

TÜRKİYE'DEN ÖĞRETMENLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİR EĞİTİM LİDERLİĞİNE İLİŞKİN ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bahadır GÜLBAHAR*

Pamuk KÖSE***

Özet: Bu araştırmada, Türkiye’den öğretmenlerin okul yöneticilerinin sürdürülebilir eğitim liderliği davranışlarına ilişkin algılarını çeşitli değişkenler açısından incelemek amaçlanmıştır. Araştırma evreni, Türkiye’nin en kalabalık ve en çok öğretmenin görev yaptığı şehri İstanbul’un Sarıyer ilçesinde 2024-2025 Eğitim-Öğretim Yılı’nda liselerde görev yapmakta olan 793 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem ise bu evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 155 öğretmenden meydana gelmektedir. Çalışmada kullanılan “Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği” için güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin genelinin ve alt boyutlarının güvenilir ve dağılımların normal olduğu gözlenmiştir. Araştırmada, ölçeğin “Çevresel Sosyal Sorumluluk” alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. “Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılımını teşvik etme” ve “derin öğrenmeyi destekleme” alanlarında okul yöneticilerinin daha fazla çaba göstermesi gerektiği ortaya konulmuştur. Araştırma bulguları, “öğretmenlerle iletişim kurma”, “güven oluşturma” ve “karar alma süreçlerine öğretmenleri dâhil etme” alanlarında algıların orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Ayrıca “sosyal sorumluluk projeleri” ve “çevresel temizlik” ile ilgili algılar daha olumlu bulunmuştur. Demografik değişkenlerden cinsiyet ve yaşın sürdürülebilir liderlik algısında anlamlı bir farklılık yaratmadığı ancak hizmet yılı, mevcut yöneticilerle çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerinin bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, mesleki gelişim faaliyetlerinin artırılması, öğretmenlerin liderlik süreçlerine daha fazla dâhil edilmesi, derin öğrenme ve sosyal sorumluluk projelerini destekleyecek stratejilerin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca çevresel sorumluluk ve kaynak yönetimi konularındaki başarılı uygulamaların yaygınlaştırılması önerilmiştir. Elde edilen sonuçlar, okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarının bazı alanlarda etkili olduğunu fakat bazı alanlarda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Sürdürülebilir liderlik kavramının okul yönetimi uygulamalarını ve öğretmen algıları üzerindeki etkilerini ele alan bu çalışmanın literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilir Eğitim Liderliği, Lise Öğretmenleri, Okul Yöneticileri.

An Examination of The Perceptions of Teachers From Turkey on Sustainable Educational Leadership in Terms of Various Variables

Abstract: In this study, it was aimed to examine the perceptions of Turkish teachers about school administrators' sustainable educational leadership behaviors in terms of various variables. The research population consists of 793 teachers working in high schools in the Sarıyer district of Istanbul, the most populous city in Turkey with the highest number of teachers, in the 2024-2025 academic year. The sample consists of 155 teachers determined by simple random sampling method from this population. Reliability analysis was performed for the “Sustainable Leadership Scale in Schools” used in the study and it was observed that the overall scale and its sub-dimensions were reliable and the distributions were normal. In the study, it was determined that the “Environmental Social Responsibility” sub-dimension of the scale had the highest mean. It was revealed that school administrators should make more efforts in the areas of “encouraging teachers to participate in professional development activities” and “supporting deep learning”. The findings of the study showed that the perceptions in the areas of “communicating with teachers”, “building trust” and “involving teachers in decision-making processes” were at a medium level. In addition, perceptions about “social responsibility projects” and “environmental cleaning” were found to be more positive. Among the demographic variables, gender and age did not create a significant difference in the perception of sustainable leadership, but the variables of years of service, working time with current administrators and education level were found to create significant differences in some sub-dimensions. In the study, it was emphasised that professional development activities should be increased, teachers should be more involved in leadership processes, and strategies should be developed to support deep learning and social responsibility projects. It was also suggested that successful practices in environmental responsibility and resource management should be disseminated. The results show that school administrators' sustainable leadership behaviours are effective in some areas, but there is a need for improvement in some areas. It is thought that this study, which deals with the effects of sustainable leadership concept on school management practices and teacher perceptions, will make important contributions to the literature.

* Doç. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi, ORCID: 0000-0002-7040-1593, bahadir.gulbahar@ahievran.edu.tr

*** MEB, ORCID: 0009-0009-9241-5193, pamukeserkose@gmail.com

Keywords: Sustainability, Sustainable Educational Leadership, High School Teachers, School Administrators.

Giriş

Örgüt kavramı hakkında birçok tanımlamaya rastlamak mümkündür. Eren (2013),’e göre örgüt, insanların işbirliği halinde verimli bir biçimde çalışmasına zemin hazırlayan bir yapılaşma iken, Bursalıoğlu (2011) örgütü bir iletişim ağı şeklinde tanımlamıştır. Başaran (2008), ise “bir toplumsal kurum adına toplumun bir kesim gereksinimlerini karşılayacak ürünleri üretmek amacıyla kurulan bir toplumsal birimdir” şeklinde tanımlamıştır. Bunlar ve alan yazındaki benzer tanımlar incelendiğinde örgütlerin var olabilmeleri için; aynı amaçlar etrafında bir araya gelmiş insan topluluğuna, belirli bir süreç dâhilinde eşgüdümlü hareketlere ve oluşturulan tüm değerlerin sürekliliğine gereksinim duyulduğu söylenebilir (Yollu, 2017).

Örgütlerin oluşması ve varlığının devam etmesi sahip oldukları kültüre, değerlere ve en önemlisi tüm bunların oluşmasında ayrı bir önemi olan insan faktörüne bağlıdır. Örgütlerin farklı yapı ve özelliklerde olması bu faktörlere göre şekillenmektedir. Örgütsel yapıları farklılaştıran oluşturdukları kültürel değerler ve kimlikleridir ki bunların oluşturulmasında başrolde insan yer almaktadır (Özdemir, 2000). Örgütsel bir yapının gelişim göstermesi, üretimi, verimli ve sürdürülebilir olmasında en belirleyici unsur insandır. Bu durum insanı örgütsel yapıların odağı haline getirmektedir.

Örgütlerde insanlar yönetenler ve yönetilenler olarak iki gruba ayrılır. Yönetim grubunda bulunanlar, örgütün hedefleri doğrultusunda işlerin yürütülebilmesi için gerekli organizasyonu sağlarken; yönetilen gruba dahil olanlar ise yöneticilerin emirlerini yine onların belirlediği sınırlamalar dahilinde yerine getirenlerdir. Gerek yönetici gerekse yönetilen grubun beklenti, tutum, rol ve istekleri örgütlerin oluşturdukları kültüre, iklime ve yapısal işleve göre farklılık gösterir (Kaya, 202). Bu durum örgütsel yapıların ve kültürlerinin oluşmasında yöneticilerinin ne kadar önemli bir yere sahip olduklarını göstermektedir. Bu nedenle yönetim grubunda bulunan bireylerin değerleri ile örgütlerin değerlerinin örtüşmesi gerekmektedir (Bursalıoğlu, 2011). Bu bağlamda başta insan unsuru olmakla beraber örgütsel değer ve kültür gibi unsurların uyum içerisinde hareket edebilmesi ve örgütsel varlığın devam etmesini sağlayacak olan yöneticilerdir. Bu durum yöneticilerin sahip olması gereken özellikleri ön plana çıkarmaktadır (Yollu, 2017).

