

Received/Geliş

: 2024 June/Haziran

Accepted/Kabul

: 2024 August/Ağustos

Published/Yayın

: 2024 September/Eylül

Yöneticilerin Kullandığı Örgütsel Güç Temelleri ile Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Erkan Kapgı¹ Hatice Gül Kapgı²

Atıf/Reference: Kapgı, E. ve Kapgı, H.G. (2024). Yöneticilerin Kullandığı Örgütsel Güç Temelleri ile Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 312-325.

Özet

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin kullandığı güç türleri ile öğretmenlerin sınıf yönetim stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeli olarak tasarlanmıştır. Sonuç olarak çalışmaya katılan öğretmenlerin güç kaynaklarının ve gücü kullanma biçimleri genel algıları ortalamasının üstünde çıktığı tespit edilmiştir. Cinsiyete göre incelemede; güç tip genel ölçeğinde erkeklerin güç tipi algısı puanları kadınlardan yüksek çıkmıştır. Sınıf yönetim stillerinde ise kadınların yetkeci stili puanları erkeklerin puanlarından yüksek çıkmıştır. Medeni duruma göre incelemede; sınıf yönetim stillerinde bekarların yetkeci stili puanları evlilerden yüksek çıkmıştır. Öğrenim duruma göre incelemede; sınıf yönetim stilleri genel boyutunda yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin sınıf yönetim stil algı puanları lisans mezunu olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Yaşa göre incelemede; güç tipi genel ölçeğinde 41 yaş ve üzeri grubun güç tipi genel algı puanı 31-40 yaş grubundan daha yüksek çıkmıştır. Hizmet yılına göre incelemede; güç tipinin ödül gücü, kişilik gücü ve genel ölçeği ile serbest stili alt boyut puanları haricinde hizmet yılı değişkenine göre puanlarda bir farklılık çıkmamıştır. Okul kademesine göre incelemede; güç tipinin ödül, yasa, zorlayıcı güç ve baskıcı stili alt boyut puanları haricinde okul kademesi değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. İlişki incelemesinde; güç tipi genel ölçeği ile sınıf yönetimi stilleri genel ölçeği algı puanları arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Etki incelemesinde; Katılımcıların güç tipinin sınıf yönetimi stilleri algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Katılımcıların zorlayıcı güç alt boyutundaki 100 birimlik artışın sınıf yönetimi stilleri davranışını % 9,2 artırmaktadır. Yine katılımcıların kişilik güç alt boyutundaki 100 birimlik artışın sınıf yönetimi stilleri davranışını % 12,1 artırmaktadır

Anahtar Sözcükler: Güç tipi, sınıf yönetimi stilleri, öğretmen.

Examining the Relationship Between Organizational Power Bases Used by Administrators and Classroom Management Styles of Teachers

Abstract

This study aimed to examine the relationship between the types of power used by school administrators and teachers' classroom management styles according to teachers' opinions. The research was designed as a relational screening model. As a result, it was determined that the general perceptions of the teachers who participated in the research about their power sources and the ways they use power were above average. In the examination by gender; in the general power type scale, men's power type perception scores were higher than women. In classroom management styles, women's authoritarian style scores were higher than men's scores. In the examination by marital status; in classroom management styles, singles' authoritarian style scores were higher

¹ Öğretmen; Adana-Sarıçam Hacı Özcan Sinağ Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0005-3718-4055>; erkankapgi1985@gmail.com;

² Öğretmen; Adana-Seyhan Barbaros Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-2123-5556>; haticegulergan@gmail.com;

than marrieds. In the examination by educational status; in the general dimension of classroom management styles, teachers with master's degree had higher classroom management style perception scores than bachelor's degree graduates. In the examination by age; in the general power type scale, the general power type perception score of the 41 and over group was higher than the 31-40 age group. In the examination by years of service; except for the reward power, personality power and general scale of power type and the free style sub-dimension scores, no difference was found in the scores according to the year of service variable. In the examination by school level; There was no difference according to the school level variable except for the reward, law, coercive power and oppressive style sub-dimension scores of the power type. In the relationship examination; there is a low-level, significant and positive relationship between the power type general scale and the classroom management styles general scale perception scores. In the effect examination; the participants' power type significantly predicts their classroom management styles perceptions. A 100-unit increase in the participants' coercive power sub-dimension increases classroom management styles behavior by 9.2%. Again, a 100-unit increase in the participants' personality power sub-dimension increases classroom management styles behavior by 12.1%.

Keywords: Power type, classroom management styles, teacher.

1. Giriş

Bireye toplumsal üstünlük ve kendi istediğini başkalarına yaptırabilme ayrıcalığını veren güç kavramı birçok örgütte kendini göstermektedir. Sosyal hayatın her alanında sıklıkla karşılaştığımız güç, özellikle bir kişinin davranışının bir başka kişiye bağlı olduğu durumlarda daha fazla hissedilir. Güç, en genel tanımıyla, başkalarına yapmak istediklerini yaptırabilme ve onları etkileyebilme yeteneği olarak ifade edilebilir (Uludağ-Kodal, 2019). Bireyler sahip oldukları güç sayesinde amaçlarını gerçekleştirerek ihtiyaçlarını karşılayabilirler. Üstelik güç her zaman bir sorumluluk alanı yarattığından gücü elinde bulunduran kişi de örgütün amaçlarını gözetmekle yükümlüdür. Dolayısıyla toplumsal ilişkilerde karşılıklı etkileşimin olduğu her zaman ve her yerde bir güç ilişkisinden söz etmek mümkündür. Özdemir (2008), pek çok farklı ortamda kendini gösteren güç ilişkilerinin, güç kavramını kapsamlı ve muğlak hale getirdiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle gücün kesin bir tanımını yapmanın zor ve karmaşık olduğu belirtilmektedir. Ancak güç kavramına yönelik yapılan farklı açıklamalar, gücün kişilerarası ilişkileri ifade ettiği düşüncesinde birleşmektedir (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014).

Kişilerarası ilişkilerde güç, genel olarak başkalarını istenilen yönde davranışlara yönlendirme yeteneğidir. Gücün kaynağı, onu kullanan kişiye söz konusu gücü veren şeyi ifade eder. Okul müdürleri öğretmenler üzerinde önemli bir güce sahiptir (Uludağ-Kodal, 2019). Bu güç sayesinde okulun hedeflerine ulaşılabilen, başarı ve verimlilik artmaktadır. Ancak okul müdürleri sahip oldukları güç kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmalıdır. Çünkü kullanılan güç kaynağı öğretmenlerin inançlarını, tutumlarını, davranışlarını, okul algılarını, mesleğe ilişkin algılarını, sınıf yönetimi stillerini ve ilişkilerini etkilemektedir (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014).

