

**TEKNİK ÖĞRETMENLERİN KULLANDIKLANDIKLARI
ÖRGÜTSEL GÜÇ KAYNAKLARI
(SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ TEKNİK EĞİTİM
FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ)**

Said TAŞ*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, aday öğretmenlerin görüşlerine göre teknik öğretmenlerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Örneklem, 2014-2015 döneminde Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören ve okul deneyimi dersini alan 115 aday öğretmenden oluşmaktadır. Veriler, "okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynağı" ölçeği ile toplanmıştır. Analizlerde, betimsel istatistikler, t-testi, ANOVA ve Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, teknik öğretmenlerin bilgiye dayalı güç, karizmatik (özdeşlik) güç ve ödüllendirme güçlerini kısmen, yasal güç ve zorlayıcı güçleri ise büyük ölçüde kullandıkları görülmüştür. Örgütsel güç kaynaklarının kullanılması ile ilgili, tesisat öğretmenlerinde olumsuz yönde farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güç kaynakları, Teknik öğretmen

**ORGANIZATIONAL POWER SOURCES USED BY TECHNICAL
TEACHERS
(THE CASE OF SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSTY FACULTY OF
TECHNICAL EDUCATION FACULTY)**

ABSTRACT

Purpose of this study was to determine organizational sources of power used by technical teachers according to opinions of teacher candidates. The study was conducted by relational screening model. Sample of study consisted of 115 teacher candidates taking School Experience Course and being educated in Faculty of Technical Education of Süleyman Demirel University during 2014-2015 education period. Datas were collected though "organizational power sources used by school administrators" scale. In analysis, descriptive statistics, t-test, Anova and Tukey test were used.

* Doç. Dr. Said TAŞ Süleyman Demirel Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Isparta, saidtas@sdu.edu.tr

According to findings obtained, it was detected that technical teachers use their expert power, referent power and reward power partly whereas they use legitimate power and coercive power to a great extent. Regarding the use of power sources, differences appeared negatively about Machinical teacher.

Keywords: *Organizational power sources, Technical teacher*

GİRİŞ

Son yıllarda teknolojinin gelişmesiyle yaşamın her alanında büyük ve hızlı bir değişim gözlenmektedir. Teknoloji sayesinde bilgiye ulaşma yolları ve bilgiler yenilenmekte buna koşut olarak üretim anlayışı ve metotları değişmektedir. Teknolojiyle birlikte bilgiye ulaşmak kolaylaşırken bilgiyi üretmek daha da değerlenmektedir. Bu değişime paralel olarak örgüt yapılarında da değişiklikler gözlenmiştir. Eğitim örgütleri de bu değişimden etkilenmiş; bilginin aktarıldığı geleneksel okulların yerini, bilgiye ulaşma ve bilginin üretilmesinin yollarının öğretildiği çağdaş okullar almıştır.

Bu anlayışla birlikte değişen ve gelişen toplumun ihtiyacını karşılayacak üretimi sağlayacak meslek elemanların yetiştirildiği meslek liseleri de önem kazanmıştır. Mesleki eğitim veren kurumların gelişmeye paralel yeni amaçlar belirleyerek öğrenci yetiştirmeleri gerekmektedir. Meslek liselerinin bu amaçlarını gerçekleştirmesi ise daha çok teknik öğretmenlerin etkinliğine bağlıdır.

Mesleki eğitim veren kurumlarda etkili eğitimin gerçekleştirilmesinin bir araçıda teknik öğretmenlerin nitelikli olmasıdır. Mesleki eğitimde önemli bir rol üstlenen meslek öğretmenleri okulun kurumsal ve bireysel amaçların gerçekleşmesine yapacakları katkı ile eğitimin niteliğini artıracaklardır. Bu sebeple teknik öğretmenlerin kurumlarında güçlü olmaları gerekmektedir. Bu da özdeşlik güçleri, bilgi güçleri, yasal yeterlikleri ve etki alanlarını artıracakları eğitsel çabaları gerektirmektedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin bu konulardaki eksikliklerinin bilinmesi ve yeterliliklerinin artırılması hem meslek liseleri hem de kendilerinin geleceği için çok önemlidir.

Güç ve Gücün Kaynakları

Güç, karşılıklı etkileşimlerin olduğu her zaman ve her yerde kendini göstermektedir. Sosyal ortamlar içerisinde ve örgüt içinde, sürekli birlikte olmak zorunda olanların aralarında kurdukları karşılıklı ilişkilerden kaynaklanarak; birinin başka birine bağımlı olması durumları güç olgusunu oluşturan nedenlerdir. Güç, bir kimsenin başkalarını kendi istediği yönde davranışlara yönlendirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Pfeffer, 1992a, 1992b; Greenberg & Baron, 1993; Schermerhorn & Hunt&Osborn

1994; Robbins,1994; Salancik & Pfeffer, 1977; Ward, 1998; Koçel,1998; Giddens, 2000). Güç, genel tanımı ile bir kişinin başka bir kişiyi etkileyebilme kapasitesidir. İstediklerini başka birine yaptıran kişi, bir biçimde diğerlerine bu isteklerini hissettirerek ve diğerlerinde de bu istekler doğrultusunda kendisinden beklenen değişimleri göstermeleriyle gerçekleşmektedir. Bir kişinin belli bir güce sahip olması da tek başına yeterli görünmemektedir. Önemli olan sahip olduğu gücü kendi hedeflerine uygun bir şekilde kullanabilmesi ve etkilemek istediği kişilerin üzerinde gereken değişimleri gerçekleştirebilmesi önemlidir (Bağcı&Bursalı, 2011). Birilerinin bir başkasını etkilemesi için gücü kullanan, başkalarının kullanıldığı güçlerden etkilenmesi istenilen en az iki kişinin var olması gerekir. Bu durum da gücün bireyler arasındaki ilişkisel olay biçiminde ortaya çıktığı görülmektedir. Başkasıyla ilişki içinde olmayan birinin güçsüz ya da güçlü oluşlarından söz edilmesi mümkün değildir. Örneğin; kişinin kaynağa ulaşması başkalarına bağımlı ise, o kişinin diğerine bakılarak güçsüz olduğunu söylemek mümkündür. Gücün öğrenciler üzerinde bıraktığı etkiler okuldan okula değişebilmektedir (Şimşek, 2003). Öğrenciler güce karşı uyum gösterirken, ya içselleştirme yaparak gücün isteklerini içine sindirme yoluyla uyum sağlamakta ya da gücün kaynağı olabilecek kişi ile özdeşleşip, onun istediklerini kendi arzularına dönüştürmekte veya güce karşı boyun eğerek uyum sağlamaktadır (Başaran, 2004; Hoy&Miskel, 2010;Koşar, 2016).

Güç kavramının göreceli olarak insandan insana farklı şeyler çağrıştırdığı görülmektedir. Bununla birlikte, tüm toplumlarda her zaman önemsenen değer olarak karşılaşılmaktadır. Bunun için gücün kaynaklarının bilinmesi önem kazanmaktadır. Robbins (1996) gücün bireyden ve kurumdan olmak üzere iki kaynaktan beslendiğini ifade etmektedir. Bireyden kaynaklanan güç; kişinin görünüşüyle, sembolik ve ilham verici yönlerini kapsayan davranışlarıyla ilgilidir. Kurumdan kaynaklanan güç ise; bir kişinin bulunduğu örgütten kaynaklanan güçtür. Bu gücün temelleri kurum içindeki dinamiklerdir. Kişinin kurum içerisindeki yeri, ilişkileri ve kaynaklara yakınlığıyla ilgilidir (Koçel, 2007).

