



Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları

Esef Hakan TOYTOK¹, Fatma Yalçın²

Öz

Bu çalışmada, 2022–2023 Eğitim–Öğretim yılı Gaziantep merkez ilçeleri Şehitkamil ve Şahinbey’de kamuya ait ortaokullarda çalışmakta olan öğretmen görüşlerine göre ortaokul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları saptanması amaçlanmıştır. Nicel bir çalışma olup betimsel tarama modeli ile desenlenmiştir. Belirtilen ilçelerde kamuya ait ortaokullarda görev yapan 516 ortaokul öğretmenin görüşlerine göre ortaokul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları tespit edilmiştir. Araştırma, araştırmacı tarafından bireysel olarak yürütülmüş olup, “Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği” kullanılarak veriler toplanıp analiz yapılmıştır. Verilerin analizinde, aritmetik ortalama, frekans, yüzde ve standart sapma değerleri bulunarak iki kategorili değişkenlerin analizi için t-Testi kullanılmıştır. ANOVA analizi ise ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerin analizinde kullanılmıştır. Gruplar arası anlamlı farklılığın ortaya çıkarılması adına Post-Hoc (Tukey) testi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güç kaynaklarından karizmatik, yasal, ödül ve uzmanlık gücü alt boyutlarına yönelik algılarının yüksek; zorlayıcı güç alt boyutuna yönelik ise düşük düzeyde algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güç, okul yönetimi, güç kaynakları.

Power Sources Used by School Administrators According to Teachers'

Abstract

In this study, it was aimed to determine the power sources used by secondary school administrators according to the opinions of teachers working in public secondary schools in Gaziantep central districts Şehitkamil and Şahinbey in the 2022-2023 academic year. It is a quantitative study and patterned with a descriptive survey model. According to the opinions of 516 secondary school teachers working in public secondary schools in the mentioned districts, the power sources used by secondary school administrators were determined. The research was carried out individually by the researcher, and data were collected and analyzed using the "Organizational Power Scale in Schools". In the analysis of the data, arithmetic mean, frequency, percentage and standard deviation values were found and t-Test was used for the analysis of two-category variables. ANOVA analysis was used in the analysis of variables with more than two categories. Post-Hoc (Tukey) test was performed to reveal the significant difference between the groups. As a result of the research, it has been determined that teachers have a high perception of the sub-dimensions of charismatic, legal, reward and expert power, while they have a low perception of the sub-dimension of coercive power.

Keywords: Organizational power, school management, power source.

Makale Geçmişi

Geliş: 15.12.2022

Kabul: 28.12.2022

Yayın: 31.12.2022

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Önerilen Atf

Toytok, E. H. ve Yalçın, E.(2022). Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Uluslararası Liderlikte Mükemmellik Arayışı Dergisi (ULMAD)*, 2(2), 67-77.

¹ Sorumlu yazar: Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş/Türkiye, hakantoytok@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3638-1901

² Öğretmen, MEB, Gaziantep/ Türkiye, fatmayalcin@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4397-5188

Giriş

Sürekli değişim halinde olan dünya düzeninde, toplumların yapısı her dönem değişmekte ve ihtiyaçları farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla örgütlerin amaçları da bu bağlamda değişkenlik gösterebilme eğilimindedir. İş yaşamı, özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte oldukça geniş alana hitap eden büyük ölçekli kuruluşların oluşması ile daha karmaşık bir hale bürünmüştür. Devam eden dönemlerde de teknolojideki gelişmelerin etkisiyle dünyanın birçok farklı noktasındaki kuruluşlar birbirleriyle rekabet eder duruma gelmiştir. Bu koşullarda iş yaşamında üyelerin örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirilmesi, örgütteki yönetsel süreçlerin yeni yaklaşımlar ile ele alınmasını, yeni, farklı ve daha güçlü niteliklere sahip yöneticilerin ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmıştır.

Yönetim, bir örgütteki tüm bileşenleri ve kaynakları kullanarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmek, örgüt yapısına işlevsellik kazandırmaktır. Eğitim yönetimi ise toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzerine inşa edilmiş olan örgütlerin yönetilmesidir. Eğitim örgütleri olan okullar, bu bağlamda etkili en önemli toplumsal yapılandırmalardır (Balci, 2005). Okul sistemi içerisinde yöneticilerin örgütsel amaçları gerçekleştirmek adına alt sistemleri oluşturan öğrenci, öğretmen, okul personeli, veli ile okulun fiziki imkânlarını en etkili şekilde işe koşması gerekmektedir. Bu alt sistemleri harekete geçirebilmede okul yöneticilerinin kullandığı güç ve iletişim unsurları önemli rol oynamaktadır.

Güç kavramı, alan yazında birçok farklı şekilde tanımlanmaktadır. Hunt'a (1981, Akt: Pamuk, 2018) göre güç, "başkasının davranışını etkileme yeteneğidir". Weber (1947, Akt: Pamuk, 2018) ise gücü, "bir ilişki içindeki bir kişinin, direnmelere rağmen kendi iradesini yürütme olasılığı" olarak tanımlar. Bu tanımlardan güç kavramının birden fazla bireyin mevcut olmasıyla var olabilen bir tür etki kapasitesi olduğu ifade edilebilir. Temel insan motivasyonu ve değerlerinden biri olan gücün, örgütsel ilişkilere nasıl yansıdığı iş hayatındaki anahtar sorulardan biridir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2017). Yetki, baskı, etki ve otorite kavramları ile birlikte güç, tüm iş hayatını etkilemektedir. Çalışanların çeşitli şekillerde etkileşimi, liderlik tarzı veya yönetsel kişilik özellikleriyle şekillenen gücün kullanımı, örgüt kültüründe güç temelli yaklaşımlar ve uygulanan güce tepkiler, her örgüt içerisinde ortaya çıkan olgular ve yaşanan durumlardır (Arslanargun, 2010). Günümüzün insan ve bilgi temelli kurumlarında yer alan süreçleri anlamak için güçle ilgili örgütsel değişkenleri incelemek gerekmektedir. Bir örgütteki güç dinamiklerinin farkına varmak, örgüt içi ilişkilerin doğasını ve örgüt kültürünü anlamak yönetsel anlamda son derece önemlidir.

