



## **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlik ve Liderlik Düzeylerinin İncelenmesi**

**Dr. Öğr. Üyesi Gamze ÜNALDI<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Artvin Çoruh Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Artvin/TÜRKİYE  
Orcid: 0000-0001-7412-6798 e-mail: gamzeunaldi@artvin.edu.tr

**Dr. Öğr. Üyesi Canan SAYIN TEMUR<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara/TÜRKİYE  
Orcid: 0000-0003-0583-8083 e-mail: csayintemur@ybu.edu.tr

### **Özet**

Çalışmanın amacı beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmen yeterlik ve liderlik düzeylerinin incelenmesidir. Betimsel Araştırma modeli kullanılan çalışmanın örneklemini Karadeniz bölgesinde bulunan 417 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın verilerini toplamak amacıyla kişisel bilgi formu, Öğretmen Yeterlik Ölçeği ve Öğretmen Liderliği Ölçeği kullanılmıştır. Google formlar aracılığıyla elde edilen çalışmamız verilerinin analizi SPSS 22.0 yazılımı ile yapılmıştır. Çarpıklık basıklık değerlerine göre normal dağılım gösteren verilerden, elde edilen puanların karşılaştırması için Paired Sample t testi, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon testi, ikili değişken gruplarında Independent sample t testi, çoklu grupların karşılaştırmasında One Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Genel olarak çalışmamızda elde edilen bulgular doğrultusunda beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, mezun olunan program durumuna göre yeterlik düzeylerinin liderlik beklenti ve algı düzeyleri ile çoğunlukla olumlu yönde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenliği özelinde yapılan bu çalışma gibi kullanılan spor bilimleri alanındaki farklı disiplinlerle ilgili yapılacak çalışmalar ile alan yazında farkındalık yaratılacağı düşünülebilir.

**Anahtar kelimeler:** Öğretmen, öğretmen liderliği, yeterlik, beden eğitimi

## **Examination of Teacher Competence and Leadership Levels of Physical Education Teachers**

### **Abstract**

The aim of the study is to examine the teacher competence and leadership levels of physical education teachers. The sample of the study, in which the Descriptive Research model was used, included 417 teachers in the Black Sea region. Personal information form, Teacher Efficacy Scale and Teacher Leadership Scale were used to collect the data of the study. The analysis of the data of our study, which was obtained through Google forms, was made with SPSS 22.0 software. Paired Sample t test was used to compare the scores obtained from the data showing normal distribution according to the skewness and kurtosis values, Pearson Correlation test to determine the relationship between the variables, Independent sample t test in binary variable groups, One Way ANOVA analysis was used for the comparison of multiple groups. In general, in line with the findings obtained in our study, it was determined that there is a significant positive difference between the level of proficiency of physical education teachers according to gender, the status of the graduated program, and leadership expectation and perception levels. It can be thought that awareness will be created in the literature with studies to be carried out with different disciplines in the field of sports sciences, such as this study conducted specifically for physical education teaching.

**Keywords:** Teacher, teacher leadership, competence, physical education

**Sorumlu yazar:** Dr. Öğr. Üyesi Gamze ÜNALDI, **E-posta:** gamzeunaldi@artvin.edu.tr

## GİRİŞ

Liderlik kavramının her alanda önemli bir değeri olduğu, etkinliğinin uygulanan alan üzerindeki etkileri yönündeki farkındalığın artışıyla birlikte; eğitimin en değerli rol modeli olan öğretmenler için de liderlik modeli önem kazanmıştır. Bu yönde yapılan alan çalışmaları ile şekillendirilen çeşitli teoriler, genellikle öğretmen liderliği, öğretmen güçlendirme ve dağıtımçı liderlik gibi terimlerle temsil edilir (Wenner & Campbell, 2017).

Öğretmen liderliği kavramı genel olarak “öğrencilerin eğitim deneyimlerini ve çıktılarını iyileştirme çabasıyla örgüt genelinde ilişkiler kurarak, engelleri yıkarak ve kaynakları sıralayarak öğretmen etkinliği” olarak anlaşılmaktadır (York-Barr & Duke, 2004). Aynı şekilde, Wenner ve Campbell (2017), literatürde öğretmen liderliği hakkında vurgulanacak bir dizi genel tema olduğunu öne sürmüştür: (a) öğretmen liderliği sınıf duvarlarının ötesine geçer, (b) öğretmen liderliği profesyonel öğrenmeyi teşvik etmeyi içerir, (c) öğretmen liderliği, ortak politika ve karar almayı içerir, (d) öğretmen liderliğinin amacı öğrencilerin öğrenmesini geliştirmektir ve (e) öğretmen liderliği, tüm okul değişimini ve gelişimini kolaylaştırma sürecidir.

Öğretmen liderliğinin esasları Alandaki akademisyenler, öğretmen liderlerin rollerini yerine getirmelerini desteklemek ve onların yasalaşmasını üretken ve tutarlı bir eğitimsel gelişime dönüştürmek için öğretmen liderliğinin temellerini detaylandırmak için de çaba sarf ettiler (Supovitz, 2018). Evrimsel bir yönü temel alan Silva ve ark. (2000), öğretmen liderliğinin gelişimsel yörüngesini üç dalga halinde kategorize etti. Tanımladıkları ilk dalga, bir okul sistemini kolaylaştıran öğretmen liderliğiydi. Bu dalga, "öğretmenlere liderlik fırsatları sağlayan, ancak öğretimsel liderlik yerine sistemin etkinliğine ve verimliliğine odaklanan" (s.780) bölüm başkanları/başkanları ve usta öğretmenler gibi resmi rollere sahipti. İkinci dalga, birinci dalgaya bir tepki olarak hizmet etti ve ekip liderleri, müfredat geliştiriciler ve mesleki gelişim (PD) liderleri gibi pozisyonlar aracılığıyla bilgilerini akranlarıyla paylaşmaları için onlara fırsatlar yaratarak öğretmenlerin öğretim kapasitelerini kullanmaya çalıştı. Bununla birlikte, bu roller esas olarak yerleşik okul sistemlerinin dışında olduğundan, bu üçüncü dalganın ortaya çıkmasını destekledi. Üçüncü dalga, öğretmenlerin okul liderlik ekiplerine davet edildiği ve okul kapasitesini geliştirme ve okul çapında değişim çabalarına liderlik etme sorumluluğunu paylaşmaya teşvik edildiği şekilde, öğretmenlerin okulların yeniden yapılandırılmasına daha yakından dahil olmalarına atıfta bulundu. Üçüncü dalganın bir farkı, liderliğin belirli bir çabaya veya girişime bağlı olmaktan ziyade öğretmenlerin günlük çalışmalarının bir parçası olmasıdır.

