

Algılanan sorumlu liderlik, öğretmenlerin kariyer tatmini ve işe adanmışlık arasındaki ilişki**Mustafa Özan¹, Nihat Güneş², Özge Cengiz Güneş³**

DOI 10.5281/zenodo.7774180

Özet

Bu çalışmanın amacı, algılanan sorumlu liderliğin öğretmenlerin kariyer tatmini ve işe adanmışlık davranışlarına etkilerin araştırılmasıdır. Bu araştırmanın problem cümleleri; algılanan sorumlu liderlik öğretmenlerin kariyer tatmini düzeyini etkiler mi? Algılanan sorumlu liderlik öğretmenlerde işe adanmışlığı etkiler mi? Öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri ile sorumlu liderliğin kariyer tatmini ve işe adanmışlık düzeyleri açısından istatistiksel olarak farklılık var mıdır? Araştırmaya katılan öğretmenler 231'i erkek, 179'u kadın olmak üzere toplam 410 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bu çalışmaya katılan öğretmenlerde algılanan sorumlu liderlik kariyer tatmini düzeyini ve işe adanmışlık düzeyini arttırmaktadır. Kariyer tatmini ve işe adanma çalışanların motivasyon, verimlilik ve performansının artmasını sağlayacaktır. Bu noktada yönetici ve idarecilerin çalışanlarının sorumlu liderlik vasıflarına sahip liderlerle çalışmasını sağlamaları verimlilik ve performansı arttıracaktır. Bu nedenle bu araştırmanın işletmelere, kurumlara, çalışanlara, araştırmacılara, öğretmenlere ve ülkelerin ekonomisine önemli faydalar sağlayabileceği düşünerek bu çalışma planlanmıştır.

Anahtar kelimeler: sorumlu liderlik, kariyer tatmini, işe adanmışlık, stratejik eğitim yönetimi**The Effect of Responsible Leadership on Teachers' Career Satisfaction and Engagement****Abstract**

The aim of this study is to investigate the effects of perceived responsible leadership on teachers' career satisfaction and work engagement behaviors. The problem statements of this research are; Does perceived responsible leadership affect teachers' career satisfaction? Does perceived responsible leadership affect teachers' work engagement? Is there a statistical difference between the socio-demographic characteristics of the teachers and the career satisfaction and job engagement levels of the responsible leadership? The teachers participating in the research consisted of 410 people, 231 of whom were men and 179 were women. The data obtained in the research were evaluated in computer environment through SPSS 22.0 statistical program. Frequency and percentage analyzes were used to determine the descriptive characteristics of the teachers participating in the research, and mean and standard deviation statistics were used in the analysis of the scale. The relationships between the dimensions determining the scale levels of the teachers were examined through pearson correlation and linear regression analyses. T-test, one-way analysis of variance (Anova) and post hoc (Tukey, LSD) analyzes were used to examine the differences in scale levels according to teachers' descriptive characteristics. According to the results of the research, the perceived responsible leadership of the teachers participating in this study increases the level of career satisfaction and job dedication. Career satisfaction and work dedication will increase the motivation, productivity and performance of the employees. At this point, ensuring that managers and administrators work with leaders with responsible leadership qualities will increase productivity and performance. For this reason, this study has been planned considering that this research can provide significant benefits to businesses, institutions, employees, researchers, teachers and the economy of countries.

Keywords: responsible leadership, career satisfaction, engagement, strategic education management

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, mozan@gelisim.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9098-7256

² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, uz.nihatgunes@gmail.com

³ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, ozgecengizgunes@gmail.com

Giriş

Sorumlu liderler, kuruluşun genel amacını ve hedeflerini ve başarıya ulaşmak için hedefler belirler ve hedeflere uygun stratejileri plana dönüştürürler. Ayrıca sorumluluklarındaki takımların görev ve yetki ve rollerinin hedefe uygunluğunu sağlarken diğer taraftan da sadık ekipler geliştirebilirler (Siegel, 2014)

Dinleme ve rollerinde başarılı olmaları için astlara geri bildirim vermek; dürüst biçimde iletişim kurmak, öneri ve eleştirilere açık olma; fikirleri ve çözümleri bir çerçeveye oturtarak güvene dayalı sadece işle ilgili olmayıp takımların dahil olduğu işletme, işletme çevresi ile de bir bütün halinde sorumluluk odaklı temel bir liderlik becerisidir (Stone-Johnson, 2014).

