

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**İKTİDAR VE OTORİTE KURAMLARI AÇISINDAN
ÖĞRETMEN VE ÖĞRENCİ İLİŞKİLERİ
(Konya Alan Araştırması)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Ramazan YELKEN

Hazırlayan
Sibel Ayhan

Konya 2006

ÖNSÖZ

Bu çalışma iktidar ve otorite kuramlarından yola çıkarak öğretmen-öğrenci ilişkisini açıklamaya çalışmaktadır. İktidar ve otorite kavramlarının uygulanışı ile toplumun her kesimi gündelik hayatında sık sık karşılaşmaktadır.

Bireyin bir başkasını etkilemesi veya ondan etkilenmesi doğuştan getirilen bir özelliktir. Sosyal yapı içerisinde yer alan her birey belirli ölçüler içerisinde çevresinin etkisinde kalacak ve kendi kabiliyeti dâhilinde bu etkiyi dönüştürüp sunacaktır. Buna göre toplumsal yapı içerisinde bir kesimin yönetici olurken diğerlerinin yönetilmesi kaçınılmaz bir durum olarak gözükmektedir.

Öğrencilerin ve öğretmenlerin iktidar ve otorite kavramlarını somutlaştırdıkları yer olan sınıflar, toplumsal eğitim kurumunun en küçük kesitlerinden biri olarak hem toplumsal yapıdaki iktidarı anlamaya hem de eğitim yoluyla bireyin yetiştirilmesi ve topluma kazandırılması ile toplumun diğer kurumlarında da iktidar ve otoritenin pekişmesine yardımcı olan bir yapıya sahiptirler.

Öğretmen ve öğrenci ilişkilerini iktidar ve otorite kavramları çerçevesinde ele alan bu çalışmada önerilerine sıkça başvurduğum eşime, manevi desteklerini sürekli hissettiğim kendi ailem ve eşimin ailesine –özellikle anneme- teşekkür ederim.

Bebeklikten oyun çağına kadar kendisine zaman ayıramadığım sevgili kızım Elif'ten çaldığım zamanlar için özür dilerim.

Sibel AYHAN

2006 Konya

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
TABLOLAR LİSTESİ.....	III
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM İKTİDAR-OTORİTE VE LİDER KAVRAMI

1.1. Bir Kavram Olarak İktidar.....	6
1.2. İktidar ve Devlet	10
1.3. İktidarın Nitelikleri.....	15
1.4. İktidarın Unsurları.....	17
1.4.1. Toplumsal Yapı.....	17
1.4.2. Hegemonya.....	18
1.4.3. İdeoloji ve İktidar.....	19
1.4.4. İletişim Bilgi ve İktidar.....	20
1.5. İktidar Kuramları	21
1.6. Otorite Kavramı ve Otoritenin Özellikleri.....	32
1.7. Otorite Türleri.....	36
1.7.1. Geleneksel Otorite.....	37
1.7.2. Yasal-Ussal Otorite.....	37
1.7.3. Karizmatik Otorite.....	39
1.8. Otorite ve İktidar İlişkisi.....	41
1.9. İktidarın Kullanım Yolu Olarak Liderlik ve liderlik Türleri.....	45

İKİNCİ BÖLÜM

METODOLOJİ

2.1.Kuramsal Çerçeve.....	56
2.2.Amaç ve Hedefler.....	57
2.3.Evren ve Örneklem.....	57
2.4.Yöntem.....	58
2.5. Yaklaşımlar.....	59
2.5.1. Özellik Kuramları.....	59
2.5.2. Davranışsal Kuramlar.....	59
2.5.3. Durumsallık Kuramları.....	60
2.6. Çalışma İle İlgili Tanımlar.....	62
2.7.Öğretmen-Öğrenci İlişkilerinin, İktidar-Otorite ve Lider Olguları Açısından Kavramsallaştırılması.....	71
2.8. Lider ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi.....	73
2.9. Otorite ve Öğretmen-Öğrenci İlişkileri.....	77
2.10. Okul Başarısında Otorite ve İktidar.....	79
2.11. Okul Başarısında Liderlik	80

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALANDAN ELDE EDİLEN VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Öğrenci Anketinin Değerlendirilmesi.....	83
3.2. Öğretmen Anketinin Değerlendirilmesi.....	99
SONUÇ.....	112
KAYNAKÇA.....	116
EK:1 Anket Formu.....	123

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Öğrencilerin Alanları	83
Tablo 2: Öğrencinin Sınıfı.....	83
Tablo 3: Öğrenci Yaşı	84
Tablo 4: Öğrenci Cinsiyeti	84
Tablo 5: Öğrenci Babalarının Eğitim Düzeyi	85
Tablo 6: Öğrenci Baba Mesleği	85
Tablo 7: Öğrenci Annelerinin Eğitim Düzeyi.....	86
Tablo 8: Öğrenci Anne Mesleği:.....	86
Tablo 9: Öğrenci Anne ve Babalarının Durumu.....	87
Tablo 10: Sınıfta Öğretmenler Hangi Yöntemi Daha Çok Kullanmaktadır?.....	87
Tablo 11: Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri İle İlgili Değişkenler	88
Tablo 12: Öğretmenlerin Tutumları İle İlgili Değişkenler	89
Tablo 13: Sınıf Düzeni İlgili Değerler	90
Tablo 14: Öğretmen-Öğrenci İlişkinde Etkili Olan Değerler.....	92
Tablo 15: Öğretmenin Sevecen Olması ve Öğrenci Cinsiyeti	95
Tablo 16: Öğretmenin Güven Uyandırması ve Öğrenci Cinsiyeti	96
Tablo 17: Öğretmenin Güven Uyandırması ve Öğrencilerin Alanı	97
Tablo 18: Güven Duyma İle Öğrenim Görülen Alan Arasında İlişki.....	98
Tablo 19: Öğretmen Anne Mesleği	99
Tablo 20: Öğretmen Anne Eğitim Düzeyi	99
Tablo 21: Öğretmen Baba Eğitim Düzeyi.....	100
Tablo 22:Hayatınızı En Çok Geçirdiğiniz Yerleşim Bölgesi.....	100
Tablo 23:Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleği ile İlgili Genel Tutumları... ..	101
Tablo 24: Öğretmenliği, Zorunlu Olmasam Yapmam.....	102
Tablo 25:Öğretmen-Öğrenci İlişkisi İle İlgili Sorunların Değişkenleri.....	102
Tablo 26: Sınıf Yönetimine Etki Eden Çevre İle İlgili Değişkenleri.. ..	103
Tablo 27: Ekonomik Yetersizliklerin Öğrenciyi Etkilemesi.....	104
Tablo 28: Öğrencilerin Aylık Ortalama Harcaması.....	104
Tablo 29: Sınıf Ortamı Çok Kalabalık Olduğu İçin Sınıflar İyi İdare Edilememektedir.....	105
Tablo 30:Öğrenci Ailelerinin Demokratik Olup Olmadığı.....	105

Tablo 31: Öğretmenlerin Öğrencilerle Olumlu İlişki Kurması ve Öğretmenin Cinsiyeti.....	106
Tablo 32: Öğretmenliğin Saygın Bir Meslek Olması ve Zorluklara Rağmen Görevlerini Yerine Getirmesi.....	107
Tablo 33: Öğrenci Merkezli Yöntemlerin Daha Faydalı Olması ve Öğretmenin Cinsiyeti.....	108
Tablo 34: Sınıfların Kalabalık Olduğu İçin İyi İdare Edilememesi İle Öğretmen Cinsiyeti Arasındaki İlişki.....	109
Tablo 35: Öğretmenin Toplumsal Gelişmeye Katkıda Bulunması ile Çağın Gerekli Bilimsel Bilgiyi Kullanması Arasındaki İlişki.....	110

GİRİŞ

İnsanoğlu bir arada yaşamaya başladığından bu tarafa sürekli olarak bir dizi kurallar ve sistemler içerisinde bulunmuştur. Her kural ve sistem zorunlu olarak bir yönetim şekli, saygı duyulması ve uyulması gereken normlar ortaya koymuştur. Yönetim şekilleri beraberinde kendi iktidar ve otorite anlayışını getirmiştir. İktidar ve otorite anlayışları bu yüzden tarihsel süreç içerisinde değişik kurumlar ve adlandırmalarla karşımıza çıkmaktadır.

İktidar kavramı çoğu zaman olumsuz örnekler sergileyen bir özelliğe sahiptir. Tarihsel süreçte iktidarı elinde tutanlar, onun büyük kötülükler uğrunda nasıl işletileceğinin örneklerini ortaya koymuşlardır. Örneğın totaliter yönetim biçimleri, hep bütünü (toplumun) iyiliğine dayanarak kendilerini meşrulaştırmak istemişlerdir. Bu yönetim biçimleri, devleti bütünüle özdeşleştirir; bütünü iyiliğe adına bireyi ve birey haklarını baskı altına alır. İlk Çağ ve Orta Çağ devletlerinde gücünü Tanrı'dan alan hükümdarlar, tüm insanlık için tanrısal adaleti gerçekleştirmeyi amaçlamış, iktidarlarını bu yolla meşru kılmak istemişlerdi. Birey ise yalnızca bir uyruk olarak görülmüştür.

Bireylerin hayatlarında karşılaştıkları ilk otorite evde baba otoritesidir. Bunu dış dünyada diğer otoriteler takip etmektedir. Toplumsal olarak iktidar ve otorite, ilkel kabilelerde kabile şefi veya büyücünün kutsallığe altında gelişirken, toplumsal gelişme çizgisine bağlı olarak toplumda siyasal ve sosyo-ekonomik sistemlerin gücüne göre sınırlarını ve çizgisini belirlemiştir. Özellikle ortaçağ zamanında dini inanış ve pratiklerin, diğer unsurların üzerinde toplumsal tanımlamayı oluşturması, toplumda başat öğe olarak iktidar ve otoritenin tanrı kökenli, vahiyssel söylemli bir alan oluşturmasını sağlamıştır.

Aydınlanma ile Avrupa'dan başlayarak araçsal aklın önderliğinde oluşan otorite, bireyleri yeni bir iktidar ve otorite tanımlaması ile ve uygulaması ile karşı karşıya getirmiştir. Aydınlanmanın devamında gelişen sanayi devrimi ve bunun getirdikleri, tekrardan yeni bir iktidar ve otorite yapısını insanlığın huzuruna çıkarmıştır. İşçi-işveren ilişkileri ve diğer toplumsal sınıflar tarihin hiçbir döneminde olmayacak kadar farklı, bir o kadar da zorlayıcı ve insanı kendine dahi yabancılaştırıcı bir iktidar ve otorite ile buluşmuştur. Kralların ve kutsallık atfedilen bütün birey ve kurumların yerini ekonomik süreçler sonucunda oluşan yeni değerler almıştır. Yeni değerler, yeni iktidar yapı ve işlevlerini de beraberinde getirmiştir.

Sanayileşmenin sonucunda kentlere doluşan insan yığınları kentlerin biçimlerini değiştirmiştir. Yirminci asrın son seneleri, iktidarın geniş bir tarzda yayılarak kullanıldığının kaçınılmaz örneklerini önümüze serecek niteliktedir. Nüfus artışı, ekonominin büyümesi ve

belirsizleşmesi, halkın büyük şehirlerde yoğun bir şekilde bir araya gelmesi, iktidarın uygulanmasını gerektirecek durumları ortaya çıkarmıştır. Gittikçe artan kalabalıklaşma, insanları, ferdiyetçiliğe ve kendini başkalarından ayıran özellikleri cesurca göstermeye zorlamaktadır. İnsanların, bu özelliklerini başkalarına gösterip, kendilerini kabul ettirmek için başvurdukları yollardan birisi de, ister yüksek seviyede olsun ister alt seviyede, ellerinde bir tür iktidar bulundurabilmeleri ve onu uygulayabilmeleridir.

Modernleşme ile birlikte iktidar ve otoritenin işleyiş ve kapsamı yeniden düzenlenmiş, bu kavramların içeriği de yeniden oluşturulmuştur. Bilgi ve kitle iletişim araçları, iktidarı sağlama ve iktidarı korumada en etkin araçlardan biri haline gelmiştir.

İktidar, genellikle etki ya da güç kavramları ile birlikte veya bunların altında ortaya çıkmaktadır. Bir olgu olarak iktidardan, ona boyun eğmekten kaçanları ağır kayıplara uğratan özel bir etki tipi diye söz edilebilir. Buna göre iktidarı genel anlamda etkiden ayıran, yaptırımlara başvurma tehdididir. İktidar etki kullanımının özel bir hali olup, benimsenmiş olan belli bir siyasete uyulmadığı için, ya doğrudan doğruya ağır kayıplar verdirerek ya da bu yönde bir tehdit ileri sürerek, başkalarının siyasetlerini etkileme sürecidir.

İktidar aynı zamanda bir zorlayıcılık unsuruna sahiptir. İktidarla zorlayıcılık arasındaki ilişki, altınla para arasındaki ilişkiye çok benzer. Gerçekten de külçe altına, yalnızca buhran zamanlarında başvurulur, normal zamanlarda ise para değerini, en başta güven olan başka birtakım esaslardan alır. Aynı şekilde, iktidarda zorlamaya ancak olağanüstü hallerde başvurur (Duverger, 1998:124). Bir iktidar, eğer meşruluğu konusunda bir görüş birliği varsa meşrudur. Meşru olmayan bir iktidar, iktidar olmaktan çıkar; güç olmaktan başka bir şey değildir artık ve o da ancak kendisine boyun eğilmesini sağlayabildiği sürece vardır.

Otorite kavramı iktidar kavramıyla aynı değildir. Ancak iktidardan ayrı düşünülecek kadar da ondan uzak değildir. İktidar, kullanıldığı toplumun inanç, kural ve değerleri doğrultusunda şekillenen bir etki veya güç biçimidir (Duverger, 1998:125). Otoriteden söz edebilmek için insanların iktidarda bulunan kişiye itaat etmeleri ve onu benimsemeleri gerekmektedir. Otorite bu bağlamda toplumsal olarak iktidara karşı oluşturulan saygı, sevgi ve meşruluğu oluşturur. Otoriteye bir iktidar türü şeklinde değil de, iktidarın temeli şeklinde bakmak gerekir. Çünkü otorite, bir birey veya grubun meşru konumuna karşılık gelmektedir. İktidar ve otorite birbiriyle yakın ilişki içerisinde olan ancak farklı manalara gelen iki önemli kavramdır. Otorite, iktidarın temelinde olan ve insanların iktidarı kabullenip ona itaat etmelerini sağlayan ve onsuz bir iktidarın düşünülemeyeceği bir yapıdır.

Çalışmada iktidar ve otorite kavramı eğitim olgusu üzerinden değerlendirilmeye çalışılacaktır. Eğitimin bireyler ve toplumlar için önemi büyüktür. Hatta eğitim olgusunun toplumun oluşumunu ve gelişim çizgisini belirleyen en önemli özelliklerden biri olduğunu iddia edebiliriz. Eğitim olgusu toplumu oluşturan kurumlardan biridir. Yani eğitim olgusunun yaşamadığı veya olmadığı bir toplumsal yapı bulunmamaktadır. İktidar ve otorite kavramlarında olduğu gibi eğitim olgusu da toplumsal gelişmişlik düzeyini hem etkilemekte hem de ondan etkilenmektedir. Geleneksel yapılardan modern topluma geçerken diğer toplumsal kurumlarla birlikte değişime uğramıştır.

Eğitimle, güzel yaşama ve iyi insan olma sanatını öğrenen insan, sorularını ve sorunlarını, aldığı eğitimin kendisine kazandırdığı tutumla cevaplar. Eğitim, insanı doğadan ayırarak bir kültür varlığı haline getirerek varoluşun olasılıkları ve imkânlarıyla tanıştırır. Toplum da, eğitim vasıtasıyla, kendisini ayakta tutan değerleri geçmişten alır, işler ve geleceğe aktarır. Kuram ise düşünce tarihinin en önemli kavramlarından biridir. Bu önemini, yalnızca felsefi düşünce tarafından ortaya konulan bir ürün olmasından değil, aynı zamanda felsefeyi üreten ve tarih içinde bilimlere temel hazırlayan bir etkinlik oluşundan da alır.

Özellikle Osmanlı'dan Türkiye'ye doğru bir bakış açısından hareketle çok uluslu devletten ulus-devlete geçişle birlikte birçok değişim olmuştur. Atatürk İlke ve İnkılâpları neticesinde Osmanlı klasik eğitim sistemi ve Arapça lisanı üzerine inşa edilen dil yapılanmasının ortadan kaldırılıp yerine Latin alfabesinin konulması, devlet bakış açısıyla eğitim olgusunun yeniden yapılandırılması anlamını taşır. Böylece klasik eğitim örgütlenmesi ve öğretmen-öğrenci ilişkisi tamamen değişmiştir.

Eğitim-öğretim örgütlenmesi toplumun olmazsa olmazıdır. Çünkü geçmişle gelecek arasında bağ ancak eğitim olgusu ile sağlanabilir. Yazılı metinlerin önem kazanması, okuryazarlığın modern toplumun vazgeçilmezlerinden biri olarak kabul edilmesi, diğer taraftan bireyin kendini gerçekleştirme ve tercih edebilme yeteneğinin temeli olan bilme etkinliği ve daha sayılabilecek bir sürü oluşum, eğitim sürecinin bir ürünüdür. Demokratik toplum birey üzerine inşa edilir. Hatta bireyin kendini gerçekleştirme ve karar mekanizmalarında sorumluluk sahibi olması demokratik mekanizmaların temelidir diyebiliriz. Demokratik toplumda bireyin eğitilmesi ve ulus-devlet organizasyonunda bu eğitimin zorunlu tutulmasının bir nedeni de budur. Devletin kendi isteği doğrultusunda ve önceden belirlediği kalıp çerçeveler ışığında eğitim vermesi her ne kadar eleştirilse de, iktidar olgusunda olduğu gibi eğitim olgusunun uyarlanması ve toplumdaki bireylere uygulanması hususunda da hiçbir zaman kurallar dışına çıkılmamıştır.

Eğitim-öğretim organizasyonunda görev alan bireylerin, bir başka ifadeyle devletin eğitimdeki hedeflerini gerçekleştirmesi beklenen öğretmen ve idarecilerin yetiştirilmesi önemlilik arz etmektedir. Bu açıdan öğretmen yetiştiren okulların durumu devletin ilgi alanından çıkmamıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında kurulan köy enstitüleri ve devamında gelen öğretmen okulları, devletin siyaset çizgisinin ve gelecek kuşakları yetiştirme politikalarının bir ürünü olma niteliği taşır.

1980 sonrası tekrar gözden geçirilene devlet politikasında, öğretmenleri ve toplumun diğer kesimini oluşturan bireyleri eğitme işlevlerine sahip kurumların yapısının değiştirilmesine de yer verilmiştir. Toplumsal şartların da desteğiyle, özellikle liberalleşme düşüncesinin sisteme entegre olmasıyla birlikte, bütün üniversitelerin tek çatı altında toplanması ve buna eleman sağlayan diğer okulların organizasyonu yeniden ele alınmıştır. Yabancı dil ağırlıklı liseler, Anadolu liseleri, meslek liseleri, genel liseler ve başka özel niteliklere sahip olan diğer tüm liselerin üniversiteye giriş amacı üzerine inşa edilmesi, eğitim-öğretimin içeriğini ve işleyişini etkilemiştir. Üniversiteye gitmek birincil amaç olunca eğitim-öğretimde zorunlu olarak bu çerçevede değişikliğe uğratılmıştır.

Çalışmada öğretmen-öğrenci ilişkisi iktidar ve otorite kavramlarından hareketle analiz edilmeye çalışılacaktır. Öğretmen öğrenci ilişkisi sadece iktidar bağlamına bağlı değildir. Ancak bilgi toplumunda, yapılanması bilgi üzerine kurulan kurumların içeriğinin modern iktidar ilişkileri açısından ele alınması, günümüz toplumunu anlama açısından önemlidir. Bireyin doğumundan ölümüne kadar her zamanda ve her koşulda karşılaştığı öğrenme süreci bugün daha da tartışmaya değer bir nitelik kazanmıştır. Bu sürecin önemli bir kesiti olan okullarda öğrenen ve öğreten arasındaki ilişkiyi açıklamak, sürekli öğrenmeyi anlamlı kılmaya ve onu kullanılabilir bir duruma getirmeye yarayacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde iktidar kavramı ele alınmaktadır. İktidar kavramının toplumda en örgütlenmiş ve kurumsallaşmış tarafı olan devlet olgusu bu başlığı takip etmektedir. İktidarın nitelikleri ve iktidarın unsurları ile iktidarla ilgili olan diğer alanlar da tartıştığımız konular arasındadır.

İkinci bölümde otorite kavramından hareketle otorite ile ilgili kavramlar ve liderlik üzerinde durulmaktadır. Otorite kavramı iktidarı kullanma biçimlerinden biri olarak literatürde yerini almaktadır. Otorite kavramı da iktidarın öteki unsurları gibi çeşitlilik göstermektedir. Özellikle geleneksel, yasal, karizmatik ve bürokratik otorite kavramları, üzerinde neredeyse herkesin ittifak ettiği kavramlardır. Çalışmanın birinci bölümünde iktidar ve otorite kavramlarına ilave olarak

iktidar ve otorite kavramların somutlaştığı lider, liderlik ve liderlik türleri analiz edilmeye çalışılacaktır.

Üçüncü bölümü metodoloji oluşturmaktadır. Burada çalışmanın kavramsal çerçevesi, amaç ve hedefleri, araştırmanın yöntemi, evren ve örneklemin özellikleri tartışılmıştır. Daha sonra çalışmada kullanılan eğitim-öğretimle ilgili olan temel kavramlar çalışma perspektifinden açıklanmaya çalışılmıştır.

Dördüncü bölümde alanda elde edilen verilerin analizi, istatistikî metotlarla yapılmıştır. Çalışmanın genel yaklaşımını destekleyecek itemlerle ilgili istatistikî analizler de bu bölümde yer almaktadır.

Sonuç bölümünde ise çalışmanın genel bir değerlendirmesi yapıldıktan sonra testlerin sonuçları ve bundan sonra yapılacak çalışmalar için öneriler yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İKTİDAR-OTORİTE VE LİDER KAVRAMI

1.1. BİR KAVRAM OLARAK İKTİDAR

Dilimizde erk deyiimiyle ifade edilen Arapça bu sözcük, güç anlamındaki kudret kökünden türetilmiş olup, genel anlamda yapabilme gücü demektir. İktidar, birçok etmeden oluşmaktadır. Bu etmenlerin temelinde iktidarı yönlendiren ve pratiklerinin oluşumunu sağlayan öğeler mevcuttur. İktidarı yönlendiren öğelerin başında ideoloji ve egemen düşünceler gelmektedir. Egemen düşünceler, bir grubu hâkim yapan ilişkileri dile getiren düşüncelerdir. Egemen grubu meydana getiren bireyler, egemenlik bilincine sahip oldukları gibi istedikleri diğer her şeye de sahiptirler. Buradan hareketle düşünürler, iktidarın değişik tanımlarını yapmışlardır. *“Bir bireyin, bir toplumsal kümenin, bir toplumun; başka birey, küme ya da toplumları egemenliği, baskısı ya da denetimi altına alması, özgürlüklerine karışma ve onları belli biçimlerde davranmaya zorlama yetkisi ya da yeteneğidir”* (Hançerlioğlu, 1996:193) tanımlaması bunlardan yalnızca bir tanesidir.

Her toplumda var olan iktidar olgusu her ne kadar belirli bir odağın sürekli mülkiyetinde olmasa da, her iki tarafın da birden elinde olabilecek bir şey değildir. İktidarı elinde bulunduranlar *“kararları veren”* insanlardır (Merton,1968:407). İktidar aynı zamanda, kolektif bir kapasite veya başarıdır. Bu tür anlayışların, toplumsal ve siyasal ilişkilerin en azından ihtimal olarak uyumlu ve ortaklaşmalı olduğu yolunda bir görüşe dayandığı iddia edilebilir (Lukes, 1990:646). Bu demektir ki iktidar olgusunun varlığından söz ederken, iktidarı elinde bulunduran kadar iktidarın uygulamalarına maruz kalan diğer kesimden de bahsetmek yerinde olacaktır. İktidarın kolektif bir başarı olduğunu vurgulayan görüşlerin temelinde ise iktidarın bir sözleşmeden kaynaklandığı fikri yatmaktadır. Bir diğer bakış açısıyla iktidarı, iş yerinde, evde veya büyük bir kurumda bir kazanç dengesi veya kaynaklar eşitsizliği olarak görmek gerekir (Connell 1998:151).

İktidar, toplumbilimsel anlamda bir kimsenin arzu ve iradesini, muhalefete rağmen uygulayabilmesi demektir. İktidarın iki unsuru emir vermek ve bu emirleri yerine getirme araçlarına yani güce sahip olmaktır; yoksa sadece yetki ve meşruluk, iktidarı tanımlayan araçlar değildir (Dönmezer, 1994:359). Yani iktidara sahip olmak onun fikirlerini uygulamaya geçirmesini sağlayacak başka güçlerin de hesaba katılması demektir.

Scott’a göre ise iktidar, rol yapmak zorunda olmamak anlamına gelir, yani tek başına herhangi bir olayla veya davranışla ilgili konularda daha kayıtsız ve ilgisiz kalabilme

kapasitesi demektir (Scott, 1995:57). Scott, iktidarı daha çok toplumsal-bireysel ilişkilerde tartışır. Ancak apriori olarak devlet içindeki iktidar, diğer insan gruplarındaki iktidardan daha farklıdır (Duverger, 1998:21). Weber, iktidarın bu özelliğini en açık biçimde şöyle ifade etmektedir; “İktidar, bir toplumsal eylem içerisinde, o eyleme müdahil olan ötekilerin muhalefetine rağmen kendi iradesini gerçekleştirebildiği zaman vücut bulur (Weber, 1998:360). Çünkü iktidarda ona zarar vermek için kurulan entelektüel sistemlere bile diz çöktürebilecek sihirli bir cazibe kuvveti vardır (Jouvenel, 1997:86). Buna göre iktidar olgusu yalnızca devlet örgütlenmesinde söz konusu olmadığı gibi, toplumun her türlü yapılanmasında bahsi geçen iktidarın mevcudiyeti, kendisini ortadan kaldırmayı arzulayanları bertaraf etmeye yarayacak kuvvetlere sahip olmayı gerektirir.

Devlet idaresi bakımından iktidar, karar verme süreçlerini kontrol hususunda birey veya grupların imkânlarını ifade eder. Parsons bu anlamda iktidarı; “Bir sistem olarak toplum içinde ve onun yararına olarak fonksiyonları icra edebilme kolaylığı, belirmiş veya belirebilecek genel bir kamusal isteğe uygun amaçlara ulaşmak için toplum kaynaklarını seferber edebilmek yeteneği” olarak tanımlar. Ancak iktidarla kuvvet kullanma her zaman aynı anlama gelmemektedir (Dönmezer, 1994:360). Daha önce de bahsedildiği gibi kuvvet kullanma iktidarların zor durumda kaldıklarında kullandıkları bir silahtır. Kuvvet kullanmadan da muhalefete karşı durmak mümkündür.

Genel ve geniş anlamı ile başkalarının davranışlarını etkileyebilme ve kontrol edebilme gücü, yeteneği ve başarısı olan iktidar (Kapani 1988:46); bireyi, örgütü, başkalarını veya tüm toplumu kendi isteği ve düşüncesi doğrultusunda etkileyip yönlendirilebiliyorsa toplum üzerinde gerçekleşmiş demektir. Babanın aile bireyleri üzerindeki, öğretmenin öğrenciler üzerindeki iktidarı aynı zamanda iktidarın sosyal tarafını göstermektedir (Öztekin, 2000:10). İktidarı siyasal ve sosyal olarak ikiye ayırdığımızda siyasal iktidar kavramının hükümet tarafından temsil edildiği söylenebilir. Siyasal iktidar diğer iktidara göre daha üstündür; ülke içinde en üstün iktidardır. Siyasal iktidar kendi iradesini başkalarına kabul ettirme, onların davranışlarını kontrol etme ve son sözü söyleme yetkisini elinde tutar. Siyasal iktidarın en önemli karakteristiği, onun maddi kuvvet ve zor kullanma gücüne sahip oluşunda görülür (Kapani 1988:49).

Sosyal iktidar ise siyasal iktidardan farklıdır. Çünkü kapsam olarak sosyal iktidarın etkilediği alanlar sınırlı olmasına rağmen, siyasal iktidarın etkilediği alan tüm toplumsal yapıdır. Diğer taraftan siyasal iktidarın devletle bağlantılı olduğu ikincil özellik ise siyasal iktidarın sosyal iktidara olan baskın halidir. Bu durum genelin özele hâkim olması gibidir. Diğer bir farklılık ise, siyasal iktidarın pratik güçlere ve geneli etkileyebilecek fiziki kuvvet

kullanma gücüne sahip olmasıdır (Öztekin, 2000:11). Buna göre siyasi iktidar; sosyal iktidarı etkileyen, ona yön veren, onu kapsayan, onu denetleyebilen ve gerektiğinde ona baskı yapabilen, ondan daha genel bir yapıya sahiptir. Ancak siyasi iktidarın sosyal tarafının olup olmadığı hala netleşmemiş ve herkesin üzerinde uzlaşmadığı bir tartışma konusudur.

Diğer bir tanımlamaya göre; geniş manasıyla iktidar, sahip olduğu iradeyi hâkim konuma getirebilme başka kişilerin davranışlarını kontrol edebilme, bir şeyin yapılması veya yapılmaması konusunda zorlayabilme gücü olarak tanımlanabilmektedir (Kışlalı, 2002: 108). İtaatin insanlara kabul ettirilmesi, iktidar geleneğinin en açık görünen yanlarından birisidir (Russell, 1999:234). İtaat olmadan bir toplumda güçlü bir iktidarın varlığından söz edilememektedir. Bu açıdan iktidarın sahip olması gereken bir takım özellikler bulunmak zorundadır.

Duverger da, iktidarı salt güç ya da etki kavramlarından farklı olarak ele alır. Güç olgusal bir durumdur; toplumsal bir ilişki ya da etkileşim içerisinde bulunan kişilerden kendi görüşünü, hiç değilse kısmen, bir başkasına kabul ettirebilen birinin içinde bulunduğu bir durumu tanımlar. Böyle bir ilişki, temelde bir eşitsizlik olgusunu savunur. İktidar normatif bir kavramdır. Toplumsal bir ilişki içerisinde bulunan bir kişinin başkalarından buyruklarına uymalarını talep etme hakkına sahip olduğu durumu yansıtır. Bu hakkı yaratan ve ondan yararlanacak olan kişiye veren ise, bu ilişkinin içerisinde kurulduğu topluluğun norm ve değerler sistemidir. İktidarın yanı sıra güç de verilir. Fakat güçle iktidar, her zaman bir arada bulunmazlar. İktidarsız pek çok güç bulunabildiği gibi güçsüz iktidarlar da vardır (Duverger, 1998:129).

İktidar, her zaman güç dengelerini kontrol eden bir grup insanın elindedir. İnsanlar iktidarı hırslı yeteneklere açmakla iktidarın daha kolay yayılmasını sağlamışlardır (Jouvenel, 1997:35). Cemiyet üzerindeki iktidarın hâkimiyeti, sadece yaptırım gücü ile sınırlı değildir, çünkü bu yaptırım gücünün veya baskının çok küçük olduğu yerlerde bile iktidarın otoritesi görülmektedir. Yine iktidar sadece ortaklığın işi de olamaz, çünkü cemiyetin iktidarda hiçbir parçası olmayan topluluklarda da iktidar mevcuttur. İtaat, gerçekte, birbirinden farklı çeşitli hislerin neticesidir ki iktidara, adeta ikili tahtta oturuyormuş hissini verir (Jouvenel, 1997: 45).

Lukes (1990:646) mevcut iktidar anlayışlarını iki kategoriye ayırır. Bir tarafta karşı koymayı içerme ve çatışma eylemi gösteren asimetrik iktidar anlayışı vardır. Bu anlayışta, toplumsal ve siyasal ilişkilerin rekabetçi olduğu ve mahiyeti itibariyle çatışmalı oldukları varsayılabilir. Öte tarafta ise bir kısım insanın ötekilerin pahasına kazanç sağlayacağını ima etmeyen, herkesin birden kazanabileceğini söyleyen anlayış bulunur. İlk kategori içinde, farklı üç iktidar anlayışı ayırt edilebilir.

Bunlardan birincisi, düzenin sağlanması, bir kısım insanın ötekileri denetim altına alması (veya denetimi altına alma girişimi) çevresinde kurulu anlayışlardır. Bunlardan bazıları bir kısım insanın iradesinin ötekilerine üstün gelmesini, dolayısıyla açık çatışma ve karşı koymayı iktidarın zorunlu ögesi olarak görürler. Sistem kuramında, denetim anlamıyla iktidar bir tarafın öteki tarafın eylem alternatiflerinden daha olası olanlarını seçmesini sağlayan bir iletişim ortamı olarak kavramsallaştırılır. İradelerin çatışmasına ağırlık verenlerin hepsi iktidarın mahrum bırakma tehdidini içermesi gerektiğini varsayarlar. Bunlardan Lesswell ve Kaplan'a göre iktidar *"amaçlanan politikalara uymama karşılığı mahrum bırakma yoluyla ya da mahrum bırakma tehdidi kullanılarak başkalarının politikalarının etkilenmesi sürecidir. İktidar kişilerin veya grupların, her ikisi de olumsuz yaptırımlar olan, normal olarak verilen ödülleri vermeme ya da cezalandırma biçimindeki caydırma yoluyla kendilerine karşı koyulmasına rağmen başkalarına kendi iradelerini dayatmalarıdır* (Lukes, 1990:647). İkinci görüş iktidarın bir bağımlılık ilişkisi olduğu görüşüdür; *bu ilişki içinde B, A'nın iradesine veya çıkarına, A'nın seçilebilir eylemleri veya tehditleri nedeniyle değil, sırf A ile B arasındaki ilişkinin niteliği nedeniyle riayet eder* (Lukes, 1990:647) Bu görüşün belki en açık biçimde telaffuz edilmiş ve irdelenmiş biçimi, gelişmişlik ve az gelişmişliği tek bir dünya sistemi içinde karşılıklı bağımlılık olarak betimlemeyen bağımlılık kuramında mevcuttur. Üçüncü görüş biçimi, ikincisine çok yakın olmakla birlikte ondan ayrıdır. Bu değerli sayılan ve kıt bulunan yararları ve kaynakları elde etmekte sistem içindeki taşıyıcıların farklı kapasiteleri çevresinde kurulu bölüştürücü bir nosyondur. Bu anlayış iktidarı eşitsizlik olarak görür. İktidar asimetrik bir ilişki olarak görülüyorsa bu ilişkiyi kavramsallaştırmanın başlıca üç biçimi denetim, bağımlılık ve eşitsizliktir (Lukes, 1990:648).

İkinci kategori iktidarı bir kapasite veya başarı olarak gören anlayıştır. Bu anlayışta iktidarın habis ve rekabetçi yönünden çok selim ve ortaklaşmalı cephesini vurgulama eğilimi vardır: İktidar başkalarının üzerinde değil, başkalarıyla birlikte uygulanır. Burada karşılıklı ve kolektif iktidarı, birbirini tamamlayıcı etkinliklerin, topluluğun yararının bir parçası olarak bireyin yararına işlemesi olarak gören liberal anlayış vardır. Ancak asimetrik ve kolektif iktidar anlayışları birbirini basit bir biçimde dışlamaz (Lukes, 1990:649).

Öztekini ise iktidarı sosyal ve siyasi olarak ikiye ayırarak bunları elde etmenin üç yolu olduğunu iddia eder. Bunlar hâkimiyet, otorite ve itibardır. Hâkimiyet yoluyla iktidar olma; korku, yıldırma ve sindirme sonucu elde edilen yol olup, bireyler en güçlü olana korktukları için boyun eğerler. Bu tür iktidar sahipleri her yönden kendilerinden daha güçlü biri çıkana kadar iktidarlarını sürdürebilirler. İtibar yoluyla iktidar olma; korku ve baskıdan çok isteğe, rızaya ve gönüllülüğe dayanır. Hâkimiyet yoluyla elde edilen iktidarlardan daha uzun ve

kalıcı olurlar. Otorite yoluyla iktidar olmanın yolu; liderlerin her türlü yeteneğinin, becerisinin ve üstünlüğünün grup üyelerince ya da toplumca kabul edilmesinden geçer. Bireyler ya da toplum ona üstünlüğünden, farklılığından dolayı uyarlar. Karizmasından ve asaletinden çok yaptığı işler, bilgi ve başarılar ön planda tutulur (Öztekin, 2000:13).

Russell'da iktidarı iki ana kategoride ele almıştır. Buna göre, birinci kategoride, iktidarı geleneksel sıfatı ile nitelendirmiş, ikinci kategoride ise yalın iktidar olarak ayırmıştır. Geleneksel iktidar, gücünü alışkanlıklardan almaktadır. Bu tür iktidar, kendisini haklı çıkarmak için herhangi bir özel çaba içerisine girmez, kendisini kimsenin deviremeyeceğine dair bir söylemde bulunma ihtiyacı da görmez. Yalın iktidar, geleneğe ya da onaylamaya dayanmayan iktidardır ve genellikle ya askeridir ya da bir “iç despotizm” özelliği taşır (Russell,1999:88).

İktidarın bir değişik ayırımına da Bauman dikkat çekmektedir. O'na göre: “ *iktidarın iki farklı niteliği bulunur. Birincisi pastoral iktidardır, yani kendi adına değil, ona tabi olanların iyiliği için kullanılan ve bencil olmayan iktidar biçimi; ikincisi ise yönlendirici iktidardır. Başka bir deyişle, ona tabi olanları belli bir yaşam biçiminden, kendi istediği yaşam biçimine sokma isteğinde olan, yönettiği toplumsal kesiti aciz gören iktidardır*” (Bauman,1996:62).

1.2. İKTİDAR VE DEVLET

İktidar olgusu, devlet örgütlenmesinin çerçevesinde sınırlanmayan ve toplumların tümünde var olan evrensel bir olgu olduğuna göre, siyaseti iktidar ilişkileri perspektifinden hareket ederek tanımlamak ister istemez siyasetin de evrenselliğini vurgulamak anlamına gelmektedir (Vergin 2004:131).

İktidar-devlet ilişkisi ele alındığında ilk akla gelen olgu siyasal iktidar yani hükmetme veya hükümet biçimi, tipidir. Toplumun tamamı üzerinde geçerli olan, yetki alanı çok geniş, toplumda geçerli olan diğer iktidarların tümüne etkide bulunan, sınırlar koyma ve denetim imkânlarına sahip olan, gerekli olduğu takdirde kararlarını yürütebilmek için meşru olarak zor kullanma yetkisi bulunan tek iktidar türü olduğu için en genel iktidardır (Kışlalı, 2002: 109).

Devletin üç saç ayağı üzerinde inşa edildiği genel bir kabul olarak görülmüştür. Bu saç ayakları ülke, insan topluluğu ve iktidardır. Devlet ister mit olarak kabul edilsin isterse bir hukuksal yapı olarak kabul edilsin soyutlamaların ardında somut unsurların ve olguların var olduğu inkâr edilmez. Bunların en önemlisi iktidardır (Kapani 1988:35-36). En genel iktidar aynı zamanda devleti temsil eden güçtür ve çeşitli toplumlar iktidar açısından birçok yollardan birbirlerinden farklılık göstermektedirler (Russell, 1999:14). Kimilerinde kurumsal

olan siyasal iktidar, kimilerinde kişisel bir özellik göstermektedir. Kışlalı'ya göre: “*siyasal iktidarın kişisel nitelik göstermesinin taşıdığı anlam, hangi şartlar altında iktidara kimin geleceğinin ve sahip olduğu iktidar gücünü hangi çerçevede kullanacağını herhangi bir kurala bağlanmamış olmasıdır*” (Kışlalı, 2002:106).

Günümüzde siyasal iktidar genel olarak hükümeti elinde bulunduran parti (ya da partiler) olarak görülmeye başlanmıştır. Siyasal iktidar, kararlarının bağlayıcı normlar ortaya koyma kapasitesi olan güçtür. Bu noktada devletli düzenin meşruiyeti, vatandaşların kanunlara bağlılığıyla açıklanır (Habermas, 2001:614).

Hükümet, devletin tüzel kişiliği adına siyasal iktidarı ve otoriteyi kullanan, kontrol sahibi, somut bir kurumdur. Bu özelliği ile hükümet, belli bir süre ile ömrü kısıtlı iken, soyut bir görünümü olan devlet süreklidir. İktidarın sahiplerinin yani yönetenlerin iktidarını tanımlayan şey toplumda oynadığı roldür.

İktidar, devletlerin siyasal davranışlarını açıklamakta en çok başvurulan kavram niteliğini taşır (Tanrısever, 2000:105). Akal'a (1998:325) göre ise, “*siyasi iktidar, devleti aşan bir olgudur; çünkü devlet siyasal iktidar şekillerinden ancak birisidir*”. Çünkü devlet, son durumda “*hükümetlerin izlediği siyasete göre artabilecek ya da zayıflayabilecek bir dizi güçler*” olarak algılanır (Akay, 1995:11). Yani, iktidar bu anlamda, hükümet adıyla yapılandırılmış normatif bir kurumdur (Akal, 1998:343).

Başlangıcından günümüze kadar, devletle ilgili yapılan tartışmalar incelendiğinde iki temel nokta ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilkinde göre devlet toplumsal kaynaklı bir yapılanma olarak bireysel ve toplumsal anlama, öneme sahip meşru bir örgüttür. İkincisine göre ise devlet baskıcı, zorlamaya dayanan ve insanları her alanda kısıtlayan bir mekanizmadır.

Devletin baskıcı bir mekanizma olduğu fikri, Bauman'ın (1998:181) bakış açısıyla devletin, iktidarı ve vatandaşları arasındaki ilişkide tarafların birbirini etkileme düzeyinin eşit olmaması sebebiyle asimetrik bir süreç oluşuna dayandırılabilir. Bu süreç sonunda, devlet bir üst yapı olarak insandan üstün ve ona emir veren bir mekanizma olarak algılanır olmuştur (Fromm, 1996:133). Devletin amacı iktidarın varlığını korumaktır. Bu anlamda sadece bir hükümet mekanizması değil, aynı zamanda bir hegemonya aygıtı olarak görülmektedir (Gramsci, 1986:183).

Bütün siyasal yapılar şiddet kullanır, ama bunu diğer siyasal örgütlere karşı kullanma ya da kullanma tehdidinde bulunma biçim ve dereceleri bakımından birbirlerinden ayrılırlar. Her yerde siyasal gücün kullanımı sayesinde geçinen tabakalarda doğal olarak bulunan ekonomik çıkarlardan başka ve bunların ötesinde bir saygınlık arayışı, güç ve iktidar tüm

siyaset yapılarında görülür. Gücün verdiği saygınlık, pratikte, başka bir topluluk üzerinde siyasal iktidar kurmanın şan ve şerefi demektir; her zaman ilhak etme ve egemenlik altına alma biçiminde olmasa da, gücün genişlemesi demektir. Büyük siyasal topluluklar, bu tür saygınlık iddialarının doğal yandaşlarıdır (Weber, 1987:155-156). Güçler her zaman ve kaçınılmaz olarak yayılmacı eğilimler taşımazlar. Her zaman için kapitalist çıkarların siyaseti etkilemesinin olağan biçimi olan emperyalist kapitalizmin günümüzdeki evrensel canlanması ve yayılmacılık konusundaki siyasal yönelişlerin yeniden canlanması bir rastlantı değildir. Görebildiğimiz kadarıyla bu durum gelecekte de sürecektir (Weber, 1987:165).

Çağdaş toplumlarda iktidar kişisel olmaktan çok kurumsaldır. Yani devleti kimin yöneteceği, iktidara kimin hangi şartlar altında geleceği ve ne gibi özellikler taşıyacağı kurullarla belirlenmiştir. Bir ekonominin üretim organizasyonu içerisinde servet nasıl üretilmekteyse, Parsons'a göre iktidarın da bir toplumsal sistemin ürettiği bir şey olarak görülebilmesi mümkündür (Giddens, 2000:208).

Diğer taraftan siyasi ve sosyal olduğu kadar devletin iktidarının asıl kaynağı epistemolojiktir de. Epistemolojik iktidar iki farklı düzeyde ele alınabilir. Buna göre birinci düzlemde farklı sosyal güçler arasında görece bir denge sağlayan önlemlerin tümü ve yetkilerin kullanımını ifade eden iktidar: Bu yaklaşıma göre; iktidar, yasaklar ve çıkarlar çerçevesinde ele alınmaktadır. İktidar, ikinci düzlemde fonksiyonel niteliği açısından değerlendirilmektedir. Buna göre iktidar, bir sosyo-ekonomik yapıda bireyleri toplumla bütünleştirme ve programlama işlevi görmektedir. İktidarı belirli bir kurumla sınırlamayan bu yaklaşım, iktidarın çoğulcu yanına işaret eder ve aile, okul, ordu vb. gibi sosyal birimleri meydana getiren hiyerarşik ilişkilerin her aşamasında kendini gösteren yaygın bir özelliği olduğuna vurgu yapar. Michael Foucault ile özdeşleştirilen bu ikinci yaklaşıma göre iktidar; çıkar, yasak, baskı üçgeninde ele alınmak yerine iktidarı etkileyen tüm mekanizmaların birlikte etkileşimi içinde değerlendirilmektedir (Cevizci, 1999:454).

Foucault'a göre iktidar, ona sahip olanlarla ona tabi olanlar arasında paylaşılan bir şey değildir. İktidar hiçbir zaman birilerinin elinde olmaz, birey bu sürecin içindedir; iktidar bireyler üzerinde işler, bireylere uygulanmaz. Dolayısıyla, iktidar bir zincirini halkalarını oluşturan ağ yapısı dikkate alınarak analize tabi tutulmalıdır (Foucault, 2000:107). Çünkü iktidar, toplumsal sistemin tamamını etkileyebilecek kapasiteye sahiptir (Sholle, 1994:243).

Giddens'in "*denetimin diyalektiği*" kavramıyla açıkladığı toplumsal etkileşim içindeki iktidar, belirli bir bağımlılık ilişkisi olarak göze çarpmaktadır. İktidardan etkilenenlerin, iktidarın eylemlerine etkide bulunabilecek potansiyeline dikkat çeker (Giddens,1999:58). Bu anlamda iktidar her zaman eşitsizlik ilişkisi değildir.

İktidar, yukarıdan aşağıya doğru izleri sürülebilecek başat sınıfın elinde bulundurduğu bir meta değildir. Bunun tersine, iktidar, toplumsal yapının tamamına uzanan bir şebeke olarak vardır (Sholle, 1994). Mills'e (1974:15-16) göre ise, iktidar sahibi kişi denildiğinde, doğal olarak, kendi iradesi doğrultusunda istediği her şeyi yapabilen; diğer kişiler tarafından gösterilecek direnmenin etkisi altında kalmayan kişiler kastedilmektedir. Bu açıdan, hiçbir kimse bu temel öneme sahip kurumlarda bulunan komuta mevkilerine geçmediği müddetçe, gerçek anlamda bir iktidar sahibi olamamaktadır. Çünkü, iktidar sahiplerinin bu özelliği, her şeyden evvel, söz konusu kurumsal iktidar araç ve imkanlarının başında olmalarına bağlıdır. Bu kişiler aldıkları kararlar ile topluma yön verebilecek konumda bulunan ve toplumu etkileyen kişilerdir ve bu kişilerin yerinde olmak isteyen birçok insan mevcuttur.

İktidar ve şan sahibi olma istekleri, insanoğlunun var oluşundan bu tarafa sınır tanımak bilmeyen isteklerinin en belli başlılarını oluşturmaktadır (Russell, 1999:11). İktidar seçkinleri, en önemli neticelere neden olabilecek özellikteki kararları alabilen kişilerdir (Mills, 1974:31). Bunun yanı sıra, ekonomik yönden büzülen bir sınıf için iktidara sahip olmak tehlikelidir. Çağdaş bir devletin getirdiklerine rehberlik etmek için gerekli olan siyasal olgunluğa sahip olmadığı halde, ekonomik yönden giderek daha güvenli duruma gelen bir statüyü elde eden sınıfların milli liderliğe meyil göstermesi durumunda söz konusu bu tehlike daha da fazlalaşmaktadır (Giddens,1999:20-29).

İktidarın varlığından, emir veren kişinin diğeri üzerinde bir iktidara sahip olmasından, bir kişinin emir verip diğerin de o kişiye itaat ettiği her durumda söz edilebilir (Kışlalı 2002: 108). İktidar, elde edilmesi düşünülen neticelerin ürünü olarak tanımlanabilmektedir (Russell 1999:35). İktidar, aslında çok nadir bir şekilde zorlama yolunu kullanmaktadır ve iktidara itaat etmede müeyyide korkusunun oynadığı rol ancak ikinci derecede bir roldür (Duverger 1998:124). Eğer iktidarda bulunan kişiler bu rolü sürekli olarak birinci dereceye çıkarmaya çalışıyorlarsa bu durum iktidarın güçsüz ve geleceğinin tehlikede olduğunu göstermektedir.

