

Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetimde Kullandığı Güç Stillerinin İncelenmesi

Kemal BUDAK¹

Erhan YILDIRIM²

¹ Eğitimiçi, MEB, ikizlerbn51@hotmail.com, ORCID:0009-0007-0436-3983

² Eğitimiçi, MEB, erhanyildirim41@gmail.com, ORCID:0009-0009-7879-625X

Özet: Bu çalışma öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç stillerinin düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerine göre genel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada veriler kişisel bilgi formu ve Belle Rose Ragins (1989) tarafından geliştirilmiş, Sungurlu (1994) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanmış olan Algılanan Liderlik Gücü Ölçeğinden oluşan anket formu ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 248 gönüllü öğretmen oluşturmuştur. Elde edilen verilerin analizi bilgisayar ortamında SPSS 22.0 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin en fazla kullandıkları güç stili meşru güçtür. Zorlayıcı güç ve pekiştirici güç meşru güce göre daha düşük düzeyde kullanılmaktadır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına ve mesleki deneyimlerine göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç stillerine yönelik algılarında farklılaşmaların olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul Yönetimi, Okul Yöneticisi, Güç, Güç Stilleri

Investigation of the Power Styles Used by School Administrators in Management According to Teachers' Perceptions

Abstract: This study was conducted to examine the level of power styles used by school administrators according to teachers' perceptions and some variables. The study was designed in general survey model according to quantitative research methods. The data were collected with a questionnaire form consisting of a personal information form and the Perceived Leadership Power Scale, which was developed by Belle Rose Ragins (1989) and adapted to Turkish by Sungurlu (1994) after a validity and reliability study. The sample of the study consisted of 248 volunteer teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in İzmit district of Kocaeli province in the 2022-2023 academic year, determined by convenience sampling method. The analysis of the data obtained was carried out using SPSS 22.0 programme in computer environment. As a result of the research; according to teachers' perceptions, the most used power style by school administrators is legitimate power. They use coercive power and reinforcing power at a lower level than legitimate power. It was found that there were differences in teachers' perceptions of the power styles used by school administrators according to their gender, age, educational status and professional experience.

Key Words: School Management, School Administrator, Power, Power Styles

1. GİRİŞ

Güç yaşamın kaynağıdır. Fiziksel dünyada canlı organizmalar hava, su, yiyecek gibi girdileri enerjiye dönüştürerek hayatta kalırlar. İnsan etkileşimi yoluyla var olan sosyal dünyada güç kavramı diğer kavramlara göre çok büyük ve hatta orantısız bir öneme sahiptir (Özaslan, 2018).

En geniş anlamıyla başkalarını etkileme yeteneği olarak tanımlanan güç, örgüt kültürünün önemli bir unsuru olarak literatürde en çok çalışılan konulardan biridir. "Güçlü olmak" bir ideal değil, kuruluşların hedeflerine ulaşabilmek için yönetici ve çalışanlardan beklediği bir özelliktir. Güç, bir bireyin başkalarının kendisinin yapmayacağı şekilde davranmasına neden olma yeteneği veya potansiyelidir. Bir kişinin, başkalarını kendi karar verdiği yönde hareket etmeye yönlendirebiliyorsa

güçlü olduğu söylenir (Rahim, 2001; Huber, 2000; Sullivan ve Decker, 2001).

Bursaloğlu (2005) gücü başkalarına bir şeyler yaptırabilme yeteneği olarak tanımlarken, otoriteyi ise gücün hukuki imajı veya dışsal tezahürü olarak tanımlamaktadır. Hemen hemen tüm yönetim uygulamaları güç kullanımıyla ilgilidir ve otorite, güç kullanımının bir biçimidir. Bu açılarından güç olgusunun doğasının, türlerinin ve diğer kavramlarla ilişkisinin iyi anlaşılması yöneticilerin etkinliğini artıracaktır (Koçel, 2005, 563).

