



OKUL YÖNETİCİLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİK STRATEJİLERİNİ UYGULAMA

DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

DETERMINING THE LEVELS OF IMPLEMENTING SUSTAINABLE LEADERSHIP STRATEGIES OF SCHOOL HEADS

Türkay POLAT¹, Alpay YAVUZ², Erhan YAMAN³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

20.01.2023

Kabul Tarihi

20.02.2023

Anahtar Kelimeler

Okul,
Yönetici,
Sürdürülebilir,
Liderlik

Özet

İnsanlar bir organizasyon içinde yönetilenler ve yönetilenler gibi iki gruba ayrılır. Yöneticiler, organizasyonu sağlayarak işlerin yürütülmesini; Yönetilen ise, yönetenin çizdiği sınırlar içinde verdiği emirleri yerine getirir. Hem yöneticinin hem de yönetilenin tutumları, rolleri, istek ve beklentileri örgüt kültürü, iklimi ve yapısına göre farklılık gösterebilmektedir. Bu da örgüt kültürünün ve yapısının oluşmasında yöneticinin ne kadar önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu nedenle yöneticinin değerleri kuruluşun değerleriyle eşleşmelidir. Örgütsel varlığın sürdürülebilirliğinin insan faktörüne, değerlere ve örgüt kültürüne bağlı olduğu varsayımı altında, yöneticinin tümünün uyum ve uyumlu hareket etmesini sağlayacak liderlik özelliklerinin ön plana çıktığı söylenebilir. Çalışmada 116 okul yöneticisiyle anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 1-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Article Info

Received

20.01.2023

Accepted

20.02.2023

Keywords

School,
Manager,
Sustainable,
Leadership

Abstract

People are divided into two groups within an organization, such as the managed and the managed. Managers, by providing the organization, the execution of the work; The governed, on the other hand, carries out the orders given by the ruler within the limits drawn. The attitudes, roles, wishes and expectations of both the manager and the managed may differ according to the organizational culture, climate and structure. This shows how important a role the manager plays in the formation of organizational culture and structure. Therefore, the values of the manager must match the values of the organization. Under the assumption that the sustainability of organizational existence depends on the human factor, values and organizational culture, it can be said that the leadership characteristics that will enable the entire manager to act in harmony and harmony come to the fore. In the study, a questionnaire was applied to 116 school administrators. According to the results of the analysis, it was determined that the school administrators' sustainable leadership strategies score showed a statistically significant difference in terms of professional seniority. According to the average scores, it is seen that the scores of those who have professional seniority between 1-6 years are higher.

¹ Selimpaşa Ahmet Zıylan Ortaokulu, İstanbul, e-mail: polatturkay@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7654-2530 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Gazitepe İlkokulu, İstanbul, e-mail: alpayyavuz54@gmail.com, ORCID: 0009-0009-8410-0001

³ Çağrıbey Ortaokulu, İstanbul, e-mail: yaman.erhan@gmail.com, ORCID: 0009-0004-4858-7848

1. GİRİŞ

Değişimle birlikte değişim insanların ilgilerini, isteklerini ve ihtiyaçlarını da etkiler. İnsanların bu ihtiyaçlarını karşılamayı görev edinen kuruluşlar, kaçınılmaz olarak değişim yolunda yürümektedir. Örgütler, çevrelerindeki insanlara hizmet sunarken, örgütü oluşturan kişilerin ilgi, istek, ihtiyaç ve isteklerini de göz önünde bulundurmak zorundadır. Değişiklikler hem örgütün görevlerini hem de dolaylı olarak çalışanların görevlerini etkilemektedir. Bazı işler ve görevler biterken bazı yeni işler ve görevler ortaya çıkıyor. Ortaya çıkan değişiklikler, kuruluşları inovasyonu karşılayan sistemler oluşturmaya ve bu sistemlerin işlevselliğini sürdürmeye zorlamaktadır.

Değişim ve kalite arayışının egemen olduğu 21. yüzyılda yönetsel roller ve etkinlik tartışılır hale gelmiştir. Yöneticilerin istikrara ve statükoya olan bağlılıkları değişimin önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Değişimin kurumları acımasızca etkilediği bir ortamda, yöneticilerin liderlik vasıflarına sahip olması daha da önem kazanmaktadır. Eğitimde değişim, önermesi kolay, uygulaması ve sürdürmesi zor bir kavramdır. Yenilikler dışarıdan her zaman güzel görünür, ancak şüpheli eğitimcileri onları uygulamaya ikna etmek kolay değildir. Bunu sağlayacak kişiler, eylemleri ve kişisel etkileri ile değişime öncülük edecek liderler olacaktır. Bu bağlamda liderlerin özelliklerinin örgütün ve dolayısıyla çalışanların bakış açısını etkilediği söylenebilir.

