

Received/Geliş	:	2023 November/Kasım	Accepted/Kabul	:	2023 November/Kasım	Published/Yayın	:	2023 December/Aralık
----------------	---	---------------------	----------------	---	---------------------	-----------------	---	----------------------

Yöneticilerin Kullandığı Örgütsel Güç Temellerinin Öğretmenler Arasında Mesleki İş Birliğine Etkisinin İncelenmesi

Berivan Kocakaya¹ Serpil Çelik² Mehtap Topuz³ Mehmet Çifçi⁴ Abdullah Çifçi⁵ Nurol Demiroğlu⁶

Atıf/Reference: Kocakaya, B., Çelik, S., Topuz, M., Çifçi, M. Çifçi, A. ve Demiroğlu, N. (2023). Yöneticilerin Kullandığı Örgütsel Güç Temellerinin Öğretmenler Arasında Mesleki İş Birliğine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 421-428.

Özet

Bu çalışmada öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kullandığı örgütsel güç temellerinin öğretmenler arasında mesleki iş birliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenler arası mesleki iş birliği ile yöneticilerin kullandığı güç tipi algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarının kadın ve erkeğe; yaş gruplarına, evli ve bekar ile mesleki deneyime göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yine öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin güç tipi algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenler arası mesleki iş birliği farklılık çıkmıştır. Bu farklılık yüksek lisans mezunu öğretmenler lehinedir. Diğer yandan yöneticilerin kullandığı güç tipi algıları ile öğretmenler arası mesleki iş birliği arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak, öğretmenlerin güç tipi algılarındaki değişimin, öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarını etkilediği görülmektedir. Yapılan regresyon analizinde, öğretmenlerin güç tipi algılarının öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile yöneticilerin kullandığı güç tipinde 100 birimlik artışın öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarını % 24,3 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Güç tipi, öğretmenler arası mesleki iş birliği, öğretmen.

Examining the Effect of Organizational Power Bases Used by Administrators on Professional Cooperation Among Teachers

Abstract

This research aims to examine the effect of the organizational power bases used by administrators on professional cooperation among teachers, according to teachers' opinions. Relational screening model was used in the research. In addition, it is seen that the perceptions of professional cooperation between teachers and the type of power used by administrators are above average. As a result of the analysis; According to the perceptions of teachers, the perception of power type and professional cooperation between teachers differs between men and women; It was revealed that it did not vary according to age groups, married or single, and professional

¹ Öğretmen; Şehit Yüksel Turgut Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-1130-2030>; rehberlikozyio@gmail.com;

² Öğretmen; Alaattin Keykubat Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-8727-7011>; serpildogancelik27@gmail.com;

³ Öğretmen; Konyaaltı Halk Eğitimi Merkez, <https://orcid.org/0009-0006-7788-1741>; ae.mnlight@gmail.com;

⁴ Öğretmen; Bismil Eğitim Şehitleri Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0009-9851-7756>; mehmet21cifci@gmail.com;

⁵ Okul Müdürü; Bismil Atatürk Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0000-0002-7655-5427>; abdullah_cifci2136@hotmail.com;

⁶ Okul Müdürü; Şinasi ve Figen Bayraktar Ortaokulu, <https://orcid.org/0000-0001-6823-9614>; nuroldemiroglu@gmail.com;

experience. Again, according to teachers' perceptions, it was revealed that teachers' power type perceptions did not change according to undergraduate and graduate degrees. However, there was a difference in professional cooperation between teachers. This difference is in favor of teachers with a master's degree. On the other hand, there is a low-level positive relationship between perceptions of the type of power used by administrators and professional cooperation between teachers. Finally, it appears that the change in teachers' perceptions of power type affects their perceptions of professional collaboration among teachers. In the regression analysis, it was understood that teachers' power type perceptions significantly and positively predicted their perceptions of professional collaboration among teachers. In other words, a 100-unit increase in the type of power used by administrators increases the perception of professional cooperation among teachers by 24.3%.

Keywords: Power type, professional cooperation between teachers, teacher.

