



OKUL ÖNCESİ EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE PAYLAŞILAN LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI VE ÖĞRETMEN MUTLULUĞU İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

(Araştırma Makalesi)

Necati ÇOBANOĞLU (*)

Öz

Bu araştırma, okulöncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve mutlulukları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen ilişki model kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Malatya'daki kamu okul öncesi eğitim örgütlerinde 2020-2021 öğretim yılında çalışan öğretmenlerdir. Araştırmanın örnekleme küme (okul) örnekleme yöntemi ile tesadüfi olarak belirlenmiştir. Veriler, "Paylaşılan Liderlik", "Algılanan Örgütsel Kimlik" ve "Mutluluk" ölçekleriyle toplanmıştır. Analizlerde aritmetik ortalama, ilişki analizi ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yapılmıştır. Araştırma sonucunda okulöncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik, öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve mutlulukları "kısmen yüksek" düzeyinde çıkmıştır. İlişki analizi sonucunda paylaşılan liderlik ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve öğretmen mutlulukları arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Yapısal eşitlik modeli ile yapılan regresyon analizi sonucunda okulöncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderliğin öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını ve mutluluklarını yordadığı görülmüştür. Ayrıca modelde öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının da mutluluklarını yordadığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda okulöncesi eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının ve mutluluklarının artırılması için yöneticilerin öğretmenler ile liderliklerini paylaşımları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Mutluluk, Paylaşılan Liderlik, Okul Öncesi, Örgütsel Kimlik.

*) Dr. Öğr. Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Buharkent Meslek Yüksekokulu Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü Çocuk Gelişimi, (e-posta: necaticobanoglu@gmail.com).
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8469-2352>

Investigation of the Relationship Between Shared Leadership and Perception of Organizational Identity and Teacher Happiness in Pre-School Education Organizations

Abstract

This research aims to examine the relationship between shared leadership and teachers' perceptions of organizational identity and happiness in preschool education organizations. The relational model, which examines the relationships between variables, was used in the study. The universe of the research is the teachers working in public preschools in Malatya in the 2020-2021 academic year. The sample of the study was determined randomly by cluster (school) sampling method. Data were collected with the scales of "Shared Leadership", "Perceived Organizational Identity" and "Happiness". In the analyses, arithmetic mean, relationship analysis and structural equation modeling (SEM) were made. As a result of the research, shared leadership in preschool education organizations, teachers' perceptions of organizational identity and happiness are at "partially high" level. As a result of the relationship analysis, it was seen that there was a moderate, significant and positive relationship between shared leadership and teachers' perceptions of organizational identity and teacher happiness. As a result of the regression analysis made with the structural equation model, it was seen that shared leadership in preschool education organizations predicted teachers' perceptions of organizational identity and happiness. In addition, in the model, it was revealed that teachers' organizational identity perceptions also predicted their happiness. As a result of the research, it is suggested that administrators share their leadership with teachers in order to increase teachers' perception of organizational identity and happiness in preschool education organizations.

Keywords: *Educational Management, Happiness, Organizational Identity, Preschool, Shared Leadership.*

1. Giriş

Lider takipçi ilişkileri, bu ilişkinin lider ve çalışanlar üzerindeki etkileri ve bu etkilerin sonuçları eğitim bilimleri alanyazınında çokça araştırma konusu olmuştur. Liderlik tiplerinin çalışanlar üzerindeki etkileri de oldukça fazla çalışılan konulardan birisidir. Paylaşılan liderlik eğitim bilimleri içinde en az çalışılan liderlik türlerinden birisidir. Liderliğin resmi yetkili yöneticinin yanında çalışanlar ile de paylaşılmasını esas alan bir liderlik türü olan paylaşılan liderlik, eğitim bilimleri alanında oldukça önemli görülmektedir (Gronn, 2002). Okullarda öğretmenlerin yöneticiler ve birbirleri arasındaki ilişki çok yoğun olduğundan işbirliği oldukça önem taşımaktadır. Bu ilişkilerin paylaşımına dayalı ve birincil ilişkiler olması ile resmi ve ast üst ilişkisi içinde olması arasında önemli farklar vardır. Günümüzde örgüt içi ilişkilerde paylaşımı esas alan esnek ve işbirliğine dayalı ilişkiler her geçen gün daha da önem kazanmaktadır (Yılmaz, 2013).

Klasik örgütlerde olduğu gibi tüm kararların bir yönetici tarafından alındığı anlayış her geçen gün önemini yitirmektedir. Artık okullarda çalışan tüm bireylerin okul yönetimine katkıda bulunması, uzmanlıkları ve ilgi alanları doğrultusunda alınacak kararlarda etkili olması önemsenmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Eğitim örgütleri günümüzün hızlı değişimini yakalaması için yöneticilerin, öğretmenler, diğer çalışanlar, öğrenciler ve veliler ile liderliği paylaşması, alınacak kararlara diğer paydaşları da ortak etmesi, işbirliği ve karşılıklı anlayış içinde olması gerekmektedir (Aksoy, Bostancı, 2019). Liderliğin paylaşıldığı, çalışanların karşılıklı hoşgörü ve işbirliği içinde olduğu örgütlerde çalışanlar örgütlerinin kimliğini benimsemeleri daha kolay olabilecektir. Bir örgütte çalışanların kendilerini örgütün logosu, amblemi, renkleri veya örgütün felsefesi gibi unsurlar ile ifade ediyor ise örgütsel kimliği benimsedikleri ifade edilebilir (Hatch, Schultz, 1997). Kendilerini çalıştıkları örgüt ile tanımlayan çalışanların işlerinde ve örgütlerinde mutlu oldukları düşünülebilir. Öğretmenlerin mutlu olması gelecek nesillerin daha iyi yetiştirilmesi açısından önemli görülmekte ve öğretmen mutluluğunun da örgütlerde liderliğin paylaşılması ve öğretmenlerin örgütsel bir kimlik geliştirmeleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada liderliğin öğretmenler ile paylaşılmasının öğretmenlerin örgütse kimlik algısı ve mutlulukları ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.1. Paylaşılan liderlik

Paylaşılan liderlik, 1990'lı yıllardan bu yana eğitim bilimlerinde öne çıkmaya başlayan bir eğitim örgütü liderliğidir (Bush, 2013; Goleman, 2002; Harris, 2007; Harris ve Spillane, 2008). Paylaşılan liderlik alanyazında tartışılmaya başladığından bugüne farklı tanımlamalar yapılmıştır. Paylaşılan liderlik bazı bilim insanları tarafından liderliğin çalışanlar arasında dağıtılması (Elmore, 2003) bazıları tarafından örgütte birçok liderin olması (Spillane, Halverson ve Diamond, 2004), bazıları tarafından örgütün çalışanlarının liderlik özelliği elde etmelerine fırsat verilmesi (Leithwood vd., 2007) ve bazıları tarafından da çalışanların etkileşimi sonucunda ortaya çıkan ve tek karar alıcıdan ziyade işbirliğine dayanan bir liderlik (Groon, 2000) olarak tanımlanmaktadır.

