



ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE YÖNETİCİLERİN SAHİP OLDUKLARI ÖRGÜTSEL GÜÇ KAYNAKLARI DÜZEYİ

Hacı İsmail ARSLANTAŞ*

İdil DAYANAN UĞUR**

Özet

Bu araştırma, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin sahip oldukları örgütsel güç kaynaklarının düzeyini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini 2016-2017 Eğitim- Öğretim yılında Şırnak ili merkez ve bağlı köylerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 755 öğretmen; örneklemi ise 381 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmen algılarına göre yöneticilerin örgütsel güç kaynaklarını belirlemek amacıyla 37 maddeden oluşan “Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeği (ÖGKÖ)” kullanılmıştır. ÖGKÖ, Altunkurt ve Yılmaz (2013) tarafından geliştirilmiştir. Toplanan veriler SPSS 21 istatistik analiz programı ile analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda, öğretmen algılarına göre, yöneticilerin en fazla “yasal gücü” kullandıkları; en az kullandıkları güç kaynağının ise “zorlayıcı güç” olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre örgütsel güç kaynakları alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin kişisel özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin sahip oldukları güç kaynakları alt boyutlarından “zorlayıcı güç” ve “ödül gücü” alt boyutlarında, kıdem değişkenine göre, “yasal güç” alt boyutunda, öğretim kademesi değişkenine göre ise “zorlayıcı güç” alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güç, Örgütsel Güç Kaynakları, Öğretmenler

*Doç. Dr., Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı;
e-posta: adaca66@gmail.com

**Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Programı; e-posta: idildayanan1@gmail.com

THE EXAMINATION OF LEVEL OF ORGANIZATIONAL POWER SOURCES OWNED BY ADMINISTRATORS ACCORDING TO PERCEPTIONS OF TEACHERS

Abstract

This research aims to examine teachers' perceptions on the level of organizational power sources that school principals possess. This study is conducted in survey model. The research population includes 755 teachers who work in elementary and secondary schools in Şırnak province center and affiliated villages in 2016-2017 academic year, while the research sample consists of 381 teachers. The "Organizational Power Resources Scale" (referred as ÖGKÖ in Turkish) consisting of 37 items was used in order to determine teachers' perceptions on the level of organizational power resources of the school principals. This scale was developed by Altinkurt and Yılmaz (2013). The collected data were analyzed by SPSS 21 statistical analysis software. As a result of the research, it was found out based on the teachers' perceptions that principals use "legal power" at most, and the least power source is the "coercive force". Moreover, it was determined that there were significant differences in the sub-dimensions of organizational power resources based on the personal characteristics of the teachers. According to the gender variable according to the personal characteristics of the teachers, it was found that the school administrators had a significant effect on the "coercive power" and "reward power" subscales, the "legal power" subscale it was found to be a difference. There were significant differences between the gender variable of teachers' personal characteristics and "coercive power" and "reward power" sub-dimensions of school principals' power sources, between the seniority variable and the sub-dimension of "legitimate power", and the school level and the sub-dimension of "coercive power".

Keywords: Organizational Power, Organizational Power Sources, Teachers

Giriş

21. yy dünyasında çeşitli alanlarda oldukça hızlı değişimler yaşanmaktadır. Eğitim kurumları, hem toplumu hem de bireyleri bu değişime adapte etme noktasında oldukça önemli bir konuma sahiptir. Eğitim kurumlarının zamana ayak uydurabilme, yaşanan değişimleri takip etme, varlıklarını sürdürebilme ve bireyleri de bu doğrultuda yönlendirebilmeleri için sağlıklı ve verimli bir işleyişe sahip olmaları gerekmektedir. Birer eğitim kurumu olan okulların bu etkililiği sağlayabilmeleri çeşitli değişkenlere bağlı olabilmektedir. Örneğin; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde büyük bir sorumluluk yüklenen yöneticilerin sahip olduğu yeterlilikler ve nitelikler, örgüt üyelerini etkileme aracılığı ile örgütsel amaçlara yöneltmede önemli rol üstlenmektedir (Argon, Yıldırım ve Kurt, 2014: 27).

Örgütler için önem arz eden amaçlar ve bu amaçları gerçekleştirebilme isteği, bazı yolların aşılmasına ve örgüt üyelerinin üzerlerine düşen görevleri yerine getirebilmelerine bağlıdır. Dolayısıyla çalışanların, yönetici tarafından etkileme yolu ile amaçlara yöneltilmesi gerekmektedir. Bunun için de yöneticinin sahip olduğu güçleri kullanması gerekmektedir (Demir, 2014:2). Bu bağlamda yöneticilerin, örgütsel işleyişi sağlayabilmeleri adına çeşitli güç stillerine sahip oldukları ve bu güç stillerinin kaynağına göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Yöneticilerin, güç kaynaklarının alanını, konusunu, gücün nasıl elde edildiğini toplum üzerindeki algısını ve önemini tam olarak anlayabilmesi; sahip oldukları gücü okulun verimliliği ve etkililiği için kullanabilmeleri adına gereklilik arz etmektedir (Karaman, 1999:11). Okul yöneticilerinin, çalışanları etkileyebilmek amacıyla sergilediği davranışlar ve kullandığı güç kaynakları, çalışanlar ile arasındaki ilişkinin niteliğini, çalışanların örgüte ilişkin algısını ve çalışanların performanslarını etkilemektedir (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014). Okullardaki örgütsel güç kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılması, çalışanların örgüte bağlılığını da artıracaktır. Bu durum ise okulda başarının elde edilmesini sağlamakla beraber bu olumlu atmosferde yetişecek olan gelecek nesillerin, geleceğe güven duyan sağlıklı bir toplum oluşturmasında rol oynayacaktır (Cömert, 2014:2).

