DOI No: <http://dx.doi.org/10.29228/Joh.51078>

Authenticity process is conducted by

Makale Türü: Araştırma makalesi
Geliş Tarihi: 26-04-2021
Kabul Tarihi: 23-08-2021
On-line Yayın: 31-08-2021

Article Type: Research article
Submitted: 26-04-2021
Accepted: 23-08-2021
Published Online: 31-08-2021

Atıf Bilgisi / Reference Information

Çobanoğlu, N. (2021). Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Yöneticiye Sadakat İlişkisinin İncelenmesi *Journal of History School*, 53, 2775-2799.

**OKUL MÜDÜRLERİNİN SOSYAL ADALET LİDERLİĞİ İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE YÖNETİCİYE
SADAKAT İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

Necati ÇOBANOĞLU¹

Öz

Bu araştırma, ilkokul müdürlerinin sosyal adalet liderlikleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye sadakatleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın modeli ilişkisel modeldir. Araştırmada örnekleme yöntemi basit tesadüfi yöntemdir. Veriler, Malatya’da 2020-2021 eğitim-öğretim yılında devlet okullarında görev yapan 428 ilkokul öğretmeninden toplanmıştır. Veri toplama araçları Bozkurt (2017) tarafından geliştirilen “Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği”, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Tüzün (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve Chen, vd. (2002) tarafından geliştirilen ve Ceylan ve Doğanyılmaz (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Yöneticiye Sadakat Ölçeği”dir. Veriler analiz edilirken Aritmetik ortalama, T-testi, ANOVA testi, Korelasyon Analizi ve Yapısal Eşitlik Modellemesi yapılmıştır. Araştırma sonucunda; ilkokullarda müdürlerin sosyal adalet liderliği, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi ve yöneticiye sadakat düzeyleri “Genellikle Yüksek” düzeyinde çıkmıştır. Müdürlerin sosyal adalet liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi ve yöneticiye sadakatleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca müdürlerin sosyal adalet liderliğinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesini ve yöneticiye sadakatlerini yordadığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İlkokul Müdürleri, Sosyal Adalet Liderliği, Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Sadakat.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Adana Menderes Üniversitesi Buharkent Meslek Yüksekokulu Çocuk Gelişimi Bölümü, necaticobanoglu@gmail.com, Orcid: 0000-0002-8469-2352

Examination of The Relationship Between Social Justice Leadership of School Principals and Organizational Identification of Teachers and Loyalty to The Principal

Abstract

This study aims to examine the relationship between primary school principals 'social justice leadership and teachers' organizational identification and loyalty to the principal. The model of the research is the relational model. The sampling method in the research is the simple random method. The data were collected from 428 primary school teachers working in state schools in Malatya in the 2020-2021 academic year. Data collection tools are the "Social Justice Leadership Scale" developed by Bozkurt (2017); the "Organizational Identification Scale" developed by Mael and Ashforth (1992) and adapted into Turkish by Tüzün (2006); the "Loyalty to the Manager Scale" developed by Chen et al (2002) and adapted into Turkish by Ceylan and Doğanyılmaz (2007). While analyzing the data, arithmetic mean, T-test, ANOVA test, correlation analysis and structural equation modeling were performed. As a result of the research; In primary schools, principals' leadership of social justice, organizational identification of teachers and loyalty levels to the principal were at the level of "Generally High". It has been observed that there are positive, moderate and significant relationships between principals 'social justice leadership and teachers' organizational identification and loyalty to the principal. In addition, it was concluded that the social justice leadership of principals predicted teachers' organizational identification and their loyalty to the principal.

Keywords: Loyalty to The School Administrator, Organizational Identification, Primary School Principals, Social Justice Leadership

GİRİŞ

Toplum içerisinde bireye, sosyal hayata ve topluma yönelik boyutları olan sosyal adalet, hak ve adalet yönleri ile öne çıkmaktadır. Örgütlerde sosyal adalet lider ile takipçileri arasındaki karşılıklı ilişkilerde ortaya çıkan lider, çalışanlar ve diğer paydaşlar arasındaki etkileşimdir (Demir, 2021). Eğitim örgütlerinde sosyal adalet eleştirel bilinç, paydaş desteği, katılım ve dağıtımçı adalet boyutları ile öne çıkmaktadır (Bozkurt, 2017; Freire, 2004; McKenzie vd., 2008; Rawls, 1993). Eleştirel bilinç, çalışanların fikirlerini özgürce ifade ettikleri, örgütün gelişimine katkı sunmak için yenilikçi düşünce ve projeler geliştirmelerinin desteklendiği ve değer verildiği bir ortamı ifade etmektedir. Paydaş desteği, başta okul müdürü olmak üzere eğitimin diğer tüm paydaşlarının (öğretmen, veli, öğrenci) örgütün amaçlarına ulaşması için birbirlerini desteklemeleridir. Sosyal adalet liderliğinde katılım, okulda yönetici, öğretmen ve diğer eğitim paydaşlarının örgütün kararlarına katılmasıdır. Okulda demokrasinin işlemesi olarak ifade edilebilir. Dağıtımçı adalet ise örgütün kaynak, fırsat ve imkânlarının

tüm çalışanlar arasında adalet ile dağıtılmasıdır. Tüm çalışanların bu imkânlardan eşit olarak yararlanması için adil bir dağılımın yapılması olarak değerlendirilebilir. Eğitim örgütlerinde çalışanların birbirleri ve yöneticilerle ilişkilerinde sosyal adalet inançları oldukça önemli görülmektedir.

Yönetici uygulamalarının sosyal adalete uygun olduğuna inanan çalışanların yöneticilerine sadakatleri ve kendilerini örgütleri ile özdeşleştirmeleri daha kolay olabilecektir. Yöneticiye sadakat genel olarak örgütsel sadakatin bir alt boyutlarından (yönetici, çalışma arkadaşları, örgüt içi birlik ve sendikalar, örgütte hizmet alanlar) birisi olarak öne çıkmaktadır (Ceylan ve Doğanyılmaz, 2007; Cheng vd., 2003). Örgüte sadakatin daha iyi anlaşılması için alt boyutlarına sadakatin incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Yöneticiye sadakat alanyazında, çalışanın yöneticiye adanması, yönetici için fazladan çalışma, kendini yöneticiye bağlı hissetme, yönetici ile özdeşleşme ve yöneticisinin değerlerini içselleştirme boyutları ile tanımlanmaktadır (Chen vd., 2002).