Güç, bir organizasyonun soluması gereken oksijen gibidir. Örgütlenmeyi sorgulamadan gücü sorgulayamazsınız; gücü sorgulamadan örgütü tam olarak anlayamaz ve açıklayamazsınız. Bu anlamda örgütsel başarının özü güçte yatmaktadır ve

örgütlerin güce ihtiyacı vardır (Clegg, Courpasson ve Phillips, 2006). Güç aynı zamanda davranışları ve olayların gidişatını değiştirme, direncin üstesinden gelme ve insanları normalde yapmayacakları eylemleri yapmaya ikna etme yeteneği olarak da tanımlanabilir (Pfeffer, 1992: 30). Gücün çeşitli özellikleri vardır (Özkalp ve Kirel, 2001):

- Sosyal bir terim olarak güç, insanlar arasındaki etkileşimleri karakterize eder.
- Güç mutlak ve değişmez değildir. Güç ilişkileri zamanla ve bireyler arasında değişebilir.
- Güç ve otorite kavramları birbiriyle yakından ilişkili gibi görünse de aynı şey değildir. Otorite, gücün yasal şeklidir.

Yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler eğitim yönetiminde önemli insan kaynaklarıdır. Okulun eğitim yönetimi süreçlerinin uygulanmasından, geliştirilmesinden ve sürekliliğinin sağlanmasından sorumlu kişi okul yöneticisidir. Sürekli değişim ve gelişimin yaşandığı bir çağda, güç kaynaklarını doğru kullanmak, eğitim sistemindeki değişim ve gelişmelere uyum sağlamak, eğitim sürecinin verimliliğini sağlamak, eğitim kurumlarındaki sorunları bilimsel ve kalıcı olarak çözmek okul yöneticilerinin yetki ve sorumluluğundadır (Uğur, 2018).

Okul yöneticilerinin güç kullanmalarındaki temel amaç; okullarda eğitimin kalitesini artırmak, topluma değer katabilecek nitelikli yetenekler yetiştirmek ve öğretmenlerin kariyer başarı oranlarını artırmak olmalıdır. Örgütlerin amaçları ve farklılıkları bireysel olarak ele alındığında her örgütün farklı özellikleri bulunmaktadır, bu da yöneticilerin kullandıkları güç ve güç kaynaklarının da farklı olduğu anlamına gelmektedir. Bu farklılık, kuruluşlarında yöneticilerin çalışanlar üzerinde kullandıkları güç kaynaklarının neler olduğu sorusunu akla getirmektedir. Yöneticilerin kullandığı güç kaynaklarına ilişkin literatürde çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır (Argon vd., 2014). Bu konuyla ilgili ufuk açıcı çalışmalardan biri French ve Raven'ın (1959) çalışmasıdır. French ve Raven (1959) gücü; yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, karizmatik (referans) güç ve uzmanlık gücü olmak üzere beş grupta sınıflamıştır.

Yasal güç: Yetki veya güç olarak da tanımlanan, yöneticinin bulunduğu konum nedeniyle sahip olduğu resmi güçtür. Yasal gücün aşırı kullanımı diktatörce liderliğe yol açtığı gibi, çalışanların memnuniyetsizliğine, direnişine ve iş ile çatışmasına da yol açabilmektedir.

Ödül Gücü: Çalışanlara verilen ödüllerin (para, terfi ve takdir gibi) kullanımıyla ilgili güç. Ödüllendirme

gücü, çalışanların örgüte katkısını artırmak için kullanıldığında her zaman etkili bir güçtür.

Karizmatik Güç: Bu gücün kaynağı yöneticinin kişiliği ve iletişim becerileridir. Bu nitelikler, bir liderin çalışanlar tarafından görülen ve kabul edilen kişilik özellikleridir. Karizmatik yöneticiler hayranlık duyulan, saygı duyulan ve örnek alınan kişilerdir. Bu güç, uzman gücüne benzer ancak uzman gücüne göre daha az gözetim gerektirir.

