

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

## Yöneticilerin Uyguladığı Örgütsel Gücün Öğretmenler Arasındaki Mesleki İş Birliğine Etkisinin İncelenmesi

Murat Kaya<sup>1</sup> Oğuzhan Kaya<sup>2</sup> Harun Uğur<sup>3</sup> Gürhan Önder<sup>4</sup> Bülent Altınışik<sup>5</sup> Çağdaş Onur Züngür<sup>6</sup>

**Atıf/Reference:** Kaya, M., Kaya, O., Uğur, H., Önder, G., Altınışik, B. ve Züngür, Ç.O. (2023). Yöneticilerin Uyguladığı Örgütsel Gücün Öğretmenler Arasındaki Mesleki İş Birliğine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 543-551.

### Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. yöneticilerin uyguladığı örgütsel gücün öğretmenler arasındaki mesleki iş birliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenler arası mesleki işbirliği ve güç türleri düzeyi ortalamanın üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı güç türleri ve mesleki işbirliği düzeyi oldukça yüksek seviyededir. Araştırma da, güç türleri ve mesleki işbirliği algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Mesleki işbirliği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 31-40 yaş ile 41 yaş ve üst grubun mesleki işbirliği algısı 22-30 yaş arası yaş grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Güç türleri ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Ayrıca, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda güç türleri algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak mesleki işbirliği algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin mesleki işbirliği algısı bekarlara göre daha yüksektir. Mesleki deneyime göre incelemede; güç türleri ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak mesleki işbirliği ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri grupların mesleki işbirliği algısı 1-5 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda güç türleri ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Ancak mesleki işbirliği ile öğrenim durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. buna göre lisans mezunlarının mesleki işbirliği algısı yüksek lisans mezunlarından daha yüksek çıkmıştır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin güç türleri ile mesleki işbirliği arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak yapılan regresyon analizine göre öğretmenlerin güç türleri algılarının mesleki işbirliği algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile güç türleri boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenler arası mesleki işbirliği algılarını % 38,3 artırmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Güç türleri, mesleki işbirliği, öğretmen.

<sup>1</sup> Şube Müdürü; Konak İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0000-5898-2754>; murattikaya@hotmail.com;

<sup>2</sup> Müdür Yardımcısı; İzmir Konak Müdafaa-i Hukuk İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0005-9225-4183>; mr.oguzhankaya@gmail.com;

<sup>3</sup> Öğretmen; Afyonkarahisar Merkez Kızıldağ İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0001-4709-9867>; harunmeral1545@gmail.com;

<sup>4</sup> Müdür Yardımcısı; Fatsa Hatice Bahaettin Şener İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-5245-0826>; gurunonder1979@gmail.com;

<sup>5</sup> Okul Müdürü; İzmir Konak Müdafaa-i Hukuk İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0007-5570-176X>; bulent2435@gmail.com;

<sup>6</sup> Okul Müdürü; Şehit Emrah Sağaz Özel Eğitim Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0009-4275-4015>; cozungur@hotmail.com;

## **Examining the Effect of Organizational Power Exerted by Administrators on Professional Cooperation Among Teachers**

### **Abstract**

In this research, according to the opinions of the teachers; Relational screening model was used in the research. It was aimed to examine the effect of the organizational power applied by administrators on the professional cooperation between teachers. Relational screening model was used in the research. According to the research results; The level of professional cooperation and power types among teachers was above average. In this case, the types of power and the level of professional cooperation perceived by the participants are quite high. The research revealed that perceptions of power types and professional cooperation do not differ between men and women. The difference between professional collaboration and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of professional cooperation in the 31-40 age group and the 41 year old and above age group was higher than the 22-30 age group. There was no statistically significant difference between the power types and the arithmetic averages of the age groups. In addition, in line with the opinions of the teachers, it was revealed that the perceptions of power types did not change depending on whether they were married or single. However, there is a statistical difference in perceptions of professional collaboration. Accordingly, married teachers' perception of professional cooperation is higher than single teachers. In the review according to professional experience; The difference between the arithmetic averages of power types and professional experience groups was not found to be statistically significant. However, the difference between the professional collaboration scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the groups with 11-15 years of experience and 16 years and above perceived professional cooperation higher than the groups with 1-5 years of professional experience. Again, in line with the teachers' opinions, there was no difference in the power types scale according to their educational status. However, the difference between professional collaboration and educational status was found to be statistically significant. Accordingly, the perception of professional cooperation among undergraduate graduates was higher than that of graduate graduates. There is a significant, low-level and positive relationship between the power types of the teachers in the study and professional collaboration. Finally, according to the regression analysis, it is understood that teachers' perceptions of power types significantly and positively predict their perceptions of professional collaboration. In other words, a 100-unit increase in the power types dimension increases the perceptions of professional cooperation among teachers by 38.3%.

