

Okul Örgütlerinde Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerinin İncelenmesi

Investigation of Teachers' Levels of Identification with Leaders in School Organizations

Çiğdem Ayanoğlu¹, İhsan Özkan², Mustafa Bayrakçı³

¹Sorumlu Yazar, Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, cigdemayanoglu@hotmail.com, (https://orcid.org/0000-0002-2117-0872)

²İlçe Milli Eğitim Müdürü, Milli Eğitim Bakanlığı, ihsanozkan@windowslive.com, (https://orcid.org/0009-0005-7969-7588)

³Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, mbayrakci@sakarya.edu.tr, (https://orcid.org/0000-0002-7196-6203)

Geliş Tarihi: 20.03.2023

Kabul Tarihi: 14.09.2023

ÖZ

Bu araştırma, okul örgütlerinde lider-takipçi bağlamında öğretmenlerin (takipçi) okul müdürleri (lider) ile özdeşleşme düzeylerini belirlemek üzere nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Kocaeli ilindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli toplam 753 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen veriler istatistiksel analiz teknikleri ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğu; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, görev yapılan okul türü ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinin daha çok mesleki kıdemi olanlara göre yüksek düzeyde olduğu, ayrıca ücretli öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin kadrolu/sözleşmeli öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, okul örgütünün başarısına yönelik liderle özdeşleşmeyi teşvik etmekte okul müdürü davranışlarını düzenlemeye dair uygulamalara veri oluşturabilir; liderle özdeşleşme üzerine takipçi görüşlerini derinlemesine inceleyen ve liderlik davranışlarının liderle özdeşleşmeyi sağlayacak tamamlayıcı etkilerini belirleyen gelecekteki çalışmaların temellerini atabilir.

Anahtar sözcükler: Liderle özdeşleşme, okul müdürü, öğretmen.

ABSTRACT

This research, which was conducted to determine the level of identification of teachers (followers) with school principals (leaders) in the context of leader-follower in school organizations, was carried out with a quantitative research approach and a relational survey model was used. The sample of the research consists of 753 teachers working in primary and secondary schools in Kocaeli. The obtained data were analyzed with statistical analysis techniques. As a result of the research, it was determined that the teachers' identification level with the leader was moderate; It was determined that there was no significant difference according to the variables of gender, age, marital status, education level, type of school and tenure at the school. However, it has been determined that the level of identification with the leader of the teachers with 0-5 years of professional seniority is higher than the other age groups, and the identification level of the paid teachers with the leader is higher than the permanent/contracted teachers. The research results encourage identification with the leader for the success of the school organization and can provide data for practices related to regulating school principal behaviors; It can lay the foundations for future studies that examine follower views on identification with the leader in depth and determine the complementary effects of leadership behaviors that will enable identification with the leader.

Keywords: Identification with the leader, school principal, teacher.

GİRİŞ

Son yıllarda liderliğin karmaşık doğasını anlamaya ilişkin çabalar, liderlik yaklaşımlarının farklı olgular ile birlikte ele alınmasına neden olmuştur. Lider-takipçi etkileşiminin bir sonucu olan liderle özdeşleşme ele alınan bu olgulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Liderle özdeşleşme örgütü bir bütünüyle etkisi altına alan bir olgudur. Birçok olumlu örgütsel çıktının elde edilmesini sağlayan önemli bir değişken olmasına rağmen liderlik alanyazınında nispeten daha az ele alınmıştır. Örgütü bir bütünüyle etkisi altına alan liderle özdeşleşme çalışanların performanslarının artmasında, işten ayrılma niyetlerinin azalmasında ve örgütün uzun dönemli hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir değişkendir (Erdoğan Morçin, 2018). Ayrıca lideri ile özdeşleşen takipçi, diğer takipçilerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirme, lider hakkında olumlu düşüncelerini sağlama rolünü de üstlenir (Shanock ve Eisenberger, 2006). Böylece lider, takipçileri örgütsel hedefler doğrultusunda yönlendirir. Nitekim liderleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen takipçiler, onlarla duygusal bir bağ kurma eğilimindedir (Hobman vd., 2011; Kark vd., 2003). Bu yönüyle takipçilerin bu eğilimlerini bir bütün olarak örgüte yansıtması doğaldır. Bu nedenle lider ile takipçi arasındaki uyum, bir başka deyişle lider ile yüksek düzeyde bir özdeşleşme olumlu örgütsel çıktılar sağlar.

Freud'a göre özdeşleşme, bir başka kişi veya grupla kurulan duygusal bağıdır (Çırakoğlu, 2010). Connaughton ve Daly (2004) de özdeşleşmeyi bireyin bir bireyi, grubu, organizasyonu kendisinin tanımlayıcısı olarak görmeye başladığı ve onunla psikolojik bir bağ kurduğu süreç olarak tanımlar. Özdeşleşmenin alanyazında ele alınışının, bireyin kendisini bir grubun üyesi olarak kabul etmesi ile başladığı varsayılmaktadır (Wiesenfeld vd., 1999). Bu nedenle araştırmacılar çoğunlukla örgütle özdeşleşmeyi incelemişler ve örgütle özdeşleşmenin önemli sonuçları üzerine çalışmalar yapmışlardır (Connaughton ve Daly, 2004). Örgütle özdeşleşme üyelerin kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri (Kerse ve Karabey, 2017), örgütün hedeflerini benimsemeleri ile ortaya çıkan bir psikolojik yakınlık (Dutton vd., 1994), ait hissetme durumu (Ashforth ve Mael, 1989; Buil vd., 2019), grup deneyimlerini ve grup üyelerinin özelliklerini paylaşma algısı (Mael ve Tetrick, 1992) olarak tanımlanmaktadır. Örgüt üyelerinin örgüt ile özdeşleşmelerinin önemli ölçüde akademik ilgi gördüğü ve konuya ilişkin birçok araştırma yapıldığı tespit edilmiştir. Akman (2017a), Akman (2017b), Bıyık ve Sökmen (2016), Çırakoğlu (2010), Fettahlıoğlu ve Koca (2015), Glavas ve Godwin (2013), Karabey ve İşcan (2010), Kesen (2016), Koçak (2019), Polat (2009), Riketta ve Van Dick (2005), Shamir ve Kark (2004), Sökmen (2019), Tüzün ve Çağlar (2008), Tyler ve Blader (2003), Van Knippenberg ve Sleebos (2006) ile Vondey'in (2010) çalışmaları bu araştırmalardandır. Örgütsel özdeşleşme bireylerin kendilerini örgütün bir üyesi olduklarını hissetmeleri (Mael ve Ashforth, 1995; Scott ve Lane, 2000); bireysel ve örgütsel hedeflerin örtüşmesiyle onlarda birlik veya aidiyet duygusunun gelişmesini sağlar (Riketta, 2005; Sass ve Canary, 1991).

Örgütler çalışanların performansları üzerindeki olumlu etkileri nedeniyle örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmek ister (Kark ve Shamir, 2002; Meleady ve Crisp, 2017; Shamir ve Kark, 2004; Tüzün ve Çağlar, 2008; Ullrich vd., 2007). Örgütsel özdeşleşmeyi teşvik etmek örgütsel etkinliği sağlamak için kritik bir görevdir (Glavas ve Godwin, 2013). Ancak bir örgütün başarısında örgütsel özdeşleşmenin yanı sıra liderle özdeşleşme de önemlidir (Connaughton ve Daly, 2004). Örgütsel özdeşleşme kolektif bir özdeşleşmeyi ifade ederken liderle özdeşleşme bir bireyle (liderle) özdeşleşen takipçileri ifade eder (Zhu vd., 2012). Araştırmacılara göre örgütsel özdeşleşme sürecine katkı sağlamasına rağmen örgüt üyelerinin diğer üyeler veya yöneticiler ile olan ilişkisel özdeşleşmesi göz ardı edilmektedir (Sluss ve Ashforth, 2007; Walumbwa ve Hartnell, 2011). Oysa çalışan ile yönetici arasında oluşan ilişki bireylerin motivasyon ve performanslarını etkileyen en etkili özdeşleşmedir (Ashforth vd., 2007; Higgins ve Thomas, 2001). Hobman vd. (2011) çalışmalarında liderle özdeşleşme ile elde edilen olumlu bireysel ve örgütsel çıktılarının takipçilerin örgütle özdeşleşmelerinde elde edileceklerinden daha etkili olduğunu tespit etmiştir.