Paylaşılan liderlik alanında Türkiye'de yapılan çalışmalarda paylaşılan liderlik (Aksoy, Bostancı, 2019; Beycioğlu ve Aslan, 2010; Çobanoğlu, 2020, 2021; Sivri ve Beycioğlu, 2017) paylaşılmış liderlik (Sezgin, 2014), dağıtılmış liderlik (Çakır, 2019; Gökkyer ve Yılmaz, 2018; Yılmaz ve Turan, 2015) ve dağıtımcı liderlik (Akgün, 2019; Baloğlu ve Karadağ, 2011) gibi farklı kullanımlar olduğu görülmektedir. Paylaşılan liderliğin tanımları ve kullanımları değerlendirildiğinde; paylaşımın dağıtmaktan farklı olarak kullanılması gerektiği görülmektedir. Dağıtmak ifadesi bir kişinin elindeki bir yetkiyi diğerlerine dağıtmasıdır. Bu işlem tek taraflı ve istenirse yapılan istenirse yapılmayan bir eylemi ifade etmektedir. Paylaşım ise birlikteliği ve karşılıklılığı ifade eden bir kelimedir. Paylaşılan liderlikte işbirliği ve bir sinerji vardır. Birlikte, ortak amaca doğru karşılıklı etkileşimle, ortak kararlar ile yürüme söz konusudur. Dolayısıyla paylaşılan liderlik olarak kullanılmasının daha doğru bir ifade olacağı değerlendirilmektedir.

1.2. Örgütsel Kimlik Algısı

Örgütsel kimlik algısı, kimlik ve sosyal kimlik kavramları ile yakından ilişkilidir. Kimlik bir kişinin Ben kimim beni diğerlerinden ayıran temel özellik nedir sorusuna verdiği cevaptır (Scott, Corman, Cheney, 1998). Sosyal kimlik ise bireylerin biz kimiz? Bizi diğerlerinden ayıran temel ayırım nedir? Sorularına verdiği cevap ve bu cevaplara yüklediği duygusal anlamları ifade etmektedir (Yaykırın, 2020). Belli amaçlar için kurulmuş olan örgütlerin de bireyler gibi temel karakteristiği ve özellikleri mevcuttur. Bu özellikler bir örgütü diğerinden ayıran özelliklerdir. Örgütlerde bireyler gibi biz kimiz? Bizim temel özelliklerimiz nelerdir? Bizi diğer örgütlerden ayıran farkımız nedir gibi soruları sorabilirler. Bu sorulara verilen cevaplar örgütlerin kimliğini ifade eder (Şanlı, 2014).

Örgütler kimlik oluşturması iki nedenden dolayı önemlidir: birincisi örgütü diğer örgütlerden ayıran temel farkları ortaya koyarak rakiplerinin önüne geçme isteğidir (Gokalp, 2021). Diğer neden ise çalışanlarının aidiyet bilincini yükselterek örgütle bütünleşmelerini sağlamak istemeleridir (Solmaz, 2008). Örgütler kendi kimliklerini oluşturmak için kendilerine ait bir logo, amblem, renk ve özel bir örgütsel değer ve davranış yöntemi geliştirirler (Hatch ve Schultz, 1997). Bu kimlik özellikleri ile benzer diğer örgütlerden ayrılmayı ve çalışanlarının kendilerine bu kimlik özellikleri ile tanımlamalarını kolaylaştırmak isterler. Örgütsel kimlik algısı yüksek olan bireyler örgütlerine yönelik pozitif tutum geliştirerek örgütün belirlediği örgütsel davranışı benimsemekte ve uygun davranış göstermektedirler (Arslan, 2018).

Eğitim örgütlerinde örgütsel kimlik aracı olarak kullanılan logo amblem ve renk özelliklerinin yanında örgütlerin ilkeleri daha çok öne çıkmaktadır. Özellikle devlete ait okulların benzer örgütlerle yarış içerisinde olmamalarından dolayı zorlu bir rekabet ortamı bulunmamaktadır. Devlet okulları fiziksel ve donanımsal olarak birbirleri ile benzer özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla bir okulu diğerinden ayıran temel özellikler okulun işleyişindeki temel ilkeler olarak öne çıkmaktadır. Bu ilkeler: örgütün amaçlarını içselleştirmek, alınan kararlara ortak olmak, sorumluluk almak ve paydaşların birbirlerine güven duymasıdır (Altun, 2001). Bu ilkelere bakış açısı örgütten örgüte farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar ile örgüt paydaşlarının örgütsel kimliği algılamaları doğru orantılıdır. Okulun işleyişindeki temel ilkeleri ve örgütsel kimliği pozitif olarak algılayanlar kendilerini örgütle özdeşleştirmekte ve örgüte pozitif bir yaklaşım sergilemektedirler (Taşdan, 2013). Örgütsel kimliği negatif olarak algıladıklarında okula aidiyetleri azalmakta ve negatif bir yaklaşım sergilemektedirler (Ellemers, Spears ve Doosje, 1997).

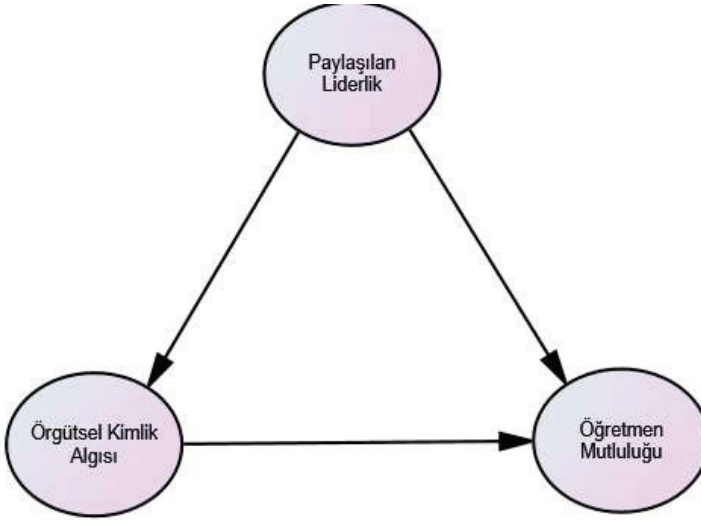
1.3. Öğretmen Mutluluğu

“Mutluluk” ifadesi genellikle bireyin pozitif duygulara sahip olması olarak göze çarpmaktadır. Psikoloji bilimsel alanında mutluluk uzun yıllar konu edilmemiştir. Psikoloji alanında sıkça bireylerin olumsuz yönleri ortaya konulmaya çalışılmış ve bu olumsuz yönlerin nasıl düzeltileceği ele alınmıştır (Altuntaş ve Genç, 2020). 2000’li yıllardan sonra pozitif duygular psikoloji alanında “pozitif psikoloji” kavramı ile daha çok ele alınmaya

başlanmış ve örgütsel ilişkileri incelenmeye çalışılmıştır (Gable ve Haidth, 2005; Michel ve Neuman, 2010). Mutluluk kavramı da pozitif yönden incelenen duygulardan bir tanesidir.

