

## Coğrafya Öğretmenlerinin Öğretmen Liderliğine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi<sup>(\*)</sup>

Emine TEYFUR<sup>(\*\*)</sup>

**Öz:** Bu çalışmada coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliğine yönelik görüşlerinin beklenti ve algı düzeyleri, cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerine göre incelenmiştir. Örneklem bakımından Türkiye genelinde katılımcı 150'si coğrafya öğretmeni olmak üzere toplam 300 öğretmene "Öğretmen Liderliğine İlişkin Algı ve Beklenti Belirleme Ölçeği" uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS' in 20.0 versiyonunda kodlanmış ve analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesi amacıyla, aritmetik ortalama, standart sapma, basit korelasyon, Kolmogorov-Smirnov, t-testi testleri yapılmıştır. Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, bütün alt boyutlar açısından coğrafya öğretmenlerinin, diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Alt boyutlar açısından öğretmenlerin, öğretmen liderliği algılanma derecesinin kurumsal gelişme, mesleki gelişme ve meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarının branşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve sonuçların coğrafya öğretmenleri lehinde anlamlılık kazandığını söyleyebiliriz ( $t(298)=5.73, p<.05$ ;  $t(298)=2.92, p<.05$ ;  $t(298)=8.09$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Coğrafya öğretmeni, liderlik, öğretmen liderliği, coğrafya öğretimi.

### Examining the Views of Geography Teachers towards Teacher Leadership

**Abstract:** In this study, the views of geography teachers to teacher leadership in terms of their expectations and perception level, according to gender, seniority and branch variables are analyzed. A total of 300 teachers were selected from Turkey. 150 of these geography teachers have been implemented the "Perception and Expectation Scale for Teacher Leadership". The obtained data were analyzed with 20.0 version of SPSS. In order to analyze the data, arithmetic mean, standard deviation, simple correlation, the Kolmogorov-Smirnov, t-tests were conducted. When the arithmetic mean of the participants is examined, it is seen that geography teachers have higher arithmetic mean than the other branch teachers in terms of all sub dimensions. In terms of sub-dimensions, we can say that the perceptions of teachers' leadership perceptions differ significantly according to the institutional development, professional development and cooperation with colleagues, and the results gained significance in favor of geography teachers ( $t(298)=5.73, p<.05$ ;  $t(298)=2.92, p<.05$ ;  $t(298)=8.09$ ).

**Keywords:** Geography teacher, leadership, teacher leadership, teaching geography

**Makale Geliş Tarihi:** 13.09.2017

**Makale Kabul Tarihi:** 17.10.2017

<sup>\*</sup>) Bu çalışmanın bir bölümü yazar tarafından ingilizce olarak 2016 yılında Antalyada düzenlenen 4.Uluslararası Coğrafya Sempozyumunda sözlü bildiri halinde sunulmuştur.

<sup>\*\*</sup>) Yrd. Doç. Dr., Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü (e-posta: eteyfur@agri.edu.tr)

## I. Giriş

Alanyazın irdelendiğinde liderlik alanında birçok çalışma yapılmış ve bu çalışmalara dayalı olarak birçok liderlik tanımı ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalara bakıldığında liderlik kavramının, dünya literatürüne 14. yüzyılda girdiği görülmektedir. O tarihten bu güne kadar liderlik alanında çok değişik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda liderliğin çeşitli yönlerine yönelik yeni kavramlar üretilmiştir. Bu kavramlardan biri de öğretmen liderliğidir.

1950'ler den sonra liderlik araştırmalarıyla birlikte birçok liderlik tanımı yapılmıştır. Lider tarihin akışı içinde ortaya çıkan sorumlulukları üstlenen kişidir. Uğurlu (2009) , lideri sahip olduğu gücü kullanarak kendisini takip edenleri belirli bir düzen içerisinde tutarak grubu yönetmeye çalışan kişi olarak belirtmiştir. Can'a göre, (2009) Liderlerin, vizyonerlik, isteklilik, güven verme, benimsenme, cesaretlilik, soğukkanlılık, risk almak, uzmanlık gibi bir takım niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Kölükçü'ya göre, (2011) çağımızda liderler tek başına mucizeler yaratan insanlar olmaktan çıkıp, takımla ortak liderlik rolleri sergileyen bireylere dönüşmüşlerdir

Dünya hızla değişmekte ve bu değişimle birlikte, yeni bakış açıları, yeni kavramlar, yeni yöntemler, yeni kültürel birikimler ve etkileşimler sürece dahil olmaktadır. Okullar tüm bunların öğrenciye doğal yollarla aktarılacağı, öğrencinin de süreç içinde bunlara sahip olacağı yerlerdir (Gürgün, 2015). Katkat ve arkadaşlarının yaptığı çalışmaya göre günümüz eğitiminde bilgi kaynaklarının çok fazla olması ve özel bilgilere kolay bir şekilde ulaşılması öğretmenlerin mesleki özellikleri bakımından revize olmalarını gerektirmiştir (Katkat, Tunçkol ve Şahin, 2005) .

