



Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermaye Liderliği ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki

Salim OĞUZ

salimoguz@gmail.com, Burdur Milli Eğitim Müdürlüğü

Prof. Dr. Aynur B. BOSTANCI

aynur.bozkurt@usak.edu.tr, Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Özet

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma evrenini, Burdur Merkez, Bucak, Gölhisar, Çavdır, Karamanlı ilçelerinde 2023-2024 eğitim-öğretim yılında ilkökul, ortaokul ve lise düzeyindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, bu okullarda görev yapan kolay ulaşılabilir örnekleme yoluyla belirlenen 602 öğretmendir. Araştırma verileri “Okul Müdürlerinin Sosyal Sermaye Liderliği Davranışları Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarını çok yüksek düzeyde gösterdikleri görülmüştür. Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği düzeylerine yönelik öğretmenlerin algıları, görev yapılan okul düzeyi, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ise, “yüksek” düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri görev yaptığı okul düzeyine ve eğitim durumuna göre farklılaşmazken, cinsiyet, kıdem ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır. Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkilere rastlanmıştır. Yine araştırmada, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini yordadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sermaye liderliği, öğretmen uyumu, örgütsel özdeşleşme

The Relationship Between School Administrators' Social Capital Leadership and Teachers' Organizational Identification

Abstract

This study examines the relationship between school administrators' social capital leadership and teachers' organizational identification. The research is designed using correlation model. The population of the study consists of teachers working in public primary, secondary, and high schools in Burdur's central districts, Bucak, Gölhisar, Çavdır, and Karamanlı during the 2023-2024 academic year. The sample of the study comprises 602 teachers selected

through convenience sampling from these schools. Data for the study were collected using the "School Principals' Social Capital Leadership Behavior Scale" and the "Organizational Identification Scale." According to the findings, school administrators exhibit a very high level of social capital leadership behaviors. Teachers' perceptions of the school administrators' level of social capital leadership do not vary according to the school level, gender, seniority, educational background, or the length of service in the same school. The study also found that teachers' organizational identification levels were high. While teachers' organizational identification does not differ according to school level and educational background, it does vary with gender, seniority and the length of service in the same school. A significant, positive, and moderate relationship was found between school administrators' social capital leadership and teachers' organizational identification. Furthermore, the study determined that school administrators' social capital leadership behaviors predict teachers' organizational identification

Keywords: Social capital leadership, teacher alignment, organizational identification

Giriş

Okulların başarısında öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşmeleri büyük önem taşımaktadır. Özdeşleşme, öğretmenin çalıştığı okula aitlik hissetmesi, benimsemesi, duygusal bağ kurarak okulla bütünleşmesi olarak açıklanabilmektedir. Örgütün amaçlarına, ancak çalışanların örgütlerine bağlılık hissederek, performansları için çaba göstermeleriyle ulaşılabilmektedir (Çiftçi, Meriç ve Meriç, 2018). Okul amaçlarının gerçekleşmesi de öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşerek, tüm mesleki yeterlilikleriyle okul amaçları doğrultusunda çabaya girmeleriyle mümkündür (Argon ve Ekinci, 2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinde, yöneticilerin yeterlilikleri ve liderlik becerileri önemlidir. Eğitimden beklenen işlevlerin gerçekleştirildiği okullarda, çağın gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumu öğrencilere kazandırabilmede öncelikli sorumlular olarak okul yöneticileri görülmektedir. Bu anlamda okulların amaçlarına ulaşması, okul yöneticilerinin etkili liderlik yapabilmelerine bağlıdır. Okul yöneticilerinin hızla değişen ve karmaşıklaşan çağımızda beklentilere cevap verebilmesi insancıl, teknik ve kavramsal yeterliliklerinin yanında çoklu liderlik rollerine sahip olmasını gerektirmektedir. Bu liderlik rollerinden biri de sosyal sermaye liderliğidir (Bostancı, 2022). Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği, okul ortamında güvene ve işbirliğine dayalı iletişim ve sosyal ağlar oluşturarak, öğretmenlerin örgütsel aidiyet ve bağlılık duygularını güçlendirmeye yönelik söylem ve uygulamaları olarak ifade edilebilmektedir (Ekinci ve Karakuş, 2011). Okullarda sosyal sermaye güvene dayalı ilişkiler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Sosyal sermaye okula aidiyet, sosyal dayanışma, kabul görme gibi unsurların gelişmesini sağlamaktadır. Sosyal sermayenin eğitim sürecinde önemini farkında olan ve unsurlarını harekete geçirebilen okul liderlerinin olması önemlidir (Baki, Yıldız Selbi ve Seyhan,2022; Gedik, 2020). Akman (2017) tarafından yapılan çalışmada, okullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin tamamen sosyal sermayenin

