

ÖĞRETMENLERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE TESPİT EDİLMESİ

ÖZET

1. Suzan ÖZMEN¹, 2. Emine UZ²

Öğretmenler; bilgi aktarımının ötesinde gelişimi destekleyen bir vizyona sahip oldukları için toplumsal gelişimin öncüsü olabilecek liderlik özelliklerine sahip kişilerdir. Öğretmen liderliği öğrencilerin bilişsel ve duyuşsal gelişimleri üzerinde destekleyici bir etkiye sahiptir. Öğretmen liderler kişisel becerileri sayesinde sorunlara farklı açılardan çözümler getirebilir ve örgütün amaçlarına ulaşmasında rahatlık sağlayabilirler. Konunun öneminden yola çıkarak Mersin ilinde 118 öğretmen üzerinde Öğretmen Liderliği Ölçeği uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre katılımcıların demografik özellikleriyle liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar kelimeler: liderlik, öğretmen, davranış

DETERMINING TEACHERS' LEADERSHIP BEHAVIOR ACCORDING TO THEIR DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

ABSTRACT

Teachers; Since they have a vision that supports development beyond knowledge transfer, they have leadership characteristics that can be the pioneer of social development. Teacher leadership has a supportive effect on students' cognitive and affective development. Thanks to their personal skills, teacher leaders can bring solutions to problems from different perspectives and provide comfort in reaching the goals of the organization. Based on the importance of the subject, the Teacher Leadership Scale was applied to 118 teachers in Mersin. According to the results of the analysis, no significant relationship was found between the demographic characteristics of the participants and their leadership behaviors.

Keywords: leadership, teacher, behavior

¹ Zübeyde Anaokulu, Mersin, e-mail: suzanduzey@hotmail.com, ORCID: 0009-0005-7371-6477 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

²Sağkaya Çok Programlı Anadolu Lisesi, Mersin, e-mail: uzzemine@gmail.com, ORCID: 0009-0008-3138-8067

1. GİRİŞ

Liderlik kavramsal olarak farklı şekillerde algılanmaktadır. Farklı disiplinler liderliği kendi terimleriyle tanımlar. Bass (1990), liderlik kavramının farklı tanımlarının olduğunu vurgulamaktadır. Cemaloğlu (2007) bu farklılığın sebebini liderliğin şartlara göre farklı özellikler sergilemesi olarak açıklamaktadır. Liderliğin anlamları toplumun bilgi düzeyine, kültürüne ve bakış açısına göre farklılık göstermektedir (Güçlü, 2020). Liderlik, başkalarına bir iş yaptırma sürecinde ortaya çıkan bir dizi etkileşim ve karşılıklı ilişki olarak görülmektedir (Şimşek vd., 2008). Warren (2016), liderlerin etkisini diğer insanlara, ikna etme kapasitesine ve liderin vizyonuna bağlar.

Liderlik tanımlarının çeşitliliği, liderliğin toplumdaki önemini ve iş yoğunluğunu göstermektedir (Aydın, 2014). Bennis (1989), liderliği güzellikle karşılaştırarak tanımlamanın kolay olmadığını, ancak görüldüğünde tanınabileceğini ifade etmiştir. Yukl (2010) liderliği izleyenler üzerinde bırakılan etki olarak tanımlarken, Stoner ve Wankel (1986) liderliği yönlendirme ve etkileme temeline oturtmaktadır. Eren (1991) liderliği, grubun ortak amaçları doğrultusunda grup üyelerinin potansiyellerini keşfetmelerini sağlamak olarak görmektedir. Bursalıoğlu (2000) liderliği, takipçilerin deneyim ve güçlerini kullanmaya olanak sağlayan bir kavram olarak tanımlamaktadır. Hoy ve Miskel (2015) ikna etmeyi içeren mantıksal bir süreci, ortak bir hedefe yönelmenin, iş birliğinin geleneksel liderlik tanımlarında grup üyeleri için en iyi yol olduğunu vurgularken; liderliğin modern tanımlarında, liderliği mantıksal ve duygusal unsurları içeren bir sosyal etki süreci olarak görür.

