

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ALGILANAN ORTA DÜZEY LİDERLİK İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Meral USLU

İstanbul
Ocak-2025

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ALGILANAN ORTA DÜZEY LİDERLİK İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Meral USLU

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU

İstanbul
Ocak-2025

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi
Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Prof. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU

Üye Doç. Dr. Latife KABAKLI ÇİMEN

Üye Prof. Dr. Lütfü ILGAR

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Algılanan Orta Düzey Liderlik ile Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algısı Arasındaki İlişki**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu. Tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Meral USLU

ÖN SÖZ

Araştırmadaki her aşamada bana içten ve samimi olarak sabırlı bir şekilde yardımcı olan, yüksek lisans öğrenimim boyunca ders ve tez aşamasında çok kıymetli bilgiler sunan, vizyon katan yaklaşımları, ilgisi, sabrı, özverisi ve disiplinli çalışma ahlakı ile örnek aldığım çok değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU' ya teşekkür ederim.

Hayattaki en büyük şansım olduğuna inandığım, en zor zamanlarımızı birlikte göğüslediğimiz, hayatımın her aşamasında olduğu gibi en zor zamanlarımda da anlayışla beni dinleyen sevgili eşim Erol USLU' ya ve kızlarım Betül ve Ceyda'ya yüksek lisans eğitimim ve tez sürecimde yanımda oldukları için, bana kattıkları ve hayatımda oldukları için teşekkür ederim.

Meral USLU

İstanbul-2025

ÖZET

ALGILANAN ORTA DÜZEY LİDERLİK İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Meral USLU

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez danışmanı: Prof. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU

Ocak, 2025 – 81 sayfa

Bu araştırmanın amacı algılanan orta düzey liderlik özellikleri ile örgütsel kimlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada kullanılan model, ilişkiisel tarama modelidir. Araştırmanın evreni İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesindeki ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile seçilen 267'si kadın, 163'ü erkek olmak üzere 430 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma ilişkiisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada “Kişisel Bilgi Formu”, “Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği” ve “Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen iki grup arasındaki puanların artış farkının anlamlılığı için Maan-Whitney U testi, değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için de Spearman Korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, algılanan orta düzey liderlik özellikleri ve öğretmen örgütsel kimlik algısı arasında ve alt ölçekleri arasında pozitif düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Cinsiyete göre, algılanan orta düzey liderlik ve örgütsel kimlikte kadınların, medeni duruma göre, destek olma duygusu ve iletişim becerisi evli olanların, lider davranışı, aidiyet duygusu, destek ve iletişim becerisi on yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin, önemsenme, destek olma, destek, aidiyet duygusu iletişim kurma becerisi yüksek olan öğretmenlerin, örgütsel kimlik algısı ve aidiyet duygusu, kendisini mesleki yetkinlikte başarılı bulanların, grup çalışmasındaki uyumlu olma durumuna göre, iletişim kurma, önemsenme, destek olma, lider davranış, yeniliklere açık olma durumuna göre, lider davranış, aidiyet duygusu, iletişim becerisi öğretmenlerin lehine anlam düzeyi yüksek bulunurken, cinsiyete göre, algılanan orta

düzy liderlik ve örgütsel kimlikte erkeklerin, medeni duruma göre, destek olma, aidiyet duygusu, lider davranış ve iletişim becerisi bekar olanların, önemsenme, lider davranış, aidiyet duygusu, destek ve iletişim kurma becerisi on yıldan az görev yapan öğretmenlerin, iletişim, önemsenme, destek olma, lider davranış mesleki yetkinlikte kendisini düşük bulan öğretmenlerin, gurup çalışmasında uyumsuz olma durumuna göre, destek olma, iletişim ve lider davranış, yeniliklere açık olmamaya göre, önemsenme ve destek olma öğretmenlerin lehine anlam düzeyi düşük bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Orta Düzey Liderlik, Orta Düzey Liderlik Ölçeği, Ölçek Geliştirme, Kimlik, Örgütsel Kimlik.



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED MIDDLE LEVEL LEADERSHIP AND TEACHERS' PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL IDENTITY

Meral USLU

Master, Educational Administration

Thesis Advisor: Prof. Dr. Mustafa Yuksel ERDOĞDU

January, 2025 - 81 Pages

The main purpose of this study is to examine the relationship between perceived middle level leadership characteristics and perception of organisational identity. The model used in the research is relational survey model. The population of the study consists of all teachers working in secondary and high schools in Küçükçekmece district of Istanbul province. The participants of the research consist of 430 teachers, 267 of whom were women and 163 of whom were men selected by the easily accessible sampling method. The research was conducted in relational survey model. In this study, 'Personal Information Form', 'Perceived Middle Leadership Scale' and 'Teacher Organisational Identity Perception Scale' were used. Maan-Whitney U test was used for the significance of the difference in the increase of the scores between the two groups obtained from the scales, and Spearman Correlation coefficient was used to reveal the relationship between the variables.

The findings revealed significant positive relations between perceived middle-level leadership characteristics and perception of organisational identity, including its subscales. Based on gender, perceived moderate-level leadership and organizational identity were found to be higher among women, while in terms of marital status, support and communication skills were more prominent among married individuals; leadership behavior, sense of belonging, support, and communication skills were higher among teachers with ten or more years of experience, whereas teachers with strong communication, support, and belonging skills exhibited a higher perception of organizational identity; those who considered themselves professionally competent

had a stronger sense of organizational identity and belonging, while communication, recognition, support, and leadership behavior were higher among teachers who were more compatible in group work, and leadership behavior, sense of belonging, and communication skills were greater among those open to innovation, whereas men had higher perceptions of moderate-level leadership and organizational identity, single individuals exhibited stronger support, sense of belonging, leadership behavior, and communication skills, teachers with less than ten years of experience had higher levels of recognition, leadership behavior, sense of belonging, support, and communication skills, those who perceived themselves as less professionally competent showed lower levels of communication, recognition, support, and leadership behavior, teachers who were incompatible in group work demonstrated lower levels of support, communication, and leadership behavior, and those resistant to innovation had lower levels of recognition and support.

Keywords: Leadership, Mid-Level Leadership, Mid-Level Leadership Scale, Scale Development, Identity, Organizational Identity

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	8
1.6. Tanımlar	8

İKİNCİ BÖLÜM

ORTA DÜZEY LİDERLİK VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI.....	10
2.1. Liderliğin Tanımı	10
2.2. Liderliğe İlişkin Kuramsal Bakışlar.....	11
2.2.1. Özellik Kuramının Liderliğe Bakışı	11
2.2.2. Davranışsal Kuramının Liderliğe Bakışı	11
2.2.3. İlişkisel Kuramının Liderliğe Bakışı.....	11
2.3. Liderlikte Yeni Yaklaşımlar	12
2.3.1. Kültürel Liderlik	12
2.3.2. Vizyoner Liderlik.....	13
2.3.3. Etik Liderlik.....	14
2.3.4. Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik	14
2.3.5. Öğretimsel Liderlik.....	15

2.3.6. Hizmetkar Liderlik	16
2.3.7. Orta Düzey Liderlik.....	17
2.3.8. Liderlik İle Yapılan Yurt İçi ve Yurt Dışı Çalışmalar.....	19
2.4. Kimlik.....	19
2.4.1. Öznelci Yaklaşımına Göre Kimliğin Tanımı.....	20
2.4.2. Nesnelci Yaklaşımına Göre Kimliğin Tanımı	20
2.4.3. Bireysel Kimlik.	21
2.4.4. Kurumsal Kimlik.....	21
2.4.5. Sosyal Kimlik.....	22
2.4.6. Örgütsel Kimlik.....	22
2.4.7. Örgütsel Kimliğin Tanımı	23
2.4.8. Örgütsel Kimlik İle Yapılan Yurt İçi ve Yurt Dışı Çalışmalar.....	23
2.4.9. Örgütsel Kimlik-Örgüt Kültürü İlişkisi.....	24
2.4.10. Örgütsel Kimlik-Örgüt Felsefesi İlişkisi.....	25
2.4.11. Örgütsel Kimlik-Örgüt Sağlığı İlişkisi.....	25

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	27
3.1. Araştırmanın Modeli	27
3.2. Evren ve Örneklem.....	27
3.3. Veri Toplama Araçları.....	28
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	28
3.3.2. Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği (AODLÖ).....	29
3.3.3. Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖKAÖ).....	29
3.4. İşlem Yolu ve Veri Analizi	30

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR	31
4.1. Algılanan Orta Düzey Liderlik (AODL) ile Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı (ÖÖKA) Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistiklerin İncelenmesi.....	31
4.2.1. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve	

Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	32
4.2.2. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	34
4.2.3. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Görev Yılına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	35
4.2.4. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının İletişim Kurma Becerisi Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	37
4.2.5. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Mesleki Yetkinlik Düzeyi Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	38
4.2.6. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Gurup Çalışmalarında Uyuma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	39
4.2.7. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Yeniliklere Açık Olmaya Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	41
4.2.8. Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği (AODLÖ), Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ) Alt Faktörlerinin Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	42

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER..... 45

5.1. Tartışma ve Sonuç 45

5.1.1 Algılanan Orta Düzey Liderlik ile Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı

Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistiklerin Değerlendirilmesi..... 45

5.1.2. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı

Ölçekleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılıkların

Değerlendirilmesi..... 45

5.1.2.1 Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik

Algısı Ölçekleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi.....	46
5.1.2.2. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi.....	47
5.1.2.3. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Görev Yılı Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi.....	48
5.1.2.4. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile İnsanlarla İletişim Kurma Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi	49
5.1.2.5. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Mesleki Yetkinlik Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi.....	50
5.1.2.6. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Gurup Çalışmalarındaki Uyum Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi	51
5.1.2.7. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Yeniliklere Açık Olma Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi	52
5.1.2.8. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı ve Alt Faktörlerinin Arasındaki İlişkilere Ait Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	52
5.2. Öneriler.....	56
KAYNAKÇA	58
EKLER.....	77
ÖZ GEÇMİŞ.....	81

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Demografik Bilgiler Frekans, Ortalama ve Yüzde Değerleri.....	26
Tablo 4.1.1: Algılanan Orta Düzey Liderlik ve Öğretmen Örgütsel kimlik Algısı Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistiklerin İncelenmesi	31
Tablo 4.2.1: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre U Testi Sonuçları.....	32
Tablo 4.2.2: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre U Testi Sonuçları	34
Tablo 4.2.3: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Görev Yılına Göre U Testi Sonuçları.....	35
Tablo 4.2.4: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının İletişim Kurma Becerisi Göre U Testi Sonuçları.....	37
Tablo 4.2.5: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Mesleki Yetkinlik Düzeyine Göre U Testi Sonuçları.....	38
Tablo 4.2.6: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Gurup Çalışmalarında Uyuma Göre Göre U Testi Sonuçları.....	39
Tablo 4.2.7: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Yeniliklere Açık Olmaya Göre U Testi Sonuçları.....	41
Tablo 4.2.8: Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği (AODLÖ), Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ) ve Alt Faktörlerinin Arasındaki İlişkilere Ait Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçları.....	42

KISALTMALAR LİSTESİ

AODLDA	: Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği Destek Olma Alt Boyutu
AODLÖA	: Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği Önemsizlik Alt Boyutu
AODLT	: Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği Toplam Puan
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
ÖKAÖ	: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği
ÖKAA	: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Aidiyet Alt Boyutu
ÖKDA	: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Destek Alt Boyutu
ÖKİA	: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği İletişim Alt Boyutu
ÖKT	: Örgütsel kimlik Algısı Ölçeği Toplam Puan
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
vb	: Ve Benzeri
vd	: Ve Diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde algılanan orta düzey liderlik ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı arasındaki ilişki çalışmasının problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları yapılmıştır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Liderlik alanında yeni bir kuramsal çerçeve olarak tanımlanabilecek birkaç önemli teoriden biri olan orta düzey liderlik, eğitim kurumlarının etkili şekilde yönetilebilmesi, öğretmen kalitesinin ve öğrenci başarısının yükseltilmesi için önem arz etmektedir. Literatürde orta düzey liderlikle ilgili iki tür tanıma ulaşılabilir. Birincisi, genellikle üst düzey liderler ile sınıf öğretmenleri ve diğer personel arasındaki liderlik kademeleri olarak tanımlanan 'orta düzey liderler' olarak insanlara atıflar vardır (Bush, 2016). İkinci olarak, diğer personel veya okulun çalışmaları (müfredat çalışmaları gibi) için sorumluluk taşıyan öğretmenlerin hizmet ettikleri işlevlerle ilgili olarak 'orta liderlik'e atıflar vardır (Brooks ve Cavanagh, 2009). Orta düzey liderlik, orta düzey yönetici, ders koordinatörü, bölüm başkanı, danışman öğretmen ve buna benzer çeşitli konumlarda sergilenmektedir (Farchi ve Tubin, 2019). Orta düzey liderler, bir okulun etkili olarak yönetilmesi ve okulun eğitim kalitesinin yükseltilmesi için kilit roller üstlenmektedir (Busher vd., 2007; Pont vd. 2008). Yapılan bu benzetmeler ele alındığında, orta düzey liderlerin, görev yapmakta oldukları eğitim kurumlarının kaliteli ve iyi derecede işleme, verimli eğitim sunulması için son derece önemli oldukları sonucunu söylemek mümkün olabilir. Orta düzey liderler, üst yönetimin belirlemiş olduğu stratejileri ve ilgili politikaları titiz bir şekilde gerçekleştirerek okulun etkili okul olmasını sağlarlar ve eğitim kalitesini yükseltirler. Angelle ve Schmid (2007)'e göre orta düzey lider, sahip olduğu deneyimlerini özellikle göreve yeni başlamış olan öğretmenlerle paylaşımında bulunan uzman bir öğretmen ve üst düzey uygulayıcı liderler olmalıdırlar şeklinde açıklamıştır. Liderleri kazanılan başarıların ana sebebi olarak baş kahraman yapan liderlik teorilerine karşıt olarak liderliğin dağıtılmış durumlarından olan orta düzey liderliği, eğitim kurumlarının daha verimli olarak yönetilmesi ve etkinliğin fazlaştırılması için kilit nokta olduklarını söylemek mümkündür denilebilir (Sayıcı ve Sincar, 2022). Orta düzey liderliğin tanımına bakıldığında, dağıtılmış liderliğin farklı bir şekliymiş gibi

düşünülebilir (Larusdottir ve O'Connor, 2017). Dağıtılmış liderlik kavramı, birçok çalışma alanını ve öğretim alanını kapsarken, orta düzey liderlik ise öğretimin daha iyi olması konusu ile ilgilenmektedir. Bundan dolayı kapsam olarak bakıldığında orta düzey liderlik, dağıtılmış liderlikten daha az yeri bulunmaktadır (Harris, 2008). Bundan dolayı orta düzey liderliği dağıtılmış liderliğin önemli göstergesidir denilebilir. Öyleyse orta düzey liderliğin dağıtıldığı kişilerin orta düzey lider olma olasılığı vardır (Larusdottir ve O'Connor, 2017). Buckby (1997)'nin İngiltere'de yaptığı çalışma ve Mercer ve Ri (2006)'nin Çin'de yaptıkları bir araştırmada, orta düzey liderler liderlik katılımlarının artırılmasını istemektedirler. Ancak bu bulgular, Brown ve Rutherford (1998)'un liderlik çalışmasında, liderlik ilgisizliğinin çatışma nedeni olarak kabul edildiğini söylemektedir. Benzer şekilde, Xie ve Shen (2013)'in öğretmen liderliği üzerine yaptıkları geniş çaplı çalışmada, ABD'deki araştırılan kamu okullarındaki öğretmenlerin liderlik katılımlarını 'hala çoğunlukla sınıfın geleneksel alanlarıyla sınırlı' olarak tanımladıkları sonucuna varmıştır.

Orta düzey liderlik ile öğretmen liderliği arasında birbiriyle ilişkisel olarak kuvvetli anlam bulunmaktadır. Fakat aynı şey olmamakla birlikte, öğretmenlerin okullarda üstlendiği orta düzey liderlik olarak yapmış oldukları şey liderlik gösterme özelliklerinin yanı sıra, zümre başkanlığı ve orta düzey yönetim ve benzeri gibi birçok çeşit resmi olarak liderlik pozisyonlarıyla ortaya çıkmaktadır (Heng ve Marsh, 2009). Liderliğin resmiyet almasıyla orta düzey liderlik için oluşan sınırlar belirginleşir ve öğretmen liderliğiyle kıyaslandığında orta düzey liderlik belirlenmiş olan sınırları kapsarken öğretmen liderler liderliklerini sergilemede belirli bir yeri bulunmaz. Ancak kendi iş arkadaşları ile okulun bütünlüğünü oluşturan diğer bireylere karşı etkili oldukları söylenebilir (Bryant ve Rao, 2019). Orta düzey liderlerin rolü olan yöneticiliğin yanı sıra birçok görevde yerine getirdikleri gözlemlenebilir. Öğretmenlerle sağlıklı iletişim kurularak ortak kararlar eşliğinde müfredat geliştirme, öğretim teknik ve yöntemlerini belirleme, mesleki gelişimi kuvvetlendirme, öğrencilerin kolay, etkili öğrenmelerini ve gelişim sürecini artırma gibi çok önemli rolleri de vardır (Harris, 2009; Harris ve Jones 2017; Irvine, 2017; Leithwood vd., 2007; York-Barr ve Duke 2004). Liderliğin resmiyet oluşmasıyla önem kazanan orta düzey liderlik ve öğretmen liderliği arasındaki fark, beraberinde hesap verilebilirliği de oluşturmuştur (Lipscombe vd., 2021). Bundan dolayı, orta düzey liderlerin öğretmen liderlerine kıyasla kendi üst makamlarına açıklama yapma konusunda daha

çok sorumluluklarının olduğunu gösterir, bu sebeple orta düzey liderlerin yöneticilikte başarılı bir performans seğılemeleri gerekmektedir (De Nobile ve Ridden, 2014). Orta düzey liderler öğretim ve öğrenmeye liderlik etme sorumluluğı dahil, geniş bir paydaş çevresiyle bağlantı kurmak, meslektaş ilişkilerini geliştirmek ve fakülte veya bölümleri yönetmek (Ministry ve Education, 2012), gibi rolleri üstlenerek eğitim ve yönetim kademelerindeki düzeni sağlamaya çalıştıkları söylenebilir. Orta liderler, okul hiyerarşisinin merkezinde müdür olarak, milletvekili gibi üst düzey liderlerin altında konumlandırılmaktadırlar. Müdürler ve müdür yardımcıları, öğretmenlerin liderliğinden sorumludurlar (Fitzgerald, 2009). Kıdemli eğitim liderlerinin rolü, günümüzde gelişen eğitimsel teknolojilerin büyümesiyle büyük oranda artmaktadır (Cardno, 2005; Wylie, 2012). Liderlik görevleri ve sorumluluklarına bakıldığında, kıdemli liderlerin sorumlulukları okulun diğer seviyelerindeki orta liderlere hiyerarşik şekilde dağıtmakta veya devredilmektedir (Adey, 2000; Fitzgerald ve Gunter, 2006; Youngs, 2009). Orta düzey liderlerden genellikle çalışanların endişeli düşüncelerini daha kapsamlı çözüm yollarıyla sonuçlandırmaları beklenmektedir. Orta düzey liderler aynı zamanda, sınıfları izlemek, iyi uygulamaları modellemeye yönelik çalışmak ve sınıf içi çalışmalarının iyileştirilmesi gereken meslektaşlarına mentorluk yapmak için gerekli konu yeterliliğine sahiptirler (Bush, 2021). Orta düzey liderler giderek daha karmaşık ve yoğun görevlerle karşılaşırken, bu güçlüklerle başa çıkabilme özelliklerinin genellikle yeterli olmadığı düşünülebilmektedir. Bu mantıksal idare gücü, üstlendikleri liderlik rollerini etkili bir şekilde uygulayabilmeleri için özel mesleki gelişim imkanlarına ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır. Orta düzey yönetimi sağlayan liderlerin buldukları kuruma karşı gösterdikleri fedakâr çalışmalar ve bağlılıkları sayesinde, örgütsel kimliklerine dair canlı yapılar oldukları söylenebilir. Birçok orta liderler, artan bu zorluklarla başa çıkacak becerilere sahip olmadıklarını algılıyor olmakla beraber (Adey, 2000; Dinham, 2007), üstlenmiş oldukları liderlik rollerini etkin bir şekilde yürütebilmelerini sağlamak için özel mesleki gelişime ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Orta düzey liderlikle ilgili literatüre bakıldığında yeterli araştırmalar bulunmamakla birlikte paylaşılan liderlik rolleri ile çalışanların örgütsel kimlikleri arasında kısmen pozitif ilişki bulunduğu (Çobanoğlu, 2021), ahlaki kimlik ile etik liderlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu (Köseoğlu ve Erkutlu, 2022), çevrimiçi mesleki öğrenme ağlarının öğretmen adaylarının araştırmacı kimlik eğilimleri ile sosyal sorumluluk temelli liderlik algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu (Yokuş, 2018), otantik liderliğin çalışanların ahlaki kimlikleri üzerinde

pozitif bir etkisinin olduğu (Karabıyıkoglu, Kanbur, 2023), hizmetkar davranış rollerini seğıleyen m¼d¼rl¼r ile çalışanların ¼rg¼t kimliği arasında pozitif bir ilişki olduğu (¼ter ve Dağlı, 2023), etik liderliğin ahlaki kimlik ile pozitif bir ilişkisi olduğu (elik, Taşkırın, ¼ngel, 2023) bulunmuştur. Buradan hareketle bu çalışmada da orta d¼zey liderlikle ilişkili olduğu d¼ř¼n¼len diğer değişken kimliktir.

Kimlik genellikle bireyin benzerinin olmadığını, bireyin kendisini ne olarak g¼rd¼đ¼n¼ ve toplum tarafından nasıl sınıflandırıldığını anlamaktır (Tajfel, 1978; Turner, 1978, 1987). Gleason (2006)'a g¼re kimlik "Ben kimim?" sorusuna karşılık cevap arandığına y¼neliktir. Ergun (2000)'a g¼re psikolojide kimliğin tanımına bakıldığında benlik kavramıyla kişilik kavramı birlikte ele alınmalı ve birlikte tanımlanmalıdır. G¼ka (2006)'a g¼re kimlik, bireyin yaşadığı toplumla arasında bir ilişki kurarak, kimliğin bireyin ¼z¼nde ve kendi yaşadığı k¼lt¼r¼n ¼z¼nde oluşan bir s¼reçtir. Albert ve Whetten (1985)'e g¼re kimlik, karakterlerin kimliklerinin ifadeleriyle ¼rg¼t¼ yansıtıklarını belirtmektedir. İnsan varlığını yansıtan kimliğiyle içinde bulunduğu sosyal guruplarda bulunduğu ¼rg¼tsel kimliğini yansıtarak kendini ifade etmektedir.