Öğretmen liderliği, liderliğin bir alt kavramı olmasına rağmen, liderliğin geleneksel tanımlarından farklı olarak, öğretmenlerin işbirliği içinde çalıştıkları bir durumdur (Özçetin, 2013). Öğretmen liderliği: öğretmen-öğrenci etkileşimi açısından öğrencinin öğrenmesinde olumlu etkiler yapma; meslektaşlarla işbirliği açısından, yol gösterme, öğrenen öğretmen topluluklarının oluşmasına katkıda bulunma, onları eğitimdeki gelişmeleri takip etmeleri yönünde teşvik etme; okul gelişimi açısından okuldaki değişim sürecini başlatma, gelişim planı oluşturma ve kararlara katılmadır (Köçükü, 2011). Bakioğlu öğretmen liderliğini öğretmenlerin meslektaşları ile işbirliğinde bulunan, öğretmen eğitimini önemseyen ve yenilikleri takip eden mesleki kariyeri boyunca bu revizyonu devam eden ve bu düşünce biçimini eğitim ve öğretim alanında meslektaşları ile mesleki diyaloglar sürdürmeye ve geliştirmeye istekli hale dönüştüren kişiler olarak tanımlamaktadır. (Bakioğlu, 1998). Öğretim liderliği; eğitim işini başarmak için yönetici, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve okul kurulunun birlikte çalışabilecekleri bir örgüt iklimi yaratılmasıdır (Gümüşeli, 1996). Gerek okul müdürlerinin gerekse öğretmenlerin okul sistemi içerisinde yerine getirmesi gereken birçok görevleri vardır. Öğretmenler okul yöneticilerini çeşitli yöntemlerle etkilemektedirler. Aynı zamanda okul yöneticileri de öğretmenleri etkilemektedir. Bu etkileşimin çift yönlü olduğu düşünülmektedir. Okulların asıl varlık nedenleri öğrencilerdir. İyi yetişmiş öğrenciler toplumun geleceğinin sigortalarıdır. Bu bağlamda okulun, yöneticinin ve öğretmenin varlık nedeni, öğrencilerin en iyi şekilde öğrenmeleri için ortam hazırlamaktır.

Diğer örgütlere benzer olarak eğitim örgütlerinde de lider nitelikli çalışanların, amaçların gerçekleşmesindeki rolü şüphesiz oldukça büyüktür (Serin ve Buluç, 2012). Demokratik süreçlerin işlediği okullarda öğretmen liderliği, bireylerin fikirlerini ve eylemlerini açıkça ifade edebileceği ortamlarda gerçekleşebilir (Harris, 2002). Öğretmen, farklı beklentilere sahip olan öğrencileri, ortak bir amaca yönlendirmeli; öğrenme ve öğretimde olduğu kadar, öğrencilerin davranışları üzerinde de etkili olabilmelidir. Liderliğin doğasında etkileme vardır. Bu sayede öğretmen etkili liderlik davranışları gösterebilir (Gül, 2010). Öğretmenin gerek eğitim-öğretim süreci içinde gerekse dışında pek çok sorumluluğundan ve rolünden bahsedilebilir (Beycioğlu, 2009; Özçetin, 2013; Köllükçü, 2011). Lider öğretmenlerin formal ve informal liderlik rolleri vardır. Öğretmen liderliğinin, formal rolleri okuldaki görevler ve rollerle tanımlanmıştır. Öğretmen liderlerinin, informal rolleri ise öğretmen grupları içerisinde kendiliğinden ortaya çıkarlar. İnfomal öğretmen liderler okulu ilgilendiren konularda ortaya çıkan sorunlar karşısında gönüllü olan, öğretmenleri ve öğrencileri destekleyen bunlara yol gösteren kişiler olarak tanınırlar.

Cumhuriyetin kuruluşu ile beraber öğretmene hem büyük değer verildi hem de öğretmenlere önemli sorumluluklar yüklendi. Öğretmenler bu sorumluluklarla beraber toplumsal liderler olarak anılmaya başladılar. Zaman zaman öğretmenlerin bu rolleri öğretmenlik mesleğinin önüne geçtiği ifade edilmektedir.

Öğretmen liderliğinin tarihsel süreç içerisindeki yeri değerlendirildiğinde teknolojiye meydana gelen hızlı değişimlerden ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlardan etkilendiği görülmektedir. Bu ihtiyaçlar, değişen çağa ayak uydurma zorunluluğunu meydana getirmektedir. Öğretmenlerin zamanlarının çok büyük bir bölümünü sınıfta geçirdiklerini düşündüğümüzde bu değişimlerin özellikle öğretmenlerin sınıf içi liderlik rollerini etkilediği görülmektedir. Ülkemizde yeni bir kavram olarak değerlendirilmesine rağmen gelişmiş ülkelerde öğretmen liderliğinin çeşitli boyutları konusunda çalışmalar yapılmıştır. Ülkemizde değişik bilim dallarının bu yeni kavramı çalıştıkları görülmektedir. Bu bilim dallarından biri de coğrafya aladır. Coğrafya eğitimi alanında yapılan çalışmalara bakıldığında öğretmen liderliğinin hemen hemen hiç çalışılmadığı görülmektedir. Bu da bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

