



Araştırma Makalesi/Research Article

<https://doi.org/10.52105/temelegitim.1533542>

The relationship between the leadership behaviors of administrators in preschool education institutions and teacher identification

Okulöncesi eğitim kurumlarındaki yöneticilerin lider davranışları ile öğretmen kimliklenmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

Sinan Polat , Sevda Müge Polat , Tuncay Yavuz Özdemir 

Geliş: 19 Ağustos 2024

Kabul: 22 Ekim 2024

Yayın: 1 Mart 2025

Öz

Bu araştırma, Elazığ ilinde okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel kimliklenme algılarıyla olan ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, 2023–2024 eğitim öğretim yılında Elazığ ili merkezindeki resmi ve özel okulöncesi eğitim kurumlarında görevli 660 okul öncesi öğretmeninden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 199 öğretmen ile yapılmıştır ve katılımcıların liderlik algıları ile örgütsel kimliklenme düzeyleri arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği ve Liderlik Davranışı Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin kimliklenme düzeylerini etkilediğini ve bu etkinin, liderlik tarzına bağlı olarak farklılaştığını göstermektedir. Araştırma, dönüşümcü liderlik stiline odaklanmış ve yöneticilerin sergilediği liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel kimliklenmelerini nasıl etkilediğini değerlendirmiştir. Kul liderliği, özellikle öğretmenlerin kimliklenmelerinde kritik bir rol oynar ve bu araştırma, liderlik davranışları ile öğretmenlerin kimliklenme algıları arasındaki ilişkiyi değerlendirmektedir. Araştırmanın bulgularına göre, liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel kimliklenmeleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle dönüşümcü liderlik davranışlarının, öğretmenlerin duygusal mesleki kimliklenmelerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerin yöneticilerini model alması ve onların liderlik özelliklerinden etkilenmesi, kimliklenme süreçlerine katkı sağlamaktadır. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını geliştirmeleri, öğretmenlerin kuruma olan bağlılıklarını artırmakta ve eğitim sistemine olumlu katkılar sunmaktadır. Bu çalışma, okul yöneticilerinin liderlik stillerini geliştirmelerine ve öğretmenlerin kimliklenme süreçlerini desteklemelerine katkı sağlayarak, eğitim sisteminin verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Lider, lider davranışı, kimliklenme.

Sorumlu Yazar Sinan POLAT

 sinanpolat23@gmail.com

Atf/Citation: Polat, S., Polat, S.M., Özdemir, T.Y. (2025). Okulöncesi eğitim kurumlarındaki yöneticilerin lider davranışları ile öğretmen kimliklenmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Temel Eğitim*, 7(25), 54-71. <https://doi.org/10.52105/temelegitim.1533542>

Abstract

Leadership is considered a force that guides human resources. It has been associated with management and character traits throughout history. Since the Industrial Revolution, leadership has gained importance for managerial success and has been seen as a key factor in performance evaluation and organizational development. In recent years, leadership has become increasingly prominent in education. In educational organizations such as schools, school leadership is critical for efficiency, quality, and teacher motivation in education. Effective school leadership plays an important role in attracting qualified teachers, meeting their personal and professional expectations, increasing motivation, and ensuring they remain at the school. It also has a significant impact on teachers' identification with their profession. Leadership is defined through different styles. The leadership style most frequently addressed in this study is Transformational Leadership. The goal of transformational leaders is to establish a positive interaction with their employees and direct their energy toward work. Moreover, they play a role in motivating employees in line with the goals of the educational institution. Changes in the technological structure of schools have increased the use of transformational leadership in creating an effective learning environment and school dynamics. Identity refers to the set of characteristics that define an individual's similarities and differences with others. An individual's interaction with their environment shapes their personal and social identity. Organizational identity, on the other hand, is the individual's identification with the institution where they work. It has been observed that the more individuals identify with the institutions they work for, the higher their commitment and contributions. This research aims to reveal how school leadership relates to different perceptions of identity. The study seeks to understand how the leadership styles exhibited by school administrators shape teachers' perceptions of organizational identity. It also investigates whether there is a significant relationship between teachers' levels of identification and the different leadership behaviors of administrators. Enhancing the school in this way will help establish stronger ties and contribute more to the education system.

Keywords: Leader, leadership behavior, identification.

Giriş

Sanayi Devrimi'nden itibaren, performans değerlendirme, örgüt geliştirme ve çalışan motivasyon kavramları, kurum ve yönetim stratejisi açısından önceki dönemlere göre çok daha önemli hale gelmiştir. Bu mantıksal, yönetsel açıklamalar 19. yüzyıldan itibaren ortaya çıkanlardan biri olmuştur. Kurumsal verimliliğin önemli bir unsur olarak liderlik, yol boyunca çeşitli aralıklarla incelenmeye devam etmiştir (Bass & Avolio, 1990). Liderlik, cihazlarına erişirken, pilin en önemli kaynağı olan insan gücünü ve rekabeti dönüştürmek için bir güç olarak tasarruf etmeyi sağlar (Bolden ve Gosling, 2006).

Okul politikaları, son elli yılda, okulların gelişimi, sınıf yönetimi ve okul ile küresel düzeyde arasında bağ kurmadaki kritik rol nedeniyle eğitim politikalarında yer almaktadır. Güçlü okul birimleri, öğretmenlerin okuldan çekilmesi ve bunların tutulmasını sağlamanın önemi önemlidir (Fullan, 2007). Eğitimde kalite ve verimliliğin sağlanması için okul parasının, bireysel ve mesleki beklentilerin karşılanması ve özen gösterilmesi ve aynı zamanda okul çalışma koşullarının uygulanması gerekmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Başarılı bir eğitim sistemi için, okulların saklanması ayrıntılarının kişisel özelliklerinin göz önünde bulundurmaları ve onları motive edecek bir çalışma ortamı yaratmaları son derece

önemlidir (Ünal, 1991).

Problem Durumu

People must develop tools, machines, materials, and processes to solve problems (Bers et al., 2013). Engineers collaborate to solve a problem that people need (Lange et al., 2019) and define their work as “designing within limitations” (Cunningham, 2018; Cunningham & Hester, 2007). Engineering design is the planning, organization, development, testing, production, and operation of products that fulfill a desired function within the specified criteria and constraints through scientific and mathematical principles (Lange et al., 2019). Due to the rise of STEM education in early childhood education, in recent years, researchers have focused on integrating engineering into preschool classrooms and supporting children’s engineering habits of mind (EHoM) (Bagiati & Evangelou, 2015; Lippard et al., 2018; Van Meeteren & Zan, 2010).