Mutluluk, pozitif duyguların Daha çok yaşanması negatif duyguların daha az yaşanmaması ve kişinin yaşamından aldığı yüksek doyum olarak tanımlanmaktadır gönlünün (Myers ve Diener, 1995). Pozitif psikolojiye sahip mutlu bireylerin karşılaştıkları sorunlara yaklaşım tarzları mutlu olmayanlara göre farklılık göstermektedir. Mutlu olmayan bireyler sorunları çözmekte zorlanırken, mutlu bireyler karşılaştıkları sorunları çözmek için daha fazla enerjiye sahiptirler (Demir ve Murat, 2017). Bu durum, bireysel anlamda kişileri ilgilendirmesinin yanında örgütsel açıdan da anlamdadır. Mutluluğun örgütsel yönünü araştıran araştırmalarda; mutlu çalışanların sosyal ilişkilerinin daha iyi olduğu, çalışmalarında daha verimli oldukları ve sorunları çözmeye daha istekli olduklarına dair sonuçlar elde edilmiştir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Örgütler olaylara pozitif bakan ve karşılaştıkları problemleri çözmek için mücadele eden çalışanları diğerlerine tercih edebilirler.

Eğitim örgütleri sosyal ilişkilerin ve iletişim ihtiyacının en yüksek olduğu örgütlerden birisidir. Öğretmenlik, hem öğrencilerle hem velilerle hem okul yöneticileri ile hem meslektaşlarıyla hem de okul çevresi ile iletişim halinde olması gereken bir meslektir. Alanyazında yapılan çalışmalar göstermektedir ki, mutlu bireyler sosyal ilişkilerinde ve iletişim becerilerinde daha başarılıdırlar (Akın ve Akın, 2015). Ayrıca öğretmenlerin asıl yapmaları gereken eğitim öğretim çalışmalarında da mutlu öğretmenlerin daha verimli oldukları sonucunu elde eden çalışmalar bulunmaktadır (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Alanyazında ki bu çalışmalar öğretmenlerin mutluluğunun hem eğitim örgütleri açısından pozitif bir kazanım olduğu hem de yaptıkları meslek bakımından daha başarılı olacaklarını göstermektedir. Bu sebeple öğretmenlerin mutluluğunu etkileyebilecek değişkenlerden bir tanesi olan yöneticilerin paylaşılan liderliği ve mutlu insanların geliştirebileceği örgütsel kimlik ile mutluluğun ilişkisini belirlemeye yönelik bu çalışma önemli görülmektedir. Bu çalışmada, okul müdürlerinin paylaşılan liderliği ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve öğretmen mutluluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada şu hipotezler test edilmektedir:



Şekil 1. Paylaşılan liderliğin, örgütsel kimlik algısı ve öğretmen mutluluğunu yordama hipotezleri.

H1: Okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik, öğretmenlerin örgütsel kimlik algısını pozitif yönde yordamaktadır.

H2: Okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik, öğretmenlerin mutluluğunu pozitif yönde yordamaktadır.

H3: Okul öncesi eğitim örgütlerinde öğretmenlerin pozitif örgütsel kimlik algısı mutluluklarını pozitif yönde yordamaktadır.

H4: Okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik öğretmenlerin mutluluğunu örgütsel kimlik algısı üzerinden dolaylı olarak yordamaktadır.

1.4. Araştırma Etiği

Bu araştırmada nicel yöntem kullanıldığından, etik kurul izni gerekmektedir. Etik kurul izni için Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kuruluna başvurulmuştur. Başvuruya 30.06.2021 tarihli olağan toplantısında 02 sayılı karar ile izin verilmiştir. Ayrıca araştırma verileri gönüllü olarak katılan öğretmenlerden toplanmıştır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik, örgütsel kimlik algısı ve öğretmen mutluluğu ilişkisi incelenmiştir. İfade edilen değişkenlerin birbirleriyle

ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmada kullanılacak modelin bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilecek bir özelliği olmalıdır. Bu sebeple araştırmanın modeli olarak ilişki model seçilmiştir. İlişki model, iki ve daha fazla değişkenin birlikte aynı yönde veya zıt yönde değişim gösterip göstermediğini, gösteriyorsa bu değişimin düzeyini belirleyen bir modeldir. (Cohen, Manion ve Morrison, 2000; Frankel ve Wallen, 2009; Karasar, 2012). İlişki modelin bu araştırmada paylaşılan liderlik, örgütsel kimlik algısı ve öğretmen mutluluğu arasındaki ilişkiyi belirlemeye uygun olduğu düşünülmektedir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni; Malatya ilindeki kamuya ait okul öncesi eğitim kurumlarıdır. Veriler 2020-2021 eğitim-öğretim yılında görevde olan öğretmenlerden toplanmıştır. Malatya'daki okul öncesi eğitim kurumlarında 894 öğretmen vardır. Evrendeki tüm öğretmenlere ulaşmak mümkün olamamıştır. Evreni temsil edecek sayıda öğretmen örnekleme alınmıştır. Okulların tamamının devlet okulu olması, bütün okulların olanaklarının benzer olması ve okul çevresinin sosyo-ekonomik durumlarının benzerliği sebebiyle örneklem için seçilen okullar tesadüfi yöntemle belirlenmiştir. Örneklem öğretmen sayısı evrendeki sayının belli olduğu durumlar için örneklem belirleme formülü ile hesaplanmıştır (Balcı, 2010). Araştırmaya katılan öğretmen sayısı olarak 276 kişi belirlenmiştir.

Örneklemin demografik özellikleri (kıdem, cinsiyet, yaş) Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Alt boyutlar	f	%
Cinsiyet	Erkek	42	15.22
	Kadın	234	84.78
Yaş	20-29 yaş	49	17.75
	30-39 yaş	69	25.00
	40-49 yaş	82	29.71
	50-59 yaş	67	24.28
	60 yaş ve üstü	9	3.26
Kıdem	0-10 yıl	83	30.07
	11-20 yıl	111	40.22
	21-30 yıl	71	25.72
	30 yıl üstü	11	3.99

2.3. Ölçme Araçları

Verileri toplamak için dört bölümden oluşan bir form kullanılmıştır: örneklemin demografik özelliklerini belirleyen bölüm, paylaşılan liderlik ölçeği, algılanan örgütsel kim-

lik ölçeği ve mutluluk ölçeği. Ölçekler beşli likert tipindedir ve derecelendirme 1=Hiç katılmıyorum - 5=Tamamen katılıyorum arasındadır. Ölçeklerin puanlarının değerlendirilmesinde aritmetik ortalama 1.00-1.80 arasında ise “düşük”, 1.81- 2.60 arasında ise “genellikle düşük”, 2.61-3.40 arasında ise “orta düzeyde”, 3.41-4.20 arasında ise “genellikle yüksek” ve 4.21- 5.00 arasında ise “yüksek” olarak değerlendirilmiştir.

