

ÖĞRETMENLERİN LİDERLİK ROLLERİNE İLİŞKİN ALGI VE BEKLENTİLERİNİN İNCELENMESİ

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Yasemin İBİŞ¹, Ömer ÇALIŞKAN²

1 Yozgat Bozok Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi, yaseminibis78@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9542-9288.

2 Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ocaliskanmail@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9569-6431.

Geliş Tarihi: 19.02.2020 Kabul Tarihi: 06.08.2020 DOI: 10.37669/milliegitim.691513

Öz: Bu araştırma, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderlik rollerine (kurumsal gelişme, mesleki gelişim, meslektaşlarla iş birliği) ilişkin algı ve beklenti düzeylerinin çeşitli değişkenler (cinsiyet, branş, kıdem ve okuldaki öğrenci sayısı) açısından nasıl farklılaştığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden nedensel karşılaştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmaya, Yozgat il merkezindeki 14 farklı okulda görev yapmakta olan 313 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmen liderliği davranışlarının boyutları arasında en çok Mesleki Gelişme boyutunun gerekli olduğu ve sergilendiği görülmüştür. Bu boyutu sırası ile Meslektaşlarla İş Birliği ve Kurumsal Gelişme boyutları izlemiştir. Öğretmenlerin, öğretmen liderlik rollerine ilişkin algılarında, öğretmenlerin kıdem ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı fark vardır. Öğretmenlerin, öğretmen liderlik beklentileri açısından ise cinsiyet ve branş değişkenine göre anlamlı fark vardır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Öğretmen Liderliği, Liderlik Algısı, Liderlik Beklentisi

EXAMINATION OF TEACHERS' PERCEPTIONS AND EXPECTATIONS ABOUT TEACHER LEADERSHIP ROLES

Abstract:

The purpose of this study is to investigate whether teacher perceptions and expectations with respect to teacher leadership roles differ in terms of certain variables (gender, teaching branch, years of experience, number of students at school). The dimensions of teacher perceptions and expectations are institutional development, professional development, cooperation with colleagues. Regarding the research design of the study, causal-comparative design was employed. The study included 313 public school teachers from 14 different schools located in the central district of Yozgat. The results of the study revealed that, of all the teacher leadership variables regarding both perceptions and expectations, *professional development* dimension was scored higher than the others. This dimension was followed by *cooperation with colleagues* and *institutional development* consecutively. Teacher perceptions about teacher leadership roles significantly differ in terms of years of teaching experience and number of students at school. Last, teacher expectations regarding teacher leadership roles significantly change by gender and teaching branch of teachers.

Keywords: Leadership, Teacher Leadership, Leadership Perceptions, Leadership Expectations.

Giriş

Liderlik, belirli bir insan grubunu önceden planlanmış amaçlar doğrultusunda bir araya getirebilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için izleyenlerini harekete geçirme yetenek ve bilgilerin toplamı şeklinde tanımlanmaktadır (Eren, 2015). Liderlik kavramı, tarihsel gelişimi içinde özellik, davranışsal, durumsal ve çok faktörlü liderlik kuramları çerçevesinde incelenmiştir (Beycioğlu, 2016; Tengilimoğlu, 2005). Özellik kuramları liderliğin doğuştan gelen kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu belirtirken davranışsal kuramlar liderliğin sonradan da öğrenilebilir olduğunu öne sürmektedir (Colbert, Judge, Choi ve Wang, 2012). Durumsallık kuramına göre kişiyi lider yapan etkenler, yaşadığı zaman ve şartlardan kaynaklanmaktadır (Erçetin, 2000). Çok faktörlü kuram veya diğer adıyla yeni yaklaşımlar ise liderliğin farklı yönlerini (örn., ahlak ve kültürel) öne çıkaran bir yaklaşım bütünüdür (Beycioğlu, 2016).

Güncel liderlik kuramları ise dönüşümcü, sürdürümcü ve paylaşımcı liderlik özelliklerinin bileşimidir (Aytekin, 2014; Eren, 2015). Bu kuramlar çerçevesinde liderliğin;

vizyon, eşgüdümleme, yönlendirme, ilham verme, etkileme, güven verme ve ortak amaçlar doğrultusunda güdüleyebilme gibi ortak özellikleri vurguladığı görülmektedir. Bu özelliklere sahip ve değişimi yönetecek liderlerin her zaman ihtiyaç duyulmaktadır (Barutçugil, 2014). Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde kültür, yönetim şekli ve liderlik tarzında önemli değişimler ortaya çıkmış, otoriter liderlik davranışları yerine çözüm üretici, yönlendirici, sürükleyici ve etkileyici bir yönetim anlayışı önemli bir paradigma durumuna gelmiştir (Gül ve Şahin, 2004). Tüm çağdaş örgütlerde yaşanan sosyokültürel değişimlerden en çok etkilenenlerden birisi de eğitim örgütleri olmuştur. Gelişmiş ülkelerin çoğunda görülen ekonomik, sosyal ve siyasal değişimlerin etkisi, eğitim sisteminde yeniden yapılanma sürecini başlatmış, bunun sonucunda; eleştirel düşünebilen, problem çözen, dünya kültürüne vakıf, çok kültürlülükle baş edebilen kişilere ve bu insan gücünü yetiştirebilecek bilgi ve yeteneğe sahip eğitim liderlerinin varlığına ihtiyaç duyulmuştur (Gümüşeli, 2001; Yalçınkaya-Akyüz, 2002). Çünkü eğitim örgütlerinin amacına ulaşabilmesi diğer örgütlerde olduğu gibi lider ve liderlikle yakından ilişkilidir (Can, 2014).

İçinde bulunduğumuz yüzyılın bilgi çağı olması ve bu yüzyılda toplumların başarıya ulaşmasının temel sebebinin insan kaynağı ve bilgiye dayandırılması, bu insan kaynağının ve bilginin ortaya çıkartılmasını sağlayacak öğretim liderlerinin sorumluluklarını artırmıştır (Erişen, 2007). Balcı'ya (2011) göre okul yöneticileri, 21.yy. koşullarına uygun yetiştirilmelidir. Bu durumda glokalleşme (glocalization) kavramı, gerek yerel gerekse global düzlemde önem taşımaktadır. Bu bağlamda çağdaş okul liderleri aşağıda belirtilen alanlarda glokale okuryazar olmalıdır:

- Politik okuryazarlık,
- Ekonomik okuryazarlık,
- Kültürel okuryazarlık,
- Ahlaki okuryazarlık,
- Pedagojik okuryazarlık,
- Bilgi okuryazarlığı,
- Örgütsel okuryazarlık,
- Ruhsal (spiritual ve dinsel) okuryazarlık,

Yukarıda ifade edilen özelliklere sahip liderlerin varlığı eğitim-öğretim sürecinde çok yönlü bir değişime ve dönüşüme katkıda bulunacaktır. Günümüzde yetkilerin sadece yöneticilerde toplandığı tek kişilik eğitim liderliği yerine yetki dağılımı ve görev paylaşımına dayalı olarak gelişen öğretmen liderliği önemli görülmeye başlanmıştır. Aslında öğretmenler; okul, aile, birey ve toplum açısından düşünüldüğünde pek çok yönüyle doğal bir lider durumundadır (Can, 2014). Çünkü öğretmenler etkileşimci ve dönüşümcü özellikleriyle toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik yönden geli-

şimi ile bireylerin geleceğine yön vermede önemli rol oynamaktadır. Bu özellikleriyle öğretmenler meslekleri itibarıyla buldukları ortamlarda her zaman itibar sahibi ve bilirkşi olarak görülmektedir (Nayır, 2011).