French ve Raven (1959) güç kaynaklarını aşağıdaki gibi gruplandırmışlardır (French ve Raven,1982 düşünmesiyle oluşur.

- a) Ödüllendirme gücü: Birinin, diğerinin ödüllendirilmesine aracılık etmesi yönünde algısıyla oluşur
- b) Zorlayıcı güç: Bir kişinin ceza uygulama tehdidi imkânıyla oluşur.
- c) Bilgiye dayalı güç: Birinin benzerinin başkasında bulunmayan ve kullanılmak zorunluluğu olan bilgilere sahip olmasıyla ortaya çıkmaktadır.
- d) Uzmanlık gücü: Kişinin diğerine özel bilgiler ya da uzmanlığa sahip olduğunu düşünmesi durumunda oluşur

- e) Karizmatik güç (Özdeşlik): Bireylerden birisinin kendi davranış ve tavırlarının başka birinin davranışlarını örnek alıp o şekilde değerlendirmesiyle oluşmaktadır.
- f) Yasal güç: Birinin, diğerine davranış kalıplarını belirleme hakkının olduğunu düşünmesi ile başlar.

Güç kaynaklarının çeşitliliği ile ilgili literatürde pek çok sınıflandırma yapılmıştır. Çalışmada güç kaynakları olarak; yasal güç, ödüllendirme gücü, zorlayıcı gücü, bilgiye dayalı güç ve karizmatik güç(Özdeşlik gücü) olarak beş kategoride değerlendirme yapılacaktır.

Ödüllendirme Gücü

Ödüllendirici güç, ödül verme veya ödülü elinde tutma gücüdür. Kişilerin, karşısında bulunan kişi veya gruba ödüller sunma bu ödüllerden mahrum etme gücünü ifade etmektedir. Bu gücün temelinde yetki sahipleri olduğunu söylemek mümkündür. Yetki sahipleri, bulunduğu pozisyonları gereği, öğrencilerine maddi veya manevi ödülleri sunabilmekte veya bunları vermeyerek cezalandırabilmektedirler. Ödül ve övgü cezadan daha etkili bir yoldur (Thompson, 1998). Övgü, destekleme, ödül ve görmezlikten gelme, dersin kesilmesine yol açan istenmeyen davranışlara uygulandığında % 92 başarı sağlamaktadır (Geiger, 2000). Sınıfta istenmeyen davranışla baş etmenin en etkili yollarından biri pozitif pekiştirici kullanmaktır. Ödül, öğrencinin değer vermiş olduğu herhangi bir şey olabilmektedir (Erdoğan, 1997). Öğrencilere verilecek ödüllerin onların gereksinimlerini karşılayacak düzeyde olmasına dikkat etmelidir (Başar,2014). İlkokul öğrencisine verildiğinde etkili olacak bir ödülün lise öğrencisine verildiği zaman etkili olmayacağı bilinmelidir. Eğer öğretmen, bunları başarı ile kullanabiliyor ve adil bir biçimde uygulayabiliyorsa, öğrencilerini etkilemek için önemli bir yeterliğe sahip demektir (Şimşek, 2001). Yani ödül, birinin değer vermiş olduğu herhangi bir şey olabilmektedir. Örneğin, etkilenmesi istenilen kişiler için başarıyı yöneticinin takdir etmesi önemliyse, böyle durumlarda takdir gösterilen bazı sözler, astı etkilemektedir. Bu da bir araç olarak kullanılmaktadır (Erdoğan, 1997).

Genel olarak ödüllerin öğrenciler için değeri ne kadar büyükse, öğretmenin ödüllendirme gücü o kadar fazladır.

Zorlayıcı Güç

Bireyleri belirli bir yönde davranışa yöneltmek için başvurulmuş maddi ve manevi zorlanmaları ifade eder (Şimşek, 2001). Zorlayıcı güç, öğrencinin bir hatasının olduğu durumlarda öğretmenlerinin kendini cezalandırma

yetkisine sahip olması algısından kaynaklanır. Öğretmenlerin çeşitli şekillerde cezalandırma imkânının bulunması kadar, öğrencilerin onu böyle algılıyor olması da önem arz eder. Bu güç algısının bir öğretmenden diğerine göre çeşitlilik göstermesi de muhtemeldir. Zorlayıcı güç araçlarının da aynı biçimde farklılık gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu araçlar, kulak çekme, tokat atma, notla tehdit etme, reddetme, kabul görmeme, dışlama, utandırma, alay etme, yok sayma, sınıftan dışarıya çıkarma gibi maddi ve manevi biçimlerde olabilmektedir. (Taş,2012).

Fiziki güç kullanımları, zorlayıcı gücün en belirgin örneklerinden olmasına karşın, yönetmeliklere göre okullarda uygulanmaması gerekmektedir. Okullarda öğrencilere uygulanan olumsuz davranışların önemli kısmı zorlayıcı güçle açıklanmıştır. Örneğin, öğrencilerin okula zamanında gelmesi, okul yöneticilerinin veya öğretmenlerinin kendilerini azarlamalarından kaçınmak istemeleriyle açıklanabilir. Zorlayıcı güç yasal olarak kullanıldığında, yöneticilerin otoritesini arttırabilir. Öğretmen istenmeyen davranış yapan öğrenciye kaba davranmadığı veya uyarının davranışla ilgili olduğunu hissettirdiği sürece, öğrenci bu uyarıyı kabullenebilecektir. Bunun nedeni de kişi hatalı davrandığını görece ve bir daha da bu tarz davranışı yapmamaya çalışacaktır. Zorlayıcı gücün, uygun kullanıldığı durumlarda davranış değiştirmede etkili olduğu da iddia edilmektedir (Collette ve Chiappetta, 1989). Diğer yandan, öğretmenler güçlerini, haksız olarak kullanırlarsa, öğrenciler öğretmenlerine karşı olumsuz davranış ve tutumlar geliştirebilirler. Zorlayıcı güç öğrencilere sık sık kullanıldığı zaman onları rahatsız eder, incitir, kontrolü güçleştirir (Kirel, 1998). Öğretmen öğrenci ilişkisini zedeler, cezalandırılan öğrencide olumsuz duygular yaratması, savunmacı davranışların ortaya çıkması ve saldırgan davranışların oluşmasını muhtemel kılar.

Bilgiye Dayalı Güç

Eğitici konumundaki kişilerin bilgi ve deneyimlerini kullanarak çalışanlarını etkileme yeteneğidir. Bu güç bilgi birikimine bağlı olduğu için, üstün bilgi, beceri ve yetenek ile donatılmış eğitimcilerin öğrencilerini etkilemesi daha kolaydır. Bu etkileme öğrencilerin öğretmenlerini sevmelerini, öğrenme ortamının iklimini ve derse karşı ilgiyi arttıracaktır. Bir konuda uzman olmak, çalışanların size bağımlı olmasını sağlar. İnsanlar, uzman kişilere saygı duyarlar (Özkalp ve diğ. 2003). Öğrenciler, öğretmenlerinde bulunan bilgi gücüne inandığı zaman, ona karşı davranışlarının olumlulaştığı da görülmektedir (Buluç, 1998). Bilgi gücü bulunan öğretmenlerin görevlerini kendi doğalarına özgü yöntemlerle yaptıkları öngörülür. Uzman olan bireylerin işe dair bilgileri, yetenek ve

becerileri sayesinde diğer insanları etkiledikleri görülmektedir (Açıklan, 1993).