Uzmanlık Gücü: Yöneticinin bilgi, beceri ve deneyimine dayalı güç. Bu, karizma gücü gibi kişisel özelliklere bağlı olan bir güç türüdür. Çalışanlar yöneticilerin bilgi, beceri ve deneyimlerine ne kadar güvenirse, yöneticiler de çalışanları etkileme konusunda aynı güce sahip olur. Bir yöneticinin sahip olduğu ve paylaştığı faydalı bilgiler onun uzmanlık gücünün sınırlarını belirler. Eğitim kurumları gibi uzmanlığın ön plana çıktığı organizasyonlarda yöneticilerin mesleki gücü oldukça önemlidir.

Zorlayıcı Güç: Ödül gücünün tam tersidir. Yöneticilerin gücünü korkutma ve yıldırma aracı olarak kullanmaktadırlar. Başka bir ifadeyle yöneticilerin çalışanlar üzerinde maddi veya manevi baskı uygulama gücüdür. Bu tür bir gücün kullanılması çalışanlar arasında korku yaratabilir. Dolayısıyla örgütsel yönetimde aşırı kullanıldığında etkin bir yönetsel güç olmaktan çıkar.

Okulların geliştirilmesi için, eğitim örgütlerinde yapılması gereken bir nokta da; örgütte paylaşılan gücün, kazanılan güç olduğunun bilinmesidir. Özellikle örgütler ve yöneticiler güçlerini paylaştıklarında oluşan sinerji ile daha da güçlenirler (Taymaz, 2003). Aynı zamanda ilgili personele gerekli yetkiler verilir; kuruluşun sağlığı, görev, yetki ve sorumlulukların uygun şekilde dağıtılmasına bağlıdır. Çalışanlara sorumluluklarının gerektirdiği yetki verilir veya devredilir (Taymaz, 2003).

Okul yöneticilerinin sahip oldukları gücü tanımları ve öğretmenlerin kullandıkları güç türüne etkililik ve verimlilik açısından nasıl tepki vereceklerini öngörmeleri önemlidir. Bu anlamda okul yöneticilerinin örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için en uygun güç türünü seçebilen ve gerektiğinde gücü paylaşma becerisine sahip profesyonel yöneticiler olmaları beklenebilir (Polat, 2010). Dolayısıyla yöneticinin örgüt içindeki konumuna bağlı olarak ödül, zorlama, konumsal güç gibi statüden kaynaklanan bir güç olabileceği gibi karizma, uzmanlık, bilgi gücü gibi bir güç türü de olabilir (Aslanargun, 2009).

Okul yöneticilerinin konumları aracılığıyla sahip oldukları güç, öğretmenler üzerinde olumlu ya da

olumsuz etki yaratabilir. Etkisi olumlu ya da olumsuz olsun, önemli olan gücün ne zaman, nasıl, ne şekilde ve hangi koşullar altında kullanıldığıdır. (Klarman, 2015).

Bir yöneticinin başarısı, elindeki güç kaynaklarını etkin bir şekilde kullanarak çevresindekileri etkileme yeteneğine bağlıdır. Bir örgütte yöneticilerin, örgütün hedeflerine ulaşması için yetki sahibi olması ve astlarına rehberlik etmesi gerekir. Eğitim örgütlerinde de durum aynıdır. Bu nedenle okul yöneticilerinin öğretmenleri okul hedefleri doğrultusunda etkilemek için güç kaynaklarını ne ölçüde etkili kullandıklarının ve bu güç kaynaklarından hangilerini daha fazla kullandıklarının belirlenmesi özgün ve önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç stillerinin düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesidir.

2.YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Tarama modeli geçmişte ya da halen varolan durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır" (Karasar, 2012).

2.2.Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise

evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 248 öğretmen oluşturmıştır.