Asimetrik iktidar kuramcıları iktidarı denetim, bağımlılık ve eşitsizlikle özdeşleştirir. Mills, güçlüler derken tabî ki başkaları karşı koysa bile isteklerini gerçekleştirebilenleri kastettiğini söyler. İktidarın sistemlere mi yoksa toplumsal aktörlere mi atfedileceği noktasında Parsons iktidarı, toplumdaki genelleştirilmiş bir araç ya da kaynak olarak görür. Otorite, önderlerin, topluluğun üyelerinden destek bekleme haklarının kurumsallaştırılmasıdır. Demek ki otorite bir iktidar biçimi değil, iktidarın temellerinden biri, hatta yegâne temelidir. Mills ise iktidarı toplumsal aktörlere atfeder (Lukes, 1990:674). Montaigne (1999:275) denemelerinde halk ve kral başlığı altında toplumdaki iktidar yapısını inceler. Buna göre kralın en çok yakındığı şey, insan yaşamının en güzel, en tatlı meyvesi saydığı dostluktan,

karşılıklı bağlanmaktan yoksunluk ve iktidarın yalnızlığıdır. Yönetilenlerin dostluğu ve söyledikleri sözlerin anlamı olmadığı gibi korkanlardan görülen saygı da saygı değildir. Onların saygısı kişiye değil krallıktadır. Hükümdarların kavuştukları en büyük nimet, halkın hem dertlerini çekmesi hem de üstelik onları övmek zorunda olmasıdır. Kralın iyisi kötüsü, sevileni seilmeyeni hep aynı saygıyı görür.

Devlet ve iktidar, kullanıldığı toplumun normlarına, inançlarına ve değerlerine uygun şekilde oluşan bir etki ya da güç biçimidir. İktidarın temelinde yatan olgu ise toplumdaki tüm grupların, açık ya da kapalı şekilde, şeflerin, hükümetlerin, yöneticilerin varlığını kabullenmiş ve onları, diğer grupların üyelerine, “o” olmasaydı yapmayacakları bir şeyi yaptırmak üzere emir verme hakkıyla donatmış olmalarıdır. Gruplar bu etkiye boyun eğler, çünkü onu meşru, yani grup norm ve değerlerine uygun görürler. O halde iktidar meşru olan bir etkidir; diğer etki biçimleri bu özelliği taşımazlar (Duverger, 1998:125).

Eğer güç saygınlığa, önemsenmeye yani boyun eğen kişinin kendiliğinden benimsediği bir çeşit ahlâksal üstünlüğe dayanıyorsa, zorlama üstü örtülü bir biçimde bile olsa, yoktur artık. Bizden bir şey bekleyen kişinin, aslında bunu istemeye hiç de hakkı olmadığını biliriz ama, yine de onun beklentisine uyarız; çünkü onun, anlama, aydınlatma, değerlendirme yeteneğinin bizimkinden fazla olduğuna inanmışızdır bir kez. Bunun içindir ki çömez, ustasının dediğinden çıkmaz, birine hayran olan kişi, ona boyun eğer, sevdalı sevdiğine kapılır, cahil de saygı duyduğu bilginin peşini bırakmaz (Duverger,1998:130).

Yirminci asrın son on seneleri, iktidarın geniş bir tarzda yayıldığıнын ve yaygıncasına kullanıldığıнын kaçınılmaz örneklerini önümüze serecek. Nüfusun artışı, ekonominin büyümesi ve muğlâklaşması ve halkın, büyük şehirlerde yoğun bir şekilde bir araya gelmesi, gayet tabii, iktidarın uygulanmasını gerektirecek. Aksi yönden gittikçe artan kalabalıklaşma, insanları, ferdiyetçiliğe ve başkalarından ayrı özelliklere sahip olmaya zorlar. İnsanları, kendilerini diğerlerinden ayrı tutmaları için başvurdukları bir yol, ister yüksek seviyede olsun ister alt seviyede, ellerinde bir tür iktidar bulundurabilmeleri ve onu uygulayabilmeleridir. (Berle, 1980:22)

1.3. İKTİDARIN NİTELİKLERİ

Hepimiz, toplumdaki çok sayıdaki iktidar yapısı ile karşı karşıyayızdır. Bunların hepsi, günlük hayatın normal yönleridir; kalabalık bir kavşaktaki polis memuru; bir mükellefin gelir vergisi üzerinde duran maliye memuru; bir şehir planlama müdürü; bir şirketin müdürü; vs. Teşkilatlanmış bir toplulukta yaşayan herkes, hayatını bir dizi iktidar yapıları arasında geçirir. Birey bazı durumlarda iktidarı elinde tutar; bazı durumlarda ise diğerlerinin sahip oldukları

iktidara boyun eğerler. İnsanın akli ve rüyaları bir istisna olarak iktidar olgusunun dışında olmaktadır. Hiçbir güç, bir kimsenin aklının derinliklerine hâkim olamaz. İnsanları, iktidarı elinde bulunduranların istediği şekilde düşünmeye sevk etmek veya onların, dışarıdan bilgi, düşünce veya ilham almalarını engellemek güçtür. Fakat iktidarı elinde bulunduran kimse; bir rahip, avukat, filozof, veya ilmin kaynağı olduğuna teb'alarını inandırabilirse, ikna gücünü arttırabilir ve iktidarını daha sağlam ve emin bir tarzda yürütebilir (Berle, 1980:30).

Diğer taraftan iktidara amaca yönelik özellik atfeden anlayışların odak noktası, bireysel taşıyıcılar ve ancak kendilerine belli niyetler yüklenebildiği ölçüde kolektif taşıyıcılardır. Bu görüş çerçevesinde, seçkinler gibi gruplar birleşip hedeflerine bilinçli olarak yönelmedikleri sürece ellerinde iktidar bulunduramazlar ya da iktidar uygulayıcısı olamazlar. Başka iktidar anlayışlarında, iradenin gerçekleşmesi ya da niyet, iktidarın asli unsuru olarak görülmez (Lukes, 1990:646).

İktidar, anarşiye her zaman tercih edilir; müstebit bir düzen kaostan daha az kötüdür. İktidarda bir boşluk hasıl olunca, şu veya bu şekilde muhakkak doldurulur. Böyle bir durumda, bu işi yapabileceğine inanan biri iktidarı eline geçirir. Bir kanun veya ahlak sistemi bulunmaksızın, müesseseleri kurmak veya iktidarı başkalarına aktarmak mümkün değildir (Berle, 1980:31)

İktidarla olumlu bir değer taşıyan güç arasındaki fark oldukça belirgindir. Olumlu bir değeri olan güce boyun eğilir. Kişiliğe, parlaklığa, yeteneğe, paraya vb. özelliklere dayalı durumlarla beslenen saygınlıktan ötürü kişi buna boyun eğmek ister. Ama tüzel açıdan, yani yerleşik normlar ve değerler açısından, boyun eğmenin hiç de gerekli olmadığını da farkındadır kişi. İktidar ancak, ona sahip olan kişinin emirler vermek, buyurmak ve kendisine boyun eğilmesini talep etmek hakkına sahip olması halinde vardır. Bu hakkın nasıl kendisine geçtiği ise ayrı bir tartışma konusudur.

Bir iktidar, eğer meşruluğu konusunda bir görüş birliği varsa meşrudur. Meşru olmayan bir iktidar, iktidar olmaktan çıkar; güç olmaktan başka bir şey değildir artık ve o da ancak kendisine boyun eğilmesini sağlayabildiği sürece vardır (Duverger,1998:132). Bir iktidar unsuru, adasındaki Robinson Crusoe seviyesinin üstünde bir gelişmeyi arzu eden herkes için lüzumludur. Fakat iktidar, hangi seviyede ve nerede olursa olsun, kötü kullanılabilir. Bundan dolayı, hem cemiyet için hem de üzerinde uygulanan fertler için tehlikelidir. İktidara ihtiyaç bulunduğu aşikar; onun nasıl kontrol edileceği hakkındaki bilgimiz ise, oldukça ilkelidir (Berle, 1980:23). Topluluklar genişledikçe, teşkilatların sayıları da artar. Bir teşkilat da, hem iktidara gerek duyar hem de iktidarı yaratır. *”Teşkilat büyüdükçe, yöneticisinin gücü artar. Teşkilat, kaçınılmazcasına, bazı kimselerin ellerindeki güçleri, onun*

boyutlarıyla doğru orantılı artırır” (Berle, 1980:32). İktidar büyük veya küçük her durumda ve her yerde aynı kanunlarla yürütülür. Elindeki güç bir fikir veya ahlak sistemi tarafından desteklenmiyorsa, şu iki neticeden biri beklenir: ya kendi kuvvet ve sağlamlığını, realitelerle kurduğu temasını kaybeder veyahut elindeki güç parçalanır. Kusur iktidarın ve onu elinde bulduranın, çevresindeki hayatla makul bir ilişki kurmasını önleyen ve bunun neticesinde, bu makul ilişki içinde nelerin yapılabileceğini ve nelerin yapılamayacağını göstermeyen iktidar unsurlarındadır (Berle, 1980:33).

Van Dijk, (1994:273)’e göre iktidarın kavram ve kapsamı açısından da önemli olan sekiz özelliği vardır. Buna göre iktidarın ilk özelliği toplumsal oluşudur. Yani iktidar; gruplar, sınıflar diğer toplumsal oluşumlar ya da toplum üyesi olarak bireyler arasında gerçekleşen ilişkilerden oluşur. İkincisi, toplumsal iktidar ilişkileri bir örnek A ve B arasında cereyan eder. A’nın B üzerindeki iktidarını ortaya koymak için B’nin A tarafından uygulanan toplumsal denetimi kabullenmesi gerekir. Böylece bu, B’nin toplumsal özgürlüğünün sınırlanması sonucunu doğurur. İktidarın üçüncü özelliği, ‘zihinsel denetimi’ içermesidir. Diğer bir deyişle, iktidarın ikna edici olma özelliği vardır. Dördüncü özelliğe göre, A tarafından uygulanan iktidar ilişkisi A’nın yararınadır. B’nin iktidar ilişkisinde rıza göstermemesi, A’nın belli yaptırımlar uygulamasına yol açabilir. İktidar sürecinin beşinci özelliğine göre, iktidarın gerçekleşmesi için B, A’nın istek ve arzularının bilgisine sahip olmalıdır. Altıncı özelliği; iktidar aynı zamanda toplumsal bir etkileşim biçimidir. Yedinci özelliği; iktidar, toplumsal olarak müşterek belli bir grubun çıkarla ilişkili temel bilişlerinden oluşmakta, iletişim ve söylem yoluyla kazanılmakta, onaylanılmakta ya da değiştirilmektedir. Sonuncu özellik, iktidarın tahakkümüne karşı her zaman bir karşı-iktidar biçiminin bulunduğuudur.

1.4. İKTİDARIN UNSURLARI

İktidar kavramı çeşitli unsurları bünyesinde barındırmaktadır. Her ne kadar toplumsal ve bireysel farklılıklar gösterse de iktidarın oluşabilmesi için öncelikli olarak toplumsal bir yapının olması gerekir. Bu bağlamda iktidarın gelişip kendini konumlandığı bir yapının şart olduğu ve toplum iktidar bağının zorunlu bir ilişki olduğunu belirtmek gerekir. İktidar toplumsal örgütlenmede hegemonik bir durumda bulunmaktadır. Bunu sağlamak için ise iktidar kendi ideolojik öngörülerini, bilgi ve iletişim kanallarını kullanır.

1.4.1. Toplumsal Yapı

Toplumsal yapının temel olgusu eşitsizliktir. Bu olgunun ilkel toplumlardan çok daha geniş, daha karmaşık ve örgütlenmiş toplumlarda görülmemesi imkânsızdır. Eşitsizlik lider ya

da şeflerle grup üyeleri arasındaki bireysel eşitsizlik veya sınıflar ya da kastlar arasındaki toplumsal eşitsizlik üzere birbirinden çok farklı iki biçimde karşımıza çıkar. Modern toplumlarda ise üretim, saygınlık, servet, kadınlar, başkalarından üstün olduğunu gösterebilme, bunların hepsi eşitsizliğin kazandığı başlıca görünümüdür (Kemerlioğlu 1996:1-11). Buna karşılık bireysel eşitsizlikler, insan topluluklarında az çok, toplumsal eşitsizliklerden doğan birer sonuç görünümündedir. Toplumsal merdivenin üst basamağında bulunanlar buraya kısmen, ebeveynleri de merdivenin yukarılarında buldukları için erişirler (Duverger, 1998:123).

Bütün sistemler insanları daha eşit ve daha adil bir sistem önerirler. Ancak bu ideal bir durumdur. Gerçekte olan toplumsal yapıda insanın insan üzerindeki egemenliğidir. İktidar, başkalarına kendini dayatma biçimidir. Hem iktidar hem de toplum sembol ve simgeler üzerinden inşa edilir. Toplumun kuruluşu aynı zamanda iktidarın da kuruluşudur (Şirin, 2005 :81).

Toplumsal yapıdaki iktidarın geleneksel toplumlarda genel olarak cinsiyet dayalı olduğu ileri sürülebilir. Toplumsal bir yapı olarak, toplumsal pratiğe ilişkin getirilen kısıtlamalar ve davranış kalıpları iktidar ilişkilerinin işlerliğini sağlar (Connell 1998:151).

1.4.2. Hegemonya

Hegemonya, genel olarak, *“bir egemen iktidarın kendi yönetimi için, hâkimiyeti altındaki insanların rızalarını kazanmada başvurduğu bütün bir pratik stratejiler alanı”* şeklinde tanımlanabilir (Eagleton,1996:167). Hegemonya, tabi olanlar tarafından gösterilen bir rıza biçimi olarak görülmektedir (Swingewood,1996:129). Böylece hem hegemonyayı hem rızayı üreten iktidardır. Ancak hegemonya rıza olmadan da hüküm sürebilir. Hegemonya, tahakkümle yakın anlamlı kullanılabilir. Genel olarak bakıldığında, tahakküm hegemonyanın siyasallaşmış hali olarak ele alınabilir.

Ancak hegemonya toplumda direkt olarak ortaya çıkmadığı gibi Toplumsalın tamamlanmış ve açık karakterini gerektirdiği için hegemonya ancak eklemleyici pratiklerin egemen olduğu bir alanda yer bulabilmektedir. Böylece hegemonya merkezin teklifine işaret eder ve merkezin sürekli kendini geliştirmesine yardım eder (Laclau, Mouffe, 1992: 168-180)

Hegemonya, sosyal bir pratik olarak değilse bile teorik açıdan, insanların mevcut ya da inşa edilmek istenen sistemin kendi yararlarına olduğuna inandırarak razı edilmesi ve böylece toplumsal bir rızayla sağlanan denetim anlamındadır (Lull, 2001:54). Hegemonya bir toplumsal grubun diğerleri üzerinde egemenlik ya da güç kurmasıdır. Bir ulus içinde yer alan toplumsal sınıflar arasındaki farklılıklara gönderme yapılabilir. Hegemonya güç tarafından

yapılandırılan söz konusu ilişkiler alanındaki egemenlik ve bağımlılığı içerir. O, bir güç kazanma ve sürdürme yöntemidir (Lull, 2001: 51).

Gramsci'ye göre ise hegemonya, her iki kültürel ve siyasal liderlik momentlerini içermektedir. Dolayısıyla hegemonya, yalnızca partiyi değil, kültürün genişlemesi ve yayılması ile bağları olan sivil toplum kurumlarını da kapsamaktadır. İşlevi açısından ise, hegemonya yalnızca yeni bir devlet aygıtı yaratmaya ve toplumu dönüştürmeye yeterli ortak iradenin oluşmasını amaçlamaz, aynı zamanda yeni bir dünya kavramının genişletilmesi ve yaygınlaştırılmasını da amaçlar. Gramsci'nin hegemonya kavramı yalnızca bir parti ve devlet kavramı ya da kuramı ile ilişkili olmadığı gibi, yalnızca siyasal eğitimi de amaçlamaz, aynı zamanda, tüm biçimleri ile birlikte, bir üstyapısal birincil moment olarak algılanan yeni ve geniş bir sivil toplum kavramını da içerir (Bobbio-Teşier, 1982:35-36).

Gamsci'nin ideolojik hegemonya kuramına göre kitle iletişim araçları yönetici seçkinlerin, zenginliklerini, güçlerini ve konumlarını (kendi felsefelerini, kültürlerini ve etik değerlerini yayarak) sürdürmekte kullandıkları araçlardır. Mesajlar, okullardan, iş dünyasından, siyasal örgütlerden, ticari birliklerden, dini gruplardan, ordudan ve bunların tümünü birlikte ideolojik olarak ambalajlayan medyadan çıkan statükonun destekleyicisidirler. Egemen sınıf bağımlı sınıfların yaşamındaki zihinsel ve yapısal sınırları ve onların bağımlılığını, onlar üzerindeki yöneticiliğine ve bundan gelen egemenliğe dayandırarak belirler (Lull, 2001:52-53).

Hegemonya, işleyişte olmasa bile insanlar tarafından birtakım ilkeler, kurallar ve kendi çıkarları yönünde istediklerinde inandıkları yasalarla yönetilmek için ortaya konan, rızaya dayalı bir uzlaşmayı ya da sözleşmeyi ifade eder. Toplumsal rızayla yapılan denetim, zor kullanarak yapılmak istenen denetimden çok daha etkili bir araç olabilmektedir. Bir sınıfın hegemonyasını kurma çabası, egemen sınıfın sahip olduğu çıkarların, bağımlı sınıflar tarafından kendi çıkarlarıymış gibi kabul edilmesi ölçüsünde başarıya ulaşır (Lull, 2001:54-55).

1.4.3. İdeoloji ve İktidar

İdeoloji sadece mevcut iktidarın haklılaştırılması için değil, yeni iktidarların yaratılması için de bir otorite alanı inşa eder (Bobbio, 1993:109). Her ideoloji, iktidar olmanın ve onu sürdürmenin en önemli aracı olarak karşımıza çıkar (Şimşek, 2000: 69). Tüm toplumsal kurumlar geçici kişiliklerine sahipken, bize “falanca firmaya”, “kiliseye”, “okula”, “sendikaya”, “orduya”, “partiye” ve “yasa”ya; kuralların meşrulaştırıcı örgütleri, sunucuları ve uygulayıcıları olarak saygı göstermemiz öğretilir (Lull, 2001:85). Kural herkese tanıdık

gelen bir terim. Kurallar genellikle bize, nelerin yapılması, nelerin yapılmaması gerektiğini söylerler (Lull, 2001:68). Açık ve örtük kurallar ideolojiyi otoriteyle ilişkilendirerek, toplumsal davranışın örgütlenmesine yardımcı olurlar (Lull, 2001:90). Kuralların etkisinin temelinde onların ideolojik eğilimleri ve iktidarın kaynaklarıyla ilişkileri yer alır. Kuralların çoğu oldukça otoriter bir konumda olabilirler. Bu konuda hep aynı basit söz duyulur “Çünkü o bir kuraldır”. Kuralların kendileri, tıpkı çocuğuna, “onu yap çünkü ben öyle istiyorum” diye emir yağdıran baba gibi, siyasaları ya da davranışı ifade etmeseler de onlar, genellikle otoriteyi davet etme yönündeki etkinliği rasyonalize etmekte kullanılırlar (Lull, 2001:83). Bu bağlam da Althusser (1994:43-44) devletin ideolojik aygıtları arasında eğitimi de sayar. Eğitim anaokulundan başlayarak yıllar boyunca çocuğun egemen ideoloji ile kaplanmış becerileri alması sağlanır. Böylece eğitim, toplumdaki her bireyi kuşatan bir yapıdır.

1.4.4. İletişim/ Bilgi ve İktidar

İletişim, bilgi ve iktidar kavramları bir araya geldiği zaman akla bilginin denetimi, bilginin toplum içerisindeki değeri ve anlamlı olup olmaması gelmektedir. Örneğin; Foucault, çalışmalarında her zaman ve her alanda, iktidar ve bilgi arasında bir ilişki olduğunu göstermeye çalışmıştır (Megill, 1998:367). Çünkü iktidarın temeli bireyin denetlenmesidir ve bu süreç tarih boyunca iktidar-bilgi ilişkisi içinde devlet eliyle biçimlendirilmiştir (Foucault, 2000:225).

Diğer taraftan Bauman da, bilgi ve iktidar arasındaki ilişkiyi “*bilgisiz güç başsız, güçsüz bilgi ise dışsız*” şeklinde açıklamaktadır (Bauman, 2001:294). Buna göre, bilgi doğru olsa bile eğer iktidar ilişkisi ile ortaya konmuyorsa geçersizdir. Böylece bilgi istese de istemese de iktidarla birlikte olmak zorundadır. Bilgi sadece bir ideal değildir, iktidar elde etmek üzere başvurulmuş en önemli araçtır da (Mills, 1974:495). Foucault’a göre, iktidar ve bilgi birbirini kapsayan kavramlardır ve bu düzlemde, bir bilgi alanı oluşturmadan iktidardan bahsetmek olanaksızdır. Aynı zamanda iktidar ilişkilerini görmezden gelerek bir bilgi alanı da oluşturulamaz (Foucault, 2000: 94). ‘İktidarın bilgi, bilginin de iktidar’ olduğu kabul edilirse, bilginin aktarımının iktidar açısından önemi daha iyi anlaşılacaktır. Bilim; iktidarı meşrulaştıracak en önemli araç haline gelmiştir ve hükümet iktidarlarının her geçen gün bilimsel araştırmalara ve istatistiklere daha çok ihtiyaç duyar. Bilgi, iktidar için olduğu kadar, iktidara tabi olanlar açısından da aynı önemi taşır. Çünkü insanı statükonun tahakkümünden kurtaracak tek şey bilgidir. Bu bilgi, Freire’nin (1995:51) deyiimiyle, sosyal çevre ve birey/bireyler arasındaki tüm ilişkileri kapsayacak şekilde sürekli ve sabırlı bir araştırmanın neticesinde ulaşılabilecek bir şeydir.

Modern toplumlarda kitleleri bir arada tutarak bilgi verme ihtiyacına cevap veren araçlar kitle iletişim araçlarıdır. Bu yüzden kitle iletişim araçlarının yayın kuralları, araçların istediği şekilde değil, iktidarın belirleyeceği bir yapıda olur. Böylece hükümetler belirlediği çerçevede, siyasi iktidarların ve genel olarak siyasi aktörlerin bu araçlara müdahalesi kaçınılmazdır. İletişim sisteminin devlet müdahalesiyle belirlenmediği ya da iletişim araçlarının devlet tarafından sınırlandırılmadığı yapılarda bile siyasi iktidarın ve hükümetin baskıları ve hatta tehditleri söz konusu olabilmektedir (Çaplı, 1995:92). Ancak bunlar görünmez nitelikte olmalıdır. Foucault, bilginin iktidar tarafından yönlendirilmesi sırasında iktidarın her yerde hazır ve nazır olmasına, her şeyi görebilen ama kendisinin görünmesinin mümkün olmadığı bir mekanizmaya duyduğu ihtiyaca vurgu yaparken bu noktaya işaret etmektedir (Foucault, 2000:314).

Eğitim açısından akademik disiplin ise; iki uçlu bir pratiktir: Bir taraftan, bilgi ve hakikati kontrol eder; diğer yandan sosyal amaçlar için kişileri ve bedenleri denetim altında bulundurur. Böylece bilgi, dil yoluyla güce-iktidara önderlik eder. Bilgi sadece kimlik ya da hakikat değildir; aynı zamanda da otoriteye hayır diyebilmektir (Sözen 1999:65).

1.5. İKTİDAR KURAMLARI

İktidar kuramları, düşünürlerin iktidar kavramına bakış açısından hareketle toplum-iktidar-bilgi eksenini ve onların toplumsal yapıda işledikleri rollere işaret etmelerinden oluşmaktadır. Kuramlar, değişik zamanların bakış açılarının ürünü olma özelliği ile bahsi geçen değişik dönemlerin algılayış tarzlarını sunma amacındadır.

İktidar kuramcılarında Fransız düşünür Foucault (2000), modern iktidarı, hiçbir şekilde temsili özelliği olmayan ve anti-hümanist yönü ağır basan bir süreç olarak ele almaktadır. İktidar, Foucault'a göre, dağılmış, belirsiz, şekilsiz, öznesiz bir olgudur ancak bireylerin fiziksel gövdelerini ve toplumsal kimliklerini oluşturmaktadır. Buna göre iktidarı bir üst yapı kurumu olarak gören ya da sınıf ilişkilerine bağlayan bütün modern kuramların yadsınması gerekir. Foucault için iktidar her şeyi düzenlemektedir ama mutlak değildir, parçalanmıştır, çoğulcudur ve beraberinde direnmeyi, mücadeleyi getirmektedir.

Foucault, iktidarın kaynağını belli bir yapı ya da belli bir merkeze, tepe noktasındaki kuruma yerleştiren bütün çözümleri reddeder. Düzeneklerin, tekniklerin, iktidar yordamlarının, bunların etkili tahakküm biçimlerini uygulamaya çalışılan belirli bir sınıfa ait olmadığını söyleyerek Marksizm'i eleştirmektedir. Ona göre iktidar hiyerarşik bir güç, merkez ya da özne değildir. Sayısız ilişki örgüsü olan, önceden kestirilemeyen bir şebekedir. Bunun yanında belli kişilerin mülkiyetinde de değildir. İktidar öyle bir ilişkiler şebekesi veya

yumağıdır ki burada kişiler iktidarın hem ürünü hem de uygulayıcılarıdır. Ayrıca iktidarın sadece yasaklayıcı yönü olmayıp aynı zamanda toplumun bütün kurumlarını ve boyutlarını dolaşan kılcal damarlar ile olumlayıcı-üretici yönü de vardır.

İktidarın temelleri sadece bastırma, sınırlama ya da yasaklama olarak algılanmamalıdır. İktidar kendi gerçekliğini, üzerinde olduğu alanı ve haklılaştırma mekanizmalarını üretir. İktidarın var olması bilgisiz mümkün değildir aynı zamanda bilginin iktidara yol açmadan var olması da olanaksızdır. Foucault'a göre toplumsal iktidarın üç biçimi vardır: Bunlar; ekonomik iktidar, nadir olan mal veya üretim kaynaklarını elinde tutup diğerlerinin emek gücüne sahip olmak, ideolojik iktidar, bir otorite tarafından desteklenen belirlenmiş bir yapıya ait fikirleri ve inançları elde tutmak ve siyasal iktidar, fiziksel zor kullanmayı mümkün kılan bir takım donanımlara sahip olmaktır.

İktidar toplum içerisinde çeşitli özelliğe sahip bireyleri kapatma hakkına sahiptir. Kapatma iktidarın sürdürülmesinde araçtır. Tembelliğin günah sayılmaya başlamasıyla birlikte artık üretmeyen ve üretemeyenler toplum için yük kabul edilmeye başlamıştır. Bunların belirli merkezlere kapatılarak çalıştırılmaları, üretime dahil edilmeleri gerekmektedir. Kapatma 1800'lü yıllarda işsizliği emmek, göze batan toplumsal sonuçları silmek ve ücret sınırının aşırı yükselmesini engellemek için kullanılmıştır.

İktidarın en büyük özelliği Foucault'a göre denetimdir. Bunun araçları ise disiplin, hiyerarşik gözetim, normalleştirici yaptırım ve sınavdır. Bunlar kullanıldığında bireyler modern toplumda oluşturulan iktidar yapılanmasına uygun hareket etmek zorunda kalır. Foucault'a göre (2000: 168:169) modern toplumların kendine özgü metotlarıyla bireyleri hükümlü altına almasının en önemli araçlarından biri de denetimdir. Klasik dönem boyunca, beden iktidar nesnesi ve hedefi olarak bir keşfedilişi söz konusudur. O tarihlerde bedene (manipüle edilen, biçimlendirilen, terbiye edilen, itaat eden, cevap veren, becerikli hale gelen veya güçleri artan) yöneltilen bu büyük dikkatin işaretleri kolaylıkla bulunabilecektir. Bunun mekânları ise belirli bir yer değil tüm toplumsal hayattır. Okul, aile, kışla, hapishane, fabrika, hastane gibi kurumlar birey üzerinde iktidarın baskısının hissedildiği önemli mekânlardır.

Foucault'a göre modern toplumlarda iktidar artık eskisinden farklı olarak, öldürerek değil canlı tutarak yönetir. Şüphesiz bu yönetimin ana tekniklerinden biri disiplin aracılığıyla yönetilenleri normalleştirerek yaşatmaktır. Egemen iktidarın gücü eskiden öldürme gücü iken bugün bedenlerin yönetimini ve yaşatmaya dönük işletilmesini hedefleyen bir dizi müdahale yolu ile gerçekleştirilen nüfus biopolitiğidir. Artık biopolitik iktidar dönemi başlamıştır ve bu anlayış kapitalizmin gelişmesinin vazgeçilmez bir ögesi olmuştur. Bedenlerin denetimli bir

şekilde üretim hattına sokulması ve nüfusun ekonomik süreçlere göre ayarlanması bunu açıklar. Panopticonizm (her şeyi tüm yönleri ile ışık altına çıkarıp görünür kılmak) bunun önemli bir aracıdır. Daire şeklinde hapisanelerde olduğu gibi herkesin her an görülebildiği yapılar iktidarın işleyişini kolaylaştırmaktadır. Daire biçiminde inşa edilmiş hücrelerde bulunan mahkûmlar, merkezi bir kuleden sürekli olarak gözetlenip gözetlenmediklerini asla bilemeyeceklerinden herkes kendi davranışlarını kontrol etmeye başlamıştır. İleri kapitalizm döneminde insanlar bu anlayış neticesinde bilgisayarlar aracılığıyla gözlemlenmektedir. Modern dönemde işkence, sürekli gözetimle yer değiştirmiştir. Bugün teknoloji sayesinde gözetim kolaylıkla yapılmaktadır. Panopticon tasarısı ilk olarak burjuva iktidarının merkezi yapılarda sürdürüldüğü döneme aittir. Bu tasarımın amacı, büyük şehirlerde toplanmış düzensiz kitleleri denetim altına almak ve bu yararsız işsiz-güçsüzleri toplu çalışma disiplinine uyabilecek vicdanlı ve işe yarar yurttaşlara dönüştürmektir. Bu anlamda herkesin mutlak itaat ve sessizlik kuralına boyun eğdiği manastırlar ve herkesin bir düzen için aynı makinenin parçaları gibi çalıştığı fabrikalar birer hapisane modelidir. Bu dönemde (XIX yy) disiplinin ana amacı işgücü terbiyesidir (Foucault 2000: 170:174).

Foucault söyleme en elverişli yöntem olarak disiplini, yani bedenlerin disipline edilmesini görmektedir. Disiplin ile bedenlerin denetimi XVII. yüzyıldan itibaren kışla, hastane, okul ve hapisanede uygulanmaya başlanmıştır. Foucault, disiplinsel iktidarın başarısını hiyerarşik gözetim, normalleştirici yaptırım ve bunların birleştirilmesinin sınav adı altında gerçekleştirilmesi gibi basit araçların kullanılmasına bağlamaktadır. Yine iktidarın bir diğer varlığını sürdürme aracı disiplin olarak yerini almıştır. Denetimle bağlantılı olarak disiplin konusunda Foucault, (2000: 175-176) dağınık atölyelerin yanı sıra, hem türdeş, hem de sınırları belirli olan büyük üretim alanları geliştirmektedir. Önce bir araya getirilen bu üretim alanları, sonra XVIII. yüzyılın ikinci yarısında fabrikalar (üretim alanları ve işçi lojmanlarının da dahil olduğu). İşte tüm bunlar bir ölçek değişimidir, aynı zamanda yeni bir denetim şeklidir. Fabrika açık bir şekilde manastıra, kaleye, kapalı bir kente benzetilmektedir. Muhafız kapıları ancak işçiler girerken açacaktır ve çalışmaların başladığını bildiren zil çaldıktan sonra bundan bir çeyrek saat sonra kimsenin içeriye girme olanağı olmayacaktır. Gün bitiminde atölye şefleri anahtarları fabrikanın kapıcısına teslim etme durumundadırlar. O da bunun üzerine kapıları tekrar açmaktadır. Bunun böyle olmasının nedeni: üretim güçlerinin yoğunlaşmaları ölçüsünde, bu durumdan en çok avantajı sağlamak ve bu yoğunlaşmanın olumsuzluklarını önlemek, malzeme ve aletleri korumak ve emek gücüne egemen olmaktır.

Foucault'un iktidarın önemli bir aracı olarak gördüğü disiplin, bireyin yaşamının tüm süreçlerine yerleştirilmesi suretiyle, onun yüksek uyum ve verimliliğe kavuşmasını arzular.

Disiplinin denetlediği bedenlerden, dört nitelikle donatılmış bir bireysellik yarattığı söylenebilir (Foucault, 2000: 208). Disiplin hücrelidir, organiktir, oluşumsaldır, birleştiricidir. Disiplin bunları yapabilmek için devreye dört büyük teknik sokmaktadır. Tablolar inşa etmekte, manevraları hükme bağlamakta, icraatlar dayatmakta ve taktikler düzenlemektedir. Belirli yerlere konmuş bedenler, şifrelenmiş faaliyetler ve biçimlendirilmiş yatkınlıklarla, iktidar için gerekeni yapmaya elverişli hale gelirler.

Hiyerarşik gözetim hedefi doğrultusunda, klasik dönem boyunca insanların gözetlenmesini sağlayan gözlemevlerinin kuruldukları görülmektedir. Bu tekniğin özü görülmeden görmeye dayanmakta ve toplum içindeki birçok kurumda uygulanabilmektedir. Bunun en belirgin örneği askeri kamplardır. Mükemmel bir kampta iktidarın tümü, yalnızca bir tek gözetim aracılığıyla icra edilmektedir. Birbirlerini denetleyen bakışların var olduğu simetrik yapılar sayesinde hiyerarşik gözetim mümkün kılınmaktadır (Foucault, 2000: 214-215). Normalleştirici yaptırım, toprak devletinden nüfus devletine kayış sürecinde yönetme isteğinin de bir sonucudur. Bu yapılanma içerisinde yönetme sanatının ilkeleri artık erdemlere veya ortak meziyetlere dayanmamaktadır. Yönetme sanatının ilkelerinin kaynağı akılsallıktır. Foucault, yönetimi “*insanların davranışlarını yönlendirmeye yönelik teknikler*” olarak tanımlar. İktidar kendi varlığını sürdürürken normalleştirici teknikler kullanır. Ekonomi bu anlamda nüfus, ülke ve refah arasında açıklamalar yaparak iktidara yardımcı olmaktadır. Disiplinci iktidarın başarısı basit araçlara bağlıdır; hiyerarşik gözetim, normalleştirici yaptırım ve bunların birleştirilmesinin sınav (gözetleyen hiyerarşi teknikleri ile normalleştiren yaptırım tekniklerinin birleşimidir) adı altında gerçekleştirilmesi. İktidarın oluşturduğu bu süreçlerin içerisinde aykırı davranan bireyler cezalandırmaya tabi tutulmaktadır. Cezalandırma farklılaştırmakta, hiyerarşik hale getirmekte, türdeşleştirmekte veya dışlamaktadır. Yani özü itibarıyla normalleştirmektedir (Foucault, 2000:230). Dolayısıyla normalleştirme yaptırımları iktidarın işleyişini destekleyecek ve varlığını sürdürmesine imkân tanıyacaktır.

Sınav, hiyerarşik gözetim teknikleriyle, normalleştiren yaptırım tekniklerini birleştirmektedir. Normalleştirici bir bakış; nitelermeye, tasnif etmeye ve cezalandırmaya izin veren bir gözetimdir (Foucault, 2000: 231). İktidar ilişkilerinin ve bilgi bağlantılarının çakışmaları, sınav içerisinde tüm görülebilir parlaklığına kavuşmaktadır. Sınav kendiyile birlikte, belli bir iktidar icraatını belli bir bilgi oluşumu tarzına bağlayan koskoca bir mekanizmayı taşımaktadır. Sınav iktidarın icra edilmesinin içinde görülebilme ekonomisinin sırasını değiştirmektedir. Sınav aynı zamanda bireyselliği belgesel bir alana sokmaktadır. Bütün bu belgesel tekniklerle çevrelenmiş olan sınav, her bireyi bir şık haline getirmektedir. Dolayısıyla sınav; bireyi iktidarın sonucu ve nesnesi olarak, bilginin sonucu ve nesnesi olarak

oluşturan usullerin merkezindedir. Hiyerarşik gözetim ile normalleştirici yaptırımı birleştirerek, dağıtım ve sınıflandırma, maksimum güç ve zamanın çekilip alınması, sürekli genetik yığılım, yatkınlıkların optimal düzenlenmesi gibi büyük işlevleri sağlayan odur (Foacualt, 2000:233-241).

Foucault'da iktidar, görünmemesine ve kaynağı tarif edilememesine rağmen bireyi kontrol eden etkin bir güçtür ve bu gücünü sürdüreceği kabul edilebilir. Daha çok üretim ve sorunsuz bireylerin hedeflendiği bir yapıyı ifade eden bu düşüncenin, hem insan yaşamının amacıyla hem de işletmelerin var oluş amaçlarıyla çatışıp çatışmadığı tartışılmalıdır. Özellikle postmodern düşünürlerin, kapitalizmin dünya nüfusunun bir kısmına zenginlik getirmesine karşın, büyük bir kısmına yoksulluk getirdiği ve doğal kaynaklar üzerinde tahribe yol açtığı yönündeki söylemleri, bu konuda için yapılan tartışmalara önemli birer katkı niteliği taşır.

İktidar ile ilgili olarak bir diğer bir kuram ise Marx ve Engels'e aittir. Bunlara göre iktidar, sınıf kavramı üzerinde şekillenmiştir. Sınıf iktidarı, tabi sınıflar üzerinde özendirme, ikna, nüfuz ve aile yoluyla; eğitim ve hukuk sisteminde iş gücü pazarı ve iş süreci içerisinde çeşitli denetim kurma biçimlerinin tümü yoluyla; ideolojik kandırmacılardan başlayıp, genellikle devlet eliyle uygulanan dolaysız zorlamaya ve kuvvete kadar değişen bir dizi yolla yürütülür. Lenin ise bir pratik eylemci olarak devlet yönetiminde bulunmasıyla iktidar kuramını ve hegemonyayı açık olarak lider ile eşanlı olarak kullanmıştır (Lukes, 1990:667).

Gramsci, Lenin'den esinlenerek iktidar kavramında iki tip liderlik teması üzerinde durur. Bunlardan biri siyasal liderlik teması, diğeri de kültürel liderlik temasıdır (Bobbio- Texier, 1982: 34). Lenin'de siyasal liderlik anlamı geçerli iken Gramsci' de kültürel liderlik anlamı geçerlidir. Gramsci için güç momenti araçsal, dolayısıyla da hegemonya momentine bağımlı iken, Lenin'de devrim sırasında yazdığı yapıtında diktatörlük ve hegemonya birlikte ilerlemektedir ve yine ne olursa olsun güç momenti birincil ve belirleyici olandır. Gramsci, iktidar olgusunu hegemonya olgusunda açıklamaya çalışır.

Gramsci'nin salt egemenliğe karşı hegemonyada gördüğü kararlı işlev, yapı ile ikincil üstyapısal moment arasında bir aracı moment olan sivil toplumun yüksek konumunu aydınlatmaktadır. Hegemonya, belirlenmiş nesnel koşullar ile yönetici grubun gerçek üstünlüğünün bitişme momentidir; bu bitişme sivil toplum içinde oluşur. Bu bitişme momenti, Gramsci'de sistem içinde özel bir alana sahiptir. Gramsci'de, sivil toplumun özerk alanı işgal edecek şekilde genişletilen hegemonya momenti, yeni bir boyut ve geniş bir içerik edinmektedir (Bobbio-Texier,1982:37).

Çatışmacı kuramcılardan Dahrendorf'a göre; sınıf tahakkümünün genel biçimi ve çatışmanın kaynağı, otoritenin kendisidir. Dahrendorf'un teorisinde, otorite sahibi olmayanlar, itaat ve otorite kurallarının işlediği fiziksel mekânı terk ettikleri anda tabi statülerinden kurtuldukları için, ancak kısmi ve sınırlı bir anlamda sınıftırlar. İşçi, fabrikadan dışarı çıktığı anda tabi bir sınıfın üyesi olmaktan da çıkar, o andan itibaren, kendi içinde otoriteye sahip olanlar da dahil olmak üzere başka roller üstlenmekte serbesttir. Otorite ilişkileri, herhangi bir soluk alma, gizlenme ve kaçış olanağı tanımaksızın toplumun bütün dokusuna nüfuz eden ilişkiler değildir (Polama 1993:121-122; Kızılcelik, 1994:418). Dahrendorf, çatışmanın zorlama niteliğinin otorite yapısından kaynaklandığını söyler. Dahrendorf; bir toplumdaki otorite ilişkilerinin sistematik olarak çatışma yarattığını söyler. Dahrendorf'a göre, toplumsal çatışmanın yapısal kaynağı gruplar ve kişiler arasındaki otoritenin eşit olmayan bir biçimde dağılımıdır. Dahrendorf'a göre, otorite özel bir içeriğe sahip bir düzendeki belli bir grup üyenin itaatıyla ortaya çıkar. Böylece tanımlanan otorite, Max Weber'in tanımladığı iktidardan ayrılır. İktidar, toplumsal ilişkiler içinde bulunan bir aktörün, karşılaşılan bütün karşı koymalara rağmen, istediği şeyi elde edebilme olasılığıdır. İktidar kişinin fiziki gücüne, yeteneğine, karizmasına dayanır. Buna karşılık otorite bir sosyal örgütte yerine getirilen role, işgal edilen yere bağlıdır. Dahrendorf iktidarı değil otoriteyi incelemektedir. Dahrendorf'a göre otorite eşit olmayan bir şekilde dağılmıştır ve otorite ilişkilerinin nitelikleri kısaca şöyledir: *A-Otorite alt-üst ilişkilerini ifade eder, gösterir. B-Otorite hakları belli içerik ve özel kişilere göre sınırlandırılır. C- Otorite ilişkilerinin bulunduğu ortamlarda üstlerin emirler ve yasaklarla astları kontrol etmeleri toplumsal olarak beklenir. D- Bu beklentiler bireysel değil devamlı olan toplumsal durumlardır ki, bu anlamda yasaldırlar. E- Bu nedenle kontrol altında olan astların ve kontrol alanlarının belirlenmesi zorunludur. F- Yasal bir ilişki olan otoriteye başkaldırmanın yolları vardır* (Kızılcelik, 1994:419).

Otorite sahibi olanlarla olmayanlar her örgüt içinde iki çatışan grup meydana getirirler. Dahrendorf otorite sahibi olanlarla olmayanların çatışan çıkarılara sahip olduklarını söylüyor. Yöneticilerin, yani otorite sahibi olanların çıkarıları, aynı zamanda toplumun sahip olduğu değerler niteliğini taşır. Her örgütlenme içinde yönetici grubun çıkarıları, yönetimin meşruluğunu belirleyen ideolojinin değerlerini meydana getirir. Yönetilenlerin çıkarıları ise bu ideolojiye ve onun koruduğu toplumsal ilişkilere karşı bir tehlike meydana getirir. Çünkü yöneticilerin çıkarıları statükoyu devam ettirmeyi amaçlar (Kızılcelik, 1994:420).

Amerikalı sosyolog Mills ise; iktidar kavramını seçkinler kavramı üzerinde açıklar. Mills, iktidardaki seçkinlerin altında, Kongre'de ve çeşitli baskı gruplarında yer alan orta derecede güç ve iktidar sahibi profesyonel politikacılar ile kasaba, kent ve bazı bölgelerde

görülen köklü ya da yeni yetme üst sınıflar yer almaktadır. Bunlar sahip oldukları güç ve iktidar ne kadar büyük olursa olsun, bu güç ve iktidarlarını kullanırken, kendilerine karşı koymaya çalışan kimselerin dirençlerini fark etmekte; bu direnmeye yol açan kendi ellerindeki güç ve iktidarı ise hiç fark etmeme eğilimindedirler. Mills'e göre devlet hiyerarşisi, şirketler hiyerarşisi ve ordu hiyerarşisinden oluşan bu üç büyük kurum en önemli iktidar aracını oluşturmaktadır (Ekonomik, siyasal ve askeri). Din, aile, eğitim gibi kurumlar günümüzde kendi başlarına bağımsız birer ulusal iktidar olmaktan çıkmışlardır. Aksine bu üç büyükler (ekonomik, siyasal, askeri alanlar) tarafından şekillendirilmeye başlamışlardır. Aile, kilise, okul gibi kurumlar modern yaşam karşısında kendilerini bu yaşamın koşullarına uydurmaya mecbur kılmışlar; siyasal yönetim mekanizması, ordu ve şirketler ise bu yaşamı şekillendirme durumuna gelmişler; kendilerinin dışındaki kurumları kendi amaçlarına erişmekte birer araç gibi kullanmaya başlamışlardır. Din kurumu orduya, ordunun insanları öldürmek gibi bir işte yöreklendirilmesi işi için görevlendirilen askeri papazlar sağlamaktadır. Okullar, şirketlerde kendilerine verilecek işlere, orduda ise kendilerinde aranacak bilgi ve niteliklere göre insan eğitmektedir. Büyük aile kurumu ise, bilindiği gibi, sanayi devrimi tarafından yıkılmış bulunmaktadır. Günümüzde zorunlu askerlik yüzünden, ordu tarafından silah altına alındıklarında, babalar ve oğullar ailelerinden koparılıp uzaklara gönderilmekte; gerekirse, bu konu da zora da başvurulmaktadır. Aile, din ve eğitim kurumlarının yüce sembolleri bile bu üç büyük kurumun iktidar ve kararlarını haklı ve yasal kılmakta kullanılmaktadır. Mills'e göre iktidar seçkinlerinin durumunu anlayabilmemiz için şu üç temel soruna önem vermek gerekli ve zorunludur. Bu üç sorun şunlardır: 1- İktidar seçkinleri topluluğa benzer kökenli ve benzer eğilimli insanlardan oluştuğuna; bu insanların kariyer ve yaşam şekilleri birbirine benzediğine göre, bunlar arasında psikolojik ve sosyal temele dayanan bir birliğin bulunması; bu insanların aynı sosyal tipe girmesi gerekmektedir. 2- Mills'e göre bu sosyal psikolojik temelin üzerinde yüksek askeri yetkililerin idare ettiği kurumsal hiyerarşiler bulunmaktadır. 3- Mills'e göre iktidar seçkinleri arasındaki bu birlik çoğu zaman açık bir işbirliği şeklinde de kendini açığa vurmaktadır (Mills 1974; Kızılcıkelik, 1994:439)

En son çözümlemede Mills, iktidar seçkinlerini, iktidar araçlarına göre komuta kademelerini işgal edenler olarak tanımlar. Seçkinler deyimi, genellikle bir toplumda yüksek statülü, profesyonel birey ya da grupları tanımlamaktadır (Bottomore, 1990:16). Turhan ise, iktidar seçkinlerinin en önemli özelliğinin, büyük örgütlerin sayıca az insan tarafından yönetilmesi değil aksine bu insanların değişmemesi olduğunu "*Oligarşinin Demir Yasası*" ile

açıklayan Michels'e atfen; seçkinlerin işgal ettikleri mevkilerde karar vericiler olduğu noktasına dikkat çekmektedir (Turhan, 1991:32).

Pareto'ya göre, iktidarda bulunan yönetici seçkinler, daima ötekilerden destek almalıdır, bu zorunludur. Böylece başka sınıflardan gelenlerin birlikte getirdikleri değişik tortuların taze güç ve yenilikleriyle beslenirler. Böyle bir dolaşıma imkân tanımayan yöneticiliği tekelinde tutan sistemler çökmeye mahkûmdur. Yönetici seçkinlerde çöküntü başlarken seçkin olmayan sınıflarda ise yükselmeye başlayan seçkin potansiyeli (gizil) iktidara aday olarak ortaya çıkar. Eğer seçkinler bu yeni oluşuma izin vermezlerse devrim kaçınılmaz hale gelir (Doğan, 1996:151-152). Birbirinden çok farklı olan insanlar arasında hiçbir şekilde eşitlikten söz edilemez; bu doğal eşitsizlik, toplumsal sınıfların oluşumunun temelinde yatan gerçektir. Pareto'ya göre insanlar arasındaki eşitsizlikler gibi, meslek grupları ve sınıflar arasındaki farklılıkları da doğal karşılamak gerekir. Pareto için geniş anlamda seçkin, toplumsal eylemlerinde başarı kazanarak her meslekteki hiyerarşinin en yüksek basamaklarına varmış işadamlarını, politikacıları, sanatçıları, bilim adamlarını, sporcuları vb. kapsar. Dar anlamda seçkin ise, toplumsal düzeni kontrol eden küçük bir azınlığın üyesidir. Seçkinler tabakası, bir toplumda fiilen egemen ve iktidar olan sınıftan başka bir şey değildir. Azınlık çoğunluğu, ya zora ya da hileye başvurarak yönetir (Tolan, 1991:39). İktidar seçkinlerinin özellikle totaliter sistemlerde kök saldığına işaret edilmektedir. Çünkü bu sistemlerde iktidar seçkinleri bir azınlık olarak çoğunluğun rızasıyla ya da desteğiyle örgütlenmiş bir sınıf durumuna gelmektedir (Bottomore, 1990:48).

Fakat iktidar seçkinleri sadece sosyo-kültürel yapıyı yukarıdan aşağıya yönlendirmekle kalmaz. Aynı zamanda kendi dinamiklerine göre işlemeye devam etmesi gereken sosyo-ekonomik ilişkiler de iktidar seçkinleri tarafından yönlendirilebilmektedir. İktidar seçkinleri kitle üzerinde belirli bir kontrole sahiptir ve kullandıkları sembol sistemleri ile siyasal kültürü etkileme olanakları vardır.