Takipçilerin liderle özdeşlemeleri ile ilgili alanyazında yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır (Haq vd., 2020; Erdoğan Morçin, 2018; Kark vd., 2003; Miao vd., 2012; Riesenmy, 2008; Walumbwa ve Hartnell , 2011; Wang ve Rode, 2010; Zhu vd., 2012). Kark ve Shamir (2002) liderle özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden farklı olduğunu, bu nedenle araştırmaya değer bir konu olduğunu savunur. Zhu vd. (2012) liderlik üzerine yapılan çalışmalarda liderle özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeye nazaran daha az araştırıldığını vurgulamaktadır. Araştırmacılar, farklı takipçi sonuçlarıyla ilgili olarak liderlik ile kişisel özdeşleşmenin etkisinin incelenmesi gerektiğine dikkat çekmişlerdir (Hobman vd., 2011; Huang vd., 2014; Zhu vd., 2012). Öte yandan liderlik alanyazınında liderle özdeşleşmenin öneminin anlaşılması için farklı mesleklerden ve örgütlerden örnekler ile yapılacak lider ile özdeşleşme konulu araştırmaların çoğaltılmasını önermişlerdir (Erdoğan Morçin, 2018; Hobman vd., 2011; Kark vd., 2003; Walumbwa ve Hartnell, 2011; Zhu vd., 2012). Takipçilerin liderle özdeşleşmeye yönelik bakış açılarını keşfetmek iki nedenden dolayı önemlidir. Birincisi takipçilerin bakış açısını belirleyerek lider-üye etkileşiminde özdeşleşmeyi destekleyecek lider davranışlarını ve davranışların etkilerini açıklamak açısından önemlidir. Nitekim özdeşleşme bireyin düşünce ve inançlarını içeren oldukça öznel bir süreçtir (Kreiner ve Ashforth, 2004; Pratt, 1998). Bir diğer neden ise örgütsel özdeşleşme üzerine yoğunlaşan mevcut alanyazın çalışmalarının liderle özdeşleşme bağlamında sınırlı bir açıklama gücü ortaya koyabilmiş olmasıdır. Oysa liderle özdeşleşme ile elde edilen olumlu bireysel ve örgütsel çıktılar takipçilerin örgütle özdeşleşmelerinde elde edileceklerinden daha etkilidir (Hobman vd., 2011). Yanı sıra takipçilerin lideri örgütün bir temsilcisi olarak görmelerinden dolayı liderle özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmeye dönüşebilmektedir (Shamir vd., 1993).

1.1. Liderle Özdeşleşme

Takipçinin lideriyle olan yakın ilişkisini temel alan (Gu vd., 2015) liderle özdeşleşme takipçinin lideri ile olan ilişkisinden ortaya çıkan rolleri içselleştirmesi ve benliğini bu rollerle tanımlamasıyla gerçekleşmektedir (Carmeli vd., 2011). Takipçi, özdeşleştiği liderin benliklerini kendi benliğine dahil eder (Sluss ve Ashforth, 2007), liderinin benliğini paylaşma ve kendi değerlerini liderinkine benzetme yoluyla lideri ile uyumlu bir ilişki içerisinde olur (Kark vd. 2003; Pratt, 2000). İlişkisel benliği ortaya çıkararak liderle kişisel özdeşleşmenin sağlanması, öncelikle bireysel düzeyde sonuçlara yol açar. Bu sonuçlar takipçilerin öz yeterliliğini, öz saygısını, enerjisini, iş anlamlılığını artırmak gibi takipçi hedefli sonuçların yanı sıra sadakat, lidere bağlılık ve liderle iş birliği gibi lidere odaklanan sonuçlar ortaya çıkarır. Buna bağlı olarak, örgütte takipçiler arasında kolektif bir benlik bileşeni, örgüt üyelerinde aidiyet ve güvenlik hissi oluşturur (Ashforth vd., 2013), örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık güçlenir ve nihayetinde takipçi motivasyonu artar (Epitropaki vd., 2017). Liderleri ile özdeşleşmiş takipçiler, liderlerinin başarısını kendi başarıları olarak görerek örgüt hedefleri için daha fazla sorumluluk alma eğilimindedir (Li vd., 2018). Zhu vd. (2012), liderle kişisel özdeşleşmenin motivasyonel bir durum olduğunu ve takipçi sonuçlarını doğrudan etkilediğini vurgular. Wang vd. (2013) araştırmasında liderle özdeşleşmenin örgüt üyelerinin görev performansını artırdığını da ortaya koymuştur. Sluss ve Ashforth (2007) ise liderleriyle yüksek düzeyde özdeşleşen takipçilerin, liderin vizyonuna daha çok bağlı olmasını sağladığını ve dolayısıyla davranışlarının liderin isteklerini yansıttığını savunur.

Liderle özdeşleşme, lider-takipçi etkileşiminin bir sonucudur ve takipçinin liderine olan yakınlık duygularını ifade eder (Huang vd., 2014). Hobman ve diğerlerine (2011) göre liderle özdeşleşme, takipçinin kendisini liderin özellikleri doğrultusunda tanımlaması, ilgisini lidere kaydırarak liderin beklenti ve kazanımlarına odaklanmasıdır. Kark vd., (2003) liderle özdeşleşmeyi, örgüt üyelerinin liderine ilişkin inançlarını kendine referans aldığı ve kendi benlik kavramlarıyla bütünleştiği bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bir başka deyişle liderle özdeşleşme takipçinin liderin sahip olduğu değer ve hedefler ile kendininkiler ile uyumlu hale getirmesidir (Erdoğan Morçin, 2018).

Okul müdürü, okul örgütlerinin başarısında bir lider olarak önemli bir yerdedir. Okul örgütlerinde öğretmenlerin bir diğer deyişle takipçilerin lider ile ne derecede özdeşleştiklerini tespit etmenin, liderle özdeşleşmeyi teşvik etmede okul müdürü davranışlarını düzenlemeye dair uygulamalara veri oluşturması yönünden önemli olduğu düşünülmüştür. Yanı sıra bu çalışma, daha önce eğitim örgütlerinde lider ile özdeşleşmeyi konu alan bir çalışmaya rastlanmadığından özgün bir değer taşımaktadır. Öte yandan Riesenmy (2008), çalışanların liderle özdeşleşmesiyle oluşabilecek faydalar hakkında çok az şey bilindiğini savunmaktadır. Bu nedenle liderle özdeşleşme üzerinde yapılacak çalışmaların bu alanyazın boşluğunu doldurmaya yönelik araştırmalara öncülük edebileceği söylenebilir. Ayrıca bu çalışma, okul örgütünde liderle özdeşleşme düzeyinin belirlenmesini, liderle özdeşleşme üzerine takipçi görüşlerinin derinlemesine incelenmesini sağlayan ve liderlik davranışlarının liderle özdeşleşmeyi sağlayacak tamamlayıcı etkilerini belirleyen gelecekteki nitel çalışmaların temellerini atabilir.

Lider-takipçi bağlamında okul müdürü-öğretmen etkileşimi doğrultusunda öğretmenlerin okul müdürleri ile özdeşleşmelerinin okul örgütlerinin hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Liderle özdeşleşme, takipçinin örgüte yönelik desteğini ve örgüte olan bağlılığını (Ashforth ve Mael, 1989), motivasyonunu artırarak (Kark ve Shamir, 2002) örgütün başarısına yönelik faydalar sağlar. Bu anlamda çalışmanın, uygulamaya dönük olarak okul müdürlerinde farkındalık yaratacağı ve bu yönde yapılabilecek iyileştirici çalışmalara odaklanmaları noktasında yol gösterici öneriler sunabileceği umulmaktadır. Bu doğrultuda “*Öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeyleri nedir?*” ve “*Öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeyleri i) cinsiyet, ii) yaş, iii) medeni durum, iv) öğrenim durumu, v) mesleki kıdem, vi) görev yapılan okul türü, vii) okuldaki görev süresi ve viii) kadro durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?*” soruları araştırma sorularını oluşturmaktadır.

YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Nicel araştırma yaklaşımı ile gerçekleştirilen çalışma tarama modelinde desenlenen bir araştırmadır. Tarama modeli mevcut durumun ortaya konulması amacıyla yürütülen (Creswell ve Creswell, 2018; Çepni, 2018), katılımcıların bir olay veya olgu karşısında tutum, görüş ve inançlarını kendi koşulları içinde, olduğu gibi tespit etmek amacıyla sıklıkla kullanılan, geniş bir temsil ve genelleme kapasitesine sahip bir araştırma desendir (Check ve Schutt, 2012). Öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinde demografik özelliklerinin farklılık oluşturup oluşturmadığı karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli ile belirlenmiştir. Bu tarama modeli, en az iki değişkenden birinin diğeri açısından bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesini amaçlar (Karasar, 2020). Bu yolla öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinin belirlenen değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya konulabilecektir.

2.2. Evren Örnekleme

Kocaeli ilinde 2021-2022 öğretim yılında görevli toplam 29.772 anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmeni araştırmanın evrenidir. Örnekleme basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Bu yöntem, evrendeki birimlerin her birinin örnekleme içinde yer alabilme ihtimalinin eşit olduğu bir örnekleme yöntemidir (Kerlinger ve Lee, 1999). Kocaeli ilinde bulunan tüm ilçelerde görev yapan öğretmenlerden gönüllü olanlar örnekleme dâhil edilmiştir. Kocaeli ilinde görev yapan yaklaşık 29.772 öğretmene ulaştırılan veri toplama aracını gönüllü olarak cevaplayarak araştırmaya katılan 753 öğretmen evreni temsil edebilecek niteliktedir. Krejcie ve Morgan’a (1970) göre 29.772 öğretmen sayısını %5 kabul edilir hata, %95 güven düzeyinde temsil edebilecek örnekleme sayısı 382’dir. Örnekleme yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgilerin dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo1*Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özellikleri*

Değişken	Kategori	Frekans(f)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	517	68.7
	Erkek	236	31.3
Yaş	21-30	88	11.7
	31-40	278	36.9
	41-50	275	36.5
	51-60	102	13.5
	61 üzeri	10	1.3
Medeni Durum	Bekâr	165	21.9
	Evli	588	78.1
Öğrenim Durumu	Lisans	643	85.4
	Lisans üstü	110	14.6
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	72	9.6
	6-10 yıl	149	19.8
	11-15 yıl	150	19.9
	16-20 yıl	114	15.1
	21-25 yıl	122	16.2
	26-30 yıl	90	12.0
	31 yıl üstü	56	7.4
Görev Yapılan Okul Türü	Anaokulu	35	4.6
	İlkokul	330	43.8
	Ortaokul	175	23.2
	Lise	213	28.3
Görev Yapılan Okuldaki Görev Süresi	0-5 yıl	396	52.6
	6-10 yıl	221	29.3
	11-15 yıl	75	10.0
	16-20 yıl	26	3.5
	21-25 yıl	18	2.4
26 yıl üstü	17	2.3	
Kadro Durumu	Kadrolu/Sözleşmeli öğretmen	683	90.7
	Ücretli öğretmen	70	9.3

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 517'si (% 68.7) kadın, 236'sı (% 31.3) erkek; 88'i (% 11.7) 20-30 yaş, 278'i (% 36.9) 31-40 yaş, 275'i (% 36.5) 41-50 yaş, 102'si (% 13.5) 51-60 yaş ve 10'u (% 1.3) 61 ve üstü yaş aralığında; 588'i (% 78.1) evli, 165'i (% 21.9) bekârdır. Öğretmenlerin 35'i (% 4.6) anaokulunda, 330'u (% 43.8) ilkokulda, 175'i (% 23.2) ortaokulda, 213'ü de (% 28.3) lisede görev yapmakta; 72'si (% 9.6) 0-5 yıl, 149'u (% 19.8) 6-10 yıl, 150'si (% 19.9) 11-15 yıl, 114'ü (% 15.1) 16-20 yıl, 122'si (% 16.2) 21-25 yıl, 90'ı (% 12.0) 26-30 yıl ve 56'sı (%7.4) 31 yıl ve üzeri mesleki kıdemdedir. Bunlara ek olarak öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu (%90.7) kadrolu/sözleşmeli öğretmen iken 70'i (% 9.3) ücretli öğretmendir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışma verileri araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” ve Shamir vd. (1998) tarafından geliştirilen, Cho (2007) tarafından 10 maddelik bir formu oluşturulan ve Erdoğan Morçin (2018) tarafından Türkçe’ye çevrilen “Liderle Özdeşleşme Tutumları Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Ölçek beşli Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçek maddeleri “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. İlgili ölçek mevcut araştırmada önceki çalışmalardan farklı bir örneklem grubuna (askeri birimlere, banka çalışanlarına ve şirket çalışanlarına) uygulandığından geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır ($\chi^2 = 170.099$; $sd = 29$; $p < .001$; $GFI = .958$; $AGFI = .921$; $CFI = .966$; $TLI = .947$; $RMSEA = .080$ ve $SRMR = .0357$). Ölçme aracının güvenilirliği için ise iç tutarlılık katsayılarından faydalanılmış olup Cronbach Alfa katsayısı .903 hesaplanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda ölçme aracından elde edilen puanların geçerlik ve güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırmaları ve Yayın Etik Kurulu’nun 13.10.2022 tarihli ve 11 sayılı toplantısında alınan 29 no’lu kararı ile gerekli izinler alınmış ve çalışmaya gönüllü katılım sağlayan bireyler bilgilendirilmiş onam metni ile aydınlatılmıştır. Araştırmanın evreninde bulunan tüm öğretmenlere araştırmaya ilişkin bilgi verildikten sonra birinci bölümünde öğretmenlere ilişkin “Kişisel Bilgi Formu” ikinci bölümünde ise Shamir vd. (1998) tarafından geliştirilen, Cho (2007) tarafından 10 maddelik bir formu oluşturulan ve Erdoğan Morçin (2018) tarafından Türkçe’ye çevrilen “Liderle Özdeşleşme Tutumları Ölçeği”nden oluşan veri toplama aracı dijital ortama aktararak ulaştırılmıştır. Öğretmenlerden gönüllülük esası doğrultusunda ölçeği cevaplamaları istenmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma verileri veri analizi süreci öncesinde kayıp değer ve aykırı değer açısından incelenmiş, ölçek maddelerinden bir veya daha fazlasını cevaplamayan katılımcının ölçeği değerlendirilmemiştir. Kontroller sonrası 753 öğretmene ait veriler değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin çözümlenmesi ve analizinde sosyal bilimler araştırmalarında kullanılan bir istatistik paket programından yararlanılmıştır. Birinci araştırma probleminde aritmetik ortalama, standart sapma, medyan, minimum ve maksimum değerler hesaplanmıştır. İkinci araştırma probleminde ise ortalama karşılaştırmaya yarayan t testi ile ANOVA analizinden faydalanılmıştır. Bu analizlerin gerektirdiği varsayımlar kontrol edilmiştir. Bu varsayımlardan normallik varsayımı bağımsız değişkenin her bir alt grubu için ayrı ayrı olarak görsel ve istatistiksel yöntemlerle bir arada incelenmiştir. İnceleme sonucunda görev yapılan okuldaki görev süresi dışındaki tüm ele alınan değişkenler için normallik varsayımının sağlandığı görülmüştür. Görev yapılan okuldaki görev süresi değişkeninde her bir grup için gözlem sayısının 20’den az olmasından dolayı ANOVA’nın non parametrik karşılığı olan Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. ANOVA analizinde istatistiksel olarak anlamlı sonuç çıkması durumunda çoklu karşılaştırma (post-hoc) testleri kullanılmıştır. Buna ek olarak istatistiksel olarak anlamlı çıkan bağımsız gruplar için Cohen d ve η^2 etki değeri hesaplanmıştır. Cohen d’nin mutlak değeri 0,2’den küçük ise çok küçük, 0,2-0,5 arasında ise küçük, 0,5-0,8 arasında ise orta, 0,8 ve üzerinde ise büyük düzeyde etkiye sahiptir. η^2 için ise ilgili katsayının mutlak değeri 0,01’den küçük ise çok küçük, 0,01-0,06 arasında ise küçük, 0,06-0,14 arasında ise orta, 0,14 ve üzerinde ise büyük etkiye sahiptir (Cohen, 1988).

BULGULAR

3.1. Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 2’de öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerini incelemek amacıyla yapılan betimsel istatistik sonuçları sunulmuştur.