**Keywords:** Types of power, professional collaboration, teacher.

### **1. Giriş**

Öğretmen, eğitimin gerçekleşmesi için en önemli araçtır. Eğitim ve öğretim öğretmensiz gerçekleştirilemez (Balcı, 2002). Öğretmenlerin mesleklerinde başarılı, üretken ve etkili olabilmeleri için yüksek motivasyona ve iş doyumuna sahip olmaları gerekir. Motivasyonu yüksek ve işine bağlı bir öğretmen, etkili bir okul ortamı için çok önemlidir. Diğer yandan yöneticilerin, öğrenci öğrenimini en üst düzeye çıkarmak ve çalışanları aynı hedef etrafında birleştirmek için birçok etkili niteliğe sahip olması gerekir. Etkin bir şekilde kullanmaları gereken niteliklerden biri de "güç" kavramıdır (Kutlu & Cansoy, 2020). Güç, bireysel veya grup iletişimde ve toplumlar arası ilişkilerde, yönetim, politika, pazarlama, reklam ve eğitim gibi sektörlerde yol gösterici olarak kullanılan bir etkiyi ifade eder. Başkalarını etkileyerek davranış değişikliğine olanak sağlayan güç, bu alanda yöneticiler tarafından etkin bir şekilde kullanılması gereken bir kaynaktır. Güç, özellikle okullarda doğru ve etkili bir şekilde kullanılmalıdır (Koşar, 2008).

Yöneticilerin etkililiğini ve davranışlarını şekillendiren güç ve güç kaynakları da öğretmenler arası mesleki işbirliğinde önemli bir etken olabilmektedir. Yöneticilerin başarılı olabilmeleri için çalışanları istenilen davranışa yönlendirmeleri gerekmektedir (Aydın, 2007). Yöneticiler çalışanları etkilemeli ve davranış değişikliği yaratmalıdır. Örgütün verimliliğini ve etkinliğini artırmak için yöneticilerin güç olgusunu ve güç kaynaklarını iyi analiz etmeleri gerekmektedir. Yöneticilerin güç kullanımının etkilerini iyi bilmeleri ve süreci iyi yönetebilmeleri önemlidir. Güç kaynaklarını iyi analiz edebilen ve kullanabilen yöneticiler, çalışanlar üzerindeki etkilerini en üst düzeye çıkarırlar (Karaman, 2006). Literatürde güç kaynakları ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda güç kaynakları sınıflandırılmıştır. En çok kabul gören sınıflandırma French ve Raven 1959 yılında yapılan sınıflandırmadır. French ve Raven güç kaynaklarını meşru güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, referans

gücü ve uzman gücü olarak sınıflandırmıştır (Koçel, 1998).

Yönetici kullanacağı güç kaynağının yanı sıra öğretmenin tepkisini de iyi analiz etmeli, okulun etkililiğini artırmak için öğretmenleri bir amaç etrafında toplayabilecek davranış değişikliği yaratabilmelidir. Sahip olduğu güçle öğretmenleri doğru yönde etkileyen yöneticiler, olumlu bir okul iklimi ile işbirliği ve dayanışmaya dayalı bir okul kültürü yaratabilirler. Olumlu okul iklimine ve işbirlikçi yapıya sahip okullarda öğretmenlerin güçsüzlük ve anlamsızlık düzeyleri daha düşük olabilir. Okulların etkililiği aynı zamanda etkili bir şekilde yönetilebilmelerine de bağlıdır. Okulların yönetiminde zamansal ve durumsal güç kullanımı hayati önem taşımaktadır (Aslanargun, 2009).