Mills'e göre iktidar seçkinleri, sıradan insanların sahip olmadıkları şeylerle, çok insanın imrendiği bir yaşam şekline sahiptirler. Bu açıdan bakıldığında, seçkinler, insanın sahip olabileceği şeylerin çoğuna (para, iktidar ve prestij gibi) sahip görünmektedir. Mills bu anlamda iktidar sahibi kimse denince, doğal olarak, kendi iradesiyle her istediğini yapabilen; başkalarının göstereceği direnmelerden etkilenmeyen kimseleri kastetmektedir. Bu açıdan, bu temel öneme sahip kurumlardaki komuta mevkilerine geçmediği sürece, hiç kimse gerçek bir iktidar sahibi olamaz. Böylece bireylerin asaleti değil kurumların iktidarı mümkündür ve kesintisiz ve önemli bir hacimde bir iktidara sahip olabilmek için biricik yol bu kurumların içinde yer almış olmaktır (Kızılcılık, 1994:441).

İktidara giden yeni yollar keşfedilince modern toplumla birlikte asaletin değerinin azaldığı görülmektedir. Eşitlik devlet idaresine bizzat aristokrasi yolu ile girmektedir. Geçen yedi asır boyunca kralın otoritesine, savaşta veya rakiplerinin güçlerini bertaraf etmede, asillerin halka siyasi kudret verdikleri bazen görülmüştür. İnsanları yıkan, iktidarın kendilerine karşı kullanılması veya itaat alışkanlığı değildir. Gasp edilmiş ve zalim buldukları bir iktidara itaat ve gayrı meşru saydıkları bir iktidarın kendilerine karşı kullanılmasıdır (Tocqueville, 1962:7).

Herkesin kanunları kendi eseri olarak görüp sevdiği ve onlara hep itaat ettiği, devlet otoritesinin ilahi mahiyetinden değil, zarureti kabul edildiğinden hürmet gördüğü ve devlet şefinin ihtirastan ziyade akıllı ve ölçülü bir sevgiyle sevildiği bir cemiyet ortaya çıkmaktadır. Herkesin hakları olduğu için ve bunlar teminata bağlandığından, bütün sınıflar arasında, küçüklük duygusundan olduğu kadar gururdan da uzak bir nevi karşılıklı hürmet ve tam bir itimat teessüs edilmektedir (Toqueville, 1962:7).

Genel olarak iktidar ve otorite kuramlarına baktığımızda önce muhafazakârlar tarafından sonra da yüzyıl boyunca Durkheim'in merkezileşme ve toplumsal gruplaşma üzerine düşüncelerinden Weber'in ussallaşma (rasyonalizasyon) ve gelenek üzerine düşüncelerine kadar uzanan görüşlerde kavramlar, toplumsal otorite ile siyasal iktidar karşı karşıya konularak ele alınmıştır. Gerek toplumsal kısıtlama, toplumsal denetim ve normatif otorite hakkında, sosyoloji tarihinin ortaya koyduğu gibi var olan ve süregelen büyük ilginin köklerinin gerekse sosyolojinin kendisinin iktidar ile otorite arasında yaptığı özel ayrımın köklerinin bulunduğu toprak, sosyolojinin cemaat konusundaki ilgisini üreten toprak ile aynıdır (Lukes, 1990:656).

Her toplumda kişiler arası eşitsizlikler, her toplumda belirli toplumsal roller ve bu farklı rollerle ilişkilendirilen farklı gelir, saygınlık, yetke vb. ödüller vardır. Bazı roller yönetilmeyi, bazıları da yönetmeyi gerektirir. Bir okulda bir yanda müdür ve öğretmenler, öte yanda da öğrenciler olmak üzere en azından iki grup bulunur. Yöneten ve yönetilen ölçütüne göre toplum içerisindeki kişisel rolleri karşılaştırmak pekala mümkündür. Her toplumda bazı işler veya roller diğerlerinden daha fazla saygınlık içerir. En rasyonel bir toplumda bile, rollerin dağılımında hiçbir zaman yalnızca bireysel yetenekler göz önünde bulundurulmaz. Roller arasındaki farklar, ancak pek ender durumlarda toplumun bütünü tarafından kabul edilir (Tolan, 1991:257-259). Statülerin hiyerarşisi, prestij hiyerarşisinde işgal edilen yere göre görece olarak belirlenir. Ancak prestij deyimini yerine Weber'in bizzat kullandığı şeref deyimini yeğlemek daha anlamlı olabilir. Statüyü belirleyen öğeler bir eğitim türüdür. Statü ve gelir gruplarını karıştırmamak önem taşımaktadır. Statü gruplarının çeşitli özellikleri vardır

(Tolan, 1991:267). İktidar, gücü ve statüyü belirleyen tek etken değildir. Gelir ve prestij skalalarında genellikle meslek temel alınır ve burada aile reislerinin mesleki konumu bir ölçüt olarak kullanılır. Bu tür skalalarda büyük meslek grupları, prestij ve gelir öğelerini birlikte içerecek bir biçimde sınıflandırılır (Tolan, 1991:270).

Çalışmada eğitim ve iktidar yapısı ile ilgili olarak fikirlerine başvurduğumuz önemli düşünürlerden birisi de Bourdieu'dur. Bourdieu, sınıflar ve sınıfa dayalı çıkarlar ve ideolojiler bağlamında yapılan çözümlemelere, özellikle Marxçı görüşe şiddetle karşı çıkmıştır. Çalışmalarının büyük bir kısmı, eğitimin ve kültürel faktörlerin bağımsız rolü ile ilgilidir. Modern toplumlarda okul içi eğitim kurumlarının önemini vurgulamıştır. Toplumlarda sınıflar arasında çözümleme yerine, bir alan kavramı kullanır. Bourdieu, toplumsal bir alan, bir futbol alanı yerine, akademik alan, dinsel alan, ekonomik alan ve güç alanından söz eder. Bir alan, içinden güç ilişkileri ile yapılandırılmış bir toplumsal mevkiiler sistemidir. Her alan güç ilişkilerinin meydana getirdiği yerdir. Bourdieu farklı alanların oldukça özerk olabileceğini ve daha karmaşık toplumlarda birbirinden oldukça farklı çok alanlar olabileceğini savunur. Farklı alanlardaki güç, çok hayati olan farklı sermaye şekillerine bağlıdır. Bourdieu üç temel sermaye tipi olduğunu savunur; ekonomik, toplumsal ve kültürel. Bunlardan birincisi, ekonomik kaynaklara egemendir; ikincisi, ilişkilere egemendir. Bourdieu'nun dikkatini en fazla verdiği ve toplumbilimi kuramına en özgün katkıların olduğu alan ise, üçüncü alandır. Bourdieu ebeveynin çocuklarına kültürel sermaye verdiklerini kanıtlamaya çalışır. En büyük ilgisi kültürel sermayenin nasıl eğitimsel anlamda yararlıya dönüştüğü ile ilgilidir. Ayrıcalıklı ailelerden gelenler, eğitim sistemini, içinde kolayca başarılı olabilecekleri rahat ve alışık oldukları bir yer haline getiren tavır alış ve bilgilere, özellikle kültürel bilgilere sahiptirler. Rekabete dayalı sınavların "resmi eşitliği" insanları kendi kişisel değerleri dolayısıyla başarılı –veya başarısız- olduklarına inanmaya teşvik eder. Eğitim sistemi, "kendi içsel mantığının işlemesi ile ayrıcalığın devamını sağlayabilir"(Bourdieu 2004:129).

Bourdieu'ya göre (2004:131), eğitimsel başarı için, bir kültürel davranışlar takımı gereklidir. Üst ve orta sınıf ailelerin çocukları bu davranışları öğrenmişler, işçi sınıfından yaşlıları öğrenmemişlerdir. Sonuçta ayrıcalıklı olanlar, eğitim sistemi içinde başarılı olmuşlardır ve aileleri meşru ve görünüme göre dürüstçe, kendilerinin sınıf durumunu kuşaktan kuşağa yeniden üretebilmişlerdir. Bu kültürel sermayenin meşrulaştırılması, bir güç kaynağı olarak etkili olmasında çok önemlidir. Bourdieu bunu bir toplumsal aracıya kendi rızası ile uygulanan şiddet olarak tanımlanan simgesel şiddet olarak ele alır. Bourdieu, Fransız seçkinini eğiten ve devlet asilleri olarak topluma kazandıran Grandes Ecoles'a öğrenci alınma

şeklini ayrıntılı olarak çözümler. Büyük rekabete dayanan sınavlarda başarılı olan öğrenciler, giderek artan çok yüksek bir çoğunlukla meslek sahibi ve üst sınıf ailelerden ve çok az sayıda seçkinlerden, liseden gelmektedirler.

Bourdieu kültürel sermaye ile ilgili çözümlemesini ortaya koyarken habitus anahtar kavramını geliştirmiştir. Habitus (alışılmışlık/ yatkınlık) nesnel şartlar tarafından oluşturulan, ama bu şartların değişmesinden sonra bile devam etme eğiliminde olan, kazanılmış devamlı bir algılama, düşünce ve eylem şemaları sistemidir. Bourdieu, alışılmışlığı yeniden üretimin anahtarı olarak görür; çünkü bu toplumsal hayatı meydana getiren, düzenli ve tekrarlanan uygulamalardır. Bu, “toplumsal şartlanmaların ürünü olup” davranışı sınıf yapısına bağlar. Bourdieu ve yazar arkadaşı, yüksek öğretimde hızlı büyümenin başlıca nedenini şöyle açıklarlar: Ekonomik sermaye bakımından en zengin olan ekonomik sınıfın ve orta sınıfın bu bölümleri (yani sanayi ve ticaret çalışanları, zanaatkârlar ve ticaret erbabı) kendi toplumsal yeniden üretimlerini sağlamak için, giderek artan ölçüde eğitim sistemini kullanmışlardır. Önceden, akademik ehliyet yarışına girmek için okul sisteminden fazla yararlanmayan bu bölümlerin bu yarışa katılmalarının etkisi; yeniden üreilmeleri esas olarak eğitim yoluyla sağlanan bu grupların, yatırımlarını artırarak, kendi ehliyetlerinin görece olarak az bulunur olması ve dolayısıyla sınıf yapısındaki mevkilerini sürdürmeleri sonucunu vermiştir. Bu, eğitim talebinde devamlı ve genel bir büyüme ve akademik ehliyetlerde bir enflasyon yaratmıştır (2004:133).

Bourdieu'nun bir diğer iddiası ise ekonomik alt yapıdaki değişikliklerin, sınıf üstünlüğünü yeniden üretmenin mekanizması olduğu için, eğitim üzerinde etkileri olduğudur. Ayrıca, eğitim yalnızca teknik beceriler öğrenilmesini ve bilgi edinilmesini sağlamadığı için, bir derecede güçlü ve etkili mekanizmadır. Bunun yanı başında ve bir arada giden genel kültür olmalıdır. Yeniden üretme kuramına göre, bu ehliyetlere sahip olanların sayısında ne zaman büyük bir artış olursa, burada, “bundan tam mahsulü alabilecek toplumsal sermayeye” sahip olmayanlar en çok kaybedenler olur.

Küçük ya da büyük işyeri sahibi olan veliler, çocuklarına mevki sağlamanın bir yolu olarak sermayelerini ‘eğitimsel sermaye’ye dönüştürmemektedirler. Öte yandan, eğitim, denetçi olmayan işçilerin çocuklarının denetçi mevkilerine çıkmalarında çok yardımcı olabilmektedir. Yazarlar, kadınların kendi sınıf durumlarını sürdürmelerinin genellikle eğitim yolu ile olmadığı sonucuna varmışlardır. Başka yerde olduğu gibi Fransa’da da kadınların işleri, eğitim düzeyleri ya da eşlerinin işlerinden genellikle daha düşük düzeydedir. Buna karşılık kadın hala kocası yüzünden statü kazanmaktadır ve eğitim, bir koca bulmak ya da

yüksek statülü bir erkeğe “uygun bir eş” olmanın önemli bir yoludur. Genelde Bourdieu eğitim kurumlarının sınıf üretmesi konusundaki rolünde fazla ısrarlı olmuşsa da, eğitim kurumlarının bağımsız etkileme gücünü elinde bulundurup kullanabilme konusunda haklıdır (Bourdieu 2004:136).

1.6. OTORİTE KAVRAMI VE OTORİTENİN ÖZELLİKLERİ

Otorite sözcüğü İngilizce yazar kökeninden gelmektedir. Bu anlamda otorite üretkenliği çağrıştırmaktadır. Bununla birlikte yönetici açısından baskıcı bir kişi veya sistemi tanımlamada da otoriter sözcüğü kullanılmaktadır. Böylece otoritenin yaptığı iş somut bir nitelik taşımaktadır (Sennett, 1992:24-25).

Otoritenin zaman içerisinde geçirdiği değişiklikler sonucunda günümüzde mevcut olan otorite simgeleri ile birkaç yüzyıl önceki otorite imgeleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Otorite kelimesi, güçlü duygusal bir içeriğe sahip olan diğer birçok kelimedenden farklı olarak, otorite havası veren kişilerin rollerinden daha az duygusal öneme sahiptir (Baki, 1996:13). Bu anlamda otorite, kendimiz tarafından yaratılan bir güç ve zayıflık olarak ele alınabilir (Sennett,1992:199).

Otoriteyi kaçınılmaz bir duruma sokan şey, bir taraftan eşitsizliği, zayıflığı, öte taraftan gücüdür; bunun nasıl ve ne gibi koşullar altında gerçekleştiğine bakıldığında engelin, tanrı vergisi eşitsizlikler; düşünmenin, yaratmanın, kendi kendini yönetmenin en çok bulunduğu güçsüzlükler olduğu görülür (Duru, 1975:113).

Sosyal kontrol mekanizmalarının işleyişi toplumda bir otoritenin varlığına dayanır. Otorite Platon ve Sokrat'tan itibaren tanımlanmaya çalışılmıştır; fakat günümüzde bile otorite hakkında tüm sosyal bilimcileri çevresinde toplayan ortak bir tanım ve kavrayışın bulunduğunu söylemek güçtür. Her şeyden önce otorite ve kudret, kuvvet, güç kavramlarını birbirinden ayırmak gerekir (Dönmezer, 1994:269). Otorite kavramı, en çok güç olgusu ile karıştırılmaktadır. *Güç bireylerin ya da grupların kendi çıkarları veya düşüncelerinin dikkate alınmasını, başkaları buna direnseler bile, sağlayabilme yeteneğidir.* Güç kimi zaman, Çinli yetkililerin Tiananmen Meydanı'ndaki demokrasi hareketini bastırmalarında olduğu gibi, doğrudan zor kullanmayı içerir. Güç, işveren ile işçi arasındaki ilişkide olduğu gibi, neredeyse bütün toplumsal ilişkilerin temel unsurlarından biridir. Hükümet uygulamaları biçimiyle ise güç, hemen her zaman, güçlünün eylemlerini haklı göstermek için kullanılan ideolojilerle el ele gider. Otorite hükümetin meşru güç kullanımınıdır. Meşruiyet, bir hükümetin otoritesine boyun eğenlerin buna rıza göstermeleri anlamına gelmektedir. Dolayısıyla güç, otoriteden farklıdır (Giddens, 2000:360). Otorite kavramı iktidar kavramından daha karmaşık bir yapı

taşır. Otoriteyi kabul etmek, insanın yapması veya inanması istenen şeyi incelemeyen veya sorgulamadan kabullenmesi demektir. Otoriteyi uygulamak, tam anlamıyla, itaat görmek ve inanılmak hakkına sahip olduğu için itaat görmek ve inanılmak demektir (Lukes, 1990:650).

Her düşünür kendi yaklaşımı doğrultusunda otoritenin tanımını yapmış ve otoriteye o doğrultuda bir eylem planı hazırlamıştır. Yapılan tanımlardan bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

Weber otoriteyi ”*somut bir durumda, emrin yerine getirilmesini sağlayan, yönetilenin bunun uygunluğuna kani olması, vazife duygusu, korku, düpedüz alışkanlık, ya da kendisi için yarar elde etme arzusu olabilir*” diye tanımlamaktadır (Lukes, 1990:650).

Otorite, bir güç kaynağı, kullanım biçimi ve gücü meşrulaştırmadır. Otorite, diğer kişileri bir olay ve işte kullanma veya değiştirme hakkıdır. Meşruluk bu bağlamda yönetimi kolaylaştıran, sağlama sağlayan ve onu daha istikrarlı ve daha etkili kılan bir faktördür (Kapani 1988:85).

Otorite, başka insanların davranış ve eylemlerini yönetme hakkıdır (Berberoğlu, 1985:132). Otorite, bir toplum veya bir grup içerisinde bulunan her bir üyeyi kendi başına bir kimliği olan bir toplum veya gruba bağlayan, yine kendi aralarında onları birbirlerine bağlayan ruhsal ve toplumsal bitişme noktasındaki anlaşma olarak sayılmalıdır (Mendel, 1992:41). “*Otorite, iktidar koşullarını yorumlama, bir güç imgesi tanımlamak suretiyle denetim ve nüfuz koşullarına bir anlam verme çabası olduğu söylenebilir*” (Sennett, 1992:25).

Aralarında oldukça farklılık gösteren bu tanımlamalar, söz konusu olan taraflar arasındaki otorite ilişkisinin saptayıcı niteliğini anlama ve anlamlandırmada nasıl farklılaştıklarını gösterir. Otorite genelde, kişiler tarafından emir ve itaat davranışlarına yüklenen mana ise, bu çerçevede, otorite olası anlamlarının tümünü aynı anda içerdiği için hiçbir mana ifade etmemektedir.

Otorite, düşünce ve edimlerin tamamı üzerinde kontrolü devletin (ve diğer otoriter birimlerin) ideolojik aygıtlarıyla, hayatın da durağanlaşmasını sağlayarak yapmakta (Baki, 1996:24) ve söz konusu kontrol sayesinde de isteklerini yaptırabilme gücünü elinde tutmaktadır. Otoritede bulunan nitelikler; güven, üstün yargılama kabiliyeti, disiplin uygulama kabiliyeti ve korku uyandırma kapasitesidir (Sennett, 1992:24).

Bu nitelikler otoritenin ayakta kalmasını ve karşılıklı emir-itaat ilişkisini sağlamaktadır. İnanıcı zorunlu kılan bir gerekçe anlamıyla, otoritenin karşısına, iki otorite anlayışı biçimi daha konulabilir. Bunlardan birincisi, karşılıklı uzlaşım yoluyla otoritedir. Bu anlayışta kaynağının tâbi olanlarca otorite niteliğinde olduğunun gönüllü olarak kabul edildiği

varsayılr. Burada otorite müşkül bir duruma getirilen çaredir. “İnsanlar bir çift ayakkabı yapmaktan bir imparatorluğu yönetmeye kadar herhangi bir ortak amaç için bir araya geldiklerinde iktidarın belli bir yerde bulunmadığı hiçbir örnek gösterilemez ve bu, emir ve itaatten başka ne olabilir? Başka düşünürlere göre en azından bütün olarak toplumdaki ve özellikle siyasal alandaki uzlaşım yoluyla otorite henüz elde edilmemiştir. Üçüncü otorite anlayışı dayatma yoluyla otoritedir. Bu görüşte, hem otorite niteliği taşıyan gerekçeler hem de tanıma kuralları iktidar vasıtasıyla dayatılır (Lukes, 1990:653).

O halde iktidarın var olabilmesi için, herhangi bir topluluğun kültür sistemince, “otoriteler” diye nitelenen bazı kişilere boyun eğme zorunluluğunun yüklenmiş olması ve böylece, eşitlikçi olmayan ilişkilerin resmen kurulmuş olması gerekir. Elinde iktidar bulunan kişinin bu niteliği otoritedir; daha da basitçe, elinde iktidar bulunan kişiye “otorite” denir (Duverger,1998:135). Otoritenin kavramsallaştırıldığı önder, kişisel bakımdan sahip olduğu saygınlık, üstünlük ve çekicilik yüzünden kendisine itaat edilen bir kişidir. Otoritelere kendilerine itaat edilmesi gerektiği resmen toplulukça tanınmış olan kişiler olduklarından, önder kavramı otoriteler kavramına karşıt bir kavramdır. Bu anlamda bütün otoriteler kurumsaldır (Duverger, 1998:136). Bir otoritenin kurumsal niteliği ne denli köklü olursa olsun, iktidarına boyun eğen topluluk üyelerinin onun kişisel bakımdan saygın olup olmamasına kayıtsız kalmaları da olanaksızdır. Bu yüzden otoriteler meşru iktidarlarına önderin saygınlığını katarak, onu güçlendirmeye çalışırlar. Otoritelerin gerçek anlamda sahip oldukları iktidara bir de önderliğe ilişkin şeyler olan, kişisel saygınlık ve çekiciliklerini ekleme eğilimleri, “*iktidarın kişiselleştirilmesi*” olarak tanımlanmaktadır. Resmi iktidar böylece, arkadaşlık, sevgi ve hayranlık gibi olgularla desteklenerek güçlenir (Duverger, 1998: 138-139).

Diğer taraftan otoritenin davranış üzerinde değil genellikle inanç üzerinde uygulandığı düşünülebilir. Otorite olmak ile otorite mevkiinde olmak karşı karşıya konulduğunda belirtilen çoğu zaman bu ayrımdır. Bu anlamıyla otoriteyi kabul etmek, önermelerin doğruluğunu, kaynakları otorite olarak tanıdığı için, kabul etmek demektir. Bu, körü körüne inançtan başlayıp ussal temele dayanan kabule kadar uzanan bir aralık içinde yer alan durumları kapsar (Lukes, 1990:652). Otorite, genellikle zorlama ve cezalandırma yöntemine gitmeden başkaları üzerinde söz geçirebilmeyi, başkalarının davranışlarını etkileyebilme gücünü ifade eder. Bu anlamda bir öğretmenin öğrencileri üzerindeki, bir babanın aile üyeleri üzerindeki, devletin toplum üzerindeki otoritesinden söz edilir. Otoritenin etkili olabilmesinde ceza faktörünün son çare olarak kullanılabildiği bir gerçektir (Öztekin, 2000:12).

Otoritenin kaynakları ve otoriteyi kullanma metotları zamana ve toplumun yapısına göre değişmektedir. Günümüz toplumunda kitle haberleşme araçları medya, aslında bir tür rızayı elde etme biçimi olan otoriteyi sağlamak üzere, uyulması istenen arzu ve irade arkasındaki saklı muhakemeyi, açıklamaktadırlar. Toplumda, her gün biraz daha fazla olarak, insanların kendilerini izah etmeleri, meşruiyetlerini belirtmeleri gerekmektedir. Bu durum bazı düşünürleri klasik otoritenin çağdaş toplumda, azaldığı düşüncesine götürmüştür. Fakat kuvvet ve kudret uygulayanların bunun izahını yapmak imkânına sahip olduklarında, otorite kazanmaları kolaylaşmaktadır (Dönmezer, 1994:270). Böylece eylemlerinin eleştirilmesine katlanan ve tartışmadan kaçmayan devlet adamları günümüz toplumunda daha çok otorite elde edebilirler. Buna göre; otoriteyi zorlama, kuvvet, liderlik, ikna ve etkiden ayıran husus muhatabın rızasına ve saklı muhakemeye, mantığa dayanan meşruiyettir. Otoriteyi kullananlar böyle bir hakka sahip bulduklarına; otoriteye tabi olanlar ise isteklere uymaya ve bunun mantığı bulunduğu inancına sahiptirler. Diğer taraftan otorite tarif edilmiş hiyerarşik roller ve ilişkiler içinde kullanılır. Öğretmen-öğrenci, evlat-ana baba, işçi-işveren, idare eden-edilen gibi. Otorite bu ilişkilerde örgütlenerek görev ve yükümlülükler tespit edilmiştir. Otorite iki taraf arasında bir güvence ilişkisi olduğundan, bu ilişki tedhiş ve propaganda metotları ile çürütülebilir veya öğretmen ile öğrenci arasındaki otorite ilişkisinde olduğu gibi yok edilebilir. Çağdaş toplumlarda otorite, gündelik hayat gereklerinin uygun bir şekilde yerine getirilmesi için, kendisinin zorunlu bulunduğu takdir ve anlaşılmasına dayanmaktadır. Otorite birtakım menfaatlerin dağıtılması ile elde edilebilir ya da tutulabilir (Dönmezer, 1994:272). Buna göre otoriteyi kullanan ile ona tabi olan taraflar arasındaki güven duygusu sarsıldığında ya da buna sebep olacak etkiler gündeme gelmeye başladığında, otoritenin yıkılması veya işlerliğini kaybetmesi söz konusu olabilir ki bu durumun ortaya çıkmasında yapılan propagandaların etkisi görmezden gelinemeyecek kadar büyüktür.

1.7. OTORİTE TÜRLERİ

İktidar kavramında olduğu gibi otorite kavramında da çeşitlilik ve farklı bakış açıları bulunmaktadır. Örneğin Manheim, otorite olgusunu iki temel üzerinde açıklamaktadır: Birinci tip, makama, merciye verilmiş otorite; ikincisi ise liderin kişiliğine verilmiş olan otoritedir. Bir polis memurunun uyarısına uyduğumuz zaman bunu onun kişisel vasıfları dolayısıyla değil ve fakat temsil ettiği sosyal kontrol sebebiyle yapıyoruz; bu nevi otoriteye ödünç alınmış otorite denilir. Buna karşılık kişisel otorite genellikle dinamik toplumlarda söz konusu olur ve lidere şahsi nitelikleri nedeniyle itaat edilir. Şaşkınlık veya kararsızlık içine düşmüş olan toplumlar liderin sunacağı yeni davranış örneklerini ve değerlendirmeleri kabule hazırlanmış

olurlar (Dönmezer, 1994:271). Demek ki liderin otoritesinin kabul edilmesinde, onun kişisel özelliklerinin ve sahip olduğu konumun niteliklerini yanı sıra içerisinde bulunulan kararsızlık, şaşkınlık gibi koşulların da etkisi vardır.

Mills'e göre otoritenin, gücün olması için herkesin toplumda eşit olarak yer almaması gerekir. Tüm kurumsal ilişkiler gücün dağılımını içerir. Aynı zamanda güç itaati de içerir. İnsanlar başkalarını güçlü görüp onlara niçin itaat ederler? Bu soruya verilen karşılık şudur: Toplumda bazı insanlar kendilerini güçlü görürler. Söz konusu kişiler kendilerini, kalabalık hayvan sürüsü olarak niteledikleri insanlardan daha üstün görmektedirler ve bu duruma kendilerini kaptırırlar. Böylece bu insanlarda bir yönetme eğilimi başlar ve bu kalabalık sürünün yönetilmesi gerektiğine olan inançları artar. Mills konunun daha iyi anlaşılması için sunu örneklendirir: Bir çete düşünün. Bu çetede güçlü yumrukları olan reis diğerlerini itaati altına alır. Ve diğer bireylerde çete reisinin güçlü olduğuna inandıkları için otoriteyi ona verirler. Aynı zamanda itaat ederler. Mills güç ile birlikte ele aldığı otoriteyi değerlendirir. Otorite bir güce sahiptir ve devamlı bir politik düzeni karakterize eder. En son çözümlemede otorite yasallaşmış güçtür (Kızılcılık, 1994:449).

Ünlü Alman sosyologu Weber, yakından incelediği bir konu olan otoriteyi, ideal tiplere içerisinde ele alır. Otorite kavramını meşruluk deyimini ile beraber kullanan Weber, meşruluk deyimini ile yönetilenlerin otorite için besledikleri temel inancı tanımlamak ister. Yasal otorite tipinde yönetme gücünün meşruluğu, akılcı kurallardan oluşan ve herkes için bağlayıcı ve zorunlu olan kurallara ve yasalara dayanır. Yönetilenler akıl ve geleneksel kurallara yani hukuka itaat etmekle yükümlüdürler. Bununla birlikte uzun bir süreden bu tarafa geçerli olan geleneklere uygun olarak yönetimde bulunanların meşruluğunun tanrısal kaynaklı bir anlamda kutsal olduğu inancı da, geleneksel otoritenin meşruluğunu oluşturur. (Tolan, 1991:41).

İdeal meşru otoriteyi üçe ayıran Weber, söz konusu bu ayrımı her birinin ifade ettiği meşruluk doğrultusunda yapmıştır. Meşru otorite tiplerini şu şekilde incelemek mümkündür.

1.7.1. Geleneksel Otorite

Otoritenin geleneksel kültürün kuşaktan kuşağa aktarılması suretiyle çağımıza kadar gelen manevi tarafıdır. Gücünü eskiliğinden alan inanç, amel ve adetlerden oluşmaktadır. Diğer taraftan gelenek, geçmişten gelmesiyle beraber geçmişte kapanıp kalmayan, kökü geçmişte olan ama bugün de uygulanan ve gelecekte de var olacak olan kurallar şeklinde anlaşılmalıdır (Eryılmaz 2004:50-52). Bu otorite tipi, çok eski geleneklere ve kurumsallaşmış inanca dayanmaktadır. Toplumlar kalıtsal imtiyazlara bağlı olarak algılanmaktadır; söz

konusu toplumlarda miras şartları çok eski bir dönemde belirlendiği için, bunların taşıdığı anlam pratik veya gündelik hayattan ziyade mitler ve efsanelere dayalıdır. Geleneksel otorite konusunun içerisine, sadece kalıtsal aristokrasi kurumu değil, aynı zamanda dinlerin emir ve yasak uygulamaları da girmektedir. Nasıl toplumun siyasal anayasası varsa toplumsal insanın dini de vardır. Dinin kudreti ve gücü insanın ahlaksız arzularının bastırılmasına, siyasal toplumun iktidar ve gücü ise bu arzulardan kaynaklanıp dışa vurulan fiillerin bastırılmasına yarar. Böylece tanrının kudreti biçimindeki otorite ile insanın kudreti biçimindeki iktidar yakın, çözülmaz bir birlik oluştururlar (Lukes, 1990:655;Vergin 2004:57-63). Kabul edilmiş normların toplum içerisinde çok eskilere dayanan kökleri bulunduğu için, bu normlara aykırı davranışlarda bulunulması olanağı azalmaktadır.

Geleneksel otorite tipinin meşruluğu, uzun zamandır geçerliliğini koruyan gelenekler doğrultusunda yönetimde bulunanların kutsal olduğu inancına dayanmakta, gelenekler yönetenlerin kimliğini ve karar ile uygulamalarını tayin etmektedir. Bu otorite türüne sahip olan kural koyucu, yönetme hakkını ailesinden ve geleneklerden almakta, krallıklardaki gibi alışlagelmiş bir otoriteye saygı duyulmaktadır (Berberoğlu, 1985:133).

Bu nedenle geçmişte uygulanan kurallar ve anlayışlar ile şu an arasında pek fazla bir farkın bulunduğu söylenemez. Geleneksel otoritenin görüldüğü toplumlar ve kurumlar, geleneklere karşı büyük saygının olduğu, ağır işleyen (durağan) bir toplumsal düzenin olduğu toplumlar ve kurumlardır (Kışlalı, 2002:110).

1.7.2. Yasal-Ussal Otorite

Bu otorite türü, kaynağını hukuksal bir yağıya dayandıran otorite türüdür. Yasal otorite tipi, kuralların yasallığına ve yönetime sahip olanların bu kurallar doğrultusunda emir verme hakkına sahip olduğu inancına dayanmaktadır. Bu anlamdaki otorite, gerçekte bir lider veya patron tarafından yapılan şeye bağlıdır; dahası bu otoritenin gerekçeleri açıklanabilir olmakla birlikte, bu gerekçeler iktidara sahip olan herkes için geçerlidir. Ne kadar yoz ve saçma olsa dahi, geleneksel bir düzende, gelecekte dük olma hakkına sadece düklerin oğulları sahipken; bu sistemde ise bir göreve görevin gerektirdiği özellikleri taşıyan herkes gelme hakkına sahiptir (Sennett, 1992:27). Bu otorite türünün dayandığı nokta, mantıklı bir şekilde bir araya gelen ve üzerinde bir uzlaşma sağlanmış olan hukuk kuralları bütünüdür. İktidar kaynağını hukuki düzenden almaktadır. Otoriteyi elinde bulunduran her kişi, sahip olduğu yetki alanının dışında, kimsenin itaat etmek zorunda olmadığı, diğer herkes gibi, bir özel kişi konumundadır (Duverger, 1998:137). Buna göre kurallar otoriteye sahip olan ile ona tabi olan herkes için aynı koşullarda işlemektedir ve daha neseldir. Bu otorite tipi çağdaş devlet

memurunun ve bu bakımdan ona benzeyen tüm siyasal güç sahiplerinin sahip oldukları bir egemenliktir ve bürokrasi, yasal otoritenin en gelişmiş biçimidir (Eryılmaz, 2004:54).

Bürokratik otoritede uygulamalar, bir lider veya onun maiyetindekilerce belirlenen bir dizi kararlara göre değil, örgütsel yapılanma içerisinde gerçekleşen çok sayıdaki otorite ilişkilerine göre gerçekleşmekte ve hiyerarşide yer alan aşağı mevkilere ulaştırılmaktadır. Atama ile gelen memur atayan iktidarın gücünü kullanmaktadır (Eryılmaz, 2004:60).

Bürokratik ve patriyarkal yapılar birçok bakımlardan zıt olmakla birlikte, çok önemli bir ortak özelliğe sahiptir ve bunların başında kalıcılık gelir. Özellikle bürokratik iktidar, günlük yaşamın olağan ve düzenli gereksinimlerinin sağlanmasına dayanır. Bürokratik yapı, günlük yaşamın doğal düzenleyicisidir. Bürokrasi, hesaplanabilir gereksinimleri tek düze bir işleyişle karşılayabilecek biçimde düzenlenmiştir. Günlük rutinin dışına taşan her türlü talebin karşılanması kural olarak, karizmatik temele dayanır. Bunalım dönemlerinin doğal önderleri, bedence ve ruhça özel yeteneklere sahiptirler; onlardaki bu yeteneklerin herkese nasip olmayan doğüstü yetenekler olduğuna inanılmıştır (Weber, 1987:217).

Weber, bürokratik yönetimin esas itibariyle, bilgiye dayalı bir kontrolün uygulanması olduğunu savunmaktadır. Weber'in bürokrasi kuramının temelinde ussallık yatmaktadır. Bürokratik yönetim, bilgiye dayalı bir kontrolün uygulanması anlamına gelmektedir. Bilimsel bilgiye dayalı bir kontrol, bürokratik yönetimi ussal kılmaktadır. Bir örgütü bürokratik yapan özellik, sadece kuralların varlığı değil, bu kuralların niteliğidir. Denetim alanının darlığı ya da genişliği değil, otorite ilişkilerinin kesin ve nesnel bir nitelik taşıyıp taşımadığıdır. İlişkilerin nesnelliği önemlidir. Nesnelliğin dayanağı kuralların ussallığıdır (Aydın, 2000: 99). Bürokratik otorite tipinin yasal-ussal otorite tipine yakınlığı göze çarpmaktadır. Ondan farkı ise yasal otoritede dayanak noktasının üzerinde uzlaşma sağlanmış hukuk kuralları olmasına karşılık bürokratik otorite tipinde dayanak noktasının ilişkiler açısından oluşuyor olmasıdır. Bununla birlikte yasal otoritede iktidar kaynağını hukuki düzenden alırken bürokratik otoritede iktidar kaynağını kurallardan ziyade hiyerarşik düzen içerisinde gerçekleşen birtakım otorite ilişkilerinden alır.

1.7.3. Karizmatik Otorite

Karizmatik otorite, Weber'in ideal meşru otoritesinin üçüncü türünü oluşturmaktadır. Bu otorite türünde, kural koyucunun sahip olduğu otorite, bir savaş kahramanı gibi, üstün güç ve niteliklerinden kaynaklanmakta veya takipçileri bunun öyle olduğunu kabul etmektedir (Berberoğlu 1985:133). Weber'in otorite tipolojisinde kuşkusuz en ilginç ve özgün olan tip karizmatik olan otoritedir. Yeteneklerle donatılmış bir karizmaya sahip olma önderin

gerçekten bu tür niteliklere sahip olmasından çok, olağanüstü nitelikler taşıdığına dair kitlelerde derinlemesine bir inanç doğmuş olması önem taşımaktadır (Tolan, 1991:42). Bu inancın oluşmasında içinde bulunulan toplumsal koşulların etkisi yadsınamaz. Tarihte de örneklerine rastladığımız pek çok karizmatik lider tiplerini ve onların yaşadığı dönemin toplumsal koşullarını karşılaştığımızda durumun izah ettiğimizden farklı olmadığı görülecektir.

Görevlerin her türlü bürokratik örgütlenişinin tersine, karizmatik yapı, hiçbir düzenli atama ve atma prosedürü ya da sistemi tanımaz. Kurallara bağlanmış kariyer, yükselme, aylık ya da karizmatik önderin ve yardımcılarının uzmanlık sahibi olmaları gibi kavramlara yer vermez. Denetim ya da temyiz organı, yerel ya da işlevsel yetki alanları tanımaz; günümüzdeki bürokratik bölümler gibi, kişilerden ve kişisel karizmalardan bağımsız, kalıcı kurumlara yer vermez. Karizma yalnızca içsel irade ve denetim kabul eder. Karizmatik önder kendine göre olan bir işe el atar ve salt taşıdığı misyona dayanarak itaat ve yandaş kitlesi ister. Bunları bulup bulamayacağını başarısı belirler (Weber, 1987:218). Karizma sahipleri (hem önder hem de tilmizleri ve izleyicileri) misyonlarının hakkını verebilmek için bu dünyaya özgü ilişkilerin, beylik mesleklerin ve aile hayatının beylik yükümlülüklerinin dışında kalmalıdır (Weber, 1987:220).

Karizmanın yazgısı, ne zaman bir topluluğun kalıcı kurumları arasına girse, sonunda ya geleneğin ya da rasyonel sosyalizasyonun gücüne boyun eğmiş olur. Karizmanın bu zayıflayışı genellikle bireysel eylemin öneminin azaldığını gösterir. Bireysel eylemin önemini azaltan güçler arasında en karşı konulmazı da rasyonel disiplindir. Disiplinin gücü kişisel karizmayı silmekle kalmaz, statü tabakalaşmasını da kaldırır. En azından, statü tabakalaşmasının rasyonel dönüşümüne yol açmak gibi bir sonuç yaratır. Disiplinin içeriği, alınan emrin tutarlı bir rasyonellik ve metodik bir uzmanlıkla tam olarak yerine getirilmesinden ibarettir. Burada her türlü kişisel eleştiri kayıtsız şartsız durdurulur, aktör gözünü kırpmadan ve kendini tümüyle vererek emri yerine getirmeye koyulur (Weber, 1987:221).

Karizmatik liderlerin kullandığı otorite karizmatik otoritedir. Bu çeşit otorite, geleneksel ve akli-hukuki otoritelerden farklı olarak, muayyen ve istisnai kutsallığa, otoriteye sahip kişinin kahramanlığına ve örnek teşkil edecek karakterine, onun açıkladığı ve getirdiği düzen ve normatif örneklere yürekten bağlılığa dayanır. Diğer otorite şekillerinde kişisellik söz konusu değildir. Weber'e göre karizmatik otorite, ihtilalci bir olgu teşkil eder: Geçmişin reddolunması, ihtilalci hareket, karizmatik otoritenin vasıflarıdır. Karizmatik otoritede bir ödeve çağrı niteliği vardır. Oysa geleneksel ve akli hukuki otoritelerin temelinde geleneksel

bazı sosyal imtiyazlar veya idari hiyerarşide yer almış şekli ve kanuni kurallar söz konusudur (Duverger 1998:137; Eryılmaz, 2004:53).

Karizmatik otorite alışıklık teşkil eden mutata uygulamalardan ayrılmayı, hatta radikal olarak bunları bir kenara atmayı belirler. Bu otorite maziyi reddeder ve bu bakımdan zaten ihtilalci bir kuvvettir. Karizmatik otorite kişisel maddi kazanç düşüncesini reddeder; hiç değilse buna karşı ilgisizdir. Bu olgu hem lider ve hem de onun yakın etrafı için geçerlidir. Karizmatik otoritenin reddettiği şey, devamlı ekonomik faaliyetlerle muntazam bir gelire ulaşmak için gün be gün rasyonel ekonomik girişimler içinde bulunmaktır. Nihayet karizmanın hayatiyeti için en esassı unsur otoriteye tabi olanların bunu tanımalarıdır. Aslında lideri takip edenlerin bu tutumuna, bütün karizmatik liderlerde müşterek olan kişisel vasıflardan daha fazla, onun elde ettiği neticelerin büyüklüğüne ve kesinliğine olan inanç etki yapar (Dönmezer, 1994:274).

Bu otorite türü büyük oranda inanca dayanmaktadır. Tolan'a (1991:42) göre, karizmatik otorite, bir kişinin sahip olduğuna inanılan olağanüstü özelliklerine ve bu kişinin oluşturduğu düzene halk tarafından tam anlamıyla bağlanması neticesinde ortaya çıkmaktadır. Burada önemli olan nokta, bir liderin olağanüstü özellikler taşıyan bir karizmasının olması değil, böyle olduğuna toplumda derinlemesine bir inancın olmasıdır. Karizmatik lider ne o toplumdaki ne de o ortamdaki ayrı olarak düşünülememektedir. Çünkü o belirli bir toplumun tarihsel, ekonomik, toplumsal ve kültürel koşulları tarafından hazırlanan belirli bir ortamın insanıdır. Böyle bir çerçeve içerisinde kendisine karşı tam bir itaat ve inanç duyulan karizmatik lider, yardımcılarını, geleneksel otorite tipindeki gibi toplumsal statülerine ve geleneklere ya da yasal otorite tipindeki gibi uzmanlık bilgilerine göre seçmemekte, lidere bağlılık ve karizmatiklik esasları doğrultusunda atanan bu yardımcılarını, yasa ve geleneklerden çok, liderin kişisel tercih ve kararları doğrultusunda eylem ve uygulamaları şekillenmektedir.

Çoğu grup, otoritenin türü bakımından, ya gelenekseldir ya da yasal-ussaldır. Daha doğru bir anlatımla, gruplarda bir arada bulunan bu iki otorite türünden biri diğerine göre daha egemen durumda olmaktadır (Duverger 1998:138). Toplumsal olguların daima karmaşık bir özellik gösterdiği düşünülürse, somut bir siyasal otorite tipinin, bir yönüyle feodal, bir yönüyle bürokratik, diğer yönleriyle de karizmatik bir özellik göstererek karşımıza çıkmasına şaşırılmamalıdır (Tolan 1983:42). Çünkü yukarıda da belirtildiği gibi toplumsal olgular karmaşık bir yapıya sahiptir. Başka bir ifadeyle toplumun yapısında gözlenen değişiklikler, kullanılacak otorite tipinin esaslarını da belirlemektedir.

1.8. OTORİTE-İKTİDAR İLİŞKİSİ

Bu iki kavram gündelik hayatta genellikle birlikte ele alınmakta ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. İktidar üzerinden otorite, otorite üzerinden iktidar tartışılmaktadır. İktidar üzerindeki tartışmalardan bir diğeri, güç ve otoritenin nerede başlayıp nerede bittiğidir. Böylece çoğu zaman otorite ile iktidar eş anlamlı olarak kullanılır (Sennett, 1981:24). Çünkü iktidara sahip olan aynı zamanda otoriteye de sahiptir (Jouvenel, 1997:187). Canetti, iktidar ile otorite arasındaki farkı vurgularken, iktidarın daha genel otoritenin ise açık görünümünden bahseder, iktidarın törensel yapısını vurgular ve otoriteyi iktidarın içindeki şey olarak görür (Canetti, 1998:279). İktidar normatif bir kavram olarak otoriteden farklıdır. Duverger, bunu iktidarsız otoriteler olabileceği gibi, otoritesiz iktidarların da bulunabileceğine dikkat çekerek açıklamaktadır (Duverger, 1998:129).

İktidar ve otorite kullanımı toplumsal yapıyı ve bireyleri etkileyici bir özelliğe sahiptir. Machiavelli, “The Prince” adlı yapıtında iddia ettiği gibi, insanın isyankâr ve işbirliğine karşı olması nedeniyle, gücün, onu ele geçirmek ve yönetmek isteyenler tarafından acımasızca ve tam anlamıyla kullanılması gerektiğini vurgulamıştır. Machiavelli’ye göre yöneten, her tür ahlak kuralını bir kenara bırakmalı ve ne pahasına olursa olsun ve hangi yöntemle olursa olsun kontrolü sağlamalıdır. Korkulmak sevilmekten daha güvenilir ve tehlikesizdir. Çünkü insan genellikle nankördür, ikiyüzlüdür, lafı sever; açgözlüdür ve riskten kaçır (Machiavelli, 1950: 61).

Hobbes’a göre de insan, üne, maddi olanaklara ve güce kendi istediği gibi sahip olmak ister. Bu yüzden etrafındakilerden çekinir ve sürekli bir korku içinde yaşar (Aydın, 2000: 72).

Bu bakış açılarından hareketle Lukes (1996:627), iktidar ve otoriteyi tartışırken, şu sorularla tartışmaya girer: İktidar sahip olunan bir şey mi, yoksa bir ilişki düzeyi midir? İktidarın sahibi kimdir veya nedir? Kuvvete ya da zorlamaya veya mahrum bırakma tehdidine dayanması gerekli midir? Bu soruların cevabı toplumun içinde bulunduğu örgütlenme ve tarihsel sürece göre değişmektedir.

Diğer taraftan Weber’e göre iktidar ile otorite arasındaki ilişkileri açıklayan temel noktaların başında iktidarın kapsamının otoriteden çok daha geniş olması gelir. İkincisi, Makyevelist düşüncenin aksine, otoriteye rızanın her oluşumunun yöneticilerce dayatıldığı görüşüne katılmamaktadır. Üçüncü olarak, iktidarın zorlama veya kuvvet biçimindeki nihâ rolünün, otoritenin uygulanması için vazgeçilmez bir destek olduğunu; çünkü bireylerin çoğunun cemaatin kendilerine dayattığı yükümlülükleri, sırf bu yükümlülüklerin ardındaki fizikî zorlama olasılıklarını bildikleri için yerine getirecek şekilde kurulmuş olma niteliğini

siyasal cemaatin kurumsal olarak örgütlenmiş bütün öteki cemaatlerden çok daha fazla taşıdığını vurgulamaktadır (Lukes, 1990:673-674).

İktidar kavramı ile otorite kavramı birbirinden kesinkes ayrı olgulara yapıştırılmış birer etiket değildir. Farklı ve birbirine rakip kuramlar ve dünya görüşleri, iktidar ve otoritenin ve bunlar arasındaki ilişkilerin farklı biçimlerde kavranmasına yol açar. İktidar ne çeşit sonuçlar üretir? Çıkarları, seçebilme gücünü, tercihleri, politikaları ya da davranışları değiştirir mi? Kuvvete veya zorlamaya ya da yaptırım veya mahrum etme tehdidine dayanması, bunlara başvurusu gerekir mi? Şayet gerekiyorsa iktidarın var olması için taraflar arasında nasıl bir bedel-ödül dengesi bulunmalıdır? İktidar kavramından sadece bir çeşit çatışma veya karşı koyma varken mi söz edilebilir? Şayet öyleyse çatışma aşıkâr mı olmalıdır yoksa gizliden gizliye sürebilir mi? İktidar davranışsal bir kavram mıdır? Şayet öyleyse ne anlamda davranışsaldır? Nedensel bir kavram mıdır? Otorite tanım itibariyle rızaya bağlı mıdır? Normatif olarak mı yoksa ampirik olarak kullanılan bir kavram mıdır? Otorite bireyci ve davranışsal terimlerle mi, nüfuz terimleriyle mi açıklanabilir? İktidar ve otorite arasındaki ilişki için ne denebilir? Otorite iktidarın bir biçimi midir? Sadece bazı otorite biçimleri mi iktidar biçimleridir? Otoritenin temelinde iktidar mı vardır? İktidarın özünde bireylerin kimliğine bağlı olduğu, otoritenin ise her zaman toplumsal konumlarla veya rollerle ilişkili olduğu söylenebilir mi? (Lukes, 1990:644-645). Bottomare'nin sıraladığı bu sorulara net cevaplar verilebilmesi demek, iktidarla otorite arasındaki ilişkiyi açıklayabilmiş olmak demektir ki, bu sorulara farklı şekillerde karşılık verilmesiyle iktidar ve otorite kuramları ortaya çıkmıştır.

Otorite anlayışlarının hepsinde otorite ilişkisinin birincil ilişki olarak görüldüğü genel olarak söylenebilir. İktidar sadece bunun tamamlatıcısı ya da türevi değil aynı zamanda, kötüye kullanıldığında, rızaya dayalı inançları ve dolayısıyla toplumsal ve siyasal düzeni zayıflatan veya yıkan bir tehlike olarak görülür. Rızaya dayalı şartlar altında, iktidar en azından söz konusu topluma içinden bakıldığında, ne asimetrik ne de çatışmalı olan bir biçime bürünme eğilimi gösterir ve önderlik nosyonu önem kazanır. Bireylerin otorite ilişkisiyle biçimlendiği, hatta bireyleri bu ilişkinin oluşturduğu düşünülür. Bireylerin rol tanımlamalarının, kendilerine bakışlarının ve hatta kimliklerinin ta kendisinin bu ilişkiye bağlı olduğu düşünölmeye başlanır. Kısmen, otoritenin varlığının tek başına otoriteyi uygulayanlar ile ona tâbi olanlar arasında bir çıkar özdeşliği yarattığı kabul edilmiş olması nedeniyle en azından iyi işleyen bir toplumda bireyler ile gruplar arasındaki çıkar çatışmalarının üzerinde pek durulmaz. Uzlaşım yoluyla otoritenin çıkış noktası, çıkarları çatışan bireylerin bir kamu iktidarına itaat etmesidir; kamu iktidarının rolü ise bireylerin kişisel çıkarları peşinde koşmayı

sürdüremelerini temin etmektir (Lukes, 1990:660-661). Weber'e göre iktidar bir toplumsal ilişki içindeki aktörün, hangi temele dayandığına bakılmaksızın karşı koymalara rağmen kendi iradesini gerçekleştirme konumunda olması olasılığıdır. Weber iktidar kavramını sosyolojik olarak şekilden yoksun saymış ve iktidarın özel biçimi olarak gördüğü hâkimiyet kavramını önermiştir. Dar anlamıyla hâkimiyet, otorite, emretme yetkisiyle aynı şeydir (Lukes, 1990:671).