1. Giriş

Kişilerarası ilişkilerde güç genellikle başkalarını istenen davranışa yönlendirme yeteneğidir. Gücün kaynağı, bu gücü kullanan kişiye neyin verildiğini ifade eder. Okul müdürlerinin öğretmenler üzerinde önemli bir yetkisi bulunmaktadır (Uludağ-Kodal, 2019). Bu güç sayesinde okulun hedeflerine ulaşılabilir, başarı ve verimlilik artar. Ancak okul yöneticilerinin sahip oldukları güç kaynaklarını verimli kullanmaları gerekmektedir. Çünkü kullanılan güç kaynağı öğretmenlerin inançlarını, tutumlarını, davranışlarını, okul algılarını, mesleğe ilişkin algılarını, performanslarını ve ilişkilerini etkilemektedir (Altınkurt, Yılmaz, Evrim ve Salalı, 2014).

Güç kaynakları mesleki konum ve kişilik özelliklerine göre iki kategoride gruplandırılabilir. Meşru güç, ödül gücü ve zorlayıcı güç örgütsel pozisyona bağlıdır. Kişilik güçleri kişilik özelliklerinden kaynaklanır ve örnek alınan ve beğenilen kişisel özellikleri içerir. Bunlar referans ve uzman gücüdür (Robbins ve Judge, 2013). Organizasyon yapısına bağlı olmayan referans ve uzman yetkileri hem okul yöneticileri hem de öğretmenler için daha etkili güç kaynaklarıdır. Etkili ve verimli bir lider, konumsal güçten ziyade kişisel gücü kullanır (Hoy ve Miskel, 2012). Araştırmalarda güç kaynaklarına ilişkin birçok sınıflandırma yapılmıştır. En yaygın ve popüler sınıflandırma French ve Raven (1959) tarafından teorik ve deneysel araştırmalar sonucunda oluşturulan meşru güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, referans gücü ve uzman gücü sınıflandırmasıdır.

Kişinin resmi konumunun sağladığı otoriter güce meşru güç denir. Pozisyon gücüne aynı zamanda resmi otorite de denir (Alkan ve Erdem, 2019). Bu güç, kişinin organizasyondaki konumundan gelir ve o kişinin başkalarının davranışlarını etkileme yeteneğini ifade eder. Yasal yetkilerini aşırı kullanan okul yöneticileri, kurallara uyma konusunda oldukça titiz davranmakta ve sürekli olarak yasal olarak okul yönetiminden sorumlu olduklarını gösterecek şekilde davranmaktadırlar (Altınkurt & Yılmaz, 2013). Bu durum hayal kırıklığına ve dirence yol açabilmektedir (Lunenburg, 2012).

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

Öğretmenler arasındaki mesleki işbirliği genel olarak mesleki uygulamaları analiz etmek ve etkilemek, okulların, ekiplerin ve öğrencilerin çıktılarını iyileştirmek için birlikte çalışmalarını sağlayan sistematik bir süreç olarak tanımlanır (DuFour, 2011). Öğretmenler arasındaki mesleki işbirliğinin birçok olumlu sonucu vardır ve belki de en önemlisi öğrenci başarısının artmasıdır (Avila, 2016). Ancak bu dolaylı bir etkidir. Çünkü öğretmenler arasındaki mesleki işbirliğinin en önemli etkisi, onların kendi öğrenme-öğretme uygulamalarını nasıl geliştireceklerini öğrenmeleriyle ilgilidir (Yılmaz ve Çelik, 2020). Öğretmenler ne kadar işbirliği yaparsa, o kadar çok konuşabilir, öğretme ve öğrenme süreçleri, teorileri ve yöntemleri hakkında daha fazla bilgi edinebilir ve böylece öğretimlerini geliştirebilirler (Goddard, Goddard ve Tschannen-Moran, 2007). Bu bağlamda öğretmen işbirliğinin öğretme-öğrenme sürecini iyileştirmede önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

Öte yandan, dünya çapındaki öğretmenler, sınıf uygulamalarının ve okul etkinliklerinin iyileştirilmesine ilişkin çeşitli beklentilerle giderek daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Okul ve sınıfın gelişimini kolaylaştırdığı yaygın olarak kabul edilen faktörlerden biri, öğretmenler arasındaki güçlü işbirliği kültürüdür. Bu nedenle öğretmenlerin öğretmen takımları halinde çalışması, meslektaşlarıyla yakın iş birliği yapması, sınıf içi uygulamaları birlikte yapılandırması ve bu sayede ekip içindeki güven ilişkilerini güçlendirmesi beklenmektedir (Kolleck, Schuster, Hartmann ve Grasel, 2021). Ancak okulların bu tür değişen ihtiyaçlara profesyonel olarak

hazırlanmasını talep eden yalnızca toplum ve siyaset değildir. Bu aynı zamanda birçok okul için de büyük bir endişe kaynağıdır.