Yönetimde güç kullanımı birçok farklı değişkenle birlikte yeterince araştırılmamıştır. Alanyazın, yönetimde kullanılan güç türleri ile okul iklimi, okul kültürü, örgütsel sinizm, örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kullanılmıştır (Yılmaz & Altınkurt, 2012). Araştırmalar, öğretmenlerin örgütlerine bağlılıklarında, işbirlikçi ve destekleyici okul kültürü oluşturmalarında, güven ortamı oluşturmalarında, okul ortamını şekillendirmelerinde, olumlu ve olumsuz okul iklimi oluşturmalarında yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının önemli olduğunu göstermektedir (Bağcı & Bursalı, 2011). Öğretmenlerin, okul yöneticisinin gücünü etkili bir şekilde kullanmasının karşılaştıkları sorunlara çözüm getireceğine inanmaları, onların güçsüzlük düzeylerini azaltabilir. Demokratik ve esnek bir yönetim anlayışıyla yönetilen okullarda öğretmenler kararlara aktif olarak katılabilirler. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin birlikte alacakları kararlar, öğretmenlerin normsuzluk algılarının azalmasında etkili olabilir. Etkili bir iletişim ağı, olumlu bir okul iklimi, destekleyici ve işbirlikçi bir okul kültürü oluşturabilen okul müdürleri, öğretmenlerin okula bağlılıklarını artırabilir ve anlamsızlık duygularını azaltabilir (Koşar, 2008). Öğretmenler arasındaki mesleki işbirliği genel olarak, mesleki uygulamaları analiz etmek ve etkilemek için birlikte çalışmalarını sağlayan ve okulların, ekiplerin ve öğrencilerin sonuçlarını iyileştiren sistematik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (DuFour, 2011). Öğretmenler arasındaki mesleki işbirliğinin birçok olumlu sonucu vardır ve belki de en önemlisi öğrenci başarısındaki artıştır. Ancak bu dolaylı bir etkidir. Çünkü öğretmenler arasındaki mesleki işbirliğinin en önemli etkisi, kendi öğrenme-öğretme uygulamalarını nasıl geliştireceklerini öğrenmeleriyle ilgilidir (Yılmaz ve Çelik, 2020). Öğretmenler ne kadar çok işbirliği yaparsa, o kadar çok sohbet edebilir, öğretme ve öğrenme süreçleri, teorileri ve yöntemleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olabilir ve böylece öğretimlerini geliştirebilirler (Goddard, Goddard, & Tschannen-Moran, 2007). Bu bağlamda, öğretmen işbirliğinin öğretme ve öğrenme sürecini geliştirmede kilit bir unsur olduğu söylenebilir.

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre; yöneticilerin uyguladığı örgütsel gücün öğretmenler arasındaki mesleki iş birliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örneklem çeşidinden uygun (amaca yönelik) örneklem 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             | 189 | 73.5  |
|                  | Erkek             | 68  | 26.5  |
| Yaş Grubu        | 22-30 yaş arası   | 92  | 35.8  |
|                  | 31-40 yaş arası   | 93  | 36.2  |
|                  | 41 yaş ve üzeri   | 72  | 28.0  |
| Medeni Durumu    | Evli              | 150 | 58.4  |
|                  | Bekar             | 107 | 41.6  |
| Mesleki Deneyimi | 1 - 5 yıl arası   | 63  | 24.5  |
|                  | 6 - 10 yıl arası  | 36  | 14.0  |
|                  | 11 - 15 yıl arası | 90  | 35.0  |
|                  | 16 yıl ve üzeri   | 68  | 26.5  |
| Öğrenim Durumu   | Lisans            | 165 | 64.2  |
|                  | Yüksek Lisans     | 92  | 35.8  |
|                  | Toplam            | 257 | 100.0 |