Paylaşılan Liderlik Ölçeği: Wood (2005) tarafından geliştirilen paylaşılan liderlik ölçeği, Türkçeye Bostancı (2012) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekte 18 madde bulunmaktadır ve ölçek 4 boyuttan meydana gelmektedir: görevlerin birlikte tamamlanması (9 madde), karşılıklı beceri geliştirme (2 madde), merkezi olmayan etkileşim (4 madde) ile duygusal destekten (3 madde) oluşmaktadır. Merkezi olmayan etkileşim boyutunda 12., 14., 15. maddeler ters kodlanmıştır. Bostancı (2012) tarafından hesaplanan güvenilirlik analizi Cronbach’s alpha (α) değeri 0,91’dir. Mevcut araştırma için hesaplanan Cronbach’s alpha değeri ise 0,87’dir. Mevcut çalışmada ölçeğe yapılan faktör analizinde de dört faktörlü yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörlerin açıkladığı toplam varyansın %65.42 olduğu görülmüştür.

Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği: Örgütsel kimlik ölçeği Çobanoğlu (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte toplam 25 madde bulunmaktadır ve ölçek 4 boyuttan meydana gelmektedir: yönetim (10 madde), öğretmen (7 madde), öğrenci (5 madde) ile çevre (3 madde). Çobanoğlu (2008) tarafından hesaplanan güvenilirlik analizi Cronbach’s alpha (α) değeri 0,96’dır. Mevcut araştırma için hesaplanan Cronbach’s alpha değeri ise 0,91’dir. Mevcut çalışmada ölçeğe yapılan faktör analizinde de dört faktörlü yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörlerin açıkladığı toplam varyansın % 69.16 olduğu görülmüştür.

Mutluluk Ölçeği: Araştırmada kullanılan mutluluk ölçeği Demirci ve Ekşi (2018) tarafından geliştirilmiştir. Mutluluk ölçeği 6 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Demirci ve Ekşi (2018) tarafından hesaplanan güvenilirlik analizi Cronbach’s alpha (α) değeri 0,83 tür. Mevcut araştırma için hesaplanan Cronbach’s alpha değeri ise 0,84 tür. Mevcut çalışmada ölçeğe yapılan faktör analizinde de tek faktörlü yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörün açıkladığı varyansın % 52.29 olduğu görülmüştür. Ölçek madde faktör yüklerinin .77 ile .60 arasında olduğu belirtilmiştir.

3. Verilerin Analizi

Veriler AMOS ve SPSS programları ile analiz edilmiştir. Öncelikle verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının “+1” ile “-1” arasında olduğu görülmüştür. SPSS programında verilerin aritmetik ortalamaları, T-testi, ANOVA testi ve korelasyon analizi yapılmıştır. AMOS programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile regresyon analizi yapılmıştır. Bu çalışmada paylaşılan liderlik, algılanan örgütsel kimlik ve mutluluğun öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Ayrıca öğretmenin düşüncelerinin cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenleri bakımından farklılık olup olmadığını anlamak için T-testi ile ANOVA testi yapılmıştır. Değişkenlerin birbirleri ile ilişkisini

belirlemek için de korelasyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi ise AMOS programı aracılığıyla yapılmıştır. Ortaya çıkacak modelde iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri olarak Tablo 2. deki değerler esas alınmıştır (Arbuckle, 2009; Kline, 2011).

Tablo 2. Yapısal Eşitlik Modellemesi Değerler Tablosu

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

4. Bulgular

Öğretmenlerin düşüncelerinden elde edilen verilerin analizi sonucunda paylaşılan liderlik ölçeği, algılanan örgütsel kimlik ölçeği ve mutluluk ölçeğine verilen cevapların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3.'te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere Verilen Cevapların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Değişkenler	\bar{X}	ss	Std. Hata
Görevlerin Birlikte Tamamlanması	3,99	0,76	0,04
Karşılıklı Beceri Geliştirme	4,26	0,40	0,02
Merkezi Olmayan Etkileşim	3,92	0,52	0,03
Duygusal Destek	4,01	0,39	0,02
PAYLAŞILAN LİDERLİK	4,07	0,34	0,02
Yönetici	3,63	0,60	0,03
Öğretmen	4,22	0,62	0,04
Öğrenci	3,95	0,74	0,05
Çevre	3,75	0,65	0,05
ALGILANAN ÖRGÜTSEL KİMLİK	3,96	0,58	0,03
ÖĞRETMEN MUTLULUĞU	4,06	0,61	0,04

Tablo 3'te görüldüğü gibi okul öncesi eğitim örgütlerinde öğretmenler paylaşılan liderlik ve tüm alt boyutlarının “genellikle yüksek” düzeyinde olduğu belirtmiştir. Okul öncesi eğitim örgütlerinde öğretmenler en yüksek puanı paylaşılan liderliğin “*karşılıklı beceri geliştirme*” boyutuna, en düşük puanı ise “*merkezi olmayan etkileşim*” boyutuna vermişlerdir. Okul öncesi öğretmenleri örgütsel kimlik algılarının ortalamasını “genellikle yüksek” düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel kimlik algısının alt boyutlarından

öğretmenlerin görevleri ile ilgili olan “Öğretmen” boyutuna “yüksek” düzeyinde puan verilmiştir. En düşük puan ise örgütsel kimlik oluşmasında okul yöneticilerin görevleri ile ilgili olan “Yönetici” boyutuna verilmiştir. Öğretmen mutluluğu ile ilgili olarak da okul öncesi öğretmenleri mutluluklarının “genellikle yüksek” düzeyinde olduğunu belirtmişlerdir.