Başarı oranı yüksek olan okullardaki araştırmalar, eğitim-öğretimdeki başarıda öğretmenlerin öncü bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Yalçınkaya-Akyüz, 2002). Dolayısıyla, öğretmenlerin iyi bir “öğretim lideri” olması üzerinde durulması gereken bir konudur. Öğretim liderliği, öğrenci başarısını artırma ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik etkinlikler ile üretken bir okul ortamı oluşturmak için yapılan eylemlerdir (Çelik, 2009). Öğretim liderliğinin yalnızca okul yöneticileriyle sınırlı kalmayıp okulda görev yapan tüm öğretmenlerde de bulunması önemli görülmektedir (Bakioğlu, 1998; Beycioğlu, 2009; Can, 2007; Harris ve Muijs, 2006). Bu bakımdan, etkili bir eğitim-öğretim ortamının hazırlanması ve gerçekleştirilmesinde lider öğretmenler önemli rol oynamaktadır (Erişen, 2004). Öğretmen liderliği kavramı ise, “okulda ve sınıfta eğitimle ilgili faaliyetlerde resmi ve gayri resmi olarak görevler üstlenme, özgün projeler tasarlama, meslektaşlarının gelişimine destek olma ve güven oluşturma yeterliliği” şeklinde tanımlanmaktadır (Can, 2007, s. 263). Aynı zamanda öğretmen liderliği, öğretimin geliştirilme sürecinde; koçluk, mentörlük, grup çalışmaları ile ilgili durumlarda, öğretmenlerde uzmanlığın ve yeteneklerin daha işlevsel duruma getirilmesi olarak da nitelendirilmektedir (Kılınç ve Receptoğlu, 2013).

Öğretmen liderliği dönüşümcü ve paylaşımcı liderlik yaklaşımına dayalı olarak, iş birliğine dayalı örgüt kültürünü, örgütsel yenileşme ve dönüşümü ön plana çıkarılmaktadır. Bu yönüyle öğrenci başarısı ve okul gelişimini üst noktalara taşımak hedeflenmektedir. Harris ve Muijs (2006), öğretmen liderliğini geleneksel liderlikten ayrılan özellikleri vurgulamaktadır. Buna göre öğretmen liderliği, meslektaşlarını değişime yönelik cesaretlendirmeyi, iş birliği içinde çalışmayı, öğretim programlarını yenileyebilecek bilgi birikimine sahip olmayı ve bu birikimi koç veya mentor olarak hizmet içi eğitimlerde paylaşmayı içerir. Aynı zamanda yeni programları okuldaki uygulamalara yansıtılabilmeyi, eylem araştırması yürütebilmeyi, okul geliştirme ekibinin bir üyesi olarak okuldaki karar süreçlerine katılmayı ve okul dışı paydaşlarla ilişkilerin yürütülmesinde aktif rol almayı kapsamaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Kapsamı ve Amacı

Alan yazına dayalı açıklamalar ve belirtilen gerekçeler doğrultusunda, bu araştırmada Yozgat il merkezinde görev yapan öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin algı ve beklenti düzeylerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin, öğretmen liderlik rollerine ilişkin algı ve beklentileri “*Kurumsal Gelişme*”, “*Mesleki Gelişim*” ve “*Meslektaşlarla İş Birliği*” alt boyutları açısından ne düzeydedir?

2- Öğretmenlerin, öğretmen liderlik rollerine ilişkin algı ve beklenti düzeyleri; “cinsiyet, branş, kıdem ve okuldaki öğrenci sayısı” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerinin, öğretmen liderlik rollerine ilişkin algı ve beklenti düzeylerinin çeşitli değişkenler (cinsiyet, branş, kıdem ve okuldaki öğrenci sayısı) açısından incelenmesidir. Bu bakımdan, araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden nedensel karşılaştırma deseni kullanılmıştır (Fraenkel ve Wallen, 2006).

Çalışma Grubu

Araştırmanın hedef evrenini 2017-2018 yılında Yozgat il merkezinde görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın hedef evreni toplam 52 okulda 763 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem seçiminde tabakalandırma yapılmıştır. Okul sayısı belirlenirken, 52 ilkökul ve ortaokuldan öğretmen sayıları en yüksek olan 14 okul belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü, Balcı (2017) tarafından sunulan örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılarak belirlenmiştir. Buna göre 763 öğretmen hedef evreninde % 95 güven düzeyi için gerekli büyüklük en az 278 kişi olarak belirtilmiştir. Hedef evrende yer alan 763 öğretmenin toplam sayısı ve oranları belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü için saptanan 278 öğretmenin, 14 okulda aynı oranlara bağlı kalınarak örneklemde temsil edilmesi sağlanmıştır (bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Araştırmanın Hedef Evreni ve Örneklemine Gösteren Sayı ve Yüzdeler

	Okul			Öğretmen		
	Evren N	Örneklem N	%	Evren N	Örneklem n	%
İlkokul	25	7	28.0	340	138	40.6
Ortaokul	27	7	25.9	423	173	40.9
Toplam	52	14	26.9	763	313	41.14

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenci sayısı ve branş değişkenlerine ilişkin sayı ve yüzde değerleri aşağıda verilmiştir (bkz. Tablo 2). Araştırmaya katılan katılımcıların yaklaşık %52.10'u kadın, %47.90'ı erkek; %46.90'ı 31-40 yaş aralığında; %25.10'u 6 ile 10 yıl arası kıdeme sahip; %72'sinin çalıştığı kurumdaki öğrenci sayısının 500 ile 1000 arasında olduğu ve %33.70'inin branşının sınıf öğretmenliği olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Değişkenlere Göre Sayı ve Yüzdeleri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	160	52.10
	Erkek	147	47.90
	Toplam	307	100
Yaş	20-30	66	21.50
	31-40	144	46.90
	41-50	66	21.50
	50 üstü	31	10.10
	Toplam	307	100
Kıdem	1-5	48	15.60
	6-10	77	25.10
	11-15	71	23.10
	16-20	53	17.30
	21 ve üstü	58	18.90
	Toplam	307	100.0
Öğrenci Sayısı	500'den az	64	20.80
	500-1000	221	72.00
	1000'den fazla	22	7.20
	Toplam	307	100
Branş	Türkçe	27	8.90
	Sınıf	102	33.70
	Sosyal Bilgiler	15	5.00
	Fen –Matematik	53	17.50
	Bilgisayar-Teknoloji	9	3.00
	Sanat Etkinlikleri	21	6.90
	Rehberlik	17	5.60
	İngilizce	27	8.90
	Din Kültürü ve A.B.	17	5.60
	Okul Öncesi	15	5.00
Toplam	303	100	

