ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 99, Aralık 2019, s. 595-605

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.39326>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
17.10.2019

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.12.2019

Sevi ÇALIK

Avrupa Koleji, Okul Öncesi
sevi_00@hotmail.com

Prof. Dr. Münevver ÇETİN

Dr. Yusuf ALPAYDIN

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖĞRETMEN TAKIMLARI VE LİDERLİĞİNİN ÖĞRENCİ BAŞARISI ÜZERİNE ETKİSİ

Öz

Çalışmada, İstanbul İli içerisindeki çeşitli randomize seçilmiş olan okullardaki öğretmen takımları ve öğretmen liderlikleri ölçülerek, bu okulların öğrenci başarıları ile öğretmenlerin takım ve liderlik dereceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre takım çalışması ve liderlik algıları demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Liderlik uygulamalarında sadece içsel liderlik boyutu medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Takım çalışması ile liderlik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Okul başarı sırasının takım çalışması ($r=0,308$; $p<0,001$) ile hem de dışsal liderlik ($r=0,256$; $p<0,001$) ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Takım çalışmasının okul başarıları üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Nitel analiz sonuçları, genel olarak öğretmenlerin liderlik ve takım çalışmasına uyumlu yapılarının olduğunu, ancak bu kavramların yeterince incelenmediğini ortaya koymuştur.

Anahtar kelimeler: Öğretmen Takımları; Öğretmen Liderliği; Öğrenci Başarısı.

THE EFFECT OF TEACHING TEAMS AND LEADERSHIP ON STUDENT SUCCESS IN PRIMARY SCHOOLS

Abstract

In this study, teacher teams and teacher leadership in various randomly selected schools in Istanbul were measured and the relationship between student achievement and teachers' team and leadership degrees were investigated. According to the results of the study, teamwork and leadership perceptions do not show statistically significant difference according to demographic characteristics ($p > 0.05$). In leadership practices, only internal leadership dimension showed statistically significant difference according to marital status ($p < 0.05$). There was no statistically significant relationship between teamwork and leadership dimensions ($p > 0.05$). It was found that there was a statistically significant and positive relationship between school success and teamwork ($r = 0,308$; $p < 0,001$) and external leadership ($r = 0,256$; $p < 0,001$). The effect of teamwork on school achievement was higher. The results of the qualitative analysis revealed that teachers generally had a structure compatible with leadership and teamwork, but these concepts were not examined sufficiently.

Keywords: Teacher Teams; Teacher Leadership; Student Success.

1. GİRİŞ

Eğitimde modern yaklaşımların başında, takım çalışması ve liderlik konuları gelmektedir. Takım çalışması, bir örgüt içerisinde belli görevleri yerine getirmek üzere bir araya gelen çalışan sınıflarının olduğu yapıyı ifade etmektedir. Takım çalışması, örgütte görev alan bireylerin, daha spesifik konulara yönelmesini ve bir anlamda odak noktasını daraltmak anlamına gelir ki, bu da performansı arttıran bir durumdur. Takım çalışması sayesinde, bir anlamda ilkel hücre yapısından, farklı işlevler için özelleşmiş yapıları olan organizmaya geçiş gerçekleşmektedir. Öte yandan literatürde, eğitim alanında öğretmen takımlarına ilişkin yeterli çalışma günümüzde mevcut değildir.

Liderlik kavramı da tıpkı takım çalışması gibi eğitim literatürüne yeni giren, ancak işletme yönetiminde daha eskilere dayanan bir konudur. Liderlik geçmişte, yöneticilik ile karıştırılan bir olguyken, günümüzde liderlerin doğal özelliklerinden kaynaklanan bir yapısının olduğu, yöneticiliğin ise atanmaya bağlı olan bir kurum olduğu ortaya koyulmuştur (Bowman, 2010). Her lider yönetici olabilir, ancak her yönetici lider olmayabilir. Bunun yanında liderlik, her ne kadar olumlu bir kavram gibi görünse de, etkili bir şekilde kullanılmadığı ve kontrol edilmediği takdirde, olumsuz sonuçlara da neden olabilir. Bu nedenle liderliğin iyi bir şekilde analiz edilmesi, etkilerinin ve sonuçlarının değerlendirilmesi gerekir.