Paylaşılan liderlik, algılanan örgütsel kimlik ve öğretmen mutluluğu arasındaki korelasyon ilişkisine ait bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Paylaşılan Liderlik, Algılanan Örgütsel Kimlik ve Öğretmen Mutluluğu Korelasyon Değerleri

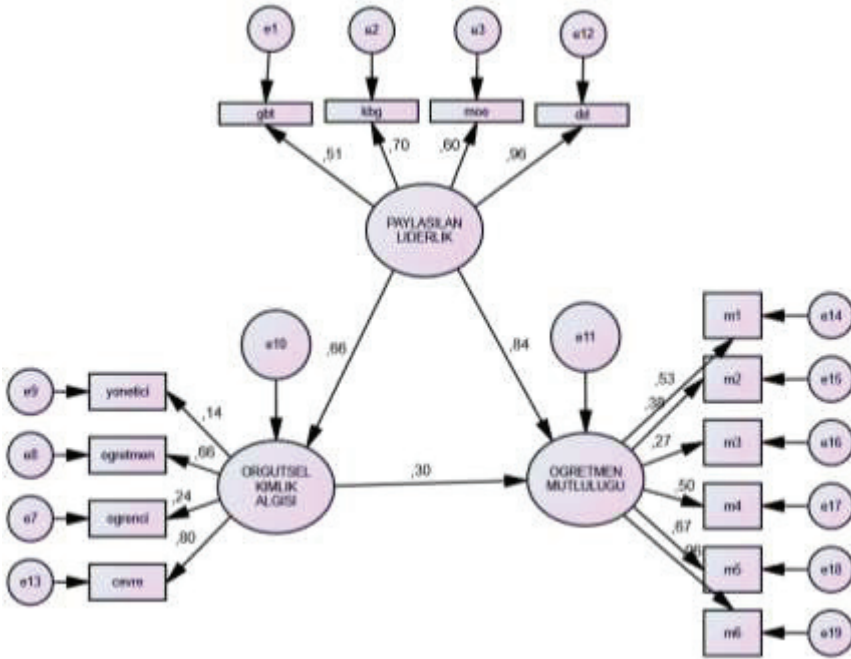
Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Görevlerin Birlikte Tamamlanması										
2.Karşılıklı Beceri Geliştirme	.57**									
3.Merkezi Olmayan Etkileşim	.58**	.60**								
4.Duygusal Destek	.62**	.49**	.51**							
5.PAYLAŞILAN LİDERLİK	.72**	.55**	.58**	.89**						
6.Yönetici	.46**	.48**	.54**	.57**	.53**					
7.Öğretmen	.47**	.66**	.55**	.64**	.57**	.59**				
8.Öğrenci	.38**	.44**	.49**	.31**	.47**	.79**	.72**			
9.Çevre	.27**	.19*	.25**	.11	.16*	.66**	.70**	.60**		
10.ALGILANAN ÖRGÜTSEL KİMLİK	.47**	.51**	.46**	.43**	.42**	.74**	.69**	.84**	.80**	
11.ÖĞRETMEN MUTLULUĞU	.50**	.48**	.46**	.47**	.54**	.69**	.66**	.59**	.61**	.67**

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

Değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerini gösteren korelasyon değerleri .30’un altında ise düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu anlamına gelmektedir. Bu değerler .30 ile .70 arasında ise orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Korelasyon değeri .70’ten büyük ise iki değişken arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu anlamına gelmektedir (Büyükoztürk, 2006). Tablo 4’te görüleceği üzere, okul öncesi öğretmenlerinin görüşlerine göre, paylaşılan liderlik ile algılanan örgütsel kimlik (.42) ve öğretmen mutluluğu (.54) arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki vardır. Yalnızca algılanan örgütsel kimlik alt boyutu olan “çevre” ile paylaşılan liderlik ve alt boyutları arasında düşük bir ilişki vardır.

Diğer tüm boyutlar ve alt boyutlar ile paylaşılan liderlik arasında orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmen mutluluğu ile algılanan örgütsel kimlik arasında da yine orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Okul öncesi eğitim örgütlerindeki paylaşılan liderliğin öğretmenler tarafından algılanan örgütsel kimliğe ve öğretmen mutluluğuna etkisi Şekil 2’deki yapısal eşitlik modelinde verilmiştir.



Şekil 2. Standardize edilmiş katsayılar ile paylaşılan liderliğin öğretmenler tarafından algılanan örgütsel kimliğe ve öğretmen mutluluğuna etkisini gösteren yapısal model.

Paylaşılan liderlik-Örgütsel kimlik algısı-öğretmen mutluluğu modeline ait uyum indeksleri: $\chi^2 = 1456,66$, $df = 421$, $\chi^2/df = 3,46$, $p = .000$, $NFI = .91$, $IFI = .97$, $TLI = .94$, $CFI = .97$, $RMSEA = .07$. elde edilen yapısal modelin χ^2/df oranı 5’ten küçüktür. RMSEA değeri 0.05 ile 0.08 arasındadır. Diğer değerler de kabul edilebilir sınırların dışında olmadığı ($0,90 < CFI = IFI = NFI = TLI$) için bu yapısal modelin iyi uyuma sahip olduğu ifade edilebilir. Okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderliğin öğretmenler tarafından algılanan örgütsel kimliğe ve öğretmen mutluluğuna etkisini gösteren yapısal modelde; standardize edilmemiş katsayılar (b), standardize edilmiş katsayılar (β), standart hata (SE), kritik değer (CR) ve anlamlılık (p) değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Paylaşılan Liderliğin Öğretmenler Tarafından Algılanan Örgütsel Kimliğe ve Öğretmen Mutluluğuna Etkisinde β , p ve CR (t) Değerleri

	b	β	SE	CR	p
Paylaşılan liderlik - Algılanan örgütsel kimlik	.712	.664	.044	6.869	<0.01
Paylaşılan liderlik - Öğretmen mutluluğu	.849	.836	.022	9.352	<0.01
Algılanan örgütsel kimlik - Öğretmen mutluluğu	.369	.304	.082	1.532	<0.01

Paylaşılan liderliğin öğretmenler tarafından algılanan örgütsel kimliği ve öğretmen mutluluğunu yordamasını gösteren yapısal modele ait regresyon değerleri Tablo 5’te verilmiştir. Şekil 2’deki modele göre okul öncesi eğitim örgütlerindeki paylaşılan liderlik, öğretmenlerin tarafından algılanan örgütsel kimliği pozitif yönde yordamaktadır ($\beta = .66$, $p < 0.01$, $CR = 6.869$). Elde edilen bu değerler araştırmamızın H1 hipotezini doğrulamaktadır. Bu araştırmamızda bulunan “ β ” değerine göre, paylaşılan liderlikteki 1 birim artışın öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında .66 birimlik artış sağlayacağı anlamına gelmektedir.

Paylaşılan liderlik ile öğretmen mutluluğu arasındaki yol analizine göre, okul öncesi eğitim örgütlerindeki paylaşılan liderlik öğretmenlerin mutluluğunu pozitif olarak yordamaktadır ($\beta = .83$, $p < 0.01$, $CR = 9.352$). Elde edilen bu değerler araştırmamızın H2 hipotezini doğrulamaktadır. Bu araştırmamızda bulunan “ β ” değerine göre, paylaşılan liderlikteki 1 birim artışın öğretmenlerin mutluluğunda .83 birimlik artış sağlayacağı anlamına gelmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının mutluluklarını yordadığı Tablo 5 ve Şekil 2’deki bulgularda görülmektedir ($\beta = .30$, $p < 0.01$, $CR = 1.532$). Elde edilen bu değerler araştırmamızın H3 hipotezini doğrulamaktadır. Bu araştırmamızda bulunan “ β ” değerine göre, öğretmenlerin pozitif örgütsel kimlik algılarındaki 1 birim artışın öğretmenlerin mutluluğunda .30 birimlik artış sağlayacağını göstermektedir.