İktidar etme biçimine göre otorite de değişmektedir. Hükümet edenlerin, meşruluk yönünden dayandıkları esaslara göre iktidar tipleri şöyle belirtilmiştir:1-Akılcı-hukuki tip, 2-Gelenekçi tip, 3- Karizmatik tip. Akılcı hukuki tipteki iktidarlarda, hükümet edenler, kişilikleri itibariyle değil, işgal eyledikleri mevkiiler yönünden, idare edilenlerden uyum isterler. Böylece itaat edilen, kişiler değil fakat doğrudan doğruya hukuk düzenidir. Gelenekçi iktidar tipinde ise otorite geleneğin kutsallığı hakkındaki inanca dayanır. İktidar edenlerin emirlerine uyulmasının temeli geleneklerdir. Bu sistemde iktidar edenlerin başı, genellikle veraset yoluyla belirlenir. Karizmatik tip: Karizmatik liderler kutsal olarak tabiatüstü güçlere dayanırlar. Fakat bazen itaat olunması için, kendilerini alelade kişilerden ayıran bazı niteliklere sahip olmaları gerekir. Devrim sonucu kurulan iktidar ise elbette ki, zor ve şiddete başvurmaktadır. Yine de her yeni grup, iktidarı ele geçirmiş olmasını; bunu meşru gösterecek bir ideolojiye, bir otoriteye ve bir ahlaka dayandırmak ister (Dönmezer, 1994:360-361)

Kuralların oluşturulmasında, sunulmasında ve uygulanmasında otoritenin sınırları ve toplumsal hiyerarşi, iktidar biçimleri hakkında çok şey göstermektedir. Bu hiyerarşiler, bireysel olarak güçlü bir erkek ya da kadın tarafından, çeşitli toplumsal birlikler tarafından ya da daha soyut ve yetkin birtakım başka kaynaklar tarafından yönlendirilebilir. Güçlü kişiler bu güçlerini, kendi etki alanlarına emirler yağdırarak sergilerler (Lull, 2001:83-84).

Sahip oldukları imkânlar ve hayat tecrübeleri sayesinde iktidarda bulunan seçkinler topluluğu, normal ve sıradan insanların sıradan ortamını aşacak nitelikteki kişilerden meydana gelmektedir. Bu kişiler önemli ve büyük neticeleri beraberinde getiren kararlar verebilecek konumdadırlar (Mills, 1974:8). Geleneksel, antik, İslami, Budist vb. toplumlarda iktidarın daima bir sınıf üzerine kurulduğu görülebilmekte, kuşkusuz bu sınıf, kendi içerisinde müşterek bir iktidar ruhu, roller dağılımı ve menfaat paylaşımını temsil etmektedir. Söz konusu bu sınıf toplumun genel yapısından bu nitelikleri dolayısıyla farklılaşarak özerk ve ayrıcalıklı bir statüyü temsil etmekte (Yıldırım, 1999:13), temsil ettikleri bu statü onları toplumun diğer kesimlerinden ayırmaktadır. Ancak bu durum günümüz için tam manasıyla geçerli değildir.

İktidarla otorite arasındaki ilişkide bugün bir belirsizlik söz konusudur (Mendel, 1992:23). Otorite ve iktidar kavramlarını birbirinden ayrı manalarda ele alan görüşler bulunduğu gibi, söz konusu iki kavramı eşanlamlı olarak ele alan görüşler de fazladır. Yaklaşımlar biraz da işlenmek istenen konu doğrultusunda farklılık göstermektedir. Otorite ve iktidar kavramlarını birbirinden ayrı manalarda ele alan görüşe göre, otoriteler iktidarı elinde bulduran kimselerdir, ancak otorite ve iktidar tekil olarak kullanılınca eşanlamlıdır (Berberoğlu 1985:131). Yani bu görüşe göre otorite, iktidardan daha dar kapsamlı olarak ele alınmakta, bir anlamda kişiselleştirilmektedir.

Duverger başkalarının otorite olarak isimlendirdiği şeyi iktidar olarak adlandırmaktadır. Ona göre iktidar, kullanıldığı toplumun inanç, kural ve değerleri doğrultusunda şekillenen bir etki veya güç biçimidir (Duverger, 1998:125). Weber'e göre iktidara ilişkin, insanların çok çeşitli açılardan ürettikleri düşüncelerden sadece belirli bazıları, iktidardakileri otorite olarak algılamakta ve söz konusu bu düşünceler de yine iktidardakiler tarafından uygulanan bir takım kontrollerce belirlenmektedir (Sennett, 1992:27). Yani Weber'e göre otoriteden söz edebilmek için insanların iktidarda bulunan kişiye itaat etmeleri ve onu benimsemeleri gerekmektedir ve hatta bu benimseme yine iktidar tarafından sağlanmalıdır.

Otoriteye bir iktidar türü şeklinde değil de, iktidarın temeli şeklinde bakmak daha yerindedir. Çünkü otorite bir birey veya grubun meşru konumuna karşılık gelmektedir. İktidarın biçimlerinin iktidarın temelleriyle karıştırılması, Parsons'ın oldukça sınırlı bir iktidar tanımı yapmasına sebep olmuştur. Güç bir iktidar biçimi olmadığı gibi, artık otorite de bir iktidar biçimi değildir (Giddens, 2000:215).

İktidar ve otorite birbiriyle yakın ilişki içerisinde olan ancak farklı manalara gelen iki önemli kavramdır. Otorite, iktidarın temelinde olan ve insanların iktidarı kabullenip ona itaat etmelerini sağlayan ve onsuz bir iktidarın düşünülmemeyeceği bir kavramdır.

1.9. İKTİDARIN KULLANIM YOLU OLARAK LİDERLİK VE LİDERLİK TÜRLERİ

Her sistemin düzenli ve istikrarlı bir şekilde işleyebilmesi, amaçların belirlenmesinden bu amaçların gerçekleştirilmesine kadar uzanan süreçte en etkin rolü alacak durumda olan lidere bağlıdır. Aynı durum otorite ilişkisi için de geçerlidir. Lider otoriteye sahip olan ve onu kullanan kişidir. Liderlik kavramı iktidar ve otorite kavramlarından daha farklı olarak gücü kullanımı veya toplumsal yapıda birinin diğerlerinin önüne geçmesini ifade eder. Bir statü ya da otorite işlevinden çok, ilişkinin ve liderle izleyenler arasındaki karşılıklı etkileşimin

kalitesiyle ilgili bir işlev olarak liderlik, bireyler üzerinde güç sahibi olmak değil, onları etkileyebilme durumudur.

Liderler çoğu kere bir düşünce adamı değil eylem adamıdır. Liderlerin genel rollerine bakıldığında inanç oluşturmak, gerek siyasi gerek dini gerek toplumsal sorunlara çözüm bulmak, büyük bir işe veya bir kişiye, bir düşünceye yol göstermek başlıcaları olarak gözükmektedir. Toplumsal tabakanın her katmanında insan sosyalleşme ile birlikte bir önderlik kanununun hükmü altına girer, liderler de onlara rehberlik ederler (Le Bon, 1999:83-85).

Günümüz modern ve örgütlü toplumlarında insanları hem yönetecek hem de hedeflerine götürecektir yönetici ve liderlere ihtiyaç vardır. İnsanları hedefe yönlendirmek için ayrı bir beceri ve ikna yeteneği gerekli olmaktadır. İşte liderler bu beceri ve ikna yeteneğine sahip olan insanlardır. Liderlik insanlık tarihinin her döneminde olduğu gibi bugün de vardır. Hiyerarşik olarak insanların gelecekte de liderlerden vazgeçmeyeceklerini söylemek çok da yanlış olmayacaktır. Davranışçı yaklaşımların doğuşuyla birlikte, liderlik yönetim bilimi konuları arasında sayılmaya başlanmış, giderek önem kazanmış ve eğitim yöneticisinin liderlik rolü oynadığı zaman başarılı olabileceği ileri sürülmüştür (Kaya, 1979: 100).

Kurum kültürü bakımında önemli olan, liderlik otoritesinin özdeşleşme ve benimsemeye dayanan uymayı sağlamasıdır. Yani lider öyle bir lider olmalıdır ki, çalışanlar hem onun yaptıklarını doğru kabul edip inanmalı hem de onun gibi olmaya özenip ona benzemek istemelilerdir (Akıncı 1998:79). Buna göre lider, astları için bir model olmalıdır.

Töremen (2001: 34) bu bağlamda liderliği ne tam karizma, ne de kişilik olarak tanımlayarak, başarılı liderin bilgi ve kişiliğinin bir bütün olarak, içinde bulunduğu örgütü başarıya götüren temel faktörlerden biri olduğunu belirtir. En iyi lider güçlü bir öğrenme ortamı oluşturan, herkesin kendi kendini yetiştirmesini teşvik edendir. Nitelikli bireylerle çalışmak, onların sürekli öğrenme ihtiyacını ortadan kaldırmaz.

Liderlik, grup etkinliklerini, grup hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme sürecidir ve güçlü bir etkidir. Liderlik, görüşleri, eğilimleri ve eylemleri; etkileme, yönlendirme ve yönetmedir (Çelik, 2000: 1-3). Liderlik, etkili kişisel özelliklere bağlı bir güçtür. Etkili bir lider, başkalarını kendisini izlemeleri yönünde etkileyebilen kişidir. Etrafındaki kişileri, kendi görüş, hedef ve başarıların etrafında zorlamadan yönlendirir (Akıncı, 1998:77) Başka bir tanımlamaya göre lider; *“bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme bilgisi ve yeteneklerinin toplamı”*dır (Fikret, 1999: 9). İnsanların başkalarından etkilenmelerinin yanında, başkalarını etkilemeleri de söz

konusudur. Etkileme olgusu, emretme hakkı, itaat ettirme erki olarak tanımlanan otoriteyi kullanmaya bağlıdır. Otoritesini başarıyla kullanan kişi liderdir. Lideri başarılı kılan ve yücelten bir diğer özelliği, liderin emri altında çalışan kişilere karşı hoşgörülü olması, anlayış ve dürüstlüğü, onlarla ilgilenmesi ve onları desteklemesidir. Yani onlara bir danışman, rehber gibi davranmasıdır (Albayrak, 2001: 10).

Liderlik farklı düşünürler tarafından farklı biçimlerde tanımlanmış, çoğu kez, bağlılığa ve koşulsuz itaate dayanan bir işbirliğini gerektirmiştir. Bir tanıma göre liderlik: “Bir toplumsal sistemde; bir aktörün, o sistem içinde işbirliği yapmayı kabul eden öteki aktörleri etkilemesidir” (Kaya 1979: 100). Lider, insan doğasında mevcut olan bazı yetersizlikleri ve zayıf noktaları giderici bir güçtür. Kısa görüşlülük, bencillik ve fırsatçılık olarak nitelendirilen insan yetersizliklerini, katılım arzusu uyandırarak ortadan kaldırmaya çalışır (Şimşek, Fidan; 2005: 41-42). Diğer taraftan liderlik, karşılıklı ilişkiler çerçevesi içinde bir roldür. Bu rol, grup üyeleri ile lider arasındaki karşılıklı beklentilerle belirlenir. Liderlik rolü çoğu zaman diğer pozisyonların gerektirdiği rollerden oluşup, daha fazla sorumluluk gerektirir ve lider diğerlerine göre daha duyarlı olmalıdır (Akat ve Diğerleri, 1999: 214-216).

Bu farklı tanımlamalarda liderlik karşımıza bazen bir mevkiinin özelliği, bazen bir kişilik özelliği, bazen de bir davranış biçimi olarak çıksa da hepsinde ortak olan liderliğin bir etkileme gücü olduğudur.

Bir kişinin lider olarak takipçileri tarafından benimsenebilmesi, birtakım üstünlüklerinin olduğunun kabul edilmesine, bu niteliklerin izleyicilere güven vermesine ve kabul edilmesine bağlıdır. Liderin en önemli sorumluluğu, denetlemek, yöneltmek ve kurumun bölümleri arasındaki ilişkileri eş güdülmektir (Öge, 2001: 137-138).

Bir bireyin lider olması, otoritenin grubun içinden ya da dışından gelmesine bağlıdır. Otoritenin grubun içinden gelmesi sonucu liderlik statüsü kazanan lidere “*gruptan doğan lider*” denilmektedir. Bu lider tipi genel olarak doğal lider şeklinde tanımlanmaktadır. Öte yandan otoritenin grubun dışından gelmesi sonucu lider olanlara da “*atanan lider*” denilmektedir. Beklenenin aksine, gruptan doğan liderlerin atanın liderlere kıyasla daha otoriter oldukları gözlenmektedir. Gruptan doğan liderlerin güçlü ve üstün olmaları, onların lider olmalarında etkili olmaktadır. Bu tür liderler belli bir savaşın sonunda lider olmaktadır. Liderliklerini korumak için olası yolları deneme eğilimindedirler. Öte yandan, atanmış liderler genellikle kendilerini konumlarında güven içinde duyumsarlar. Bu güven duygusu, demokratik davranmalarına olanak sağlar. Buna karşılık, gruptan doğan liderlerin,

buldukları konumda kalmak istemeleri halinde, liderlik tipi konusunda fazla seçme şansları yoktur. Daha otoriter olmak durumundadırlar (Aydın, 2000:238).

Bir grubun liderlerini tanımlamada güçlü bir öge, grupta uygulanan gücün niteliğidir. Bir lidere grup üyeleri tarafından gönüllü olarak güç sağlanabilir. Grup üyeleri ortak bir anlayışla liderin etkilemesini ve yönlendirmesini isteyerek kabul ederler.

Lider kavramı tanımlanmaya çalışılırken, yönetici ile lider arasındaki farklılığa vurgu yapmak, lider tanımlamalarının anlaşılmasında kolaylık sağlar. Yönetici politikayı sürdürmeye çalışır, lider ise politikayı belirler (Çelik, 2000: 2) Günümüze kadar birbirinden farklı liderlik tanımları yapıla gelmiştir. Tanımlar farklı olmasına rağmen hepsinden çıkarılacak sonuç liderlik ile yöneticiliğin aynı şey olmadığıdır. Bu ayrılıklara örnek vermek gerekirse; yöneticinin görevi başkaları tarafından belirlenirken lider içinden çıktığı grubun amacını üyelerle birlikte belirler. Buna göre her lider aynı zamanda yönetici iken, her yönetici lider değildir. Olması gereken de her yöneticinin lider olabilmesidir.

Yönetim, bir kurumun amaç, değer ve hedeflerini saptama ve bunları gerçekleştirme; liderlik ise, bir yön belirleme, çalışanların o yönde ilerlemelerini motive etme sürecidir (Baltaş, 2001:109). Lider ile yönetici arasındaki bir önemli farklılık da kullandıkları güçten kaynaklanmaktadır. Yönetici gücünü yasa, yönetmelik, tüzük gibi biçimsel yapıdan alır. Lider ise başkalarına iş yaptırma gücünü yasal yetkilerden değil, kişisel özelliklerden ve içinde bulunduğu koşullardan alır. Yöneticinin varlığı ve gücü biçimsel yapıyı gerekli kılarken, liderliğin oluşması için biçimsel yetkiler her zaman gerekli değildir. Her yönetici liderlik yeteneklerine sahip olamayabildiği gibi, yöneticilik rolüne sahip olmayan liderler de olabilir. Ancak iyi bir yönetici olabilmek için, aynı zamanda liderlik yeteneğine de sahip olunması gerekmektedir (Efil, 1998:6).

Yönetici ile lider arasındaki diğer farklılıklar şöyle sıralanabilir:

1) Yöneticinin, grup üyelerinin çoğunluğu tarafından benimsenmesi gerekmez oysa önder grup üyelerinin tamamı veya çoğunluğu tarafından izlenen kişidir.

2) Yönetici, ussal karar veren ve sorun çözen kişidir. Önder ise grup üyelerinin beklentilerini karşılayan kişidir.

3) Yönetici, örgütsel amaçları gerçekleştirmediği zaman başarısız olur (Çelik, 2000: 3).

4) Yönetici işleri planlayan, uygulatan ve sonuçları denetleyen kişidir. Önder ise grubun amaçlarını belirleyen ve bu amaçlar doğrultusunda grup üyelerini etkileyen ve davranışa yöneltten kişidir.

5) Önderler günlük sorunları çözme ya da ortaya çıkarmaktan çok, stratejik düşünceleri denetler. Yöneticiler daha arzu edilen sonuca ulaşmak için, örgütsel yapı ve süreci biçimlendirmeye çalışırlar

6) Yönetici çoğu kez başkaları tarafından belirlenmiş görevleri yerine getirir, oysa önder aynı grubu davranışa yöneltir.

7) Yönetici gücünü yasa, yönetmelik, tüzük gibi biçimsel yapılardan alır, önder ise başkalarına iş yaptırma gücünü kişisel özelliklerinden alır (Celep, 2004: 6-7).

Yönetici, astlarını hedefe yönlendirmedeki etkileme yeteneğini(gücünü) büyük ölçüde yasal güç kaynağı olan “otorite”den alırken, önder gücünün kaynağını yönlendirdiği gruptan (izleyicilerden) almaktadır (Koçel, Tamer, 1993: 329). İyi bir yönetici elinde başarıya ulaşan kuruluş, kötü bir yöneticinin yönetiminde verimsiz bir çalışma yapar. İyi yöneticiler, kötü yöneticilerin çok az iş ve eser meydana getirdikleri benzer olanaklarla, çok fazla iş ve eser meydana getirirler (Tortop, 1999: 269- 270).

Yönetici, kendisine daha üst yönetimce verilen hedefler doğrultusunda astlarını yönlendirirken, önderin yönlendirme hedefi, izleyicilerin ulaşmaya çalıştıkları hedefdir. Önderin, kendi hedefine izleyicileri yönlendirmesinin söz konusu olduğu durumlarda ise öncelikle öndere ait bu hedefin, grubun hedefi haline dönüştürülmesi söz konusu olacaktır. Önderin karizmatik olup olmaması bu noktada önem kazanır. Karizma olarak nitelenebilecek bir etkileme sağlamak için bireyin ilk aşamada yapması gereken, öncelikle grup norm ve beklentilerine uyan davranışla grubun güvenini kazanmaktır (Celep, 2004: 29).

Buna rağmen karizma tek başına, önderlik olayını açıklamakta yetersiz kalacaktır. Çünkü her karizmaya sahip kişinin önder olmadığı açıktır. Bununla birlikte, karizma ile önderliğin, önderlik ile yöneticiliğin özdeş kavramlar olmadıklarını ifade edebiliriz.

Liderlik ve yönetici arasındaki farklılıklardan sonra lider çeşitliliklerinin de olduğu görülmektedir. Liderin içinde bulunduğu toplumun tarihsel dönemi ve yapısından, liderin kullandığı yönetim biçiminden, örgütün işleyiş ve örgüt iklimine kadar birçok konuda liderlik faaliyetleri farklılık göstermektedir.

Çalışma açısından günümüz toplumsal kültüründe liderlik olgusu diğer dönemlerden farklılıklar göstermektedir. Modern toplumlarda bilginin temel olmasıyla birlikte toplumsal yapıda işgal edilen her türlü statünün tanımlanmasında bilgi ön plana çıkmaktadır. Özellikle küreselleşen dünyada meydana gelen yenedünya düzenindeki oluşumların hepsi, bilgiyi toplama, analiz etme, biçimlendirme ve topluma geri aktarma becerisi üzerine inşa edilmektedir. Bu durum sanayi döneminin bilgi anlayışından oldukça farklıdır. Çünkü o

dönemde geçerli olan ekonominin yönetilmesi olarak algılanırken, bugün her şeyin geçerli yapısı bilgi olmaktadır. Örneğin günümüz ekonomi bilimi, bollaşan bilginin nasıl yönetileceğini ele almak zorundadır. Bilgiden elde edilecek maksimum yarar, bireylerin ne düşündüklerine değil, ekip olarak neyi nasıl düşündüklerine bağlıdır (Çelik, 2000: 60).

Araştırma ile ilgili olarak düşünenecek olursak; öğretmen-öğrenci ilişkisinde temel sorun, bilgi toplumunun insan tipini yetiştirecek bir okul kültürünün oluşturulmasıdır. Okul yöneticisi, bilgiden en iyi şekilde yararlanma yollarını bilmeli ve okul personelinin bilgi teknolojileri konusunda yetiştirmelidir.

Bilginin değeri ve önemi ona kimin niye veya niçin sahip olduğu ile değil, belirli bir sorunun çözümünde bilginin ne derece katkısı olduğunun belirlenmesiyledir. Bilgi kültüründe bilginin artırılmasının ve paylaşılmasının yolları aranır. Bilgi kültüründe kişilerarası farklılıklara değer verildiği gibi yeni düşüncelerin ve aklın belirli bir yaş, tecrübe veya cinsiyet grubunun tekelinde olmadığı bilinir. Böylece bilginin elde edilmesinde her türlü kaynak açık hale getirilir. Bu bağlamda geleceğin bilgi toplumuna uyum sağlayabilecek örgüt modeli öğrenen örgüt modeli olacaktır. Bilginin çok hızlı değişmesi ve çevrede meydana gelen değişimler, örgütleri sürekli olarak öğrenmeye zorlayacaktır.

Yoğun değişim ortamında rekabet edebilmek için her örgütün hem içsel işleyişini, yani süreçleri, yapıları ve sistemlerini yönetebilmeyi öğrenmesi; hem de dışsal çevrede meydana gelen değişimlere uyum sağlaması gerekir. Aslında bu ikisi birbirine bağlıdır. Teknolojik alanda meydana gelen bir değişiklik, örgütün içsel süreçlerini etkileyecektir (Kırım, 1998: 79). Örgütlerin öğrenen örgütler düzeyine gelmesi ve bunun temel sermayesinin bilgi olması, finansal sermayenin yerini bilgi sermayesine bırakmasına yol açmıştır. Bilgiye dayalı entelektüel sermayenin finansal sermaye ile bir araya gelmesi ve bu sermayenin kolektif bir davranışa dönüştürülmesi, örgütsel etkililiği artırmaktadır (Çelik, 2000: 127).

Geleceğin eğitim liderinden beklenen önemli rollerden biri, entelektüel sermayeyi yönetmektir. Başka bir ifadeyle insan kaynaklarının geliştirilmesidir. Okul yöneticisinin de her öğretmeni bir entelektüel kaynak olarak görmesi gerekir. Entelektüel sermayenin yönetiminde öğrenen lider rolü ön plana çıkmaktadır. Belki geleceğin eğitim liderinde bulunması gereken en önemli özellik, öğrenme özelliği olacaktır. Çünkü geleceğin dünyasında hız, rekabet ve kalite, örgütlerin öğrenme hızına bağlı olacaktır.

Bilgi toplumunun okul modeli öğrenen okul olduğu için, böyle bir toplum biçiminde öğrenen okul ile öğrenmeyen okul kesin çizgilerle birbirinden ayırt edilebilecektir. Bilgi

çağının öğrencisinin beklentileri de değişmiştir. Hem okul yöneticisi hem de okuldaki her öğretmen öğrencinin değişken toplumsal yapı içindeki beklentilerini karşılamak zorundadır.

Bilgiyi temel değer ve güç olarak kabul eden okul yöneticisi, bunun etkin bir biçimde kullanımını sağlar. Okul yöneticisi bilgiyi kendi tekelinde tutarsa ya da bazı öğretmenlere bunu bir ayrıcalık olarak sunarsa, paylaşılmış bir bilgi kültürü oluşturamaz. Bilgi kültürünü oluşturmak kolay değildir. Bilgi kültürü oluşturmanın önünde iki engel vardır; bilginin güç olduğundan hareketle bireyler özellikle de yöneticiler bilgiyi kendi tekelinde tutmak isteyebilirler. Bazı yöneticiler başkalarının da kendileriyle aynı düzeyde bilgi sahibi olduklarını gördüklerinde konumsal güçlerinin azalacağını düşünürler. İkincisi ise bilginin zamanın veya geçerliliğinin ortadan kalkmasıdır. Bilgi stokunun hiç eskimediğini düşünen ve bilgiyi adeta bitmek tükenmek bilmeyen bir sermaye gibi kullanan yönetici, kendi bilgisinin eskidiğinin farkında değildir. Oysa kültürel lider, bilginin sürekli değiştiğini kabul eder. Bilginin değişmesi demek, kültürel liderin kendi kültürel değer, varsayım ve normlarını da değiştirmesi demektir (Çelik, 2000: 61-62).

Bilgi kültüründe ortaya çıkan diğer bir önemli bir engel ise, bilginin hiyerarşinin üst kademelerinde tutulmasıdır. Bilgi bir güçtür. Ancak bu güç paylaşıldıkça güçlenir. Katılımcı ve demokratik bir okul kültüründe herkes bilginin paylaşıldıkça güç kazanacağını, saklandıkça değerinin azalacağını bilir.

Okul ortamında bir bilgi kültürünün oluşturulması gerekir. Dürüstlük, güven ve açıklık olmadan bilginin paylaşılması mümkün değildir. Okul kültürü açısından bilgi temel bir kaynak olarak görülmelidir. Artık örgütlerde gerekli olan bilgi kültürüdür. Bilgiyi ön planda tutan bir okul kültüründe bilgi, okul yöneticisinin mülkiyetinden çıkmakta, bilgiye ihtiyaç duyan herkes ondan yararlanabilmektedir. Bilgi temelli okul kültüründe okul yöneticisinin önemli bir kültürel liderlik davranışı, bilginin demokratik bir biçimde kullanımını sağlamaktır (Senge, 1993: 120).

Liderler demokratik ve geleneksel olmak üzere ikiye ayrılırlar. Demokratik liderlerin otoriteleri müşterek ve akli temellere dayanır; geleneksel liderler ise, aynı zamanda, otoriter ve himaye edicidirler. Liderlerin otoritelerinin kabulü yönünden güven ve sosyal onama temeldir. Otoriter tipler: Diğerlerini doğrudan doğruya ve dış baskılarla etkilemek amacını güdenlerdir. İşbirlikçi tipler: Başkalarını en azından kararların alınması için yapılacak hazırlıklara ve uygulamaya iştirak ettirenlerdir. Manevracı tipler: Diğerlerini dolayısıyla ve mümkün oldukça arzularına rağmen etkileyenlerdir (Dönmezer, 1994:276).

Lider, şahsi bakımdan saygınlık, çekicilik ve üstünlüğe sahip olması nedeniyle kendisine itaat edilen kişidir (Duverger, 1998:136). Bu itaat de beraberinde emretme yetkisi ve bir otorite ilişkisini getirmektedir.

Kişisel liderliğin büyük kısmı bir şeyi başarmış olmaktan kaynaklanır. Birey liderlik niteliklerine sahiptir. İzlediği sosyal rolündeki başarısı yüzünden doğrudan veya dolaylı olarak başkalarının davranışları üzerinde etkili olur. Kişisel liderliğin bilinen üç kategorisi şunlardır: 1- Uzman liderlik: Teknik yeterlilikte gösterilen bir liderlik tipidir. Bu kişiler başkaları üzerinde kontrol kurmak için bilinçli bir mücadeleye girmeseler bile alanlarında liderdirler. Pek çok örnekte ise bu tür liderliğin başka alanlara da transfer edilerek etkisini genişlettiği görülmektedir. Görüşleri yanılığlı bile olsa yine de bu farklı alanlardaki kişilerce dinlenilmeye değer bulunur. Çünkü kişiler önemli birisinin açıklamalarını kabul etme eğilimi taşırlar. 2- Karizmatik liderlik: Bir bireyin sahip olduğu ve sergilediği belli coşkusal niteliklerle bağlantılıdır. Karizmatik lider çevresindekileri kendisinde çeşitli nitelikler bulunduğu inandırabilir. Karizmatik lider başkalarını kendine adadır ve buna dayanarak da o kişiler üzerinde etkide bulunur. Başkaları karizmatik lidere yürekleriyle inanırlar. Tarihsel kahramanlar, ülkenin kurucuları, büyük olaylardaki kurtarıcılar, başarılı generaller, peygamberler karizmatik kişilerdir. 3- En yaygın liderlik tipi iş-becerici lider tipidir: Bu tür liderlikte genellikle yürütmede başarı ile bir parça karizma birlikte bulunur. İş-becerici lider karmaşık gibi görülen problemlerin üzerinden gelmeyi başarır. Problemlerle ilgili tüm yönleri kavrayıp, çözüm konusunda isabetli kararlar verebilir ve kararını da sonuna kadar yürütür. Bu tip liderler başkalarına nasıl iş verileceğini ve başkaları üzerinde nasıl otorite kurulacağını bilir. Üst düzey bir örgütleyicidirler (Çelebi, 1994:184).

Başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden bir odak noktası olan lider, kullandığı güce doğuştan yani geleneksel olarak sahip olabileceği gibi, izleyicilerin yanında son derece değerli olan birtakım kişisel özelliklerinden kaynaklanan karizmatik yönüyle de sahip olabilir. Otoritenin yasal (biçimsel) olması da mümkündür. Zaten günümüz liderlerinde en çok rastlanan yetki türü biçimsel otoritedir. Bir insanın lider olabilmesi için bu yetkiyle donatılış olması şart değildir (Bingöl, 1990: 210).

Otoritenin, ona sahip olan kimseyi aşan, o kimseden önce başkaları tarafından elinde tutulan ve o kimseden sonra da yine başkaları tarafından sahip olunacak bir konuma bağlı olduğu belirtilmektedir. Bu durumda bireye bağlı olduğu belirtilen otoriteler de kurumsaldır. Otoritenin varlığına topluluğun varlığının bağlı olma durumu bu konudaki tek istisnadır (Berberoğlu, 1985:137-138).

Konumsal güç, astların liderin emirlerine itaat etmesine olanak sağlamaktadır. Örgütlerde formal güç ya da otorite, formal liderler tarafından kullanılmaktadır. Konumsal gücün yüksekliği liderin, izleyenler üzerindeki etkisini arttırabilir. Örneğin konumsal gücü yüksek olan liderler izleyenlere karşı ödül ve ceza gücünü daha kolay kullanabilir (Çelik, 2000:22).

Kültürel liderler grupların içsel bütünleşme ve dışsal uyum sağlama sorunlarının belirlenmesinde ve çözümünde büyük bir etki gücüne sahiptirler. Çünkü bu liderlerin sahip olduğu özgün fikirler ve bilgiler, kültürel tarih ve kişilikle ilgilidir (Çelik, 2000: 64). *Bireye dönük liderlikte* ise; bireysel gereksinimler vurgulanmaktadır. Bireye dönük lider, astların işleri kendilerine göre, kendi kendilerine yapmalarını bekler. Bu liderlikte kuralların gerekliliği kabul edilse bile, bürokratik prosedürlerin astların bireysel gereksinimlerine uyacak biçimde düzenlenmeleri gereğine inanılmaktadır. *Durumsal lider* bu iki lider tipinden daha farklıdır. Hem formal hem de doğal örgütten destek alır. Otoritesi, hem formal hem de doğal boyutludur. Duruma göre, bürokratik beklentiler ile özel gereksinimler arasında bir denge sağlanır (Aydın, 2000: 227-228). Bir diğer liderlik *süper liderlik*dir. Çağdaş ortamlara en uygun lider tipi, başkalarını yönlendirenden daha çok, kendini yönlendiren kişi olmalıdır. Güçlü adam rolündeki liderin birinci derecedeki güç kaynağı aklı ve eğilimleridir. Güç, lider ve izleyiciler tarafından eşit olarak paylaşılır (Çelik, 2000: 75-76). Kendi kendine lider olma olgunluğuna erişebilmek için, önce sahip olduğumuz kendi kendine liderlik davranışlarıyla başkalarının öğrenmesine hizmet edecek bir model olmamız gerekir. Bu davranış, büyük ölçüde öğüt vermeyle değil, nasıl davranmayla ilgilidir. İnsan sürekli olarak kendini geliştirebilir ve kendi kendinin lideri olabilir. *Transformasyonel liderler* sadece düşünen, sorgulayan ve risk alan kişiler değildir, aynı zamanda davranışlarıyla insanlara belli düşünceleri aşıl原因an kişilerdir (Çelik, 2000: 145). Transformasyonel liderler, ikna etme yeteneklerini kullanarak insanların belli kurallara uyum sağlamaları için gerekli koşulları hazırlarlar. Araştırmacılar transformasyonel liderlik davranışının sosyal etkisini özdeşleşme olarak saptamışlardır (Çelik, 2000:146). Buna göre transformasyonel liderin başarısının odak noktası, bir karizmaya sahip olmasıdır. *Karizmatik liderliğin* özelliklerinden bazıları ise saygı, güven ve sadakattir. Bu liderler, izleyenlerin kendi kişiliği ile çok güçlü özdeşim kurmasını sağlamış ve izleyenlerin üzerinde yoğun duygusal izlenimler bırakmışlardır. Bazı yöneticiler iş görenler üzerinde coşku, güven, korku ve kişisel amaçlara bağlılık duygusunu geliştirmiştir (Çelik, 2000:155). *Moral liderlik*, grup üyeleri üzerinde güçlü bir etki oluşturan, kendisine ve işine yönelik olarak moral bir bakış açısına sahip olan ve üyelerin iş amaçlarını gerçekleştirmelerine yardımcı olan kişi olarak tanımlanabilir. Etiksel yönelimli lider, iş

görenlerin etiksel davranışlarını değerlendirmeyi kilit bir faktör olarak dikkate alır (Çelik, 2000:91).

Liderlik eğitimi üzerine çalışan Robert B. Myers, liderlik konusunda yapılan ve elli yıllık bir süreyi kapsayan 200'den fazla çalışmayı çözümlemiş ve kişilik özellikleri ile liderlik arasındaki ilişki konusunda bazı saptamalar yapmıştır. Buna göre,

- 1) Hiçbir fiziksel özellik liderlikle anlamlı bir biçimde ilişkili değildir.
- 2) Liderler üyesi buldukları gruptan zeka açısından biraz ileri görünseler de daha üstün zeka ile liderlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- 3) Grup tarafından karşılaşılan ve çözümü gereken soruna uygulanabilir nitelikteki bilgi, liderlik statüsüne önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır.
- 4) Durumu kavrama gücü, girişim gücü, işbirliği, özgünlük, hırslı olma, ısrarlı olma, coşkusal kararlılık, yargılama gücü, popüler olma ve iletişim becerisi, liderlikle ilişkili görünmektedir.
- 5) Hiçbir özellik, liderler için ortak bir özellik değildir. Başka bir anlatımla, tüm liderlerin paylaştıkları ortak bir özellik yoktur (Bursalıoğlu, 1985: 234- 235).

Liderlikle ilişkili oldukları öne sürülen kişilik özelliklerinin büyük çoğunluğu, kişilik özelliği olarak değil, beceri ya da yeterlilik olarak tanımlanmalıdır. Çünkü bu özellikler, belli sınırlar içinde uygun öğrenme yollarıyla değiştirilebilecek niteliktedir. Bir başka deyişle kalıtsal değil, sonradan kazanılmış özelliklerdir. Liderlik makam ve statüden çok kişiliğin ürünüdür. Liderler genellikle kendilerine güvenirlere, daha az kişisel davranırlar, çabuk fikir üretirler, eyleme geçerler, çevresindekilerin davranışlarına karşı duyarlı olurlar. Liderlik için kişisel bütünlük önemli bir ihtiyaçtır (Şimşek, Fidan, 2005: 56).

Liderlik bir statü ya da konunun değil, etkileşimin bir ürünüdür. Liderliğin yapısı önceden belirlenemez, liderlik önceden yapılandırılmaz. Gruplar üzerindeki iç ve dış baskılar farklı liderler yaratacaktır. Bir durumda lider olan bir kişinin, bir başka durumda da lider olması gerekmez.

Tek başına ve başkalarıyla ilişkilendirilmeden, bir kişi için güçlüdür denemez. Kişinin gücü, ancak başkaları ile ilişki kurduğu zaman anlaşılabilir. Bir liderin otoriteye sahip olması üst kademenin o kişiye belirli hakları vermesi ile sağlanmaz, o kişinin astlarının verilen emirlere uyup uymamaları ile belirlenir (Gürgen, 1997:192).

Bir bireyin grup içindeki liderliği, grubun ona ilişkin algısına bağlıdır. Liderin eylemini, onun kendi rolünü algılayış biçimi belirler. Liderlik otokratik ya da demokratik olabilir, ama asla “*bırakınız yapsınlar*”cı olamaz. Liderlik bir otoritedir ve grup üyeleri tarafından grubun belli bir liderlik rolünü oynayacak yeterlikte algılanan üyelerine tanınır.

Liderliğin etkin ya da edilgen olması, grubun özerk ya da dışa bağımlı olmasına, dışarıdan yönlendirilmesine bağlıdır. Küçük bir grupta, grubu bir arada tutmada ve işi başarmada, otoriter bir liderlik, demokratik bir liderlikten daha az etkili olmaktadır (Aydın, 2000: 244-246).

Liderlerin genel nitelikleri ve özellikleri şu şekilde sayılabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995:190; Peker ve Aytürk, 2000: 56-61):1) Karizmatik olmak: Lider, doğuştan etkileme gücüne, liderlik yeteneğine sahiptir. Daima etkilidir. 2) Misyon sahibi olmak: Lider, iddialı bir hedefi olan, prensip sahibi ve ilkeli kişidir. 3) Vizyon sahibi olmak: Çağdaş liderlikte vizyon oluşturma, liderlerin en önemli ve etkili işlevlerinden biridir. Vizyonu olan dinamik liderler, geleceği geçmişten farklı düşünür, vizyon sahibi lider, bu günden yarını yönetir, yani geleceği yönetir. 4) Güçlü olmak: İnsanlar daima kendilerinden daha güçlü ve üstün olan insanın ardından giderler ve onu lider kabul ederler. 5) Girişimci, yenilikçi ve yaratıcı olmak: Girişimci, yenilikçi ve yaratıcı yeteneğe sahip olan liderler aktif ve dinamiktirler. 6) Hırslı ve heyecanlı olmak: Hırsı, heyecanı ve coşkusu olmayan lider, liderlik ve öncülük edemez. 7) Etkili iletişim kurmak: İyi bir lider, iletişimde vücut dilini iyi kullanan, güzel konuşan ve dinleyenlerini etkileyen kişidir. 8) Üstün bir kişilik sahibi, olgun ve dürüst olmak: Lider üstün karakter ve kişiliği ile örnek ve lider olan, ciddi, olgun ve dürüst kişidir. 9) Pozitif(olumlu) olmak: Lider daima olumlu kişidir. Lider başkalarının kusurlarını aramaz, kin tutmaz, şikâyet etmez. 10) İnançlı olmak: Her şeyden önce kendisine, astlarına, çalışanlarına, grubuna, toplumuna ve vatandaşlarına inanan kişidir. Ahlakî, millî ve manevî değerlerine önem veren ve bu değerlere uyan kişidir. İnanç daima güç kaynağıdır. İnançlı insan yıkılmaz. 11) Başarılı ve olumlu bir imajı olmak: Olumlu ve etkili imajı olan liderler, kurumda ve toplumda daha başarılı olma avantajına sahip olurlar. 12) Güven duymak ve güvenilir olmak: Lider, kendisine güvenen ve aynı zamanda astlarına ve toplumuna güven veren, çalışanların ve toplumun da kendisine güven duyduğu kişidir. 13) Genel kültür sahibi olmak: Nitelikli ve etkili bir lider, sürekli okuyan ve kendini geliştiren, aktüaliteyi, sanatı, sporu, siyaseti, ekonomiyi, teknolojiyi ve bilimsel gelişmeleri takip eden, genel kültür sahibi kişidir. 14) Cesur, dayanıklı, sağlıklı, sabırlı ve soğukkanlı olmak: Lider, baskı altında ve olumsuz koşullarda dahi iradesini, gücünü ve metanetini kaybetmeyen, eleştirilere tahammül eden, cesur, sağlıklı, dayanıklı ve soğukkanlı kişidir. 15) Kararlı ve tutarlı olmak: Özü, sözü, tutum ve davranışları bir olan, istikrarlı ve tutarlı kişidir. 16) Alçak gönüllü ve hoşgörülü olmak: Alçakgönüllülük ve hoşgörülülük, liderlikte üstün kişiliği ve karakteri tamamlayan bir taçtır. 17) Ciddi, samimi, açık sözlü ve güler yüzlü olmak: Lider ciddi olduğu kadar, samimi, açık sözlü ve güler yüzlü kişidir. 18) Hataları tekrarlamamak ve tecrübelerden ders almak: Bir

lider fazla hata yapmamalı ve hatasını da tekrarlamamalıdır. 19) Zamanı iyi kullanmak: Lider zamanı en iyi kullanan, değerlendiren ve yöneten kişidir.

İKİNCİ BÖLÜM

METODOLOJİ

2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Öğretmen-öğrenci ilişkileri birçok bakış açısı ile incelenebilir. Özellikle sınıf yönetiminin temel alındığı eğitim bilimleri merkezli çalışmalar literatürde oldukça yaygındır. Ancak eğitim olgusunu sosyolojinin bir alt bölümü olarak ele alan ve buradan hareketle yapılmış çalışmalar neredeyse yok denecek kadardır.

Öğretmen-öğrenci ilişkileri toplumdan topluma farklılık gösteren bir özelliğe sahip olsa da hem örgütlenme hem de işleyiş açısından toplumun oluşturduğu diğer örgütsel yapılarla benzerlik göstermektedir. Hatta tarihsel süreç içerisinde öğretmen öğrenci ilişkileri, tıpkı iktidar ve otorite kavramları gibi, değişik tanımlama ve farklı uygulama alanlarına sahip olmuştur.

Eğitim olgusu sosyalleşme başta olmak üzere açık ve gizli işlevlere sahiptir. Açık işlevlerin başında toplumun kültürel mirasının aktarımı, yeniliği sağlama, siyasal işlev, ekonomik işlev gibi vs. fonksiyonlara sahip iken gizli işlev olarak eş seçmeden, statü kazanmaya, işsizliği önlemeden, tanıdık sağlamaya kadar birçok işlevle bireyin hayatını yönlendirmektedir (Tezcan, 1991).

Eğitim, devletin varlığını, gücünü ve temel ilkelerini topluma kabul ettirebilmek için kullandığı en önemli ideolojik araçlardan birisidir. Devlet, toplumsal düzenlemeyi belirlediği ideolojik amaçlar ve ilkeler çerçevesinde yeniden kurmak için eğitimi kullanmaktadır (Öz, 2001:206).

Öğretmen-öğrenci ilişkileri; toplumun eğitim anlayışı, eğitim olgusuna toplumun verdiği değer, toplumun gelişmişlik düzeyi ve bireylerin özelliklerine göre değişiklik arz etmektedir. Küreselleşen bir dünyada öğretmen ve öğrenci ilişkileri yerel ve ulusal bir süreçten çıkarak küresel bir anlam taşımaktadır.

Öğretmen-öğrenci ilişkileri sadece okulla sınırla kalmamakta, çevresel faktörlerden de etkilenmektedir. Bunların başında öğrenci velileri gelmektedir. Öğrenci velilerinden sonra ise okulun yer aldığı çevre başta olmak üzere, okulun bulunduğu dar bölge, il ve veya bölgenin (sosyo-ekonomik ve kültürel olarak) gelişmişlik düzeyi, öğretmen-öğrenci ilişkisinde etkili olmaktadır.

Bu noktalardan yola çıkarak Türk eğitim sisteminde öğretmen-öğrenci ilişkileri iktidar ve otorite kavramları açısından ele alınarak, iktidar ve otorite kavramlarına öğretmen ve

öğrencilerin yaklaşımı ve bunun sınıfta uygulamaları üzerinde bir alan araştırması yapılmak istenmektedir

2.2. AMAÇ VE HEDEFLER

Öğretmen ve öğrenci sadece bir kurumun mensubu olan insanlar değil, aynı zamanda toplumun bir üyesidirler. Öğretmen ve öğrenci ilişkileri, uygulanan değişik metotlarla sürekli değişime uğramaktadır. Çalışmada bu ilişkilerin geçirdiği evrelere kısaca değinildikten sonra bugün kullanılan yaklaşımlar ve yapılan uygulamalar hakkında bilgi vermeye, öğretmen ve öğrencilerin iktidar ve otorite kavramalarını nasıl değerlendirdiği ve birbiriyle olan ilişkilerinde bu kavramların yerinin ve öneminin ne olduğu belirlenmeye çalışılacaktır.

Ayrıca bir lider olarak öğretmenin sınıf içerisindeki uygulamaları ve öğrencilerin bunlara verdiği tepkiler ve bu olguların günlük hayata yansımaları analiz edilmeye çalışılacaktır.

Bu analizle toplumun en dinamik ve değişime açık kesimi olan öğrencilerin özellikle kendi bakış açılarıyla toplumdaki eğitim sistemini, toplumsal itaat ve iktidar uygulamalarını, okul sıralarında benimseyip benimsemedikleri tespit edilmeye çalışılacaktır.

Okulda uygulanan bütün sistemler bir iktidar aracının yansımalarıdır. Yapılan sınavlardan belirli gün ve haftaları kutlamaya, öğrencilerin kendi aralarında ve öğretmenleri ile olan ilişkilerinden kılık kıyafetle ilgili kurallara, okutulan kitaplardan sınıf içi düzene kadar ve daha pek çok düzenek, büyük bir iktidar çemberinin eğitim sisteminde uygulanan şekilleridir.

Eğitimde bireysel özgürlüğün sağlanması, çok güçlü bir görüştür. En başta, özgürlüğün yokluğu yetişkinlerle çatışmalara yol açar. Herhangi yönde zorlanan öğrenci bunu nefretle karşılar. Bunun bütün hayat boyunca sürecek çeşitli olumsuz etkileri vardır. Baskı yapanlara duyulan nefret, gelecek kuşaklara aynı şekilde baskı yapma isteğine götürebilir. Eğitimde zorlamanın başka bir etkisi, yaratıcılık yeteneğinin ve aydınca ilgilerin yok edilmesidir. Öğrenme isteği doğaldır, ancak öğrencilere istediklerinden ya da sindirebileceklerinden fazla öğretilerek bu istek yok edilmemelidir.

2.3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmada, uygulanacak metot ve teknik olarak bir alan araştırması planlanmış ve uygulanmıştır. Konya ili merkezinde liselerde görev yapan öğretmen ve eğitim alan öğrencilerin evren olarak seçildiği çalışmada; örneklem olarak seçilen Selçuklu İlçesi'nden, toplumsal yapısı farklı sosyo-ekonomik durum bakımından da ortanın üstü, orta ve ortanın

altında yer alan iki lisenin öğrencileri seçilerek bunlarla yüz yüze anket yapılmış, bu anketler sonucunda elde edilen bulgular kullanılmıştır.

Konya merkezinde yer alan liselerde ortalama 38.000 öğrenci ve 2244 öğretmen bulunmaktadır. Bu nüfus içerisinde en büyük oran Selçuklu ilçesindeki okullara aittir. Örneklem olarak bu ilçenin sosyo ekonomik yapı ile eğitim bakımından üst seviyesinde yer alan Mehmet Akif Ersoy Lisesi ve sosyo-ekonomik yapı olarak daha alt tabaka öğrencilerinin eğitim gördükleri Dumlupınar Lisesi alınmıştır¹. Bu iki liseden rast gele örnekleme seçilen 275 öğrenciye yüz yüze anket tekniği ile anket uygulanmıştır. Ancak değişik nedenlerden dolayı 17 anket elenmiş ve 258 öğrenci anketi değerlendirmeye alınmıştır. Öğretmen anketlerinde ise 80 kişilik örneklemden 5 tanesi yine çeşitli nedenlerden dolayı elenmiş ve 75 öğretmen anketi kullanılmıştır. Selçuklu ilçesinde ortalama 1000 öğretmen bulunmaktadır.

Örneklem olarak seçilen liselerden Mehmet Akif Ersoy Lisesi öğrencilerinin 600'ü kız ve 530'u erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca analiz dışı bırakılan anketlerin çoğunluğu erkeklere aittir. Bundan dolayı kız öğrenci anketi oranı biraz daha yüksek çıkmıştır. İki farklı anket uygulanan çalışmada bu anketlerin birbirini tamamlamasını sağlayacak soruların seçilmesine dikkat edilmiştir.

Öğrenci anketinin sorularına bakıldığında ilk soruların öğretmen durumlarına ilişkin yargılardan oluştuğu, ikinci bölümde sosyo-demografik özelliklerin yer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerle ilgili ankette ise ilk 70 soru öğretmenlik mesleği, öğrenciler ve okul ile ilgili yargılara ayrılırken, ikinci bölümde öğrenci anketinde olduğu gibi sosyo-demografik sorular yer almaktadır.

Anketlerin sahada uygulanmasından sonra elde edilen veriler SPSS programı ile geçerli istatistikler haline dönüştürüldükten sonra tablolandırılmış ve değerlendirmeye tabi tutulup yorumlanmıştır.

2.4. YÖNTEM

Çalışma, yöntem olarak betimleyici bir bakış açısı ile analiz edilmeye çalışılacaktır. Mevcut öğretmen öğrenci ilişkilerinden hareketle, iktidar ve otorite kavramları çerçevesinde öğretmen ve öğrenci ilişkilerinin nasıl olduğu ve sınıf ortamında uygulanan yöntemler belirlenmek istenmiştir. Betimleyici bir çalışma olduğu için hipotezler ve alt hipotezler kurulmamış, saha araştırması yöntemi ile liselerde öğretmen-öğrenci ilişkileri, iktidar ve otorite olgularının bu ilişkiler üzerindeki etkileri ve öğretmen-öğrenci ilişkilerini etkileyen diğer faktörlerin neler olduğu analiz edilmek istenmiştir.

