



International Journal of Assessment Tools in Education

Volume: 5, Number: 2
July, 2018

ISSN-e: 2148-7456

Journal homepage: <http://www.ijate.net/>

<http://dergipark.gov.tr/ijate>

Power Base Games That School Principles Use Scale: Its Development, Validity and Reliability

Muharrem Gencer, Türkyay Nuri Tok, Aydan Ordu

To cite this article: Gencer, M., Tok, T.N., & Ordu, A. (2018). Power Base Games That School Principles Use Scale: Its Development, Validity and Reliability. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 5(2), 274-288. DOI: [10.21449/ijate.407218](https://doi.org/10.21449/ijate.407218)

To link to this article: <http://ijate.net/index.php/ijate/issue/archive>
<http://dergipark.gov.tr/ijate>

This article may be used for research, teaching, and private study purposes.

Any substantial or systematic reproduction, redistribution, reselling, loan, sub-licensing, systematic supply, or distribution in any form to anyone is expressly forbidden.

Authors alone are responsible for the contents of their articles. The journal owns the copyright of the articles.

The publisher shall not be liable for any loss, actions, claims, proceedings, demand, or costs or damages whatsoever or howsoever caused arising directly or indirectly in connection with or arising out of the use of the research material.

Full Terms & Conditions of access and use can be found at
<http://ijate.net/index.php/ijate/about>

Power Base Games That School Principles Use Scale: Its Development, Validity and Reliability

Muharrem Gencer ^{1*}, Türkyay Nuri Tok ², Aydan Ordu ³

¹ Ministry of National Education, Burdur, Turkey

² Izmir Democracy University, Faculty of Education, Izmir, Turkey

³ Pamukkale University, Faculty of Education, Denizli, Turkey

Abstract: While organizations have a power struggle with their environment and with other organizations in the globalised world, employees who are the most important resource of the organization also have power struggle among themselves. To be successful in this power struggle, employees, especially managers, use a number of political games in the organization. Developing the scale of power base games that school principles use is the aim of this study to determine how and how much school principles use power base games in schools which are educational organizations. The sample of this study consists of 213 teachers working in Yeşilova and Karamanlı districts of Burdur city in 2015-2016 educational year. In the evaluation of the scale by authorities, Lawshe technique was used and then, Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were used. After the analyses, it was found that this scale is a reliable and valid measurement tool which consists of 41 items and six dimensions as sponsorship, making alliance building, empire building, budgeting, expertise and lording.

ARTICLE HISTORY

Received: 28 October 2017

Revised: 19 February 2018

Accepted: 28 February 2018

KEYWORDS

School Principle,

Power Base Games, Validity,

Reliability.

1. INTRODUCTION

It is difficult to continue their existence for organizations in the globalised world. They have to adapt to changes and compete with their rivals to survive. Distribution of the scarce sources in the organization, not being able to see the future and changes in the organization or in the environment make employees in the organization display power struggle that is to say political games to secure their self-interests.

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1988) who define political behaviour as one's acting apart from normal power system to provide benefit for himself or for another unit indicate that individuals and units always engage in political behaviours. Sonaike (2013) classified the political behaviours which organization members use professionally and which increase collaboration in the organization as positive; and the political behaviours which serve one's interests, destroy the collaboration among the units of the organization and damage team spirit as negative. Ferris et al. (1996) conceptualize organizational politics as a stressor because it causes stress and tension reactions.

CONTACT: Muharrem Gencer ✉ muhamremgencer1978@hotmail.com 📧 Ministry of National Education, Burdur, Turkey

ISSN-e: 2148-7456 /© IJATE 2018

Individual and organizational factors cause political behaviours to come to exist. As well as individual factors as high internal control, high machiavelist personality, investment to the organization, being aware of the employment opportunities and having a high success expectancy (Robbins & Judge, 2013), organizational factors as uneven distribution of the sources and power (Al-Tuhaih & Van Fleet, 2011), having a high centralization degree (Kesgen, 1999), institutional size, not having precise policies and heterogeneity of the members (Alp, 2010) are some of the causes for the occurrence of political behaviour. No matter what the reason is, politics is a fact that affects organizational climate in every kind of organization (Bodla & Danish, 2013).