Bu doğrultuda yükseköğretim bünyesinde yetiştirilen öğretmen adayları açısından, öğretmen yetiştirme programlarında sunulan bilgilerin elde edilmesinde ve yorumlanmasında yeterlik inançlarının da kesin bir rol oynadığı ileri sürülmüştür. Bu inançlar, öğretmen adaylarının

öğretme eylemlerini organize etme biçimleri üzerinde bilgiden daha büyük bir etkiye sahiptir ve onların öğretme davranışlarını tahmin etmede daha güçlü göstergelerdir (Pajares, 2009). Aslında, artan öğretim yeterliği, bir neden-sonuç ilişkisi kanıtlamadan, alternatif öğretim fikirlerindeki artışla bağlantılıdır (Finson et al., 2006)). Öğretmen adaylarının yeterlik inançlarının önemi tam olarak kabul edilirken, literatürde öğretmen adaylarının öğretim yeterliklerini ölçmek için özel olarak hazırlanmış bir araç eksikliği vardır. Araştırmacıların pedagojik beceriler, öğrencilerle iletişim, öğrencilerin eğitime katılımı, sınıf yönetimi, öğretim başarısı veya öğretme taahhüdüne ilişkin bakış açılarından ziyade öğretmen adaylarının bakış açılarını yansıtan bir aday öğretmen yeterliği ölçüsü, öğrenci öğretmen yeterliliği çalışmasına hizmet edebilir (Yeung ve Watkins, 2000). Öğretim yeterliliğinin önemine bağlı olarak, öğretmen adaylarının öğretim yeterliliği algılarını etkileyen faktörlerin de araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarının öğrencilerin bilişsel başarıları ve okul başarıları üzerindeki etkisine işaret eden çok çalışmalarda genel olarak, yeterlik duygusu yüksek olan öğretmenlerin, etkili bir öğretmen olmak için öğretimsel yenilikleri ve yetkin öğretim yöntemlerini uygulamaya daha istekli olacakları, öğretime daha fazla zaman ayırarak, etkinliğe dayalı öğretim konusunda çok daha yetenekli oldukları vurgulanmıştır. Sonuç olarak, öğretmenin öz-yeterlik inançları, bir öğrencinin başarısını çeşitli şekillerde etkileyebilir.

Yazarlar, öğretmenlerin sadece kolaylaştırıcılardan ziyade anlamlı öğrenmeyi etkinleştiriciler olması gerektiğini ve taktikleri bağlama ve öğrenciye göre karıştırma ve eşleştirme konusunda yaratıcı olmaları gerektiğini söylüyor. Unutulan ifadeler, öğretmenlerin daha etkili olması gerektiğinin altını çiziyor. Altun ve ark. (2021), öğretmen öz-yeterliği ve öğretim yöntemlerinin etkili öğretim ve öğrenme ile ilgili olduğunu savunur. Kendi kendine bildirilen öğretmen öz-yeterliği, kendi kendine bildirilen etkili öğretim yöntemleriyle pozitif olarak ilişkili olacaktır. Böylece öğretmen yeterliliği (yeterlik, öz yeterlik) eğitim araştırmacılarının ilgisini çekmeye devam etmektedir (Kleinsasser, 2014). Tutarlı bir şekilde, araştırmalar, öğretmen yeterliğinin çeşitli olumlu öğrenci sonuçlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir, bu da öğretmen yeterliğini yüksek kaliteli matematik öğretiminin temel bir bileşeni haline getirir (Giles ve diğerleri, 2016). Buna göre, öğretmen öz-yeterliği üzerine yapılan araştırmalar, etkili bir öğretmen olmanın önemine ilişkin net sonuçlar vermiştir (Fackler & Malmberg, 2016; Moè et al., 2010). Anlamlı görevlerin seçilmesi sıklıkla öğretmen yeterliliğine dayandığından, bu, öğretmenin anlamlı görevleri seçme becerisini kolaylaştırır (Thurlings ve diğerleri, 2015). Yazarlar, öğretim yeterliliğinin uyarlanabilir taktikler, engeller karşısında azim ve öğrenci merkezli eğitim ile ilişkili olduğunu iddia ederek devam ediyor. Artan bir etkinliğin daha iyi eğitim uygulamalarıyla ilişkili olduğu gösterilmiştir. Düşük performans gösteren öğrencilerle çalışan öğretmenler için yüksek yeterlik düzeylerini sürdürmek veya geliştirmek zor olabilir

(Hoy & Spero, 2005). Eğitimcilerin, öğretmenleri hazırlamak ve donatmak için bu tehlikeli durumda öz yeterlik duygusunu nasıl sürdürebileceklerini anlamaları gerekir. Araştırmacıardan gelen taleplere rağmen, etkinlik verilerinin kökenlerine ilişkin çok az araştırma yapılmıştır (Goddard et al., 2004; Tschannen-Moran & Hoy, 2002). Eğitimcilerin düşük başarılı öğrencilere öğretme kapasitelerini değerlendirmek için kullandıkları yeterlik bilgilerinin kaynakları hakkında daha az şey bilinmektedir (Yeo et al., 2008).

Alan yazını incelemelerinin de katkıları doğrultusunda bu çalışmada beden eğitimi öğretmenleri özelinde sahada görev yapan öğretmenlerin yeterlik ve liderlik düzeylerinin belirli değişkenler doğrultusunda incelenmesi amaçlanmıştır.

