

Ulusal Özgün Eğitim Araştırmaları Dergisi

Araştırma Makalesi

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları

Tuğçe Yamak

tyamak34@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Kader Şenocak

senocakkader@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Feride Doğan Önal

doganonalferide@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Mustafa AÇAR

mustafa_1124@hotmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Atf: Yamak, T., Şenocak, K., Doğan Önal, F. ve M. Açar. (2023). Okul öncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları *Ulusal Özgün Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 143-156.

Özet

Bu araştırmada, okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürleri tarafından kullanılan güç kaynakları ile öğretmenlerin demografik değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada, araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmış ve 117 öğretmene uygulanmıştır. Örneklem oluştururken "çok aşamalı örneklem" yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynaklarından karizmatik güç boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet, öğrenim durumu, Okulöncesi ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Okulöncesi ve öğrenim durumu değişkeni ile zorlayıcı güç arasında anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Yönetim, Lider.

Power Sources Used By School Managers According To Preschool Teacher's Views

Abstract

In this study, it is aimed to determine the relationship between the power sources used by school principals and demographic variables of teachers according to teachers' perceptions. In this study, the survey model, one of the research models, was used and applied to 117 teachers. The "multi-stage sampling" method was used while creating the sample. In this context, the following conclusions have been reached. Looking at the results of the research; It is seen that teachers' views on the charismatic power dimension, which is one of the power sources used by school principals, do not show a significant difference according to gender, education level, branch and seniority variables. It was concluded that there is a significant relationship between the branch and education status variable and coercive power.

Keywords: Organization, Organizational Management, Leader.

Giriş

Örgütlerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi, örgüt üyelerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri ile mümkün olabilecektir. Bu nedenle, yöneticilerin çalışanlarını etkileme yoluyla amaçlara yöneltmesi gerekmektedir. Bunu sağlamak için yöneticiler ellerinde bulundurdukları gücü kullanmalıdır (Demirkaya, 2012). Örgüt yönetiminde, yöneticilerin üretkenliği ve verimliliği artırmada, diğer personel üzerindeki etkilerinde ve görevlerin yerine getirilmesinde çeşitli güçler kullanılmaktadır. Güç kavramı farklı şekillerde ifade edilmesine rağmen genel olarak bir bireyin belirli bir sistem içerisinde diğer insanları etkileme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Mintzberg, 1983; Goltz, 2011). Bir okulda yöneticilerin örgütsel güç kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanabilmesi, öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeyinin artmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlılık okulun başarısını artırmanın yanı sıra, bu örgüt ikliminde yetiştirilen öğrencilerin gelecek açısından güven veren bir nesil olarak gerekli nitelikleri taşımaya katkıda bulunacaktır (Cömert, 2014). Okul yöneticilerinin buldukları statüden dolayı ellerindeki gücü kullanmaları, öğretmenler açısından olumlu veya olumsuz etkilere yol açabilir. Bu etkinin olumlu veya olumsuz olmasında gücün ne zaman, nasıl, ne şekilde ve hangi durumlarda kullanıldığı önemlidir. Bu bağlamda, kullanılan güç kaynaklarının öğretmenler üzerindeki algı düzeyini, örgütsel yaratıcılığı ve öğretmenlerin örgütlerine karşı olan ilgi, sevgi ve tutumlarının belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalar; eğitim sisteminde yaşanan değişim ve gelişmelere uyumun sağlanması, eğitim kurumlarındaki sorunlara bilimsel ve çok yönlü çözümler getirilmesi, eğitim süreçlerinde verimliliğin artırılması ve okulların örgütsel başarısının artırılması açısından değerlidir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri tarafından kullanılan güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel dinamizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik, “Okulöncesi öğretmenlerinin okul müdürleri tarafından kullanılan güç kaynaklarına ilişkin görüşleri nasıldır?” sorusu araştırma problemini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen alt problemler aşağıda sıralanmıştır:

Okulöncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları

1. Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları kıdem ve eğitim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Okullardaki eğitim yönetimi süreçlerinin yerine getirilmesi, geliştirilmesi ve sürekli hâle getirilmesinden sorumlu kişiler okul yöneticileridir. Bir okulun yönetilme sürecinde yöneticiler tarafından ortaya konulan uygulama ve düzenlemeler, öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algısı ve örgütsel dinamizm düzeyini etkilemektedir. Yöneticiler, eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmek ve başarıyı yakalayabilmek için öğretmenlerden istenilen tutum ve davranışların sergilenmesi doğrultusunda sahip oldukları güç kaynaklarından yararlanmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar ayrıntılı şekilde incelendiğinde, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının örgüt kültürü, örgüt iklimi ve örgüt başarısı üzerinde önemli rol oynadığı (Diş, 2015; Uğur, 2018), güç türünün veya sitilinin eğitim örgütleri için önem arz ettiği (Koşar vd., 2011; Gültürk, 2012), okul müdürleri tarafından ödüllendirici, kişilik ve uzmanlık güçlerinin pozitif bir etkiye sahip olduğu, zorlayıcı gücün ise negatif bir etkisinin bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Koşar vd., 2011; Gültürk, 2012).

Yöntem

Bu çalışmada, araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmıştır. “İlişkisel tarama modeli, birden çok değişken arasında ilişki olup olmadığını; eğer bir ilişki varsa bu ilişkinin ne yönde ve ne miktarda olduğunu belirlemeyi amaçlayan yaklaşımdır.” (Karasar, 2009). Araştırmada, okulöncesi öğretmenlerin okul müdürlerinin sergiledikleri güç kaynaklarına dair görüşleri değerlendirilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Sincan ilçesinde görevli öğretmenler oluşmaktadır. Araştırmaya 117 öğretmen katılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Okulöncesi öğretmenlerin, okul müdürlerinin sergiledikleri güç kaynakları konusunda görüşlerini almak için iki bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde

kişisel sorular ikinci bölümünde de 5'li likert tip ölçek formu düzenlenmiştir. Uzman görüşleri alındıktan sonra çalışma uygulamaya başlanmıştır. Okulöncesi okullarında görev yapan okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarını belirlemede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracını geliştirmek amacıyla önce yerli ve yabancı literatür taranmıştır. Kırel (1998)'in "Algılanan Güç Anketi", Karaman (2008)'in "Yöneticilerin İş Doyumu, Yaş, Cinsiyet ve Eğitim Kriterlerine Göre Tercih Ettikleri Güç Tipini Ölçen Anket'i, İşbilir (2003), "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Yeterlilikleri ile Kullandıkları Yönetimsel Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algularına Dayalı Olarak İncelenmesi", 53 maddeden oluşan bir ölçek okulöncesi öğretmenlerine göre kullanılmıştır. "Müdürlerin Kullandıkları Güç Kaynakları Ölçeği" (MKGKÖ) olarak adlandırılmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin toplandıktan sonra elde edilen sonuçlar incelenmiş SPSS paket programına aktarılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki ortalamalar alındıktan sonra frekans ve yüzde değerlerine göre analiz edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik değeri 0,967 olarak belirlenmiş olup ölçek mükemmel seviyededir. Okul müdürlerinin kullanmış oldukları güç kaynaklarını belirlemede, her boyutta öğretmenlerin okul müdürlerinin kullanmış oldukları güç kaynaklarına ilişkin maddelere vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Alt ölçeklerde, ölçek ortalama puanlarının hesaplanmasında ve bu puanlara göre öğretmenlerin alt ölçeklerdeki konumları bakımından karşılaştırılması ve yorumlanabilmesi için önce her alt ölçekteki maddelerden alınan puanlar toplanmış ve böylece öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kullanmış oldukları güç kaynakları belirlenmiştir. Daha sonra bu puanlar, her bir alt ölçeğin içerdiği madde sayısına bölünerek, beşli derecelendirme ölçeğinden alınacak puan sınırlarına indirgenmiştir. Çözümlemelerde bu puanlar kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler ile verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular yer almaktadır.