Tablo 2

Öğretmenlerin Lider ile Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

	X	SS	Medyan	Minimum	Maksimum
Lider ile Özdeşleşme	3.17	0.86	3.20	1.00	5.00

Tablo 2 incelendiğinde lider ile özdeşleşme düzeylerine ait puanlar 1.00 ile 5.00 arasında değişmekte olup aritmetik ortalama değeri 3.17 (SS=0.86)’dir. Bu değer göz önüne alındığında öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

3.2. Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir. Tablo 3’te analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3

Öğretmenlerin Lider ile Özdeşleşme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	t	sd	p	Cohen d
Kadın	517	3.20	1.125	751	0.261	-
Erkek	236	3.12				

Tablo 3’te öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinde cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($t_{(751)} = 1.125$; $p > 0.05$).

3.3. Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Tablo 4’te analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretmenlerin Lider ile Özdeşleşme Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Yaş Grubu	N	X	SS	Sd	F	p	Fark	η^2
21-30	88	3.15	0.89	3-749	0.064	0.979	-	-
31-40	278	3.19	0.84					
41-50	275	3.17	0.88					
51 üzeri	112	3.16	0.89					

Tablo 4’te öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinde yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($F_{(3,749)}=0.064$; $p > 0.05$).

3.4. Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir. Tablo 5'te analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5

Öğretmenlerin Lider ile Özdeşleşme Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	t	sd	p	Cohen d
Bekar	165	3.17	0.000	237.66	1.00	-
Evli	588	3.17				

Tablo 5'te öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinde medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($t_{(237.66)} = 0.000$; $p > 0.05$).

3.5. Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir. Tablo 6'da analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 6

Öğretmenlerin Lider ile Özdeşleşme Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	X	t	sd	p	Cohen d
Lisans	643	3.19	1.332	751	0.183	-
Lisansüstü	110	3.07				

Tablo 6'da öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinde öğrenim durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($t_{(751)} = 1.332$; $p > 0.05$).

3.6. Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Tablo 7'de analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 7

Öğretmenlerin Lider ile Özdeşleşme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	X	SS	Sd	F	p	Fark	η^2
0-5 yıl	72	3.49	0.81	6-746	3.728	0.001*	A>B, F	0.029
6-10 yıl	149	2.98	0.88					
11-15 yıl	150	3.27	0.80					
16-20 yıl	114	3.24	0.80					
21-25 yıl	122	3.17	0.93					
26-30 yıl	90	3.06	0.82					
31 yıl üzeri	56	3.11	0.95					

* p < 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık mevcuttur.

Tablo 7’de öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinde kıdem değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($F_{(6,746)}=3.728$; $p < 0.05$). Bu farklılaşmanın etkisi küçük düzeydedir ($\eta^2=0.029$). Yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda ortaya çıkan bu farklılık mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenler ile 6-10 yıl ve 26-30 yıl olanlar arasındadır. Mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($X=3.49$), 6-10 yıl olanlar ($X=2.98$) ve 26-30 yıl olanlardan ($X=3.06$) fazla olduğu görülmüştür. Sonuç olarak bu farklılaşmalar mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenler lehine olup bu öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeyleri belirtilen gruplardan istatistiksel olarak anlamlı biçimde yüksektir.

3.7. Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine İlişkin Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Tablo 8’de analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 8

Öğretmenlerin Lider ile Özdeşleşme Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Okul Türü	N	X	SS	Sd	F	p	Fark	η^2
Anaokulu	35	3.46	0.84	3-749	1.600	0.188	-	-
İlkokul	330	3.17	0.88					
Ortaokul	175	3.11	0.82					
Lise	213	3.18	0.87					

Tablo 8’de öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinde okul türü değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($F(3,749)=1.600$; $p > 0.05$).

3.8. Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerinin Görev Yapılan Okuldaki Süre Değişkenine İlişkin Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin görev yapılan okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Krukall-Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Tablo 9’da analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 9

Öğretmenlerin Lider ile Özdeşleşme Düzeylerinin Görev Yapılan Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Görev Süresi	N	Sıra Ort	Sd	χ^2	p	Fark
0-5 yıl	396	377,92	5	7.588	0.180	-
6-10 yıl	221	386,77				
11-15 yıl	75	330,83				
16-20 yıl	26	352,67				
21-25 yıl	18	471,50				
26 yıl üstü	17	369,41				

Tablo 9’da öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinde okuldaki görev süresi değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($\chi^2_{(5)}=7.588$; $p > 0.05$).

3.9. Öğretmenlerin Liderle Özdeşleşme Düzeylerinin Kadro Durumu Değişkenine İlişkin Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin kadro durumu değişkenine göre farklılık oluşturup oluşturmadığı bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir. Tablo 10’da analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 10

Öğretmenlerin Lider ile Özdeşleşme Düzeylerinin Kadro Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Kadro Durumu	N	X	t	sd	p	Cohen d
Kadrolu/Sözleşmeli	683	3.13	-4.283	751	0.000	-0.538
Ücretli	70	3.59				

* $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı farklılık mevcuttur.

Tablo 10’da öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinde kadro durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($t_{(751)} = -4.283$; $p < 0.05$). Bu farklılaşmanın etkisi orta düzeydedir (Cohen $d = 0.029$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde ücretli öğretmenlerin ($X=3.59$) aritmetik ortalamalarının kadrolu/sözleşmelilerden ($X=3.13$) fazla olduğu görülmüştür. Bu durumda farklılaşma ücretli öğretmenler lehinedir.

TARTIŞMA SONUÇ

Okul örgütlerinde lider-takipçi bağlamında öğretmenlerin (takipçi) okul müdürleri (lider) ile özdeşleşme düzeylerini belirlemek üzere gerçekleştirilen bu çalışmada, öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. Erdoğan ve Morçin (2018) tarafından otel işletmelerinde çalışanların liderle özdeşleşme tutumlarının araştırıldığı çalışmada çalışanların orta düzeyde liderle özdeşleşme tutumlarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Liderle özdeşleşme lider ile takipçi arasındaki etkileşimi içerir (Connaughton ve Daly, 2004). Lider ile takipçi arasındaki yüksek nitelikte etkileşim takipçilerin lidere bağlılıklarını artırarak işlerine bağlı olmalarını, kendilerini başarılı hissetmelerini, kendilerine verilen emir, yetki veya sorumlulukların üstesinden gelebilmelerini, olumlu iş tutumları geliştirmelerini ve pozitif iş çıktıları göstermelerini sağlamaktadır (Göksel ve Ekmekçiöğlü, 2016; Zaballero ve Park, 2012; Zeynel ve Kırel, 2021).

Örgüt lideri ile üyesi arasında sevgi, saygı ve güven ilişkilerine dayalı etkileşim yüksek nitelikli bir etkileşimi, diğer taraftan ekonomik temele veya iş sözleşmesine dayalı etkileşim ise

düşük nitelikli bir etkileşimi ortaya koymaktadır (Sparrowe ve Liden, 1997). Sevgi, saygı ve güven ortamı oluşturarak yüksek nitelikli bir etkileşim sağlayan lider, örgüt üyelerinin kendisine bağlılığını artıracaktır (Akman, 2017a). Araştırmacılar lidere karşı duyulan sevgi, saygı ve güvenin liderle özdeşleşmeyi artırdığını belirlemiştir (Connaughton ve Daly, 2004). Cremer ve Knippenberg (2005) araştırmasında bireylerin güvenilen liderler ile özdeşleşme eğiliminde olduğunu, bu liderlerin takipçilerini yüksek düzeyde işbirliğine teşvik etme konusunda yetenekli oldukların tespit etmiştir. Güven ile oluşan sadakat ve karşılıklı destek, kaliteli lider-takipçi etkileşimini ve özdeşleşmeyi güçlendirmektedir (Wayne vd., 2002).