Tarihten günümüze merak konusu olarak gelen liderlik çeşitli yönetsel ve karakteristik özellikler barındırmaktadır. Tarih boyu yaşamış liderlerin farklı özellikleri bu durumun göstergesidir. Antik çağlarda mitolojik tanrılarla özdeşleştirilen kişiler, aslında toplumun önde gelen liderleri konumdadırlar (Güçlü,2016). “Cyropaedise” liderlik üzerine Ksenophon tarafından yazılmış ilk kapsamlı eserdir (Baker, 2011). 17. ve 18. yüzyılda aydınlanma döneminde liderlerin ilahi bir güç tarafından seçilerek doğuştan yetenekli olduklarına inanıldığını aktarmıştır. 18 ve 19. yüzyılda Sanayi devriminden sonra, örgütlerde yönetici başarısının, çalışanların motivasyonu, performans değerlendirme, örgütsel gelişim alanlarında etkisinin artmasıyla liderlik kavramının da önemi artmıştır (Bass, 1990).

Liderlik, bir örgütteki iş ve ilişkileri geliştirmek için örgüt çalışanlarını bilinçli şekilde etkileme sürecidir (Yukl, 2002). Buradaki bilinçli etkileme, örgütün amaçlarına, girdi ve çıktılara etki eden ve de liderden çalışanlarına doğru ilerleyen bir etkidir (Leithwood, 2012). Amaca ulaşmak için en kısa ve sağlıklı yolları kullanan liderler grubunu ortak amaçlara yöneltirken, yaratıcı fikirler ortaya koyarak grubunun harekete geçmesini sağlayan, aynı zamanda grubunun beklentilerini üzerinde barındıran kişilerdir (Ergezer, 1995).

Liderlerin; yenilikçi olması (Erçetin, 2000), farklılık oluşturması, geliştirici olması, birey odaklı olması, güvenilir olması, çevresine özen göstermesi, içinde bulunduğu durumu sorgulayıcı yapısının olması ve doğru olarak nitelendirdiği çalışmaları yapması belirlenen özelliklerdendir (Akçakaya, 2010). Kendisine söylenen her şeyi kolay kavrayan, doğru anlayan ve doğru konuşan, hafızası gelişmiş, zekâ kapasitesi yüksek ve açıkgozlu, akıcı konuşan, bilgiye ulaşma yollarını bilen ve bilgiye ulaşmayı seven, manevi değerlere bağlılığı yüksek, adil ve anlayışlı olmak lider özellikleri arasında sıralanmaktadır (Arslan, 2004).

Lider özellikleriyle birlikte farklı liderlik stilleri tespit edilmiştir. Bu liderlik stilleri yöneticilerde farklı bakış açıları oluşturmaktadır (Tanrıöğen,2000). Liderlik stillerinin temel noktası liderlik sürecinin etkili yürütülmesi için istek, inanç ve gönüllülüğün bütünlük içinde kullanılması gerekliliğidir (Erçetin 1993). Değişimin yoğun yaşandığı çağımızda, kurumlar öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve yenilikçi bir

liderlik yapısına gereksinim hissetmektedirler. Dönüşümcü liderlik yapısında önemli olan değişimi ön plana çıkaran kurumsal amaçlar oluşturmaktır (Çelik, 1998). Dönüşümcü liderlikte, liderler çalışanlarıyla pozitif bir etkileşim içerisinde bulunarak çalışanlarının içindeki enerjiyi işe dönüştürmektedirler. Kurum için daha yüksek standartlar belirleyerek ve daha güvenilir çalışma ortamı oluşturarak yenilikçi bir vizyon ortaya koymaktadırlar (Ereş, 2018).

Okul yöneticilerinin lider davranışlarında çağın gelişmelerine yönelik olarak okulu yeniden örgütleme amacıyla, temel yöneticilik rollerinde öğretimsel liderlikten dönüşümcü liderliğe doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır (Çelik, 1998). Eğitimde dönüşümcü liderler eğitimin teknolojik yapısının değişmesiyle amaçların değişimi ve bu değişimle daha etkili bir öğretim ortamı ve okul dinamiği oluşturmak için beklenen öğretimsel liderlik davranışlarını geliştirmektedirler (Ereş, 2018). Lider davranışlarının öğretmen kimliklenmeleri ile ilişkisini yorumlayabilmek için kimlik ve kimliklenme tanımlarına değinmek gerekmektedir.

Kimlik ve Kimliklenme

Kimlik tanımı toplumsal bir varlık olarak insanın nasıl bir kimse olduğunu gösteren belirti, nitelik ve özelliklerin bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2023). Kimlik, gerek kişisel gerekse toplumsal yönü ile tekil veya çoğul olarak sağlam temelli, uzun zaman etkili ve belirli simgelere dayalı bir kapsamda tanımlı olgudur (Yıldız, 2013). Kimlik bireylerin buldukları durum ve ortamlara göre kendine has davranışları göstermeleridir. Bireyin varoluşuna anlam veren, diğer bireylerle farklılığını ortaya koyan, sosyal, kişisel, siyasi, etnik özelliklerinin birleşmesiyle kimlik oluşmaktadır. Kimlik insanların "Ben kimim?" sorusuna verdiği cevaptır (Tonder, 2004). Kimlik, kişinin toplumsal, politik, kültürel varlığını tanımlayan, ona farklılık veya belirlilik kazandıran, varoluşuna anlam yükleyen yapı ya da niceliktir (Cevzici, 2020).

Psikoloji alanında Erikson ve Freud tarafından kimlik kavramı üzerine yapılan çalışmalarda kimliğin bireyin yaşamsal özellikleri, ruhsal ihtiyaçları, ilgileri, savunmaları ve içinde yaşanan kültürün etkenleri ile birlikte oluştuğu belirtilmiştir (Ericson, 1968). Sosyolojide kimlik; bireysel kimlik ve sosyal kimlik olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bireysel kimlik, bir kimsenin kim olduğuna, kendi niteliklerine ve konumuna ilişkin toplumsal-duygusal algısıdır (Connoly, 1995). Bireyin kendi değer ve davranışlarını kazanmasıyla da sosyal kimliği giderek şekillenmektedir (Bilgin, 1994). Sosyal kimliğin farklı bir boyutu olan örgütsel kimlik ilk kez 1951 yılında, Foote tarafından bireyin sosyal dünyasındaki düzenlemelerini içeren ve birey ile çalıştığı kurum arasındaki psikolojik köprü olarak tanımlanmıştır (Taşdan, 2013). Örgütsel kimlik genel olarak örgüt üyelerinin kendi örgütlerine ilişkin duygu ve fikirlerini kapsamaktadır (Erdem, 1996). Örgütsel kimlik, örgüt ve birey arasında bir bağ kurma aracıdır (Argon ve Ertürk, 2013).

Kimliklenme kavramı kişinin içinde bulunduğu sosyal ortamlardaki yaşadığı süreçlerde var olma biçimi (Cheney, 1983), kişinin kendini belli bir sosyal grubun üyesi olarak görmesidir (Haslam, 2001). Kimliklenme, bireyin üyesi olduğu örgütsel faktörlerden kaynaklanmakta ve bireyin içinde bulunduğu meslek grubu, uzmanlık alanı, örgütüyle bir bütün olabilmesi vb. hususlarla yüksek derecede bağlantılı

olmaktadır (Emeksiz, 2015). Kişi kendini örgütüyle kimliklendirdiği ölçüde örgütüne faydalı olabilmektedir (Ellemers, de Gilder ve van den Heuvel, 1998). Scott, Corman ve Cheney kimliklenmenin yapısallığı üzerine yaptıkları çalışmalarda kimliklenmeyi bir adanmışlık süreci olarak tanımlamışlardır (Scott, Corman ve Cheney, 1998).

