



Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3278>

**REVIEW PERCEPTION AND EXPECTATIONS OF
SECONDARY SCHOOL TEACHERS AS TEACHER'S LEADER**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİN ÖĞRETMEN LİDERLİĞİ ALGI
VE BEKLENTİLERİNİN İNCELENMESİ**

Hasan SEZGİN¹

Abstract

As the main actor, teachers provide schools and therefore the education system to achieve their goals. The professional competencies that teachers have in achieving the set goals are very important. On the other hand, the behaviours to be demonstrated regarding teacher leadership have not been able to demonstrate how much they contribute to the success of the school that is intended to be achieved. The ability to identify perceptions and expectations of teacher leadership and factors that have a positive or negative impact on these situations is very important in this context. The universe of this research, which examines the perception and expectations of teacher leadership of secondary school teachers, is 731 teachers in secondary schools in Samsun province of Wednesday as of 2022 2023 academic years, and the example is 252 teachers, calculated with 95% confidence levels and 0.5 confidence ranges, and determined by easy-to-access sampling. The "Teacher Leadership Scale" is used to collect research data. The data obtained by scale is analysed by ANOVA and t-test. Some of the results achieved as a result of the analysis are as follows: Teachers' perception and expectations of teacher leadership at the size of "Professional Development" are higher than "Corporate Development" and "Collaboration with colleagues". In the sub-dimension "institutional Development", the perception and expectations of teacher leadership differ in favour of teachers who graduate from the Faculty of Science and Literature and other faculty, depending on the type of school teachers graduate from. The perception and expectations of teacher leadership in the sub-dimension "Professional Development" are not different depending on the graduates of teachers, but it has been concluded that it has changed in favour of teachers who have a bachelor's degree in the sub-dimensions "Corporate Development" and "Co-operation with colleagues".

Keywords: Leadership, teacher leadership, secondary school.

¹ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, sezginsezgince@hotmail.com, 0000-0003-4328-953X

Özet

Ana aktör olarak öğretmenler, okulların ve dolayısıyla eğitim sisteminin hedeflere ulaşmalarının sağlayıcısıdır. Belirlenen hedeflere ulaşılmasında öğretmenlerin sahip oldukları mesleki yeterlikler oldukça önemlidir. Diğer yandan öğretmen liderliğine ilişkin sergilenen davranışların, ulaşılması hedeflenen okul başarısına ne ölçüde katkı sağladığı ortaya konabilmiş değildir. Öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerin ve bu durumlara olumlu ya da olumsuz etki eden unsurların belirlenebilmesi bu bağlamda oldukça önemlidir. Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği algı ve beklentilerinin incelendiği bu araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim öğretim yılı itibarıyla Samsun ili Çarşamba ilçesinde bulunan ortaokullarda görevli 731 öğretmen, örneklem ise %95 güven düzeyi ile 0,5 güven aralığı dikkate alınarak hesaplanan ve kolay erişilebilir örnekleme ile belirlenen 252 öğretmendir. Araştırma verilerinin toplanması için “Öğretmen Liderliği Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek ile elde edilen veriler ANOVA ve t-testi ile analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler neticesinde ulaşılan sonuçlardan bazıları şu şekildedir: Öğretmenlerin “Mesleki Gelişim” boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri “Kurumsal Gelişim”, ve “Meslektaşlarla İş birliği” boyutlarına oranla daha yüksektir. Ortaokul öğretmenlerinin, “Kurumsal Gelişim” alt boyutunda, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin, öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne bağlı olarak Fen Edebiyat Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere karşı Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenler lehinde farklılaşmaktadır. “Mesleki Gelişim” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler öğretmenlerin mezuniyetlerine bağlı olarak farklılaşmazken, “Kurumsal Gelişim” ve “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutlarında lisans mezunu olan öğretmenler lehinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, öğretmen liderliği, ortaokul.

GİRİŞ

Açık bir sistem olarak okullar, eğitim sistemi yapısı içerisindeki uygulama alanlarıdır. Bu bağlamda çevresi ile sürekli etkileşim içerisinde olan okullar, girdileri ile çıktıları düşünüldüğünde toplumun her kesiminden insanı ilgilendiren ve öznesi insan olduğundan sürekli değişim ve gelişim içinde olması gerekli yapıdır (Töremen, 2003). Bireylerin gelişimleri başta olmak üzere toplumsal gelişim ve ilerlemenin mutfağı diyebileceğimiz okullarda; amaçların gerçekleştirilebilmesi adına belirleyicisi olan aktörler ise öğretmenlerdir.

İlk öğrenme ortamı olan ailedeki yetişkinler kadar öğretmenlerin de çocuklar üzerinde etkisi söz konusudur (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2013). Dolayısı ile öğretmenler, sosyal bir canlı olarak bireylerin varlığı, kendilerini gerçekleştirmeleri ve geliştirmeleri aşamalarında belirleyici role sahiptirler. Bu denli hassas bir etkiye sahip olan öğretmenlerin sahip oldukları mesleki yeterliklerin sadece kendilerini etkileyen bir unsur olmadığı çok açıktır. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki yeterlikler doğrudan ya da dolaylı biçimde bireylerin gelişimlerine olumlu ya da olumsuz etki etmekte, kalıcı izler bırakmaktadır (MEB, 2020).

En yalın haliyle, “bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişim meydana getirme süreci” (Ertürk, 1972; akt. Uzel Elmas, 2018) şeklinde tanımlanan eğitim, geçmişten günümüze insanoğlunun aldığı yolun; değişimin, ilerlemenin ve gelişimin sağlayıcısıdır. Bu sonuç ve gerçeklikten hareketle günümüzde eğitime çok daha fazla önem verilmekte ve beşeri sermayeye yatırım yapılmaktadır (Öztürk, 2005). Öyle ki ülkelerin kalkınmışlık seviyesini belirlerken kullanılan en önemli göstergelerden biri, sahip olunan insan kaynaklarının özelliğidir (Taş ve Yenilmez, 2008). Bu durum bireylerin gelişimlerinde büyük katkısı olacağına inanılan öğretmenlerin sahip oldukları ve olacakları yeterlikleri önemini artırmaktadır.

Temelde hedefi bireylerin gelişimleri olan eğitim sisteminden umulan faydanın elde edilmesi, geleceğin inşasında önemli rol oynayan ve bilgi, beceri, davranışları taşıyan, üreten, üretilmesine vesile olan, geliştiren ve deneyimlerin bireylere kılavuzluk yapmasına aracı olan öğretmenlerin niteliğine bağlıdır (Uzel Elmas, 2018). Bu çerçevede

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamak ve artırmak üzere “Okul Temelli Mesleki Gelişim” kılavuzu hazırlamış ve “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri” ni belirlemiştir (Köksal, 2008).