Örgütler eldeki imkânlarla hedeflerine ulaşmaya, hizmet sunmak ve ya ürün ortaya çıkarmak için çalışmaktadırlar. Ancak gerek kaynakların sınırlı oluşu gerekse örgütsel entropi zaman içerisinde örgütsel yapıları olumsuz etkilemektedir. Bu durum örgütleri, yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve üretkenliklerini sürdürebilmeleri adına var olan kaynakları en etkili ve verimli bir biçimde kullanma konusunda daha dikkatli olmak zorunda bırakmıştır (Nixon, 2001). Aksi halde ne kadar başarılı lider ve çalışana sahip olsalar da zamanla üretimde gerilemeyle karşılaşmaları kaçınılmaz olmaktadır. Bu düşünceler özellikle 2000’li yıllardan sonra örgütsel varlığın sürdürülebilirliğini sağlayan liderlik özellikleri araştırmaların konusu olmaya başlamıştır. Dünya genelinde pek çok bilim insanı sürdürülebilir örgütler oluşturmak ve sürdürülebilirliği sağlamak için sürdürülebilirlik uygulamalarını özümseyen yeni liderlik yaklaşımı çağrısı yapmışlardır (Suriyankietkaew, 2015, s. 2).

Eğitim kurumları toplumsal oluşumlar içerisinde üstlendikleri sorumluluklar nedeniyle oldukça fazla öneme sahiptir. Ülkelerin geleceğini şekillendiren bu eğitim kurumlarının başarısı örgütsel bir başarıdan ibaret değildir aynı zamanda ülkelerin kalkınmaları bakımından oldukça önemlidir. Bu açıdan eğitim ve kalkınma arasında oldukça kuvvetli bir bağ bulunmaktadır ve ülkede kalkınmanın devamlı yani sürekli nitelikte olabilmesi sadece eğitimde sürdürülebilirlik anlayışı ile mümkün görünmektedir (Çayak, 2018).

Bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı değişimler ekonomiden kültürel hayata bütün alanları doğrudan etkilemektedir. Eğitim kurumları da bu değişimlere ayak uydurabilmek hatta varlığını sürdürebilmek için kendisini geliştirmek ve değiştirmek durumundadır. Bu gelişimi değişimin gerçekleştirilmesinde eğitim yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Geçmiş dönemlerde görevleri bürokratik kuralları uygulamakla sınırlı olan eğitim kurumu

yöneticilerinin sorumluluklarının çağımızda oldukça farklılaştığı görülmektedir (Balyer, 2012). Bu farklılaşmanın gereği olarak okul müdürlerinin yeni görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için okulları yenilikçi ve profesyonel öğrenme topluluklarına dönüştürebilmelerinde sürdürülebilir liderlik tutumlarını sergilemeleri önemlidir (Hargreaves ve Fink, 2006).

Okul yöneticilerinin bireysel olarak kurumdaki görevi belirli bir süre ile sınırlandırılmış olabilir ancak okulların yönetim anlamında sürekliliğe gereksinimi vardır. Yönetimin kişi odaklı olması yönetici değişimlerinde ya da olası vekâlet durumlarında bir takım sorunları beraberinde getirmektedir. Bu problemleri ortadan kaldırmanın en etkili yolu yönetim görev ve sorumluluklarını paylaşmak ve yapılan uygulamalardan mümkün olduğu kadar paydaşların haberdar olmasını sağlamaktır. Böylelikle okul müdürleri görevinden ayrıldığında okulun işleri problemsiz ya da en aza indirilmiş şekilde yürümeye devam edecektir. Okul yöneticilerini bu bilinçle yönetim görevlerini yerine getirmeleri okulda dolayısı ile eğitimde sürdürülebilir yönetim yaklaşımını desteklemektedir (Çayak, 2018).

Bütün kurumlarda olduğu gibi okullarda da kurum kültürü oluşmaktadır. Bu kurum kültürünün oluşturulmasında en önemli sorumluluk yöneticilere aittir. Okulların yöneticilerini de okul kültürünün oluşmasında önemli görevler düşmektedir. Okulun kurumsal bir kimliğe bürünmesi, marka başarısının yükselmesi, okula ait kültürel değer ve sembollerin oluşması okul müdürünün etkisi ile gerçekleşmektedir. Oluşturulan bu değerlerin, kültürün, kurumsal kimlik ve başarının devamlılığının sağlanmasında sürdürülebilirlik ön plana çıkmaktadır. Kurumlar bu sürdürülebilirliği yöneticiler aracılığı ile sağlamalıdır. Bu bağlamda okullarda görev yapan öğretmenlerin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algılarının belirlenmesi sürdürülebilir liderlik konusunda eksikliklerin tespit edilmesi, mevcut algının nasıl olduğu ve yapılması gerekenler hakkında öngörü geliştirilerek alan yazının geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Sürdürülebilir Liderlik

Sürdürülebilir liderlik, organizasyonların ve toplumların uzun süreli sürdürülebilirliğini sağlamanın yanında, günümüzün gereksinimlerini karşılamayı hedefleyen bir liderlik anlayışı olarak tanımlanır. Bu liderlik türü, sosyal, çevresel ve ekonomik etkileri göz önünde bulundurarak, çeşitli paydaşların birbiriyle çelişebilen taleplerini dengelemenin yollarını aramayı içerir. Sürdürülebilir liderliğin temel özelliklerinden biri, uzun vadeli bir perspektifle stratejik düşünebilme ve hareket edebilme becerisidir. Bu doğrultuda liderlerin, değişimi öngörme, uyum sağlama ve kararlarının çalışanlardan müşterilere, hissedarlardan daha geniş topluluklara kadar farklı paydaş grupları üzerindeki etkilerini dikkate almaları gerekmektedir. Ayrıca liderlerin hem kısa hem de uzun vadeli amaçları dengede tutabilmesi, bazen kısa vadede çok kabul görmeyen ancak uzun vadede organizasyon ve paydaşlar için en faydalı olan kararları alabilmesi de önemlidir (Yangil, 2016).

Sürdürülebilir liderlikte bir başka önemli unsur, iş birliği ve ortaklık kurma becerisidir. Bu doğrultuda çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve daha geniş bir topluluk gibi farklı paydaşlarla sağlam ilişkiler geliştirilmesi gereklidir. Ayrıca ortak amaçlara varabilme için çeşitli organizasyonlar ve toplulukların güçlü yönlerini ve kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmanın yollarını bulmak oldukça önemlidir. Bu amaca ulaşmak adına, ortak etki yaratacak iş birlikleri kurmak, ağlar oluşturmak ve koalisyonlar inşa etmek gerekmektedir (Dağdeviren Ertaş, 2020).

Sürdürülebilir liderlerin en büyük zorluklarından biri, farklı paydaşların çoğu zaman çatışan taleplerini dengeleyip karşılıklı fayda sağlayacak çözümler üretebilmektir. Bunu başarmak için liderlerin diyalog ve müzakere süreçlerine katılması; farklı grupların bakış açılarını, ihtiyaçlarını dinlemeye ve değerlendirmeye açık olması gerekir. Aynı zamanda, paydaşların çıkarlarını uyumlu hale getirme yolları bulmak ve herkes için kazanç sağlayacak çözümler üretmek önemlidir. Sürdürülebilir liderlik, sürekli öğrenmeye ve gelişime odaklanmayı da gerektirir. Bu, alandaki güncel gelişmeleri takip etmeyi ve yeni fikir ve

yaklaşımlara açık olmayı; varsayımları sorgulama, statükoya meydan okuma ve değişim ile deneyime açık olma istekliliğini içerir (Zorlu ve Korkmaz, 2020).

Sonuç olarak, sürdürülebilir liderlik, uzun vadede büyüeyebilen ve hızla değişen dünya koşullarına ayak uydurabilen organizasyonlar ve topluluklar oluşturmayı hedefler. Bu amaç doğrultusunda vizyon sahibi, stratejik düşünebilen, iş birliğine dayalı, uyum sağlayabilen ve organizasyonun her seviyesinde insanlara ilham verip onları motive edebilen bir liderlik anlayışına ihtiyaç duyulmaktadır. Liderler, bu prensipleri ve yöntemleri kabul ederek tüm paydaşlar için daha sürdürülebilir ve esnek bir gelecek oluşturulmasına katkı sağlayabilirler (Yollu, 2017).