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından geliştirilen “Öğretmen Liderliğine İlişkin Algı ve Beklenti Belirleme Ölçeği-ÖLAB” ge-

rekli izin alınarak kullanılmıştır. ÖLAB, algı ve beklentileri ayrı ayrı değerlendiren 25 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek, üç alt boyutta olup, 1) *Kurumsal Gelişme* alt boyutunda 9 madde; 2) *Mesleki Gelişim* alt boyutunda 11 madde; 3) *Meslektaşlarla İş Birliği* alt boyutunda 5 madde olmak üzere toplamda 25 maddeden oluşmaktadır. Algı bölümünde yer alan ifadeler “hangi düzeyde gerçekleştiğine” dair görüşleri, beklenti bölümünde yer alan ifadeler ise “ne düzeyde gerekli bulduklarına” ilişkin görüşlerin değerlendirmesini kapsamaktadır. ÖLAB ölçeğine ilişkin rapor edilen güvenilirlik değerleri ise, “Algı” düzeyine ilişkin rapor edilen Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı tüm Algı düzeyi için .95’tir. Algı bölümüne ait alt boyutlarda Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları “*Kurumsal Gelişme*” için .87, “*Mesleki Gelişim*” için .87 ve “*Meslektaşlarla İş Birliği*” için .92’dir. “Beklenti” düzeyi için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. Beklentiye ait alt boyutlarda Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları “*Kurumsal Gelişme*” için .79, “*Mesleki Gelişim*” için .86 ve “*Meslektaşlarla İş Birliği*” için .89 olarak hesaplanmıştır.

ÖLAB’ın ölçeklendirilmesinde beşli Likert tipi derecelendirme tercih edilmiştir. Değerlendirme için ÖLAB’ın puan aralığının hesaplanmasında $(5-1=4)$ $(4/5=.80)$ katsayısı esas alınmıştır. Ağırlıklı aritmetik ortalamalarının değerlendirme aralığı aşağıdaki şekilde oluşmuştur.

Tablo 3. Likert Tipi Beşli Dereceleme Ölçeği Değerlendirme Aralıkları

Hiçbir zaman	1.00–1.80 arası
Nadiren	1.81–2.60 arası
Bazen	2.61–3.40 arası
Sık sık	3.41–4.20 arası
Her zaman	4.21–5.00 arası

Ölçeği geliştiren araştırmacılar yukarıda belirtilen değerlendirme aralıklarını kullandığı için bu çalışmada da benzer değerlendirme aralığı kullanılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 25 (25×1) iken en yüksek puan 125’tir (25×5). Alt boyutlardan alınabilecek en yüksek ve en düşük puanlar ise “*Kurumsal Gelişme*” alt boyutunda 9 ile 45 (9 madde); “*Mesleki Gelişim*” alt boyutunda 11 ile 55 (11 madde) ve “*Meslektaşlarla İş Birliği*” alt boyutunda ise 5 ile 25’dir (5 madde).

Bulgular ve Yorumlar

Araştırma Sorusu 1

Öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin algı ve beklentileri ne düzeydedir?

İlgili araştırma sorusuna ilişkin elde edilen değerler incelendiğinde (bkz. Tablo 4.1.), öğretmen liderliği alt boyutlarda en düşükten en yükseğe ortalamaları sırasıyla; *Ku-*

Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Algı ve Beklentilerinin İncelenmesi

kurumsal Gelişme ($\bar{X} = 3.55$), *Meslektaşlarla İş Birliği* ($\bar{X} = 3.99$), *Mesleki Gelişim* ($\bar{X} = 4.20$) şeklindedir. Beklentiye ilişkin sıralamanın da *Kurumsal Gelişme* ($\bar{X} = 4.24$), *Meslektaşlarla İş Birliği* ($\bar{X} = 4.56$), *Mesleki Gelişim* ($\bar{X} = 4.63$) şeklinde olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler, en fazla *Mesleki Gelişim* boyutunda, en az düzeyde ise *Kurumsal Gelişme* boyutunda öğretmen liderlik rollerinin sergilendiği görüşündedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin, Öğretmen Liderlik Rollerine İlişkin Algı ve Beklentilerinin Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Algı		Beklenti	
	\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss
Kurumsal Gelişme	32.01 (3.55)	6.67	38.19(4.24)	5.47
Mesleki Gelişim	46.23 (4.20)	6.80	50.96(4.63)	4.28
Meslektaşlarla İş Birliği	19.98 (3.99)	3.63	22.82(4.56)	2.45
Toplam	98.21 (3.92)	15.16	111.96 (4.47)	10.84

Araştırma Sorusu 2

Öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin algı ve beklenti düzeyleri çeşitli değişkenler (cinsiyet, branş, kıdem, öğrenci sayısı) açısından nasıl farklılaşmaktadır?

Araştırma Sorusu 2.1.

Öğretmen liderliği alt boyutlarında öğretmenlerin algı ve beklentilerine ilişkin görüşlerin cinsiyete göre t-testi sonuçları

Tablo 5 incelendiğinde, yapılan t-testi sonuçlarına göre erkek ve kadın öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin algı puan ortalamaları ile "*Kurumsal Gelişme*, *Mesleki Gelişim* ve *Meslektaşlarla İş Birliği*" alt boyutlarına ilişkin algı puanı ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. T-testi sonuçlarına göre de ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur. ($t_{(306)}^{\text{kurumsal_gelişme}} = -0.52$; $t_{(306)}^{\text{mesleki_gelişim}} = 1.48$; $t_{(306)}^{\text{meslektaşlarla_işbirliği}} = -0.63$; $t_{(306)}^{\text{algı}} = -0.58$; $p > .05$). Bu bulgu öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine yönelik algılarının cinsiyete göre değişmediğini göstermektedir.