Güç kaynakları, mesleki pozisyon ve kişilik özelliklerine göre iki kategoride toplanabilir. Meşru güç, ödüllendirme gücü ve zorlayıcı güç örgütsel pozisyona bağlıdır. Kişilik güçleri, kişilik özelliklerinden kaynaklanır ve örnek alınan ve beğenilen kişisel özellikleri içerir. Bunlar referans ve uzmanlık gücüdür (Robbins & Judge, 2013). Örgütsel yapıya bağlı olmayan referans ve uzman güçleri, hem okul müdürleri hem de öğretmenler için daha etkili olan güç kaynaklarıdır. Etkili ve verimli bir lider pozisyonel güçten ziyade kişisel güç kullanır (Hoy & Miskel, 2012). Araştırmalarda güç kaynaklarına ilişkin birçok sınıflandırma yapılmıştır. En yaygın ve popüler sınıflandırma, French ve Raven'ın (1959) teorik ve deneysel araştırmalar sonucunda oluşturduğu meşru güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, referans gücü ve uzman gücü sınıflandırmasıdır.

Kişinin resmi konumunun sağladığı otoriter güç, meşru güç olarak belirtilmektedir. Pozisyon gücüne resmi otorite de denilmektedir (Alkan & Erdem, 2019). Bu güç, kişinin örgütteki konumundan gelir ve o kişinin başkalarının davranışlarını etkileme yeteneğini ifade eder. Yasal yetkilerini aşırı kullanan okul yöneticileri, kurallara uyma konusunda oldukça titiz davranmakta ve yasal olarak okul yönetiminden kendilerinin sorumlu olduğunu sürekli belirtecek şekilde davranmaktadırlar (Altinkurt & Yılmaz, 2013). Bu durum hayal kırıklığı ve dirence yol açabilmektedir (Lunenburg, 2012).

Ödüllendirme gücü, ödül verme ve ödülleri elde tutma esasına dayanır ve yöneticinin, astlarının istenilen davranışları sergilemelerini sağlamak amacıyla astlarının davranışlarını ödülleriyle etkilemesini ifade eder. Ödüller finansal (örneğin ikramiye, maaş artışı) ve finansal olmayan (örneğin övgü, iş terfisi, esnek çalışma saatleri, tanınma) olabilir (Koçel, 2011). Ödül gücünün etkili olabilmesi için ödüllerin çekici olması ve adil kullanılması

gerekmektedir. Ödüllendirme gücünün öğretmenler üzerinde devam, üretkenlik ve sınıf yönetimi stilleri artışı gibi önemli etkileri olabilmektedir. Ancak ödül alamayan ya da ödülü yetersiz bulan kişilerde bu stratejinin cesaret kırıklığı, motivasyon kaybı gibi olumsuz etkileri de olabiliyor. Bu nedenle okul yöneticilerinin ödüllendirme gücünü çok dikkatli kullanmaları gerekmektedir (Hoy ve Miskel, 2012).

Ödül gücünün tam tersi olan zorlayıcı güç, ceza uygulayarak veya tehdit ederek insanları istenen davranışlara yönlendirmeyi ifade eder (Lunenburg, 2012). Kaldıraç olarak da bilinen bu güç, temelde korkuya dayanmaktadır. Zorlayıcı gücün olumsuz etkileri vardır ve kullananlara karşı olumsuz duygular uyandırma eğiliminde olduğundan dikkatli kullanılmalıdır. Altinkurt ve Yılmaz'a (2013) göre zorlayıcı güç, okul müdürlerini otoriter davranışlara sürüklemektedir. Bu nedenle müdürlerin öğretmenlere karşı aşırı zorlayıcı güç kullanmaması gerekmektedir.

Referans gücü kişisel özelliklere bağlıdır ve kişide arzu edilen özelliklerin ve potansiyelin toplamını ifade eder. Kendine hayranlık duyma ve özdeşleşmeyi başkalarının davranışlarını etkileme aracı olarak kullanmak referans gücü olarak ifade edilebilir (Robbins & Judge, 2013). Okul müdürlerinin saygın olarak algılanması, onların örnek teşkil eden, öğretmenlere ilham veren, öğretmenlerin istek ve arzularına hitap eden kişiliklerine dayanmaktadır. Bu özellikler öğretmenlerin okul müdürlerinden daha kolay etkilenmesini sağlar (Peker & Aytürk, 2000). Okul müdürüne duyulan hayranlık ve özdeşleşme ne kadar büyük olursa, okul müdürünün kullandığı referans gücünün etkinliği de o kadar artar (Bakan & Büyükbeşe, 2010).

Kişisel güç kaynakları arasında yer alan uzman gücü, bilgi, beceri ve deneyimlerle başkalarının davranışlarını etkileme yeteneğidir. Bu özel güç türü, güç kullananların başkalarının sahip olmadığı bilgi, beceri ve deneyime sahip olması durumunda ortaya çıkar (Lunenburg, 2012). Uzmanlık gücünün etkisinin boyutu öğretmenlerin algılarına bağlıdır. Okul müdürlerinin bilgili, güvenilir ve ilgili olarak algılandığı durumlarda öğretmenlerin onlardan etkilenmesi kolaydır. Uzmanın gücü önemlidir çünkü okul müdürünün okulu yönetmek için önemli olan bilgi ve becerilere sahip olduğunu ortaya koyar (Koşar & Çalık, 2011).

Sınıf yönetimi dünya çapında birçok okulun en büyük endişelerinden biridir. Etkili öğretim, eğitimcilerin sınıf yönetimini etkili bir şekilde uygulayarak eğitim ortamında bir başarı kültürü yarattığı eğitim psikolojisi alanında önemli bir konudur. Sınıf yönetimi, öğrencilere, bir öğretmenin öğrencileri uygun şekilde organize etmek, alanı yönetmek, zaman ayırmak ve en iyi öğrenmenin gerçekleşebilmesi için materyalleri kullanmak için yaptığı şeylerin çoğunu öğrenmeleri için geniş bir fırsat yelpazesi sunmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla sınıf yönetimi, sınıf ortamının öğretmen tarafından yapılan fiziksel, duyuşsal ve zamansal yapısıyla ilgilenmektedir. Sieberer-Nagler (2016) ile uyumlu olarak, etkili sınıf yönetimi stillerinin uygulanması ve olumlu sınıf iklimi yapısının oluşturulması tüm öğretmenler için temel hedeflerdir. (Sieberer-Nagler, 2016)

Öğretmenlerin eylemlerini şekillendiren faktörlerden biri de sınıf yönetimi stilleridir. Öğretmenler, öğretme-öğrenme faaliyetlerini kolaylaştırmak için çeşitli sınıf yönetimi stillerini seçebilirken, muhtemelen farklı stilleri de benimseyebilirler. Sınıf yönetimi stillerini benimseyen öğretmenlerin, öğrencilerinin davranışlarına ve öğretim etkinliklerine yönelik tepkilerinin belirlenmesinde etkisi olabilir. Farklı sınıf yönetimi stilleri ve stratejilerini kullanmak, öğretmenlerin güvenli, çoğulcu ve etkili bir öğrenme ortamını teşvik etme başarısının kritik bir parçası haline gelir (Osakwe, 2014). Etkili sınıf; güvenliğe, açık yazışmaya, ortak eğlenceye, ortak hedeflere ve bağlılığa sahip olmakla karakterize edilir (Zhang ve Zhao, 2010).