Sosyal adalet liderliğinin yapıldığı örgütlerde çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri daha kolay olacağı değerlendirilmektedir. Örgütsel adaletin bir gereği olarak yöneticinin eleştirel bilincinin yüksek olduğu, örgütte yöneticiler ile diğer paydaşların birbirlerini desteklediği, alınan kararlara demokratik katılım olduğu ve örgütün olanaklarının adaletle dağıtıldığı bir örgütte çalışanlar kendilerini örgütleri ile özdeşleştireceklerdir. Örgütsel özdeşleşme çalışanın kendisi ile örgütü bir tutması, örgütün kimliğini benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2020; Mael ve Ashforth, 1992). Başka bir tanımda ise örgütsel özdeşleşme çalışanın hem zihinsel olarak hem de duygusal olarak örgüt ile bütünleşmesi olarak ifade edilmektedir (Riketta, 2005). Bu kısa tanımların ardından araştırmada incelenen değişkenlerin alanyazını aşağıda incelenmektedir.

Sosyal Adalet Liderliği

“Adalet” ya da “adil olmak” ifadeleri toplumun her boyutunda önem verilen ve sıkça vurgulanan ifadelerdir. Hak ve hukuka uygun bir olay için “adaletli”, bunun tersi durumlar için ise “adil olmadı” ifadesi sıkça kullanılmaktadır. Sosyal yaşamın içerisinde herkesin hak ettiğine erişebilmesi/fırsatlardan yararlanabilmesi ise genel olarak “sosyal adalet” kavramı ile ifade edilmektedir. Sosyal adalet eğitim bilimleri alanında öncelikle demokrasi bağlamında tartışılmıştır. Daha sonra ise fırsat eşitliği ve eğitim örgütlerindeki imkânların eşit dağıtımı bağlamında ele alınmıştır (Börü, 2019;

Koçak ve Özdemir, 2019; Kondakçı ve Zayim, 2015; Özdemir, 2017; Özdemir ve Pektaş, 2017).

Tüm ülkeler vatandaşlarının temel eğitimden yararlanmaları, eğitim örgütlerindeki imkân ve fırsatların tüm çalışanlar ve vatandaşlar için eşit kullanılmasına yönelik kanuni düzenlemeler yapmıştır. Ancak tüm kanuni düzenlemelere rağmen örgütlerdeki uygulamalar farklılıklar gösterebilmektedir. Bu farklılığın temel sebeplerinden birisi de örgüt yöneticilerinin sosyal adalet liderliği konusundaki yaklaşımları olabilmektedir. Eğitim örgütlerinden tüm vatandaşların eşit şekilde yararlanması, imkânı olmayan vatandaşların desteklenmesi, okul içinde tüm çalışanların okulun araç-gereç ve fırsatlarına adil şekilde erişebilmesi müdürün sosyal adalet liderliği ile ilişkilidir (Bozkurt, 2018; Gören, 2019; Koçak ve Özdemir, 2019). Alanyazın incelendiğinde eğitim örgütlerinde sosyal adalet liderliği; eleştirel bilice sahip olmak, eğitim paydaşlarının desteklenmesi, örgüt kaynaklarının adil dağıtılması ve tüm eğitim paydaşlarının okul adına alınacak kararlara katılması olarak boyutlandırılmaktadır.

Sosyal adalet liderliği olarak eleştirel bilinç, çalışanlar arasında ve eğitim örgütlerinde hizmet alan vatandaşlar arasındaki sosyal ve ekonomik farklılıkların farkında olmaktır. Bu farklılıkları bir değer olarak kabul edilmesidir. Farklılıklar sebebiyle oluşabilecek fırsat eşitsizliklerini engelleyici liderlik etmektir (Bozkurt, 2017). Sosyal adalet liderliğinin alt boyutu olarak paydaş desteği, eğitimin paydaşlarının (öğretmenler, öğrenciler ve veliler) sosyal, kültürel ve ekonomik farklılıklarından dolayı olumsuz etkilenmemeleri için lider tarafından desteklenmesi olarak değerlendirilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı okullarda uyguladığı “öğrenci-veli-okul sözleşmesi” de bir bakıma sosyal adalet liderliğinin paydaş desteği alt boyutunun okullarda uygulanmasıdır (Öğrenci – Veli – Okul Sözleşmesi, 2005). Bu sözleşme ile öğrenci, veli ve okulun karşılıklı hak ve sorumluluklarının korunması amaçlanmaktadır. Sosyal adalet liderliğinin diğer alt boyutu olan dağıtıcı adalet de kurumsal imkân ve olanakların kurumun tüm çalışanları arasında adil şekilde dağıtılması olarak ifade edilebilir (Polat, 2007). Katılım alt boyutu ise eğitim örgütlerinin paydaşlarının örgüt adına alınacak kararlara katılması olarak değerlendirilmektedir (Furman, 2012).

Yöneticiye sadakat

Eğitim bilimlerinde sadakat kavramı üzerine yapılan çalışmaların büyük bölümü örgütsel sadakat ile ilgilidir. Örgütsel sadakat çalışanın/bireyin örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarına tercih etmesi ve örgüte gönülden bağlı olması olarak tanımlanmaktadır (Kang vd., 2007). Örgütsel sadakat, örgütün paydaşları olan üst yöneticiye, diğer yöneticilere, işe, çalışma arkadaşlarına, çalışanların oluşturduğu

birlik ve sendikalara ve örgütten mal veya hizmet alan kişilere gösterilen sadakati de içermektedir (Cheng vd., 2003). Bu çalışmada örgütsel sadakatın bir alt boyutu olan yöneticiye sadakat incelenecektir.

Yöneticiye sadakat, çalışanın yöneticisine duyduğu bağlılık ve memnuniyetinden dolayı yöneticisinin çıkarlarını kendi çıkarlarından daha fazla önemsemesi olarak ifade edilmektedir (Chang vd., 2010). Çalışanların yöneticilerini kendilerine tercih etmeleri alanyazında bazı sebeplere bağlanmaktadır. Bu sebepler arasında, çalışan yönetici ilişkisi, yardımlaşma, çalışanlarının ihtiyaçları konusunda endişelenme, çalışanlara gösterilen ilgi, çalışanın kendi gayretlerinin yönetici tarafından görüleceğine ve pozitif değerlendirileceğine inanmasıdır (Akçay ve Akyüz, 2014; Demir, 2019; Wu ve Wang, 2012). Yöneticiye sadakat, yukarıdaki sebepleri de göz önünde bulundurularak çeşitli alt boyutlara ayrılmıştır.

Yöneticiye sadakatın boyutları ile ilgili iki çalışma alanyazında öne çıkmaktadır. Birincisi Becker vd. (1996) tarafında yapılan ve yöneticiye sadakati “özdeşleşme” ve “içselleştirme” olarak iki alt boyuta ayıran çalışmadır. İkincisi ise Chen vd. (2002) tarafından yapılan ve yöneticiye sadakati; kendini yöneticisine adama, yöneticisi için fazladan çaba gösterme, yöneticisine bağlılık, yöneticisi ile özdeşleşme ve yöneticisini içselleştirme alt boyutlarına ayıran çalışmadır. Bu çalışmada Chen vd. (2002) belirlediği alt boyutlar ele alınacak ve yöneticinin sosyal adalet liderliği ve çalışanın örgütsel özdeşleşmesi değişkenleri ile ilişkisi incelenecektir.