Bununla beraber sorumlu liderler çalışanların özel hayatlarına ve psikolojik durumlarına da destek olurlar. Aile ve iş yaşamları arasındaki rol çatışmalarının getirdiği gerginliklerin ortadan kalkması, takımların birbirleri ile ilişkileri ve olası iletişim problemlerinin öngörülmesi, adalet ve liyakatle çalışanların kariyer beklentileri ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinin sağlanması gerekmektedir (Widyatmojo, Rahatmawati, 2016).

Sorumlu liderlik

Liderlik özelliklerinin çoğu doğuştan gelir. Bununla birlikte, nasıl daha etkili bir lider olunacağını öğrenmek, periyodik olarak kişisel güçlü yanlarını ve eksikliklerini değerlendirmek gerekmektedir. İster birden fazla ekibe ister tüm bir şirkete veya yalnızca bir personele liderlik ediliyor olsun liderin Kişisel zayıflığını bilmesi, liderin zayıf olduğunu göstermez aksine zayıf taraflarını güçlendirebilmek için ilgili alanlarda yeteneklere sahip olanlara sorumlulukların devredilmesine izin verir (Stone-Johnson, 2014).

Zayıflıkları kabul etmek, liderlik yeteneğini geliştirir. Sorumlu liderler ekipleri ve meslektaşları ile dürüst bir iletişime ve nasıl davranacaklarına dair kapsamlı bir anlayışa sahiptir.

Sorumlu liderler, grubun ihtiyaçlarına duyarlıdır. Bazı ekipler güvene yaratıcılığa göre değer verir; diğerleri açık tercih eder harika bir organizasyonla iletişimci; güçlü bir ekip oluşturmak, her birinin değerlerini ve hedeflerini bildiğinde daha kolaydır (Siegel, 2014).

Lider genel manada bir kişinin, yasal otoriteye sahip olması gerekmeksizin gruptaki herkesin amaçların tanımlanması, amaçların gerçekleştirilmesi, bütünlüğü korumak, bütünlüğü devam ettirmek, iç çatışmaların giderilmesi ve sorunların çözülmesinde çalışanları yönlendiren ve süreçlerde emir veya yaptırım karşılığında olmaksızın motivasyonu araç olarak kullanan kişidir (Tuysuz, 2021).

Sorumlu liderlik ise sosyal sorumluluk kavramının da liderlik vasıflarıyla uygulanmasına duyulan ihtiyaç sonucu bu kavramların birleşimiyle ortaya çıkmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk tarzının oluşması ve uygulanması, gelir dağılımı, hava ve çevre kirliliği, artan nüfus gibi sosyo-ekonomik bakış açısıyla kurum ve çalışanların ve hatta organizasyon çevresini de kapsayan geniş bir bakış açısıyla yaklaşımıdır (Özkan, 2021).

Kariyer tatmini

Kariyer; çalışanların iş hayatında edindikleri gelişim ve ilerleme ile hedeflerine, başarıya ve dolayısıyla insanın temel ihtiyaçlarından biri olan kendini gerçekleştirmeye yaklaşarak duygusal tatmine ulaşmalarıdır (Griffin, 2020).

Kariyer tatmini kavramı, organizasyonun devamını sağlaması gereken işveren ve çalışanların karşılıklı olarak tatmin edilebilmesi durumudur (Denizli, 2020).

Bir çalışan, kariyerinden tatmin olduğu halde çalışma koşulları, mesai saatleri gibi işle ilgili diğer unsurlardan tatminsizlik duyabilir. Bu nedenle kariyer başarısını bütüncül bir bakış açısıyla ele almak hem objektif hem subjektif kariyer başarısını etkileyen şu dört unsurla değerlendirmek

daha doğru olacaktır. İnsan sermayesi, İş değerleri, Aile ile ilgili değişkenler, Yapısal veya işle ilgili değişkenler: unsurlar kariyer tatminini doğrudan etkilemektedir (Gerçek, 2015).