Liderlik, kişilik ve örgüt kavramları birbirleri ile ilişkili kavramlar olmakla birlikte esasen bu kavramlar arasında en kapsamlı olanı liderlik kavramıdır. Can (2009)’a göre İyi bir liderlik, etkili bir grup ve takım performansı için önemli bir unsurdur. Liderlik kavramı kişisel bir yetkinlik olarak ifade edilebilir olsa da eğitim sistemine dayalı olarak öğretmen liderliği söz konusu olduğunda iş birliği ve mesleki gelişim unsurları ile birlikte açıklanabilecektir.

Öğrencilerin öğrenme gereksinimlerinin karşılanması, bu süreçte referans alınan eğitim programları ve örgüt üyeleri ile geliştirilen etkileşim, öğretmenleri harekete geçiren ve mesleki gelişimi gerekli kılan unsurlardandır. Bu etkileşimle birlikte açığa çıkan mesleki gelişim ihtiyacı ve meslektaşlarla iş birliğine dayalı yürütülecek bu süreç öğretmen liderliğini doğuracaktır (Can, 2014).

Bugünün eğitim sistemi içerisinde, eğitim liderlerinin sahip olması gereken başlıca nitelikler arasında; yeterli düzeyde bilgiye ve çok yönlü becerilere sahip olmak vardır. Öğretmen liderliği kavramı da bilgili ve çok yönlü olabilmeye dayalı bir kavramdır. Bu çerçevede öğretmen liderliği; okullarda eğitim-öğretimin etkisini, kalitesini arttırmakla; öğretmenin gücünden faydalanmakla ilgili önemli bir kavramdır (Bursalıoğlu, 2010).

Öğretmen boyutunda değerlendirildiğinde, mesleki sorumlulukların yerine getirilmesi esnasında, öğretmenlerin sınıfta ve okulda eğitimsel etkinlikleri gönüllük sergilemeleri, yeni ve özgün projeler üretmeleri, çevresine pozitif etki ederek değer katması, meslektaşlarının gelişimlerine destek olmaları öğretmen liderliği göstergeleri arasındadır (Balyer, 2016). Bu bağlamda öğretmen liderlere ilişkin olarak; mevcut öğretmen rolleri gereği hem öğrencilerin öğrenmelerinin sağlayıcısı hem de öğretim ve deneyimlerini meslektaşlarına aktaran kişilerdir denilebilir.

Öğretmen liderliği; öğretmenlerin birbiriyle iletişimde bulunmaları, öğretmen eğitimini kariyer boyunca devam eden uzun bir süreç olarak görmeleri ve bu görüşün uygulanması amacıyla öğretimin detaylarında meslektaşlarıyla mesleki paylaşımlar gerçekleştirmeye ve geliştirmeye istekli olmalarıdır (Bakioğlu, 1998).

Aynı amaç için bir arada olunmasına karşın okullardaki öğretmenler farklı kişilik özelliklerine sahip oldukları gibi farklı düzeylerde beceri ve mesleki yeterliklere de sahiptirler. Tüm öğretmenlerin mesleki yeterliklerle birlikte öğretmen liderliğine sahip olmaları umulsa da bu mevcut durum bu şekilde değildir. Tüm öğretmenler değilse de mümkün olabilecek ölçüde öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışlarını elde etmeleri sağlanmaya çalışılmalıdır. Bu sayede kazandırılacak öğretmen liderliği, okullarda gelişimin ve değişimin olumlu yönde ilerlemesine katkı sunacaktır (Yiğit, Doğan ve Uğurlu, 2013).

Öğretmenlerin sahip oldukları öğretmen liderliği davranışları, algıları ve öğretmen liderliğine dönük beklentilerinin saptanması, öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin var olan algılarını ve sergilenen öğretmen liderliği davranışlarını arttırmaya dönük ipuçları verecek ve iyileştirmeler yapılabilmesinin önü açılacaktır. Yiğit, Doğan ve Uğurlu (2013)’ya göre öğretmen liderliği kavramı, kaynağını paylaşılan liderlik ve dönüşümcü liderlik kavramlarından almaktadır. Dönüşümcü liderler, bilginin keşfedilmesini sağlayarak problem çözme becerisinin geliştirilmesine zemin hazırlayan, başka bir deyişle öğrenmeyi öğretirler. Paylaşılan liderlik ise verimliliğin artmasını sağlamak üzere yönetsel yetkilerin ve karar verme sürecinin, okul paydaşları olan tüm çalışanlar ile öğrenci ve veliler arasında dağıtılmasını gerektirir (Buluç, 2019). Bu tanımlamalara bağlı biçimde; dönüşümcü liderliğin ve paylaşılan liderliğin öğretmen liderliğine temel oluşturduğu ve kaynaklık ettiği söylenebilir.

Yürütülen araştırma verilerine göre, öğretmen liderler, meslektaşları arasında olumlu bir algıya sahiptirler ve bu olumlu algıyı tüm okula yaymaktadırlar (Balyer, 2016). Bu sonuca bağlı olarak öğretmen liderlerin artması, var olan algıların olumlu yönde geliştirilmesi domino etkisi yapacak ve okul içerisinde bir sinerji oluşturacak denilebilir.

Tüm bunlara bağlı olarak eğitim sistemi hedeflerine ulaşılmasının temel sağlayıcısı olan öğretmenlerin mesleki yeterlikleri ile birlikte öğretmen liderliğine ilişkin algılarının artırılması oldukça kritik öneme sahip bir konudur.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Karasar (2020)'a göre, nicel araştırma yürütülmesinin amacı gözlem, deney ve test gibi araçlar ile bireylerin sosyal davranışlarını objektif biçimde ölçmek ve sayısal verilerle açıklamaktır. Bu bağlamda; ortaokul öğretmenlerinin, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerini incelemeyi hedefleyen bu araştırma da nicel araştırmaya dayalı betimsel tarama deseni benimsenmiştir.

Tarama modelinde, geçmiş veya mevcut koşulları tanımlamak amaçlanmaktadır ve olaylar, bireyler veya konuları içinde bulunulan şartlar altında nesnel biçimde analiz etmek için tercih edilmektedir. Nicel araştırma tarama modeli, geniş örneklem ile yürütülmesi planlanan araştırmalarda, herhangi bir konuda veya durumla ilgili olarak araştırmaya dahil olan katılımcıların görüşleri, ilgileri, beceri ve tutumlarına ilişkin özelliklerinin betimlenmesi, farklılıkların ortaya konmasını amaçlayan araştırmalarda tercih edilecek bir modeldir (Creswell, 2017).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim öğretim yılı itibarıyla Samsun ili Çarşamba ilçesinde bulunan ortaokullarda görevli 731 öğretmendir. Örneklem ise kolay - erişilebilir örnekleme ile belirlenen 252 ortaokul öğretmendir. Araştırmaya dahil olan ortaokul öğretmenlerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Araştırmaya dahil olan ortaokul öğretmenlerine ait bilgilerin frekans ve yüzde dağılımı