Eğitim kurumlarında öğretmen takımlarının ve öğretmen liderliğinin her ne kadar oldukça önemli olduğu açık olsa da, günümüzde bu konuda yeterli çalışma yoktur. Öte yandan bu alanda yapılan sınırlı çalışmalar, liderlik ve öğretmen takımlarının eğitim ve öğretimde önemli katkılar sağlayabileceğini göstermektedir. Bu nedenle çalışmada, eğitim kurumlarında öğretmen takımlarının ve öğretmen liderliğinin, öğrenci başarısı üzerindeki etkileri incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Öğretmen takımlarının ve öğretmen liderliğinin öğrencilerin başarıları üzerindeki etkilerinin iyi bir şekilde anlaşılması için, öncelikle takım çalışması ve liderlik kavramlarının iyi bir şekilde analiz edilmesi gerekir. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde ilgili tanımlara yer verilmiştir.

2.1. Takım Çalışması Kavramı

Ekip çalışması olarak da literatürde yer bulan takım çalışması en genel tanımlamayla, belli bir işi veya görevi yerine getirmek için bir araya gelen çalışanların meydana getirdiği birlik ve bu birliğin gerçekleştirdiği görev olarak ifade edilebilir (Wei ve Lau, 2012; Rasmussen ve Jeppesen, 2006). Takım, belirli bir gayeyi yerine getirmekle yükümlü, birbirlerine görev kapsamında bağlı ve yükümlü olan bireylerden meydana gelen biçimsel bir gruptur (Beverborg vd, 2015; Fernandez vd, 2011). Takımlar, aynı görevi yapan birliklerdir. Mesela bir finans işletmesinde, kambiyo veya kurumsal fonksiyonları yerine getiren takımlar vardır. Ayrıca, takım çalışması ve takımlar, birbiri içerisine geçmiş olarak da görülebilir. Başka bir deyişle, bir takım içerisindeki görev farklılıkları sebebiyle takım içerisinde de ek takım oluşturma çalışmaları yapılabilir. Takım çalışmasının esasını oluşturan, farklı şahısların bir araya gelerek ortak bir gaye doğrultusunda uyumlu olarak çalışmaları ve takım çalışmasının etkinliği pek çok değişik faktöre bağlı bulunmaktadır (Sewell, 2005). Bu etmenlerden birisi de iletişimdir (Kankaew ve Wannapiroon, 2015; Mizel, 2009; Rasmussen ve Jeppesen, 2006). Takım çalışmasında takım elamanları, birbirleriyle iletişim ve etkileşim dedirler (Tong vd, 2015). Takım çalışmasından istenen sonuçların alınması için bazı unsurların mevcut olması gereklidir. Peter Scholtes'a göre etkin çalışma gruplarında bulunması gerekli özelliklerden birisi açık iletişimdir (Chan ve Mak, 2013).

Takım içindeki kişiler birbirlerine farklı çaplarda bağımlı olduklarından takım içerisinde çatışma riski artmaktadır. Takım içerisindeki çatışmalar; devamlı tekrar ettiği ölçüde, herhangi bir mevzuyu çözmediği müddetçe ve şahsi bir nitelik içerdiğinde, ekibin başarısız olmasına sebep olmaktadır (Chen ve Rainey, 2014).

2.2. Liderlik Kavramı

Liderlik, yöneticilikten daha farklı eylemler içerisinde olma gereksinimi olan bir iştir. Liderlik, değişikliklerle başa çıkabilme işidir. Gerek yöneticiler ve gerekse de liderler, ne yapacağına karar verirler, görevlerini yapabilmek için lüzumlu insan ilişkilerini kurar ve bu kişilerin işlerini yapmalarını sağlarlar (Chbani ve Chibani, 2013; Redeker vd, 2014). Ancak bu üç iş farklı biçimlerde gerçekleştirilir. Yönetim, kurumun gaye, değer ve ereklerini tespit etme ve bunları gerçekleştirme; liderlik ise bir yön saptama, personeli o yönde ilerlemeleri için motive etme sürecidir. Liderlik kavramı geleceğe dönüktür. Lider, kurumun ayakta kalmasını gerçekleştirmek, işlerin yapılma tarzları ile nelere değer verildiğini saptamak, vizyon belirtmek ve bu vizyonu kurum içerisinde benimsetmek sürecinden sorumludur (Lawson, 2014; Saleem, 2015; Vries, 2012). Yönetim kavramıysa durağandır; sadece bugünle ilgilidir. Var olan vizyonun gerçekleştirilmesini sağlar, yapılması gerekli işleri ve amaca ulaşma sürecinde gösterilen ilerlemeleri ölçümlemeyi hedefleyen sistem ve süreçleri içerir. Liderlik, bilhassa kurum değerlerinin ve inançlarının farkındalığını ve bunların yarınlara uygunluğunu araştırmayı gerektirmektedir (Jansen, 2011). Köklü değişiklikler sadece bu süreçte gerçekleşir. Yöneticilikte ise inanç ve değerlerin araştırılmasına ihtiyaç olmayıp, böyle bir süreçte ufak ilerlemeler kaydedilebilir. Yani lider-