Örgütlerde güç sahipleri güçlerini farklı biçimlerde kullanarak astlarını, örgüt içi dinamikleri ve örgüt iklimini etkileyebilirler. Yöneticilerin güçlerini farklı biçimlerde kullanmaları da, güç kaynakları tanımlamasını ortaya çıkarmıştır. Eğitim örgütlerinde bu güç ilişkisi, okul yöneticisi-okul personeli, öğretmen-öğrenci, öğretmen-veli arasında gerçekleşebilmektedir. Ancak okullarda yetki alanının geniş olması ve her bir okul bileşenini, tüm insan kaynaklarını yönetme görevini elinde bulundurması bakımından okul yöneticilerinin uyguladığı gücün alanının ve etkilerinin daha büyük olması beklenmektedir (Bursalıoğlu, 2013; Çalışkur, 2016). Yöneticilerin kullandığı güç kaynağının, okulun belirlenmiş amaçlarının gerçekleştirilmesinde, öğretmenlerin ve okuldaki diğer personelin bu amaçlar etrafında birleştirilmesi, yönlendirilmesinde etken ve temel belirleyici rolündedir (Arslan, 2018). Bu sebeple, bu çalışmada okul örgütünün amiri olan okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynaklarının belirlenmesi üzerinde durulmaktadır.

Yöneticiler iş ortamında örgüte yönelik amaçların, iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesi adına güçlerini farklı şekillerde göstermektedir, dolayısıyla güç kaynakları literatürde farklı sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. En temel sınıflandırmalardan biri olan French ve Raven'in sınıflandırmasında güç türleri; zorlayıcı güç, ödül gücü, yasal güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç şeklinde sınıflandırılmaktadır (Peiró ve Meliá, 2003). Zorlayıcı güç, yöneticinin fiziksel veya sözel bir davranışla, astlarını psikolojik, maddî anlamda cezalandırmaya yönelik tehditlerle bir davranış gerçekleştirilmeye itmesidir (Çalışkur, 2016). Yasal güç, bir yöneticinin kendi kişisel özelliklerinden bağımsız olarak ona verilen yetkiyi çalışanlarına bir iş yaptırmada araç olarak kullanmasıdır (Bayrak, 2001). Ödül gücü, bir yöneticinin çalışanlarını herhangi bir davranışa yönlendirmek için teşvik etme, ödüllendirme yoluna gitmesidir (Kızanlıklılı, Koç ve Kılıçlar, 2016). Ödül gücü, yöneticinin statüsüyle ilişkilidir ancak burada yöneticinin çalışanları, ücret artışı, terfi, övme ya da ayrıcalık tanıma gibi

yollarla ödüllendirmesi söz konusu, dolayısıyla olumlu pekiştiricilerle çalışanlar üzerinde etki yaratan bir güç türüdür (Kızanıklı, Koç ve Kılıçlar, 2016). Uzmanlık gücü, yöneticinin sahip olduğu bilgi birikimi, alan hâkimiyeti, yetenek ve deneyimleri sayesinde çalışanları üzerinde etkinlik kurmasıdır. Dolayısıyla yöneticinin kişisel özelliklerine bağlı olan, kurum içinde sahip olduğu yetkiden bağımsız bir güçtür. Karizmatik güç ise, yöneticilerin karakterine bağlı olarak çalışanları etkileyebilme gücünü ifade etmektedir (Koşar ve Çalık, 2011). Bu güç türleri, kendi içinde; statüye ya da kişisel özelliğe bağlı ya da sert ve yumuşak güç türleri olarak farklı başlıklar altında incelenmektedir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2017). Bu bağlamda, bu çalışmada okul yöneticileri hakkında öğretmen görüşleri dikkate alınarak okul yöneticilerinin başvurdukları güç kaynakları araştırılmak istenmiştir. Öte yandan bu çalışmada, ilkokul ve lise kademesinin arasında kalarak daha geçirgen bir yapıya sahip olması ve öğretmen branş çeşitliliğinin daha fazla olması nedeniyle görüş çeşitliliğinin daha çok olabileceği düşünülmüştür. Bu sebeple ortaokul düzeyindeki kurumlardaki öğretmenlerin görüşlerinden yararlanılmıştır.