¹ <http://www.konya-meb.gov.tr/okul/admin/personelindex.htm>

Bu analizler SPSS programı içerisinde yer alan Anova, Friedman, Frekans Analizi, T Testi, Ki- Kare teknikleri yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

2.5. YAKLAŞIMLAR (LİDERLİK KURAMLARI):

Bu başlık altında eğitim sistemi içerisinde yer alan öğretmen ve idarecilerden hareketle oluşturulan liderlik olgusuna yaklaşımlar açıklanmaya çalışılmıştır. Öğretmenin veya yöneticinin özellikleri öğrenci-öğretmen ilişkisinde temel belirleyici etkenlerdendir. Bu bağlamda öğretmeni daha iyi analiz edebilmek için bu yaklaşımların irdelenmesi gerekmektedir

2.5.1 Özellik Kuramları: Bu kuramlarda başarılı ve başarısız liderlerin özellikleri karşılaştırılmaya çalışılmıştır. Liderlik, bir ülkenin kültürel yapısıyla da yakından ilgilidir. Belli liderlik özelliklerine sahip olan kişilerin, yaşadıkları toplumun dışında başka bir toplumda etkili bir lider olmaları mümkün değildir.

Bir liderde izleyenlerden farklı olarak şu özelliklerin bulunması gerekir: 1) Daha zeki olmalıdır 2) Kendini izleyenlerle, daha iyi iletişim ve işbirliği kurabilmelidir. 3) Gerçekleştirilecek görevlerde daha yeterli olmalıdır. 4) Amaçlara daha çok ilgi duymalı daha çok güdülenmelidir 5) İzleyenlerin gücünü daha iyi değerlendirerek, yerli yerinde kullanabilmelidir. Özellik kuramının izleyenlerin ihtiyaçlarını göz ardı etmesi, çeşitli özelliklerin görece önemini açıklığa kavuşturmaması ve durumsal faktörleri dikkate almaması, önemli sınırlılıklarını oluşturur (Çelik, 2000: 9).

2.5.2. Davranışsal Kuramlar: Bu kuramlar lider davranışının iki önemli özelliği üzerinde durmuştur. Bunlar görev yönelimli ve ilişki yönelimli liderlik davranışlarıdır. Grubun yapı ve işlevini de araştırmışlardır. Buna göre etkili lider, bireysel ya da grupsal hedeflere ulaşmayı sağlamada iki yol izler: Birincisi, görev yönelimli liderlik davranışı sergileyerek iş görenleri daha kaliteli iş yapmaya yöneltir. İkincisi, grup üyelerine destek sağlayarak, iş görenlerin bireysel hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur (Çelik, 2000:11).

Görev yönelimli liderlik davranışı, doğrudan örgütsel amaçlarla ilgilidir. Bu boyut, örgütleme, görev analizi yapma, iletişim kanallarını kurma, iş görenler arasındaki ilişkileri belirleme ve grup performansını değerlendirme gibi davranışları kapsamaktadır. İlişki yönelimli liderlik davranışı, liderin izleyenlere saygı, güven ve samimiyetini yansıtır. Bu liderler izleyenlerin rahatına, düşüncesine, konumuna, iş doyumuna ilgi gösterirler. Kişileri dikkate almaya önem veren bir lider, izleyenlerin sorunlarını çözmeye ve onlara arkadaşça yaklaşıma çalışır (Çelik, 2000:12).

Yönetim Gözeneği Kuramı: Lider davranışının iki boyutu üzerinde odaklanmıştır. Birinci boyut insana ilgiyi ya da liderin izleyenlere ilişkin yönelimini göstermektedir. İkinci boyut ise üretime ilgiyi yansıtmaktadır. Bu kuram 81 çeşit liderlik biçimi ortaya koymaktadır. Bu liderlik biçimlerini beş temel liderlik biçimi olarak özetleyebiliriz: 1. Zayıf Liderlik: Lider, izleyenleri kendi haline bırakmıştır. 2. Otorite ve İtaat: Lider maksimum düzeyde görevle ilgilenir. Bunun için güç, yetki ve denetimden yararlanır. 3. Şehir Kulübü Liderliği: Lider iş görene en üst düzeyde önem verirken, üretime en alt düzeyde önem vermektedir. 4. Denge Sağlayıcı Liderlik: Lider mevcut yapıyı koruma ve devam ettirmeye çalışır. Bu liderlik biçiminde hem üretime hem de iş görene orta düzeyde bir ilgi vardır. 5) Grup Liderliği: Hem üretime hem de iş görene en yüksek düzeyde ilgi gösterilir. Lider, grup üyeleriyle güçlü bir işbirliği yapmaktadır (Çelik, 2000: 15).

Bu kuramda liderlik, sadece liderin grup içindeki içsel davranışları açısından ele alınmıştır. Bu kuram liderlikte çevresel faktörlere önem vermemiş ve grup liderliğinin her ortamda etkili olabileceğini savunmuştur. Ancak kuram, lider davranışının yönelimini açıklaması açısından önemli görülmektedir. Bununla birlikte, liderin, izleyenlerin özelliklerini ve durumsal faktörleri dikkate almaması bu kuramın temel sınırlılığını oluşturmaktadır.

2.5.3. Durumsallık Kuramları: Çağdaş liderlik kuramları arasında yer alır. Durumsallık yaklaşımları, farklı durumlarda etkili olabilecek liderlik davranışlarının önceden kestirilmesinin mümkün olmadığını savunmaktadır (Başaran, 1992: 77) Dolayısıyla bu yaklaşıma göre her ortamda geçerli olabilecek en etkili bir liderlik biçimi yoktur.

Yol-Amaç Kuramı: Bu kuram, liderliğin görev ve ilişki davranışını benimsemektedir. Bu kuramda liderin izleyicileri nasıl etkilediği, iş ile ilgili amaçları nasıl algıladığı ve amaca erişme yollarının neler olduğu üzerinde durulmaktadır (Başaran, 1992: 77).

Yol-amaç kuramında dört temel liderlik davranışı belirlenmiştir: 1. Emredici (yönlendirici) liderlik, 2. Başarı yönelimli liderlik. 3. Destekleyici liderlik. 4. Katılımcı liderlik.

Yol-amaç kuramında, lider durumun niteliğine göre her bir dört davranışı da gösterebilir. Genellikle emredici liderlik iş görenlerin performansı düştüğü zaman ya da yol karışıklığı bulunduğu durumlarda iş görenleri ödül yoluyla güdüleme biçiminde ortaya çıkmaktadır. Destekçi liderlik daha çok, iş gören endişesinin yüksek olduğu ve kendine güvenin düşük olduğu durumlarda tercih edilmektedir. Başarı yönelimli liderlik, görevin iyi yapılandırılmadığı ve iş görenin amaçlara ulaşmada sorun yaşaması durumunda daha etkili olmaktadır. Demokratik liderlik ise, bireysel düzeyde çok yüksek özerklik ve başarı

beklentisinin olduğu örgütlerde ve görevin açıkça yapılmadığı durumlarda etkili olmaktadır (Başaran, 1992: 78).

Fiedler'in Durumsallık Kuramı: Fiedler'e göre liderin kişiliği ile bulunduğu ortamın karmaşıklığı ve yapısal özelliği bir araya gelerek lideri oluşturur. Durumsallık yaklaşımına göre liderin etkililiği, öncelikle, liderin örgüt içindeki bulunduğu yere ve karşı karşıya kaldığı koşullara bağlıdır. Bundan dolayı bazı liderler, bulunulan koşullara göre bir örgütte başarılı olurken, başka örgütlerde başarısız olabilir (Erdoğan, 1991: 20). Fiedler'in durumsallık kuramına yönelik olarak yapılan araştırmalarda şu sonuçlara ulaşılmıştır (Başaran, 1992: 77): 1) İzleyenlerle ilişkisi iyi olan lider, görev yapısını, izleyenleri karara katma yoluyla belirlediğinde ve konum gücü de güçlü olduğunda en yüksek iyiliğe ulaşmaktadır. 2) Görev yapısını açıkça belirleyen ve güçlü olan bir lider, izleyenlerle ilişkisi kötü olsa bile, yüksek verim sağlamaktadır 3) Etkililiği en düşük olan lider, görev yapısını belirlemede, konum gücünü kullanmada ve izleyenlerle ilişki kurmada zayıf olan liderdir. 4) Bir grubun etkililiği kritik durumlarda liderin elverişli liderlik biçimi göstermesine bağlıdır. 5) Herhangi bir grup üyesi, uygun ortam oluştuğunda liderlik davranışını gösterebilmektedir. 6) Her ortamda geçerli olan evrensel ve en iyi bir liderlik biçimi yoktur (Çelik, 2000: 21).

Vroom ve Yetton'un Normatif Kuramı: Vroom ve Yetton, liderin astlarını karar verme sürecine katma durumuna göre uygun liderlik davranış biçimlerini geliştirmiştir. Vroom ve Yetton'un modelinde iki durumsallık değişkeni bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kararın kabulü ve kalitesidir. İkincisi ise liderlik biçimidir. Kararların kabulü, astların kararların uygulanmasına etkili bir şekilde katılımıyla gerçekleşebilir (Çelik, 2000: 23).

Üç Durumsallık Kuramının Karşılaştırılması: Lider etkililiği değerlendirildiği zaman her üç durumsallık kuramı arasında farklılık görülecektir.

Fiedler, liderin etkililiğini performansa dayandırırken, House iş görenlerin iş doyumunu ve performansına, Vroom ve Yetton ise kararın kalitesi ve kabulüne dayandırmaktadır (Çelik, 2000: 28).

Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı: Reddin, lider davranışının duruma uygunluğunu etkili, duruma uygun olmayan lider davranışını ise etkisiz liderlik olarak belirlemiştir. Etkili ve etkisiz liderlik biçimleri eşit bir dağılımı göstermiş, dördü etkili dördü etkisiz sekiz liderlik biçimi belirlenmiştir (Çelik, 2000:33).

Etkili liderlik biçimleri; geliştirici, yönetici, bürokrat, iyi niyetli otokrat olarak belirlenmiştir. Etkisiz liderlik biçimleri ise; misyoner, uzlaştırıcı, otokrat, ilgisiz olmak üzere belirlenmiştir. Bu model, bütün durumlara uygun, ideal lider davranışı tipi üzerinde durmamaktadır (Eren, 1991: 236).

2. 6. ÇALIŞMA İLE İLGİLİ TANIMLAR:

Bu başlık altında öğretmen öğrenci ilişkisinde ve bu ilişkide etkisi olduğu düşünülen iktidar-otorite kavramlarını açıklamak üzere oluşturulmuş kuramlarda kullanılan kavramların kısa tanımlamaları yapılmaya çalışılacaktır.

Yaptırım Gücü: Bir toplumsal münasebet içinde kendi iradesini muhalefete rağmen hâkim kılabilme ihtimaline –bu ihtimal neye dayanmış olursa olsun – yaptırım gücü denir (Weber, 2002:105). Yaptırım gücü sosyolojik bakımdan belirsizdir. Çünkü her türlü nitelik ve denge, bir insanı, kendi iradesini hâkim kılabilecek bir konuma yükseltebilir. Toplumdaki güçlü bireylere yaklaşım biçimi de farklı bir tutumu yansıtır. Güç konumlarında bulunanlara dolaylı ve çok dikkatli olarak yaklaşılır. Bu güç konumunda bulunanlar ne denli yetersiz ve değersiz olsalar da bazen etrafındakiler tarafından taklit edilirler. Bu demektir ki, bir örgütte yönetim özel bir çaba harcamadan “evet efendiciler” yaratmaktadır. Böyle bir durum yaratıcılığı ve özgünlüğü engelleyebilir (Aydın, 2000:239-240).

İktidar: Muayyen içerikteki bir emre belli şahıslar tarafından itaat edilmesi ihtimaline iktidar (egemenlik) denir (Weber, 2002:105). İktidar olgusu sadece muvaffak olacak biçimde başkalarına emirler veren birinin varlığına bağlıdır. İktidar olgusu için bir idari organın ve teşkilatın bulunması mutlak şart değildir ama en azından bütün olağan durumlarda bunlardan bir tanesinin bulunması gerekmektedir (Weber, 2002:106). Ailede baba herhangi bir idare organı olmaksızın iktidar sahibidir. Kendi bölgesinden gelip geçen kervanlar ile insan ve mallardan haraç alan bir bedevi reisi, bölgesinden geçip giden belirsiz, sürekli değişen ve aynı teşkilata mensup olmayan insanlar üzerinde iktidar sahibidir ve kimi durumlarda bu iktidarı kendine bir idari organ gibi hizmet eden maiyetiyle sağlar. Kişinin bir idari organ olmaksızın böyle bir iktidar kurması da nazari olarak mümkündür (Weber, 2002: 106).

Lider: Grup üyeleri tarafından hissedilen, ancak açıklığa kavuşmamış olan ortak arzu ve düşünceleri, benimsenir bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin gizil güçlerini bu amaç etrafında etkinliğe geçiren kimsedir (Celep 2004: 3). İyi bir yönlendirici olabilmek için aynı zamanda önderlik yeteneğine de sahip olmak gerekir. Okullarda ve diğer eğitim kurumlarında yönetici tek lider olarak görülse de gerçekte farklı durum ve zamanlarda farklı bireyler, liderlik eylemi gösterirler. Bu anlamda liderlik, bir grup içinde liderlik davranışı uygulamasını ifade etmektedir (Aydın, 2000:240-241). Gruplar lidere gereksinim duymasalar da liderliğe gereksinim duyarlar. Liderliğin bulunmadığı yerde kaos vardır. Öğretmen bu kaosu ortadan kaldıran kişidir. Bütün liderlik tanımlamalarında, etkileme ve koordinasyon liderliğin temel süreçleridir. Örneğin; eğer bir kişi bir grubun görevlerini, amaçlarını

anlamasına yardımcı oluyorsa, aynı gruba hedeflerine ulaşmada yardımcı oluyorsa, bir grubun gereksinimlerini sağlamada yardımcı oluyorsa ve grubun sürekliliğini sağlıyorsa, o kişi liderlik rolü oynuyor demektir.

Bir öğretim liderinin en önemli görevi, öğrencilere öğrenme çevresi oluşturabilmektir. Öğretim çevresini oluşturma ve yapılandırma rolü, öğretim liderliğinin temelini oluşturur (Aytaç 2000:84) .

Yönetim ve Yönetici: Yönetim, *“belli amaçların etkili ve verimli olarak gerçekleştirilmesi amacıyla, insan gücü ve maddi kaynakların sağlanması, üretime ayrılması ve etkili bir şekilde kullanılmasına yönelik çalışmalar”* (Celep, 2004:3) olarak tanımlanabilir.

Yönetim, belirli amaçlara ulaşmak için eldeki tüm kaynakları birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararları alma ve uygulama sanatı ve bilimi iken yönetici de bu süreci yöneten kişi olarak tanımlanmıştır (Kaya, 2006: 39). Bir başka tanıma göre de yönetici, başkaları tarafından atanmasıyla ve seçilmesiyle göreve getirilen ve başkaları adına çalışan, önceden başkaları tarafından belirlenmiş veya statüyle formel olarak açıklanmış amaçlara ulaşmak için çaba harcayan, işleri planlayan, uygulatan ve sonuçları denetleyen kişidir (Şule, 2000: 10-12). Benzer bir ifadeyle *“ bir insan grubunu önceden belirlenen amaçlara yöneltip ulaştırmak ve hazırlanan planları gerçekleştirmek üzere kumanda, koordine ve kontrol süreçlerini yerine getiren kişi”* (Durdu, 1997: 260) olarak tanımlanır.

Yönetim, *“amaçların etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi amacıyla bir insan grubunda iş birliği ve koordinasyon sağlamaya yönelik faaliyetlerin tümü”* (Gürsel, 1994: 38) olarak da tanımlanabilir. Yapılan girişimlerden istenilen sonucun alınmasında, yöneticinin kişisel yaklaşımı önemlidir. Okul örgütü söz konusu olduğuna göre, etkili bir öğretimin gerçekleştirilmesi, örgütün temel amacıdır. Bu amacın gerçekleştirilmesinde yöneticinin kişisel yaklaşımı özel bir önem taşımaktadır.

Yetki: Yasal güç, emir verme ya da eyleme geçme hakkı olarak tanımlanabilir. Yönetim açısından alındığında, yetki, eyleme geçme ya da geçmeme konusunda başkalarına emir verme hakkı olarak ifade edilebilir (Can, 2002:323). Yetki hiyerarşik bir yapı içinde biri üst diğeri ast durumunda olan iki görevli arasındaki bir ilişkidir. Üst, ast tarafından kabul edileceği beklentisi ile kararları tasarlar, biçimlendirir ve asta aktarır. Ast, bu kararlara uyması, kararlara uygun davranış göstermesi gerektiğine inanır (Baransel, 1979: 27). Yetkiyi kullanma hakkına sahip kişi, ne yapılacağını ve kim tarafından yapılacağını belirtir. Son söz onundur. Yetkinin sınırları içinde olan durumlarda uygun gücü kullanabilir. Yetki, sorumlulukların yerine getirilmesini, bireysel eylemlerin örgütün amaçları ile eş güdümlenmesini sağlar.

Örgüt üyelerinin davranışlarını yönlendirmede ve eş güdülemede başarılı bir yönetici çeşitli etkileme yolları kullanır. Yaygın olan, ama her geçen gün çekiciliğini kaybeden ve daha az vurgulanan bir etkileme yolu yetkinin kullanılmasıdır. Bir etkileme yolu olarak grup süreci teknikleri önem kazanmakta ve artan bir biçimde kullanılmaktadır (Aydın, 2000:155). Yetkinin bir etkileme aracı olarak kullanılması hiç kuşkusuz yöneticiler arasında büyük farklılıklar gösterir. Bununla birlikte, yetki tüm yönetsel durumlarda zorunlu bir öğedir. Örgüt için güç zorunludur. Başka bir anlatımla, örgütte gerekli düzeni koruyabilmek için en son çare olarak güce başvurulabilir. Örgüt, amacını gerçekleştirmede, kendine yaşam gücü kazandıracak güdüleyici bir güç gerektirir. Güç, kabul ettirme, inandırma ve ikna etme yeteneği olarak kabul edilmektedir. Güç, onaylanır bir nitelik kazandığında, yasal olduğunda, otorite (yetki) olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, yetki, yasal güç anlamına gelmektedir.

Güç, yönetici davranışının, etrafındaki durumları etkilemesi; yetki ise, yöneticinin belli davranışları gösterebilme hakkı; sorumluluk da yöneticinin belli davranışlarda bulunma zorunluluğudur (Can, 2002: 325). Yöneticilerin yetki ve sorumluluklarının denk olması gerekir. Bu denklik temel bir örgüt ilkesidir. Yetkisiz sorumluluk, işlerin yapılmamasına, sorumluluğu aşan yetki de, yetkinin kötüye kullanılmasına yol açabilir (Akgönenç, 1988: 35). Bir okul yöneticisinin otoritesinin çeşitli kaynakları vardır. Yasalar, eğitimle ilgili kurallar, yönetmelikler, tüzükler, otoritenin yasal dayanaklarıdır. Gelenekler ve toplumsal alışkanlıklar ve okul yöneticisinin rolüne ilişkin yaygın kavramlar da belli bir durumda otorite ile ilişki içindedir. Geçmiş deneyimler, otoritenin tek başına, eğitim kurumlarındaki bireyleri etkileme yolu olarak etkisiz olduğunu göstermektedir. Eğitim süreci çok karmaşıktır. Öğretmenler ve öğrenciler açısından, girişim hakkına sahip olma ve yaratıcılık çok önemli bir gereksinimdir. Bu durum otorite kullanımı dışındaki etkileme yollarını zorunlu kılmaktadır (Aydın, 2000: 159).

Okul: Okul, öğrencilere okuma-yazma ve basit sayısal becerilerin yanında karmaşık ve daha soyut bilgi ve düşünceleri kazandırmak üzere kurulmuş ve hemen hemen herkesi şu veya bu ölçüde ilgilendiren oldukça yaygın, toplumsal bir kurumdur. Bu kadar yaygın olması ve çok sayıda insanı ilgilendirmesi okul ve öğretmenlerin ilişkisi ve öğretmen sorumluluğunu daha da arttırmakta, onları yaptıkları işin hesabını vermeye zorlamaktadır (Tatar.2005:2)

Toplumsal bir düzenleme olan okulda, farklı değerlere sahip bireyler, kasıtlı olarak bir araya getirilir ve her bireye kendi değer yargılarını, inançlarını durulaştırma, netleştirme, bütünleştirme ve gerekçelendirme fırsatı ve olanağı sağlanır. Hazırlanan uygun öğrenme koşulları ile bir yandan bireysel değerlerin rafine edilmesine çalışılırken, öte yandan,

bireylerin ortak değerler etrafında bütünleşmelerinin sağlanmasına çalışılır. Ortak değerler vurgulanır ve netleştirilir. Bireyin kişilik hakları ile toplumsal beklentiler arasında mutlaka bulunması gereken duyarlı dengeyi sağlayarak bir yandan dikkatli ve bağımsız yargılı bireyler yetiştirilirken, öte yandan ortak değerler etrafında ulusal bütünleşmenin gerçekleştirilmesine çalışılır (Aydın, 2000: 170). Buna göre okullarda yeni yetişen kuşaklara düşünme yolları öğretilerek, bağımsız yargı yeteneği kazandırıldığı gibi ulusal değerlere duyarlı bir kuşak yetiştirmek de amaçlanmaktadır.

Örgütsel amaçları gerçekleştirmek için gerekli olan ilişkilerdeki yakınlık, içtenlik, örgütten örgüte değişir. Okul, bu ilişkilerin çok yakın, içten ve candan olduğu ya da olması gerektiği bir örgüttür. Okul formal bir örgüttür. Formal örgütler belli bir amaç için kasıtlı olarak kurulurlar. Kasıtlı olarak planlanan formal örgütlerde, bireylerin etkinlikleri, örgütün amaçları, kuralları, formal statü yapısı ve işbölümü tarafından yönlendirilir (Aydın, 2000:198).

Okul boşlukta var olmaz. Toplumsal bir çevrenin içindedir. Bu çevrenin belli bir kısmı toplumsal ve yerel değerlerden oluşan kültürdür. Okulu kuşatan bu toplumsal sistem, okul için bir baskı ve gerilim kaynağıdır. Gerçekte, çevrenin baskın değerleri bürokratik rollerle, bireyin kişiliği ve doğal normlarla çatışabilir. Geleneksel bir okulla ilerici bir çevre, tutucu bir çevre ile liberal bir öğretmen söz konusu çatışmaya kaynaklık edebilir (Aydın, 2000:227).

Öğretmen: Çalışmada öğretmen; “örgün eğitimde bir öğretim görevi ile yükümlü her derecedeki öğreticileri” kapsamaktadır.

Öğretme sürecinde olduğu gibi öğrenme sürecinde de öğretmen kritik bir faktördür. Öğretmen, öğrenme sürecine aktif olarak katılan, bu süreci geliştiren kişidir. Eğer öğretmenin isteklendirme düzeyi düşükse, öğrenme sürecine aktif olarak katılması mümkün değildir (Gordon, 1996: 46). Öğretmenlerin okul kanalıyla bireyler üzerindeki etkileri şöyle sıralanabilir: toplumsallaştırma, davranış değişikliği oluşturma, nitelikli insan gücü ve çeşitli mesleklere eleman yetiştirme, önderler ve aydınlar yetiştirme (Akyüz, 1978: 15).

Okulun öğretim kadrosu, bir meslek eğitimi görmüş, kendilerini alanlarının uzmanları olarak algılayan öğretmenlerden oluşur. Öğretmenler sadece okul müdürü kadar değil, eğitim sisteminin en üst yöneticisi kadar eğitim görmüş de olabilirler. Daha yüksek bir öğrenim görmüş olma olasılığı bile vardır. Bu durum özellikle bugün için geçerlidir. Eğitimin niteliği ve eğitimle ilgili kurum-kuruluşlar, öğretmene yasal bir özerklik kazandırır (Aydın, 2000:174).

Öğretmenin kişilik yapısı, biraz önce saydığımız hedef davranışları yerine getirirkenki tavrı üzerinde etkili olacaktır ki öğretmenin kişiliği de kısmen yetişmesi ile ilgilidir. Çeşitli

nedenlerin yanında, kişilikle de ilgili olarak öğretmenler bazı tiplere ayrılır ve her birinin etkisi farklıdır. Bir sınıflandırma şöyledir: Formal bilgi taşıyıcılığına yönelimli öğretmen, toplumsallaştırmaya yönelimli öğretmen, yaratıcı ve yenilikçi davranış kazandırmaya yönelimli öğretmen, değerlendirmeye yönelimli öğretmendir (Tezcan, 2002: 202-203).

Başarılı bir öğretmenin değişmez ve her durumda geçerli kişilik özellikleri olduğu gerçektir. İdeal bir öğretmen modelini tanımlayan bu özellikler şöyle sıralanabilir: 1) Öğretmen önyargılardan uzak, eleştiriye açık ve karşıt düşüncelere saygılıdır. 2) Öğretmen, duygusal ve düşünsel açıdan tutarlı ve sağlıklı bir kişilik örüntüsüne sahiptir. 3) Öğretmen, kendisi, toplumu ve dünya ile barışık insandır. 4) Öğretmen, sürekli öğrenen, öğrendiklerini paylaşan ve yaşama etkin bir biçimde katılan insandır. 5) Öğretmen, siyasal örgütler ve baskı gruplarının etkilerinden uzaktır. 6) Öğretmen, insanı, yaşamı ve doğayı sever. 7) Öğretmen, insan ilişkilerinde başarılı, bilimsel gelişmelere ve sanatsal etkinliklere duyarlıdır. 8) Öğretmen, kolektif çalışmaya yatkın, üretken, güdüleyici ve bilgilidir. 9) Düşünme ve gözlemlerinde nesnel, yargılarında yanılabilirliğini kabul ederek esnek ve akılcı davranır. 10) Demokratik yaşamın ilkelerine ve insan haklarına saygılıdır (Aydın, 2000: 6-7).

Başka bir anlatımla söylemek gerekirse; öğrenmek ve öğretmekten haz duyan, enerjik, sağlıklı, üretken, duygusal ve düşünsel olgunluğa sahip, özgüven duygusu gelişmiş, heyecandan ve gerilimden uzak, öğrencilerini nesnel bir şekilde değerlendiren, çevresindeki insanlara sevgi ve özen gösteren, öğrencileri ile birlikte olmaktan haz duyan, coşkulu, istekli, düzenli, yansız, esprili ve mantıklı bir öğretmen ile bu saydığımız özelliklerin tam tersi özellikleri taşıyan iki ayrı öğretmenin, öğrenciler üzerinde aynı etkiyi yapması düşünülemez. Aynı zamanda öğretmenin toplumsal açıdan da bazı özellikleri taşıması beklenir. Mesela, öğretmenin, mesleki saygınlığını artıracak bir kişilik örüntüsüne ve uygar bir yaşam anlayışına sahip olması, öğrencileriyle, egemen olma kaygısından kaynaklanan emir verici bir anlayışla değil, eşit ve demokratik bir yaklaşımla insanca ilişkiler kurması istenir.

Sınıf yönetiminin en stratejik değişkeni öğretmendir. Çünkü eğitim süreçlerinin düzenlenmesinden ve yürütülmesinden, eğitim ortamı için gerekli psikolojik ve fiziksel koşulların sağlanmasından öğretmen sorumludur. Etkili bir sınıf yönetimi, öğrencilerin ilgi, beklenti ve gereksinimlerini tanımayı gerektirir. Kısacası, öğretim ve olumlu sınıf ikliminin en önemli değişkeni olarak öğretmen gösterilebilir.

Öğretmenin çok sayıda bilinmez değişkenlerle kuşatılmak durumunda kaldığı şüphesizdir. İdari ve mesleki sorumluluklar örgüsü, girdilerin değişmez dizisi ile örülmüştür. Meslek içerisinde formal ilerleme için fırsat eksikliği ile birleşen ücret düşüklüğü, ebeveynler tarafından takdir edilmeme, yöneticilerin, öğretmenlerin çalışmaları için örgütsel gelişmeyi

engellemeleri ve kaynakların eksikliği öğretmenlerin fonksiyon kabiliyetlerini azaltmaktadır (Töremen, 2001: 99). Öğrenme sürecinde yönlendirme işlevi ile görevlendirilmiş olan öğretmen, süreci tam kontrol gücüne sahip değildir. Öğretmen olmayanlar ise öğretmenlerin yaptıkları işin karmaşıklığını anlamakta zorlanırlar.

Sınıf: Eğitim- öğretim etkinliklerinin gerçekleştiği bir yaşama alanıdır (Aydın 2000: 1). Sınıf içindeki yaşamın, önceden belirlenmiş amaçlara uygun bir biçimde gerçekleşmesinden öncelikle öğretmen sorumludur. Sınıf yönetiminin başarılı bir biçimde gerçekleştirilebilmesi, öğretmenin insan ilişkileri alanında duyarlı ve bilgili olmasına bağlıdır. Örneğin göreve yeni başlayan öğretmenlerin öğrencilerini çok sevmelerine karşın sınıf kontrolünde zorlandıkları görülür. Oysa bir öğretmenin yapması gerekli ilk şey sınıfta eğitimin gerektirdiği fiziksel ve psikolojik ortamı sağlamaktır.

Okulun, çocuğu toplumsallaştırma görevi, genellikle sınıf içerisinde yerine getirilir. Sınıf, çocuğa aile kurumunda bulamadığı arkadaş grubunu sağlar ki, bu grup da çocuğun toplumsallaşmasında önemli bir rol oynar (Tezcan, 1991:269-270).

Eğitim: Eğitim, eğitici ile eğitilenler arasındaki kişisel ilişkilere dir. Öğretmen ile öğrenci arasındaki ilişkiye eğitim denmektedir (Ergun, 1994:1). Eğitim aynı zamanda her ne kadar akla ilk olarak okulu çağırırsa da toplum davranışını yansıtır (Akdeniz, 1990:23). Bireyin beklenti ve gereksinimlerine dönük, sürekli ve kalıcı bir davranış değişikliği süreci olarak kavramlaştırılabilir (Aydın, 2000: 2). Bir toplumun sahip olduğu insanı, yeniden yaratarak geleceğini kontrol etme girişimi olarak da tanımlanmıştır (Aydın, 2000: 169). Bu sürecin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde en önemli faktörün öğretici olmasının yanı sıra; aile, fiziksel ve sosyal çevre etkileri, öğrenen kişinin bireysel özelliklerinin etkileri de azımsanamayacak ölçüdedir. Ayrıca unutulmamalıdır ki eğitimde amaç salt performans ve başarıyla sınırlanmaz.

Eğitim sürecinde bulunan çocuk ve gençlere düşünme yollarının öğretilmesi, yargılama ve eleştirme yeteneğinin kazandırılması, belli bir özgürlük ortamı gerektirir. Ancak özgür bir ortamda, toplum tarafından onaylanan ve hatta kutsal sayılan konular, değer yargıları ve inançlar tartışılabilir, eleştirilebilir. Aynı zamanda topluma yeni katılanların toplumsallaşması, siyasallaşması ve kültürlenmesi, yenilikçi ve değişmeyi sağlayıcı elemanlar yetiştirilmesi işi de eğitime verilmiştir.

Eğitimin siyasal işlevini de araştırmamızın konusu bakımından göz ardı etmemek gerekir: Eğitimin siyasal niteliği, onun devletin bir işlevi oluşundan ileri gelmektedir. Siyasal bakımdan eğitimin başlıca iki görevi vardır. Birincisi, mevcut siyasal sisteme (devlet düzenine) sadakati sağlamaktır. Bütün siyasal sistemler çocuklara ve yurttaşlara bir siyasal

eğitim vermek isterler. Byolece topluma bir birlik ve dayanışma ruhu kazandırırılar. Demokratik rejimlerde demokratik ilkelere sadakat öğretilir. Ancak, eğitim, demokrasinin yeterli bir koşulu olmayıp, onun yaşaması için gerekli bir koşuldur (Tezcan, 1991:45).

Sınıf Yönetimi: Sınıf yönetiminin değişkenleri; ğretmen, ğrenci, okul, program, eğitim ortamı, eğitim yönetimi, aile ve evre olarak sıralanabilir (Aydın, 2000: 16). Sınıf yönetimi daha önce öğretmenin iktidarını anlatırken bugün ise öğrenmeyi sağlayıcı bir öge olarak kullanılmaktadır. Bu yüzden sınıf yönetimi ile ilgili olarak öğretmenin yönetim kuramları, grup dinamiği vb. alanlarda çok iyi yetişmiş olması gerekmektedir (Demirel, 2000:208)

Bu değişkenlerden ilki olan ğretmen üzerinde daha önce durulmuştur. *Okul Yönetimi;* Okulun fiziksel ve psikolojik yapısı sınıf yönetimini etkiler, okulda egemen olan yönetim anlayışı sınıf yönetimine de yansır(Aydın, 2000: 19). Buna göre okul yönetimi, öğrencilerin gereksinimleri ile toplumsal yaşamın gereklerini uzlaştırabilmelidir. *Aile;* ocuğun psikolojik ve fiziksel gelişiminde ailenin önemli bir yeri vardır. Eğitim ailede başlar.

Aile ve okul iki temel eğitim kurumudur. Öğrenci zamanının önemli bir bölümünü bu iki yaşam biriminde geçirir. Dolayısıyla okulun eğitim anlayışı ile ailenin eğitim anlayışının örtüşmesi arzulanen bir durumdur (Başar, 2004:23). Buna rağmen, istenen durum her zaman gerçekleşmeyebilir. Örneğin koruyucu bir aile ortamında büyüyen ğrenci, sınıf içinde aşını bencil davranışlar göstererek arkadaşlarının tepkisini almaktadır. Bir başka örneğe göz atacak olursak; otokratik bir aile ortamında büyüyen ğrenci ise, zgven eksikliğinden dolayı sosyal etkinliklere katılmaktan kaçınabilir. Bununla birlikte, sosyo-ekonomik nitelik açısından farklılık gösteren ailelerin çocuklarının okula yönelik beklenti ve algılarının da farklı olması çok doğaldır. *evre;* Toplumsal evre, fiziksel, sosyal, kültürel, siyasi, demografik vb. bir dizi değişkenin etkilerini yansıtan değerler dizgesi olarak tanımlanabilir (Aydın, 2000:25). Öğrenciler farklı toplumsal kesimlere ait değer ve beklentileri yansıtmaktadır. Dolayısıyla davranış değişikliği yaratmak için o toplumsal çevrede egemen olan ilişki tiplerini de bilmek gerekir.

Sınıf yönetiminde üzerinde durulması gerekli bir başka değişken ise akran gruplarıdır. Akran grubu özellikle gençlik ve çocukluk dönemindeki bireylerin davranış biçimleri üzerinde etkilidir. Çünkü ocukluk ve gençlik döneminin en önemli gereksinimi, bağlanma, ait olma, kabul görme duygusudur (Sarıtaş, 2003:58). İşte tüm bu nedenlerden dolayı gençler bireysel yeteneklerinin ve kişilik yapılarının akran gruplarınca onaylanmasına büyük bir önem verirler.

Bireyselleşme: Kişinin kendine yönelik algı, beklenti ve gereksinimlerinin bilincinde olmayı gerektirir (Aydın 2000: 2). Bu durum bir anlamda bireyin kişilik yapısının şekillenip

şekillenmemesi ile ilgilidir. Bu sürecin de başladığı ilk yer ailedir. Bununla birlikte okul çağına gelmiş çocukların kişilik yapıları önemli ölçüde şekillenmiştir. Ancak çocuk okula başladığında yeni bir dünyaya girmiş olur ki eğitim kademesindeki ilerlemelerle birlikte bu dünyalar yeniden değişecektir.

Toplumsallaşma: Toplumun temel eğilim ve gereksinimlerine referans olarak alınan değerlere uygun davranmayı tanımlar. Bu nedenle toplumsallaşmanın ön koşulu bireyselleşmedir. Modern eğitim anlayışında toplumsallaşma, bireyselleşmenin önünde bir engel değil, aksine bireyin özgün bir biçimde bireyselleşmesini kapsayan ve daha genel nitelikler taşıyan yaşantıları anlatmaktadır.

Modern eğitim anlayışında birey, kendi özgün var oluşu içinde, sürekli olarak değişen ve gelişen bir süreç olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla toplumsallaşma bireyin özgün bir biçimde bireyselleşmesini kapsayan ve göreceli olarak, daha genel nitelikler taşıyan yaşantıları tanımlamaktadır.

Bireysel Farklılık: Bireysel farklılık terimi fiziksel özelliklerden, ilgi, algı ve beklenti gibi psikolojik faktörlere kadar bir dizi değişkeni kapsar. Bununla birlikte, konumuz açısından düşünecek olursak her öğrencinin ait olduğu ailenin sosyo-ekonomik koşulları (gelir ve eğitim durumu, anne-baba mesleği vb.) onun kişiliği ve davranışları üzerinde önemli bir etkidir. Başka bir anlatımla, her öğrenci kendi dünyası içinde değerlendirilmesi gereken eşsiz ve benzersiz bir kişiliktir. Bu nedenle, öğretmen öğrencilerinin bireysel farklılıklarının bilincinde olmalıdır. Çünkü öğrenci öncelikle insan olarak kendini tanımak ve geliştirmek amacıyla eğitim almaktadır. Öğretmen bu temel ilkeye bağlı kalırsa, öğrencileri ile olan ilişkilerinde daha başarılı olur. Ancak geleneksel eğitim anlayışına sahip öğretmenler, genellikle öğrencilere “eti senin kemiği benim” anlayışından güç alarak yaklaşmaktadırlar.

Öğretmen-öğrenci ilişkilerinde bireysel farklılıklar kadar toplumsal sınıf etmeni de etkilidir: Örneğin Becker, Chicago öğretmenleri araştırmasında alt sınıf çocuklarının eğitilmekten hoşlanmadıklarını tespit etmiştir. Bu durum özellikle gecekondu bölgesindeki çocuklarda görülmekte idi. Bu çocukların motivasyonları çok düşüktü ve sınıftaki denetimleri çok güçlü. Ayrıca bu çocukların saldırganlık, pislik ve sağlık bilgilerinin olmayışı gibi alışkanlıkları da eleştirilmekteydi. *Kaplan'ın* bir araştırmasında ise bu tür öğrencilerin davranışlarının öğretmenleri çok rahatsız ettiği tespit edilmiştir (Tezcan, 1991:272).

Disiplin: Bir emre belli sayıdaki insan tarafından yerleşmiş bir alışkanlığa binaen anında, kendiliğinden ve kalıplaşmış bir şekilde itaat edilmesi ihtimaline disiplin denir. Disiplin kavramı, tenkit ve direnç gösterme kabiliyetinden mahrum kitlenin itaat alışkanlığını ifade etmektedir (Weber, 2002: 105). Disiplinin sıkı düzen olarak tanımlanması nedeniyle (TDK

1974: 229), demokratik bir yaşam alanı olarak düşünülen sınıfta, disiplin yerine düzenden söz edilmesi uygundur (Başar, 2004: 113). Öğrencilerde yaratıcılık, cesaret, girişimcilik, farklılık, özgürlük, atılganlık gibi gelişimsel özelliklerin engellenmemesi adına böyle bir tanımlama daha sağlıklıdır. Hatta disiplin kavramı yerine istenmeyen ve istenilen davranışlar listeleri hazırlanması öğretmene yol gösterir (Sarıtaş, 2003:65).

Astın güven duygusu açısından gerekli koşullardan biri, kararlı bir disiplindir. Disiplin doğru davranışları ve sağlam eleştirileri destekleme, yanlış olanları cezalandırma işlevi görür. Ast, güven duygusu açısından her iki anlamda da kararlı bir disiplin ister. Ast, her şeyden önce, kendisinden beklenen davranışı gösterdiğinden, üstü tarafından desteklenmek ister. Bu, çok yerinde ve doğal bir beklentidir. Astın, hangi koşullarda destekleneceğini bilmediği durumlarda bir kararsızlık söz konusudur. Belirsizlikten kaynaklanan bu kararsızlık, çekingenliğe yol açar. Sonuç, sorumluluktan kaçma ve sorumluluğu başkasına atmadır. Bu durumda da çatışma ortaya çıkar. Bununla birlikte ast sorumluluklarını yerine getirmede zaman zaman da belirli yaptırımların uygulanacağını bilmek ister. Çünkü bunu bilirse kendi kendini disipline etmesi daha kolay olur.

Örgütsel Kural: Örgütsel kurallar, eleyici ve koruyucu işlev görürler. Yetki açısından, yönetici ile astlar arasında bir tampon rolü oynar. Herkese benzer biçimde uygulanabileceğinden bir eşitlik anlamı da taşır. Kuralların herkese eşit olarak uygulanması durumu, bireysel isteklere rahatlıkla hayır deme olanağı kılar. Üstün, bireysel üstünlüğünü kabul ettirmeye gerek kalmaksızın, yetkisini kullanmasını sağlar. Astın da kendi imajını zedelemekten kaçınarak verilen emirleri kabul etmesini olanaklı kılar. Örgütsel kurallar, cezalara onaylanır bir nitelik kazandırır. Yaptırım gerektiren davranışlar hakkında önceden astlara bilgi verilmesi halinde, cezalar genel kabul kazanır. Belli davranışlara belli yaptırımların uygulandığının ilgililere önceden bildirilmesi halinde, ceza hoş görülebilir, kabul edilebilir. Esasında kurallar cezaları sadece onaylanır kılmaz, aynı zamanda cezanın yönetimini de kişisellikten çıkarır (Tüz, Sabuncuoğlu, 1995:47).

Kurallar yöneticilere pazarlık yapma ve belli ölçüde de olsa inisiyatif kullanma olanağı sağlar. Yönetici, kurallara dayanarak, astların işbirliğini sağlayabilir. Diğer taraftan yönetici belli kuralları uygulamayarak, astlar arasında iyi niyet oluşturarak otoritesinin sınırlarını genişletebilir.

2.7. Öğretmen-Öğrenci İlişkilerinin, İktidar-Otorite ve Lider Olguları Açısından Kavramsallaştırılması:

Günümüz toplumu bilgi toplumu ifadesiyle nitelendirilmektedir. Böyle bir yapılanma içerisinde bilgiyi taşıyan ama kullanamayan değil, nasıl öğreneceğini bilen, gerçek bilgilere ulaşabilen, bildiği gibi davranan, düşünerek yeni bilgiler üretebilen, sorun çözen insanlara gereksinim vardır. Bunun için öğrenilenlerin yinelenmesi, somutlaştırılması, yapılarak deneyim ve alışkanlık sağlanması vb. becerilere ihtiyaç vardır.

Bu çerçevede “çevresiyle ilgili, duygulu, düşünceli, yargılayıcı tip öğretmenler, başarılı öğrencilerce etkili bulunmuştur” (Başar 2004: 83). Buradan şöyle bir sonuç çıkarmak olasıdır: öğrencilerin gücünü hafife alan öğretmenlerin öğrenci başarısına katkı düzeyleri düşer. Bütün sistemlerde ve özellikle toplumsal ve davranışsal sistemlerde, baskı ve gerginlikler görülebilir. Bu kaçınılmazdır. Baskı ve gerginlik, yaşayan tüm sistemlerin doğal parçalarıdır. Davranışsal sistemlerde görülen baskı ve gerginliğin oluşmasına katkıda bulunan üç önemli etken; bireysel farklılıklar, hatalı iletişim ve çevresel etkilerdir. Farklı değer yargıları arasındaki çatışmalar, baskı ve gerginlik yaratır. Erkekler kadınlardan, yönetenler yönetilenlerden, öğretmenler öğrencilerden farklıdırlar. Olayları farklı algılar, farklı tepki gösterirler. Bir örgüt ortamında bu ve benzer nedenlerden kaynaklanan baskı ve gerginliğin giderilmesinde farklı yollar izlenebilir. Tüm bunlara rağmen belli bir düzeyde korku ve endişenin, öğrenmeyi artırdığından söz edebiliriz.

Kurumların görevlerini yapmaları için roller ve beklentiler gereklidir. Roller anlamlarını sistemdeki diğer rollerden alırlar. Bu anlamda roller birbirini tanımlayıcı ve tamamlayıcıdırlar. Öğretmenin ve öğrencinin ilişkileri açıkça belirlenmeden, bir okuldaki öğretmen ve öğrencinin rollerinin tanımlanması olanaksız olmasa bile çok zordur (Aytürk, 1990: 32).

İnsanlar, formal örgütlerde (okulda) belli konumları ve rolleri üstlenmeler bile, farklı gereksinimlere sahiptirler. Aynı konumda bulunan ve aynı rolü oynayan farklı kişiler aynı durumda özdeş davranış göstermezler. Bireylerin farklı kişilikleri ve gereksinimleri, onların davranışlarına yansır. Toplumsal sistemde bir davranışı daha sağlıklı ve doğru olarak anlayabilmek için, sistemdeki roller ve statüleri üstlenen bireylerin kişiliklerini de bilmek zorunludur. Gereksinimler, sadece bireylerin gerçekleştirme girişiminde buldukları amaçları değil, aynı zamanda bireyin çevresini algılama biçimini de etkiler. Örneğin, mesleğinde yükselmeyi çok isteyen bir öğretmen, okulu, hiyerarşide yükselme aracı olarak görürken, algılamak; diğer insanlarla iyi ilişkiler kurmak isteyen ve bu işe çok önem veren bir öğretmen de okula, bu amacını gerçekleştirme açısından bakar. Öte yandan kendini yetiştirmeyi amaçlayan bir öğretmen ise, okulu öncelikle bir öğrenme merkezi olarak görür (Aydın, 2000: 216-217). Bazı davranışlar böyle, bireylerin kişilikleri ve bireysel

gereksinimleri tarafından belirlenirken, bazı davranışlar da daha çok bürokratik yapı ve kurallar tarafından kontrol edilir ve biçimlendirilir.

Bronfenbrenner'da (1970'den aktaran Aydın 2000: 185) öğretmen-öğrenci iletişiminde öğretmenin model olma işlevine yön veren yedi özellik bulunduğunu savunmaktadır: 1)Eğer öğrenciler öğretmeni “*yetenek, statü ve saygınlık*” açısından üst düzeyde biri olarak algıarsa, onu model alma eğilimleri yükselir 2) Model alınacak kişi, arkadaş grupları ve yetişkinler tarafından saygın biri olarak algılanıyorsa daha etkili olur. 3)En etkili modeller, kişinin yaşamında önemli roller oynayan ve sosyal çevresinde etkin olan bireylerdir. 4)Eğer kişi model alınan bireyi kendisi gibi algılıyorsa ve kendine yakın buluyorsa, bu durumda modelden daha çok etkilenir. 5)Eğer öğrenci farklı modeller arasında davranış benzerlikleri gözlerse, bu tür davranışları benimseme olasılığı artar. 6)İnsanda gruba uyma, kabul görme, onaylanma gibi gereksinimlerin güçlü olması nedeniyle, eğer model öğrencinin ailesine ya da ait olduğu gruba uyan davranışlar sergiliyorsa, bu tür davranışların benimsenme olasılığı artar. 7)Eğer model alınacak kişinin sergilediği davranışların pratik sonuçları öğrencinin beklentilerine uygunsa, bu tür davranışlar öğrenci tarafından daha kolay benimsenir.

Çağdaş eğitim düşüncesi, sınıftakileri, öğreten ve öğrenen ayırımından çıkarmış, demokratik yönetim görüşü de öğretmeni, sınıfın tek egemeni rolünden uzaklaştırmıştır. Sınıftaki görevler yönetim ve eğitim görevleri olarak iki grupta toplanabilir. Görevlilerin belirlenmesinde ayırım değil, paylaşım esastır. Hem yönetim hem de eğitim görevlerini, öğretmen ve öğrenciler paylaşırlar (Başar, 2004: 135). Öyleyse, sınıf kararlarının alınmasında ilgi ve gereksinimleri gözetilen öğrencilerin, bunların uygulanmasına da istekle katılma, sorumluluk alma davranışlarını gösterme ihtimali oldukça yüksektir. Öğrencinin başarı düzeyi, öğretmenin davranış yönetimini etkileyen çok önemli bir değişkendir.

2.8. Lider ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi

Sınıftaki eğitim görevlerinde öğretmenin yeri, yol göstericilik, yardım edicilik, destekleyicilik olmalıdır. Öğretmen aktarıcılık rolü yerine öğrenciyi; kaynakları, ortamı hazırlamada, uygulamaları düzenlemede, öğrencinin araştırarak bulmasında, etkinliklerin denetiminde eğitici lider rolü oynamalıdır (Aytaç, 2000: 85).

Herkese saygı gösterme, bir hizmet biçimi olarak liderliğin gücünü artırır. Saygı gösterme, diğer kişilere hizmet etmenin bir yoludur. Öğretmenler tamamen öğrencileri şekillendirme hizmeti yapmaktadır. Öğrencilere hizmet etmenin birçok yolu vardır. Bu yollardan biri, öğrencilere hizmet etmek ve zamanı onlarla paylaşmaktır. Öğretmenler, kıt bir

kaynak olan zamanı, öğrencilere güçlü mesajlar vererek, etkili iletişim kurma yolunda harcamalıdır.

Hoşgörü olumlu davranışa götürücü olarak kullanılabilir, ama öğretmen hoşgörü ile görmezden gelmenin aynı anlama gelmediğini bilmelidir. Hoşgörü, eylemin farkında olduğunu belli etmeyi gerektirir. Her eylem hoş görülmez. Hoşgörü, o eyleme karşı belirlenen kuralın göz ardı edileceği anlamına da gelmez. İstenmeyen davranışların önlenmesi, öğretmenin yönetim becerilerine de bağlıdır (Başar, 2004: 144). Öğretmen bu konudaki bilgi ve becerisi ile her zaman yardıma hazır olduğunu göstermelidir.