Bu bağlamda kişinin iş hayatıyla ilgili objektif ve subjektif deneyimleri sonucu elde ettiği psikolojik sonuçlar olarak tanımlanan kariyer tatmini; objektif başarı terfileri, statü ve maaş artışları gibi faktörleri içerirken subjektif başarı ise bireyin kariyerine dair olumlu-olumsuz özdeğerlendirmeleri olarak tanımlanabilir Kariyer tatmini, atfedilen bu objektif ve subjektif göstergelerin tümünün çalışanın algıladığı kişisel boyutudur (Gerçek, 2015).

Greenhaus kariyer tatminini beş faktör olarak değerlendirmiştir.

- Çalışanın hedeflediği kariyer başarısına ulaşması
- Kendi için öngördüğü genel kariyer hedefleri
- Gelir hedefleri ve beklentileri
- Terfi hedefleri ve beklentileri
- Kendini geliştirmeye yönelik hedeflerine beklentilerine ulaşma düzeyidir (Gerçek, 2015).

İşe adanmışlık

İşe adanma: Çalışanın; kendini iş rolleriyle bütünleştirip, fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak daimî ve sürekli şekilde, ruhsal bir tatmin ile kendi ile işinin ve rollerini bir bütünü ayrılmaz parçaları olarak benimsemesidir. (Griffin, 1993)

İnsan kaynağı, organizasyonun rekabet avantajı kazanması ve sürdürmesi için en etkili kaynaktır. Bu kaynak psiko-sosyal açıdan değerlendirildiğinde ve örgütsel hedefler doğrultusunda etkinleştirildiğinde etkin bir rol oynar, bu nedenle olumlu örgütsel davranış olarak adlandırılır ve örgütün sürdürülebilir başarısında işe adanmışlık önemlidir (Meriç, 2019) İşe kendini adanmış, personel örgütlerde verimlilik açısından lokomotif görevi görür. Günümüzde çalışan birey örgüt adına daha yüksek performansla çalışmak için çeşitli eğitimlerle daha verimli olmayı öğrenme ve diğer süreçlerde olumlu bir tutum sergilemek istemektedir. (Tuysuz, 2020)

İşe kendini adama, çalışanın işe ilgi duyma, yürekte bağlanma ve bütünleşmeye fiziksel, duygusal ve olarak işi yaparken bağlılık duygusu ve coşku duygusunu harekete geçirmesi, Katılım, enerji ve yetkinlik ve mesleğin icrası sırasında motivasyon, tutku ve olumlu duygusal durum sergilemesi ile karakterize İş motivasyonunun heyecan veren coşku ve duygusal halidir. Bu şekilde çalışanlar, dinç yani üst düzey enerjik ve bu enerjiyi de işindeki performansına yansıtma isteği ve zorlu durumlarda dayanıklılığı olan dinçliğini bezginlik, yılgınlık ve yorgunluğun karşıtı olarak ortaya koyar (Denizli, 2019).

Çalışanın işe adanması kendini kaptırarak tüm enerjisini vermesi şeklinde tanımlanmıştır. Bu da işte görünür bir sadakat ve etkin adanmışlık ile görülür. Bireyin işine ilgisinin yüksekliği, gurur duyması, yüksek sorumluluk rolleri yoğunlaşmayı tarif eder. İşine adanmış birey işe yoğunlaşmak durumundadır. Bireyin motivasyonu, becerisi ve fonksiyonel bilinç düzeyi ile yüksek performansı gerçekleştirme amacındadır (Arpınar, 2020).

İşe adanmışlık, tükenmişlik ve ilgisizlik birbiri ile karakterize edilmiş olan zıt yönde kavramdır. Günümüz örgütleri pozitif sonuçları nedeniyle işe adanmışlığı önemserler, işe bağlılık biopsikososyal çevresel ve örgütsel pek çok faktörden etkilenirler. Bunların etkili ve optimum yönetilmesi de tükenmişliği azaltır ve örgüt için olumsuz durumları önlemiş olacaktır (Arpınar, 2019).

Adanmışlık çalışanın işine yüksek konsantrasyonu ve işbaşında iken zaman döngüsünün farkına varmamasıdır. İşine adanmış birey iş süreçlerinin tümünde rol almak ister ve iş sürecinde ekiplerince sahip çıkılan ve örgütüne güvenen çalışanlar daha çok işe adanma

eğilimindedirler işe adanmışlık örgütsel iş yaşamında pozitif iş deneyimini içerir ve beraberinde üretkenliği getirir Çalışanın işine olan tutkusu, işi ve iradesini bütünleştirmesidir (Çalışkan, 2014).