Van Dick vd., (2004), öğretmenler ile yaptıkları çalışmada, kimliklenmenin hem odaklarını (kariyer, takım, okul, meslek) hem de boyutlarını (bilişsel, duygusal, değerlendirici ve davranışsal) gerçek yaşamda açığa çıkarmışlardır. Buna göre örgütsel kimliğin bilişsel, duygusal, değerlendirme ve davranışsal boyutları ve örgüt içinde bireyin çalıştığı iş grubu/kolu, örgüt içinde çalıştığı bölüm gibi işe ilişkin kimliklenme odakları da çalışanın örgütsel kimliklenmesi üzerinde etkili olmaktadır. Örgütsel kimliklenme ile birlikte bireyin çalıştığı örgütle bütünleşmesi ve kendisini örgütünün değerli bir faktörü olarak görmesi, örgütsel iş ve işlemleri aktif şekilde ve istekle gerçekleştirmesi beklenmektedir (Yörgüç, 2016).

Yapılan Araştırmalar

Kimliklenme süreci, bireylerin sosyal çevreleriyle olan etkileşimleriyle şekillenir. Bu bağlamda, liderlerin kurduğu ilişkiler, bireylerin kimliklerini nasıl inşa ettiklerini etkileyebilir. Okul yöneticilerinin lider davranışlarının öğretmen kimliklenmeleri üzerindeki etkisi, eğitim yönetimi alanında önemli bir araştırma konusudur ve özellikle eğitim ortamlarında belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Okul yöneticilerinin liderlik tarzları, öğretmenlerin mesleki kimlik gelişimlerini doğrudan etkileyebilir. Dönüşümcü liderlik, öğretmenlerin profesyonel kimliklerini güçlendirirken, hizmetkâr liderlik de öğretmenlerin genel iyilik halleri üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır (Özer, 2019). Dönüşümcü liderlik, çalışanların öz kimliklerini geliştirmelerine yardımcı olurken, aynı zamanda örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır (Koç, 2023). Liderlerin etik davranışları, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve kimlik algılarını olumlu yönde etkileyebilir (Torun, 2023).

Öğretmen liderliği de okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile doğrudan ilişkilidir. Özdoğru (2023) tarafından yapılan bir meta-sentez çalışmasında, okul müdürlerinin öğretmen liderliği üzerindeki etkisi vurgulanmıştır. Okul yöneticilerinin destekleyici ve dönüşümcü liderlik yaklaşımları, öğretmenlerin liderlik rollerini üstlenmelerine ve profesyonel kimliklerini geliştirmelerine olanak tanımaktadır (Özdoğru, 2023). Balıkçı (2020) çalışmasında, okul yöneticilerinin öğretmenler ile kurduğu ilişkilerin, okul kültürünü olumlu yönde etkilediği ve öğretmenlerin kimlik algılarını güçlendirdiği belirtilmiştir (Balıkçı, 2020). Bu durum, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının, öğretmenlerin profesyonel kimliklerini şekillendirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin yöneticilik görevlerinin yanında, okulda sergiledikleri farklı liderlik davranışlarına bağlı olarak öğretmenlerin kimliklenme algıları arasındaki ilişki, öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmektedir. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri hakkında bilgi edinmeleri, liderlik davranışlarını geliştirerek öğretmenlerinin kimliklenme düzeylerini algılama, etkileme ve geliştirmeleri, okulda daha etkin olmaları, değişen ve gelişen örgüt yapısında

yerlerini daha iyi görebilmeleri ve eğitim sistemine daha fazla katkı sağlamaları açısından Eğitim Bilimleri alanına ve okul yöneticiliği - yönetim kavramına, yeni bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Sanayi devriminden itibaren liderlik kavramı, performans değerlendirme ve örgütsel gelişimde önemli bir faktör olarak görülmüştür. Okul liderliği, özellikle öğretmenlerin kimliklenmelerinde kritik bir rol oynar bu nedenle, lider davranışları ile öğretmenlerin kimliklenme algıları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek önemlidir.

Bu araştırmanın amacı Elazığ ilindeki okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin lider davranışlarının öğretmenlerin kimliklenmeleri ile ilişkisini incelemektir.

Yöntem

Elazığ ilinde bağımsız anaokullarındaki yöneticilerin lider davranışlarının, okulöncesi öğretmenlerin örgütsel kimliklenme davranışları arasındaki ilişkiyi sorgulayan bu araştırma mevcut durumu açıklamaya yönelik tarama modelinde yürütülmüştür. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Tarama modellerinde araştırmaya konu olan olay, kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1994). Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler sıralı düzeye sahip olduklarından Araştırma yaklaşımı ilişkisel desenedir (Gliner,2015). Bu araştırmada katılımcıların beyanına dayanan veriler için kullanılmakta olan istatistiksel yöntem regresyon analizidir.

Evren - Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni, 2023–2024 eğitim öğretim yılında Elazığ ili merkezindeki resmi ve özel okulöncesi eğitim kurumlarında görevli 660 okul öncesi öğretmeninden Araştırmanın örneklemini basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 199 öğretmen oluşturmaktadır.Öğretmenlerin 17si erkek ve 182 si kadındır.159 u evli 40 ı bekarıdır.Görev süresi (1-5 yıl) olan 36, (6-10 yıl) olan 55, (11-20)yıl olan 95, (21 yıl ve üzeri) olan 13 öğretmen bulunmaktadır.Şu an ki kurumlarında çalışma süreleri (1-5 yıl) olan 128, (6-10 yıl) olan 49 ve (11yıl ve üzeri) olan 24 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin demografik özellikleri aşağıdaki Tablo1.de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Kişisel Özellikler	F	%	
Cinsiyet	Erkek	17	8,55
	Kadın	182	91,45
Yaş	18-30	39	19,5
	31-40	109	54,8
	41-50	47	23,6
	50 ve üzeri	4	2,1

Medeni Durum	Evli	159	79,9
	Bekâr	40	20,1
Görev Süresi	1-5 yıl	36	18,1
	6-10 yıl	55	27,6
	11-20 yıl	95	47,8
	21 yıl ve üzeri	13	6,5
	1-5 yıl	127	63,9
Şu an ki Kurumda Çalışma Süresi	6-10 yıl	48	24,1
	11 yıl ve üzeri	24	12
	TOPLAM	199	100.00

Veri Toplama Araçları:

Araştırmada verilerin toplanmasında Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği (Multi Faced Organizational Identity Scale) ile “Liderlik Davranışı Envanteri” kullanılmıştır. Aynı zamanda katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler şu şekildedir:

Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği (Multi Faced Organizational Identity Scale): Van Dick ve Wagner (2002) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Mamatoğlu (2008) tarafından yapılan Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği (Multi Faced Organizational Identity Scale) 19 madde ve duygusal mesleki kimliklenme, kişisel öz saygı, takım üyeliği, takım kimliklenmesi, değerlendirici kimliklenme, kendini öğretmen olarak sınıflandırma olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır.