Okullar, sınıf yönetimi tarzı ve eğitmen-öğrenci ilişkisi kavramlarını keşfetmek için iyi bir yer haline gelir. Öğretmenlerin sınıf yönetimleri ve öğrencileriyle olan kişilerarası ilişkileri birçok açıdan farklıdır. Eğitmenler, öğrencilerin nasıl bağlantı kurduğunu, yararlandığını ve iletişim kurduğunu etkileyen farklı sınıf yönetimi stilleri kullanmaktadır. Bu çalışmanın bu alanda daha fazla çalışma yapılmasına olan ilgiyi artıracak umulmaktadır. Bulgular eğitimcilere, eğitim liderlerine ve yöneticilerine, eğitim politikası geliştiricilerine ve ayrıca sınıf yönetimi ve sınıf yönetimi stilleri alanında araştırma yürüten gelecekteki araştırmacılara bilgi sağlayacaktır.

Bu çalışmada okul müdürlerinin kullandığı güç türleri ile öğretmenlerin sınıf yönetim stilleri arasındaki ilişkiyi durumun belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	117	54.7
	Erkek	97	45.3
Yaş Grupları	22-30 yaş arası	5	2.3
	31-40 yaş arası	94	43.9
	41 yaş ve üzeri	115	53.7
Eğitim durumu	Lisans	191	89.3
	Yüksek Lisans	23	10.7
Hizmet Yılı	1 - 5 yıl arası	6	2.8
	6 - 10 yıl arası	41	19.2
	11 - 15 yıl arası	56	26.2
	16 yıl ve üzeri	111	51.9
Medeni Durumu	Evli	178	83.2
	Bekar	36	16.8
Çalıştığınız Kurum Türü	İlkokul	91	42.5
	Ortaokul	75	35.0
	Lise	48	22.4
	Toplam	214	100.0

p<.05

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların % 54,7'sinin kadın olduğu; % 53,7'sinin 41 yaş ve üzeri olduğu; % 89,3'ünün lisans mezunu oldukları; % 51,9'unun 16 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu; % 42,5'inin ilkokulda görev yaptığı ve % 83,2'sinin evli olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, güç tipi ölçeği Koşar (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek dört boyuttan (33 madde) oluşmaktadır. Ölçekte yer alan boyutlar kişilik gücü (karizma ve uzmanlık) (15 madde), ödül gücü (7 madde), yasal güç (7 madde) ve zorlayıcı güç (4 madde) şeklindedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .92 olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim profillerini belirlemek amacıyla Bosworth (1997) tarafından geliştirilen, Aktan ve Sezer (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış sınıf yönetimi stilleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 4 alt boyuttan (Baskıcı, Yetkeci, Serbest ve İlgisiz) ve her bir alt boyut 3 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek geneli için .91 olarak hesaplanmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Ödül gücü	214	1.00	5.00	3.4533	.98131	-.455	.209	-.457	.416
Yasal güç	214	1.00	5.00	2.8785	.89473	.261	.209	-.539	.416
Zorlayıcı güç	214	1.00	5.00	2.3002	1.07336	.642	.209	-.440	.416
Kişilik gücü	214	1.00	5.00	3.1343	1.08152	-.260	.209	-.818	.416
Güç Tipi Ölçeği	214	1.00	5.00	3.0466	.57988	.054	.209	1.196	.416
Baskıcı	214	1.00	5.00	3.4065	.61569	-.204	.209	1.117	.416
Yetkeci	214	1.00	5.00	3.0763	.60246	.294	.209	1.420	.416
Serbest	214	1.00	5.00	2.8520	.57091	1.158	.209	1.754	.416
İlgisiz	214	1.00	5.00	3.5187	.70427	-.102	.209	.615	.416
Sınıf Yönetimi Stilleri Ölçeği	214	1.00	5.00	3.2134	.41806	.051	.209	1.557	.416

p <.05

Güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların güç tipi genel ve sınıf yönetimi stilleri genel tutumlarına ilişkin puanlar bulunmaktadır. Güç tipi genel puan ortalaması $3,04 \pm 0,58$ olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasında en yüksek ödül gücü alt boyut puanı ($3,45 \pm 0,98$) çıkarken en düşük ise zorlayıcı güç alt boyut puanı ($2,30 \pm 1,07$) çıkmıştır. Öğretmenlerin sınıf yönetimi stilleri genel tutum puan ortalaması $3,21 \pm 0,41$ olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasında en yüksek ilgisiz alt boyut puanı ($3,51 \pm 0,70$) çıkarken en düşük ise serbest alt boyut puanı ($2,85 \pm 0,57$) çıkmıştır. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri algıları ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Ödül gücü	Kadın	117	3.2735	1.01771	-2.998	212	.003*
	Erkek	97	3.6701	.89342			
Yasal güç	Kadın	117	3.0269	.89646	2.703	212	.007*
	Erkek	97	2.6996	.86369			
Zorlayıcı güç	Kadın	117	2.3462	1.11410	.686	212	.493
	Erkek	97	2.2448	1.02506			
Kişilik gücü	Kadın	117	2.9584	1.10591	-2.649	212	.009*
	Erkek	97	3.3464	1.01697			
Güç Tipi Ölçeği	Kadın	117	2.9656	.54758	-2.267	212	.024*
	Erkek	97	3.1443	.60508			
Baskıcı	Kadın	117	3.4274	.54640	.530	180.861	.596
	Erkek	97	3.3814	.69220			
Yetkeci	Kadın	117	3.1538	.52621	2.084	212	.038*
	Erkek	97	2.9828	.67421			
Serbest	Kadın	117	2.8234	.50774	-.806	212	.421
	Erkek	97	2.8866	.63989			
İlgisiz	Kadın	117	3.4160	.64906	-2.369	212	.019*
	Erkek	97	3.6426	.75038			
Sınıf yönetimi stilleri ölçeği	Kadın	117	3.2051	.33522	-.306	161.841	.760
	Erkek	97	3.2234	.50181			