Tablo 5. Öğretmen Liderliği Alt Boyutlarında Öğretmen Algılarına İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss.	Sd.	t	P
Kurumsal Gelişme	Kadın	161	31.82	6.77	306	-0.52	0.60
	Erkek	147	32.21	6.57			
Mesleki Gelişim	Kadın	161	46.77	6.54	306	1.48	0.14
	Erkek	147	45.63	7.05			
Meslektaşlarla İşbirliği	Kadın	161	20.10	3.60	306	0.63	0.53
	Erkek	147	19.84	3.67			
Genel Algı	Kadın	161	98.70	14.84	306	0.58	0.56
	Erkek	147	97.69	15.53			

*p>.05

Tablo 6 incelendiğinde, yapılan t-testi sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin genel beklenti puan ortalaması ve “*Kurumsal Gelişim, Mesleki Gelişim ve Meslektaşlarla İş birliği*” alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamalarının erkek öğretmenlerden kısmen yüksek olduğu görülmektedir. T testi sonuçlarına göre ortalamalar arasındaki bu farklılıkların sadece “*Mesleki Gelişim*” alt boyutunda ve “genel beklenti” düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir, $t_{(299)}^{\text{mesleki gelişim}} = -2.04$; $t_{(283.261)}^{\text{beklenti}} = -2.04$; $p < 0.05$). Bu bulgu kadın öğretmenlerin öğretmen liderliklerine yönelik “*Mesleki Gelişim*” beklenti ve genel beklenti düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Öğretmen Liderliği Alt Boyutlarında Öğretmen Beklentilerine İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss.	Sd.	t	p
Kurumsal Gelişme	Kadın	156	38.76	5.00	283.26	1.90	0.06
	Erkek	145	37.56	5.89			
Mesleki Gelişim	Kadın	156	51.44	3.87	299	2.04	0.04*
	Erkek	145	50.44	4.64			
Meslektaşlarla İşbirliği	Kadın	156	22.99	2.41	299	1.27	0.21
	Erkek	145	22.63	2.49			
Genel Beklenti	Kadın	156	113.20	9.91	283.26	2.04	0.04*
	Erkek	145	110.63	11.65			

*p<.05

Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Algı ve Beklentilerinin İncelenmesi

Araştırma Sorusu 2.2.

Öğretmenlerin, öğretmen liderliği alt boyutlarında algı ve beklentilerine ilişkin görüşlerin kademeye göre varyans analizi sonuçları.

Tablo 7'ye göre algı boyutunda "Kurumsal Gelişme, Mesleki Gelişim" ve genel algı düzeylerinde en yüksek puan ortalamaları ($\bar{X}_{\text{kurumsal}} = 34.19$, $\bar{X}_{\text{mesleki gelişim}} = 47.30$, $\bar{X}_{\text{genel algı}} = 101.98$) 1-5 arası kademeye sahip olan öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. Beklenti boyutunda ise öğretmenlerin kademelerine göre her bir alt boyutta öğretmen liderliğine ilişkin beklenti puan ortalamalarının birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Algı ve Beklentilerinin Kademeye Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	n	Algı		n	Beklenti	
			Ort	Ss		Ort	Ss
Kurumsal Gelişme	1-5	48	34.19	6.30	47	39.19	4.73
	6-10	75	30.83	6.46	76	38.55	5.22
	11-15	72	31.50	7.12	69	37.67	5.61
	16-20	53	31.05	6.56	52	38.15	5.53
	21 ve üstü	60	33.18	6.33	57	37.54	6.14
Mesleki Gelişim	1-5	48	47.30	6.26	47	50.61	4.53
	6-10	75	45.93	7.13	76	51.79	3.49
	11-15	72	45.82	7.15	69	50.50	4.59
	16-20	53	45.56	6.37	52	50.73	4.80
	21 ve üstü	60	46.80	6.83	57	50.90	4.14
Meslektaşlarla İşbirliği	1-5	48	20.49	3.36	47	22.68	2.62
	6-10	75	19.69	3.69	76	23.22	2.00
	11-15	72	19.08	3.82	69	22.53	2.61
	16-20	53	20.43	3.58	52	22.96	2.34
	21 ve üstü	60	20.62	3.43	57	22.61	2.75
Genel	1-5	48	101.98	14.64	47	112.48	10.80
	6-10	75	96.45	15.56	76	113.56	9.55
	11-15	72	96.41	15.97	69	110.70	11.55
	16-20	53	97.05	14.14	52	111.84	11.16
	21 ve üstü	60	100.60	14.57	57	111.05	11.41

*p<.05

Tablo 8’de sunulan ortalamalar arasındaki farkların anlamlılığının incelendiği varyans analizi sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algılarının “Kurumsal Gelişme” alt boyutunda kıdemlerine göre anlamlı derecede farklılaştığı, $F_{\text{kurumsal_gelişme}}(4,30)=2.78$, $p<0.05$; “Mesleki Gelişim”, “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutu ve genel algı düzeyinde anlamlı farklılaşmadığı bulunmuştur ($F_{\text{mesleki_gelişme}}(4,30)=0.63$; $F_{\text{meslektaşlarla_işbirliği}}(4,30)=2.16$; $F_{\text{algı}}(4,30)=1.72$, $p>0.05$).

Tablo 8. Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Kurumsal Gelişme	Gruplar arası	482.968	4	120.74	2.78	0.02*
	Grup içi	13158.374	303	43.43		
	Toplam	13641.342	307			
Mesleki Gelişim	Gruplar arası	117.110	4	29.28	0.63	0.64
	Grup içi	14086.708	303	46.49		
	Toplam	14203.818	307			
Meslektaşlarla İşbirliği	Gruplar arası	112.134	4	28.03	2.16	0.07
	Grup içi	3935.384	303	12.99		
	Toplam	4047.518	307			
Genel Algı	Gruplar arası	1565.529	4	391.38	1.72	0.15
	Grup içi	68989.137	303	227.69		
	Toplam	70554.665	307			

* $p<.05$

Tablo 9’da sunulan ortalamalar arasındaki farkların anlamlılığının incelendiği varyans analizi sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin beklentilerinin kıdemlerine anlamlı derecede farklılaşmadığı bulunmuştur ($F_{\text{kurumsal_gelişme}}(4,296) = 0.83$; $F_{\text{mesleki_gelişme}}(4,296) = 1.03$; $F_{\text{meslektaşlarla_işbirliği}}(4,296) = 0.94$; $F_{\text{beklenti}}(4,297) = 0.77$, $p>0.05$).

Tablo 9. Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Beklentilerinin Kıdem Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

	Varyasyon Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Kurumsal Gelişme	Gruplar arası	100.11	4	25.03	0.83	0.50
	Grup içi	8879.34	296	29.99		
	Toplam	8979.45	300			
Mesleki Gelişim	Gruplar arası	75.64	4	18.91	1.03	0.39
	Grup içi	5424.38	296	18.33		
	Toplam	5500.02	300			
Meslektaşlarla İşbirliği	Gruplar arası	22.63	4	5.66	0.94	0.44
	Grup içi	1782.56	296	6.02		
	Toplam	1805.18	300			
Genel Beklenti	Gruplar arası	365.38	4	91.34	0.77	0.54
	Grup içi	34918.46	296	117.97		
	Toplam	35283.84	300			

*p>.05

Araştırma Sorusu 2.3.