lik, bir vizyon yaratmak ve ilham vermek sürecidir. Oysa yöneticilik, güncel problemlerin çözülmesiyle ilgili bir fonksiyondur (Boonla ve Treputtharat, 2014).

2.3. Öğretmen Takımları

Öğretmenlik işi yalnız bir meslek şeklinde tanımlanmaktadır, izole bir şekilde çalışmak, öğretmenin yeni çözümler ve fikirler kabulünü zorlaştırmış, yeniliklere kapalı ve eski uygulamalarını aynen tekrar ederek hareket etmesi sonucunu doğurmuştur (Helstad ve Lund, 2012).

Genelde öğretmen yönetici olarak görülmemesine rağmen birçok yöneticilik rolünü üstlenmektedir, mesela, grup başkanlığı yapmakta, stajyerlere rehberlik etmekte, kollara başkanlık yapmakta, sınıf öğretmeni olmaktadır Tecrübeli öğretmen olarak da yeni öğretmenlere yol göstermekte, danışmanlık hizmeti vermekte, okul müdürü veya yardımcısı ya da müfettiş olabilmektedir (Krecic ve Grmek, 2008). Bu rollerinde öğretmen planlayıcı, başlatıcı, geliştirici ve kolaylaştırıcı, ilerletici, sorun çözücü, fertleri ve okulu değerlendirici olarak yönetsel işleri yapmaktadır. Bu tür yönetsel işleri yaparken bir çok meslektaşıyla işbirliği içerisinde (Gray ve Harrison, 2003).

Beverborg vd (2015) çalışmalarında, mesleki eğitim veren kolejlerde liderlik ve takım çalışmasının bir sorun teşkil edip etmediğini incelemişlerdir. Çalışmada bu bağlamda takım çalışmasının takım öğrenme düzeyiyle ilişkisi ortaya konurken, 447 öğretmen üzerinde deneysel analiz yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre takım çalışması sürecinde dönüşümcü liderlik tipi doğrudan ve dolaylı olarak takım performansı üzerinde etkili bulunmuştur. Yine çalışmada işyeri koşullarının da takım çalışması üzerinde ciddi etkilerinin olduğu vurgulanmıştır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Güngören ilçesinde aşağıdaki devlet okullarında 2016-2017 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenler, örneklemini ise araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve anketleri geçerli olan toplam 15 okuldaki 418 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreni ve örnekleminin seçiminde, basit tesadüfi örneklem ve kolayda örneklem yöntemleri seçilmiştir. Araştırmacının görev almış olduğu ve erişim açısından olanakların daha fazla olduğu Güngören ilçesi aynı zamanda, İstanbul ilinde önemli ve farklı demografik kesimleri bir arada barındıran bir ilçedir (TÜİK Hanehalkı İstatistikleri, 2018). Bu bakımdan örneklem seçiminde daha fazla farklı demografik kesimleri barındırması bakımından evreni yeterince temsil etmektedir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak sosyal bilimlerde nicel veri toplama yöntemlerinden geniş evren içerisinde alınan örneklem için sıklıkla kullanılan anket yöntemi kullanılmıştır. Toplam beş bölümden oluşan araştırma anketinin birinci bölümünde genel bilgiler, ikinci bölümünde “Öğretmen liderliğinde bireysel katılım ölçeği”, üçüncü bölümde “Öğretmen liderliğinde yönetici desteği ölçeği”, dördüncü bölümde “Öğretmen Liderliği Ölçeği” ve beşinci bölümde ise “Takım Çalışması Ölçeği” yer almaktadır.