#### **A.Problem Durumu**

Coğrafya bilim olarak günümüzde birçok bakımdan paradigma değişikliğine uğramıştır. Doğal çevre insan etkileşimlerinin sonuçlarını ekonomide, politikada, küresel anlamda bütün alanlarda görmekteyiz. Yaşadığımız yeryüzünün geleceği beşeri faaliyetlerin doğal çevre yönetimine akılcı bir şekilde entegre edilmesine bağlıdır. Bu entegrasyon özellikle eğitim yolu ile gerçekleştirilirken coğrafya biliminin önemi giderek artacaktır. Okul kültüründe ve öğretmenlik mesleğinin gelişimde bilim dallarının farklı bakış açılarının etkisinin önemi üzerinde durulmalıdır. Coğrafya öğretmenlerinin okul yönetiminde, mesleki gelişimde, kurumsal gelişimde öncülük edebilecek nitelikte tecrübelerinin uygulamalara yansımaları başarılı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Bu bakımdan coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliğine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi önemlidir.

Bu araştırma, öğretmenlerin öğretmen liderliği algıları ve beklentilerinin cinsiyet, branş ve kıdem değişkenlerine göre farkı, davranışsal olarak beklenti ve algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere oluşturulmuştur. Araştırmanın problem cümlesi ve alt problemleri aşağıdaki gibidir.

Öğretmenlerin ve coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının algılama ve beklenti derecesi cinsiyete, branşa ve kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

1. Öğretmenlerin ve coğrafya öğretmenlerinin, öğretmen liderliği davranışlarının algılanma derecesi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin ve coğrafya öğretmenlerinin, öğretmen liderliği davranışlarının beklenti derecesi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin ve coğrafya öğretmenlerinin, öğretmen liderliği davranışlarının algılanma derecesi branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin ve coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının beklenti derecesi branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin ve coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının algılanma derecesi kıdem'e göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin, ve coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının beklenti derecesi kıdem'e göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin ve coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliği algı ve beklentileri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

## II.Yöntem

### A. Araştırma Modeli

Yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin ve coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliği rollerine ilişkin algılarının ve beklentilerinin hangi düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla betimsel nitelikte ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

### B. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye'deki tüm okullar seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle, tüm bölgeleri kapsayan lisede görev yapan toplamda 400 öğretmenden toplanan verilerin kullanılabilir olanlarının 300'ü üzerinden araştırma sürdürülmüştür. Ölçek internet yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, öğretmenlerin, 71'inin (% 23,7) kadın, 229'unun (% 76,3) erkek; hizmet sürelerine göre 1-5 yıl hizmet yılına sahip 48 (% 16,0 ), 6-15 yıl hizmet yılına sahip 101 (% 33,7), 16-20 yıl hizmet yılına sahip 115 (% 38,3 ), 20 yıl ve üstü hizmet yılına sahip 36 (%12,0) öğretmenin bulunduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışmaya katılan öğretmenlerin, 150 (% 50)'sinin coğrafya öğretmeni, 150 (% 50)'sinin ise diğer alan öğretmeni olarak görev yaptığı belirlenmiştir.

### C. Veri Toplama Yöntemleri ve Araçları

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Öğretmenler		Frekans	Yüzde
Branş	Coğrafya öğretmeni	150	50
	Diğer	150	50
	Toplam	300	100
Kıdem	1-5	48	16,0
	6-15	101	33,7
	16-20	115	38,3
	20+	36	12,0
	Toplam	300	100
Cinsiyet	Kadın	71	23,7
	Erkek	229	76,3
	Toplam	300	100

Veri toplama aracı kişisel bilgiler ve “Öğretmen Liderliğine ilişkin Algı ve Beklenti Belirleme Ölçeği-ÖLAB” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Kişisel bilgiler bölümünde katılımcılara branş, kıdem, cinsiyet ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Nicel araştırma tekniklerine göre, öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen ve yöneticilerin algı ve beklentilerini belirlemek amacıyla Beycioğlu, (2009) tarafından geliştirilen “Öğretmen Liderliğine ilişkin Algı ve Beklenti Belirleme Ölçeği-ÖLAB” kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımı konusunda araştırmacıdan gerekli izinler alınmıştır. Açıklayıcı faktör analizi ve madde-toplam korelasyonları, güvenilirlik çalışması için ise iç tutarlılık ve test tekrar test teknikleri sonuçlarına göre elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu işlemlerden sonra test edilmiştir. Ölçeğin üç boyutu bulunmaktadır (Beycioğlu, 2009) bu boyutlara “Kurumsal Gelişme”, “Mesleki Gelişim” ve “Meslektaşlarla İşbirliği” şeklinde belirlemiştir. Can, 2007; Harris ve Muijs, 2004; York-Barr ve Duke, 2004 tarafından yapılan çalışmalar alt boyutlar bakımından uyumluluk göstermektedir. Geçerliliği ve güvenilirliği test edilen ölçekte toplam 25 madde bulunmaktadır.