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin bir boyutu olarak değerlendirilmektedir. Sosyal özdeşleşme, bireyin kendisini içinde bulunduğu sosyal çevresine ait hissetmesi, sosyal çevresinin norm ve değerlerini kendi değerleri gibi görmesidir (Boroş, 2008; Van Veelen vd., 2006). Örgütsel özdeşleşme ise bireyin kendisini örgüt ile özdeşleştirmesi, örgütün değerlerini kendi değerleri olarak görmesi, örgütün menfaatlerini kendi menfaati gibi değerlendirmesidir (Ashforth ve Mael, 1989). Bir başka ifade ile örgütsel özdeşleşme bireyin örgütünü kendisini tanımladığı özellikler ile tanımlamasıdır (Dutton vd., 1994). Örgütsel özdeşleşme ilk olarak Foote (1951) tarafından bireyin kendisini bir kimliğe ait hissetmesi anlamında kullanmıştır.

Kendisini örgüte ait hisseden, örgüt ile kendi değerlerini özdeş olarak gören çalışanların daha faydalı çalışmalar yaptıkları birçok çalışmada belirtilmiştir. Örgütle özdeşleşen çalışanlar gönüllü olarak daha fazla çalışmakta

ve yenilikçi fikirler üretmekte ve örgütün amaçlarına sıkı sıkıya bağlı kalmakta, yüksek performans göstermektedirler (Balcı vd., 2012; Edwards, 2005; İşcan, 2006). Örgütsel özdeşleşmenin çalışan için de pozitif yönleri bulunmaktadır. Yüksek iş doyumuna sahip olmak, dâhil olmaktan gurur duyacağı bir örgüte sahip olmak örgütsel özdeşleşmenin bireysel pozitif yönleridir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Yuki, 2003). Araştırmanın amacı eğitim örgütlerinde sosyal adalet liderliğinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi ve yöneticiye sadakati üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Araştırmada şu hipotezler test edilmektedir:

Şekil 1. Sosyal adalet liderliğinin, örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye sadakati yordama hipotezleri

H1: İlkokullarda müdürlerin sosyal adalet liderliklerinin, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesinin ve öğretmenlerin yöneticiye sadakatlerinin orta düzeydedir.

H2: İlkokullarda müdürlerin sosyal adalet liderliği, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi ve öğretmenlerin yöneticiye sadakatleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İlkokullarda müdürlerin sosyal adalet liderliği, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesini pozitif yönde yordamaktadır.

H4: İlkokullarda müdürlerin sosyal adalet liderliği, öğretmenlerin yöneticiye sadakatini pozitif yönde yordamaktadır.

H5: İlkokullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri onların yöneticiye sadakatlerini pozitif yönde yordamaktadır.

H6: İlkokullarda müdürlerin sosyal adalet liderlikleri öğretmenlerin yöneticiye sadakatlerini öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri üzerinden dolaylı olarak yordamaktadır.

YÖNTEM

Etik Kurul İzni

Bu araştırma nicel ölçeklerle öğretmenlerden veri toplandığından, etik kurul iznine ihtiyaç duyulmuştur. Etik kurul izni için İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kuruluna başvurulmuştur. Başvuruya 08.04.2021 tarihli 8. oturum ve 3 sayılı karar ile izin verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada ilkokullarda sosyal adalet liderliği, yöneticiye sadakat ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi incelenmiştir. Söz konusu değişkenlerin birbirleri ile ilişkili oldukları düşünülmektedir. Bu sebeple araştırmanın modelinin değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilecek bir modelde olması gerekmektedir. İlişkisel tarama modelinin bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilecek uygun bir model olduğu düşünülmektedir (Cohen vd., 2000; Karasar, 2012).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni; Malatya ilindeki devlet ilkokullarıdır. Araştırmanın verileri, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında resmi görevli olan öğretmenlerden toplanmıştır. Malatya'nın merkez ilçelerindeki ilkokullarda 5715 öğretmen vardır. Evrende bulunan tüm öğretmenlere ulaşarak araştırmayı yapmak zaman ve ekonomik zorluklar sebebiyle mümkün olamamıştır. Araştırma evreni temsil edebilecek büyüklükte örneklem alınarak yapılmıştır. Evrendeki okullar genel olarak benzerdirler. Okulların tümü devlet okuludur. Bu sebeple tüm okulların fiziki olanakları benzerdir. Okulların bulunduğu konumların sosyo-ekonomik durumları da benzerlik gösterdiği için örnekleme alınacak okullar tesadüfi yöntemlerle seçilmiştir. Araştırmaya alınacak öğretmen sayısı evrendeki muhtemel katılımcı sayısı belli olan durumlar için kullanılan formül ile hesaplanmıştır (Cochran,1962; Akt: Balcı, 2010) hesaplanmıştır. Bu çalışma için yeterli örneklem büyüklüğünün 360 öğretmen olabileceği elde edilmiştir. Bu araştırma için ulaşılan örneklem büyüklüğü 428 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine (cinsiyet, kıdem, yaş) ait frekans ve yüzde bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo1.
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Alt boyutlar	f	%
Cinsiyet	Erkek	216	50,5
	Kadın	212	49,5
Yaş	20-29 yaş	82	19,2
	30-39 yaş	101	23,6
	40-49 yaş	113	26,4
	50-59 yaş	101	23,6
	60 yaş ve üstü	31	7,2
Kıdem	0-10 yıl	121	28,3
	11-20 yıl	164	38,3
	21-30 yıl	109	25,5
	30 yıl üstü	34	7,9

Ölçme Araçları

Evrenindeki verileri toplamak için kullanılan form dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin sorulduğu sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde “sosyal adalet ölçeği”, üçüncü bölümde “örgütsel özdeşleşme ölçeği”, ve dördüncü bölümde “yöneticiye sadakat ölçeği” bulunmaktadır. Ölçekler beş dereceli likert tipindedir. Derecelendirme “1= Hiç katılmıyorum”; “2= Katılmıyorum”; “3= Kısmen katılıyorum”; “4= Katılıyorum”; ve “5= Tamamen katılıyorum” ifadeleri ile belirlenmiştir. Ölçeklerin verileri değerlendirilirken aritmetik ortalama 1.00-1.80 aralığında ise “Çok Düşük”, 1.81- 2.60 aralığında ise “Düşük”, 2.61-3.40 aralığında ise “Orta Düzeyde”, 3.41-4.20 aralığında ise “Yüksek” ve 4.21- 5.00 aralığında ise “Çok Yüksek” olarak değerlendirilmiştir.

Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği: Araştırmada Bozkurt (2017) tarafından geliştirilen sosyal adalet liderliği ölçeği kullanılmıştır. Sosyal adalet liderliği ölçeği 34 maddeden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; eleştirel bilinç (7 madde), paydaş desteği (11 madde), katılım (10 madde) ve dağıtımçı adaletten (6 madde) oluşmaktadır. Bozkurt (2017) ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alphası (α) .98 olarak hesaplamıştır. Ölçek madde faktör yüklerinin .714 ile .883 arasında olduğu belirtilmiştir.