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %73,5'inin kadın olduğu; % 35,8'inin 22-30 yaş arası olduğu; % 58,4'ünün evli olduğu; % 35,0'inin 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 64,2'sinin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, Güç Türleri Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan örgütsel güç tipi ölçeği, Koşar (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek dört boyuttan (33 madde) oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .93 bulunmuştur. Diğer yandan öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği Yılmaz ve Çelik (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .89 bulunmuştur. 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 türleri ölçeği       | 257 | 1.00 | 5.00 | 3.3521 | .67643  | -.166    | .152      | 1.318    | .303      |
| Mesleki işbirliği ölçeği | 257 | 1.92 | 5.00 | 3.9186 | .76208  | -.327    | .152      | -.424    | .303      |

p < .05

Güç türleri ile mesleki işbirliği 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 türleri ile mesleki işbirliği ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca mesleki işbirliği ölçeği aritmetik ortalaması 3,91±0,76 ortalamasının üstünde ve güç türleri ölçeği aritmetik ortalaması 3,35±0,67 ile ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı güç türleri ve mesleki işbirliği düzeyi oldukça yüksek seviyededir.

### 3. Bulgular

Araştırmada kullanılan güç türleri ve mesleki işbirliği ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Güç Türleri ile Mesleki İşbirliğinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

|                          | Değişken | N   | Ortalama | S.S.   | t     | df  | p    |
|--------------------------|----------|-----|----------|--------|-------|-----|------|
| Güç türleri ölçeği       | Kadın    | 189 | 3.3660   | .62208 | .551  | 255 | .582 |
|                          | Erkek    | 68  | 3.3133   | .81262 |       |     |      |
| Mesleki işbirliği ölçeği | Kadın    | 189 | 3.9699   | .77117 | 1.807 | 255 | .072 |
|                          | Erkek    | 68  | 3.7760   | .72267 |       |     |      |

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda; güç türleri ve mesleki işbirliği algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre güç türleri ve mesleki işbirliği algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Araştırmada kullanılan güç türleri ve mesleki işbirliği ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Güç Türleri ile Mesleki İşbirliğinin Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

|                          |                 | f. x ss Değerleri |        |        |               | ANOVA Sonuçları |     |       |        |       |
|--------------------------|-----------------|-------------------|--------|--------|---------------|-----------------|-----|-------|--------|-------|
| Puan                     | Grup            | N                 | X      | S.S.   | Var.K.        | KT              | Sd  | KO    | F      | p     |
| Güç türleri ölçeği       | 22-30 yaş arası | 92                | 3.3682 | .58534 | Gruplar arası | 2.590           | 2   | 1.295 | 2.872  | .058  |
|                          | 31-40 yaş arası | 93                | 3.2336 | .58715 |               | 114.545         | 254 | .451  |        |       |
|                          | 41 yaş ve üzeri | 72                | 3.4844 | .85292 |               | 117.136         | 256 |       |        |       |
|                          | Total           | 257               | 3.3521 | .67643 |               |                 |     |       |        |       |
|                          |                 |                   |        |        |               |                 |     |       |        |       |
| Mesleki işbirliği ölçeği | 22-30 yaş arası | 92                | 3.5853 | .57450 | Gruplar arası | 16.224          | 2   | 8.112 | 15.556 | .000* |
|                          | 31-40 yaş arası | 93                | 4.1423 | .79771 |               | 132.451         | 254 | .521  |        |       |
|                          | 41 yaş ve üzeri | 72                | 4.0556 | .78608 |               | 148.675         | 256 |       |        |       |
|                          | Total           | 257               | 3.9186 | .76208 |               |                 |     |       |        |       |
|                          |                 |                   |        |        |               |                 |     |       |        |       |

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, güç türleri ve mesleki işbirliği ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

Mesleki işbirliği ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F(2,254); ,000$ ). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 31-40 yaş ile 41 yaş ve üst grubun mesleki işbirliği algısı 22-30 yaş arası yaş grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Güç türleri ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırmada kullanılan güç türleri ve mesleki işbirliği ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Güç Türleri ile Mesleki İşbirliğinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

|                          | Değişken | N   | Ortalama | S.S.   | t     | df      | p     |
|--------------------------|----------|-----|----------|--------|-------|---------|-------|
| Güç türleri ölçeği       | Evli     | 150 | 3.3404   | .57058 | -.309 | 179.322 | .757  |
|                          | Bekar    | 107 | 3.3685   | .80433 |       |         |       |
| Mesleki işbirliği ölçeği | Evli     | 150 | 4.1856   | .74351 | 7.525 | 248.908 | .000* |
|                          | Bekar    | 107 | 3.5442   | .61898 |       |         |       |

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre güç türleri ve mesleki işbirliği algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda güç türleri algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak mesleki işbirliği algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin mesleki işbirliği algısı bekarlara göre daha yüksektir.