Öğretmen liderliği, eğitim liderliğinin bir alt kavramı olarak ele alınmaktadır. Geleneksel liderlik kavramlarından farklı bir tanım olarak öğretmen liderliği; öğretmenlerin meslektaşları ile iş birliği içinde çalışması durumu olarak ifade edilmektedir (Özçetin, 2013). Öğretmen liderliği, öğretmenlerin meslektaşlarıyla iş birliği içinde eğitimdeki gelişmeleri izleme ve teşvik etme (Bakioğlu, 1998), mesleki öğrenme topluluklarına katkıda bulunma, okul gelişim ve değişim sürecini başlatma, öğrenci üzerinde olumlu etkiler sağlama becerisib şeklinde açıklamıştır (Kölükçü, 2011).

Eğitim örgütlerinde liderlik özelliği gösteren öğretmenlerin örgütün amaçlarına ulaşmasındaki rolü yadsınamaz (Serin ve Buluç, 2012). Öğretmen liderliği, demokratik süreçlere sahip insanların fikirlerini açıkça ifade edebildiği eğitim örgütlerinde açıkça

görülmektedir. Öğretmen liderliği, yaygın ve örgün eğitimin tüm boyutlarına ışık tutabilir (Sawyer vd., 2016).

Öğretmenlerin okul içinde ve okul dışında pek çok rol ve sorumlulukları vardır. Liderlik özelliği sergileyen öğretmenler formal ve informal roller üstlenirler. Resmi roller, okul içindeki görevler ve roller olarak görülür ve gayri resmi roller, okulla ilgili konularda gönüllü olarak üstlenilen sorumluluklar ve rollerdir. Liderlik; herhangi bir pozisyona bağlı olarak görülmez, bir sürece atıfta bulunur (Hughes vd., 2012). Bu nedenle öğretmen liderler; otoritelerini konumlarından veya rollerinden değil, öğrenciler ve meslektaşları ile yaptıkları çalışmalardan alırlar (Danielson, 2006).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada amaç, öğretmen görüşlerine göre lider öğretmenlik düzeylerinin öğretmenlerin mesleki öğrenmeleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Çalışma ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2018). İlişkisel tarama modelinde veriler sahada çalışan kişiler tarafından toplanır. Amaç, ilişkisel tarama modeli kullanılarak en az iki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesidir (Karasar, 2018). İlişkisel tarama modelinde araştırmacı mevcut durumu betimlemeye ve değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeye odaklanır (Büyüköztürk vd., 2018).

Veri analizi SPSS 22.0 ile yapılmıştır. Çalışmada puanların normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için puan ortalamaları, basıklık ve çarpıklık ölçütleri değerlendirilmiştir. Ölçekte bulunan basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım için +3 ile -3 arasındadır (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; De Carlo, 1997).

Tablo 1. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri ile Güvenirlik Katsayısı

	n	Çarpıklık	Basıklık
Meslektaş İş birliği	118	-,297	-,986
Kurumsal Gelişme	118	-,572	,307
Mesleki Gelişim	118	-1,007	1,193

Değerler incelendiğinde her bir puanın basıklık ve çarpıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Puanların normal dağılım göstermesi nedeni ile çalışmada parametrik test teknikleri kullanılmıştır. Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi için t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. T testi, 2 gruplu demografik değişkenlerin analizinde kullanılırken ANOVA testi k (k>2) gruplu değişkenlerin analizinde kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini Mersin ilinde görev yapan 118 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcıların cinsiyetleri aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın f	Erkek f	f	%
	65	53	118	100

Tablo 1'e göre 65'i kadın, 53'ü erkek katılımcı olmak üzere toplam 118 katılımcı olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Öğretmen Liderliği Ölçeği: Bu çalışmada Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından geliştirilen öğretmen liderliği ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Likert tipi 5'li derecelendirme yapılarak hazırlanmış bir ölçektir. Öğretmen Liderliği Ölçeği'nde 3 boyut ve 25 madde bulunmaktadır. Öğretmen liderliği ölçeğinin birinci alt boyutu meslektaşlarla iş birliği düzeyini belirlemek amacıyla beş maddeden oluşmaktadır. İkinci alt boyut kurumsal gelişme düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla hazırlanmış ve dokuz maddeyi içermektedir. Son olarak üçüncü boyut mesleki gelişim düzeylerinin göstermek amacıyla oluşturulmuş ve on bir maddeyi kapsamaktadır. Likert tipindeki Öğretmen Liderliği Ölçeği'nde bulunan ifadeler verilen cevaplar (1) Hiçbir zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Sık sık, (5) Her zaman şeklinde sıralanmaktadır. Öğretmen liderlik ölçeğinde bulunan boyutlar ise meslektaşlarla iş birliği (1., 2., 3., 4., 5. maddeler), kurumsal gelişme (6., 7., 8., 9., 11., 13., 14., 15., 16. maddeler), mesleki gelişim (10., 12., 17., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25. maddeler) alt boyutlarından oluşmaktadır.

