



Mustafa Uzun

<https://orcid.org/0009-0006-1220-3149>

Teacher, Ekinözü Primary School, Turkey, mstfuzun002@gmail.com

Murat Yılmaz

<https://orcid.org/0009-0009-1974-3342>

Teacher, Ahi Evran İmam Hatip Secondary School, Turkey, mrtiyilmaz13@gmail.com

Yusuf Güverti

<https://orcid.org/0009-0008-8821-5001>

Principal, Selahaddin Eyyubi İmam Hatip Secondary School, Turkey, yusufguverti8@gmail.com

Hüseyin Tükenmez

<https://orcid.org/0009-0000-3990-7425>

Principal, Üç Ocak Primary School, Turkey, httukenmez@gmail.com

Murat Yirik

<https://orcid.org/0009-0003-2958-1689>

Principal, Şehit Fırat Palamut Kindergarten School, Turkey, muratyirik@yandex.com

Şeymus Ergün

<https://orcid.org/0009-0008-6574-0209>

Assistant Principal, Yenişehir Primary School, Turkey, ruzgar217758@gmail.com

Aydın Pınar

<https://orcid.org/0009-0005-6624-1805>

Assistant Principal, Zeki Sabah Primary School, Turkey, ay3370@mynet.com

Atf Künyesi | Citation Info

Uzun, M., Yılmaz, M., Güverti, Y., Tükenmez, H., Yirik, M., Ergün, Ş. ve Pınar, A. (2024). Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarını Bazı Sosyo Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 11 (1), 355-365.

Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarını Bazı Sosyo Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öz

Liderlik; aynı hedef için beraber ilerlediği ekiple iletişim halinde olan, karar aşamasında takım içerisinde bulunan tüm işgörenlerin fikirlerine başvuran, onlara güvenen ve bu bağlamda sorumluluklar veren kişi olarak tanımlanmaktadır. Okullarda bulunan yöneticilerin takım liderliği vasıfları arasında değişen ve gelişen çevresel faktörler karşısında ne yapması gerektiğini iyi belirleyen, değişime hızla adapte olarak hedefe ulaşımı sağlayan, takım içerisindeki insanların sergiledikleri tutumları anlayan, değerlendiren ve istekleri göz önünde bulunduran kişilerden oluşması gerekmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı okul yöneticilerin takım liderlik davranışlarını bazı sosyo demografik değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Diyarbakır Bağlar ve Kayapınar ilçelerinde çalışan 9751 öğretmenden oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla ile belirlenen 230 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri

Çankaya & Karakuş (2010) ölçeğe ait Cronbach's alpha değerini .94 olarak hesaplamışlardır. Takım liderliği ölçeği 20 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi, ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; okul müdülerin takım liderlik liderlik davranışlarının cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Okul, Müdür, Eğitim, Takım, Lider, Yönetici

School Administrators' Team Leadership Behaviours in Some Socio Demographic Investigation According to Variables

Abstract

Leadership is defined as a person who is in communication with the team with whom he/she progresses for the same goal, who refers to the ideas of all the employees in the team at the decision stage, trusts them and gives responsibilities in this context. Among the team leadership qualities of managers in schools, it is necessary that they should be people who determine well what to do in the face of changing and developing environmental factors, adapt to change rapidly and achieve the goal, understand and evaluate the attitudes exhibited by the people in the team and take into account the wishes. In this context, the aim of this study is to examine the team leadership behaviours of school administrators according to some socio-demographic variables. The population of the study consists of 9751 teachers working in Diyarbakır Bağlar and Kayapınar districts in the 2022-2023 academic year. The sample of the study consists of 230 teachers determined by random sampling from the universe. Çankaya & Karakuş (2010) calculated the Cronbach's alpha value of the scale as .94. The team leadership scale consists of 20 items and 3 sub-dimensions. In the analysis of the research data; arithmetic mean, standard deviation, frequency and percentage values were calculated. In addition, t-test and ANOVA test were used in the study. As a result of the analyses; it was seen that the team leadership behaviours of school principals did not show significant differences according to their gender, education level and education level.