Kendini işine adama kavramı; katılım, sözleşme, enerji ve yoğun çabadır. Çalışanın işine odaklanmasını ve severek yapmasını, performansını artıran, işine bağlılığı olarak tanımlar. Çalışanın örgütsel hedefleri benimseme düzeyi, işe kendini adama düzeyidir. Bu çalışan, organizasyonun performansında etkili ve verimlidir. Organizasyonda fedakârlık yaptığı ve yaptığı iş ile kendini özdeşleştirdiği düşünülmektedir.

Bu çalışma; öğretmenlerin, idarecileri tarafından sergilenen davranışlarına yönelik olarak algıladıkları sorumlu liderlik davranışının, kariyer tatmini ve işe adanma düzeylerinde etkili olup olmadığının araştırılmasını amacıyla yapılmıştır.

Yöntem

Araştırma yöntemi ve deseni

Bu çalışmada, öğretmenlerin, okul idarecileri tarafından algıladıkları Sorumlu Liderlik davranışının, kariyer tatmini ve işe adanmışlık düzeyleriyle olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın evrenini, İstanbul Anadolu yakasında birinci kademe eğitim veren öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda İstanbul Avrupa yakasında bulunan birinci kademe okullarda çalışan 410 öğretmenden kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. 410 öğretmenden kolayda örnekleme yöntemiyle derlenen veriler araştırma kapsamında analiz edilmiştir.

Araştırmanın hipotezleri

Araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H1: Algılanan sorumlu liderliğin öğretmenlerin kariyer tatmini düzeyi üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır

H2: Algılanan sorumlu liderliğin öğretmenlerde işe adanmışlık üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır

H3: Sosyo-demografik özellikler sorumlu liderlik, kariyer tatmini ve işe adanmışlık düzeyleri farklılaştırmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Voegtlin (2011) tarafından geliştirilen Sorumlu Liderlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması Özkan ve Üzümlü (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçek, tek faktörden ve beş maddeden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçüm aracıdır. Bu çalışmada Sorumlu Liderlik ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,845 olarak yüksek bulunmuştur. Katılımcıların kariyer tatminlerini ölçmek üzere Greenhaus ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye uyarlanması Yüksel (2005) tarafından yapılmış kariyer tatmini ölçeği yer almaktadır. Bu çalışmada Kariyer Tatmini ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,813 olarak yüksek bulunmuştur. İşe adanmışlık ölçeğinin kısa formu 9 soru ve 5'li likert tipindedir. Türkçe uyarlaması Özkalp ve Meydan tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada İşe Adanmışlık ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,903 olarak yüksek bulunmuştur.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin

belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır.

Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız Gruplar için ANOVA, grupların ortalamalarındaki istatistiksel anlamlılığı sınırlar. ANOVA testi sonucunda farklılığa ulaştığımızda, farkın kaynağını tespit etmek ve hangi grupların farklılaştığını görmek için post-hoc test yapmamız gerekir (Cevahir, 2020). Bu nedenle Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

| Gruplar | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------|------------|-----------|
| Cinsiyet | | |
| Erkek | 231 | 56,3 |
| Kadın | 179 | 43,7 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 290 | 70,7 |
| Bekar | 120 | 29,3 |
| Öğrenim Durumu | | |
| Lisans | 312 | 76,1 |
| Yüksek Lisans | 98 | 23,9 |
| Kıdem | | |
| 1-5 Yıl | 49 | 12,0 |
| 6-10 Yıl | 69 | 16,8 |
| 11-15 Yıl | 64 | 15,6 |
| 16-20 Yıl | 58 | 14,1 |
| 21-25 Yıl | 82 | 20,0 |
| 25 Yıl Üzeri | 88 | 21,5 |
| Okulda Çalışma Süresi | | |
| 1-5 Yıl | 137 | 33,4 |
| 6-10 Yıl | 85 | 20,7 |
| 11-15 Yıl | 46 | 11,2 |
| 16-20 Yıl | 47 | 11,5 |
| 20 Yıl Üzeri | 95 | 23,2 |