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Modeli**

Bu çalışmada genel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu model betimsel araştırma yöntemlerinden biri olarak bilinmektedir. Uygulanan bu model geçmişte veya bulunduğumuz zamanda var olan bir durumu, olduğu şekli ile anlatmayı esas alan yöntemdir (Karasar, 1994)

### **Evren-Örneklem (Çalışma Grubu)**

Çalışmamız evrenini ülkemizde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem grubu ise karadeniz bölgesinde beden eğitimi Öğretmeni olarak kamu veya özel kuruluşlarda görev yapan, ayrıca atama bekleyen mezun 147 öğretmenin gönüllü katılımı ile oluşturulmuştur.

### **Veri Toplama Araçlar**

Veri toplama sürecine başlamadan önce Artvin Çoruh Üniversitesi Etik Kurulundan etik kurul onayı alınmıştır. (E-18457941-050.99-38096 sayılı 02.02.2022 Tarihli). Sonrasında e-form formatına yerleştirilen anket formları katılımcılara online olarak iletilerek verilerin toplanması sağlanmıştır. Anketlerin tamamlanması ile ulaşılan 147 öğretmen katılımcıya ait veriler istatistik programına işlenerek analize hazır hale getirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçları, kişisel bilgi formu, öğretmen yeterliği ölçeği ve öğretmen liderliği ölçeğinden oluşmaktadır.

### **Verilerin Toplanması**

#### *Birinci Veri Toplama Aracı*

Öğretmen Yeterlik Ölçeği: Diken (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek İçsel faktörler ve dışsal faktörler olarak iki ayrı alt boyuttan oluşmuştur. Toplam 16 maddeden oluşan 5'li likert tipi ölçeğin Cronbach-Alfa ile yapılan güvenilirlik çalışması doğrultusunda; öğretmenlerin yeterlilik konusunda kendilerine ait özellikleri kapsayan maddelerden oluşan 1.alt boyuta ait iç tutarlılık katsayısı 71, öğretmenlerin kendileri dışında yeterliliklerini etkileyen dış faktörler

hakkındaki görüşlerini içeren 2.alt boyuta ait iç tutarlılık kat sayısı .73 ve toplam iç tutarlılık katsayısı .71 olarak tespit edilmiştir.

### *İkinci Veri Toplama Aracı*

Öğretmen Liderliği Ölçeği: Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından geliştirilen ölçek, öğretmen liderlik rollerinine ilişkin beklenti ve algılarının düzeyine yönelik görüşlerin belirlenmesi adına 3 alt boyut ve toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçek alt boyutları Kurumsal gelişim, mesleki gelişim ve meslektaşlarla iş birliği şeklinde kategorize edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için uygulanan Cronbach-Alpha beklenti için iç tutarlık katsayısı .93, algı için ise .95 olarak hesaplanmıştır.

### *Verilerin Analizi*

Çalışmamız verilerin analizi SPSS 22.0 yazılımı ile yapılmıştır. İstatistiksel yöntem olarak yüzde frekans ve ortalamalar hesaplanmış, Ölçekten elde edilen puanlarının karşılaştırması için Paired Sample t testi, ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon testi, ikili değişken gruplarında Independent sample t testi, grupların karşılaştırmasında One Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Tespit edilen farklılıkların kaynak gruplarının tespitinde ise Post Hoc testlerinden yararlanılmıştır.

## **BULGULAR**

Çalışmamız kapsamında yapılan istatistiksel analizlerden elde edilen bulgulara, bu başlık altında tablolar ile açıklanmıştır.

**Tablo 1:** Öğretmenlerin cinsiyet, mezun olunan bölüm ve çalıştıkları kademeye göre dağılımı

Demografik Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	86	58.5
	Erkek	61	41.5
Mezuniyet	Beden Eğitimi Öğretmenliği	94	63.9
	Spor Yöneticiliği	53	36.1
	Özel Okul	17	11.6
Kademe	Ortaokul	16	10.9
	Lise	69	46.9
	Aday Öğretmen	45	30.6

Tablo.1'e göre katılımcıların 86'sını kadın, 61'ini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %63.9'unu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği lisans programı mezunları, %36.1'ini ise Spor Yöneticiliği Lisans mezunu olup formasyon sertifikasına sahip olanlar oluşturmaktadır. Bunun yanısıra çalışmaya katılan öğretmenlerin %46.9'u kamuda lise kademesinde, %10.9'u kamuda ortaokul kademesinde ve %11.6'sını özel okulda çalışmakta olup, katılımcıların %30.6'sı ise atama bekleyen öğretmenlerden oluşmaktadır.

**Tablo 2:** Öğretmenlerin cinsiyete göre öğretmen yeterlik ve liderlik alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	t	p
Yeterlik Ölçeği	Dışsal Faktörler	Kadın	86	30.30	3.66	0.34	0.74
		Erkek	61	30.08	4.02		
	İçsel Faktörler	Kadın	86	25.72	2.50	0.63	0.53
		Erkek	61	25.44	2.77		
Liderlik Beklenti Ölçeği	Kurumsal Gelişim	Kadın	86	29.23	4.83	5.27	0.00*
		Erkek	61	24.34	6.00		
	Mesleki Gelişim	Kadın	86	38.85	4.15	5.15	0.00*
		Erkek	61	34.34	5.87		
	Meslektaşlarla İşbirliği	Kadın	86	17.72	2.51	2.77	0.06
		Erkek	61	16.72	1.86		
Liderlik Algı Ölçeği	Kurumsal Gelişim	Kadın	86	24,97	4,09	-0.36	0.72
		Erkek	61	24,90	3,91		
	Mesleki Gelişim	Kadın	86	32,40	3,95	0.10	0.92
		Erkek	61	32,25	2,93		
	Meslektaşlarla İşbirliği	Kadın	86	11,90	2,59	0.26	0.79
		Erkek	61	12,05	2,57		

\*p<0.05

Tablo 2'e bakıldığında göre öğretmen yeterlik ölçeğinin tamamı ve öğretmen liderliği ölçeği algı alt boyutları için cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p>0.05$ ), öğretmen liderlik ölçeği kurumsal gelişim boyutu ( $t=5.27; p<0.05$ ) ve mesleki gelişim boyutu ( $t=5.15; p<0.05$ ) ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Tespit edilen bu farklılığın kadınların lehine olduğu ve erkeklere göre daha yüksek beklenti ortalamasına sahip oldukları bulgulanmıştır.