Katılımcıların demografik özellikleri.

Aşağıda yer alan tabloda araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

	n	%
Kadın	117	100,00
Total	117	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya 117 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde tümünün kadın olduğu görülmektedir.

Aşağıda yer alan tabloda araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumu dağılımına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Dağılımı

	n	%
Lisans	81	69,2
Yüksek lisans ve üzeri	36	30,8
Total	117	100,0

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların öğrenim durumu dağılımları incelendiğinde 83 öğretmenin (%69,2) lisans, 34 öğretmenin (%30,8) yüksek lisans ve üzeri mezun olduğu görülmektedir.

Aşağıda yer alan tabloda araştırmaya katılan öğretmenlerin Okulöncesi dağılımına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Okulöncesi Dağılımı

	n	%
Okulöncesi öğretmeni	117	100,0
Total	117	100,0

Tablo 3’de görüldüğü gibi öğretmenlerin Okulöncesi dağılımı incelendiğinde 117 öğretmenin tümünün okul öncesi öğretmeni olduğu görülmüştür.

Aşağıda yer alan tabloda araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem dağılımına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Kıdem Dağılımı

	n	%
1-5 yıl	8	6,8
6-10 yıl	30	25,6
11-15 yıl	34	29,1
16-20 yıl	24	20,5
21 yıl ve üzeri	21	17,9
Total	117	100,0

Tablo 4’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem dağılımları incelendiğinde; 8 öğretmenin (%6,8) 1-5 yıl, 30 öğretmenin (%25,6) 6-10 yıl, 34 öğretmenin (%29,1) 11-15 yıl, 24 öğretmenin (%20,5) 16-20 yıl, 21 öğretmenin (%17,9) 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin görüşlerine yönelik analiz bulguları.

Aşağıda yer alan tabloda araştırmaya katılan öğretmenlerin müdürlerin sergiledikleri güç kaynaklarına yönelik algı düzeyi ile öğrenim durumu değişkeninin betimsel istatistikleri ve Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Okulöncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları

Tablo 5. Öğretmenlere göre müdürlerin sergiledikleri güç kaynaklarına yönelik algı düzeyi ile öğrenim durumu değişkeninin betimsel istatistikleri ve Mann Whitney U sonuçları

		N	Sıra Ort.	Sıra Toplam	U	p
Güç kaynakları	Lisans	81	58.91	4772.00	1,451.00	0.967
	Yüksek lisans ve üzeri	36	59.19	2131.00		
Yasal	Lisans	81	53.94	4369.50	1,048.50	0.016
	Yüksek lisans ve üzeri	36	70.38	2533.50		
Uzmanlık	Lisans	81	60.98	4939.00	1,298.00	0.344
	Yüksek lisans ve üzeri	36	54.56	1964.00		
Zorlayıcı	Lisans	81	53.95	4370.00	1,049.00	0.015
	Yüksek lisans ve üzeri	36	70.36	2533.00		
Ödül	Lisans	81	59.58	4826.00	1,411.00	0.781
	Yüksek lisans ve üzeri	36	57.69	2077.00		
Karizmatik	Lisans	81	61.49	4981.00	1,256.00	0.232
	Yüksek lisans ve üzeri	36	53.39	1922.00		

Öğretmenlerin öğrenim durumu ile müdürlerin sergiledikleri güç kaynaklarına yönelik algı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$U(1,451)=,967$, $p>.05$]. Öğrenim durumu gruplarındaki farklılara bakıldığında yüksek lisans mezunlarının, lisans mezunlarına göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin öğrenim durumu ile yasal güç düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$U(1,048,50)=,016$, $p<.05$]. Buna göre yüksek lisans ve üzeri mezunların yasal güç düzeyi puanları, lisans mezunlarından anlamlı yüksektir. Diğer gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Öğretmenlerin öğrenim durumu ile uzmanlık güç düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$U(1,298)=,344$, $p>.05$]. Öğrenim durumu gruplarındaki farklılara bakıldığında lisans mezunlarının, yüksek lisans mezunlarına göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin öğrenim durumu ile zorlayıcı güç düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$U(1,049)=,015$, $p<.05$]. Buna göre yüksek lisans ve üzeri mezunların zorlayıcı güç düzeyi puanları, lisans mezunlarından anlamlı olarak yüksektir.