Yukl vd., (2002) lider ile çalışan arasındaki açık iletişim kanallarının; Janson (2008), Kark vd. (2003), Martin ve Epitropaki (2001) ile Riesenmy (2008) liderlerinin kendine güvenen, takipçi merkezli ve yetenekli yönetici liderliği davranışları sergilemelerinin; Luhrmann ve Eberl (2007) ise liderin çalışanlara kendilerini geliştirme ve ifade etmede fırsat yaratmanın çalışanların liderle özdeşleşmesini sağlayabileceğini öne sürmüştür. Araştırmacılar lider ile özdeşleşmenin gerçekleştiği örgütlerde çalışanların liderlerine bağlılık hissettiklerini, liderin benimsediği örgütsel değer ve hedefleri referans aldıklarını (Edwards, 2005), lideri izleme, liderin ortaya koyduğu vizyon doğrultusunda çaba sarf etme ve yöneticinin değerlerini benimseme davranışlarını sergilediklerini (Chen, 2001) belirtmektedir.

Takipçiler, liderin değerlerini ve eylemlerle sonuçlanan inançlarını içselleştirdiğinde, liderle aynı davranışları geliştirebilmektedir (Sashkin ve Sashkin, 2003). Deci ve Ryan (2000) ile Tang ve Liu'ya (2012) göre de liderleri ile özdeşleşmiş çalışanlar liderlerinin değerlerini benimser ve onlar ile uyumlu davranışlar geliştirir. Bu bağlamda öğretmenlerin okul müdürleri ile özdeşleşmelerinin örgütün başarısını olumlu yönde etkileyeceği düşünülebilir. Nitekim Uhl-Bien vd. (2000), örgütsel performans düzeyini belirleyecek insan gücünü oluşturmada olumlu lider-üye etkileşimini önerir.

Alanyazın çerçevesinde değerlendirildiğinde bu çalışmada liderle özdeşleşme düzeyinin orta düzeyde olmasının sebebi okul müdürlerinin öğretmenlere sağladıkları güven ortamının sınırlı düzeyde olması olabilir. Öğretmenin düşüncelerini özgürce ifade edebilme olanaklarına sahip olmalarının, okul müdürünün öğretmenler ile açık iletişim kurmalarının ve okul müdürüne güven duygusunun geliştirilmesinin liderle özdeşleşme düzeyini besleyebileceği söylenebilir. Gelişen güven duygusu ve karşılıklı verilen destek yüksek kalitede bir lider-üye etkileşimini ortaya koyabilmektedir (Wayne vd., 2002). Bu bağlamda okul müdürleri ile öğretmenlerin aralarındaki etkileşimin kalitesinin öğretmenlerin bağlılıklarını geliştirerek liderle özdeşleşmelerini kolaylaştırabileceği düşünülebilir. Öte yandan alanyazında liderle özdeşleşmenin kimi zaman olumsuz sonuçlar doğurabileceği; çalışanların lidere sadık olması ve aşırı bağlılıklarının örgütün amaçlarından sapılmasına ve çalışanların eleştirel kapasitesinin düşmesine neden olabileceği yönünde tespitler bulunmaktadır (Kılınç, 1996). Aşırı bağlılığa sebep olan bu durum bireylerin sürekli olarak özdeşleştiği bireyin onayına ihtiyaç duymasına neden olabilmektedir (Ashforth ve Sluss, 2006). Liderler, kendi kişiliklerini kusursuz varsayarak, kişiliklerinin olumsuz yönlerini takipçilerine yansıtabilirler. Bu durumda takipçiler bunları lidere veya diğer örgüt üyelerine geri yansıtabilir, bu da devam eden çatışmalara ve toksik bir örgüt kültürünün yaratılmasına yol açabilir (Petriglieri ve Stein, 2012).

Liderle özdeşleşmenin olumsuz etkilerine nazaran olumlu etkilerinin daha çok olduğu da araştırmacıların tespitleri arasındadır (Bass ve Steidlmeier, 1999). Bu bağlamda liderle özdeşleşmenin örgüte olan olumlu etkilerini güçlendirecek hususlar üzerinde düşünülmesi gerektiği söylenebilir. Gardner ve Avolio (1998) liderlik ile ilgili çalışmalarında lider kimliğinin lider-takipçi ilişkisinin doğrudan bir sonucu olduğu üzerinde yoğunlaşmıştır. Deetz (1995) yönetim işinin gerçekte "içerileri" yönetmek olduğunu iddia eder. İlişkisel özdeşleşme bir çalışanın davranışsal bir hedefe değer verdiğinde ve hedefe yönelik gerçekleştirmesi gereken davranışı kişisel olarak önemli olarak kabul ettiğinde ortaya çıkan bir içselleştirme olarak düşünülürse (Monzani vd., 2019) lider davranışlarında takipçilerin sahip oldukları değerlere

odaklanmanın önemli olduğu söylenebilir. Bu bağlamda yöneticilerin lider olarak algılanmaları takipçilerinin beklentilerine bağlı kalmaları ile ilişkilidir (Lührmann ve Eberl, 2007). Bu durum liderin örgüt amaçlarına ulaşmaya çalışırken takipçi öznel gereksinimlerinin de dikkate alınması gerektiğini düşündürmektedir.

Alanyazında liderin sergilediği davranışlar ve liderlik yaklaşımlarının liderle özdeşleşme ile ilişkili olduğuna dair araştırma sonuçlarına rastlanmıştır. Araştırma sonuçlarında karizmatik liderliğin örgüt üyelerinin liderlerine duydukları hayranlık, sahip oldukları duygusal bağları nedeniyle liderle özdeşleşmeyi sağladığı vurgulanmaktadır (Shamir vd., 1993; Zhu vd., 2012). Nitekim takipçilerin liderlerine bağlılık, sadakat ve saygı duyguları karizmatik liderlikte gücün temelini oluşturur (Yukl vd., 2002). Benzer şekilde alanyazındaki araştırma sonuçları otantik liderlik davranışları ile liderle özdeşleşme arasında pozitif anlamlı bir ilişkiyi işaret etmektedir (Alvarez vd., 2019; Haslam vd., 2011; Walumbwa vd., 2008). Otantik liderler takipçilerinin liderlerine güçlü olumlu nitelikler atfetme, onların değerlerini ve inançlarını içselleştirme ve onlarla tutarlı davranma eğilimindedir (Luthans ve Avolio, 2003). Kark vd. (2003) ile Shamir vd. (1998) ise liderle özdeşleşmenin sağlanmasında yöneticilerin dönüştürücü liderliğe has birtakım davranışlar geliştirmelerini önermektedir. Nitekim dönüştürücü liderlik liderin takipçilere model ve ilham kaynağı olma, vizyon belirleme ve takipçileri örgüt amaçları doğrultusunda motive etmeye ilişkin sahip oldukları beceriler nedeniyle alanyazınında olumlu liderlik davranışları olarak yerini almıştır (Karlı, 2019). Dönüştürücü liderlik davranışlarının örgüt üyelerinin liderlerine olan bağlılıklarını güçlendirdiği; dönüştürücü liderin takipçiler üzerinde etkili liderlik algılarını ve takipçilerin iş tatminlerini geliştirdiği alanyazında araştırma sonuçları arasında yer almaktadır (Antonakis, 2012; Cavazotte vd., 2013; Karakitapoğlu-Aygün ve Gümüşlüoğlu, 2013; Kark vd., 2003; Nemanich ve Keller, 2007; Wang ve Howell, 2012; Zhu vd., 2012). Sashkin ve Sashkin (2003) vizyoner liderlerin, örgüt üyelerinin ortak hedeflere ulaşmalarında yönlendirme yeteneğine sahip olduğunu, bu yolla örgüt üyelerinin davranışlarının, değerlerinin ve inançlarının liderlerinininkilerle özdeşleşebileceğini savunur. Vizyoner liderlik takipçide yüksek özdeşleşmeyi teşvik etme özelliklerine sahiptir (Riesemmy, 2008). Kotter (1995) liderlerin vizyonu olmadan örgüt üyelerinin bir yön ve rehberlik duygusuna ve örgütün hedeflerine ulaştırılacak faaliyetlerde bulunma arzusuna sahip olamayacağını savunur. Cheng vd., (2004) çalışmalarında paternalist lider davranışlarının astların liderle özdeşleşme düzeyini olumlu yöne etkilediğini tespit etmiştir. Araştırmalar liderle özdeşleşmenin örgüt için olumlu ve düzenleyici etkilerini öne çıkarmada liderlik yaklaşımlarına ve dolayısıyla lider davranışlarına odaklanılmasına işaret etmektedir. Bardera vd., (2014) liderlerin davranışlarının takipçilerin refahı üzerinde azaltıcı veya artırıcı bir etkisi olduğunu savunmaktadır. Takipçilerinin güvenini ve takdirini kazanan, rol model olan, bireysel ihtiyaçlarını gözeten, örgüt vizyonunu etkili bir şekilde ortaya koyan, değerlerinin ve inançlarının benimsenmesine ve içselleştirmelerine destek olan liderlere ihtiyaç duyulacağını belirtmektedir (Bass, 1998). Bu bağlamda liderle özdeşleşmenin liderlik yaklaşımları ve lider davranışları ilişkisinde değerlendirilmesi araştırmaya değer bir konu olarak görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, görev yaptığı okul türü ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre liderle özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin, söz konusu demografik özellikleri fark etmeksizin okul müdürlerinin değerlerini ve hedeflerini benimsedikleri ve kendi değer ve hedefleri ile uyumlu hale getirmeleri konusunda birbirleriyle benzer oldukları anlaşılmaktadır. Bu sonuçlardan farklı olarak Erdoğan Morçin (2018) tarafından otel işletmelerinde çalışanların liderle özdeşleşme tutumlarının araştırıldığı çalışmada, çalışanların liderle özdeşleşme tutumlarının medeni durum ile çalışma süresine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı; bekar çalışanların evli çalışanlardan, 1 yıl süreden az çalışanların 1-3 yıldır çalışanlara göre liderleriyle daha fazla özdeşleştiği sonuçlarına varılmıştır. Yayıran (2020) tarafından yapılan çalışmada da okuldaki görev süresi diğerlerine göre daha az olan öğretmenlerin okul yöneticilerine karşı daha olumlu algılara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada 0-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin lider ile özdeşleşme düzeylerinin daha çok mesleki kıdemi olanlara göre yüksek olduğu saptanmıştır. Mesleki yaşamlarının henüz başında olan öğretmenlerin okul müdürleri ile özdeşleştikleri fakat zaman içerisinde bu algılarını yitirdikleri anlaşılmaktadır. Bu farklılaşmanın meslek yaşamı içinde yöneticiler ile yaşanan olumsuz yaşantılardan kaynaklı çok çeşitli sebepleri olabileceği düşünülmektedir.