Bu araştırma, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin sahip oldukları örgütsel güç kaynaklarının düzeyini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen araştırmanın, eğitim uygulayıcılarına ve literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Örgütsel Güç

Güç, sosyal ilişkiler içerisinde karşılıklı etkileşimin var olduğu her yer ve zamanda kendini gösteren bir olgudur. Bu olgu insanların var olduğu günden bu yana sürekli bir biçimde birilerine veya bir şeylere hükmetme ve etki altına alma çabasından doğmaktadır (Bağcı, 2009:1). Dolayısıyla güç kavramını en genel anlamda bir kişinin, bir takımın veya bir örgütün başkalarını etkileyebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (McShane ve VonGlinow, 2016:174).

Güç kavramı, bireylerin kendini gerçekleştirme sürecinin bir parçası olarak nitelendirildiğinde kişisel duruşa ilişkin imajlar barındırır (Aydın ve Coşkun, 2007:99). Bu durumda güç, davranışları ve olayların akışını değiştirebilme, direnmelerin üstesinden gelebilme, insanları normalde yapmayacakları hareketleri yapmaya ikna etme yeteneği olarak tanımlanabilir (Preffer, 1992'den Akt. Titrek ve Zafer, 2009:661).

Modern yönetim anlayışına sahip günümüz örgütlerinde, insan kaynaklarının duygu, ihtiyaç, moral ve motivasyonlarına verilen önem ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla bu durum, yöneticilerin hangi kaynaklara dayalı güç sahibi olduğu ve sahip olduğu bu gücü nasıl kullandığından etkilenmektedir (Çavuş ve Harbalıoğlu, 2016:118).

Bayrak (2001:23), güç kaynaklarının, gücün nereden ve nasıl geldiği sorularına cevap oluşturduğunu; bu gücün temel aldığı sosyal, siyasal, ekonomik, psikolojik ve durumsal etkinliklerin ise gücün oluşumunda önemli roller üstlendiğini ifade etmektedir. Bununla beraber güç olgusundan söz edebilmek için, taraflardan birinin güçlü olması, sahip olduğu gücü koruma isteği ile hareket etmesi gerekir; diğer tarafın, kullanılan güçten etkilenen kişi olarak var olması gerekmektedir. Başka bir ifade ile güç olayının ortaya çıkabilmesi için en az iki kişinin varlığından söz etmek gerekmektedir (Bağcı, 2009:3).

Bireyin bir güce sahip olduğunun göstergesi ve bu gücü kullanabilmesi kendisinin atfettiği kadar değil başkalarının ona gücü atfettiği kadardır. Bu durumda belli bir gücü elinde bulunduran kişi güce sahip olmayanlara kıyasla farklı bir önem ve prestije sahiptir. Bunun yanı sıra örgütsel bir kavram olan ve oldukça önem arz eden güç kavramı, yaşamımızın her alanında hissedilmesine rağmen görmezden gelinmeye çalışılan bir olgudur. Bu durum eğitim kurumları içinde geçerli olmaktadır (Can ve Çelikten, 2000:270-275).

Okul yöneticileri kurumun amaçlarını gerçekleştirirken, okuldaki bütün iş ve işlemler üzerinde güç ve yaptırıma sahiptirler. Okulun işleyişini sağlarken de sahip oldukları gücü kullanmaktadırlar. Bu doğrultuda yöneticilerin çalışanlarına

örgütsel amaçlar doğrultusunda iş yaptırabilmelerinde ve onları psikolojik olarak etkileyebilmelerinde sahip oldukları gücü doğru ve etkili kullanmaları önem taşımaktadır (Argon, Yıldırım ve Kurt, 2014:27-28).

Örgütsel Güç Kaynakları

Birer eğitim örgütü olan okullarda okul müdürlerinin etkili ve verimli bir yönetim sürecini gerçekleştirmesinde sahip oldukları gücün önemi oldukça büyüktür. Eğitim örgütlerinde birbirinden gerek bireysel gerekse kültürel açıdan farklılık gösteren birçok paydaş bulunmaktadır. Ancak yöneticilerin hitap ettiği paydaşların veya kültürlerin farklı özelliklere sahip olması onun kullandığı güç kaynağının da değişkenlik göstermesine yol açmaktadır. Nitekim Erkuş'da (2011:128) araştırmasında gücün dinamik bir faktör olduğunu ve dolayısı ile de durumlara veya üyelere göre yöneticinin kullandığı güç kaynaklarının farklı olabileceğini ifade etmektedir.

Örgütlerin amaçlarının birbirinden farklılığı ve bireysel olarak değerlendirildiğinde, her örgütün ve çalışanlarının özelliklerinin birbirinden farklı olması yöneticilerin kullandığı güç ve kaynaklarının da birbirinden farklı olmasına neden olmaktadır. Yöneticilerin, çalışanları üzerinde kullandıkları gücü nereden aldıkları sorusunu akla getirmektedir. Literatürde gücün tanımında olduğu gibi yöneticilerin sahip oldukları güç kaynaklarına yönelik olarak da farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır (Argon, Yıldırım ve Kurt, 2014:28). Ancak yapılan sınıflandırmalardan en fazla dikkat çeken ve daha sonraki çalışmalar üzerinde belirgin bir etkisinin olduğu görülen çalışma, French ve Raven (1959) tarafından yapılan çalışmadır.