Bu araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kullandığı örgütsel güç temellerinin öğretmenler arasında mesleki iş birliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. 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	248	80.0
	Erkek	62	20.0
Yaş Grubu	22-30 yaş arası	5	1.6
	31-40 yaş arası	78	25.2
	41 yaş ve üzeri	227	73.2
Medeni Durumu	Evli	272	87.7
	Bekar	38	12.3
Mesleki Deneyimi	1 - 5 yıl arası	7	2.3
	6 - 10 yıl arası	28	9.0
	11 - 15 yıl arası	46	14.8
	16 yıl ve üzeri	229	73.9
Öğrenim Durumu	Lisans	244	78.7
	Yüksek Lisans	66	21.3
	Toplam	310	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 80’inin kadın olduğu; % 73,2’sinin 41 yaş ve üzeri olduğu; %87,7’sinin evli olduğu; % 73,9’unun 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu ve %78,7’sinin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, güç türleri ölçeği, Koşar (2008) tarafından ortaokullarda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, 33 maddeden oluşmakta ve bireylerin algıladığı güç türlerini ölçmektedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .86 olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin kendi içinde meslek işbirliği konusunda tutumları ölçen aracı Yılmaz ve Çelik (2020) geliştirmiştir. Ölçek öğretmenler arasında mesleki işbirliği konusunda öğretmenlerin tutumlarını belirlemede kullanılmıştır. Ölçek 13 maddeden oluşan tek boyutlu yapıdadır. Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayısı .72 çıkmıştır. 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
Güç tipi genel ölçeği	310	1.82	4.15	3.0462	.49901	-.200	.138	-.428	.276
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	310	2.15	5.00	3.7077	.35909	-.413	.138	.778	.276

p < .05

Güç tipi ile öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda güç tipi ile öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği aritmetik ortalaması 3,70±0,36 ile ortalamanın üstünde

ve güç tipi ölçeği aritmetik ortalaması $3,04 \pm 0,50$ ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Güç Tipi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Güç tipi genel ölçeği	Kadın	248	3.0588	.50002	.884	308	.377
	Erkek	62	2.9961	.49579			
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	Kadın	248	3.7199	.34069	1.199	308	.231
	Erkek	62	3.6588	.42445			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Güç Tipi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Güç tipi genel ölçeği	22-30 yaş arası	5	3.1818	.36047	Gruplar arası Grup içi Toplam	.663	2	.331	1.334	.265
	31-40 yaş arası	78	3.1177	.48598		76.282	307	.248		
	41 yaş ve üzeri	227	3.0187	.50474		76.945	309			
	Total	310	3.0462	.49901						
Öğretmenler arasında mesleki iş birliği	22-30 yaş arası	5	3.7692	.17201	Gruplar arası Grup içi Toplam	.171	2	.085	.661	.517
	31-40 yaş arası	78	3.6686	.39986		39.673	307	.129		
	41 yaş ve üzeri	227	3.7198	.34720		39.844	309			
	Total	310	3.7077	.35909						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; güç tipi ölçeği ve öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği ile yaş grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

Araştırmada kullanılan güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Güç Tipi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Güç tipi genel ölçeği	Evli	272	3.0551	.50201	.841	308	.401
	Bekar	38	2.9825	.47854			
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	Evli	272	3.7033	.36720	-.571	308	.569
	Bekar	38	3.7389	.29687			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Güç tipi genel ölçeği	1 - 5 yıl arası	7	3.3853	.34271	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.690	3	.563	2.291	.078
	6 - 10 yıl arası	28	2.9816	.50108		75.255	306	.246		
	11 - 15 yıl arası	46	3.1621	.46553		76.945	309			
	16 yıl ve üzeri	229	3.0205	.50445						
	Total	310	3.0462	.49901						
Öğretmenler arasında mesleki iş birliği	1 - 5 yıl arası	7	3.8352	.33948	Gruplar arası Grup içi Toplam	.494	3	.165	1.281	.281
	6 - 10 yıl arası	28	3.6236	.29111		39.350	306	.129		
	11 - 15 yıl arası	46	3.7692	.38376		39.844	309			
	16 yıl ve üzeri	229	3.7017	.36118						
	Total	310	3.7077	.35909						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; güç tipi ölçeği ve öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