Öğretmenlerin, öğretmen liderliği alt boyutlarında algı ve beklentilerine ilişkin görüşlerin branşlarına göre karşılaştırması

Tablo 10'da öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin algılarının branş değişkenine göre betimsel istatistikleri sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmen Liderlik Rollerine İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	n	Ort	Ss		Grup	N	Ort	Ss
Kurumsal Gelişme	Türkçe	28	32.65	6.12	Mesleki Gelişim	Türkçe	28	47.64	5.93
	Sınıf	105	32.05	6.66		Sınıf	105	46.20	6.99
	Sosyal B.	15	31.79	7.21		Sosyal B.	15	47.31	6.04
	Fen - Mat.	51	31.44	6.19		Fen - Mat.	51	45.93	6.56
	Bilg -Tek	9	33.78	6.16		Bilg-Tek	9	47.11	4.91
	Sanat	21	33.67	6.67		Sanat	21	46.24	8.06
	Rehberlik	17	32.00	6.47		Rehberlik	17	44.04	7.28
	İngilizce	27	30.15	6.90		İngilizce	27	45.81	5.51
	Din K.	17	30.07	6.20		Din K.	17	44.18	7.43
	Okul Ö.	14	35.41	8.52		Okul Ö.	14	48.79	8.68
Meslektaşlarla İş birliği	Türkçe	28	20.82	3.32	Genel Algı	Türkçe	28	101.12	13.51
	Sınıf	105	19.99	3.85		Sınıf	105	98.24	15.64
	Sosyal B.	15	20.47	3.25		Sosyal B.	15	99.56	14.67
	Fen - Mat.	51	20.33	3.51		Fen - Mat.	51	97.70	14.28
	Bil ve Tek	9	19.49	4.19		Bil ve Tek	9	100.38	13.02
	Sanat	21	20.19	3.88		Sanat	21	100.10	17.42
	Rehberlik	17	19.88	3.20		Rehberlik	17	95.92	15.42
	İngilizce	27	18.41	3.10		İngilizce	27	94.37	12.93
	Din K.	17	18.73	3.40		Din K.	17	92.98	15.05
	Okul Ö.	14	21.78	3.54		Okul Ö.	14	105.98	18.81

Tablo 10'de sunulan öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin algılarının branşlarına göre betimsel istatistikler incelendiğinde din kültürü ve ahlak bilgisi ($\bar{X} = 30.07$) ve İngilizce öğretmenlerinin ($\bar{X} = 30.15$) "Kurumsal Gelişme" puan ortalamalarının en düşük; okul öncesi öğretmenlerinin puan ortalamalarının ($\bar{X} = 35.41$) ise en yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan öğretmenlerin kurumsal gelişim puan ortalamaları branşlarına göre birbirlerine yakın olduğu söylenebilir. "Mesleki Gelişim" alt boyutunda RPD öğretmenlerinin en düşük ortalamaya ($\bar{X} = 44.04$); okul öncesi öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya ($\bar{X} = 48.79$); Meslektaşlarla İş birliği alt boyutunda İngilizce öğretmenlerinin en düşük ($\bar{X} = 18.41$), okul öncesi öğretmenlerinin en yüksek ($\bar{X} = 21.78$) ve genel algı puanlarında ise din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin en düşük ($\bar{X} = 92.98$), okul öncesi öğretmenlerinin en yüksek ($\bar{X} = 105.98$) ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Öğretmen liderlik rolleri ölçeğinin algı boyutunda ve her alt boyutta okul öncesi öğretmenlerinin puan ortalamalarının diğer branşlara göre yüksek oldu-

Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Algı ve Beklentilerinin İncelenmesi

ğu ortaya konmuştur. Ortalamalar arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı Tablo 11’de sunulan varyans analizi sonuçları ile incelenmiştir.

Tablo 11. Öğretmen Liderlik Rollerine İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Kurumsal Gelişme	Gruplar arası	434.17	9	48.24	1.10	.37
	Grup içi	12934.01	294	43.99		
	Toplam	13368.18	303			
Mesleki Gelişim	Gruplar arası	333.99	9	37.11	.80	.62
	Grup içi	13686.40	294	46.55		
	Toplam	14020.39	303			
Meslektaşlarla İşbirliği	Gruplar arası	171.46	9	19.05	1.47	.16
	Grup içi	3806.13	294	12.95		
	Toplam	3977.59	303			
Genel Algı	Gruplar arası	2189.94	9	243.33	1.06	.39
	Grup içi	67387.21	294	229.21		
	Toplam	69577.15	303			

*p>0.05

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin algıları “Kurumsal Gelişme, Mesleki Gelişim, Meslektaşlarla İş Birliği” ve genel algı boyutlarında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamıştır; ($F_{\text{kurumsal gelişme}}(9,29) = 1.10$; $F_{\text{mesleki gelişim}}(9,29) = 0.80$, $F_{\text{meslektaşlarla işbirliği}}(9,29) = 1.47$; $F_{\text{genel beklenti}}(9,29) = 1.06$, $p > 0.05$). Buna göre öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin algılarının branşlarına göre değişmediği söylenebilir.

Tablo 12’de öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin beklentilerinin branş değişkenine göre betimsel istatistikleri sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Beklentilerinin Branş Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	n	Ort	Ss		Grup	N	Ort	Ss
Kurumsal Gelişme	Türkçe	26	36.69	5.89	Mesleki Gelişim	Türkçe	26	50.65	3.99
	Sınıf	100	37.30	5.54		Sınıf	100	50.49	4.37
	Sosyal B.	15	36.01	5.66		Sosyal B.	15	49.55	5.23
	Fen - Mat.	52	39.50	4.80		Fen - Mat.	52	51.26	4.51
	Bilg -Tek	9	39.11	6.39		Bilg-Tek	9	51.00	5.17
	Sanat	19	38.68	5.44		Sanat	19	51.79	2.90
	RPD	17	41.59	3.55		RPD	17	52.94	3.05
	İngilizce	27	38.52	5.14		İngilizce	27	51.07	4.01
	Din K.	17	36.92	6.50		Din K.	17	50.18	5.34
Okul Ö.	15	40.88	3.90	Okul Ö.	15	52.87	3.09		
Meslektaşlarla İşbirliği	Türkçe	26	22.58	2.06	Genel Beklenti	Türkçe	26	109.92	10.22
	Sınıf	100	22.77	2.31		Sınıf	100	110.56	10.85
	Sosyal B.	15	21.73	2.71		Sosyal B.	15	107.29	11.69
	Fen - Mat.	52	23.25	2.27		Fen - Mat.	52	114.01	10.53
	Bil ve Tek	9	21.89	3.92		Bil ve Tek	9	112.00	14.16
	Sanat	19	22.58	2.52		Sanat	19	113.05	9.41
	RPD	17	23.82	1.59		RPD	17	118.35	7.60
	İngilizce	27	23.26	2.14		İngilizce	27	112.85	10.02
	Din K.	17	22.32	3.11		Din K.	17	109.41	13.05
Okul Ö.	15	23.73	1.93	Okul Ö.	15	117.47	8.25		