Her bir boyutta bulunan madde sayıları şu şekildedir.

Duygusal mesleki kimliklenme: 1,2,3,4,5. madde

Kişisel öz saygı:6,7,8,9,10. madde

Takım üyeliği:11,12. madde

Takım kimliklenmesi.13,14,15. madde

Değerlendirici kimliklenme: 16,17. madde

Kendini öğretmen olarak sınıflandırma:18,19. madde

Ölçme aracının Cronbach Alfa değerleri boyutlara göre sırasıyla .78 .66 .69 .82 .67 .72 dir. Ölçekte yer alan 6 faktör aynı zamanda bireysel ve toplulukçu kimliklenme boyutlarını da ifade etmektedir. Buna göre, değerlendirici kimliklenme ve kişisel öz saygı kimliklenme boyutları bireysel kimliklenme boyutu; kendini öğretmen olarak sınıflandırma, duygusal mesleki kimliklenme, takım kimliklenmesi ve takım üyeliği toplulukçu kimliklenme boyutunu temsil etmektedir. Çoklu örgütsel kimliklenme ölçeğinin ters maddeleri 3,4,6,8,16,17. Maddeleridir.

Liderlik Davranışı Envanteri: Kouzes ve Poser (2001) tarafından geliştirilmiş olup Korkmaz (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Liderlik Davranışı Envanteri” 30 madde ve model olma, etkileme zorluklarla başa çıkma imkân tanıma

cesaretlendirme olarak 5 boyut bulunmaktadır.

Her boyutta bulunan madde sayıları şu şekildedir;

Model olma: 6 madde

Etkileme: 6 madde

Zorluklarla başa çıkma: 6 madde

İmkân tanıma: 6 madde

Cesaretlendirme: 6 madde

Ölçme aracının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.96 bulunmuştur. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı model olma alt boyutu için 0.88, etkileme için 0.92, zorluklarla başa çıkma için 0.89, imkân tanıma için 0.88 ve cesaretlendirme alt boyutu için 0.92 olarak bulunmuştur.

Alt Boyut Ölçeklerinin Güvenirliği ve İç Tutarlılığı

Okulöncesi kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle yöneticilerin lider davranışlarının, okulöncesi öğretmenlerin örgütsel kimliklenme davranışları arasındaki ilişkiyi saptamak için katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler bilgisayar ortamına girilmiş ve sonuçlar SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Bu bölümde ankette kullanılan ölçeklerin elde edilen veriler ile geçerliği ve iç tutarlılığı analiz edilmiştir. Ölçeklerin verilen cevaplar doğrultusunda güvenilir sonuçlar verip vermeyeceği bilinmelidir. Bunun için de güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach's Alfa değeri hesaplanmıştır.

Cronbach's alpha değerlerinin 0,945-0,953 arasında değişiyor oluşu tüm alt ölçeklerin elimizdeki veriler ile yüksek güvenilir kategorisinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre alt ölçeklerdeki ifadeler verilen cevapların tutarlı olduğu ve bu verilerin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama Süreci

Bu çalışmada Araştırma verileri toplamak amacı ile Kouzes ve Posner (1995) tarafından geliştirilmiş ve Korkmaz (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Liderlik Davranışı Envanteri" isimli ölçek ile Van Dick ve Wagner (2002) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Mamatoğlu (2008) tarafından uyarlanmış Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklere ek olarak yaş, medeni durum, cinsiyet, görev süresi, şuan ki kurumda çalışma süresi, okul yöneticisinin şuan ki kurumda çalışma süresi gibi demografik değişkenler bulunmaktadır. Araştırma anketi 2023-2024 eğitim – öğretim yılında Elazığ ilinde resmi ve özel bağımsız anaokullarında görev yapan 660 okul öncesi öğretmeninden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 199 okul öncesi öğretmenine on haftalık süre zarfında uygulanmıştır. Anketler öğretmenler tarafından ortalama 15 dakikada doldurulmuştur. Anket verileri bilgisayar ortamına iki haftada girilmiştir ve sonuçları iki haftalık bir sürede SPSS programıyla analiz edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, mevcut okulunda bulunma

süresi ve okul müdürünün mevcut okulunda bulunma süresi değişkenleri için tek örneklem t-testi uygulanmıştır. Herhangi bir gruba ait ortalamanın, daha önceden belirlenmiş bir değerden önemli derecede farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Korelasyon iki ya da daha fazla değişken arası doğrusal ilişkiyi ve ilişkinin gücünü göstermektedir. Regresyon analizi bağımsız değişkenin, bağımlı değişkenle sayısal olarak ilişkisini vermektedir. Birden fazla bağımsız değişkenin olduğu durumlarda çoklu regresyon analizi yapılmaktadır. Okul yöneticilerinin lider davranışları ile öğretmenlerin kimliklenmeleri arasında ölçeklerin boyutlarında demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve ne düzeyde bir farklılık olduğunu saptamak amacıyla Korelasyon analizi ile çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde çalışmanın amaçları doğrultusunda elde edilen veriler ışığında araştırmanın alt problemlerine ilişkin analiz bulguları sunulmuştur. Öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılığı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığı

Ölçekler	Boyutlar	Cinsiyet	N	x	SS	sd	t	P	
Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği	D. Mesleki Kimliklenme	Erkek	17	3.43	1.15	197	2.560	.010	
		Kadın	182	3.95	.76				
	Kişisel Özsaygı	Erkek	17	4.04	.67	197	1.261	.632	
		Kadın	182	4.25	.65				
	Takım Üyeliği	Erkek	17	4.14	.74	197	1.314	.210	
		Kadın	182	4.35	.61				
	Tkm. Kimliklenmesi	Erkek	17	2.62	.53	197	1.137	.302	
		Kadın	182	2.82	.67				
	Değ. Kimliklenme	Erkek	17	4.26	.68	197	-.454	224	
		Kadın	182	4.16	.88				
Kendini öğretmen olarak sınıflandırma	Erkek	17	3.00	1.0	197	-.711	.769		
	Kadın	182	3.17	.98					
Lider Davranış Envanteri	Model olma	Erkek	17	4.30	.50	197	-3.200	.009	
		Kadın	182	3.84	1.01				
	Etkileme	Erkek	17	4.34	.58	197	-	2.043	
		Kadın	182	3.81	1.0				
	Zorluklarla Basa Cıkma	Erkek	17	4.30	.60	197	-2.661	.083	
		Kadın	182	3.68	.93				
	İmkân Tanıma	Erkek	17	4.34	.59	197	-1.955	.043	
		Kadın	182	3.88	.95				
Cesaretlendirme	Erkek	17	4.26	.53	197	-	.012		
	Kadın	182	3.81	1.0					

Tablo 2’de, çoklu örgütsel kimliklenmenin “duygusal mesleki kimliklenme” ($t=-2,56$; $p=,010$), “kişisel öz saygı” ($t=-1,261$; $p=,632$), “takım üyeliği” ($t=-1,314$; $p=,210$), “takım kimliklenmesi” ($t= 1,137$; $p=,302$), “değerlendirici kimliklenme” ($t=-,454$; $p=,224$) ve “kendini öğretmen olarak sınıflandırma” ($t=-,711$; $p=,769$) boyutlarında, öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel kimliklenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğuna dair kanıtı rastlanmamıştır.