2.3.Veri Toplama Aracı

Yöneticilerin hangi güç tarzını ne derece kullandıklarını ortaya çıkarmak amacıyla kullanılan Algılanan Liderlik Gücü Ölçeği; Belle Rose Ragins tarafından 1989 yılında geliştirilmiş, 1994 yılında Melek Sungurlu tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 15 maddeden oluşmakta olup, yöneticiler tarafından kullanılan Pekitirici Güç, Algılanan Meşru Güç, Zorlayıcı Güç çeşitlerini ölçmek amaçlanmıştır. Ölçek genel puanı hesaplanmamaktadır. Ölçek alt boyut puanları 1 ile 6 arasında değişmektedir.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	122	49,2
Erkek	126	50,8
Yaş		
20-30	99	39,9
31-40	102	41,1
41-50	47	19,0
Eğitim Durumu		
Lisans	151	60,9
Lisansüstü	97	39,1
Mesleki Deneyim		
1-5	99	39,9
6-10	55	22,2
11-15	49	19,8
16 ve Üzeri	45	18,1

Öğretmenler cinsiyete göre 122'si (%49,2) kadın, 126'sı (%50,8) erkek olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler yaşa göre 99'u (%39,9) 20-30, 102'si (%41,1) 31-40, 47'si (%19,0) 41-50 olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim durumuna göre 151'i (%60,9) lisans, 97'si (%39,1) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleki deneyime göre 99'u (%39,9) 1-5, 55'i (%22,2) 6-10, 49'u (%19,8) 11-15, 45'i (%18,1) 16 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Yönetimde Kullandığı Güç Stillерinin Düzeyi

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Kurtosis	Skewness	Alpha
Algılanan Pekiştirici Güç	248	4,206	1,090	1,220	6,000	-0,917	0,012	0,896
Algılanan Meşru Güç	248	4,917	0,927	2,670	6,000	-0,971	-0,358	0,912
Algılanan Zorlayıcı Güç	248	4,226	0,938	2,000	6,000	-0,657	0,141	0,886

Öğretmenlerin "algılanan pekiştirici güç" ortalaması $4,206 \pm 1,090$ (Min=1.22; Maks=6), "algılanan meşru güç" ortalaması $4,917 \pm 0,927$

(Min=2.67; Maks=6), "algılanan zorlayıcı güç" ortalaması $4,226 \pm 0,938$ (Min=2; Maks=6) olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Algılanan Liderlik Gücü Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Algılanan Pekiştirici Güç	Kadın	122	3,954	1,007	-3,672	246	0,000
	Erkek	126	4,450	1,116			
Algılanan Meşru Güç	Kadın	122	4,749	0,934	-2,849	246	0,005
	Erkek	126	5,079	0,894			
Algılanan Zorlayıcı Güç	Kadın	122	4,016	0,979	-3,539	246	0,000
	Erkek	126	4,429	0,853			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Öğretmenlerin cinsiyete göre algılanan pekiştirici güç puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(246)} = -3.672$; $p = 0.000 < 0.05$). Erkeklerin algılanan pekiştirici güç puanları ($\bar{x} = 4,450$), kadınların algılanan pekiştirici güç puanlarından ($\bar{x} = 3,954$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyete göre algılanan meşru güç puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(246)} = -2.849$; $p = 0.005 < 0.05$). Erkeklerin algılanan meşru

güç puanları ($\bar{x} = 5,079$), kadınların algılanan meşru güç puanlarından ($\bar{x} = 4,749$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyete göre algılanan zorlayıcı güç puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(246)} = -3.539$; $p = 0.000 < 0.05$). Erkeklerin algılanan zorlayıcı güç puanları ($\bar{x} = 4,429$), kadınların algılanan zorlayıcı güç puanlarından ($\bar{x} = 4,016$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4. Algılanan Liderlik Gücü Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Algılanan Pekiştirici Güç	20-30	99	4,026	1,014	4,440	0,013	3>1 3>2
	31-40	102	4,202	1,107			
	41-50	47	4,593	1,131			
Algılanan Meşru Güç	20-30	99	4,811	0,928	1,138	0,322	
	31-40	102	5,007	0,876			
	41-50	47	4,943	1,025			
Algılanan Zorlayıcı Güç	20-30	99	4,054	0,942	5,074	0,007	3>1 3>2
	31-40	102	4,232	0,861			
	41-50	47	4,575	1,009			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğretmenlerin yaşa göre algılanan pekiştirici güç puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 245)}=4,440$; $p=0,013<0,05$). Farkın nedeni; 41-50 yaş olanların algılanan pekiştirici güç puanlarının ($\bar{x}=4,593$), 20-30 olanların algılanan pekiştirici güç puanlarından ($\bar{x}=4,026$) yüksek olmasıdır. 41-50 yaş olanların algılanan pekiştirici güç puanlarının ($\bar{x}=4,593$), 31-40 yaş olanların algılanan pekiştirici güç puanlarından ($\bar{x}=4,202$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin yaşa göre algılanan zorlayıcı güç puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2,$