Değişken	Değer	f	%
Cinsiyet	Kadın	131	52
	Erkek	121	48
Medeni durum	Evli	224	88,9
	Bekar	28	11,1
Mesleki kıdem	1-5 yıl	8	3,2
	6-10 yıl	61	24,2
	11-15 yıl	82	32,5
	16-20 yıl ve üstü	86	34,1
	21 ve üzeri	15	6,0
Mezun olunan okul türü	Eğitim Fakültesi	207	82,1
	Fen Edebiyat Fakültesi	28	11,1
	Diğer	17	6,7
Görev yapılan okul türü	Resmi ortaokul	227	90,1
	Özel Ortaokul	25	9,9
Branş-Alan	Sözel alan	136	54,0
	Sayısal alan	73	29,0
	Beceri alanları	43	17,1
Öğrenim durumu	Lisans	166	65,9
	Lisansüstü	86	34,1

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmaya 131 kadın, 121 erkek olmak üzere toplam 252 ortaokul öğretmeni dahil olmuştur. Katılımcı öğretmenlerin 224'ü evli, 28'i bekindir. Mesleki kıdem süresi 1-5 yıl olan 8 kişi, 6-10 yıl olan 61 kişi, 11-15 yıl olan 82 kişi, 16-20 yıl olan 86 kişi ve 21 yıl üzeri olan 15 kişidir. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerden 207'si Eğitim Fakültesi mezunu, 28'i Fen Edebiyat Fakültesi mezunu ve 17'si diğer fakültelerden mezundur. 227 öğretmen resmi devlet okulunda, 25'i özel eğitim kurumu olan özel okullarda görev yapmaktadırlar. Yine araştırmaya dahil olan öğretmenlerin 136'sı sözel alan, 73'ü sayısal alan ve 43'ü beceri alanı öğretmenleridir. Son olarak, öğretmenlerin 166'sı lisans düzeyinde, 86'sı lisansüstü düzeyde öğrenime sahiptirler.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler çevrim içi platformda sunulan form aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin toplanması için hazırlanan form iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait bilgiler, ikinci bölümde Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından geliştirilen “Öğretmen Liderliği Ölçeği” yer almaktadır.

İlk bölüm için araştırmaya dahil olan öğretmenlerin; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, mezun olunana okul türü, görev yapılan okul türü, branş ve öğrenim durumuna ilişkin cevaplarının toplanacağı maddelerle kişisel bilgiler formu oluşturulmuştur.

İkinci bölümde yer alan “Öğretmen Liderliği Ölçeği” üç boyutlu olup toplam 25 madde içermektedir. “Kurumsal Gelişme” boyutunda 9, “Mesleki Gelişim” boyutunda 11 ve “Meslektaşlarla İş birliği” boyutunda 5 madde yer almaktadır. Ölçek, 5’li Likert tiptedir ve tüm maddeler; (5) Her zaman, (4) Sık sık, (3) Bazen, (2) Nadiren ve (1) Hiçbir zaman şeklinde değerler ile derecelendirilmektedir. Olumlu ifadelerle ilişkin yanıtlara “Hiçbir zaman” dan “Her zaman” a doğru; 1’den 5’e sayısal değerler verilerek puanlanmış, puan aralığı hesaplanmasında $(5-1=4)$ $(4:5= .80)$ katsayı esas alınmıştır.

Ölçek, öğretmen liderliği rollerinin ne düzeyde sergilendiğine yönelik algıların ve beklentilerin derecelendirilmesi amacıyla geliştirilmiştir ve ölçeğin madde-toplam korelasyonlarının algı için ,47 - ,92 ve beklenti için ,51 - ,77 arasında değişmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Bu çalışmada, öğretmen liderliği rollerinin sergilenmesine yönelik algıya odaklanılmış, bu çerçevede ölçeğin bu boyutu kullanılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması için ise iç tutarlılık ve test-tekrar test teknikleri kullanılmıştır. Buna göre tespit edilen Cronbach Alpha değeri beklenti için ,93 ve algı için ,95’tir. Algıya ilişkin boyutlar için yapılan hesaplamalarda ise Cronbach Alpha değeri “Kurumsal Gelişme” için ,87; “Mesleki Gelişim” için ,87; “Meslektaşlarla iş birliği” için ,92 olarak belirlenmiştir (Beycioğlu ve Aslan, 2010).

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS programından yararlanılmıştır. Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik verileri için frekans ve yüzde dağılımı gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır.

Veri dağılımlarının normallik testleri yapılmış, elde edilen sonuçlara bağlı olarak t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), mevcut farklılaşmaların hangi gruplar arasında olduğunu tespit için ise Post- Hoc uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak karşılaştırılmıştır. Verilerin çarpıklık değeri -,613 ve basıklık değeri -,321 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında olduğunda verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır (George ve Mallery, 2003).

Yapılan tüm istatistiksel hesaplamalar için anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiş, anlamlılık değeri, .05’ten küçük ($p<.05$) bulunduğu bağımsız değişkenlerin grupları (kategorileri) arasındaki farklılıklar “anamlı” olarak kabul edilmiş ve sonuçların değerlendirilmesi ve yorumlanması bu çerçevede gerçekleştirilmiştir.

Ölçekte yer alan mevcut 25 madde için derecelendirme yapıldığında; ölçekten alınabilecek en düşük puan 25, en yüksek puan 125 olacaktır. Ölçekten alınan yüksek puan öğretmen liderliğine ilişkin algının yüksek oluşunu, düşük puan ise öğretmen liderliğine yönelik algı ve beklentinin düşük olduğu biçiminde değerlendirilmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Ölçek maddelerine verilen cevapların puan aralığı hesaplaması Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

5'li Likert Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralıkları

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

Kaynak: Uzel Elmas (2018, s. 70).

BULGULAR

Ortaokul öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin incelenmesinin amaçlandığı araştırmanın bu bölümünde, katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesine bağlı olarak saptanan bulgulara yer verilmiştir.

Ortaokul öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerine ilişkin bulgular

Ortaokul öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışlarına ilişkin olarak tespit edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3*Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranış düzeyleri*

Öğretmen Liderliği Ölçeği	N	\bar{x}	SS
Kurumsal Gelişme Alt Boyutu		3,90	,805
Mesleki Gelişim Alt Boyutu	252	4,42	,559
Mesleki İş birliği Alt Boyutu		4,36	,496
Öğretmen Liderliği Ölçek Ortalaması		4,23	,553

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmaya dahil olan ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $\bar{x}=4,23$ 'tür. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların analizi neticesinde "Kurumsal Gelişim" alt boyutunda $\bar{x}=3,90$, "Mesleki Gelişim" alt boyutunda $\bar{x}=4,42$ ve "Meslektaşlarla İş birliği" alt boyutunda $\bar{x}=4,36$ ortalama puan değeri saptanmıştır. Bu saptamalar, araştırmaya dahil olan ortaokul öğretmenlerinin, tüm alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklenti düzeylerinin cinsiyete bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular

Ortaokul öğretmenlerin, öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4*Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmayı gösteren t-testi*

Boyutlar	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sh	t	p
Kurumsal Gelişme	Kadın	131	3,94	,789	,068	,731	,465
	Erkek	121	3,87	,823	,074		
Mesleki Gelişim	Kadın	131	4,45	,421	,036	,990	,323
	Erkek	121	4,38	,677	,061		
Meslektaşlarla İş birliği	Kadın	131	4,44	,450	,039	2,62	,009
	Erkek	121	4,28	,530	,048		
Toplam Ölçek Ortalaması	Kadın	131	4,28	,491	,042	1,47	,141
	Erkek	121	4,17	,612	,055		

Tablo 4'te görüldüğü gibi ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri hem kadın öğretmenlerde hem erkek öğretmenlerde yüksek düzeydedir.