Keywords: School, Principal, Education, Team, Leader, Manager

Giriş

İnsanlık tarihi kadar eski olan örgütler, insanların belirli hedefleri gerçekleştirmek için iş birliği yapma ihtiyaçlarından doğmuştur. Bir örgüt varsa bu örgütü yönetmesi için liderlere ihtiyaç olması da kaçınılmaz bir durumdur (Donuk, 2007). Günümüz dünyasında liderler, insanların toplumda gerçekleşen değişimlere uyum sağlamaları ve değişimlerin getirmiş olduğu bazı sorunlarla mücadele etme konusunda yol göstericidirler (Şişman ve Turan, 2001). Liderlik dinamik bir süreçtir ve belirli bir tanımının yapılması zordur. Genel olarak liderlik bir insan grubu yahut bir kuruluşa öncülük etmek, yol göstermek olarak açıklanabilir. (Bakan, 2008). Lider; bir grup insanın, kendi kişisel ve grup hedeflerini gerçekleştirmek üzere takip ettikleri,

onun emirleri ve talimatları doğrultusunda davrandıkları kişidir (Koçel, 2001). Bir başka tanıma göre ise lider, diğer örgüt üyelerini, üyesi oldukları örgütün başarı ve etkinliğine daha fazla katkıda bulunmak için etkileme ve motive etme yeteneğine sahip olan kişidir (Ağırman, 2016). Bireyler amaçlarına tek başlarına ulaşamayacaklarını fark ettiklerinde, bu amaçları gerçekleştirebilmek için benzer amaca ulaşmaya çalışan diğer bireylerle bir araya gelerek gruplar oluştururlar. Bir araya gelmiş bu grupların harekete geçme, ortak hareket etme ve ortak bir hedefe yönelmeleri konularında sorunlar yaşanabilir. Bu sorunların üstesinden gelme süreci, liderlik olgusuyla sağlanmaktadır (İncirkuş, 2012). Takımlar ortak hedefler doğrultusunda ilerleyen ve hedefe başarıyla ulaşmak için birbirleriyle sıklıkla iletişim kuran iki ya da daha fazla insanın oluşturduğu birimler olarak tanımlanabilmektedir. Bu takımların üç temel unsuru vardır (Akyüz, 2007). Birincisi takımı oluşturabilmek için en az iki insan gereklidir. İkinci unsur, takım içerisinde bulunan insanların birbirleriyle etkileşim düzeyi yüksek olmalıdır. Üçüncü unsurdaki ise takımda bulunan bireylerin bir amaç uğruna hareket etmeleri ve bu amacı paylaşmış olmaları gerekmektedir (Yirci ve Demir, 2019). Liderlik; aynı hedef için beraber ilerlediği ekiple iletişim halinde olan, karar aşamasında takım içerisinde bulunan tüm işgörenlerin fikirlerine başvuran, onlara güvenen ve bu bağlamda sorumluluklar veren kişi olarak tanımlanmaktadır (Kuyumcu, 2007). Okullarda bulunan yöneticilerin takım liderliği vasıfları arasında değişen ve gelişen çevresel faktörler karşısında ne yapması gerektiğini iyi belirleyen, değişime hızla adapte olarak hedefe ulaşımı sağlayan, takım içerisindeki insanların sergiledikleri tutumları anlayan, değerlendiren ve istekleri göz önünde bulunduran kişilerden oluşması gerekmektedir (Çobanoğlu ve Barutçu, 2020). Liderlerin, bireylerin davranışlarını, kişilik özelliklerini, duygusal iniş ve çıkışlarını, takım içerisindeki enerjilerini, iletişim, motivasyon, karar alma, kültür, hakimiyet, yetki ve topluluk politikasını doğru analiz ederek bir yaklaşım sergilemesi oldukça önemlidir. Liderlik kavramında takım halinde bir vizyon edinmek, bu vizyon doğrultusunda iş planı yapmak ve tüm bireylerin aktif bir şekilde işleyiş içerisinde bulundurmaları önemlidir. Takımların gelişim gösterebilmesi için iyi liderlere ihtiyaç vardır (Çankaya ve Karakuş, 2010). Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği ile birlikte öğretmenlerin daha verimli çalışmalarının sağlanması ve okul kültürü oluşturulması açısından önem kazanmaktadır. İyi bir okul müdürü aynı zamanda iyi bir takım lideridir. Bu bakış açısıyla eğitim öğretim çalışmalarını düzenleyen ve sürdüren okullar, daha başarılı olarak eğitim sahnesinde yerlerini alacaklardır. Tüm buradan hareketle değişen liderlik anlayışı günümüz şartlarında takım liderlik tarzını okul yöneticileri açısından araştırmak birçok problemin çözümüne ışık olacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla bu açıdan araştırmada; öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının cinsiyet, eğitim durumları ve kıdem