Yaklaşık yarım asır önce, sosyal bilimciler French ve Raven, örgütlerde gücün beş kaynağını ortaya koydular. Yıllar boyunca bu güç kaynaklarına ilişkin farklı görüşler, farklı listeler biçiminde ileri sürülmüş olsa da orijinal liste ilginç bir biçimde bozulmadan kalmıştır. Araştırmada yer alan ve gücün üç kaynağı olan yasal, ödüllendirici ve zorlayıcı güç kaynakları çoğunlukla güç sahibinin resmi konumundan veya gayri resmi rolünden kaynaklanır. Başka bir ifade ile “kişiye bu güç kaynakları ya örgüt tarafından ya da iş arkadaşları tarafından gayri resmi biçimde verilir.” Gücün diğer iki kaynağı olan uzmanlık ve kişilik gücü ise esas olarak güç sahibinin kendi özelliklerinden kaynaklanır; diğer bir deyişle, kişiler bu güçleri kendileri ile taşırlar. Bununla beraber, “gücün kişisel kaynakları bile başkalarının algılamalarına bağlı olduğu için tamamen kişinin kendisi ile ilgili değildir.” (McShane ve VonGlinow, 2016:175). Kişilerarası güç türlerine ilişkin bu sınıflandırma, örgütsel boyutta da kabul görmekte ve kullanılmaktadır (Hoy ve Miskel, 2012:208).

- 1. Yasal Güç:** Yöneticinin bulunduğu resmi konumdan kaynaklı aldığı güç ile astlarının davranışlarını etkileyebilme kabiliyetidir (French ve Raven, 1968'den Akt. Hoy ve Miskel, 2012:209). Yasal güç, belirli rollere sahip bireylerin başka bireylerden bazı davranışları gerçekleştirmelerini isteyebileceğine dair örgüt üyeleri arasındaki bir anlaşma (McShane ve VonGlinow, 2016:175) olarak da nitelendirilmektedir. Yönetici bu şekilde görev ve sorumluluk yerine getirilmesini sağlamaktadır. Çalışanların bu hiyerarşik yapıya uygun davranmaları ve söylenenleri yerine getirmeleri zorunludur. Aksi halde yöneticinin yaptırım da bulunma hakkı da mevcuttur (Diş, 2015:18). Diğer bir deyişle çalışanlar, kabul etsinler veya etmesinler otoriteye saygı duymak durumundadırlar. Bu bağlamda otoriteye uydukları için ödüllendirilebilirler veya otoriteye uymadıkları için cezalandırılabilirler (McShan ve VonGlinow, 2016:176). Altınkurt ve Yılmaz'a (2012: 388) göre "yasal gücün abartılı kullanımı liderde otoriterleşmeye; çalışanlarda da iş doyumсуuzluğuna, direnmelere ve çatışmalara neden olabilmektedir."
- 2. Ödül Gücü:** Yöneticinin istenen davranışı ortaya çıkarabilmek için ödül aracılığı ile astlarını etkileyebilme yeteneği olarak (Hoy ve Miskel, 2012:208) tanımlanmaktadır. Yönetici bu güç kaynağını kullanırken ödül olarak ücret artışı, ek ödeme, terfi, daha fazla sorumluluk, daha önem arz eden işler, statü ve rol değişimi övgü, takdir ve onurlandırma gibi maddi ve manevi araçlar kullanabilmektedir (Meydan ve Polat 2010: 131). Ödül gücünün, çalışanların örgüte katkısını artırılması için kullanıldığında etkili bir güç kaynağı olduğu söylenebilir (Yılmaz ve Altınkurt, 2013:3).
- 3. Zorlayıcı Güç:** Ödül gücünün karşıtı olarak ifade edilebilir. Korku ve baskıya dayanır. Diğer bir ifade ile yöneticinin istenmeyen davranışlardan dolayı astlarını ceza yolu ile etkileyebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Hoy ve Miskel, 2012:209). McShane ve VonGlinow'a (2016:177) göre zorlayıcı güç, sadece üst- ast ilişkilerinde değil çalışanların kendi aralarında da takım normlarına uymadıkları zaman birbirlerini dışlama şeklinde kendini gösteren unsurdur. Pek çok şirket takım çalışması gerektiren işlerde, çalışanların davranışlarının kontrol edilmesinde bu zorlayıcı güce güvenir. Zorlayıcı güç kapsamında uygulanan ceza istenilen davranışın ortaya konulmasını sağlayabilmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken noktanın gönüllülükten uzak ve zorlamaya dayalı bir uygulamanın gerçekleştirilmesidir. Böyle bir durumun kontrolsüz olması örgütte istenilen kalitede bir ürünün ortaya konulmasını zorlaştıracaktır (Diş, 2015:16).