Alanyazın incelendiğinde eğitim örgütleri olan okullarda güç kaynakları ile örgüt iklimi, kültürü, iş doyumunu, örgütsel güven, liderlik, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık gibi değişkenler arasındaki ilişkinin araştırıldığı görülmektedir (Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Uğurlu ve Demir, 2016; Özkul, 2018). Yapılan çalışmalardan hareketle yöneticilerin sahip olduğu gücün ve güç kaynaklarını nasıl kullandıklarının, örgütün iklimi, çalışanların kuruma bağlılığı, iş doyumları, motivasyonları, performansları gibi örgüt içerisindeki temel parametreler ve örgüt içi iletişim ile büyük anlamda ilişkili bir unsur olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma okul yöneticilerinin yönetimde etkililiğini artırabilme adına eksik yönleri fark edilme, öne çıkarma, geliştirme ve çözüm yolları arama bağlamında katkı sunacağı düşünülmektedir. Araştırmanın alt problemleri;

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre, ortaokul yöneticilerinin başvurdukları güç kaynaklarının düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin ortaokul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ve okuldaki informal iletişim düzeyine yönelik algıları;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Kıdem bağımsız değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemi kullanılarak, güç kaynaklarını belirlemeyi amaçladığından betimsel tarama modeli ile desenlenmiştir. Bu modele göre gerçekleştirilen araştırmalarda, söz konusu değişkenlerin birlikte değişip değişmediklerinin ve birlikte değişme durumunda nasıl bir değişiklik meydana geldiğinin belirlenmesi amaçlanır (Karasar, 2009). Araştırma sürecinde veri toplama araçlarının üzerinde bir değiştirme veya geliştirme yapılmamış sadece mevcut olan durumu belirlemek adına incelemeler ortaya konulmuştur.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında, Gaziantep, Şhitkamil ve Şahinbey ilçelerine bağlı kamuya ait ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Alanyazın taraması neticesinde yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları düzeyini belirlemek için yalnızca ortaokul kademesini evren olarak alan bir çalışma bulunmaması nedeniyle ortaokul kademesi seçilmiştir. Araştırmanın evrenini toplamda 189 ortaokul ve 9349 öğretmen oluşturmaktadır. Evren içinden temel alınan ve evreni temsil edebilecek birimler örneklem olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Karadeniz, Demirel, 2012). Araştırmanın örneklem seçiminde kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu örneklem yönteminde, para, işgücü ve zaman kaybının önlenmesi gözetilerek kolay ve hızlı ulaşılabilen, uygulama yapılabilir birimlerden örneklem seçilmektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Araştırmada, örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla, Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) tavsiye etmiş olduğu örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır. Bu formüle göre evreni yansıtmaya gücünde olması için örneklem en az 369 olması gerektiği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında 600 adet ölçek dağıtılmış olup 520 tanesi geri dönerek ölçekte belirtilen yönergeye uygun şekilde işaretlenmeyen 4 ölçek kapsamın dışında tutularak

değerlendirmeye alınmamıştır. Kullanılabilecek durumdaki 516 ölçek incelenerek analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ilişkin frekans analizi sonuçları ve yüzde değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Araştırmanın Örneklem Grubuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Değişken	Kategori	F	%
Cinsiyet	Erkek	210	40.7
	Kadın	306	59.3
Yaş	20-30	227	44
	30-40	172	33.3
	40 ve üzeri	117	22.7
Eğitim Durumu	Lisans	416	81
	Yüksek lisans	92	17.8
	Doktora	6	1.2
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	218	42.2
	6-10 yıl	132	25.6
	11-19 yıl	78	15.1
	20 yıl ve üzeri	88	17.1
Toplam		516	100

Veri Toplama Aracı

Araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuştur. Form içeriğinde yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve mesleki kıdem ile ilgili demografik değişkenler yer almaktadır. Okul yöneticilerinin başvurdukları güç kaynaklarının düzeyini ortaya çıkarmak üzere Altinkurt ve Yılmaz (2013) tarafından geliştirilen “Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği (OÖGÖ)” kullanılmıştır. OÖGÖ 37 maddeli “yasal güç”, “ödül gücü”, “zorlayıcı güç”, “uzmanlık gücü” ve “karizma gücü” olmak üzere 5 alt boyutlu, 5’li likert türünde bir ölçektir. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Okullarda Örgütsel Güç Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Değerleri.

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri
Yasal güç	4	.786
Ödül gücü	7	.872
Zorlayıcı güç	10	.847
Uzmanlık gücü	8	.890
Karizmatik güç	8	.968

Verilerin Analizi

Araştırmada hangi testlerin kullanılacağına belirlenebilmesi amacıyla elde edilmiş olan puanların normal dağılıma sahip olup olmadığı çarpıklık katsayısı kullanılarak belirlenmiştir. Analiz sonucu, ölçeklerin alt boyutlarına yönelik elde edilmiş olan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3’te görüldüğü üzere okul yöneticilerinin güç türlerini kullanma düzeylerine ve okulda informal iletişim düzeyine ilişkin yapılmış olan test sonucunda, çarpıklık ve basıklık katsayısı -1 ile +1 arasında olduğu için bütün ölçeğin alt boyutlarında normal dağılımın sağlandığı görülmüştür. Bu nedenle parametrik testler kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucu frekans (n), yüzde (%), standart sapma (Ss) ve aritmetik ortalama (\bar{X}) değerleri incelenmiş olup, iki kategorili değişkenler arasında yapılan analizler sonucu anlamlı farkın varlığının belirlenebilmesi adına Bağımsız Gruplar t-testi kullanılmıştır. İki den fazla kategoriye sahip değişkenlerin karşılaştırıldığı analizler için ise Tek Yönlü

Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gruplar arası farkı belirlemek için is TUKEY testine başvurulmuştur.

Tablo 3

Ölçeğin Alt Boyutlarına Yönelik Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
Yasal güç	-.635	.224
Ödül gücü	-.942	.378
Zorlayıcı güç	.924	.174
Uzmanlık gücü	-.999	.333
Karizmatik güç	-.819	-.312

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, Gaziantep, Şehitkamil ve Şahinbey ilçelerinde kamuya ait ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden elde edilen veri analizi neticesinde ulaşılmış olan bulgulara yer verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu kısımda, çalışmanın birinci alt problemine uygun olarak, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin algı düzeylerinin belirlenebilmesi için aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (Ss) değerleri incelenmektedir. Güç kaynaklarına yönelik ölçeğin toplam puan üretme kanıtı olmadığından dolayı ölçek sonuçları alt boyutlar açısından ele alınarak incelenmiştir. İlgili analizler madde ve boyut bazında Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Güç Kaynakları Kullanımına İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.