Şekil 2’deki modelde değişkenler arasında doğrudan etkilerle birlikte dolaylı bir etki de görülmektedir (Paylaşılan liderlik-Algılanan örgütsel kimlik-Öğretmen mutluluğu). Yapısal modelde okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik, öğretmenlerin mutluluğunu, öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları üzerinden de yordamaktadır ($\beta = .20$). Paylaşılan liderliğin örgütsel kimlik algısı üzerinden öğretmen mutluluğunu yordamasını bulmak için; paylaşılan liderlik ve örgütsel kimlik algısı arasındaki yol katsayısı ile örgütsel kimlik algısı ve öğretmen mutluluğu arasındaki yol katsayısının çarpılmasıyla hesaplanmıştır. Bu etki araştırmamızın dördüncü hipotezinin (H4) de doğrulandığını göstermektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderliğin öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve mutlulukları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada ilk olarak okul öncesi eğitim örgütlerindeki paylaşılan liderlik ve öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve mutluluk düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Öğretmen görüşlerine göre aritmetik ortalamalar hesaplanmış ve okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik düzeyinin “genellikle yüksek” olduğu görülmüştür. Alanyazında eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik ile ilgili çalışmalar incelenmiş, benzer ve farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Şarbay ve Bostancı (2018) tarafından farklı okul türleri üzerinde yapılan çalışmada eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik düzeyi “yüksek” düzeyde çıkmıştır. Aksoy ve Bostancı (2019) tarafından ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenler ile yapılan başka bir çalışmada da eğitim örgütlerindeki paylaşılan liderlik düzeyi “yüksek” çıkmıştır. Ancak Aksoy ve Bostancı’nın (2019) çalışmalarındaki “yüksek” düzeyi bu çalışmadaki “genellikle yüksek” düzeyi ile aynı değerleri ifade etmektedir. Dolayısıyla iki çalışmada elde edilen sonuçların benzer olduğu söylenebilir. Alanda yapılmış farklı çalışmalarda da eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik düzeyinin genellikle yüksek olduğu görülmektedir (Cobanoğlu, 2020a; Çobanoğlu, 2020b).

Mevcut araştırmada okul öncesi eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı genellikle yüksek düzeyinde ölçülmüştür. Alanyazın incelendiğinde; Çakır (2019) tarafından ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada ortaya çıkan örgütsel kimlik puanı ile bu çalışmada ortaya çıkan puan birbirine çok yakındır (puanlar genellikle yüksek düzeyindedir). Demirtaş, Bıçkes ve Yılmaz (2018) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada çalışanların örgütsel kimlik algıları orta düzeyde çıkmıştır. Bu çalışmadan daha düşük düzeyde çıkması örneklem farklılığından olabileceği değerlendirilmektedir. Bir akademisyenin kendisini örgütü ile açıklama düzeyi bir okulöncesi öğretmenine göre daha düşük olabilecektir. Erdiç (2019) tarafından ilkokullar üzerine yapılan çalışmada da öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının genellikle yüksek olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada incelenen değişkenlerden birisi de öğretmen mutluluğudur. Elde edilen sonuca göre öğretmenler “genellikle mutlu” olduklarını belirtmişlerdir. Polat ve Çetin (2019) tarafından ortaokullarda yapılan araştırmada öğretmenlerin mutluluk düzeyi “genellikle yüksek” düzeyinde çıkmıştır. Fidan (2019) tarafından yapılan bir araştırmada da ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ölçülmüş ve yüksek düzeyde mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu çalışmadaki değerler göz önünde bulundurulduğunda Fidan’ın (2019) elde ettiği puanlar bu çalışmada “genellikle yüksek düzeyde mutlu” olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla her iki çalışmanın sonuçları da birbirine benzerdir. Düzgün (2016) tarafından yapılan ve öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışmada ise öğretmenlerin mutluluklarının orta düzeyde olduğu belirtilmektedir. Göral (2013) tarafından üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeyini araştırdığı çalışmada öğrencilerden 186 kişi mutlu olduğunu, 35 kişi çok mutlu olduğunu ve 83 kişi ise biraz mutlu olduğunu belirtmiştir.

Araştırmada incelenen konulardan bir tanesi de okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderlik ile öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve mutluluklarının birbirleri

ile ilişkisinin olup olmadığıdır. Araştırmanın sonucuna göre her üç değişken de birbirleri ile orta düzeyde pozitif yönde ilişkilidir. Yılmaz ve Şahin (2018) tarafından yapılan araştırmada okullarda dağıtımçı liderlik ile örgütsel kimliğin alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu incelemede dağıtımçı liderlik ile örgütsel kimliğin yönetici ve çevre alt boyutları arasında anlamlı ilişkinin olduğu ancak öğretmen ve öğrenci alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmada ise tüm alt boyutlar ile paylaşılan liderlik arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Paylaşılan liderlik ile mutluluk arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir çalışma da Çobanoğlu ve Bozbayındır (2019) tarafından yapılmıştır. Yapılan çalışmada eğitim örgütündeki paylaşılan liderlik ile öğretmenlerin pozitif psikolojileri (mutlulukları) arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Nader (2019) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında da paylaşılan liderlik ile çalışan mutluluğu arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirtilmektedir.

Araştırmanın birinci hipotezinde paylaşılan liderliğin öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını yordadığı öngörülmüştür. Yapılan araştırmanın sonucunda paylaşılan liderliğin öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını yordadığı ortaya çıkmıştır. Knippenberg (2016) tarafından yapılan “Kim olduğumuzu anlamak: Liderlik ve örgütsel kimlik” isimli çalışmada bireylerin örgütsel kimlik oluşturmalarında liderliğin önemli bir yeri olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle örgütlerde liderliğin çalışanlar arasında paylaşılması, kararlara çalışanların da katılmasının çalışanların örgütsel kimlik oluşturmada ciddi katkılarının olduğu ifade edilmektedir. Edelman, Boen ve Fransen (2020) tarafından örgütlerde paylaşılan liderliğin faydaları ve öngörülerini konusunda yapılan araştırmada paylaşılan liderliğin örgüt çalışanlarının örgütsel kimlik oluşmasına katkı sağladığı sonucuna varılmıştır. Alanda yapılan çalışmalar ile bu çalışmada ortaya çıkan paylaşılan liderliğin örgütsel kimlik algısını pozitif yönde yordadığı sonucu benzerdir.