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ve alt boyutları toplam puanlarının cinsiyete göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda farklar çıkmıştır. Buna göre erkeklerin ödül gücü toplam puan algısı kadınlardan fazla çıkmıştır. Kadınların yasal güç toplam puan algısı erkeklerden fazla çıkmıştır. Erkeklerin kişilik gücü toplam puan algısı kadınlardan fazla çıkmıştır. Güç tip genel ölçeğinde erkeklerin güç tipi algısı kadınlardan fazla çıkmıştır. Sınıf yönetim stillerinde ise kadınların yetkeci stili erkeklerden fazla çıkmıştır. Ancak erkeklerin ilgisiz stili kadınlardan fazla çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ile medeni durumları

arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 4. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Ödül gücü	Evli	178	3.4446	.93904	-286	212	.775
	Bekar	36	3.4960	1.18272			
Yasal güç	Evli	178	2.8692	.93559	-422	66.499	.674
	Bekar	36	2.9246	.66524			
Zorlayıcı güç	Evli	178	2.3441	1.08596	1.332	212	.184
	Bekar	36	2.0833	.99463			
Kişilik gücü	Evli	178	3.1322	1.09307	-.062	212	.951
	Bekar	36	3.1444	1.03727			
Güç Tipi Ölçeği	Evli	178	3.0472	.58350	.032	212	.975
	Bekar	36	3.0438	.56971			
Baskıcı	Evli	178	3.3708	.62575	-1.901	212	.059
	Bekar	36	3.5833	.53675			
Yetkeci	Evli	178	3.0393	.63410	-2.844	84.221	.006*
	Bekar	36	3.2593	.36611			
Serbest	Evli	178	2.8689	.60156	.962	212	.337
	Bekar	36	2.7685	.38064			
İlgisiz	Evli	178	3.5375	.72713	.866	212	.387
	Bekar	36	3.4259	.57796			
Sınıf yönetimi stilleri ölçeği	Evli	178	3.2041	.44238	-.721	212	.472
	Bekar	36	3.2593	.26710			

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ve alt boyutları tutumları ölçeğinin medeni duruma göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda sınıf yönetim stillerinde bekarların yetkeci stili evlilerden fazla çıkmıştır. Diğer yandan geriye kalan güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçek ve alt boyut algıları evli ve bekar durumuna göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerin Öğrenim Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Öğrenim durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Ödül gücü	Lisans	191	3.4533	.95344	-.001	212	.999
	Yüksek Lisans	23	3.4534	1.21345			
Yasal güç	Lisans	191	2.8818	.91399	.156	212	.876
	Yüksek Lisans	23	2.8509	.73158			
Zorlayıcı güç	Lisans	191	2.2683	1.02934	-995	25.006	.329
	Yüksek Lisans	23	2.5652	1.38625			
Kişilik gücü	Lisans	191	3.1455	1.05552	.439	212	.661
	Yüksek Lisans	23	3.0406	1.30093			
Güç Tipi Ölçeği	Lisans	191	3.0485	.58065	.142	212	.887
	Yüksek Lisans	23	3.0303	.58618			
Baskıcı	Lisans	191	3.4415	.61076	2.423	212	.016
	Yüksek Lisans	23	3.1159	.59126			
Yetkeci	Lisans	191	3.0995	.61843	1.626	212	.105
	Yüksek Lisans	23	2.8841	.40959			
Serbest	Lisans	191	2.8726	.58794	1.524	212	.129
	Yüksek Lisans	23	2.6812	.36898			
İlgisiz	Lisans	191	3.5358	.70981	1.023	212	.308
	Yüksek Lisans	23	3.3768	.65369			
Sınıf yönetimi stilleri ölçeği	Lisans	191	3.2373	.43185	4.454	56.444	.000*
	Yüksek Lisans	23	3.0145	.18744			

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ve alt boyutları tutumları ölçeğinin öğrenim durumuna göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda sınıf yönetim stilleri genel boyutunda yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin sınıf yönetim stil algıları lisans

mezunu olanlara göre daha fazla çıkmıştır. Diğer taraftan güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçek ve alt boyut algıları lisans veya yüksek lisans mezuniyet durumuna göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Ödül gücü	22-30 yaş arası	5	3.1143	1.03214	Gruplar arası Grup içi Toplam	10.512	2	5.256	5.699	.004*	
	31-40 yaş arası	94	3.2204	.91693		194.602	211	.922			
	41 yaş ve üzeri	115	3.6584	.99186		205.114	213				
	Total	214	3.4533	.98131							
Yasal güç	22-30 yaş arası	5	3.3143	.42137	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.196	2	.598	.745	.476	
	31-40 yaş arası	94	2.9043	.84668		169.319	211	.802			
	41 yaş ve üzeri	115	2.8385	.94563		170.515	213				
	Total	214	2.8785	.89473							
Zorlayıcı güç	22-30 yaş arası	5	3.3000	1.42960	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.178	2	2.589	2.274	.105	
	31-40 yaş arası	94	2.2952	.96509		240.219	211	1.138			
	41 yaş ve üzeri	115	2.2609	1.12945		245.397	213				
	Total	214	2.3002	1.07336							
Kişilik gücü	22-30 yaş arası	5	2.9600	1.42408	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.752	2	2.876	2.493	.085	
	31-40 yaş arası	94	2.9574	.96584		243.390	211	1.154			
	41 yaş ve üzeri	115	3.2864	1.14142		249.142	213				
	Total	214	3.1343	1.08152							
Güç Tipi Ölçeği	22-30 yaş arası	5	3.1091	.69651	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.623	2	1.311	4.010	.020*	
	31-40 yaş arası	94	2.9217	.46997		69.002	211	.327			
	41 yaş ve üzeri	115	3.1460	.63881		71.625	213				
	Total	214	3.0466	.57988							
Baskıcı	22-30 yaş arası	5	3.2000	.44721	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.074	2	.537	1.423	.243	
	31-40 yaş arası	94	3.4823	.58784		79.668	211	.378			
	41 yaş ve üzeri	115	3.3536	.64025		80.742	213				
	Total	214	3.4065	.61569							
Yetkeci	22-30 yaş arası	5	3.2000	.44721	Gruplar arası Grup içi Toplam	.164	2	.082	.224	.799	
	31-40 yaş arası	94	3.0957	.51876		77.145	211	.366			
	41 yaş ve üzeri	115	3.0551	.67094		77.309	213				
	Total	214	3.0763	.60246							
Serbest	22-30 yaş arası	5	2.9333	.68313	Gruplar arası Grup içi Toplam	.499	2	.250	.765	.467	
	31-40 yaş arası	94	2.7979	.43232		68.926	211	.327			
	41 yaş ve üzeri	115	2.8928	.66013		69.425	213				
	Total	214	2.8520	.57091							
İlgisiz	22-30 yaş arası	5	3.4667	.44721	Gruplar arası Grup içi Toplam	.607	2	.304	.610	.544	
	31-40 yaş arası	94	3.4610	.56608		105.040	211	.498			
	41 yaş ve üzeri	115	3.5681	.80807		105.647	213				
	Total	214	3.5187	.70427							
Sınıf yönetimi stilleri ölçeği	22-30 yaş arası	5	3.2000	.44721	Gruplar arası Grup içi Toplam	.004	2	.002	.012	.988	
	31-40 yaş arası	94	3.2092	.28601		37.223	211	.176			
	41 yaş ve üzeri	115	3.2174	.50276		37.227	213				
	Total	214	3.2134	.41806							