Madde No	Madde	\bar{X}	S.S.
1	Kurallara uyulması konusunda çok titizdir.	4.07	0.94
2	Konuşmalarında sık sık mevzuata atıfta bulunur.	3.44	1.20
3	Okuldaki işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir.	4.14	1.02
4	Yapılan işlerde resmi prosedüre uyulması konusunda hassastır.	4.08	0.989
Yasal Güç Ortalama		3.76	0.81
5	Başarılı çalışanları takdir eder.	4.08	1.15
6	Çalışanları ödüllendirmede adaletli davranır.	3.87	1.21
7	Verilen görevi başarı ile yapan çalışanları kutlar.	4.09	1.15
8	Etkinliklere gönüllü katkı sağlayan çalışanlara ayrıcalıklı davranır.	3.09	1.28
9	Yaratıcı ve okul yararına düşünceleri destekler.	4.26	0.995
10	Başarılı çalışanlarının ödüllendirilmesi için üst makamlara teklifte bulunur.	3.33	1.33
11	Çalışanları ödüllendirmede ayrımcılık ya da kayırmacılık yapmaz.	3.94	1.26
Ödül Gücü Ortalama		3.78	0.93
12	Çalışanlara, özellikle eksik yönlerini vurgulayarak uyarılarda bulunur.	3.12	1.32
13	Bazı çalışanlara mevzuatı daha katı biçimde uygular.	2.26	1.34
14	İsteklerini yerine getirmeyen çalışanlara, "kimsenin istemediği görevleri" verir.	1.90	1.18
15	Öğrenci ve veli şikâyetlerine göre toplantılarda isim belirterek uyarılarda bulunur.	1.85	1.21
16	Yapılan işleri beğenmediğinde, mesafeli ve soğuk davranır.	2.35	1.36
17	Çalışanların eksikliklerini bilir ve gerektiğinde kullanır.	2.30	1.36
18	Ders programı ya da nöbet gibi görevleri bir baskı aracı olarak kullanır.	1.88	1.30
19	Okulun müdürünün kendisi olduğunu her fırsatta hissettirir.	2.47	1.47
20	Toplantılardaki tavrından dolayı, öğretmenler söz almaktan çekinirler.	1.91	1.33
21	Bazı öğretmenlerin dersini sık sık denetler.	1.96	1.22
Zorlayıcı Güç Ortalama		2.40	0.85
22	Yeterli yönetim deneyimine sahiptir.	3.91	1.24
23	Mevzuat konusunda danışılabilir kadar bilgi sahibidir	3.97	1.13
24	Yönetimle ilgili konular hakkında oldukça bilgilidir.	4.03	1.14

25	Özlük hakları ile ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibidir.	4.06	1.09
26	Alanı ile ilgili gelişmeleri takip eder.	3.90	1.20
27	Öğretmenlerin mesleki gelişimine önem verir	4.03	1.14
28	Yapılması gerekenler konusunda öğretmenleri bilgilendirir	4.24	1.04
29	Alan uzmanlığına önem verir.	3.96	1.18
Uzmanlık Gücü Ortalama		3.76	0.86
30	Herkesi kolaylıkla ikna edebilir.	3.64	1.15
31	Müdürlük ona gerçekten çok yakışıyor.	3.79	1.37
32	Etkili bir konuşma yeteneği vardır.	3.73	1.28
33	Empati becerisi yüksektir.	3.62	1.35
34	Karşısındakine güven verir.	3.82	1.28
35	Gerektiğinde cesur kararlar almaktan çekinmez.	3.79	1.31
36	Çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.	3.88	1.21
37	Davranışları ile çalışanlara ilham verir.	3.70	1.33
Karizmatik Güç Ortalama		4.23	1.27