**Tablo 2:** Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek	N	K	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	Xort	Ss
ÖLAB(Beklenti)	300	25	25.00	41.00	35.52	2.87
ÖLAB(Algı)	300	25	26.00	45.00	38.69	3.09

Ölçeğin beklenti ve algı için aritmetik ortalamaları, algıya ilişkin aritmetik ortalamanın (  $X = 38.69$ ,  $Ss=3.09$ ) beklentiye ilişkin aritmetik ortalamaya (  $X =35.52$ ,

Ss=2.87) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Boyut olarak beklenti düzeyinde en düşük puan 25 , en yüksek puan 41 algı düzeyi olarak gözlenmiş en düşük puan 26, en yüksek puan 45 sonucu görülmüştür.

#### D.Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS paket programla yapılmıştır. Nicel araştırma tekniklerine göre, uygulanan ölçekler, bilgisayarda SPSS' in 20.0 versiyonunda kodlanmış ve analiz edilmiştir. Araştırmada bağımsız değişkenler açısından katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar arasında Levene'nin Varyansların Homojenliği Testi (Levene's Test for Equality of Variances) sonuçları incelenmiştir. Varyansların eşit dağıldığı durumlarda branş, kıdem, cinsiyet, değişkenleri için t-testi yapılmıştır. Öğretmen liderliğine yönelik algı ve beklentileri arasındaki ilişki ise korelasyon analizleri ile belirlenmiştir.

#### III.Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde nicel bulgular, bağımsız değişkenlere göre tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır. Öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışları beklenti ve algı düzeyleri branş, kıdem ve cinsiyet değişkenlerine göre ele alınmış, elde edilen bulgular ve bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 2:** Öğretmenlerin Öğretmen Liderliği Davranışları Algılama ve Beklenti Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler

Öğretmen Liderliği(Beklenti)						Öğretmen Liderliği(Algı)			
Cinsiyet	N	En Yüksek Puan	En Düşük Puan	X <sub>ort</sub>	Ss	En Yüksek Puan	En Düşük Puan	X <sub>ort</sub>	Ss
Kadın	71	40.00	28.00	36.05	2.57	45.00	26.00	39.47	2.83
Erkek	229	41.00	25.00	35.35	2.94	44.00	27.00	38.44	3.13
Branş	N	En Yüksek Puan	En Düşük Puan	X <sub>ort</sub>	Ss	En Yüksek Puan	En Düşük Puan	X <sub>ort</sub>	Ss
Coğrafya Öğrt.	150	41.00	32.00	36.92	1.91	45.00	32.00	40.04	1.96
Diğer	150	40.00	25.00	34.11	2.98	44.00	26.00	37.33	3.41
Kıdem	N	En Yüksek Puan	En Düşük Puan	X <sub>ort</sub>	Ss	En Yüksek Puan	En Düşük Puan	X <sub>ort</sub>	Ss

1-5 yıl	48	40.00	29.00	35.66	3.21	45.00	28.00	38.77	3.51
6-15 yıl	101	41.00	25.00	35.38	2.88	43.00	26.00	38.18	2.85
16-20 yıl	115	41.00	27.00	35.55	2.95	44.00	27.00	38.58	3.25
20 ve üzeri yıl	36	40.00	31.00	35.58	2.07	44.00	36.00	40.33	1.92

Tablo 2'deki bulgular incelendiğinde öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışları algılama derecesi cinsiyet değişkenine göre, bayan öğretmenlerin ( $X_{ort} = 39.47$ ), erkek öğretmenlerin ( $X_{ort} = 38.44$ ), öğretmen liderliği davranışları beklenti derecesine göre bayan öğretmenlerin ( $X_{ort} = 36.05$ ), erkek öğretmenlerin ( $X_{ort} = 35.35$ ) ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Branş değişkenine göre, öğretmen liderliği algılama davranışları değerlendirme bulgularına bakıldığında coğrafya öğretmenlerinin yüksek ( $X_{ort} = 40.04$ ), diğer branş öğretmenlerinin ( $X_{ort} = 37.33$ ), öğretmen liderliği beklenti davranışları değerlendirme bulguları incelendiğinde ise coğrafya öğretmenlerinin yüksek ( $X_{ort} = 36.92$ ), diğer branş öğretmenlerinin ise ( $X_{ort} = 34.11$ ) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışları değerlendirme bulgularına bakıldığında, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ( $X_{ort} = 35.66$ ), 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ( $X_{ort} = 35.38$ ), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ( $X_{ort} = 35.55$ ), ve 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin ( $X_{ort} = 35.58$ ) ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

#### A.Öğretmen Liderliği Davranışlarının Cinsiyete Göre Algılanma Düzeyi

Öğretmen liderliği davranışlarının algılanma derecesinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır.