¼rg¼t yapısına dair incelemelerle birlikte ¼rg¼t kimliği kavramına da araştırma ilgisi artmış ve ¼rg¼t olgusunun daha açık bir şekilde anlaşılması m¼mk¼n olmuştur. Birçok farklı araştırma, ¼rg¼t¼n kimliğine dair yapılan incelemelerde, cinsiyet, yaş, dini inanış gibi belirli bir guruba aidiyet duygusunu farklı boyutlarıyla ele almış (Cornelissen, 2007) ve bu aidiyet duygusunun oluşturduğu farklı boyutları sınıflandırarak kimliği kavramını konumlandırma açısından (Ashforth ve Mael, 1989) literat¼re katkıda bulunulmuştur. Diğer tanımlarda ¼rg¼tsel kimlik; T¼z¼n ve ¼zdođan (2006)'a g¼re, ¼rg¼t¼n ¼yesi olanların kendilerine "¼rg¼t olarak bakıldığında biz kimiz?" sorusuna vermiş oldukları cevabı şeklinde denebilir. Albert ve Whetten (1985)'a g¼re ¼rg¼tsel kimlik "¼rg¼t ¼yeleri tarafından ¼rg¼t¼n amaç ve prensiplerini doğru olarak algılayabilen eşsiz ¼rg¼t ¼zellikleri" şeklinde açıklanmaktadır. Dutton vd.(1994)'a g¼re ¼rg¼tsel kimlik "¼rg¼t ¼yelerinin, çalışmış oldukları ¼rg¼t veya kurumları tanımlamak için kullandıkları kavramlarla kendilerini hangi seviyede tanımladıklarının bir sonucu" şeklinde s¼ylenmektedir.

¼rg¼tsel kimlik, ¼z¼nde belirli insan guruplarına aidiyetin ve birlik olmanın, ¼rg¼t çalışanlarının ¼rg¼t¼n logosunu, amblemini, renklerini veya ¼rg¼t¼n felsefi prensiplerini ifade ediyorsa ¼rg¼tsel kimliği benimsediklerinin ifadesidir denilebilir

(Hatch, Schultz, 1997). Literatürde örgütsel kimlik hakkında yapılan çalışmalara ve bu kimliğin var olduğu yerin düzeyini daha açık olarak anlamaya yönelik sağladığı katkılara değinildiğinde, örgütsel kimlik örgüte mensup olan üyelerin örgütün aslını oluşturan, var olan zaman içinde farklılıklarına, inancına karşı örgütle bütünleşen Albert ve Whetten (1985)'in örgüt üyelerin örgütsel kimliğin ne olduğu yada örgütün özellikleri hakkındaki düşüncelerinin olumlu yönde olduğu (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994), ve örgüt üyelerinin örgütlerini benimseyerek örgüte aidiyet duygusunun ve örgütleriyle bütünleşmede olumlu yönde örgüt kimlikleri oluşmaktadır (Erkmen ve Çerik, 2007). Örgütsel kimlikle yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel kimliğin örgütsel bağlılıkla da yakından ilişkili olduğunu belirtmek mümkündür.

Örgütsel bağlılık, yetmişli yıllardan sonra ele alınmasına rağmen tanımıyla ilgili fikir bütünlüğüne varılamadığı söylenebilir. Buna neden olarak, psikoloji ve sosyoloji dalında yapılan araştırmalar sonucu konuya kendi bakış açıları ile yaptıkları açıklamalarıdır diyebiliriz. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında çeşitli tanımların olduğu görülmektedir. Bağlılık, kavram ve anlayış biçimi olarak bakıldığında, yaşanan toplumun duygusunu içgüdüsel olarak benimseyerek toplumsal duygunun anlatım biçimidir denilebilir. Genel olarak bağlılık, duygunun en üst seviyesindeki duygudur. Kişiye, düşünceye veya kuruma karşı sergilediğimiz bağlılığa, verilen görevi yerine getirme zorunluluğuna bağlılık denilir (Ergun, 1977). Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık, örgütsel açıdan oluşturulan amaçları ve örgütün değerlerini benimsemek, bunları gerçekleştirme yolunda çabalamak örgüte ait olma duygusunu son derece yüksek hissetmek olarak tanımlamak mümkün olabilir (Luthans, 1995). Örgütsel bağlılık, örgüte bağlı olan kişinin örgütten gördüğü fayda ve olanaklara yönelik gösterilen duygusal bir karşılık olduğu söylenebilir. Bu nedenle örgütsel bağlılığı kuvvetli olan üyeler, bağlı oldukları örgütün amaçlarına ve değerlerine güçlü şekilde inanmakta ve buldukları örgüte olan üyeliğinin devam etmesini güçlü bir şekilde istemektedir (Testa, 2001). Yukarıda orta düzey liderlik ile yapılan tanımlar ve araştırma bulguları örgütsel kimlik araştırmaları ve tanımları ışığında bu çalışmanın temel problemi öğretmenlerin algısal orta düzey liderlik özellikleri ile örgütsel kimlik algısı düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı algılanan orta düzey liderlik ile öğretmen örgütsel kimlik algısı arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır:

1. Araştırmada kullanılan algılanan orta düzey liderlik ile öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeğinin betimsel istatistik düzeyleri nedir?
2. Algılanan orta düzey liderlik ölçek puanları ile öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçek puanları; a) cinsiyet, b) medeni durum, c) görev yılı, d) iletişim kurma becerisi, e) mesleki yetkinlik, f) grup çalışmalarında uyumlu olma, g) yeniliklere açık olma durumlarına ilişkin aralarında anlamlı farklılıklar var mıdır?
3. Algılanan orta düzey liderlik ile öğretmen örgütsel kimlik algısı alt faktörleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Hızla değişmekte ve gelişmekte olan dünyada herkesin etkilenmesi kaçınılmaz olduğu gibi hangi alanda faaliyet gösterirse göstereceği bu değişim ve gelişim bütün örgütleri de yakından ilgilendirmektedir. Söz konusu olan değişim ve gelişimlere örgüt çalışanların uyum sağlayabilmesi için örgüt içi iletişimin güçlü olması ve bu iletişimin yönetilmesi içinde lidere ihtiyaç vardır. Bu sebeple yöneticilerin çalışanlarına karşı davranışları ve onlara yönelik yaklaşımları motivasyonlarını oldukça etkilemektedir. Liderlik; iletişim kurmadaki süreç, çalışanlar arasında davranış ve onların motivasyonunu yükseltme ile ilgilidir ve dinamik bir süreçtir (Mullins, 1996). Yöneticilerin yapmış oldukları işlerde uzmanlıkları, sahip oldukları bilgi ve deneyimleri, insanlarla olan ilişkilerdeki yaklaşımları, buldukları kurumda yapılması gereken işleri koordine etme özellikleri ve çalışanlarla arasında kurduğu ilişkiler bağlamında önem teşkil etmektedir. Yöneticiler, çalışanlarına uygun motivasyon faktörlerini uygulayarak, işlerini daha iyi yapmalarını sağlamaktadır (Tınaz, 2006). Bundan dolayı iyi bir yönetici, çalışanları tatmin etmek için temel ihtiyaçlar dışında onların farklı ihtiyaçlarının da olabileceğini bilir ve bu ihtiyaçları karşılayarak çalışanların motivasyonunu arttırabilir. Yöneticiler, çalışma arkadaşlarını yapmış oldukları işin önemine inandırmalı, onlara çeşitli yetkiler vererek sorumluluklarını arttırmalı, verilecek olan kararlara katılımlarını sağlamalıdır. Lider, bu şekilde davranarak çalışanlarla arasındaki iletişimin güçlenmesine ve güven ortamının oluşmasına sebep olmalıdır. Ancak bu temel

unsurları yerine getiren bir yöneticinin, iş arkadaşlarının motivasyonunu olumlu yönde artırdığını ve çalışanların örgüt kimliğinin oluşmasında önemli fayda sağladığı söylenebilir. Birey ve örgüt arasında oluşan bağın ve sınırlılıkların örgütsel kimliğin oluşmasındaki rolü oldukça fazladır denilebilir. Örgütsel kimliğin oluşması, çalışanların örgütün amaçlarını benimseyip bu amaçlar doğrultusunda çalışmasını artırmayı sağlamaktadır (Edwards,2005). Tüzün ve Çağlar (2007), eğer örgüt üyeleri, buldukları örgütün kimliğine, paylaşılmış bir kimlik olarak inandıkları takdirde örgütün kimliğine yönelik davranışları samimi olacaktır. Örgütsel kimlik ile alakalı çalışmaları başlatan kişidir (Lee, 1971). Ve her bir örgüt için kimliğin önemini Levinson'un şu sözüyle açıklama yapmıştır: "Daha önceleri insanlar kendilerini isimleriyle veya yapmış oldukları işlerle tanıtırken, zamanımızda ise kendilerini çalıştıkları örgütler ile tanıtmaktadırlar". Buradan hareketle güçlü bir örgüt liderinin çalışanların örgüt kimliğinin oluşmasında ne derece başarılı olursa örgüt bireylerinin örgüt kimliklerini güçlü ifade edebilmesine etki edebilmiş olur denilebilir.

Bu çalışmada algılanan orta düzey liderlik ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişki ortaya konulacak, bu ikisi arasında ilişki bulunduğu takdirde örgütsel kimlik algısının artırılması ve kurum idarecilerinin öğretmenlerin liderlik vasıflarının yükseltilmesi konusunda eğitimcilere, bakanlık personeline, Milli Eğitimde çalışanlara (görev yapan okul yöneticilerine ve öğretmenlere) katkılar sağlaması beklenilmektedir. Bununla birlikte gerek örgütsel kimlik gerekse algılanan orta düzey liderlik ölçek puanları demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu ortaya konularak, riskli grupların belirlenerek gerekli önlemler alınması konusunda da bu çalışmanın özel bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Bununla birlikte literatürde orta düzey liderlik ölçeği diye bir bulguya rastlanılmamıştır. Bu araştırma için özellikle orta düzey liderlik ölçeği geliştirilmiş, buna bağlı olarak geliştirilen bu ölçekte bu alanda yapılacak çalışmalara ışık tutulması, orta düzey liderlik konusunda farkındalık çalışması oluşmasında da bu çalışmanın çok özel bir öneminin olduğu söylenebilir.

1.4. Varsayımlar

- 1.Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçme araçlarına içten ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- 2.Bu çalışmada örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

*Bu araştırmada elde edilen bulgular 2023-2024 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.

*Araştırma İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesindeki orta ve lise düzeyindeki okullarda eğitim veren öğretmenlerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

*Çalışmada elde edilen veriler ölçme araçlarından elde edilen verilerle sınırlı olmaktadır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada geçen tanımlar aşağıdadır.

Lider:

Lider, gruptaki bireylerin varlığının farkında olmadığı ancak grup mensupları tarafından ortak ihtiyaç ve hedef olarak belirlenen ve bu hedef çerçevesinde grup üyelerinin potansiyel güçlerini harekete geçiren kişidir (Sabuncuoğlu, 1998).

Liderlik:

Liderlik, lider ile kendi takipçileri arasında meydana gelen iki taraflı etkileşimdir (Graen, 1976).

Liderlik, gruplarda yapılan etkinliklerin grup üyelerinin hedefe ulaşmasına yönelik yapılan etkileme süresidir (Bass, 1985).

Liderlik, izleyicilerin düşüncelerini, oluşturdukları fiilleri etkileme doğrultusunda çabalamadır (Zaleznik, 1977).

Orta Düzey Liderlik:

Orta düzeydeki liderler, üst yönetim politikaları stratejileri ve yönetim politikalarının düzenliliğini, okulun etkinliğini ve eğitimi arttırmaya çalışan kimselerdir. Bu işlemleri yerine getirirken, görüş sahibi bir lider olarak, mükemmel bir performans sergileyen, küçük ayrıntılara dikkat ederken genel resmi görebilen, deneyimlerini özellikle yeni öğrenen öğretmenlerle paylaşabilen üst düzey bir rol üstlenirler (Angelle ve Schmid, 2007). Orta düzey liderlik için diğer liderlik türlerinden olan dağıtılmış liderliğin sergilediği davranışlar şeklindedir söylenebilir (Larusdottir ve O'Connor, 2017). Lakin orta düzey liderlik, eğitim kurumlarında öğretmenlerin üstlenmiş olduğu liderlik işiyle alakalı olduğundan dolayı dağıtılmış liderliğin rollerinden daha az alana sahiptir (Muijs ve Harris, 2006). Başka bir ifadeyle dağıtılmış liderlik, öğretim alanlarında hem

iç eğitim alanlarını hemde dış eğitim alanlarını kapsamakta fakat orta düzey liderlik, genellikle öğretimin geliştirilmesi yönünde kendini göstermektedir. Bu sebeple orta düzey liderlik dağıtılmış liderlikle kıyaslandığında kapsadığı alanın daha dar olduğu görülmektedir (Harris, 2008). Orta düzey liderliğin dağıtıldığı kimselerin lider olma ihtimali son derece kuvvetlidir (Larusdottir ve O'Connor, 2017). Çünkü orta düzey liderlik hakkında dağıtılmış liderliği sergileyen önemli rollerin göstergesidir denilebilir.

Kimlik:

Kimlik bilgileri, Latince "idem" kökünden türetilmiştir ve bu kök, tutarlılık ve süreklilik anlamlarını taşımaktadır. Türkçe' de ise "kim" sorusunun kökünden türetilmiş olup, tutarlı olma, tek olma ve bir kişi olarak ait olma durumlarını ifade eder. Kimlik, bireyin kendisini hangi kişi olarak tanımladığı ve hangi topluluğa ait olduğunu belirten bir kavramdır (Aydoğdu, 2004).

Örgütsel Kimlik Algısı:

Örgütsel kimlik algısı, örgütte çalışanın örgütün karakteriyle ilgili yaptığı değerlendirmesidir (Hündür, 2006). Albert ve Whetten (1985)'e göre örgütsel kimlik, örgüte mensup olan kişiler tarafından kabul edilen örgüte yönelik ayırt edici özelliklerin tümüdür. Örgüt birimlerinin seçeneklerine karşı yardımlaşmaların benimsendiği ve bu duyguyu güçlendirmek için rol üstlenen kimselerdir. Bu durum, değişimlerle uyum içinde olmalarını sağlayarak, grup üyelerinin gönüllü değişimiyle birlikte olumlu sonuçlar sağlamaktadır (Erkmen ve Çerik, 2007).

İKİNCİ BÖLÜM

ORTA DÜZEY LİDERLİK VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI

Araştırmanın bu bölümünde sırayla liderlik tanımı, orta düzey liderlik ve örgütsel kimlik algısı ile ilgili kuramsal bilgiler ve açıklamalar yer almaktadır. Her bir kavram kuramsal olarak ele alınarak kavramla ilgili gerçekleştirilen araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Liderliğin Tanımı

Lider, örgüt ilişkilerinde yalnızca mevcut emirleri takip etmekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda onları birbirinden ayırıp, hedeflere yönlendirme yeteneği olan kişidir. Bu bağlamda, liderlik, daha verimli ve etik sonuçlar elde etmek amacıyla yeni yapılar ve prosedürler geliştirebilmektir (Erdoğan, 2002). Liderlik, insanları etkileme, yönlendirme becerisi olarak da ifade edilebilir. Liderliğin temelinde liyakat bulunur, çünkü lider yalnızca bilgi ve yeteneğiyle değil, aynı zamanda güven, adalet ve dürüstlük gibi erdemleriyle de takımının saygısını ve bağlılığını kazanmalıdır. Lider, grup üyelerinin güvenini sağlayarak onları ikna ederek kendi vizyonunu kabul ettirebilir denilebilir. Böylece, liderin potansiyeli, takımının hedeflere doğru yönelmesine sebep olabilir. Lider, grup içinde fark edilen ve açıkça belirginleşen ortak düşünce ve istekleri tanıyarak, grup üyelerini uygun bir amaca yönlendirebilir. Bu sayede potansiyel gücünü kullanarak grup üyelerini harekete geçirebilir. Liderlik, insanların ortak bir hedefi için bir araya gelerek çaba harcama arzusuyla da şekillenebilir (Şimşek, 2011). Liderlik, grup bireylerin özelliklerini en etkin şekilde kullanmalarını sağlayabilmek ve onları güçlendirmek için liderin değiştirme sürecini kullanabilendir, yer ve zamana bağlı olarak devam eden karmaşık bir sürecin biçimlendirdiği yönetsel bir davranıştır Yılmaz, (2011). Liderin rolü, yalnızca yönlendirme yapmakla sınırlı kalmaz, aynı zamanda grubun güç ve motivasyonunu arttırmak ve tüm üyeleri ortak bir performansa yönlendirerek iş birliği ve verimliliği zenginleştirmektir. Liderlik, yalnızca bir yönetim tarzı değil, aynı zamanda birleştirici bir ustalık gücü olduğu söylenebilir.

2.2. Liderliğe İlişkin Kuramsal Bakışlar

2.2.1. Özellik Kuramının Liderliğe Bakışı

Liderlik üzerine yapılan ilk araştırmaların, özellikle dönemsel askeri ve bürokratların liderlik özelliklerinin incelenmesiyle geliştirilip savunur. Bu kuramlarda başarılı ve başarısızlığın sahip olduğu özellikler karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Yapılan bu karşılaştırmalar sonucu, liderlerin belirgin olan özellikleri tespit edilip ortaya konmuştur. Etkili liderliğin ilginin, yeteneğin ve kişiliğin anlaşılması bakımından etkisiz liderlerden farklı oldukları düşünülmüştür. Ancak özellik kuramının sınırlamaları da mevcuttur; örnek olarak, izleyenlerin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi, farklı özelliklerin ne kadar önemli olduğuna dair önemin gösterilmemesi ve durumsal özelliklerin dikkate alınmaması, bu kuramın sınırlılıklarını oluşturur. Bireyin grup içerisinde lider olabilmesi için yetersiz olması ve kendisinde bulunan özelliklerin kolayca ortaya çıkmaması, liderlik için yeni kuramların aranılmasına sebep olmuştur (Tengilimoğlu, 2005).

2.2.2. Davranışsal Kuramının Liderliğe Bakışı

Davranışçı kuramlar, liderin tutumu ve hareketlerini inceleyerek bu sürecin temel gelişim noktalarını belirlemeye çalışmıştır. Davranışsal kuramda lider etkinliği belirlenmiş olan ölçütlere göre ortaya konulabilmektedir. Ortaya konulan bu ölçütler, örgüt içinde yapılan haberleşme biçimi, liderin sahip olduğu yetkiyi diğerlerine vermeyi tercih edip etmemesi, planlama yapma işlevini ne şekilde yerine getirdiği ve amaçları ne şekilde belirlediği vb. içermektedir. Davranışsal kuramının temelinde, liderlerin grup üyelerine yönelik ne şekilde davranıldığı önemsenmektedir (Küçüközkan, 2015). Davranışsal kuramının temelini, liderlerin grup üyelerine liderlik yaparken sergilediği davranışlar oluştururken onları etkin kılan özelliklerden geri planda kalmaktadır.

2.2.3. İlişkisel Kuramının Liderliğe Bakışı

Liderlik kavramının başlangıcında özellikler kuramı bulunmaktadır. Kişisel özelliklerin liderliği açıklamada yetersiz olduğunun anlaşılmasıyla davranışsal kuram ileri sürülmüştür. Davranışsal kuramlar da zamanla değişim gösteren çevresel koşulları açıklamak için yetersiz gelince, ilişkisel kuramlar ileri sürülmüştür. İlişkisel kuramda genel görüş, liderin etkin olma durumunu içinde bulunulan koşulların belirlemiş olmasıdır. Farklı bir tanımla liderlik, izleyiciler ve lider, içinde bulunulan

koşulların etkisiyle aralarında oluşan ilişkinin oluşma sürecidir (Demir vd., 2010). Bu doğrultuda Yapılan çalışmalar; a) Liderin kişisel politikaları, b) İzleyenlerin, c) Liderlik tarzının, d) Liderin içinde yer alan koşulların bir sonucu olduğu savunulmaktadır (Erçetin, 2000).

2.3. Liderlikte Yeni Yaklaşımlar

Liderlikte öne çıkan yeni yaklaşımlar birkaç başlık altında toplanmıştır:

*Kültürel Liderlik

*Vizyoner Liderlik

*Etik Liderlik

*Dönüşümcü Liderlik

*Öğretimsel Liderlik

2.3.1. Kültürel Liderlik

Kültürel liderlik, liderin misyon, amaç ve hedeflerini belirleyerek bunların sürdürülebilirliğini sağlama sürecidir. Bu süreç, örgüt üyeleri arasında inançlar, değerler, normlar ve ideolojilerin güçlü bir şekilde etkili olduğu bir ortam yaratır. Kültürel yönetim, kültürel ve sembolik parçalar kullanarak üyeler için ortak anlamlar oluşturur. Kültürel liderlik, tek bir cümleyle kolayca tanımlanamayacak kadar karmaşık bir yapıya sahiptir, ancak liderin etkisi, üyelerin etkileri, kültürel değerlerin dinamik yapısı ve aktarımıyla gerçekleşmesi olabilir. Kültürel liderliği, işlerin kolaylaştırılmasını ve liderin diyalog ortamlarını teşvik etmesi sürecidir denilebilir Yıldırım, (2005).

Kültür kelimesinin aslı Latince'dir. Kelime anlamı ise, el sürülmemiş doğal olanın, insanın aklının işlenmesi ve faydalı duruma gelmiş olmasıdır (İpşiroğlu, 1991). Kültüre sosyal açıdan bakıldığında, bilimsel veya sanatsal bir terim olarak kabul edilir. Çoğu zaman bilgi, inanç ve adetleri kapsayan etkileşme olarak tanımlanır. Kültür kavramı, uygarlık deyiminin etkisiyle almış olduğu biçimiyle, daha önceleri insanlık açısından gelişmeyle alakalı olarak düşünülmüş, bir nesilden bir sonraki nesle aktarılan toplumsal bir servet olarak incelenmiştir (Erdem ve Dikici, 2009). 1980'i kapsayan yıllar arasında yapılan örgüt kültürü konusundaki araştırmalar sonucu ortaya çıkan kültürel liderlik yaklaşımı, örgütün güçlü aynı zamanda esnek kültürel yapısının biçimlendirilmesi ve geliştirilmesini amaçlar (Erdoğan, 2002). Liderliği, kültürel

çevrenin anlam kattığı, kültürel çevreye de lider tarafından yeni anlamlar katıldığı düşünüldüğünde, kültürel lider hem eski kültürü sürdürmekle hemde yeni kültür elde etmekle isimlendirilir denilebilir (Toprakçı, 2002). Diğer bir ifadeyle kültürel liderlik, vermek istediği mesajları açık ve net olarak vermekle birlikte var olan değerleri daha net bir şekilde aktarmada başarılıdır denilebilir (Çelik, 2012). Kültür değişiminin oluşmasına aracı rol oynayan kurumlara bakıldığında ilk sıralarında okullar gelmektedir. Bundan dolayı müdür ve müdür yardımcılarının sergilediği kültürel liderlik son derece önem teşkil etmektedir. Müdürler kültürel lider olarak orada bulunan değerleri doğru şekilde yorumlama yapıp aktarmak ve de bu kültürel değerlerin topluma sağlayacağı faydaları dikkate alarak temsil etme görevini yapmalıdır (Çelik, 2000). Mitchell, okulda bulunan idarecilerin kültürel açıdan sergiledikleri liderlik şekillerini üç başlıkta belirtmektedir, bu liderlik şekilleri şunlardır; sunucu liderlik şekli, modelleyici ve resmi liderlik şekilleridir (Çelik, 2000). Okullarda yaşanan kültürel liderlik hem öğretmeni etkilemekte hemde öğrenciyi etkilemektedir (Çelik, 2012).

2.3.2. Vizyoner Liderlik

Liderler, kişiye yeni perspektifler kazandırabilen kişilerdir. Bir yönetici için, personel ve idareciler arasında tıkanmış çekişmelere odaklanan bir yönetici, bu sorunların aşılmasının en etkili yolunun yeni hedeflerini belirlemektir. Var olan sonuçlardan kaynaklanan tartışmaların içine girmek yerine herkesin dikkatini çekecek yeni bir hedef ortaya koymak, mevcut sorunları geri plana atmaya yardımcı olacaktır. Gelecekte neler olabileceğini tahmin edebilen bir lider, okulundaki herkesin potansiyelini en verimli şekilde kullanarak, göstermiş oldukları performansı, başarılarına ulaşmaya yönelik olmasına teşvik edebilir (Özden, 2002).