N=516

Tablo 4'e göre, örgütsel güç açısından; öğretmenlerin "yasal güç" boyutu maddelerine yönelik puan ortalamalarının 3.44 ile 4.14 aralığında olduğu, aritmetik ortalamalarının 3.76 ile "çoğunlukla" düzeyinde olduğu; standart sapma değerlerinin ise .81 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde, yöneticinin yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirmesi ile ilgili olan 3. maddeye ($\bar{X}=4.14$) katılırken, en düşük düzeyde yöneticinin mevzuata atıf yapması ilgili olan 2. maddeye ($\bar{X}=3.44$) katılmış oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin "ödül gücü" boyutu maddelerine yönelik puan ortalamalarının 3.09 ile 4.26 aralığında olduğu, aritmetik ortalamalarının 3.97 ile "çoğunlukla" düzeyinde olduğu, standart sapma değerlerinin ise .93 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde yararlı fikirleri destekleme ile ilgili olan 9. maddeye ($\bar{X}=4.26$) katılırken, en düşük düzeyde gönüllü katılımcılara ayrıcalıklı davranma ile ilgili olan 8. maddeye ($\bar{X}=3.09$) katılmış oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin "zorlayıcı güç" alt boyutu maddelerine yönelik puan ortalamalarının 1.85 ile 3.12 aralığında olduğu, aritmetik ortalamalarının 2.40 ile "çok nadir" düzeyinde olduğu, standart sapma değerinin ise .85 olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenler en yüksek düzeyde, toplantılarda isim belirterek uyarılarda bulunma ile ilgili olan 15. maddeye ($\bar{X}=3.12$) katılırken, en düşük düzeyde ise eksik yönlerini vurgulayarak uyarılarda bulunma ile ilgili olan 12. maddeye ($\bar{X}=1.85$) katıldıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin "uzmanlık gücü" boyutu maddelerine yönelik puan ortalamalarının 3.90 ile 4.24 aralığında olduğu, aritmetik ortalamalarının 3.76 ile "çoğunlukla" düzeyinde olduğu, standart sapma değerlerinin ise .86 olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde öğretmenleri yapılacaklar konusunda bilgilendirme ile ilgili olan 28. maddeye ($\bar{X}=4.24$) katılırken, en düşük düzeyde alanına ilişkin gelişmeleri takip etme ile ilgili olan 26. maddeye ($\bar{X}=3.90$) katıldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin "karizmatik güç" alt boyutundaki maddelere yönelik puan ortalamalarının 3.62 ile 3.88 aralığında olduğu, aritmetik ortalamalarının 4.23 ile "her zaman" düzeyinde olduğu, standart sapma değerinin ise 1.27 olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenler en yüksek düzeyde, çalışanlar üzerinde önemli etkiye sahip olma ile ilgili olan 36. maddeye ($\bar{X}=3.88$) katılırken, en düşük düzeyde ise empati becerisi ile ilgili olan 33. maddeye ($\bar{X}=3.62$) katıldıkları belirlenmiştir. Standart sapma değerlerine bakıldığında dağılımın en homojen şekilde "yasal güç" alt boyutunda ($S_s=.81$), "karizmatik güç" alt boyutunda ($S_s=1.27$) ise en heterojen şekilde gerçekleştiği anlaşılmıştır.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarına yönelik algı düzeylerinde cinsiyet ve kıdem bağımsız değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşma olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla uygulanan analizlere ait bulgular Tablo 5 ve 6'da sunulmuştur.

Tablo 5'te öğretmenlerin ödül gücü alt boyutu algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaşmış olduğu ($p=.016$) tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin ödül gücü boyutuna ilişkin algılarının, kadın öğretmenlerin algılarından birbirine yakın değerler olmakla birlikte daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin zorlayıcı güç ($p=.591$), karizmatik güç ($p=.827$) uzmanlık gücü ($p=.828$) ve yasal güç ($p=.370$) alt boyutları algılarının ise cinsiyet değişkenine bağlı olarak istatistiksel anlamda anlamlı fark oluşturmadığı görülmektedir. Yasal güç ve uzmanlık gücü alt

boyutları haricinde birbirine yakın değerler olsa da erkek öğretmenlerde bu boyutlara ilişkin algının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Yöneticilerin Kullandıkları Güç Kaynaklarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.

Boyut	Cinsiyet	\bar{X}	Ss	T	P
Yasal güç	Erkek	3,89	,82	-,898	,370
	Kadın	3,96	,80		
Ödül gücü	Erkek	3,90	,94	2,412	,016*
	Kadın	3,71	,91		
Zorlayıcı güç	Erkek	2.44	.77	.538	.591
	Kadın	2.37	.89		
Uzmanlık gücü	Erkek	3.75	.87	-.218	.828
	Kadın	3.77	.86		
Karizmatik güç	Erkek	3.78	1.10	.218	.827
	Kadın	3.76	1.16		

$N(\text{Erkek})=210$ $N(\text{Kadın})=306$; $p<.050^*$ $p<.010^{**}$ $p<.000^{***}$

Tablo 6

Öğretmenlerin Güç Kaynaklarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Boyut	Mesleki kıdem	\bar{X}	Ss	F	P	Açıklama
Yasal güç alt boyutu	1-5 yıl (a)	4.02	.767	1.870	.136	-
	6-10 yıl (b)	3.82	.868			
	11-19 yıl (c)	3.94	.778			
	20 yıl ve üzeri (d)	3.87	.860			
Ödül gücü alt boyutu	1-5 yıl (a)	3.84	.830	2.920	.034*	b-d arasında
	6-10 yıl (b)	3.58	.993			
	11-19 yıl (c)	3.81	.971			
	20 yıl ve üzeri (d)	3.94	1.003			
Zorlayıcı güç alt boyutu	1-5 yıl (a)	2.35	.835	.702	.551	-
	6-10 yıl (b)	2.47	.885			
	11-19 yıl (c)	2.41	.868			
	20 yıl ve üzeri (d)	2.40	.835			
Uzmanlık gücü alt boyutu	1-5 yıl (a)	3.83	.821	2.710	.071	-
	6-10 yıl (b)	3.61	.989			
	11-19 yıl (c)	3.69	.723			
	20 yıl ve üzeri (d)	3.89	.867			
Karizmatik güç alt boyutu	1-5 yıl (a)	3.84	1.143	1.997	.113	-
	6-10 yıl (b)	3.56	1.210			
	11-19 yıl (c)	3.82	1.032			
	20 yıl ve üzeri (d)	3.87	1.081			

$N(1-5 \text{ yıl})=218$ $N(6-10 \text{ yıl})=132$ $N(11-19 \text{ yıl})=78$ $N(20 \text{ yıl ve üzeri})=88$; $p<.050^*$ $p<.010^{**}$ $p<.000^{***}$

Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin güç kaynaklarının ödül gücü ($p=.034$) boyutu algılarının kıdem bağımsız değişkenine bağlı olarak istatistiksel anlamda anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Kıdem grupları arasındaki farkların tespit edilmesi için "Post Hoc" analizi "Tukey" testi yapılmıştır. Tukey testi sonucuna göre; 6-10 yıl arası mesleki kıdemdeki öğretmenlerin ödül gücü puanlarının (\bar{X} 6-10=3.58), 20 yıl ve üzeri (\bar{X} 20 ve üzeri=3.94) mesleki kıdeme sahibi öğretmenlere göre istatistiksel anlamda $p<.050$ anlamlılık düzeyinde farklılık gösterdiği görülmüştür. Özetle, 20 yıl ve üzeri kıdem sahibi öğretmenlerin ödül gücüne yönelik algılarının 6-10 yıl arası kıdem sahibi öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin zorlayıcı ($p=.551$), yasal ($p=.136$), uzmanlık ($p=.071$) ve karizmatik güç ($p=.113$) boyutları algılarının ise mesleki kıdem bağımsız değişkenine bağlı olarak istatistiksel anlamda anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Tablodaki aritmetik değerler incelendiğinde, 1-5 yıl kıdem sahibi öğretmenlerin yasal güç alt boyutuna yönelik algılarının, 6-10 yıl

kıdem sahibi öğretmenlerin zorlayıcı güç boyutu algılarının, 20 yıl ve üzeri kıdem sahibi olan öğretmenlerin ise karizmatik güç, ödül ve uzmanlık gücü alt boyutlarına ilişkin algılarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın birinci alt problemi olan; “Öğretmenlerin görüşlerine göre, ortaokul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının düzeyi nedir? sorusuna yanıt aranmış ve katılımcılardan elde edilen bulgular alan yazın kapsamında tartışılmıştır.

Araştırma sonucunda edinilen bulgulara göre, örgütsel güç ölçeği alt boyutları açısından incelendiğinde, öğretmenlerin karizmatik güç boyutu açısından algılarının “her zaman” görüşüne karşılık gelerek yüksek düzeyde olduğu, ödül, uzmanlık gücü ve yasal güç boyutlarındaki maddelere yönelik algılarının “çoğunlukla” görüşüne karşılık gelerek yüksek düzeyde olduğu, zorlayıcı güç boyutuna ilişkin algılarının ise “çok nadir” görüşüne karşılık gelerek düşük düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Veriler incelendiğinde öğretmenlerin, okul yöneticilerinin en yüksek düzeyde karizmatik güce başvurduğu yönündeki görüşlerinin ön plana çıktığı gözlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticilerinin zorlayıcı güç uyguladıklarına ilişkin görüşüne ise diğer güç türlerine oranla daha az katıldığı sonucuna varılmıştır. Özetle araştırma sonucunda öğretmenler, yöneticilerinin karizmatik, yasal, ödül ve uzmanlık gücüne daha çok başvurduklarını ancak zorlayıcı güce diğer güç kaynaklarına kıyasla en az düzeyde başvurduklarını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde benzer şekilde, Karaman (2015), araştırmalarında öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik gücünü daha fazla kullandıklarını ancak zorlayıcı gücün “nadiren” görüşüne karşılık gelerek en az başvurulan güç türü olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçlar araştırmanın mevcut bulgusuyla paralellik göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusundan farklı olarak, Titrek ve Zafer (2009), kamuya ait ve özel ilköğretim yöneticilerin başvurdukları güç türlerinin düzeyini belirlemeyi amaçladıkları araştırma sonucunda, okul müdürlerinin en yüksek düzeyde zorlayıcı ve yasal gücü, ödül gücünü de en düşük düzeyde kullandıklarını belirlediğini ifade etmişlerdir. Nartgün, Nartgün ve Arıcı (2016), yöneticilerin başvurdukları güç türlerine yönelik araştırmalarında öğretmenlerin fikirlerine göre; yöneticilerin zorlayıcı gücü çok nadir, karizma, ödül ve uzmanlık gücünü ara sıra, yasal gücü ise çoğu zaman kullanmakta oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Özkul (2018) tarafından, okul müdürlerinin başvurdukları güçler ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan çalışma sonucu, öğretmen görüşlerine göre müdürlerin güç kaynaklarından en fazla ödül gücüne en az da zorlayıcı güce başvurdukları görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusu diğer araştırmalarla birlikte genel olarak değerlendirildiğinde alanyazındaki araştırmaların, bu bulguyu destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Bu araştırmalardan elde edilen bulgular araştırmanın mevcut sonuçları ile karşılaştırıldığında, okul yöneticilerinin en az zorlayıcı güç kullandıkları görülmektedir. Zorlayıcı güç, temelinde korkuya dayanan, çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratarak aynı zamanda çalışanlar tarafından dirençle karşılaşılabilen bir güç türü olabilmektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2013). Bu sebeple okul yöneticilerinin, olumsuz etkiler ve çalışanlarda direnç içeren birtakım tepkiler doğurabileceği düşüncesi ile, zorlayıcı güç türünü kullanmayı pek tercih etmedikleri ifade edilebilir. Bu durumda zorlayıcı güç türünün okul yöneticilerince az kullanılması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bu konuda yapılmış araştırma sonuçları bakıldığında, okul yöneticilerinin zorlayıcı güç yerine farklı güç kaynaklarını tercih ettikleri görülmektedir. Bu güç kaynakları; zorlayıcı güç gibi yine makamsal güç kaynakları içinde yer alan yasal güç, çalışanların çeşitli olumlu dönütler ile güdülendirildiği ödül gücü veya okul yöneticisinin kendi kişisel niteliklerinin öne çıktığı uzmanlık gücü ve karizmatik güç olabilmektedir.

