı yöneticilerle çalışmamış olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu farklılık 22-30 yaş grubu 5 yıl ve altı kıdeme sahip kişilerin örgütsel adalet düzeyi 31-40 yaş ve 41 ve üzeri yaş grubu ve düzeyi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri süre ile kıdemi olanların örgütsel adalet düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu sonuç Oğuz’un (2011) yapmış olduğu araştırmayla farklılık göstermektedir. Oğuz’un (2011) yaptığı araştırmaya göre katılımcıların algıları, kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin, örgütsel adalet düzeyleri; sürdürülebilir liderlik düzeyleri geneli, insan kaynakları alt boyutu, stratejik dağıtım, derin öğrenme ve çevresel sorumluluk alt boyutu düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. San ve Yalçıntaş (2017), araştırma bulgularına göre örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Şahin ve Kavas’ın (2015) yapmış oldukları araştırmada ise örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme değişkeni maddelerine verilen cevapların dağılımı incelendiğinde öğretmenlerin “çok katılıyorum” düzeyinde örgütle özdeşleştiği görülmektedir. Nartgün ve Kalay (2014) yapmış oldukları araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi cinsiyete, yaş ve eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Kıdeme göre ise anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların örgütsel özdeşleşme düzeyi 6-10 yıl, 11-15 yıl süre ile kıdemi olanların ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir. Bunun sebebi kıdem arttıkça öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyinin artmasıyla açıklanabilir. Hatipoğlu’nun (2022) yapmış olduğu araştırmayla farklılık göstermekte ve bu yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin; sürdürülebilir liderlik düzeyleri alt boyutlarından insan kaynaklarının geliştirilmesi, stratejik dağıtım ve derin öğrenme arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır, çevresel ve sosyal sorumluluk alt boyutunda ise anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Collins, Galvin ve Meyer’in (2018) yapmış oldukları araştırma örgütsel özdeşleşmenin işgören iş tatmini ve performansı üzerinde daha belirgin, olumlu bir etkiye sahip olduğu fikrine işaret ettiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilediğini ortaya koymuşlardır (Aksoy ve Ertürk, 2014; Başar ve Sığı, 2015; Koçak 2019). Cüce, Tayfur ve Güney 'in (2013) yapmış oldukları araştırma bulgularına göre adaletin bütün boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Dai ve Qin (2016) yapmış oldukları araştırma bulguları örgütsel adaletin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynadığını doğrulamıştır.

Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik davranışlarının sergilenmesi için öncelikle eğitim fakültelerinde öğretmen ve yönetici yetiştirme programlarına sürdürülebilirlikle ilgili teorik ve uygulamalı ders konulmalı. Yöneticiler, başarılı olan okulların personeli ile görüşerek onların deneyimlerinden yararlanarak öğretmenlerin mesleki yönden gelişimlerine katkı sağlayacak eğitimler düzenlemeli ve paydaşlarla iş birliği yapmalı. Okul yöneticileri öğretmenleri sosyal sorumluluk içeren projelere aileleri de katma konusunda teşvik ederek öğretmenlerin ortaya koyduğu tüm proje ve çalışmalar için onlara kaynak temini konusunda destek olmalıdır. MEB'e bağlı eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik ile ilgili üniversitelerle iş birliği kurularak bu alanda hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Bu araştırma nicel verilere dayalı olarak İstanbul ili Çatalca ilçesinde görev yapan öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır. Farklı il ve ilçelerde görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sürdürülebilir liderlik ile ilgili nicel ve nitel araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, A. R. ve Jameel, A. S. (2021). Effect of organizational justice dimensions on performance of academic staff in developing countries. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(3), 259-270.
- Aksoy, S. ve Ertürk, A. (2014). Influence of organizational justice perception on organizational identification. *Research Journal of Business Management-RJBM*, 1(3), 253-262.
- Akyavuz, E. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 805-831.
- Bass, B.M. (1990). *Bass ve Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*, The Free Press, New York.
- Başar, U. ve Sığı, Ü. (2015). Effects of teachers' organizational justice perceptions on intention to quit: mediation role of organizational identification. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(1), 45-59.