4. **Karizmatik Güç:** Bu güç türü, kaynağını kişisel özelliklerden almakta ve kişilik gücü olarak da tanımlanabilmektedir. Karizmatik güç astlar üzerinde baskı, zorlama olmadan sevgi ve güvene dayalı takdir edilme, beğenilme ve hatta özenme davranışlarına sebep olduğu için olumlu bir bağımlılık ilişkisi yaratmaktadır. Bu açıdan en etkili güç olarak nitelendirilmektedir (Bayrak, 2001:28). Bireyler, konuşma biçimi, kullandıkları üslup, veya giyinme tarzı gibi sahip oldukları bazı kişisel özelliklerinden dolayı ikna edici olabilmektedirler. Dolayısıyla başkaları üzerinde bir hayranlık ve beğenme hissi oluşturmak suretiyle bir etkileme eğilimi ortaya çıkabilmektedir. Bu durum kişinin karizmatik gücü ile ilgilidir (Bağcı ve Mohan-Bursalı, 2011:11).
5. **Uzmanlık Gücü:** Uzmanlık, bireyin veya iş biriminin başkalarının değer verdiği bilgi ve becerilere sahip olarak başkalarını etkileyebilme kabiliyeti (McShane ve VonGlinow, 2016:177) olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin aldıkları eğitim veya iş yaşamlarından edindikleri deneyimler ve dolayısıyla da mesleki anlamda kendilerini yetiştirmiş olmaları, başkalarının güvenini kazanmalarında etkili olmaktadır. Bu durum uzmanlık ile ilişkili bir durumdur (Bağcı ve Mohan-Bursalı, 2011:11). Yöneticilerin uzmanlık gücüne ilişkin yeterlilikleri onların yüksek düzeyde bilişsel yeteneklere de sahip olduklarını göstermektedir (Özdemir, 2015:600). Ancak yöneticilerin sahip olduğu bir uzmanlık gücü, astların uyum sağlamalarını gerçekleştirme noktasında her zaman tek başına yeterli olmamaktadır. “Uzmanlık gücünün etkili bir biçimde kullanımı, astların yöneticilerinin bilgi düzeyinin farkında olması ve bu bilginin kendileri için yararlı olduğuna inanmalarına bağlıdır. Bu nedenle yöneticiler uzmanlık yönlerini inandırıcı, bilgilendirici ve kararlı bir biçimde sergilemeli, astların hassasiyetini gözeterek özgüvenlerini güçlendirmelidir. Yönetici önce uzmanlığını sergilemeli daha sonra da uygulamalarına yansıtmalıdır” (Hoy ve Miskel, 2012:212).

Araştırmanın Amacı

Literatür incelendiğinde örgütsel güç kaynaklarını farklı perspektiflerde ele alan çeşitli araştırmaların (Argon, Yıldırım ve Kurt, 2014; Bağcı, 2009; Bayrak, 2001; Elias, 2008; Ongun, 2015; Rahim, 2004; Zafer, 2008) mevcut olduğu görülmektedir. Yapılan bu araştırma ise öğretmenlerin algıladıkları, yöneticilerin örgütsel güç kaynaklarının düzeyini incelemeyi konu almakta ve bu bağlamda literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Öğretmen algılarına göre yöneticilerin örgütsel güç kaynaklarının düzeyini incelemek amacıyla yapılan bu araştırmanın cevap aradığı sorular aşağıda verilmiştir:

1. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin algı düzeyleri nasıldır?
2. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okulda algıladıkları güç kaynaklarına ilişkin puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okulda algıladıkları güç kaynaklarına ilişkin puanları kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okulda algıladıkları güç kaynaklarına ilişkin puanları görev yapılan kademeye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli ile çalışmanın yapıldığı evren ve örneklem, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Tarama modeli esas alınarak gerçekleştirilen bu araştırma, öğretmen algılarına göre yöneticilerin sahip oldukları güç kaynaklarının düzeyini incelemeyi amaçlamaktadır. Tarama modelleri, araştırma konusunu kendi içinde olduğu gibi tanımlamayı; olayların nedenlerine ilişkin bilgi vermekten ziyade var olan durumun betimlenmesini sağlayan modellerdir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014:177-178).

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Şırnak ili merkezinde bulunan ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan 775 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem, evrene bağlı olarak basit tesadüfi örneklem alma yöntemiyle Şırnak merkez ilçe ve bağlı köylerinde bulunan ilkokul ve ortaokullardan 381 öğretmen olarak seçilmiştir. Ölçekler, seçilen örnekleme araştırmacı tarafından ulaştırılmıştır. Ölçeklere ilişkin gerekli açıklamalar hem okul idarecilerine hem de öğretmenlere anlatılarak araştırmaya katılımın önemi vurgulanmıştır. Dağıtılan 450 ölçekten 422 ölçek geri toplanabilmiştir. Toplanan ölçeklerdeki cevaplar gözden geçirilmiştir. Eksik doldurulan veya boş iade edilen 41 ölçek geçersiz

sayıldıktan sonra kalan 381 ölçekte bulunan cevaplar istatistiksel analiz programına girilerek veriler analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık %52,1'inin kadın, %47,9'u ise erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %50,3'ü ilkokullarda, %49,7'si ise ortaokullarda görev yapmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin % 90,1'i 1-5 yıllık kıdeme sahipken, % 6,0'sı 6-10 yıllık, % 2,6'sı 11-15 yıllık ve % 1,3'ünün ise 16 yıl ve üzeri bir kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Kıdem değişkeninde homojenliğin olmaması, gerçekleştirilen analizlerde bu değişkenin iki kategoride yeniden düzenlenip t-testi ile analiz edilmesini gerektirmiştir. Bu durum ise yapılan araştırmanın sınırlılıklarından birisidir.