Bu çalışma yapılırken ölçeğe tekrar açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizde Bartlett testinin anlamlı çıktığı, Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ise .84 olduğu görülmüştür. Bu değerler ölçeğe faktör analizinin yapılabileceğini, ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizi yapılmış ve ölçeğin dört faktörlü yapısı ortaya çıkmıştır. Bu dört faktörün açıkladığı toplam varyans %63.67 dir. Sosyal adalet liderliği ölçeğinin bu çalışmada hesaplanan güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) .876'dır. Ölçeğin bu çalışmadaki madde faktör yükleri .899 ile .679 arasındadır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Araştırmada kullanılan ölçek 1992 yılında Mael ve Ashforth tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Tüzün (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği 6 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Tüzün (2006) ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alphası (α) .79 olarak hesaplamıştır. Ölçek madde faktör yüklerinin .78 ile .58 arasında olduğu belirtilmiştir.

Bu çalışma yapılırken ölçeğe tekrar açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizde Bartlett testinin anlamlı çıktığı, Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ise .83 olduğu görülmüştür. Bu değerler ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısı ortaya çıkmıştır. Bu tek faktörün açıkladığı toplam varyans %53.42 dir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin bu çalışmada hesaplanan güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) .832'dir. Ölçeğin bu çalışmadaki madde faktör yükleri .85 ile .66 arasındadır.

Yöneticiye Sadakat Ölçeği: Araştırmada kullanılan ölçek Chen vd. (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Ceylan ve Doğanyılmaz (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Yöneticiye sadakat ölçeği 17 maddeden ve beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; yöneticiye adanma (4 madde), yönetici için fazladan çaba gösterme (3 madde), yöneticiye bağlanma (4 madde) ve yöneticiyle özdeşleşme (3 madde) ve yöneticisinin değerlerini içselleştirmeden (3 madde) oluşmaktadır. Ceylan ve Doğanyılmaz (2007) ölçeğin güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha; adama boyutunda 0,67, ekstra çaba boyutunda 0,81, bağlanma boyutunda 0,82, özdeşleşme boyutunda 0,81 ve içselleştirme boyutunda 0,73 olarak hesaplamıştır. Ölçek madde faktör yüklerinin .87 ile .54 arasında olduğu belirtilmiştir.

Bu çalışma yapılırken ölçeğe tekrar açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizde Bartlett testinin anlamlı çıktığı, Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ise .77 olduğu görülmüştür. Bu değerler ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizi yapılmış ve ölçeğin beş faktörlü olduğu ortaya çıkmıştır. Beş faktörün açıkladığı toplam varyans %66.39' dur. Yöneticiye

sadakat ölçeğinin tamamı için bu çalışmada hesaplanan güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) .778'dir. Ölçeğin bu çalışmadaki madde faktör yükleri .89 ile .54 arasındadır.

Verilerin Analizi

Veriler SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinden önce normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Bu katsayıların "+1" ile "-1" arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirliklerini ölçmek için faktör analizleri ve Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmış ve yeterli değerler olduğu görülmüştür. SPSS programı ile aritmetik ortalamalar, T-testi ve ANOVA testleri yapılmıştır. Regresyon analizi ise Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) olarak AMOS programı kullanılarak yapılmıştır. Bu araştırmada üç değişkenin aritmetik ortalamaları; cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenleri bakımından T-testi ve ANOVA testleri; korelasyon analizleri ve bir değişkenin diğerini yordama durumu incelenmiştir. Regresyon analizi AMOS programı ile yapılmıştır. Model için aşağıdaki değerler esas alınmıştır (Arbuckle, 2009, Kline, 2011):

İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
$\chi^2/df < 2$	$2 < /df < 5$
RMSEA < 0.05	0.05 < RMSEA < 0.08
0.95 < CFI = IFI = NFI = TLI	0.90 < CFI = IFI = NFI = TLI < 0.95

BULGULAR VE YORUM

Öğretmenlerden toplanan bilgilerin analizi sonucunda sosyal adalet liderliği, örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye sadakat ölçeklerine ve bu ölçeklerin alt boyutlarına verilen cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması Tablo 2.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.

Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Standart Hata Değerleri

Değişkenler	$\bar{X}$	ss	Std. Hata
Eleştirel bilinç	4.59	0.39	0.02
Paydaş desteği	4.18	0.66	0.03
Katılım	3.79	0.70	0.03
Dağıtımcı adalet	4.27	0.56	0.03
SOSYAL ADALET LİDERLİĞİ	4.17	0.34	0.02
Yöneticiye adanma	4.19	0.36	0.02
Ekstra çaba gösterme	3.76	0.56	0.03
Yöneticiye bağlanma	4.22	0.58	0.03
Yöneticiyle özdeşleşme	3.77	0.68	0.03
Yöneticinin değerlerini içselleştirme	4.38	0.57	0.03
YÖNETİCİYE SADAKAT	4.09	0.33	0.02
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	4.05	0.74	0.04

Tablo 2’deki bulgulardan görüleceği üzere ilkokullarda sosyal adalet liderliği ile sosyal adalet liderliğinin “Katılım ve Paydaş desteği” alt boyutları “kısmen yüksek” olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal adalet liderliğinin “eleştirel bilinç ve dağıtımcı adalet” boyutlarının düzeyleri ise yüksek çıkmıştır. İlkokul öğretmenleri en yüksek puanları sosyal adalet liderliğinin “*eleştirel bilinç*” boyutuna vermişlerdir. En düşük puanı da “*katılım*” boyutuna vermişlerdir. İlkokul öğretmenleri yöneticiye sadakatin geneli ile “*ekstra çaba gösterme*”, “*yöneticiye adanma*” ve “*yöneticiyle özdeşleşme*” boyutlarının düzeylerini kısmen yüksek olarak belirtirken, “*yöneticiye bağlanma*” ve “*yöneticinin değerlerini içselleştirme*” boyutlarına yüksek puan vermişlerdir. Öğretmenler en yüksek değeri yöneticiye sadakatin “*yöneticinin değerlerini içselleştirme*” boyutuna verirken “*ekstra çaba harcama*” boyutuna ise en düşük değeri vermişlerdir. İlkokul öğretmenleri örgütsel özdeşleşmeye ise kısmen yüksek düzeyinde puan vermişlerdir. Elde edilen bu bulgular araştırmanın H1 hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.