*p < .05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ve alt boyutları tutumlarına ait genel puanlar incelendiğinde; güç tipinin ödül gücü ve genel ölçeği haricinde yaş değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe/LSD testi yapılır. LSD analizi sonucuna göre; katılımcıların ödül gücü boyutunda 41 yaş ve üzeri grubun ödül gücü algısı 31-40 yaş grubundan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların güç tipi genel ölçeğinde 41 yaş ve üzeri grubun güç tipi genel algısı 31-40 yaş grubundan daha fazla çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ile hizmet yılı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 7. Ölçeklerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Ödül gücü	1 - 5 yıl arası	6	2.9286	.92472	Gruplar arası Grup içi Toplam	13.053 192.061 205.114	3 210 213	4.351 .915	4.757	.003*
	6 - 10 yıl arası	41	3.0523	.89372						
	11 - 15 yıl arası	56	3.3980	.93924						
	16 yıl ve üzeri	111	3.6577	.98773						
	Total	214	3.4533	.98131						
Yasal güç	1 - 5 yıl arası	6	3.2143	.56964	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.332 168.183 170.515	3 210 213	.777 .801	.971	.408
	6 - 10 yıl arası	41	3.0348	.78427						
	11 - 15 yıl arası	56	2.8801	.91119						
	16 yıl ve üzeri	111	2.8018	.93562						
	Total	214	2.8785	.89473						
Zorlayıcı güç	1 - 5 yıl arası	6	2.7917	.98001	Gruplar arası Grup içi Toplam	6.646 238.751 245.397	3 210 213	2.215 1.137	1.949	.123
	6 - 10 yıl arası	41	2.6037	1.19370						
	11 - 15 yıl arası	56	2.2009	.97050						
	16 yıl ve üzeri	111	2.2117	1.06664						
	Total	214	2.3002	1.07336						
Kişilik gücü	1 - 5 yıl arası	6	2.7667	1.09036	Gruplar arası Grup içi Toplam	18.230 230.912 249.142	3 210 213	6.077 1.100	5.526	.001*
	6 - 10 yıl arası	41	2.7984	.91342						
	11 - 15 yıl arası	56	2.8643	1.00696						
	16 yıl ve üzeri	111	3.4144	1.11121						
	Total	214	3.1343	1.08152						
Güç Ölçeği	1 - 5 yıl arası	6	2.8990	.48737	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.773 66.851 71.625	3 210 213	1.591 .318	4.998	.002*
	6 - 10 yıl arası	41	2.8788	.40701						
	11 - 15 yıl arası	56	2.9004	.45642						
	16 yıl ve üzeri	111	3.1903	.65768						
	Total	214	3.0466	.57988						
Baskıcı	1 - 5 yıl arası	6	3.3889	.32773	Gruplar arası Grup içi Toplam	.104 80.638 80.742	3 210 213	.035 .384	.090	.965
	6 - 10 yıl arası	41	3.3984	.55387						
	11 - 15 yıl arası	56	3.3750	.54332						
	16 yıl ve üzeri	111	3.4264	.68486						
	Total	214	3.4065	.61569						
Yetkeci	1 - 5 yıl arası	6	3.0000	.21082	Gruplar arası Grup içi Toplam	.806 76.502 77.309	3 210 213	.269 .364	.738	.531
	6 - 10 yıl arası	41	3.1463	.48333						
	11 - 15 yıl arası	56	2.9821	.51412						
	16 yıl ve üzeri	111	3.1021	.69018						
	Total	214	3.0763	.60246						
Serbest	1 - 5 yıl arası	6	2.6111	.25092	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.402 65.023 69.425	3 210 213	1.467 .310	4.739	.003*
	6 - 10 yıl arası	41	2.9756	.47370						
	11 - 15 yıl arası	56	2.6310	.38496						
	16 yıl ve üzeri	111	2.9309	.65769						
	Total	214	2.8520	.57091						
İlgisiz	1 - 5 yıl arası	6	3.5556	.27217	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.764 102.884 105.647	3 210 213	.921 .490	1.880	.134
	6 - 10 yıl arası	41	3.3008	.54673						
	11 - 15 yıl arası	56	3.5060	.62922						
	16 yıl ve üzeri	111	3.6036	.79075						
	Total	214	3.5187	.70427						
Sınıf yönetimi stilleri ölçeği	1 - 5 yıl arası	6	3.1389	.12546	Gruplar arası Grup içi Toplam	.793 36.434 37.227	3 210 213	.264 .173	1.523	.209
	6 - 10 yıl arası	41	3.2053	.28813						
	11 - 15 yıl arası	56	3.1235	.31180						
	16 yıl ve üzeri	111	3.2658	.50170						
	Total	214	3.2134	.41806						

*p < .05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ve alt boyutları tutumlarına ait genel puanlar incelendiğinde; güç tipinin ödül gücü, kişilik gücü ve genel ölçeği ile serbest stili alt boyutları haricinde hizmet yılı değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe/LSD testi yapılır. LSD analizi sonucuna göre; katılımcıların ödül gücü boyutunda 16 yıl ve üzeri grubun ödül gücü algısı 6-10 yıl arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Katılımcıların kişilik gücü boyutunda 16 yıl ve üzeri grubun ödül gücü algısı 6-10 ve 11-15 yıl arası grubundan