değişkenleri arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymaya çalışmaktadır.

1.Takım Liderliği

Takım kavramı ortak amaçlar doğrultusunda karşılıklı etkileşime giren iki veya daha fazla kişiden oluşan gruplardır (Webber ve Donahue, 2001). Takım üyelerinin kendilerini bir ekibin parçası olarak algılamaları ayrıca başkaları tarafından da aynı şekilde görülmesi önemlidir (Kerr ve Tindale, 2004). Etkili takım çalışması birkaç temel özellikten kaynaklanmaktadır (Zaccaro, Rittman ve Marks, 2001). Takımlar ilk olarak gelecekteki yönlerini tanımlamak ve bu yön boyunca ilerlemeyi en üst düzeye çıkarmak için kendilerini organize etmelidirler. Takım lideri, görevi boyunca takım performansının kritik belirleyici görevini üstlenmektedir. İkinci adım, takım amaçlarının gerçekleştirilmesi için üyelerin birlikte yol almaları önemi üzerinde durulmasıdır. Takım dinamikleri böylece bir takım performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Üçüncü adım, karmaşık ortamlarda takım performansı için takım liderlerin eşliğinde takım arasındaki ilişkinin sağlanmasıdır (Day, Gronn ve Salas, 2006). Böylece takım liderliği, arabuluculuğu etkileyen, değişkenler ve sonuçlara yol açan, sonraki dönemlerde liderlik gibi gelecekteki girdileri takıma etken olarak kabul etmektedir (Ilgen, Hollenback, Johnson ve Jundt, 2005). Liderlik takıma aittir. Bu nedenle takım lideri bir odağı temsil eden bireysel liderlik yerine kolektif tüm ekip üyelerini yönlendirmek zorundadır (Sivasubramaniam, Murry, Jung ve Avolio, 2002). Takım liderleri, takımın işleyişini ve performansını kolaylaştırmayı amaçlayan çeşitli davranışlarda bulunmaktadır (Morgeson, De Rue ve Karam, 2010). Ekibi, grubu, takımı kendi faaliyetlerini yönetmeye teşvik etmeyi içermektedir. Ekip liderinin doğrudan müdahalesi olmaksızın etkin bir şekilde çalışma kapasitesini geliştirmektedir. Bu liderlik biçimi ekibe koçluk yapmaya ve kendi kendini yönetmesini güçlendirmeye odaklanmaktadır (Wageman, 2001). Açık beklentiler ve hedefler belirlemeyi içermektedir. Ekip üyelerine talimatlar, ekip üyesi performansının izlenmesi ve takımda doğrudan düzeltici eylemleri uygulamaktadır (Morgeson, 2005). Takım koordinasyonu ve performansı üzerindeki en yakın bilişsel etki, takımların görev ve problemle karşılaştığında ortaya çıkan toplu bilgi işleme durumlarıdır. Kolektif üstbiliş, karmaşık ortamlarda ekip performansı için kritik bir takım bilgi işleme biçimini temsil etmektedir. Metabilişsellik üzerinde düşünmeyi ifade etmektedir. Problem çözümede kullanılan bilişsel süreçler ve özünde görülmektedir (Flavell, 1979). Kolektif üstbiliş, üyelerin nasıl hareket ettiğine dair bireysel ve toplu düşünmeyi belirtmektedir. Ekip problemleri, olası çözümleri ortaya koymaktadır. Dinamik bir organizasyon adaptasyonunu teşvik etmek adına gerçekleştirilen eylemler yüksek düzeyde uzmanlık gerektirmektedir (Davidson, Deuser ve Stranberg, 1994). Stratejik planlar, sorunlar ve çözümler toplu düşünmek için topluluğa ihtiyaç duymaktadır. Olası sonuçları uygulamada

nasıl bir çözüm üretildiği ve bu çözümü takım üyeleri nasıl başardığı üzerinde durulması gerekmektedir. Bu zor sürecin başlatılması, sürdürülmesi ve başarıyla tamamlaması çok önemlidir (Sternberg 1985).