Bilgi gücü, en kaliteli ve demokratik güç olarak da kabul edilmektedir. Çünkü bu güce ulaşmak için zengin veya fakir, zayıf veya güçlü olmak önem arz etmemektedir. Bu durum, bu güç türünün diğer güç kaynaklarının ruhu ve çekirdeği halini almasını sağlamıştır. Bunun yanı sıra bu güç kaynağı diğer güç türleri arasında en esnek olanıdır ve hem ödüllendirmek hem cezalandırmak hem de ikna edip yönlendirmek için kullanılabilir (Peker ve Aytürk, 2000).

Öğretmenin öğrenciler üzerindeki gücü, hiyerarşik statüsünden çok onun sahip olduğu alan bilgisine, öğretmenlik tecrübesine ve kişisel yeteneklerine bağlıdır. Aynı zamanda öğretmenin mesleki başarısı için öncelikle kendi uzmanlık alanını iyi bilmesi gerekir. Öğretmenler ancak bu sayede öğrencilerinin kendilerine saygı duymasını sağlayabilir. Öğrenci, öğretmenin karizmasına, bilgi ve deneyimine güveniyorsa ondan olumlu yönde etkilenmeleri fazla ve kolay olacaktır.

Özdeşlik gücü (Karizmatik Güç)

Karizma, Iacocca'ya (2007) göre, insanların peşinden gelmelerine olanak sunan esin verme yeteneğine denir. Şimşek (2005) ise karizmanın, kişilerin bireysel özellikleri ve davranışlarıyla ilgili olduğunu söylemiştir. Karizma, kendine güvenmek, karşısındakileri etkileyebilecek canlılığı ve enerjiyi kapsamaktadır. Karizma, bireylerin başkalarının davranış ve tavırlarına tepki vermek yerine, bireye tepki vermelerini sağlama yeteneği olarak ifade edilebilir (akt. Karaman, 1999). Karizmanın, bu anlamda doğuştan gelebildiği gibi daha sonradan da elde edilebileceğini söylemek mümkündür.

Özdeşlik gücü; bir kişide sahip olunması istenilen özellikler ve imkânların bulunması olarak tanımlanabilir. Özdeşlik gücü olan öğretmen, öğrencileri tarafından yanlış yapmayan, bilgili, erdemli ve namuslu insan olarak nitelendirilmektedir (Rudolph, ve Peluchette, 1993). Öğretmenin özdeşlik gücünün öğrencilerde saygı uyandırması, onlara ilham vermesi, onların arzu ve isteklerini dile getirmesi ve bütün bunların sonucunda bu kişiliğin onlar tarafından örnek alınması temelini oluşturur. Bireyin görünüşü, yetenekleri, dürtüleri, değerleri, inançları, duyguları birer kişilik özelliğidir. Bu anlamda kişilik insanın bir bütünlük içinde süreklilik gösteren özelliklerini ve bunların bir parçası olarak sahip olduğu iletişim becerilerini ifade etmektedir. İnsanlar kişiliklerini güç kaynağı olarak kullanabilirler (Çelik, 2003).

Öğretmenlerin; giyimleri, sohbetleri, esprileri, fizikleri, beklenmedikleri olaylar karşısında soğukkanlı oluşları, kibar, görgülü, sabırlı, hoşgörülü davranışları, çalışma biçimleri, sosyal ve özel yaşamları, öğrenciler tarafından gözlenmektedir. Öğrencilerin öğretmenlerini karizmatik bulması, onları öğretmenleri tarafından daha kolaylıkla etkilenir hale getirecektir. Bu açıdan öğretmenler; örnek teşkil edecek davranışlar göstermeli, fiziksel görünüm ve kıyafetlerine dikkat etmeli, öğrencilerle iletişimlerinde daha sorumlu davranmalıdırlar.

Yasal Güç

Kişilerin bulunduğu konumlar nedeniyle, astlarını ve diğer bireyleri etkileyebilme gücü yasal güçtür. Mevki, örgütte astın bulunduğu hiyerarşik konum ve bu konumun asta sağladığı statü olarak tanımlanabilir. Yasal güç, etkileme işlevinde bulunulan statüye bağlı olarak yasallaştığı bir güç biçimidir (Stoner 1978). Bu anlamda yasal güç, formal yetki olarak da tanımlanabilir. Bireyler bir örgütte, üst statüde bulunanların kendilerini etkileme güçleri olduğunu kabul etmektedirler. Bu sebeple, belirli görevlerdeki kişilerin istediği şekilde hareket ettiği rahatlıkla görülebilmektedir (Şimşek, 2003).

Yasal güç, kişilerin kendilerinde sahip olduğu özelliklerden ziyade, bulunduğu konumdan kaynaklanmaktadır. Örgütün olmadığı durumlarda yasal güçten bahsetmek mümkün değildir. Öğretmenlere eğitici konumlarından, resmi görevlerinden dolayı doğal olarak bu güce sahip olmuşlardır. Ancak öğretmenin bu gücü olumlu olarak kullanabilmesi, geliştirmesi etkin ve verimli hale dönüştürebilmesi bu gücü algılamasına ve sahip olduğu kişisel ve örgütsel kaynakları kullanmasına bağlı olmaktadır (Schremeron 1999).

Türkiye’de eğitim örgütlerinde örgütsel güç konusunda (Akçay, 2003; Aslanargun, 2009; Bayrak ve diğ., 2014; Can & Çelikten, 2000; Helvacı & Kayalı, 2011; İşbilir, 2003; Koşar & Çalık, 2011; Özaslan & Gürsel, 2008; Sezgin & Koşar, 2010; Şener, 2007; Titrek & Zafer, 2009; Üstüner, 1999; Yılmaz & Altinkurt, 2012) çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda yöneticilerin güç kaynaklarının, çeşitli değişkenler ile ilişkisi araştırılmıştır. Ancak öğretmenlerin okul ortamındaki güçleri ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmada aday öğretmenlerin görüşlerine göre meslek liselerindeki teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarına belirlenmesi amaçlanmış ve aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır;

1. Aday öğretmenlerin görüşlerine göre teknik öğretmenlerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarından bilgiye dayalı güç, karizmatik, ödüllendirme, yasal ve zorlayıcı güç boyutlarına ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Aday öğretmenlerin görüşlerine göre teknik öğretmenlerin bölümlerine göre kullandıkları örgütsel güçler arasında fark var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma genel tarama modeline dayalı olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle değiştirmeden betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırma konusu olan nesne, birey kendi mevcut koşulları içinde değerlendirilip betimlenir (Karasar, 2014). Araştırma ile teknik öğretmenlerin örgütsel güç kaynaklarını kullanma düzeyleri, aday öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak betimlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2014-2015 öğretim yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi'nde 4.sınıfta öğrenim gören 143 aday öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, güz döneminde Okul Deneyimi II dersini alan Bilgisayar Öğretmenliği bölümünden 60 ve Makine Öğretmenliği bölümünden 35, Yapı Öğretmenliği bölümünden 36 olmak üzere toplam 131 gönüllü aday öğretmen oluşturmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri nicel veri özelliği taşımaktadır. Sayı, ölçüm gibi bir takım sayısal değerler alan verilere nicel veri denirken bu sayı ve değerlerin kullanılması ile yapılan analizlere de nicel veri analizi denir (Kıncal, 2015). Araştırmada Zafer ve Titrek (2008) tarafından geliştirilen veri toplama aracı, alandaki uzman görüşleri de alınarak araştırmanın amacına göre yeniden düzenlenerek geliştirilmiştir. Oluşturulan veri toplama aracının güvenilirliği $r = 0.92$ olarak test edilmiştir. Veri toplama aracı, uzmanlık gücü (1-8.soru), karizmatik güç (9-18.soru), ödüllendirme gücü (19-25.soru), yasal güç (26-32.soru), ve zorlayıcı güç (32-39.soru) olmak üzere toplam 39 maddeden oluşmuştur. Veri toplama aracı beşli likert tipi derecelendirme türünde hazırlanmış ve ölçek; 'hiç katılmıyorum(1), çok az katılıyorum(2), kısmen katılıyorum(3), büyük ölçüde katılıyorum(4) ve tamamen katılıyorum (5) şeklinde puanlandırılarak değerlendirmeye alınmıştır. Ölçekteki en düşük puan "1" en yüksek puan "5"tir.