The best way to define organizational politics is to perceive it as the games that organization members play (Mintzberg, 1989). The games displayed as political behaviors Mintzberg (1983) classifies into four categories: Authority Games, Power Base Games, Rivalry Games and Change Games (cited in Cacciattolo, 2014). In this study, Authority Games, Rivalry Games and Change Games were not included in the scale in consideration of the educational system in Turkey and the roles of school principles. The scale was developed regarding Power Base Games.

“Power” concept in the center of the human interest for management and organization can be defined as a source (a kind of power reserve) used by the effective person to change the behaviour of others (Porter, Angle & Allen, 2003). Power base games, on the other hand, can be defined as the games that an individual plays in paralel with the power to improve his organization power (Cacciattolo, 2014). Mintzberg (1983) categorizes power base games in which employees utilize all the opportunities to reach their goals and look out for themselves into six groups as *sponsorship game*, *alliance building game*, *empire building game*, *budgeting game*, *expertise game* and *lording game* (cited in Cacciattolo, 2014).

Sponsorship game includes the person who attaches himself to a rising or an established star. It is played by the ones who want to establish their own power center and these people play this game taking advantage of their superiors by declaring their loyalty in return for power (Mintzberg, 1985). Sponsor is generally the boss or someone else having more power and a better status (Gibson et al., 1988). *Alliance building game* is played among the persons who seek support (Yazıcı, Sezgin Nartgün & Özhan, 2015) and who are equal. It is played usually by managers who form an implicit contract in respect of supporting each other to build a power center in the organization and it is sometimes played by experts (Mintzberg, 1989). *Empire building game* is not played with equal persons, it is played by managers to build a power center by collaborating with subordinates on an individual basis. (Mintzberg, 1989). In *budgeting game*, individuals gather power with manipulation or by controlling financial resources. Players are the responsible persons taking part in the budgeting fields. The aim of the game is to guarantee uneven distribution of the undistributed total resources (Medwick, 1996). In *expertise game*, experts try to guarentee their positions using their special knowledge (Yazıcı et al., 2015). This game is played by the persons having technical competence or expertise that an organization needs. In this game players play aggressively laying emphasis on their specialities and competencies. Proficient players try to protect their unique competencies and abilities by keeping their knowledge to themselves (Mintzberg, 1989). In *lording game*, persons try to attain power by using their legitimate powers on subordinates (Yazıcı et al., 2015). The game is played to build a power center by “dominating” the legitimate power on the others, but legitimate power is not used or used a little (Mintzberg, 1989).

In organizations, especially managers use power base games (one of the political games) on the purpose of attaining power and protecting it for their personal gain. Because employees are affected negatively by the strict political games that managers use, some problems may occur such as; a decrease in the job satisfaction and in the organizational commitment

perception, a drop in the motivations and performances of the employees, sense of exhaustion and not having an organizational socialization. However, Mintzberg indicates that if they are managed in an effective way, political games ease decision making, realize employees' individual aims for the future expectations and increase organizational productivity.

As a result, schools which are educational organizations can not be thought independently of power base games like other organizations. For this reason, determining how and how much these power base games are used by school principals by teachers who are the most critical members of the process and taking the proper steps are essential. Besides, having very few studies on this topic in the literature is a reason to develop the scale of power base games. So, it was aimed to develop the scale of power base games that the school principles use for the purpose of determining how and how much school principles use these power base games.

2. METHOD

2.1. Research Design

This study aims to develop a scale according to the perceptions of teachers for measuring the power base games that school principals use. The study planned for the purpose of developing a scale was formed on the validity and reliability analyses.

2.2. Sample

In the scope of the research, all of the teachers working in Yeşilova and Karamanlı districts of Burdur city were tried to be reached in the spring term of the 2015-2016 educational year. But, survey data was collected from 213 teachers. Tabachnick and Fidell (1989) indicate that data from 200 persons is enough for a factor analysis (cited in Büyüköztürk, 1997). Demographic information of the teachers in the research was given in Table 1.

Table 1. Demographic information of the teachers included in the pilot scheme

	<i>f</i>	%
Gender		
Female	113	53.1
Male	100	46.9
Total	213	100.0
Branch		
Math and Science Courses Teacher	52	24.4
Non-math Courses Teacher	68	31.9
Classroom Teacher	42	19.8
Other Branch Teacher	51	23.9
Total	213	100.0
Seniority		
1-10 years	100	46.9
11-20 years	87	40.8
21 years and over	26	12.3
Total	213	100.0
Length of Service at School		
1-5 years	142	66.7
6-10 years	41	19.2
11 years and over	30	14.1
Total	213	100.0

2.3. Preparing the Measurement Tool

In the first phase of the developing the scale, related literature was examined in detail and theoretical background was formed about the planned scale. The scale developed on the basis of Mintzberg's "Political Games Theory" was prepared about power base games by taking into consideration the roles of the school principals and the system of education in Turkey.