Mevcut araştırmanın sonuçları incelendiğinde, ikisinde de yöneticinin gücünü makamından aldığı yasal güç ve zorlayıcı gücün kullanım düzeylerine yönelik görüşlerin çok farklı olduğu görülmektedir. Yasal güç için “çoğunlukla” görüşüne sahip katılımcılar, zorlayıcı güç için “çok nadir” görüşünde olmuşlardır. Bu bulgu, okul yöneticilerinin yasal güçlerini çalışanlar üzerinde hissettirdikleri ancak makamsal güçlerini kınama, istenmeyen görevlendirmeler, işten çıkarma gibi cezalar vererek kullanmadıkları veya bu cezaları uygulayabileceğinin altını çizerek çalışanlara korku salmadıkları

sonucu çıkarılabilir. Benzer olarak Toptaş ve Taştan (2020), yöneticilerin kullandıkları güç türlerine ilişkin yaptıkları nitel araştırmada, katılımcıların "...Lider, otoritesinden taviz vermemelidir ve yasal gücünü kullanmak onun hakkıdır ama yasal gücünü adil kullanmadığı zaman çalışanlarda olumsuz etki yaratmıştır." ve "...Yöneticimin sürekli kendi ünvanına dayanarak bizleri ağır eleştirmesi ve hatalı davranışlarımız olduğu takdirde sonucunda ceza alınabileceğini tekrarlaması çalışma performansımı ve motivasyonumu düşürüyor." Şeklindeki görüşleri, yöneticilerinin kullandığı yasal gücü hoşgörüle karşıladıkları, zorlayıcı güce başvuru durumlarında işgörenlerin verimlilik düzeyinin düştüğü ve performanslarının niteliğine negatif yönde etki ettiği sonucunu ortaya çıkardığını belirtmişlerdir.

Mevcut araştırmanın sonucuna göre öğretmen görüşlerinin özellikle öncelikle karizmatik güç, uzmanlık gücü ve ödül gücü alt boyutlarında bu sonucu vermiş olmasının olumlu ve istendik bir bulgu olduğu varsayılabilir. Öğretmenler "çoğunlukla" okul yöneticilerinin başarılı işgörenleri takdir etmeleri, adil ödüllendirmeler yapmaları, yaratıcı ve kurumun faydasına yönelik düşünceleri destekleme davranışları ile ödül gücünü kullandıkları görüşüne katılmışlardır. Ödül gücüne okul yöneticileri tarafından çoğunlukla başvurulması okullarda demokratik bir çalışma ortamının olduğunun bir göstergesi olarak nitelendirilebilir. Aynı zamanda, çalışmada müdürlerin en çok karizmatik güce başvurmaları sonucuna ulaşılması bir yönüyle pozitif ve istendik bir bulgu olarak ele alınabilir. Bu yöneticilerin genel anlamda liderlik vasfı taşıdıkları ve çalışanlar üzerindeki güçlerinin kaynağı yasalar veya statüleri ilgili olmadığı, kişisel özellikleri ile alakalı olduğu ifade edilebilir (Hoy ve Miskel, 2010, 226). Toptaş ve Taştan (2020), yöneticilerin başvurdukları güç kaynaklarının işgörenlerin verimlilik düzeyine etkisinin inceledikleri araştırmanın bulgularına göre, yöneticilerin sahip oldukları ödül, uzmanlık ve karizmatik gücün çalışanların verimliliğine pozitif şekilde etki ettiği görülmüştür.

Araştırmanın ikinci alt problemi olan cinsiyet değişkenine ilişkin bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin ödül gücü alt boyutuna yönelik algılarının cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin ödül gücü boyutuna ilişkin algılarının, kadın öğretmenlerin algılarından birbirine yakın değerler olmakla birlikte daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla yöneticilerinin ödül gücüne daha fazla başvurduğu algısında oldukları söylenebilir. Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde; Özkul (2015), Admış, vd. (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin ödül gücüne ilişkin algı düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar olduğu tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar mevcut araştırma bulgusuyla örtüşmektedir. Özkul (2015) tarafından yapılan araştırma mevcut araştırma ile paralellik göstermekte, erkek öğretmenlerin ödül gücü boyutuna yönelik algılarının, kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Bu veriye göre erkek öğretmenler kadınlara göre okul müdürlerinin daha çok ödül gücünü kullandığını düşünmektedirler. Bu çalışmadaki bulgulara benzer olarak, Karaman (2015) da çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla yöneticilerin ödül gücüne daha fazla başvurduklarını ortaya koymuştur. Öte yandan, Admış, vd. (2021) ise yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin ödül gücü boyutuna ait puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığını ancak farklılığın kaynağının kadın öğretmenler lehine olduğunu tespit etmişlerdir. Mevcut araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, öğretmenlerin örgütsel gücün "zorlayıcı güç", "yasal güç", karizmatik güç" ve "uzmanlık gücü" boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin "yasal güç" ve "uzmanlık gücü" boyutları algılarının erkek öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu, çok yakın olmakla birlikte erkek öğretmenlerin "zorlayıcı güç" ve "karizmatik güç" boyutlarına yönelik algılarının kadın öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Benzer olarak, Pars (2017), yaptığı araştırmada, öğretmenlerin zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç boyutlarına yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırmanın ikinci alt probleminin bir diğer bağımsız değişkeni olan kıdeme ilişkin bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin güç kaynaklarının ödül gücü boyutuna yönelik görüşlerinin kıdem bağımsız değişkenine bağlı olarak istatistiksel anlamda anlamlı şekilde fark gösterdiği belirlenmiştir. 20 sene ve üzeri mesleki tecrübe ve kıdem sahibi olan eğitimcilerin ödül gücüne ilişkin görüşlerinin 6 ile 10 yıl arası mesleki tecrübe ve kıdeme sahip öğretmenlerden daha ileride olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin zorlayıcı güç, yasal güç, karizmatik güç ve uzmanlık gücü alt boyutlarına