Teknik öğretmenlerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarını araştırmayı amaçlayan ölçekte beşli derecelendirme ölçeğindeki aralık (5-1=4) hesaplanan aralık katsayısına ($4/5=0.80$) bölünerek seçenek aralıkları aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

<u>Verilen Puan</u>	<u>Seçenekler</u>	<u>Puan Aralıkları</u>
1	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.79
2	Çok Az Katılıyorum	1.80-2.59
3	Kısmen Katılıyorum	2.60-3.39
4	Büyük Ölçüde Katılıyorum	3.40-4.19
5	Tamamen Katılıyorum	4.20-5.00

Veri toplama aracı gönüllü olarak araştırmaya katılan Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesinde öğrenim gören ve Okul Deneyimi dersini alan “131” 4. sınıf öğrencisine araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Ancak, bilgisayar öğretmenliği bölümünden 55 ve makine öğretmenliği bölümünden 30, yapı öğretmenliği bölümünden 30 olmak üzere toplam 115 ölçek analize tabi tutulmuştur.

Öğretmen adaylarına uygulanan anketlerden elde edilen veriler SPSS 15.0 programı kullanarak çözümlenmiştir. Bu program yardımı ile anket maddelerine verilen cevapların frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ayrıca verilerin analizinde bölüm değişkeni için Anova testi yapılmış ve farklılığın kaynağını belirlemek için Tukey Analizi yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Teknik öğretmenlerin güç kaynaklarını kullanma düzeylerini belirlemeyi amaçlayan anket sonuçlarından elde edilen bulgular ve yorumlar.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Aday Öğretmenlerin Bölümlerine Göre Dağılımı

Bölüm Adı	Frekans (N)	Yüzde (%)
Bilgisayar Öğretmenliği	55	47,8
Makina Öğretmenliği	30	26,1
Yapı Öğretmenliği	30	26,1
Toplam	115	100.00

Tablo 1'e göre ankete görüşleri değerlendirilen 55 aday öğretmenin bilgisayar, 30 aday öğretmenin makina, 30 aday öğretmenin yapı öğretmenliği bölümünden olduğu görülmektedir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarının boyutlarına ilişkin aday öğretmenlerin görüşlerine ait bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Teknik öğretmenlerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının boyutlarına ilişkin puanların; frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları bulunmuş ve elde edilen bulgular boyutlara göre tablolar halinde verilmiştir.

Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarının “Bilgiye dayalı güç” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmen Görüşleri

Teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarından “Bilgiye dayalı güç” boyutuna ilişkin aday öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. “Bilgiye dayalı güç” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmenlerin Görüşleri

Bilgiye dayalı güç	□	Ss	Katılma Düzeyi
1. Karar almada katılımcılığa önem verir.	2,96	0,99	Kısmen
2. Problemlere karşı duyarlıdır.	3,26	1,10	Kısmen
3. Çatışmaları nasıl çözeceğini bilir.	3,37	1,05	Kısmen
4. Öğretmenlik tecrübesine sahiptir.	3,60	1,14	Büyük Ölçüde
5. Öğretim süreçlerinde yeterli bilgiye sahiptir.	3,52	1,24	Büyük Ölçüde
6. Kişisel gelişimleri desteklemeye önem verir.	2,82	1,00	Kısmen
7. Alanı ile ilgili gelişmeleri takip ederek kendini geliştirir.	3,23	1,19	Kısmen
8. Bilgiye ulaşmada öğrencilere yol gösterir.	3,12	1,09	Kısmen

□ = 3,24 Kısmen Katılıyorum

Tablo 2 incelendiğinde; aday öğretmenler öğretmenlerinin, öğretmenlik tecrübesine ve öğretim süreçlerindeki yeterliliklerine büyük ölçüde katılmalarına rağmen, diğer ifadelerin tamamına kısmen katıldıkları görülmektedir. Bu sonuç teknik öğretmenlerin bilgiye dayalı güçlerini kullanmada eksik olduklarını gösteriyor olabilir. Aday öğretmenlerin algılarına ilişkin cevaplarının genel ortalamasının □=3,24 olduğu da dikkate alındığında teknik öğretmenlerin, uzmanlık güçlerini kısmen yerine getirdikleri söylenebilir.

Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarının “Özdeşlik Güç” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmen Görüşleri

Teknik öğretmenlerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarından “Özdeşlik Güç” boyutuna ilişkin aday öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. “Özdeşlik Güç” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmenlerin Görüşleri

Özdeşlik Güç	\bar{x}	Ss	Katılma Düzeyi
9. Eleştiriye açıktır.	2,70	1,15	Kısmen
10. Problemlerin çözümünde yaratıcıdır.	2,91	1,05	Kısmen
11. Uygulamalarında kararlıdır.	2,90	1,02	Kısmen
12. Vizyon sahibidir.	2,98	1,12	Kısmen
13. Yaratıcılığa önem verir.	2,94	1,08	Kısmen
14. Herkese karşı saygılıdır.	3,56	1,23	Büyük Ölçüde
15. İnsanların sorunlarını dinler.	3,43	1,10	Büyük Ölçüde
16. Güven veren bir kişiliğe sahiptir.	3,55	1,13	Büyük Ölçüde
17. İkna etme yeteneğine sahiptir.	3,20	1,00	Kısmen
18. İstenmeyen davranışlar karşısında sakin kalmayı başarır.	3,08	1,11	Kısmen

\bar{x} = 3,12 Kısmen Katılıyorum

Tablo 3 incelendiğinde aday öğretmenler öğretmenlerinin, herkese karşı saygılıdır, insanların sorunlarını dinler ve güven veren bir kişiliğe sahiptir görüşlerine büyük ölçüde katılmalarına rağmen, diğer ifadelerin tamamına kısmen katıldıkları görülmektedir. Bu sonuç teknik öğretmenlerin özdeşlik güçlerini kullanmada da eksik olduklarını göstermektedir. Aday öğretmenlerin algılarına ilişkin cevaplarının genel ortalamasının \bar{x} =3,12 olduğu da dikkate alındığında teknik öğretmenlerin, karizmatik güç boyutuna ilişkin davranışları kısmen yerine getirdikleri söylenebilir.

Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarının “Ödüllendirme Gücü” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmen Görüşleri

Teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarından “Ödüllendirme Gücü” boyutuna ilişkin aday öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. “Ödüllendirme Gücü” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmenlerin Görüşleri

Ödüllendirme Gücü	\bar{x}	Ss	Katılma Düzeyi
19. Öğrencileri beden dili ile onaylar.	3,51	1,24	Büyük Ölçüde
20. Öğrencilere sözel övgülerde bulunur.	3,46	1,19	Büyük Ölçüde
21. Öğrencilerin girişimlerini destekler.	3,27	1,16	Kısmen
22. Öğrencilere geri bildirimler verir.	3,20	1,10	Kısmen
23. Öğrencileri çalışmalarında cesaretlendirir.	3,03	1,21	Kısmen
24. Başarılı öğrencileri ödüllendirir.	3,38	1,16	Kısmen
25. Ödüllendirmede adil ve objektif davranır.	3,39	0,99	Kısmen

\bar{x} = 3,32 Kısmen Katılıyorum

Tablo 4 incelendiğinde aday öğretmenler öğretmenlerinin, öğrencileri beden dili ile onaylar ve öğrencilere sözel övgülerde bulunur görüşlerine büyük ölçüde katılmalarına rağmen, diğer ifadelerin tamamına kısmen katıldıkları görülmektedir. Bu sonuç teknik öğretmenlerin ödül güçlerini kullanmada da eksik olduklarını göstermektedir. Aday öğretmenlerin algılarına ilişkin cevaplarının genel ortalamasının $\bar{x}=3,32$ olduğu da dikkate alındığında teknik öğretmenlerin, ödüllendirme gücü boyutuna ilişkin davranışları kısmen yerine getirdikleri söylenebilir. Öğretmenlerin öğrencilerine en kolay ulaşabilecekleri yollardan birisi olan ödüllendirme davranışında cimri olmaları onların öğrencileri karşısında güçlerini azaltmaktadır. Öğretmenler övgüde cömert, yergide cimri olunması olma (Taş,2010) gerçeğini unutmamalıdır.

Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarının “Yasal Güç” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmen Görüşleri

Teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarından “Yasal Güç” boyutuna ilişkin aday öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. “Yasal Güç” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmenlerin Görüşleri

Yasal Güç	\bar{x}	Ss	Katılma Düzeyi
26. Türk Millî Eğitim Sisteminin İlkelerini bilir.	3,57	1,16	Büyük Ölçüde
27. Anayasa ve Kanunlara uygun davranır.	3,70	1,15	Büyük Ölçüde
28. Öğrencileri cezalandırır.	3,33	1,24	Kısmen
29. Demokratik bir sınıf ortamı oluşturmaz.	3,29	1,07	Kısmen
30. Öğrencileri değerlendirirken adaletli davranır.	3,33	1,19	Kısmen
31. Öğrencileri disiplin yönetmeliğini sürekli hatırlatır.	3,49	1,05	Büyük Ölçüde
32. Öğrencilere ödevler verir.	3,26	1,12	Kısmen

$\bar{x} = 3,42$ Büyük Ölçüde Katılıyorum

Tablo 5 incelendiğinde aday öğretmenler öğretmenlerinin, öğrencileri cezalandırır, demokratik bir sınıf ortamı oluşturmaz, öğrencileri değerlendirirken adaletli davranır, öğrencilere ödevler verir konularındaki görüşlere kısmen katılmalarına rağmen, diğer ifadelerin tamamına büyük ölçüde katıldıkları görülmektedir.

Bu boyutta araştırmaya katılan aday öğretmenlerin algılarına ilişkin cevaplarının genel ortalama puanı $\bar{x}=3,42$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer dikkate alındığında aday öğretmenlerin görüşlerine göre teknik öğretmenlerin, örgütsel güç kaynaklarından yasal güç boyutuna ilişkin davranışları büyük ölçüde yerine getirdikleri söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin yasalardan

aldığı güçleri istendiği gibi kullanmadıklarını ve öğrencilerine istenmeyen davranışları göstermede bir araç olarak kullandıklarını da gösteriyor olabilir.

Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarının “Zorlayıcı Güç” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmen Görüşleri

Teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarından “Zorlayıcı Güç” boyutuna ilişkin aday öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. “Zorlayıcı Güç” Boyutuna İlişkin Aday Öğretmenlerin Görüşleri

Zorlayıcı Güç	\bar{x}	Ss	Katılma Düzeyi
33. Derse geç kalan, devamsızlık yapan öğrencileri uyarır.	3,76	1,20	Büyük Ölçüde
34. Verdiği görevi yerine getirmeyen öğrencileri uyarır.	3,69	1,22	Büyük Ölçüde
35. Sınıf içinde uygunsuz davranış gösteren öğrencileri uyarır.	3,77	1,19	Büyük Ölçüde
36. Sınıfta uyulması gereken kurallarla ilgili genel uyarılarda bulunur.	3,66	1,13	Büyük Ölçüde
37. Öğrencileri kullandıkları olumsuz ya da kaba sözcükler nedeniyle ikaz eder.	3,63	1,22	Büyük Ölçüde
38. Arkadaşlarıyla veya öğretmenleriyle iletişim sorunu yaşayan öğrencileri uyarır.	3,39	1,00	Kısmen
39. Uyarılarını dikkate almayan öğrencileri cezalandırır.	3,30	1,12	Kısmen

\bar{x} = 3,60 Büyük Ölçüde Katılıyorum

Tablo 6 incelendiğinde, aday öğretmenlerin; teknik öğretmenlerin “Zorlayıcı Güç” boyutunda yer alan arkadaşlarıyla veya öğretmenleriyle iletişim sorunu yaşayan öğrencileri uyarır ve uyarılarını dikkate almayan öğrencileri cezalandırır ifadelerine kısmen katıldıkları; diğer ifadeler ise büyük ölçüde katıldıkları görülmektedir. Bu boyutta araştırmaya katılan aday öğretmenlerin algılarına ilişkin cevaplarının genel ortalama puanı \bar{x} =3,60 olarak hesaplanmıştır. Bu değer dikkate alındığında aday öğretmenlerin görüşlerine göre teknik öğretmenlerin, örgütsel güç kaynaklarından “Zorlayıcı Güç” boyutuna ilişkin davranışları “Büyük Ölçüde” yerine getirdikleri söylenebilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarının Boyutlarına İlişkin Görüşler Arasındaki Farklar;

Bu bölümde, aday öğretmenlerin bölümüne göre, teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarının boyutları ile ilgili görüşleri

arasındaki farklılıklarla ilişkin Varyans Analizi sonuçları boyutlara göre tablolar halinde verilmiştir.

Aday öğretmenlerin görüşlerine göre teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarının boyutlarına ilişkin aday öğretmenlerin bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Daha sonra farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilen faktörler için Tukey-b testi kullanılarak farklılığa yol açan kategoriler belirlenmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarının “Bilgiye Dayalı Güç” boyutuna ilişkin, aday öğretmen görüşleri arasında bölüm değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($P < 0,05$).

Tablo 7. Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarından “Bilgiye Dayalı Güç” Boyutu İle İlgili Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

ANOVA						
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Uzmanlık Gücü	Gruplar Arası	5,290	2	2,645	27,324	0,000
	Grup İçi	2,033	21	0,097		
	Toplam	7,323	23			

Aday öğretmenlerin bölümlerine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey-b testi sonuçlarına göre Tablo 8’de verilen değerler incelendiğinde; makine öğretmenliği bölümü bilgisayar ve yapı öğretmenliği bölümlerine göre “Bilgiye Dayalı Güç” boyutuna ilişkin görüşlerde olumsuz yönde farklılaşmıştır. Teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarından “Bilgiye Dayalı Güç” boyutuna ilişkin bilgisayar bölümü ve yapı bölümü makine öğretmenliği bölümüne olumlu olarak farklılaşmıştır.