In the study, a text explaining the power base games was prepared by translating the definitions and proposals obtained from international literature. The text was given to 11 teachers and they were asked to write the games that school principals may display as an answer to open ended questions. Candidate scale's statements were prepared by benefiting from the games that teachers wrote. Acquired statements were broached to four language teachers in order to provide the validity of language and in accordance with the suggestions, necessary corrections were made and the items of the scale were put into their final form. Totally, a pool with 70 items was created about Power Base Games and it was based on 6 factors in the form of 5-Likert scale.

2.4. Content Validity of the Power Base Games Scale

The study of content validity provides information on the representability and explicitness of each item and it has the characteristics of a preliminary analysis for construct validity. Expert group offers concrete proposals for the development of the scale. Then, the reviewed draft scale is used in the pilot study to assess the other psychometric features (Rubio, Berg-Weger, Tebb, Lee & Rauch, 2003). Lawshe technique was used for the content validity in the study. The items of the draft scale were examined by 16 academic members (9 associate professors, 7 assistant professors) who were experts in educational administration and their opinions were taken about whether the items were related to the subject of the research or not. In Lawshe technique at least 5, at most 40 expert opinions are needed. (Yurdugül, 2005). Experts were asked to remark their answers about whether the items are proper for the scale on a three-point scale (1: must be cleared, 2: must be corrected, 3: must remain). There was some space under each item for experts to write their explanations and it was stated to the experts that they could make corrections on the items if necessary. After collecting the forms from experts, all the answers were reunited in a single form and content validity ratio was determined for each item. According to the criterion that Lawshe (1975) states, if the number of the experts are 16, minimum content validity ratio (CVR) should be taken as 0.49. The Formula of the Content validity ratio (CVR) for each item is indicated as (Lawshe, 1975):

$$CVR = \frac{N_G - N/2}{N/2}$$

In the Formula N_G stands for the number of the participants who say "necessary" and N stands for the total number of participants.

7 items whose content validity ratio was determined below 0.49 were removed from the scale. The content validity index (CVI) for 63 items remaining in the scale was found as 0.708. Content Validity Index is the mean of the CVR values of the remained items (Lawshe, 1975).

2.5. Data Analysis

The answers by 213 teachers to the items in the draft scale were computerized and data was analyzed. The skewness and kurtosis values of the data were examined in the normality test of the data set. According to Huck (2008) skewness and kurtosis values must be between -1 and +1 in a data set which shows a normal distribution. As a result of the analysis, skewness and kurtosis values were found between -1 and +1, so the data showed a normal distribution.

Firstly, item-total correlation was carried out in order to explain the relationship between the total score of the scale and the scores obtained from the items of the scale. Item analysis was conducted for discriminant validity of the item. Point averages of the groups consisting lower 27% and upper 27% were compared with Independent Two Sample t-Test in order to determine the distinctive strength of the items in the scale. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Barlett values were analyzed in order to determine whether the data was appropriate for the factor analysis. Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted for the construct validity of the scale and Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted in order to look at the fit indices of the factors that came to exist afterward. In the study, the reliability of Power Base Games Scale was assessed with internal consistency (Cronbach Alpha values).

3. FINDINGS

3.1. Item Analysis of the Power Base Games Scale

Firstly, Item-total score correlation was carried out to explain the relationship between the total score of the scale and the scores obtained from the items of the scale. According to Büyüköztürk (2017), correlation coefficient calculated for the validity of the test is interpreted in point of significance .30 and higher correlations calculated for the validity coefficient can be assessed as an indicator of the validity of the test. In this study, the lower value of the item-total correlation was taken as .30. In Table 2 the item-total correlation of all items were given.