Öğretmenler cinsiyete göre 231'i erkek, 179'u kadın olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre 290'ı (%70,7) evli, 120'si (%29,3) bekar olarak dağılmaktadır. Öğretmenler öğrenim durumuna göre 312'si (%76,1) lisans, 98'i (%23,9) yüksek lisans olarak dağılmaktadır. Öğretmenler kıdeme göre 49'u (%12,0) 1-5 yıl, 69'u (%16,8) 6-10 yıl, 64'ü (%15,6) 11-15 yıl, 58'i (%14,1) 16-20 yıl, 82'si (%20,0) 21-25 yıl, 88'i (%21,5) 25 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler okulda çalışma süresine göre 137'si (%33,4) 1-5 yıl, 85'i (%20,7) 6-

10 yıl, 46'sı (%11,2) 11-15 yıl, 47'si (%11,5) 16-20 yıl, 95'i (%23,2) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. Ölçek Puanları Arasında Korelasyon Analizi

| | Ortalama | Standart Sapma | Sorumlu Liderlik | Kariyer Tatmini | İşe Adanmışlık |
|------------------|----------|----------------|------------------|-----------------|----------------|
| Sorumlu Liderlik | 3,098 | 0,976 | 1,000 | | |
| Kariyer Tatmini | 3,073 | 0,917 | 0,393** | 1,000 | |
| İşe Adanmışlık | 3,538 | 0,786 | 0,353** | 0,438** | 1,000 |

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Öğretmenlerin “sorumlu liderlik” ortalaması orta $3,098 \pm 0,976$ (Min=1; Maks=5), “kariyer tatmini” ortalaması orta $3,073 \pm 0,917$ (Min=1; Maks=5), “işe adanmışlık” ortalaması yüksek $3,538 \pm 0,786$ (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Sorumlu liderlik, kariyer tatmini, işe adanmışlık, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; kariyer tatmini ile sorumlu liderlik arasında $r=0.393$ pozitif zayıf ($p=0,000 < 0.05$), işe adanmışlık ile sorumlu liderlik arasında $r=0.353$ pozitif zayıf ($p=0,000 < 0.05$), işe adanmışlık ile kariyer tatmini arasında $r=0.438$ pozitif zayıf ($p=0,000 < 0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 3. Sorumlu Liderliğin Kariyer Tatmini ve İşe Adanmışlık Üzerine Yordayıcı Etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | p | F | Model (p) | R ² |
|------------------|-------------------|---------|--------|--------------|--------|--------------|----------------|
| Kariyer Tatmini | Sabit | 1,928 | 13,880 | 0,000 | 74,644 | 0,000 | 0,153 |
| | Sorumlu Liderlik | 0,393 | 8,640 | 0,000 | | | |
| İşe Adanmışlık | Sabit | 2,658 | 21,945 | 0,000 | 58,075 | 0,000 | 0,122 |
| | Sorumlu Liderlik | 0,353 | 7,621 | 0,000 | | | |

Lineer Regresyon Analizi

Sorumlu liderlik ile kariyer tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=74,644$; $p=0,000 < 0.05$). Kariyer tatmini düzeyindeki toplam değişim %15.3 oranında sorumlu liderlik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,153$). Sorumlu liderlik kariyer tatmini düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,393$).

Sorumlu liderlik ile işe adanmışlık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=58,075$; $p=0,000 < 0.05$). İşe adanmışlık düzeyindeki toplam değişim %12.2 oranında sorumlu liderlik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,122$). Sorumlu liderlik işe adanmışlık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,353$).