Vizyon, örgütün geleceğe yönelik hedeflerini ve yönlerini belirleyecek bir resimdir. Vizyoner liderlik, geleceği değiştirme sürecinde önemli bir rol oynayan ve izleyenlerin uzun vadeli beklentilerini yerine getirme ve küresel eğilimleri analiz etme yeteneğine yönelik bir liderlik anlayışıdır (Çelik, 2000). Vizyonu olmayan bir liderin etkinliği, bu konuda çözümleri ve etkinliğe yönelik yapılacak liderlikten bahsetmek olanaksızdır (Erçetin, 2000).

2.3.3. Etik Liderlik

Sergiovanni'nin görüşüne göre etik liderlik, emrindekileri etkilemek için çalışan bir liderlik tarzıdır şeklinde ifade etmiştir. Bu tarzın en önemli özelliği, liderin güç kaynağının ahlaki gücü olmasıdır. Greenfield'in görüşüne göre etik lider, liderlere yönelik etkisi kuvvetli olan, kendisiyle işleri arasında olumlu bir tutum sergileyen ve çalışanların amaçlarına yönelik çalışmalarına destek olan bir liderdir (Çelik, 2000). Doğan (2005)' a göre etik liderliğe yönelik başlıca görevler; takipçileri, yasalar ile kurallar hakkında bilgilendirmek, normların ve etik ilkelerin izleyenlerin özel durumları içinde ne şekilde uygulanacağına ilişkin politikaların arttırılması, aynı zamanda bu ilkeler ile normların zaman içinde kuralları şartlara uyum sağlaması, bu ilkeler, kurallar ve normlarda oluşan problemleri çatışmaya yer vermeksizin çözmek, etik ilkeler ve normların hem resmi hem de gayri resmi bağlamlarda nasıl devam edeceğini ve yapılandırılması hakkında çalışmak. Liderlik özelliklerinin etik davranışlarla uyumlu hale getirilmesi önemlidir. Etik liderler, çalışanların etik dağılımlarını değerlendirmeyi ve bu değerlendirmeyi eyleme dökmeyi önemli bir adım olarak görürler. Etik davranışların aynı zamanda kuramsal temellerde etkisi de güçlü olur (Çelik, 2000).

2.3.4. Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik

1990'lı yıllar arasında tanınmaya başlayan, örgütsel yapıda kalıcı olarak değişimleri hedefleyen liderlik yaklaşımıdır. Transformasyonel liderler, yalnızca fikir üreten, sorgulayan, sorumluluk üstlenmekle kalmayıp aynı zamanda davranışlarıyla çevresindeki insanlara karşı birtakım fikirleri benimseten, kendini geliştirmeye yönelik uygun ortamları oluşturan kişilerdir. Dönüşümcü liderlik, kişinin kendisinin hedeflediği şeyler dışında, grubun hedeflerine yönelik olarak çalışmalar yapması içinde etkileşimde bulunur (Erdoğan, 2002). Dönüşümsel liderlik, organizasyonlarda hızlı ve etkili değişiklikler yapmayı amaçlayan bir liderlik tarzıdır. Bu modelde, katılım denetimi ve eşgüdüm gibi geleneksel liderlik anlayışları yerine, öğrenmeyi destekleme ve diplomatik bir liderlik anlayışına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu liderlik tarzı, değişime teşvik etmenin yanı sıra, örgüt içinde güçlü değerlerin dağılmasına da önem verir ve böylece gelişimini ilerletir. Dönüşümsel liderler, sadece mevcut durumların devamı ile kalmaz, aynı zamanda gelişmiş ve esnek dönüşümlere önem katarlar (Çelik, 2012). Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik yönetimini daha iyi kavrayabilmek için sürdürülebilir liderlik ile etkili taraflarına bakmak anlaşılma

açısından daha verimli olacaktır. Dönüşümcü liderler, performansa dayalı olarak ödüllendirme ve ceza verme, mevcut sistemlere sadık kalması ve mevcut yapılar üzerinden gelişme sağlama gibi tutumlar sergilerler. Bu yönlendirme yönteminde, kısa vadeli hedefler koyma, kurallar ve yönergeleri öne çıkarma, dikey ilişkilerde bulunma, somut hedefler belirleme ve liderin mevkisine dayalı güç kullanma gibi maddeler yer alır (Erdoğan, 2002). Bass, çıkardığı kuramını tartışmaya açık bıraktığında Transformasyonel liderliğin; Entelektüel Uyarım, Karizma, Bireye saygı şeklinde önemli üç davranışsal ögesi bulunduğunu bildirmiştir (Erçetin, 1998). Sonuç itibariyle Dönüşümcü liderlik teorisinin, karizmatik liderliğin başka bir biçimi olarak yenilediği söylenir (Çelik, 2012). Bass, transformasyonel liderlikte karizmanın olması gerektiğini ama yetersiz olduğu sebebiyle karizmatik liderliği açıklarken dönüşümcü liderlikliğide beraber ele almıştır. Örnek verilecek olursa artistler, sanatçılar vs. gibi karizması olan fakat sistemsel olarak gelişim gücü sağlamayan kişiler örnek olarak verilmiştir (Erçetin, 2000). Transformasyonel liderler, sahip oldukları inandırma gücü sayesinde insanların belirlenen kurallara uymaları gereken ortamı ayarlar ve bu süreç içinde insanların saygı göstermelerini aynı zamanda bağlılık ifade eden hareketlerde bulunmalarını isterler. Kendini takip edenlere karşı, son derece alakalı davranırlar (Çelik, 2012).

Liderlerin yönetim çalışması her durumda ve her zaman geçerli olmayabilir. Liderlerin, hedeflere ulaşabilmek için insanların isteklerine ve önemsenen duygulara karşı duyarlı, yeniliklere açık, gelişmiş bir yaklaşım sergilemeleri gerekir. Bu özelliklerin çoğu, dönüşümcü liderlik anlayışı altında toplanabilir. Dönüşümcü liderlik, özgürlük ve adaleti savunan değerler, yapılan işte birliği sağlayan bir örgüt kültürü, örgüt içi değerler ve özellikle katılım yenilik ile görülen vurgulamaları bakımından, öğretmen ilkeleri anlayışının temel yapıları arasında yer almaktadır. Bu nedenle, öğretmen ilkelerini iyi anlayabilmek için liderlikte oluşturulan yeni yöntemlerin geliştirilmesi ve öğretmen politikalarının içeriğini daha net olarak kavrayabilmemize faydalı olabilir (Şişman, 2002).

2.3.5. Öğretimsel Liderlik

Etkili okul araştırmalarına bakıldığında, okul yöneticisinin etkili bir lider olması gerektiği ve sınıf ortamındaki öğretmenlerin bir lider olarak görevini yapması gerekli görülmektedir. Öğretimsel yönetimin diğer yönetim türlerinden ayıran en belirgin özellik, öğrenci, öğretmen ve öğretim programlarına dahil olan derslerle doğrudan

bağlantılı olması ve kısa sürede öğretim ortamını verimli hale getirmeyi hedefleyen bir liderliktir (Akgün, 2001). Sınıfı yöneten öğretmenlerin sergilediği öğretimsel liderlik, sınıfın ve okulun hedeflerini belirlemede, eğitimde işlenen derslerin etkili bir şekilde işlenmesinde ve etkili bir öğrenme atmosferinin sıcaklığında önemli bir role sahiptir. Bu sebeple, sınıfta eğitim veren öğretmenlerin öğretimsel liderlik rolünü sergilemeleri önem arz etmektedir (Buyrukçu, 2008). Şişman'ın yapmış olduğu açıklamada ise öğretim liderliği, okul müdürü, öğretmen, okulu denetleyen kişilerin, buldukları okuldaki kişileri ve yaşadıkları durumları etki altına almak için güçlerini kullanmaları olarak ifade etmektedir (Şişman, 2002). Okul yöneticisi, öğretim süreci değerlendirmeleri ve program geliştirme konusunda koordinasyonu sağlamaktan sorumludur. Öğretim programları esnek ve genel olmalıdır. Bu programlar, zamana göre uygun olmalı, öğretmenlerin katılımlarını aktif kılacak şekilde teşvik edici olmalı, aynı zamanda doğru geri bildirimler sunmalıdır. Öğretmenler, yapılan ders planlarında öğrencinin başarısı için yüksek beklentiler belirleyerek, uygun bir öğrenme ortamını öğrencilerle beraber şekillendirmeye çalışmalıdır (Çelik, 2012).

2.3.6. Hizmetkâr Liderlik

Günümüzde baskı uygulayarak yönetim sağlamaya çalışan liderlerin hükmünü yitirdiği ve bu liderlik biçiminin anlamını kaybettiği söylenebilir. Daha farklı bir yönetim şekli tercih eden, istekli ve samimi olarak çalışanlara daha verimli olmayı hedefleyen liderlere olan ihtiyaç oluşmaktadır. İnsani değerleri önemseyen ve insanların oluşmakta olan farklı ihtiyaçlarını karşılama yönünde hizmetkar liderlik son derece önemli görülmektedir (Fındıkçı, 2012). Yüzyıllar öncesinde Hz. Muhammed (s.a.v.)'in söylediği “Liderler (Seyyidler) Kavimlerinin Hizmetkârlarıdır” sözü ile ifade ettiği hizmetkar liderlik batı toplumlarına bakıldığında birçok idareci, şirketleri yöneten müdür veya yöneticiler tarafından hayata geçirilmeye çalışılan aynı zamanda birçok kişi tarafından da benimsenen yeni bir liderlik modelidir (Çaldıranlı, 1998). Liderlik yapanlar, izleyenlerinin duygularını önemseyip destek olduklarında, izleyenler lideri kendilerine örnek almaktadır. İzleyenler liderleri kendi özgür iradeleriyle takip etmektedir (Greenleaf, 1977). Liderin çalıştığı kurumda bulunan takipçilere hizmet etmesi, hizmetkar liderliktir. Hizmetkâr liderliğin temel özelliği, liderin tüm çalışanlarla samimi olarak ilgilenmesidir. Greenleaf (1977), her bireyin liderliği kendi tercihi olarak meydana gelmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Çalışanlara karşı duyulan hizmet etme isteği, hizmetkâr liderlik ile diğer liderlikler arasındaki en belirgin farktır (Andre ve Lantu, 2015).

2.3.7. Orta Düzey Liderlik

Orta düzey lider, eğitim kurumlarında bulunan öğrencilerin eğitimi, kurumda çalışan öğretmenlerin kontrolü, kurumu denetleme ve destek verme gibi okul ile toplumla ilişkili konularda liderlik seğıleyen öğretmenlerdir. Orta düzey liderlik bağlamında ulusal alanyazın incelendiğinde, orta düzey liderlikle ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Orta düzey liderlikle yapılan çalışmalarda doğrudan orta düzey liderlik kavramı kullanılmamakla birlikte danışman öğretmenlik veya zümre başkanlığı gibi görevlerde çalışmaların olduğu görülmektedir. Öğretmen liderlerin, hiyerarşik durumuna bakıldığında konularının bulunmadığı görülür. Ancak liderliğin resmiyet kazanmasıyla beraber orta düzey liderlik için şekil oluşturulmuştur. Öğretmen liderliğine göre orta düzey liderliğin kapsadığı alanın belirgin olduğu görülmüştür. Orta düzey liderlik ile öğretmen liderliği arasındaki farkı oluşturan şey, liderliğin resmiyete dönüşmesiyle birlikte, üst makamlara yönelik hesap verilebilirliğin oluşmasıdır (Lipscombe vd., 2021). Böylelikle orta düzey liderlerin hesap verme durumu, öğretmen liderliğine kıyasla daha çok sorumluluk almalarını ve bunun neticesinde iyi yönetici olmaları gerekmektedir (De Nobile ve Ridden, 2014). Son yıllarda orta düzey liderlik pozisyonlarının çeşitliliğinin ortaya çıktığı görülmektedir, örneğin; koordinatörlük, ekip liderleri, ağ liderleri, profesyonel öğrenme liderleri olduğu görülmektedir. Orta düzey liderlerin sergilediği yönetici rollerinin yanı sıra, meslektaşlarıyla karşılıklı güveni oluşturmak ve iş birliği içinde müfredat geliştirme ve mesleki gelişim konusunda çalışmalar yapma, öğretim stratejilerini belirleme ve buna ek olarak öğrencilerin gelişimlerini artırmaya yönelik önemli etkileri vardır (Harris, 2009; Gurr ve Drysdale, 2013; Harris ve Jones 2017; Irvine, 2017; York-Barr ve Duke 2004; Leithwood vd., 2007). Orta düzey liderler, örgütlemeyi, raporlamayı, bütçelemeyi, problem çözmeyi ve denetleme gibi faaliyetleri yaparken aynı zamanda okulun hedeflerine yönelik, öğretmenlerin gelişimine yardımcı olma ve müfredat sorunlarını giderme gibi sistemsel faaliyetlere büyük oranda katılım sağlarlar (Bryant ve Rao 2019). Orta düzey liderlerin faaliyetleri ve mesleki öğrenmelerini pratik, gerçekçi ve ulaşılabilir yollarla yönettiği görülmektedir (Edwards-Groves vd., 2016).

Orta düzey liderler çoğunlukla yetenekli ve deneyim sahibidirler, okullarda bulunan rollerinden dolayı okullar için son derece önemlidirler. Orta düzey liderlerden sahip oldukları yetenekleri kurumda uygulanacak olan programa liderlik etmeye yönelik liderlik yeteneği ile birlikte sergilemeleri istenir (York-Barr ve Duke, 2004); bunun nedeni, liderin, okulda bulunan yönetim ve öğretmenlerle sağlıklı iletişim kurulması aynı zamanda bilgiyi uygulamada aracı olması beklenir (Ganon-Shilon ve Schechter, 2017), yönetimle öğretmenler arasında “köprü veya aracı” kişi olarak kabul edilirler (Grootenboer vd., 2019).

2.3.8. Liderlik ile Yapılan Yurt İçi ve Yurt Dışı Çalışmalar

Silva (2016) yaptığı çalışmasında, liderlik nedir? sorusuna cevap arayarak, liderliğin tatmin edici bir şekilde geliştirilebileceğini, kişiler arası etkileşimle ortaya çıkabilen bir etkileşim süreci olduğunu, belirlenmiş olan hedeflere ulaşmak için seçilen liderin takipçileri açısından son derece önem teşkil ettiğini vurgulamıştır. Hunt (2004) yaptığı bir çalışmada, liderliğin karmaşık, dinamik ve etkileşimli bir ağa sahip olduğunu belirtmiştir. Liderlik anlayışlarının, gerçekliğin doğasını yansıttığını, ontolojik konuları içeriğine aldığını ve analiz etme düzeyleri konularını da kapsamak üzere çeşitli faktörlerle bütünsel olarak bağlantılı olduğunu ileri sürmüştür. Bu sebeple bu araştırma liderliğin nasıl tanımlanacağı ve nasıl inceleneceğinin kişinin liderlik anlayışına bağlı olduğunu anlamamıza yardımcı olacaktır. Kruse (2013) çalışmasında, liderliğin şirket hiyerarşisiyle yani kıdemle veya kişinin şirketteki konumuyla hiçbir ilgisinin olmadığı gözlenmiştir. Zaccaro, Rittman ve Marks (2001) çalışmalarında, lider, problem çözmede bilgiyi kullanabilen ve edindiği bilgileri takım hedeflerine ulaşmasında hizmet etme anlamına gelmektedir. Bir takımın misyonu veya hedefi belirlendikten sonra, lider hangi görevlere ihtiyaç duyulduğunu ve nelere gereksinim olduğunu belirler, olası çözümleri geliştirir, değerlendirir ve bunun neticesinde seçilen çözümlerin uygulanması için planlar yapar şeklinde açıklamalar ortaya koymuştur. Ulrich ve Smallwood (2012) araştırmasında da hem liderlerin hem de liderliğin her ikisinin de önemli olduğuna yönelik şüphelerin son derece az olduğu konusunda bulgulara ulaşmıştır. Araştırmasından elde ettiği sonuçlara göre bireysel liderlikte başarı, neyin beklendiğini bilir ve bunu yapmaya çalışır. Ancak, kurumsal liderlik daha önemlidir. Kurumsal liderlik, bir kuruluşun kültürünü şekillendirme ve başarıya ulaşmak için uygun yöntemleri tercih etme, örgüte uyum sağlamada yeterli kapasiteye sahip olan bireylerle geleceğin liderlerinden oluşan bir kadro

oluşturduğunda ortaya çıkacağını vurgulamıştır. Bakan ve Doğan (2012) hizmetkar liderlikle yaptığı çalışmasında, günümüzde yaşanan değişim ve gelişmeler karşısında hizmetkar liderlik yaklaşımına yönelik duyulan gereksinim nedenlerini yapılan literatür araştırması sonucu ortaya koymayı amaçlamış ve bunun sonucu olarak, günümüzde insani değerlerin önem kazandığı liderlik anlayışı, çalışanlar için güç göstergesi olmuştur. Bunun nedeni olarak, hizmetkâr liderler etrafında olan şeylerden, önceden haber alan, olacak şeylerin çabuk farkına varan ve buna göre çalışanları yönlendiren, onları olası tehlikelere karşı koruyan liderlerdir denilebilir. Özdemir (2003)'in lider ve etik adlı çalışmasında rekabetin arttığı, bir çok üretilen ürün ve sunulan hizmetin kalitesini yitirip, değerini kaybetmeye başladığı günümüzde işletmeciler anlayışıyla idareci anlayışını ayıran en önemli kavramlardan birisinin güven olduğuna yer vermiştir. Bununla birlikte işletmelerin sahip olduğu etik ilke ve etik liderlik tarzları, ayırt ediciliğin gerçekleşebileceği sonucuna varmıştır. Bu konuda sorumluluk sahibi olan liderlerin sorumlu olduğu örgütün güvenini kaybetmemesi için ikilemlerle karşı karşıya kaldıklarında etik liderlik modelini benimsemesi ve alacağı kararları buna uygun yönde alması ve uygun davranışlar sergilemesinin önem arz ettiğini göstermektedir.

2.4. Kimlik

Kimlik, her şeyden önce farklılıkları belirten özellik ve nitelik göstergesidir. Kimlik üzerinde yapılacak işlem bir tür analiz veya gruplandırma sürecidir ve bu süreç, kimliği oluşturan veya etkileyen unsurlardaki farkları ortaya koyar. Kimlik, bireyin tüm özelliklerini içerir ve hem kişinin kendine bakışını hem de toplumun ona bakışını kapsayan bir kavramdır. Kimlik kavramına dair yapılan tanımlarda ortak bir noktaya varılamamasının sebebi olarak kimliğin bilişsel, toplumsal ve fiziki konuları içermesidir. Erikson (1968)'a göre kimlik, bir duyguyu, psikolojik bir yapıyı işaret ederek, kimliğin oluşmasında bilinç altı veya bilinç dışı olan herşeyin etkili olmasıdır şeklinde söylemiştir. Marcia (1993)'ya göre kimlik, kişinin sahip olduğu inancın ve geçmişte yaşamış olduğu hayatın örgütlenmesi sonucu meydana gelmektedir. Birçok kimlik çalışmasında, kimliğin şekillenmesi sürecinde çevresel etkenlerin önemi vurgulanmıştır. Kimliğin belirginleşme sürecinde oluşan statülerden elde edilen başarılar (Marcia, 2002), sahip olunan kardeş sayısı (Solmaz 2002), sosyal alanda destek (Adams, 1989; Luyckx, 2006; Uzman, 2002), yapılan spor etkinlikleri (Luyckx, 2006), yetiştirme yurdunda yaşama (Ofazoğlu, 200), meslek tercihi konusunda

kararsızlık ve herhangi bir işte çalışma (Dereboy, 1994), ve şehir merkezinde yaşama (Luyckx, 2006), durumlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Kimlik statüsünün eğitim alınan okul türü arasında bir ilgisi olup olmadığı konusunda yapılan araştırmalar sonucu elde edilen bulgular çelişkilidir. Eğitim alınan okul türüne göre kimlik statülerinde herhangi bir farkın olmadığını tespit eden araştırmalarla (Balkaya, 2005; Marcia;2002) beraber, farklılık olduğunu tespit eden araştırmalar da bulunmaktadır (Waterman, 1999).

Öznel bir bütünlük, tutarlılık ve devamlılık göstergesi olan kimlik psikolojide ise kişilik ve benlik kavramları ile incelenmeli ve bu şekilde tanımlanmalıdır (Ergun, 2000). Sosyolojik kimlik, toplumun içinde bulunan cinsiyet ve sınıf farklılıkları gibi faktörlerle ilişkili olarak bir bireyin toplum içindeki konumun belirlenmesini sağlar. Sosyolojik kimlik kavramı kişinin toplumdaki rolünü belirleyen bir kavramdır. Felsefi açıdan kimliği ele alırsak, öznenin varlık durumunu epik, epistemik, estetik gibi özellik bildiren kavramların birleşmesinden ortaya çıkan bir gerçekliktir. Başka bir açıklamada kimlik, felsefi anlamda kişi yalnızca kendi bedeniyle varlığı mevcut olan değil, kendisiyle bütün olan değişmeyen özellikleri de belirtmiştir (Butler, 2008). Kimliğin tarihi uzun yıllara dayanmaktadır. 20. Yüzyılda modernitenin yoğun olarak işlenmesiyle kişilik kavramının nasıl oluştuğu konusu daha sık işlenmeye başlanmıştır. Kimliğin nasıl meydana geldiğine dair iki yaklaşım (öznelci ve nesnelci) vardır.

2.4.1. Öznelci Yaklaşımına Göre Kimliğin Tanımı

Öznelci yaklaşıma göre kimlik, kişinin yaşamı boyunca temel olarak değişim göstermeyen ve özünde daimî olarak hayatı boyunca kalan özüdür. Bu öznel yaklaşım, kişinin iç yapısına önem vererek, dıştan gelen etkilerle kişide oluşan değişimleri görmezden gelerek yalnızca içsellığı ele alarak değerlendirmede bulunmuştur. Berger ve Luckmann (1991) 'a göre kimlik, sembolik etkileşimci olarak tanımlanan sosyolojik yaklaşımdan hareketle, toplumla, toplumun diliyle kurulan bir ilişki biçimi olarak ele alırlar. Bu sebeple sosyal gerçekliğin “öznel” olarak ortaya çıkmasında kimlik büyük önem gösterdiği söylenebilir.

2.4.2. Nesnelci Yaklaşımına Göre Kimliğin Tanımı

Nesnelci yaklaşıma göre kimlik, kişinin içsellikten gelen özellikleriyle birlikte dış etkenlerin kişide oluşturduğu değişimlerin bütünü kapsayan ve süreklilik gösteren bir kavramdır (Marshall, 2000). Nesnelci yaklaşımın önemli olan iki kuramı vardır,

bunlar Psikodinamik ve Sosyolojik kuramlardır. Bu iki kuram kimliği felsefe ile değerlendirip ortaya çıkan açıklamaları aktarmışlardır. Psikodinamik açıdan Freud'a göre, kimliğin tarifi kişinin kendisine yabancı olan kişileri veya nesnelere kendi içinde benimseyerek ve içselleştirerek kendi bütünlüğünü oluşturmasıyla oluşur (Cansever, 1981). Erikson'a göre, kişinin yaşadığı toplumun kültürünü kendisiyle içselleştirerek kimliğinin özüne toplumun kültürünü yerleştirme dönemi olarak görülmüştür (Göka, 2006). Sosyal Kimlik Kuramı, Kişinin içinde yaşadığı toplumda sosyalleşmesiyle, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarının oluşmasında oldukça önem taşıdığını, sosyal kimliğin bireyin yaşadığı toplumda bulunan sosyal grupların etkisiyle gelişimini sürdürdüğü söylenmektedir (Tajfel, 1982; Turner, 1978). Bireyin kendisine seçmiş olduğu grupların özellikleri olumlu olduğunda kişinin de kendisi için olumlu yönde sosyal kimlik oluşturması veya seçmiş olduğu grupların olumsuz özelliklerinin etkisiyle olumsuz sosyal kimlik oluşturması mümkündür.