Mevcut araştırmada ele alınan konulardan birisi de paylaşılan liderlik ile öğretmen mutluluğu ilişkisidir. Araştırmada ortaya çıkan sonuç paylaşılan liderliğin öğretmen mutluluğunu yordadığını göstermektedir. Bu sonuç ikinci hipotezin doğrulandığını göstermektedir. Nader (2019) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında paylaşılan liderliğin çalışanların mutluluğunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yaklaşık % 63 ünün paylaşılan liderliğin kendi mutluluklarını etkilediğini ifade etmişlerdir. Bulut ve Demirhan (2020) tarafından yapılan çalışmada örgütlerde yöneticilerin yönetim tarzlarının öğretmenlerin mutluluğunu etkilediği belirtilmektedir. Daha insan odaklı yönetim anlayışı geliştiren, daha paylaşımcı ve işbirliğine daha açık olan liderliğin öğretmenlerin mutluluğunu sağladığı görülmektedir. Bu araştırmada ele alınan başka bir konu da pozitif bir örgütsel kimlik algısının öğretmenlerin mutluluğunu yordadığıdır. Bu sonuç araştırmanın üçüncü hipotezini doğrulamaktadır. Çelebi ve Çetin (2021) tarafından yapılan araştırmada örgütsel kimliğe sahip bireylerin kendilerini örgütlerinde mutlu hissettikleri, kendilerine resmi olarak verilen rollerine ek olarak resmi rolleri dışında da gönüllü olarak roller aldıkları ifade edilmektedir. Bu çalışmada örgütsel kimliğin çalışanları mutlu ettiği bu mutluluğun da çalışanlara resmi görevlerinden fazlasını yapmayı, iş arkadaşlarına yardım etmeyi ve örgütün amaçlarını severek ve isteyerek benimsemeyi sağladığı görülmektedir.

Mevcut araştırmada paylaşılan liderliğin öğretmenlerin örgütsel kimlik algısını, örgütsel kimlik algısının da öğretmen mutluluğunu yordaması sebebiyle paylaşılan liderliğin öğretmen mutluluğunu dolaylı olarak da yordadığı sonucunu elde etmiştir. Bu sonuç araştırmanın dördüncü hipotezinin de doğrulandığını göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde paylaşılan liderliğin örgütsel kimliği, örgütsel kimlik algısının da öğretmen mutluluğunu yordadığını gösteren çalışmalar görülmektedir (Bulut ve Demirhan, 2020; Çelebi ve Çetin, 2021; Edelmann, Boen ve Fransen, 2020; Gokalp, Akbasli and Dis, 2021; Karakuş ve Çobanoğlu, 2013; Knippenberg, 2016; Nader, 2019). Bu çalışmalar göstermektedir ki bu araştırmanın sonuçları ile alanyazında yapılan çalışmalar birbirleri ile büyük oranda benzeşmektedir.

6. Sınırlılıklar

Bu çalışmanın örneklemi Malatya'daki resmi okul öncesi eğitim örgütlerinden seçilmiştir. Araştırma nicel yöntem kullanılarak ve belirli ölçekler kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın verileri belli sayıda katılımcı ve belli bir sürede toplanmıştır. Araştırma bu yönleri bakımından sınırlıdır.

7. Öneriler

Eğitim örgütlerinde liderlere öneriler:

Paylaşılan liderliğin öğretmenlerin örgütsel kimlik algısını ve mutluluklarını yordadığı görülmüştür. Bu sonuca göre paylaşılan liderliği artırmak için; okulun yönetiminde liderlik fonksiyonlarının öğretmenlerle paylaşılması önerilmektedir. Öğretmenlerin kararlara katılması, kendi özel becerileri doğrultusunda örgüte liderlik yapmasına fırsat verilmesi önerilmektedir. Okulda öğretmen yönetici etkileşiminin resmi ve merkezi olmamasına daha yatay ilişkiler kurulması önerilmektedir. Öğretmenlerin örgütlerinde mutlu olması, örgütsel kimliği kendi kimliği gibi benimsemesi için yöneticilerin öğretmenlere liderlik imkânları oluşturması ve öğretmenlerin liderliklerini desteklemesi önerilmektedir.

Eğitim bilimleri araştırmacılarına öneriler:

Paylaşılan liderlik, öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve öğretmen mutluluğu eğitim örgütlerinin farklı düzeylerinde, farklı yöntem ve teknikler kullanılarak yinelenebilir. Veya bu araştırmada elde edilen sonuçlar nitel araştırmalarla yeniden ele alınabilir ve karşılaştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Akgün, Ö. F. (2019). *Dağıtımçı liderlik davranışlarının okul türüne ve müdürlerin belirli özelliklerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi.
- Akın, A. ve Akın Ü. (2015). *Psikolojide güncel kavramlar: Pozitif psikoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Aksoy, E. ve Bostancı, A. B. (2019). Öğretmenlerin okullardaki paylaşılan liderlik uygulamalarına yönelik algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Gelecek Vizyonlar Dergisi*, 3(4), 49-59. <https://doi.org/10.29345/futvis.104>
- Altun, S. (2001). *Örgüt sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Altuntaş, S., ve Genç, H. (2020). Mutluluğun yordayıcısı olarak psikolojik sağlık: Öğretmen örnekleminin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 936-948. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018046021>
- Arbuckle, J. (2009). *Amos 18 user's guide*. Chicago: SPSS Incorporated.
- Arslan, M. (2018). İmam hatip okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Birey ve Toplum*, 8(15), 111-129.
- Balcı, A. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baloğlu, N. ve Karadağ, E. (2011). Dağıtımçı liderlik: Okullarda yönetiminin yeniden yapılandırılması sürecinde dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 127-148.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, B. (2010). Öğretmen liderliği ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 9(2), 764-775.
- Bostancı, A. B. (2012). Turkish adaptation of the shared leadership perception scale. *Journal of Human Sciences*, 9(2), 1619-1632.
- Bulut, A. ve Demirhan, G. (2020). Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176.
- Bush, T. (2013). Distributed leadership: The model of choice in the 21st century. *Educational Management Administration & Leadership*, 41(5), 543-544.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cobanoğlu, N. (2020a). Investigation of shared leadership and organizational commitment in primary and secondary schools: Malatya case. *International Journal of Educational Methodology*, 6(3), 613-629. <https://doi.org/10.12973/ijem.6.3.613>
- Cobanoğlu, N. (2021). The relationship between shared leadership, employee empowerment and innovativeness in primary schools: A structural equation modeling. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 327-339. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.1.327>
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research methods in education* (5th Edition). Routledge Falmer.
- Çakır, Ç. (2019). Dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki- de örgütsel kimliğin rolü. *Turkish Studies - Educational Sciences*, 14(4), 1189 - 1209. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.23482>