**Alt Problem:** Öğretmen liderliği davranışlarının algılanma derecesi öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

**Tablo 3:** Öğretmen Liderliği Algılama Düzeyi Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Xort	S	sd	F	t	p
Kurumsal Gelişme	Kadın	71	18.45	1.67	298	1.59	2.162	.031
	Erkek	229	17.91	1.87				
Mesleki Gelişme	Kadın	71	15.01	1.18	298	7.31	1.056	.292
	Erkek	229	14.79	1.58				

Meslektaşlarla İş Birliği	Kadın	71	6.01	1.21	298	1.37	1.66	.097
	Erkek	229	5.73	1.24				
Toplam	Kadın	71	39.47	2.83	298	2.56	2.48	.014
	Erkek	229	38.43	3.13				

$p < .05$

Tablo 3' de yer alan bulgular incelendiğinde, öğretmen liderliği algılanma derecesinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir,  $t(298)=2.48, p < .05$ . Alt boyutlar açısından öğretmenlerin öğretmen liderliği algılanma derecesinin kurumsal gelişme alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği,  $t(298)=2.16, p < .05$ , mesleki gelişme ve meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir,  $(t(298)=1.05, p > .05, t(298)=1.66, p > .05)$ . Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, bütün alt boyutlar açısından bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu durum öğretmen liderliği algılanma derecesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

#### B.Öğretmen Liderliği Davranışlarının Cinsiyete Göre Beklenti Düzeyi

Öğretmen liderliği davranışlarının beklenti derecesinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır.

**Alt Problem:** Öğretmen liderliği davranışlarının beklenti derecesi öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

**Tablo 4:** Öğretmen Liderliği Beklenti Düzeyi Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	$X_{ort}$	S	sd	F	t	p
Kurumsal Gelişme	Kadın	71	11.60	1.44	298	2.49	.438	.666
	Erkek	229	11.51	1.63				
Mesleki Gelişme	Kadın	71	15.25	1.52	298	3.50	.01	.311
	Erkek	229	15.00	1.92				
Meslektaşlarla İş Birliği	Kadın	71	9.19	1.10	298	.92	2.19	.020
	Erkek	229	8.84	1.21				



<b>Toplam</b>	Kadın	71	36.05	2.57	298	1.00	1.80	.311
	Erkek	229	35.35	2.94				

p<.05

Tablo 4' de yer alan bulgular incelendiğinde, öğretmen liderliği beklenti derecesinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir, (t(298)=1.80, p>.05). Alt boyutlar açısından öğretmenlerin öğretmen liderliği beklenti derecesinin meslektaşlarla işbirliği alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, t(298)=2.19, p<.05, kurumsal gelişme ve mesleki gelişme alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir, (t(298)=.43 ,p>.05; t(298)=.01 ,p>.05). Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, bütün alt boyutlar açısından bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

#### C.Öğretmen Liderliği Davranışlarının Branşa Göre Algılanma Düzeyi

Öğretmen liderliği davranışlarının algılanma derecesinin branşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır.

**Alt Problem:** Öğretmen liderliği davranışlarının algılanma derecesi öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

**Tablo 5:**Öğretmen Liderliği Algılanma Düzeyi Puanlarının Branşa Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Branş	N	X <sub>ort</sub>	S	sd	F	t	p
<b>Kurumsal Gelişme</b>	Coğrafya	150	18.62	1.21	298	32.92	5.73	.000
	Diğer	150	17.46	2.15				
<b>Mesleki Gelişme</b>	Coğrafya	150	15.10	1.13	298	19.60	2.92	.004
	Diğer	150	14.60	1.75				
<b>Meslektaşlarla İş Birliği</b>	Coğrafya	150	6.32	6.32	298	4.02	8.09	.000
	Diğer	150	5.27	5.27				
<b>Toplam</b>	Coğrafya	150	40.04	36.92	298	24.07	8.44	.000
	Diğer	150	37.33	34.11				

p<.05

Tablo 5’ de yer alan bulgular incelendiğinde, öğretmen liderliği algılama derecesinin öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir,  $t(298)=8.44$ ,  $p<.05$ . Alt boyutlar açısından öğretmenlerin, öğretmen liderliği algılama derecesinin kurumsal gelişme, mesleki gelişme ve meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarının branşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, ( $t(298)=5.73$ ,  $p<.05$ ;  $t(298)=2.92$ ,  $p<.05$ ;  $t(298)=8.09$ ), ( $p<.05$ ). Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, bütün alt boyutlar açısından coğrafya öğretmenlerinin, diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu durum öğretmen liderliği algılama derecesi ile öğretmenlerin branşı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

#### D.Öğretmen Liderliği Davranışlarının Branşa Göre Beklenti Düzeyi

Öğretmen liderliği davranışlarının beklenti derecesinin öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır.