2.4.3. Bireysel Kimlik

Bireysel kimlik, insanların sosyal yaşamda kendi istekleriyle üstlendiği rollerin, görevlerin ve tercih ettikleri mesleklerin etkisiyle kişiyi farklı kılan, geçici merkezi özelliklerin bütünüdür (Beech, 2008). Başka bir deyişle bireysel kimlik, bireyi diğer bireylerden farklı kılan toplumdaki statüsü, inancı, mensubu olduğu milleti, yapmış olduğu mesleği, yani bireyi belirli bir yere koyan özelliklerin tümüdür (Ashforth, 1989). Bireysel kimliğin en bilinen özelliği, kimliğini ayırt edici özelliklerin geçmişte olan deneyimleriyle birlikte, bireyin günlük yaşamında kendine özgü davranış şekillerinin gelişmesidir (Svenningson, 2003). Bireysel kimlikle ilgili başka bir açıklamada Stryker (2000), bireysel kimlik, bireyin kimliğinin özellikleri sebebiyle kendisine özgü davranış şekillerinin kendisini diğer bireylerden ayırmasıdır, şeklinde açıklamıştır.

2.4.4. Kurumsal Kimlik

Kurumsal kimlik, bir kurumun kimliğini gösteren görsellerdir. Çalışanların sergilediği davranışlar, kurumun tercih ettiği iletişim biçimi, felsefesi ve görsel unsurlar, kurumun kimliğini oluşturur. Bir kurum veya işletme diğer kurum veya işletmeler arasından farkının olması için kurum veya işletmenin kimliğini oluşturmuş olması gerekir (Çil, 2002). İşletme veya kurum hem kendi iç alanda hem de dış alanda başarılı bir politika izlemek istiyorsa kurum kimliğinin oluşmasına önem vermesi gerektiği görülmektedir.

2.4.5. Sosyal Kimlik

Sosyal kimlik, bireyin bağılı olduğu guruplara karşı hissettiği duygu ve değersel bağılılık sonucu gelişen sosyal bağlamın bir parçası şeklinde tanımlamıştır (Tajfel, 1978). Bireylerin sahip oldukları sosyal kimlik sadece örgütlerden dolayı kaynaklanmaz, bireyin içinde bulunduğu iş topluluğu, kendi yaş grubu gibi birçok faktörün de sosyal kimliğin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Mael, 1995). Sosyal kimlik kuramı, grupların arasında oluşan ilişkilere, grupların birbirine bağılılık süreçlerine ve aynı zamanda sosyal benlikle alakalı sosyal psikolojinin bir kuramıdır. Buna göre, kişiler bağılı oldukları guruplara göre kendilerini çeşitlendirirler (Ashforth, 1989).

2.4.6. Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik, bireysel düzeydeki kimlik araştırmalarına dahil olan çoğul kimlik kavramı (James, 1918) diğersel bireylerle sembolik ve kişisel etkileşim sonucu ortaya çıkan kimliğin sosyal yapılandırılmasından dolayı oluşmaktadır (Goffman, 1959). Kimlik yapılandırma süreci, bireyler için sürekli olan birşey değildir fakat, iletişimde oldukları guruplarla ve insanlarla buldukları süre içinde kurmuş oldukları iletişim, kimliklerinin gelişmesine sebep olur (Tajfel, 1982). Gioia (1998)'ya göre bireysel kimlik, kişinin varoluşunun temelini ifade eder "kişiyi kişi yapan nedir" sorusu sorulduğunda cevap olarak bulunur (Gioia, 1998) . Bir örgütün kendisini simgeleyen biçimlerin tümü, o örgütün kimliğinin oluşmasına yardımcı olur. Örgütün ise kendisini temsil ederken yapacağı aktiviteleri kendisinin nasıl algılanacağı konusuna yön veren örgütsel kimlik süreci şeklinde tanımlanmaktadır (Okay, 2000). Örgütsel kimlik, örgütün kendisini diğersel değerlerine kıyasla farklı yapan özellikleri, örgütün sahip olduğu değerleri ile ilgili (Kirchner, 1995) olan ortak bir görüştür (Hatch, 1997). Başka bir açıklamada örgütsel kimlik, örgütte çalışan bireylerin davranış biçimleri, örgütün iletişim kurma şekli, felsefi görüş ve prensiplerinden meydana gelir (Korkmaz, 2007). Örgütsel kimlik, örgüt kişilerinin örgütün "merkezi, temel, asli" devam eden ve örgütün içinde bulunan, "benzersiz, farklı" özelliklerine karşı olan bağılılığı şeklinde tarif etmiştir (Tüzün, 2007). Örgütsel kimliği oluşturmak için en önemli unsurlardan olan örgütün değerleridir. Çünkü değerler, örgütlerin içinde kuşaktan kuşağa aktarılan kurumsal bir yapı olarak ortaya çıkar. Değerler, örgütsel davranışın örgütte ne şekilde olması gerektiğini net olarak belirtmese de paydaşlara son derece öncülük eder (Özan, 20013).

2.4.7. Örgütsel Kimliğin Tanımı

Örgütsel kimliği, grupta bulunan üyelerin kendilerini ne şekilde bir sosyal grup olarak gördüklerini, diğer bulunan gruplardan farklı olduklarını ifade etmeleridir (Empson, 2004). Örgüt kimliğine yönelik örgüt kimliği anlayışıyla yapılmaya başlanılan çalışmalarla örgüt olgusunun daha açık olarak anlaşılması sağlanmaya başlanmıştır ancak bu çalışmalar sınırlıdır. Çeşitli çalışma alanları, örgüt kimliği kavramına ilgi göstermiş yaş, cinsiyet, dini ve kültürel inanış gibi belirli gruplara aidiyet olgusunu farklı olarak ele almış (Cornelissen, 2007), bu aidiyet olgusunun meydana getirdiği farklı boyutları sınıflandırarak örgüt kimliği kavramını açıklama yönünde (Ashforth ve Mael, 1989) literatüre katkıda bulunmuşlardır.

Alan yazında örgütsel kimliğe yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında, örgüt üyelerinin kimliklerinin ne derece farklı olduğu, örgütü merkezin neresine koyduğu, kendi farklılıklarına olan inancı (Albert ve Whetten, 1985), örgütte çalışanların örgüt kimliğinin ne olduğu, örgütün özellikleri hakkında düşüncelerin olumlu olduğu (Dutton vd. 1994), örgüt üyelerinin kendilerinin bulunduğu örgütü benimseyerek örgüte karşı aidiyet duygusunun ve örgütleriyle iç içe olmada (Erkmen, 2007), örgüt kimliklerinin merkez noktası olan inançlarıyla olumlu yönde örgüt kimliği oluşmaktadır (Albert ve Whetten, 1985).

2.4.8. Örgütsel Kimlik ile Yapılan Yurt İçi ve Yurt Dışı Çalışmalar

Dağdemir (2008)'in, "Kurum kimliğinin çalışanların kurumsal bağlılıkları üzerindeki etkilerinin bir işletmede araştırılması" konulu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, kurumun bulunduğu binanın, kuruma ait olan logo ve renklerin, kurum için oluşturulan sloganın kurumda bulunan üyeler için herhangi bir anlam ifade etmediği sonucuna varılmıştır. Tobin (2002), stratejik ortaklık yapan örgütlerin kimliklerini incelediği araştırmasında, ortakların kimliği ile yeni oluşmakta olan ortaklık ilişkisinde ilerleyen kimlik gelişimini incelemiş ve birbirlerini etkilediği sonucuna varmıştır. Sachs (2001) "Öğretmenlerin profesyonel kimliği: Rekabetçi söylemler, rekabetçi sonuçlar" konulu çalışmasında, eğitimin yeni yapılanmaları ile devlet politikalarında oluşan değişikliklerin kapsamında, eğitimcilerin var olan kimliklerini incelemişlerdir. Yapılan bu araştırma literatür taraması şeklinde gerçekleşmiştir. Buradan elde edilen araştırma sonuçlarına göre, eğitime işletmecilik olarak bakıldığında öğretmenlerin kimlikleri, piyasa, ekonomi, yapılan etkinlikler ve var olan etken durumlarına göre

şekil almaktadır. Demokratik davranışların ağır bastığı durumlarda, öğretmenlerin mesleki davranışlarda işbirlikçi davranışa yönelik profesyonel şekilde kimlik gelişimi gözlenmektedir. Öğretmenlerin profesyonel kimliklerinin yalnızca iletişimin, saygının ve karşılıklı yapılan anlayışın son derece yoğun bulunduğu çevrelerde gelişip çoğalabileceği ifade edilmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuca göre öğretmenlerin kimlik algısını daha iyiye ulaştırmak için okullardaki akademik açıdan ortaya çıkan başarının artması konusunda çalışmaların daha fazla yapılması, okuldaki örgütsel imajın geliştirilmesine yönelik çalışılması, verilen başarı ödüllerinin adalet çerçevesinde dağıtılması ve okulda alınan kararların alınma süreçlerine öğretmenlerinde dahil edilerek öğretmenlere daha fazla değer verilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Jones ve Volpe (2010) tarafından ortaya konan çalışmada, kişilerin bulunduğu sosyal gurupların, kendi örgütsel kimlik algılarına yönelik oluşan etkisi araştırılmış ve elde edilen veriler akademik faaliyet gösteren bir enstitüde çalışmakta olan akademik personelden elde edilerek sosyal ağların örgütsel kimliğe etki ettiği görülmüştür. Tüzün (2006)'ün “Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma” adlı çalışmasında, örgüt açısından güvenin, örgüt kimliğinin ve örgüt özdeşleşmesinin aralarındaki ilişkiyi açığa çıkarmaktadır. Toplumsal açıdan özgüven duygusu yüksek olmayan bireylerin toplum içinde kendilerini ifade ederken örgütsel kimliklerini daha fazla kullandıkları görülmektedir. Akgül (2012), ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin örgüte besledikleri bağlılık duygusu ile örgüt kimliklerinin ilişkisini açıklamak için yaptıkları çalışmada örgüt kimliği ile örgüte bağlılıklarının arasında olumlu ilişki bulunmuştur.

2.4.9. Örgütsel Kimlik-Örgüt Kültürü İlişkisi

Genellikle örgüt kimliği, örgütsel kültür ile aynı anlamda kullanılan bir anlayıştır. Örgüt kimliği var olan örgüt kültürü dikkate alınarak bilinçli olarak kültürün özelliğinden oluşurken örgüt kültüründe ortak değer ve kurallardan meydana gelmektedir. Örgüt kültürü bilinçsiz olarak (Svenningson, 2003) oluşabilir ve örgütte bulunan bireylerin kendilerini oluşacak olan örgüt kimliği ile ifade etmeleri için örgüt kültürü şeffaf olarak görülmelidir (Cansu, 2006). Diğer bir ifade ile örgüt kültürü, örgütte bulunan bireylerin düşüncelerinin ve davranışlarının şekil almasına sebep olan değerler ve inançlardır (Güçlü, 2003). Örgüt kültürü var olan örgüt gerçeğinin görülmesine olanak sağlayan düşünsel bir yapıdır. Bir örgütün örnekleme, kişilere karşı paylaşılan yapısı, kullanılan dilin ortak olması ve alternatifler sunarak örgütün

içinde oluşan bir probleme çözüm getirmesi, benzer yaklaşımların oluşmasını sağlar (Atay, 1998).

2.4.10. Örgütsel Kimlik-Örgüt Felsefesi İlişkisi

Felsefi düşünce, çoğu zaman davranışsal açıdan yol gösteren değerlerin, inançların, toplum tarafından yapılan ve kabul ettirilen ön yargıların, tutku ve alışkanlıkların aklın süzgecinden geçirilmesi ve aynı zamanda bunların tümüne dışarıdan bakarak, irdelenmek ve inceleyip çözümlenektir (Tajfel, 1978). Felsefeyi birçok yönden tanımlamak mümkündür. Felsefe; kişinin kendisi yani yaşadığı hayat, içinde bulunduğu toplum, dünya ve evrenden yola çıkarak düşüncelerini oluşturan bilgilerin meydana getirdiği kurallardır (Kuşakçioğlu, 2003). Örgüt felsefesi, oluşan problemlere çözümler getirirken bazı davranışlarında ödüllendirilme amacını açıklar ve kişide var olan imajın etkilendiği örgüt imajını ortaya koyar. Örgüt felsefesinin tutarlı olarak sergilediği tavrın, örgütün değer ve inançlara bağlılığı kadar, toplum yapısıyla uyum içinde görülmesidir (Cansu, 2006). Örgütün kimliği yapı aşamasında, örgütün felsefesine uygun olarak ve örgütün değerlerini göz önünde bulundurarak oluşturulmalıdır (Kuşakçioğlu, 2003).

2.4.11. Örgütsel Kimlik-Örgüt Sağlığı İlişkisi

Genellikle örgüt sağlığı anlayışı, öğretmenler ve öğrenciler arasında oluşan denge ve bu denge sonucunda meydana gelen verimlilik şeklinde ifade edilmiştir (Tekin, 2005). Örgüt sağlığı örgütün, etkili bir liderlik sergilemesi, örgüt içi bütünlüğün oluşması, kendi çevresiyle aktif bir etkileşim içinde olması, kimliğinin belirgin olması ve aynı zamanda sağlıklı olarak zamanla büyüme ve gelişmesini devam ettirmesidir. Sağlıklı bir örgütte bireyler, bağlı oldukları örgüt üyeliğinden memnunluk duyarlar, örgütten etkileşim olarak örgüte karşı katkılarını iş birliği şeklinde sunarlar (Altun, 2001). Sağlıklı bir okul, yönetim açısından incelendiğinde okula gerekli kaynağı sağlayan ve bu kaynakları doğru bir şekilde ulaştıran, okulun belirlenen amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için kendi çalışanlarına rehberlik görevini yerine getirebilen okul müdürüne ihtiyaç duymaktadır. Sağlıklı okulun oluşturduğu kimlik, okulu bir örgüt olarak diğerlerinden farklı kılan, okulun var olan güçlü olduğunu belli eden, okulun moral yapısını oluşturan olumlu bir örgütsel kimliğe işaret eder (Tekin, 2005).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada kullanılan model, yöntem ve tekniklerin hepsine aşağıda yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, algılanan orta düzey liderlik ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı arasındaki ilişkiyi incelemek için nicel araştırma yöntemlerinden ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiyel tarama modeli iki veya ikiden fazla olan değişkenlerin arasında olan ilişkiyi ortaya koymak amacıyla kullanılan istatistiksel yöntemi ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2011).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Küçükçekmece İlçe sınırlarındaki okullarda çalışan öğretmenlerdir. Araştırmada gönüllü olan kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 430 öğretmen örneklem olarak alınmıştır. Örneklemdaki öğretmenlerin demografik özelliklerine tablo 3.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3.1: Demografik Bilgiler Frekans, Ortalama ve Yüzde Değerleri

<i>Değişkenler</i>	<i>Guruplar</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	267	62.1
	Erkek	163	37.9
Medeni Durum	Evli	338	78.6
	Bekar	92	21.4
Görev Yılı	1-10 yıl	100	23.3
	11 +	330	76.7
İletişim Kurma Başarısı	Düşük	70	16.3
	İyi	360	83.7
Meslekteki Yetkinlik	Düşük	20	4.7
	İyi	410	95.3

Gurup	Evet	388	90.2
Çalışmalarında	Hayır	42	9.8
Uyum			
Yeniliklere	Evet	399	92.8
Açıklık	Hayır	31	7.2
<hr/>			
<i>N=430</i>			

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere örnekleme oluşturan 430 öğretmenin 267 (%62.2)’si kadın, 163 (%37.9)’ü erkektir. Araştırmada çalışma gurubunu oluşturan öğretmenlerin 338 (%78.9)’i evli, 92 (21.4)’si bekar. 1-10 sene arası kıdem durumuna sahip olan öğretmen sayısı 100 (%23.3), 11 sene ve üzeri kıdem senesine ait olan öğretmen sayısı 330 (%76.7)’dur. İletişim kurma başarısı düşük olan öğretmen sayısı 70 (%16.3), iletişim kurma başarısı yüksek olan öğretmen sayısı 360 (%83,7)’tir. Meslekteki yetkinlik düzeyi düşük olan öğretmen sayısı 20 (%4.7), meslekteki yetkinlik düzeyi iyi olan öğretmen sayısı 410 (%95.3)’dur. Gurup çalışmalarında uyumlu olan 388 (%90.2), grup çalışmalarında uyumlu olmayan 42 (%9.8)’dir. Yeniliklere açık olan öğretmen sayısı 399 (%92.8), yeniliklere açık olmayan öğretmen sayısı 31 (%7.2)’dir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ile, Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği (AODLÖ) ve Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ) veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Anket ve ölçme araçlarına ait bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, görev yılı, iletişim kurma başarısı, meslekteki yetkinlik düzeyi, grup çalışmalarındaki uyum ve yeniliklere açık olma durumuna ilişkin demografik verilerin belirlenmesi için 7 sorudan oluşmaktadır.

3.3.2. Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği (AODLÖ)

Öğretmenlerin Algılanan Orta Düzey Liderlik özelliklerinin ölçülebilmesi için gerekli olan ölçme aracı Erdoğan ve Uslu (2024) tarafından bu araştırma için daha önce geliştirilmiştir. Ölçek 25 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. AODL, öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumunda kendilerine yönelik orta düzey lider algılarının düzeyini

ölçmeyi hedefleyen ifadelerden alınan cevaplar “bana uygun değil (1)”, “bana nadiren uygun (2)”, “bana çoğunlukla uygun (3)”, “bana tamamen uygun (4)” şeklinde dördümlük likert tipi bir ölçektir. 10, 15, 16, 21 ve 22 maddeler birinci boyut Önemsizlik, 11, 12, 13, ve 14 maddeler ikinci boyut Destek Olma son olarak 3, 24 ve 25 maddeler üçüncü boyut Lider Davranış boyutudur. Bu üç boyutun ölçekteki varyansın %68.96’sını açıkladığı gözlenmektedir. Destekleme alt ölçeğinin faktör yükleri .57 ile .90, Önemsizlik alt ölçeğinin .70 ile .83 ve son olarak Lider davranış alt ölçeğinin ise .75 ile .76 arasında değiştiği gözlenmiştir. Ölçekte bulunan 25 maddenin ayırt edicilik değerleri madde analizi ile test edilmiş ve ölçekteki 25 maddenin ayırt edicilik değerlerine sahip olduğu gözlenmiştir. Alt ölçek puanları arasındaki ilişki incelendiğinde ulaşılan korelasyon değerlerinin .25 ile .52 arasında değişkenlik gösterdiği ve elde edilen korelasyon değerlerinin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için her bir alt boyutun ve toplam ölçek puanlarının Cronbach Alpha değerleri ile hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Destekleme alt ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .89, Önemsizlik alt ölçeğinin .81, Lider Davranış alt ölçeğinin ise .70 olarak ölçülmüştür. Çalışmada Algılanan Orta Düzey Liderlik ölçek puanlarının Cronbach Alpha değeri ise .85 olarak ölçülmüştür.

3.3.3. Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ)

Eğitim veren kurumlarda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı bağlılıklarını araştırıp incelemek için Tabak ve Boyacı (2019) tarafından örneklem olarak Türkiye geneli dikkate alınarak geliştirilmiş olan Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ) toplamda madde olarak 17 ve alt boyut olarak 3 alt boyuttan oluşmaktadır. ÖÖKAÖ’nin geçerliğini kanıtlamak için üç aşamalı bir uygulama seçilmiştir. Öncelikle belirlenmiş olan maddeler için alanın uzman olanların görüşleri alınmış daha sonra da alınan bu görüşler doğrultusunda elde edilen verilere bakılarak form üzerinde sorular oluşturulmuştur. Daha sonra, açımlayıcı faktör analizi yapılarak bu ölçeğin yapı geçerliği incelemeye alınmıştır. En son olarak, geliştirilmiş olan ölçeğin kriterlere dayalı geçerliğini sağlamak için korelasyon analizi yapılmış ve bu analizin sonucunda mesleğinden memnun olan öğretmenleri ve bu öğretmenlerin memnuniyetleri ile örgütsel kimlik algısı arasındaki bağlantıya bakılmıştır. Yapılmış olan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğin faktör yük değerlerinin .56 ile .89 arasında olduğu tespit edilmiş, faktör analizi için seçilmiş olan “Direct Oblimin” eksen döndürme tekniğinin uygulanması sonucu 1. alt boyutun 8 maddeden, 2. alt

boyutun 4 maddeden ve 3. alt boyutun 6 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Tespit edilen maddelerin içeriklerine bakılarak bununla beraber alan yazına uygunluğu dikkate alınarak 1. faktörün adı “Destek”, 2. faktörün adı “Aidiyet” ve 3. faktörün adı “İletişim” olmuştur. Elde edilen üç boyutlu yapının toplam varyansın %72.1’ini açıkladığı görülmüştür.

ÖÖKAÖ’nün güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanmış olup ölçeğin toplamı ($\alpha = .94$), destek ($\alpha = .94$), aidiyet ($\alpha = .80$) ve iletişim için ($\alpha = .90$) olarak ulaşılmıştır. Bilimsel araştırmalar için kullanılacak olan ölçme aracının güvenilir olarak ifade edilmesi için Cronbach Alpha değerinin .70 ve üstü olması gerektiği açıklanmaktadır (Creswell, 2012; DeVellis, 2003; Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Ayrıca ölçeğin geçerliğini sağlamak için yapılan korelasyon analizi sonucu, örgütsel kimlik algısı ile mesleğinden memnun olma arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = .33$, $p < .01$). Bu sebeple araştırma kapsamında kullanılmış olan ÖÖKAÖ’nün alt faktörleri ve ölçeğin bütününe yönelik, güvenilir bir ölçme aracı olduğunu söylemek mümkündür.

ÖÖKAÖ, eğitimcilerin görevlerini icra ettikleri eğitim alanlarına yönelik örgütsel kimlik algılarını ölçmeyi hedefleyen cümleler ile bunlara verilen cevaplar “hiç uygun değil (1)”, “uygun değil (2)”, “kısmen uygun (3)”, “uygun (4)”, “tamamen uygun (5)” şeklinde beşli likert tipi ölçektir Tabak, H. ve Boyacı, M. (2019).