Eğitim ve Sürdürülebilir Liderlik

Son dönemlerde, eğitimde sürdürülebilir liderlik ihtiyacı giderek daha fazla kabul görmektedir. Bunun başlıca nedeni, eğitim kurumlarının geleceğin liderlerinin değer ve tutumlarını şekillendirmede oynadığı kritik roldür; bu yüzden sürdürülebilir davranış ve uygulamaları örneklemeleri oldukça önemlidir. Ayrıca, eğitim sektörü de küresel sera gazı emisyonlarına kayda değer bir katkıda bulunmaktadır. Bu durum, eğitim liderlerinin kurumlarında sürdürülebilirliği aktif olarak desteklemeleri gerektiğini ortaya koymaktadır (Hargreaves, 2003).

Sürdürülebilir liderlik, mevcut dönemin ihtiyaçlarını karşılarken gelecekteki nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğini sınırlamadan liderlik yapma becerisi olarak tanımlanabilir. Bu kavram, yalnızca çevresel sürdürülebilirliği değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliği de kapsar. Eğitim alanında sürdürülebilir liderlik, bireylerin ve toplumun uzun vadeli refahını destekleyen davranış ve uygulamaların teşvik edilmesini içerir. Eğitimin sürdürülebilir liderliği desteklemesinin ana yollarından biri, müfredata sürdürülebilirlik kavramlarının eklenmesidir; bu, tüm eğitim kademelerinde uygulanabilir. Eğitim liderleri, öğrencilere sürdürülebilirliğin önemini ve davranışlarının çevreye etkilerini öğretmekle geleceğin liderlerinde sorumluluk ve hesap verebilirlik duygularının gelişimine katkıda bulunabilir. Ayrıca, eğitim kurumları, çevresel projeler veya sürdürülebilirlik odaklı vaka çalışmaları gibi uygulamalı öğrenme deneyimleriyle, öğrencilerin sürdürülebilirlik konularında aktif olarak ilgilenme ve bu alanlarda beceri geliştirme fırsatları sunabilir (Hargreaves ve Fink, 2000).

Eğitimde sürdürülebilir liderliğin bir başka kritik boyutu, kurum içerisinde sürdürülebilir uygulamaların desteklenmesidir. Bu, çevreye duyarlı politika ve uygulamaların benimsenmesi; örneğin, enerji tasarrufunun sağlanması ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını içerir. Ayrıca, geri dönüşüm ve atık azaltma programlarının uygulanması ve kampüs yemek hizmetlerinde sürdürülebilir menü seçeneklerinin sunulması da oldukça önemlidir. Eğitim liderleri, sürdürülebilir davranışları ve uygulamaları örnek göstererek, öğrencileri bu tür yaklaşımları kendi yaşamlarında uygulamaya teşvik edebilir (Leal Filho vd., 2020).

Eğitim liderleri, sürdürülebilirliği kurum içinde teşvik etmenin yanı sıra, etkilerini ve kaynaklarını toplum ve küresel ölçekte sürdürülebilirlik savunuculuğu için de kullanabilirler. Bu, çevresel sorunların çözümü için yerel kuruluşlarla iş birliği yapmayı ve iklim değişikliği gibi küresel sürdürülebilirlik zorluklarına yönelik girişimlere katılmayı kapsar. Eğitim liderleri sürdürülebilirliğe yönelik aktif bir rol üstlenerek, diğerlerinin de benzer adımlar atmasına ve daha sürdürülebilir bir gelecek için çaba göstermelerine ilham verebilir. Sürdürülebilir eğitim liderliğini yaygınlaştırma yolunda başarılı birçok örnek de mevcuttur. Örneğin, pek çok üniversite sürdürülebilirlik ofisleri kurmuş ve çevresel etkilerini azaltmada önemli adımlar atmıştır. Ayrıca, bazı ilk ve orta dereceli okullar, öğrencilerine sorumlu küresel vatandaş olmaları için gereken bilgi ve becerileri kazandırmak amacıyla sürdürülebilirlik programlarını uygulamaya koymuştur (Lambert, 2012).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’den liselerde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algılarını farklı değişkenler bakımından incelemektir. Bu amaca ulaşmak için şu sorulara yanıtlar aranmıştır.

- Türkiye’den lise öğretmenlerinin okul müdürlerinin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algıları ne düzeydedir?
- Türkiye’den lise öğretmenlerinin okul müdürlerinin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- Türkiye’den lise öğretmenlerinin okul müdürlerinin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- Türkiye’den lise öğretmenlerinin okul müdürlerinin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algıları hizmet yılı değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- Türkiye’den lise öğretmenlerinin okul müdürlerinin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algıları mevcut okul müdürüyle çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- Türkiye’den lise öğretmenlerinin okul müdürlerinin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algıları mevcut okullarındaki hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- Türkiye’den lise öğretmenlerinin okul müdürlerinin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algıları eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

Günümüzde eğitim sistemleri, sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda dönüşüme uğramakta ve öğretmenlerin bu süreçteki liderlik rolleri giderek daha kritik hale gelmektedir (UNESCO, 2017). Eğitimde sürdürülebilir liderlik, sadece akademik başarıyı değil, aynı zamanda çevresel, sosyal ve ekonomik boyutları kapsayan bütüncül bir eğitim anlayışını da içermektedir (Hargreaves & Fink, 2006). Bu bağlamda, Türkiye’de görev yapan öğretmenlerin sürdürülebilir eğitim liderliğine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, eğitim sisteminin mevcut durumunu değerlendirme ve geleceğe yönelik stratejik planlamalar yapma açısından önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye’de öğretmenlerin sürdürülebilir eğitim liderliğine dair algılarını belirlemek ve bu algıların cinsiyet, yaş, hizmet yılı, mevcut okul müdürüyle çalışma süresi, mevcut okuldaki hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre nasıl farklılaştığını ortaya koymaktır. Eğitimde sürdürülebilir liderlik, öğretmenlerin yalnızca akademik rehberlik yapmasını değil, aynı zamanda öğrencilerin çevresel duyarlılığını artırmasını, toplumsal eşitlik bilincini geliştirmesini ve ekonomik sürdürülebilirliği gözetmesini gerektiren bir anlayışı içermektedir (Sterling, 2011).

Sürdürülebilir eğitim liderliği kavramı, öğretmenlerin eğitimin uzun vadeli etkilerini gözeterek karar almasını, mevcut eğitim politikalarını sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda yorumlamasını ve öğrencileri bu farkındalıkla yetiştirmesini içermektedir (Fullan, 2005). Okulların amacına ulaşması ve verimliliğin sağlanması için çalışanların kurumu sahiplenmesine zemin hazırlayan sürdürülebilir liderlik yaklaşımını benimseyen liderlerin olması önemli bir unsurdur. Liderler, eğitim kurumlarındaki çalışanlara bağlı olarak yaşanabilecek bazı sorunların açığa kavuşturulmasında, kurumsal etkileşimin çoğalmasında ve kurumsal uzun vadeli hedeflere ulaşmada oldukça önemlidir (Polat, 2022). Bu noktada, Türkiye’deki öğretmenlerin bu konudaki algıları ve uygulamaları, ülkenin eğitim politikalarının gelecekteki yönelimini belirlemede kritik bir role sahiptir.

Türkiye’de sürdürülebilir eğitim liderliği çalışmalarının Yangil’in (2016) yabancı ve yerli bazı kaynaklardan yararlanarak yapmış olduğu sürdürülebilir liderliğin sınırlarını belirlemeye çalışan çalışmayla başladığı görülmektedir. Alan yazın incelendiğinde yapılan çalışmaların oldukça az olduğu söylenebilir (Polat, 2022). Bu çalışma, eğitim politikalarını belirleyen karar vericiler için önemli veriler sunarak sürdürülebilir eğitim liderliğinin geliştirilmesine yönelik somut öneriler sağlamayı hedeflemektedir. Sürdürülebilir liderlik bağlamında öğretmenlerin hangi faktörlerden etkilendiğini ortaya koyarak öğretmen yetiştirme

programlarına katkı sunması da beklenmektedir. Mevcut araştırmalar, öğretmenlerin sürdürülebilir eğitim liderliği konusundaki farkındalıklarının ve uygulamalarının, sistemin uzun vadeli başarısını doğrudan etkilediğini göstermektedir (Scott, 2009). Sonuç olarak bu araştırma, Türkiye'deki öğretmenlerin sürdürülebilir eğitim liderliği bağlamındaki algılarını analiz ederek hem teorik hem de uygulamalı eğitim politikalarına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Öğretmenlerin bu konudaki algılarının detaylı bir şekilde incelenmesi, sürdürülebilir eğitim politikalarının geliştirilmesine ışık tutacak ve eğitim sisteminin uzun vadeli sürdürülebilirliği açısından önemli bir adım olacaktır.

1. Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Türkiye'den lise öğretmenlerinin sürdürülebilir eğitim liderliği algılarını farklı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma, nicel yöntemle dayalı olarak betimsel bir araştırma şeklinde planlanmıştır. Betimsel araştırmalarda temel hedef, “olguların, nesnelerin, bireylerin, grupların veya kurumların özelliklerini” ortaya koymaktır (Gülbüz ve Şahin, 2018). Nicel araştırmalarda ise genellikle kapalı uçlu anketler ve ölçeklerden elde edilen sayısal verilerle çalışılır ve istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak “ne kadar, hangi sıklıkla, ne düzeyde” gibi sorulara yanıt aranmaktadır. Bu tür çalışmaların bir diğer önemli özelliği, elde edilen bulguların genellenebilir olmasıdır (Tuncer, 2020).

1.2. Evren ve Örneklem

Türkiye'nin İstanbul ili Sarıyer ilçesinde 2024-2025 Eğitim-Öğretim Yılı'nda liselerde görev yapmakta olan 793 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evren içerisinden örneklem belirlenirken basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile 155 öğretmen çalışmaya dâhil edilerek örneklem belirlenmiştir. Seçkisiz örnekleme yöntemi, her birimin örnekleme dâhil edilme şansını eşit şekilde sağladığı bir süreçtir. Bu yöntemde, seçilen birimler yerine konularak ya da konulmadan örnekleme dâhil edilebilir. Böylelikle her birim, örnekleme seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir. Bu özelliği, seçkisiz örnekleme diğer yöntemlerden ayırır ve onun temsiliyet gücünü artırır. Seçkisiz örnekleme, evreni doğru bir şekilde temsil eden örneklemelerin oluşturulmasında en güvenilir yollardan biridir. Bu yöntemin temel avantajı, ön yargıyı minimize etmesi ve sonuçların genellenebilirliğini artırmasıdır. Evreni oluşturan tüm bireylerin eşit şansa sahip olması, olası hataların en aza indirilmesine katkıda bulunur. Bu nedenle, bilimsel araştırmalarda ve istatistiksel analizlerde temsil edici bir örneklem seçiminin geçerli ve en etkili yolu olarak kabul edilir. Yöntemin başarısı, örnekleme sürecinin sistematik bir şekilde yürütülmesine ve örneklem büyüklüğünün doğru bir şekilde belirlenmesine bağlıdır. Uygulama sırasında uygun araçlar kullanılarak birimlerin rastgele seçimi sağlanır ve böylelikle evrenin genel özelliklerinin yansıtılması hedeflenir (Büyüköztürk vd., 2020).

Katılımcılara ait demografik özellikler, Tablo 1'de verilmiştir.

		n	%
Cinsiyet	Kadın	113	72,9
	Erkek	42	27,1
Yaş	20-30	15	9,7
	31-40	53	34,2
	41-50	70	45,2
	51 ve Üzeri	17	11,0
Hizmet Yılı	0-7	35	22,6
	8-14	36	23,2
	15-21	46	29,7
	22 ve Üzeri	38	24,5
Mevcut Okul Müdürüyle Çalışma Süresi	0-3	127	81,9
	4-6	14	9,0
	7-9	7	4,5

	10 ve Üzeri	7	4,5
Okul Hizmet Süresi	0-4	94	60,6
	5-9	40	25,8
	10-14	18	11,6
	15 ve Üzeri	3	1,9
Eğitim Durumu	Lisans	111	71,6
	Yüksek Lisans	44	28,4

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcılardan 113 (%72,9) kişi kadın, 42 (%27,1) kişi erkektir. 20-30 yaş aralığında 15 (%9,7), 31-40 yaş aralığında 53 (%34,2), 41-50 yaş aralığında 70 (%45,2), 51 ve üzeri yaş aralığında 17 (%11) kişi bulunmaktadır. Katılımcılardan 35 (%22,6) 0-7, 36 (%23,2) kişi 8-14, 46 (%29,7) kişi 15-21, 38 (%24,5) kişi ise 10 ve üzeri hizmet yılına sahiptir. Katılımcıların okul yöneticisiyle çalışma süresi incelendiğinde 0-3 çalışma süresine sahip 127 (%81,9), 4-6 çalışma süresine sahip 14 (%9,0), 7-9 çalışma süresine sahip 7 (%4,5) ve 10 ve üzeri çalışma süresine sahip 7 (%4,5) kişi olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 94 (%60,6) kişi 0-4, 40 (%25,8) kişi 5-9, 18 (%11,6) kişi 10-14, 3 (%1,9) kişi ise 15 ve üzeri yıldır aynı okulda çalışmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise 111 (%71,6) kişinin lisans, 44 (%28,4) kişinin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür.

1.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılacak verileri elde etmek için Dağdeviren Ertaş ve Özdemir (2021) tarafında geliştirilen “Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği” ve katılımcıların demografik bilgilerini yansıtmak için kişisel bilgiler formu kullanılmıştır. 26 maddeden meydana gelen Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği “stratejik dağıtım”, “derin öğrenme”, “çevresel-sosyal sorumluluk” ve “insan kaynağının geliştirilmesi” alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin madde ayırt ediciliğinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ölçek, varyansın % 82’sini açıklamaktadır. Beşli Likert tipinde hazırlanan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise yüksek güvenilirliği ifade etmiştir.

1.4. Verilerin Toplanması

Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği’nin kullanımı için e-posta yoluyla ölçek kullanım izni alınmıştır. Ölçek kullanım izni alındıktan sonra kullanım ve erişim kolaylığı değerlendirilecek ölçeğin çevrim içi uygulanmasının daha verimli olacağı ön görüldüğü için Google form aracılığıyla ölçek çevrim içi formatta hazırlanmıştır. WhatsApp uygulaması aracılığıyla ölçek, evren dâhilinde çalışmaya katılmak isteyen ilgili kişilere ulaştırılmıştır.

1.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS Statistcs 27 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı bulgular olarak sayı, yüzde, minimum ve maksimum değerler, ortalama, standart sapma, medyan ve çeyrekler açıklığı değerleri ile verilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği basıklık ve çarpıklık değerlerine göre incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 3 aralığında olması verilerin normal dağıldığını göstermiştir (Pituch & Stevens, 2012). Ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısına göre değerlendirilmiştir. Cronbach Alpha katsayısının 0,700’ün üzerinde olması ölçek ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2010). İki bağımsız grubun karşılaştırılmasında t testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır. Analizlerde $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

2. Bulgular

Çalışmanın bu aşamasında bulgulara yer verilmiştir.

2.1. Ölçek Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve Madde Analizi

Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği’ne ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Değişken	n	Min	Max	Ort.	SS	Medyan	ÇA	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
Stratejik Dağılım	155	1	5	2,700	1,127	2,714	1,57	0,702	0,216	0,95
Derin Öğrenme	155	1	5	2,620	1,114	2,714	1,57	0,682	0,312	0,968
Çevresel Sosyal Sorumluluk	155	1	5	3,017	0,984	2,833	1,33	0,495	0,150	0,917
İnsan Kaynağının Geliştirilmesi	155	1	5	2,750	1,061	2,833	1,83	0,828	0,032	0,95
Ölçek Geneli	155	1	5	2,763	1,021	2,730	1,73	0,748	0,145	0,982

ÇA=Çeyrekler Açıklığı (Çeyrek1-Çeyrek3)

Tablo 2: Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulguları Tablo 2’de görülmektedir. Bu bulgulara göre Stratejik Dağılım alt boyutunun ortalamasının $2,700 \pm 0,1,271$, Derin Öğrenme alt boyutunun ortalamasının $2,620 \pm 0,1,114$, Çevresel Sosyal Sorumluluk alt boyutunun ortalamasının $3,017 \pm 0,984$, İnsan Kaynağının Geliştirilmesi Alt Boyutunun ortalamasının $2,750 \pm 0,1,061$ ve Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği genelinin ortalamasının $2,763 \pm 1,021$ olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Cronbach Alpha katsayısına göre Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği genelinin ve bütün alt boyutlarının güvenilir olduğu belirlenmiştir.