Table 2. Pearson product-moment correlation analysis results of the power base games scale

Item No	r	Item No	r	Item No	r
1	.64	22	.58	43	.78
2	.03	23	.49	44	.68
3	.63	24	.53	45	.78
4	.77	25	.67	46	.66
5	.63	26	-.03	47	.42
6	.66	27	.71	48	.63
7	.10	28	.69	49	.59
8	.80	29	.49	50	.82
9	.63	30	.46	51	.75
10	.74	31	.62	52	.76
11	.62	32	.40	53	.65
12	.61	33	.48	54	.67
13	.74	34	.53	55	.64
14	.77	35	.05	56	.63
15	.74	36	.42	57	.61
16	.71	37	.53	58	.64
17	.46	38	.50	59	.57
18	.61	39	.67	60	.64
19	.59	40	.69	61	.64
20	.61	41	.72	62	.68
21	.74	42	.70	63	.26

P < .05

Considering Table 2, 5 items whose item-total correlation was below .30 (2, 7, 26, 35, 63) were removed from the scale. Item-total correlation values of the remained 58 items differed between .82 and .40.

Item analysis was carried out for the discriminant validity of the 58 items in the candidate scale. Raw scores obtained from the scale were put in order from the highest to the lowest with the intent of determining the distinctive strength of the items in the scale. As a result of this ordering, point averages of the groups consisting lower 27% and upper 27% were compared

with Independent Two Sample t-Test. In the results of the t-test carried out between the lower and upper groups, all items were found significant at a level of $p < .05$. All the results show that scale item scores and total scale score are distinctive.

3.2. Construct Validity of the Power Base Games Scale

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Barlett values were analyzed in order to determine whether the data was appropriate for the factor analysis. KMO coefficient enlightens whether data matrix is appropriate for factor analysis. KMO is supposed to be higher than .60 for factorability. Besides, if Barlett's test is significant, it means that data matrix is appropriate (Büyüköztürk, 2017). After the analyses in this study, KMO value for the factor analysis was found .942 and Barlett value was significant ($X^2 = 12984.894$; $p < .01$). KMO and Barlett's Test values are in Table 3.

Table 3. KMO and Barlett's Test values

Kaiser-Meyer-Olkin Sample Adequacy		.942
	Chi-square values	12984.894
Bartlett's Test of Sphericity	S degree	1653
	p	.000

In the factor analysis of the 58 items remained in the draft scale, the scale was tested with Principal Component Analysis. Varimax rotation was used while analyzing the factors in the scale. According to Stevens (1996), twice the critical values in Table 4 should be taken to test the significance of the factor loading values that explains the relationship of the items with the factor. Considering Table 4, because sample is 213 in this study, factor loading value should be at least .36. According to Büyüköztürk (1997) while deciding whether an item should take part in a scale or not, loading value in the first factor must be .45 and higher than it. Also, the difference between the mentioned item's loading value in the first factor and in the other factors must be .10 and higher. In this study, in forming the factors, lower limit for the item factor loading was determined as .45 and loading value difference was determined as .10.

Table 4. Critical values for correlation coefficient in two-tailed tests

Sample Number	Critical Value	Sample Number	Critical Value	Sample Number	Critical Value
50	.361	180	.192	400	.129
80	.286	200	.182	600	.105
100	.256	250	.163	800	.091
140	.217	300	.149	1000	.081

$\alpha = .01$

Resource: Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*, (3rd Edition), New Jersey: Mahwah, Lawrence Erlbaum.

As a result of Principal Component Analysis, 8 factors whose eigenvalue was higher than 1 were found. All of these 8 factors explain 72.89% of the variance. As it was thought to totalize the scale in 6 factors theoretically, we went for a six-factor solution and the number of the factors was determined as six. Findings based on Eigen values and the variances they explain were given in Table 5.

Table 5. Eigen values and the explained variances

Factors	Initial Eigenvalues			Total Factor Loadings		
	Total	Explained Variance (%)	Cumulative variance (%)	Total	Explained Variance (%)	Cumulative variance (%)
1	24.169	41.671	41.671	24.169	41.671	41.671
2	7.067	12.184	53.855	7.067	12.184	53.855
3	3.618	6.238	60.093	3.618	6.238	60.093
4	1.913	3.298	63.391	1.913	3.298	63.391
5	1.773	3.056	66.448	1.773	3.056	66.448
6	1.529	2.636	69.084	1.529	2.636	69.084

As seen in Table 5, when the number of the factors was determined as six, then, the total variance explained by these six factors was found as 69.08%. In the matter of total variance value that a scale must explain, Henson & Roberts (2006) indicate that a value at 52% or more must be provided in the scale studies (cited in Seçer, 2013). When factor loading values and factor structures of the items in the scale were analyzed, because some items (4, 6, 8, 10, 17, 25, 27, 39, 43 and 44) were not thought suitable to take part in the related factor theoretically, because the difference between the highest factor loading and the second highest factor loading of some items (21, 45, 46 and 50) was lower than 0.10 and because factor weight of some items (23, 28 and 49) was lower than .45, they were excluded from the analysis. 41 items remained after the analyses were subjected to factor analysis again specifying six dimensions. Information about factors in Factor Analysis was given in Table 6.