**Tablo 3:** Öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre öğretmen yeterlik ve liderlik alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları

	Alt Boyutlar	Mezun Olunan Bölüm	N	$\bar{x}$	ss	t	p
Yeterlik Ölçeği	Dışsal Faktörler	Beden Eğitimi Öğretmenliği	94	30.21	3.64	0.01	0.99
		Spor Yöneticiliği	53	30.21	4.11		
	İçsel Faktörler	Beden Eğitimi Öğretmenliği	94	25.29	2.67	-2.04	0.04*
		Spor Yöneticiliği	53	26.17	2.42		
Liderlik Beklenti Ölçeği	Kurumsal Gelişim	Beden Eğitimi Öğretmenliği	94	28.31	5.49	3.06	0.00*
		Spor Yöneticiliği	53	25.25	6.01		
	Mesleki Gelişim	Beden Eğitimi Öğretmenliği	94	38.36	4.77	4.19	0.00*
		Spor Yöneticiliği	53	34.53	5.61		
Liderlik Algı Ölçeği	Meslektaşlarla İşbirliği	Beden Eğitimi Öğretmenliği	94	17.36	2.42	0.40	0.69
		Spor Yöneticiliği	53	17.21	2.12		
	Kurumsal Gelişim	Beden Eğitimi Öğretmenliği	94	24.79	4.19	-0.63	0.53
		Spor Yöneticiliği	53	25.21	3.67		
Mesleki Gelişim	Beden Eğitimi Öğretmenliği	94	32.31	3.63	-0.11	0.91	
	Spor Yöneticiliği	53	32.38	3.43			
Meslektaşlarla İşbirliği	Beden Eğitimi Öğretmenliği	94	12.18	2.63	1.42	0.16	
	Spor Yöneticiliği	53	11.57	2.45			

\*p<0.05

Tablo 3' incelendiğinde mezuniyet programına göre öğretmen yeterlik ölçeğinin içsel faktörler alt boyutu ( $t=-2.04; p<0.05$ ) ve öğretmen liderliği ölçeği beklenti alt boyutlarından kurumsal gelişim ( $t=3.06; p<0.05$ ) ve mesleki gelişim ( $t=4.19; p<0.05$ ) alt boyutunda anlamlı farklılıklar bulgulanmış olup her iki ölçeğin diğer alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Farklılık tespit edilen alt boyutlar incelendiğinde; spor yöneticiliği lisans programı mezunu olan öğretmenlerin öğretmen yeterliği ölçeği içsel faktörler alt boyutuna yönelik algıları ( $x=26.17$ ), beden eğitimi öğretmenliği lisans programı mezunu olan öğretmenlere göre ( $x=25.29$ ) daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Liderlik ölçeği beklenti alt boyutlarından kurumsal gelişim ve mesleki gelişim alt boyutlarına yönelik beklenti düzeyinin ise; beden eğitimi öğretmenliği lisans mezunlarında ( $x_{kurumsal\ gelişim}=28.31, x_{mesleki\ gelişim}=38.36$ ) spor yöneticiliği lisans programı mezun öğretmenlerden ( $x_{kurumsal\ gelişim}=25.25, x_{mesleki\ gelişim}=34.53$ ) yüksek ortalamaya sahip olduğu bulgulanmıştır.

**Tablo 4:** Öğretmenlerin çalıştıkları kademelere bölüme göre öğretmen yeterlik ve liderlik alt boyutlarına ilişkin Tek yönlü varyans testi sonuçları

	Alt Boyutlar	Çalıştıkları Kademe	N	$\bar{x}$	ss	F	p	
Öğretmen Yeterlik Ölçeği	Dışsal Faktörler	Özel Okul	17	29.82	2.98	2.87	0.04*	
		Ortaokul	16	28.63	4.50			
		Lise	69	31.12	3.64			
		Aday Öğretmen	45	29.53	3.82			
	İçsel Faktörler	Özel Okul	17	24.53	3.14	1.65	0.18	
		Ortaokul	16	25.31	3.38			
		Lise	69	26.01	2.42			
		Aday Öğretmen	45	25.49	2.29			
	Liderlik Beklenti Ölçeği	Kurumsal Gelişme	Özel Okul	17	21.76	6.66	8.91	0.00*
			Ortaokul	16	24.88	7.05		
			Lise	69	27.81	4.09		
			Aday Öğretmen	45	29.16	6.06		
Mesleki Gelişme		Özel Okul	17	32.41	5.90	8.42	0.00*	
		Ortaokul	16	35.56	3.46			
		Lise	69	38.83	4.68			
		Aday Öğretmen	45	36.38	5.62			
Meslektaşlarla İşbirliği		Özel Okul	17	16.65	1.58	1.89	0.13	
		Ortaokul	16	17.50	2.31			
		Lise	69	17.03	2.59			
		Aday Öğretmen	45	17.91	1.99			
Liderlik Algı Ölçeği	Kurumsal Gelişme	Özel Okul	17	23.82	3.78	3.56	0.02*	
		Ortaokul	16	25.13	3.50			
		Lise	69	24.19	4.21			
		Aday Öğretmen	45	26.44	3.56			
	Mesleki Gelişme	Özel Okul	17	32.94	3.03	0.40	0.75	
		Ortaokul	16	31.69	4.06			
		Lise	69	32.22	3.73			
		Aday Öğretmen	45	32.51	3.33			
	Meslektaşlarla İşbirliği	Özel Okul	17	12.00	2.50	0.41	0.74	
		Ortaokul	16	11.94	1.98			
		Lise	69	11.74	2.57			
		Aday Öğretmen	45	12.29	2.82			

\*p<0.05

Tablo 5' incelendiğinde çalışan kademelere göre sadece öğretmenlerin yeterlik alt boyutlarından dışsal faktörler düzeyinde, öğretmen liderliği beklenti alt boyutlarından ise kurumsal gelişim ile mesleki gelişim düzeyinde ve algı alt boyutundan kurumsal gelişim düzeyinde anlamlı farklılıklar görülmüştür. Farklılığın kaynağının tespiti öncesinde ölçek ve alt boyutlara Levene testi yapılarak varyansların homojenliği varsayımı test edilmiştir.