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerin takım liderlik davranışlarını bazı sosyo demografik değişkenlere göre tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 1999). İlişkisel tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Can, 2014).

2.2. Veri Toplama Araçları

a. Demografik Bilgiler Formu: Öğretmenlere ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem gibi özellikler yer almaktadır.

b. Takım Liderlik Ölçeği: Takım liderliği ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yürüten Çankaya & Karakuş (2010) ölçeğe ait Cronbach’s alpha değerini .94 olarak hesaplamışlardır. Takım liderliği ölçeği 20 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. İlk olarak “uzlaştırma ve işbirliği sağlama” alt boyutu gelmektedir (1,2,3,4,5,6,7,8. maddeler) ikinci olarak “güçlendirme ve motive etme” alt boyutu gelmektedir (9,10,11,12,13,14,15,16. maddeler) ve son olarak “etkili iletişim” alt boyutu gelmektedir (17,18,19,20. maddeler). Takım liderliği ölçeğinde bulunan 20 madde beşli likert tipinde olup bu maddeler, 5: “ Tamamen Katılıyorum”, 4: “Katılıyorum”, 3: “Kısmen”, 2: “Katılmıyorum” ve 1: “ Hiç Katılmıyorum” şeklinde puanlanmıştır. Aksu Akdeniz (2022)’in yaptığı çalışmada kapsamında araştırmacı tarafından takım liderlik düzeyi ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda tüm ölçeğe ait Cronbach’s Alpha değeri .97 olarak hesaplanmıştır.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim öğretim yılında Diyarbakır Kayapınar ve Bağlar ilçelerinde görev yapan 9751 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla ile belirlenen 230 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	117	58,8
Erkek	113	41,2
Eğitim Düzeyi		

Lisans	189	82,1
Lisansüstü	41	27,9
Kıdem Düzeyi		
1-9	72	29,7
10-19	83	36,0
19 ve üstü	79	34,3

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların %58,8’sı kadındır. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin %82,01’i lisans eğitim düzeyine sahip olduğu ve son olarak katılımcıların %36,’sı 10-19 kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS- 22.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde: aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

3. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde alt amaçlara göre araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Okul yöneticilerin babacan (paternalist) liderlik davranışlarını öğretmen algılarına göre sahip olma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerin takım liderlik davranışlarına sahip olma düzeyleri

Boyutlar	\bar{X}	SS	N
Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama	3,58	,64	230
Güçlendirme ve Motive Etme	3,71	,69	230
Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama	3,67	,71	230

Tablo 2’ye bakıldığında takım liderlik ölçeğinin tamamına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}=3,65$) katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte uzlaştırma ve işbirliği sağlama boyutu ($\bar{X}=3,58$) ve uzlaştırma ve işbirliği sağlama ($\bar{X}=3,67$), boyutlarının da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarını yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir. Bu durum, Milli Eğitim Bakanlığın son yıllarda okul yöneticilerinin almış oldukları hizmetiçi seminerlerinde artış ile yöneticilerin öğretmenlerle birlikte okulu yönetmeye, takım liderliğine ve takım çalışmasına önem verdiği düşünülebilir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin takım liderlik davranışları açısından fark olup olmadığını değerlendirmek için

gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	P
Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama	Kadın	117	3,57	,72	-3,11	247	,000*
	Erkek	113	3,60	,74			
Güçlendirme ve Motive Etme	Kadın	117	3,62	,69	-1,45	199	,000*
	Erkek	113	3,60	,70			
Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama	Kadın	117	3,58	,70	-1,22	374	,000
	Erkek	113	3,62	,72			