Çoklu Örgütsel kimliklenme ölçeğinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılıklarına baktığımızda “duygusal mesleki kimliklenme” ($F=,679$; $p=,607$), “kişisel öz saygı” ($F=,961$; $p=,430$), “takım üyeliği” ($F=,450$; $p=,772$) , “takım kimliklenmesi” ($F=,959$; $p=,431$), “değerlendirici kimliklenme” ($F=,495$; $p=,740$) ve “kendini öğretmen olarak sınıflandırma” ($F=,641$; $p=,634$) boyutları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Çoklu Örgütsel kimliklenmenin yaş değişkenine göre farklılıklarına baktığımızda “duygusal mesleki kimliklenme” ($F=1,321$; $p=,263$), “kişisel öz saygı” ($F=1,347$; $p=,254$), “takım üyeliği” ($F=1,153$; $p=,333$) “takım kimliklenmesi” ($F=1,161$; $p=,329$), “değerlendirici kimliklenme” ($F=,933$; $p=,329$) ve “kendini öğretmen olarak sınıflandırma” ($F=1,345$; $p=,255$) boyutları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Çoklu Örgütsel kimliklenme ölçeğinin öğretmenlerin şu an ki kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılıklarına baktığımızda “duygusal mesleki kimliklenme” ($F=,101$; $p=,904$), “kişisel öz saygı” ($F=,080$; $p=,923$), “takım üyeliği” ($F=,299$; $p=,742$) “takım kimliklenmesi” ($F=,427$; $p=,653$), “değerlendirici kimliklenme” ($F=,209$; $p=,812$) ve “kendini öğretmen olarak sınıflandırma” ($F=342$; $p=,711$) boyutları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Çoklu Örgütsel kimliklenme ölçeğinde okul müdürünüzün şu an ki kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılıklarına baktığımızda “duygusal mesleki kimliklenme” ($F=3,948$; $p=,009$), “kişisel öz saygı” ($F=3,181$; $p=,025$), “takım üyeliği” ($F=2,602$; $p=,053$) “takım kimliklenmesi” ($F=2,318$; $p=,077$), “değerlendirici kimliklenme” ($F= 5,162$; $p=,002$) ve “kendini öğretmen olarak sınıflandırma” ($F=3,998$; $p=,009$) boyutları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Lider Davranışın “model olma” ($t=-3,200$; $p=,009$), “etkileme” ($t=- 2,043$; $p=,009$), “zorluklarla başa çıkma” ($t=-2,261$; $p=,083$), “imkân tanıma” ($t=-1,955$; $p=,043$) ve “cesaretlendirme” ($t=-1,782$; $p=,012$) boyutlarında da öğretmenlerin cinsiyetleri ile lider davranışın düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Lider Davranışlarının “model olma” ($F=,650$; $p=,628$), “etkileme” ($F=,714$; $p=,584$), “zorluklarla başa çıkma” ($F=,728$; $p=,574$), “imkân tanıma” ($F=,530$; $p=,713$) ve “cesaretlendirme” ($F=,891$; $p=,470$) boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemi ile okul müdürünün lider davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Lider Davranışlarının “model olma” ($F=1,306$; $p=,269$), “etkileme” ($F=1,273$; $p=,282$), “zorluklarla başa çıkma” ($F=1,328$; $p=,261$), “imkân tanıma” ($F=1,297$; $p=,273$) ve “cesaretlendirme” ($F=1,069$; $p=,373$) boyutlarında öğretmenlerin yaş değişkeni ile okul müdürünün lider davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Lider Davranışlarının “model olma” ($F=,051$; $p=,951$), “etkileme” ($F=,134$; $p=,874$), “zorluklarla başa çıkma” ($F=,210$; $p=,811$), “imkân tanıma” ($F=,098$; $p=,907$) ve “cesaretlendirme” ($F=,015$; $p=,985$) boyutlarında öğretmenlerin şu an ki kurumlarında çalışma süresi değişkeni ile okul müdürünün lider davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Lider Davranışlarının “model olma” ($F=1,910$; $p=,129$), “etkileme” ($F=2,952$; $p=,034$), “zorluklarla başa çıkma” ($F=4,067$; $p=,008$), “imkân tanıma” ($F=2,336$; $p=,075$) ve “cesaretlendirme” ($F=3,400$; $p=,019$) boyutlarında okul müdürünün şu an ki kurumlarında çalışma süresi değişkeni ile okul müdürünün lider davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon

KB1	KB2	KB3	KB4	KB5	KB6	LB1	LB2	LB3	LB4
KB1	-								
KB2	.332**	-							
KB3	.170*	.358**	-						
KB4	-.163*	-0.06	0.078	-					
KB5	.247**	.255**	0.125	-.337**	-				
KB6	0.109	-0.085	-0.02	0.027	0.036	-			
LB1	.173*	0.065	.185**	-.332**	.217**	0.006	-		
LB2	.156*	0.002	.187**	-.253**	.199**	0.028	.887**	-	
LB3	.166*	-0.02	.189**	-.247**	.201**	0.072	.850**	.919**	-
LB4	.174*	0.014	.208**	-.318**	.240**	0.078	.873**	.934**	
LB5	.151*	-0.029	.179*	-.295**	.196**	0.075	.832**	.912**	
	.905**	.924**							

** korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

* korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

NOT: KB1= Duygusal mesleki kimliklenme, KB2=Kişisel öz saygı, KB3=Takım üyeliği,KB4=Takım kimliklenmesi, KB5=Değerlendirici kimliklenme, KB6=Kendini öğretmen olarak sınıflandırma

LB1= Model olma, LB2= Etkileme, LB3= Zorluklarla başa çıkma, LB4=İmkân tanıma, LB5=Cesaretlendirme

Tablo 3’ te değişkenler arasındaki korelasyon analizleri gösterilmiştir. Pearson Correlation (Normal Dağılım) yani Korelasyon testi sonucunda örgütsel kimliklenme ile Liderlik davranışları arasında çift yönlü, pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. (Değer .98) Duygusal mesleki kimliklenmenin kişisel öz saygı ($r= .33, p<0.01$) ve değerlendirici kimliklenme ($r=$

.24, $p<0.01$) ile pozitif korelasyonu bulunmuştur. Lider davranışlarından model olma ($r= .17$, $p<0.05$), etkileme ($r= .15$, $p<0.05$), zorluklarla başa çıkma ($r=.16$, $p<0.05$), imkân tanıma ($r= .17$, $p< 0.05$) ve cesaretlendirme ($r= .15$, $p<0.05$) ile de olumlu ilişkisi bulunmaktadır.