gelişimi sonucu oluşacağı ve bunda okul yöneticisinin çok önemli rolü olduğu vurgulanmıştır. Başka bir çalışmada da okul yöneticisinin olumlu okul iklimiyle okulda etkili norm ve değerlerin yerleşimini sağlayarak, öğretmenler arası iletişimi artırarak oluşturduğu sosyal sermaye ile aidiyet duygusunu artırarak örgütsel özdeşlemeyi sağlayabileceği belirtilmektedir. Bunun için okul yöneticilerinin, okulun ortak amaçları için sosyal sermayeyi geliştirip, öğretmenlerin okulla bütünleşmeleri doğrultusunda harekete geçirme, motivasyonlarını artırma gibi stratejileri geliştirmeleri önerilmektedir (Gözübüyük Tamer, 2019). Açıklamalardan anlaşılacağı üzere okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği öğretmenlerin özdeşleşmesi üzerinde etkilidir. Bu anlamda araştırma değişkenleri daha anlaşılır olabilmesi için aşağıda açıklanmıştır.

Sosyal Sermaye Liderliği

Sosyal sermaye, 1980'lerden sonra örgütler için zenginlik olarak kabul edilir hale gelmiştir. Literatürde sosyal sermayenin unsurları örgüt ortamında güven, normlar ve sosyal ağlardır. Güven, örgüt çalışanlarının birbirine karşı yardımsever olmaları ve birbirlerinden zarar görmeyeceklerine yönelik itimadı bulunmasıdır. Güven, sosyal birlikteliği desteklemektedir. Normlar ise, örgüt içinde davranışların kurumsal hale gelmesidir. Örgütte çalışanların iletişim ve ilişki içinde olması da sosyal ağlar olarak adlandırılmaktadır. Bu durumlar örgütte sosyal sermayeyi oluşturmaktadırlar (Doğan ve Bostancı,2017). Sosyal sermaye en genel tanımı itibariyle, bireysel ya da toplumsal ilişkilerle edinilen kaynaklar olarak ortaya çıkmaktadır (Kapu, 2008). Sosyal sermaye, bireyin hedeflerine ulaşabilmesi için yaşam kalitesini, yetkinliğini, başarısını ve elde ettiklerini aktarma eğilimini artırmak için oluşturduğu sosyal iletişim ağı olarak tanımlanabilmektedir (Uçar, 2016). Sosyal sermaye okullar içinde geliştirilip, sonuçlarından yararlanılmalıdır. Bunun için okul yöneticileri lider olarak okul sorunlarının çözümüne, okul içi etkileşime ve okul gelişimin katkı sağlayacak sosyal sermayeyi geliştirme çalışmalarını yönetmelidir (Kahraman ve Summak, 2016). Reis (2004) yaptığı çalışmasında okul yöneticilerinin yeterliliklerinin sosyal sermayenin oluşumu ve sürdürülmesinde önemli olduğunu belirtmektedir (Akt. Akman ve Akbaşlı, 2017). Çalışkanoglu ve Koşar ise (2023) çalışmalarında, okul yöneticilerinin sosyal sermayenin güven, sosyal ağ, norm, işbirliği ve örgütsel bağlılık öğelerinden oluştuğunu ifade ettiklerini belirtmektedirler. Sosyal sermaye liderinin bu anlamda dönüştürücü ve ilişki temelli eylemleri teşvik eden davranışlara odaklanması gerektiği belirtilmektedir. Sosyal sermaye liderliği, örgütteki insanlar arasında güveni, işbirliğini, sadakati ve aidiyet duygusunu

güçlendiren etkili süreçler ve faaliyetler yaratmayı içermektedir (Ayhüv ve Celep, 2019). Sosyal sermaye liderliğinin temel rolü, sosyal sermaye unsurlarının doğal gelişimi için gerekli görülen sadakat, aitlik, ilişki, işbirliği ve güven değerlerini oluşturmak ve geliştirmektir (Aydın, Akdoğan ve Hazır, 2021). Sosyal sermaye liderliği, karar alma sürecine katılımı teşvik eden, ortak bir vizyon yaratan ve ekip çalışması kültürü içinde ilişkileri ve paylaşımı teşvik eden faaliyetleri ve açıklamaları içermektedir. Bu faaliyetlerin amacı güveni, işbirliğini, grup yapılarını, örgütsel aidiyeti ve sadakati güçlendirmektir (Ardakoç, 2020).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendisini örgüt ile bir bütün hissetmesi, örgütle bağ kurması ve örgüte ait olmaktan gurur duymasıdır. Çalışanlar, örgütün parçası olarak hissederek ve değerlerini içselleştirerek örgütlerini benimsemektedirler. Başkalarının örgütleri hakkında düşüncelerini önemsememekte, örgütte biz duygusunu yaşamaktadırlar (Uzun, 2018). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bütünleşmenin yaşanması ile işbirliği yapma, örgüt amaçlarına duyarlı olma, örgüte uyum ve destek verme ile başlamaktadır. Bunun yanında örgütsel özdeşleşme sürecinde çalışanlar örgüt için yaptıklarını diğerleri ile kıyaslama ve değerlendirmeler sonucunda olumlu durumlarla karşılaşıyorlarsa, örgütleriyle gurur duymaktadırlar (Argon ve Ekinci, 2016). Bu durum çalışanların onların örgütle bağlarını daha da güçlendirmektedir. Örgütle özdeşleşmek yalnızca iş yaşamlarında anlam bulmalarına yardımcı olmakla kalmamakta, aynı zamanda güven ve başkalarıyla ilişkiler kurma gibi diğer ihtiyaçlarını da karşılamalarına yardımcı olmaktadır (Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ ve Tissington, 2005). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların uyumu, işbirliği tutumu, kolektif davranış, paylaşılan normlar ve karşılıklı etki gibi durumların ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Erdoğan ve Altındağ, 2013; Argon ve Ekinci, 2016). Uzun (2018) çalışmasında öğretmenlerin, okul yöneticilerine ve arkadaşlarına güven algılarının okula aitlik hissini, okul değerlerini benimsemeyi, okuluyla gurur duymayı sağladığını ifade etmektedir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerle etkileşimi, aidiyet duygusunu geliştirerek, onların örgütsel özdeşleşmelerini desteklemektedir (Akman, 2017).