“Kurumsal Gelişim” alt boyutunda, “Mesleki Gelişim” alt boyutunda ve ölçeğin genelinde öğretmenlerin, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri cinsiyete göre anlamlı sayılabilecek düzeyde farklılaşma göstermezken, “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler kadın öğretmenler lehinde farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklenti düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular

Ortaokul öğretmenlerinin, öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin medeni durumlarına bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmayı gösteren t-testi

Boyutlar	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sh	t	p
Kurumsal Gelişim	Evli	224	3,83	,806	,053	-6,64	< ,001
Mesleki Gelişim	Bekar	28	4,52	,471	,089		
Meslektaşlarla İş birliği	Evli	224	4,40	,585	,039	-3,88	< ,001
Toplam Ölçek Ortalaması	Bekar	28	4,61	,196	,037		
	Evli	224	4,35	,493	,032	-,708	,479
	Bekar	28	4,42	,526	,099		
	Evli	224	4,19	,563	,037	-2,96	,003
	Bekar	28	4,52	,369	,069		

Tablo 5’te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan hem bekar hem evli ortaokul öğretmenlerinin; en düşük $\bar{x}=3,83$, en yüksek $\bar{x}=4,61$ ortalama puan değeri ile öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri yüksek düzeydedir. “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler, öğretmenlerin medeni durumlarına bağlı olarak anlamlı sayılabilecek düzeyde farklılaşmazken “Kurumsal Gelişim” alt boyutunda, “Mesleki Gelişim” alt boyutunda ve ölçeğin genelinde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler bekar öğretmenler lehinde anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p<0,05$).

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular

Ortaokul öğretmenlerinin, “Kurumsal Gelişim” boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6

Ortaokul öğretmenlerinin kurumsal gelişim boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmayı gösteren ANOVA testi

Boyut	f, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları						Fark
	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	
Kurumsal Gelişim	1-5 yıl	8	4,0	,96	G.	21,4	4	5,36			
	6-10 yıl	61	4,1	,58	G. İçi	141,	24	,57			2-3
	11-15 yıl	82	3,6	,86	Toplam	162,	25		9,3	<	5-3
	16-20 yıl	86	3,8	,78					7	,00	5-4
	21 yıl üzeri	15	4,7	,05						1	
	Toplam	25	3,9	,80							

Tablo 6’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan ve mesleki kıdemi 11-15 yıl olan ortaokul öğretmenlerinin, “Kurumsal Gelişim” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri $\bar{x}=3,60$ değeri ile orta düzeydedir. 1-5 yıl, 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin bu alt boyutta öğretmen liderliğine ilişkin algı ve

beklentileri $\bar{x}=3,86$ ile $\bar{x}=4,72$ değeri ile yüksek düzeydedir. Bunun yanında, ortaokul öğretmenlerinin, “Kurumsal Gelişme” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Söz konusu farklılaşmanın hangi mesleki kıdemler arasında olduğunun belirlenmesi için yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre farklılaşma; 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olanlara karşı 21 yıl üzeri mesleki kıdemi olanlar lehinde, 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlara karşı 6-10 yıl mesleki kıdemi olanlar lehindedir.

Ortaokul öğretmenlerinin, “Mesleki Gelişim” boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

Ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmayı gösteren ANOVA testi

Boyut	f, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları						Fark
	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	
Mesleki Gelişim	1-5 yıl	8	4,7	,23	G.	6,3	4	1,57	5,3 9	< ,00 1	5-2 5-3 5-4
	6-10 yıl	61	4,4	,38	G. İçi	72,1	24	,29			
	11-15 yıl	82	4,3	,62	Toplam	78,4	25				
	16-20 yıl	86	4,3	,60							
	21 yıl üzeri	15	4,9	,04							
	Toplam	25	4,4	,55							

Tablo 7’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenler, tüm mesleki kıdemlerde “Mesleki Gelişim” alt boyutunda; en küçük $\bar{x}=4,30$, en büyük $\bar{x}=4,95$ ortalama ile yüksek düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahiptirler. Öğretmenlerin “Mesleki Gelişim” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri yüksek düzeyde olmakla birlikte mesleki kıdemler arasında anlamlı sayılabilecek düzeyde farklılaşma bulunmaktadır ($p<0,05$). Söz konusu farklılaşmanın hangi mesleki kıdemler arasında olduğunun belirlenmesi için yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre farklılaşma; 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olanlara karşı 21 yıl üzeri mesleki kıdemi olanlar lehindedir.

Ortaokul öğretmenlerinin, “Meslektaşlarla İş birliği” boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8

Ortaokul öğretmenlerinin meslektaşlarla iş birliği boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmayı gösteren ANOVA testi

Boyut	f, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları						Fark
	Kıdem	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	
Meslektaşlarla İş birliği	1-5 yıl	8	4,3	,54	G.	8,2	4	2,05	9,4 5	< ,00 1	2-3 4-3 5-3 5-4
	6-10 yıl	61	4,5	,40	G. İçi	53,6	24	,21			
	11-15 yıl	82	4,1	,54	Toplam	61,8	25				
	16-20 yıl	86	4,3	,44							
	21 yıl	15	4,8	,20							
	Toplam	25	4,3	,49							

Tablo 8’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenler, tüm mesleki kıdemlerde “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda; en küçük $\bar{x}=4,15$, en büyük $\bar{x}=4,81$ ortalama ile yüksek düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahiptirler. Öğretmenlerin “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri yüksek düzeyde olmakla birlikte mesleki kıdemler arasında anlamlı sayılabilecek düzeyde farklılaşma bulunmaktadır ($p<0,05$). Söz konusu farklılaşmanın hangi mesleki kıdemler

arasında olduğunun belirlenmesi için yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre farklılaşma; 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlara karşı 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olanlar lehindedir. Ayrıca 16-20 yıl mesleki kıdemi olanlara karşı 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olanlar lehinde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklenti düzeyi saptanmıştır.