3.4. İşlem Yolu ve Veri Analizi

Araştırma verileri 2023-2024 eğitim öğretim senesinde İstanbul İli Küçükçekmece İlçesinde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görevini icra eden öğretmenlerden, form üzerinden yüz yüze ve Google form üzerinden dijital olarak elde edilmiştir. Gerekli tüm izinler alındıktan sonra gönüllülük ilkesi esas alınarak yapılan uygulamada öğretmenlere gereken açıklamalar yapılmıştır (ne kadar sürede nasıl cevaplamaları gerektiği, elde edilen verilerin hangi amaç doğrultusunda kullanılacağı vb.) yapılmıştır. Veriler 3 haftalık sürede elde edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS 26 programı kullanılmıştır. Veri analizine geçmeden önce ölçeklerden elde edilen puanların basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmış, orta düzey liderlik ölçeğinin basıklık değeri 9.1, çarpıklık değeri de 14.7 olarak bulunmuştur. Örgütsel kimlik ölçeğinden elde edilen verilere göre toplam puanların basıklık değeri -3.7 çarpıklık değeri -2.5 olarak bulunmuş. Bachman (2004)’a göre; çarpıklık ve basıklık katsayıları

-2 ile +2 arasında olursa ortaya çıkan dağılım normallik göstermektedir. Çalışmada kullanılan ölçme araçlarından elde edilen puanların normal dağılım göstermediği gözlenmiştir. Bu nedenle çalışmada Non-Parametric testler kullanılmıştır. Bu amaçla ikili grup puan ortalamasındaki farkın anlamlılığı için Mann-Whitney U Testi, değişkenlerin arasındaki ilişkinin ortaya konması için Spearman Korelasyon Analizi katsayısı kullanılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın temel sorusu olan algılanan orta düzey liderlik ile öğretmen örgütsel kimlik algısı arasındaki ilişkiden elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Algılanan Orta Düzey Liderlik (AODL) ile Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı (ÖÖKA) Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistiklerin İncelenmesi

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin betimsel istatistikleri yer almaktadır. Araştırmada kullanılan algılanan orta düzey liderlik ölçeği ve öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği toplam puanları ve alt boyutlarından alınan puanların minimum, maximum değerleri ile ölçekten alınan ortalama puanlar ve standart sapmaları tablo 4.1. 'de verilmiştir.

Tablo 4.1.1: Algılanan Orta Düzey Liderlik ile Öğretmen Örgütsel kimlik Algısı Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistiklerin İncelenmesi

Ölçekler	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart S.
AODLÖA	2.00	4.00	3.48	0.53
AODLDA	2.75	4.00	3.70	0.37
AODLLA	1.67	4.33	3.33	0.60
AODLT	2.56	5.40	3.48	0.49
ÖKDA	1.88	5.00	4.15	0.74
ÖKAA	1.00	5.00	4.03	0.97
ÖKİA	2.60	5.00	4.00	0.70
ÖKT	2.53	5.00	4.07	0.68

Tablo 4.1'e bakıldığında Algılanan Orta Düzey Liderlik ölçeği birinci alt boyutu olan önemsenme boyutu puanlarının ortalaması 3.48, standart sapması 0.53 olarak bulunmuş, ölçekten elde edilen en yüksek puanın 4.00 en düşük puanın 2.00 olduğu gözlenmiştir. Algılanan Orta Düzey Liderlik ölçeği ikinci alt boyutu destek olma

boyutu standart sapması 0.37, aritmetik ortalaması 3.70'tir. Ölçekten elde edilen en düşük puan 2.75 en yüksek puan 4.00 olduğu tespit edilmiştir. Algılanan Orta Düzey Liderlik ölçeği üçüncü alt boyutu lider davranış boyutu standart sapması 0.60, aritmetik ortalaması 3.33'tür. Ölçekten elde edilen en düşük puan 1.67 en yüksek puan 4.33 olduğu ortaya konmuştur. Algılanan Orta Düzey Liderlik ölçek puanlarının ortalaması 3.48 standart sapması 0.49 olarak bulunmuş, ölçekten elde edilen en düşük puan 2.56, en yüksek puan 5.40 olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı ölçeğinin birinci alt boyutu olan destek alt boyutu aritmetik ortalaması 4.15 standart sapması 0.74 en yüksek puanın 5.00 en düşük puanın 1.88 olduğu ortaya konmuştur. Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı ölçek ikinci alt boyutu aidiyet alt boyutunun aritmetik ortalamasının 4.03, standart sapmasının 0.97 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin aidiyet alt faktöründen elde edilen en yüksek puanın 5.00 en düşük puanın 1.00 olarak bulunduğu gözlenmiştir. Ölçeğin üçüncü alt boyutu iletişim boyutunun aritmetik ortalaması 4.00 standart sapması 0.70'tir. Ölçeğin üçüncü alt boyutunun en yüksek puanı 5.00 en düşük puanı 2.60 olarak bulunduğu tespit edilmiştir. Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı ölçeği aritmetik ortalaması 4.07 standart sapması 0.68'dir. Ölçekten elde edilen en yüksek puan 5.00 en düşük puan 2.53 olarak bulunduğu gözlenmiştir.

4.2. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren verilerin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2.1: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre U Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalama</i>	<i>Sıra Toplam</i>	<i>U</i>	<i>P</i>
Önemsenme	<i>Kadın</i>	267	233.60	62372.00	16927	<.001
	<i>Erkek</i>	163	185.85	30293.00		
Destek Olma	<i>Kadın</i>	267	238.01	63550.00	15749	<.001
	<i>Erkek</i>	163	178.62	29115.00		

Lider Davranış	Kadın	267	197.11	52629.50	16851	<.001
	Erkek	163	245.62	40035.50		
AODLÖ	Kadın	267	217.29	58016.50	21282	.702
	Erkek	163	212.57	34648.50		
Destek	Kadın	267	220.13	58775.00	20524	.320
	Erkek	163	207.91	33890.00		
Aidiyet	Kadın	267	230.65	61583.50	17715	.001
	Erkek	163	190.68	31081.50		
İletişim	Kadın	267	238.89	63784.50	15514	<.001
	Erkek	163	177.18	28880.50		
ÖÖKAÖ	Kadın	267	234.00	62478.00	16821	<.001
	Erkek	163	185.20	30187.00		

Algılanan orta düzey liderlik alt ölçeklerinden önemsenme ($U=16927$, $p<.05$), destek olma ($U=15749$, $p<.05$), lider davranış ($U=16851$, $p<.05$), öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği (ÖÖKAÖ) ($U=16821$, $p<.05$) ve alt ölçeklerinden aidiyet ($U=17715$, $p<.05$), iletişim ($U=15514$, $p<.05$) puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği (AODLÖ) ($U=21282$, $p>.05$) ve alt faktör olan destek ($U=20524$, $p>.05$) faktör puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Sıra ortalama dikkate alındığında kadınların orta düzey liderlik ölçeği (ODLÖ) ($\bar{x}=217.29$), alt faktör olan önemsenme ($\bar{x}=233.60$), destek olma ($\bar{x}=238.01$), öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği (ÖÖKAÖ) ($\bar{x}=234.00$), alt faktör olan destek ($\bar{x}=220.13$), aidiyet ($\bar{x}=230.65$) ve iletişim ($\bar{x}=238.89$) faktörlerinin erkeklerden yüksek olduğu görülmektedir. Erkeklere bakıldığında algılanan orta düzey liderlik ölçeği alt faktörlerinden lider davranış faktörünün sıra ortalamasının ($\bar{x}=245.62$), kadınlardan yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{x}=197.11$).

4.2.2. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren verilerin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.2: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre U Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalama</i>	<i>Sıra Toplam</i>	<i>U</i>	<i>P</i>
Önemslenme	<i>Evli</i>	338	212.62	71864.00	14573	.346
	<i>Bekar</i>	92	226.10	20801.00		
Destek Olma	<i>Evli</i>	338	224.20	75780.00	12607	.002
	<i>Bekar</i>	92	183.53	16885.00		
Lider Davranış	<i>Evli</i>	338	228.57	77255.50	11131	<.001
	<i>Bekar</i>	92	167.49	15490.50		
AODLÖ	<i>Evli</i>	338	219.07	74045.50	14341	.253
	<i>Bekar</i>	92	202.39	18619.50		
Destek	<i>Evli</i>	338	217.85	73634.50	14752	.449
	<i>Bekar</i>	92	206.85	19030.50		
Aidiyet	<i>Evli</i>	338	220.06	74380.00	14007	.139
	<i>Bekar</i>	92	198.75	18285.00		
İletişim	<i>Evli</i>	338	218.92	73993.50	14393	.273
	<i>Bekar</i>	92	202.95	18671.50		
ÖÖKAÖ	<i>Evli</i>	338	219.15	74073.50	14313	.242
	<i>Bekar</i>	92	202.08	18591.50		

Algılanan orta düzey liderlik alt ölçeklerinden destek olma ($U=12607$, $p<.05$) ve lider davranış ($U=11131$, $p<.05$) öğretmenlerin medeni durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği (AODLÖ) ($U=14341$, $p>.05$) ve alt faktör olan önemsenme ($U=14573$, $p>.05$), öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği (ÖÖKAÖ) ($U=14313$, $p>.05$) ve alt faktör olan destek ($U=14752$, $p>.05$), aidiyet ($U=14007$, $p>.05$), iletişim ($U=14393$, $p>.05$) faktör puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Sıra ortalama dikkate alındığında bekarların destek olma ($\bar{x}=183.53$), lider davranış ($\bar{x}=167.49$), aidiyet duygusu ($\bar{x}=198.75$) ve iletişim becerisi ($\bar{x}=202.95$) sıra ortalaması evlilerin sıra ortalamasından daha düşüktür. Bundan dolayı evlilerin destek olması ($\bar{x}=224.20$), lider davranışı ($\bar{x}=228.57$), aidiyet duygusu ($\bar{x}=220.06$) ve iletişim becerisi ($\bar{x}=218.92$) bekarlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.3. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Görev Yılına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının görev yılına göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren verilerin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.3: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Görev Yılına Göre U Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Görev Yılı</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalama</i>	<i>Sıra Toplam</i>	<i>U</i>	<i>P</i>
Önemsenme	1-10	100	196.89	19689.00	14639	.080
	11 +	330	221.14	72976.00		
Destek Olma	1-10	100	244.20	24420.00	13630	.004
	11 +	330	206.80	68245.00		
Lider Davranış	1-10	100	116.81	11681.00	6631	<.001
	11 +	330	245.41	80984.00		
AODLÖ	1-10	100	173.85	17385.00	12335	<.001

	11 +	330	228.12	75280.00		
Destek	1-10	100	197.46	19746.00	14696	.096
	11 +	330	220.97	72919.00		
Aidiyet	1-10	100	189.85	18985.00	13935	.017
	11 +	330	223.27	73680.00		
İletişim	1-10	100	178.85	17885.00	12835	<.001
	11 +	330	226.61	74780.00		
ÖÖKAÖ	1-10	100	193.16	19315.50	14365	.040
	11 +	330	222.27	73349.50		

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği (AODLÖ) (U=12335, p<.05) ve alt ölçeklerinden destek olma (U=13630, p<.05) ve lider davranış (U=6631, p<.05), öğretmen örgütsel kimlik algısı alt faktörlerinden iletişim alt boyutu (U=12835, p<.05), öğretmenlerin görev yılına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği alt faktörü olan önemsenme (U=14639, p>.05), öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği (ÖÖKAÖ) (U=14365, p>.05) ve alt faktör olan destek (U=14696, p>.05), aidiyet (U=13935, p>.05), faktör puanları görev yılına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Sıra ortalama dikkate alındığında 10 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin önemsenme (\bar{x} =221.14), lider davranış (\bar{x} =245.41), aidiyet duygusu (\bar{x} =223.27), destek ve iletişim becerisi (\bar{x} =226.61) sıra ortalaması 10 yıldan az görev yapan öğretmenlere göre sıra ortalamasından daha yüksektir. Destek olma alt faktörüne bakıldığında 10 sene ve üzeri görevde bulunan öğretmenlerin ortalaması 10 seneden az görevde bulunan öğretmenlerden düşük olduğu görülmektedir.

4.2.4. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının İletişim Kurma Becerisi Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının iletişim kurma becerisi göre göre farklılaşım

farklılaşmadığını gösteren verilerin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.4: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının İletişim Kurma Becerisi Göre U Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>İletişim Kurma</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalama</i>	<i>Sıra Toplam</i>	<i>U</i>	<i>P</i>
Önemslenme	<i>Düşük</i>	70	185.21	12965.00	10480	.021
	<i>Başarılı</i>	360	221.39	79700.00		
Destek Olma	<i>Düşük</i>	70	175.59	12291.00	9806	.001
	<i>Başarılı</i>	360	223.26	80374.00		
Lider Davranış	<i>Düşük</i>	70	241.01	16871.00	10814	.056
	<i>Başarılı</i>	360	210.54	75794.00		
AODLÖ	<i>Düşük</i>	70	19328	13529.50	11044	.102
	<i>Başarılı</i>	360	219.82	79135.50		
Destek	<i>Düşük</i>	70	150.64	10545.00	8060	<.001
	<i>Başarılı</i>	360	228.11	82120.00		
Aidiyet	<i>Düşük</i>	70	130.63	9144.00	6659	<.001
	<i>Başarılı</i>	360	232.00	83521.00		
İletişim	<i>Düşük</i>	70	113.43	7940.00	5455	<.001
	<i>Başarılı</i>	360	235.35	84725.00		
ÖÖKAÖ	<i>Düşük</i>	70	116.38	8146.50	5661	<.001
	<i>Başarılı</i>	360	234.77	84518.50		

Algılanan orta düzey liderlik alt ölçeklerinden destek olma (U=9806, p<.05), öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği (ÖÖKAÖ) (U=5661, p<.05) ve alt faktörleri destek U=8060, P<.05), aidiyet (U=6659, p<.05), iletişim (U=5455, p<.05), öğretmenlerin iletişim kurma becerisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği (AODLÖ) (U=11044, p>.05) ve alt faktör olan önemslenme (U=10480, p>.05), lider davranış (U=10814, p>.05) faktör puanları iletişim kurma becerisine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Sıra ortalama dikkate alındığında öğretmenlerin iletişim kurma becerisi, önemslenme

(\bar{x} =183.53), destek olma (\bar{x} =167.49), destek (\bar{x} =198.75), aidiyet duygusu (\bar{x} =224.20), iletişim becerisi (\bar{x} =202.95) sıra ortalaması lider davranış alt faktörüne göre daha yüksektir.

4.2.5. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Mesleki Yetkinlik Düzeyi Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının mesleki yetkinlik düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren verilerin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.5: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Mesleki Yetkinlik Düzeyine Göre U Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Mesleki Yetkinlik</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalama</i>	<i>Sıra Toplam</i>	<i>U</i>	<i>P</i>
Önemsenme	Düşük	20	280.00	5600.00	2810	.015
	Başarılı	410	212.35	87065.00		
Destek Olma	Düşük	20	317.00	6340.00	2070	<.001
	Başarılı	410	210.55	86325.00		
Lider Davranış	Düşük	20	284.75	5695.00	2715	.009
	Başarılı	410	212.12	86970.00		
AODLÖ	Düşük	20	368.50	7370.00	1040	<.001
	Başarılı	410	208.04	85295.00		
Destek	Düşük	20	208.75	4175.00	3965	.803
	Başarılı	410	215.83	88490.00		
Aidiyet	Düşük	20	173.50	3470.00	3260	.116
	Başarılı	410	217.55	89195.00		
İletişim	Düşük	20	265.25	5305.00	3105	.066
	Başarılı	410	213.07	87360.00		
ÖÖKAÖ	Düşük	20	213.75	4275.00	4065	.949

Başarılı	410	215.59	88390.00
----------	-----	--------	----------

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği (AODLÖ) (U=1040, p<.05) ve alt ölçeklerinden destek olma (U=2070, p<.05) öğretmenlerin mesleki yetkinlik düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği alt faktör olan önemsenme (U=2810, p>.05), lider davranış (U=2715, p>.05), öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği (ÖÖKAÖ) (U=4065, p>.05) ve alt faktör olan destek (U=3965, p>.05), aidiyet (U=3260, p>.05), iletişim (U=3105, p>.05) faktör puanları öğretmenlerin mesleki yetkinlik düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Sıra ortalama dikkate alındığında öğretmenlerin mesleki yetkinlik düzeyi başarılı olanların öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği (ÖÖKAÖ) (\bar{x} =183.53) ve alt boyutları olan destek (\bar{x} =167.49), aidiyet duygusu (\bar{x} =198.75) sıra ortalaması mesleki yetkinlik düzeyi düşük olanlardan daha yüksektir. Öğretmenlerin mesleki yetkinlik düzeyi düşük olanların önemsenme (\bar{x} =224.20), destek olma (\bar{x} =228.57), lider davranış (\bar{x} =220.06) ve iletişim becerisi (\bar{x} =218.92) mesleki yetkinlik düzeyi başarılı olanlardan sıra ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.6. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Gurup Çalışmalarında Uyuma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının gurup çalışmalarında uyuma göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren verilerin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.6: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Gurup Çalışmalarında Uyuma Göre U Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Gurup Uyumu</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalama</i>	<i>Sıra Toplam</i>	<i>U</i>	<i>P</i>
Önemsenme	<i>Evet</i>	388	218.38	84730.00	7032	.136
	<i>Hayır</i>	42	188.93	7935.00		

Destek Olma	Evet	388	220.69	85626.00	6136	.004
	Hayır	42	16760	7039.00		
Lider Davranış	Evet	388	221.36	85889.00	5873	.002
	Hayır	42	161.33	6776.00		
AODLÖ	Evet	388	221.93	86107.00	5655	.001
	Hayır	42	156.14	6558.00		
Destek	Evet	388	216.74	84094.00	7668	.528
	Hayır	42	204.07	8571.00		
Aidiyet	Evet	388	210.37	81624.00	6158	.008
	Hayır	42	262.88	11041.00		
İletişim	Evet	388	216.22	83892.00	7870	.715
	Hayır	42	208.88	8773.00		
ÖÖKAÖ	Evet	388	214.84	83359.00	7893	.739
	Hayır	42	221.57	9306.00		

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği (AODLÖ) ($U=5655$, $p<.05$), alt faktörleri lider davranış ($U=5873$, $p<.05$) ve destek olma ($U=6136$, $p<.05$) öğretmenlerin gurup çalışması uyumuna göre durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği alt faktör olan önemsenme ($U=7032$, $p>.05$), öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği (ÖÖKAÖ) ($U=7893$, $p>.05$) ve alt faktör olan destek ($U=7668$, $p>.05$), aidiyet ($U=6158$, $p>.05$), iletişim ($U=7870$, $p>.05$) faktör puanları öğretmenlerin gurup çalışması uyumuna göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Sıra ortalama dikkate alındığında öğretmenlerin gurup çalışmasındaki uyumlu olma durumu alt faktörlerden önemsenme ($\bar{x}=218.38$), destek olma ($\bar{x}=220.69$), lider davranış ($\bar{x}=221.36$), destek ($\bar{x}=216.74$), iletişim becerisi ($\bar{x}=216.22$) sıra

ortalaması grup çalışmasında uyumsuz olan öğretmenlerin sıra ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.7. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Yeniliklere Açık Olmaya Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Verilerin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının yeniliklere açık olmaya göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren verilerin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.7: Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Yeniliklere Açık Olmaya Göre U Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Yeniliklere N</i>	<i>Sıra Ortalama</i>	<i>Sıra Toplam</i>	<i>U</i>	<i>P</i>	
Önemsenme	<i>Evet</i>	399	210.03	83800.00	4000	<.001
	<i>Hayır</i>	31	285.97	8865.00		
Destek Olma	<i>Evet</i>	399	213.59	85222.00	5422	.214
	<i>Hayır</i>	31	240.10	7443.00		
Lider Davranış	<i>Evet</i>	399	219.43	87552.00	4617	.016
	<i>Hayır</i>	31	164.94	5113.00		
AODLÖ	<i>Evet</i>	399	213.35	85126.00	5326	.197
	<i>Hayır</i>	31	243.19	7539.00		
Destek	<i>Evet</i>	399	215.35	85924.50	6124	.924
	<i>Hayır</i>	31	217.44	6740.50		
Aidiyet	<i>Evet</i>	399	219.16	87446.50	4722	.026
	<i>Hayır</i>	31	168.34	5218.50		
İletişim	<i>Evet</i>	399	223.41	89140.00	3029	<.001
	<i>Hayır</i>	31	113.71	3525.00		
ÖÖKAÖ	<i>Evet</i>	399	222.21	88661.00	3508	<.001
	<i>Hayır</i>	31	129.16	4004.00		

Algılanan orta düzey liderlik alt ölçeklerinden önemsenme ($U=4000$, $p<.05$), öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği (ÖÖKAÖ) ($U=3508$, $p<.05$), alt boyutlarından iletişim ($U=3029$, $p<.05$) öğretmenlerin yeniliklere açık olma durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Algılanan orta düzey liderlik ölçeği (AODLÖ) ($U=5326$, $p>.05$) ve alt faktör olan destek olma ($U=6124$, $p>.05$) ve lider davranış ($U=4617$, $p<.05$), öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği alt faktör olan destek ($U=6124$, $p>.05$), aidiyet ($U=4722$, $p>.05$) faktör puanları öğretmenlerin yeniliklere açık olma duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Sıra ortalama dikkate alındığında öğretmenlerin yeniliklere açık olma sıra ortalama durumu lider davranış ($\bar{x}=219.43$), aidiyet duygusu ($\bar{x}=219.16$) ve iletişim becerisi ($\bar{x}=223.41$) sıra ortalaması öğretmenlerin yeniliklere açık olmama durumu sıra ortalamasından daha yüksektir. Öğretmenlerin yeniliklere açık olmama durumu önemsenme ($\bar{x}=285.97$), destek olma ($\bar{x}=240.10$), destek ($\bar{x}=217.44$) alt faktör sıra ortalaması öğretmenlerin yeniliklere açık olma durumundan daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.8. Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği (AODLÖ), Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ) ve Alt Faktörlerinin Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 4.2.8: Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği (AODLÖ), Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ) ve Alt Faktörlerinin Arasındaki İlişkilere Ait Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçları

<i>Değ.</i>	<i>1.</i>	<i>2.</i>	<i>3.</i>	<i>4.</i>	<i>5.</i>	<i>6.</i>	<i>7.</i>	<i>8.</i>
1.AODLÖA	-							
2.AODLDA	.590**	-						
3.AODLLA	.417**	.339**	-					
4.AODLÖ	.872**	.646**	.644**	-				
5.ÖÖKADA	.494**	.323**	.183**	.494**	-			

6.ÖÖKAAA	.348**	.190**	.143**	.287**	.670**	-
7.ÖÖKAİA	.405**	.298**	.204**	.413**	.713**	.797**
8.ÖÖKAÖ	.431**	.291**	.165**	.406**	.865**	.882**
-						.931**

** $p < .01$

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi AODLÖA; algılanan orta düzey liderlik önemslenme alt boyutu, AODLDA; algılanan orta düzey liderlik destek olma alt boyutu, AODLLA; algılanan orta düzey liderlik lider davranış alt boyutu, AODLT; algılanan orta düzey liderlik ölçeği toplam puanı, ÖÖKADA; öğretmen örgütsel kimlik algısı destek alt boyutu, ÖÖKAAA; öğretmen örgütsel kimlik algısı aidiyet alt boyutu, ÖÖKAİA; öğretmen örgütsel kimlik algısı iletişim alt boyutu, ÖÖKAT; öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği toplam puanını belirtmektedir. Algılanan orta düzey liderlik alt boyutlarından olan önemslenme boyutu ölçek puanı ile örgütsel kimlik algısı alt boyutu destek alt boyutu ölçek puanıyla ($r=0.494$, $p < .01$), aidiyet alt faktörü ölçek puanıyla ($r=0.348$, $p < .01$), iletişim alt faktörü ölçek puanıyla ($r=0.405$, $p < .01$), örgütsel kimlik algısı ölçeği toplam puanıyla ($r=0.431$, $p < 0.1$) arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan Spearman Korelasyon analizinde pozitif ve anlamlı ilişki gözlenmiştir. Algılanan orta düzey liderlik alt boyutlarından olan destek olma boyutu ölçek puanı ile örgütsel kimlik algısı alt boyutu destek alt boyutu ölçek puanıyla ($r=0.323$, $p < .01$), aidiyet alt boyutu ölçek puanıyla ($r=0.190$, $p < .01$), iletişim alt boyutu ölçek puanıyla ($r=0.298$, $p < .01$), örgütsel kimlik algısı ölçeği toplam puanıyla ($r=0.291$, $p < 0.1$) arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan Spearman Korelasyon analizinde pozitif ve anlamlı ilişki gözlenmiştir. Algılanan orta düzey liderlik alt boyutlarından olan lider davranış boyutu ölçek puanı ile örgütsel kimlik algısı alt boyutu destek alt boyutu ölçek puanıyla ($r=0.183$, $p < .01$), aidiyet alt boyutu ölçek puanıyla ($r=0.143$, $p < .01$), iletişim alt boyutu ölçek puanıyla ($r=0.204$, $p < .01$), örgütsel kimlik algısı ölçeği toplam puanıyla ($r=0.165$, $p < 0.1$) arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan Spearman Korelasyon analizinde pozitif, anlamlı ilişki gözlenmiştir. Algılanan orta düzey liderlik toplam ölçek puanı ile örgütsel kimlik algısı alt boyutu destek alt boyutu ($r=0.494$, $p < .01$), aidiyet alt boyutu ölçek puanıyla ($r=0.287$, $p < .01$), iletişim alt boyutu ölçek puanıyla ($r=0.413$, $p < .01$), örgütsel kimlik algısı ölçeği toplam puanıyla

($r=0.406$, $p<0.1$) arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan Spearman Korelasyon analizinde pozitif ve anlamlı ilişki gözlenmiştir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde araştırmaya ilişkin sonuçlara, literatür ışığında yapılan tartışmalara ve bulgular üzerinden düzenlenen önerilere yer verilmiştir.