Yapılan açıklamalarından, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda araştırmada, okul liderlerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmayla okul yöneticilerinde sosyal sermaye liderliğinin

öğretmenlerin özdeşleşme üzerindeki olumlu sonuçlarına yönelik farkındalık oluşturulması umulmaktadır. Ayrıca literatürde okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalara az rastlanmaktadır. Bu nedenle araştırmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki durumunu belirlemektir. Bu amaçla aşağıda bulunan alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği düzeylerine yönelik algıları nedir? Öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyine, cinsiyetlerine, kıdemlerine, eğitim durumlarına ve aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ne düzeydedir? Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri, görev yapılan okul düzeyine, cinsiyetlerine, kıdemlerine, eğitim durumlarına ve aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği düzeylerine yönelik algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği düzeylerine yönelik algıları ile örgütsel özdeşleşmelerini yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplandığı araçlar ve toplanan verilerin analizi bilgilerine yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel bir araştırma yöntemi olarak ilişki tarama modeli ile desenlenmiştir. İlişkisel desen, iki ya da daha fazla değişkenin ilişkisinin incelenmesini amaçlamaktadır. Geçmişte ya da halen var olan durumu betimlemektedir (Karasar, 2011).

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Burdur Merkez, Bucak, Gölhisar, Çavdır, Karamanlı ilçelerinde 2023-2024 eğitim-öğretim yılında devlet okulları olan ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerdir. Araştırma örneklemini ise, kolay ulaşılabilir örnekleme yoluyla belirlenen 602 öğretmen oluşmaktadır. Kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile ulaşılabilen öğretmenlere ölçekler yüz yüze ulaştırılmıştır. Toplanan ölçeklerden 602'si kullanılabilir olarak görülmüştür. Tablo 1'de örneklem grubunun demografik özellikleri verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri

		Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	332	55.1
	Erkek	270	44.9
Görev Yapılan Okul	İlkokul	209	34.7
	Ortaokul	213	35.4
	Lise	180	29.9
Kıdem	1-10 Yıl	144	23.9
	11-20 Yıl	251	41.7
	21 Yıl ve üzeri	207	34.4
Eğitim Durumu	Önlisans +Lisans	529	87.9
	Lisans Üstü	73	12.1
Okulunda Çalışma Süresi	1-3 Yıl	222	36.9
	4-6 Yıl	121	20.1
	7-9 Yıl	127	21.1
	10 Yıl ve üzeri	132	21.9
Toplam		602	100,0

Tablo 1'de yer alan verilerden anlaşılacağı üzere; öğretmenlerin 332'si (%55.1) kadın, 270'ü (%44.9) erkektir. Öğretmenlerin 209'u (%34.7) ilkokul, 213'ü (%35.4) ortaokul ve 180'i (%29.9) lisede görev yapmaktadır. Öğretmenler kıdemlerine göre 144'ü (%23.9) 1-10 yıl, 251'i (%41.7) 11-20 yıl, 207'si (%34.4) 21yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin 529'u (%87.9) önlisans+lisans, 73'ü (%12.1) lisansüstü eğitim düzeyindedir. Öğretmenlerin buldukları okullarında çalışma süresine göre 222'si (%36.9) 1-3 yıl,121'i (%20.1) 4-6 yıl, 127'si (%21,1) 7-9 yıl ve 132'si (%21,9) 10 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranış düzeylerini belirlemek için Ekinci ve Karakuş (2011) tarafından geliştirilen “Okul Müdürlerinin Sosyal Sermaye Liderliği Davranışları Ölçeği” ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini belirlemeye yönelik Karaca Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır.