Sosyal adalet liderliği, yöneticiye sadakat ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizine ait bilgiler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Sosyal Adalet Liderliği, Yöneticiye Sadakat ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Eleştirel bilinç	1											
2. Paydaş desteği	.35**	1										
3. Katılım	.43**	.57**	1									
4. Dağıtımçı adalet	.45**	.41**	.41**	1								
5. SOSYAL ADALET LİDERLİĞİ	.50**	.69**	.66**	.52**	1							
6. Yöneticiye adanma	.14*	.21*	.23**	.43**	.30**	1						
7. Ekstra çaba gösterme	.11*	.11*	.26**	.11**	.20*	.16**	1					
8. Yöneticiye bağlanma	.16*	.10*	.19**	.58**	.37**	.55**	.52**	1				
9. Yöneticiyle özdeşleşme	.15**	.11*	.25**	.19**	.45**	.57**	.51**	.58**	1			
10. Yöneticinin değerlerini içselleştirme	.12**	.10*	.23**	.50**	.36**	.50**	.40**	.46**	.52**	1		
11. YÖNETİCİYE SADAKAT	.10*	.10*	.28**	.36**	.57**	.79**	.74**	.77**	.71**	.78**	1	
12. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	.27**	.44**	.44**	.56**	.52**	.41**	.64**	.57**	.85**	.56**	.63**	1

**p<.01 / *p<.05

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda korelasyon değerleri .30'dan küçük ise ilişkinin düşük düzeyde olduğu, .30 - .70 arasındaysa ilişkinin orta düzeyde olduğu ve .70'in üzerindeyse ilişkinin yüksek düzeyde olduğu kabul edilir (Büyüköztürk, 2006). Tablo 3 incelendiğinde elde edilen korelasyon matrisi bulgusuna göre sosyal adalet liderliğinin; yöneticiye sadakat ve örgütsel özdeşleşme ile orta düzeyde anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin de yöneticiye sadakat ve alt boyutları ile orta düzeyde anlamlı ilişkisinin olduğu görülmüştür. Elde edilen bu değerlere göre ilkokullarda müdürlerin sosyal adalet liderlikleri, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ve yöneticiye sadakatleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Bu ilişkiler araştırmamızın H2 hipotezini doğrulamaktadır.

İlkokul müdürlerinin sosyal adalet liderliklerinin, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerine ve yöneticiye sadakatlerine etkisi Şekil 2'deki yapısal eşitlik modeli ile verilmiştir.

Sosyal Adalet Liderliği ile Örgütsel Özdeşleşme ve Yöneticiye Sadakat İlişkisi

Şekil 2.

Standardize Edilmiş Katsayılarla Sosyal Adalet Liderliğinin Örgütsel Özdeşleşmeyi ve Yöneticiye Sadakatı Etkilemesini Gösteren Yapısal Model

Tablo 4.

Şekil 2'nin β , p ve CR (t) Değerlerinin Tablosu

	b	β	SE	CR	p
Sosyal Adalet Liderliği-Örgütsel Özdeşleşme	.69	.65	.04	5.50	< .01
Sosyal Adalet Liderliği-Yöneticiye Sadakat	.55	.48	.07	2.95	< .01
Örgütsel Özdeşleşme- Yöneticiye Sadakat	.72	.73	.03	6.79	< .01

Şekil 2'de gösterilen modelin regresyon bulguları tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4'te regresyonun standardize edilmemiş katsayıları (b), standardize edilmiş katsayıları (β), standart hata değerleri (SE), kritik değerleri (CR) ve anlamlılık (p) değerleri gösterilmiştir. Uyum indislerinin iyi olduğu şekil 2'de gösterilen modele göre ilkokullarda yöneticinin sosyal adalet liderliği, öğretmenlerin

örgütsel özdeşleşmesini pozitif olarak yordamaktadır ($\beta = .65, p < .01, CR = 5.50$). Bu değerler araştırmanın H3 hipotezinin doğrulandığını göstermektedir. Elde edilen “ β ” değerine göre müdürlerin sosyal adalet liderliğindeki 1 birimlik artışın .65 birimlik örgütsel özdeşleşme artışı sağladığı görülmektedir.

Müdürlerin sosyal adalet liderliği ile öğretmenlerin yöneticiye sadakatleri arasındaki yol analizi bulgularına göre, müdürlerin sosyal adalet liderliği öğretmenlerin yöneticiye sadakatlerini pozitif yönde yordamaktadır ($\beta = .48, p < .01, CR = 2.95$). Bu regresyon bulguları araştırmanın dördüncü hipotezinin (H4) doğrulamaktadır. Bu değerlere göre müdürlerin sosyal adalet liderliğindeki bir birimlik artış öğretmenlerin yöneticiye sadakatlerinde .48 birimlik bir artış sağlayacaktır.

Tablo 4 ve Şekil 2’deki bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin, yöneticiye sadakatlerini yordama durumu incelenmiştir. Elde edilen bulgular öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin yöneticiye sadakatlerini yordadığını göstermektedir ($\beta = .73, p < .01, CR = 6.79$). Bu değerler araştırmadaki beşinci hipotezin (H5) doğrulanması anlamına gelmektedir. β değerine göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmesindeki bir birimlik artış onların yöneticiye sadakatlerini .73 birim artırmaktadır.

Bu modelde değişkenler arasındaki doğrudan etkilerin yanında dolaylı bir etkinin de olduğu görülmektedir. Bu yapısal modelde ilkökullarda müdürlerin sosyal adalet liderliği, öğretmenlerin yöneticiye bağlılıklarını, örgütsel özdeşleşme üzerinden de yordamaktadır ($\beta = .47$). sosyal adalet liderliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinden yöneticiye sadakati; sosyal adalet liderliği ve örgütsel özdeşleşme arasındaki yol katsayısının, örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye sadakat arasındaki yol katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanmıştır. Bu dolaylı etki araştırmanın altıncı hipotezinin (H6) de doğrulandığını göstermiştir.

Sosyal adalet liderliği-Örgütsel özdeşleşme-yöneticiye sadakat modelinin uyum indisleri: $\chi^2 = 1331.64, df = 324, \chi^2/df = 4.11, p = .00, NFI = .90, IFI = .97, TLI = .94, CFI = .97, RMSEA = .07$

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma eğitim örgütlerinde yöneticilerin sosyal adalet liderliğinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ve yöneticiye sadakatleri arasındaki ilişkiyi anlayabilmek için yapılmıştır. Araştırmada öncelikle müdürlerin sosyal adalet liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ve yöneticiye sadakatlerinin ne düzeyde olduğu belirlenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin cevaplarının aritmetik ortalamaları incelenmiş ve müdürlerin sosyal adalet

liderliklerinin genellikle yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Alanyazında sosyal adalet liderliği ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde benzer ve farklı sonuçlara rastlanmıştır. Özdemir ve Pektaş (2017) tarafından yapılan çalışmada müdürlerin sosyal adalet liderliğinin “yüksek” olduğu belirtilmiştir. Ancak müdürlerin sosyal adalet liderliğinin aritmetik ortalamasının 3.45 olduğu görülmüştür. Bu puanın bu araştırmadaki karşılığı “genellikle yüksek” olmaktadır. Özdemir (2017) tarafından yapılan ve öğrenci görüşlerine göre okuldaki sosyal adalet liderliğini inceleyen çalışmada sosyal adalet liderliği orta düzeyde çıkmıştır. Özdemir’in (2017) araştırmasında çıkan sonuç ile bu araştırma sonucunun farklılığının evren ve örneklemden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu araştırma öğretmen görüşlerine göre, Özdemir’in (2017) araştırması öğrenci görüşlerine göre yapılmıştır.