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının mezun olunan okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular

Ortaokul öğretmenlerinin, “Kurumsal Gelişme” boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin mezun oldukları okul (fakülte) değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9

Ortaokul öğretmenlerin kurumsal gelişme boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının mezun olunan okul değişkenine göre farklılaşmayı gösteren ANOVA testi

Boyut	f, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları						Fark
	Fakülte	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	
Kurumsal Gelişme	Eğitim	20	4,0	,80	G.	22,9	2	11,4	20,4	<,001	1-2
	Fen-Edebiyat	28	3,5	,40	G. İçi	139,	24	,56			
	Diğer	17	2,9	,45	Toplam	162,	25				
	Toplam	25	3,9	,80							

Tablo 9’da görüldüğü gibi araştırmaya dahil olan öğretmenlerden “Kurumsal Gelişme” alt boyutunda Eğitim Fakültesi mezunu olanlar $\bar{x}=4,04$ ile yüksek düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahiptirler. Fen Edebiyat Fakültesi mezunu olanların $\bar{x}=3,50$, diğer fakültelerden mezun olanların $\bar{x}=2,97$ ile öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin “Kurumsal Gelişme” alt boyutunda, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin, öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($p<0.05$). Hangi gruplar arasında farklılaşma olduğunu saptamak üzere yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına göre, Fen Edebiyat Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere karşı Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenler lehindedir.

Ortaokul öğretmenlerinin, “Mesleki Gelişim” boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin mezun oldukları okul (fakülte) değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

Ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının mezun olunan okul değişkenine göre farklılaşmayı gösteren ANOVA testi

Boyut	f, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları						Fark
	Fakülte	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	
Mesleki Gelişim	Eğitim	20	4,4	,61	G.	,25	2	,125	,39	,673	
	Fen-Edebiyat	28	4,3	,15	G. İçi	78,2	24	,314			
	Diğer	17	4,4	,09	Toplam	78,4	25				
	Toplam	25	4,4	,55							

Tablo 10’da görüldüğü gibi araştırmaya dahil olan öğretmenlerden “Mesleki Gelişim” alt boyutunda Eğitim Fakültesi mezunu olanlar $\bar{x}=4,43$, Fen Edebiyat Fakültesi mezunu olanlar $\bar{x}=4,33$ ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler $\bar{x}=4,45$ puan değeri ile yüksek düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahiptirler. “Mesleki Gelişim” alt boyutunda öğretmenlerin, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri, öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye bağlı olarak farklılaşmamaktadır ($p>0.05$).

Ortaokul öğretmenlerinin, “Meslektaşlarla İşbirliği” boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin mezun oldukları okul (fakülte) değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

Ortaokul öğretmenlerinin meslektaşlarla iş birliği boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının mezun olunan okul değişkenine göre farklılaşmayı gösteren ANOVA testi

Boyut	f, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları						
	Fakülte	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	F _{ar} K
Meslektaşlarla İş birliği	Eğitim Fak.	2	4,4	,51	G.	5,6	2	2,79	12,4	<,001	1-3
	Fen-Edb.	2	4,4	,15	G. İçi	56,2	24	,226			
	Diğer	1	3,8	,20	Toplam	61,8	25				
	Toplam	2	4,3	,49							

Tablo 11’de görüldüğü gibi araştırmaya dahil olan öğretmenlerden “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda Eğitim Fakültesi mezunu olanlar $\bar{x}=4,40$, Fen Edebiyat Fakültesi mezunu olanlar $\bar{x}=4,40$ ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler $\bar{x}=3,81$ puan değeri ile yüksek düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahiptirler. “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda tüm fakülte türlerinden mezun olan öğretmenler yüksek düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahip iseler de mezun olunan fakülte türüne bağlı olarak öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri anlamlı sayılabilecek düzeyde farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Hangi gruplar arasında farklılaşma olduğunu saptamak üzere yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına göre, diğer fakültelerden mezun olanlara karşı Eğitim Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesi mezunları lehindedir.

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının görev yapılan okul türü değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular

Ortaokul öğretmenlerinin, öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılaşmayı gösteren t-testi

Boyutlar	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sh	t	p
Kurumsal	Resmi	227	4,01	,739	,049	7,15	<,001
Gelişme	Özel	25	2,91	,690	,138		
Mesleki	Resmi	227	4,44	,564	,037	1,88	,060
Gelişim	Özel	25	4,22	,476	,095		
Meslektaşlarla İş birliği	Resmi	227	4,40	,504	,033	8,68	<,001
	Özel	25	4,00	,163	,032		
Toplam Ölçek	Resmi	227	4,29	,538	,035	5,20	<,001
Ortalaması	Özel	25	3,71	,402	,080		

Tablo 12’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerden özel okullarda çalışanlar “Kurumsal Gelişme” alt boyutunda $\bar{x}=2,91$ ile orta düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahiptirler. Bunun dışındaki tüm alt boyutlarda tüm öğretmenler $\bar{x}=3,71$ ile $\bar{x}=4,40$ arasında olmak üzere yüksek düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklenti sergilemektedirler. “Mesleki Gelişim” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne (resmi, özel) bağlı olarak farklılaşmazken, “Kurumsal Gelişme” ve “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutlarında resmi okullarda görevli öğretmenler lehinde farklılaşmaktadır ($p<0,05$).

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının branş değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular

Ortaokul öğretmenlerinin, “Kurumsal Gelişme” boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13

Ortaokul öğretmenlerinin kurumsal gelişme boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının branş değişkenine göre farklılaşmayı gösteren ANOVA testi

Boyut	f, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları						Fark
	Branş Alanları	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	
Kurumsal Gelişme	Sözel Alan	13	3,8	,64	G.	5,96	2	2,98			
	Sayısal Alan	73	4,1	,95	G. İçi	156,	24	,63	4,7	,01	2-3
	Beceri Alanı	43	3,6	,92	Toplam	162,	25		3	0	
	Toplam	25	3,9	,80							

Tablo 13'te görüldüğü gibi araştırmaya dahil olan öğretmenler arasında branşları beceri alanları olan öğretmenlerin ($\bar{x}=3,66$) "Kurumsal Gelişme" alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri orta düzeydedir. Diğer yandan alanı sözel ve sayısal olan öğretmenler "Kurumsal Gelişme" alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri $\bar{x}=3,87$ ve $\bar{x}=4,12$ puan değerleri ile yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin "Kurumsal Gelişme" alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına göre farklılaşma branşı beceri alanları olan öğretmenlere karşı branşı sayısal alan öğretmenler lehindedir.