Buna göre “Kurumsal Gelişme” alt boyutunda en yüksek puan ortalamalarına RPD ($\bar{X} = 41.59$) ve Okul Öncesi ($\bar{X} = 40.88$) öğretmenlerinin sahip olduğu görülmektedir. Bu branşları Fen-Matematik ($\bar{X} = 39.50$) ve Bilgisayar-Teknoloji ($\bar{X} = 39.11$) ders öğretmenleri takip etmektedir. Din kültürü ve ahlak bilgisi ($\bar{X} = 36.92$), Türkçe ($\bar{X} = 36.69$) ve sosyal bilgiler ($\bar{X} = 36.01$) bölümü öğretmenlerinin en düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. “Mesleki Gelişim” alt boyutunda ise yine sosyal bilgiler öğretmenlerinin en düşük ($\bar{X} = 49.55$); RPD ($\bar{X} = 52.94$) ve okul öncesi öğretmenlerinin ($\bar{X} = 52.87$) ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmekle birlikte branşlara göre puan ortalamaların birbirine yakın olduğu görülmektedir. “Meslektaşlarla İş Birliği” alt boyutunda da sosyal bilgiler öğretmenlerinin en düşük ($\bar{X} = 21.73$); RPD öğretmenlerinin ($\bar{X} = 23.82$) ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmekle birlikte branşlara göre puan ortalamaları birbirine yakındır. Genel beklenti puan boyutunda yine sosyal bilgiler öğretmenlerinin en düşük ($\bar{X} = 107.29$); RPD ($\bar{X} = 118.35$) ve okul öncesi öğret-

Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Algı ve Beklentilerinin İncelenmesi

menlerinin ($\bar{X} = 117.47$) ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı Tablo 13'te sunulan varyans analizi sonuçları ile incelenmiştir.

Tablo 13. Öğretmen Liderlik Rollerine İlişkin Beklentilerinin Branş Değişkenine Göre Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Kurumsal Gelişme	Gruplar arası	645.13	9	71.68	2.52	0.01*
	Grup içi	8172.64	287	28.48		
	Toplam	8817.77	296			
Mesleki Gelişim	Gruplar arası	203.73	9	22.64	1.24	0.27
	Grup içi	5227.78	287	18.22		
	Toplam	5431.51	296			
Meslektaşlarla İş birliği	Gruplar arası	76.06	9	8.45	1.51	0.14
	Grup içi	1605.27	287	5.59		
	Toplam	1681.34	296			
Genel Beklenti	Gruplar arası	2148.74	9	238.75	2.13	0.03*
	Grup içi	32242.29	287	112.34		
	Toplam	34391.03	296			

*p<0.05

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklentileri *Kurumsal Gelişme* ve genel beklenti boyutlarında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmıştır ($F_{\text{kurumsal gelişme}}(9,29) = 2.52$; $F_{\text{genel beklenti}}(9,29) = 2.13$, $p < 0.05$).

Bulgular birlikte değerlendirildiğinde RPD, okul öncesi, fen ve matematik öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin genel beklentilerinin türkçe, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenlerinden yüksek olduğu söylenebilir. Öte yandan "*Mesleki Gelişim*" ve "*Meslektaşlarla İş Birliği*" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır; $F_{\text{mesleki gelişim}}(9,29) = 1.24$, $p > 0.05$; $F_{\text{meslektaşlarla işbirliği}}(9,29) = 1.55$, $p > 0.05$).

Araştırma Sorusu 2.4.

Öğretmenlerin, öğretmen liderliği alt boyutlarında algı ve beklentilerine ilişkin görüşlerin öğrenci sayısına göre varyans analizi sonuçları

Tablo 14'de öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin algı ve beklenti puanlarının okuldaki öğrenci sayısına göre betimsel istatistikleri verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmen Liderlik Rollerine İlişkin Algı ve Beklentilerinin Öğrenci Sayısına Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	n	Algı		Beklenti		
			Ort	Ss.	n	Ort	Ss.
Kurumsal Gelişme	500'den az	64	33.00	6.25	63	38.54	4.87
	500-1000	222	31.97	6.77	217	38.09	5.62
	1000'den fazla	22	29.50	6.40	21	38.14	5.80
Mesleki Gelişim	500'den az	64	47.11	6.72	63	51.29	4.44
	500-1000	222	46.40	6.54	217	50.87	4.27
	1000'den fazla	22	41.91	8.25	21	50.86	4.05
Meslektaşlarla İş birliği	500'den az	64	20.48	3.40	63	23.01	2.31
	500-1000	222	19.92	3.67	217	22.69	2.54
	1000'den fazla	22	19.09	3.83	21	23.57	1.78
Genel	500'den az	64	100.60	14.33	63	112.84	10.79
	500-1000	222	98.29	15.02	217	111.65	10.94
	1000'den fazla	22	90.50	17.00	21	112.57	10.29

Tablo 14 öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin algı puan ortalamaları incelendiğinde okuldaki öğrenci sayısı arttıkça hem ölçeğin tamamı hem de tüm alt boyutlarda öğretmen liderliğine ilişkin algı puanlarında düşüş görülmektedir. Diğer bir ifade ile büyük ölçekli okullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin algıları orta ve küçük ölçekli okullarda görev yapan öğretmenlerden daha düşüktür. Beklenti puan ortalamaları ise hem ölçeğin tamamı hem de alt boyutlarda birbirine oldukça yakındır.

Ortalamalar arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı algı ve beklenti ölçekleri için sırasıyla Tablo 15 ve Tablo 16'da belirtilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Kurumsal Gelişme	Gruplar arası	202.25	2	101.13	2.30	0.10
	Grup içi	13439.09	305	44.06		
	Toplam	13641.34	307			
Mesleki Gelişim	Gruplar arası	466.59	2	233.30	5.180	0.01*
	Grup içi	13737.23	305	45.04		
	Toplam	14203.82	307			
Meslektaşlarla İşbirliği	Gruplar arası	34.37	2	17.19	1.306	0.27
	Grup içi	4013.15	305	13.16		
	Toplam	4047.52	307			
Genel Algı	Gruplar arası	1674.14	2	837.07	3.707	0.03*
	Grup içi	68880.52	305	225.84		
	Toplam	70554.67	307			

*p<.05

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin algı puan ortalamalarının okuldaki öğrenci sayısına göre ölçeğin tamamı ve “*Mesleki Gelişim*” boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaştığı bulunmuştur, $F_{\text{meslekigelişim}}(2,305) = 5.180$, $F_{\text{genelalgı}}(2,305) = 3.707$, $p < 0.05$). İkili karşılaştırma testi sonuçları incelendiğinde hem “*Mesleki Gelişim*” alt boyutu hem de genel algı puanları için büyük ölçekli okullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin algı puan ortalamalarının orta ve küçük ölçekli okullarda görev yapan öğretmenlerden anlamlı derecede düşük olduğu ortaya konmuştur.