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ölçülmüş ve genellikle yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ile alanyazında yapılan çalışmalar karşılaştırıldığında benzer sonuçların olduğu görülmüştür. Sezgin Nartgün ve Kalay’ın (2014) yaptığı araştırmaya göre ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri bu çalışmadaki gibi genellikle yüksek düzeyde çıkmıştır. Yine Argon ve Ekinci (2016) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin genellikle yüksek olduğu belirtilmiştir. Benzer sonuçlar başka araştırmalarda da görülmektedir (Çanak ve Avcı, 2016; Sezgin Nartgün ve Demirel, 2016).

Araştırmada öğretmenlerin yöneticiye sadakatleri de incelenmiştir. Çıkan sonuca göre öğretmenlerin yöneticiye sadakatlerinin “genellikle yüksek” olduğu görülmüştür. Daha önce alanda yapılmış araştırmalar incelendiğinde benzer ve farklı sonuçlara rastlanmıştır. Akman (2017) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yöneticilerine sadakat düzeylerinin bu çalışmadaki ortalama çok yakın olduğu görülmüştür. Yapılan başka bir çalışmada da öğretmenlerin yöneticiye sadakat düzeyleri “yüksek” çıkmıştır (Akman ve Özdemir, 2019). Ancak o çalışmada “yüksek” olarak belirtilen ortalama puan bu çalışmadaki değerlendirmeye göre “genellikle yüksek” olarak ifade edilmektedir. Sonuç olarak her iki çalışmanın da sonuçlarının benzer olduğunu belirtilebilir.

Bu araştırmada okul müdürlerinin sosyal adalet liderliğinin ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye sadakatlerinin birbirleri ile ilişkisini incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan incelemede müdürlerin sosyal adalet liderlikleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ve yöneticiye sadakatleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde sosyal adalet liderliği

ile örgütsel özdeşleşme arasında benzer ilişkiler görülmektedir. Cüce vd. (2013) araştırmalarında sosyal adalet örgütsel adaletin bir boyutu olarak ve kişilerarası adalet olarak ifade edilmiştir. Kişilerarası adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin değerinin de yapılan korelasyon analizinde pozitif yönde ve orta düzeyde olduğu görülmektedir. Kılıçaslan (2010) örgütteki var olan sosyal adalet ve çalışanların kendilerini örgüt ve örgüt yönetimi ile özdeşleşmeleri arasında ilişki olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada çıkan sonuçlardan bir tanesi de müdürün sosyal adalet liderliğinin öğretmenlerin yöneticiye sadakati ile ilişkisinin olduğudur. Alanda da benzer ilişkilerin tespit edildiği araştırmalar bulunmaktadır. Ruich (2013) tarafından yapılan bir çalışmada da müdürlerin okulda sosyal adalet liderliği göstermeleri ile öğretmenlerin müdüre ve okula bağlılıkları (sadalet) arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Okul yöneticilerinin sosyal adalet liderlikleri ile öğrencilerin duygusal, bilişsel ve davranışsal anlamda yöneticiye bağlılıklarının/sadaletlerinin araştırıldığı bir çalışmada, müdürlerin sosyal adalet liderliklerinin öğrencilerin duygusal ve bilişsel bağlılıkları ile pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkisinin olduğu belirtilirken davranışsal bağlılıkları ile ilişkisinin olmadığı görülmektedir (Büyükgoze vd., 2018). Hem bu çalışmada çıkan sonuç hem de alanda daha önce yapılan araştırmaların sonuçları müdürlerin sosyal adalet liderlikleri ile yöneticiye sadakat arasında bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye sadakat arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin çıkması da bu araştırmanın sonuçlarından birisidir. Örgütsel bağlılığın bir türü olan örgütsel özdeşleşmenin yöneticiye sadakat ile ilişkisini gösteren çalışmalar alanyazında yer almaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986). Ceylan ve Özbal (2008) tarafından yapılan çalışmada çalışanların örgütsel özdeşleşmesinin örgüte ve örgütün yöneticisine yönelik sadakat ile ilişkisi belirtilmektedir. Yine Koç'un (2009) yaptığı çalışmada da yüksek düzeyde bağlılığın örgütsel özdeşleşme ile örgütsel özdeşleşmenin de sadakat ile anlamlı ve pozitif ilişkisi belirtilmektedir.

Araştırmada sosyal adalet liderliğinin çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini yordama durumu incelenmiştir. Cüce vd.'nin (2013) araştırmalarında sosyal adalet anlamında kişilerarası adalet ifadesi ele alınmıştır. Kişilerarası adaletin örgütsel özdeşleşmeyi yordama durumu incelenmiştir. Yapılan regresyon analizinde kişilerarası adaletin örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı belirtilmiştir. Kılıçaslan (2010) örgütteki sosyal adaletin uygulanmasının çalışanlarda örgüt ve örgüt yöneticisi ile özdeşleşme duygusu oluşturacağı belirtilmiştir. Örgütte sosyal adaletin sağlandığı durumlarda

çalışanlar kendilerinin örgütte daha değerli olduklarına inandıklarını, kendilerinin değerli olduklarına inanan çalışanların da örgüt ile daha fazla özdeşleştikleri belirtilmektedir (Tyler ve Blader, 2003).

Sosyal adalet liderliğinin öğretmenlerin yöneticiye sadakatleri ile ilişkisi incelenmiştir. Sosyal adalet liderliğinin öğretmenlerin yöneticiye sadakatlerini yordadığı görülmüştür. Büyükgöze ve diğerleri (2018) tarafından müdürlerin sosyal adalet liderliklerinin öğrencilerin yöneticiye sadakatlerini yordama durumu incelenmiştir. İnceleme sonucunda müdürlerin sosyal adalet liderliğinin öğrencilerin yöneticiye sadakatlerini/bağlılıklarını yordadığı görülmüştür. Çalışmada ayrıca okul müdürlerinin sosyal adalet liderliklerinin öğrenciler tarafından bir destek olarak algılanacağı ve bunun sonucunda öğrencilerin yöneticiye ve örgüte bağlılıklarının artacağı ifade edilmektedir. Hoy ve Rees (1974) tarafından yapılan ve müdüre sadakatin incelendiği çalışmada müdürün sosyal ilişkileri pozitif yürüttüğü ve adaleti gözettiği durumlarda öğretmen sadakatini yordadığı belirtilirken, müdürün otoriterleşmesi ile de negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Bu araştırmanın incelediği konulardan bir tanesi de öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini çalışanların yöneticiye sadakatlerini yordama durumudur. Analiz sonuçları öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini çalışanların yöneticiye sadakatlerini yordadığını göstermiştir. Örgütsel bağlılığın bir türü olan örgütsel özdeşleşmenin yöneticiye sadakati yordadığını gösteren çalışmalar alanyazında yer almaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgütsel özdeşleşmeyi çalışanlarda örgüte ve yöneticiye yönelik sadakati ortaya çıkardığı Ceylan ve Özbal (2008) tarafından yapılan çalışmada da belirtilmektedir. Koç (2009) tarafından yapılan çalışmada da yüksek düzeyde bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel özdeşleşmenin de sadakati yordadığı belirtilmektedir.