Öğretmen Liderliğine Bireysel Katılım Değerlendirme Formu: toplam 16 değerlendirme maddesi içeren, ilgili literatür ve uzman görüşleri alınarak hazırlanan, en az=1 ve en çok=5 olmak üzere değerlendirmelerin yapıldığı iki ayrı formdan oluşmaktadır. Likert tipi olmayan ve derecelendirme şeklinde olan formlarda, Temel Bileşenler Analizi ve Faktör analizi sonuçları uygun olmayıp, Lawshe Yöntemi kullanılmaktadır. Araştırmada bu kapsamda, 11 alan uzmanından görüşleri alınarak, ölçek maddelerinin kapsam geçerlilikleri Lawshe yöntemi ile yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm maddelerin Kapsam Geçerlilik Oranları (KGO), literatürde

kabul gören değerlerin üzerindedir. Değerlendirme sonucunda elde edilen yapıya, 30 kişi üzerinde 15 gün arayla pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda yüksek derecede (Cronbach alpha=0.83) güvenilirlik elde edilmiştir.

Öğretmen Liderliği Ölçeği: Greenlee (2007) tarafından geliştirilen ölçek, araştırmacı tarafından uzman görüşleri alınarak ve pilot uygulama yapılarak, Türkçeye çevrilmiş ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Greenlee (2007) tarafından geliştirilerek kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu çalışmada da, kapsam geçerliliği Lawshe (1978) yöntemi ile yapılmış ve toplam 11 uzman üzerinde dilsel eşdeğerlikten sonra geçerlilik analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre hesaplanan tüm madde KGO değerleri, 11 uzman için Lawshe (1978) tarafından verilen minimum KGO değerinin üzerindedir. Ölçeğin bu araştırma örneklemindeki geçerliliği için Temel Bileşenler Analizi (Faktör Analizi) yapılmıştır. Güvenilirlik analizi için ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısına bakılmıştır. Buna göre hesaplanan Alpha katsayısı bu çalışmada öğretmen katılımı için 0.854 bulunmuştur. Yönetici desteği bölümü için ise iç tutarlılık katsayısı 0.739 olarak hesaplanmıştır. Öğretmen liderliği ölçeği Katzenmeyer ve Moller (2009) tarafından geliştirilmiş olup, toplam 49 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığı için yapılan Cronbach Alpha değeri 0.801 olarak bulunmuştur.

Takım Çalışması Değerlendirme Formu: Takım çalışmasını ölçmek için, literatürde en yaygın biçimde kabul görmüş olan dört takım çalışması türü (sorun çözen, kendini yöneten, görev odaklı ve çapraz fonksiyonel takımlar) ile ilgili derecelendirme formu kullanılmıştır. Derecelendirme formu ilgili yayınlar ve uzman görüşü alınarak, araştırmacı tarafından geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Bu form için de geçerlilik analizi olarak Lawshe yöntemi kullanılmıştır. Takım çalışması ölçeğinin iç tutarlılığı için yapılan Cronbach Alpha değeri 0.782 olarak bulunmuştur. Takım çalışması ölçeği, uzman görüşleri ve ilgili literatür kaynaklarından derlenerek oluşturulan değerlendirme formundan oluşmaktadır. Formda her bir değerlendirme maddesi için en az=1 ve en çok=5 olacak şekilde, değerlendirme yapılması istenmektedir. Likert tipi olmayan ve derecelendirme şeklinde olan formlarda, Temel Bileşenler Analizi ve Faktör analizi sonuçları uygun olmayıp, Lawshe Yöntemi kullanılmaktadır. Araştırmada bu kapsamda, 11 alan uzmanından görüşleri alınarak, ölçek maddelerinin kapsam geçerlilikleri Lawshe yöntemi ile yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm maddelerin Kapsam Geçerlilik Oranları (KGO), literatürde kabul gören değerlerin üzerindedir.