Okul Müdürlerinin Sosyal Sermaye Liderliği Davranışları Ölçeği, Ekinci ve Karakuş (2011) tarafından geliştirilen 20 maddelik tek boyutlu bir ölçektir. Bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.974 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının literatürde istenilen düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin bu araştırma için hesaplanan güvenilirlik katsayısı özgün haliyle de yakındır. Ölçeğin özgün halinde Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise, 0,971’dir (Ekinci ve Karakuş, 2011).

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, Türkçe uyarlaması Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 18 madde ve uyum, özdeşleme ve içselleştirme olmak üzere üç alt boyutlu ölçme aracıdır. Bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.945 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayılarının literatürde istenilen düzeyde olduğu görülmektedir. Ölçeğin özgün halinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,82 olarak belirlenmiştir (Çakınberk, Derin ve Demirel ,2011)

Verilerin Analizi

Araştırmadan elden edilen verilerin analizi için uygulanacak analizlerin tespit edilmesi için verilerin dağılımı durumunu belirlemek için basıklık ve çarpıklık testleri yapılmıştır. Verilerin dağılımına ilişkin test sonuçları Tablo 2 de görülmektedir.

Tablo 2. Verilerin çarpıklık basıklık testi sonuçları

Değişkenler	N	Basıklık	Çarpıklık
Sosyal Sermaye Liderliği	602	2.498	-1.471
Uyum	602	1.761	-1.004
Özdeşleşme	602	1.124	-.832
İçselleştirme	602	.660	-.750
Örgütsel Özdeşleşme	602	2.303	-1.030

Tablo 2’de verilerin dağılımının belirlenmesi için yapılan test sonuçları incelendiğinde; basıklık değerlerinin en düşük .660 ve en yüksek 2.498 olduğu görülmüştür. Verilere uygulanan çarpıklık testi değerlerinin ise, en düşük -1.471, en yüksek -.750 olduğu anlaşılmaktadır. Bu değerler literatürde normal dağılım için kabul edilen kabul gören +3 ile- 3 arasındadır (Karagöz, 2016). Bu nedenle araştırma verilerinin analizinde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Oluşan farkın hangi gruplardan kaynaklandığına Post Hoc TUKEY HDS analizi ile bakılmıştır. Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Yine okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliğinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri üzerindeki yordama durumu ise, basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir.

Bulgular

Araştırmada okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme değişkenlerine ve bu değişkenler arası ilişkilere yönelik bulgulara bu bölümde yer verilmiştir. Tablo 3’te okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliğine ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir.

Tablo 3. Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışına ilişkin betimsel istatistikler

	N	\bar{X}	Ss	Düzye
Sosyal Sermaye Liderliği	602	4.32	0.728	Yüksek

Tablo 3'e göre okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği düzeyinin ($\bar{x}=4.32$) "çok yüksek" olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyine göre sosyal sermaye liderliği düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyine ilişkin sosyal sermaye liderliği düzeylerinin farklılaşma durumuna yönelik analiz sonuçları

	Okul Düzeyi	N	\bar{X}	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	P	Fark
Sosyal Sermaye Liderliği	İlkokul	209	4.340	0.710	G. Arası	0.383	2	3.704	0.360	0.698	Yok
	Ortaokul	213	4.285	0.808	G. İçi	318.660	599	0.560			
	Lise	180	4.335	0.647	Toplam	319.043	601	0.000			

Tablo 4'te yer alan bulgulardan, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre sosyal sermaye liderliği davranış düzeylerine ilişkin puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği anlaşılmıştır [$F_{(2-601)}=0.360$; $p > 0.05$].

Araştırmada, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderlik düzeyine yönelik demografik değişkenlere göre bulgulara bakılmıştır. **Cinsiyetleri değişkeni açısından;** okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir [$t_{(602)} = -0.590$, $p > .05$]. **Kıdem değişkeni açısından;** okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$F_{(2-602)} = 0.098$; > 0.05]. **Eğitim durumu değişkeni açısından;** okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır [$t_{(602)} = -0.048$, $p > .05$]. **Aynı okulda çalışma süresi bakımından;** okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır [$F_{(2-602)} = 0.045$; > 0.05]. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşmeye ilişkin betimsel istatistikler

Örgütsel Özdeşleşme	N	\bar{X}	Ss	Düzye
Uyum	602	3,97	0,803	Yüksek
Özdeşleşme	602	3,88	0,844	Yüksek
İçselleştirme	602	3,85	0,920	Yüksek
Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	602	3.92	0.750	Yüksek