3. BULGULAR

Öğretmen liderliğinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen Liderliğinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Meslektaş İş birliği	Kadın	65	4,2308	,64054	-,326	,246
	Erkek	53	4,2679	,58302		
Kurumsal Gelişme	Kadın	65	,0899658	,84148566	,389	,455
	Erkek	53	,0267464	,91906196		
Mesleki Gelişim	Kadın	65	,1331906	,61673169	,667	,223
	Erkek	53	,0483431	,76497180		

Analiz sonuçlarına göre meslektaş iş birliği, kurumsal gelişme ve mesleki gelişim puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Öğretmen liderliğinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmen Liderliğinin Yaş Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Meslektaş İş birliği	24-36	45	4,1244	,54153	1,879	,157
	37-48	47	4,3702	,57782		
	49-63	26	4,2385	,75688		
Kurumsal Gelişme	24-36	45	,0197275	,73210297	,331	,719
	37-48	47	,1413301	,78373726		
	49-63	26	-,0101889	1,21668848		
Mesleki Gelişim	24-36	45	-,0266894	,56791502	1,742	,180
	37-48	47	,2340295	,66164918		
	49-63	26	,0546620	,87261263		

Analiz sonuçlarına göre meslektaş iş birliği, kurumsal gelişme ve mesleki gelişim puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Öğretmen liderliğinin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmen Liderliğinin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Meslektaş İş birliği	Lisans	69	4,2493	,62910	,038	,680
	Yüksek Lisans	49	4,2449	,59619		
Kurumsal Gelişme	Lisans	69	,1437286	,77252390	1,214	,063
	Yüksek Lisans	49	-,0541211	,99639487		
Mesleki Gelişim	Lisans	69	,1266298	,68946598	,592	,731
	Yüksek Lisans	49	,0506555	,68453833		

Analiz sonuçlarına göre meslektaş iş birliği, kurumsal gelişme ve mesleki gelişim puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Öğretmen liderliğinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmen Liderliğinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Meslektaş İş birliği	Evli	85	4,2588	,61243	,322	,982
	Bekar	33	4,2182	,62322		
Kurumsal Gelişme	Evli	85	,1012897	,86189440	,791	,829
	Bekar	33	-,0407359	,90963863		
Mesleki Gelişim	Evli	85	,1153926	,67611126	,515	,577
	Bekar	33	,0427638	,71716741		

Analiz sonuçlarına göre meslektaş iş birliği, kurumsal gelişme ve mesleki gelişim puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Öğretmen liderliğinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmen Liderliğinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	n	Ort.	ss	F	p
--	---	------	----	---	---

Meslektaş İş birliği	1-5 yıl	10	4,1400	,67363	,799	,497
	6-10 yıl	34	4,2176	,52885		
	11-20 yıl	37	4,1784	,60329		
	21 yıl ve üzeri	37	4,3730	,68013		
Kurumsal Gelişme	1-5 yıl	10	,2902753	,92203197	,402	,752
	6-10 yıl	34	,0127648	,71642093		
	11-20 yıl	37	-,0131770	,79156962		
	21 yıl ve üzeri	37	,1193549	1,07079849		
Mesleki Gelişim	1-5 yıl	10	-,0100085	,71755022	,276	,843
	6-10 yıl	34	,0774190	,61067909		
	11-20 yıl	37	,0605922	,66638453		
	21 yıl ve üzeri	37	,1742027	,77565097		

Analiz sonuçlarına göre meslektaş iş birliği, kurumsal gelişme ve mesleki gelişim puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Analiz sonuçlarına göre meslektaş iş birliği, kurumsal gelişme ve mesleki gelişim puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuç; Akdoğan (2021), Alim (2019), Kaya (2016), Kılınç ve Reçepoğlu (2013) analiz sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bu durum öğretmenlerin liderlik algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koyabilir. Bununla birlikte ister erkek ister kadın olsun, öğretmen liderliğinin günümüzde önemli olduğunu gösterebilir.