Ortaokul öğretmenlerinin, "Mesleki Gelişim" boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14

Ortaokul öğretmenlerinin mesleki gelişim boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının branş değişkenine göre farklılaşmayı gösteren ANOVA testi

Boyut	f, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları						Fark
	Branş Alanları	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	
Mesleki Gelişim	Sözel Alan	13	4,3	,49	G.	,46	2	,228			
	Sayısal Alan	73	4,4	,69	G. İçi	78,0	24	,313	,72	,48	
	Beceri Alanı	43	4,4	,49	Toplam	78,4	25		9	3	
	Toplam	25	4,4	,55							

Tablo 14'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan tüm branşlardaki öğretmenler "Mesleki Gelişim" alt boyutunda yüksek düzeyde ($\bar{x}=4,38$ ile $\bar{x}=4,48$ arasında) öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahiptirler. Öğretmenlerin "Mesleki Gelişim" alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri branşlara bağlı olarak farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

Ortaokul öğretmenlerinin, "Meslektaşlarla İş birliği" boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15. *Ortaokul öğretmenlerinin meslektaşlarla iş birliği boyutunda öğretmen liderliği davranışlarının branş değişkenine göre farklılaşmayı gösteren ANOVA testi*

Boyut	f, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları						Fark
	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	
Meslektaşlarla İşbirliği	Sözel Alan	13	4,3	,45	G.	,48	2	,242			
	Sayısal Alan	73	4,3	,58	G. İçi	61,3	24	,246	,98	,37	
	Beceri Alanı	43	4,4	,45	Toplam	61,8	25		3	6	
	Toplam	25	4,3	,49							

Tablo 14'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan tüm branşlardaki öğretmenler "Meslektaşlarla İş birliği" alt boyutunda yüksek düzeyde ($\bar{x}=4,32$ ile $\bar{x}=4,45$ arasında)

öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahiptirler. Öğretmenlerin “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri branşlara bağlı olarak farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının öğrenim durumlarına bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular

Ortaokul öğretmenlerinin, öğretmen liderliği davranışlarının, öğretmenlerin mezuniyetlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tespit edilen bulgular Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının mezuniyet düzeylerine göre farklılaşmayı gösteren t-testi

Boyutlar	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sh	t	p
Kurumsal	Lisans	166	4,07	,824	,064	5,11	< ,001
Gelişme	Lisansüstü	86	3,58	,659	,071		
Mesleki	Lisans	166	4,46	,607	,047	1,78	,076
Gelişim	Lisansüstü	86	4,34	,443	,047		
Meslektaşlarla	Lisans	166	4,41	,522	,040	2,17	,031
İş birliği	Lisansüstü	86	4,27	,429	,046		
Toplam Ölçek	Lisans	166	4,31	,603	,046	3,95	< ,001
Ortalaması	Lisansüstü	86	4,06	,396	,042		

Tablo 16’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerden lisansüstü mezuniyeti olanlar “Kurumsal Gelişme” alt boyutunda $\bar{x}=3,58$ ile orta düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahiptirler. Bunun dışındaki tüm alt boyutlarda tüm öğretmenler $\bar{x}=4,07$ ile $\bar{x}=4,46$ arasında olmak üzere yüksek düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklenti sergilemektedirler. “Mesleki Gelişim” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler öğretmenlerin mezuniyetlerine bağlı olarak farklılaşmazken, “Kurumsal Gelişme” ve “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutlarında lisans mezunu olan öğretmenler lehinde farklılaşmaktadır ($p<0,05$).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada toplanan cevapların araştırmanın amacına dayalı biçimde analiz edilmesiyle ulaşılan sonuçlar bu bölümde yer almaktadır.

Araştırmada; ortaokul öğretmenlerinin, “Kurumsal Gelişme”, “Mesleki Gelişim” ve “Meslektaşlarla İş birliği” boyutlarının tümünde ve ölçeğin genel ortalamasına göre öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklenti düzeyinde en yüksek ortalamaya mesleki gelişim alt boyutu sahipken, bunu meslektaşlarıyla iş birliği ve kurumsal gelişme takip etmiştir. Bu sonuca bağlı olarak; okullarda öğretmen liderliğine yönelik algı ve beklentilerin daha çok mesleki gelişime dönük olduğu söylenebilir. Uzel ve Elmas (2018) yürüttükleri çalışmalarında benzer biçimde; öğretmenlerin çoğunluğunun okullarında öğretmen liderliğinin var olduğu ve bunu gösteren davranışların “Sık sık” sergilediklerini saptamıştır. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde; öğretmenlerin liderlik davranışları sergilemeye dönük ılımlı bir tutum içerisinde olduklarını işaret etmektedir. Öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin beklenti düzeylerinin algı düzeylerinden yüksek olduğunu sonucuna ulaşılan başka bir çalışmada Kılınç ve Reçepoğlu (20213), öğretmen liderliğinin özellikle meslekî gelişim ve meslektaşlarla iş birliği boyutlarına ilişkin beklentilerinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmada da öğretmenlerin mesleki gelişim ve meslektaşlarla iş birliği boyutlarının kurumsal gelişme boyutuna oranla daha yüksek algı ve beklentiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı olan öğretmenlerin öğretmen liderliğine dair saptanan beklenti düzeylerinin algı düzeylerine oranla yüksek olması, öğretmenlerin liderlik rol davranışları sergileyebilecek fırsatların az olması ile açıklanabilir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri hem kadın öğretmenlerde hem erkek öğretmenlerde yüksek düzeydedir. “Kurumsal

Gelişim” alt boyutunda, “Mesleki Gelişim” alt boyutunda ve ölçeğin genelinde öğretmenlerin, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri cinsiyete göre anlamlı sayılabilecek düzeyde farklılaşma göstermezken, “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler kadın öğretmenler lehinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçların aksine Uzel ve Elmas (2018), ortaokul öğretmenlerinin sergiledikleri öğretmen liderliği davranışlarıyla cinsiyet değişkeni arasında Meslektaşlarla İş birliği alt boyutunda anlamlı farklılaşmanın olmadığı; ancak Mesleki Gelişim, Kurumsal Gelişme ve toplam Öğretmen Liderliği boyutunda anlamlı olarak farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kadınlar lehindeki farklılaşma alt boyutlarda değişiklikler ortaya koyuyor ise de başkaca araştırma sonuçlarında da kadın öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının erkeklerle oranla yüksek olduğu görülmektedir (Yiğit, Doğan ve Uğurlu, 2013; Beycioğlu, 2009). Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenlerde, öğretmen liderliği algı ve beklentilerin erkek öğretmenlere oranla yüksek olması, öğretmen liderliğinin daha demokratik, işbirlikçi ve etkileşim odaklı bir anlayışa sahip olması nedeniyle bir bakıma eril duruşla özdeşleşen geleneksel liderlik yaklaşımlarından farklılaşmasıyla ilişkilendirilebilir (Beycioğlu ve Aslan, 2012)