*p>0,05

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin takım liderlik düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=-1,92$; $p=.000$). P değeri 0,05 ten büyük olduğu için öğretmenlerin takım liderlik algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Günümüzdeki okul yöneticileri kadın ya da erkek öğretmen fark etmeksizin her iki cinsiyetle olumlu ve yapıcı bir iletişim kurabilmesi buna sebep olabilir. Araştırmanın alt problemünde öğretmenlerin takım liderlik algılarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının eğitim düzeyi değişkenine ilişkin t-testi sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	P
Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama	Lisans	189	3,60	,88	,245	478	,000*
	Yüksek	41	3,58	,70			
	Lisans						
Güçlendirme ve Motive Etme	Lisans	189	3,49	,79	,365	320	,000*
	Yüksek	41	3,60	,85			
	Lisans						
Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama	Lisans	189	3,52	,69	,741	371	,000
	Yüksek	41	3,59	,78			
	Lisans						

*p>0,05

Tablo 4'e incelendiğinde öğretmenlerin genel takım liderlik algılarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t_{[450]}= p>0,05$).

Okul müdürlerinin takım liderlik özelliklerinin ise Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama $t[450] = .245$; $p>0,05$, Güçlendirme ve Motive Etme $[450] = .365$; $p>0,05$ ve Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama $t[450] = ,741$; $p>0,05$ alt boyutlarında öğretmenlerin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmanın alt problemde öğretmenlerin takım liderlik algılarının okul yöneticileriyle çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş ve sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının kıdem değişkenine ilişkin ANOVA testi sonuçları

Boyutlar	Sınıf düzeyi	N	\bar{X}	ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı fark
Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama	1-9	72	3,51	,77	Gruplar arası	,374	32	,478			---
	10-19	83	3,59	,89	Gruplar içi	,436	88	,669			
	19 ve üstü	79	3,33	,70	Toplam	,247	74	,547			
Güçlendirme ve Motive Etme	1-9	72	3,37	,74	Gruplar arası	,399	91	,856			---
	10-19	83	3,44	,81	Gruplar içi	,802	90	,741			
	19 ve üstü	79	3,47	,69	Toplam	,247	77	,475			
Uzlaştırma ve İşbirliği Sağlama	1-9	72	3,51	,89	Gruplar arası	,369	84	,354			---
	10-19	83	3,49	,81	Gruplar içi	,788	81	,890			
	19 ve üstü	79	3,37	,70	Toplam	,327	70	,774			

* $p>0,05$

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin algılarına göre takım liderlik davranışlarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı görülmektedir ($F= ,789$; $p = .000$). Bu kapsamda farklı mesleki kıdemlere sahip öğretmenlerin birbirine yakın algılara sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç

Bu araştırma nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüş, 230 öğretmene ulaşılmış, öğretmenlerin algılarına göre takım liderlik davranışları incelenmiştir. Öğretmen algılarına göre takım liderlik cinsiyet, eğitim durumuna ve kıdem türüne göre farklı değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın alt problemde, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin takım liderlik davranış düzeyleri

tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin takım liderlik davranışlarını yüksek düzeyde algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçların elde edildiği bazı çalışmalara ulaşılmıştır. Çobanoğlu ve Barutçu (2020) ve Tan (2012) tarafından yürütülen çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer taraftan okul yöneticilerin takım liderlik davranış düzeylerinin araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alanyazında bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçların elde edildiği bazı çalışmalara ulaşılmıştır. Tuna (2003) tarafından yürütülen çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Fakat Çankaya ve Karakuş (2010) daha öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yöneticilerinin takım liderliği davranışlarını etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Kiriş (2013) ve Gün'ün (2012) yapmış oldukları çalışmada katılımcıların mesleki kıdemleri ile takım liderlik davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuşlardır. Ancak yapılan literatür incelemesinde farklı sonuçlar da bulunmuştur. Öz'ün (2018) yaptığı çalışmada katılımcıların eğitimci kıdem değişkenine göre araştırmaya katılmış olan beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik yönelimi alt boyutları ile anlamlı bir farklılık göstermiştir. Çelik (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin kıdemlerine göre liderlik algılarında anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadaki farklılığın nedeni 21 yıl ve üzeri meslek yaşı olan öğretmenler ile 15, 11-15 ve 16-20 yıl aralığında meslek yaşı farkından kaynaklanır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında şu öneriler getirilebilir: Daha kapsamlı inceleme için nitel ve nicel yöntemin birlikte kullanıldığı karma yöntem kullanılabilir. Benzer bir çalışmaya öğrenciler de dâhil edilerek daha geniş boyutta sonuçlara ulaşılabılır.