Öğretmenlerin öğrenim durumu ile ödül güç düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$U(1,411)=,781$, $p>.05$]. Öğrenim durumu gruplarındaki farklılara bakıldığında lisans mezunlarının, yüksek lisans mezunlarına göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin öğrenim durumu ile karizmatik güç düzeyi puanları arasında da anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$U(1.256)=,232, p>.05$]. Öğrenim durumu gruplarındaki farklılıklara bakıldığında lisans mezunlarının, yüksek lisans mezunlarına göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 6. Öğretmenlere göre müdürlerin sergiledikleri güç kaynaklarına yönelik algı düzeyi ile kıdem durumu değişkeninin betimsel istatistikleri ve ANOVA sonuçları

		N	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Gruplar Arası Fark
Güç Kaynakları	1-5 yıl (1)	8	60.688				
	6-10 yıl (2)	30	53.767				
	11-15 yıl (3)	34	59.618	1.648	4	0.800	-
	16-20 yıl (4)	24	58.021				
	21 yıl ve üzeri (5)	21	65.952				
Yasal	1-5 yıl (1)	8	61.125				
	6-10 yıl (2)	30	59.117				
	11-15 yıl (3)	34	66.794	3.409	4	0.492	-
	16-20 yıl (4)	24	52.875				
	21 yıl ve üzeri (5)	21	52.405				
Uzmanlık	1-5 yıl (1)	8	64.750				
	6-10 yıl (2)	30	55.650				
	11-15 yıl (3)	34	57.529	1.618	4	0.805	-
	16-20 yıl (4)	24	57.042				
	21 yıl ve üzeri (5)	21	66.214				
Zorlayıcı	1-5 yıl (1)	8	55.438				
	6-10 yıl (2)	30	55.833				
	11-15 yıl (3)	34	64.426	1.691	4	0.792	-
	16-20 yıl (4)	24	54.688				
	21 yıl ve üzeri (5)	21	61.024				
Ödül	1-5 yıl (1)	8	52.563				
	6-10 yıl (2)	30	56.533				
	11-15 yıl (3)	34	56.618	1.941	4	0.747	-
	16-20 yıl (4)	24	60.250				
	21 yıl ve üzeri (5)	21	67.405				
Karizmatik	1-5 yıl (1)	8	60.563				
	6-10 yıl (2)	30	54.050				
	11-15 yıl (3)	34	59.471	1.233	4	0.873	-
	16-20 yıl (4)	24	59.125				
	21 yıl ve üzeri (5)	21	64.571				

Okulöncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin kıdem durumu ile müdürlerin sergiledikleri güç kaynaklarına yönelik algı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$\chi^2 (1,648)=,800, p>.05$]. Kıdem durumu gruplarındaki farklılıklara bakıldığında 21 yıl ve üzeri gurubundakilerin, diğer kategorilere göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin kıdem durumu ile yasal güç düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$\chi^2 (3,409)=,492, p>.05$]. Kıdem gruplarındaki farklılıklara bakıldığında 11-15 yıl gurubundakilerin, diğer kategorilere göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin kıdem durumu ile uzmanlık güç düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$\chi^2 (1,618)=,805, p>.05$]. Kıdem gruplarındaki farklılıklara bakıldığında 21 yıl ve üzeri gurubundakilerin, diğer kategorilere göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin kıdem durumu ile zorlayıcı güç düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$\chi^2 (1,691)=,792, p>.05$]. Kıdem gruplarındaki farklılıklara bakıldığında 11-15 yıl gurubundakilerin, diğer kategorilere göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin kıdem durumu ile ödül güç düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$\chi^2 (1,941)=,747, p>.05$]. Kıdem gruplarındaki farklılıklara bakıldığında 21 yıl ve üzeri gurubundakilerin, diğer kategorilere göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin kıdem durumu ile karizmatik güç düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$\chi^2 (1,233)=,873, p>.05$]. Kıdem gruplarındaki farklılıklara bakıldığında 21 yıl ve üzeri gurubundakilerin, diğer kategorilere göre daha olumlu düşündükleri görülmüştür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tartışma, Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri tarafından kullanılan güç kaynakları ile öğretmenlerin demografik değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada, araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmış ve 117 öğretmene uygulanmıştır. Örneklem oluştururken "çok aşamalı örneklem" yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde katılımcıların tümünün kadın ve okul öncesi öğretmeni olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu dağılımları incelendiğinde 81 öğretmenin (%69,2) lisans ve 36 öğretmenin (%30,8) yüksek lisans ve üzeri mezunu olduğu; kıdem dağılımları incelendiğinde, 8 öğretmenin (%6,8) 1-5 yıl, 30 öğretmenin (%25,6) 6-10 yıl, 34 öğretmenin (%29,1) 11-15 yıl, 24 öğretmenin (%20,5) 16-20 yıl, 21 öğretmenin (%17,9) 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Yasal güç düzeyi ve zorlayıcı güç düzeyi puan ortalamaları, katılımcıların öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir. Buna göre, yüksek lisans ve üzeri mezunların yasal güç ve zorlayıcı düzeyi puanları, lisans mezunlarından anlamlı yüksektir. Diğer alt boyutlarda ise puan ortalamalarının, katılımcıların öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Açıklan'a (1993) göre uzmanlık gücü, uzman olan kişinin yaptığı işe ilişkin olarak sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri, ona bir etkileme fazlalığı sağlamaktadır. Çünkü okul yöneticisi, etkileme yoluyla yasal güce olan gereksinimi ortadan kaldırmaktadır. Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynaklarından uzmanlık gücü boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Zafer'in (2008) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının uzmanlık gücü boyutuna ilişkin, öğretmen görüşleri arasında öğrenim durumu bakımından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların kıdemleri açısından bakıldığında ise, güç kaynakları, yasal güç, uzmanlık gücü, zorlayıcı güç, ödül gücü ve karizmatik güç puan ortalamalarının öğretmenin kıdemine göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Bağcı'nın (2009) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, örgütlerde çalışanlar tarafından en fazla algılanan güç kaynağının; kişilik özellikleri, bilgi, eğitim, deneyim, mantıklı hareket etme ve iyi bir dış görünümü içine alan kişisel güç kaynakları olduğu görülmüştür. Polat'ın (2010) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre de eğitim yöneticilerinin yönetsel güç türlerini kullanmalarına ilişkin öğretmenlerin değerlendirmelerine göre; öğretmenler yöneticilerini karizmatik gücünü, uzmanlık gücünü, ödül gücünü kullanma bakımından "çoğunlukla" düzeyinde, zorlayıcı gücü kullanmayı ise "bazen" düzeyinde değerlendirmişlerdir. Koşar ve Çalık'ın (2011) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin okul yönetiminde kullandıkları kişiliklerinden kaynaklanan

Okulöncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları

güçler- uzmanlık gücü, karizmatik güç- ile ödül gücü arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmüştür.