$245)=5,074$; $p=0,007<0,05$). Farkın nedeni; 41-50 yaş olanların algılanan zorlayıcı güç puanlarının ($\bar{x}=4,575$), 20-30 olanların algılanan zorlayıcı güç puanlarından ($\bar{x}=4,054$) yüksek olmasıdır. 41-50 yaş olanların algılanan zorlayıcı güç puanlarının ($\bar{x}=4,575$), 31-40 yaş olanların algılanan zorlayıcı güç puanlarından ($\bar{x}=4,232$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin algılanan meşru güç puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$)

Tablo 5. Algılanan Liderlik Gücü Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Algılanan Pekiştirici Güç	Lisans	151	4,411	1,118	3,807	246	0,000
	Lisansüstü	97	3,886	0,967			
Algılanan Meşru Güç	Lisans	151	4,982	0,974	1,395	246	0,152
	Lisansüstü	97	4,814	0,843			
Algılanan Zorlayıcı Güç	Lisans	151	4,400	0,944	3,733	246	0,000
	Lisansüstü	97	3,955	0,866			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre algılanan pekiştirici güç puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(246)}=3,807$; $p=0,000<0,05$). Lisans mezunlarının algılanan pekiştirici güç puanları ($\bar{x}=4,411$), lisansüstü mezunlarının algılanan pekiştirici güç puanlarından ($\bar{x}=3,886$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre algılanan zorlayıcı güç puanları anlamlı farklılık

göstermektedir ($t_{(246)}=3,733$; $p=0,000<0,05$). Lisans mezunlarının algılanan zorlayıcı güç puanları ($\bar{x}=4,400$), lisansüstü mezunlarının algılanan zorlayıcı güç puanlarından ($\bar{x}=3,955$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin algılanan meşru güç puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 6. Algılanan Liderlik Gücü Puanlarının Mesleki Deneyime Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Algılanan Pekiştirici Güç	1-5	99	4,381	1,026	2,557	0,056	
	6-10	55	3,887	1,050			
	11-15	49	4,265	1,198			
	16 ve Üzeri	45	4,146	1,097			
Algılanan Meşru Güç	1-5	99	4,926	0,975	3,957	0,009	3>1
	6-10	55	4,782	0,695			3>2
	11-15	49	5,272	0,892			3>4
	16 ve Üzeri	45	4,674	1,011			
Algılanan Zorlayıcı Güç	1-5	99	4,347	0,870	1,422	0,237	
	6-10	55	4,036	0,922			
	11-15	49	4,157	0,979			
	16 ve Üzeri	45	4,267	1,039			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğretmenlerin mesleki deneyime göre algılanan meşru güç puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 244)}=3,957$; $p=0,009<0,05$). Farkın nedeni; mesleki deneyim 11-15 olanların algılanan meşru güç puanlarının ($\bar{x}=5,272$), mesleki deneyim 1-5 algılanan meşru güç puanlarından ($\bar{x}=4,926$) yüksek olmasıdır. Mesleki deneyim 11-15 olanların algılanan meşru güç puanlarının ($\bar{x}=5,272$), mesleki deneyim 6-10 olanların algılanan meşru güç

puanlarından ($\bar{x}=4,782$) yüksek olmasıdır. Mesleki deneyim 11-15 olanların algılanan meşru güç puanlarının ($\bar{x}=5,272$), 16 ve üzeri olanların algılanan meşru güç puanlarından ($\bar{x}=4,674$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin algılanan pekiştirici güç, algılanan zorlayıcı güç puanları mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4. SONUÇ

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç stillerinin düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya Kocaeli ili İzmit ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 248 öğretmen gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada okul yöneticilerinin kullandıkları güç stilleri pekiştirici güç, meşru güç ve zorlayıcı güç olarak ele alınmıştır. 6 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticileri en fazla 4,917 ortalama ile meşru güç stilini kullanmaktadır. Pekiştirici güç stilini kullanma düzeylerinin ortalaması 4,206 ve zorlayıcı güç stilini kullanma düzeylerinin ortalaması 4,226'dır. Bu verilere göre okul yöneticileri yüksek düzeyde meşru güç stilini kullanmakta, pekiştirici güç ve zorlayıcı gücü ise meşru güce göre daha düşük düzeyde kullanmaktadır.