Tablo 5'teki bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri uyum (\bar{X} =3.97), özdeşleşme (\bar{X} =3.88) ve içselleştirme (\bar{X} = 3.85) boyutlarında ve örgütsel özdeşleşmenin genelinde (\bar{X} = 3.92) yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre örgütsel özdeşleşme algılarına yönelik bulgular Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyine göre örgütsel özdeşleşme durumlarına yönelik analiz sonuçları

Örgütsel Özdeşleşme	Okul Düzeyi	N	\bar{X}	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Uyum	İlkokul	209	3.960	0.876	G. Arası	0.253	2	2.960	0.195	0.823	Yok
	Ortaokul	213	4.000	0.766	G. İçi	387.976	599	0.533			
	Lise	180	3.955	0.760	Toplam	388.229	601	0.000			
Özdeşleşme	İlkokul	209	3.843	0.914	G. Arası	0.395	2	3.463	0.276	0.759	Yok
	Ortaokul	213	3.886	0.791	G. İçi	428.659	599	0.450			
	Lise	180	3.904	0.824	Toplam	429.054	601	0.000			
İçselleştirme	İlkokul	209	3.842	0.956	G. Arası	0.132	2	0.431	0.077	0.926	Yok
	Ortaokul	213	3.873	0.857	G. İçi	509.463	599	0.638			
	Lise	180	3.842	0.955	Toplam	509.594	601	0.000			
Özdeşleşme Toplam	İlkokul	209	3.908	0.831	G. Arası	0.169	2	3.123	0.146	0.864	Yok
	Ortaokul	213	3.347	0.703	G. İçi	346.123	599	0.713			
	Lise	180	3.922	0.737	Toplam	346.292	601	0.000			

Tablo 6 da görüleceği üzere, öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre örgütsel özdeşleşmelerine yönelik uyum düzeyleri [$F_{(2-601)}=0.195; >0.05$], özdeşleşme düzeyleri [$F_{(2-601)}=0.276; >0.05$], içselleştirme düzeyleri [$F_{(2-601)}=0.077; p>0.05$] ve genel olarak örgütsel

özdeşleşme düzeyleri [$F_{(2-601)} = 0.146$; $p = 0.864 > 0.05$] arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmanın öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerine yönelik diğer demografik değişkenlere göre bulgulara bakıldığında ise, ***cinsiyet değişkeni açısından***; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri uyum [$t_{(602)} = -1.953$, $p > .05$] boyutunda farklılaşmaz iken, özdeşleşme [$t_{(602)} = -2.521$, $p > .05$] ve içselleştirme [$t_{(602)} = 2.770$, $p > .05$] alt boyutlarında ve örgütsel özdeşleşmenin genelinde [$t_{(602)} = -2.490$, $p > .05$] farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin özdeşleşme düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. ***Kıdem değişkeni açısından***; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin “uyum” [$F_{(2-601)} = 3.715$; $p < .05$]; “özdeşleşme” [$F_{(2-601)} = 3.881$; $p < .05$] ve içselleştirme” [$F_{(2-601)} = 7.566$; $p < .05$] boyutlarında ve örgütsel özdeşleşmenin genelinde [$F_{(2-601)} = 5.273$; $p < .05$] anlamlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre uyum, özdeşleşme ve içselleştirme açısından puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. ***Eğitim durumu değişkeni açısından***; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puanlarının uyum [$t_{(602)} = .387$, $p > .05$], özdeşleşme [$t_{(602)} = .325$, $p > .05$] ve içselleştirme [$t_{(602)} = .042$, $p > .05$] alt boyutlarında ve örgütsel özdeşleşmenin genelinde [$t_{(602)} = .159$, $p > .05$] anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. ***Aynı okulda çalışma süresi açısından***; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puanlarının “uyum” [$F_{(3-601)} = 1.767$; $p > 0.05$] ve “özdeşleşme” [$F_{(3-601)} = 0.962$; $p > 0.05$] ve örgütsel özdeşleşmenin genelinde [$F_{(3-601)} = 2.006$; $p > 0.05$] alt boyutların farklılaşmadığı; İçselleştirme [$F_{(3-601)} = 2.841$; $p < 0.05$] alt boyutunda ise, farklılık olduğu tespit edilmiştir. Aynı okulda 10 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin içselleştirme puanı 1-3 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksek belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Bulgular Tablo 7 de verilmiştir.

Tablo 7. Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranış düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme	Örgütsel Özdeşleşme	
Sosyal Sermaye Liderliği	p	0.539**	0.424**	0.440**	0.537**
	r	.000	.000	.000	.000

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

Tablo 7'ye göre, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme arasında ($r=0.539$) anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ($p=0,000<0.05$) ilişki tespit edilmiştir. Yine okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik özdeşleşme boyutunda ($r=0.424$), içselleştirme boyutunda ($r=0.440$) ve uyum boyutunda ($r=0.539$) anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ($p=0.000<0.05$) ilişkiler saptanmıştır.