Çoklu Örgütsel kimliklenme ölçeğinde kişisel öz saygı boyutunun takım üyeliği ($r= .35$, $p<0.01$) ve değerlendirici kimlikleme ($r= .25$, $p<0.05$) ile korelasyonu pozitiftir. Takım Üyeliği boyutunun lider davranışlarından model olma ($r= .18$, $p<0.01$), etkileme ($r= .18$, $p<0.01$), zorluklarla başa çıkma ($r= .18$, $p<0.01$), imkân tanıma ($r= .24$, $p<0.01$)ve cesaretlendirme ($r= .17$, $p<0.05$), boyutları ile pozitif ilişkisi bulunmaktadır.

Çoklu örgütsel kimliklenme ölçeğinin takım kimliklenmesi boyutu ile değerlendirici kimliklenme ($r= -.33$, $p<0.05$) arasında negatif korelasyon bulunmaktadır. Lider davranışlarından model olma ($r=-.33$, $p<0.01$), etkileme ($r= -.25$, $p<0.01$), zorluklarla başa çıkma ($r=-.24$, $p<0.01$), imkân tanıma ($r= -.31$, $p<0.01$)ve cesaretlendirme ($r= -.29$, $p<0.05$), boyutları ile de negatif ilişkisi bulunmaktadır.

Çoklu örgütsel kimliklenme ölçeğinin değerlendirici kimliklenme boyutunun lider davranışlarında model olma ($r= .21$, $p<0.01$), etkileme ($r=.19$, $p<0.01$), zorluklarla başa çıkma ($r= .20$, $p<0.01$), imkân tanıma ($r= .24$, $p<0.01$) ve cesaretlendirme ($r=.19$, $p<0.05$), boyutları ile pozitif ilişkisi bulunmaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Elazığ ili Merkez ilçesinde görev yapan 199 okul öncesi öğretmeninin görüşleri alınarak, okulöncesi eğitim kurumlarındaki yöneticilerin lider davranışlarının öğretmen kimliklenmeleri ile ilişkisini belirleme amaçlı araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmaya göre, okul yöneticilerinin sergilediği lider davranışları ile kimliklenme ile anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Liderlik, bireylerin amaçlarına ulaşmaları için insani bilgileri yönlendiren bir güç olarak kullanılabilir (Bolden ve Gosling, 2006). Bu çalışmada da benzer bir şekilde, okul müdürlerinin lider davranışlarının öğretmen kimliklenmeleri üzerinde belirgin bir etkinliğe sahip olduğu, özellikle dönüşümcü liderlik davranışlarının, okul müdürlerinin kendilerini başarı ve başarısızlıkların bir parçası olarak hissetmeleri ve işlerine daha fazla bağlılık göstermeleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür (Ereş, 2018).

Araştırma, dönüşümcü yönetim tarzının, öğretmenlerin kişisel kimliklenme süreçlerini olumlu yönde değiştirdiği, daha motive ve verimli bir şekilde çalıştığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemekte ve bu durum öğretmenlerin kendilerini daha yetkin hissetmelerine ve profesyonel kimliklerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Polat vd., 2018). Özellikle dönüşümcü liderlik özellikleri sergileyen yöneticilerin, öğretmenlerin mesleki ve duygusal kimliklenme düzeylerini artırdığı görülmüştür. Ayrıca dönüşümcü liderlik davranışları sergileyen okul yöneticilerinin, öğretmenlerin motivasyonunu ve örgüte olan bağlılıklarını artırarak, eğitim kurumlarının genel performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenler, yöneticilerin adil, yenilikçi ve güvenilir davranışlar sergilemesinin, onların kimliklenme süreçlerine olumlu katkılar sağladığını ifade etmişlerdir. Bu

bulgular, okul yöneticilerinin sadece idari görevleri yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve kimliklenme süreçlerine aktif olarak katkıda bulunmalarının önemini vurgulamaktadır. Kouzes ve Posner (1995) yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Ayrıca, babacan liderlik gibi kültürel olarak belirli bağlamlarda yaygın olan liderlik stilleri, bireylerin kimlik algılarını şekillendirmekte ve örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır (Özgenel & Dursun, 2020; , Alturan, 2023).

Okul öncesi öğretmenlerinin çoklu örgütsel kimliklenme davranışlarına sahip olma düzeylerine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında örgütsel kimliklenmenin ve lider davranışlarının genelinde anlamlı bir farklılık yoktur. Kadın öğretmenlerin duygusal mesleki kimliklenme düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, yöneticilerin model olma ve etkileme gibi liderlik boyutlarının, öğretmenlerin kişisel öz saygı ve değerlendirici kimliklenme boyutlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin liderlik stilleri hakkında bilgi edinmeleri ve liderlik davranışlarını geliştirerek öğretmenlerinin kimliklenme düzeylerini algılama ve geliştirmeleri, okulda daha etkin olmaları ve eğitim sistemine daha fazla katkı sağlamaları açısından önem taşımaktadır. Olumsuz liderlik davranışları, bireylerin örgütsel kimliklerini olumsuz etkileyebilirken, olumlu liderlik stilleri bireylerin kendilerini örgüte ait hissetmelerine yardımcı olmaktadır (Üngör, 2021; , Kahveci vd., 2019). Bu araştırmanın sonuçları, eğitim bilimleri alanına ve okul yöneticiliği kavramına yeni bir katkı sağlamaktadır (Day D.V vd., 2014).

Bu çalışmanın bulguları, eğitim politikaları geliştiricilerine ve okul yöneticilerine, etkili liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki kimliklenmelerine olan katkılarını göz önünde bulundurarak, liderlik eğitimlerine ve uygulamalarına daha fazla önem verme gerekliliğini işaret etmektedir. Liderlik ve kimliklenme arasındaki ilişki, bireylerin sosyal ve örgütsel bağlamlarda nasıl etkileşimde bulunduğunu anlamak için kritik bir öneme sahiptir. Liderlik stilleri, bireylerin kimlik gelişimlerini ve örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkileyerek, sosyal etkileşimlerin dinamiklerini şekillendirmektedir. Ayrıca, araştırmanın sonuçları, gelecekte yapılacak olan çalışmalara da rehberlik edebilecek niteliktedir. Eğitim kurumlarındaki liderlik ve kimliklenme ilişkilerini daha derinlemesine incelemek ve farklı bölgelerde benzer çalışmalar yaparak sonuçların genellenilebilirliğini artırmak, eğitim yönetimi alanında önemli katkılar sağlayacaktır.