Kaynaklar

- Ağırman, N. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlik düzeylerinin değerlendirilmesi* [Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yök Tez.
- Akyüz, G. (2007). *İlköğretim Okullarında Görevli Okul Müdürlerinin Takım Liderliği Yeteneklerinin Öğretmenler ve Müfettişler Tarafından Değerlendirilmesi*. Ankara İli Örneği [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Bakan, İ. (2008). Örgüt Kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *KMU İİBF Dergisi*, 10 (14), 13-40.
- Çankaya, İ., H. ve Karakuş, M. (2010). Okul Yöneticilerinin Takım Liderliği Davranışlarına Yönelik Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (2),180-181.
- Çobanoğlu, F. ve Barutçu, A. (2020). Okullarda Takım Liderliği ve Öğretmen Motivasyonu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13 (75), 545-553.

- Davidson, J. E., Deuser, R. & Sternberg, R. J. (1994). The role of metacognition in problem solving. In: J. Metcalf & A. P. Shimamura (Eds.). MA: MIT Press.
- Day, D. V., Gronn, P. & Salas, E. (2006). Leadership in teambased organizations: On the threshold of a new era. *Leadership Quarterly*, 17 (3), 211-216.
- Donuk, B. (2006). *Türkiye'deki Profesyonel Futbol Liglerindeki Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi ve Bir Model Yaklaşım* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Gün, P. (2012). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yeterlikleri ile Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)* [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Ilgen, D. R., Hollenback, J. R., Johnson, M. & Jundt, D. (2005). Teams in organization: From input-process-output models to OMOI models. *Annual Review of Psychology*, 56 (1), 517-530.
- İncirkuş, D. (2012). *Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Çalışanların Performansına Etkileri: Özel Öğretim Kurumları Üzerine Örnek Uygulama* [Yüksek lisans tezi, Fatih Üniversitesi]. Yök Tez.
- Kerr, N. L. & Tindale, R. S. (2004). Group performance and decision making. *Annual Review of Psychology*, 56 (1), 623-655.
- Kiriş, İ. (2013). *İlkokul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerini Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Adana İli Örneği)* [Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi]. Yök Tez.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınevi.
- Kuyumcu, M. (2007). *İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği* [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi]. Yök Tez.
- Morgeson, F. P. (2005). The external leadership of self-managing teams: Intervening in the context of novel and disruptive events. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 497- 508.
- Öz, N. (2018). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İletişim Becerilerinin Liderlik Davranışlarına Olan Etkisinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi]. Yök Tez.
- Sivasubramaniam, N., Murry, W. D., Avolio, B. J. & Jung, D. I. (2002). A longitudinal model of the effects of team leadership and group potency on group performance. *Group & Organization Management*, 27, 66-96.
- Sternberg, R. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. Cambridge University Press.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2001). *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi*. Pegem A Yayıncılık.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine Etkisi* [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi]. Yök Tez.

- Tuna, B. (2003). *Yönetici ve Öğretmenlerin Takım Çalışmasına İlişkin Görüşleri* [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. Yök Tez.
- Wageman, R. (2001). How leaders foster self-managing team effectiveness: Design choices versus hands-on coaching. *Organization Science*, 12, 559-577.
- Webber, S. S. & Donahue, L. M. (2001). Impact of highly and less job-related diversity on work group cohesion and performance: A meta-analysis. *Journal of Management*, 27, 141-162.
- Yirci, R. ve Demir, C. (2019). Öğretmenlerin okul müdürlerinin takım liderliği becerilerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Alan Eğitimi Dergisi*, 5 (2), 165-184.
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L. & Marks, M. A. (2001). Team leadership. *Leadership Quarterly*, 12, 451-483.