Veri Toplama Araçları

Öğretmen algılarına göre yöneticilerin güç kaynakları düzeyini incelemek amacıyla yapılan araştırmada kullanılan form iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgiler bölümü yer almaktadır. İkinci bölümde ise öğretmen algılarına göre yöneticilerin güç kaynakları düzeyini ölçebilmek amacıyla, Yılmaz ve Altınkurt tarafından 2013 yılında geliştirilmiş olan “Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel güç kaynakları ölçeği (ÖGKÖ): Yılmaz ve Altınkurt tarafından 2013 yılında geliştirilmiş olan ölçek beşli likert tipindedir. Ölçekte 37 madde bulunmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin 0.47 ile 0.84 arasında; madde-toplam korelasyonlarının 0.43 ile 0.85 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenebilmesi için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin beş faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Bunlar; yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç'tür. Ayrıca ölçeğin beş faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile elde edilen bulgular sonucunda χ^2/sd oranı 1.40 bulunmuştur. DFA ile hesaplanan diğer uyum iyiliği indeksleri; GFI= 0.97, AGFI= 0.96, RMSEA=0.03, RMR= 0.09, SRMR= 0.08, CFI = 0.99, NFI= 0.98 ve NNFI= 0.99. olarak; PGFI değeri ise 0.85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin, güvenilirlik değerleri, Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi yapılarak belirlenmiştir. Bu analiz sonucunda, faktörlerin güvenilirlik katsayılarının 0,83 ile 0,94 arasında değiştiği tespit edilmiştir (Yılmaz ve Altınkurt, 2013). Gerçekleştirilen bu araştırmada ise ölçeğin uygulanmasından sonra elde edilen verilerin güvenilirlik değerleri, Cronbach's Alpha katsayısı ile hesaplandığında ölçeklerin alt boyutlarına ait güvenilirlik değerleri tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

	Yasal Güç	Ödül Gücü	Zorlayıcı Güç	Uzmanlık Gücü	Karizma Gücü
α	.76	.84	.88	.95	.96

Tablo 1’de görüldüğü üzere ÖGKÖ’ye ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin alt boyutlarına ait güvenilirlik değerleri incelendiğinde, karizmatik güç alt boyutunda $\alpha=.96$, uzmanlık gücü alt boyutunda $\alpha=.95$, zorlayıcı güç alt boyutunda $\alpha=.88$ ve ödül gücü alt boyutunda ise $\alpha=.84$ olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar her bir alt boyuta ait güvenilirliğin çok yüksek düzeyde olduğunu ($0,80 < \alpha < 1$) ifade etmektedir. Ölçeğin yasal güç boyutunda $\alpha=.76$ bulunması ölçeğin bu boyutundaki güvenilirlik değerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir (Cohen, 1968).

Verilerin Analizi

Araştırmada yer alan veriler, öğretmenlere uygulanmış olan ölçeklerden elde edilmiştir. Bu verilerin analizi, istatistiksel veri analiz programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler veri analiz programına işlenirken ölçekte yer alan her bir madde 1-5 arasında kodlanarak işlem gerçekleştirilmiştir. Kodlamalarda olumlu yanıtta başlanarak olumsuz yanıtta doğru 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde derecelendirme yapılmıştır. Ölçeklerde ters madde bulunmadığı için ters kodlama yapılmamıştır. Araştırma verilerine normallik testi uygulanmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiğinden, verilere parametrik testler uygulanmıştır. Veriler çözümlenirken öncelikle bağımsız değişkenlere ilişkin sayı (N), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (Ss) ve yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır. Bağımsız ortalamalar arasındaki farkı test etmek için t- testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde, katılımcılara ait kişisel bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Ayrıca araştırmanın amacı ve alt amaçları doğrultusunda oluşturulan problemlere ilişkin bulgular analiz edilerek tablolar halinde sunulmaktadır. Sonuçlar bu bulgulara göre yorumlanmaktadır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları, Okul Yöneticilerinin Güç Kaynakları Düzeyi

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları, okul yöneticilerinin güç kaynakları düzeyi nasıldır? Bu alt probleme ilişkin bulgular tablo 2’de verilmiş olup, verilerin analizi ve yorumları tablonun altında yapılmıştır.

Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Sahip Oldukları Örgütsel Güç Kaynakları Düzeyi

Tablo 2: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	\bar{X}	Ss
Yasal Güç		77,8	17,0
Ödül Gücü		69,0	20,0
Zorlayıcı Güç	381	33,4	21,2
Uzmanlık Gücü		76,1	21,2
Karizmatik Güç		70,8	24,5

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre yöneticilerin, sahip oldukları güç kaynaklarından daha çok “yasal güçlerini” ($\bar{X}=77,8$) kullandıkları saptanmıştır. “Yasal gücü” sırasıyla “uzmanlık gücü” ($\bar{X}=76,1$), “karizmatik gücü” ($\bar{X}=70,8$), “ödül gücü” ($\bar{X}=69,0$) izlemektedir. Bulgular sonucunda öğretmenlerin algılarına göre, yöneticilerinin “zorlayıcı gücü” ($\bar{X}=33,4$) daha az kullandıkları ifade edilebilir. Öğretmen algılarına göre yöneticilerin, “zorlayıcı gücü” kullanma düzeylerinin düşük olması ise beklenen bir sonuçtur. Zorlayıcı gücün örgütte performans ve verimin düşmesine yol açabilme olasılığı, bu gücün örgütlerde yöneticiler tarafından daha az kullanılması beklentisini oluşturabilir.