**Alt Problem:** Öğretmen liderliği davranışlarının beklenti derecesi öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

**Tablo 6:** Öğretmen Liderliği Beklenti Düzeyi Puanlarının Branşa Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Branş	N	$X_{ort}$	S	sd	F	t	p
Kurumsal Gelişme	Coğrafya	150	12.08	1.28	298	24.14	6.41	.000
	Diğer	150	10.98	1.67				
Mesleki Gelişme	Coğrafya	150	15.65	1.34	298	21.65	5.89	.004
	Diğer	150	14.46	2.06				
Meslektaşlarla İş Birliği	Coğrafya	150	9.18	.97	298	19.44	3.84	.000
	Diğer	150	8.66	1.33				
Toplam	Coğrafya	150	36.92	1.91	298	24.07	9.71	.000
	Diğer	150	34.11	2.98				

Tablo 6’ da yer alan bulgular incelendiğinde, öğretmen liderliği beklenti derecesinin öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir,  $t(298)=9.71$ ,  $p<.05$ . Alt boyutlar açısından öğretmenlerin, öğretmen liderliği beklenti derecesinin kurumsal gelişme, mesleki gelişme ve meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarının branşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, ( $t(298)=6.41$ ,  $p<.05$ ;  $t(298)=5.89$ ,  $p<.05$ ;  $t(298)=3.84$ ), ( $p<.05$ ). Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde,

bütün alt boyutlar açısından coğrafya öğretmenlerinin, diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu durum öğretmen liderliği beklenti derecesi ile öğretmenlerin branşı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Öğretmen liderliği davranışlarının algılanma derecesinin öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) yapılmıştır. Öğretmenlerin, öğretmen liderliği davranışlarının algılanma düzeylerinin, öğretmenlerin hizmet sürelerine göre ANOVA sonuçları Tablo 7’de gösterilmektedir.

**Alt Problem:** Öğretmen liderliği davranışlarının algılanma derecesi öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

**Tablo 7:** Öğretmen Liderliği Beklenti Algılama Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları

Öğretmen Liderliği Davranışlarının Öğretmenlerin Kıdemine Göre Algı Düzeyi						
Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Kurumsal Gelişme	Gruplararası	18.044	3	6.015	1.785	.150
	Gruplariçi	997.476	296	3.370		
	Toplam	1015.520	299			
Mesleki Gelişme	Gruplararası	30.283	3	10.094	4.654	.003
	Gruplariçi	641.967	296	2.169		
	Toplam	672.250	299			
Meslektaşlarla İş Birliği	Gruplararası	6.520	3	2.173	1.412	.239
	Gruplariçi	455.480	296	1.539		
	Toplam	462.000	299			
Toplam	Gruplararası	124.300	3	41.433	4.483	.004
	Gruplariçi	2735.870	296	9.243		

Tablo 7’ de yer alan bulgular incelendiğinde, öğretmen liderliği algılanma derecesinin öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, ( $F(3,299)=4.483, p<.05$ ). Başka bir deyişle, öğretmen liderliği algılanma derecesi, öğretmenlerin hizmet sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Öğretmenlerin, öğretmen liderliği algılanma derecesinin hizmet yılı süresine göre farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, hizmet yılı 20 yıl ve üzeri ( $X_{ort}=40.33$ ) olan öğretmenlerin, öğretmen liderliği algılama derecesinin, hizmet yılı 6-15 yıl ( $X_{ort}=38.18$ ) ile 16-20 yıl ( $X_{ort}=38.58$ ) arasında olan öğretmenlerinkinden daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar açısından öğretmenlerin, öğretmen liderliği algılama derecesinin mesleki gelişme alt boyutunun öğretmenlerin hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, ( $F(3,299)=4.654, p<.05$ ).

Öğretmenlerin, mesleki gelişme alt boyutunun algılanma derecesinin hizmet yılı süresine göre farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, hizmet yılı 20 yıl ve üzeri ( $X_{ort}=15.58$ ) olan öğretmenlerin, öğretmen liderliği algılama derecesinin, hizmet yılı 6-15 yıl ( $X_{ort}=14.65$ ) ile 16-20 yıl ( $X_{ort}=14.67$ ) arasında olan öğretmenlerinkinden daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Öğretmen liderliği algılama derecesinin kurumsal gelişme ve meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarında öğretmenlerin hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ( $F(3,299)=1.785$ ,  $p>.05$ ;  $F(3,299)=1.412$ ,  $p>.05$ ).

### E.Öğretmen Liderliği Davranışlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Beklenti Düzeyi

Öğretmen liderliği davranışlarının beklenti derecesinin öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) yapılmıştır. Öğretmenlerin, öğretmen liderliği davranışlarının beklenti düzeylerinin, öğretmenlerin hizmet sürelerine göre ANOVA sonuçları Tablo 8'de gösterilmektedir.

**Alt Problem:** Öğretmen liderliği davranışlarının beklenti derecesi öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

**Tablo 8:** Öğretmen Liderliği Beklenti Düzeyi Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Kurumsal Gelişme	Gruplararası	6.087	3	2.029	.800	.495
	Gruplariçi	750.579	296	2.536		
	Toplam	756.667	299			
Mesleki Gelişme	Gruplararası	6.136	3	2.045	.602	.614
	Gruplariçi	1004.784	296	3.395		
	Toplam	1010.920	299			
Meslektaşlarla İş Birliği	Gruplararası	1.171	3	.390	.271	.847
	Gruplariçi	427.215	296	1.443		
	Toplam	428.387	299			
Toplam	Gruplararası	3.140	3	1.047	.126	.945
	Gruplariçi	2463.740	296	8.323		
	Toplam	2466.880	299			

$p<.05$

Tablo 8' de yer alan bulgular incelendiğinde, öğretmen liderliği beklenti derecesinin öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir, ( $F(3,299)=.126$ ,  $p>.05$ ). Başka bir deyişle, öğretmen liderliği beklenti derecesi, öğretmenlerin hizmet sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişim göstermemektedir. Alt boyutlar açısından öğretmenlerin, öğretmen liderliği algılama derecesinin kurumsal gelişme, mesleki gelişme ve meslektaşlarla işbirliği alt

boyutlarında öğretmenlerin hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir, (  $F(3,299)=.800, p>.05$ ;  $F(3,299)=.602, p>.05$ ;  $F(3,299)=.271, p>.05$ .)