- Çelebi, M. A. ve Çetin, F. (2020). Örgütsel kimlik-rol içi ve rol dışı performans ilişkisinde içsel güdülenmenin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (69), 135-152. <https://doi.org/10.51290/dpusbe.848633>
- Çetin, S. ve Polat, S. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının analizi. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı* (2-4 Mayıs), 163-168. EYED-der.
- Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik düzeyi (Denizli ili örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Çobanoğlu, N. (2020b). Relation among managers, teachers and schools at state schools in Turkey: Shared leadership, job satisfaction, organizational trust. *European Journal of Education Studies*, 7(7), 315-342. <https://doi.org/10.46827/ejes.v7i7.3173>
- Demir, R. ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 347-378. <https://doi.org/10.26466/opus.347656>
- Demirci, İ. ve Ekşi H. (2018). Keep calm and be happy: A mixed method study from character strenghts to well-being. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18(2), 303-354.
- Demirtaş, Ö., Biçkes, M. ve Yılmaz, C. (2018). Örgütsel kimlik ve güven algılamalarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 4(8), 274-285.
- Edelmann, C.M., Boen, F. ve Fransen, K. (2020). The power of empowerment: Predictors and benefits of shared leadership in organizations. *Frontiers in Psychology*, 11(582894), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.582894>
- Ellemers, N., Spears, R., and Doosje, B. (1997). Sticking together or falling apart: In-group identification as a psychological determinant of group commitment versus individual mobility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 617-626. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.3.617>
- Elmore, R. F. (2003). A plea for strong practice. *Educational Leadership*, 62(3), 6-10.
- Frankel, J. R., Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Erdinç, Ç. (2019). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sağlığa ilişkin alguları ile örgütsel kimlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and Why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gokalp, S. (2021). Opinions of high school principals on their cultural intelligence. *International Journal of Educational Methodology*, 7(4), 669-682. <https://doi.org/10.12973/ijem.7.4.669>

- Gokalp, S., Akbasli, S., & Dis, O. (2021). Communication barriers in the context of school-parents cooperation. *European Journal of Educational Management*, 4(2), 83-96. <https://doi.org/10.12973/eujem.4.2.83>
- Goleman, D. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. London: Little Brown.
- Gökyer, N. ve Yılmaz, G. (2018). İlkokul yöneticilerinin dağıtılmış liderlik düzeyleri. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 409-442.
- Gronn, P. (2000). Distributed properties: A new architecture for leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 28, 317-338.
- Gronn, P. (2002). *Distributed leadership*. In Leithwood, K. and Hallinger, P. (Eds), *Second International Handbook of Educational Leadership and Administration*. Kluwer: Dordrecht.
- Harris, A. (2007) Distributed leadership: Conceptual confusion and empirical evidence. *International Journal of Leadership in Education*, 10(3), 315-325.
- Harris, A. ve Spillane, J. (2008). Distributed leadership through the looking glass. *Management in Education*, 22, 31-34.
- Hatch, M. J. and Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365.
- Karakuş, M. ve Çobanoğlu N. (2013). İlkokullarda entelektüel sermayenin ölçülmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 158-181.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Yayınevi.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Knippenberg, D. V. (2016). *Making sense of who we are: leadership and organizational identity*. In Michael G. Pratt, Majken Schultz, Blake E. Ashforth, and Davide Ravasi (Eds), *The Oxford Handbook of Organizational Identity*. London, Oxford. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199689576.013.21>
- Leithwood, K., Mascall, B., Strauss, T., Sacks, R., Memon, N. ve Yashkina, A. (2007). *Distributing leadership to make schools smarter: taking ego out of the system*. In K. Leithwood, B. Mascall ve T. Strauss (Eds.), *Distributed leadership according to the evidence*. London: Routledge.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefit of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Michel, J. E. ve Neuman, A. (2010). *Web exclusive: Positive psychology as a catalyst for change*. USA: Harvard Business Review

- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Nader, M. A. (2019). *Shared leadership: A path toward happiness or discontent* (Unpublished Thesis). USA: St. Thomas University.
- Sezgin, F. (2014). *Okul yöneticisi ve liderlik*. İçinde S. Özdemir (Ed.) *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Scott, C R., Corman, S.R., Cheney, G. (1998). Development of structional model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Sivri, H. ve Beycioğlu, K. (2017). Okullardaki paylaşılan liderliğe ilişkin ampirik araştırmaların incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 135-163. <https://doi.org/10.14527/kuey.2017.005>
- Solmaz, F. (2008). *Belediyelerde yönetime katılım açısından bilgi edinme hakkı uygulaması ve İstanbul büyükşehir belediyesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Spillane, J. P., Halverson, R. ve Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: a distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34.
- Şarbay, B. ve Bostancı, A. B. (2018). Okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 6(2), 1-21.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Taşdan, M. (2013). İlköğretim okullarında örgütsel kimlik algısı ölçeğinin geliştirilmesi. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 46(2), 1-24.
- Wood, M. S. (2005). Determinants of shared leadership in management teams. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 64-85.
- Yaykırın, Z. (2020). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Yılmaz, A. İ. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin paylaşılan liderlik davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Yılmaz, E. ve Şahin, F. (2018, Ekim). Dağıtımçı liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algısına etkisi. 2. *Uluslararası Sosyal Bilimler Ve Eğitim Araştırmaları Sempozyumu'nda sunulan bildiri*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Yılmaz, D. ve Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(1), 93-126.

Ek 1. Etik kurul raporu

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU

SAYI: 31906847/050.04.04-08 - 137
KONU: Başvurunuzun değerlendirilmesi

AYDIN
30/06/2021

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Necati ÇOBANOĞLU
Buharkent Meslek Yüksekokulu Çocuk Gelişimi Bölümü

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 30/06/2021 tarihinde yapılan olağan toplantısında çalışmanızla ilgili alınan 02 nolu karar aşağıda sunulmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. Muhammet Bilal ARIK
Adnan Menderes Üniversitesi
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları
Etik Kurulu Başkanı

**KARAR-**

Protokol No :.....
Sorumlu Yürütücü Dr. Öğr. Üyesi Necati ÇOBANOĞLU
Buharkent Meslek Yüksekokulu Çocuk Gelişimi Bölümü

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na 30/06/2021 tarihinde onay verilen; Dr. Öğr. Üyesi Necati ÇOBANOĞLU'nun yürütücülüğünü yapmış olduğu **“OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMLARINDA PAYLAŞILAN LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI VE ÖĞRETMEN MUTLULUĞU İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ”** başlıklı çalışmaya ait 04/06/2021 tarihli başvuru dilekçesi görüşüldü.

Çalışmanın Etik Kurul Uygunluk Onayını almasına oy birliği ile karar verilmiştir.