Tablo 4. Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

| Demografik Özellikler | n | Sorumlu Liderlik | Kariyer Tatmini | İşe Adanmışlık |
|-----------------------|-----|--------------------------------|-----------------|----------------------|
| Cinsiyet | | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| Erkek | 231 | 3,012±1,006 | 3,139±0,862 | 3,438±0,817 |
| Kadın | 179 | 3,208±0,926 | 2,989±0,979 | 3,668±0,725 |
| t= | | -2,022 | 1,643 | -2,970 |
| p= | | 0,044 | 0,107 | 0,003 |
| Medeni Durum | | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| Evli | 290 | 3,081±0,975 | 3,066±0,903 | 3,544±0,790 |
| Bekar | 120 | 3,138±0,980 | 3,092±0,954 | 3,525±0,778 |
| t= | | -0,544 | -0,262 | 0,219 |
| p= | | 0,587 | 0,793 | 0,827 |
| Öğrenim Durumu | | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| Lisans | 312 | 3,103±0,992 | 3,024±0,924 | 3,512±0,810 |
| Yüksek Lisans | 98 | 3,080±0,927 | 3,231±0,882 | 3,622±0,699 |
| t= | | 0,209 | -1,955 | -1,217 |
| p= | | 0,835 | 0,051 | 0,190 |
| Kıdem | | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| 1-5 Yıl | 49 | 3,245±0,756 | 3,233±0,628 | 3,472±0,747 |
| 6-10 Yıl | 69 | 3,165±1,067 | 3,122±1,081 | 3,493±0,809 |
| 11-15 Yıl | 64 | 3,013±1,005 | 2,809±0,901 | 3,304±0,932 |
| 16-20 Yıl | 58 | 3,141±1,049 | 3,052±0,979 | 3,709±0,607 |
| 21-25 Yıl | 82 | 2,961±0,986 | 3,046±0,924 | 3,524±0,780 |
| 25 Yıl Üzeri | 88 | 3,123±0,935 | 3,177±0,856 | 3,682±0,749 |
| F= | | 0,741 | 1,654 | 2,438 |
| p= | | 0,593 | 0,145 | 0,034 |
| PostHoc= | | | | 4>3, 6>3 (p<0.05) |
| Okulda Çalışma Süresi | | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| 1-5 Yıl | 137 | 3,194±0,964 | 3,212±0,803 | 3,513±0,740 |
| 6-10 Yıl | 85 | 3,301±0,997 | 3,120±1,018 | 3,518±0,781 |
| 11-15 Yıl | 46 | 2,904±1,011 | 2,852±0,926 | 3,430±0,893 |
| 16-20 Yıl | 47 | 2,817±1,008 | 2,940±0,957 | 3,619±0,663 |
| 20 Yıl Üzeri | 95 | 3,008±0,899 | 3,004±0,936 | 3,606±0,859 |
| F= | | 2,936 | 1,901 | 0,568 |
| p= | | 0,021 | 0,109 | 0,686 |
| PostHoc= | | 2>3, 1>4, 2>4, 2>5 (p<0.05) | | |

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Erkeklerin sorumlu liderlik puanları ($x=3,012$), kadınların sorumlu liderlik puanlarından ($x=3,208$) düşük bulunmuştur ($t=-2,022$; $p=0.044<0.05$; $d=0,201$; $\eta^2=0,010$). Erkeklerin işe

adanmışlık puanları ($\bar{x}=3,438$), kadınların işe adanmışlık puanlarından ($\bar{x}=3,668$) düşük bulunmuştur ($t=-2,970$; $p=0.003<0.05$; $d=0,296$; $\eta^2=0,021$). Öğretmenlerin kariyer tatmini puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin sorumlu liderlik, kariyer tatmini, işe adanmışlık puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin sorumlu liderlik, kariyer tatmini, işe adanmışlık puanları öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin işe adanmışlık puanları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($f=2,438$; $p=0.034<0.05$; $\eta^2=0,029$). Farkın nedeni kıdem 16-20 yıl işe adanmışlık puanlarının 11-15 yıl olanların işe adanmışlık puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Kıdem 25 yıl üzeri işe adanmışlık puanlarının 11-15 yıl olanların işe adanmışlık puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin sorumlu liderlik, kariyer tatmini puanları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin sorumlu liderlik puanları okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($f=2,936$; $p=0.021<0.05$; $\eta^2=0,028$). Farkın nedeni okulda çalışma süresi 6-10 yıl olanların sorumlu liderlik puanlarının okulda çalışma süresi 11-15 yıl sorumlu liderlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda çalışma süresi 1-5 yıl olanların sorumlu liderlik puanlarının okulda çalışma süresi 16-20 yıl sorumlu liderlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda çalışma süresi 6-10 yıl olanların sorumlu liderlik puanlarının okulda çalışma süresi 16-20 yıl sorumlu liderlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda çalışma süresi 6-10 yıl olanların sorumlu liderlik puanlarının okulda çalışma süresi 20 yıl üzeri sorumlu liderlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin kariyer tatmini, işe adanmışlık puanları okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenler cinsiyete göre 231'i erkek, 179'u kadın olmak üzere toplam 410 kişi olup, katılımcıların 290'ı evli 120'si bekar olarak dağılmaktadır. Öğretmenlerin "sorumlu liderlik" ortalaması orta "kariyer tatmini" ortalaması orta "işe adanmışlık" ortalaması yüksek olarak saptanmıştır.