Tablo 16. Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Beklentilerinin Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Varyans Analizi Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Kurumsal Gelişme	Gruplar arası	10.05	2	5.02	0.17	0.85
	Grup içi	8969.41	298	30.10		
	Toplam	8979.45	300			
Mesleki Gelişim	Gruplar arası	8.58	2	4.29	0.23	0.79
	Grup içi	5491.44	298	18.43		
	Toplam	5500.02	300			
Meslektaşlarla İşbirliği	Gruplar arası	17.98	2	8.99	1.50	0.23
	Grup içi	1787.21	298	5.99		
	Toplam	1805.18	300			
Genel Beklenti	Gruplar arası	77.74	2	38.87	0.33	0.72
	Grup içi	35206.09	298	118.14		
	Toplam	35283.84	300			

*p>.05

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin beklenti puan ortalamalarının okuldaki öğrenci sayısına göre ölçeğin tamamı ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı bulunmuştur ($F_{\text{kurumsal gelişme}}(2,298) = 0.167$; $F_{\text{meslek gelişim}}(2,298) = 0.233$, $F_{\text{meslektaşlarla işbirliği}}(2,298) = 1.499$, $F_{\text{genel beklenti}}(2,298) = 0.329$, $p > 0.05$).

Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin, öğretmen liderlik rollerine ilişkin genel algılarının “Sık sık” düzeyinde, genel beklentilerinin ise “Her zaman” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin gereklilik düzeyi (beklenti) sergilenme düzeyinden (algı) daha yüksektir. Bu bulgular alanyazındaki araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir (Arslan ve Özdemir, 2015; Beycioğlu ve Aslan, 2009; Canlı, 2011; Çelik-Yılmaz, 2017; Kaya ve Memduhoğlu, 2016; Kölükçü, 2011; Öztürk, 2015).

“Kurumsal Gelişme” boyutunda öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algılarının kıdemleri bakımından anlamlı derecede farklılaştığı bulunmuştur. Bu sonuca göre “1-5” yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin algıları “6-10”, “11-15” ve “16-20” yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden anlamlı derecede yüksektir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algılarının daha yüksek olduğunun saptanması, bu öğretmenlerin meslektaşlarıyla, öğrencilerin sınıf düzeyinde başarı durumlarıyla ilgili görüş alışverişinde bulunma ve meslektaşlarından yeni şeyler öğrenme

davranışlarının sergilendiği görüşünde oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin arkadaşlarını alanlarıyla ilgili güncel gelişmelerden haberdar ettikleri ve okulun geliştirilmesine yönelik çalışmalara katılım göstermede daha istekli oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Alanyazında bazı araştırma bulgularında tam tersi sonuçlara ulaşılmış (Beycioğlu ve Arslan, 2009; Canlı, 2011; Kölükçü, 2011). Beklenti puan ortalamalarının ise birbirlerine oldukça yakın olduğu ve anlamlı derecede farklılaşmadığına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar; alanyazınla paralellik göstermektedir (Çelik - Yılmaz, 2017; Kılınç ve Recepoğlu, 2013; Yiğit, Doğan ve Uğurlu, 2013).

“Kurumsal Gelişme” boyutunda branş değişkenine göre algı puan ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu ve anlamlı derecede farklılaşmadığına ulaşılmıştır. “Kurumsal Gelişme” algı puan ortalamalarının en düşük olduğu branşlar: din kültürü ve ahlak bilgisi ile İngilizce, en yüksek olduğu branş ise okul öncesi olduğu görülmektedir. Beklenti kısmında ise branşlarına göre anlamlı farklılaşma bulunmaktadır. RPD ve okul öncesi öğretmenlerinin “Kurumsal Gelişim” puan ortalamalarının Türkçe, sınıf, sosyal bilgiler ve din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde fen ve matematik öğretmenlerinin puanları türkçe, sınıf ve sosyal bilgiler öğretmenlerinin puanlarından anlamlı derecede yüksektir. Beklenti puan ortalamalarına göre ise en düşük branşlar sırasıyla sosyal bilgiler, Türkçe ve din kültürü ahlak bilgisi, en yüksek branşlar RPD ve Okul Öncesi olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre RPD öğretmenlerinin il, bölge veya ülke düzeyindeki mesleki çalışma gruplarında görev almaları, öğretmenlikle ilgili çalışmalar veya araştırma projeleri süreçlerine (hazırlama, yürütme veya katılım) dahil olmaları, okula ilişkin bilgi ve raporların hazırlanması konusunda yürütücü konumunda olmaları RPD öğretmenlerinin öğretmen liderlik beklentilerini güçlendirmiş olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Okul öncesi öğretmenlerinin liderlik beklentilerinin yüksek olması ise eğitim öğretim etkinliklerini öğrencilerin düzeylerine göre geliştirmek konusunda istekli olmaları, Mesleki iş birliklerinin yüksek olması, eğitim sürecine velilerin daha fazla katılımını sağlayacak etkinliklerde görev almaları ve zümre başkanlığı gibi resmi önderlik görevlerini etkin biçimde gerçekleştirmeleriyle açıklanabilir. Kölükçü (2011), sınıf öğretmenlerinin kurumsal gelişimin ve meslektaşlarla işbirliği boyutlarında öğretmen liderliği beklentilerinin daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

“Mesleki Gelişim” boyutunda cinsiyet değişkenine yönelik öğretmenlerin algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak kadın öğretmenlerin beklenti düzeylerinde erkek öğretmenlere göre anlamlı fark bulunmaktadır. Bu sonuçlar kadın öğretmenlerin; katılımcılık, mesleki gelişimlerine önem verme, meslektaşlarını güncel bilgilerden haberdar etme davranışlarını erkek öğretmenlere göre daha gerekli gördüğü şeklinde değerlendirilebilir. Cinsiyete göre alanyazında farklı bulgulara rastlanmaktadır (Beycioğlu ve Aslan, 2009; Beycioğlu ve Aslan, 2012; Çelik - Yılmaz, 2017; Yılmaz, Oğuz ve Altinkurt, 2017).