Araştırmaya dahil olan evli ve bekar ortaokul öğretmenlerinin, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri yüksek düzeydedir. “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler, öğretmenlerin medeni durumlarına bağlı olarak anlamlı sayılabilecek düzeyde farklılaşmazken “Kurumsal Gelişim” alt boyutunda, “Mesleki Gelişim” alt boyutunda ve ölçeğin genelinde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler bekar öğretmenler lehinde anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki Gelişim alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerin bekar öğretmenler lehinde farklılaşması; bekar öğretmenlerin mesleki gelişimlerine dönük yürütülen çalışmalara daha fazla zaman ayırabiliyor olmaları ile açıklanabilir. Ülger (2015)bezer bir sonuca ulaşmış ve bu sonucu; bekar öğretmenlerin daha sık etkinlik, öğretmenlikle ilgili çalışmalar veya araştırma projeleri süreçlerine (hazırlama, yürütme veya katılım) dahil olmaları, okula kaynak sağlamak gayesiyle kurumlarla ve kişilerle irtibata geçmede istekli olmaları, öğrencinin akademik başarısını destekleyici okul dışı etkinlikler düzenlemeye istekli olmaları ile açıklamıştır. Uzel ve Elmas (2018), ortaokul öğretmenlerinin sergiledikleri öğretmen liderliği davranışlarıyla medeni durumları arasında Mesleki Gelişim, Kurumsal Gelişme, Meslektaşlarla İş birliği ve Toplam Öğretmen Liderliği boyutunda anlamlı olarak farklılaşmanın olmadığı tespit etmişlerdir. Bu sonuç araştırma sonucundan farklıdır ve bu durum; öğretmenlerin sosyal yaşamdaki farklılıkların, mesleki yaşamadan ayrı tutulduğu, profesyonelce yaklaşarak özel durumların mesleki yaşantıya dahil edilmemesinden kaynaklıdır denilebilir.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin, “Kurumsal Gelişme” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak; 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olanlara karşı 21 yıl üzeri mesleki kıdemi olanlar lehinde, 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlara karşı 6-10 yıl mesleki kıdemi olanlar lehinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin “Mesleki Gelişim” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri yüksek düzeyde olmakla birlikte; 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlere oranla 21 yıl üzeri mesleki kıdemi olanların daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin, “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlere oranla hem 6-10 yıl hem 16-20 yıl hem de 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olanlar lehinde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin yüksek olması sonucuna benzer biçimde ve bu sonucu destekler nitelikte araştırma sonuçları mevcuttur (Uzel Elmas, 2018; Kölükçü, 2011; Canlı, 2011). Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleki edinimlerinin artmasına bağlı olarak mesleki yeterlik düzeylerinin de artmasıyla birlikte öğretmen liderliği davranışlarının sergilenmesinin de paralel biçimde arttığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin, “Kurumsal Gelişme” alt boyutunda, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin, öğretmenlerin mezun oldukları okul

türüne bağlı olarak Fen Edebiyat Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere karşı Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenler lehinde farklılaştığı; Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu, Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenlerin, birer eğitim örgütü olarak okulların gelişimlerine dönük daha ılımlı olmalarını, henüz lisans eğitimi almakta iken öğretmenlik mesleğine ilişkin hedefler belirlenmiş olması ile açıklanabilir. “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutunda tüm fakülte türlerinden mezun olan öğretmenler yüksek düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiye sahip iseler de mezun olunan fakülte türüne bağlı olarak öğretmenlerin, diğer fakültelerden mezun olanlara oranla Eğitim Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesi mezunlarının öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen bu sonuçlardan farklı biçimde; öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerin öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye bağlı olarak farklılaşmadığı sonucunun ortaya konduğu çalışmalar mevcuttur (Beycioğlu, 2009; Canlı, 2011; Savaş, 2016). Kurumsal gelişme ve meslektaşlarla iş birliği alt boyutlarının aksine “Mesleki Gelişim” alt boyutunda öğretmenlerin, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinde öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türüne bağlı olarak bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim fakültesinden mezun olan ortaokul öğretmenleri ile eğitim fakültesinden mezun olmayan ortaokul öğretmenlerinin “Mesleki Gelişim” boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri benzerdir. Bu durum, mesleki öğrenmenin bir süreç olarak daimi olması, öğretmenlerin mevcut yeterliklerini sürekli artırmak durumunda olmaları nedeniyle hangi tür fakülteden mezun olunursa olunsun, mesleki gelişimin sürdürülmesi gerekliliği ile açıklanabilir.

Araştırmada, özel öğretim kurumu olan ortaokullarda görevli öğretmenlerin “Kurumsal Gelişim” boyutunda orta düzeyde öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç özel okullarda görevli öğretmenlerin kurumsal gelişmeye dönük olarak olumlu yaklaşım içerisinde olmadıkları ortaya koymaktadır. Bu durum, öğretmenlerin kendilerini sadece çalışan olarak görüyor olmaları, ortak hedeflerin olmaması, okula ilişkin örgütsel aidiyetin sağlanamamış olması ile açıklanabilir. Araştırmada “Mesleki Gelişim” boyutunda öğretmenlik liderliğine ilişkin algı ve beklentilerin öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne bağlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç; görev yapılan okul ister devlet okulu olsun ister özel okul olsun mesleki gelişimin her daim söz konusu olan bir durum olması ile açıklanabilir. Canlı (2011), araştırmasında benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Öte yandan araştırmada, “Kurumsal Gelişim” ve “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutlarında öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerin özel okullarda görevli öğretmenlere oranla resmi okullarda görevli öğretmenlerin lehinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerin özel okullarda görevli öğretmenler lehinde farklılaştığı sonucunun ortaya konulduğu araştırmalar mevcuttur (Beycioğlu, 2009). Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde; devlet okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel amaç paydasında bir araya geldikleri, mesleki anlamda birbirleri ile daha fazla yardımlaşma ve dayanışma içerisinde oldukları söylenebilir. Ayrıca devlet okullarında özel okullardaki kadar mesleki rekabet ortamının olmaması da meslektaşlarla iş birliği boyutuna ilişkin sonucun belirleyicisi olduğu söylenebilir.

Araştırmanın başka bir amacı kapsamında elde edilen bulgulara bağlı olarak; branşları, beceri alanları olan öğretmenlerin “Kurumsal Gelişim” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin, sayısal ve sözel branşlardaki öğretmenlerin gerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sayısal alan derslerini okutan öğretmenlerin “Kurumsal Gelişim” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin, branşı beceri alanı olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, kurumsal değerlendirme ve gelişimin daha çok akademik başarı ile derecelendirilmesine bağlı olarak matematik, fen bilimleri gibi sayısal dersleri okutan öğretmenlerin bu anlamda kendilerinde daha fazla sorumluluk hissediyor olmaları ile açıklanabilir. Ulaşılan bu sonuçtan farklı biçimde; Kurumsal gelişim boyutunda öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak öğretmen liderliği algı ve beklentilerinde bir farklılaşma olmadığı sonucunun ortaya konduğu araştırmalar bulunmaktadır (Canlı, 2011; Savaş, 2016;

Beycioğlu, 2009; Köllükçü, 2011). Bu araştırmada, kurumsal gelişme boyutundan farklı olarak “Mesleki Gelişim” ve “Meslektaşlarla İş birliği” boyutlarında öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerin öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu alanyazında mevcut çalışmalar desteklemektedir. Elde edilen bu sonuç; mesleki gelişim ve meslektaşlarla iş birliği boyutlarının öğretmenlerin branşlarından bağımsız biçimde temelde öğretmenlik gereksinimleri ile ilişkili olan unsurlar olması ile açıklanabilir.