daha fazla çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların güç tipi genel ölçeğinde 16 yıl ve üzeri grubun güç tipi genel algısı 6-10 ve 11-15 yıl arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Diğer yandan sınıf yönetim stili alt boyutu olan serbest stil boyutunda 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri grubun serbest stil algısı 11-15 yıl arası grubundan daha fazla çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ile okul kademesi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8. Ölçeklerin Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Ödül gücü	İlkokul	91	3.2920	1.06775	Gruplar arası Grup içi Toplam	6.596	2	3.298	3.505	.032*
	Ortaokul	75	3.4590	.82008		198.519	211	.941		
	Lise	48	3.7500	.99084		205.114	213			
	Total	214	3.4533	.98131						
Yasal güç	İlkokul	91	3.1727	.92227	Gruplar arası Grup içi Toplam	16.125	2	8.062	11.019	.000*
	Ortaokul	75	2.5486	.82869		154.390	211	.732		
	Lise	48	2.8363	.75822		170.515	213			
	Total	214	2.8785	.89473						
Zorlayıcı güç	İlkokul	91	2.5769	1.11161	Gruplar arası Grup içi Toplam	12.787	2	6.393	5.799	.004*
	Ortaokul	75	2.0367	.94681		232.611	211	1.102		
	Lise	48	2.1875	1.08238		245.397	213			
	Total	214	2.3002	1.07336						
Kişilik gücü	İlkokul	91	2.9751	1.07500	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.901	2	2.451	2.117	.123
	Ortaokul	75	3.1840	1.07334		244.241	211	1.158		
	Lise	48	3.3583	1.08160		249.142	213			
	Total	214	3.1343	1.08152						
Güç Tipi Ölçeği	İlkokul	91	3.0360	.49924	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.438	2	.719	2.162	.118
	Ortaokul	75	2.9685	.66824		70.187	211	.333		
	Lise	48	3.1888	.55947		71.625	213			
	Total	214	3.0466	.57988						
Baskıcı	İlkokul	91	3.3004	.55568	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.134	2	1.567	4.261	.015*
	Ortaokul	75	3.5689	.62667		77.608	211	.368		
	Lise	48	3.3542	.66456		80.742	213			
	Total	214	3.4065	.61569						
Yetkeci	İlkokul	91	3.0879	.58126	Gruplar arası Grup içi Toplam	.250	2	.125	.342	.711
	Ortaokul	75	3.1022	.67110		77.059	211	.365		
	Lise	48	3.0139	.53244		77.309	213			
	Total	214	3.0763	.60246						
Serbest	İlkokul	91	2.7912	.56141	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.459	2	.730	2.265	.106
	Ortaokul	75	2.9644	.68570		67.966	211	.322		
	Lise	48	2.7917	.31976		69.425	213			
	Total	214	2.8520	.57091						
İlgisiz	İlkokul	91	3.5421	.70562	Gruplar arası Grup içi Toplam	.852	2	.426	.858	.426
	Ortaokul	75	3.5644	.73923		104.796	211	.497		
	Lise	48	3.4028	.64489		105.647	213			
	Total	214	3.5187	.70427						
Sınıf yönetimi stilleri ölçeği	İlkokul	91	3.1804	.36372	Gruplar arası Grup içi Toplam	.916	2	.458	2.661	.072
	Ortaokul	75	3.3000	.53042		36.311	211	.172		
	Lise	48	3.1406	.27620		37.227	213			
	Total	214	3.2134	.41806						

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ve alt boyutları tutumlarına ait genel puanlar incelendiğinde; güç tipinin ödül, yasa, zorlayıcı güç ve baskıcı stili alt boyutları haricinde okul kademesi değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe/LSD testi yapılır. LSD analizi sonucuna göre; Katılımcıların ödül gücü boyutunda lisede görev yapan grubun ödül gücü algısı ilkokulda görev yapan grubundan daha fazla çıkmıştır. Katılımcıların zorlayıcı gücü boyutunda ilkokulda görev yapan grubun zorlayıcı gücü algısı ortaokulda görev yapan grubundan daha fazla çıkmıştır. Katılımcıların yasal gücü boyutunda ilkokulda görev yapan grubun yasal gücü algısı ortaokulda görev yapan grubundan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların baskıcı stili boyutunda; ortaokulda görev yapan grubun baskıcı stili algısı ilkokulda görev yapan grubundan daha fazla çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçekleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 9. Ölçekler ve Alt Boyutlarla Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Baskıcı	Yetkeci	Serbest	İlgisiz	Sınıf Yönetimi Stilleri Ölçeği
Ödül gücü	.087	.088	.145*	.093	.152*
Yasal güç	.044	.123	.067	.065	.110
Zorlayıcı güç	.009	.047	.116	.081	.094
Kişilik gücü	.119	.133	.181**	.127	.207**
Güç Tipi Ölçeği	.148*	.195**	.253**	.180**	.287**

*p <.05; **p <.01

Yukarıdaki tablodaki korelasyon analizine ilişkin bulgulara göre; katılımcıların güç tipi toplam puanları ile sınıf yönetimi stilleri toplam puanları algıları arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0,287$, $p<0,01$). Diğer yandan ölçek alt boyutları arasında ödül gücü ve kişilik gücü ile serbest stil arasında düşük düzeyde ilişki görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin güç tipi algılarının sınıf yönetimi stilleri üzerine etkisinin olup olmadığının tespiti için regresyon testi yapılmıştır.

Tablo 10. Güç Tipinin Sınıf Yönetimi Stilleri Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.418		13.311	.000					
Ödül gücü	.028	.065	.583	.560	2.872				
Yasal güç	.038	.082	.854	.394	2.176	.325 ^a	.106	.088	.008 ^b
Zorlayıcı güç	.092	.235	2.216	.028*	2.634				
Kişilik gücü	.121	.312	2.823	.005*	2.862				

*p <.05; **p <.01

Katılımcıların güç tipi alt boyut toplam puanlarının sınıf yönetimi stilleri toplam puan algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .325; R²= .106; Uyarlanmış R²=.088) F(4,209)= 6,169; p<0,01]. Katılımcıların güç tipi alt boyutları bağımsız değişken, sınıf yönetimi stilleri bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonucunda katılımcıların sınıf yönetimi stilleri algılarındaki değişimin % 10,6'sını açıklamaktadır (R²= .106). Başka bir ifadeyle, katılımcıların güç tipi algılarındaki değişimin, sınıf yönetimi stilleri davranışını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, katılımcıların zorlayıcı güç alt boyutu [t= 2,216; p= .028 (p<0.01)] algılarının sınıf yönetimi stilleri algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile katılımcıların zorlayıcı güç alt boyutundaki 100 birimlik artışın sınıf yönetimi stilleri davranışını % 9,2 artırmaktadır.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, katılımcıların kişilik güç alt boyutu [t= 2,823; p= .005 (p<0.01)] algılarının sınıf yönetimi stilleri algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile katılımcıların kişilik güç alt boyutundaki 100 birimlik artışın sınıf yönetimi stilleri davranışını % 12,1 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin kullandığı güç türleri ile öğretmenlerin sınıf yönetim stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma ilişkiisel tarama modeli olarak tasarlanmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların % 54,7'sinin kadın olduğu; % 53,7'sinin 41 yaş ve üzeri olduğu; % 89,3'ünün lisans mezunu oldukları; % 51,9'unun 16 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu; % 42,5'inin ilkokulda görev yaptığı ve % 83,2'sinin evli olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin güç tipi genel puan ortalaması 3,04±0,58 olduğu; alt boyutlar arasında en yüksek ödül gücü alt boyut puanı (3,45±0,98) çıkarken en düşük ise zorlayıcı güç alt boyut puanı (2,30±1,07) çıkmıştır. Öğretmenlerin sınıf yönetimi stilleri genel tutum puan ortalaması 3,21±0,41 olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasında en yüksek ilgisiz alt boyut puanı (3,51±0,70) çıkarken en düşük ise serbest alt boyut puanı

(2,85±0,57) çıkmıştır. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri algıları ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

Cinsiyetlere göre incelemede; erkeklerin ödül gücü toplam puan algısı kadınlardan fazla çıkmıştır. Kadınların yasal güç toplam puan algısı erkeklerden fazla çıkmıştır. Erkeklerin kişilik gücü toplam puan algısı kadınlardan fazla çıkmıştır. Güç tip genel ölçeğinde erkeklerin güç tipi algısı kadınlardan fazla çıkmıştır. Sınıf yönetim stillerinde ise kadınların yetkeci stili erkeklerden fazla çıkmıştır. Ancak erkeklerin ilgisiz stili kadınlardan fazla çıkmıştır.