Araştırmada kullanılan güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

		Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Güç tipi genel ölçeği		Lisans	244	3.0339	.51958	-.951	125.898	.343
		Yüksek Lisans	66	3.0918	.41454			
Öğretmenler arasında mesleki iş birliği		Lisans	244	3.6863	.37534	-2.391	135.149	.018*
		Yüksek Lisans	66	3.7867	.27973			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin güç tipi algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenler arası mesleki iş birliği farklılık çıkmıştır. Bu farklılık yüksek lisans mezunu öğretmenler lehinedir.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Güç tipi ölçeği	310	3.0462	.49901	1	.338**
2 Öğretmenler arası mesleki iş birliği ölçeği	310	3.7077	.35909		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin güç tipi ile

öğretmenler arası mesleki iş birliği genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .338$; $p < .01$). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin güç tipinin algılarının öğretmenler arası mesleki iş birliği algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Güç Tipi Algılarının Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.968		24.911	.000					
Güç Tipi Ölçeği	.243	.338	6.293	.000*	1.000	.338 ^a	.114	.111	.000 ^b

$p < .05$

Öğretmenlerin güç tipinin öğretmenler arası mesleki iş birliği algıları üzerine anlamlı bir şekilde yordamaktadır [$R = .338$; $R^2 = .114$; Uyarlanmış $R^2 = .111$] $F(1,308) = 39,599$; $p < .01$]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin güç tipi algılarındaki değişimin, öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin güç tipi algılarının [$t = 6,293$; $p = .000$ ($p < 0.01$)] öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile güç tipi boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarını % 24,3 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kullandığı örgütsel güç temellerinin öğretmenler arasında mesleki iş birliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 80'inin kadın olduğu; % 73,2'sinin 41 yaş ve üzeri olduğu; %87,7'sinin evli olduğu; % 73,9'unun 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu ve %78,7'sinin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenler arası mesleki iş birliği ile yöneticilerin kullandığı güç tipi algıları ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre güç tipi ve öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarının kadın ve erkeğe; yaş gruplarına; evli ve bekara ve mesleki deneyime göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yine öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin güç tipi algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenler arası mesleki iş birliği farklılık çıkmıştır. Bu farklılık yüksek lisans mezunu öğretmenler lehinedir. Diğer yandan öğretmenlerin yöneticilerin kullandığı güç tipi algıları ile öğretmenler arası mesleki iş birliği arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak, öğretmenlerin güç tipi algılarındaki değişimin, öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarını etkilediği görülmektedir. Yapılan regresyon analizinde, öğretmenlerin güç tipi algılarının öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile yöneticilerin kullandığı güç tipinde 100 birimlik artışın öğretmenler arası mesleki iş birliği algılarını % 24,3 artırmaktadır.

Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin güç kaynakları ve gücü kullanma yollarına ilişkin genel algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Koşar (2008) tarafından yapılan çalışmada güç kaynağı boyutuna ilişkin en yüksek ortalama ödül gücünde, en düşük ortalama ise zorlayıcı güçte bulunmuştur. Bu sonuç araştırma sonucunu desteklemektedir. Ayrıca Kayalı (2011), Polat (2010) ve Özaslan ve Gürsel (2008) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma bulgularından farklı olarak Yorulmaz (2014) tarafından yapılan araştırmada en yüksek ortalama yasal güçte, en düşük ortalama ise ödül gücünde bulunmuştur. Bakan ve Büyükbeşe (2010) tarafından yapılan çalışmada kamu sektörü yöneticileri öncelikli olarak hukuki gücü, özel sektör yöneticileri ise öncelikle uzman gücünü tercih etmektedir. Apak (2016) tarafından yapılan çalışmada ise en yüksek ortalama yasal güçte, en düşük ortalama ise zorlayıcı güçte bulunmuştur. Okumuş'un (2019) çalışmasında öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri ve okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin algılarına ilişkin analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, eğitim durumu ve okul müdürlerinin kullandığı güç türleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Kaynakça