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla değiştiği ve bilginin sürekli güncellendiği bir ortamda eğitim kurumlarının ayakta kalabilmesi için değişime ayak uydurması gerekmektedir. Değişime ayak uyduramayan ve gerekli önlemleri önceden alarak hazırlanamayan eğitim kurumları, yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlama sürecinde zorluklarla karşılaşmaktadır. Eğitim kurumlarında iç ve dış dengeyi sağlayan sistemin işlevselliği ve sürekliliği, değişimlerin süreklilik kazandığı ve bilginin sürekli yenilendiği son zamanlarda önem kazanmıştır. Bu bağlamda kurumu yöneten eğitim liderinin sergilediği liderlik davranışlarının eğitim kurumlarında sürekliliği sağlayacak yapıların oluşmasında önem kazandığı söylenebilir. Bu liderlik davranışları son zamanlarda yeni bir çalışma alanı oluştursa da "Sürdürülebilir Liderlik" adı altında yeni araştırmalar ortaya çıkmaktadır.

1.1. Sürdürülebilirlik Kavramı

Sürdürülebilirlik kelimesi Türkçede tam karşılığı olmayan bir kelimedir. İngilizce "Sustainability" kelimesinin anlamı olarak kullanılsa da Türk Dil Kurumu'nun yayımladığı Türkçe Sözlükte karşılığı yoktur. Bu kavram genel hatlarıyla bir durum ya da sürecin belirsiz

bir süre devam etmesi olarak tanımlanabilir. Bu genel anlamda sürdürülebilirlik kavramı çok farklı şekillerde kullanılmakta ve farklı tanımlamalar yapılabilmektedir. Sürdürülebilirlik kavramının tanımlarının bunlarla sınırlı olduğu söylenemezse de günümüzde pek çok kavramla birleştirilerek farklı boyutlar kazandığı söylenebilir. Örneğin şehirlerin, tarımın, ormanların ve sulak alanların sürdürülebilirliği gibi kullanımlar kavramın anlamını genişletmekte ve daha da karmaşık hale getirmektedir (Yavuz, 2010).

Sürdürülebilirlik kavramının en çok kullanıldığı bir diğer alan ise sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınmanın sıklıkla eş anlamlı olarak kullanıldığı ekonomidir. Sürdürülebilir kalkınma, ekonomi ile çevre arasında dengenin sağlanması düşüncesinden doğmuştur (Yapıcı, 2003).

Bayraktutan'a (2011) göre sürdürülebilir kalkınma, uzun vadede çevre için tüm kaynakları tutumlu kullanmayı hedefleyen, kısa vadeli ekonomik faydaların uzun vadeli ve nesiller arası sosyal ve çevresel faydalarla değiştirilmesini öngören bir anlayışı hedeflemektedir (Bayraktutan, 2011).

Başka bir deyişle sürdürülebilir kalkınma, uzun vadeli bir bakış açısıyla, geleceğe odaklanarak eylem veya faaliyetlerin en üst düzeyde gerçekleştirilmesidir. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere sürdürülebilirlik kavramının ve sürdürülebilirlik stratejilerinin uygulanmasının ekonomi ile ilgili olarak önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir (Yangil, 2016).

1.2. Sürdürülebilir Liderlik

Sürdürülebilirliğin örgütlerde başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için sürdürülebilirlik yönetim süreçlerinin odak noktası olmalı ve bu kavrama uygulanabilir bir boyut kazandırılmalıdır. Bu kavram son zamanlarda liderlik kavramı ile birlikte kullanılmış ve sürdürülebilir liderlik kavramını ortaya çıkarmıştır. Middlebrooks ve arkadaşlarına göre (2009) sürdürülebilir liderlik, bireyin özelliklerinden başlayıp daha sonra topluma, daha geniş çevrelere ve zamana uzanan bir anlayışı ifade etmektedir (Middlebrooks ve ark., 2009).

Başka bir açıklamaya göre sürdürülebilir liderlik, ekonomik, sosyal ve çevresel arasındaki ilişkiyi yönetme sürecidir. Sürdürülebilir liderlik, değerleri koruyarak ve geliştirerek kişinin kendi kaynaklarını geleceğe aktarabilmesi olarak tanımlanabilir (Pelinescu ve Radulescu, 2011).