Verilerin toplanması aşamasında gerekli kurumlardan izinlerin alınmasının ardından, bizzat araştırmacı tarafından, öğretmenlerin uygun olduğu ders araları ya da ders bitimlerinde, öncelikle konu ile ilişkili kısa bilgi verilerek, verilerin toplanması sağlanmıştır. Veri toplama süreci 2015-2016 Eğitim ve Öğretim yılının birinci ve ikinci döneminde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada nominal ve ordinal verilerin dağılımları Frekans analizi ile yapılmış, ölçek boyutlarının değerleri ise ortalama ve standart sapma ile verilmiştir. Verilerin dağılımlarının normallik testi için Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. İlişkisel tarama modelinde parametrik veriler için Pearson's Korelasyonu, nonparametrik veriler için ise Spearman's rho korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik analizi için AMOS programı, diğer analizler için SPSS 17.0 for Windows paket programı kullanılmıştır. Tüm analizler %95 güven aralığında ve $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Takım Çalışması İle Liderlik Boyutları Arasındaki İlişki için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Takım Çalışması İle Liderlik Boyutları Arasındaki İlişki

	r	p
Bireysel katılım	0,039	0,426
Yönetici desteği	-0,068	0,163
İçsel liderlik	-0,008	0,875
Dışsal liderlik	-0,070	0,156

Tablodan da görüleceği gibi, takım çalışması ile liderlik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p < 0,05$). Bu noktada her ne kadar fark analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamsız olsa da, daha büyük örnekleme bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olması mümkündür. Anlamlılık bir kenara bırakıldığında liderliğin bireysel katılım boyutu takım çalışmasını pozitif yönde, yönetici desteği ile ishal ve dışsal liderlik ile negatif yönde etkile ilişki içerisindedir. Takım Çalışması, Öğretmen Liderliği ve Okul Başarısı Arasındaki İlişki için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Okul başarı puanı olarak okulların liseye giriş sınavında almış olduğu puanlara göre, kendi içerisinde sıralanmıştır.

Tablo 2. Takım Çalışması, Öğretmen Liderliği ve Okul Başarısı Arasındaki İlişki

	Okul Başarı Sırası	Takım Çalışması	Çalışma Liderlik Katılım	Bireysel Liderlik Desteği	Yönetici Desteği	İçsel Liderlik	Dışsal Liderlik	Li-
Okul Başarı Sırası	1,000	,308**	-,068	,044	-,016	,256**		
Takım Çalışması	,308**	1,000	,039	-,068	-,008	-,070		
Liderlik Bireysel Katılım	-,068	,039	1,000	,032	,028	-,006		
Liderlik Yönetici Desteği	,044	-,068	,032	1,000	-,021	,056		
İçsel Liderlik	-,016	-,008	,028	-,021	1,000	,001		
Dışsal Liderlik	,256**	-,070	-,006	,056	,001	1,000		

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Okul başarı sırası ile takım çalışması ve liderlik arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Okul başarı sırasının takım çalışması ($r = 0,308$; $p < 0,001$) ile hem de dışsal liderlik ($r = 0,256$; $p < 0,001$) ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. İlişkinin boyutu incelendiğinde, takım çalışmasının okul başarısı üzerindeki etkisinin dışsal liderliğe göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla takım çalışması ya da dıştan liderlik üzerine yapılan çalışmaların okul başarısında arttıracak ifade edilebilir.

Araştırmada takım çalışmasının liderliği etkilediği ve bu sayede öğrencilerin başarısının etkilendiği hipotezinin testi için yapılan Yapısal Eşitlik Modellemesi sonuçları Şekil 1’de verilmiştir.

RMSEA: 0.000; DFI: AGFI: 0.993; GFI: 0.998; NFI: 0.983

Şekil 1. Takım Çalışması, Liderlik ve Okul Başarısı Arasında Yapısal Eşitlik Modellemesi

Yapısal eşitlik modelinde, literatür bilgilerinden yararlanarak takım çalışmasının öğretmenlerin bir arada olmasına imkan verdiği, bir arada ya da bir takım olan öğretmenlerde ise liderlik özelliklerinin baskın hale geldiği, bu durumun da öğrencilerin başarıları üzerinde etkili olduğu varsayımı sınanmıştır. Modelin uyum indeksleri modelin iyi derecede uyuma sahip olduğunu göstermiştir (Schermele ve Moosbrugger, 2003). Analiz sonuçlarına göre takım çalışmasıyla okul başarısı arasında yol katsayısı 4.21 olup, istatistiksel olarak anlamlıdır. Liderlik boyutları ile takım çalışması arasında yol katsayıları anlamlı çıkmayıp, okul başarısı ile liderlik boyutları arasında ise sadece dışsal liderlik anlamlıdır.