Medeni durumuna göre incelemede; sınıf yönetim stillerinde bekarların yetkeci stili evlilerden fazla çıkmıştır. Diğer yandan geriye kalan güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçek ve alt boyut algıları evli ve bekar durumuna göre değişmemektedir.

Öğrenim durumuna göre incelemede; sınıf yönetim stilleri genel boyutunda yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin sınıf yönetim stil algıları lisans mezunu olanlara göre daha fazla çıkmıştır. Diğer taraftan güç tipi ve sınıf yönetimi stilleri ölçek ve alt boyut algıları lisans veya yüksek lisans mezuniyet durumuna göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Yaş gruplarına göre incelemede; güç tipinin ödül gücü ve genel ölçeği haricinde yaş değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespitinde katılımcıların ödül gücü boyutunda 41 yaş ve üzeri grubun ödül gücü algısı 31-40 yaş grubundan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların güç tipi genel ölçeğinde 41 yaş ve üzeri grubun güç tipi genel algısı 31-40 yaş grubundan daha fazla çıkmıştır.

Hizmet yılına göre incelemede; güç tipinin ödül gücü, kişilik gücü ve genel ölçeği ile serbest stili alt boyutları haricinde hizmet yılı değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespitinde katılımcıların ödül gücü boyutunda 16 yıl ve üzeri grubun ödül gücü algısı 6-10 yıl arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Katılımcıların kişilik gücü boyutunda 16 yıl ve üzeri grubun ödül gücü algısı 6-10 ve 11-15 yıl arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların güç tipi genel ölçeğinde 16 yıl ve üzeri grubun güç tipi genel algısı 6-10 ve 11-15 yıl arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Diğer yandan sınıf yönetim stili alt boyutu olan serbest stil boyutunda 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri grubun serbest stil algısı 11-15 yıl arası grubundan daha fazla çıkmıştır.

Okul kademesine göre incelemede; güç tipinin ödül, yasa, zorlayıcı güç ve baskıcı stili alt boyutları haricinde okul kademesi değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespitinde katılımcıların ödül gücü boyutunda lisede görev yapan grubun ödül gücü algısı ilkökulda görev yapan grubundan daha fazla çıkmıştır. Katılımcıların zorlayıcı gücü boyutunda ilkökulda görev yapan grubun zorlayıcı gücü algısı ortaokulda görev yapan grubundan daha fazla çıkmıştır. Katılımcıların yasal gücü boyutunda ilkökulda görev yapan grubun yasal gücü algısı ortaokulda görev yapan grubundan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların baskıcı stili boyutunda; ortaokulda görev yapan grubun baskıcı stili algısı ilkökulda görev yapan grubundan daha fazla çıkmıştır.

Ayrıca, güç tipi toplam puanları ile sınıf yönetimi stilleri toplam puanları algıları arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Diğer yandan ölçek alt boyutları arasında ödül gücü ve kişilik gücü ile serbest stil arasında düşük düzeyde ilişki görülmektedir.

Son olarak katılımcıların güç tipi alt boyut toplam puanlarının sınıf yönetimi stilleri toplam puan algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Katılımcıların zorlayıcı güç alt boyutu algılarının sınıf yönetimi stilleri algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile katılımcıların zorlayıcı güç alt boyutundaki 100 birimlik artışın sınıf yönetimi stilleri davranışını % 9,2 artırmaktadır. Ayrıca, katılımcıların kişilik güç alt boyutu algılarının sınıf yönetimi stilleri algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile katılımcıların kişilik güç alt boyutundaki 100 birimlik artışın sınıf yönetimi stilleri davranışını % 12,1 artırmaktadır.

Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre okul müdürleri en çok ödül gücü, ardından sırasıyla kişilik gücünü, yasal gücünü ve zorlayıcı gücü kullanmaktadır. Bu bulgu genel olarak alanyazında bulunan araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Çünkü alanyazında yasal güç ilk sırada gelmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2013). Okul müdürlerinin yüksek düzeyde yasal güç kullanmaları beklenen bir sonuçtur. Ancak okul müdürleri bu güçleri kullanırken bunu öğretmenlerin sınıf yönetim stilleri davranışlarını engelleyecek şekilde yapmamalıdır (Aslanargun, 2009). Bu bağlamda yasal gücün uzmanlık gücüyle desteklenmesi olumlu değerlendirilmektedir. Sonuçlarda okul müdürlerinin en az tercih ettiği güç türünün zorlayıcı güç olması, meşru gücün bir zorlama aracı

olarak kullanılmadığı anlamına gelmektedir. Ancak bu güç türü üzerinde yapılan mevcut çalışmada kullanılan ölçek maddeleri dikkate alındığında, zorlayıcı gücün bir güç türü olarak bazı etik olmayan unsurları içerdiği görülmüştür.

Ayrıca, zorlayıcı gücün standart sapmasının diğer tüm güç türlerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur; bu da zorlayıcı gücün ortalamadan daha geniş bir aralıkta kullanıldığını göstermektedir. Bu, yalnızca istisnai durumlarda kullanılması gereken zorlayıcı gücün aslında birçok okul müdürü tarafından bir tahakküm aracı olarak kullanıldığını göstermektedir. Bu bağlamda, okul müdürleri okullarındaki öğretmenlere karşı baskıcı bir tutum sergilemek yerine (Hoy ve Miskel, 2012) genel öğretim sürecini iyileştirmek için öğretmenlere daha fazla yardım ve destek sağlamalı ve bunu yaparak öğretmenlerin sınıf yönetim stilleri davranışlarını desteklemiş olurlar.

Öneriler

Dolayısıyla, mevcut araştırmanın sonuçlarına dayanarak öğretmenlerin sınıf yönetim stillerini daha iyi desteklemek için bazı adımların atılması önerilebilir. Mevcut araştırmanın bulgularından da görülebileceği gibi, okul müdürlerinin güç tercihleri öğretmenlerin sınıf yönetim stilleri üzerinde etkilidir. Bu nedenle, öğretmenlerin görüşlerini kolayca ve açıkça ifade edebilecekleri ve uzmanlık alanlarına göre karar alma süreçlerine katılabilecekleri açık ve sağlıklı bir okul iklimi yaratmak için okul müdürlerinin güçlerini uygun şekilde kullanmaları oldukça önemlidir. Ancak, bu durumu okul müdürlerinin inisiyatifine ve yetkisine bırakmak başka sorunlara yol açabilir. Bu nedenle, burada en önemli adım, Türk okullarında çalışan öğretmenlerin güçlendirilmesine yönelik yapısal düzenlemelerin yapılması olacaktır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Aktan, S., & Sezer, F. (2018). Sınıf Yönetimi Stilleri Ölçeği'nin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 439-449.
- Alkan, A., & Erdem, R. (2019). Güç: Formal Ve İnfomal Yönden Güce Kavramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 405-433.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2013). Development of organizational power scale at schools: A reliability and validity study. *e-International Journal of Educational Research*, 1-17.
- Aslanargun, E. (2009). *The power sources that principals handle in Turkish public elementary and secondary school administration*. Ankara University.
- Bakan, I., & Büyükbeşe, T. (2010). Leadership “types” and “power supplies” on the current prospective status comparison: A case study based on perceptions of educational institution managers. *KMU Journal of Social and Economic Research*, 73-84.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (Translation Editor: Selahattin Turan). Ankara: Nobel .
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Lunenburg, F. C. (2012). Power and leadership: An influence process. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 1-9.
- Peker, O., & Aytürk, N. (2000). *Etkili yönetim becerileri*. Ankara: Yargı .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. Boston: Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. Boston: Pearson.