“Mesleki Gelişim” boyutunda öğrenci sayısı değişkenine göre öğretmenlerin liderlik algılarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Büyük ölçekli okullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmen liderlik rollerine ilişkin algıları orta ve küçük ölçekli okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Bu sonuç öğretmen liderliğinin “okullar açısından geliştirme, destekleyici ve olumlu bir örgüt ikliminde gerçekleştirilebilir bir etkinliktir. Bireyler, önemli gereksinimlerini karşılayan yeterli olanaklara sahip örgütsel ortamlarda başarıya ve gelişmeye daha yatkın olmaktadır” görüşünü desteklemektedir (Can, 2004). Bunun yanında öğrenci sayısı fazla olan okullarda öğretmenlerin formal iş yükü ve yeterli zamanının olmaması liderlik davranışlarının ortaya çıkmasına engel teşkil edebileceği düşünülebilir. Beklentilerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

“Meslektaşlarla İş Birliği” alt boyutunda öğretmenlerin öğretmen liderliğine yönelik meslektaşlarla işbirliği açısından algılarının “sık sık” aralığında; beklentilerinin ise “her zaman” düzeyinde olduğu görülmektedir. Okul etkinliği üzerine yapılan araştırmalar öğretmen liderliğinin diğer öğretmenlere “arabuluculuk”, “katılımcılık” ve “ilişkiler” gibi konularda katkıda bulunduğunu göstermektedir (Harris ve Mujijs, 2006). Can’a (2007) göre, öğretmen liderliğinin meslektaşlarıyla iş birliği boyutu, olumlu okul kültürü ile eğitimsel ve örgütsel gelişime katkı sağlayacaktır. Görüldüğü gibi öğretmen liderliğinin meslektaşlarla işbirliği boyutu; “bağlılık”, “katılım”, “paylaşım”, “rehberlik etme” ile ilgili rollerini ortaya çıkartmaktadır.

Kaynakça

- AYTEKİN, Hakan (2014). Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Durumsal Liderlik Stilleri ile Öğretimsel Liderlik Rollerine Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kartal İlçesi Örneği), (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BAKIOĞLU, Ayşen (1998). “Lider Öğretmen”, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(10), 11-19.
- BALCI, Ali (2011). “Eğitim Yönetiminin Değişen Bağlamı ve Eğitim Yönetimi Programlarına Etkisi”, *Eğitim ve Bilim*, 36 (162), 196-208.
- BALCI, Ali (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler. Pegem A Yayıncılık.
- BARUTÇUGİL, İsmet (2014). Liderlik. *İstanbul*, Kariyer Yayıncılık.
- BEYCİOĞLU, Kadir ve ASLAN, Battal (2009). **İlköğretim** Okullarında Öğretmenlerin Sergiledikleri Liderlik Rollerine İlişkin Bir Değerlendirme (Hatay İli Örneği), (Yayımlanmamış Doktora Tezi), *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay*.
- BEYCİOĞLU, Kadir ve ASLAN, Battal (2010). “Öğretmen Liderliği Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *İlköğretim Online*, 9, 764-775.
- BEYCİOĞLU, Kadir (2016). Liderlik psikolojisi. N. GÜÇLÜ ve S. KOŞAR (Ed.), *Eğitim Yönetiminde Liderlik* içinde (ss. 17-40), Ankara, Pegem Akademi.
- CAN, N (2007). “Öğretmen Liderliği Becerileri ve Bu Becerilerin Gerçekleştirilme Düzeyi” , *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (1), 263-288.
- CAN, Niyazi (2014). Öğretmen Liderliği, Ankara, Pegem Akademi.

Öğretmenlerin Liderlik Rollerine İlişkin Algı ve Beklentilerinin İncelenmesi

- COLBERT, Amy, JUDGE, Timothy , CHOİ, Daejeong , & WANG, Gang (2012). "Assessing The Trait Theory Of Leadership Using Self And Observer Ratings Of Personality: The Mediating Role Of Contributions To Group Success", *The Leadership Quarterly*, 23(4), 670-685.
- ÇELİK, Vehbi (2009). *Eğitimsel Liderlik*, İstanbul, Pegem A yayıncılık.
- ÇELİK-YILMAZ, Didem (2017). Mesleki Profesyonellik ile Öğretmen Liderliğine Yönelik Öğretmen Algıları Arasındaki İlişki, (Yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi, (Tez no: 463335).
- ERÇETİN, Şule (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- EREN, Erol (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Ankara, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- ERİŞEN, Yavuz (2004). Sınıfta Öğretim Liderliği, Ş. ERÇETİN, Ç. ÖZDEMİR, (Ed.), *Sınıf Yönetimi*, içinde (s. 33-71), Ankara, Asil Yayın.
- ERİŞEN, Yavuz (2007). Sınıfta Öğretim Liderliği, M. Ç. ÖZDEMİR, (Ed.), *Sınıf Yönetimi*, içinde, ss.17-48, Ankara, Ekinoks.
- FRAENKEL, J. R., & WALLEN, N. E. (2006). *How To Design And Evaluate Research İn Education*, New York, The McGraw-Hill Companies.
- GÜL, Hasan ve ŞAHİN, Kübra (2004). "Bilgi Toplumunda Yeni Bir Liderlik Yaklaşımı Olarak Transformasyonel Liderlik Ve Kamu Çalışanlarının Transformasyonel Liderlik Algısı", "Transformational Leadership As A New Approach To Leadership İn The Information Society And Public Employees' Perception Of Transformational Leadership", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 237.
- GÜMÜŞELİ, Ali (2001). "Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 531-548.
- HARRİS, Alma ve MUIJS, Daniel (2006). "Teacher Led School Improvement: Teacher Leadership İn The UK", *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 961-972
- KAYA, Birsen ve MEMDUHOĞLU Hasan Basri, (2016). *Öğretmenlerin Öğretmen Liderliği Yeterlikleri*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- KILINÇ, Ali Çağatay ve RECEPOĞLU, Ergün (2013). "Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğretmen Liderliğine İlişkin Algı ve Beklentileri", *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 175-215.
- KÖLÜKÇÜ, Derya (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğretmen Liderliğini Gösteren Davranışlarının Gerekliklik ve Sergilenme Derecesine İlişkin Görüşleri, (Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi, Ankara.
- NAYIR, Funda (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TENGİLİMOĞLU, Dilaver (2005). "Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(14), 1-16.
- YALÇINKAYA-AKYÜZ, Münevver (2002). "Çağdaş Okulda Etkili Liderlik", *Ege Eğitim Dergisi*, 1(2), 109-119.
- YİĞİT, Yakup, DOĞAN, Soner ve UÇURLU, Celal Tayyar (2013). "Öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışlarına ilişkin görüşleri", *Cumhuriyet International Journal of Education*, 2(2), 93-105.