Sınıf liderleriyle ilişki kurma, sınıfı yönlendirmenin yollarından biridir. Sınıfta, zeki, atletik, komik, sevilen, öğrencilerce benimsenen kişiler, lider rolü oynarlar. Uygun eylem ve ortam için öğretmen bunları tanımalı, uyumlu kişiler yoluyla etkileyebilmelidir. Sınıfın gelecekteki eylem yapısının bilinmesi, yönlendirilmesi, içindekilerin iyi tanınması ile mümkündür. Öğretmenin bir tek öğrenciyle bile kötü ilişkisi, sınıfın tümünü etkileyebilir (Töremen, 2001:65; Başar, 2004: 145).

Küreselleşme süreciyle birlikte birçok alanda ciddi etik sorunlar yaşanmaya başlamıştır. Siyasal kirlenme, vergi kaçırma, rüşvet, işi yavaşlatma ve öğrencilerin değerlendirilmesinde yanlı davranma, etik sorunlara ilişkin çarpıcı örneklerdir. Başta okul yöneticisi ve öğretmenin yaşadığı etik baş dönmesi, sonuçta öğrenci ve toplumun aynı baş dönmesi sorununu yaşamasına yol açmaktadır.

Liderliği belirleyen etkenlerden biri, grup üyelerinin doğasıdır. Çoğu durumlarda insanlar gruplarda liderlik beklerler. Üyelerin liderlik beklentileri karşılandığı zaman, grubun etkili olduğu görülmektedir. Grup ya da örgütlerde bazı bireyler güçlü liderlik yeğlerken, bazıları sorumluluk isterler ve daha demokratik liderliği yeğlerler. Grup üyelerinin yönelimleri, liderlik tipinin ve kapsamının birincil belirleyicilerinden biridir. Liderliğin en sürekli ve kalıcı belirleyicisi olarak, ödül ve ceza gücü gösterilmektedir. Daha çok baskıcı güç kullanma olanağına sahip bireylerin liderlik uygulamaları olasılığı daha fazladır (Aydın, 2000:247). Belli bir ortamda- örgüt ya da grup gibi- en etkili liderlik davranışının ölçütü, örgütün ya da grubun amacının gerçekleştirilme derecesidir. Amacı en iyi gerçekleştiren bir lider davranışı, o ortamda ya da durumda en etkili davranış olmaktadır. Aynı zamanda eğitim liderinin vizyonu, yaratıcılığı, duyarlılığı, yetkilendirmesi, değişim yönetimini de yapabilmesi gerekir (Ensari, 1999:92-96).

Öğretmenin öğrencilerle iyi ve uyumlu ilişki kurması, onların denetimine girmesi anlamına gelmez. Aksine bunun anlamı onları tanıma, gereksinimlerini bilip karşılanmasına yardımcı olma, güdüleme, ödül ve övgü, kolaylaştırma, destekleme, değer verme, sorumluluk

verme, yararlı biri olduğunu hissettirme, sözünü ilgiyle dinleme, bilgilendirme, ilgi alanlarına yöneltme, ciddi ve kararlı davranma, güvenilir olma, kararlara katılma olanağı verme vb. anlamındaki etkinlikler olarak değerlendirilmelidir. Bununla beraber ciddi olmak asık suratlı olmak değildir. Tam tersine gerektiğinde ve sık sık gülen, esprili olan ama işini iyi ve zamanında yapan, verdiği sözü tutan, sözüne güvenilen, davranışları kararlı olan insan zaten ciddidir (Başar, 2004: 68).

Öğretmen olarak lider, insanların vizyonlarını nasıl ortaya koyacaklarını öğretme peşinde değildir. O herkes için, öğrenmeye destek olmasıyla öğretmendir. Bu gibi liderler bütün örgütlenmede insanların sistematik kavrayış geliştirmesini sağlar. Liderleri farklı gösteren şey; daha çok fikirlerinin açıklığı ve ikna gücü, inançlarındaki derinlik ve sürekli daha çok öğrenmeye açık oluşlarıdır. Doğal lider olan bu tür insanların yeteneği yaşam boyu süren bir çabanın yan ürünüdür (Senge, 1993: 378).

Güçlü ya da zayıf her okulun bir kültürü vardır. Öğretmen, zayıf bir okul kültürü de olsa, bu okul kültürünün etkisi altında çalışmak zorundadır. Öğretmen ve öğrenciyi okul kültüründen soyutlamak mümkün değildir. Gelişmiş örgütlerdeki kültür, liderin duygu ve düşüncelerini önemli ölçüde etkilemektedir. Değerleri içselleştiren okul yöneticisi, öğretmenlerin bu değerlere uymasına öncülük edebilir. Bu bakımdan okul ortamında etkili bir kültürel liderlik, değerlerin gücünden yararlanmayı gerektirir (Çelik, 2000:53).

Kültürel liderin davranışlarını, liderlik yaptığı örgütün kültürü yanında yaşadığı toplumsal kültür de etkiler. Kültürel liderin, yaşadığı toplumun kültüründen soyutlanması mümkün değildir. Özellikle kültür üreten kurumlar olarak okulların, yaşadıkları toplumun kültüründen daha çok etkilendikleri ileri sürülebilir. Toplumsal kültürü benimseyen öğretmenlerin, öğrenen bir okul kültürünün oluşturulmasında okul yöneticisine yardımcı olabileceklerini söyleyebiliriz.

Bir öğretmenin kendisini geliştirmesi bir zorunluluktur. Çünkü temel görevi, öğrencide davranış değişikliği meydana getirmektir. Öğrenciyi kazandırmaya çalışacağı bilgi ve becerinin eksik ya da geçersiz olması, öğrencinin çevreye uyumunu zorlaştırır. Eğitim örgütleri değere dayalı örgüt olduğu için, iş görenin çabalarının karşılığında elde ettiği psikolojik doyum büyük önem taşımaktadır. Hele ülkemiz koşulları dikkate alındığında bir okul yöneticisi ya da öğretmenin aldığı ücretin çok yetersiz olmasına karşın, gerek okulun gerekse öğrencinin bazı gereksinimlerinin yönetici ya da öğretmen tarafından karşılandığı da olmaktadır (Celep, 2004: 64).

Durumsal önderlikte önder-izleyen ilişkisinin niteliği, belirgin ekonomik değerlerdir. Durumsal önderlik tarzının benimsendiği eğitim kurumlarında etkili eğitim verilemez. Çünkü

öğretmenlerin ve öğrencilerin kendilerini okul ile bütünleştirmeleri gözlenmez. Okul, öğretmenler için, maaş almak için çalışılan, öğrenciler için ise her gün gidilmesi gereken ve kendilerine bazı zorunluluklar getiren örgütlerdir (Celep, 2004: 65).

Okullardaki örgütsel öğrenme etkinliklerinde iki temel noktanın dikkate alınması gerekir. Birincisi, okullardaki asıl eğitimi veren kişiler öğretmenlerdir. Dolayısıyla öğretmenler, okulların daha etkili öğrenen örgütler olmasında kilit rol oynamaktadırlar. İkincisi, örgütsel öğrenme okuldaki karar verme ve yönetimle ilgili birçok yeni düzenlemeyi gerektirmektedir (Çelik, 2000:118).

Öğrenen liderleri diğer insanlardan farklı kılan özellikler, fikirlerinin açıklığı, ikna gücü, inançlarındaki derinlik ve daha çok öğrenmeye açık olmalarıdır. Bu liderler etrafındaki insanlara şu güveni vermişlerdir: Gerçekten arzuladığımız sonuçları elde etmek için öğrenmemiz gereken her şeyi birlikte öğrenebiliriz (Çelik, 2000:119). Öğrenen liderin takım halinde öğrenmeye duyduğu inanç, onu diğer liderlerden ayıran önemli bir özellik olarak görülebilir. Aynı zamanda öğrenen liderlerin yaşam boyu öğrenme sorumluluğuna sahip olmaları da onları diğer liderlerden daha güçlü kılan belirgin bir yön olarak görülebilir.

Sınıf yönetimi ile ilgili çalışmalarda öğretmenin danışmanlık, işletmecilik, yargıçlık, rehberlik vb. rolleri bulunduğu şeklinde görüşler de yer almaktadır. Aslında öğretmenin tek bir rolü vardır. Bu rol de liderliktir. Liderlik, öğretme- öğrenme sürecinde öğretmene yol gösterme, yönlendirme ve güdüleme görevi vermektedir. Bunun için öğretmenin, sorunları ortaya çıkmadan önce görmesi, sorunun çözümü üzerinde odaklanması ve bu amaçla sınıfın kolektif iradesini harekete geçirmesi gerekmektedir. Ancak etkili bir lider, her koşulda öncelikle kendisinden ne beklediğini bilen liderdir (Aydın, 2000: 179)

Bunun için öncelikle öğretmen, öğrencilerini çok iyi tanımalı, anlamalı, gerçekçi ve ulaşılabilir amaçlar doğrultusunda sınıfı yönetebilmelidir. Son dönemde yapılan araştırmalar öğrencilerin demokratik liderliği daha çok tercih ettiklerini; fakat otoriter bir liderin bulunduğu sınıflarda bazen daha çok şey öğrendiklerini göstermektedir. Bir başka ifadeyle kısa vadede otokratik lider demokratik liderden daha başarılıyken, uzun vadede demokratik lider daha başarılıdır (Yamanlar, 2003: 33) Bu durumun geniş ölçüde sınıfların öğrenci kompozisyonlarına bağlı olduğu düşünülebilir.

Liderlikte Etkililik: Liderlikte etkililik kavramı büyük ölçüde izleyenlerin güdülenmeleri ile ilgilidir. Bir lider otoriter bir anlayışla grup üyelerinin istenilen biçimde davranış göstermelerini sağlayabilir ama bunu üyelerin mutsuz olması pahasına yapar. Böyle bir liderlik en iyi durumda bile kısmen etkili olabilir. Böyle bir lider sadece yasal güç konumuyla işlevini sürdürmektedir. Liderin bu davranışı, grubun kendi varlığını sürdürme

isteğini zayıflatır. Başarılı lider, grubun belirlenen hedeflere ulaşması kaygısı ile hareket ederken, etkili lider bu amaçlara ulaşma sürecinde grup üyelerinin eylemlerini doyum sağlayıcı bulmaları, isteklilik içinde olmaları kaygısıyla hareket eder (Sarıtaş, 2003: 48-49).

Öğretmenin bir eğitim uzmanı, bir yönetici, bir danışman, iyi bir iletişimci, insanı seven iyi bir insan vb. rolleri yerine getirebilmesi için her şeyden önce etkili bir lider olması gerekir. Bir öğretmenin liderlik özelliklerine sahip olması demek, öğretmenlik statüsüne ilişkin sahip olduğu alışılmış yasal yetkiler dışında, özel bir anlayışla hareket etmeyi bilmesi demektir. Öğretmenin etkili bir lider olması, onun olumlu sosyal, fiziksel ve entellektüel çevre sağlama becerileriyle ilgilenmesini gerektirir. Bu da etkili iletişim kurma ve öğrenciyi motive etme becerisine sahip olmakla mümkündür.

Başarılı olmak için her özel durumun ve ortamın kendine özgü etkileme yöntemlerini kullanabilme duyarlılığına sahip olmak gerekir. Öğretmenin liderlik tarzları onun kişisel özelliklerinin bir yansımasıdır. Öğretmenin emreden, tenkitçi, sert, teşvik edici, yumuşak, dikkatli, şakacı, serbest bırakmayı seven vb. özellikleri; öğretilen konu, sınıf düzeyi, okulun politikası ve öğrencinin yetenekleri onun liderlik tarzını belirler. Öğretmen; otoriter, demokrat ya da vurdumduymaz bir lider olabilir. Öğretmenin liderlik tarzları sınıfın genel atmosferini ve öğrencinin davranışlarını etkilediği gibi, onun hangi davranış modelini tercih ettiğiyle de doğrudan ilişkilidir (Aytaç, 2000: 85-89).

Okulu bir örgütlenme ve sınıfı da onun kapsamında daha küçük bir örgütlenme olarak kabul ettiğimizde öğretmeni de bu küçük örgütlenmenin lideri olarak ele almamız gerekir. Buna göre; otoriter lider grubun bütün kontrolünü üstlenir, görevleri kişisel tercihlerine göre dağıtır ve öğrencilere talimatlar verir. Liberal lider öğrencilerin liderlik görevini üstlenmelerini bekler ve hiçbir şekilde rehberlik yapmaz. Demokratik lider ise kararları grubun ortak katılımı yoluyla, üyelerle tartışarak belirler. Bu üç lider tipi üzerinde yapılan deneysel bir araştırmada şu bulgulara ulaşılmıştır: *“Deney sırasında liderler gruplarını yalnız bırakırlar. Otoriter liderin olduğu grup, lidersiz de çalışabilir. Fakat lidersiz kalınan zaman diliminde grup içinde çekişme ve çatışma yaşanır. Liberal grup, örgütlenme konusunda yetersiz kalır. Görev paylaşımını gerçekleştiremez ve dolayısıyla hiçbir işi başaramaz. Demokratik grup ise düzenli bir biçimde tartışarak, yapılacak işleri planlar ve işbirliği içinde çalışarak sonuca ulaşır”* (Aydın, 2000: 180).

Endişeli öğrencilerin öğretmen merkezli bir derste daha iyi bir performans sergiledikleri, bunun yanı sıra daha az endişeli öğrencilerin de öğrenci merkezli bir derste daha yüksek başarı gösterdikleri bulunmuştur. Öte yandan Dubrin(1987), öğrencilerin benlik algıları ve özerklik düzeyleri ile başarı endişeleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Buna göre

yüksek benlik algısı ve özerklik duygusuna sahip öğrencilerin demokratik, düşük olanların ise otoriter yönetsel stratejilerden olumlu yönde etkilendikleri saptanmıştır (Aydın, 2000: 180). Öğretmenin liderlik tarzı, onun ne tür disiplin yaklaşımı benimsediğinin bir göstergesidir. Disiplin anlayışları bakımından öğretmenler arasında farklılıklar vardır.

2.9. Otorite ve Öğretmen-Öğrenci İlişkileri

İstenmeyen davranışla başa çıkma tekniklerinde çoğu zaman öğretmenle öğrencinin gücü karşı karşıya gelir. Oysa istenen davranışları sergileme yoluyla istenen davranışa ulaşmada güç çatışması yoktur, bu nedenle başarı şansı daha yüksektir. Bu yöntem dikkatle kullanıldığında, öğrenci ve öğretmen güçlerinin, istenmeyen davranışa karşı birleşmesi, böylece istenen davranışın daha kolay görülmesi mümkün olabilir (Başar, 2004: 144).

Sınıfta öğretmen gücünün çeşitli temelleri vardır: Sınıf düzenlemeleri öğrenci başarısını ve sözel etkileşimi etkiler. Sınıftaki sıra, masa, dolap, uzaklık gibi fiziksel engeller öğretmen ile öğrenci arasında psikolojik engel de oluşturur. Yapılanmış bir sınıf düzeni başarıyı etkiler (Başar, 2004: 145). Örneğin, kalabalık olmayan sınıflarda bozucu davranışlar azalırken, sınıfı daha etkili yönetebilme olanağı artar.

Politika dengesi, öğrenci özelliklerine, amaçlara ve konuya göre de değişir. Örneğin demokratik davranışların öğrenilebilmesi için değişkenlik politikasının ağırlıklı olması gerekir. Çünkü demokrasi, polis devleti gibi yönetilen bir sınıfta öğrenilemez. Öğrencilerin kendilerini yönetmede zorluk çekebilecekleri durum ve dönemlerde, değişkenlik daha az yer alabilir ama bu onların yaratıcılıklarının ve özgürlüklerinin engellenmesi anlamında kullanılmamalıdır (Başar, 2004: 145).

Bilimsel düşünmeyen, sabırsız, hoşgörüsüz, eleştiriye açık olmayan ve ideolojik dogmaya sahip olan bir öğretmenin sınıf ortamında, öğrenciye bilimsel tutum kazandırıp kazandıramadığını ve eğitimin temel hedeflerine uygun bireyler yetiştirip yetiştirmediğini saptamak güçtür.

Kurallar, sınıfta öğretmenin karar gereksinimini, öğrencinin de bir yönlendirici aramasını azaltır. Ancak katı kuralcılık, amaçlarla araçların yer değiştirmesine neden olur. Kurallar araç olmaktan çıkar, kurala uymak amaç olur. Bu durumda birlikte yaşanan yerlerde özgürlük ve düzen dengeli kullanılmalıdır. Dengeli olmadığı durumlarda da yerini başıboşluğa bırakır, başkalarına zarar verir. Öğrenciler de düzensizliği sevmez, baskıcı olmayan, yaşamın doğasından gelen bir düzen ister.

Öğretmenin yetiştirdiği toplumsal koşullar, onun yetkeci tutum sergileyip sergilememesinin en önemli etkileyicilerindedir. Öğretmenler ne denli iyi yetişmiş ve

eğitilmiş olsalar da, temel olarak toplumsal yapının kimi değerlerini kendi kişiliklerinde yaşatmayı sürdürebilirler. Örneğin yetkeci bir aile yapısında yetişmiş bir ğretmen kişiliği, o yetkeci tutum ve davranış örüntüsünü, eğitim ve ğretim sürecinde de sürdürmek isteyebilir. Kimi okullarda görülen öğretmenlerin fiziksel cezaya olan olumlu tutum ve davranışları bu olgunun basit bir örneğidir. Kimi ğretmenler toplumsal yapının ürünü, yetkeci, ilgisiz ve sevgisiz ailelerden ve geleneksel aile yapılarından gelen öğrencilerle karşılaştıklarında, çeşitli uyum sorunları, tutum ve davranış dengesizlikleri, disiplin sağlamada yetersizlikler, ders verimlerini azaltıcı sorunlarla karşı karşıya kalabilirler. Bu durum onların geleneksel ve yetkeci tutum- davranış örüntülerini devreye sokmalarına neden olabilir (akmak, 2004: 27).

Farklı bir tarzdan bakıp öğrenciyi ast, ğretmeni de üst olarak kabul ettiğimizde, iyi bir adam olmaya çaba gösteren üst'n zaman zaman disiplini koruyamayarak, gerekli performans standardını gösteremediğini gözlemleyebiliriz. Böyle bir üste bağlı olan astlar, kendi özel gereksinimlerini karşılamaya çalışan insanlar olarak, bu durumdan yararlanmaya çalışabilir. Buna karşılık ast, üstleriyle olan ilişkilerinde inandırıcı bir güven sağladığında, üstlendiği görevden daha fazla doyum elde etmek için yeteneklerini daha etkili bir biçimde kullanabilir ve hatta gerekenden daha fazla çaba harcayabilir.

Sınıf yönetiminin etkin ve verimli olması, bir bakıma izlenen yaklaşıma bağlıdır. Sınıf yönetiminde geleneksel yaklaşıma göre, sınıf içi etkinliklerde ğretmen etkin, ğrenci edilgendir. Öğretmen tarafından konulan kurallar tartışılmaz. Geleneksel yaklaşım, ğretmeni geleneksel otorite olarak algılayan toplumlarda görülür. Bu yaklaşım, sınıfta disiplinin sağlanması için otokratik yöntemlerin uygulanması gerektiği yargısına dayanır (zden, 1998). Grldği gibi geleneksel sınıf yönetimi yaklaşımı, eğitimi hem ğrenci hem de ğretmen açısından çekilmez hale getirmektedir.

Sınıf yönetiminde ağdaş yaklaşıma göre ise eğitim-ğretim etkinliklerinin merkezinde ğrenci yer alır. Sınıfta uyulması gerekli kurallar demokratik koşullarda tartışılır (Aydın, 2000:5). Böyle bir yaklaşımı benimseyen ğretmen, sınıfı bir sistem olarak algılayacağı için, bu sistemi oluşturan aile, okul rehberlik servisi gibi etkileyicilerle de yakından ilişki kurar ve böylelikle herhangi bir sorunla karşılaştığında yalnız kalmaz.

2.10. Okul Başarısında Otorite ve İktidar

Örgütlerde dikey olarak farklılaşmış işlevler öyle düzenlenir ki, belli konumlarda bulunan bireyler diğerlerinin etkinlikleri üzerinde otoriteye sahip olurlar ve bu etkinlikler arasında ussal bir eşgüdüm sağlamak için girişimde bulunabilirler. Burada, otorite sözcüğüyle,

bir astın davranışının üstün kararı tarafından, kararın doğruluk derecesini araştırmaksızın, yönlendirilmeyi kabul etmesi ifade edilmektedir (Eryılmaz, 1997: 3).

Örgütlerde ast, üstüne bağımlılığın aşırı ölçüde olduğuna inanıyorsa ve kendini güven içinde hissetmiyorsa bu durumda özgürlük için kör bir savaşıma girebilir. Ancak ast, kendisini ilgilendiren konularda üst tarafından karar verilmeden önce, görüşlerini açıklama ve önerilerde bulunma fırsatını elde ederse gerçek bir doyum elde edebilir. Aynı zamanda astlar, üstleri ile olan ilişkilerinde belli ölçüde duygusal bir güven kazanmazlarsa sorumluluk üstlenmek istemezler. Bu tür bir ilişki için üzerinde durulması gereken başka bir nokta da, ast ile üst arasındaki ilişkilerin sağlıklı olduğu durumlarda, hak arama mekanizmasının çok az işletildiğidir. Çok seyrek kullanılsa bile, böyle bir hakkın varlığı, bağımsızlık duygusunu sağlar (Başar, 2004: 75-78; Aydın, 2000:286).

Okul, birbiriyle çelişir gibi görünen iki hassas işlevi birlikte yürütmektedir. Bir taraftan biçimlendirici bir etki sürecinde toplumsallaştırarak bireyleri birbirine benzeştirmeye, kitleleşirmeye çalışmakta gibidir. Diğer taraftan bireyselleştirerek, bireyin kişiliğini kazanmasına, benlik bilincinin oluşmasına, biricikliğin ayırımına varmasına yardım eder gibidir (Küçükahmet, 2004: 42).

İnsan ilişkilerinin oluşturduğu okul iklimi, öğrenci ve öğretmen davranışlarını etkilemektedir. Öğrencilerin okul etkinliklerini sıkıcı ve önemsiz bulması, okul çalışanlarının yeterliliklerinin ve anlayışlarının düşük olması, okulun otoriter yönetimi, öğrencilerin bu sınırlayıcılara başkaldırmasına neden olmaktadır. Gereksinimlerini karşılamakta sınırlanan öğrenciler öğ alma, sinirlilik, saldırganlık, güç arama-kullanma gibi istenmeyen davranışlara yönelebilirler.

Okul yönetiminin demokratik bir hoşgörü düzeyi tutturması, öğrencileri sıkı koşullarla sınırlandırmak yerine esnek bir düzen kurması, bu düzenin belirlenmesinde öğrencilerin görüşlerini alması, onların istek, gereksinim ve beklentilerini okul amaçlarına zarar vermeden gerçekleştirmelerine yardım etmesi, okul yönetimi kökenli istenmeyen davranışları azaltır (Karagöz 1990:25).

Örgüt sadece bir sinir sistemi, bir çift el istihdam etmemektedir. Çeşitli özellikleri, yetenekleri, tutumları, eğilimleri, deneyimleri, beklentileri ve sorunları olan, her biri ayrı bir dünya olan bireyleri istihdam etmektedir. Başka bir anlatımla, hiçbir örgüt, üyeleri üzerinde psikolojik açıdan tam bir kontrole sahip değildir ya da üyelerine tamamen sahip değildir. Her birey aynı zamanda çeşitli grupların ya da örgütlerin üyesi bulunduğu göre, bunların hiçbirini diğerlerini tamamen etkisiz kılarak, bireyin tam bağıllığını sağlayamaz. Birey bu grup ve

örgütlerin her birine belli ölçüde bağlıdır ama hiçbirine tamamen bağlı değildir (Aydın, 2000:31).

Kurallar ve olumsuz davranışlar konusunda yöneticilerin, öğretmenlerin farklı görüş ve uygulamışta olmaları, öğrencilerin olumsuz davranışlara yönelmesine ve bu davranışları için özür-gerekçe oluşturmasına neden olur (Başar, 2004: 130).

Öğrenme güçlükleri de disiplin sorunları ürettiği gibi, disiplin sorunları da öğrenmeyi, başarıyı olumsuz etkilemektedir.

2.11. Okul Başarısında Liderlik

Çağdaş yaklaşım, örgütteki insan ögesine yönelik bir süreçtir. Sınıf yönetiminin merkezinde öğrenci bulunur. Geleneksel sınıf yönetiminde geçerli olan otorite, çağdaş yaklaşımda yerini etkileşmeye bırakmıştır (Küçükahmet, 2004: 94-95). Çağdaş sınıf yönetimi anlayışında, öğretmenin, bir etkileme aracı olarak uyguladığı liderlik davranışı öğrencilerin yüksek moral düzeyi ile çalışmalarını ve yaptıkları işten doyum elde etmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Eğer bir öğretmen sınıfındaki öğrencileri tarafından benimsenir ve desteklenirse ya da bir model olarak kabul edilirse, başarıya ulaşmaması için hiçbir neden kalmaz. Öğrenen örgütlerde liderler, uzun süreli öğrenmeyi teşvik ederek performans artırmaya çalışmak ve sürekli gelişmeye ön ayak olmayı amaç edinmek zorundadırlar (Töremen, 2001: 35).

Eğitim lideri, öğretmenlerin ve öğrencilerin öğrenmesinden birinci derecede sorumlu olan kişidir. Okul yöneticisinin öğrenmeye liderlik yapabilmesi için, önce kendisinin öğrenmesi gerekir. Öğrenme hızı açısından öğrencilerin gerisinde kalan ve öğrenmeye karşı perdelerini çeken okul yöneticisi, geleceğin bilgi toplumunda tükenmeye mahkûm kalacaktır. Entelektüel sermayeyi ya da örgütsel öğrenmeyi yönetmek, yasal yetkiyi kullanarak insanlara bir şeyler öğretmek demek değildir. Öğrenen lider, öğretmenlerin öğrenmesi için uygun bir öğrenme kültürü oluşturur (Çelik, 2000: 227).

Lider, okul başarısını artırmak için; araştırmalar, değişikliğe açıklık, geleceği hayal etme, hızlı işbirliği, personeli güçlendirme, başarıları kutlama gibi kaygılar taşımalıdır. Buna göre, en etkili liderler, sürekli öğrenen liderlerdir ki, liderleri öğrenmeyen örgütler öğrenemezler. Öğretmenlerin davranışlarının yönlendirilmesi açısından okul yöneticisinin liderlik davranışları büyük önem taşımaktadır. Okul yöneticisinin liderlik gücü ile öğretmenlerin iş doyumunu ve performansı arasında yakın bir ilişki olduğu düşünülebilir.

Örgütsel öğrenmeyi engelleyen en önemli faktörlerden biri, zayıf liderliktir. Geleneksel liderler, hem örgüt içinde hem de örgüt dışında öğrenme etkinliklerine nadiren

eşlik ederler. Zamanlarını, literatürü okumaya, diğer örgütlerde olup bitenleri izlemeye ya da öğrenmeye destek olup onu ödüllendirmeye harcamazlar (Yener, 1997: 21).

Gerçek önderliği sağlayacak olanaklar, yasaların veya emirlerin bıraktığı boşluklardan yararlanarak, önderlik görevine yol açacak durumlara girmeyi gerektirir. Okul yönetiminde önderlik, örgüte olduğu kadar, üyelerine de dönük olmalıdır (Celep, 2004:120).

Eğitim liderlerinin aile, çevre ve baskı gruplarının desteğini her zaman arkalarına almaları gerekmektedir. Okullar topluma doğrudan hizmet verdikleri için, çevresinin beklentilerini göz ardı edemez (Çelik, 2000: 185).

Okul, eğitim düzeyi yüksek insanların çalıştığı bir örgüttür. Okulun başarısı kendi personelini geliştirmesine bağlıdır. Öğretmenin okul ortamında kendi kendisinin lideri olması, kendisinin istemesiyle gerçekleşmez. Okul yöneticisinin buna uygun bir örgütsel ortam oluşturmasıyla, öğretmen kendi kendine lider olma yolunda yürüyebilir. Öğretmenin kendi kendisinin lideri olabilmesi için okul yöneticisine büyük sorumluluklar düşmekle birlikte, öğretmenin kendisine de büyük sorumluluklar düşmektedir (Çelik, 2000:86).

Yapılan bir dizi araştırmanın sonuçlarına göre, dönüşümsel önderlik, öğretmenlerin kişisel amaçları üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak güçlü bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin doyumunu artıran dönüşümsel liderlik sayesinde, öğretmenler yeni öğretme ve öğrenme yaklaşımları geliştirerek hem bireysel gelişimi sağlarlar hem de öğrencilerin güdülenme ve öğrenmelerine katkıda bulunurlar (Celep, 2004: 118).

Okul yönetiminde liderlik, önce sorunları gerçekçi bir gözle görebilmeyi, sonra onları çözecek bazı yeteneklere sahip olmayı gerektirir. Çatışma durumlarından korkan ve kaçınan, üstüne sormadan hiçbir girişimde bulunmayan, her çeşit sorunun çözümünde üstlerini örnek alan yöneticilerin önderlik niteliği taşıdığından kuşku duymak gerekir. Bu yöneticileri mevkilerinde tutan üstleri değişince, bunların liderliği de tehlikeye girer. Gerçek önderlik, sorunları cesaretle karşılamak ve onları kurumun yararına yöneltmekle olur.

Okul yöneticisinin öğrencilere yönelik göstereceği liderlik biçimi, öğretmenlerinkinden farklı olacaktır. Öğrenciler sürekli bir gelişim süreci içinde olduklarından, okul yöneticisinin, öğrencilerin gelişim dönemlerine uygun bir liderlik davranışı göstermesi gerekir. Lider olabilen bir okul yöneticisi, öğretmenlerin beklentilerini karşılayabilmelidir. Öğretmen etkili bir okulda yönetilen astlardan biri olmayı istememektedir. Okul yöneticisinin liderliği, öğretmenleri okulun örgütsel amaçlarını gerçekleştirmeye doğru yöneltmektir (Çelik, 2000: 32-43).

Bununla birlikte öğretmenden beklenen liderlik özelliği ise okulun ve sınıfın örgütsel amaçlarını gerçekleştirmeye doğru öğrencileri yönlendirmenin yanı sıra öğrencilerin kişisel

problemlerinde yardımcı olmak, onları öğrenmeye güdülemek, benlik gelişimini sağlamada rehber olmak, yaptıkları işlerde onları desteklemek, onları gündelik hayatın pratiklerine hazırlamak vb. bir dizi nitelikle donatılmış olmayı gerektirir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALANDAN ELDE EDİLEN VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Öğrenci Anketinin Değerlendirilmesi

Deneklerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Tablo 1: Öğrencilerin Alanları:

	F	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cevapsız	28	10,9	10,9	10,9
Fen	48	18,6	18,6	29,5
Türkçe-Matematik	122	47,3	47,3	76,7
Sosyal	49	19,0	19,0	95,7
Dil	11	4,3	4,3	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

Örnekleminizdeki öğrenciler lise öğrencisi olduklarından bakış açılarının değerlendirilmesinde, öğrenim gördükleri alanların dikkate alınması sağlıklı veriler elde etmemizde bize yardımcı olacaktır. Tabloya baktığımızda öğrencilerin %47,3'ünün Türkçe-matematik alanında, %19'unun sosyal alanında, %18,6'sının fen alanında, %4,3'ünün de dil alanında eğitim aldıkları görülmektedir. Alan sorusuna öğrencilerin %10,9'u cevap vermemiştir. Cinsiyet ile alan seçimi arasındaki ilişkiye baktığımızda ise kız öğrencilerin daha çok dil ve Türkçe-matematik alanlarını, buna karşılık erkek öğrencilerin de daha çok fen alanını tercih ettikleri gözlenmiştir ($X^2 = 12,642$, $df = 4$, $P = 0,013$). Öğrencilerin bu seçimi yapmalarında ailelerin, öğrencilerin yeteneklerinin, seçilen alanın meslek hayatındaki yerinin, bireylerin fizyolojik özelliklerinin (erkeklerde sayısal zekânın, kızlarda ise iletişimsel-sosyal zekânın daha etkili olduğu kabul gören bir görüştür) vb. çok sayıda faktörün etkili olabileceğinden söz edebiliriz.

Tablo 2: Sınıfınız

	F	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cevapsız	4	1,6	1,6	1,6
9,00	23	8,9	8,9	10,9
10,00	26	10,1	10,1	20,9
11,00	204	79,1	79,1	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

Deneklerimizin çoğunluğunu lise son sınıf öğrencilerinin oluşturuyor olması, gençlerin veya gençlik kültürünün eğitimcilerden belediklerini anlamamızda bize yardımcı olacaktır. Lise son sınıf öğrencisi olmak aynı zamanda üniversite öğrencisi olmaya aday

olmakla; üniversite okumayı düşünmeyen öğrenciler için ise meslek hayatına bir adım daha yakın olmakla aynı anlamı ifade ettiğinden, bu aşamadaki öğrencilerden, diğer sınıf düzeylerindeki öğrencilere göre daha olgun düşüncelerini beklemekte sakınca yoktur. Bu şu demektir: araştırmamıza katılan öğrencilerin çoğunluğunun lise son sınıf öğrencisi olması, bizi çok daha gerçekçi sonuçlara götürecektir.

Tablo 3: Yaşınız

	F	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cevapsız	4	1,6	1,6	1,6
14,00	4	1,6	1,6	3,1
15,00	13	5,0	5,0	8,1
16,00	30	11,6	11,6	19,8
17,00	128	49,6	49,6	69,4
18,00	72	27,9	27,9	97,3
19,00	6	2,3	2,3	99,6
21,00	1	,4	,4	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

Denek olarak alınan öğrencilerin yaşlarına bakıldığında en yüksek frekansın 17 ve 18 yaşlara ait olduğu görülür. Zaten bir önceki tabloda deneklerin çoğunluğunun lise son sınıf öğrencisi oldukları görülmüştü. Bu durum 17-18 yaş aralığının en yüksek yüzdeye sahip olmasını da beraberinde getirir. Daha önce de belirtildiği üzere bu yaş aralıkları aynı zamanda gençlik kültürünü de temsil etmektedir.

Tablo 4: Cinsiyetiniz

	F	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Erkek	103	39,9	39,9	39,9
Bayan	155	60,1	60,1	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

Ankete katılan deneklerin % 60,1 bayan % 39,9'u ise erkektir. Özellikle seçilen bölgede kız öğrencilerin okullaşma oranının fazla olması bu sonuçların temel nedeni olmuştur. Bir başka neden olarak da örneklem olarak aldığımız lisede öğrenci sayısı bakımından kız öğrenci nüfusunun erkek öğrenci nüfusundan fazla olması gösterilebilir.

Tablo 5: Babanızın Eğitim Düzeyi

	F	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cevapsız	2	,8	,8	,8
Okuryazar değil	2	,8	,8	1,6
Okuryazar	2	,8	,8	2,3
İlkokul	88	34,1	34,1	36,4
Ortaokul	49	19,0	19,0	55,4
Lise	76	29,5	29,5	84,9
Üniversite	38	14,7	14,7	99,6
Lisansüstü +	1	,4	,4	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

Öğrenci deneklerimizin babalarının eğitim düzeyine göz attığımızda %34,1'lik bir oranla ilkokul mezunu olmanın ilk sırada yer alıp çoğunluğu temsil etmesi, buna karşılık %0,4'lük bir oranla lisansüstü ve %14,7'lik bir oranla da üniversite mezunlarının yüzdelerik sıralamasında sonlarda yer alması araştırmamız açısından önemlidir. Çünkü anne-baba eğitim düzeyi bize öğrencinin yetiştiği çevre hakkında önemli ipuçları verir. Buna göre (annelerin eğitim düzeyleri de dikkate alınarak) öğrenci deneklerimizin çoğunluğunun, eğitim düzeyi düşük çevrelerden geldiğini söyleyebiliriz.

Tablo 6: Babanızın Mesleği

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cevapsız	3	1,2	1,2	1,2
İşsiz	2	,8	,8	1,9
Memur	62	24,0	24,0	26,0
Serbest meslek	44	17,1	17,1	43,0
Esnaf	22	8,5	8,5	51,6
Sanayici-Tüccar	13	5,0	5,0	56,6
Emekli	43	16,7	16,7	73,3
İşçi	56	21,7	21,7	95,0
Diğer	13	5,0	5,0	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

Araştırmamıza katılan öğrencilerin baba mesleklerine göz atıldığında %24'lük bir kesimin memur, %21,7'lik bir kesimin işçi, %17,1'lik bir kesimin ise serbest meslek sahibi olduklarını görüyoruz. Bu veriler (anne mesleği de değerlendirmeye alındığında) öğrencilerin ekonomik durumlarını ifade edebilir. Yüzdelerik dilimde memur ve işçi aile reisleri çoğunlukta olduğuna göre öğrencilerin önemli kısmının ekonomik olarak orta tabaka ailelerden geldiği ifade edilebilir. Tabloya bakıldığında sanayici tüccar sınıfın da azınlıkta olduğu görülmektedir. Ekonomik durumun hayata ve olaylara bakış tarzını önemli ölçüde etkilediği unutulmamalıdır.

Tablo 7: Annenizin Eğitim Düzeyi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cevapsız	4	1,6	1,6	1,6
Okuryazar değil	20	7,8	7,8	9,3
Okuryazar	5	1,9	1,9	11,2
İlkokul	165	64,0	64,0	75,2
Ortaokul	31	12,0	12,0	87,2
Lise	24	9,3	9,3	96,5
Üniversite	8	3,1	3,1	99,6
Lisansüstü +	1	,4	,4	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

Tabloya göre öğrenci annelerinin çoğunluğunu ilkokul mezunları oluşturmaktadır. Bu durum Tablo-5'teki oranlarla birleştirildiğinde (ki doğru değerlendirme için bu gerekli olacaktır) daha önce de belirttiğimiz gibi araştırmaya katılan öğrencilerin önemli bir kısım yüzdesini, eğitim düzeyi düşük aileler oluşturmaktadır. Tabi ki anne-babanın eğitim düzeyi de çocuğun yetiştirilme tarzı üzerinde etkili olan en önemli faktörlerdendir. Araştırmamızın konusu açısından düşündüğümüzde aynı durumun, öğrencinin okula, eğitime, öğretmene, okul kurallarına, öğretmenin liderliğine bakışını da etkileyeceğini söylemek çok yanlış bir yargılama olmasa gerek.

Tablo 8: Annenizin Mesleği:

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cevapsız	2	1,2	1,2	1,2
Ev hanımı	237	91,9	92,6	93,4
Memur	4	1,6	1,6	95,4
Serbest meslek	6	2,3	2,3	96,9
Esnaf	1	,4	,4	97,3
Emekli	5	1,9	1,9	99,2
İşçi	2	,8	,8	100,0
Toplam	257	99,6	100,0	

Tabloya baktığımızda deneklerin annelerinin %91,9 gibi büyük bir oranının ev hanımlarından oluştuğunu görmekteyiz. Bir önceki tabloda denek annelerinin çoğunluğunun ilkokul mezunu olduğunu gördüğümüze göre, bu durum çok da şaşırtıcı değildir.

Bireylerin ilk öğretmenleri anne-babaları olduğu gibi, ilk okulları da aile ortamıdır. O halde anne-baba eğitim düzeyi ve anne-baba mesleği ile ilgili bu veriler bize, araştırmaya katılan öğrencilerin nasıl bir ilkokuldan geldiklerini çok net anlatır. Tablolardan elde edilen istatistikî bilgiler ışığında öğrenci ailelerinin toplumsal tabakalaşma ölçeğinde orta kısımda yer aldıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 9: Anne ve babanız ile ilgili olarak aşağıdaki seçeneklerden hangisi size uymaktadır.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cevapsız	1	,4	,4	,4
Anne baba sağ ve beraber yaşıyorlar	243	94,2	94,2	94,6
Anne baba sağ ve ayrı yaşıyorlar	6	2,3	2,3	96,9
Anne sağ baba vefat etmiş	6	2,3	2,3	99,2
Baba yaşıyor anne vefat etmiş	1	,4	,4	99,6
Anne veya baba üvey	1	,4	,4	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

Öğrencilere aile hayatı ile ilgili olarak sorulan bu soruya verilen yanıtlara baktığımızda öğrencilerin % 94,2'sinin anne babasının sağ ve beraber yaşadıkları görülmektedir. Boşanma ve ayrı yaşamının oranı ise yok denecek kadar azdır. Buna göre öğrencilerin önemli bir kısmının parçalanmamış, normal aile ortamında yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu tespit de öğrencilerin geldikleri çevreyi belirlemek açısından, en az ekonomik durum ve eğitim düzeyi kadar önemlidir. Çünkü parçalanmış bir aile yapısına sahip veya böyle bir ortamda büyüüp yetişmiş bir genç ile standart bir ailede ve hatta en azından aile fertlerinin birlikte yaşadığı bir ortamda büyüüp yetişen bir gencin, aynı değerlere sahip olamayacakları ve geleceğe aynı pencereden bakmayacakları yadsınamaz bir gerçektir.

Tablo 10: Sınıfta Öğretmenler Hangi Yöntemi Daha Çok Kullanmaktadır?

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cevapsız	7	2,7	2,7	2,7
Soru- cevap	139	53,9	53,9	56,6
Tartışma	22	8,5	8,5	65,1
Öğrencinin durumuna göre	38	14,7	14,7	79,8
Düz anlatım	47	18,2	18,2	98,1
Beyin fırtınası	3	1,2	1,2	99,2
Drama	1	,4	,4	99,6
Oturduğu Yerden	1	,4	,4	100,0
Toplam	258	100,0	100,0	

Öğrencilere öğretmenlerin sınıfta ders anlatışı ile ilgili olarak hangi yöntemi daha çok kullandıkları sorulduğunda, soru- cevap yönteminin % 53,9 ile en çok orana sahip olduğu görülmektedir. Bu da sınıf ortamında demokratik bir yapının olduğunu gösterir. Bununla birlikte düz anlatımın soru-cevap yönteminden hemen sonra ikinci sırayı alması dikkat çekicidir. Çünkü düz anlatım yönteminde öğrenci katılımı oldukça azdır ve düz anlatım öğretmen merkezli bir yöntemdir. Demek ki bilgi, günümüz eğitim sisteminde de öğretmenin

tekindedir. Bilgiye sahip olmanın aynı zamanda gücü elinde bulundurmak anlamına geldiği göz önünde bulundurulduğunda bu durumu anlamlandırmak çok da zor olmasa gerek. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin çoğu, sınıftaki hâkim güç ya da iktidar olmak adına kürsüyü kimseye vermemektedirler.

Tablo 11:Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri İle İlgili Değişkenler

	N	Mean	Std. Dev	Min	Max	Mean Rank
Öğretmenin sevecen olması	258	4,6085	,75233	1,00	5,00	11,19
Öğretmenin sınırlı bir kişiliğe sahip olması	258	3,4729	1,35852	1,00	5,00	7,09
Öğretmenin bilgiç olması	258	3,9496	1,28497	1,00	5,00	8,83
Öğretmenin kibirli olması	258	2,9225	1,67431	1,00	5,00	5,92
Öğretmenin hoşgörülü olması	258	4,5659	,94474	1,00	5,00	11,21
Öğretmenin alçak gönüllü olması	258	3,9186	1,26505	1,00	5,00	8,59
Öğretmenin karizmatik olması	258	2,4884	1,54877	1,00	5,00	4,70
Öğretmenin sorumluluk sahibi olması	258	4,3372	1,11875	1,00	5,00	10,35
Duygusal olması	258	2,9302	1,30956	1,00	5,00	5,15
Canlı ve enerjik olması	258	4,2171	1,12254	1,00	5,00	9,72
Bencil davranması	258	3,1705	1,64387	1,00	5,00	6,63
İkna kabiliyetine sahip olması	258	4,0930	1,13276	1,00	5,00	9,15
Güven uyandırması	258	4,6008	,89068	1,00	5,00	11,38
Kendine güveninin fazla olması	258	3,8605	1,14167	1,00	5,00	8,08
Öğretmenin kararlı olması	258	4,1240	1,15025	1,00	5,00	9,37
Öğretmenin otoriter olması	258	3,9961	1,08222	1,00	5,00	8,64

(N: Denek Sayısı; Mean: Aritmetik Ortalama; Std. Dev: Standart Sapma; Min: Minimum; Max: Maksimum; Mean Rank: Ortalama Sıralaması)

N= 258, $\chi^2= 944,825$, df =15, p= ,000 a Friedman Test

Öğretmenlerin kişisel özellikleri ile ilgili itemleri öğrenci bakış açısı ile değerlendirmeye aldığımızda, tabloya göre, öğrenciler öğretmenin güven uyandırmasına son derece değer vermektedirler ki, tablodaki sıralamada öğretmenin güven uyandırması 11,38'lik bir oranla ilk sırada yer almaktadır. Öğretmenin hoşgörülü olması da 11,21'lik bir oranla bunu takip eder. Buna göre öğrenciler, öğretmenlerinden, kendileri ile aynı fikirde olmasalar bile, paylaşılmayan düşüncelerine de saygı gösterilmesini beklerler. Öğretmenin sevecen olması da öğrenciler tarafından önemsenmektedir. Bu itemin tabloya göre yeri 11,19'luk bir oranla üçüncü sıradadır. Ancak tabloya baktığımızda öğrencilerin, öğretmenin karizmatik olması ile çok da ilgilenmediklerini görmekteyiz. Aynı zamanda öğretmenin duygusal olması da öğrenciler tarafından ciddiye alınmamaktadır. Çünkü bu item tabloya göre istenmeyen durumlar arasında 5,15'lik bir oranla ikinci sıradadır. Kibirli olması ise yine öğrenci tarafından itici görülmüş olmalı ki tabloda 5,92 puanla, istenmeyenler arasındaki yerini almıştır.

Bu verilerden de destek alarak şöyle bir yorum yapmak mümkün: Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile öğrenciler üzerindeki etkisi ilişkilendirilebilir. Örneğin inatçı, çabuk kızan, hoşgörürden yoksun, bilgiç, kibirli, kendini beğenmiş bir öğretmenle; yumuşak fakat azimli, sabırlı, hoşgörülü, gerçek bilgiye sahip, alçak gönüllü bir öğretmenin halkla ilişkilerinde, öğretimde, öğrencileri etkilemekte, başarı derecesi çok farklıdır. Öğretmenin görünüşü ve davranışı, öğrenci üzerinde etkili olur. Öğrencilerce yeterli, etkili, kaynakları kontrol edebilen bir kişi olarak algılanan öğretmenlerin daha etkili olduğu savunulabilir.

Öğretmenin neşeli, mutlu, doyumlu, kendine güvenli hali güdülenmeye sebep olurken tersi görüntüler olumsuz etki yaratmaktadır. Öğretmenin duygusal durumu, sınıfta rahat olup olmaması, her türlü kararını etkiler.

Tablo 12: Öğretmenlerin Tutumları İle İlgili Değişkenler

	N	Mean	Std. Dev	Min	Max	Mean Rank
Öğretmenin yenilikçi olması	258	4,2713	1,02689	1	5,00	5,12
Öğrencileriyle dostça ilişkiler kurması	258	4,4341	1,00849	1	5,00	5,43
Sorgulayıcı olması	258	3,1279	1,26118	1	5,00	3,24
Kuralcı olması	258	3,0388	1,29593	1	5,00	3,28
Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi	258	3,6628	1,35184	1	5,00	4,13
Dindar olması	258	3,2829	1,45803	1	5,00	3,67
Geleneklerine bağlı olması	258	2,9806	1,39608	1	5,00	3,13

(N: Denek Sayısı; Mean: Aritmetik Ortalama; Std. Dev: Standart Sapma; Min: Minimum; Max: Maksimum; Mean Rank: Ortalama Sıralaması)

N=258 $\chi^2=352,273$ df=6, p= ,000 a Friedman Test

Öğretmenlerin tutumları ile ilgili öğrenci değerlendirmelerine baktığımızda şu verilerle karşılaşmaktayız: “öğretmenin öğrencileriyle dostça ilişkiler kurması” 5,43’lük bir oranla ilk sırada yer almaktadır. Bunu 5,12’lik bir oranla “öğretmenin yenilikçi olması” ve 3,28’lik bir oranla da “öğretmenin kuralcı olması” itemleri takip etmektedir. Burada kuralcılık öğretmenin yalnızca yasal gücüne güvenerek öğrencilere baskı yapması veya okulun işleyişini düzenleyen kuralları öğrencilere aynen dikte etmeye çalışması olarak algılanmamalıdır. Çünkü bu noktada kuralcılıktan kastedilen yardım edici, olumlu yönelimli, prensipli ve öğrenciye istenilen davranışları kazandırabilmek için planlı-programlı hareket edebilmektir.