Tablo 8. Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarından “Bilgiye Dayalı Güç” Boyutundaki Farklılığa İlişkin Tukey-b Analizi Sonuçları

Bilgiye Dayalı Güç	Gruplar	\square	Ss	Farklılaşan Grup
Bilgiye Dayalı Güç	1. Bilgisayar Öğretmenliği	3,34	,2613	1 ve 2 2 ve 3
	2. Makine Öğretmenliği	2,58	,1849	
	3. Yapı Öğretmenliği	3,70	,4351	

Tablo 9 incelendiğinde teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarının “Bilgiye Dayalı Güç” boyutuna ilişkin, aday öğretmen görüşleri arasında bölüm değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($P < 0,05$).

Tablo 9. Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarından “Özdeşlik Gücü” Boyutu İle İlgili Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

ANOVA						
Özdeşlik Gücü	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar Arası	5,325	2	2,662	29,817	,000
	Grup İçi	2,411	27	0,89		
	Toplam	7,736	29			

Tablo 10. Aday Öğretmenlerin Bölümlerine Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarından “Özdeşlik Gücü” Boyutundaki Farklılığa İlişkin Tukey-b Analizi Sonuçları

Özdeşlik Gücü	Gruplar	□	Ss	Farklılaşan Grup
	1. Bilgisayar Öğretmenliği	3,19	,2976	1 ve 2 2 ve 3 3 ve 1
	2. Makine Öğretmenliği	2,59	,2335	
	3. Yapı Öğretmenliği	3,62	,3542	

Aday öğretmenlerin bölümlerine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey-b testi sonuçlarına göre Tablo 10’da verilen değerler incelendiğinde;

Teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarından özdeşlik gücü boyutuna ilişkin farklılaşma olumsuz yönde yine makine bölümü öğretmenlerine yapılmıştır. Olumludan daha olumluya doğru yapılacak farklılaşma sıralaması ise bilgisayar bölümü ve yapı bölümü şeklinde gerçekleşmiştir

Tablo 11. Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarından “Ödüllendirme Gücü” Boyutu İle İlgili Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

ANOVA						
Ödüllendirme Gücü	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar Arası	3,853	2	1,926	25,083	,000
	Grup İçi	1,382	18	,077		
	Toplam	5,235	20			

Tablo 11 incelendiğinde teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarının “Ödüllendirme Gücü” boyutuna ilişkin, aday öğretmen görüşleri arasında bölüm değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($P < 0,05$).

Tablo 12. Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarından “Ödüllendirme Gücü” Boyutundaki Farklılığa İlişkin Tukey-b Analizi Sonuçları

Ödüllendirme Gücü	Gruplar	□	Ss	Farklılaşan Grup
	1. Bilgisayar Öğretmenliği	3,40	,2656	1 ve 2 2 ve 3
	2. Makine Öğretmenliği	2,61	,1863	
	3. Yapı Öğretmenliği	3,60	,3519	

Aday öğretmenlerin bölümlerine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey-b testi sonuçlarına göre Tablo 12’de verilen değerler incelendiğinde; bilgisayar ve makine öğretmenliği bölümleri ile makine ve yapı öğretmenliği bölümleri arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Makine öğretmenliği bölümünün bilgisayar ve yapı öğretmenliği bölümlerine göre ödüllendirme gücü boyutuna ilişkin olumsuz yönde farklılaştığı görülmektedir. Yine Bilgisayar ve yapı bölümleri olumlu olarak farklılaşmışlardır.

Tablo 13. Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarından “Yasal Güç” Boyutu İle İlgili Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

ANOVA						
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Yasal Güç	Gruplar Arası	0,642	2	0,321	8,462	0,003
	Grup İçi	0,683	18	0,038		
	Toplam	1,324	20			

Tablo 13. incelendiğinde teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarının “yasal güç” boyutuna ilişkin, aday öğretmen görüşleri arasında bölüm değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($P < 0,05$)

Tablo 14. Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarından “Yasal Güç” Boyutundaki Farklılığa İlişkin Tukey-b Analizi Sonuçları

Yasal Güç	Gruplar	□	Ss	Farklılaşan Grup
Yasal Güç	1. Bilgisayar Öğretmenliği	3,60	,1759	1 ve 2 2 ve 3
	2. Makine Öğretmenliği	2,69	,1199	
	3. Yapı Öğretmenliği	4,00	,2613	

Aday öğretmenlerin görüşlerinin göre, hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey-b testi sonuçlarına göre; bilgisayar ve makine öğretmenliği bölümleri ile makine ve yapı öğretmenliği bölümleri arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Makine öğretmenliği bölümünün bilgisayar ve yapı öğretmenliği bölümlerine göre ödüllendirme yasal güç boyutuna ilişkin olumsuz yönde farklılaştığı görülmektedir. Yine Bilgisayar ve yapı bölümleri olumlu olarak farklılaşmışlardır.

Tablo 15. Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarından “Zorlayıcı Güç” Boyutu İle İlgili Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

ANOVA						
Zorlayıcı Güç	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar Arası	5,517	2	2,758	19,558	,000
	Grup İçi	2,539	18	,141		
	Toplam	8,056	20			

Tablo 15. incelendiğinde teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarının “Zorlayıcı Güç” boyutuna ilişkin, aday öğretmen görüşleri arasında bölüm değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($P < 0,05$).

Tablo 16. Aday Öğretmenlerin Bölümüne Göre, Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Güç Kaynaklarından “Zorlayıcı Güç” Boyutundaki Farklılığa İlişkin Tukey-b Analizi Sonuçları

Zorlayıcı Güç	Gruplar	□	Ss	Farklılaşan Grup
	1. Bilgisayar Öğretmenliği	3,68	,2848	1 ve 2 2 ve 3
	2. Tesisat Öğretmenliği	2,91	,3292	
	3. Otomotiv Öğretmenliği	4,10	,4849	

Aday öğretmenlerin görüşlerine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey-b testi sonuçlarına göre Tablo 16’de verilen değerler incelendiğinde; bilgisayar ve makine öğretmenliği bölümleri ile makine ve yapı öğretmenliği bölümleri arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Makine öğretmenliği bölümünün bilgisayar ve yapı öğretmenliği bölümlerine göre zorlayıcı güç boyutuna ilişkin olumsuz yönde farklılaştığı görülmektedir. Yine Bilgisayar ve yapı bölümleri olumlu olarak farklılaşmışlardır.

Aday öğretmenlerin bölümlere göre görüşlerinin değerlendirilmesinde, güç kaynaklarını kullanmada makine bölümü öğretmenlerinin bilgisayar ve yapı bölümü öğretmenlerine göre daha etkisiz oldukları, en etkili bölümü ise yapı öğretmenlerinin oluşturduğu söylenebilir.