Sieberer-Nagler, K. (2016). Effective classroom-management & positive teaching. 9(1), . *English Language Teaching*, 163-172.

Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.

Uludağ-Kodal, D. (2019). *The relationship between power types that pre-school administrators use and organizational commitment level of teachers*. Denizli: Pamukkale University.

EXTENDED ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between the types of power used by school principals and teachers' classroom management styles, according to teachers' views. The study was designed as a relational screening model. It was determined that 54.7% of the participants were female; 53.7% were 41 years of age or older; 89.3% were undergraduates; 51.9% had 16 or more years of service; 42.5% worked in primary schools, and 83.2% were married.

In the study, the general mean score of teachers' power type was 3.04 ± 0.58 ; the highest sub-dimension score was found for the reward power sub-dimension (3.45 ± 0.98), while the lowest was found for the coercive power sub-dimension (2.30 ± 1.07). It was observed that the general attitude score average of teachers' classroom management styles was 3.21 ± 0.41 . Among the sub-dimensions, the highest score for the indifferent sub-dimension was (3.51 ± 0.70) while the lowest score for the free sub-dimension was (2.85 ± 0.57). As a result, it is seen that the perceptions of the power type and classroom management styles of the teachers participating in the research are above average.

In the examination according to gender; the total score perception of reward power of men was higher than that of women. The total score perception of legitimate power of women was higher than that of men. The total score perception of personality power of men was higher than that of women. In the general scale of power type, the perception of power type of men was higher than that of women. In classroom management styles, the authoritarian style of women was higher than that of men. However, the indifferent style of men was higher than that of women.

In the examination according to marital status; in classroom management styles, the authoritarian style of singles was higher than that of marrieds. On the other hand, the remaining power type and classroom management style scale and sub-dimension perceptions do not change according to married and single status.

In the examination according to educational status; in the general dimension of classroom management styles, the perceptions of teachers with a master's degree were higher than those with a bachelor's degree. On the other hand, it was revealed that the power type and classroom management style scale and sub-dimensions did not change according to undergraduate or graduate graduation status.

In the examination according to age groups; except for the reward power and general scale of the power type, no difference was found according to the age variable. In this case, in determining which groups there was a difference, the reward power perception of the 41-year-old and above group was found to be higher than the 31-40 age group in the reward power dimension. In addition, in the general power type scale of the participants, the general power type perception of the 41-year-old and above group was found to be higher than the 31-40 age group.

In the examination according to the years of service; except for the reward power, personality power and general scale and free style sub-dimensions of the power type, no difference was found according to the service year variable. In this case, in determining which groups there was a difference, the reward power perception of the 16-year and above group was found to be higher than the 6-10 year group. In the personality power dimension of the participants, the reward power perception of the 16-year and above group was found to be higher than the 6-10 and 11-15 year groups. In addition, in the general power type scale of the participants, the general perception of the power type of the 16-year and above group was higher than the 6-10 and 11-15 year groups. On the other hand, in the free style dimension, which is the sub-dimension of classroom management style, the free style perception of the 6-10 year and 16 year and above groups was higher than the 11-15 year group.

In the examination according to school level; except for the sub-dimensions of power type such as reward, law, coercive power and oppressive style, no difference was found according to the school level variable. In this case, in determining which groups there was a difference, the reward power perception of the high school group was higher than the primary school group. In the coercive power dimension of the participants, the coercive power perception of the primary school group was higher than the secondary school group. In the legitimate power dimension of the participants, the legitimate power perception of the primary school group was higher than the secondary school group. In addition, in the oppressive style dimension of the participants; the oppressive style perception of the secondary school group was higher than the primary school group.

In addition, a low-level, significant and positive relationship emerged between the total scores of power type and the total scores of classroom management styles. On the other hand, a low-level relationship was observed between the reward power and the personality power and free style among the scale sub-dimensions.

Finally, the total scores of the participants' power type sub-dimension significantly predict the total scores of classroom management styles. It is understood that the participants' perceptions of the coercive power sub-dimension significantly positively predict their perceptions of classroom management styles. In other words, a 100-unit increase in the participants' coercive power sub-dimension increases classroom management style behavior by 9.2%. In addition, it is understood that the participants' perceptions of the personality power sub-dimension significantly positively predict their perceptions of classroom management styles. In other words, a 100-unit increase in the participants' personality power sub-dimension increases classroom management style behavior by 12.1%.

Discussion

According to the teachers who participated in the study, school principals use reward power the most, followed by personality power, legitimate power and coercive power, respectively. This finding is generally not consistent with the research results in the literature. Because legitimate power comes first in the literature (Altinkurt and Yılmaz, 2013). It is an expected result that school principals use a high level of legitimate power. However, when school principals use this power, they should not do so in a way that will prevent teachers' classroom management style behaviors (Aslanargun, 2009). In this context, the support of legitimate power with expert power is evaluated positively. The fact that the least preferred power type by school principals in the results is coercive power means that legitimate power is not used as a means of coercion. However, when the scale items used in the current study on this type of power are taken into account, it is seen that coercive power contains some unethical elements as a type of power.

In addition, the standard deviation of coercive power was found to be higher than all other types of power, indicating that coercive power is used in a wider range than the average. This shows that coercive power, which should only be used in exceptional cases, is actually used as a tool of domination by many school principals. In this context, school principals should provide more help and support to teachers in order to improve the general teaching process instead of exhibiting an oppressive attitude towards teachers in their schools (Hoy and Miskel, 2012), and by doing so, they will support teachers' classroom management style behaviors.

Recommendations

Therefore, based on the results of the current study, it can be suggested that some steps be taken to better support teachers' classroom management styles. As can be seen from the findings of the current study, school principals' power preferences have an impact on teachers' classroom management styles. Therefore, it is very important for school principals to use their power appropriately in order to create an open and healthy school climate where teachers can easily and openly express their opinions and participate in decision-making processes according to their areas of expertise. However, leaving this situation to the initiative and authority of school principals can lead to other problems. Therefore, the most important step here will be to make structural arrangements to empower teachers working in Turkish schools.