	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Aritmet Ortalama	Standart Sapma
	%	%	%	%	%	%	%
Öğretmenlerin mesleki yönden sürekli gelişimlerine yönelik eğitim etkinlikleri düzenler.	25,2	38,1	28,4	3,2	5,2	2,251	1,035
Öğretmenlerin sürekli gelişmeleri için eğitim etkinliklerine katılmalarını teşvik eder.	18,7	29,0	31,0	15,5	5,8	2,606	1,131
Ders işleniş sırasında çeşitli yöntem ve teknikleri kullanan öğretmenleri destekler.	18,1	17,4	36,1	18,1	10,3	2,851	1,215
Öğretmenleri dinlemeye her an hazırdır.	14,8	18,7	31,6	14,2	20,6	3,071	1,324
Öğretmenlerin güvenini kazanacak davranışlar sergiler.	20,6	21,3	28,4	11,0	18,7	2,858	1,374
Öğretmenlerin mesleki özerkliğini destekler.	18,1	21,3	30,3	16,8	13,5	2,864	1,279
Ani yönetici değişimlerine karşı hazırlıklıdır, ani bir değişim olduğunda kendisinden sonra gelebilecek yöneticinin eğitilmesi için çaba gösterir.	32,9	17,4	30,3	11,6	7,7	2,438	1,269
Öğretmenleri ilgilendiren konularda karar alırken, onların görüşünü alır.	15,5	25,2	29,7	13,5	16,1	2,896	1,285
Öğretmenlerin kendilerini lider hissedecekleri ortamlar oluşturur.	23,2	24,5	28,4	8,4	15,5	2,683	1,337
Öğretmenlerin okulun gelişimi için etkileşimlerini sağlayacak ortamlar oluşturur.	20,0	20,0	37,4	9,7	12,9	2,754	1,250
Mevcut durumu değerlendirmek ve gelecek ile ilgili planlamalarını yapmak için öğretmenlerle okul dışında da iletişim kurar.	31,0	23,9	26,5	9,0	9,0	2,425	1,278
Okulun tarihini iyi bilir. (Nereden gelip nereye gittiğini)	21,9	11,6	42,6	7,7	16,1	2,845	1,305
Okulun kültüründe önemli olan değerleri öne çıkarır.	19,4	18,1	32,9	16,8	12,9	2,858	1,276
Okulun en önemli amacının bütün öğrencilerde derin ve anlamlı öğrenme olduğunu sürekli belirtir.	25,8	20,6	25,2	18,7	9,7	2,658	1,306
Öğrencilerin kısa dönem başarılarını uzun dönemli hedefler için rehber olarak görür.	21,9	18,7	34,8	15,5	9,0	2,709	1,227
Eğitim öğretim faaliyetlerine okulun bütün paydaşlarını katarak derin öğrenmenin sağlanmasını teşvik eder.	23,2	28,4	28,4	11,6	8,4	2,535	1,207
Öğretmenlerde derin öğrenmeye dair bilinç ve fikir oluşturur.	23,9	27,1	29,7	11,0	8,4	2,529	1,207
Öğrencilerde derin öğrenmenin gerçekleşmesi için yenilikleri destekler.	17,4	29,0	28,4	12,9	12,3	2,735	2,690
Derin öğrenmenin olumlu bir ortamda oluşması için eksik olan materyalleri sağlar.	17,4	26,5	34,8	12,3	9,0	2,690	1,165
Başarılı olan okulların personeli ile görüşerek onların derin öğrenme hakkındaki deneyimlerinden yararlanır.	20,6	34,8	28,4	7,7	8,4	2,483	1,152
Öğretmenlerden sosyal sorumluluk içerikli projeler üretmelerini ister.	9,0	23,2	36,8	16,1	14,8	3,045	1,164
Öğretmenleri sosyal sorumluluk içeren projelere aileleri de katma konusunda teşvik eder.	16,8	32,3	30,3	10,3	10,3	2,651	1,182
Öğretmenlerden istediği sosyal sorumluluk projeleri için kaynak temin eder.	19,4	23,2	37,4	12,9	7,1	2,651	1,142
Okulun ve çevrenin temiz olması için çaba gösterir.	2,6	16,1	34,2	22,6	24,5	3,503	1,107
Okulun sahip olduğu kaynakların etkili kullanımına özen gösterir.	5,2	12,9	39,4	23,9	18,7	3,380	1,088

Öğretmenleri sadece kendi okulunun yararına değil bütün insanların yararına yönelik çalışmaya özendirir.	20,6	17,4	31,0	16,1	14,8	2,871	1,322
--	------	------	------	------	------	-------	-------

Tablo 3: Ölçek Maddelerinin Analizi

2.2. Cinsiyet Unsuru Bakımından Bulguların Analizi

Katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından cevapların farklılaşma durumunu ortaya koymak için t Testi uygulanmış ve analiz sonucu Tablo 4'te sunulmuştur.

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
Stratejik Dağılım	Kadın	11	2,76	1,02	0,28	0,77
	Erkek	42	2,71	1,17	7	5
Derin Öğrenme	Kadın	11	2,75	1,10	0,96	0,33
	Erkek	42	2,55	1,18	0	9
Çevresel Sosyal Sorumluluk	Kadın	11	2,62	1,09	0,03	0,97
	Erkek	42	2,61	1,17	1	5
İnsan Kaynağının Geliştirilmesi	Kadın	11	3,04	0,94	0,65	0,51
	Erkek	42	2,93	1,09	2	6
Ölçek Geneli	Kadın	11	2,78	0,98	0,50	0,61
	Erkek	42	2,69	1,11	7	3

Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nde katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($p>0,05$).

2.3. Yaş Unsuru Bakımından Bulguların Analizi

Katılımcıların yaş değişkeni açısından cevapların farklılaşma durumunu ortaya koymak için ANOVA Testi uygulanmış ve analiz sonucu Tablo 5'te verilmiştir.

	Yaş	N	Ort	SS	F	p
Stratejik Dağılım	20-30	1	2,98	1,03	0,29	0,83
		5	8	5	0	2
	31-40	5	2,71	0,98		
		3	0	0		
	41-50	7	2,72	1,14		
Derin Öğrenme		0	3	4		
	51 ve Üzeri	1	2,77	1,03		
		7	4	9		
	20-30	1	2,93	1,09	0,32	0,80
		5	3	5	7	6
Çevresel Sosyal Sorumluluk	31-40	5	2,71	1,01		
		3	4	8		
	41-50	7	2,67	1,25		
		0	7	8		
	51 ve Üzeri	1	2,54	0,94		
İnsan Kaynağının Geliştirilmesi		7	6	9		
	20-30	1	2,76	1,13	1,17	0,32
		5	1	7	0	3
	31-40	5	2,81	1,10		
		3	4	3		
Ölçek Geneli	41-50	7	2,50	1,13		
		0	6	5		
	51 ve Üzeri	1	2,36	1,01		
		7	1	1		
	20-30	1	3,02	0,96	0,46	0,71
Ölçek Geneli		5	2	3	0	0
	31-40	5	3,13	0,93		
		3	5	0		
	41-50	7	2,92	1,03		
		0	3	0		
Ölçek Geneli	51 ve Üzeri	1	3,02	1,01		
		7	9	5		
	20-30	1	2,92	1,02	0,35	0,78
		5	0	0	7	4
	31-40	5	2,83	0,95		
Ölçek Geneli		3	7	7		
	41-50	7	2,69	1,10		
		0	8	0		
	51 ve Üzeri	1	2,66	0,93		
		7	0	0		

Tablo 5: Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılık Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 5'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre katılımcıların yaşlarına göre Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($p>0,05$).