SONUÇ TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Eğitim örgütleri denildiğinde öncelikli olarak her düzeydeki eğitim hizmeti veren okul ve kurumların akla geldiğini belirtmek gerekir (Aslanargun, 2008). Özellikle de eğitim örgütlerindeki gücün doğru bir şekilde kullanılması önemlidir. Bunun nedeni ise insanın bir hammadde olmasıdır (Bursalıoğlu, 2015). Öğretmenler tarafından uygulanacak yanlış bir yöntemin ve istenmeyen davranışların, öğrenciler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmesi söz konusudur. Sahip olunan gücün farkında olmak ve bunu eğitimin hedeflerine uygun şekilde kullanmanın da önemini vurgulamak gerekir (Üstün, 2013). Okullarda kullanılan gücün temellerine özen gösterilmesi gerekir. Değer merkezli örgüt niteliği taşıyan okullarda, eğitimcilerin kullanmış olduğu gücün temellerinin oluşturulması bu örgütlerin çözümlenmesi bakımından önem arz etmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2012). Okullardaki eğitsel eylemlerde bulunan eğitimcilerin başarılı olması, elindeki güç kaynaklarının etkin olarak kullanılıp çevresindekileri de etkileyebilmesiyle ilgilidir (Kayalı, 2011). Öğretmenlerin, etkin eğitim becerilerini sergileyebilme, öğrenci motivasyonlarını artırma ve onlarda bir farkındalık yaratmak için, kullanılan güç tiplerine öğrencilerin verebileceği tepkilerin daha önceden kestirebilmeleri, verimlilik ve etkililik açısından önemli kabul edilmektedir.

Araştırma sonucunda; aday öğretmenlerin görüşlerine göre, teknik öğretmenlerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarından; bilgiye dayalı, özdeşlik ve ödüllendirme gücü boyutlarına ilişkin davranışları kısmen yerine getirdikleri, yasal güç ve zorlayıcı güç boyutlarına ilişkin davranışları ise büyük ölçüde yerine getirdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin yasal güç ve zorlayıcı güç boyutlarına ilişkin davranışları büyük ölçüde yerine getirmelerinin sebebi, Türkiye'deki okullar bürokratik yapıda birer örgüt oldukları için (Bursalıoğlu, 2015), okullarda daha çok yasal metinlere ve kurallara vurgu yapılmaktadır. Türk eğitim sisteminin aşırı merkezîyetçi yapısı ve bürokratik özelliği de, eğitimcileri yasal gücü daha çok kullanmaya itmektedir. Ancak salt yasal güçle çalışanların örgüte bağlılığını sağlamak mümkün değildir (Katz & Kahn, 1977). Okullarını bürokratik uygulamalara bağlanması, okulun iklimini olumsuz yönde etkilemektedir. Bundan dolayı eğitimciler, yasal güçten daha çok etkileme davranışını kullanmalıdır (Bursalıoğlu, 2015; Hoy & Miskel, 2010). Öğretmenin bulunduğu pozisyondan kaynaklanan yasal gücü çok sık kullanması öğrencilerde direnme ve çatışmayı ortaya çıkarmakta, verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. (Başaran, 2000). Öğretmen, yasal konumundan kaynaklanan gücünü kullanırken, ilişki koparan davranışlardan kaçınmalıdır (Pauly, 1991). Öğrenciler ve öğretmen, en az bir ders dönemi birlikte olacaklarını düşünerek, eğitim ortamını olumlulaştırmada işbirliği yapmalıdır. Sınıf dışındaki yaşamda, istediğimiz zaman bir ilişkiyi sona erdirip oradan ayrılabiliriz, ama

sınıftaki sürekli birliktelik buna izin vermez. En yaramaz öğrenciyle, en istenmeyen öğretmenle birlikte olma durumu, ilişkilerde dikkati, özeni, sabrı, hoşgörüyü özür dilemeyi, barış içinde birlikte yaşamayı gerektirir. Zorlayıcı güç, eğitimcilerin direktiflerine karşı astların itaatsizlik göstermesi durumunda kontrol etme ve cezalandırma gücünü yansıtmaktadır (Aşan ve Aydın; 2006). Öğretmenlerin zorlayıcı gücü fazla kullanmaları da, öğrenciler arasında geçici bir itaat oluşturabilir fakat hayal kırıklığı, başarısızlık endişesi, intikam alma ve derse yabancılaşma gibi yan etkiler ortaya çıkarabilir.

Yukl ve Taber'a (1983) göre, eğitimciler, çalışanları etkilemek için çoğunlukla bilgiye dayalı ve özdeşlik gücü kullanmaktadırlar. Birçok araştırmada da bilgiye dayalı ve özdeşlik gücünün kullanılması ile çalışanların performansı ve morali arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Titrek, 2009). (Urbanski ve Nickolaou, (2006) araştırmalarında; öğretmen liderlerin yüksek seviyede eğitimsel uzmanlık rolü sergiledikleri belirtmekte, ayrıca uzmanlaşma ve konusunda özelleşme, öğretmenlerin asıl görevleri arasında sıralamaktadırlar.

Araştırmamızda ve (Altinkurt vd. 2014)' nin araştırmasında ise, meslek lisesi öğretmenlerinin kullandıkları güç kaynaklarından; bilgiye dayalı güç, özdeşlik gücü ve boyutlarına ilişkin davranışları kısmen yerine getirdikleri bulunması teknik öğretmenlerin bu konularda eksikliklerini ortaya koymaktadır. Belki de aday öğretmenler meslek lisesindeki öğretmenleri kendi yeterlikleri ile karşılaştırarak yetersiz görmüş olabilirler.

Teknik öğretmenlerin ödül gücünü kısmen kullandığı sonucu ise, eğitim kurumlarında ödül gücünün az kullanıldığı farklı araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Altinkurt & Yılmaz, 2012a; Aslanargun, 2009; Titrek & Zafer, 2009). Türk Eğitim Sistemi'nde ödüllendirmeye çok fazla yer verilmemekte, ödüllendirme için gerekli ölçütler yeterince açıklanmamakta, buna karşılık aynı sistemde cezaya daha çok yer verilmektedir (Seçkin, 1990). Halbuki meslek lisesi öğrencilerinin üretime yapacakları katkılar ve öğrenci motivasyonunun düşük olması (Taş, 2016) dikkate alındığında diğer okullara göre performanslarının artırılması, morallerinin yüksek tutulması, çeşitli özendiricilerle ödüllendirilmesi gerekmektedir.

Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde teknik öğretmenlerin güç kaynaklarını kısmen kullanmalarına rağmen yasal ve zorlayıcı güç kültürünün fazlaca kullandıkları görülmektedir. Bunun sebebi, Sönmez'in (2006) meslek liselerinde örgüt kültürü adlı çalışmasında araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler meslek liselerinde en çok sırası ile rol, güç, destek ve başarı kültürünün olduğunu düşünmektedir. Güç kültüründe, güç ve politikalar merkezdedir. Çalışanlar bu gücün etkisinde, yönetime bağlı ve onun denetimi altındadırlar. Meslek liselerinin örgütlenme yapısında çok sayıda bölüm bulunmaktadır. Bu bölümlerde de alan şefi, atölye şefi gibi

unvanlarla çok sayıda öğretmenin yöneticilik görevleri bulunmaktadır. Dolayısıyla güç bu okullarda görece daha yayılmış durumdadır. Bu durum teknik öğretmenlerin güç kaynaklarını kullanmada yetiştirilmelerini, eksiklerinin tamamlanması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca son yıllarda meslek liselerindeki eğitimin kalitesinin düşmesini, öğretmenlerin güçlerini ya fazla yada kısmen kullanmayla da ilişkilendirilebilir.