**Tablo 4:** Farklılık gösteren alt boyutların kademe açısından karşılaştırılması (Levene Testi, Post Hoc TUKEY ve Post Hoc Tamhane's T2 Testi Sonuçları)

	Alt Boyutlar	Levene testi	sd1	sd2	p
Yeterlik Ölçeği	Dışsal Faktörler	1.42	3	143	0.24
Liderlik Beklenti Ölçeği	Kurumsal Gelişim	7.83	3	143	0.00
	Mesleki Gelişim	2.32	3	143	0.08
Liderlik Algı Ölçeği	Kurumsal Gelişim	0.95	3	143	0.42

Levene testi sonucunda ortaya çıkan kurumsal beklenti alt boyutu için ( $p < 0.05$ ) varyansların homojen olmadığı,  $p$  değeri 0.05'ten büyük olan yeterlik dışsal faktörler, beklenti liderlik mesleki gelişim ve algı liderlik kurumsal gelişim alt boyutları ( $p > 0.05$ ) için varyansların homojen olduğu düşünülmüştür. Bu sebeple; Varyansların homojen olmadığı beklenti liderlik kurumsal gelişim (levene=7.83;  $p > 0.05$ ) boyutu için Tamhane's T2 testi uygulanarak kademe değişkenine göre tespit edilen farklılığın aday öğretmenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre; aday öğretmenlerin ( $x=29.16$ ) özel okulda görev yapan öğretmenlere ( $x=21.76$ ) göre liderlik alt boyutu kurumsal gelişim beklenti düzeyleri daha yüksektir. Aralarındaki ortalama fark 7.39 ve anlamlılık düzeyi 0.05'in altındadır.

Varyansların homojen olduğu farklılığın kaynağının araştırıldığı TUKEY testi sonuçlarına göre; liderlik alt boyutu mesleki gelişim beklenti (levene=2.32,  $p=0.08 > 0.05$ ) düzeyinin özel okulda görev yapan öğretmenlerin ( $x=32.41$ ), lise de görev yapan öğretmenlerden ( $x=38.83$ ) ve aday öğretmenlerden ( $x=36.38$ ) daha düşüktür. Liderlik alt boyutu kurumsal gelişim algı (levene=0.95,  $p=0.42 > 0.05$ ) düzeyi aday öğretmenlerde ( $x=26.44$ ) lisede görev yapan öğretmenlere (24.19) göre daha yüksektir. Yeterlik ölçeği alt boyutu dışsal faktörler (levene=1.42;  $p=0.24$ ) düzeyi ise her ne kadar varyans analiz sonucuna göre farklılık olduğu ( $p=0.04 < 0.05$ ) düşünülse de uygulanan post hoc TUKEY analizi sonucunda lise kademesinde çalışan öğretmenlerin ( $x=31.12$ ) ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerden ( $x=28.63$ ) farklılığın ( $p=0.08 > 0.05$ ) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 5:** Öğretmenlerin öğretmen yeterlik alt boyutları, liderlik beklenti alt boyutları ve liderlik algı alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analiz sonuçları düzeyleri

Alt Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Dışsal Faktörler	1							
2.İçsel Faktörler	.17*	1						
3.Kurumsal Gelişim	-.02	.16	1					
4.Mesleki Gelişim	-.01	.04	.56*	1				
5.Meslektaşlarla İşbirliği	.03	.06	.18*	.03	1			
6.Kurumsal Gelişim	.00	-.04	.08	.18*	-.01	1		
7.Mesleki Gelişim	-.02	.16*	.06	.03	-.03	.20*	1	
8.Meslektaşlarla İşbirliği	-.12	-.21*	.05	.12	.01	.55*	.00	1

\* $p < 0.05$

Korelasyon analizi sonucuna göre yeterlik alt boyutu dışsal faktörlerin sadece yeterlik diğer alt boyutu olan içsel faktörler alt boyutu ( $r=.17$ ,  $p < 0.05$ ) ile düşük seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişki sergilediği, liderlik beklenti ve algı alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülmektedir. Yeterlik alt boyutlarından içsel faktörler boyutunun ise sadece liderlik algı alt boyutlarından mesleki gelişim düzeyi ( $r=.16$ ,  $p < 0.05$ ) ile düşük seviyede olumlu ve meslektaşlarla işbirliği algı düzeyi ( $r=-.21$ ,  $p < 0.05$ ) ile arasında düşük seviyede olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüş olup diğer alt boyutlarla olası bir ilişki tespit edilmemiştir. Liderlik beklenti alt boyutlarından kurumsal gelişim beklenti düzeyinin diğer beklenti alt boyutları mesleki gelişim beklenti düzeyi ( $r=.56$ ,  $p < 0.05$ ) ile orta seviyede ve meslektaşlarla işbirliği beklenti düzeyleri ( $r=.18$ ,  $p < 0.05$ ) ile düşük seviyede olumlu anlamlı ilişkisi olduğu diğer alt boyutlarla olası bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Liderlik alt boyutlarından mesleki gelişim beklenti düzeyinin liderlik algı alt boyutlarından kurumsal gelişim algısı ( $r=.18$ ,  $p < 0.05$ ) ile düşük seviyede olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu diğer alt boyutlarla olası bir ilişkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Liderlik alt boyutlarından mesleklerarası ilişki beklenti düzeyi ile diğer alt boyutlar arasında olası anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Liderlik alt boyutlarından kurumsal gelişim algı düzeyinin, liderlik mesleki gelişim algı düzeyi ( $r=.20$ ,  $p < 0.05$ ) ile düşük seviyede ve meslektaşlarla işbirliği algı düzeyleri ( $r=.55$ ,  $p < 0.05$ ) ile orta seviyede olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu diğer alt boyutlarla ise olası bir ilişkisinin olmadığı görülmüştür.



## TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmamızda öğretmen yeterlik ve liderlik düzeyleri beden eğitimi öğretmenleri özelinde incelenmesi ve belirli değişkenler dahilinde irdelenmesi amaçlanmıştır.

Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile öğretmen yeterliği ve öğretmen liderliğine ilişkin algı ve beklentilerinin arasında; yeterlik düzeyinde olası bir farklılık tespit edilmezken, liderlik beklenti alt boyutlarından kurumsal gelişim ve mesleki gelişim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda kadınların erkeklere oranla liderlik kurumsal gelişim ve mesleki gelişim beklenti düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Türk (2009) beden eğitimi öğretmenleri ile öz yeterlik algısı üzerine yaptığı çalışmada çalışma bulgularımızın aksine “bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğunu” bulgulanmıştır. Ancak alan yazını incelendiğinde yapılan birçok çalışmada ise çalışmamız ile aynı yönde sonuçların sağlandığı ve cinsiyete göre öğretmen yeterlik algısının olası bir farklılık göstermediği yönünde bulgulanmış görülmüştür. (Mirzeoğlu vd.,2007; Yaşın vd., 2022; Artunç, 2020; seçkin vd., 2013; Koparan vd., 2011; Fathi vd., 2021). Alanyazında öğretmen liderliğinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini bulguyan çalışmalar olduğu gibi (Canlı, 2011), aksi yönde kadın öğretmenlerin lehine bulguların yer aldığı çalışmalar bulunmaktadır (Öntaş ve Okut, 2017; Yiğit, vd., 2013). Ayrıca Yiğit vd. (2013), Öğretmen liderliği davranışlarının cinsiyete göre algı düzeyinde mesleki gelişim boyutunda ve beklenti düzeyinde kurumsal gelişim boyutunda kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğunu bulgulanmıştır. Katılımcıların Eğitim durumu ile yeterlik ölçeği alt boyutu içsel faktörler, liderlik beklenti ölçeği alt boyutları kurumsal gelişim ve mesleki gelişim beklenti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yeterlik ölçeği içsel faktörler alt boyutlarında spor yöneticiliği mezunu öğretmenlerin elde ettikleri puanlar beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu öğretmenlerden daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Liderlik alt boyutları kurumsal gelişim ve mesleki gelişim beklenti düzeylerinin ise, beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunlarının, spor yöneticiliği mezunlarına oranla daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Kıranlı'nın (2013), Sınıf öğretmenlerinin lehine sonuçların bulgulanmış çalışması ile çalışmamızda da tıpkı alan yazındaki farklı eğitim disiplinlerinden gelen öğretmenler arasında farklılık benzetme yapılarak yorumlanmıştır. Nitekim alan yazın incelendiğinde her ne kadar beden eğitimi öğretmenleri özelinde yapılmış çalışmalar olsa da, spor bilimleri alanının farklı disiplinlerde lisans eğitimi verildiği ayrıntısına literatürde rastlanmamıştır. Çünkü spor bilimleri söz konusu olduğunda günümüzde hala aynı disiplinde eğitim verildiği mantığı devam etmektedir. Ki aynı alanda farklı disiplinlerde eğitim almış bireylerin (spor yöneticiliği, antrenörlük, rekreasyon vs.) mezuniyet sonrası formasyon eğitimleri alarak beden eğitimi öğretmenliği yapabilmektedir. Tam da bu konu üzerinden irdelenmek gerekirse 4 yıl öğretmenlik lisans programına dahil olmuş bir öğretmen ile farklı bir disiplinde spor üzerine

eğitim almış bir bireyin aldığı formasyon eğitiminin lisansla eş değer tutulması saha deneyimleri sırasında ciddi farklılıklar içermektedir. Çalışma grubumuz özelinde elde edilen bulguları değerlendirecek olur isek; Spor yöneticiliği mezunu öğretmenlerin içsel faktörler olarak beden eğitimi öğretmenliği lisans mezunlarına göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları araştırmacının deneyimleri ile de örtüşmektedir. Öğretmenlik eğitimi esnasında beden eğitimi ve spor özelinde en küçük yaş dahilinde fiziksel gelişim, algı, iletişim gibi bir çok parametre ayrı ayrı eğitimler olarak kategorize edilirken, spor bilimleri alanında yer alan diğer disiplinler farklı parametreler içerebiliyor. Mezuniyet sonrasında alınan sertifika programı dahilindeki formasyon eğitimi de ilgili farklı disiplinler konusunda yeterlilik algısını taşıyabiliyor. Ancak pratikte başta iletişim olmak üzere beden eğitimi öğretmenliği gerekleri konusunda sınırlı kalabiliyorlar. Elde edilen bulgumuz bu yönde yorumlanabilir. Liderlik alt boyutlarında ise kurumsal ve mesleki gelişim yönünden beden eğitimi öğretmenliği lisans mezunlarının ortalamalarının yüksek oluşu, eğitim odaklı oldukları için kurum dinamikleri, yönetim başta olmak üzere sınırlı bilgi sahibi olmalarından kaynaklanabilir. Öğretmenlik yaptıkları süreçte kendilerini bu alanlarda geliştirme ve yetiştirmek çabası içinde oldukları pratikte de sıkça gözlenebilmektedir. Elde edilen bulgumuz bu şekilde yorumlanabileceği düşünülmüş ve anlamlandırılmak istenmiştir. Mesleki gelişim yönünden ise spor ve spora ait dinamiklerin sürekli gelişim ve değişim içerisinde olması beden eğitimi öğretmenlerini sürekli kendini geliştirme gereksinimi duymasına sebebiyet verebilir. Nitekim hitap ettikleri nesil kendi içinde özellikleri bulunan ve nesiller arası farklılığın rahatlıkla gözlenebildiği yine araştırmacının saha deneyimleri ile örtüşmektedir. Katılımcıların çalıştıkları kademe ile yeterlik ölçeği alt boyutu dışsal faktörler, liderlik beklenti ölçeği alt boyutları kurumsal gelişim ile mesleki gelişim düzeyleri ve liderlik algı ölçeği alt boyutlarından kurumsal gelişim düzeyleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yeterlik ölçeği dışsal faktörler alt boyutlarından lise kademesinde öğretmenlerinin ortaokul kademesindeki öğretmenlere göre daha yüksek puana sahip oldukları ama bu farklılığın istatistiksel olarak bir anlam ifade etmediği görülmüştür. Liderlik alt boyutlarından mesleki gelişim beklenti düzeyinin, özel okulda görev yapan öğretmenlerde lise de görev yapan öğretmenler ile aday öğretmenlere göre daha düşük olduğu bulgusu genel yapısı itibariyle özel okulda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin tüm kademelerde görevlendirilmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Genel beden eğitimi derslerini kademeler bazında önemlilik derecesi ile irdelediğimizde kamuda lise kademesinde çoğunlukla sağlık yaşam ve rekreatif etkinlik olarak değerlendirilen beden eğitimi dersleri, özel kurumlarda öğrencinin en az bir sportif branşta kendini yetiştirerek sosyalleşmesi konusu üzerinde durulmaktadır. Ayrıca bir pazarlama stratejisi olarak düşünülen sportif aktiviteler ve bu konudaki uzman öğretmenler özel kurumlarda önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla özel okulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin kamu lise kademesinde

görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek mesleki gelişim beklentisi içinde olduğunu açıklayabilir niteliktedir. Kurumsal gelişim beklenti düzeyinin ise aday öğretmenlerde özel okulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi henüz atama hakkı kazanamamış ancak mesleğini icra etmek adına özel kurumlarda çalışmak isteyen öğretmenlerin özellikle kurum başvuruları sırasında yapılan mülakatlarda kuruma yapacağı katkıları dile getirmek durumundadır. Bu sebeple kurum için yapacağı her iyileştirme kendi kurumsal gelişim beklentisini de doğrudan etkileyecektir. Bu beklentiler her ne kadar performans gelişimi üzerine olsa da özünde her yıl 1 senelik yapılan sözleşmesinin revizyonunda maddi ve manevi iyileştirmeler ile kendisine sunulması adına da ayrıca bir tutumdur. Bu yorum ile elde edilen bulgu mantık çerçevesinde yorumlanabilir. Liderlik alt boyutlarından kurumsal gelişim algı düzeylerinin ise aday öğretmenlerde lise kademesindeki öğretmenlere göre daha yüksek olarak tespit edilmesi de beklenti düzeyindeki yüksekliğin sebebiyle aynı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Genel olarak çalışmamızda elde edilen bulgular doğrultusunda beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlik düzeylerinin liderlik beklenti ve algı düzeyleri ile çoğunlukla olumlu yönde anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır. Yeterlik alt boyutu dışsal faktörlerin sadece yeterlik diğer alt boyutu olan içsel faktörler alt boyutu ile düşük seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişki sergilediği, liderlik beklenti ve algı alt boyutlarıyla anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Yeterlik alt boyutlarından içsel faktörler boyutunun ise sadece liderlik algı alt boyutlarından mesleki gelişim algı düzeyi ile düşük seviyede olumlu ve meslektaşlarla işbirliği algı düzeyi ile arasında düşük seviyede olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüş olup diğer alt boyutlarla olası bir farklılık tespit edilmemiştir. Liderlik beklenti alt boyutlarından kurumsal gelişim beklenti düzeyinin diğer beklenti alt boyutları mesleki gelişim beklenti düzeyi ile orta seviyede ve meslektaşlarla işbirliği beklenti düzeyleri ile düşük seviyede olumlu anlamlı ilişkisi olduğu diğer alt boyutlarla olası bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Liderlik alt boyutlarından mesleki gelişim beklenti düzeyinin liderlik algı alt boyutlarından kurumsal gelişim algısı ile düşük seviyede olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu diğer alt boyutlarla olası bir ilişkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Liderlik alt boyutlarından meslektaşlarla işbirliği beklenti düzeyi ile diğer alt boyutlar arasında olası anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Liderlik alt boyutlarından kurumsal gelişim algı düzeyinin, liderlik mesleki gelişim algı düzeyi ile düşük seviyede ve meslektaşlarla işbirliği algı düzeyleri ile orta seviyede olumlu yönde anlamlı bir farklılık olduğu diğer alt boyutlarla ise olası bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Üniversitelerin spor bilimleri alanında insan kaynağı yetiştiren bölümler her ne kadar benzer özellikler barındırsa da bölümler arasındaki dinamikler kendi özellerinde farklılık göstermektedir. Bununla birlikte antrenörlük, spor yöneticiliği vb. Diğer bölümler de de öğretmenlik ünvanı için pedagojik formasyon disiplinlerinden bireyler yararlanabilmektedir.

İlgili formasyon eğitimlerinin geniş kitlelere hitap etmesi, 4 yıllık öğretmenlik eğitimini daha kısa bir süreçte tamamlama eğilimde olmaları bir alan gözlemcisi olarak araştırmacının sahadaki beden eğitimi öğretmenlerinin yeterliliklerini sorgulamalarına sebebiyet verdiği düşüncesini doğurmuştur. Bu sebeple ilgili alanda bu tarz da eğitimlerin bölümler kapsamında daha spesifik bir eğitim formatı benimsemeleri olumlu bir yaklaşım olacaktır. Bunun yanı sıra üniversite dönemi boyunca eğitim alan spor bilimleri alanındaki belki de tüm bölümler de eğitim bilimleri mefredat programına dahil edilerek mezuniyet sonrası farkındalık yaratılmasına destek olabilir. Ayrıca her öğretmenlik mesleğinin ilk döneminde olduğu gibi değişen dünya, nesil ve teknolojinin de göz önünde bulundurularak hizmet içi eğitim kapsamında sürekli eğitim programlarının aktif edilmesi araştırma sonucunu tolere edebilir ve toplam fayda sağlayabilir.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:**

1.Yazar: %50

2.Yazar: %50

**Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler:** Artvin Çoruh Üniversitesi'nden Etik Kurul onayı alınmıştır. (E-18457941-050.99-38096 sayılı 02.02.2022).