Ücretli öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin kadrolu/sözleşmeli öğretmenlerden yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ücretli öğretmenliğin geçici bir istihdam şekli olduğu düşünüldüğünde bu sonucun dikkat çektiği söylenebilir. Bu sonuçtan farklı olarak Erdoğan Morçin (2018) tarafından otel işletmelerinde çalışanların liderle özdeşleşme tutumlarının araştırıldığı çalışmada otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumlarının kadro türüne göre farklılaştığı; kadrolu çalışanların geçici olarak çalışanlara oranla daha fazla liderleriyle özdeşleştikleri sonucuna varılmıştır.

ÖNERİLER

Araştırmanın öğretmenlerin liderle özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucu doğrultusunda; okul müdürlerinin öğretmenlerin liderle özdeşleşme tutumlarının artırılması yönünde olumlu lider-takipçi etkileşimini göz önünde bulundurmaları önerilir. Nitekim liderle özdeşleşme lider-takipçi etkileşiminin bir sonucudur (Huang vd., 2014). Öğretmenler ile okul müdürleri arasındaki olumlu etkileşim lider ile özdeşleşmeyi destekleyebilir. Yanı sıra Gardner ve Avolio (1998) lider kimliğinin lider-takipçi etkileşiminin doğrudan bir sonucu olduğunu; Uhl-Bien vd. (2000) ise lidere lider kimliğini takipçinin kazandırdığını ifade etmiştir. Bu bağlamda okul müdürlerinin öğretmenler tarafından lider olarak algılanmalarında lider-takipçi ilişkisinin önemsenmesi önerilir.

Okul müdürlerinin liderle özdeşleşmenin örgüt için olumlu ve düzenleyici etkilerini öne çıkarmada etkili olabilecek liderlik yaklaşımlarına/türlerine ve dolayısıyla liderle özdeşleşmeyi sağlayacak lider davranışlarına odaklanmaları, bu yönde birtakım davranışlar geliştirmeleri önerilebilir. Takipçilerinin güvenini ve takdirini kazanan, rol model olan, bireysel ihtiyaçlarını ve beklentilerini gözeten, örgütsel değerlerin ve inançların içselleştirmesine destek olan lider davranışları benimsenebilir.

Okul müdürlerine liderle özdeşleşmeye yönelik liderlik davranışları kazandırılmasına ilişkin programlar hazırlanarak bu programlar liderlik eğitimlerine entegre edilebilir. Ayrıca okul müdürlerinin seçimi ve atanmaları sürecine liderlik becerilerini belirlemeye yardımcı olabilecek kriterlere ilişkin olarak liderle özdeşleşmeyi sağlayacak lider davranışlarının dahil edilmesi önerilir.

Örgütsel özdeşleşme üzerine yoğunlaşan mevcut alanyazın çalışmalarının liderle özdeşleşme bağlamında sınırlı bir açıklama gücü ortaya koymuş olması nedeniyle gelecekte yapılacak araştırmalarda liderle özdeşleşme üzerine çalışmaların artırılması önerilir. Liderle özdeşleşmenin liderlik yaklaşımları/türleri ve lider davranışları bağlamında değerlendirilmesine, bu araştırmadaki değişkenlerden farklı olarak ilişkili olduğu değişkenlerin belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılabilir. Örneğin öğretmenlerin kişilik özelliklerinin liderle özdeşleşme ile ilişkisi araştırılabilir. Farklı kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin liderle özdeşleşme tutumları araştırmaya değer bir konu olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca eğitim örgütlerinde öğretmenlerin liderle özdeşleşmeye yönelik bakış açılarını belirleyecek, özdeşleşmeyi destekleyen

lider davranışlarını ve davranışların etkilerini ortaya koyacak, konunun derinlemesine keşfedilmesine olanak sağlayacak nitel ve karma çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. (2017a). Sosyal sermaye öğretmenlerin okulları ile özdeşleşmeleri ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 263-281. <https://doi.org/10.14686/buefad.281970>
- Akman, Y. (2017b). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(27), 71-88.
- Alvarez, A. P, Alonso, F. M., Mora, M. P.B & León, J. A.M. (2019) Authentic leadership and its relationships with work engagement and organizational citizenship behaviors in military units: The role of identification as a mediating variable. *Military Psychology*, 31(5), 412-424. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1646078>
- Antonakis, J. (2012). Transformational and charismatic leadership. In D. Day & J. Antonakis (Eds), *The nature of leadership* (pp. 256-288). Sage Publications
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B. E. & Sluss, D. M. (2006). Relational identities in organizations: Healthy versus unhealthy. In O. Kyriakidou & M. F. Özbilgin (Eds), *Relational perspectives in organizational studies: A research companion*. Edward Elgar. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2008.32465795>
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V. & O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2426-2448. <https://doi.org/10.1111/jasp.12190>
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 447-462. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.02.001>
- Bardera, M. P., García-Silgo, M. & Pastor, A. (2014). Stress management in the armed forces. *Journal of the Spanish Institute for Strategic Studies*, 4, 1-24.
- Bass, B. M. (1998). Leading in the army after next. *Military Review*, 78(2), 46-57. <https://doi.org/10.4324/9780429495007-30>
- Bass, B., M. & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character and authentic transformational leadership, behavior. *Leadership Quarterly*, 10, 184-211.
- Bıyık, Y. ve Sökmen, A . (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Buil, I., Martinez, E. & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: the role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