Öğretmenlerin tanımlayıcı özellikleri açısından okul yöneticilerinin kullandıkları güç stillerini algılamalarında farklılık olup olmadığına bakıldığında ise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık olduğu saptanmıştır. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre yöneticilerinin her üç güç stilini de daha yüksek düzeyde kullandıklarını algılamışlardır.

Araştırmada öğretmenlerin yaşlarına göre pekiştirici güç ve zorlayıcı güç algılarında farklılıkların olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin yaşları yükseldikçe okul yöneticilerinin daha yüksek düzeyde pekiştirici güç ve zorlayıcı güç stilini kullandıklarını algıladıkları belirlenmiştir.

Öğretmenlerin eğitim durumları açısından da pekiştirici güç ve zorlayıcı güç algılarında farklılıkların olduğu saptanmıştır. Lisans mezunu öğretmenler lisansüstü mezunu öğretmenlere göre okul yöneticilerinin pekiştirici güç ve zorlayıcı güç stilini daha fazla kullandıkları algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre okul yöneticilerinin kullandığı güç stillerinden sadece meşru güç algılarında farklılık olduğu saptanmıştır. 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler kendilerinden daha az kıdeme ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere göre okul yöneticilerinin meşru güç stilini kullandığını algılamaktadırlar.

Bu araştırma Kocaeli ili İzmit ilçesinde görev yapan 248 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Okul yöneticilerinin güç stillerinin incelenmesinde daha geniş örneklemler üzerinde araştırmaların

yapılabileceği gibi, nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma araştırmalar da gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Argon, T. Yıldırım, F.A. & Kurt, A. (2014). Yöneticilerin sahip olduğu güç stilleri ve iş çevrelerine uyuma ilişkin öğretmen görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 3(2), 26-48.
- Aslanargun, E. (2009). İlköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetiminde kullandığı güç türleri. (doktora tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bursalioğlu, Z. (2005). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Clegg, S.R., Courpasson, D., & Phillips, N. (2006). *Power and organizations*. London: A SAGE Publications Series.
- Huber, D (2000). *Leadership and Nursing Care Management*, W.B.Saunders Company; 2000.
- Karaman, A. (2008). Profesyonel yöneticilerde güç yönetimi (3. Baskı). Konya: Eğitim
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği* (10. Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayım ve Dağıtım Ltd. Şti.
- Özaslan, G. (2018). Öğretmen adaylarının kendi lise öğretmenlerinin tercih ettikleri güç temellerine ilişkin değerlendirmeleri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 1163-1197.
- Özkalp E. & Kirel Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pfeffer, J. (1992). *Managing with Power: Politics and Influence in Organizations*. Boston: Harvard Business School Press.
- Polat, S. (2010). Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki. *ayrılmamış yüksek lisans tezi*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ragins, B. R. (1989). Power and gender congruency effects in evaluations of male and female managers. *Journal of Management*, 15(1), 65-76.
- Rahim, M.A, Antonioni D. & Psenicka C.A. (2001). Structural equations model of leader power, subordinates, styles of handling conflict, and job performance. *International Journal of Conflict Management*, 12(3),191-211
- Sullivan J. Decker P.J. (2001). *Effective Leadership and Management in Nursing*. Prentice-Hall Inc
- Sungurlu, M. (1994). *Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık*. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Taymaz, H.(2003). İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Uğur, İ.D. (2018). Öğretmen algılarına göre yöneticilerin güç kaynakları ile çatışma yönetim stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.