dair görüşlerin ise mesleki kıdem bağımsız değişkenine oranla istatistiki olarak önemli ölçüde fark göstermediği saptanmıştır. 1 ile 5 yıl tecrübe ve kıdeme sahip öğretmenlerin yasal güç alt boyutuna dair görüşlerin, 6 ile 10 yıl arası tecrübe ve kıdeme sahip öğretmenlerin zorlayıcı güç boyutuna dair görüşlerinin, 20 yıl ve üstü tecrübe ve kıdeme sahip öğretmenlerin ise uzmanlık gücü, ödül gücü ve karizmatik güç alt boyutlarına yönelik görüşlerin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde, Titrek ve Zafer (2009), Pamuk (2018) ve Özkul (2018) araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin güç kaynaklarının ödül gücü alt boyutuna dair görüşlerin mesleki tecrübe ve kıdem bağımsız değişkenine oranla istatistiki anlamda anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar mevcut araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Benzer şekilde Özkul (2018) araştırması sonucunda, mesleki tecrübe ve kıdem yılı 20 yıl ve üstü öğretmenlerin müdürlerin karizmatik güç ve ödül gücü kullanımlarına dair görüşlerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç kaynakları alt boyutlarına yönelik algı düzeylerinin incelenmesi sonucunda, öğretmenlerin karizmatik güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve yasal güç boyutlarına yönelik algılarının yüksek olduğu, zorlayıcı güce yönelik algılarının ise düşük düzey olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda, öğretmenlerin “ödül gücü” boyutuna yönelik algılarının cinsiyet değişkeni bakımından erkek öğretmenlerin lehine olur şekilde anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel gücün “karizmatik güç”, “zorlayıcı güç”, “yasal güç” ve “uzmanlık gücü” boyutlarına yönelik görüşlerinin ise cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin güç kaynaklarının “ödül gücü” alt boyutuna ilişkin algılarının kıdem bağımsız değişkenine bağlı olarak istatistiksel anlamda anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir. 20 sene ve üstünde mesleki kıdeme sahip katılımcıların “ödül gücü”ne yönelik algılarının 6-10 yıl arasında kıdem sahibi öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel gücün “yasal güç”, “zorlayıcı güç”, “karizmatik güç” ve “uzmanlık gücü” boyutlarına yönelik algılarının ise mesleki kıdeme göre anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda şu öneriler getirilmiştir;

- Araştırma sonucunda, yöneticilerin çeşitli güç kaynaklarını kullandıkları görülmüştür, okul yöneticileri için güç kaynaklarının örgüt açısından önemi ve kuruma etkileri hakkında farkındalık programları düzenlenebilir.
- Bu çalışmanın evreni, Gaziantep ili (Şehitkamil ve Şahinbey) ilçelerinde yer alan ortaokullar ile sınırlandırılmıştır. Çalışma, farklı evren ve örneklemeler seçilerek daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilir.
- Bu araştırma, sadece resmi okulları ve ortaokul kademesini kapsayacak şekilde sınırlandırılmıştır. Araştırma, resmi ve özel okulları içine alacak şekilde genişletilip tekrarlanarak diğer çalışmalarla kıyaslanması sağlanabilir.

Kaynakça

- Admış, A., Gümüş, M. M., Deviren, G., Hanifi, A. C. A. R., Tarık, M., ve Demir, Y. (2021). Yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Öğretmen Eğitimi ve Öğretim*, 2(1), 1-16.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2013). Okullarda örgütsel güç ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması/Development of organizational power scale at schools: A reliability and validity study. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 1-17.
- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Tek Ağaç yayınevi.
- Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 23-42.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayınları.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çalışkur, A. (2016). Örgütlerde güç olgusu ve gücün kullanımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1)*, 29-48.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel Yayıncılık.
- Karaman, G. (2015). Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. *[Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]*. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kızanlıklılı, M. M., Koç, H., ve Kılıçlar, A. (2016). Örgütsel güç VE gücün kaynakları üzerine kavramsal bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(4)*, 448-504.
- Koşar, S. ve Çalık T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(4)*, 581-603.
- Memduhoğlu, H. B., ve Yılmaz, K. (2017). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Pegem Akademi.
- Özkul, Ö. (2018). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Sultangazi örneği), *[Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]*. İstanbul Okan Üniversitesi.
- Nartgün, Ş. S., Nartgün, Z., ve Arıcı, U. D. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile otantik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2)*, 1-26.
- Peiró, J. M., & Meliá, J. L. (2003). Formal and informal interpersonal power in organizations: Testing a bifactorial model of power in role-sets. *Applied Psychology, 52(1)*, 14-35.
- Pamuk, N. (2018). Ortaöğretim okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları (afyonkarahisar ili örneği) *[Yayınlanmamış doktora tezi]*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- Pars, M. Ş., ve Cevat, E. L. M. A. (2018). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Studies, 13(4)*, 1097-1112.
- Titrek, O., ve Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 60(60)*, 657-674.
- Toptaş, A., ve Taştan, S. (2020). Liderlerin kullandığı güç kaynaklarının çalışanların verimliliği üzerindeki rolünün nitel bir araştırma ile incelenmesi. *Business Economics And Management Research Journal, 3(1)*, 63-80.
- Uğurlu, C. T., ve Demir, A. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Electronic Journal of Social Sciences, 15(56)*, 98-119.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 20(2)*, 385-402.