Özaslan'ın (2006) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, katılımcılar yöneticilerinin uygulamaları arasında ilk sırada uzmanlık gücünün olduğunu belirtmişlerdir. Kırel'in (1998) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre astlar, üstlerinin genelde buldukları mevkie tesadüfen gelmiş olduklarını, işinin ehli bir insan olmadığını ve çok da yetenekli olmadıklarını düşünmektedirler. Astların her şeyden önce üstlerinin teknik beceri sahibi olmasında yani, teknik anlamda işlerin nasıl yapılacağını bilme, yol gösterme ve örgütün yasal sistemi konusunda bilgili olduğuna inanmaları gerekir. Bu durum söz konusu olmadığında, astlar üstlerin verdiği emirleri fazlaca dikkate almazlar. Üstlerin uzmanlık gücüne güvenmeyen astlar, üstler tarafından gerektiği şekilde yönlendirilmezler.

Araştırma sonuçları doğrultusunda probleme ilişkin aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir:

1. Araştırma sonucuna göre okul müdürlerinin örgütsel güç kaynakları konusunda yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları, uyguladıkları güç türleri konusunda farkındalık seviyesinin düşük olduğu söylenebilir. Okul müdürlerine, örgütsel güç kaynakları (yasal güç, zorlayıcı güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güç) konusunda ve örgütsel güç kaynaklarını daha etkili kullanabilme yolları hakkında hizmet içi eğitim faaliyetleri yoluyla gerekli yeterlikler kazandırılmalıdır.

2. Araştırma sonucuna göre, okul müdürleri uzmanlık gücünü ve karizmatik gücü "çok" düzeyinde kullanmaktadır. Güç türleri içerisinde karizmatik güç uzmanlık gücünün, diğer güç türlerine göre daha yüksek düzeyde olmasına karşın, kendi içerisinde yeterince yüksek düzeyde değildir. Özellikle yönetimde uzmanlığa doğrudan vurgu yapan ifadeler düşük değerlerde kalmaktadır. Okul müdürlerinin kaynağını örgütün varlığından alan yasal güç, zorlayıcı güç ve ödül gücünden ziyade kaynağını müdürün kişisel özelliklerinden alan uzmanlık ve karizmatik güçleri kullanmaları konusunda seminerler düzenlenerek gerekli yeterlikler kazandırılmalıdır.

3. Ödül gücü, "çok" düzeyinde kullanılmaktadır. Yasal güç ve zorlayıcı güce göre daha yüksek düzeyde olmasına karşın yeterli düzeyde değildir. Ödüllendirme, çalışanları motive eden, iş verimlerini arttıran, örgütsel bağlılığı yükselten önemli bir unsurdur. Ödüllendirme sadece maddi kaynaklarla da yapılmaz. Çalışanların olumlu davranışlarının örnek gösterilmesi, yaptığı işte başarılı olan öğretmenlerin takdir edilmesi, yeni girişimler konusunda öğretmenlere destek olunması da bir nevi ödüldür. Okul müdürleri, ödül gücünün

bu olumlu etkileri konusunda bilgilendirilmeli ve gerektiği yerde ödül gücünü kullanmaları konusunda teşvik edilmelidir.

Kaynakça

Açıkalın, Ş. Ş. (1993). Öğretmenlerin okul müdürlerini etkileme güçleri. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 183-192.

Bağcı, Z. (2009). *Örgütlerde çalışanların algıladıkları güç kaynaklarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi: bir araştırma*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Demirkaya, Y. (2012). *Okul müdürlerinin çatışma yönetme stratejileri ve iletişim tarzlarına yönelik öğretmen algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.

Diş, O. (2015). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Goltz S. M. (2011). Spiritual power: The internal, renewable social power source. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 341-363.

İşbilir, H. (2005). *İlköğretim okulu yöneticilerinin duygusal zekâ yeterlilikleri ile kullandıkları yönetsel güç kaynakları arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına dayalı olarak incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Karaman, A. (2008). *Profesyonel yöneticilerde güç yönetimi* (3.Baskı). Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntem*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kırel, Ç. (1998). *Örgütlerde güç kullanımı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Okulöncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları

Koşar, S. & Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 581-603.

Özaslan, G. (2006). *Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Uğur, İ. D. (2018). *Öğretmen algularına göre yöneticilerin güç kaynakları ile çatışma yönetimi stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Siirt.

Zafer, D. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.