Tablo 13: Sınıf Düzeni İlgili Değerler

	N	Mean	Std. Dev	Min	Max	Mean Rank
Öğretmenin sorumluluk sahibi olması	258	4,3372	1,11875	,00	5,00	11,91
Canlı ve enerjik olması	258	4,2171	1,12254	,00	5,00	11,12

İkna kabiliyetine sahip olması	258	4,0930	1,13276	,00	5,00	10,30
Öğretmenin kararlı olması	258	4,1240	1,15025	,00	5,00	10,76
Öğrencileriyle dostça ilişkiler kurması	258	4,4341	1,00849	,00	5,00	12,30
Kuralcı olması	258	3,0388	1,29593	,00	5,00	6,01
Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi	258	3,6628	1,35184	,00	5,00	8,75
Kararları bizzat kendisinin alması	258	3,3295	1,38782	,00	5,00	7,47
Saygılı davranması	258	4,5039	,95522	,00	5,00	12,59
Öğretmenin sınıfın her tarafını dolaşması	258	2,6822	1,36655	,00	5,00	5,06
Çevre kirlenmesine karşı duyarlı olması	258	3,9612	1,25319	,00	5,00	10,09
Örnek davranışlarda bulunması	258	4,5465	,87761	,00	5,00	12,84
Alışılmamış ve kural dışı davranması	258	3,0039	1,37656	,00	5,00	6,15
Her öğrenciyi tanıması	258	3,9690	1,16324	,00	5,00	9,88
İstenmeyen davranışlar olduğunda herkese adil davranması	258	4,4884	,86987	,00	5,00	12,29
Ödevleri kontrol edip, düzeltmeleri yapması	258	3,4496	1,36926	1,00	5,00	7,96
Öğrencilerin katılımcı olması için çaba göstermesi	258	4,4147	,95139	1,00	5,00	12,03
Sınıfla ilgili karar verirken öğrenci görüşlerini de dikkate alması	258	4,6202	,71334	1,00	5,00	12,93
Öğrencilerle bireysel olarak ilgilenmesi	258	3,9767	1,09804	,00	5,00	9,57

(N: Denek Sayısı; Mean: Aritmetik Ortalama; Std. Dev: Standart Sapma; Min: Minimum; Max: Maksimum; Mean Rank: Ortalama Sıralaması)

N=258, $\chi^2=1129,137$, $df=18$, $p=,000$ a Friedman Test

Tablodaki sınıf düzeni ile ilgili değerlere öğrencilerin bakışını yorumlayacak olursak: “öğretmenin sınıfla ilgili karar verirken öğrenci görüşlerini de dikkate alması” ortalama sıralamasında en yüksek puanı almıştır. Bu demektir ki öğrenciler için sınıf içindeki düzenle ilgi değerlerden en önemlisi öğretmenin öğrenci fikirlerini de saygı duyup, onları da ciddiye almasıdır. Bu itemi sırasıyla; “örnek davranışlarda bulunması”, “saygılı davranması”, “öğrencileri ile dostça ilişkiler kurması”, “istenmeyen davranışlar olduğunda herkese adil davranması” yargıları izlemektedir. Bunun yanı sıra, tabloya baktığımızda araştırmamıza katılan öğrencilerin “öğretmenin sınıfın her tarafını dolaşması” ve onun ardından “öğretmenin kuralcı olması”na da itibar etmediklerini ve sınıf düzeni ile ilgili değerler arasında bu yargıların en az puan alan yargılar olduğunu görmekteyiz. Buna dayanak olarak öğretmenin sınıfın her tarafını dolaşmasının öğrenciler tarafında bir güç gösterisi olarak algılanmasını ve bunun iktidarı temsil eden bir davranış olarak görülmesini gösterebiliriz. Aynı zamanda sınıf içindeki öğretmen hareketliliği, öğrenci çalışmalarının yakından denetlenmesini sağlar. Fakat öğrenciler yakından denetlenmeyi istememektedirler. Bu durumun birçok nedeni olabilir. Aile geleneğinden toplumsal şartlara kadar birçok etmen burada devreye girebilir. Kısaca öğrenciler, katılımcı ilişkilerle paylaşmayı ve sorumluluğu isterken, öğretmenin kuralcı olmasından ise rahatsızlık duymaktadırlar.

Başka bir açıdan değerlendirirsek; çevresiyle ilgili, duygulu, düşünceli, yargılayıcı tip öğretmenlerin öğrenciler tarafından daha etkili bulunduğu söylenilebilir. Her öğretmenin bir etkileşim sonucunda liderliğe ulaşması mümkün olmayabilir. Liderlikte başarıyı vurgulayan öğretmen ise bulunduğu hiyerarşik konumun yasal gücüyle, grup tarafından sağlanan doğal gücü birleştirme eğilimindedir. Doğal güç öğretmenin grup etkileşiminde gösterdiği başarının ya da başarısızlığın bir yansımasıdır. Eğer öğretmen sadece yasal güç konumu ile işlevini sürdürme eğiliminde ise grup üyelerince kendilerine sağlanacak destek azalır. Eğer öğretmen amaçlar doğrultusunda öğrencilerini güdüleme başarısı gösteriyorsa ve öğretmen güdülemede, ödüllendirici ve doyum sağlayıcı bir modeli benimsemiş ise doğal yapı öğretmenin yasal gücünü daha da geliştirecektir.

Tablodaki göstergeler dışında kişisel gözlemlerimize ve yaptığımız görüşmelere dayanarak sınıf düzeni ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi anlatan değerlendirmelere yer vermek uygun olacaktır: Sınıf düzeni ve sınıfta uyum ile öğrenci başarısı arasında ilişki olduğu düşünülebilir. Sınıf karmaşada ve yönlendirilmemişse başarı düşerken, düzen aşırı hale getirilmiş ve öğretmen başatlığı artmışsa kaygı da artar ki bu da öğrenmeyi engeller. Sınıf düzeni, öğretmenin becerilerine ve ona verilen desteğe de bağlıdır. Ortam uygun hale getirilerek istenilen her türlü davranış yaptırılabilir. Bunun yanı sıra ailelerin, okulun davranış kurallarını bilip desteklemesi de etkili bir faktördür. Bu açıdan öğretmenin davranış ve tutumlarına öğrencinin verdiği anlamlar önemlidir.

Başarı olasılığını artırıcı, denetlenen, beklentilerin sınıf kuralları yoluyla açıkça belirlendiği, etkinliklerin uygun bir sıra ile yapılmasını sağlayacak şekilde planlandığı, öğrencilere girişim özgürlüğü ve sorumluluğu veren bir sınıf ortamında, istenen davranışlar daha çok görülecektir.

Ceza ve öfke, öğrencilerde kaygı, rahatsızlık, işe karşı kayıtsızlık şeklinde istenmeyen davranışlara sebep olabilir. Gençlik kültürü otoriteye başkaldırma, benliğine sahip çıkma, arkadaşları yanında kendini kanıtlama, olumlu olmasa da tanınma yönelimli bir yaşama biçimidir. Buna göre öğretmen saygı gösterirse saygı görür, öğrencinin direnci azalır. Yine kişisel gözlemlerime dayanarak belirtmeliyim ki; birçok öğretmen ve okul yöneticisi için öğrenci bir değer olarak görülmemektedir. Bir lise öğretmenin öğrenciye ilişkin bakış açısı şöyledir: “*Öğrenciyi muhatap olarak almam. Öğrenci şımartıldığı zaman sınıfı kontrol edemezsiniz. Öğrenciye zerre kadar değer vermem. Onunla aranızdaki mesafeyi korumazsanız, öğrenci tepenize çıkar*”. Bir başka öğretmen “*ben dersimi anlatır, çeker-çıkarak giderim. Karşımda duvar bile olsa duvara ders anlatırım. Öğrencinin sınıf ortamında da soru sormasına asla izin vermem*” demektedir.

Tablo 14: Öğretmen-Öğrenci İlişkisinde Etkili Olan Değerler

	N	Mean	Std. Dev	Min	Max	Mean Rank
Öğretmenin sevecen olması	258	4,6070	,75340	1,00	5,00	35,89
Öğretmenin sınırlı bir kişiliğe sahip olması	258	3,4747	1,36084	1,00	5,00	21,90
Öğretmenin bilgiç olması	258	3,9455	1,28580	1,00	5,00	27,73
Öğretmenin kibirli olması	258	2,9144	1,67252	1,00	5,00	18,13
Öğretmenin hoşgörülü olması	258	4,5642	,94619	1,00	5,00	35,72
Öğretmenin alçak gönüllü olması	258	3,9144	1,26571	1,00	5,00	26,94
Öğretmenin karizmatik olması	258	2,4786	1,54380	1,00	5,00	13,88
Öğretmenin sorumluluk sahibi olması	258	4,3346	1,12017	1,00	5,00	33,04
Duygusal olması	258	2,9222	1,30570	1,00	5,00	15,52
Canlı ve enerjik olması	258	4,2140	1,12366	1,00	5,00	30,80
Bencil davranması	258	3,1673	1,64626	1,00	5,00	20,63
İkna kabiliyetine sahip olması	258	4,0973	1,13290	1,00	5,00	28,85
Güven uyandırması	258	4,5992	,89207	1,00	5,00	36,38
Kendine güveninin fazla olması	258	3,8560	1,14167	1,00	5,00	25,43
Öğretmenin kararlı olması	258	4,1206	1,15119	1,00	5,00	29,83
Öğretmenin otoriter olması	258	4,0000	1,08253	1,00	5,00	27,17
Öğretmenin yenilikçi olması	258	4,2685	1,02788	1,00	5,00	31,07
Öğrencileriyle dostça ilişkiler kurması	258	4,4358	1,01009	1,00	5,00	34,06
Sorgulayıcı olması	258	3,1362	1,25660	1,00	5,00	17,14
Kuralcı olması	258	3,0467	1,29216	1,00	5,00	16,79
Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi	258	3,6615	1,35432	1,00	5,00	24,15
Dindar olması	258	3,2918	1,45386	1,00	5,00	20,23
Geleneklerine bağlı olması	258	2,9883	1,39329	1,00	5,00	16,59
Kararları bizzat kendisinin alması	258	3,3230	1,38659	1,00	5,00	20,61
Saygılı davranması	258	4,5019	,95657	1,00	5,00	34,76
Çevre kirlenmesine karşı duyarlı olması	258	3,9650	1,25419	1,00	5,00	28,07
Öğretmenin sınıfın her tarafını dolaşması	258	2,6887	1,36516	1,00	5,00	14,21
Kullandığı kelimelere dikkat etmesi	258	4,4280	1,05126	1,00	5,00	34,26
Örnek davranışlarda bulunması	258	4,5486	,87866	1,00	5,00	35,60
Ders dışında da öğrencilere destek olması	258	4,4786	,98451	1,00	5,00	34,47
Alışılmamış ve kural dışı davranması	258	3,0000	1,37784	1,00	5,00	16,94
Bütün öğrencilere eşit davranması	258	4,7626	,71404	1,00	5,00	38,76
Öğrenciler arasında ayrımcılık yapmaması	258	4,6537	1,00035	1,00	5,00	37,89
Resmi yetkilerine güvenmesi	258	2,7782	1,45554	1,00	5,00	15,32
Her öğrenciyi tanıması	258	3,9650	1,16372	1,00	5,00	27,34
Herkesin sorusunu cevaplaması	258	4,2179	1,04545	1,00	5,00	30,43
İçerisinde bulunduğu zor şartlar altında en sağlıklı kararı verebilmesi	258	4,2763	1,01046	1,00	5,00	31,36
İstenmeyen davranışlar söz konusu olduğunda herkese adil davranması	258	4,4864	,87098	1,00	5,00	34,19
Konuşmalarında etkileyici bir dil kullanması	258	4,4942	,91481	1,00	5,00	34,70
Öğrencileri, arkadaşları ile işbirliği yapmaya teşvik etmesi	258	3,8716	1,12285	1,00	5,00	25,34
Ödevleri kontrol edip gerekli düzeltmeleri yapması	258	3,4553	1,36893	1,00	5,00	22,20
Öğrencilere kibar davranması	258	4,2724	,95389	1,00	5,00	30,74
Öğrencilere günlük hayatta pratik yarar sağlayacak bilgiler vermesi	258	4,4630	,83829	1,00	5,00	33,57

Öğrencilerin katılımcı olması için çaba göstermesi	258	4,4241	,94118	1,00	5,00	33,50
Öğrencileri, sorumluluk almaya yönlendirmesi	258	4,3307	,98996	1,00	5,00	32,31
Öğrencilerin becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunması	258	4,2101	,96147	1,00	5,00	29,78
Sınıfla ilgili karar verirken öğrenci görüşlerini de dikkate alması	258	4,6187	,71434	1,00	5,00	35,98
Öğrencilerine güler yüz göstermesi	258	4,5681	,85023	1,00	5,00	35,53
Öğrencinin ruh dünyasını anlaması	258	4,2374	1,13282	1,00	5,00	30,99
Öğrencilerin anlayacağı bir dil kullanması	258	4,5525	,86046	1,00	5,00	35,27
Öğrencilerle bireysel olarak ilgilenmesi	258	3,9728	1,09831	1,00	5,00	26,52
Bilgisayar, internet gibi bilgi teknolojilerini kullanması	258	3,4163	1,38695	1,00	5,00	21,38
Etkileyici bir fiziki görünüme sahip olması	258	2,4669	1,51292	1,00	5,00	13,39
Giyim-kuşamına dikkat etmesi	258	3,4669	1,38909	1,00	5,00	21,71

(N: Denek Sayısı; Mean: Aritmetik Ortalama; Std. Dev: Standart Sapma; Min: Minimum; Max: Maksimum; Mean Rank: Ortalama Sıralaması)
N=258, $\chi^2=3674,549$, df=53, p=,000

Öğretmen öğrenci ilişkilerinde etkili olan değerlerle ilgili sorulara öğrenciler tarafından verilen cevaplar dikkate alınarak kendi içerisinde bir ortalama sıralaması yaptığımızda % 38,76'lık bir değer ile “öğretmenin bütün öğrencilere eşit davranması” ilk sırada yerini almaktadır. Bu demektir ki istenmeyen bir davranışla karşılaşıldığında öğretmenin tüm herkese eşit davranması öğrenciler için son derece önemlidir. Bu itemi, öğretmenin öğrenciler arasında ayırım yapmaması izlemektedir. Bunları sırası ile “güven uyandırması”, “sınıfla ilgili karar verirken öğrenci görüşlerini de dikkate alması”, “öğretmenin sevecen olması”, gibi tutum ve davranışlar izlerken, en düşük puan alan itemler arasındaki sıralamada ise “etkileyici bir fiziki görünüme sahip olma”, “öğretmenin sınıfın her tarafını dolaşması”, “duygusal olması” şeklindeki sıralama dikkati çekmektedir. Demek ki öğretmenin etkileyici bir fiziki görünüme sahip olması öğrenci için önem sırasında en sonda yer almaktadır.

Elde ettiğimiz bu değerleri yorumlarsak: Öğretmenlerin çeşitli roller oynarken, öğrenciler arasında cinsiyet, sosyo-ekonomik durum açılarından ayırım yapması, güvensizliğe ve dolayısıyla öğretmen davranışlarının etkisinin azalmasına sebep olur. Zaten tabloda da gördüğümüz gibi öğrenciler, öğretmenlerinin ayırım yapmamasına önem vermektedirler.

Okul ortamında öğrenciler okul kuralları ve yönetmelikler konusunda yeterli bilgiye sahip değillerse, kuralları çiğneme korkusundan dolayı çekingen davranışlar sergileyebilirler ya da hata yapmamak için hiçbir şey yapmamayı tercih edebilirler. Eğer öğrenci sorumluluklarının neler olduğunu bilmiyorsa bu da onun nerede nasıl davranacağını bilmemesine sebep olur. Aynı zamanda öğretmenin kendisinden beklentilerini bilmiyorsa ve hatta öğretmenin mesleki tutumları ile ilgili hiçbir bilgiye sahip değilse bu durumda da öğretmeni ile ilişkilerini güven ortamı içinde düzenleyemez. Öğretmen de öğrencinin

performansından ve kişisel özelliklerinden baharberse yine öğrencide bir güven eksikliği ortaya çıkacaktır. Buradan yola çıkarak bu tür bilgilere sahip olmanın da bir güç göstergesi olduğu ve bilinmeyen, kestirilemeyen durumlarda öğretmen ile öğrenci arasındaki bağılılığın azalacağı söylenebilir.

Öğretmenin etkileyici bir dil kullanması öğretmen-öğrenci ilişkilerini etkileyen faktörlerden biridir. İletişimin en önemli ögesi dildir. Öğretmen kullandığı dil ile öğrencilerin davranışlarını kontrol etmelidir. Buna göre öğretmen yargılayıcı olmayan esnek ve betimleyici bir dil kullanılmalıdır. İletişimde anlamları kolaylaştıran dil kadar önemli bir başka öge ses tonu ve beden dilidir. Bu nedenle öğretmen, açık ve anlaşılır bir üslupla konuşmalı, konunun durumuna uygun vurgulamalarda bulunmalıdır. Bedensel tepkilerin, konuşulan konunun niteliğine uygun olmasına dikkat etmelidir. İletişim sürecinde öğrenci ile kurulan göz teması da önemli bir etkidir. Kısacası etkili bir öğrenme nasıl olumlu bir iletişim sürecinin ürünü ise; başarısızlık, saldırganlık, yalan söyleme, tembellik gibi istenmeyen davranışlar da iletişimsizlikten kaynaklanır.

Her bireyin eşsiz bir değer olduğu görüşüne dayanan demokratik liderlik biçiminin, insanın doğasına en uygun yaklaşım olduğu açıktır. Aksi takdirde eğitimin vazgeçilmez bir parçası olan öğrenci özne olmaktan çıkar, sıradan bir nesneye indirgenir. Şu da unutulmamalıdır ki, birey başkaları tarafından nasıl algılanıyorsa, kendini de öyle algılar. Demek ki diğer insanlar tarafından değerli ve önemli görülen bir bireyin, kendini önemsiz ve değersiz görmesi söz konusu değildir. Buna göre iletişim en basit tanımıyla bir etki-tepki işlemidir. Başarılı bir iletişimin ön koşulu öğretmenin öğrencilerine iyi bir model oluşturmasıdır. Öğrencinin bir yetişkini model alması için onu kendine yakın bulması gerekir. Ayrıca bu model saygın ve çekici de olmalıdır. Diğer yandan Tablo 15’de öğretmenin sevecen olması ile öğrencilerin cinsiyetleri arasında ilişki olup olmadığı test edilmiş ve şu bulgulara ulaşılmıştır:

Tablo 15: Öğretmenin Sevecen Olması ve Öğrencilerin Cinsiyeti

			Cinsiyetiniz		Toplam
			Erkek	Bayan	
Öğretmenin sevecen olması	Hiç önemli değil	Count	4	0	4
		Row %	100,0%	,0%	100,0%
		Column %	3,9%	,0%	1,6%
		Total %	1,6%	,0%	1,6%
	Önemsiz	Count	2	0	2
		Row %	100,0%	,0%	100,0%
		Column %	1,9%	,0%	,8%

		Total %	,8%	,0%	,8%
	Biraz önemli	Count	6	6	12
		Row %	50,0%	50,0%	100,0%
		Column %	5,8%	3,9%	4,7%
		Total %	2,3%	2,3%	4,7%
	Önemli	Count	27	28	55
		Row %	49,1%	50,9%	100,0%
		Column %	26,2%	18,1%	21,3%
		Total %	10,5%	10,9%	21,3%
	Çok önemli	Count	64	121	185
		Row %	34,6%	65,4%	100,0%
		Column %	62,1%	78,1%	71,7%
		Total %	24,8%	46,9%	71,7%
Total		Count	103	155	258
		Row %	39,9%	60,1%	100,0%
		Column %	100,0%	100,0%	100,0%
		Total %	39,9%	60,1%	100,0%

Count: Sayı; Row: Satır; Column: Sütun; Total: Toplam

N=258, $X^2 = 13,654(a)$, df 4, p= , 008

Öğrencilerin cinsiyetleri ile öğretmenin sevecen olmasına verdikleri önem arasındaki ilişkiyi tartışmak üzere tabloya baktığımızda cinsiyet ile öğretmenin sevecenliğine olan bakış karşılaştırılırsa arada önemli bir bağıntı olduğu söylenmelidir. Tabloya göre kız öğrenciler öğretmenlerinin sevecen olmasına, erkek öğrencilerden daha fazla önem vermektedirler. Örneğin öğretmenin sevecen olması çok önemli diyenlerin %34,6'sı erkek ancak %65,4'ü ise kız öğrencilerden oluşmaktadır. Diğer açıdan baktığımızda da hiç önemli değil diyenlerin tamamı erkeklerden oluşmaktadır.

Bu yorumumuzu desteklemek için yapılan bir başka test tekniğine göre de (T test) gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Öğretmenin Sevecen olması	Equal variances assumed	30,510	,000	-3,573	256	,000	-,33417	,09352	-,51834	-,15000
	Equal variances not assumed			-3,191	140,939	,002	-,33417	,10472	-,54120	-,12714

Tablo 16: Öğretmenin Güven Uyandırması ve Öğrencilerin Cinsiyeti

		Cinsiyetiniz		Total	
		Erkek	Bayan		
Güven uyandırması	,00	Count	3	0	3

		Row %	100,0%	,0%	100,0%
		Column %	2,9%	,0%	1,2%
		Total %	1,2%	,0%	1,2%
	Hiç önemli değil	Count	3	1	4
		Row %	75,0%	25,0%	100,0%
		Column %	2,9%	,6%	1,6%
		Total %	1,2%	,4%	1,6%
	Önemsiz	Count	3	1	4
		Row %	75,0%	25,0%	100,0%
		Column %	2,9%	,6%	1,6%
		Total %	1,2%	,4%	1,6%
	Biraz önemli	Count	2	3	5
		Row %	40,0%	60,0%	100,0%
		Column %	1,9%	1,9%	1,9%
		Total %	,8%	1,2%	1,9%
	Önemli	Count	24	26	50
		Row %	48,0%	52,0%	100,0%
		Column %	23,3%	16,8%	19,4%
		Total %	9,3%	10,1%	19,4%
	Çok önemli	Count	68	124	192
		Row %	35,4%	64,6%	100,0%
		Column %	66,0%	80,0%	74,4%
		Total %	26,4%	48,1%	74,4%
Total		Count	103	155	258
		Row %	39,9%	60,1%	100,0%
		Column %	100,0%	100,0%	100,0%
		Total %	39,9%	60,1%	100,0%

Count: Sayı; Row: Satır; Column: Sütun; Total: Toplam

N=258, $X^2=11,604(a)$ df= 5, p=,041

Öğretmenin güven uyandırması ile öğrencilerin cinsiyeti arasındaki ilişkiyi test eden bu tabloya baktığımızda anlamlı bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Buna göre kız öğrenciler, öğretmenlerinin kendilerinde güven duygusu uyandırmasına erkek öğrencilerden daha fazla değer vermektedirler. Kız öğrencilerin bu konuda daha duyarlı olmalarını onların daha içe dönük ve duygusal olmalarına bağlamak mümkündür. T testine göre de ($t = ,001; ,004$) gruplar arasında istatistikî farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 17: Öğretmenin Güven Uyandırması ve Öğrencilerin Alanı

			Alanımız					Total
			,00	Fen	Türkçe-Mat	Sosyal	Dil	
Güven uyandırması	,00	Count	0	0	3	0	0	3
		Row %	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		Column %	,0%	,0%	2,5%	,0%	,0%	1,2%
		Total %	,0%	,0%	1,2%	,0%	,0%	1,2%

	Hiç önemli değil	Count	0	1	1	2	0	4
		Row %	,0%	25,0%	25,0%	50,0%	,0%	100,0%
		Column %	,0%	2,1%	,8%	4,1%	,0%	1,6%
		Total %	,0%	,4%	,4%	,8%	,0%	1,6%
	Önemsiz	Count	0	1	1	2	0	4
		Row %	,0%	25,0%	25,0%	50,0%	,0%	100,0%
		Column %	,0%	2,1%	,8%	4,1%	,0%	1,6%
		Total %	,0%	,4%	,4%	,8%	,0%	1,6%
	Biraz önemli	Count	0	0	2	1	2	5
		Row %	,0%	,0%	40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
		Column %	,0%	,0%	1,6%	2,0%	18,2%	1,9%
		Total %	,0%	,0%	,8%	,4%	,8%	1,9%
	Önemli	Count	7	8	30	3	2	50
		Row %	14,0%	16,0%	60,0%	6,0%	4,0%	100,0%
		Column %	25,0%	16,7%	24,6%	6,1%	18,2%	19,4%
		Total %	2,7%	3,1%	11,6%	1,2%	,8%	19,4%
	Çok önemli	Count	21	38	85	41	7	192
		Row %	10,9%	19,8%	44,3%	21,4%	3,6%	100,0%
		Column %	75,0%	79,2%	69,7%	83,7%	63,6%	74,4%
		Total %	8,1%	14,7%	32,9%	15,9%	2,7%	74,4%
Total		Count	28	48	122	49	11	258
		Row %	10,9%	18,6%	47,3%	19,0%	4,3%	100,0%
		Column %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Total %	10,9%	18,6%	47,3%	19,0%	4,3%	100,0%

Count: Sayı; Row: Satır; Column: Sütun; Total: Toplam
N=258, $X^2=34,180(a)$, df =20, p=,025

Öğretmenin güven uyandırması ile öğrencilerin eğitim gördükleri alanlar arasındaki ilişkiler değerlendirilmek istendiğinde alanlar arasında belirgin farklılıkların görülmediği, başka bir ifadeyle öğrenciler arasında alan ayrımı yapılmaksızın hepsi için öğretmenin güven uyandıran bir kişiliğe sahip olmasının değerli olduğu görülmektedir. Alanlar arasında belirgin farklılıkların olmaması bile anlamlıdır. Bu bize şunu ifade eder: öğrenciler kendilerini rahatça ifade edebilmek ve bildiklerini sınıf ortamında da aktarabilmek için öğretmenlerine karşı güven duymak yani onun tarafından destekleneceklerini bilmek isterler. Bunun yanı sıra öğretmenin yeterli alan bilgisine sahip olduğunu öğrencilerine hissettirmesi, soru sorduklarında cevabını alabilmeleri de öğrencinin öğretmene güven duygusunu artırıcı rol oynayabilir.

Tablo 18: Güven Duyma İle Öğrenim Görülen Alan Arasında İlişki (Anova)

Dependent Variable: Güven uyandırması
Tukey HSD

(I) Alanınız	(J) Alanınız	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval
--------------	--------------	-----------------	------------	------	-------------------------

		(I-J)			Lower Bound	Upper Bound
,00	Fen	,06250	,21260	,998	-,5216	,6466
	Türkçe-matematik	,20902	,18734	,798	-,3057	,7237
	Sosyal	,13776	,21180	,966	-,4442	,7197
	Dil	,29545	,31813	,886	-,5786	1,1695
Fen	,00	-,06250	,21260	,998	-,6466	,5216
	Türkçe-matematik	,14652	,15233	,872	-,2720	,5650
	Sosyal	,07526	,18156	,994	-,4236	,5741
	Dil	,23295	,29885	,936	-,5882	1,0541
Türkçe-matematik	,00	-,20902	,18734	,798	-,7237	,3057
	Fen	-,14652	,15233	,872	-,5650	,2720
	Sosyal	-,07126	,15121	,990	-,4867	,3442
	Dil	,08644	,28145	,998	-,6869	,8597
Sosyal	,00	-,13776	,21180	,966	-,7197	,4442
	Fen	-,07526	,18156	,994	-,5741	,4236
	türkçe-matematik	,07126	,15121	,990	-,3442	,4867
	Dil	,15770	,29828	,984	-,6619	,9773
Dil	,00	-,29545	,31813	,886	-1,1695	,5786
	Fen	-,23295	,29885	,936	-1,0541	,5882
	türkçe-matematik	-,08644	,28145	,998	-,8597	,6869
	Sosyal	-,15770	,29828	,984	-,9773	,6619

ANOVA= df 4, Mean Square ,416, F=,520, p=,721 anova tablosuna göre eğitim görülen alan ile öğretmene güven duyma arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

3.2. Öğretmen Anketinin Değerlendirilmesi

Ankete katılan deneklerin % 44,0'ü erkek ve % 56,0'sı bayandır. Elde edilen verilerden hareketle, öğretmenlerin anne ve baba mesleği, anne ve baba eğitim düzeyi ve gelir durumlarına bakılarak öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi edinilmeye çalışılacaktır.

Tablo 19: Anne Mesleği

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
,00	2	2,7	2,7	2,7
Ev Hanımı	69	92,0	92,0	94,7
Memur	2	2,7	2,7	97,3
Serbest Meslek	1	1,3	1,3	98,7
İşçi	1	1,3	1,3	100,0
Toplam	75	100,0	100,0	

Ankete katılan öğretmen deneklerin verdikleri cevaplara göre öğretmenlerin % 92'sinin annesinin ev hanımı, % 2,7'sinin memur olduğu ve % 1,3'ünün ise serbest meslek sahibi olduğu görülmektedir.

Tablo 20: Anne Eğitim Düzeyi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
,00	2	2,7	2,7	2,7
Okur-yazar Değil	13	17,3	17,3	20,0
Okur-Yazar	13	17,3	17,3	37,3
İlkokul	39	52,0	52,0	89,3
Ortaokul	1	1,3	1,3	90,7
Lise	5	6,7	6,7	97,3
Üniversite	2	2,7	2,7	100,0
Toplam	75	100,0	100,0	

Ayrıca eğitim düzeyine bakıldığında anne eğitim düzeyinin oldukça düşük olduğu da dikkat çekicidir. Bu durum öğrenci annelerinin eğitim düzeyi ve mesleği ile benzerlik göstermektedir. Öğretmen annelerinin % 89,3'ünün eğitim düzeyi ilkokul ve daha aşağı seviyededir.

Tablo 21: Babanızın Eğitim Düzeyi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
,00	3	4,0	4,0	4,0
Okur-yazar Değil	1	1,3	1,3	5,3
Okur-Yazar	9	12,0	12,0	17,3
İlkokul	33	44,0	44,0	61,3
Ortaokul	6	8,0	8,0	69,3
Lise	9	12,0	12,0	81,3
Üniversite	14	18,7	18,7	100,0
Toplam	75	100,0	100,0	

Öğretmenlerin anne ve babalarının eğitim düzeyini kıyasladığımız zaman babalarının eğitim düzeyinin annelere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin aylık gelirine bakıldığında ise % 88'inin 1000 YTL ve altı, % 11'inin 1000 YTL ile 2000 YTL arasında, %1'inin ise 2000 YTL ve üzeri bir gelire sahip olduklarını beyan ettikleri görülmektedir. Bu da bize öğretmenlerin toplumsal yapıda hangi tabakalaşma ölçeğinde bulunduğu hakkında bilgi verir ki bu verilere dayanarak çoğunluğun bu ölçekte orta ve ortanın altında yer aldıkları söylenebilir.

Tablo 22: Hayatınızı En Çok Geçirdiğiniz Yerleşim Bölgesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
,00	3	4,0	4,0	4,0
Köy	1	1,3	1,3	5,3
Belde	2	2,7	2,7	8,0
İlçe	12	16,0	16,0	24,0
Şehir	32	42,7	42,7	66,7
Büyükşehir	25	33,3	33,3	100,0
Toplam	75	100,0	100,0	

Tablo 22'ye göre öğretmenlerin % 42,7'si hayatının büyük bir bölümünü şehirde geçirdiğini ifade etmiştir. Bunu %33,3'lük bir oranla hayatının büyük bir bölümünü büyükşehirde geçirenler izlemektedir. En çok yaşanan yerleşim bölgesi olarak köy ve beldenin oranı ise oldukça azdır. Genel bir yargıya göre küçük yerlerde yaşam sürmek veya kişiliğin henüz olgunlaşmaya başladığı dönemleri küçük yerleşim bölgelerinde geçirmek, hayatın pek çok alanında daha tutucu, diğer bir ifadeyle daha geleneksel ve daha az demokrat bir tutuma sahip olmayı beraberinde getirir.

Duruma başka bir açıdan baktığımızda, tabloyu şu şekilde de yorumlayabiliriz: Buna göre hayatının büyük bir bölümünü şehir veya büyükşehirde geçirenler öğretmenlik mesleğini daha çok tercih ediyor.

Tablo 23:Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleği ile İlgili Genel Tutumları

	N	Mean	Std. Dev	Min	Max	Mean Rank
Öğretmenlik saygın bir meslektir.	75	4,520	,77738	1	5	11,80
Öğretmenlik ideal bir meslektir	75	4,120	,85361	1	5	9,95
Öğretmenlik sıkıcı bir meslektir	75	1,906	1,04200	1	5	3,07
Öğretmen, sevgi ve hoşgörünün temsilcisidir	75	4,293	,80158	1	5	10,64
Öğretmenlik düşünmeyi, araştırmayı, bilgi üretmeyi gerektirir	75	4,666	,55345	1	5	12,31
Öğretmen, geleneksel kültürel değerlerin aktarıcısıdır	75	4,106	,76359	1	5	9,75
Öğretmenler, sorunları yerinde ve iş başında çözerler	75	3,800	,91533	1	5	8,33
Öğretmenler, çağdaş fikir akımlarını izlemek zorundadırlar	75	4,386	,73325	1	5	11,07
Öğretmenler, çağdaş sanat akımlarını izlemek zorundadırlar	75	3,866	,89039	1	5	8,54
Öğretmenler, çağdaş edebiyat akımlarını izlemek zorundadırlar.	75	3,920	,92649	1	5	8,83
Öğretmen, Atatürk İlke ve İnkılapları'nın koruyucusudur	75	4,600	,67783	1	5	12,14
Öğretmen, toplumun bütün bireylerinin eğitiminden kendini sorumlu tutar	75	3,400	1,00000	1	5	6,89
Öğretmen, eğitimi kar amaçlı (ekonomik) bir yatırım olarak görür	75	2,080	1,12418	1	5	3,47
Öğretmenin meslek anlayışı, genel hedefler ile uzak hedefleri uzlaştırabilmektir	75	3,840	,87054	1	5	8,53
Öğretmen, toplum içinde kendini ayrıcalıklı görür	75	2,733	1,10690	1	5	5,03

Öğretmen, toplumsal sorunlara çözüm bulmada kendini birinci derecede sorumlu hisseder	75	3,066	,97722	1	5	5,65
---	----	-------	--------	---	---	------

(N: Denek Sayısı; Mean: Aritmetik Ortalama; Std. Dev: Standart Sapma; Min: Minimum; Max: Maksimum; Mean Rank: Ortalama Sıralaması)

N 75, $X^2 = 504,578$, df=15, p= ,000

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleği ile ilgili genel tutumları anlatan itemlere deneklerin verdiklere cevaplara baktığımızda “*öğretmenlik düşünmeyi, araştırmayı, bilgi üretmeyi gerektirir*” itemi, Friedman Testi’ne göre ortalama sıralamasında 12,31 ile en yüksek puana sahip olmuştur. Bunu Türk Milli Eğitimi’nin temel amacı olan Atatürk İlke ve İnkılâplarının koruyucusu olma olgusu 12,14 ile ikinci sırada izlemektedir. Bunları takip eden diğer yargı ise öğretmenliğin saygın bir meslek olduğu yargısıdır.

Öğretmenin eğitimi kar amaçlı bir yatırım olarak gördüğünü ifade eden item ise ortalama sıralamasında en düşük puanı almıştır. Öğretmenin kendini toplumda ayrıcalıklı olarak gördüğünü belirten item de ikinci en düşük puanı alan item olmuştur.

Tablo 24: Öğretmenliği, zorunlu olmasam yapmam

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
,00	3	4,0	4,0	4,0
Hiç Katılmıyorum	29	38,7	38,7	42,7
Katılmıyorum	23	30,7	30,7	73,3
Biraz Katılıyorum	11	14,7	14,7	88,0
Katılıyorum	5	6,7	6,7	94,7
Tamamen Katılıyorum	4	5,3	5,3	100,0
Toplam	75	100,0	100,0	

Tabloda da görüldüğü gibi, “zorunlu olmasam öğretmenliği yapmam” yargısına; örneklemimizdeki öğretmenlerin %38,7’si hiç katılmadıklarını belirterek, %30,7’si katılmadıklarını belirterek, %14,7’si biraz katıldığını belirterek, %6,7’si katıldıklarını ve %5,3’ü de tamamen katıldıklarını belirterek cevap vermiştir. Buradan şöyle bir sonuç çıkarılabilir: Öğretmenler, mesleklerini zorunluluktan daha ziyade başka belirleyicilerin etkisi altında icra etmektedirler. Başka bir anlatımla birçoğu mesleklerini severek yapmaktadır.

Bir mesleğin saygınlığını belirleyen kültürel, ekonomik, sosyal, siyasal, birçok etken, bir ölçüde bu mesleği yürütenlerin tutum ve davranışları ile ilişkilidir. Bununla birlikte öğretmenlik mesleğine duyulan geleneksel saygının, günlük yaşamın temel belirleyicileri haline gelen sosyo-ekonomik gerçeklerle ilginç bir çelişki oluşturduğu görülmektedir. Öyle ki bu koşullar, “hiç olmazsa öğretmen olsun” sözünü söyletecek kadar ağır koşullardır.

Tablo 25:Öğretmen-Öğrenci İlişkisi İle İlgili Sorunların Değişkenleri

	N	Mean	Std. Dev	Min	Max	Mean Rank
Öğretmenler, öğrencilerle olumlu ilişki kuramıyorlar	75	2,5867	1,20912	1	5	3,19
Öğretmenler maddi olumsuzluklar nedeniyle demokrasi eğitimi konusunda kendilerini yetiştiremiyorlar	75	3,1600	1,24162	1	5	4,71
Öğretmenler yöneticilerden çekiniyorlar	75	3,1867	1,19338	1	5	4,66
Öğretmenler öğrenci merkezli öğretim yöntemleri uygulayamıyorlar	75	3,2933	1,15984	1	5	5,01
Öğretmen öğrenci ilişkilerinin daha iyi olması için kitaplar yenilenmelidir	75	3,5467	1,41701	1	5	6,21
Öğretmen öğrenci ilişkilerinin daha iyi olması için ders programları yenilenmelidir	75	3,8933	1,08520	1	5	6,90
Öğretmenlere ve okullara teknolojik destek sağlanmalıdır	75	4,7467	,46770	3	5	9,69
Öğretmenlerin projelerine maddi olarak katkı sağlanmalıdır	75	4,6800	,54920	3	5	9,42
Öğrenciler yeterince bilinçlendirilemiyor	75	3,8000	1,01342	1	5	6,39
Sınıf ortamı çok kalabalık olduğu için sınıflar iyi idare edilememektedir	75	4,0133	1,03314	1	5	7,32
Ekonomik yetersizlikler öğrenciyi etkiliyor	75	4,4933	,64459	3	5	8,72
Öğretmenler, okul yönetimlerine bağlıdır	75	3,5733	,87261	1	5	5,78

(N: Denek Sayısı; Mean: Aritmetik Ortalama; Std. Dev: Standart Sapma; Min: Minimum; Max: Maksimum; Mean Rank: Ortalama Sıralaması) N 75 , $X^2 = 317,556$, df=11,p= ,000

Öğretmen- öğrenci ilişkilerinde meydana gelen sorunların değerlendirilmesinde kullanılan Friedman Testi'ne göre sıralamada yer alan en yüksek ortalamaya baktığımızda öğretmenlerin en büyük sorun olarak “okullara ve öğretmenlere teknolojik destek sağlanmalıdır” itemi karşımıza çıkıyor. Bunu izleyen diğer bir sorun olarak da öğretmenlerin projelerine maddi olarak katkı sağlanmaması görülmektedir. Sıralamada yer alan en düşük ortalama ise öğretmenlerin öğrencileri ile olumlu ilişki kuramamaları yargısı yer almaktadır. Buna göre öğretmenler öğrencileri ile olumlu ilişkiler kurabilmektedirler. Bu noktada olumlu ilişki ile verimli ilişki arasındaki ayrımı yapmak gerekli olabilir. Çünkü istenilen davranışın kazandırılması iyi bir rehberlik ile aynı anlama gelirken, abartılı davranışlarla aynı anlamı ifade etmemektedir.

Tablo 26: Sınıf Yönetimine Etki Eden Çevre İle İlgili Değerler

	N	Mean	Std. Dev	Min	Max	Mean Rank
Okul yöneticileri, zaman zaman yetkilerini öğretmenlere devredebilmelidir.	75	3,253	1,41511	1	5	2,93
Okul yöneticileri, öğretmenlerin yeni projelerine destek vermelidir	75	4,373	,78454	1	5	4,84
Okul yöneticileri, kararlarını öğretmenlerle birlikte almalıdır	75	4,426	,85698	1	5	5,05
Okul yöneticileri, okulda öğretmenler arası ilişkiyi geliştirebilmelidir	75	4,480	,72336	1	5	5,08
Okul yöneticileri okulların sadece fiziki ihtiyaçlarıyla ilgileniyorlar.	75	3,573	1,12914	1	5	3,16
Okul yöneticileri demokrasi eğitimi ile ilgili kendilerini yetiştirmelidirler	75	4,120	1,06492	1	5	4,48

Öğrenci aileleri demokratik değil	75	3,186	1,08669	1	5	2,45
--	-----------	--------------	----------------	----------	----------	-------------

(**N:** Denek Sayısı; **Mean:** Aritmetik Ortalama; **Std. Dev:** Standart Sapma; **Min:** Minimum; **Max:** Maksimum; **Mean Rank:** Ortalama Sıralaması)

N=75, X²=162,372 df=6, p=,000

Çevre ile ilgili itemler arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Buna göre ortalamalar sıralamasında en yüksek değer olarak okul yöneticilerinin okul öğretmenleri arasındaki ilişkiyi geliştirebilmesi olarak görülürken, bunu okul yöneticilerinin kararları öğretmenlerle birlikte alması itemi izlemektedir. En düşük ortalama ise öğrenci ailelerinin demokratik olmadığını ifade eden item olarak görülmektedir. Çevre ile ilgili olarak hazırlanan sorulardan bir diğeri de ekonomik yetersizliklerin öğrenciyi etkileyip etkilemediği sorusudur.

Tablo 27: Ekonomik Yetersizliklerin Öğrenciyi Etkilemesi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Biraz Katılıyorum	6	8,0	8,0	8,0
Katılıyorum	26	34,7	34,7	42,7
Tamamen Katılıyorum	43	57,3	57,3	100,0
Toplam	75	100,0	100,0	

Ekonomik yetersizliklerin öğrenciyi etkileyip etkilemediği sorusuna öğretmenlerimizin verdikleri cevaplar dikkate alındığında şöyle bir istatistik karşımıza çıkıyor: Öğretmenlerin %92'si ekonomik yetersizliklerin öğrenciyi etkilediği noktasında birleşiyorlar. Ekonomik durum eğer öğrenci davranışları üzerinde bu derece etkili ise ve öğretmenler de yargıya katılıyorlarsa, öğretmen okula gelen farklı çevrelerden, her yaşam biçiminden öğrenciler arasındaki farklılıkları dikkate almak zorundadır. Aksi takdirde istenmeyen davranışlara davetiye çıkartıyor demektir. Ekonomik durum, öğrenci davranışları üzerinde etkili fakat tek belirleyici olmadığına göre, istenmeyen davranışların önüne geçmek adına, öğretmenin aynı zamanda belki de ekonomik durumdan daha da etkili olan, öğrencinin gelişim dönemi özelliklerini de göz önünde bulundurması gerekmektedir. Ekonomik durumun öğrenci davranışlarını ne yönde etkilediği konusuna gelecek olursak, bu konuda çok farklı görüşlerin ortaya atılabileceğini de görebiliriz.

Tablo 28: Öğrencilerin Aylık Ortalama Harcaması (YTL):

	Frekans	Yüzde
25 ve altı	87	33,7

26- 50,	85	33,0
51-75	29	11,2
76- 100	20	8,2
101 ve üstü	37	13,9
Toplam	258	100,0

Öğrencilerin aylık ortalama harcamaları dikkate alındığında % 66,7'sinin 50 YTL ve altında bir harçlık aldıkları, başka bir anlatımla, harcamalarının bu olduğu görülmektedir. Bu durum toplumsal yapı ile örtüşmektedir. Diğer taraftan öğrencilerin harcamaları ile öğretmenin otoriter olmasını isteyip istememe arasında anlamlı bir ilişki çıkmamaktadır. ($X^2 = 188,041$, $df = 165$ $p = ,106$).

Oysa yaygın olan görüşe göre, öğretmen tutum ve davranışına ilişkin öğrenci beklentilerinin, alt sosyo-ekonomik düzeyde daha otoriter, üst sosyo- ekonomik düzeyde ise daha demokratik olması yönündedir.

Yakın çevre ile ilgili olarak “sınıf ortamı çok kalabalık olduğu için sınıflar iyi idare edilememektedir” yargısına örneklemimizdeki öğretmenlerin verdikleri cevaplar ele alındığında aşağıdaki verilere ulaşılmaktadır:

Tablo 29: Sınıf ortamı çok kalabalık olduğu için sınıflar iyi idare edilememektedir

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Hiç Katılmıyorum	2	2,7	2,7	2,7
Katılmıyorum	4	5,3	5,3	8,0
Biraz Katılıyorum	15	20,0	20,0	28,0
Katılıyorum	24	32,0	32,0	60,0
Tamamen Katılıyorum	30	40,0	40,0	100,0
Toplam	75	100,0	100,0	

Öğretmenlerin % 72'si bu yargıya katılmaktadır. Hiç katılmama oranı % 2,7'dir. Bu da okullarda sınıf yönetimi ile ilgili olarak öğretmen öğrenci ilişkisinde sorunlar bulunduğunu göstermektedir. Eğitim ortamının fiziksel özellikleri, etkili sınıf yönetiminin sağlanmasında önemli bir unsurdur. Sınıftaki fiziksel değişkenlerin en önemlilerinden biri de öğrenci sayısıdır. Yani sınıftaki öğrenci sayısı, izlenecek öğretim yöntemini belirlemenin yanı sıra öğretmenin istenmeyen davranışları kontrol etmesini etkileyen etkenlerdendir. Örneğin kalabalık sınıflarda daha çok anlatım yöntemi kullanılırken, az öğrencilerin bulunduğu sınıflarda bireysel öğretim yöntemlerine daha ağırlık verilmekte ve çok tabii ki az öğrencinin bulunduğu sınıflarda öğretmenin yasal gücünü kullanmasına ya da sıkı disiplin kuralları uygulamasına gerek kalmamaktadır. Başarılı bir yerleşim düzeni de sınıf içi etkileşimi ve

öğretimi olumlu yönde etkiler. Diğer fiziksel faktörlerin de (ısı, ışık, ses, renk vb.) gereğinden az ya da gereğinden fazla olması da ilişkileri ve öğrenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 30:Öğrenci Ailelerinin Demokratik Olup Olmadığı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
,00	3	4,0	4,0	4,0
Katılmıyorum	11	14,7	14,7	18,7
Biraz Katılıyorum	36	48,0	48,0	66,7
Katılıyorum	16	21,3	21,3	88,0
Tamamen Katılıyorum	9	12,0	12,0	100,0
Toplam	75	100,0	100,0	

Öğrenci ailelerinin yapısal özellikleri, eğitim- öğretim uygulamalarını etkilemektedir. Çünkü öğrenci okul dışındaki zamanının önemli bir kısmını ailesiyle birlikte geçirmektedir. Öğrenciler kişilik yapıları ve benlik tasarımlarının farklı olması nedeni ile otorite simgesi olarak algıladıkları öğretmenlerine farklı tepkiler geliştirirler ki bir insanın kişilik yapısının ve benliğinin şekillenmesinde ailesinin rolü göz ardı edilemez. İşte öğretmen sınıf içerisinde bu farklı tepkilerle mücadele etmek zorunda kalacaktır.

Tüm bu açıklamalara rağmen tabloya baktığımızda, öğrenci ailelerinin demokratik olup olmadığı konusunda örneklemimizdeki öğretmenler arasında, aynı fikri taşıyan belirgin bir çoğunluktan söz etmek oldukça zor görünüyor.

Tablo 31: Öğretmenlerin Öğrencilerle Olumlu İlişki Kurması ve Öğretmenin Cinsiyeti

		Count	Cinsiyetiniz		Total
			Erkek	Bayan	
Öretmenler, öğrencilerle olumlu ilişki kuramıyorlar	,00	Count	2	2	4
		Row %	50,0%	50,0%	100,0%
		Column %	6,1%	4,8%	5,3%
		Total %	2,7%	2,7%	5,3%
Hiç Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	Count	4	6	10
		Row %	40,0%	60,0%	100,0%
		Column %	12,1%	14,3%	13,3%
		Total %	5,3%	8,0%	13,3%
Katılmıyorum	Katılmıyorum	Count	5	14	19
		Row %	26,3%	73,7%	100,0%
		Column %	15,2%	33,3%	25,3%
		Total %	6,7%	18,7%	25,3%
Biraz Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Count	14	11	25
		Row %	56,0%	44,0%	100,0%
		Column %	42,4%	26,2%	33,3%
		Total %	18,7%	14,7%	33,3%
Katılıyorum	Katılıyorum	Count	6	8	14

		Row %	42,9%	57,1%	100,0%
		Column %	18,2%	19,0%	18,7%
		Total %	8,0%	10,7%	18,7%
	Tamamen katılıyorum	Count	2	1	3
		Row %	66,7%	33,3%	100,0%
		Column %	6,1%	2,4%	4,0%
		Total %	2,7%	1,3%	4,0%
Total		Count	33	42	75
		Row %	44,0%	56,0%	100,0%
		Column %	100,0%	100,0%	100,0%
		Total %	44,0%	56,0%	

Count: Sayı; Row: Satır; Column: Sütun; Total: Toplam

N=75, $X^2=4,629(a)$, df =5, p=,463

Öğretmenlerin öğrencilerle olumlu ilişki kurması ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna göre öğretmenin erkek veya bayan olması, öğrencileriyle olumlu ilişki kurması üzerin de etkili değildir.