Araştırmada okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliğinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini yordama durumu yönelik basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri üzerindeki rolüne yönelik analiz sonuçları

Yordayıcı Değişken	Yordanan Değişken: Örgütsel Özdeşleşme				
	B	S.Hata	β	t	p
Sabit	1.508	0.157		9.596	0.000
Sosyal Sermaye Liderliği	.560	0.036	0.537	15.611	0.000

R=0,537; R²=0,289
F=243.701; p=0,000

Tablo 8'e göre, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde yordadığı görülmektedir ($F=243.701$; $p=0.000<0.05$). Bu bağlamda, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin % 29'unu açıkladığı sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği düzeyindeki artış öğretmen özdeşleşmesini artırmaktadır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara bakıldığında; okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliğinin çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İliman Püsküllüoğlu (2015) çalışmasında da öğretmenlerin okul müdürlerinin sosyal sermaye düzeyini yüksek olarak algılamışlardır. Gözübüyük Tamer (2019) tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin okulda sosyal sermayeyi oluşturan uygulamalarının öğretmenlerde

aidiyet duygusunu artıracığı ve işbirliğinin inşa edileceği bunda öğretmenlerin örgütle özdeşleşmesi sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada yine okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği demografik özellikler bakımından ele alınmıştır. Öğretmenlerin görev yaptığı okul düzeyi, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve aynı okulda çalışma süresi olmak üzere demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliğine yönelik algıları arasında, sayılan değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ekinci ve Karakuş (2011) tarafından yapılan çalışmada ise, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İliman Püsküllüoğlu (2015) çalışmasında okul yöneticilerinin sosyal sermaye düzeylerine yönelik öğretmen algılarında, eğitim durumu, mesleki kıdem ve çalışılan okul sayısı değişkenlerinin anlamlı fark oluşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Doğan ve Bostancı (2017) tarafından yapılan çalışmada, okul düzeyine göre okulların sosyal sermaye düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın diğer değişkeni, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ve örgütsel özdeşleşmenin genelinde yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sancı ve Dulkadir(2023) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin okullarıyla orta düzeyde özdeşleştikleri tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, demografik özellikleri açısından da ele alınmıştır. Bu kapsamda ele alınan değişkenler; okul düzeyi, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve aynı okulda çalışma süresidir. Öğretmenlerin çalıştığı okul düzeyine göre örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Atmaca (2022) çalışmasında, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin, diğer okul düzeylerinde çalışan öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada cinsiyet değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin uyum boyutunda farklılaşmaz iken, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ve örgütsel özdeşleşmenin genelinde farklılık gösterdiği görülmüştür. Erkek öğretmenlerin özdeşleşme düzeyleri, kadın öğretmenlere göre yüksektir.

Literatürde yapılan benzer çalışmalarda bazı araştırma sonuçları ise, farklılık göstermektedir (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011; Özgür, 2015; Taşkın, 2016). Bununla birlikte bazı araştırmalar bu araştırmayla benzerdir. Erdoğan ve Aydınoğ, (2013) ve Çanak ve Avcı(2016) öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin birbirinden farklı olduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kademesine bağlı olarak örgütsel özdeşleşmeleri incelendiğinde, mezun oldukları eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdem değişkeni açısından farklılık gösterdiği belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ve örgütsel özdeşleşme genel düzeyinde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer çalışmalarda da 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre (Erdoğan ve Aydınoğ, 2013) ve fazla tecrübesi olan öğretmenlerin az tecrübeli öğretmenlere göre özdeşleşme puanlarının daha yüksek olduğu (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011) sonucuna ulaşılmıştır. Yine başka bir çalışmada da araştırmaya benzer şekilde kıdeme göre, 21 yıl üzeri öğretmenlerin özdeşleşme düzeyi daha az kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur (Yaş, 2018). Diğer yandan başka bir çalışmalarda ise, mesleki kıdem veya tecrübeyle öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (Şahin, 2014; Sune, 2016). Aynı okulda çalışma süresi açısından; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puanları uyum ve özdeşleşme boyutlarında anlamlı farklılık göstermez iken, içselleştirme alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermiştir. Aynı okulda 10 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin içselleştirme puanı 1-3 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Yaş (2018) aynı okulda çalışma süresi 7 yıl ve üzeri öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki düzeyine yönelik ulaşılan sonuçlara göre de; okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışları ile örgütsel özdeşleşmelerinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Literatürde yer alan araştırmalar da benzer sonuçları ortaya koymaktadır. Akman da (2017) çalışmasında öğretmenlerin okuldaki sosyal sermaye ile özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir.

Bunun yanında araştırmada okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini yordama durumuna bakıldığında da, okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini yordadığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin sosyal sermayeye yönelik davranışları arttıkça, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri artmaktadır. Ekinci ve Karakuş (2011) okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarıyla, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artıracaklarını, birlikte etkili iletişim kurarak, birbirlerine güvenerek ve ortak hedefleri paylaşarak okul ortamının iyileştirilmesine yardımcı olabilecekleri bir topluluk duygusu oluşturabileceklerini vurgulamaktadırlar.