#### F.Öğretmen Liderliği Davranışları Algılama ve Beklenti Düzeyleri Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışları beklenti derecesi ile algılama derecesi arasında anlamlı ilişki olup olmadığını araştırmak için basit korelasyon yapılmıştır.

**Alt Problem:** Öğretmenlerin, öğretmen liderliği algı ve beklentileri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

**Tablo 9:**Öğretmen Liderliği Davranışları Beklenti ve Algı Düzeyleri Korelasyon Sonuçları

		Algılama	Beklenti
Algılama	r	1	.393**
	p		.000
	N	300	300

Korelasyon sonuçlarına göre  $r^2 = 0.15$  olduğundan öğretmen liderliği beklenti davranışları ve algılanan davranışları arasında % 15' lik bir ölçüde pozitif bağlantı vardır. Öğretmen liderliğinde beklenti düzeyindeki gereksinimler yerine getirildiği sürece algı derecelerinde olumlu sonuçlar elde edilecektir.

#### IV.Sonuç ve Tartışma

Daha önce yapılan araştırmalarda coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin görüşleri konusunda bir araştırma yapılmadığı için nispeten benzer araştırmalar eşliğinde sonuçlar tartışılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada coğrafya öğretmenlerinin ve diğer brans öğretmenlerinin öğretmen liderliği davranışlarının beklenti ve algı düzeyleri arasındaki ilişki cinsiyet, kıdem, ve branş değişkenlerine göre incelenmiştir.

Yaptığımız çalışmada öğretmenlerin öğretmen liderliği beklenti derecesinin meslektaşlarla işbirliği alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve bu durumun kadın öğretmenlerin lehine olduğu sonucu Uğurlu ve Yiğit'in (2014) yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkenine göre ise, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu bulgusu ile uyumaktadır. Yiğit ve arkadaşlarının 2013 yılında yaptıkları çalışmada kıdem değişkenine göre öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışları 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık yaptığımız araştırmada öğretmen liderliği beklenti derecesi, öğretmenlerin hizmet sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişim göstermemektedir. Beycioğlu ve Aslan 2012 yılında yaptıkları çalışmada öğretmen liderliği ile okul türü arasındaki bağıntıyı incelemişlerdir. Sonuçlarda *kurumsal gelişme* boyutuna ilişkin , özel ilköğretim okullarında çalışan

öğretmenlerin resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Yaptığımız bu çalışmada ise coğrafya öğretmenlerinin kurumsal gelişme boyutuna ilişkin beklenti düzeyleri diğer branş öğretmenlerinin ortalama puanlarından yüksek fakat yukarıdaki çalışmadan elde edilen ortalamalardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmamızda Coğrafya öğretmenlerinin en yüksek puanı kurumsal gelişmeden ( $X_{ort}$  18.62) en düşük puanı ise meslektaşlarla işbirliğine ilişkin beklentileri ( $X_{ort}$  6,32) boyutundan puan aldıkları görülmektedir. Kılınç ve Recepoğlu (2013), yaptıkları çalışmada ortaöğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen liderliğine ilişkin beklentilerinin yüksek olduğunu katılımcıların en yüksek değeri mesleki gelişim , en düşük değeri ise kurumsal gelişme boyutuna verdikleri görülmektedir. Kaya'nın (2016) yaptığı araştırma sonucuna kurumsal gelişme boyutunda bazen düzeyinde, meslektaşlarla işbirliği boyutunda sık sık düzeyinde mesleki gelişim boyutunda da sık sık düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu bakımdan coğrafya öğretmenlerinin mesleki gelişimden ziyade kurumsal gelişmenin önemli olduğunu düşünmektedirler. Alım ve Bekdemir (2006) üniversite öğrencilerinin mesleğe yönelik tutumlarını incelemişler ve elde ettikleri bulgularından biri de coğrafya öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklerden farklı tutum ve beceriler gerektirdiği görüşünü paylaştıklarıdır.