Tablo 32: Öğretmenliğin Saygın Bir Meslek Olması ve Zorluklara Rağmen Görevlerini Yerine Getirmesi

			Öğretmenler maddi yetersizliklere rağmen görevlerini yerine getiriyorlar					Total
			,00	Katılmı yorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyoru m	
Öğretmenlik saygın bir meslektir.	,00	Count	0	0	0	1	0	1
		Row %	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		Column %	,0%	,0%	,0%	2,7%	,0%	1,3%
		Total %	,0%	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%
	Hiç Katılmıyorum	Count	0	0	1	0	0	1
		Row %	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		Column %	,0%	,0%	16,7%	,0%	,0%	1,3%
		Total %	,0%	,0%	1,3%	,0%	,0%	1,3%
	Katılmıyorum	Count	0	0	0	1	0	1
		Row %	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		Column %	,0%	,0%	,0%	2,7%	,0%	1,3%
		Total %	,0%	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%
	Biraz Katılıyorum	Count	0	0	0	1	0	1
		Row %	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		Column %	,0%	,0%	,0%	2,7%	,0%	1,3%
		Total %	,0%	,0%	,0%	1,3%	,0%	1,3%
	Katılıyorum	Count	0	0	2	19	3	24
		Row %	,0%	,0%	8,3%	79,2%	12,5%	100,0%
		Column %	,0%	,0%	33,3%	51,4%	10,3%	32,0%
		Total %	,0%	,0%	2,7%	25,3%	4,0%	32,0%

	Tamamen Katılıyorum	Count	1	2	3	15	26	47
		Row %	2,1%	4,3%	6,4%	31,9%	55,3%	100,0%
		Column %	100,0%	100,0%	50,0%	40,5%	89,7%	62,7%
		Total %	1,3%	2,7%	4,0%	20,0%	34,7%	62,7%
Total		Count	1	2	6	37	29	75
		Row %	1,3%	2,7%	8,0%	49,3%	38,7%	100,0%
		Column %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Total %	1,3%	2,7%	8,0%	49,3%	38,7%	100,0%

Count: Sayı; **Row:** Satır; **Column:** Sütun; **Total:** Toplam

N= 75, $X^2=31,206$, Df=20, p=,05

Öğretmenlerin pek çoğunun –özellikle de tek maaşla çalışanlar- ekonomik sıkıntılar yaşadığı sık sık başka çevreler tarafından da gündeme getirilen bir gerçektir. Diğer yandan bir başka istatistikte rastladığımız “öğretmenlik mesleğini seviyorum” yargısına örnekleminizdeki azımsanamayacak sayıda öğretmenin katıldığını belirterek cevap vermesi; diğer yandan “zorunlu olmasam yapmam” yargısına da, öncekinin aksine çoğunluğun katılmadığını belirterek cevap vermesi, öğretmenlerin her şeye rağmen hala idealist davranabildiklerini ve mesleklerini yine de pek çok fedakârlıklarda bulunarak icra ettiklerini düşündürmektedir.

Tablo 33: Öğrenci Merkezli Yöntemlerin Daha Faydalı Olması ve Öğretmenin Cinsiyeti

			Cinsiyetiniz		Total
			Erkek	Bayan	
Öğrenci merkezli Yöntemler daha faydalıdır	,00	Count	1	1	2
		Row %	50,0%	50,0%	100,0%
		Column %	3,0%	2,4%	2,7%
		Total %	1,3%	1,3%	2,7%
Hiç Katılmıyorum		Count	2	0	2
		Row %	100,0%	,0%	100,0%
		Column %	6,1%	,0%	2,7%
		Total %	2,7%	,0%	2,7%
Biraz Katılıyorum		Count	1	5	6
		Row %	16,7%	83,3%	100,0%
		Column %	3,0%	11,9%	8,0%
		Total %	1,3%	6,7%	8,0%
Katılıyorum		Count	13	8	21
		Row %	61,9%	38,1%	100,0%
		Column %	39,4%	19,0%	28,0%
		Total %	17,3%	10,7%	28,0%
Tamamen Katılıyorum		Count	16	28	44
		Row %	36,4%	63,6%	100,0%
		Column %	48,5%	66,7%	58,7%

		Total %	21,3%	37,3%	58,7%
Total		Count	33	42	75
		Row %	44,0%	56,0%	100,0%
		Column %	100,0%	100,0%	100,0%
		Total %	44,0%	56,0%	100,0%

Count: Sayı; **Row:** Satır; **Column:** Sütun; **Total:** Toplam

N= 75, $X^2=8,167$, df=4, p=,086

Tabloya göre, öğretmenlerin cinsiyetleri ile öğrenci merkezli yöntemi desteklemeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bir başka ifadeyle hem bayan hem de erkek öğretmenlerin çoğu öğrenci merkezli yöntemin daha faydalı olduğu konusunda hem fikirdirler.

Tablo 34: Sınıfların Kalabalık Olduğu İçin İyi İdare Edilememesi İle Öğretmen Cinsiyeti Arasındaki İlişki

			Cinsiyetiniz		Total
			Erkek	Bayan	
Sınıf ortamı çok kalabalık olduğu için sınıflar iyi idare edilememektedir	Hiç Katılmıyorum	Count	2	0	2
		Row %	100,0%	,0%	100,0%
		Column %	6,1%	,0%	2,7%
		Total %	2,7%	,0%	2,7%
	Katılmıyorum	Count	0	4	4
		Row %	,0%	100,0%	100,0%
		Column %	,0%	9,5%	5,3%
		Total %	,0%	5,3%	5,3%
	Biraz Katılıyorum	Count	7	8	15
		Row %	46,7%	53,3%	100,0%
		Column %	21,2%	19,0%	20,0%
		Total %	9,3%	10,7%	20,0%
	Katılıyorum	Count	15	9	24
		Row %	62,5%	37,5%	100,0%
		Column %	45,5%	21,4%	32,0%
		Total %	20,0%	12,0%	32,0%
	Tamamen Katılıyorum	Count	9	21	30
		Row %	30,0%	70,0%	100,0%
		Column %	27,3%	50,0%	40,0%
		Total %	12,0%	28,0%	40,0%
Total		Count	33	42	75
		Row %	44,0%	56,0%	100,0%
		Column %	100,0%	100,0%	100,0%
		Total %	44,0%	56,0%	100,0%

Count: Sayı; Row: Satır; Column: Sütun; Total: Toplam

N= 75, $X^2=11,452$, df=4, p=,022

Tabloya göre cinsiyet ile kalabalık sınıfların idare edilememesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Şöyle ki sınıfların kalabalık olması dolayısıyla idare edilmesinde güçlük çekildiğini belirten öğretmenlerin %70'i bayan iken %30'u erkektir. Sınıfa hakim olma ve otoriteyi hissettirme noktasında erkek öğretmenlerin daha başarılı oldukları düşünülebilir.

Tablo 35: Öğretmenin Toplumsal Gelişmeye Katkıda Bulunması ile Çağın Gerektirdiği Bilimsel Bilgiyi Kullanması Arasındaki İlişki

			Öğretmen, çağın gerektirdiği bilimsel bilgiyi kullanabilmelidir			Total
			Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
Öğretmen, toplumsal gelişmeye katkıda bulunmalıdır	Hiç Katılmıyorum	Count	0	0	2	2
		Row %	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		Column %	,0%	,0%	3,6%	2,7%
		Total %	,0%	,0%	2,7%	2,7%
	Biraz Katılıyorum	Count	0	3	0	3
		Row %	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		Column %	,0%	17,6%	,0%	4,0%
		Total %	,0%	4,0%	,0%	4,0%
	Katılıyorum	Count	0	10	23	33
		Row %	,0%	30,3%	69,7%	100,0%
		Column %	,0%	58,8%	41,1%	44,0%
		Total %	,0%	13,3%	30,7%	44,0%
	Tamamen Katılıyorum	Count	2	4	31	37
		Row %	5,4%	10,8%	83,8%	100,0%
		Column %	100,0%	23,5%	55,4%	49,3%
		Total %	2,7%	5,3%	41,3%	49,3%
Total		Count	2	17	56	75
		Row %	2,7%	22,7%	74,7%	100,0%
		Column %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Total %	2,7%	22,7%	74,7%	100,0%

Count: Sayı; Row: Satır; Column: Sütun; Total: Toplam

N=75, $X^2=16,499$, df=6, p=,011

Tabloya göre, öğretmenin toplumsal gelişmeye katkıda bulunması temel amaç olarak kabul edildiğinde, öğretmenin çağın gerektirdiği bilimsel bilgiyi kullanabilmesi ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İfadeyi başka bir biçimde açıklayacak olursak, öğretmenin bilgisi arttıkça ve çağın gelişmelerini takip ettikçe öğrencilerin soru ve sorunlarına daha akılcı

yaklaşımlar sergileyebileceğinden, öğrencileriyle ilişkilerinde olumlu yönde değişim olacaktır. Çünkü bu durum aynı zamanda öğretmenin yeni fikirlere açık olup, öğrencilerini de bu doğrultuda yönlendirmesini beraberinde getirecek ve dolayısıyla öğretmen bir anlamda toplumsal gelişmeye de katkıda bulunacaktır.

İlköğretim çağındaki öğrenciler için öğretmen modern dünyanın temsilcisidir. Daha sonraki eğitim kademelerinde de bu imajın devam etmesi, öğretmenin göstereceği performansa bağlıdır. Çünkü ileri eğitim kademelerinde öğrenci daha seçici ve eleştirel bir kişilik yapısı geliştirerek, kendi öğretmeninin, zihninde tasarladığı ideal öğretmen modeline ne ölçüde uygun düştüğünü sorgulamaya başlar. Demek ki öğretmen bu imajı korumak için düşünsel ve duygusal yönden kendini sürekli yenilemelidir. Bu süreç sadece kuramsal bilgileri değil, günlük yaşamın psikolojik gerçekliğini de kapsamalıdır. Bir model olarak öğretmenin, mesleğinin niteliklerine uygun davranışlar göstermesi beklenir.

Foucault'un bakış açısını göz önüne aldığımızda bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin görülmesi şaşırtıcı değildir. Buna göre bilgi, modern dünyada iktidarın ortaya çıkışını, sürdürülmesini ve meşru kabul edilmesini sağlayan en önemli araçtır. O halde bir eğitimcinin toplumsal gelişmeye katkıda bulunabilmesi ve sınıf içerisinde iktidarını devam ettirebilmesi için çağın gerektirdiği bilimsel bilgiyi kullanabilmesi gerekir.

SONUÇ

Günlük hayatta hepimiz çok sayıdaki iktidar yapılarıyla karşı karşıyayızdır. Bunların çoğu da günlük hayatın normal yönleridir. Trafiği kontrol eden trafik polisi, şirketleri denetleyen maliye memuru, bir şirketin müdürü, bir vali, okullarda müdür ve öğrenciler açısından öğretmen, teşkilatlanmış bir toplulukta yaşayan herkesin, hayatını bir dizi iktidar yapıları arasında geçirdiğini gösterir. Bazılarında iktidar onun elindedir, bazılarında ise verilen yetki ve görevlerini yerine getirmeye çalışırlar.

Toplumda bulunan mevcut yapılar bireyin bedensel olarak faaliyetlerinde bir kısıtlama veya zorlama meydana getirebilir. İnsanları, iktidarı elinde bulunduranların istediği şekilde düşünmeye sevk etmek veya onların, dışarıdan bilgi, düşünce veya ilham almalarını engellemek güçtür. Eğer iktidarı elinde bulunduran kimse; bir din adamı, avukat, filozof veya eğitim mensubu ise ve bunlar bireyleri inandırabilirse, otoritesini pekiştirebilir veya iktidarını daha sağlam ve emin bir şekilde yürütebilir.

Bunun için modern toplum örgütlenmesinde iktidar, bedensel kurallardan ziyade zihinsel eğitim sürecine dâhil olmuş ve hatta daha önceden belirlenmiş sınavlardan, denetimlerden geçirilerek sonunda hegemonik bir yapı içerisinde birleşmiş bireylerin bürokratik yapısını ifade eder. Böyle bir yapılanma içerisinde toplumsal yapı ve örgütlenme düzeyi, bilgi seviyesi ve bilgi kaynaklarına sahip olma derecesi ile ilişkilendirilmektedir.

Modern iktidar ve otorite yapıları, dağılmış, daha da inceltilmiş olarak bireylerin karşısındadır. Çağdaş siyasal süreç, monarşik ve kutsal yapıların çözülmesi suretiyle onun yerine demokrasinin inşa edildiği bir mekanizmadır. Demokrasiye dayanan iktidarın meşruluğu, kitlesel katılımların sağlanmasına bağlıdır. Siyasal, sosyal veya ekonomik özelliğe sahip bir otoritenin kararlarının paylaşılmasını içeren bir kavram ve süreç olan çağımızın dolaylı katılma olgusunda iki belirgin özellik gözlenmektedir. Bu da birden fazla tarafın olması, söz konusu taraflar arasında hiyerarşik bir farklılaşmanın oluşmuş olması ve olguya katılan herkesin söyleyecek bir sözünün olmasıdır.

Modern iktidar anlayışında yöneten ve yönetilen kavramlarından öte iktidarı kullanan ve iktidarın kullandığı araçlara maruz kalan bireyler arasında bir ilişki söz konusudur. Doğal olarak bu süreç iktidar seçkinlerini hatırlatmaktadır. Demokratik sistemde seçimle işbaşına gelenler kadar, atanan ve hakları hukuksal zeminde oluşturulup değişik şartlarla dokunulmazlık kazanan yeni iktidar ortakları toplumsal ve siyasal sistemde yer almaktadırlar.

Otorite ve iktidar kavramlarını birbirinden ayrı manalarda ele alan görüşler bulunduğu gibi, söz konusu iki kavramı eşanlamlı olarak ele alan görüşler de bulunmaktadır. Yaklaşımlar biraz da olguya nereden ve neden ele alındığı ve ne ile ilişkilendirildiğine bağlıdır.

Toplumun oluşturan temel kurumlardan olan eğitim olgusu, toplumun ve bireyin sosyalleşmesi ve bireyin bilgilerle donatılarak geleceğe hazırlanmasını sağlar. Bu bağlamda eğitim içerisindeki iktidar ve otorite olgusunun uygulanışı kadar, bireylerin bunu algılaması ve bu iki değişken arasındaki ilişki de önem taşımaktadır.

Her toplumun eğitim yapısı ve eğitimle ilgili tasarımları birbirinden farklı olduğu gibi, aynı toplum içerisinde yaşayan bireylerin eğitim olgusuna bakış açısı ve eğitimle ilgili idealleri de birbirinden farklıdır. Türk toplumunun eğitim anlayışının ve eğitim örgütlenmesinin diğer toplumlardan farklı olması, toplumun içinden geçtiği tarihsel birikimin de etkisiyle farklı davranış kalıplarını içermesi de, yukarıda sözü geçen açıklamayla temellendirilebilir.

Araştırmamız, açıklayıcı bir çalışmadan ziyade betimleyici bir çalışma niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmamızda; otorite ve iktidar kavramları, bu kavramların birbirlerinin yerine kullanılıp kullanılmayacağı, eğitim olgusu içerisinde iktidar ve otoritenin yeri, öğrenci-öğretmen ilişkisi üzerinde otoritenin etkisi, konularında var olan durumu anlatmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilerin ele alınması da ihmal edilmemiştir. Örneğin öğrencilerin alan seçimleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve kız öğrencilerin türkçe-matematik ve dil alanlarını, erkeklerin ise fen alanını daha çok tercih ettikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile öğretmen-öğrenci ilişkileri arasında bağıntı olup olmadığına bakılmış ve öğrencilerin sevecen, hoşgörülü, güven uyandıran fakat aynı zamanda da olumlu yönelimli bir disiplin anlayışına sahip olan öğretmenleri tercih ettikleri gözlenmiştir. Yenilikçi, örnek davranışlarda bulunan, öğrenciler arasında ayırım yapmayan, öğrencileri ile dostça ilişkiler kurabilen, sınıfla ilgili kararlar alırken öğrenci görüşlerine de yer veren öğretmen tiplerinin öğrenciler tarafından daha etkili öğretmen olarak nitelendirildikleri de bulgular arasındadır. Sınıf düzeni ile ilgili değerlere göz atıldığında öğretmenin sınıfın her yerini dolaşmasının öğrenciler tarafından istenmeyen özellikler içerisinde alındığı görülmüştür. Bunun altında yatan temel nedenin; sınıfın her yerini dolaşmanın, öğrenciler tarafından, denetimi artıran ve sınıf içerisinde açık ya da gizli bir gücü temsil eden bir davranış şekli olarak algılanması olabileceği düşünülmüştür.

Öğretmenin etkileyici bir fiziki görünüme sahip olması, duygusal olması ve karizmatik olması ise öğrencilerin itibar etmediği özellikler arasında yerini almıştır. Öğrencilerin

cinsiyetleri ile öğretmenlerinin sevecen olmasına bakış açıları arasındaki ilişkiye bakıldığında kız öğrencilerin sevecenlik özelliğine daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Öğretmenin güven uyandırması ile öğrencinin cinsiyeti değişkenleri arasındaki ilişkiye baktığımızda da yine güven duygusunun kız öğrenciler için daha önemli olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra öğrencilerin eğitim gördükleri alan ile güven duygusu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır. Aynı şekilde öğretmenin hoşgörülü olması ile mesleğini sevmesi arasında da anlamlı bir ilişki göze çarpmamaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin saygın olduğu düşüncesi ile zorluklara rağmen görevini yapma değişkenleri arasındaki ilişkide, saygınlık iddiasında bulunan öğretmenlerin aynı zamanda her zorluğa rağmen görevlerini yerin getirdiklerini düşünmeleri de beklenen bir ilişkidir. Tartışılan diğer değişken ikilisi de “öğretmenin yerel ve evrensel değerleri uzlaştırabilmesi” ile “yeniliklere açık olması” değişkenleridir. Bu iki değişken arasında da kuvvetli bir ilişkiye rastlanmıştır. Yani öğretmen yerel ve evrensel değerleri uzlaştırabilmelidir diyenler aynı zamanda öğretmenin yeniliklere ve değişime açık olması konusuna da katılmaktadırlar. Bununla birlikte yeniliklere ve gelişmelere açık olma fikrini destekleyen çoğu öğretmen, toplumsal gelişmeye katkıda bulunma fikrine de katılmaktadırlar.

Öğretmenlerin hayatlarının çoğunu geçirdikleri yerleşim bölgesi özelliğine baktığımızda şehir ve büyükşehirde yoğunlaştığı görülmüştür. Etkili tek değişken olmadığı bilinmekle beraber öğretmenlik mesleğini tercih edenlerin önemli çoğunluğunun şehirden gelenler olduğunu ifade edebiliriz. Öğretmenler, öğrencileri ile olumlu ilişkiler kuramadıkları fikrini onaylamamalarına rağmen projelerine maddi katkı sağlanmadığı konusuna çoğunluğu katıldıklarını belirterek cevap vermişlerdir. Sınıf ortamlarının çok kalabalık olmasından dolayı idare edilememesi konusunda da öğretmenler önemli oranda katıldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin kullandıkları ders anlatım yöntemleri öğrencilere sorulduğunda yargıların soru-cevap yönteminde yoğunlaştığı gözlenmiştir. Ancak düz anlatım yönteminin daha çok kullanıldığını belirten öğrenci sayısı da azımsanamayacak ölçüdedir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin, hâkimiyeti ellerinde bulundurmalarını sağlayan düz anlatım yöntemini tercih etmelerinin nedeni açıklanmaya çalışılmıştır.

Verilerden yola çıkarak olumlanan faktörlerin bireysel özelliklerden, reddedilen faktörlerin ise örgütsel yapılardan oluştuğu, buna dayanarak öğretmen-öğrenci diyaloguna bakıldığında bireysel ilişkilerin sağlıklı olduğu fakat örgütsel yapılarda sorunlar gözlemlendiği söylenebilir. Hatta geleneksel toplum kodlarının, bireysel ilişkilerde ön planda tutulduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- AKAL Cemal Bali, 1998, **İktidarın İç Yüzü**, Dost Yayınları, Ankara.
- AKAT İlker ve BUDAK Gönül, 1999, **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir.
- AKAY Ali, 1995, **Michel Foucault İktidar ve Direnme Odakları**, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- AKDENİZ Sabri, 1990, **Eğitim Sosyolojisi**, M.Ü. İlahiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- AKGÖNENÇ Oya, 1988, **Başarılı Profesyonel Yönetici Olmanın Yolları**, Konya Ticaret Odası Eğitim Merkezi Yayını Yayın No: 10, Konya.
- AKINCI Z. Beril, 1998, **Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim**, İletişim Yayınları, İstanbul.
- AKYÜZ Yahya, 1978, **Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri**, Doğan Basımevi, Ankara.
- ALTHUSSER Louis, 1994, **İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları**, İletişim Yayınları, Ankara.
- ALBAYRAK Burhan, 2001, **Proje Yönetimi ve Proje Danışmanlığı**, Beta Yayınları, İstanbul.
- AR Fikret, 1999, **Büro Yönetimi Teknikleri**, 6.Baskı, Yargı Yayınları, Ankara.
- AYDIN Ayhan, 2000, **Sınıf Yönetimi**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- AYDIN Mustafa, 2000, **Eğitim Yönetimi**, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- AYTAÇ Tufan, 2000, **Eğitim Yönetiminde Yeni Paradigmalar Okul Merkezli Yönetim**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- AYTÜRK Nihat, 1990, **Yönetim Sanatı**, Emel Matbaası, Ankara.
- BALTAŞ Acar, 2001, **Ekip Çalışması ve Liderlik**, Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- BARANSEL Atilla, 1979, **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, İstanbul Üniversitesi İ.İ.B.F Yayınları Yayın No:101, Fatih Matbaası, İstanbul.
- BAŞAR Hüseyin, 2004, **Sınıf Yönetimi**, Anı Yayıncılık, Ankara
- BAŞARAN İbrahim Ethem, 1992, **Yönetimde İnsan İlişkileri**, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- BAUMAN Zygmunt, 1996, **Yasa Koyucular ile Yorumcular Modernite, Postmodernite ve Entellektüeller Üzerine**, Çeviren, Kemal Atakay, Metis Yayınları, İstanbul.

- BAUMAN Zygmunt, 1998, **Sosyolojik Düşünmek**, Çeviren, Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- BAUMAN Zygmunt, 2001, **Parçalanmış Hayat Postmodern Ahlâk Denemeleri**, Çeviren, İsmail Türkmen, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- BERBEROĞLU Güneş, 1985, “Otorite ve Karizma” **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.III, Sayı.1, s. 131-142.
- BERLE A.Adolf, 1980, **İktidar**, Çeviren, Nejat Muallimoğlu, Tur Yayınları, İstanbul.
- BİNGÖL Dursun, 1990, **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Atatürk Üniversitesi Yayını, Erzurum.
- BOBBIO Norberto 1993. “Gramsci ve Sivil Toplum Kavramı” **Sivil Toplum ve Devlet**, Der. John Keane, Çeviren, Levent Köker, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- BOBBIO Norberto, TEXIER Jacques, 1982, **Gramsci ve Sivil Toplum**, Çevirenler: Arda İpek, Kenan Somer, Savaş Yayınları, Ankara.
- BOTTOMORE Tom B. 1990, **Seçkinler ve Toplum**, Çeviren, Erol Mutlu, Gündoğan Yayınları, Ankara.
- BURSALIOĞLU Ziya, 1985, **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, İstanbul.
- BÜYÜKKARAGÖZ Savaş, 1990, **Demokrasi Eğitimi**, Türk Demokrasi Vakfı Yayınları, Ankara.
- CAN Halil, 2002, **Yönetim ve Organizasyon**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- CANETTİ Elias, 1998, **Kitle ve İktidar**, Çeviren, Gülşat Aygen, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- CELEP Cevat, 2004, **Dönüşümsel Liderlik**, Anı Yayınları, Ankara.
- CEVİZCİ Ahmet, 1999, **Felsefe Sözlüğü**, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- CONNELL R.W., 1998, **Toplumsal Cinsiyet Ve İktidar**, Çeviren Cem Soydemir, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- ÇAPLI Bülent, 1995, **Televizyon ve Siyasal Sistem**, İmge Yayınları, Ankara.
- ÇELİK Vehbi, 2000, **Eğitimsel Liderlik**, Pegem A Yayınevi, Ankara.
- DEMİREL Özcan, 2000, **Planlamadan Uygulamaya Öğretme Sanatı**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- DOĞAN İsmail, 1996, **Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

- DÖNMEZER Sulhi, 1994, **Toplumbilim**, Savaş Yayınları, İstanbul.
- DURU Kâzım Nami, 1975, **Sosyolojinin Unsurları**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- DUVERGER Maurice, 1998, **Siyaset Sosyolojisi**, Çeviren, Dr. Şirin Tekeli, Varlık Yayınları, İstanbul.
- EAGLETON Tery, 1996, **İdeoloji**, Çeviren, Muttalip Özcan, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- EFİL İsmail, 1998, **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, Vipaş A.Ş., Bursa.
- ENSARİ Hoşcan, 1999, **21. Yüzyıl Okulları İçin Toplam Kalite Yönetimi**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ERÇETİN Şule, 2000, **Liderlik Sarmalında Vizyon**, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- ERDOĞAN İlhan, 1983, **İşletmelerde Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- EREN Erol, 1993, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Yayınları, İstanbul.
- ERGUN Mustafa, 1994, **Eğitim Sosyolojisine Giriş**, Ocak Yayınları, Ankara.
- ERYILMAZ Bilal, 1997, **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaacılık, İstanbul.
- ERYILMAZ Bilal, 2004, **Bürokrasi ve Siyaset, Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- FICHTER Joseph, 1994, **Sosyoloji Nedir?** Çeviren: Nilgün Çelebi, Attila Kitapevi, Ankara.
- FOUCAULT Michel, 2000, **Büyük Kapatılma**, Çeviren, Işık Ergüden – Ferda Keskin, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- FOUCAULT Michel, 2000, **Entellektüelin Siyasi İşlevi**, Çeviren, Işık Ergüden – Ferda Keskin, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- FOUCAULT Michel, 2000, **Hapishanenin Doğuşu Gözetim Altında Tutmak ve Cezalandırmak**, Çeviren, Mehmet Ali Kılıçbay, İmge Yayınları, Ankara.
- FOUCAULT Michel, 2000, **Özne ve İktidar**, Çeviren, Işık Ergüden – Osman Akınhay, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- FREİRE Paulo, 1995, **Ezilenlerin Pedagojisi**, Çeviren, Dilek Hattatoğlu – Erol Özbek, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- FROMM Erich, 1996, **Sağlıklı Toplum**, Çeviren, Yurdanur Salman – Zeynep Tanrısever, Payel Yayınları, İstanbul.
- GIDDENS Anthony, 2000, **Sosyoloji**, Çeviren, Hüseyin Özel – Cemal Güzel, Ayrıntı Yayınevi, Ankara.

- GIDDENS Anthony, 1999, **Toplumun Kuruluşu**, Çeviren, Hüseyin Özel, Bilim ve Sanat, Ankara.
- GORDON Thomas, 1996, **Etkili Öğretmenlik Eğitimi**, Çeviren: Emel Aksoy, Sistem Yayıncılık, İstanbul
- GRAMSCI Antonio 1986. Hapishane Defterleri Seçmeler, Çeviren, Kenan Somer, Onur Yayınları, İstanbul.
- GÜRGEN Haluk, 1997, **Örgütlerde İletişim Kalitesi**, Der Yayınları, İstanbul.
- GÜRSEL Musa, 1994, **Okul Yönetimi**, Özarı Ofset, Konya.
- HABERMAS Jürgen, 2001, **İletişimsel Eylem Kuramı**, Çeviren, Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınları, İstanbul.
- HANÇERLİOĞLU Orhan, 1996, **Toplumbilim Sözlüğü**, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- JASPERS Karl, 1960, **Felsefe Nedir?** Say Yayınları 2. Basım, İstanbul.
- JOUVENEL Bertrand De, 1997, **İktidarın Temelleri**, Çeviren, Nejat Muallimoğlu, Birleşik Yayıncılık, İstanbul.
- KAPANİ Münci, 1988, **Politika Bilimine Giriş**, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- KAYA Ali, 2006, **Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları**, Eğitim Kitabevi, Konya.
- KAYA Yahya Kemal 1979, **Eğitim Yönetimi, Kuram ve Türkiye'deki Uygulama**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:184, Ankara.
- KEMERLİOĞLU Eyüp, 1996, **Toplumsal Tabakalaşma ve Hareketlilik**, Saray Kitabevi, İzmir.
- KIRIM Arman, 1998, **Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- KIŞLALI Ahmet Taner, 2002, **Siyaset Bilimi**, İmge Kitabevi, Ankara.
- KIZILÇELİK Sezgin, 1994, **Sosyoloji Terimleri 2**, Emre Yayıncılık, Konya.
- KOÇEL TAMER, 1993, **Örgüt Yöneticiliği** 4. Baskı, Beta Basın Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- KÜÇÜKAHMET Leyla, 2004, **Sınıf Yönetimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- LACLAU Ernesto, MOUFFE Chantal, 1992, **Hegemonya ve Sosyalist Strateji**, Çevirenler, Ahmet Kardam, Doğan Şahinler, Birikim Yayınları, İstanbul.
- LE BON Gustave, 1999, **Kitleler Psikolojisi**, Timaş Yayınları, İstanbul.

- LUKES Steven 1997. "İktidar ve Otorite" **Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi**, Derleyenler Tom Bottomore, Robert Nisbet, Çeviren, Sabri Tekay, Verso Yayıncılık, Ankara, s.644-686.
- LULL James, 2001, **Medya İletişim Kültür**, Çeviren, Nazife Güngör, Vadi Yayınları, Ankara.
- MARSHALL Gordon, 1999, **Sosyoloji Sözlüğü**, Çevirenler, Osman Akinhay, Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- MEGİLL Allan, 1998, **Aşırılığın Peygamberleri Nietzsche, Heidegger, Foucault, Derrida**, Çeviren, Tuncay Birkan, Bilim ve Sanat, Ankara.
- MENDEL Gerard, 1992, **Son Sömürge Çocuk: Sosyo-Psikanaliz Açından Otorite**, Çeviren, H. Portakal, Kabalcı Yayınevi, İstanbul.
- MERTON Robert K., 1968, **Social Theory and Social Structure**, New York: The Free Press.
- MİLLS C. Wright, 1974, **İktidar Seçkinleri**, Çeviren, Ünsal Oskay, Bilgi Yayınları, İstanbul.
- MONTAIGNE, 1999, **Denemeler**, Çeviren, Sabahattin Eyüboğlu, Cem Yayınevi, İstanbul.
- ÖGE Serdar, 2001, "Örgüt İklimi", **Selçuk İletişim**, Cilt:1, Sayı:4, Konya.
- ÖZ Halis Çetin, 2001, "Devlet, İdeoloji ve Eğitim", **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 25 No: 2, s. 201-211
- ÖZDEN Yüksel, 1998, **Eğitimde Dönüşüm Yeni Değer ve Oluşumlar**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- ÖZTEKİN Ali, 2000, **Siyaset Bilimine Giriş**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- POLOMA Margaret M. 1993, **Çağdaş Sosyoloji Kuramları**, Çeviren Hayriye Erbaş, Gündoğan Yayınları, Ankara.
- RUSSELL Bertrand, 1999, **İktidar**, Çeviren, Mete Ergin, Cem Yayınları, İstanbul.
- SAN Coşkun, 1971, **Max Weber'de Hukukun ve Meşru Otoritenin Sosyolojik Analizi**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara.
- SCOTT James C. 1995, **Tahakküm ve Direniş Sanatları Gizli Senaryolar**, Çeviren, Alev Türker, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- SENGE Peter M. 1993, **Beşinci Disiplin**, Çeviren A. İldeniz ve A. Doğukan, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- SENNETT Richard, 1992, **Otorite**, Çeviren, Kâmil Durand, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- SHOLLE David, 1994, “Eleştirel Çalışmalar: İdeoloji Teorisinden İktidar/Bilgiye”, **Medya, İktidar, İdeoloji**, Derleyen ve Çeviren, Mehmet Küçük, Ark Yayınları, Ankara.
- SÖZEN Edibe, 1999, **Söylem Belirsizlik, Mücadele, Bilgi-Güç ve Refleksivite**, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- SWINGWOOD Alan, 1996, **Kitle Kültürü Efsanesi**, Çeviren, Aykut Kansu, Bilim ve Sanat, Ankara.
- ŞİMŞEK Aydın, 2000, **Siyasal Tarih Sürecinde Sanat ve İktidar**, Ümit Yayınları, Ankara.
- ŞİMŞEK Nevin, FİDAN Mehmet, 2005, **Kurum Kültürü ve Liderlik**, Tablet Kitabevi, Konya
- ŞİRİN İbrahim, 2005, “İktidar Teknolojileri ve Entelektüeller”, **Düşünen Siyaset**, Sayı 20, s.81-86.
- TATAR Mustafa, 2005, “Etkili Öğretmen”, **YYÜ Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi**, C.1, s.1-11.
- TEZCAN Mahmut, 1991, **Eğitim Sosyolojisi**, Yargıçoğlu Matbaası, Ankara.
- TOCQUEVILLE Alexis de, 1962, **Amerika’da Demokrasi**, Çeviren, Taner Timur, Yenilik Basımevi, İstanbul.
- TOLAN Barlas, 1991, **Toplumbilimlerine Giriş**, Adım Yayıncılık, Ankara.
- TORTOP Nuri, İSBİR Eyüp, AYKAÇ Burhan, 1999, **Yönetim Bilimi**, Yargı Yayınevi, Ankara.
- TÖREMEN Fatih, 2001, **Öğrenen Okul**, Nobel Yayınevi, Ankara.
- TURHAN Mehmet, 1991, **Siyasal Elitler**, Gündoğan Yayınları, Ankara.
- TÜZ Melek, SABUNCUOĞLU Zeyyat, 1995, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi, Bursa
- UYSAL Birkan 1981. “Siyasal Otorite, Laiklik ve Katılma”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt.14, Sayı.4, s. 61-74.
- VAN Dijk Teun A. 1994, “Söylemin Yapıları ve İktidarın Yapıları”, **Medya, İktidar, İdeoloji**, Derleyen ve Çeviren, Mehmet Küçük, Ark Yayınları, Ankara.
- VERGİN Nur, 2004, **Siyasetin Sosyolojisi Kavramlar, Tanımlar, Yaklaşımlar**, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- WEBER Max, 1987, **Sosyoloji Yazıları**, Çeviren, Taha Parla, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.

WEBER Max, 2002, **Sosyolojinin Temel Kavramları**, Tercüme ve Notlandırma, Medeni Beyaztaş, Bakış Yayınları, İstanbul.

YAMANLAR Emine, 2003, **İnsan İlişkileri**, Ders Kitapları A. Ş, İstanbul.

YILDIRIM Ergün, 1999, **İktidar Mücadelesi ve Din**, Bilge Yayıncılık, İstanbul.

Anket Formu

İyi günler... Bu anket bilimsel bir çalışma için yapılmakta ve sizden kimliğinize ilişkin hiçbir bilgi alınmamaktadır. Vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın sonucu için büyük önem taşımaktadır. Vakit ayırdığınız ve bilimsel bir çalışmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Sizce bir öğretmende aşağıdaki özelliklerin bulunması ne derece önemlidir?	Çok Önemli	Önemli	Fark etmez	Önemli Değil	Hiç Önemli Değil
1. Öğretmenin sevecen olması	5	4	3	2	1
2. Öğretmenin sınırlı bir kişiliğe sahip olması	5	4	3	2	1
3. Öğretmenin bilgiç olması	5	4	3	2	1
4. Öğretmenin kibirli olması	5	4	3	2	1
5. Öğretmenin hoşgörülü olması	5	4	3	2	1
6. Öğretmenin alçak gönüllü olması	5	4	3	2	1
7. Öğretmenin karizmatik olması	5	4	3	2	1
8. Öğretmenin sorumluluk sahibi olması	5	4	3	2	1
9. Duygusal olması	5	4	3	2	1
10. Canlı ve enerjik olması	5	4	3	2	1
11. Bencil davranması	5	4	3	2	1
12. İkna kabiliyetine sahip olması	5	4	3	2	1
13. Güven uyandırması	5	4	3	2	1
14. Kendine güveninin fazla olması	5	4	3	2	1
15. Öğretmenin kararlı olması	5	4	3	2	1
16. Öğretmenin otoriter olması	5	4	3	2	1
17. Öğretmenin yenilikçi olması	5	4	3	2	1
18. Öğrencileriyle dostça ilişkiler kurması	5	4	3	2	1
19. Sorgulayıcı olması	5	4	3	2	1
20. Kuralcı olması	5	4	3	2	1
21. Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi	5	4	3	2	1
22. Dindar olması	5	4	3	2	1
23. Geleneklerine bağlı olması	5	4	3	2	1
24. Kararları bizzat kendisinin alması	5	4	3	2	1
25. Saygılı davranması	5	4	3	2	1
26. Çevre kirlenmesine karşı duyarlı olması	5	4	3	2	1
27. Öğretmenin sınıfın her tarafını dolaşması	5	4	3	2	1
28. Kullandığı kelimelere dikkat etmesi	5	4	3	2	1
29. Örnek davranışlarda bulunması	5	4	3	2	1
30. Ders dışında da öğrencilere destek olması	5	4	3	2	1
31. Zaman zaman alışılmamış ve kural dışı davranması	5	4	3	2	1
32. Bütün öğrencilere eşit davranması	5	4	3	2	1
33. Öğrenciler arasında ayrımcılık yapmaması	5	4	3	2	1
34. Resmi yetkilerine güvenmesi	5	4	3	2	1
35. Her öğrenciyi tanıması	5	4	3	2	1
36. Herkesin sorusunu cevaplaması	5	4	3	2	1
37. İçerisinde bulunduğu zor şartlar altında en sağlıklı kararı verebilmesi	5	4	3	2	1
38. İstenmeyen davranışlar söz konusu olduğunda herkese adil davranması	5	4	3	2	1
39. Konuşmalarında etkileyici bir dil kullanması	5	4	3	2	1
40. Öğrencileri, arkadaşları ile işbirliği yapmaya teşvik etmesi	5	4	3	2	1
41. Ödevleri kontrol edip gerekli düzeltmeleri yapması	5	4	3	2	1
42. Öğrencilere kibar davranması	5	4	3	2	1
43. Öğrencilere günlük hayatta pratik yarar sağlayacak bilgiler vermesi	5	4	3	2	1
44. Öğrencilerin katılımcı olması için çaba göstermesi	5	4	3	2	1
45. Öğrencileri, sorumluluk almaya yönlendirmesi	5	4	3	2	1

46. Öğrencilerin becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunması	5	4	3	2	1
47. Sınıfla ilgili karar verirken öğrenci görüşlerini de dikkate alması	5	4	3	2	1
48. Öğrencilerine güler yüz göstermesi	5	4	3	2	1
49. Öğrencinin ruh dünyasını anlaması	5	4	3	2	1
50. Öğrencilerin anlayacağı bir dil kullanması	5	4	3	2	1
51. Öğrencilerle bireysel olarak ilgilenmesi	5	4	3	2	1
52. Bilgisayar, internet gibi bilgi teknolojilerini kullanması	5	4	3	2	1
53. Etkileyici bir fiziki görünüme sahip olması	5	4	3	2	1
54. Giyim-kuşamına dikkat etmesi	5	4	3	2	1

55. Sınıfta Öğretmenler Hangi Yöntemi Daha Çok Kullanmaktadır?

- (1) Soru-Cevap (2) Tartışma (3) Öğrencinin Durumuna Göre (4) Düz Anlatım
(5) Beyin Fırtınası (6) Drama

56. Anne ve babanız ile ilgili olarak aşağıdaki seçeneklerden hangisi size uymaktadır.

1. Anne-baba sağ ve beraber yaşıyorlar
2. Anne-baba sağ ve ayrı yaşıyorlar
3. Anne sağ, baba vefat etmiş
4. Baba yaşıyor, anne vefat etmiş
5. Anne veya baba üvey

57. Annenizin Mesleği:

- (1) Ev Hanımı (2) Memur (3) Serbest Meslek (4) Esnaf (5) Sanayici-Tüccar
(6) Emekli (7) İşçi (8) Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

58. Annenizin Eğitim Düzeyi:

- (1) Okur-yazar değil (2) Okur-Yazar (3) İlkokul (4) Ortaokul (5) Lise
(6) Üniversite (7) Lisansüstü+

59. Babanızın Mesleği:

- (1) İşsiz (2) Memur (3) Serbest Meslek (4) Esnaf (5) Sanayici-Tüccar
(6) Emekli (7) İşçi (8) Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

60. Babanızın Eğitim Düzeyi:

- (1) Okur-yazar değil (2) Okur-Yazar (3) İlkokul (4) Ortaokul (5) Lise
(6) Üniversite (7) Lisansüstü+

61. Aylık Ortalama Harcamanız (YTL):

- 62. Cinsiyetiniz:** (1) Erkek (2) Bayan

63. Yaşınız:.....

64. Sınıfınız.....

65. Alanınız.....

Anket 2: ÖĞRETMENLER İÇİN ANKET

<i>Bu anket bilimsel bir çalışma için yapılmakta ve sizden kimliğinize ilişkin hiçbir bilgi alınmamaktadır. Vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın sonucu için büyük önem taşımaktadır. Vakit ayırdığınız ve bilimsel bir çalışmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.</i>	Tamamen Katılıyor	Katılıyor	Biraz katılıyor	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
<i>Aşağıdaki yargılara ne düzeyde katılıyorsunuz?</i>					
1. Öğretmenlik saygın bir meslektir.	5	4	3	2	1
2. Öğretmenlik ideal bir meslektir.	5	4	3	2	1
3. Öğretmenlik sıkıcı bir meslektir.	5	4	3	2	1
4. Öğretmen, sevgi ve hoşgörünün temsilcisidir.	5	4	3	2	1
5. Öğretmenlik düşünmeyi, araştırmayı, bilgi üretmeyi gerektirir.	5	4	3	2	1
6. Öğretmen, geleneksel kültürel değerlerin aktarıcısıdır.	5	4	3	2	1
7. Öğretmenler, sorunları yerinde ve iş başında çözerler.	5	4	3	2	1
8. Öğretmenler, çağdaş fikir akımlarını izlemek zorundadırlar.	5	4	3	2	1
9. Öğretmenler, çağdaş sanat akımlarını izlemek zorundadırlar.	5	4	3	2	1
10. Öğretmenler, çağdaş edebiyat akımlarını izlemek zorundadırlar.	5	4	3	2	1
11. Öğretmen, Atatürk İlke ve İnkılapları'nın koruyucusudur.	5	4	3	2	1
12. Öğretmen, toplumun bütün bireylerinin eğitiminden kendini sorumlu tutar.	5	4	3	2	1
13. Öğretmen, eğitimi kar amaçlı bir yatırım olarak görür.	5	4	3	2	1
14. Öğretmenin meslek anlayışı, genel hedefler ile uzak hedefleri uzlaştırabilmektir.	5	4	3	2	1
15. Öğretmen, toplum içinde kendini ayrıcalıklı görür.	5	4	3	2	1
16. Öğretmen, toplumsal sorunlara çözüm bulmada kendini birinci derecede sorumlu hisseder.	5	4	3	2	1
17. Öğretmenler, öğrencilerle olumlu ilişki kuramıyorlar.	5	4	3	2	1
18. Öğretmenler seminer, hizmet içi eğitim gibi etkinliklere katılmaktadır.	5	4	3	2	1
19. Öğretmenler maddi olumsuzluklar nedeniyle demokrasi eğitimi konusunda kendilerini yetiştiremiyorlar	5	4	3	2	1
20. Öğretmenler maddi yetersizliklere rağmen görevlerini yerine getiriyorlar.	5	4	3	2	1
21. Öğretmenler yöneticilerden çekiniyorlar.	5	4	3	2	1
22. Öğretmenler öğrenci merkezli öğretim yöntemleri uygulayamıyorlar.	5	4	3	2	1
23. Kitaplar yenilenmelidir	5	4	3	2	1
24. Program yenilenmelidir	5	4	3	2	1
25. Öğretmenlere ve okullara teknolojik destek sağlanmalıdır.	5	4	3	2	1
26. Öğretmenlerin projelerine maddi olarak katkı sağlanmalıdır.	5	4	3	2	1
27. Öğrenci aileleri demokratik değil.	5	4	3	2	1
28. Öğrenciler yeniliğe açıktırlar.	5	4	3	2	1
29. Öğrenciler yeterince bilinçlendirilemiyor	5	4	3	2	1
30. Öğrenci merkezli yöntemler daha faydalıdır.	5	4	3	2	1
31. Sınıf ortamı çok kalabalık	5	4	3	2	1
32. Ekonomik yetersizlikler öğrenciyi etkiliyor	5	4	3	2	1
33. Öğretmenler, okul yönetimlerine bağlıdır	5	4	3	2	1
34. Öğretmenlikten nefret ederim.	5	4	3	2	1
35. Öğretmenlik mesleğini seviyorum.	5	4	3	2	1
36. Öğretmenlik yapmak hoşuma gider.	5	4	3	2	1
37. Öğretmenliği, zorunlu olmasam yapmam.	5	4	3	2	1
38. Öğretmenler öğrencileriyle olan ilişkilerinde demokratik olmalıdır	5	4	3	2	1
39. Öğretmenler öğrencilerine söz hakkı verir.	5	4	3	2	1
40. Öğretmenler giyim ve kuşamlarına dikkat etmelidir	5	4	3	2	1
41. Öğretmen, bilgisayar, internet gibi bilgi teknolojilerini kullanmalıdır	5	4	3	2	1
42. Öğretmen, toplumun bütünlüğü ile ilgili korumacı tutumlar sergilememelidir.	5	4	3	2	1
43. Öğretmen, alan bilgisi yanında geniş genel kültüre de sahip olmalıdır.	5	4	3	2	1
44. Öğretmen, evrensel değerler ile yerel değerleri uzlaştırabilmelidir.	5	4	3	2	1
45. Öğretmen, yeniliklere ve gelişmeye açık olmalıdır.	5	4	3	2	1
46. Öğretmenler, çevre kirlenmesine karşı duyarlı olmalıdır.	5	4	3	2	1
47. Öğretmen, grupla birlikte çalışabilmelidir.	5	4	3	2	1
48. Öğretmen; bilgiyi açık, anlaşılır biçimde sunabilmelidir.	5	4	3	2	1
49. Öğretmen, bilgi aktarma yerine, bilgiye ulaşmada rehber olmalıdır.	5	4	3	2	1
50. Öğretmen, toplumsal gelişmeye katkıda bulunmalıdır.	5	4	3	2	1
51. Öğretmen, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini tanımalı, geliştirmeleri için ortam	5	4	3	2	1

hazırlamalıdır.					
52. Öğretmen, çevresindeki insanlarla iyi ilişki kurabilmelidir.	5	4	3	2	1
53. Öğretmen, çağın gerektirdiği bilimsel bilgiyi kullanabilmelidir.	5	4	3	2	1
54. Öğretmen, bilgi seçimi ve kullanımı konusunda yardımcı olmalıdır.	5	4	3	2	1
55. Öğretmen, hayat boyu öğrenmeye istekli olmalıdır.	5	4	3	2	1
56. Öğretmen dönemin politik felsefesine uygun davranabilmelidir	5	4	3	2	1
57. Öğretmen, ulusal ve evrensel değerleri geliştirebilmelidir.	5	4	3	2	1
58. Öğretmen, eğitimde ve okulda alınan kararlara katılmada etkin davranmalıdır.	5	4	3	2	1
59. Öğretmen, eleştirel düşünebilmelidir.	5	4	3	2	1
60. Öğretmen, kişisel ve mesleki yeterliğe sahip olmalıdır.	5	4	3	2	1
61. Öğretmen, bireysel farklılıklara uygun öğretim teknikleri kullanabilmelidir.	5	4	3	2	1
62. Öğretmen, kendi inanç ve değerlerine göre davranmalıdır.	5	4	3	2	1
63. Okul yöneticileri, zaman zaman yetkilerini öğretmenlere devredebilmelidir.	5	4	3	2	1
64. Okul yöneticileri, öğretmenlerin yeni projelerine destek vermelidir.	5	4	3	2	1
65. Okul yöneticileri, kararlarını öğretmenlerle birlikte almalıdır.	5	4	3	2	1
66. Okul yöneticileri, okulda öğretmenler arası ilişkiyi geliştirebilmelidir.	5	4	3	2	1
67. Okul yöneticileri okulların sadece fiziki ihtiyaçlarıyla ilgileniyorlar.	5	4	3	2	1
68. Okul yöneticileri demokrasi eğitimi ile ilgili kendilerini yetiştirmelidirler.	5	4	3	2	1

69. Sınıfta Öğrencilere Hangi Yöntemi Daha Çok Kullanıyorsunuz?

- (1) Soru-Cevap (2) Tartışma (3) Öğrencinin Durumuna Göre (4) Düz Anlatım
(5) Beyin Fırtınası (6) Drama

70. Annenizin Mesleği:

- (1) Ev Hanımı (2) Memur (3) Serbest Meslek (4) Esnaf (5) Sanayici-Tüccar
(6) Emekli (7) İşçi (8) Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

71. Annenizin Eğitim Düzeyi:

- (1) Okur-yazar değil (2) Okur-Yazar (3) İlkokul (4) Ortaokul (5) Lise
(6) Üniversite (7) Lisansüstü+

72. Babanızın Mesleği:

- (1) İşsiz (2) Memur (3) Serbest Meslek (4) Esnaf (5) Sanayici-Tüccar (6) Emekli
(7) İşçi (8) Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

73. Babanızın Eğitim Düzeyi:

- (1) Okur-yazar değil (2) Okur-Yazar (3) İlkokul (4) Ortaokul (5) Lise
(6) Üniversite (7) Lisansüstü+

74. Aylık Ortalama Geliriniz (YTL):

- 75. Medeni Durumunuz:** (1) Evli (2) Bekar (3) Dul

76. Cinsiyetiniz:

- (1) Erkek (2) Bayan

77. Yaşınız:.....

78. Hayatınızı En Çok Geçirdiğiniz Yerleşim Bölgesi:

- (1) Köy (2) Kasaba (3) İlçe (4) Şehir (5) Büyükşehir

79. Branşınız:.....