Öğretmen algılarına göre, yöneticilerinin sahip oldukları güç kaynaklarından en çok yasal gücü tercih ettikleri tablo 2’de görülmektedir. Yasal güce ilişkin ölçek maddeleri ve bu maddelerin tercih edilme durumları aşağıdaki tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yasal Güç Alt Boyutunda Yer Alan Maddeleri Derecelendirmelerine İlişkin Bulgular

	Hiçbir zaman		Nadiren		Bazen		Çoğunlukla		Her zaman		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
M.1.	00	,00	17	4,5	35	9,2	160	42,0	169	44,4	381	100
M.2.	18	4,7	30	7,9	104	27,3	148	38,8	81	21,3	381	100
M.3.	2	,50	15	3,9	44	11,5	145	38,1	175	45,9	381	100
M.4.	2	,50	17	4,5	36	9,4	137	36,0	189	49,6	381	100

Tablo 3’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekte yasal güç alt boyutunu ölçen maddelerden en çok 4. maddeyi (Yapılan işlerde resmi prosedüre uyulması konusunda hassastır.), “her zaman” ($f=189$, %49,6) ve en az 1. maddeyi (Kurallara uyulması konusunda çok titizdir.) “hiçbir zaman” ($f=0$, %,00) şeklinde derecelendirmeyi tercih ettikleri bulgulanmıştır. Maddelere verilen cevaplar, tablo 2’deki verileri doğrular niteliktedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Güç Kaynakları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları güç kaynakları, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir? Örgütsel güç kaynakları ölçeği puanlarının, “cinsiyet” değişkenine ilişkin bulgular tablo 4’de verilmiş, verilerin yorumları tablonun altında yapılmıştır.

Tablo 4: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına göre Güç Kaynakları t-Testi Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Boyut	Cinsiyet	N	Ss	t	Sd	p	
Yasal Güç	Kadın	199	77,5	16,9	-,312	379	,755
	Erkek	182	78,1	17,1			
Ödül Gücü	Kadın	199	66,5	20,9	-2,605	379	,010*
	Erkek	182	71,8	18,5			
Zorlayıcı Güç	Kadın	199	30,0	20,8	-3,249	379	,001*
	Erkek	182	37,0	21,1			
Uzmanlık Gücü	Kadın	199	75,8	20,9	-,211	379	,833
	Erkek	182	76,3	21,6			
Karizmatik Güç	Kadın	199	69,2	25,2	-1,319	379	,188
	Erkek	182	72,5	23,6			

Tablo 4’de görüldüğü gibi zorlayıcı güç ve ödül gücü alt boyutlarında $p<,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre, ödül gücü alt boyutunda, erkek öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X}=71,8$),kadın öğretmenlerin algı düzeyine ($\bar{X}=66,5$) göre daha yüksektir. Benzer şekilde zorlayıcı güç alt boyutunda, erkek öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X}=37,0$),kadın öğretmenlerin algı düzeyine ($\bar{X}=30,0$) göre daha yüksektir. Bu verilere göre erkek öğretmenlerin, yöneticilerinin ödül gücü ve zorlayıcı gücü daha çok kullandıklarını belirttikleri söylenebilir. Bu durum okullarda, öğretmenlerden bir görevin

yerine getirilmesi istendiğinde erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere oranla, verilen göreve daha çok direnç göstermeleriyle açıklanabilir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Güç Kaynakları Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları güç kaynakları, kıdem değişkenine göre farklılık göstermekte midir? Örgütsel güç kaynakları ölçeği puanlarının, “kıdem” değişkenine ilişkin bulgular tablo 5’de verilmiş, verilerin yorumları tablonun altında yapılmıştır.

Tablo 5: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına göre Güç Kaynakları Ölçeği t- Testi Puanlarının Kıdeme Göre Dağılımı

Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Yasal Güç	1-5 yıl	343	78,4	16,9	-2,082	379	,038*
	6 yıl ve üzeri	38	72,4	17,2			
Ödül Gücü	1-5 yıl	343	68,4	19,9	1,705	379	,089
	6 yıl ve üzeri	38	74,2	20,8			
Zorlayıcı Güç	1-5 yıl	343	33,5	21,3	-,385	379	,700
	6 yıl ve üzeri	38	32,1	21,1			
Uzmanlık Gücü	1-5 yıl	343	76,7	21,0	-1,700	379	,090
	6 yıl ve üzeri	38	70,5	22,4			
Karizmatik Güç	1-5 yıl	343	70,9	24,7	-,369	379	,712
	6 yıl ve üzeri	38	69,4	22,7			

Tablo 5’de görüldüğü gibi yasal güç alt boyutunda $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu durum, araştırmaya katılan 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{X} = 78,4$), 6 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{X} = 72,4$) göre yöneticilerinin yasal güç kullandıklarını daha çok hissettikleri anlamına gelebilir. Bu durum yöneticilerin, göreve yeni başlayan öğretmenler üzerinde otorite sağlamak amacıyla yasal güç kullanmayı tercih ettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Güç Kaynakları Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Öğretim Kademesi Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları güç kaynakları, öğretim kademesi değişkenine göre farklılık göstermekte midir? Örgütsel güç kaynakları ölçeği puanlarının, “öğretim kademesi” değişkenine ilişkin bulgular tablo 6’da verilmiş, verilerin yorumları tablonun altında yapılmıştır.