Sürdürülebilir liderlik, örgütsel çeşitliliğe öncelik veren ve toplumdaki farklı fikirlere önem veren, bunların paylaşılmasını, yayılmasını ve öğrenilmesini sağlayan bir eğitim ortamı

yaratan bir süreçtir. Bu nedenle sürdürülebilir liderlik, çatışmadan kaçmak yerine, çatışmayı yaratan farklılıkları bir değer olarak görür ve problem çözmede bu farklılıklardan yararlanır. Bu bağlamda, sürdürülebilir liderliğin farklılıkların yönetimi için stratejik bir önem kazandığı söylenebilir. Sürdürülebilirlik kavramının zaman içinde farklı tema ve kavramların kullanılmasıyla farklı boyutlar kazandığı savunulmaktadır. Bu kavram daha çok ekoloji ve ekonomi alanlarında kullanılsa da 2000'li yılların başında eğitim alanında liderlik kavramıyla kullanılmaya başlandığı söylenebilir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüz modern örgütlerinde başarıda sürekliliğe verilen önemin artmasıyla birlikte, örgütsel bağlamda çalışan davranışlarını inceleyen çalışmaların arttığı görülmektedir. Bunun altında yatan durumun örgütsel başarı ile liderlik yaklaşımları arasındaki yakın ilişkiden kaynaklandığı düşünülmektedir. Okullarda yönetici değişikliği son zamanlarda artmakta ve bu sadece okullarda değil diğer kuruluşlarda da sıklıkla meydana gelen istenmeyen bir durumdur. Yöneticiler, değişim ve uyum sürecinde pek çok zorluk yaşarlar. Ancak bu yöneticilerden beklentiler yüksektir. Yöneticiler ise uğraştıkları okulu düzene sokmak, düzeltmek ve başarısını hızlandırmak konusunda her zaman zorluk yaşamaktadırlar. Eğitimde, kültürün yönlendirilmesinde, kültürün geliştirilmesinde veya yeniden yapılandırılmasında sistem değişikliğinde etkili olabilmek için bir miktar sürekliliğe ihtiyaç vardır. Bu nedenle yöneticiler sık sık değiştirilmemeli, sabırla sonuç almaları beklenmelidir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeylerinin kişisel özellikleriyle kıyaslanmasıdır.

1.5. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri kişisel özellikleri arasında anlamlı farklılık var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?

4. Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Araştırma doğrultusunda “Sürdürülebilirlik Liderlik Stratejileri Ölçeği” kullanılmış ve nicel bir yaklaşım olan betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Ayrıca bu çalışmada veri toplamak için tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelin temel özelliği araştırılan durumu olduğu gibi sunmasıdır. Tekil tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli olmak üzere iki tür tarama modeli vardır. Tekli tarama modelinde araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerinin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi incelenmiştir (Büyüköztürk, 2002).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Silivri ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 116 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	64	52	116	100

Tablo 1’e göre 64 kadın, 52 erkek katılımcı olmak üzere toplam 116 katılımcı olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Sürdürülebilirlik Liderlik Stratejileri Ölçeği: Okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarına ilişkin veriler araştırmacı tarafından geliştirilen “Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği”

ile toplanmıştır. Aaker, Kumar ve Day (2007) iyi bir anket tasarımının araştırmacıya veri analizi sürecini hızlandırmaya yardımcı olduğunu ve güvenilirlik ve geçerlik önlemleri için temel oluşturduğunu belirtmektedir. Test-tekrar test sonucunda faktörlerin korelasyon katsayıları $r=.62$ ile $=.77$ arasında, toplam puan ise $r=.73$ olarak bulunmuştur. Yapılan ilişkili örneklem t testi sonucunda toplam puan ve faktörler arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin farklı uygulamalarından tutarlı sonuçların elde edildiğini ve ölçeğin devamlılık katsayısı açısından güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Belirlenen katılımcılara ulaşmak için Google Form kullanılmıştır. Katılımcılardan anket sorularının titizlikle yanıtlanması istenmiş ve veriler dijital ortamdan alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeylerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Sürdürülebilir Liderlik Stratejilerini Uygulama Düzeylerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Sürdürülebilir Liderlik Stratejileri	25-35	26	4,7279	,27680	4,066	,020
	36-45	57	4,6000	,45506		
	46-60	33	4,3720	,66452		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeylerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Sürdürülebilir Liderlik Stratejilerini Uygulama Düzeylerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Sürdürülebilir Liderlik Stratejileri	Kadın	64	4,6156	,48116	1,223	,603
	Erkek	52	4,5000	,53619		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeylerinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Sürdürülebilir Liderlik Stratejilerini Uygulama Düzeylerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Sürdürülebilir Liderlik Stratejileri	Evli	92	4,5889	,52726	1,042	,672
	Bekar	24	4,4677	,41985		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeylerinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Sürdürülebilir Liderlik Stratejilerini Uygulama Düzeylerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Sürdürülebilir Liderlik Stratejileri	Lisans	84	4,5711	,51439	,251	,649
	Yüksek Lisans	32	4,5445	,49687		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeylerinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Sürdürülebilir Liderlik Stratejilerini Uygulama Düzeylerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Sürdürülebilir Liderlik Stratejileri	1-5 yıl	41	4,6226	,40880	,554	,647
	6-10 yıl	34	4,5809	,61250		
	11-20 yıl	32	4,5117	,55905		
	21 yıl ve üzeri	9	4,4167	,23585		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeylerinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Sürdürülebilir Liderlik Stratejilerini Uygulama Düzeylerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Sürdürülebilir Liderlik Stratejileri	1-5 yıl	5	4,8500	,19445	2,752	,046
	6-10 yıl	22	4,7341	,28728		
	11-20 yıl	51	4,5814	,40155		
	21 yıl ve üzeri	38	4,4039	,69068		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 1-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Sürdürülebilirlik kavramının açıklamaları daha çok iş tarzındaki örgütler için geçerli gibi görünse de sosyal örgütler olan okullar için de geçerli bir kavramdır. Ekonomik, çevresel ve sosyal alanlarda da sorumlulukları vardır. Değişimin ve gelişimin lokomotifleri olan eğitim örgütlerinde sürdürülebilirliğin diğer örgütlere göre daha önemli olduğu söylenebilir.