Sorumlu liderlik, kariyer tatmini, işe adanmışlık, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; kariyer tatmini ile sorumlu liderlik arasında pozitif işe adanmışlık ile sorumlu liderlik arasında işe adanmışlık ile kariyer tatmini arasında pozitif düzeyde korelasyon bulunmuştur. Benzer şekilde (Özkan, 2022; Özkan, 2021; Voegtlin 2011; Anafarta ve Yılmaz 2019; Timms ve Brough 2013; Güneş ve Oral' da çalışmalarında kariyer tatmininin işe adanmışlık olgusunun güçlü bir belirleyicisi olduğu sonucu bulmuştur

Araştırma sonuçlarına göre bu çalışmaya katılan öğretmenlerde algılanan sorumlu liderlik kariyer tatmini düzeyini ve işe adanmışlık düzeyini arttırmaktadır. Benzer nitelikteki çalışmalara bakıldığında bu çalışmayı destekler nitelikteki bazı sonuçlarla desteklendiği görülmektedir (Dugan, Morosini ve Beazley, 2011; Doh ve Quigley, 2014, (Voegtlin, Patzer ve Scherer, 2012; Miska ve Mendenhall, 2015; Doh, Stumpf ve Tymon Jr., 2011; Haque, Fernando ve Caputi, 2017; Voegtlin vd., 2012; Lu, 2012).

Erkeklerin algılanan sorumlu liderlik ve işe adanmışlık puanları kadınların sorumlu liderlik ve işe adanmışlık puanlarından düşük bulunmuştur. Bostancı ve Ekiyor 2015 ile Aydemir ve Endirlik'in 2019 çalışmalarına göre demografik değişkenlerin işe adanmışlık ve kariyer tatmini üzerine etkisine dair bulgular çalışmamızdan farklı niteliktedir.

Öğretmenlerin işe adanmışlık puanları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir Kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin algılanan sorumlu liderlik ve işe adanmışlık puanları kıdem yılı düşük olan öğretmenlerin sorumlu liderlik ve işe adanmışlık puanlarından yüksektir

Öğretmenlerin sorumlu liderlik puanları aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir okulda çalışma süresi yükseldikçe algılanan sorumlu liderlik puanı düşmekte, çalışma süresi düştükçe algılanan sorumlu liderlik puanı yükselmektedir.

Çalışanların kuruma olan güvenlerini kazanmaları, bağlılıklarına yol açacaktır. Güven oluşursa, kurum ve çalışan arasında entegrasyon meydana gelir, bu da birey ve kurum için verimliliği artırır. Çalışanın işine bağlılığının, işine bağlılığı ile arttığı düşünülmektedir (Özan, Gümüş 2021).

Kişisel psiko-sosyal, örgütsel ve çevresel faktörler yönetimin işlevlerini en iyi şekilde yerine getireceğinden çalışan bireydeki tükenmişliği azaltacak ve örgütün olumsuzluklarını ortadan kaldıracaktır. Kendini işine adanmış birey enerjik olmasına rağmen bu enerjiyi işine yansıtır ve işini severek yaptığı için bu çalışanın etkin ve verimli olmasını sağlar. Ayrıca örgütün ücret politikası yönetim tarzı açısından olumlu olacaktır. (Büyükbeşe, 2018).

Bu bağlamda yöneticiler ve idareciler çalışma ortamında güven oluşturacak ilişkiler kurmak, ortak ve paylaşılan bir vizyon yaratmak için sorumluluk odaklı faaliyetleri yaşatma yeteneğine sahip iyi liderler olması sağlanmalı, karşılaştığı duruma ve kişiye göre uyarlaması gereken söyleme tarzı, ikna tarzı, iş birliği tarzı, yetkilendirme tarzı gibi değişken yetenekleri olmalıdır. Sorumlu liderler birlikte çalıştıkları öğretmenlerin bilgi ve becerilerini geliştirme odaklı aksiyonlar alarak, kendileri ve birlikte çalıştıkları öğretmenlerin kariyer tatmini ve mutluluk düzeyleri, genel yaşam kaliteleri ve yaşam tatminlerini arttırabilir, yüksek performans ve motivasyonun hâkim olduğu bir çalışma ortamı oluşturabilmelidir.