- Alkan, A., & Erdem, R. (2019). Güç: Formal Ve İnformal 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.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Evrim, E., & Salalı, E. T. (2014). Relationship between school principals' use of power sources and teachers' organizational cynicism perceptions. *Journal of Teacher Education and Educators*, 25-52.
- Apak, F. (2016). *Okul yöneticilerinin gücü kullanma biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*. İstanbul: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avila, I. (2016). *Effects of teacher collaboration on student achievement in elementary school [Master dissertation]*. California State Polytechnic University. California : California State Polytechnic University.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut gelecek durum karşılaştırması: eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 73-84.
- DuFour, R. (2011). What is a professional learning community? . *Educational Leadership*, 6-11.
- Goddard, Y., Goddard, R., & Tschannen-Moran, M. (2007). A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. *Teachers College Record*, 877-896.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (Translation Editor: Selahattin Turan). Ankara: Nobel .
- Kayalı, M. (2011). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları (Uşak ili örneği)*. Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kolleck, N., Schuster, J., Hartmann, U., & Grasel, C. (2021). Teachers' professional collaboration and trust relationships: An inferential social network analysis of teacher teams. *Research in Education*, 89–107.
- Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Koşar, S., & Çalık, T. (2011). The relationship between primary school administrators' styles of using power in management and organizational culture. *Educational Administration: Theory and Practice*, 581-603.
- Lunenburg, F. C. (2012). Power and leadership: An influence process. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 1–9.
- Okumuş, K. (2019). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki*. İstanbul : Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi .
- Özaslan, G., & Gürsel, M. (2008). Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 351-370.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. Boston: Pearson.
- 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.

Yılmaz, K., & Çelik, M. (2020). Öğretmenler arasında mesleki işbirliğine yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 731-740.

Yorulmaz, A. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları ve kullanma düzeyleri*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

EXTENDED ABSTRACT

This research aims to examine the effect of the organizational power bases used by administrators on professional cooperation among teachers, according to teachers' opinions. 80% of the teachers participating in the research were women; 73.2% of them are 41 years old and over; 87.7% were married; It was determined that 73.9% of them had 16 years or more of professional experience and 78.7% had a bachelor's degree. In addition, it is seen that the perceptions of professional cooperation between teachers and the type of power used by administrators are above average.

As a result of the analysis; According to the perceptions of teachers, the perception of power type and professional cooperation between teachers differs between men and women; age groups; It has been revealed that it does not vary according to married or single and professional experience. Again, according to teachers' perceptions, it was revealed that teachers' power type perceptions did not change according to undergraduate and graduate degrees. However, there was a difference in professional cooperation between teachers. This difference is in favor of teachers with a master's degree. On the other hand, there is a low-level positive relationship between teachers' perceptions of the type of power used by administrators and professional cooperation between teachers. Finally, it appears that the change in teachers' perceptions of power type affects their perceptions of professional collaboration among teachers. In the regression analysis, it was understood that teachers' power type perceptions significantly and positively predicted their perceptions of professional collaboration among teachers. In other words, a 100-unit increase in the type of power used by administrators increases the perception of professional cooperation among teachers by 24.3%.

As a result, it was determined that the general perceptions of the teachers participating in the research regarding power sources and ways of using power were at a medium level. In the study conducted by Koşar (2008), the highest average regarding the power source dimension was found in reward power, and the lowest average was found in coercive power. This result supports the research result. Additionally, similar results were obtained in studies conducted by Kayalı (2011), Polat (2010) and Özaslan and Gürsel (2008). Unlike the research findings, in the research conducted by Yorulmaz (2014), the highest average was found in legal power and the lowest average was found in reward power. In the study conducted by Bakan and Büyükbeşe (2010), public sector managers primarily prefer legal power, while private sector managers primarily prefer expert power. In the study conducted by Apak (2016), the highest average was found in legal power, and the lowest average was found in coercive power. According to the analysis results of Okumuş's (2019) study on teachers' socio-demographic characteristics and their perceptions of the types of power used by school principals, a significant difference was found between teachers' gender, professional seniority, educational status and the types of power used by school principals.