Araştırmada kullanılan güç türleri ve mesleki işbirliği ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Güç Türleri ile Mesleki İşbirliğinin 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 türleri ölçeği       | 1 - 5 yıl arası   | 63                | 3.4459 | .72248 | Gruplar arası<br>Grup içi<br>Toplam | 2.555           | 3   | .852  | 1.880 | .133  |
|                          | 6 - 10 yıl arası  | 36                | 3.4949 | .72915 |                                     | 114.581         | 253 | .453  |       |       |
|                          | 11 - 15 yıl arası | 90                | 3.3306 | .61670 |                                     | 117.136         | 256 |       |       |       |
|                          | 16 yıl ve üzeri   | 68                | 3.2179 | .66649 |                                     |                 |     |       |       |       |
|                          | Total             | 257               | 3.3521 | .67643 |                                     |                 |     |       |       |       |
| Mesleki işbirliği ölçeği | 1 - 5 yıl arası   | 63                | 3.6190 | .54994 | Gruplar arası<br>Grup içi<br>Toplam | 11.142          | 3   | 3.714 | 6.832 | .000* |
|                          | 6 - 10 yıl arası  | 36                | 3.7479 | .70803 |                                     | 137.533         | 253 | .544  |       |       |
|                          | 11 - 15 yıl arası | 90                | 4.1248 | .77668 |                                     | 148.675         | 256 |       |       |       |
|                          | 16 yıl ve üzeri   | 68                | 4.0136 | .84243 |                                     |                 |     |       |       |       |
|                          | Total             | 257               | 3.9186 | .76208 |                                     |                 |     |       |       |       |

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, güç türleri ve mesleki işbirliği ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; güç türleri ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak mesleki işbirliği ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F(3,253); ,000$ ). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri grupların mesleki işbirliği algısı 1-5 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan güç türleri ve mesleki işbirliği ölçeği ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Güç Türleri ile Mesleki İşbirliğinin Öğrenim Durumlarına Göre İncelenmesi

|                          | Değişken      | N   | Ortalama | S.S.   | t     | df      | p     |
|--------------------------|---------------|-----|----------|--------|-------|---------|-------|
| Güç türleri ölçeği       | Lisans        | 165 | 3.3684   | .62765 | .518  | 255     | .605  |
|                          | Yüksek Lisans | 92  | 3.3228   | .75887 |       |         |       |
| Mesleki işbirliği ölçeği | Lisans        | 165 | 4.0760   | .62895 | 4.184 | 142.392 | .000* |
|                          | Yüksek Lisans | 92  | 3.6363   | .89184 |       |         |       |

p &lt; .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre güç türleri ve mesleki işbirliği algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda güç türleri ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Ancak mesleki işbirliği ile öğrenim durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. buna göre lisans mezunlarının mesleki işbirliği algısı yüksek lisans mezunlarından daha yüksek çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda güç türleri ve mesleki işbirliği algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

**Tablo 8.** Korelasyon Tablosu

| Değişkenler                | N   | X      | S.S.   | 1 | 2      |
|----------------------------|-----|--------|--------|---|--------|
| 1 Güç türleri ölçeği       | 257 | 3.3521 | .67643 | 1 | .340** |
| 2 Mesleki işbirliği ölçeği | 257 | 3.9186 | .76208 |   | 1      |