Araştırmada son olarak, lisansüstü mezuniyeti olan öğretmenlerin “Kurumsal Gelişim” boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin mezuniyeti lisans düzeyinde olan öğretmenlerin gerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, lisansüstü öğrenime sahip olan öğretmenlerin kişisel gelişimlerini kurumsal gelişimin önünde tutuyor olmaları ile açıklanabilir. Ayrıca, “Mesleki Gelişim” alt boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler öğretmenlerin mezuniyetlerine bağlı olarak farklılaşmazken, “Kurumsal Gelişim” ve “Meslektaşlarla İş birliği” alt boyutlarında lisans mezunu olan öğretmenler lehinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılan diğer sonuçlara benzer biçimde “Mesleki Gelişim” boyutunda öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentiler öğretmenlerin mezuniyet düzeylerine bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Akdoğan (2021) araştırmasında bu sonucu destekleyen bir sonuç olarak; öğretmen liderliğine yönelik algılarının, eğitim durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Yine alanyazın araştırmalarında öğretmen liderliği algı ve beklentilerinin öğretmenlerin eğitim düzeylerine bağlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmış başkaca çalışmalar da bulunmaktadır (Yaz, 2018; Öntaş ve Okut, 2017; Çelik Yılmaz, 2017). Tüm bu sonuçlar altında; mesleki gelişime dönük algı ve beklentilerin her koşulda bir gereklilik olarak görülmesi, mesleki yeterliliğe sahip olunmasının önemini göstermektedir denilebilir.

Öneriler

Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin incelendiği bu araştırmada verilere dayalı olarak elde edilen sonuçlar çerçevesinde öneriler geliştirilmiş ve bu bölümde yer verilmiştir.

Araştırmacılara öneriler

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri bazı değişkenlere bağlı olarak incelenmiş, alanyazın araştırmalarının sınırlılığına bağlı olarak bulguların tartışılmasında sınırlılıklar oluşmuştur. Bu bağlamda, öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerin derinlikli biçimde çalışılmasının alanda karşılaşılan bu eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacaktır.

Araştırma nicel araştırma yöntemi ile yürütülmüştür. Öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin inanç ve algılarının derinlemesine incelenebileceği nitel araştırma ya da karma araştırma yürütülebilir. Böylelikle, öğretmenlerin ölçek verdikleri cevaplar ile ifade edemedikleri başkaca görüşlerinin belirlenmesi mümkün olabilecektir.

Uygulayıcılara öneriler

Araştırmada ulaşılan sonuçlara bağlı olarak başta öğretmen yetiştirme politikaları olmak üzere öğretmen atama ve görevlendirmelere ilişkin uygulamaların bilimsel çalışma sonuçları ile desteklenmesi önerilmektedir. Sonuçlar göstermektedir ki eğitim fakültesi olmayan öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algıları farklılık göstermektedir. Daha kapsamlı ve sonuç verir uygulama ise öğretmen yetiştirme programlarına öğretmen liderliği kapsamına girecek içerikler eklenmesi olacaktır.

Öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerin olumlu yönde artırılmasını sağlayacak, geleneksel hizmet içi uygulamalarının haricinde okul Temelli Mesleki Gelişim, mesleki Gelişim Toplulukları ve Öğretmen Hareketlilik Programları aracılığı ile öğretmenlerin konuya ilişkin deneyimlerini artıracak, yeni bilgi ve beceri kazandırmak suretiyle yeterliklerini artıracak faaliyetler hayata geçirilmelidir. Nitekim, 11.03.2022 tarihli ve 31775 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği’nde ilgili programlara yer verilmiş ancak henüz yeterince yaygınlaştırılmamıştır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. (2021). *Öğretmenlerin özgeci davranışları ile öğretmen liderliğine yönelik algı ve beklentileri arasındaki ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bakioğlu, A. (1998). Lider öğretmen. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*,(10), 11-19.
- Balyer, A. (2016). Öğretmen liderler: öğretmen algıları üzerine nitel bir araştırma. *İlköğretim Online*, 15(2), 391-407. İlköğretim Online: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ilkonline/issue/25781/271879> adresinden alındı
- Beycioğlu, K. ve Aslan, B. (2010). Öğretmen Liderliği Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online*, 9(2), 764-775.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, B. (2012). Öğretmen ve yöneticilerin öğretmen liderliğine ilişkin görüşleri: Bir karma yöntem çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 191-223.
- Beycioğlu, K. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlerin sergiledikleri liderlik rollerine ilişkin bir değerlendirme (Hatay ili örneği)*. Doktora tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Buluç, B. (2019). Geleneksel Liderlik Yaklaşımları. N. Güçlü ve S. Koşar içinde, *Eğitim Yönetiminde Liderlik Teori, Araştırma ve Uygulama 3. Baskı* (s. 39-62). Ankara: Pegem Akademi.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (15 b.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, N. (2009). Öğretmenlerin sınıfta ve okulda liderlik davranışları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 385-399.
- Can, N. (2014). *Öğretmen Liderliği* (4 b.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Canlı, S. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sergiledikleri liderlik rollerine ilişkin algıları (Adıyaman ili örneği)*. Yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları (3. Baskı)*. (S. B. Demir, Çev.) Ankara: Eğiten Kitap.
- Cüceloğlu, D. ve Erdoğan, İ. (2013). *Öğretmen Olmak* (2 b.). İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.
- Çelik Yılmaz, D. (2017). *Mesleki profesyonellik ile öğretmen liderliğine yönelik algıları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- George, D. ve Mallery, M. (2003). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 update (7th edition)*. Boston: Pearson.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılınç, A. Ç. ve Receptoğlu, E. (20213). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 3(2), 175-215.
- Köksal, N. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerinin Öğretmen, Müdür ve Bakanlık Yetkilileri Tarafından Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 36-46.
- Kölükçü, D. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının gereklilik ve sergilenme derecesine ilişkin görüşleri*. Yüksek lisans tezi. Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- MEB. (2020, 7 20). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. <http://www.meb.gov.tr/>: <http://oygm.meb.gov.tr/www/ogretmenlik-meslegi-genel-yeterlikleri/icerik/39> adresinden alındı
- Öntaş, T. ve Okut, L. (2017). Özel öğretim kurumlarındaki ilk ve ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışları ve sınıf yönetimi eğilimleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 98-115.
- Öztürk, N. (2005). İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü. *Sosyo Ekonomi*(1), 27-44.
- Savaş, G. (2016). *Okul müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmen liderliği arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taş, U. ve Yenilmez, F. (2008). Türkiye’de Kalkınma Planları Işığında Eğitimin Kalkınmadaki Rolü ve Eğitim Yatırımlarının Geri Dönüş Oranı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 155-186.
- Töremen, F. (2003). Yaratıcı Okul ve Yönetimi. *Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Bilimleri*, 3(1), 227-253.
- Uzel Elmas, G. (2018). *Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Ülger, M. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği algılarının, örgütsel vatandaşlık ve işe sarılma düzeyleriyle ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yaz, A. H. (2018). *Ortaokul öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile öğretmen liderliği davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Yiğit, Y., Doğan, S. ve Uğurlu, C. T. (2013). Öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışlarına ilişkin görüşleri. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 2(2), 93-105.