Sınırlılıklar

Araştırma, yalnızca Elazığ ilindeki bağımsız anaokullarında gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle sonuçlar, sadece bu coğrafi bölge ve okul türü için geçerli olabilir ve genelleme yapılması sınırlı olabilir. Çalışma, 660 öğretmen arasından seçilen 199 öğretmeni kapsamaktadır. Bu örneklem büyüklüğü, sonuçların daha geniş bir kitleye uygulanabilirliğini sınırlayabilir. Araştırma, 2023-2024 eğitim-öğretim yılıyla sınırlıdır. Eğitimdeki değişiklikler ve liderlik uygulamaları zaman içinde farklılık gösterebilir. Kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği yüksek olarak rapor edilse de, sadece katılımcıların beyanlarına dayanması, öğretmenlerin algılarıyla sınırlı olduğu anlamına gelir.

Varsayımlar

Araştırmanın veri toplama sürecinde katılımcıların dürüst ve içten cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

Öneriler

Liderlik Eğitimleri Düzenlenmeli: Okul terapisine yönelik yönetim ve eğitim programları düzenlenerek, onların yönetimi yönetimi geliştirilmelidir. Bu eğitimler sayesinde, yöneticiler örgütsel kimliklenme süreçlerini daha etkili bir şekilde yönetebilirler.

Dönüşümcü Liderlik Desteklenmeli: Eğitimde dönüşümcü liderlik modelinin desteklenmesi ve bu modelin uygulanması için gerekli kaynakların sağlanması yöneticilerin çağın koşullarına uygun model olmalarına yardımcı olacaktır. Yöneticilerin, öğretmenlerin motivasyonu olan ve onların bağımsızlıklarını artırma liderliklerini sergilemeleri desteklenmelidir.

Öğretmen Geri Bildirimi Alınmalı: Okul terapisine yönelik öğretmenlerden geri bildirimleri düzenli olarak almalı ve bu geri bildirimlere göre liderlik stratejilerini gözden geçirmeliler. Bu durum yöneticinin gereksinimlere ve beklentilere daha iyi cevap sağlamasına yardımcı olacaktır.

Kimliklenme Süreçleri Desteklenmeli: Okul ortamında, kişisel kimliklenme süreçlerini destekleyen etkinlikler ve programlar düzenlenmelidir. Örneğin takım çalışmaları, mesleki gelişim seminerleri ve sosyal etkinlikler, öğretmenlerin okul ile olan bağlarını güçlendirebilir.

Araştırma Çalışmaları Arttırılmalıdır: Okulun yönetiminin sürdürülmesi ve öğretmen kimliklerinin oluşturulması üzerine yapılan araştırmalar artırılmalı ve bu alandaki temel eğitim politikalarına entegre edilmelidir.

İşbirliği Çalışmaları Arttırılmalıdır: Okullar arasında işbirliği güçlendirilerek, eğitim politikalarının genel verimliliği ve öğretim kalitesi artırılabilir.

Declarations / Beyanlar

Etik Kurul İzin Bilgisi: Bu çalışma Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Yayın ve Etik Kurulu'nun 16/09/2020 tarihli 93803232-622.02 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Yazar Katkısı: Makale yazarlarının çalışmada katkısı eşit orandadır.

Katılım Onayı: Ebeveynlerden ve çocuklardan yazılı ve sözlü onay alınmıştır.

Yayın Onayı: Bütün haklarımı temel eğitim dergisine devrettiğimi onaylarım. Makalede geçen ifade ve açıklamalar yazarlara aittir.

Bilgilendirilmiş Onam: Tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Tüm katılımcılar ve aileleri çalışmanın amacı, veri toplama araçları ve yöntemi hakkında bilgilendirilmiştir. Katılımcılardan ve ailelerinden hem yazılı hem de sözlü katılım onayı alınmıştır. Tüm katılımcılar gönüllülük esasına göre

çalışmaya dahil edilmiştir. Katılımcılar ve aileleri istedikleri zaman çalışmadan ayrılacaklarının farkındadır. Başvuru ve veri toplama süreci boyunca katılımcıların mahremiyetini ihlal edecek hiçbir davranış veya sözlü eylemde bulunulmamıştır. Veri işleme sırasında katılımcıların kimlikleri tamamen anonim tutulmuş ve katılımcıların mahremiyeti dikkate alınmıştır.

Finansman: Bu çalışmanın yürütülmesinde herhangi bir kurum veya kuruluşun fon kullanılmadı.

Kaynakça

- Akçakaya, M. (2010). *21. Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı*, Ankara: Adalet Yayınevi
- Alturan, M. (2023). Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Journal of Economy Business and Management*, 11(2), 100-115.
- Argon, T. ve Ertürk R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19 (2), 159-179.
- Baker, G. R., & Denis, J. L. (2011). Medical leadership in health care systems: from professional authority to organizational leadership. *Public Money & Management*, 31(5), 355-362.
- Bass B. M., & Avolio B. J. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond *Journal of European Industrial Training* Vol: 14, 5, 21 – 27.
- Bass, Bernard M., (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision, *Organizational Dynamics*, 18, 19-31.
- Bilgin, N. (1994). *Sosyal bilimlerin kavşağında kimlik sorunu*. İzmir: Ege Yayıncılık.
- Bolden, R., & Gosling, J. (2006). Leadership competencies: time to change the tune? *Leadership*, 2 (2), 147-163.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüştürücü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 423-442.
- Cevizci, A. (2020) *Büyük Felsefe Sözlüğü*. 2 Cilt. İstanbul: Say Yayınları,
- Cheney, G. (1983). On the various changing meanings of organization membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Connoly, W. E. (1995). Kimlik & farklılık, (Çev. F. Lekesizalın). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. ronment: A case on Kyrgyzstan university students. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(3), 791-806.
- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The Leadership Quarterly*, 25 (1), 63-82.
- Ellemers, N., de Gilder, D., & van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 717.
- Emeksiz, E. (2015). *İş doyumunun yordayıcısı olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme: işle bütünleşmenin aracılık rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erçetin, Ş. Ş. (1993). *Ast-üst ilişkileri (okul müdürü ve öğretmenlerin birbirlerini etkilemekte kullandıkları güçler)*. Ankara: Şafak Matbaacılık Ltd. Şti.
- Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*, Ankara: Friedrich- Naumann Vakfı ve Akdeniz Ün. Yayınları
- Ereş, F. (2018). Okulda Liderlik. *Okulda Liderlik* (Ed pp.51-83), Ankara: Pegem Akademi.
- Ergezer, B. (1995). *Liderlik ve Özellikleri*. Ankara: Ocak Yayınları
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth, and crisis*. New York: Norton
- Fullan, M. (2007). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gliner, J. A., Morgan, G. A., & Leech, N. L. (2015). *Uygulamada araştırma yöntemleri: desen ve analizi bütünleştiren yaklaşım* (Çev. Ed.: Selahattin Turan). Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Güçlü, N., & Koşar, S. (2016). Eğitim yönetiminde liderlik: Teori, araştırma ve uygulama. *Pegem Atf İndeksi*, 001-461.