5.1.1. Algılanan Orta Düzey Liderlik (AODL) ve Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı (ÖÖKA) Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistiklerin Değerlendirilmesi

Yapılan bu çalışmada elde edilen bulgulara göre algılanan orta düzey liderlik ölçeği puanlarının ortalaması 3.48; alt boyutlarından önemsenme 3.48; destek olma 3.70; lider davranış 3.33; öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği puanlarının ortalaması 4.07; alt boyutlarından destek 4.15; aidiyet 4.03; iletişim 4.00 olarak tespit edilmiştir. Algılanan orta düzey liderlik ölçeğinden ve alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının madde sayımı oranına bakıldığında genel olarak verilen cevapların “bana çoğunlukla uygun” şeklinde olduğu, öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeğinden ve alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının madde sayımı oranına bakıldığında ise “bana uygun” şeklinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların algılanan orta düzey liderlik düzeyinin yüksek olduğu, örgütsel kimlik algısı düzeyinin de orta seviyede olduğu söylenebilir. Araştırmada algılanan orta düzey liderlik ölçeği ve alt boyutlarından olan önemsenme, destek olma ve lider davranış boyutu ölçek puanı ile örgütsel kimlik algısı ölçeği ve alt boyutları destek, aidiyet, iletişim alt faktörleri toplam puanıyla arasında pozitif ve anlamlı ilişki gözlenmiştir. İlgili literatür çalışmaları incelendiğinde orta düzey liderlik üzerine yapılan çalışmaların sınırlı düzeyde olduğu, örgütsel kimlik algısı üzerine de yapılan sınırlı çalışmaların olduğu görülmüştür.

5.1.2. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Değişkenler Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi

Bu başlık altında öğretmenlerin algılanan orta düzey liderlik ve örgütsel kimlik algısı düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, görev yılı, iletişim kurmadaki başarı, meslekteki yetkinlik düzeyi, grup çalışmalarında uyumlu olma, yeniliklere açıklık değişkenleri arasındaki farklılıkların değerlendirilmesi yapılmıştır.

5.1.2.1. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi

Algılanan orta düzey liderlik ölçeğinin alt faktörlerinden alınan toplam puanlar cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşarak kadın öğretmenlerin algılanan orta düzey liderliği erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kadınların orta düzey lider algısının yüksek olmasının nedeni iş ve yaşam dengesine önem vermeleri, çalışma arkadaşlarına karşı daha empatik olmaları, takım çalışmalarında daha az otoriter ve daha işbirlikçi olmaları, aynı anda farklı görevlere veya oluşan sorunlara karşı kararlı ve hızlı bir şekilde yanıt verme yeteneğine sahip olmaları, sağlıklı iletişim konusunda son derece başarılı sonuç göstermeleri, duygusal zekayı kullanma konusunda cömert olmaları ve kriz durumunda şefkat ve sabır göstererek başa çıkma konusunda başarılı olmalarından dolayıdır denebilir. Bundan dolayı kadınların orta düzey liderliği erkeklerden yüksek olduğu söylenebilir. Algılanan orta düzey liderliğin cinsiyete göre farklılaşma durumuna ilişkin literatüre bakıldığında bununla ilgili bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır. Yapılan bir liderlik davranışı çalışmasında cinsiyete bakıldığında kadınlar sürekli olarak etkili liderlik becerileri gösterdiklerinden, astların bu tür liderliğe daha çabuk alıştıkları tespit edilmiştir (Babaoğlu ve Litchka 2010). Liderlik adına yapılan başka bir çalışmada Nartgün, (2015) katılımcıların hem erkek hem kadın yöneticileri etik lider olarak gördükleri ancak erkek öğretmenlere kıyasla kadın öğretmenlerin daha fazla etik lider olarak kabul edildiği bulunmuştur. Görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre müdürlerinin etik liderlik düzeyleriyle alakalı elde edilen görüşlerin birbirine yakın görüş içerdiği belirlenmiştir. Araştırma sonucu kadın öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı erkek öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeninin kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklerden daha kuvvetli olmasıdır denilebilir. Buna ilişkin bir çalışmada (Küçüközkan, 2015)'a göre erkeklerin kadınlara nazaran duygusal bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu ortaya konmuştur. Araştırma sonucu ulaşılan bu bulgu ile benzer şekilde Erdoğan ve Aydın (2013)'in yaptıkları liderlik çalışmasında cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin örgütsel olarak kimlik algısının oluşması düzeylerinin erkek öğretmenlere göre kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgu çalışmayı destekler niteliktedir. Araştırmadan elde edilen sonucun aksine kadın öğretmenlerin kimlik algılarının erkeklere göre daha düşük olduğunu ifade eden bulgulara rastlamakta mümkündür (Argon ve Ertürk,

2013). Arslan (2018)'ın araştırmada cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı düzeylerinde farklılık olmayıp eşit seviyede kimlik düzeyine sahip oldukları anlaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar, araştırma sonuçları ile paraleldir.

5.1.2.2. Algılanan Orta Düzey Liderlik, ğretmen rgtsel Kimlik Algısı lekleri ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi

Yapılan bu araştırmada algılanan orta düzey liderlik ve ğretmen örgütsel kimlik algısı, öğretmenlerin medeni durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Evli olan öğretmenlerin bekarlara göre liderliği daha yüksektir. Evli olmayan öğretmenlerin ise önemslenme istekleri toplam puana bakıldığında daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel kimlik ve alt boyutları olan destek, aidiyet ve iletişim toplam puanlarına bakıldığında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlerden kuruma karşı örgütsel kimlikleri daha düşük olduğu bunun etkisiyle destek olma, kuruma karşı aidiyet duygusu ve iletişim kurma isteğinin zayıf olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin evli olan kişiler için ailenin önemli rol oynaması bekr insanlara göre kendi mutluluklarından önce ailenin mutluluğunu ön planda tutmalarıdır denebilir. Aile oluşumunda ben odaklı olmaktan ziyade biz odaklı kavramının ön plana çıktığı düşünüldüğünde örgüt kültürü oluşumunda evli bireylerin algıları daha ön plana çıkmaktadır. Algılanan orta düzey liderliğin medeni durumuna ilişkin literatür çalışması yapıldığında bununla ilgili bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır. Bununla birlikte Bilir, (2019) liderlik davranışı algılarını belirlemeyi amaçlayan çalışmasında medeni duruma göre katılım sağlayan öğretmenlerin liderlik davranış algılarında değişkenlik gösterdiğini ortaya koymuştur. Evlilik değişkenine göre örgütsel kimlik algısı üzerine yapılan araştırmaların bazıları, medeni durumun örgütsel kimliği herhangi bir şekilde etkilemediği yönündedir. Buna yönelik olarak Akgl (2012)'n yaptığı araştırmada örgütsel kimlik algısına göre öğretmenlerin evli veya bekar olmaları incelenmiş ve arada anlamlı bir farkın bulunmadığ sonucuna varılmıştır. Durumu ve Durum (2017), medeni duruma göre örgütsel kimlik çalışmasında, aday olan öğretmenlerin örgütsel kimliklenme ve etkili okula yönelik oluşan algılarının yeterli düzeyde olduğu, öğretmenlerin örgütsel kimlik ve etkili okul algılarının cinsiyet, medeni durum, deneyim, eğitim durumları ve okul türü demografik değişkenlerine göre anlamlılık göstermediği bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar, araştırma sonuçları ile paraleldir.

5.1.2.3. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Görev Yılı Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi

Yapılan bu araştırmada algılanan orta düzey liderlik ölçeği ve öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeğinden alınan toplam puanlar öğretmenlerin görev yılı değişkenine göre anlamlı farklılaşarak 10 sene ve üzeri görevde bulunan öğretmenlerin liderlik algıları ile örgütsel kimlikleri 10 yıldan az görevde bulunan öğretmenlere nazaran daha yüksek çıktığı görülmektedir. Görev yılı değişkenine göre 10 sene ve üzeri görev yapan öğretmenlerin önemsenme algısı yüksek çıkarken 10 yıldan az görev yapan öğretmenlerin okula aidiyet duygusu ve iletişim becerisi toplam puanı düşük çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak araştırmada alınan cevapların ortalama değerlerine bakıldığında en düşük değerlerin 1–10 yıl kıdemi olan öğretmenlerden oluşması, en yüksek değerlerin ise 11 ve üstü yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden oluşması dikkat çekici bulunmuştur. Bununla ilişkili olarak Argon ve Ertürk, (2013) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ulaşılan sonuçlar, örgütsel kimliğin oluşmasında sürecin önemli olduğunu, zamanla çalışanların kendi kurumları ile bütünleştiğini göstermektedir. Buna sebep olarak görevlerinin başlangıç yıllarında düşük düzeyde katılım sağlayan öğretmenler 11 ve üstü yıl kıdeme ulaşanlar üst düzeyde katılım göstermişlerdir. Belirtilen süre son derece dikkat çekicidir. Bu durum örgüt kimliğinin oluşmasında sürecin önemini ortaya koymaktadır. Algılanan orta düzey liderliğin görev yılı değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin literatür çalışması yapıldığında bununla ilgili bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır. İnandı ve Özkan, (2009) yaptığı liderlik çalışmasında, kıdem değişkenine bakıldığında müdürlerin, öğretmenlerin sınıflarda sergilediği öğretim liderliği davranışlarıyla öğretmenlerin öğretimi denetleme ve değerlendirme sonucu öğrencinin gelişimini değerlendirmeye yönelik belirtilen görüşler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretimi denetleme ve değerlendirmede farklı olmasının kaynağını 11-15 sene kıdeme sahip olan öğretmenler oluşturmaktadır. 11-15 sene kıdeme sahip öğretmenler okul müdürlerinin sergilediği öğretim liderliği davranışlarını diğer kıdem grubunda bulunan öğretmenlere göre daha fazla yerine getirdiklerini ifade etmek mümkündür. Çünkü öğretmenlerin kariyer oluşturma süreçlerinde 11-15 ile 16-20 sene sahip olunan kıdem, öğretmenlerin araştırma yapma, sorgulama deneyimi kazanma, alanda uzman olma, deneme ve etkin olma süreci olarak kabul edilmektedir (Bakioğlu 1996).

Kıdem durumuna göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algısıyla alakalı yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında; Kiliçkaya, (2019) yaptığı araştırma sonucunda meslek dersleri ile kültür dersleri öğretmenlerinin belirlenmiş olan kıdem oluşturma aralığına göre gruplarda örgüte karşı duyulan bağlılık seviyeleri ile örgütsel kimlik algıları açısından herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlar araştırma sonuçları ile paraleldir.

5.1.2.4. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile İnsanlarla İletişim Kurma Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi

Yapılan bu araştırmada algılanan orta düzey liderlik ölçeği ve öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeğinden alınan toplam puanlar öğretmenlerin iletişim kurma becerisinin anlamlı farklılaştığı gözlenmiştir. Örgütsel kimliğin güçlü olmasında iletişimin önemi son derece yüksektir. Bunun nedeni olarak örgütsel kimlik algısını etkileyen olumlu iletişimin, çalışanlarda oluşturduğu olumlu etkilerden hareketle, örgüt yönetimi örgüt çalışanlarına karşı onların ortaya koydukları bireysel başarılarına yönelik geribildirimde bulunmalıdır. Örgütü yönetenler çalışanlarıyla kendi arasında etkin olmalı, sağlıklı ve etkili bir iletişim kurmalıdır. Algılanan orta düzey liderliğin iletişim becerisine ilişkin literatür çalışması yapıldığında bununla ilgili bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır. Gür ve Ceylan (2024)'ın yaptıkları liderlik davranışı araştırmasının sonuçlarına göre iletişim sürecini etkili yürüten ve yöneten insanlar buldukları toplum içinde ön plana çıkmakta ve liderlik yapabilmektedir. Bu da iyi bir lider olmak için etkili ve ikna edici bir iletişimin temel olan bir şart olduğunu göstermektedir. İletişimin etkili ve güçlü olması liderin çevresi ile kurduğu bağı kuvvetlendirirken, iletişim doğru kurulmadığında ve yönetilmediğinde taraflar arasında çatışmalara ve fikir ayrılıklarına sebep açabilmektedir. Bu bağlamda iletişim becerisi, liderin çevresindekileri etkilemesine, farklı fikirleri dikkate almasına ve var olan problemleri çözümlemesine olanak sağlayacaktır. Bu nedenle hayatın her anında olduğu gibi liderlik sürecinde de iletişim önemlidir. İletişim becerisine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algısıyla alakalı yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, Hepkon, (2023) yaptığı araştırmada idarecilerin kuramsallık kimliğinin yönetilmesi konusunda kolay olan basit yönleri üzerinde eğilim göstermeye yöneliktir. Bu, kimliğin inşasında en çok söz konusu olan maddelerden kurumsal iletişim ve

kurumsal bağıllık olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar araştırma sonuçları ile paraleldir.

5.1.2.5. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Mesleki Yetkinlik Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi

Algılanan orta düzey liderlik ölçeğinden alınan toplam puanlar öğretmenlerin mesleki yetkinlik değişkenine ilişkin anlamlı farklılaşarak öğretmenlerin mesleki yetkinlik düzeyine ilişkin örgütsel kimlik algısı yüksek olduğu gözlenmiştir. Mesleki yetkinlik düzeyini düşük bulan öğretmenlerin orta düzey liderlik ölçeği, alt boyutu olan önemsenme, destek olma, lider davranış faktörleri toplam puanları yüksek çıkmıştır. Mesleki yetkinlik düzeyini başarılı bulan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı, destek, aidiyet ve iletişim kurma faktör puanlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki yetkinlik seviyesinin iyileştirilmesi, örgütsel kimliğin algılarına olumlu yönde etki edebilir. Eğitim seviyesi arttıkça mesleki yetkinlik seviyesi de artacağı düşünülmüştür. Algılanan orta düzey liderliğin mesleki yetkinlik düzeyine ilişkin literatür çalışması yapıldığında bununla ilgili bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır. Kızılöz, (2021) tarafından yapılan liderlik davranışı çalışmasında katılım sağlayanların liderlik davranışlarının kurumda sahip oldukları görevlerine yönelik farklılık göstermesi, bu çalışmanın özünde lider pozisyonunda olanların liderlik özelliklerini geliştirmeye ihtiyaçları olduğunu göstermekte, aynı zamanda bununla ilgili alınacak olan eğitim ve seminerlerin fayda sağlayabileceği söylenebilir. Katılım sağlayanların sosyalleşmede tecrübeye sahip olması ve girişim hareketlerini sergilemeye yardımcı olan öz yetkinliğe sahip olmaları medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Bekar olan liderlerin evli olanlara göre hem sosyal sermaye açısından hem de girişimsel öz yetkinliklerinin arttırılması açısından çalışma yapılmasına gerek olduğunu göstermektedir. Mesleki yetkinlik düzeyine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algısıyla alakalı yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, Işık, (2017) yaptığı çalışmada kamu personellerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilgili elde edilen sonuçlarda, katılımcıların çalıştıkları örgüt ile aralarındaki bütünleşme düzeyinin genel olarak orta seviyenin üzerinde olduğu bulunmuştur. Bu da katılımcıların çalıştıkları kurumu içselleştirdikleri ve kendilerini bağlı oldukları kurumun parçası olarak algıladıkları sonucunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paraleldir.

5.1.2.6. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Gurup Çalışmalarındaki Uyum Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi

Araştırmada algılanan orta düzey liderlik ölçeğinden alınan toplam puanlar öğretmenlerin gurup çalışmalarındaki uyum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Gurup çalışmalarında uyumlu olma değişkenine göre orta düzey liderlik ölçeği, alt faktörlerinden önemsenme, destek olma ve lider davranış, örgütsel kimlik algısı alt faktörlerinden destek ve iletişim faktörlerin toplam puanları yüksek olduğu gözlenmiştir. Elde edilen puanlardan, aidiyet duygusu zayıf olanların gurup çalışmasında uyumlu olmama durumları yüksek olarak gözlenmiştir. Kuruma karşı aidiyet duygusunun zayıf olması gurup çalışmalarını olumsuz yönde oldukça etkilemektedir. Çalışanların kurumlarında oluşturulan çalışma guruplarıyla uyum içinde olmaları onların aidiyet duygusunun düzeyi ile son derece alakalı olduğu görülmektedir. Algılanan orta düzey liderliğin gurup çalışmalarında uyum düzeyine ilişkin literatür çalışması yapıldığında bununla ilgili bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır. İnce ve Bedük, (2004)'nın lider davranış araştırmasında, guruplar ile çalışma yapmak örgütün yeniden yapılanmasını ve de değişimi için desteklenmesini sağlamak demektir. İş alanlarında rekabet odaklı örgütlenme algısının oluşturulması için rekabetin bulunduğu ortamda başarıya ulaşma noktasında önemi ortaya koyarken aynı zamanda iş alanlarında gerekli esneklikleri de sağlamaktadır. Öğretmenlerin grup çalışmasında uyumlu olma değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algısıyla ilgili yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında Işık (2014)'ın çalışmasında takım çalışması ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin %99 önem arz ettiği yüksek oranda olumlu ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca takım çalışmalarında iletişim kurmak, yeniliğe açık olmak, takıma katılım ve güvenin sırasıyla yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve iş yerine karşı duyulan güven boyutlarıyla da olumlu yönde anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, takım çalışmasının örgütsel güveni büyük oranda artırıcı rol oynadığı ve takım çalışmasına dair var olan boyutları algılama düzeyi arttıkça hem örgütsel güvenin hem de yöneticiye karşı, çalışma arkadaşlarına ve iş yerine karşı duyulan güvenin arttığı söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paraleldir.

5.1.2.7. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçekleri ile Yeniliklere Açık Olma Değişkeni Arasındaki Farklılıkların Değerlendirilmesi

Araştırmada algılanan orta düzey liderlik ölçeği ve öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeğinden alınan toplam puanlar öğretmenlerin yeniliklere açık olma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin lider davranış, örgütsel kimlik algısı ölçeği ve alt boyutları aidiyet ve iletişim alt boyutların toplam puanı yüksek olarak gözlenmiştir. Öğretmenlerin orta düzey lider algılarının, örgütsel kimlikleri ve aidiyet duygusunun yüksek olması, yeniliklere açık olmayı olumlu etkilediği görülmektedir. Algılanan orta düzey liderliğin yeniliklere açık olma düzeyine ilişkin literatür çalışması yapıldığında bununla ilgili bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır. Diş ve Akbaşlı (2019)'nın çalışmasında eğitim-öğretim sürecinde sahada görev yapan öğretmenlerin mesleki anlamda kendilerini daima güncellemeleri ve geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Öğretmenler alanlarında oluşan değişiklikleri takip etmek ve değişen gerekli bilgileri edinmek durumundadırlar. Öğretmenlerin edinmesi gereken yeterliklerinden biri de alan bilgisine sahip olmaktır. Bu sebeple kendilerini geliştirmeleri son derece önem taşır. Çalışma ortamında, öğretmenler mesleki anlamda kendini geliştirmesi için yönlendirilmeli, yapılacak olan hizmet içi eğitimler konusunda öğretmenler zamanında bilgilendirilmeli ve öğretmenlere bu konularda gereken kolaylık sağlamalıdır. Bu bağlamda çalışma ortamında öğretmenlere cesaretlendirici hareketlerde bulunulmalıdır. Öğretmenlerin yeniliklere açık olma değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algısıyla ilgili yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında Cemaloğlu (2012)'nin okullarda görev yapan müdürlerin liderlik stillerinin incelendiği araştırmasında okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını işlemsi liderlik davranışlarına kıyasla daha fazla sergilediklerini vurgulamıştır. Elde edilen sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

5.1.2.8. Algılanan Orta Düzey Liderlik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı ve Alt Faktörlerinin Arasındaki İlişkilere Ait Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, algılanan orta düzey liderlik ile öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği alt faktörü olan destek arasında pozitif, anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırma bulguları ile benzer şekilde; Kumarasamy vd. (2015)'a

göre destek veren örgütler ve yöneticiler, birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarının örgütteki ihtiyaçlarını bilirler, buna yönelik çalışanların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamaları için ihtiyaç hissettikleri desteği vermeye çalışırlar yönünde vurgu yapmıştır. Öğretmenlerin algıladıkları orta düzey liderliğin destek faktörüyle olan ilişkisi, öğretmenlerin iş ve ev yaşantıları arasındaki çatışmayı yumuşatarak, örgüt kimliğinin oluşmasında önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Öğretmenler kendilerini destekleyen çalışma ortamında kendilerini daha güvende ve rahat hissetmektedir. Destekleyici çalışma ortamları çalışanların örgütsel kimliğinin güçlenmesine, bunun üzerine çalışanların yaratıcılığını geliştirmelerinde kolaylık sağlamakla birlikte, deneyimlerinin sonucu olumsuz olsa bile örgütsel kimlik algısının artmasıyla yeni deneyimleri gerçekleştirmede daha cesaretli olmaları beklenebilir. Diğer bir araştırmada, işi yapanların gözünde lider, yapılacak olan organizasyonu temsil emektedir ve lider tarafından destek görmek organizasyon tarafından desteklenmek şeklinde değerlendirilmektedir (Tongur, 2011). Bu bağlamda çalışma ortamında çalışanlara gereken değeri vermeli, onlara bireysel olarak ilgi göstermeli, adaletli olmalı, hem bireysel hem mesleki gelişimlerine destek vermeli, yeniliğe ve aynı zamanda değişime açık olmalarını sağlamalı, farklı görüş ve fikirlerin ortaya çıkması için teşvikte bulunmalıdır. Araştırmadan elde edilen bulgular ve diğer araştırma sonuçları, çalışma ortamında öğretmenlere gösterilen bu destekleyici davranışların, onların liderlik algılarını ve örgütsel kimliğini destekler niteliktedir.