Okullar zamanla yapısal değişikliklere uğramaya başladı. Küçük çok düzeyli okullar, profesyonelce hazırlanmış eğitim programları ile daha büyük enstitü tipi okullara dönüştürülmüştür. Programda gözlenen bu değişiklik, okul müdürlerinin hem öğretim hem de yönetim hizmetlerini vermelerini zorlaştırsa da okul yönetimi daha örgütleyici hale gelmiştir. Bu geçiş sürecinde eğitim ve öğretim faaliyetleri mekanik bir şekilde kesintisiz devam ederken, öğrencilerin mesleki bir meslek olarak eğitimleri daha geleneksel yöntemlerle müstakil sınıflarda yürütülmeye devam etmiştir. Sistemdeki bu boşluk, okul yöneticilerine dış nedenlerle öğretmenlerin sınıftaki faaliyetlerine müdahale etmek gibi idari bir sorumluluk da yüklemektedir. Çoğu okul yöneticisi öğretmenlik geçmişinden geldiği için bu içgüdüye sahiptirler. Bu durum eğitim liderliği rolünün yönetimde ikinci sıraya gerilemesine neden olmuştur. Diğer bir deyişle yöneticilerin görevinin eğitime öncülük etmekten eğitimdeki engelleri ve dış tehditleri önlemeye doğru değiştiği söylenebilir. Çalışmada 116 okul yöneticisiyle yapılan anket sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Uygur (2010) yapmış olduğu çalışmasında okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarıyla yaş, medeni durumları arasında bir ilişki tespit etmemiştir.

Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Ortalama puanlara göre 1-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Derin (2016) yaptığı çalışmasında okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik stratejileri ile mesleki kıdemlere arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir.

4.1. Öneriler

Bu araştırma İstanbul ilinde görev yapmakta olan okul yöneticileri ile sınırlı tutulmuştur. Farklı illerde görev yapmakta olan öğretmenlerle okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarını inceleyen benzer araştırmalar yapılabilir.

Okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarının farklı değişkenler üzerindeki (öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel güven düzeyleri vb.) etkilerini inceleyen araştırmalar yapılabilir.

Okul müdürleri okullarında kültürel sürdürülebilirliği sağlamak için okul üyeleri ile etkili iletişim kurabilmeli, onların kurumsal bağlılıklarının oluşmasına yardımcı olmalı, mezun izleme sistemini kurmalı, çevrenin kültürünü çok iyi bilmeli ve kurumsal gelenekler oluşturabilmelidir.

KAYNAKÇA

- Aaker, D.A., Kumar, V., & Day, G.S. (2007). *Marketing research* (9th ed.). Danvers: John Wiley & Sons, Inc.
- Bayraktutan Y. (2011). Ekolojik iktisat ve kalkınmanın sürdürülebilirliği. *Akademik ve Çalışmalar Dergisi*. 3 (4). 17-36
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Middlebrooks. A., Miltenberger. L., Tweedy. J., Newman. G. & Follman. J. (2009). Developing a sustainability ethic in leaders. *Journal of Leadership Studies*. 3(2). 31-43.
- Pelinescu. E. & Rădulescu. M. (2011). New times. new econom. a new born leader: The eco-leader. *Hyperion International Journal of Econophysics & New Economy*. 4 (1). 81-94.
- Uygur, M. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. (doktora tezi), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yangil. F. (2016). Bilgi toplumunda liderlik: Sürdürülebilir liderlik. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 48, 128-142.
- Yapıcı. M. (2003). Sürdürülebilir kalkınma ve eğitimi. *AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 5 (1). 225-230.
- Yavuz. V. A. (2010). Sürdürülebilirlik kavramı ve işletmeler açısından sürdürülebilir üretim stratejileri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7 (14). 63-75