- Carmeli, A., Schaubroeck, J. & Tishler, A. (2011). How CEO empowering leadership shapes top management team processes: Implications for firm performance. *The Leadership Quarterly*, 22, 399-411. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.013>
- Cavazotte, F., Moreno, V. & Bernardo, J. (2013). Transformational leaders and work performance: the mediating roles of identification and self-efficacy. *Brazilian Administration Review*, 10(4), 490-512. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000400007>
- Check, J. ve Schutt, R. K. (2012). *Research methods in education*. Sage
- Chen, Z. (2001). Further investigation of the outcomes of loyalty to the supervisor: Job satisfaction and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 650-660. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006305>
- Cheng B. S., Chou L. F., Yu, W. T., Huang, M. P. & Farh, J. L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Psychology*, 7, 89-117. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00137.x>
- Cho, J. (2007). *Psychological processes underlying the relationship between transformational leadership and multi-foci organizational citizenship behaviors: A multiple-level approach*. (Doctorate Dissertation). State University of New York at Buffalo. <https://search.proquest.com/docview/304772475?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Connaughton, S. L. & Daly, J. A. (2004). Identification with leader: A comparison of perceptions of identification among geographically dispersed and co-located teams. *Corporate Communications An International Journal*, 9(2), 89-103. <http://dx.doi.org/10.1108/13563280410534294>
- Cremer, D. & Knippenberg, D. (2005). Cooperation as a function of leader self-sacrifice, trust, and identification. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(5), 355-369. <https://doi.org/10.1108/01437730510607853>
- Creswell, J. W. ve Creswell, J. D. (2018) *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications
- Çepni, S. (2018). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş* (8. Baskı). Celepler Yayıncılık
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deetz, S. (1995). *Transforming communication, transforming business: Building responsive and responsible workplaces*. Hampton Press.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>

- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Epitropaki, O., Kark, R., Mainemelis, C. & Lord, R. G. (2017). Leadership and followership identity processes: A multilevel review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 104-129. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.003>
- Erdoğan Morçin, S. (2018). Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları: Antalya örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(18), 10-16. <http://dx.doi.org/10.23929/javs.705>
- Erdoğan, B., Liden, R. C. & Kraimer, M. L. (2006). Justice and leader-member exchange: The moderating role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49, 395- 406. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786086>
- Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Koca, N. (2015). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 1-10. <https://doi.org/10.16990/SOBIDER.92>
- Gardner, W. L. & Avolio, B. J. (1998). The charismatic relationship: A dramaturgical perspective. *Academy of Management Journal* 23(1), 32-58. <https://doi.org/10.2307/259098>
- Glavas, A. & Godwin, L.N. (2013). Is the perception of goodness good enough? Exploring the relationship between perceived corporate social responsibility and employee organizational identification, *Journal of Business Ethics*, 114, 15-27. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1323-5>
- Göksel, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2016). Lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolü. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(3), 721-747. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/286726>
- Gu, Q., Tang, T. L. & Jiang, W. (2015). Does moral leadership enhance employee creativity? Employee Identification with leader and leader-member exchange (IMX) in the Chinese context. *Journal of Business Ethics*, 126(3), 513-529. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1967-9>
- Haq, M. A., Khalid, S., Ahmed, M. A. & Shahzad, M. N. (2020). Transformational leadership and innovative behaviour: role of work meaningfulness and personal identification with leader. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14(12), 242-261.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D. & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. Psychology Press.
- Higgins, M. C. & Thomas, D. A. (2001). Constellations and careers: Toward understanding the effects of multiple developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 22(3), 223-247.
- Hobman E. V., Jackson, C. J., Jimmieson, N. & Martin, R. (2011) The effects of transformational leadership behaviours on follower outcomes: An identitybased analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 553-580. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.490046>
- Huang, J., Wang, L. & Xie, J. (2014). Leader-member exchange and organisational citizenship behaviour: The roles of identification with leader and leader's reputation. *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, 42(10), 1699-1711. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.10.1699>

- Janson, A. (2008). Extracting leadership knowledge from formative experiences. *Leadership*, 4(1), 73-94. <https://doi.org/10.1177/1742715007085770>
- Karabey, C. & İşcan, Ö. (2010). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karakitapoğlu-Aygün, Z. ve Gümüştüoğlu, L. (2013). Dönüştürücü liderliğin Türkiye bağlamında yeniden kavramsallaştırılması. *Türkiye Psikoloji Dergisi*, 28(72), 105-124. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2399371
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi, Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Yayıncılık.
- Kark, R. & Shamir, B. (2002). The influence of transformational leadership on followers' relational versus collective-self concepts. *Academy of Management Proceedings*, 1. <https://doi.org/10.5465/apb.2002.7517557>
- Kark, R., Shamir, B. & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246-255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.246>
- Karslı, E. (2019). *Dönüşümcü liderliğin motivasyon ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 379. <https://dergipark.org.tr/pub/mjss/issue/40527/486292>
- Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. (1999). *Foundations of behavioral research*. Harcourt College Publishers.
- Kesen, M. (2016). Çalışan katılımı, yönetimin açıklığı, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki etkileşimleri belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma. *Ekev Akademi Dergisi*, 20(66), 463-482.
- Kılınç, T. (1996). Liderlikte durumsallığın ötesi (II), Karizmatik liderlik yaklaşımı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(2), 67-108.
- Koçak, D. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1001-1024. <https://doi.org/10.26466/opus.556322>
- Kotter, J. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail? *Harvard Business Review*, 73(2), 59-68.
- Kreiner, G. & Ashforth, B. E. (2004). Evidence towards an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27. <https://www.jstor.org/stable/4093641>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610. <http://dx.doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Li, J., Furst-Holloway, S., Masterson, S. S., Gales, L. M. & Blume, B. D. (2018). Leader-member exchange and leader identification: Comparison and integration. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 122-141. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2017-0220>

- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2003) Authentic leadership: A positive developmental approach. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds), *Positive organizational scholarship* (pp. 241-261), Barrett-Koehler.
- Lührmann, T. & Eberl, P. (2007). Leadership and identity construction: Reframing the leader–follower interaction from an identity theory perspective. *SAGE Publications*, 3(1), 115-127. <https://doi.org/10.1177/1742715007073070>
- Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48, 309-333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01759.x>
- Mael, F. A. & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824. <https://doi.org/10.1177/0013164492052004002>
- Martin, R. & Epitropaki, O. (2001). Role of organizational identification on implicit leadership theories (ILTs), transformational leadership and work attitudes. *Group Processes and Intergroup Relations*, 4(3), 247–262. <https://doi.org/10.1177/1368430201004003005>
- Meleady, R. & Crisp, R. J. (2017). Take it to the top: Imagined interactions with leaders elevates organizational identification. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 621-638. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.01.008>
- Miao, Q., Newman, A. & Lamb, P. (2012). Transformational leadership and the work outcomes of Chinese migrant workers: The mediating effects of identification with leader. *Leadership*, 8(4), 377-395. <https://doi.org/10.1177/1742715012444055>
- Monzani, L., Knoll, M., Giessner, S., Dick, R.V. & Peiro, J. M. (2019). Between a rock and hard place: Combined effects of authentic leadership, organizational identification, and team prototypicality on managerial prohibitive voice. *The Spanish Journal of Psychology*, 22(2), 1-20. <https://doi.org/10.1017/sjp.2019.1>
- Nemanich, L. A. & Keller, R.T. (2007). Transformational leadership in an acquisition: A field study of employees. *The Leadership Quarterly*, 18, 49-68.
- Petriglieri, G. & Stein, M. (2012). The unwanted self: Projective identification in leaders' identity work. *Organization Studies*, 33(9), 1217–1235. <https://doi.org/10.1177/0170840612448158>
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. (Doktora Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds), *Identity in organizations: Building theory through conversation* (pp. 171–207). Sage. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452231495>
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45, 456-493. <https://doi.org/10.2307/2667106>
- Riesenmy, K. R. (2008). The moderating role of follower identification in the relationship between leader and follower visionary Leadership. *Emerging Leadership Journeys*, 1(2), 62-77.
- Riketta, M. & Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-51.

- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership that matters*. Berrett-Koehler Publishers.
- Sass, J. S. & Canary, D. J. (1991). Organizational commitment and identification: an examination of conceptual and operational convergence. *Western Journal of Communication*, 55, 275-93. <https://doi.org/10.1080/10570319109374385>
- Scott, S. G. & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62.
- Shamir B., House R. J. & Arthur M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594. <https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Shamir, B. & Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 115-123. <https://doi.org/10.1348/096317904322915946>
- Shamir, B., Zakay, E., Breinin, E. & Popper, M. (1998). Correlates of charismatic leader behavior in military units: Subordinates' attitudes unit characteristics and superiors' appraisals of leader performance. *Academy of Management Journal*, 41, 387-409.
- Shanock, S. & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Sluss, D. M. & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *The Academy of Management Review*, 32(1), 9-32. <https://doi.org/10.2307/20159278>.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.403>.
- Sparrowe, R. & Liden, R. (1997). Process and structure in leader-member Exchange. *The Academy of Management Review*, 22(2), 522-552. <https://doi.org/10.2307/259332>
- Tang, T. L. P. & Liu, H. (2012). Love of money and unethical behavior intention: Does an authentic supervisor's personal integrity and character (ASPIRE) make a difference? *Journal of Business Ethics*, 107(3), 295-312. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1040-5>
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Tyler, T. R. & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349-361.
- Uhl-Bien, M., Graen, G. B. & Scandura, T. A. (2000). Implications of leader-member exchange (LMX) for strategic human resource management systems: Relationships as social capital for competitive advantage. *Research in personnel and human resource management*, 18, 137-185.
- Ullrich, J., Wieseke, J., Christ, O., Schulze, M. & Dick, R. V. (2007). The identity-matching principle: Corporate and organizational identification in a franchising system. *British Journal of Management*, 18, 29-44. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00524.x>

- Van Knippenberg, D. & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584. <https://doi.org/10.1002/job.359>
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-27.
- Walumbwa, F. O. & Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformational leadership-employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 153-172. <https://doi.org/10.1348/096317910X485818>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wang, P. & Rode, J. C. (2010). Transformational leadership and follower creativity: The moderating effects of identification with leader and organizational climate. *Human Relations*, 63, 1105-1128. <https://doi.org/10.1177/0018726709354132>
- Wang, P., Walumbwa, F.O., Wang, H. & Aryee, S. (2013). Unraveling the relationship between family-supportive supervisor and employee performance. *Group & Organization Management*, 38(2),258-287. <https://doi.org/10.1177/1059601112472726>
- Wang, X. H. F. & Howell, J. M. (2012). A multilevel study of transformational leadership, identification, and follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 775-790.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H. & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87, 590-598. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.590>
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. & Garud, R. (1999). Communication patterns as determinants of identification in a virtual organization. *Organization Science*, 10(6),777-90. <https://doi.org/10.1287/orsc.10.6.777>
- Yaykırın, Z. (2020). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik alguları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Yukl, G., Gordon, A. & Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: integrating A half century of behavior research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1),15-32. <https://doi.org/10.1177/107179190200900102>
- Zaballero, A. G. & Park, J. G. (2012). The different leadership styles. In J. Lindholm, K. K. Yarrish & A. G. Zaballero (Eds), *The encyclopedia of human resource management HR forms and job aids*, 2, Pfeiffer. <https://doi.org/10.1002/9781118364727.ch5>
- Zeynel, E. ve Kırel, A. Ç. (2021). Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracı değişken rolüne yönelik araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 5(3),1533-1552. <http://dx.doi.org/10.29023/alanyaakademik.882613>
- Zhu, W., Wang, G., Zheng, X., Liu, T. & Miao, Q. (2012). Examining the role of personal identification with the leader in leadership effectiveness: A partial nomological network. *Group & Organization Management*, 38(1), 36-67.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In this study, in the context of leader-follower in school organizations, the identification levels of teachers (followers) with school principals (leader) and these levels were found to be significant according to the variables of gender, age, marital status, education level, professional seniority, type of school, tenure at the school and staff status. It was aimed to determine whether there was a difference or not. In this direction, answers to the following questions were sought:

- ✓ What are the teachers' levels of identification with the leader?
- ✓ Do teachers' levels of identification with the leader differ significantly according to gender, age, marital status, educational status, professional seniority, type of school, tenure at the school and staff status?

Method

The study is a research designed in the survey model carried out with a quantitative research approach. The screening model is carried out with the aim of revealing the current situation (Creswell and Creswell, 2018; Çepni, 2018), is frequently used to determine the attitudes, opinions and beliefs of the participants in the face of an event or phenomenon, within their own conditions, and has a wide representation and generalization capacity. It is a research design (Check and Schutt, 2012). It was determined by comparative relational screening model whether demographic characteristics of teachers made a difference in their level of identification with the leader. This screening model aims to determine whether one of at least two variables creates a difference in terms of the other (Karasar, 2020). In this way, it can be revealed whether teachers' identification levels with the leader differ in terms of the determined variables.

The population of the research consists of 29,772 kindergarten, primary, secondary and high school teachers working in Kocaeli in the 2021-2022 academic year. The research sample was determined by simple random sampling method to represent the universe due to control and cost difficulties. The research sample was determined by simple random sampling method. Simple random sampling method is a sampling method in which the probability of each unit in the universe to be included in the sample is equal (Kerlinger & Lee, 1999). In this sense, volunteer teachers working in all districts of Kocaeli were included in the sample. 753 teachers who voluntarily answered the data collection tool delivered to approximately 29,772 teachers working in Kocaeli province and participated in the research are qualified to represent the universe. According to Krejcie and Morgan (1970), the number of samples that can represent 29,772 teachers for 95% confidence level and 5% acceptable error is 382.

The data of the study was "Personal Information Form" created by the researcher and "Attitudes of Identification with the Leader" developed by Shamir vd. (1998), a 10-item form created by Cho (2007) and translated into Turkish by Erdoğan Morçin (2018). It was obtained using the "Scale". The scale was prepared in a five-point Likert type, and the items were graded as 1 (Strongly Disagree), 2 (Disagree), 3 (Undecided), 4 (Agree), 5 (Strongly Agree). Since the relevant scale was applied to a different sample group (military units, bank employees and company employees) in the current study than in previous studies, validity and reliability analyzes were made. The single-factor structure of the scale was tested with confirmatory factor analysis and it was found that this structure was confirmed ($\chi^2 = 170.099$; $sd = 29$; $p < .001$; $GFI = .958$; $AGFI = .921$; $CFI = .966$; $TLI = .947$; $RMSEA = .080$ and $SRMR = .0357$). Internal consistency coefficients were used for the reliability of the measurement tool and the Cronbach Alpha coefficient was calculated as .903. In line with these results, it can be said that the validity and reliability of the scores obtained from the measurement tool are provided.

After all teachers in the population of the research were informed about the research, in the first part, a "Personal Information Form for teachers" was written, and in the second part, a 10-

item form developed by Shamir et al. (1998), created by Cho (2007) and translated into Turkish by Erdoğan Morçin (2018). The data collection tool consisting of the "Leader Identification Attitudes Scale", translated into "Leader Identification Attitudes Scale", was transferred to the digital environment and delivered. Teachers were asked to answer the scale on a voluntary basis.

The research data were examined for missing values and outliers before the data analysis process, and the scale of the participant who did not answer one or more of the scale items was not evaluated. After the checks, the data of 753 teachers were evaluated. A statistical package program used for social sciences was used to analyze and analyze the data. In the first research problem, arithmetic mean, median minimum, standard deviation and maximum values were calculated. In the second research problem, t test and ANOVA analysis were used for mean comparison. The assumptions required by these analyzes have been checked. Among these assumptions, the normality assumption was examined separately for each subgroup of the independent variable, together with visual and statistical methods. As a result of the examination, it was seen that the assumption of normality was met for all variables considered except the tenure at the school. Since the number of observations for each group was less than 20 in the variable of tenure at the school where the employee worked, the Kruskal-Wallis H test, which is the non-parametric equivalent of ANOVA, was used. In case of statistically significant results in ANOVA analysis, multiple comparison (post-hoc) tests were used. In addition, Cohen's d and η^2 effect values were calculated for independent groups that were statistically significant. If the absolute value of Cohen's d is less than 0.2, it has a very small effect, if it is between 0.2-0.5, it has a small effect, if it is between 0.5-0.8, it has a medium effect, and if it is 0.8 and above, it has a large effect. For η^2 , if the absolute value of the relevant coefficient is less than 0.01, it has a very small effect, if it is between 0.01-0.06, it has a small effect, if it is between 0.06-0.14, it has a medium effect, and if it is 0.14 and above, it has a large effect (Cohen, 1988).

Results

According to the findings obtained from the research, the teachers' identification level with the leader is moderate; It was determined that there was no significant difference according to the variables of gender, age, marital status, education level, type of school and tenure at the school. However, it has been determined that the level of identification with the leader of the teachers with 0-5 years of professional seniority is higher than the other age groups, and the identification level of the paid teachers with the leader is higher than the permanent/contracted teachers.

Discussion and Conclusion

The research results encourage identification with the leader for the success of the school organization and can provide data for practices related to regulating school principal behaviors; It can lay the foundations for future studies that examine follower views on identification with the leader in depth and determine the complementary effects of leadership behaviors that will enable identification with the leader.