Teknik öğretmenlerin kullandıkları güç kaynaklarının boyutlarına ilişkin makine öğretmenliği bölümü diğer bölümlere göre olumsuz yönde anlamlı farklılık göstermiştir. Makine öğretmenleri güç kaynaklarından bilgiye dayalı güç ve özdeşlik gücü boyutunu çok az kullanırken, zorlayıcı güç, yasal güç ve ödüllendirme gücü boyutlarını ise kısmen kullandıkları görülmüştür. Bu farklılığın sebebi ise makine öğretmenlerinin diğer alanla göre daha çok iş merkezli, yenilenmeye açık, teknik ağırlıklı olması veya meslek lisesi kültürünü diğer bölümlere göre daha az içselleştirmiş olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bu sebeple öğrenci-öğretmen etkileşimine daha az yer vermeleri ve böylece eğitsel alanında daha başarısız olmalarına sebep olmuş olabilir.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre uygulamacılar ve araştırmacılar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

1. Teknik öğretmen olarak görev yapacak öğretmenlere hizmet öncesi ve sonrasında, güç kaynaklarını etkili kullanılabilmesi ile ilgili eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir.
2. Meslek Lisesi öğretmenlerinden özellikle makine bölümü öğretmenlerine güç ve kaynakları ile ilgili özel eğitimler verilmelidir.
3. Benzer araştırmalar farklı il ve değişik öğretim kurumlarında, değişik branşlara da yapılabilir.
4. Teknik öğretmenlerin güç kaynaklarını kullanma tür ve düzeyleri nitel yöntemler kullanılarak araştırılabilir.
5. Öğretmenlerin güç kaynaklarını kullanma düzeyleri ile öğrencilerin başarısı arasındaki ilişki araştırılabilir.

KAYNAÇA

Açıklan, Ş. Ş. (1993). Öğretmenlerin okul Müdürlerini Etkileme Güçleri (Ankara ili örneği). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9, 183-192.

- Aksoy, N. (2006). İlköğretim Okullarında Öğrenci Disiplinine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Ankara İli Örneği). Yüksek Öğretim Kurumu.28 Haziran 2006. [http://www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen / tez_ozetleri/aksoy.html](http://www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/tez_ozetleri/aksoy.html).
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Bilim Dergisi.12 (3)
- Altinkurt, Y.Yılmaz, K. Erol E. ve Salalı, E. T. (2014). Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. Journal of Teacher Education and Educators, 3(1), 25-52.
- Aslanargun, E. (2009). Okul müdürlerinin Yönetimde Başvurdukları Güç Türleri.(Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Barnard, C. (1994). The functions of executive. Cambridge: Harward University Pres.
- Bağcı, Z, Bursalı Y. M. (2011). Yöneticilerin Güç Kaynaklarının Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Üzerine etkisi: Çalışanların Algılamalarına Bağlımlı Analitik Bir inceleme. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9, 9-21.
- Başar, H. (2014). Sınıf Yönetimi. Anı yayıncılık. 19.Baskı. Ankara.
- Başaran, İ.E, (1984). Yönetime Giriş. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 135. Ankara.
- Başaran, İ.E, (2000).Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul, 4. Baskı, Feryal Matbaası, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış (3.baskı). Nobel Yayın Dağıtım Ankara.
- Buluç, B. (1998). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ilişki. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6 (4), 571- 602.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). Eğitim Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. 19. Baskı. Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara.
- Çelik, K. (2003). “Örgütsel Kontrol”, (Editörler: Elma, C & Demir, K.). Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar, 2. Baskı, Anı Yayıncılık. Ankara.
- Collettea, A.T. ve Chiappetta, E.L. (1989). Science Instruction in the Middle and Secondary Schools. Merrill Publishing Company. Toronto. Canada.
- Erdoğan, İ. (1997). İşletmelerde Davranış. Dönence Basım Yayın. İstanbul.

- French, J.R.ve Raven B, (1982). Dimensions in Management. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Geiger, B, (2000). Discipline in Through 8th Grade Classrooms. Education. 121 (2), 383-393
- Giddens, A. (2000). Sosyoloji, (çev. Özel, H. Güzel, C.). Ayraç Yayınevi. Ankara.
- Greenberg, J.& Baron, R. A. (1993). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. Allyn & Bacon. Boston.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). Eğitim Yönetimi: Teori, araştırma uygulama.(Çev. Edt. Turan S.) Ankara. Nobel Yayıncılık.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi (Çev: H. Can & Y. Bayar). Ankara. TODAİE Yayınları
- Kıncal, R. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Nobel yayıncılık. 4. Baskı. Ankara.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemleri. Nobel Yayınları. Ankara.
- Kayalı, M. (2011). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları (Uşak ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi. Uşak.
- Kırel, Ç. (1998). Örgütlerde Güç Kullanımı. AÜ. İİBF Yayınları No:113. Eskişehir.
- Koçel, T. (1998). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım Yayım Dağıtım. 6.Baskı. İstanbul.
- Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- Koşar, S. (2016). Okul Yönetiminde Dinamikler: Güç,Politika ve Etkileme. Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. (Edit. Özdemir, S.) Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara
- Lacocca, L. (2007). Ain't misbehavin: workplace deviance as organizational resistance. Journal of Management, 33 (2), 378-395.
- Malmowski, B. (1990). İnsan ve Kültür, (Çev. Fatih Gümüş). V Yayınlar. Ankara.
- Önal, G. (1998). İşletme Yönetimi ve Organizasyonu. Türkmen Kitabevi. İstanbul.
- Özkale, E. & Kırel Ç. (2003). Örgütsel Davranış. AÜ. Açık Öğretim Fakültesi Yayınları. Eskişehir.
- Pauly, E. (1991). The Classroom Crucible. Basic Books, New York.
- Peker, Ö. Aytürk N. (2000). Yönetim Becerileri. Yargı Yayınevi. Ankara.

- Robbins, S P. (1994). Örgütsel Davranışın Temelleri. (Çev. Öztürk, S, A). Etam Yayınları. Eskişehir.
- Schermerhorn, J. R. ; Humnt, J. G.; Osborn, R. N. (1997). Organizational Behavior, 6. Baskı. John Wiley&Sons, Inc, ABD.
- Schermerhorn, J. John R. (1999). Management. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Şimşek, M.Ş. (2001). Yönetim ve Organizasyon. Günay Ofset. Konya.
- Stoner, J. (1978). Management. U.S.A. Prentice Hall. Ine. Englewood Cliffs.
- Seçkin, N. (1990). Orta Dereceli Okul Öğretmenlerin Aldıkları Ödüller ve Cezalara İlişkin Bir Çalışma. TED Eğitim ve Bilim. 77, 24-36.
- Şener, B. F. (2007). Orta Öğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Güç Tarzları İle Çatışmayı Yönetme tarzları arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Taş, S. (2010). Eğitimin Ekonomik Temelleri.(edt. Özdemir, Ç.).Eğitim Bilimine Giriş. Asil Yayınları. Ankara.
- Taş, S. (2016). A Study On Vocational High School Teachers Views Concerning Corporal Punishment Universal Journal of Educational Research, v4 n12 p2826-2831
- Thompson, J. (1998). Discipline Survival Kit for the Secondary Teacher. John Wiley&Sons.Inch
- Titrek, O. & Zafer, D. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi.
- Urbanski, A.; Mary, B.N, (2006).Reflections on Teachers as Leaders. <http://mw.k12.ny.us/files/> Reflections Teachers.
- Uğurlu.C.& Demir,A. (2016). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.
- Yukl, G. & Taber T. (1983). The Effective Use of Managerial Power. American manegament Associations, New York.
- Zafer, Demet. (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.