Tablo 6: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına göre Güç Kaynakları Ölçeği t- Testi Puanlarının Görev Yapılan Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Dağılımı

Boyut	Kademe	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Yasal Güç	İlkokul	192	77,5	16,5	-,307	379	,759
	Ortaokul	189	78,1	17,6			
Ödül Gücü	İlkokul	192	68,8	20,3	-,237	379	,813
	Ortaokul	189	69,2	19,7			
Zorlayıcı Güç	İlkokul	192	30,6	21,2	-2,556	379	,011*
	Ortaokul	189	36,1	21,1			
Uzmanlık Gücü	İlkokul	192	77,5	19,8	1,276	379	,203
	Ortaokul	189	74,8	22,5			
Karizmatik Güç	İlkokul	192	71,9	23,1	,942	379	,347
	Ortaokul	189	69,6	25,8			

Tablo 6’da görüldüğü gibi zorlayıcı güç alt boyutunda, $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X} = 36,1$), ilkokullarda görev yapan öğretmenlere ($\bar{X} = 30,6$) göre daha yüksektir. Yani ortaokul öğretmenlerinin, ilkokullarda görev yapan meslektaşlarına göre, yöneticilerinin daha çok zorlayıcı güç kullandıklarını belirttikleri söylenebilir. Bu durum, ilkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, branş olarak benzerlik gösterdikleri için aralarında daha yakın ilişkiler olabileceği şeklinde açıklanabilir. Dolayısıyla ilkokullarda görev yapan yöneticilerin, öğretmenlerle etkileşimlerinde zorlayıcı gücü daha az tercih ettikleri söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının düzeyini incelemeyi amaçlayan araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin algı düzeyleri ve bu algı düzeylerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı farklılıkları ele alınmıştır.

Araştırma sonucunda, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, yöneticilerin yasal gücü daha çok; zorlayıcı gücü ise en az düzeyde kullandıkları belirlenmiştir. Bu durum, yöneticilerin yasal işleyişe göre hareket etmek istemeleri ve yönetim sürecini risk almadan, makamdan aldıkları güce dayanarak yürütmek istemeleri ile ilişkilendirilebilir. Titrek ve Zafer (2009) tarafından yapılmış olan araştırma sonucunda ise okul yöneticileri en çok yasal ve zorlayıcı gücü; en az düzeyde ise ödül gücünü kullandıkları görülmektedir. Argon, Yıldırım ve Kurt (2014) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise yöneticilerin ödül ve kişilik gücünü bazen, yasal gücü nadiren kullandıkları; zorlayıcı gücü ise kullanmadıkları belirlenmiştir.

Öğretmen algılarına göre, yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları cinsiyet boyutunda incelendiğinde, “ödül gücü” ve “zorlayıcı güç” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Bu her iki güç kaynağında erkek öğretmenlerin algı düzeylerinin, kadın öğretmenlerin algı düzeylerine göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Yani erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere oranla yöneticilerinin, ödül gücünü ve zorlayıcı gücü daha fazla kullandıklarını savundukları söylenebilir. Elde edilen bu bulgular sonucunda, okul örgütlerinde erkek öğretmenlerin, yöneticilerinin kendilerinden istenen bir görevi yerine getirmede kadın öğretmenlere göre daha dirençli olmaları, yöneticilerin erkek öğretmenler için ödül gücü ve zorlayıcı güçlerini daha fazla kullandıkları şeklinde yorumlanabilir. Yorulmaz (2014) ise gerçekleştirdiği araştırmada, öğretmenlerin cinsiyet değişkeni incelendiğinde, yasal güç ve zorlayıcı güç boyutlarında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Bu farklılıklarda ise kadınların algı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Böylece, kadın öğretmenlerin yasal güç ve zorlayıcı güçten daha fazla etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmen algılarına göre, yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları “kıdem” boyutunda incelendiğinde, “yasal güç” alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda 1-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin, yöneticilerinin kendileri üzerinde uygulanan yasal gücü, 6 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha fazla hissetmektedirler. Ortaya çıkan bu sonuç,