Bu araştırmanın son hipotezi (H6) ilkokullarda müdürlerin sosyal adalet liderliğinin öğretmenlerin yöneticiye sadakatini örgütsel özdeşleme üzerinden de yordadığıdır. Yapılan analizde ilkokullarda müdürlerin sosyal adalet liderliğinin öğretmenlerin yöneticiye sadakatini örgütsel özdeşleme üzerinden dolaylı olarak yordadığı görülmüştür. Alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde de bir çok araştırmada sosyal adalet liderliğinin örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı (Cüce vd., 2013; Kılıçaslan, 2010; Tyler ve Blader, 2003), yine birçok araştırmada da örgütsel özdeşleşmenin öğretmenlerin yöneticiye ve örgüte sadakatini yordadığı görülmektedir (Ceylan ve Özbal, 2008; Koç (2009; O'Reilly ve Chatman, 1986). Bu çalışmalar bize müdürlerin sosyal adalet liderliklerinin öğretmenlerin yöneticiye sadakatlerini örgütsel özdeşleşme üzerinden yordadığını göstermektedir.

Sınırlılıklar

Bu çalışmanın analizinde kullanılan veriler, Malatya'daki resmi ilkokullarda çalışan öğretmenlerden 2021 yılında toplanmıştır. Veriler nicel yöntemle, ölçekler kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın verileri doğal olarak kısıtlı bir sürede ve sınırlı kişilerden toplanmıştır. Araştırma zaman, yer, örneklem ve yöntem bakımından sınırlandırılmıştır.

Öneriler

Eğitim örgütlerinde liderlere öneriler:

Sosyal adalet liderliğinin örgütsel özdeşleşmeyi ve yöneticiye sadakati yordadığı görülmüştür. Bu bakımdan sosyal adalet liderliği için; öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin sosyal ve ekonomik farklılıklarının farkında olunması, eğitimin paydaşları olan öğrenci, öğretmen ve velilerin desteklenmesi, örgütün imkân ve olanaklarının adil şekilde dağıtılması ve alınacak kararlarda demokratik katılımın sağlanması önerilmektedir.

Sosyal adalet liderliğinin yöneticiye sadakati yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticiye sadakati olan çalışanların; örgüt ve yönetici için ekstradan çalışma yapacağı, örgüte ve yöneticiye bağlılığı artacağı, örgütün ve yöneticinin değerlerini kendi değerleri olarak göreceği için sosyal adalet liderliğinin öne çıkarılması önerilmektedir.

Bu alanda çalışacak araştırmacılara öneriler:

Müdürlerin sosyal adalet liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ve yöneticiye sadakatleri farklı eğitim düzeylerinde, farklı zamanlarda ve farklı örneklemlemlerle yapılabilir. Müdürlerin sosyal adalet liderliklerinin öğretmenler üzerindeki farklı etkileri için nitel araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Akçay, Y. & Akyüz, A. M. (2014). Çalışanların dönüşümcü lidere yönelik sadakatleri ile çalışanlardaki empati davranışının bu sadakat üzerindeki olası etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Turkish Studies*, 9 (5), 157-184.
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel Çekicilik, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Sadakat Arasındaki İlişkilerin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi*

Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Arbuckle, J. (2009). *Amos 18 User's Guide*. Armonk.

Argon, T. & Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.

Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social Identity and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20 – 39.

Balcı, A. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Pegem A Yayıncılık.

Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 47-74.

Becker T. E., Billings R. S., Eveleth D. M. & Gilbert N. L. (1996). Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance. *The Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.

Boroş, S. (2008). Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognitive, Creier, Comportament/Cognition, Brain, Behaviour*, 12 (1), 1- 27.

Bozkurt, B. (2017). Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışlarına yönelik bir ölçme aracı geliştirme çalışması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(3), 721-732.

Bozkurt, B. (2018). *Sosyal Adalet Liderliği ile Yöneticiye Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Börü, N. (2019). İlkokullarda sosyal adaletin gelişimine yönelik uygulamaların ve okul müdürlerinin liderlik davranışlarının değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 10 (20), 131-164.

Büyükgöze, H., Şayır, G., Gülcemal, E. & Kubilay, S. (2018). Sosyal adalet liderliği ile öğrenci bağlılığı ilişkisinin lise öğrencilerinin görüşlerine göre incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47(2), 932-961.

- Ceylan, A. & Doğanyılmaz, H. (2007). Yöneticiye sadakat ve işgören performansı arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma. *Yönetim*, 18 (56), 31-39.
- Ceylan A., & Özbal S., (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 81-110.
- Chang, C. C., Chiu C. M. & Chen C. A. (2010), The effect of TQM practices on employee satisfaction and loyalty in government. *Total Quality Management*, 21(12), 1299-1314.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J.-L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (3), 339–356. <https://doi.org/10.1348/096317902320369749>
- Cheng, B., Jiang, D. & Riley, J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: proximal hypothesis or global hypothesis? *Journal of Organizational Behavior* 24 (3), 313 – 334.
- Cüce, H., Güney, S. & Tayfur, 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.
- Çanak, M. & Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(7), 91-110.
- Dutton, J., Dukerich, J. & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and membership commitment. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Demir, S. (2021). *Lider-Üye Etkileşim Kuramı ve Bazı Çıktıları*. Anı Yayıncılık.
- Demir, S. (2019). Lider-üye etkileşiminin öğretmen stres, tükenmişlik ve depresyonu üzerindeki rolü. *Ege Eğitim Dergisi*, 20(1), 291-304. <https://doi.org/10.12984/eegefd.512319>
- Edwards, M.R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.

- Foot, N. N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16(1), 14–21.
- Freire, P. (2004). *Pedagogy of The Oppressed*. Continuum Press
- Furman, G. (2012). Social justice leadership as praxis: Developing capacities through preparation programs. *Educational Administration Quarterly*, 48(2), 191-229.
- Gören, S. Ç. (2019). *Sosyal Adalet Liderliği, Okul Yaşam Kalitesi ve Okula Aidiyet Duygusu İlişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hoy, W., & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superior: a neglected concept in the study of educational administration. *Sociology of Education*, 47(2), 268-286. <https://doi.org/10.2307/2112108>
- İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (11), 160-170.
- Kaya, T. (2020). *Genel Lise Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıçaslan S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Örgütsel Yaklaşım* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Koçak, S. & Özdemir, M. (2019). Sosyal adalet liderliğine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 16 (4), 1164-1179.
- Kondakçı, Y., & Zayim Kurtay, M. (2015). Sosyal adalet liderliği ve etkili okul. 10. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, 1-2.
- Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103-123.