Yapısal eşitlik modeli korelasyon ve regresyon katsayıları incelendiğinde, takım çalışması ile içsel liderlik arasındaki korelasyon katsayısı küçük olup, dışsal liderlik ile ise -0.23 olarak daha yüksek bulunmuştur. Liderliğe bireysel katılım ile takım çalışması arasındaki korelasyon, takım çalışması ile liderlik yönetici desteğinden daha yüksektir. Regresyon ve korelasyon katsayılarıyla RMSA değerleri incelendiğinde, takım çalışması ile okul başarısı arasında doğrudan bir ilişkinin olduğunu, ancak liderliğin moderatör etkisinin olmadığını ifade etmek mümkündür. RMSEA değerinin 0.07'nin üzerinde olması iyi derece uygunluğun olmadığını göstermektedir (Byrne, 2011). Araştırmada elde edilen yapısal eşitlik modeli ise korelasyon analizi sonuçları ile uyumlu olup, okul başarısı ile takım çalışması arasında öğretmen liderliğinin moderatör etkisinin iyi derece uyumlu olmadığını göstermektedir.

5. TARTIŞMA

Literatürde takım çalışmasının getirilerini ilişkin pek çok çalışma bulunmaktadır. Beverborg vd (2015) çalışmalarında, mesleki eğitim veren kolejlerde liderlik ve takım çalışmasının bir sorun teşkil edip etmediğini incelemişlerdir. Blanco vd (2015) çalışmalarında, takım çalışmasının başarısını arttırmak için öğrenme analitik yaklaşımının nasıl kullanılacağını analiz etmişlerdir. Erickson vd (2015) çalışmalarında, okul takımlarının takım fonksiyonlarını ölçmek için ölçek geliştirmişlerdir. Vangrieken vd (2015) çalışmalarında öğretmenler arasında işbirliğinin sağlanması üzerine sistematik bir araştırma yapmışlardır. Baeten ve Simons (2014) çalışmalarında, öğrenci öğretmenlerin takım öğretimini modeller, etkiler ve uygulama koşulları açısından incelenmesine yer vermiştir. Eliasa (2014) çalışmasında, eğitim karakterlerini oyunlar içerisine katarak, bilgisayar oyunlarının takım çalışması sorumluluğu ve değerlerinin artmasında eğitimde kullanılabilirliğini incelemiştir. Ku vd (2013) çalışmalarında, bilgisayar üzerinden yapılan eğitimlerde ya da daha genel ifadeyle bilgisayar destekli olarak verilen eğitimlerde bir araya getirme faktörlerinin, takım çalışması memnuniyet düzeyinin ve öğrencilerin eğilimlerinin etkilerini incelenmişlerdir. Lischinsky vd (2013) çalışmalarında, öğretmenlerin etik konuları öğretmen yetiştirme programları sürecinde öğrenmeleri üzerinde takım bazlı simülasyonların rolünü incelemişlerdir. Helstad ve Lund (2012) çalışmalarında, öğretmenlerin öğrenciler tarafından yazılan notlara ilişkin disiplinler arası öğretmen takımlarındaki ihmalleri incelemişlerdir. Bu çalışmaların ortak noktası takım çalışması sayesinde örgüt içerisinde bütünlüğünün sağlanması ve çalışanların birbiri ile eşgüdüm içerisinde olmasını mümkün Hale getirmesidir. Bir işletmede ya da daha genel ifadeyle bir örgütte sinerjinin artması ise kurumun ya da örgütün performansını arttırmaktadır.

Takım çalışması genel olarak aynı görevi gören çalışanlar arasında yatay şekilde kurulmaktadır. Bunun anlamı aynı işi gören çalışanların birbiriyle dayanarak ya da dayanışma içerisinde olmasını sağlayan bir süreç olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla takım çalışmasında aynı görevi yerine getiren çalışanlar birbirlerinin eksiklerini tamamlayacak ve bu sayede öğrenen örgütler e doğru da kazanım elde edilecektir. Bu noktada tecrübe ve deneyimlerin paylaşılması yapılan hataların sonuçlarının ve çözüm önerilerinin takım içerisindeki üyeler arasında deneyim olarak artı değer şekilde kazanılması mümkündür. Bundan ötürü takım çalışması işletme yönetiminde performans arttıran önemli bir yönetsel araç olarak kullanılabilir.