yöneticilerin, otoritenin meşru tarafı olarak kabul edilen yasal gücünü, özellikle göreve yeni başlayan veya nispeten daha az tecrübeli olan öğretmenler üzerinde daha çok kullandığı savunulabilir. Bu sonuca göre yöneticilerin okulun sahip olduğu yapı ve kültürü öğretmenlere kabul ettirmek ve böylece okula uyumu gerçekleştirmek amacıyla oldukları şeklinde yorumlanabilir. Titrek ve Zafer'in (2009) yaptığı araştırmaya göre 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan çalışanların, yöneticilerin bütün örgütsel güç boyutlarında diğer çalışanlara göre daha olumlu görüş bildirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen algılarına göre, yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesi boyutunda incelendiğinde, zorlayıcı güç alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre, ortaokullarda görev yapan öğretmenler, ilkokullarda görev yapan meslektaşlarına göre, yöneticilerinin zorlayıcı gücünü daha fazla hissettiklerini belirtmişlerdir. Diğer bir deyişle ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, ilkokullarda görev yapan öğretmenlere oranla yöneticilerinin daha fazla zorlayıcı güç kullandıkları yönünde bir algıya sahip olduklarını göstermektedir. Bu sonuca göre, yöneticiler ile öğretmenler arasındaki etkileşimin, okulların öğretim kademelerinde farklı düzeylerde gerçekleştiği söylenebilir. Bu farklılığa neden olan unsurun, ilkokulların buldukları kademe itibarı ile daha ılımlı bir yapıya sahip olması, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin aynı branşta olmaları ve dolayısıyla yöneticileri ile iletişimlerinin daha yumuşak olduğu söylenebilir. Yorulmaz'ın (2014) yaptığı araştırmada, yöneticilerin zorlayıcı güç ve yasal gücü fazla kullanmaları durumunda öğretmenlerin bu durumdan olumsuz yönde etkilenecek performanslarının düştüğü ve doğal olarak çatışmaların ortaya çıkabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada ele alınan örgütsel güç kaynaklarının, sosyal örgüt olan okullar için oldukça önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda Milli Eğitim Bakanlığınca, okul yöneticilerinin, alanda gerçekleştirilen araştırmalardan düzenli olarak haberdar olmalarını sağlayabilecek bir uygulamanın faaliyete geçmesi, yöneticilerin sahip oldukları güç kaynakları ve çatışma yönetim stilleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmalarını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2012). “Okul Yöneticilerini Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” [Elektronik Sürüm]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(3), 1833-1852. [Erişim Tarihi: 18.06.2016].
- Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2013). “Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği’nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” [Elektronik Sürüm]. *E-İnternational Journal of Educational Research*, 4(4), 1-17. [Erişim Tarihi: 06.05.2016].
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. & Salalı, E. T. (2014). “Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki” [Elektronik Sürüm]. *Journal of teacher educationandeducators*, 3(1), 25-52. [Erişim Tarihi: 06.01.2017].
- Argon, T., Yıldırım, F. A. & Kurt, A. (2014). “Yöneticilerin Sahip Olduğu Güç Stilleri ve İş Çevrelerine Uyuma İlişkin Öğretmen Görüşleri” [Elektronik Sürüm]. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 26-48. [Erişim Tarihi: 10.03.2017].
- Aydın, Ş. & Coşkun, R. (2007). “Örgütsel Güç’e İlişkin Eleştirel Bir Çözümleme” [Elektronik Sürüm]. *Akademik İncelemeler*, 2(2), 97-128. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/akademikin-celemeler/article/view/5000066480>[Erişim Tarihi: 03.06.2017].
- Bağcı, Z. & Mohan-Bursalı, Y. (2011). “Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler” [Elektronik Sürüm]. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41. [Erişim Tarihi: 11.12.2016].
- Bağcı, Z. (2009). *Örgütlerde Çalışanların Algıladıkları Güç Kaynaklarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://yok.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 04.02.2017].
- Bayrak, S. (2001). “Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi- II” [Elektronik Sürüm]. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(1), 23-42. [Erişim Tarihi: 04.02.2017].
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Can, N. & Çelikten, M. (2000). “Alt Düzey Personelin Güç Kaynakları (Erciyes Üniversitesi Örneği)” [Elektronik Sürüm]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22, 269-290. [Erişim Tarihi: 07.11.2016].
- Cömert, M. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://yok.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 10.11.2016].
- Çavuş, M. F. & Harbalıoğlu, M. (2016). “Yöneticinin Güç Kaynakları Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” [Elektronik Sürüm]. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 117-130. [Erişim Tarihi: 06.01.2017].

Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Sahip Oldukları Örgütsel Güç Kaynakları Düzeyi

- Demir, A. (2014). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <https://yok.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 04.02.2017].
- Diş, O. (2015). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <https://yok.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 04.02.2017].
- Elias, S. (2008). “Fifty Years of Influence in the Workplace: The Evolution of the French and Raven Power Taxonomy” [Elektronik Sürüm]. <https://www.researchgate.net/publication/235294097> [Erişim Tarihi: 04.02.2017].
- Erkuş, A. (2011). “Çok Boyutlu Lider- İzleyici Etkileşiminde Kişilik Özelliklerinin ve Güç Kaynaklarının Rolü” [Elektronik Sürüm]. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 127-152. [Erişim Tarihi: 12.03.2017].
- French, J. R. & Raven, B. (1959). The Bases of Social Power [Elektronik Sürüm]. *Studies in Social Power*, 151-157,6. <https://www.researchgate.net/publication/215915730> Adresinden Edinilmiştir [Erişim Tarihi: 25.06.2016].
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*. (Çev: Selahattin Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karaman, A. (1999). *Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- McShane, S.L. & VonGlinow, M. A. (2016). *Örgütsel Davranış*. (Çev: Ayşe Günsel & Serdar Bozkurt). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Meydan, C. H. & Polat, M. (2010). “Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma” [Elektronik Sürüm]. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, <https://researchgate.net/publication/294260541> [Erişim Tarihi: 09.05.2017].
- Ongun, G. (2015). *Liderlik Tarzlarının Uyguladıkları Güç Kaynakları ve Organizasyonel Politikaların Çalışanların Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisi Marmara Bölgesi Çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://yok.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 04.02.2017].
- Özdemir, A. (2015). “Öğretmenlerin Okullarına Duygusal Bağlılıklarının Müdürlerin Sosyal Becerileri, Kullandıkları Güç Kaynakları ve Etik Liderlik Açısından İncelenmesi.” *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 595-618. <http://gefad.gazi.edu.tr/article/view/5000118423> [Erişim Tarihi: 30.01.2017].
- Rahim, M. A. (2004). “Leader Power, Follower’s Conflict Management Strategies and Propensity to Leave A Job: A Cross-Culture Study.” *SSRN Electronic Journal*. <https://researchgate.net/publication/228181645> [Erişim Tarihi: 04.02.2017].
- Titrek, O. & Zafer, D. (2009). “İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(60), 657-674. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 04.02.2017].
- Yorulmaz, A. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları kullanma düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <https://yok.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 04.02.2017].