\*\*p &lt; .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin güç türleri ile mesleki işbirliği arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .340; p: 0,01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin güç türleri algılarının mesleki işbirliği algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 9.** Öğretmenlerin Güç Türleri Algılarının Mesleki İşbirliği Üzerine Etki Analizi

| Değişken           | B     | Beta | t      | Sig. | VIF   | R                 | R <sup>2</sup> | Uyarlanmış R <sup>2</sup> | F                 |
|--------------------|-------|------|--------|------|-------|-------------------|----------------|---------------------------|-------------------|
| Sabit              | 2.636 |      | 11.618 | .000 |       |                   |                |                           |                   |
| Güç türleri Ölçeği | .383  | .340 | 5.765  | .000 | 1.000 | .340 <sup>a</sup> | .115           | .112                      | .000 <sup>b</sup> |

p &lt; .05

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul müdürlerinin uyguladığı güç türleri algılarının öğretmenler arası mesleki işbirliği algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .340; R<sup>2</sup>= .115; Uyarlanmış R<sup>2</sup>= .112) F(1,255)= 33,236; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, güç türleri algılarındaki değişimin, öğretmenlerin mesleki işbirliği algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin güç türleri [t= 5,7665; p= .000 (p<0.01)] algılarının mesleki işbirliği algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile güç türleri boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenler arası mesleki işbirliği algılarını % 38,3 artırmaktadır.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; yöneticilerin uyguladığı örgütsel gücün öğretmenler arasındaki mesleki iş birliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %73,5'inin kadın olduğu; % 35,8'inin 22-30 yaş arası olduğu; % 58,4'ünün evli olduğu; % 35,0'inin 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 64,2'sinin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki işbirliği ve güç türleri düzeyi ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı güç türleri ve mesleki işbirliği düzeyi oldukça yüksek seviyededir.

Araştırma da, öğretmenlerin algılarına göre güç türleri ve mesleki işbirliği algılarının kadın ve erkeğe göre

değişmediği ortaya çıkmıştır. Benzer bir bulgu eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesinin yapıldığı Özasan' a (2006) ait çalışmada uzmanlık, ödül, karizmatik ve zorlayıcı güce ilişkin kadın ve erkeklerin görüşlerinde anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Yılmaz ve Altinkurt (2012) tarafından yapılan bir başka araştırmada da okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulguları destekleyen çalışmalarda göz önüne alındığında okul müdürlerinin öğretmenlere karşı yaklaşımlarında güç kullanımı konusunda kadın erkek ayrımı yapmadıkları ve eşit davrandıkları söylenebilir. (Özaslan, 2006)

Mesleki işbirliği ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 31-40 yaş ile 41 yaş ve üst grubun mesleki işbirliği algısı 22-30 yaş arası yaş grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Güç türleri ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Ayrıca, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda güç türleri algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak mesleki işbirliği algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin mesleki işbirliği algısı bekarlara göre daha yüksektir.

Mesleki deneyime göre incelemede; güç türleri ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak mesleki işbirliği ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri grupların mesleki işbirliği algısı 1-5 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda güç türleri ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Ancak mesleki işbirliği ile öğrenim durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. buna göre lisans mezunlarının mesleki işbirliği algısı yüksek lisans mezunlarından daha yüksek çıkmıştır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin güç türleri ile mesleki işbirliği arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak yapılan regresyon analizine göre öğretmenlerin güç türleri algılarının mesleki işbirliği algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile güç türleri boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenler arası mesleki işbirliği algılarını % 38,3 artırmaktadır.

Yılmaz ve Altinkurt' a (2012) ait olan araştırma bulguları, okul müdürlerinin en çok yasal gücü kullanmayı tercih ettikleri bulgusuyla farklılık göstermektedir. Araştırmalarında öğretmenlere göre okul müdürleri en çok yasal gücü kullanırken en az ödül gücünü kullanmaktadır. Mevcut araştırmamızda ise tam tersi çıkmıştır. Kayalı' ya (2011) ait araştırma bulgularına göre ise okul müdürleri en yüksek düzeyde kişilik (karizmatik) gücü kullanırken en az düzeyde ise zorlayıcı gücü kullanmaktadır (Kayalı, 2011). Bizim araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bizim araştırma sonuçlarında farklı olarak okul müdürlerinin en yüksek düzeyde kullandıkları güç kaynağının yasal güç olduğu sonucuna ulaşan bir başka araştırmada Hassenboehler' e (2004) aittir.