Takım çalışması ve liderlik arasındaki ilişkinin anlamlı çıkmamasının pek çok nedeni olabilir. Bu nedenlerin başında Milli Eğitim sistemimizdeki öğretmen profilinin Birbirine çok yakın homojen dağılım göstermesi gelmektedir. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yetiştirildiği yerler olan üniversitelerde, verilen eğitimler daha çok tek tip öğretmen yetiştirmek üzerine odaklanmaktadır. Bunun sonucunda da yetişen öğretmenler ve alanında görev yapan eğitim çalışanları birbirlerini büyük oranda benzerlik göstermektedir. Bu durum çalışanlar arasında rekabet liderlik ya da takım çalışması açısından bazı dezavantajları da getirmektedir. Örneğin liderliğin ortaya çıkış sürecinde ciddi bir rekabetin bir söz konusu olduğunu ifade etmek mümkündür. Ancak birbirine çok fazla benzeyen ve birbirine yakın demografiye sahip olan çalışanlar arasında rekabet olmayacak Ve bundan ötürü liderlik kavramı ön plana çıkmayacaktır.

6. SONUÇ

Öğretmenlerde takım çalışması, eğitim kurumlarının en önemli çalışanları olan ve eğitim kurumlarının temel görevlerini yerine getiren öğretmenler söz konusu olduğunda, pek çok

parametreyi etkileyen bir konudur. Örgütsel bağlılık ve vatandaşlık, örgüt kültürü, iş tatmini, personel güçlendirme ya da personel uyumu gibi pek çok konunun, öğretmenler arasındaki uyum ve işbirliği sayesinde arttığını ifade etmek mümkündür. Buna ilave olarak öğretmenlerin örgütsel iletişim çerçevesinde oluşturacakları takımlarda elde edilen başarılar sadece okul ve paydaşlarını değil, aynı zamanda tüm kamuyu etkileyecek sonuçlar verecektir. Zira günümüzde toplumların refah düzeyleri ve gelişmişliklerinin en önemli göstergesi eğitim olup, verilen eğitimin sadece bilgi aktarımıyla değil, aynı zamanda bilgi paylaşımı ve yeni bilgiler üretmek suretiyle geliştirilmesi gerekir. Bunun yanında eğitim çıktılarının “küresel kamusal mal” olarak görülmesi, bu kurumlarda elde edilecek başarı ve verimin tüm kamunun yararına olacak çalışmalar arasına gireceğine işaret etmektedir.

Öğretmenler arası takım çalışmasında, sadece deneyimlerin paylaşılması gibi bir getiri sağlanmakla kalmayıp, aynı zamanda yeni bilgilerin de ortaya çıkması mümkündür. Bilgi paylaşıldıkça eskimeyen bir değer olup, takım çalışması neticesinde öğretmenler arasında bilgi paylaşımı ve bilginin yeniden üretilerek çoğaltılması mümkündür. Takım çalışması aynı zamanda öğretmenlerin kendilerini yalnız hissetmelerini önleyerek, mesleki oryantasyonu da arttıran bir işlev görmektedir. Bu nedenle öğretmen takımlarının, eğitim kurumlarında önemli görevlerinin olduğunu ifade etmek mümkündür.

KAYNAKLAR

- Baeten, M. ve Simons, M. (2014). “Student teachers’ team teaching: Models, effects, and conditions for implementation”. *Teaching and Teacher Education* 41 (2014) 92-110.
- Beverborg, A. O. G., Slegers, P. J. C. ve Veen, K. (2015). “Fostering teacher learning in VET colleges: Do leadership and teamwork matter?”. *Teaching and Teacher Education* 48 (2015) 22-33.
- Blanco, A. F., Echaluze, M. L. S., Penalvo, F. J. G. ve Conde, M. A. (2015). “Using Learning Analytics to improve teamwork assessment”. *Computers in Human Behavior* 47 (2015) 149-156.
- Boonla, D. ve Treputtharat, S. (2014). “The Relationship between the Leadership Style and School Effectiveness in School under the office of Secondary Education Area 20”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 112 (2014) 991 – 996.
- Bowman, R. F. (2010). “Teacher as Servant Leader”. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 78:6, 257-260.
- Chan, S.C.H. ve Mak, W. M. (2014). “Team Identification and Interpersonal Helping Behavior in Work Teams: A Hotel Industry Study”. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13:1, 17-33
- Chbani, W. ve Chibani, P. H. (2013). “Leadership styles of school principals in Lebanon: Multiple case study”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 93 (2013) 174 – 176.
- Chen, C. A. ve Rainey, H. G. (2014). “Personnel Formalization and the Enhancement of Teamwork: A public-private comparison”. *Public Management Review*, 16:7, 945-968.
- Eliasa, E. I. (2014). “Increasing Values of Teamwork and Responsibility of The Students Through Games: Integrating Education Character in Lectures”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 123 (2014) 196 – 203.