Araştırmada elde edilen sonuçlara dayalı olarak şu öneriler ileri sürülebilmektedir. Öğretmenlerin özdeşleşmeleri cinsiyetlerine, kıdemlerine ve aynı okulda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenlerin okulla özdeşleşmeleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Kıdemi fazla ve aynı okulda çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin özdeşleşme düzeyleri yüksektir. Ayrıca bu algı farklılığının nedenleri araştırılmalıdır. Bu farklılıklara yol açan olumsuz etkenler ortadan kaldırılmalıdır. Okullarda kadın öğretmenlere, kıdemi az olan öğretmenlere ve aynı okulda daha az çalışan öğretmenlere yönelik uyum ve destek programları düzenlenerek örgütsel özdeşleşme düzeyleri artırılmalıdır. Okul içi ve okul dışı takım çalışması, sosyal faaliyetler, karara katma gibi uygulamalarla öğretmenlerin okulla bütünleşmeleri sağlanabilir. Araştırmaya göre okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini yordadığı görüldüğünden okul yöneticilerinde bu konuda farkındalık oluşturulmalıdır.

Kaynakça

Akman, Y. (2017). Sosyal sermaye ve öğretmenlerin okulları ile özdeşleşmeleri ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 263–281.

Akman, Y., & Abaslı, K. (2017). Sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkilerin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 6(2), 269–286.

Ardakoç, İ. (2020). Eğitimde fırsat eşitliği sağlanmasında okul liderlerinin rolü. *Alanyazın*, 1(1), 47-58.

Argon, T. & Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1),1-19.

Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*,14: 20-39.

Atmaca, T. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 11(1), 367-389.

Aydın, A. Ö., Akdoğan, C., & Hazır, K. (2021). Liderlik davranışında etik değer algısının sosyal sermaye üzerindeki etkisine yönelik değerlendirme. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 29-53.

Ayhün, S. E. & Celep, O. (2019). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik tarzlarının sosyal sermaye ve lider-üye etkileşimine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(2), 133-152.

Baki, N., Yıldız Selbi, Y. & Seyhan Ö.(2022). Okul yöneticilerinin yönetim tarzı ile okulların sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi*, 1(2), 16-29.

Bostancı, A.B.(2022). Okul liderliğine bütüncül yaklaşım. *Okul Liderliğine Bütüncül Yaklaşım* (Editörler: Aynur B.Bostancı & Seval Koçak). Anı yayıncılık. Ankara

Cresswell, J. W. (2011). Educational research. (4. Baskı).Boston: Pearson.

Çalışkanoğlu, S. & Koşar, D. (2023).Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sosyal sermayeye ilişkin görüşlerinin incelenmesi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 2156-2177.

Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 89-121.

Çanak, M. & Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*,3 (7), 91-110.

Çiftçi, D.Ö., Meriç, E. & Meriç, A. (2018). Presenteeism (işte var olamama) ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science*, 5(24), 303-320

Çobanoğlu, N. (2021). Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye sadakat ilişkisinin incelenmesi. *Journal of History School*, 14(LIII), 2775-2799.

Çobanoğlu, F. & Derinbay, D. (2016). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(40), 176-190.

Doğan, Ö. & Bostancı, A.B. (2017). Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı 2, 313-334.

Ekinci, A. (2008). Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin ÖSS başarısına etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.

Ekinci, A. & Karakuş, M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 527-553.

Erdoğdu, M.Y. & Aydındağ, Z. (2013). Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları açısından incelenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 158-153.

Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram Ve Uygulama*, 3(2), 19-34.

Gözübüyük Tamer, M. (2019). Okul yöneticilerinin desteğiyle oluşturulan sosyal sermayenin okul başarısına etkisi. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 41: 283-312.

Ilıman Püsküllüoğlu, E. (2015). Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Muğla İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

Kahraman, İ. & Summak, S. (2016). Okullarda sosyal sermayenin geliştirilmesine yönelik bir karma yöntem çalışması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(26), 482-504.

Karagöz, M. (2016). SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler. Ankara: Nobel Yayıncılık

Kapu, H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (1), 259-288.

Karakuş, K.H. (2019). Okul yöneticilerinin koçluk rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın.

Özgür, E.Ö.(2015). Algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Sancı, V. & Dulkadir, Ö. (2023). Karabük ilinde çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin sanal kaytarma düzeyleri üzerindeki etkisi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 13(1), 100-112.

Sune, A. (2016). Okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Şan, M. & Şimşek, R. (2014) Sosyal sermaye kavramının tarihsel - sosyolojik arka planı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 88-110.