## Kaynakça

- Aslanargun, E. (2009). *İlköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetiminde kullandığı güç türleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Bağcı, Z., & Bursalı, Y. M. (2011). Yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların örgüte bağlılıkları üzerine etkisi: Çalışanların algılamalarına bağlı analitik bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9-21.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul, okul geliştirme, kuram uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- 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.
- Hassenboehler, D. (2004). *The Exercise Of Power By High School Principals*. USA: University of New Orleans.
- Karaman, A. (2006). *Profesyonel yöneticilerde güç yönetimi*. Konya: Dizgi Offset.

- Kayalı, M. (2011). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları (Uşak İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Kutlu, H., & Cansoy, R. (2020). Examining the Relationship between School Principals' Power Styles and Teacher Alienation. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 514-540.
- Özaslan, G. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Güç Tipi Tercihlerinin Değerlendirilmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özhan, T. (2016). *OKul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki Yüksek Lisans Tezi*. Düzce : Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 385-402.
- Yılmaz, K., & Çelik, M. (2020). Öğretmenler arasında mesleki işbirliğine yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 731-740.

## EXTENDED ABSTRACT

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the effect of the organizational power applied by administrators on the professional cooperation between teachers. 73.5% of the teachers participating in the research were women; 35.8% are between the ages of 22-30; 58.4% were married; It was determined that 35.0% of them had 11-15 years of professional experience and 64.2% had a bachelor's degree. In addition, the level of professional cooperation and power types was above average. In this case, the types of power and the level of professional cooperation perceived by the participants are quite high.

The research revealed that, according to teachers' perceptions, the types of power and perceptions of professional cooperation do not differ between men and women. A similar finding was found in Özaslan's (2006) study, in which the power type preferences of educational administrators were evaluated. No significant difference was observed in the opinions of men and women regarding expertise, reward, charismatic and coercive power. In another study conducted by Yılmaz and Altinkurt (2012), no significant difference was found between teachers' opinions regarding the power sources used by school administrators in terms of gender variable. Considering the studies supporting the findings obtained as a result of the research, it can be said that school principals do not discriminate between men and women regarding the use of force in their approach towards teachers and act equally. (Özaslan, 2006)

The difference between the professional collaboration scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of professional cooperation in the 31-40 age group and the 41 year old and above age group was higher than the 22-30 age group. There was no statistically significant difference between the power types scale and the arithmetic averages of the age groups. In addition, in line with the opinions of the teachers, it was revealed that the perceptions of power types did not change depending on whether they were married or single. However, there is a statistical difference in perceptions of professional collaboration. Accordingly, married teachers' perception of professional cooperation is higher than single teachers.

In the review according to professional experience; The difference between the arithmetic averages of power types and professional experience groups was not found to be statistically significant. However, the difference between the professional collaboration scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the groups with 11-15 years

of experience and 16 years and above perceived professional cooperation higher than the groups with 1-5 years of professional experience. Again, in line with the teachers' opinions, there was no difference in the power types scale according to their educational status. However, the difference between professional collaboration and educational status was found to be statistically significant. Accordingly, the perception of professional cooperation among undergraduate graduates was higher than that of graduate graduates. There is a significant, low-level and positive relationship between the power types of the teachers in the study and professional collaboration. Finally, according to the regression analysis, it is understood that teachers' perceptions of power types significantly and positively predict their perceptions of professional collaboration. In other words, a 100-unit increase in the power types dimension increases the perceptions of professional cooperation among teachers by 38.3%.

The research findings of Yılmaz and Altınkurt (2012) differ with the finding that school principals mostly prefer to use legal power. According to teachers in their research, school principals use legal power the most and reward power the least. In our current study, the opposite was found. According to Kayalı's (2011) research findings, school principals use personality (charismatic) power at the highest level and coercive power at the least (Kayalı, 2011). It is similar to our research results. Another study, different from our research results, concluded that the source of power used at the highest level by school principals is legal power, by Hassenboehler (2004).