- McKenzie, K. B., Christman, D. E., Hernandez, F. Colleen, E.F, Capper, A., Dantley, M., González, M.N., Cambron-McCabe, N. & Scheurich, J.J. (2008). From the field: A proposal for educating leaders for social justice, *Educational Administration Quarterly*, 44 (1), 111-138.
- O'Reilly C. & Chatman J. (1986), Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Öğrenci Veli Okul Sözleşmesi, (2005). Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, 2005/92 sayılı genelge.
- Özdemir, M. (2017). Sosyal adalet liderliği, okula yönelik tutum ve okul bağlılığı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 42(191), 267-281.
- Özdemir, M. & Pektaş, V. (2017). Sosyal adalet liderliği ve okul akademik iyimserliği ilişkisinin öğretmen görüşlerine. *Ege Eğitim Dergisi*, 18(2), 576-601
- Polat, S. (2007). *Eğitim Politikalarının Sosyal Adalet Açısından Sonuçları Konusunda Yönetici ve Öğretmen Görüşleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Rawls, J. (1993). *Distributive Justice*. Oxford University Press.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta- analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 358-384.
- Ruich, C. T. (2013). *Principals' Social Justice Leadership in Demographically Changing Suburban Public Elementary Schools in Arizona*. Published doctoral thesis.
- Sezgin Nartgün, Ş. & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 237-269.
- Sezgin Nartgün, Ş. & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 9(2), 1361-1376.
- Tyler, T. R. & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review* 7(4), 349-61.

- Van Knippenberg, D. & Sleenbos A. E. (2006). Organizational Identification versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571–584.
- Van Veelen, B., Storms, P., & Van Aart, C. (2006). Effective and efficient coordination strategies for agile crisis response organizations. *Proceedings of the 3rd International ISCRAM Conference Newark*.
- Wu, M. & Wang J. (2012), Developing a charismatic leadership model for chinese organizations: The mediating role of loyalty to supervisors. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(19), 4069-4084.
- Yuki, M. (2003). Intergroup comparison versus intragroup relationships: A cross- cultural examination of social identity theory in north american and east asian cultural contexts. *Social Psychology Quarterly*. 66(2), 166- 167.

EXTENDED ABSTRACT

Purpose: Social justice, which has dimensions for the individual, social life and society in the society, comes to the fore with its rights and justice aspects. Social justice in organizations is the interaction between the leader, employees and other stakeholders that emerge in the mutual relations between the leader and his followers (Demir, 2021). Social justice stands out in educational organizations with its critical awareness, stakeholder support, participation and distributive justice dimensions (Bozkurt, 2017; Freire, 2004; McKenzie et al., 2008; Rawls, 1993). The relationship between teachers' identification with the organization and their loyalty to the administrator is considered important in educational organizations. In this study, it is aimed to examine the relationship between principals' social justice leadership and teachers' organizational identification and loyalty to the principal. The following hypotheses are tested in the research:

H1: In primary schools, principals' social justice leadership, teachers' organizational identification and teachers' loyalty to the principal are at a moderate level.

H2: In primary schools, there is a positive and significant relationship between principals' social justice leadership, teachers' organizational identification and teachers' loyalty to the principal.

H3: Social justice leadership of principals in primary schools positively predicts teachers' organizational identification.

H4: Social justice leadership of principals in primary schools positively predicts teachers' loyalty to the principal.

H5: Organizational identification of teachers in primary schools positively predicts their loyalty to the principal.

H6: In primary schools, principals' social justice leadership indirectly predicts teachers' loyalty to the principal through teachers' organizational identification.

Method: The model of this research is the relational model, which is a model that can reveal the relationship between variables. Study universe of the research; They are public primary schools in the province of Malatya. The research was carried out by taking a sample large enough to represent the universe. Schools in the universe are generally similar. Since the socio-economic conditions of the locations where the schools are located are also similar, the schools to be sampled were chosen randomly. The sample size reached for this research consists of 428 teachers. Social Justice Scale, Organizational Identification Scale and Manager Loyalty Scale were used in the study. Scales are of five-degree likert type. The data were analyzed through SPSS and AMOS programs. Arithmetic means, T-test and ANOVA tests were done with the SPSS program. Regression analysis was performed using the AMOS program as a Structural Equation Model (SEM).

Findings: Social justice leadership of the principal in primary schools positively predicts teachers' organizational identification ($\beta = .65, p < .01, CR = 5.50$). These values show that the H3 hypothesis of the research is confirmed. According to the " β " value obtained, it is seen that 1 unit increase in the leadership of social justice of principals provides an increase of .65 units of organizational identification. According to the path analysis findings between principals' social justice leadership and teachers' loyalty to the principal, principals' social justice leadership positively predicted teachers' loyalty to the principal ($\beta = .48, p < .01, CR = 2.95$). These regression findings confirm the fourth hypothesis of the research (H4). According to these values, an increase of one unit under the leadership of social justice of the principals will provide an increase of .48 units in the loyalty of teachers to the principal. The status of teachers' organizational identification predicting their loyalty to the administrator was examined. The obtained findings show that teachers' organizational identification predicted their loyalty to the administrator ($\beta = .73, p < .01, CR = 6.79$). These values mean the verification of the fifth hypothesis (H5) in the study. According to the value of β , one unit increase in the organizational identification of primary school teachers increases their loyalty to the administrator by .73 units.

Result and Discussion: This research was conducted in order to understand the relationship between administrators' social justice leadership and teachers'

organizational identification and loyalty to the administrator in educational organizations. The arithmetic mean of the responses of the participating teachers were analyzed and it was observed that the social justice leadership of the principals was generally at a high level. In this study, the organizational identification levels of teachers were measured and it was concluded that they were generally at a high level. Teachers' loyalty to the principal was also examined in the study. According to the result, it was seen that teachers' loyalty to the administrator was “generally high”. In this study, correlation analysis was conducted to examine the relationship between school principals' social justice leadership and teachers' organizational identification and loyalty to the principal. In the study, it was observed that there was a positive and moderate relationship between principals' social justice leadership and teachers' organizational identification and loyalty to the principal. One of the results of the study is that the principal's social justice leadership is related to teachers' loyalty to the principal. The relationship between social justice leadership and teachers' loyalty to the principal was examined. It has been observed that the leadership of social justice predicts teachers' loyalty to the principal. The results of the analysis showed that teachers' organizational identification predicted their loyalty to the principal.