Referanslar

- Anafarta, A., Yılmaz, Ö. (2019). Kariyer Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 11(4): 2944/2959.
- Aydemir, C., Endirlik, H. (2019). İşe Adanmışlığın Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 23(3): 1093-1107.
- Bostancı, H., Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. 1(1): 37-51.
- Cevahir, E. (2020). *SPSS ile nicel veri analizi rehberi*. Kibele.
- Denizli, A. A. & DüNDAR, G. (2020). Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki etkisi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma . *İş'te Davranış Dergisi* , 5 (1) , 17-25 Doi: 10.2503/idd.702802.
- Doh, J. P. ve Quigley, N. R. (2014). Responsible Leadership and Stakeholder Management: Influence Pathways and Organizational Outcomes. *Academy of Management Perspectives*, 28(3): 255-274.
- Doh, J. ve Stumpf, S. (Eds.). (2005). *Handbook of Responsible Leadership And Governance İ n Global Business*. London: Edward Elgar.

- Doh, J. P., Stumpf, S. A. ve Tymon Jr., W. G. (2011). *Responsible Leadership Helps Retain Talent in India. Journal of Business Ethics*, 98: 85-100.
- Dugan, J. P., Morosini, A. M. R. ve Beazley, M. R. (2011). Cultural Transferability of socially Responsible Leadership: Findings from the United States and Mexico. *Journal of College Student Development*, 52: 456-474.
- Gerçek, M. Atay, S.E. DüNDAR, G. (2015) "Çalışanların İş - Yaşam Dengesi İle Kariyer tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11),-86
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., Gully, S. M., Creed, A., Gribble, L., & Watson, M. (2020). *Organisational Behaviour: Engaging People And Organisations. Cengage Au.*
- Griffin, R. W. (1993) *Management, Fourth Edition*, Houghton Mifflin Company
- Haque, A., Fernando, M. ve Caputi, P. (2017). The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study with *Australian Employees. Journal of Business Ethics*, 156(3): 759-774.
- Hegel, G. W. F. (1910), *Phenomenology Of The Mind*, Trans. J. B. Baillie. Macmill NewYork.
- Lu, Y. H. (2012). *The Impact of Responsible Leadership on Business Growth Performance: Base on the View of the Stakeholder Theory. MA Dissertation, Zhejiang University, Hangzhou.*
- Miska, C. ve Mendenhall, M. E. (2015). Responsible Leadership: A Mapping of Extant Research and Future Directions. *Journal of Business Ethics*, 148(1): 117-134.
- Özan, M, Gümüş, İ., 2021 Stratejik Yönetim Uygulamalarının İşletmelerin Kriz Yönetimine Etkilerinin Analizine Yönelik Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 2550-2575
- Özkan, O. S. (2022). *Sorumlu Liderlik. (Ed. B. Üzüm). Güncel Kavramlarla Örgütsel Davranış. Konya: Eğitim Kitapevi (Basımda).*
- Özkan, O. S., & Burcu, Ü. Z. Ü. M (2021) Sorumlu Liderlik: Bir Ölçek Uyarlam Çalışması. *Journal Of Management And Economics Research*, 19(4), 199-212.
- Siegel, D. S. (2014). *Responsible leadership. Academy of Management Perspectives*, 28(3), 221-223.
- Stone-Johnson, C. (2014). Responsible leadership. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 645-674.
- Timms, C., Brough, P. (2013). "I Like Being a Teacher": Career Satisfaction, The Work Environment and Work Engagement. *Journal of Educational Administration*. 51(6): 768-789.
- Tuysuz, M. (2021). *Örgütlerde Toplam Kalite Yönetimi ve Liderlik. İstanbul.*
- .Voegtlin, C. (2011). Development of a Scale Measuring Discursive Responsible Leadership. *J Bus Ethics*, 98: 57-73.

Widyatmojo, P., & Rahatmawati, I. (2016). Performance of Innovative Leadership Style. *Journal of Economic and social*, 2(1), 45-53.