Şahin, E. (2014). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Taşkın, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile inisiyatif iklimi arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Uçar, M. E. (2016). Sosyal sermaye politika, ekonomi, sağlık ve eğitim arasındaki ilişkiler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 518-533.

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (2), 273-285.

Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel güvenin aracı rolü. *KSBD*, 10(10), 133-155.

Yaşa, R. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Extended Summary

Teachers' identification with their schools is of great importance for the success of schools. Identification can be explained as the teacher's feeling of belonging to the school, embracing it, and emotionally integrating with it. The competencies and leadership skills of administrators are important for teachers' organizational identification. One of these leadership skills is the social capital leadership of school administrators. School administrators' social capital leadership can be defined as the behaviors of the administrator aimed at establishing trust-based communication and social networks in the school environment and strengthening teachers' feelings of organizational belonging and commitment (Ekinçi and Karakuş, 2011). In the literature, studies examining the relationship between school administrators' social capital leadership and teachers' organizational identification are scarce. Therefore, it is hoped that this research will contribute to the literature. The research aims to raise awareness of the positive effects of social capital leadership in school administrators on teachers' identification.

The Aim of the Research

This study was conducted to determine the relationship between school administrators' social capital leadership and teachers' organizational identification. To this end, the following sub-problems were addressed:

1. What are teachers' perceptions of the social capital leadership levels of school administrators? Do teachers' perceptions differ according to the level of the school, gender, seniority, educational background, and length of service in the same school?
2. What is the level of teachers' organizational identification? Does teachers' organizational identification vary according to the level of the school, gender, seniority, educational background, and length of service in the same school?
3. Is there a relationship between teachers' perceptions of school administrators' social capital leadership levels and their organizational identification?
4. Do teachers' perceptions of school administrators' social capital leadership levels predict their organizational identification?

Method

The research is designed using correlation model using a quantitative research method. The study population consists of teachers working in public primary, secondary, and high schools in Burdur's central districts, Bucak, Gölhisar, Çavdır, and Karamanlı during the 2023-2024 academic year. The sample of the study comprises 602 teachers selected through convenience sampling. The scales were administered face-to-face to teachers who were accessible through the convenience sampling method. Of the collected scales, 602 were deemed usable. The data were collected using the "School Principals' Social Capital Leadership Behavior Scale" developed by Ekinci and Karakuş (2011) to measure the level at which school administrators exhibit social capital leadership behaviors and the "Organizational Identification Scale" adapted into Turkish by Karaca Çakınberk, Derin, and Demirel (2011) to determine teachers' organizational identification. The skewness and kurtosis coefficients were examined to determine the distribution of the data, and it was found that the data were normally distributed. Therefore, a t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Post Hoc TUKEY analysis were used to identify the differences based on teachers' descriptive characteristics. The relationship between school administrators' social capital leadership behaviors and teachers' organizational identification was examined using correlation analysis. Additionally, the predictive effect of school administrators' social capital leadership behaviors on teachers' organizational identification was analyzed through multiple regression analysis.

Conclusion, Discussion, and Recommendations

The study was conducted to determine the impact of school administrators' social capital leadership behaviors on teachers' organizational identification levels. The findings of the study indicate that school administrators exhibit very high level of social capital leadership behaviors. Teachers' perceptions of school administrators' social capital leadership levels were analyzed in terms of demographic variables such as the level of the school, gender, seniority, educational background, and length of service in the same school. It was concluded that there is no significant difference in school administrators' social capital leadership levels based on these variables. The study also found that teachers' organizational identification levels are high. It was concluded that teachers' organizational identification levels do not significantly differ according to the level of the school and educational background. However, teachers' organizational identification varies according to their gender, seniority and length of service in the same school. Male teachers' identification levels

are higher than female teachers. The study found that teachers' organizational identification levels significantly differ in terms of alignment, identification, and dimensions based on the seniority variable. It was found that teachers with 21 years or more of seniority scored higher in terms of alignment, identification, and internalization compared to teachers with 1-10 years of seniority. In terms of length of service in the same school, teachers' organizational identification scores did not show significant differences in the alignment and identification dimensions, but there was a significant difference in the internalization sub-dimension. Teachers who have worked in the same school for 10 years or more scored higher in internalization than those who have worked for 1-3 years. There is a significant, positive, and moderate relationship between school administrators' social capital leadership and teachers' organizational identification. The study also found that school administrators' social capital leadership behaviors predict teachers' organizational identification. As school administrators' behaviors towards social capital increase, organizational identification levels also rise. It can be said that school administrators have a moderate impact on teachers' adaptation to their organization, embracing all elements of the organization as their own work, and identifying with the awareness that every practice within the organization is done for them. Similar results are reported in the literature.

This study is a quantitative research. The relationship between school administrators' social capital leadership behaviors and teachers' organizational identification could be further explored through a qualitative research method or a more in-depth mixed-method study combining both approaches.