Elde edilen araştırma bulgularından hareketle, algılanan orta düzey liderlik ile öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği alt faktörü olan aidiyet duygusu arasında pozitif, anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırma bulguları ile benzer şekilde; Mesleki aidiyet duygusu hakkında (Baskaya vd. 2020)'ya göre birey ile mesleği arasında oluşan duygusal ilişki şeklinde belirtmektedir. Bu ilişkinin güçlü olması, bireyin mesleğini benimseme düzeyine etki edecektir. Mesleğini benimseyerek icra eden kişiler, mesleklerine dair daha ilgili daha pozitif duygulara hakim olmaktadır. Ancak, mesleki aidiyet duygusu düşük olanlar yaptıkları işten kaçma eğilimi gösterme, başka alanlara yönelme ve tahammül edememe davranışları sergileyebildiğini söylemiştir (Baskaya ve Sayiner 2020). Bireyin mesleki aidiyet duygusuna etki eden faktörler bulunmaktadır. Yaptığı mesleğe yönelik oluşan sevgi duygusu, çalışma koşulları ve bireyin karakterine yönelik özellikleri gibi faktörler bireyin mesleki aidiyet duygusuna etki etmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin algılamış oldukları orta düzey liderlik,

öğretmenlerin çalışma koşullarını ve yaptıkları mesleği sevmelerine, öğretmenlerin aidiyet duygusunun yükselmesine, bu nedenle iş veriminin artmasına sebep olmaktadır denilebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, algılanan orta düzey liderlik ile öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeği alt faktörü olan iletişim arasında pozitif, anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırma bulguları ile benzer şekilde; Öncü vd. (2023), yaptığı çalışmada liderlerin dönüşümcü liderlik hareketlerinin öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerini olumlu olarak etkilediğini, Kolamaz (2007), liderlerin sergilediği destekleyici liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı olan bağlılık ve iletişim düzeylerini olumlu etkilediğini, Abrams (2000), liderlerin sergilediği destekleyici liderlik rollerinin örgüt çalışanları ile etkili iletişimin önemli olduğunu saptamıştır. Okullarda kurulan sağlıklı ve kuvvetli iletişimin, orta düzey liderlik algısının ve öğretmenlerin örgütsel kimlik algısının pozitif yönde artmasının etkisi oldukça büyük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin algılamış olduğu orta düzey liderliğin örgüt içi iletişimin güçlenmesine ve bu sebeple örgütsel kimlik algısının da artmasına sebep olacağı düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, algılanan orta düzey liderlik ile öğretmen örgütsel kimlik algısı arasında pozitif bir korelasyonun olduğunu ortaya koymuştur. Algılanan orta düzey liderlik ile öğretmen örgütsel kimlik algısı arasındaki ilişkiye yönelik literatüre bakıldığında bununla ilgili bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır. Fakat örgütsel kimlik ve liderlik ile ilgili uluslararası çalışmalara bakıldığında, Çobanoğlu (2021)'nin örgütsel kimlik algısıyla yapılan, paylaşılan liderlik çalışmasında, okul öncesi eğitim veren örgütlerde eğitimcilerin örgütsel kimlik algıları ile mutluluklarının artırılmasına yönelik, yönetimin liderlik paylaşımlarını öğretmenlerle yapmaları önerilmektedir. Çünkü yapılan liderlik paylaşımlarının öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile mutluluklarını etkilediği görülmüştür. Bu sebeple eğitim örgütlerinin günümüzde oluşan değişimleri yakalaması için müdürlerin, öğretmenlerle, okulun diğer çalışanlarıyla, öğrenciler ve veliler ile sahip olduğu liderliği paylaşması, okulla ilgili kararları alırken paydaşları da bu kararlara dahil etmesi, işbirlikçi olması ve anlayış sergileyerek liderliği sunması gerekmektedir (Aksoy ve Bostancı, 2019). Kurumlarda liderliğin paylaşılması, çalışanların karşılıklı hoşgörü ve iş birliği içinde olmaları, buldukları örgütün kimliğini benimsemeleri açısından daha kolay olacaktır. Başka bir çalışmada, örgütsel kimlik ve vizyoner

liderlik konusunda; Gül (2019), vizyoner liderlik rolleri ile algılanan kurum kimliği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, vizyoner liderlik rollerinin kurumun kimliğine yönelik son derece olumlu etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Knippenberg (2016), Örgütsel kimlik, yalnızca örgütsel davranışı şekillendiren önemli bir etki değil, aynı zamanda toplumsal bir yapıdır ve dolayısıyla potansiyel olarak örgütsel kimlik anlayışını şekillendirmek veya değiştirmek liderliğe bağlıdır şeklinde, liderlikle örgütsel kimliğin arasındaki ilişkiyi açıklamıştır.Yapılan bu araştırmalardan yola çıkarak, çalışmamızdan da elde ettiğimiz bulgular sonucu liderlik algısının yüksek olması öğretmenlerin örgütsel kimliklerini olumlu yönde oldukça etkilemektedir. Orta düzey yönetimi sağlayan liderlerin, var olan liderlik algılarının, buldukları kurumun etkili olarak yönetilmesine ve okulda eğitim kalitesinin yükseltilmesine, fedakârlık göstermelerine, üstlenmiş oldukları çalışmalar ve bağlılıkları sayesinde, örgütsel kimlik algılarının artmasına yönelik etki ettiği sonucuna varılmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

1. Çalışmanın örnekleme sınırlı olarak İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinden alınmıştır. Bu çalışmanın genellenebilmesi bu ve benzeri çalışmaların farklı örneklemlerde veya farklı kültürlerde yapılması ile mümkün olabilir.

2. Araştırma nicel desende yürütülmüş olan bir çalışmadır, algılanan orta düzey liderlik ve öğretmen örgütsel kimlik algısı nedenlerine dönük nitel desende veya karma olarak farklı çalışmalar yapılabilir.

3. Yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında, kadın öğretmenlerin orta düzey lider algısının yüksek olması, iş ve yaşam dengesine verdikleri önem, çalışma arkadaşlarına karşı empatik olmaları, takım çalışmalarında otoriteyi alçak tutarak takıma karşı işbirlikçi davranmaları, sağlıklı iletişim kurabilmeleri gibi daha birçok olumlu davranışı sergileyebilmeleri, onların liderlik algıları düzeyinin yüksek olmasına etkindir. Bu bağlamda kadın öğretmenlerin liderlik algısı vasıflarının daha da güçlenmesi için destekte bulunulup takdir edilmeli, örgütsel kimliğini arttırmada ve başka kurumlarda çalışan diğer kadınlara da örnek teşkil etmesi açısından fayda sağlayacaktır.

4. Bu çalışmada evli olan öğretmenlerin, örgütsel kimlikleri, birlikte yaşamış oldukları ailede biz kavramının olmasının gerekliliğinden dolayı bekarlara göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu sebeple bekar olanların örgütsel kimliklerinin artırılması konusunda, yöneticiler tarafından sorumluluk duygusunu arttıracak görevlerin verilmesi, bekar öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının artmasına sebep olabilir. Yöneticilere, okul müdürlerine ve müdür yardımcılarında bu görevlendirmeleri yapması önerilebilir.

5. Örgütsel kimliğin ve orta düzey liderliğin güçlü algılanmasında, bu algılar sonucu örgüt yönetiminin güçlenmesinde ve başarılı olmasında kurumsal iletişimin önemi son derece yüksektir. Bunun nedeni olarak pozitif iletişimin, çalışanların üzerinde bıraktığı olumlu etkiden dolayı örgütsel kimlik ve liderlik algısının artış gösterdiği görülmektedir. Pozitif yönde iletişim kurma yöntemlerine ve becerilerine yönelik daha kapsamlı çalışmaların yapılması önerilebilir.

6. Araştırmada, mesleki yetkinlik düzeyi iyi olan öğretmenlerin orta düzey liderlik ve örgütsel kimlik algısı düzeyleri yüksek bulunmuştur. Mesleki yetkinlik düzeyi iyi

olmayan öğretmenler için mesleki yetkinlik seviyesinin gerek tecrübeyle artması gerekse eğitimle iyileştirilmesi, örgütsel kimliğin algısına ve liderlik algısına olumlu yönde etki edebilir. Bu anlamda mesleki yetkinliğin artırılması için Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu amaca yönelik eğitimleri, öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda çoğaltması önerilebilir.

7. Aidiyet duygusu yüksek olan öğretmenlerin grup çalışmasında uyumlu olma durumları araştırma sonucu yüksek olarak gözlenmiştir. Çalışanların kurumlarında oluşturulan çalışma gruplarıyla uyum içinde olmaları onların aidiyet duygusunun düzeyi ile son derece alakalı olduğu görülmektedir. Yapılacak olan grup çalışmalarının amacına sağlıklı olarak ulaşabilmesi ve kurumun hedeflediği başarıyı kolaylıkla yakalaması, bireylerin kuruma olan aidiyet duygusunun daha da iyileştirilmesi ile mümkün olabilir. Takım çalışmalarından alınacak olan verimin sağlanmasına yönelik, bireylerin kuruma karşı olan aidiyet duygusunun fazlaştırılması konusunda öğretmenlerin fikirleri alınarak daha kapsamlı çalışmalar yapılması önerilebilir.

8. Yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin orta düzey liderlik algılarının, örgütsel kimlikleri ve aidiyet duygusunun yüksek olması, yeniliklere açık olmayı olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Öğretmenlerin yeniliklere açık olması, onların yenilikçi öğretmen özelliklerini geliştirmek adına hayat boyu öğrenme anlayışıyla mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmelerinde kolaylık sağlayabilir. Öğretmenlerin orta düzey liderlik ve örgütsel kimlik algısını geliştirerek onların kuruma aidiyet duygusunu güçlendirebilir ve böylelikle yeniklere açık olma fikirleri de desteklenebilir. Yeniliğin ortaya çıkmadığı bir toplumun varlığını sürdürmesinin olanaksız olduğunu etkili bir şekilde öğretmenlere benimseterek, onların yeniliklere açık olması sağlanabilir. Daha etkili sonuçlar için buna yönelik eğitimlerin sayısı artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abrams, R. (2000). İç Çamaşırların Her Zaman Temiz Olmalı. İstanbul: Profilo Yayınları.
- Adey, K. (2000). Professional Development Priorities: The Views of Middle Managers in Secondary Schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 28(4), 419–431. doi:10.1177/0263211X000284005
- Adams, S. G. ve Gullotta T. (1989). Adolescent Life Experiences. New York, Brooks Cole Publishing Company.
- Akgün, N. (2001). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretimsel Liderliği, Yayınlanmamış Doktor Tezi, A. İ.B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Akgül, S. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Aksoy, E. Ve Bostancı, A. B. (2019). Öğretmenlerin Okullardaki Paylaşılan Liderlik Uygulamalarına Yönelik Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Gelecek Vizyonlar Dergisi*, 3(4), 49-59.
- Altun, S. A. (2001). Örgüt Sağlığı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Andre, D. ve Lantu, C. (2015). Servant Leadership and Human Capital Management: Casestudy in Citibank Indonesia. *Procedia – Socialand Behavioral Sciences*, 169, 303 – 311.
- Angelle, P. S. ve Schmid, J. B. (2007). School Structure and the Identity of Teacher 17(6), Leaders: Perspectives of Principals and Teachers. *Journal of School Leadership*, 771-799.
- Argon, T. ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İçsel Motivasyonları ve Örgütsel Kimliğe Yönelik Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 159-179.
- Argon, T. ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İçsel Motivasyonları ve Örgütsel Kimliğe Yönelik Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2),159-179.

- Arslan, M. (2018). İmam Hatip Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-129.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Sosyal Kimlik Teorisi ve Organizasyon. *Yönetim İncelemesi Akademisi*, 14 (1), 20-39.
- Atay, O. (1998). Örgüt Kültürü ve Süreci. *Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 16(13), 129-133.
- Aydoğdu, H. (2004). Modern Kimlikte Öznenin Ölümü. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10).
- Babaoğlan, E. ve Litchka, P. R. (2010). Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Okul Müdürlerinin Liderlik Yeterliklerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158).
- Bachman, L. F. (2004). *Statistical Analyses for Language Assessment Book*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Bakioğlu, A. (1996). Üniversitede Toplam Kalite Yönetimi ve Özdeğerleme. (M. Ü. AEF öğretim Elemanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(8), 49-65.
- Balkaya, A. (2005). Lise Öğrencilerinin Kimlik Duygusu Kazanım Düzeylerinin Bazı Bilişsel Sosyal Ailesel Nitelikler ile Suç Davranışı Düzeyi Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baskaya, Y., Sayiner, F. D. ve Filiz, Z. (2020). How Much Do I Belong To my Profession? A Scale Development Study: Midwifery Belonging Scale. *Health Care for Women International*, 41(8), 883-898.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bassett, M. (2016). Yeni Zelanda Ortaokullarında Orta Düzey Liderlerin Rolü: Beklentiler ve Zorluklar. *Waikato Eğitim Dergisi*, 21 (1).
- Beech, N. (2008). On the Nature of Dialogic Identity Work, *Organization*; 51-74.

- Berger, P. L. ve Luckmann, T. (1991). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Penguin.
- Beycioğlu, K. (2009). İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Sergiledikleri Liderlik Rollerine İlişkin Bir Değerlendirme (Hatay ili örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Bennett, N., Woods, P., Wise, C. ve Newton, W. (2007). Understandings of Middle Leadership in Secondary Schools: A Review of Empirical Research. *School Leadership & Management*, 27(5), 453–470. doi:10.1080/13632430701606137
- Brown, M. ve Rutherford, D. (1998). “Changing Roles and Raising Standards: New Challenges for Heads of Department.” *School Leadership & Management* 18 (1): 75–88. doi: 10.1080/13632439869781
- Brooks, Z. ve Cavanagh, R. (2009). “An Examination of Middle Leadership in Western Australian Secondary Schools.” AARE annual international research conference, 29 November – 3 December.
- Brundrett, M. (2006). Evaluating the Individual and Combined Impact of National Leadership Programmes in England: Perceptions and Practices. *School Leadership & Management*, 26(5), 473–488. doi:10.1080/13632430601007931
- Brown, M., Rutherford, D. ve Boyle, B. (2000). Leadership for School Improvement: The Role of the Head of Department in UK Secondary Schools. *School Effectiveness and School Improvement*, 11(2), 237–258. doi:10.1076/0924-3453(200006)11:2;1-Q; FT237
- Brown, M. E. (1969). Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346–355.
- Bryant, D. A., ve Rao, C. (2019). Teachers As Reform Leaders in Chinese Schools. *International Journal of Educational Management*. 33 (4).
- Bolat İ. O. (2006). Konaklama İşletmelerinde İş görenlerden Yansıyan Kurumsal İmajın Analizi ve Bir Uygulama. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Busher, H. ve Harris, A. (1999). Leadership of School Subject Areas: Tensions and Dimensions of Managing in the Middle. *School Leadership & Management*, 19(3), 305–317. doi:10.1080/13632439969069
- Butler, Judith (2008). Cinsiyet Belası, (Çev. Başak Ertür), İstanbul: Metis Yayınları.
- Bush, T. (2015). Teacher leadership: construct and practice. *Educational Management Administration & Leadership* 43(5): 671–672.
- Bush, T. (2016). “School Leadership and Management in England: The Paradox of Simultaneous Centralisation and Decentralisation.” *Research in Educational Administration and Leadership* 1 (1): 1–23. doi: 10.30828/real/2016.1.1
- Bush, T. (2021). School Leadership and Culture: Societal and Organisational Perspectives. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(2), 211-213.
- Busher, H., Fletcher, L., Turner, C. (2007). Making Sense of Middle Leadership: Community, Power and Practice. *School Leadership and Management*. 27(5), 405-422.
- Buckby, R. (1997). “Enhancing School Effectiveness through Heads of Department.” *Management in Education* 11 (4): 26–28. doi: 10.1177/089202069701100413
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı (17. bs.). Ankara: Pegem Akademi, 128-130.
- Bilir, F. P., Şahin, N. ve Sangün, L. (2019). Antrenör Yetiştirme Kurslarına Katılan Bireylerin Liderlik Davranış Algılarının İncelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 218-230.
- Byrom, S. ve Downe, S. (2010). ‘Shesort of Shines’: Midwives’ Accounts of ‘Good’ Midwifery and ‘Good’ Leadership. *Midwifery*, 26(1), 126-137.
- Cansu, O. C. (2006). Örgüt Kültürü ile Örgütsel İletişim İlişkisi ve Bir Şirket Uygulaması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Cansever, G. (1981). İçimdeki Ben ·Freud Görüşünün Açıklanması-, İstanbul.

- Cardno, C. (1995). Middle Management Development: Fostering Leadership at the Interface Between Teaching and Managing. *New Zealand Principal*, 10(3), 16–18.
- Cardno, C. (2005). Leadership and Professional Development: The quiet Revolution. *International Journal of Educational Management*, 19(4), 292–306. doi:10.1108/09513540510599626
- Cengiz, S. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İş Gören Performansı Üzerindeki Etkileri. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-156.
- Cheney, G. ve Tompkins, P. K. (1987). Coming to Terms With Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, 38, 1-1.
- Cherim, S. (2002). Influencing Organizational Identification During Major Change: a Communication Based Perspective. *Human Relations*, 55, 1117-1137.
- Cornelissen, J. P., Haslam, S.A. ve Balmer, J.M.T. (2007). Social Identity, Organizational Identity and Corporate Identity: *Towards an Integrated Understanding of Processes, Patterning and Products*, *British Journal of Management*, 18, 1: 1-16.
- Cornelissen, J. P., Haslam, S.A. ve Balmer, J.M.T. (2007). Social Identity, Organizational Identity and
- Creswell, J. W. (2012). Research design: Qualitative, quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fourth Ed.). United States: Pearson Education.
- Çaldıranlı, S. (1998). 21.Yüzyıl Anlayışında Yeni Bir Model: *Hizmetkâr Liderlik*, *Sızıntı Dergisi*, 20(239),
- Çelik, G. G., Taşkıran, E. ve Öngel, G. (20023). Etik Liderliğin Bilgi Uçurma Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Ahlaki Kimlik ve Güç Mesafesi Yöneliminin Rolü. *Journal of Research in Business*, 8(1), 225-253.

- Çelik, V. (2000). Okul Kültürü ve Yönetim. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çelik, V. (2012). Eğitimsel Liderlik. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Çil, M. E. (2002). Kurum Kimliği Süreci ve İşleyişi Üzerine Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bilim Dalı, Konya.
- Çobanoğlu, N. (2021). Okul Öncesi Eğitim Örgütlerinde Paylaşılan Liderliğin Örgütsel Kimlik Algısı ve Öğretmen Mutluluğu ile İlişkisinin İncelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi* (88), 413-432.
- Dağdemir, A. (2008). Kurum Kimliği ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki, Kurum Kimliğinin Çalışanların Kurumsal Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Bir İşletmede Araştırılması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DeVellis, R. F. (2003). Scale Development: Theory and Applications. Newbury Park: Sage Publications.
- De Nobile, J. ve Ridden, P. (2014). Middle Leaders in Schools: Who are They and What do They do? *Australian Educational Leader*, 36(2), 22-25.
- Demir, C., Yılmaz, M. K. ve Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2:1, 129-152.
- Dereboy, F., Dereboy, Ç., Coşkun, B. ve Coşkun, A. (1994). Özdeğer Duygusu, Öz İmgesi ve Kimlik Duygusu. *Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı Dergisi*; 1:61-69.
- Dutton, J., Dukerich, J. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Membership Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263.
- Durumu, Ö. ve Durum, M. (2017). Aday Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Etkili Okul Algıları Arasındaki İlişki.
- Diş, O. ve Akbaşlı, S. (2019). Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Lider Okul Yöneticilerinin Yeterlikleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(2), 86-102.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science quarterly*, 239-263.

- Edwards-Groves, C., Grootenboer, P. ve Rönnerman, K. (2016). "Facilitating a Culture of Relational Trust in School-Based Action Research: Recognising the Role of Middle Leaders." *Educational Action Research* 24 (3): 369–386.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational Identification: A conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*,7(4), 207-230.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, Sonbahar, 17- 43.
- Empson, L. (2004). Organizational Identity Change: Managerial Regulation and Member Identification in an Accounting Acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, 29, 759-781.
- Elsbach, K. D. ve Kramer, R. M. (1996). Members Responses to Organizational Identity Threats, Encountering and Countering the Business Week Rankings, *Administrative Science Quarterly*; 442-476.
- Ergun, D. (2000). Kimlikler Kıskaçında Ulusal Kişilik: Bütün Olarak Kişilik ve Göreli Olarak Kimlik. İmge Kitabevi.
- Erdoğan, M. Y. ve Uslu, M. (2024). Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeğinin (AODLÖ) Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin Saptanması. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, 7. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Asoscongress, Sempozyum Özel Kitapçığı, Makale id= 243, s= 27-28.*
- Erdoğan, M. Y. ve Aydınadağ, Z. (2013). Öğretmenlerin Kurumsal Özdeşleşme ve Bağlılıklarının Algılanan Yönetici Davranışları Açısından İncelenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 158-173.
- Erdoğan, İ. (2002). Okul Yönetimi Öğretim Liderliği. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007). Kurum İmajını Oluşturan Kurum Kimliği Boyutları Bağlamında Örgüte Bağlılığın İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 7(28), 107-119.
- Erdem, O. ve Dikici, A. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(29):198-213.

- Erçetin, Ş. (1998). Lider Sarmalında Vizyon. Ankara: Önder Yayınları.
- Erçetin, Ş. (2000). Örgütsel Zekâ. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 509-526.
- Ergun, T. (1977). Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*, 10(4), 96-106.
- Ergun, D. (2000). Kimlikler Kıskaçında Ulusal Kişilik. Ankara: İmge Kitabevi.
- Erikson, E.H. (1968). Identity: Youth and Crisis. New York, W.W. Norton Company.
- Farchi, T. ve Tubin, D. (2019). Middle leaders in Successful and Less Successful Schools. *School Leadership & Management*, 39(3-4), 372-390.
- Fındıkçı, İ.(2012). Bir Gönül Yolculuğu: Hizmetkâr Liderlik (Üçüncü Basım). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Fitzgerald, T. (2009). The Tyranny of Bureaucracy. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(1), 51-65. doi:10.1177/1741143208098164
- Fitzgerald, T. ve Gunter, H. (2006). Leading Learning: Middle Leadership in Schools in England and New Zealand. *Management in Education*, 20(3), 6-8. doi:10.1177/08920206060200030201
- Foote, N. N. (1951). Identification As the Basis for a Theory of Motivation. *American Sociological Review*, 16, 14-21.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2012). How to Design and Evaluate Research in Education. New York: Mc Graw Hill.
- Garmon, M. (2004). The Relationship Between Organizational Learning, Culture, Image, Identity and Identification: An Empirical Study. Touro University International College of Business Administration, Cypress, California.
- Ganon-Shilon, S., Schechter, C. (2017). Making Sense of School Lead. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(4), 682-698.
- Gioia, D. A. (1998). From Individual to Organizational Identity. Identity in Organizations, Building Theory through Conversation, *Thousand Oaks, Ca, Sage Publications*; 17-31.