2.4. Hizmet Yılı Unsuru Bakımından Bulguların Analizi

Katılımcıların hizmet yılı değişkeni açısından cevapların farklılaşma durumunu ortaya koymak için ANOVA Testi uygulanmış ve analiz sonucu Tablo 6'da sunulmuştur.

	Hizmet Yılı	N	Ort	SS	F	p	Post Hoc Test TUKEY
Stratejik Dağılım	0-	3	2,86	0,99	2,27 4	0,08 2	
	7	5	1	3			
	8-	3	2,82	0,84			
	14	6	4	8			
	1	4	2,86	1,25			
	5-21	6	5	8			
Derin Öğrenme	2	3	2,43	1,02	1,89 6	0,13 3	
	2 ve Üzeri	8	8	1			
	0-	3	2,87	0,99			
	7	5	3	4			
	8-	3	2,83	0,94			
	14	6	7	0			
Çevresel Sosyal Sorumluluk	1	4	2,79	1,34	2,89 7	0,03 7	3-4 p=0,03 3
	5-21	6	8	3			
	2	3	2,29	1,05			
	2 ve Üzeri	8	3	9			
	0-	3	2,62	1,12			
	7	5	0	2			
İnsan Kaynağının Geliştirilmesi	8-	3	2,88	1,03	1,47 4	0,22 4	
	14	6	8	3			
	1	4	2,68	1,17			
	5-21	6	3	8			
	2	3	2,28	1,05			
	2 ve Üzeri	8	9	8			
Ölçek Geneli	0-	3	3,11	0,87	2,16 6	0,09 4	
	7	5	4	0			
	8-	3	3,09	,905			
	14	6	7				
	1	4	3,20	1,03			
	5-21	6	6	5			
	2	3	2,62	1,01			
	2 ve Üzeri	8	2	8			
	0-	3	2,85	0,92			
	7	5	8	9			
	8-	3	2,90	0,85			
	14	6	8	5			
	1	4	2,87	1,16			
	5-21	6	7	8			
	2	3	2,40	1,00			
	2 ve Üzeri	8	1	9			

Tablo 6: Katılımcıların Hizmet Yılına Göre Farklılık Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların hizmet yılına göre Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 6'da sunulmuştur. Bu bulgulara göre “çevresel sosyal sorumluluk” alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan TUKEY testine göre anlamlı farklılığın “15-21 yaş” – “22 ve üzeri yaş” değişkenlerinde olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

2.5. Mevcut Okul Müdürüyle Çalışma Süresi Unsuru Bakımından Bulguların Analizi

Katılımcıların mevcut okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkeni açısından cevapların farklılaşma durumunu ortaya koymak için ANOVA Testi uygulanmış ve analiz sonucu Tablo 7'de sunulmuştur.

	Çalışma Yılı	N	Ort	SS	F	p	Post Hoc Test TUKEY Y
Stratejik Dağılım	0-3	12	2,67	1,15	3,10	0,02	2-4 P=0,02
		7	6	7			
	4-6	14	3,22	0,57			
			4	3			
	7-9	7	3,06	1,07			
			1	4			
	10 ve Üzeri	7	1,73	0,86			
			4	6			
Derin Öğrenme	0-3	12	2,56	1,12	3,43	0,01	2-4 P=0,035
		7	6	9			
	4-6	14	3,19	0,81			
			3	7			
	7-9	7	3,24	0,91			
			4	7			
	10 ve Üzeri	7	1,81	0,84			
			6	8			
Çevresel Sosyal Sorumluluk	0-3	12	3,01	0,98	3,21	0,02	2-4 P=0,025
		7	0	4			
	4-6	14	3,34	0,75			
			5	8			
	7-9	7	3,42	1,05			
			8	3			
	10 ve Üzeri	7	2,07	0,82			
			1	1			
İnsan Kaynağının Geliştirilmesi	0-3	12	2,75	1,09	3,01	0,03	3-4 P=0,031
		7	9	6			
	4-6	14	2,92	0,62			
			8	6			
	7-9	7	3,26	0,65			
			1	1			
	10 ve Üzeri	7	1,71	0,89			
			4	0			
Ölçek Geneli	0-3	12	2,74	1,04	3,38	0,02	2-4 P=0,21 3-4 P=0,04
		7	3	4			
	4-6	14	3,17	0,55			
			5	7			
	7-9	7	3,24	0,90			
			1	9			
	10 ve Üzeri	7	1,82	0,83			
			9	4			

Tablo 7: Katılımcıların Mevcut Okul Yöneticisiyle Çalışma Süresine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların mevcut okul yöneticisiyle çalışma yılına göre Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 7'de sunulmuştur. Bu bulgulara göre ölçek genelinde ve bütün alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmuştur($p<0,05$). Bu farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post Hoc TUKEY Testine göre Stratejik “dağılım”, “derin öğrenme”, “çevresel sosyal sorumluluk” alt boyutlarında “4-6 “ve “10 ve Üzeri” çalışma yılı arasında, “insan kaynağını geliştirme” alt boyutunda “7-9” ve “10 ve Üzeri” çalışma yılı arasında ve “Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği geneli”nde “4-6” ve “10 ve Üzeri” çalışma yılı, “7-9” ve “10 ve Üzeri” çalışma yılı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur($p<0,05$).

2.7. Mevcut Okuldaki Hizmet Süresi Unsuru Bakımından Bulguların Analizi

Katılımcıların mevcut okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından cevapların farklılaşma durumunu ortaya koymak için ANOVA Testi uygulanmış ve analiz sonucu Tablo 8'de sunulmuştur.

	Okul Hiz. Süresi	N	Ort	SS	F	p	Post Hoc Test TUKEY
Stratejik Dağılım	0-4	94	2,779	1,103	2,602	0,054	
	5-9	40	2,842	1,082			
	10-14	18	2,071	1,169			
	15 ve Üzeri	3	2,095	1,402			
Derin Öğrenme	0-4	94	2,577	1,033	3,000	0,032	2-3 P=0,048
	5-9	40	2,975	1,209			
	10-14	18	2,206	1,134			
	15 ve Üzeri	3	1,714	0,989			
Çevresel Sosyal Sorumluluk	0-4	94	3,016	0,938	4,710	0,004	1-3 P=0,045
	5-9	40	3,350	0,889			
	10-14	18	2,370	1,112			2-3 P=0,002
	15 ve Üzeri	3	2,500	1,154			
İnsan Kaynağının Geliştirilmesi	0-4	94	2,838	1,022	1,951	0,124	
	5-9	40	2,812	1,046			
	10-14	18	2,213	1,099			
	15 ve Üzeri	3	2,388	1,828			
Ölçek Geneli	0-4	94	2,793	0,964	2,898	0,037	2-3 P=0,035
	5-9	40	2,988	1,027			
	10-14	18	2,209	1,103			
	15 ve Üzeri	3	2,153	1,332			

Tablo 8: Katılımcıların Bulunduğu Okuldaki Hizmet Süresine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların bulunduğu okuldaki hizmet süresine göre Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 8'de sunulmuştur. Bu bulgulara göre “derin öğrenme”, “çevresel sosyal sorumluluk” ve “Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği geneli”nde anlamlı farklılık bulunmuştur($p<0,05$). Bu farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post Hoc TUKEY Testine göre “derin öğrenme” alt boyutunda “5-9” ve “10-14” değişkenlerinde, “çevresel sosyal sorumluluk” alt boyutunda “0-4” ve “10-14”, “5-9” ve “10-14” değişkenlerinde ve “Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği geneli”nde ise “5-9” ve “10-14” değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. ($p<0,05$).