- Haslam, S. A. (2001). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London: Sage S.383
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational administration quarterly*, 48(3), 387-423.
- Kahveci, G., Bahadır, E., & Kandemir, İ. K. (2019). Okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 52(1), 225-249.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd
- Koç, A. (2023). Dönüştürücü liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(1), 12-25.
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2006). Yetkilendirmenin kullanılması ve istihdam yetkilendirilmesi. *Milli Eğitim*, 35(171), 197-202.
- Kouzes James M., & Barry Z. Posner (1995), *The leadership challenge*, San Francisco: JosseyBass.
- Mamatoğlu, N. (2008). Öğretmenlerde kimliklenme ve kimliklenmenin işe yönelik tutum ve algıları yordayıcılığı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22), 47-62.
- Özdoğru, A. (2023). Türkiye’de öğretmen liderliğinin önündeki engeller: Bir meta-sentez çalışması. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi Teori ve Uygulama*, 15(2), 100-120.
- Özer, S. (2019). Hemşirelerde hizmetkâr liderlik ve çalışan performansının incelenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(2), 45-60.
- Özgenel, M., & Dursun, S. (2020). Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarının okul kültürüne etkisi. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 78-92.
- Polat, S., Uğurlu, C. T., & Aksu, M. B. (2018). Views of the school administrators on their own professional development and their leadership behaviours for the school improvement. *Journal of Qualitative Research in Education*, 6(1), 1-20.
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298- 336
- Tanrıoğen, A. (2000) Yol-amaç kuramı açısından yönetici-öğretmen ilişkileri, *Eğitim Araştırmaları*, 1(2), 80-83.
- Taşdan, M. (2013). The Development of the Scale of Organizational Identity Perception at Elementary Schools. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 46(2), 1-24.
- Torun, B. T. (2023). Etik Liderlik Anlayışının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 2139-2153.
- Ünal, S. (1991). İlköğretim okulu yöneticilerinin okullarında motivasyonu sağlama etkinlikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7.
- Üngör, M. (2021). Karanlık liderlik davranışlarının iş tatmini üzerindeki etkisi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 9(1), 50-65.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15, 351-360.
- Van Tonder, C. L. (2004). At the confluence of organisation development (OD) and organisation identity theory (OIT): Enter identity interventions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(1), 91-98.
- Yıldız, K. (2013). Analysis of the relation of teachers’ organizational identification and organizational communication. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 264-272.
- Yörgüç, P. (2016). *Örgütsel kimlik-kolektif bellek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yukl, G., & Chavez, C. (2002). Influence tactics and leader effectiveness. *Leadership*, 1(1), 139-165.

Extended Abstract

Introduction

Leadership is considered a force that guides human resources. It has been associated with management and character traits throughout history. Since the Industrial Revolution, leadership has gained importance for managerial success and has been seen as a key factor in performance evaluation and organizational development. In recent years, leadership has become increasingly prominent in education. In educational organizations such as schools, school leadership is critical for efficiency, quality, and teacher motivation. Effective school leadership is important in attracting qualified teachers, meeting their personal and professional expectations, increasing motivation, and ensuring they remain at the school. It also has a significant impact on teachers' identification with their profession. Leadership is defined by different styles. The style most frequently addressed in this study is Transformational Leadership. Transformational leaders aim to establish positive interactions with their employees and direct their energy toward work. Moreover, they play a role in motivating employees in accordance with the educational institution's goals. Changes in the technological structure of schools have increased the use of transformational leadership in creating an effective learning environment and school dynamics.

Identity refers to the characteristics defining an individual's similarities and differences with others. An individual's interaction with their environment shapes their personal and social identity. On the other hand, organizational identity is the individual's identification with the institution where they work. It has been observed that the more individuals identify with the institutions they work for, the higher their commitment and contributions. This research aims to reveal how school leadership relates to different perceptions of identity. The study seeks to understand how the leadership styles exhibited by school administrators shape teachers' perceptions of organizational identity. It also investigates whether there is a significant relationship between teachers' identification levels and administrators' different leadership behaviors. Enhancing the school in this way will help establish stronger ties and contribute more to the education system.

Method

The research was conducted in the 2023-2024 academic year to examine the relationship between the leadership behaviors of administrators working in official and private independent kindergartens in the center of Elazığ and the organizational identification of teachers. The survey model was used in the research. Participant data were analyzed using regression analysis. The study sample consists of 199 teachers selected from 660 teachers in Elazığ using the simple random sampling method. The data collection tools used were the Multiple Organizational Identification Scale and the Leadership Behavior Inventory. The data were entered into a computer and analyzed using the SPSS program. In addition, reliability analysis was conducted to determine whether the scales provided reliable results based on the responses, and Cronbach's Alpha value was calculated. Cronbach's alpha values ranged between 0.945 and 0.953, indicating that all subscales were highly reliable based on the data. These results suggest that the responses to the subscales are consistent, and that the data are usable.

In the analysis of the research data, frequency, percentage, mean, and standard deviation values were calculated, and a t-test was applied for the variables of gender, marital status, age, professional experience, duration of stay at the current school, and the school principal's duration at the current school. Correlation and multiple regression analyses were also performed.

Findings

According to the study's findings, no significant difference was found between leadership behaviors and organizational identification in demographic variables such as gender, age,

professional experience, and length of service at the school. A positive relationship was found between leadership behaviors and organizational identification. Transformational leadership styles positively impacted teachers' emotional and professional identification and had a positive effect on the dimensions of role modeling, influence, and encouragement. A strong positive relationship was found between emotional, and professional identification and personal self-esteem. Furthermore, a positive correlation was found between team identification and leadership behaviors. Another important finding is that the more positively teachers perceive leadership behaviors such as role modeling, influence, and dealing with challenges, the higher their levels of organizational identification.

Conclusion And Recommendations

The research shows that the transformational leadership behaviors exhibited by school administrators positively affect teachers' organizational identification. Administrators must demonstrate effective leadership in schools, increasing teachers' commitment to the institution, which is essential for the overall success of the education system. In this context, it is recommended that administrators continuously develop their leadership behaviors and contribute more to the identification processes of their teachers. The study makes an important contribution to the concept of school administration and leadership and provides new insights into administrators' effects on teachers' identification processes. Educational leaders should take more strategic steps to meet teachers' needs and motivate them.

Yazar ve Bağlantılar

Sinan POLAT¹, **Sevda Müge POLAT²**, **Tuncay Yavuz ÖZDEMİR³**

Sorumlu yazar **Sinan POLAT**
sinanpolat23@gmail.com

¹ Milli Eğitim Müdürlüğü, Elazığ, Türkiye, Elazığ, Türkiye, sinanpolat23@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3200-1772>

² MEM, Elazığ, Türkiye, Elazığ, Türkiye, mgckpolat@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0242-905X>

³ Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye, tyozdemir@firat.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5361-7261>