- Bennis, W. (2009). *On Becoming a Leader*, New York: Basic Books.
- Bies, R. J. ve Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social justice research*, 1(2), 199-218.
- Burns, J.M (1978). *Leadership*: Harper and Row Publishers, New York.
- Collins, B. J., Galvin, B. M. ve Meyer, R. D. (2019). Situational strength as a moderator of the relationship between organizational identification and work outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 26(1), 87-97.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur Ekmekci, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çayak, S. (2018). *Okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarının incelenmesi: Bir karma yöntem araştırması*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Çayak, S. ve Eskici, M. (2021). The mediating role of emotional intelligence in the relationship between school principals' sustainable leadership behaviors and diversity management skills. *Frontiers in psychology*, 12, 774388.
- Çetin, M. ve Baş, Ş. (2021). Kurum kültürünün devam ettirilmesinde sürdürülebilir liderlik. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18 (44), 8232-8260.
- Dağdeviren Ertaş, B. (2020). *Sürdürülebilir liderlik ile öğrenen örgüt arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Dağdeviren Ertaş, B. ve Özdemir, M. (2021). Okullarda sürdürülebilir liderlik ölçeği'nin (OSLÖ) geliştirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 851-862.
- Dai, K. ve Qin, X. (2016) Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 46-57.
- Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived ganizational support on organizational citizenship behaviors: The mediating role oforganizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 131-148.
- Folger, R. ve Martin, C. (1986). Relative deprivation and referent cognitions: Distributive and procedural justice effects. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(6), 531-546.
- Ha, J. C. ve Lee, J. W. (2022). Realization of a sustainable high-performance organization through procedural justice: The dual mediating role of organizational trust and organizational commitment. *Sustainability*, 14(3), 1259.
- Haughton G. 1999. Environmental justice and the sustainable city. *Journal of Planning Education and Research* 18(3): 233–243.
- Hatipoğlu, G. (2022). *Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı rolü.*, [Yayınlanmamış doktora tezi]. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, eğitim bilimleri Abd, Denizli.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Relationship between Servant Leadership and Work Engagement: An Organizational Justice as a Mediator. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(2), 403-413.
- Hoang, T., Suh, J. ve Sabharwal, M. (2022) Beyond a numbers game? Impact of diversity and inclusion on the perception of organizational justice. *Public Administration Review*. 82(3), 537-555.
- Jami, M. S. ve Agha, A. M. Q. (2022). The Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(1), 1-5.
- Koçak, D. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1001-1024.
- Mael F.ve Ashforth B.E. (1992) Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2):103–123.
- Nartgün, Ş. S., Limon, İ. ve Dilekçi, Ü. (2020). The relationship between sustainable leadership and perceived school effectiveness: The mediating role of work effort. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 9(1), 141-154.
- Oğuz, E. (2011). The Relationship between Teachers' Perceptions of Organizational Justice and Administrators' Leadership Styles. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 12(1), 45-65.
- Orr, W. David. (2003). School of natural resources- The university of vermont spring Seminar Series.*Ecological Economics*
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Taşçı, G. ve Titrek, O. (2019). Evaluation of lifelong learning centers in higher education: a sustainable leadership perspective. *Sustainability*, 12(1), 22.
- Taşdan, M., Oğuz, E. ve Ertan-Kantos, Z. (2006). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 100-111.
- Taştan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(150), 87-96.
- Tokgöz, E. Ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133-155.
- San, İ. ve Yalçıntaş, M. (2017), Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, 503-514.
- Sezgin Nartgün, Ş., ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2).
- Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Yollu, S. (2017). *Okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- WCED (1987), United Nations World Commission on Environment and Development, Our CommonFuture, <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>, Erişim: 02.03.2022

Makale Geçmişi	<i>Geliş:</i> 24. 05.2023	<i>Kabul:</i> 10.08.2023	<i>Yayın:</i> 30.08.2023
Makale Türü	Araştırma Makalesi		
Önerilen Atıf	Polat, S., Canol Oğuz E. & Kaya, F. (2023). Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. <i>Journal of Research in Education and Teaching</i> . 11 (3), ss. 51-65		