- Gleason, P. (2006). "Identifying Identity", B. Ashcroft, G. Griffiths ve H. Tiffin. (Der.) içinde, *The Post-Colonial Studies Reader* (2nd Edition) (p. 194-196). Oxford:Routledge.
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*, Ny, Doubleday, New York.
- Göka, E. (2006). *İnsan Kısım Kısım (Topluluklar, Zihniyetler, Kimlikler)*. 2. baskı. Ankara: Aşına Kitaplar.
- Graen, G. B. (1976). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago:Rand McNally.
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant Leadership — A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Paulist Press.
- Grootenboer, P., Edwards-Groves, C. ve Rönnerman, K. (2019). Understanding Middle Leadership: Practices & Policies. *School Leadership and Management*, 39(3-4), 251-254.
- Gunter, H. ve Forrester, G. (2008). New Labour and School Leadership 1997-2007. *British Journal of Educational Studies* 56(2): 144-162.
- Gunter, T. E., Gavin, C. E., Aschner, M. ve Gunter, K. K. (2006). Speciation of Manganese in Cells and Mitochondria: A Search for the Proximal Cause of Manganese Neurotoxicity. *Neurotoxicology*, 27(5), 765-776.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,31(6),147-159.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.
- Gül, R. (2019). *Vizyoner Liderlik Davranışlarının Algılanan Kurum Kimliği Üzerine Etkiler*
- Gür, E. Y. ve Ceylan, G. (2024). *Liderlikte İletişim. Ebelikte Liderlik*, 79.
- Hammersley, L., Ainsworth, S., Davies, C. ve Da Costa, M. (2018). *Literature Review and Comparative Analysis on Subject-Specific Development Needs of Middle Leaders. Report to Ambition School Leaders.*

- Hartley, D. (2007). The Emergence of Distributed Leadership in Education: why Now? *British Journal of Educational Studies* 55(2): 202–214.
- Harris, A. (2008). Distributive Leadership: According to the Evidence. *Journal of Education Administration*, 46(2), 172-188.
- Harris, A. (2009). Creative Leadership: Developing Future Leaders. *Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Harris, A. ve Jones, M. (2017). Middle Leaders Matter: Reflections, Recognition, and Renaissance. *School Leadership & Management*, 37(3). 213-216.
- Hatch , M. J. (1997). Schultz M. Relations Between Organizational Culture, Identity and Image. *European Journal of Marketing*; 356-365.
- Hayes, A. F., Slater, M. D. ve Snyder, L. B. (2008). The Sage Sourcebook of Advanced Data Analysis Methods for Communication Research. Sage.
- Hepkon, Z. (2003). Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir Literatür Taraması.
- Hunt, J. G. (2004). Liderlik nedir? J. Antonakis, AT Cianciolo ve RJ Sternberg (Ed.), *Liderliğin Doğası* (s. 19–47). Sage Publications, Inc.
- Hündür, B. (2006). “Örgütsel İmaj ve Üye Bütünleşmesi II”, <http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/1120-orgutsel-imag-ve-uye-butunlesmesi.html>. Erişim tarihi: 06.09.2008.
- Ipsiroglu, O. S., Häusler, M., Hofmann, H. M. H., Haberlik, A. ve Stöckler, S. (1991). Perinatologisches Management Von Sofort Operationspflichtigen Fehlbildungen—Evaluierungsstudie Nr II/C Des Steirisehes Fehlbildungsregisters. In *Gynäkologie und Geburtshilfe 1990* (pp. 589-591). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Işık, E. (2017). Kamu Çalışanlarında Kişilerarası Yetkinlik Seviyesi ile Örgütsel Özdeşleşme Etkileşimi (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Işık, M. (2014). Çağrı Merkezlerinde Takım Çalışması ve Örgütsel Güven İlişkisi (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Irvine, P. A. (2017). Effective Support Mechanisms for Those in the Formative Stages of Middle Leadership: A Case Study in the Secondary Independent Education Sector. Liverpool John Moores University.
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 423-446.
- İnandı, Y. ve Özkan, M. (2006). Resmi İlköğretim Okulları ve Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Müdürler ne Derece Öğretim Liderliği Davranışları Göstermektedir. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 123-149.
- James, W. (1918). *The Principles of Psychology*, Ny: Holt, New York.
- Jones, C. ve Volpe, E.H. (2010). Organizational Identification, Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks.
- Karataş, S. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. <http://aves.akdeniz.edu.tr/ImageOfByte.aspx?Resim=8&SSNO=13&USER=3180> [01.09.2019].
- Karabıyıkoglu, K. T. ve Kanbur, E. (2023). Otantik Liderliğin Çalışanların Sosliliği ve Ahlaki Kimlikleri Üzerine Etkisi. *Business & Economics Research Journal*, 14(2).
- Kızılöz, Ö., Günay, G. Y. ve Durgut, A. İ. (2020). Düzeltme: Girişimcilerin Liderlik Davranışlarının Sosyal Sermaye ve Girişimsel Öz Yetkinlik Algıları ile Olan İlişkisi: Teknoparklardaki Şirket Sahipleri Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 16(2), 116-133.
- Kılıçkaya, H. (2019). İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul örneği) (Master's thesis, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Kirchner, G. ve Fishburne, G. J. (1995). *Physical Education for Elementary School Children the Edition*. Madison: WCB Brown & Benchmark.
- Knippenberg, D. V. (2016). 'Kim Olduğumuzu Anlamak: Liderlik ve Örgütsel Kimlik', Michael G. Pratt ve diğerleri (editörler) , *The Oxford Handbook of Organizational Identity*.

- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stillerinin Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 49(49), 57-91.
- Kolamaz, C. (2007). “Destekleyici ve Geliştirici Liderlik Yaklaşımlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi.” Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Köseoğlu, İ. ve Erkutlu, H. V. (2022). Etik Liderlik ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkide Ahlaki Kimliğin Aracı Rolü (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Kruse, K. (2013). What is Leadership. Forbes Magazine, 3. Professorpeaches.com
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F. ve Isa, M. F. M. (2016). The Effect of Emotional Intelligence on Police Officers' Work–life balance. The moderating Role of Organizational Support. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3) 184–194
- Kuşakçioğlu, A. (2003). Marka Kimliği, Kurum Kimliği ve Aralarındaki Bağlantı. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Ankara.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki, İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1:2, 86-115.
- Larusdottir, S. H. ve O'Connor, E. (2017). Distributed Leadership and Middle Leadership Practice in Schools: a Disconnect. *Irish Educational Studies*, 36 (4), 423-438.
- Lee, S. M. (1969). Organizational Identification of Scientists. *Academy of Management Journal*, 12 (3), 327-337.
- Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management journal*, 14(2), 213-226.

- Leithwood, K., Mascal, B., Strauss, T., Sacks, R., Memon, N. ve Yashkina, A. (2007). Distributing Leadership to Make Schools Smarter: Taking the Ego out of the System. *Leadership and Policy in Schools*. 6(1), 37-67.
- Lipscombe, K., Tindall-Ford, S. ve Lamanna, J. (2021). School Middle Leadership: A Systematic Review. *Educational Management Administration & Leadership*.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., Beyers, W. (2006). Unpacking Commitment and Exploration: *Validation of an Integrative Model of Adolescent Identity Formation*. *J Adolesc*; 29:361–378.
- Luyckx, K., Goossens, L. ve Soenens, B. A. (2006). Developmental Contextual Perspective on Identity Construction in Emerging Adulthood: Change Dynamics in Commitment Formation and Commitment Evaluation. *Dev Psychol*; 42:366-380.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (7.Basım). New York: McGraw-Hill Inc.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1995). Loyal from Day One, Biodata Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers, *Personnel Psychology*; 309-333.
- Marcia, J. (1993). The Relational Roots of Identity. In *Discussions on Ego Identity* (Ed J Kroger):34-65. NJ, England, Lawrence Erlbaum Associates.
- Marcia, J. E. (2002). Identity and Psychosocial Development in Adulthood. *Identity (Mahwah, N J)*; 2:7-28.
- Marcia, J. E. (2002). Adolescence, Identity, and the Bernardone Family. *Identity (Mahwah, N J)*; 2:199-209.
- Marshall, G. (2000). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Mercer, D. ve Ri, L. (2006). “Closing the Gap: The Role of Head of Department in Chinese Secondary Schools.” *Educational Management, Administration & Leadership* 34 (1): 105–120. doi: 10.1177/1741143206059541
- Ministry of Education. (2012). *Leading From the Middle: Educational Leadership for Middle and Senior Leaders*. Wellington, New Zealand: Author.
- Muijs, D. ve Harris, A. (2006). Teacher Led School Improvement: Teacher Leadership in the UK. *Teaching and Teacher Education* 22 (8), 961–972.

- Mullins, L. J. (1996). *Management and Organizational Behaviour*, G.Bretain, Pitman Publishing, Fourth Edition.
- Nartgün, Ş. S. ve Mor, K. D. (2015). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Etik Liderlik ve Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 269-290.
- Oflazoğlu, F. (2000). Yetiştirme Yurdunda Yaşayan Ergenlerde Kimlik Statülerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). İzmir, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oğuzkan, F. (1998). Öğretmenliğin Üç Yönü. *Kadıoğlu Matbaası*, Ankara.
- Okay, A. (2000). Örgüt Kimliği. *Mediacat Yayınevi*, Ankara; 21-239.
- Öncü, E., Yalçın, S. ve Özpolat, A. R. (2023). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty*, (65).
- Öter, Ö. M. ve Dağlı, A. (2023). Hizmetkâr Liderlik Davranışı ile Örgüt Sağlığı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(88), 1922-1938.
- Özan, M. B. ve Şener, G. (2013). Determination of Perception Level of Primary School Teachers on Organizational Identity, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 1131-1137.
- Özdemir, Y. T., Özan, M.B. ve Yirci, R. (2013). “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Yöneticilerinin Etik Liderlik AİBÜ *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2015, Cilt:15, Yıl:15, Sayı:2, 15: 269-290 289 Davranışları”. *The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science*, 6(3): 509-527.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve Etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 151-168.
- Özden, Y. (2002). Eğitimde Yeni Değerler. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Pont, B., Moorman, H. ve Nusche, D. (2008). *Improving School Leadership* (Vol. 1, p. 578). Paris: OECD.

- Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Rotondi, T. (1975). Organizational Identification: Issues and Implications. *Organizational Behavior and Human Performance*. 13, 95–109.
- Rotondi, T. (1975). Organizational Identification and Group Involvement. *Academy of Management Journal*, 18, 892–897.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1996). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayıncılık.
- Sachs, J. (2001). Teacher Professional Identity. *Competing Discourses, Competing Outcomes, Journal of Education Policy*; 149-161.
- Sayıcı, M. ve Sincar, M. (2022). Eğitimde Orta Düzey Liderlik. *Alanyazın*, 3(1), 21-30.
- Scott, C. R., Corman, S. R. ve Cheney, G. (1998). Development of Strucurational Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 8 (3), 298- 336.
- Silva, A. (2016). What is Leadership? *Journal of Business Studies quarterly*, 8(1), 1.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Yayınları
- Şimşek, Ş. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Kitapevi Yayınlar.
- Toprakçı, E. (2002). *Sınıf Örgütünün Yönetimi*. Ankara: Ütopya Yayınevi
- Solmaz, F. (2002). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Kimlik Statüleri ile Anne-Baba Tutumları Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Stryker, S. (2000). Burke PJ. The Past, Present, and Future of An Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*; 284-297.
- Svenningson, S. (2003). Alvesson M. Managing Managerial Identities, Organizational Fragmentation, Discourse and Identity Struggle, *Human Relations*; 1163-1193.
- Tabak, H. ve Boyacı M. (2019). Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nin (ÖÖKAÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Mehmet Akif*

- Tajfel, H. (1978). *Differentiation Between Social Groups, Study in Social Psychology of Intergroup Relations*, London.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1978). *Intergroup Behavior. Introducing Social Psychology*, 401(466), 149-178.
- Tajfel, H. (1982). *Social Psychology of Intergroup Relations. Annual Review of Psychology*, 33, 1-
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1985). *The Social Identity Theory of Intercrop Behavior*, in S.Worchel and W.G. Austin (ed.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: *Nelson-Hail*, 7–24.
- Tajfel, H. (1978). “Social Categorization, Social Identity and Social Comparison”. H. Tajfel (Ed.), *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations* (p. 61-76), London: Academic Press.
- Tajfel, H. (1982). *Social Psychology of Intergroup Relations. Annual Review of Psychology* 1982; 1-39.
- Taşdan, M. (2010). *Örgütsel Kimlik. Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (Editörler: Yrd. Doç. Dr. Hasan Basri Memduhoğlu ve Yrd. Doç. Dr. Kürşad Yılmaz) 2010 Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Testa, M. R. (2001). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment. The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Tekin, M. A. (2005). *İlköğretim Okullarında Görevli Yöneticilerin Okullarının Örgüt Sağlığını Algılama Düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Bolu.
- Tengilimoğlu, D. (2005). *Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik bir Alan Çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4:14, 1-16.
- Tınaz, P. (2006). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, 1.B., İstanbul, Beta Basım Yayın.

- Tobin, T. J. (2002). Organizational Identity Formation Processes During A Strategic Organizational Alliance, Yayınlanmamış Doktora Tezi, George Washington University.
- Tonder, C. L. (2004). Below-the Surface and Powerful: The Emerging Notion of Organization
- Toprakçı, E. (2002). Okul Yöneticilerinin Eşgüdümleme Yeterliği. *Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(3), 87-94.
- Turner, J. (1978), "Social Categorization and Social Discrimination in the Minimal Group Paradigm", Differentiation Between Social Groups: *Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations* (101-133), H. Tajfel (Ed.), London: Academic Press.
- Turner, J. (1987). Rediscovering the Social Group: A Self Categorization Theory, Oxford: Basil Blackwell.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2007). Güven, Örgütsel Kimlik Özellikleri ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi. *Görgül Bir Çalışma, Xv. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya*; 525.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2007). Güven, Örgütsel Kimlik Özellikleri ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; *Görgül Bir Çalışma. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.*
- Tüzün, İ. K. ve Özdoğan, F. B. (2006). "Örgütsel Kimliğin Pazar Odaklılıktaki Rolü". *Journal of Management and Economics Research* 4 / 6, 88-98.
- Tüzün, K. İ. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, 2006.
- Ulrich, D. ve Smallwood, N. (2012). What is Leadership? In *Advances in Global Leadership* (pp. 9-36). Emerald Group Publishing Limited.
- Uzman, E. (2002). Sosyal Destek Düzeyleri Farklı Üniversite Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Kimlik Statüleri (Doktora Tezi). Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Van Dick, R. vd. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions With Organisational Identification and Job Satisfaction', *British Journal of Management*, 15, 351–360.
- Waterman, A. S. (1999). Identity, the Identity Statuses, and Identity Statuses Development: A Contemporary Statement. *Dev Rev*; 19:591-621.
- Wylie, C. (2012). Vital Connections: Why We Need More Than Self-Managing Schools. Wellington, New Zealand: NZCER.
- Yılmaz, E. (2005). Etik Liderlik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. Denizli XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi.
- Yılmaz, A. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *On dokuz Mayıs Üniversitesi, Cilt 17, Sayı 2*, s: 297-394.
- Yılmaz, F. T., Şen, H. T. ve Demirkaya, F. (2014). Hemşirelerin ve Ebelerin Mesleklerini Algılama Biçimleri ve Gelecekte Beklentileri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(3), 130-139.
- Yıldırım, B. (2005). Eğitim Örgütlerinde Kültürel Liderlikle Meslek Ahlakı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13: 218-238
- Yokuş, G. (2018). Çevrimiçi Mesleki Öğrenme Ağlarının Öğretmen Adaylarının Araştırmacı Kimlik Eğilimleri, Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Algıları ve Sosyal Ağlara Dayalı Öğrenme Algıları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Dijital Öğretmen Topluluğu
- York-Barr, J. ve Duke, K. (2004). What do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316.
- Youngs, H. (2009). (Un) Critical Times? Situating Distributed Leadership in the Field. *Journal of Educational Administration and History*, 41(4), 377–389. doi:10.1080/00220620903211588
- Zaleznik, A. (1977). Managers and Leaders: Are They Different? *Harvard Business Review*, 55(5), 67- 78. i'JJ.

Zaccaro, S. J., Rittman, A. L. Ve Marks, M. A. (2001). Team Leadership. *The Leadership Quarterly*, 12(4), 451-483.

Xie, D. Ve Shen, J. (2013). “Teacher Leadership at Different School Levels: Findings and Implications from the 2003-04 Schools and Staffing Survey in US Public Schools.” *International Journal of Leadership in Education: Theory & Practice* 16 (3): 327–348. doi: 10.1080/13603124.2012.690452



EKLER

EK1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı Algılanan Orta Düzey Liderlik ile Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yürütülmektedir. Bu çalışmadan elde edilecek olan bilgiler bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. Sorulara vereceğiniz içten, samimi cevaplarınız araştırmanın güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Lütfen, her bir maddenin karşısındaki seçeneklerden uygun gördüğünüzü çarpı (x) ile işaretleyiniz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

1. Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

2. Medeni durumunuz.

() Evli () Bekar

3. Kaç yıldır görev yapmaktasınız?

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16 ve üstü

4. İnsanlarla iletişim kurmada kendinizi ne kadar başarılı buluyorsunuz?

() Düşük () Orta () İyi () Başarılı

5. Kendinizi gurup çalışmalarında uyumlu görüyor musunuz?

() Evet () Hayır

6. Meslekteki yetkinliğinizi nasıl değerlendirirsiniz?

() Düşük () Orta () İyi () Başarılı

7. Kendinizi yeniliklere açık olarak görüyor musunuz?

() Evet () Hayır

Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeği (AODLÖ)				
	Bana uygun değil	Bana nadiren uygun	Bana çoğunlukla uygun	Bana tamamen uygun
Değerli öğretmenimiz, Her yargıya vereceğiniz samimi ve içten cevaplar çalışmamıza değer katacaktır. Aşağıda bulunan, Algılanan Orta Düzey Liderlik Ölçeğinin sorularına cevap verirken kendinizi orta düzey lider olarak ne derece algıladığınızı düşünerek size en yakın olan cevabı işaretleyiniz lütfen.				
1. Müfredat entegrasyonu için öğretmenlerle iş birliği içinde olmaktan keyif alırım.	1	2	3	4
2. Müfredat geliştirmede aktif olarak görev almaktan keyif duyarım.				
3. Müfredatı uygulamada eğitim uzmanlarının sahip olması gereken bilgi ve beceri niteliklerine sahibim.				
4. Okul işlerini yürütürken öğretmenlere karşı öğretimsel liderlik sergilemede başarılı olmak isterim.				
5. Okul yönetimine destek olmak için çaba sarf edebilirim.				
6. Okul yönetimine destek olmak için fazla çalışabilirim.				
7. Öğrenci gelişimini izleme ve değerlendirme sisteminin uygulanmasını takip ederim.				
8. Öğretmenlerle gündelik iletişimde bulunmaktan keyif alırım.				
9. Öğretmen iş birliğini etkin kılmaya çalışırım.				
10. Eğitim ve öğretim konusunda yapılacak müzakerelerin zamanını belirlerken diğer öğretmen arkadaşların fikirlerini önemserim.				
11. Zümre toplantılarının yürütülmesi için zamanında bilgilendirmeyi önemserim.				
12. Öğretmenler arası iletişimin sağlıklı ilerlemesi için samimi ve pedagojik ifadeleri sergilemeye özen gösteririm.				
13. Okul veya öğretmenler tarafında yapılan öğrenci değerlendirme ve izleme süreçlerine destek olmaya çalışırım				
14. Öğrencilerin değerlendirmelerini öğretmenlerle paylaşırken nezaketi ve samimiyeti önemserim.				
15. Okul öz değerlendirme sürecini yürütürken öğretmenlerin de görüşlerini değerlendirmeye gayret ederim.				
16. Okulun stratejik planlarının hazırlanmasında öğretmenlerin fikirlerini önemserim.				
17. Okulun stratejik planına katkıda bulunmaktan keyif alırım.				
18. Yıllık, örgüt gelişimi planlamasına katkıda bulunmak için gelişime açık olmaya gayret ederim.				

19. Akademik amaç ve hedeflerin belirlenmesinde uzman olarak rol oynayabilmek için kendimi geliştirmeyi önemserim.				
20. Bireyselleşmiş öğretim planlarının denetlenmesinde aktif rol almayı önemserim.				
21. Okul kulüp faaliyetlerinin planlanmasında ve yürütülmesinde öğretmenlere destek veririm.				
22. Mesleki öğrenime yardımcı olmada gerekli bilgi ve becerilerin kazanılması için öğretmenlere imkanlar tanımaya çalışırım.				
23. Mesleki eğitime ve mesleki gelişime destek olmak için gerekli planlamaları yaparken liderlik özelliği sergilemede çaba sarf ederim.				
24. Mesleki gelişim için yenilikçi fikirleri/ önerileri önemserim.				
25. Öğretmenlere destek istedikleri her konuda mentorluk yapmaya çalışırım.				

Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ)

Aşağıdaki cümlelerdeki yargılara katılım durumunuzu,
5= Tamamen uygun 4= Uygun 3= Kısmen uygun
2= Uygun değil 1= Hiç uygun değil
şeklinde lütfen çarpı (x) işareti ile işaretleyiniz.

NO		5	4	3	2	1
1	Okulum mesleki gelişimimde beni destekler					
2	Okulumda potansiyelimi yeterince gösterebilirim.					
3	Bir sorunla karşılaştığımda okulumun bana destek olacağını bilirim.					
4	Kanun ve yönetmeliklerin uygulanmasında okulumun haklarımı koruyacağını bilirim.					
5	Bir çalışmaya başlarken okulumun desteğini hissederim.					
6	Okulum öğretmenlerin çalışmalarını takdir eder.					
7	Okulumun amaçları ve benim yapmak istediklerim örtüşmektedir					
8	Okulum kurumsal değerlerine bağlıdır.					
9	Okulumun problemlerini kendi problemlerim olarak görürüm.					
10	Okulumun başarılı olması için beklenenin ötesinde çaba sarf ederim.					

EK2

Ölçek kullanma izni talebi

Meral Uslu

Alıcı: mehmet.boyaci

Merhaba hocam, nasılsınız? Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Öğrencisi Meral USLU. Tez araştırma konumun başlığı "Algılanan Orta Düzey Liderlik İle Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Arasındaki İlişki" için tarafınızca geliştirilmiş olan öğretmen örgütsel kimlik algısı ölçeğinin kullanımı için izninizi talep ediyorum. Saygılarımla.

MEHMET BOYACI

Alıcı: ben

Hocam kaynak göstererek kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim

Re: ölçek kullanma izni talebi



Hasan Tabak

Alıcı: ben

Meral hanım merhaba,

Geliştirmiş olduğumuz Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı ölçeğimizi araştırmanızda kullanabilirsiniz.

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Doç. Dr. Hasan TABAK
Aksaray Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Kimden: "Meral Uslu"

Kime: "hasantabak" <

ÖZ GEÇMİŞ

Meral USLU

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Ana Bilim Dalı, Arapça Öğretmenliği Bölümü, 2022, İstanbul.

Ön Lisans: Eskişehir Anadolu Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Ana Bilim Dalı, İlahiyat Bölümü, 2013, Eskişehir.

B. MESLEKİ DENEYİM

2012 – 2015 İstanbul, Toki Halkalı AİHL. Arapça Öğretmenliği

2015 – 2018 İstanbul, Küçükçekmece AİHL. Arapça Öğretmenliği

2015 – 2018 İstanbul, Küçükçekmece Cennet Kültür ve Sanat Merkezi Arapça Uzman Öğretici

2018 – 2020 İstanbul, Türkiye'nin Dil Akademisi (TDA) TÖMER Uzman Öğretici

C. HİZMET İÇİ EĞİTİM BİLGİLERİ

Arapça (İlk Kademe) İstanbul, Küçükçekmece Halk Eğitimi Merkezi	19/01/ 2009
Arapça (Orta Kademe) İstanbul, Küçükçekmece Halk Eğitimi Merkezi	25/05/2009
Arapça (İleri Kademe) İstanbul, Küçükçekmece Halk Eğitimi Merkezi	16/05/2010
Pratik İngilizce I İstanbul, Küçükçekmece Halk Eğitimi Merkezi	20/01/2012
Diksiyon	26/12/2014
İngilizce A2 Seviyesi	07/07/2018
Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi 4-6 yaş Çocuk Eğitimi	10/06/2018