### **KAYNAKLAR**

- Artunç, M. (2020). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Kişiler Arası Öz Yeterlikleri İle Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan
- Altun, B., ve Sarpkaya, P. Y. (2021). Öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerine bir durum çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Eğitim Bilimleri Özel Sayısı), 4063-4106.
- Beycioğlu, K. (2009). İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Sergiledikleri Liderlik Rollerine İlişkin Bir Değerlendirme (Hatay İli Örneği). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, B. (2012). Öğretmen Ve Yöneticilerin Öğretmen Liderliğine İlişkin Görüşleri: Bir Karma Yöntem Çalışması. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2 (2), 191-223. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Kuey/Issue/10324/126584>
- Beycioğlu, K., ve Aslan, B. (2010). Öğretmen Liderliği Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online Dergisi*, 9(2), 764-775.
- Canlı, S. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sergiledikleri liderlik rollerine ilişkin algıları (Adıyaman ili örneği)* (Master's thesis, İnönü Üniversitesi).
- Diken, İ. H. (2004). Öğretmen Yeterlik Ölçeği: Türkçe Uyarlaması, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16, 102-112

- Ünalı, G. ve Sayın Temur, C. (2023). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlik ve Liderlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Holistik Sağlık, Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 2(1), 14-27.
- Dinlendi, E. (2012). Okul Yönetimi Olasılığı İngilizce Öğretmenlerinin Liderlik Araçları. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Elmas, G. U. (2018). Ortaokul Öğretmenlerinin Öğretmen Liderliği Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Fackler, S., & Malmberg, L. E. (2016). Teachers' self-efficacy in 14 OECD countries: Teacher, student group, school and leadership effects. *Teaching and teacher education*, 56, 185-195.
- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). Self-Efficacy, Reflection, And Burnout Among Iranian EFL Teachers: The Mediating Role of Emotion Regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(2), 13-37
- Finson, K. D., Pedersen, J., & Thomas, J. (2006). Comparing science teaching styles to students' perceptions of scientists. *School Science and Mathematics*, 106(1), 8-15.
- Grant, C., Gardner, K., Kajee, F., Moodley, R. & Somaroo, S. (2010). Teacher Leadership: A Survey Analysis of Kwazulu-Natalteachers' Perceptions. *South African Journal of Education*, 30(3), 401-419
- Giles, R. M., Byrd, K. O., & Bendolph, A. (2016). An investigation of elementary preservice teachers' self-efficacy for teaching mathematics. *Cogent Education*, 3(1), 1160523.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational researcher*, 33(3), 3-13.
- Hoy, A. W., & Spero, R. B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures. *Teaching and teacher education*, 21(4), 343-356.
- Seçkin, A., ve Başbay, M. (2013). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Öz-Yeterlik İnançlarının İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 8(8).
- Karasar, N. (1994). Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, İlkeler, teknikler. Anı Yayıncılık.
- Kıranlı, S. (2012). Teachers' and School Administrators' Perceptions and Expectations On Teacher Leadership. *International Journal of Instruction*, 6 (1), Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Eiji/Issue/5138/70024>
- Kleinsasser, R. C. (2014). Teacher efficacy in teaching and teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 44, 168-179.
- Koparan, Ş., Öztürk, F., ve Korkmaz, N. H. (2011). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Özyeterlik Ve Beden Eğitimi Öğretmeni Yeterliliğinin İncelenmesi [Özel Sayı]. VAN/YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 52-61.
- Mirzeoğlu<sup>1</sup>, D., Aktağ, I. ve Boşnak, M. (2007). Beden Eğitimi Öğretmeni, Öğretmen Adayı Ve Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Mesleki Yeterlik Duygusunun Karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 18 (3), 109-125. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Sbd/Issue/16398/171445>
- Moè, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and teacher education*, 26(5), 1145-1153.

- Ünalı, G. ve Sayın Temur, C. (2023). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlik ve Liderlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Holistik Sağlık, Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 2(1), 14-27.
- Öntaş, T., ve Okut, L. (2017). Özel Öğretim Kurumlarındaki İlk Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öğretmen Liderliği Davranışları Ve Sınıf Yönetimi Eğilimleri Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 98-115.
- Supovitz J. A. (2018). Teacher leaders' work with peers in a Quasi-formal teacher leadership model, *School Leadership & Management*, 38:1, 53-79, DOI: 10.1080/13632434.2017.1389718
- Türk, N. (2009). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Mesleklerine İlişkin Öz Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi (Nevşehir İli Örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Beden Eğitimi Spor ABD.*
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of educational research*, 85(3), 430-471.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2002). The influence of resources and support on teachers' efficacy beliefs. In *annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.*
- Yaşın, İ., ve Çolakoğlu, F. F. (2022). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz-Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Sporda Güncel Araştırmalar. Gece Kitaplığı.*
- Yeung, K. W., & Watkins, D. (2000). Hong Kong student teachers' personal construction of teaching efficacy. *Educational Psychology*, 20(2), 213-235.
- Yeo, L. S., Ang, R. P., Chong, W. H., Huan, V. S., & Quek, C. L. (2008). Teacher efficacy in the context of teaching low achieving students. *Current Psychology*, 27, 192-204.
- Yiğit, Y., Doğan, S., ve Uğurlu, C. T. (2013). Öğretmenlerin Öğretmen Liderliği Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 2(2), 93-105.
- York-Barr, J. & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74, 255-316
- Wenner, J. A., & Campbell, T. (2017). The Theoretical and Empirical Basis of Teacher Leadership: A Review of the Literature. *Review of Educational Research*, 8, 134-171. <https://doi.org/10.3102/0034654316653478>
- Silva, D. Y., Gimbert, B., & Nolan, J. (2000). Sliding the doors: Locking and unlocking possibilities for teacher leadership. *Teachers college record*, 102(4), 779-804.
- Pajares, F. (2009). Toward a positive psychology of academic motivation: The role of self-efficacy beliefs.