- Erickson, A. G., Noonan, P., Carter, K. S., McGurn, L. ve Purifoy, E. (2015). "The Team Functioning Scale: Evaluating and improving effectiveness of school teams". *International Journal of Educational Research* 69 (2015) 1–11.
- Fernández, J. R. M., Corcelles, M. ve Cerrato-Lara, M. (2011). "The Conceptions about Teamwork Questionnaire: design, reliability and validity with secondary students". *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 31:7, 857-871.
- Gray, T. ve Harrison, P. (2003). "Team teach with a student: A pilot study in criminal justice". *Journal of Criminal Justice Education*, 14:1, 163-180.
- Greenlee, B. J. (2007). "Building Teacher Leadership Capacity through Educational Leadership Programs". *JREL*, 4(1), 44-74.
- Helstad, K. ve Lund, A. (2012). "Teachers' talk on students' writing: Negotiating students' texts in interdisciplinary teacher teams". *Teaching and Teacher Education* 28 (2012) 599-608.
- Jansen, E. P. (2011). "The effect of leadership style on the information receivers' reaction to management accounting change". *Management Accounting Research* 22 (2011) 105–124.
- Kankaew, V. ve Wannapiroon, P. (2015). "System analysis of virtual team in cloud computing to enhance teamwork skills of undergraduate students". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 174 (2015) 4096 – 4102.
- Katzenmeyer, M., ve Moller, G. (2001-2009). *Awakening the sleeping giant, helping teachers develop as leaders*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Krecic, M. J. ve Grmek, M. I. (2008). "Cooperative learning and team culture in schools: Conditions for teachers' professional development". *Teaching and Teacher Education* 24 (2008) 59–68.
- Ku, H Y., Tseng, H. W. ve Akarasriworn, C. (2013). "Collaboration factors, teamwork satisfaction, and student attitudes toward online collaborative learning". *Computers in Human Behavior* 29 (2013) 922–929.
- Lawson, H. A. (2014). "Investing in Leaders and Leadership to Secure a Desirable Future". *Quest*, 66:3, 263-287.
- Lischinsky, O. S. (2013). "Team-based simulations: Learning ethical conduct in teacher trainee programs". *Teaching and Teacher Education* 33 (2013) 1-12.
- Mizel, O. (2009) "Teamwork In Israeli Arab-Bedouin Schoolbased Management". *British Journal of Educational Studies*, 57:3, 305-327.
- Rasmussen, T. H. ve Jeppesen, H. J. (2006). „Teamwork and associated psychological factors: A review". *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 20:2, 105-128.
- Redeker, M., Vries, R. E., Rouckhout, D., Vermeren, P. ve Fruyt, F. (2014). "Integrating leadership: The leadership circumplex". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23:3, 435-455.

- Saleem, H. (2015). “The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172 (2015) 563 – 569.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Muller H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and goodness-of-fit models. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Sewell, G. (2005). “Doing what comes naturally? Why we need a practical ethics of teamwork”. *The International Journal of Human Resource Management*, 16:2, 202-218.
- Tong, D. Y. K., Rasiah, D., Tong, X. F. ve Lai, K. P. (2015). “Leadership empowerment behaviour on safety officer and safety teamwork in manufacturing industry”. *Safety Science* 72 (2015) 190–198.
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E. Ve Kyndt, E. (2015). “Teacher collaboration: a systematic review”. *Educational Research Review*, (2015), <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.edurev.2015.04.002>.
- Vries, R. E. (2012). “Personality predictors of leadership styles and the self–other agreement problem”. *The Leadership Quarterly*, 23 (2012), 809–821.
- Wei, L. Q. ve Lau, C. M. (2012). “Effective teamwork at the top: the evidence from China”. *The International Journal of Human Resource Management*, 23:9, 1853-1870.