2.8. Eğitim Durumu Unsuru Bakımından Bulguların Analizi

Katılımcıların eğitim durumu değişkeni açısından cevapların farklılaşma durumunu ortaya koymak için t Testi uygulanmış ve analiz sonucu Tablo 9'da verilmiştir.

	Eğitim Durumu	N	Ort	SS	t	p
Stratejik Dağılım	Lisans	111	2,777	1,095	1,352	0,178
	Yüksek Lisans	44	2,506	1,196		
Derin Öğrenme	Lisans	111	2,678	1,119	1,029	0,305
	Yüksek Lisans	44	2,474	1,099		
Çevresel Sosyal Sorumluluk	Lisans	111	3,117	0,964	2,028	0,044
	Yüksek Lisans	44	2,765	0,998		
İnsan Kaynağının Geliştirilmesi	Lisans	111	2,870	1,048	2,271	0,025
	Yüksek Lisans	44	2,447	1,047		
Ölçek Geneli	Lisans	111	2,850	1,007	1,697	0,092
	Yüksek Lisans	44	2,543	1,035		

Tablo 9: Katılımcıların Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılık Analiz Bulguları

Araştırmaya katılanların eğitim durumuna göre Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği'nde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 9'da sunulmuştur. Bu bulgulara göre “çevresel sosyal sorumluluk” ve “insan kaynağının geliştirilmesi” alt boyutlarında katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bu farklılık yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lehinedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, Türkiye'den öğretmenlerin okul yöneticilerinin sürdürülebilir eğitim liderliği davranışlarına ilişkin algılarını çeşitli değişkenler açısından incelemek amaçlanmıştır. Araştırma evreni, Türkiye'nin en kalabalık ve en çok öğretmenin görev yaptığı şehri İstanbul'un Sarıyer ilçesinde 2024-2025 Eğitim-Öğretim Yılı'nda liselerde görev yapmakta olan 793 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem ise bu evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 155 öğretmenden meydana gelmektedir. Çalışmada kullanılan “Okullarda Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği” için güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin genelini ve alt boyutlarının güvenilir ve dağılımların normal olduğu gözlenmiştir. Araştırmada, ölçeğin “Çevresel Sosyal Sorumluluk” alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. “Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılımını teşvik etme” ve “derin öğrenmeyi destekleme” alanlarında okul yöneticilerinin daha fazla çaba göstermesi gerektiği ortaya konulmuştur. Araştırma bulguları, “öğretmenlerle iletişim kurma”, “güven oluşturma” ve “karar alma süreçlerine öğretmenleri dâhil etme” alanlarında algıların orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Ayrıca “sosyal sorumluluk projeleri” ve “çevresel temizlik” ile ilgili algılar daha olumlu bulunmuştur. Demografik değişkenlerden cinsiyet ve yaşın sürdürülebilir liderlik algısında anlamlı bir farklılık yaratmadığı ancak hizmet yılı, mevcut yöneticilerle çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerinin bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik düzenlenen eğitim etkinlikleri ve bu etkinliklere katılımın teşviki ile ilgili algılar nispeten düşük düzeydedir. Bu durum, okul yöneticilerinin mesleki gelişim faaliyetlerini teşvik etmekte daha fazla çaba göstermesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Polat'ın (2022) çalışmasında, öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine daha fazla katılımını sağlamak için liderlerin motivasyon artırıcı ve rehberlik edici bir tutum benimsemesi gerektiği belirtilmiştir. Bu bağlamda, mesleki gelişim teşvikine yönelik çabaların artırılması gerektiği söylenebilir.

Öğretmenlerle iletişim kurma ve onların güvenini kazanma konularında öğretmenlerin değerlendirmeleri orta düzeyde kalmaktadır. Bu durum, iletişim ve güvenin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini işaret etmektedir. Yılmaz (2022) ve Gültekin (2021) çalışmalarında vurgulandığı gibi liderlerin güven yaratma sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerle daha sıkı bir iş birliği kurmak ve onların geri bildirimlerini aktif bir şekilde değerlendirmek, liderlik performansını olumlu yönde etkileyebilir.

Karar alma süreçlerine öğretmenlerin dahil edilmesi ve onların liderlik hissetmelerini sağlayacak ortamlar oluşturulması konularında da algılar orta düzeyde seyretmektedir (Ort.: 2,896 ve 2,683). Katılımın artırılması, öğretmenlerin okuldaki rollerini daha etkin şekilde benimsemelerine olanak tanıyabilir. Bu bulgu, Çayak'ın (2018) çalışmasında vurgulanan “iş birliğine dayalı liderlik” yaklaşımı ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin liderlik süreçlerinde daha etkin bir şekilde yer alması, okul gelişimini ve liderlik davranışlarının etkinliğini artıracaktır. Özellikle Yazar (2023), sürdürülebilir liderlik bağlamında öğretmenlerin liderlik süreçlerine dahil edilmesinin önemini vurgulamıştır. Bu tür katılım, öğretmenlerin aidiyet duygusunu güçlendirebilir ve okulların sürdürülebilir liderlik hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırabilir.

Öğretmenlerin sosyal sorumluluk projeleri üretmeleri ve bu projelere ailelerin katılımının teşviki konularında öğretmenler tarafından daha olumlu değerlendirmeler yapılmıştır. Ancak kaynak temini konusundaki algılar biraz daha düşüktür.

Okul kaynaklarının etkin kullanımı ve çevresel temizliğe önem verme konularında algılar yüksek düzeydedir (Ort.: 3,503 ve 3,380). Bu durum, okul yöneticilerinin kaynak yönetimi ve çevre duyarlılığı konularında başarılı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Yazar (2023) tarafından yapılan ve sürdürülebilir liderlik ile yaşam boyu öğrenme kültürü arasındaki pozitif ilişkinin vurgulandığı çalışmayla paralellik göstermektedir. Çevresel sorumluluğun liderlik özellikleri içinde öncelikli olarak ele alınması, okullarda daha geniş bir etki yaratabilir

Araştırma bulguları, okul yöneticilerinin sürdürülebilir eğitim liderliği davranışlarının bazı alanlarda etkili şekilde sergilendiğini ancak diğer alanlarda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki gelişim teşviki, öğretmenlerin karar süreçlerine daha fazla dahil edilmesi, derin öğrenmeyi destekleme faaliyetleri gibi alanlarda yöneticilerin daha fazla çaba göstermesi gerektiği söylenebilir. Çevresel sorumluluk, kaynakların etkili kullanımı ve sosyal sorumluluk projelerine yönelik teşvik konularında daha olumlu algılar dikkat çekmektedir. “Çevresel Sosyal Sorumluluk” alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Denkci Akkaş’ın (2023) sürdürülebilir eğitim liderliği üzerine yaptığı araştırma da bu alanın önemini vurgulamaktadır. Çevresel duyarlılığın okul yöneticileri tarafından benimsenmesi, eğitimde sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleşmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Çayak’ın (2018) çalışmasında da bu boyut, okul liderliğinin sürdürülebilirlik bağlamında kritik bir bileşeni olarak tanımlanmıştır

Araştırma, cinsiyet ve yaş gibi değişkenlerin sürdürülebilir liderlik algısı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermiştir. Bu sonuç, Dağdeviren-Ertaş (2020) ve Yazar (2023) çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Ancak, Özmantar ve Çetin (2017)’in çalışmasında yaş değişkeninin okul müdürlerinin liderlik yeterliliklerini sergileme noktasında anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında benzer sonuçlar olduğu gibi farklı sonuçlara da rastlanmıştır.