Araştırmada öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde yaş değişkenine göre, öğretmen liderliği ve alt boyutlarındaki (meslektaşlarla iş birliği, kurumsal gelişme, mesleki gelişim) algılarında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Mevcut araştırma sonucu ile paralellik gösteren çalışmalar görülmüştür (Dinçer, 2017; Taşpınar, 2019)

Öğretmenlerin eğitim durumlarındaki farklılıkların öğretmen liderliği ve alt boyutlarına (meslektaşlarla iş birliği, kurumsal gelişme, mesleki gelişim) ait algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mevcut araştırma sonuçları Dinçer (2017), Orhan (2020) ve Yaz'ın (2018) çalışmalarının bulguları ile paralellik göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre meslektaş iş birliği, kurumsal gelişme ve mesleki gelişim puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği

belirlenmiştir. Öğretmenlerin hizmet süresine göre, öğretmen liderliği algılarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Mevcut araştırma sonuçları Dinçer (2017), Kürkçü (2019), Orhan (2020) ve Taşpınar'ın (2019) çalışma bulguları ile paralellik göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. (2021). *Öğretmenlerin özgeci davranışları ve öğretmen liderliğine yönelik algı ve beklentileri arasındaki ilişkisinin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Alim, N. (2019). *Öğretmenlerin algularına göre öğretmen liderliği ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakioğlu, A. (1998). Lider öğretmen. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(10), 11-19.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bennis, W. G. (1989). *On becoming a leaders*. Reading, M.A: Addison-Wesley.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, B. (2010). Öğretmen liderliği ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 9(2), 764-775.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (11. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (25. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- Danielson, C. (2006). *Teacher leadership that strengthens professional practice*. VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- De Carlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2, 292-307.

- Dinçer, O. (2017). *İlkokullarda örgütsel yaratıcılık davranışları ile öğretmen liderliği arasındaki ilişki* (yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Kütahya.
- Eren, E. (1991). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Küre Ajans.
- Groeneveld, R.A. ve Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399
- Güçlü, N. (Ed.) (2020). *Eğitim yönetiminde liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. (S. Turan Çev.). Ankara: Nobel
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J (2012). *Leadership: Enhancing the lessons of experience*. New York: McGraw- Hill Irwin
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, B. (2016). *Öğretmenlerin öğretmen liderliği yeterlikleri* (yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van
- Kılınç, A. Ç. ve Receptoğlu, E. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentileri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 3(2), 175-215.
- Kölküçü, D. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen liderliğini gösteren davranışlarının gereklilik ve sergilenme derecesine ilişkin görüşleri* (yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara
- Moors, J. J. A. (1986). The Meaning of Kurtosis: darlington reexamined. *The American Statistician*, 40, 283-284.
- Orhan, H. (2020). *Öğretmenlerin iş motivasyonlarıyla öğretmen liderliği arasındaki ilişki* (yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya
- Özçetin, S. (2013). *Öğretmen liderliğinin okulun liderlik kapasitesinin gelişimine etkisi: Bir durum çalışması* (yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Sawyer, R. D., Neel, M., & Coulter, M. (2016). At the crossroads of clinical practice and teacher leadership: a changing paradigm for professional practice. *International Journal of Teacher Leadership*, 7(1), 17-36.

- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 435-459.
- Stoner, J. A., & Wankel, C. (1986). *Management* (3 th Ed.). Englewood Cliffs.
- Şimşek, M. Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (6.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taşpınar, B. (2019). *Öğretmenlerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile öğretmen liderliği davranışları arasındaki ilişki* (yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Warren, L. L. (2016). Viewing teachers as leaders without being administrators. *Education*, 136(4).
- Yaz, A. H. (2018). *Ortaokul öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile öğretmen liderliği davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7 th Ed.). New Jersey: Pearson.