Cinsiyet değişkeni bağlamında öğretmen liderliği davranışları beklenti derecesine göre kadın öğretmenlerin ( $X_{ort}$  =36.05), erkek öğretmenlere ( $X_{ort}$  =35.35) göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretmen liderliği algılama derecesinin öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre coğrafya öğretmenlerinin algı derecesinin kurumsal gelişme, mesleki gelişme ve meslektaşlarla işbirliği alt boyutları ortalamaları diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir ( $t(298)=8.44$ ,  $p<05$ ). Kenreich(2002) coğrafya öğretmenlerinin sadece içerik ve pedagojik bilgiye değil, aynı zamanda mesleki gelişmeye odaklanan bir mesleki gelişim biçimi olarak benimsediğinden bahsetmektedir. Bütün alt boyutlar açısından coğrafya öğretmenlerinin, diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları öğretmen liderliği beklenti derecesi ile öğretmenlerin branşı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Coğrafya öğretmenlerinin öğretmen liderliği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin diğer branşlara göre daha olumlu düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Bu sonuç branş olarak coğrafya alanının öğretmene kazandırdığı coğrafi algılama becerisinden kaynaklandığını ifade edebiliriz. Çünkü coğrafya ile ilgili olarak öğretmenlerin elde ettiği beceri ve algılamalarını farklı kılan bu branşın kazanımlarıdır. Coğrafya fiziki çevre koşulları ile beşeri faktörlerin birlikte ele alındığı bilim dalı olarak sorgulama ve yorumlama becerilerinde farklı bir bakış açısı kazandırır. Öğretmen liderliği artık bir gereklilik haline gelmiştir öğrenci öğrenmesinde, okul kültüründe, okul gelişiminde, sağlam eğitim politikasının hazırlanmasında üretken ve yenilikçiliğin önemi hem araştırma hem de uygulama tarafından ortaya konmuştur. Bu bakımdan coğrafya öğretmenlerinin okul yönetiminde, meslektaşlarının mesleki gelişimlerinde, öğretim programlarında, kurumsal gelişmede önemli ve etkin rol almaları gerekmektedir.

### Kaynaklar

- Alım, M., Bekdemir., Ü (2006), Coğrafya Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Millî Eğitim Sayı 172 Güz ss.263-275
- Bakioğlu, A. (1998). Lider Öğretmen. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 1119.
- Beycioğlu, K. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Sergiledikleri Liderlik Rollerine İlişkin Bir Değerlendirme (Hatay İli Örneği)*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beycioğlu, K., Aslan, B. (2012). “Öğretmen ve Yöneticilerin Öğretmen Liderliğine İlişkin Görüşleri: Bir Karma Yöntem Çalışması Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi” 18 (2), 191-223.
- Can, N. (2007). Öğretmen liderliği becerileri ve bu becerilerin gerçekleştirilme düzeyi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22
- Can, N. (2009). Öğretmenlerin Sınıfta ve Okulda Liderlik Davranışları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 385-399.
- Gül, R. (2010). *Cumhuriyet'ten Günümüze Öğretmenin Liderliğine İlişkin Öğretmen Görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüşeli, A. E. (1996). *İstanbul İlindeki İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Gürgün, D. Y. (2015). *Öğretmenlerin Yöneticilerin Cinsiyetine Göre Yönetme Yeterliklerine İlişkin Alguları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yedi Tepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
- Güven, Y. (2015). *Lider Öğretmenlerin Okul Kültürüne Etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Harris, A. (2002). *School improvement. What's in it for schools?* London, New York: Routhlege Falmer
- Harris, A., Muijs, D. (2004). *Improving schools through teacher leadership*. London: Open University Press.
- [https://www.nea.org/assets/docs/AZK1408\\_TLC\\_FINAL.pdf](https://www.nea.org/assets/docs/AZK1408_TLC_FINAL.pdf) ©2014 Center for Teaching Quality, National Board for Professional Teaching Standards, and the National Education Association.
- Katkat, D. , Tunçkol, M. ve Şahin, M. Y. (2005). Beden Eğitimi öğretmenlerinin liderlik yönelimlerinin demografik değişkenler bakımından analizi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1).
- Kaya, B. 2016 *Öğretmenlerin Öğretmen Liderliği Yeterlikleri*. (Yüksek Lisans Tezi) Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kenreich, T., (2002) *Professional Development Becomes Political: Geography's Corps of Teacher Leaders*

- Kılınç A.Ç., Receptoğlu E (2013), Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğretmen Liderliğine İlişkin Algı ve Beklentileri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi* 3 (2), 175-215
- Kölükçü, D. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğretmen Liderliğini Gösteren Davranışlarının Gereklik ve Sergilenme Derecesine İlişkin Görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özçetin, S. (2013). *Öğretmen Liderliğinin Okulun Liderlik Kapasitesinin Gelişimine Etkisi: Bir Durum Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(3), 435-459.
- Theory & Research in Social Education 30:3, 381-400, ISSN: 0093-3104 (Print) 2163-1654 (Online) Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/utrs20> DOI: 10.1080/00933104.2002.104
- Uğurlu, C.T, ve Yiğit, Y (2014 ) Öğretmenlerin Öğretmen Liderliği Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* İzmir
- Uğurlu, O. (2009). *Liderlik Davranışının Değerlendirilmesinde Liderin Cinsiyeti, Liderlik Stili ve Cinsiyete İlişkin Tutumlar Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.,
- Yiğit, Y, Doğan, S, Uğurlu, C.T, ( 2013) Öğretmenlerin Öğretmen Liderliği Davranışlarına İlişkin Görüşleri *Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE* e-ISSN: 2147-1606 Vol 2 (2), , pp. 93-105
- York-Barr, J., ve Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of educational research*, 74(3), 255-316.