Katılımcıların hizmet yılına göre, “Çevresel Sosyal Sorumluluk” alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Post Hoc TUKEY testi sonuçlarına göre bu farklılık, 15-21 yıl ile 22 yıl ve üzeri gruplar arasında belirlenmiştir. Çelik (2016) çalışmasında kıdem değişkenine göre sürdürülebilir liderlik düzeyi arasında 1-10 yıl ile 21 ve üzeri yıl kıdemleri arasında 21 ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler adına pozitif yönde anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şahin (2013)’ çalışmasında 26-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerde benzer şekilde anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların mevcut okul yöneticisiyle çalışma süresi değişkenine göre, ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$). Özellikle 4-6 yıl ile 10 yıl ve üzeri çalışma süreleri arasında farklılıklar dikkat çekmiştir. Denkci Akkaş’ın (2023) bu sonucun aksine bir yıl çalışan öğretmenin 10 yıl çalışan öğretmenden daha fazla sürdürülebilir liderlik algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çakak (2018) ise çalışma yılı daha yüksek olanın sürdürülebilir liderlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların okuldaki hizmet süresine göre “Derin Öğrenme”, “Çevresel Sosyal Sorumluluk” ve ölçek genelinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Özellikle 5-9 yıl ile 10-14 yıl hizmet süresi grupları arasında belirgin farklılıklar görülmüştür.

Eğitim durumu değişkenine göre “Çevresel Sosyal Sorumluluk” ve “İnsan Kaynağının Geliştirilmesi” alt boyutlarında lisans mezunlarının, yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha olumlu değerlendirmeler yaptığı görülmüştür. Bu bulgu, liderlerin farklı eğitim seviyelerindeki öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini daha iyi anlaması gerektiğini işaret etmektedir. Yazar (2023) ve Polat (2022) çalışmalarında, benzer sonuçlara ulaşarak liderlerin akademik çeşitliliği göz önünde bulundurarak liderlik stratejileri geliştirmesi gerektiği vurgulanmıştır

Öneriler

Bu araştırma sonuçları ışığında, Türkiye’deki okul yöneticilerinin sürdürülebilir eğitim liderliği bağlamındaki rollerini geliştirmek için çeşitli öneriler sunulabilir. Öncelikle, öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılımını teşvik etme ve derin öğrenmeyi destekleme konularında okul yöneticilerine yönelik hizmet içi eğitim programları

düzenlenebilir. Bu tür programlar, yöneticilere sürdürülebilir eğitim liderliği anlayışını daha etkin bir şekilde benimsetebilir ve uygulamalarını geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerle iletişim kurma, güven oluşturma ve karar alma süreçlerine öğretmenleri dahil etme alanlarında algılar orta düzeyde kalmaktadır. Bu durum, okul yöneticilerinin öğretmenlerle daha etkin iletişim kurmalarını, güven ortamını artırmalarını ve ortak karar alma mekanizmalarını güçlendirmelerini gerektirmektedir. Katılımcı yönetim anlayışını benimseyen ve öğretmenlerin fikirlerini aktif olarak sürece dâhil eden yöneticilerin, sürdürülebilir liderlik açısından daha etkili olabileceği düşünülmektedir.

Özellikle sosyal sorumluluk projeleri ve çevresel temizlik konularındaki olumlu algılar, okul yöneticilerinin bu alanlarda başarılı olduğunu göstermektedir. Ancak bu başarıyı daha sürdürülebilir hâle getirmek ve genişletmek için yöneticilerin ekosistem bazlı eğitim modellerini benimsemeleri önerilmektedir. Çevresel duyarlılığı artıran projelerin artırılması, sürdürülebilirlik bilincinin öğrencilere daha güçlü bir şekilde kazandırılmasına yardımcı olabilir.

Ayrıca demografik değişkenler açısından elde edilen bulgular, hizmet yılı, mevcut yöneticilerle çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerinin sürdürülebilir liderlik algısında bazı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Bu durum, deneyimli öğretmenlerin ve akademik olarak kendini geliştirmiş bireylerin sürdürülebilir liderlik kavramına daha duyarlı olabileceğini düşündürmektedir. Bu nedenle, özellikle genç ve mesleğe yeni başlayan öğretmenler için sürdürülebilir eğitim liderliği konularında farkındalık artırıcı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Bu araştırma, okul yöneticilerinin sürdürülebilir eğitim liderliği bağlamındaki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmeye yönelik önemli bir katkı sunmaktadır. Ancak farklı bölgelerde yapılan çalışmalarla bu bulguların genellenebilirliği test edilmeli ve sürdürülebilir eğitim liderliği konusundaki farkındalık artırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya, Sakarya Yayıncılık.
- Balyer, A. (2012), "Çağdaş Okul Müdürlerinin Değişen Roller", *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.13, S.2, s. 75-93.
- Bursalıoğlu, Z. (2011), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, 16. Baskı, Ankara, PegemA Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, Ö. E., Akgün, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020), *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Pegem Akademi.
- Çayak, S. (2018), *Okul Müdürlerinin Sürdürülebilir Liderlik Davranışlarının İncelenmesi: Bir Karma Yöntem Araştırması*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Ankara.
- Dağdeviren Ertaş, B. (2020), *Sürdürülebilir Liderlik ile Öğrenen Örgüt Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Doktora Tezi), YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı (Tez No: 633528).
- Fullan, M. (2003), *The Moral Imperative of School Leadership*, Thousand Oaks, CA, Corwin.
- Fullan, M. (2005), *Leadership & Sustainability: System Thinkers in Action*, Corwin Press.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayınevi.
- Hargreaves, A. ve Fink, D. (2003), *The Seven Principles of Sustainable Leadership*, Canada, OISE, International Centre for Educational Change.
- Hargreaves, A. ve Fink, D. (2006), "Redistributed Leadership for Sustainable Professional Learning Communities", *Journal of School Leadership*, C.16, S.5, s. 550-565.
- Hargreaves, A. ve Fink, D. (2006), *Sustainable Leadership*, Wiley.
- Kennedy, M. P. (2011), *Sustainable Leadership in an Elementary School: How One School Principal and Members of the School Community View the Sustainability of Leadership*, ProQuest LLC.

- Lambert, L. (2012), "The Perception and Implementation of Sustainable Leadership Strategies in Further Education Colleges", *Journal of Leadership Education*, C.11, S.2, s. 102-120.
- Leal Filho, W., Eustachio, J. H. P. P., Caldana, A. C. F., Will, M., Lange Salvia, A., Rampasso, I. S., Anholon, R., Platje, J. ve Kovaleva, M. (2020), "Sustainability Leadership in Higher Education Institutions: An Overview of Challenges", *Sustainability*, C.12, S.9, s. 3761, <https://doi.org/10.3390/Su12093761>.
- McCann, J. T. ve Holt, R. A. (2010), "Defining Sustainable Leadership", *International Journal of Sustainable Strategic Management*, C.2, S.2, s. 204-210, <https://doi.org/10.1504/IJSSM.2010.032561>.
- Nixon, B. (2001), "The Big Issues – Part 1", *Industrial and Commercial Training*, C.33, S.3, s. 89-94.
- Pituch, K. A. ve Stevens, J. P. (2012), *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*, Routledge.
- Polat, S. (2022), *Eğitim Kurumlarında Sürdürülebilir Liderlik, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Scott, W. (2009), *Education for Sustainable Development: Case Studies and Perspectives*, Routledge.
- Sterling, S. (2011), *Sustainable Education: Re-visioning Learning and Change*, Green Books.
- Suriyankietkaew, S. (2015), *Leadership and Management Factors Predicting Performance Outcomes and Organisational Sustainability in Thai SMEs: An Empirical Investigation*, (Unpublished Doctorate Dissertation), Macquarie University, Sydney, Australia.
- Tuncer, M. (2020), "Nicel Araştırma Desenleri", B. Oral ve A. Çoban (Ed.), *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Pegem Akademi, s. 205-228.
- UNESCO. (2017), *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives*, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Visser, W. ve Courtice, P. (2011), "Sustainability Leadership: Linking Theory and Practice", *SSRN Electronic Journal*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1947221.
- Yangil, F. M. (2016), "Bilgi Toplumunda Liderlik: Sürdürülebilir Liderlik", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.48, s. 128-143.
- Yollu, S. (2017), *Okul Müdürlerinin Sürdürülebilir Liderlik Stratejilerini Uygulama Düzeyleri*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.