Table 6. Factor structure of the power base games scale and factor loading values of the items

Scale Items	Lording	Budgeting	Sponsorship	Alliance Building	Expertise	Empire Building
61	,896					
60	,881					
57	,849					
52	,846					
56	,844					
54	,832					
59	,780					
53	,779					
62	,778					
51	,767					
55	,761					
58	,757					
37		,791				
32		,782				
34		,780				
36		,750				
31		,745				
38		,730				
29		,678				
30		,648				
33		,571				
11			,915			
9			,914			
5			,908			
1			,902			
3			,890			

12	,754		
13	,711		
14	,685		
16	,682		
15	,673		
40		,755	
42		,734	
41		,728	
48		,589	
47		,524	
22			,677
19			,674
20			,621
24			,573
18			,493

The dimensions of the “Power Base Games Scale” consisting of 41 items were entitled in parallel with literature as “sponsorship”, “alliance building”, “empire building”, “budgeting”, “expertise” and “lording”. In the first dimension, “sponsorship”, there are totally 5 items (1, 3, 5, 9 and 11). Factor loadings of the items differ between 0.91 and 0.89. In the second dimension, “alliance building”, there are 5 items (12, 13, 14, 15 and 16) and the factor loadings of these items are between 0.75 and 0.67. Third dimension, “empire building”, consists of 5 items (18, 19, 20, 22 and 24). The factor loadings of these items differ between 0.67 and 0.49. In the fourth dimension, “budgeting”, there are totally 9 items (29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37 and 38). The factor loadings of the items differ between 0.79 and 0.57. In the fifth dimension, “expertise”, there are 5 items (40, 41, 42, 47 and 48) and the factor loadings of these items are between 0.75 and 0.52. Sixth dimension, “lording”, consists of 12 items (51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 and 62). The factor loadings of these items differ between 0.89 and 0.75. The correlation coefficients between six factors with each other and total scale was given in Table 7. According to the correlation analysis, the relation between factors with each other and the total scale is significant.

Table 7. Correlation of the factors with each other

Factors	1	2	3	4	5	6	Total
Sponsorship(1)							
Alliance Building(2)	.454**						
Empire Building(3)	.477**	.626**					
Budgeting(4)	.298**	.654**	.401**				
Expertise(5)	.312**	.577**	.560**	.452**			
Lording(6)	.545**	.430**	.638**	.155*	.645**		
Total	.678**	.799**	.790**	.646**	.779**	.803**	

** Correlation is significant at the 0.01 level. * Correlation is significant at the 0.05 level.

To determine the construct validity of the scale, Structural Equation Modeling was used. Structural Equation Modeling is seen as a combination of factor analysis and regression or path analysis (Hox & Bechger, 1998). The fitness of the obtained model tested with χ^2/df , IFI, CFI, RMSEA, NFI, TLI(NNFI), SRMR and RMR fit indices were given in Table 8.

Table 8. Goodness of fit indices for measurement model

Fit indicates	Fit Range	Research Model
X ² /sd	0 ≤ X ² /sd ≤ 3	1.683
IFI	≤ 0.90	.94
CFI	≤ 0.90	.94
RMSEA	0.05 ≤ RMSEA ≤ 0.08	.058
NFI	≤ 0.90	.87
TLI (NNFI)	≤ 0.90	.94
SRMR		.061
RMR	0.05 ≤ - ≤ 0.10	.097

As shown in Table 8 in the study, fit indices with respect to factor analysis, chi-square (χ^2) value for the scale and statistical significance were determined [$\chi^2= 1260.451$, $df= 749$, $p< .05$]. When proportioning these values (χ^2 /df), the result was 1.683. As the obtained value is below 3, model fit can be interpreted as perfect (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008; Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003). Consequently, the values mentioned indicate acceptable fit. Path Analysis results showing the appropriateness of the scale items with one another and with the dimension of the scale items were given in Figure 1.

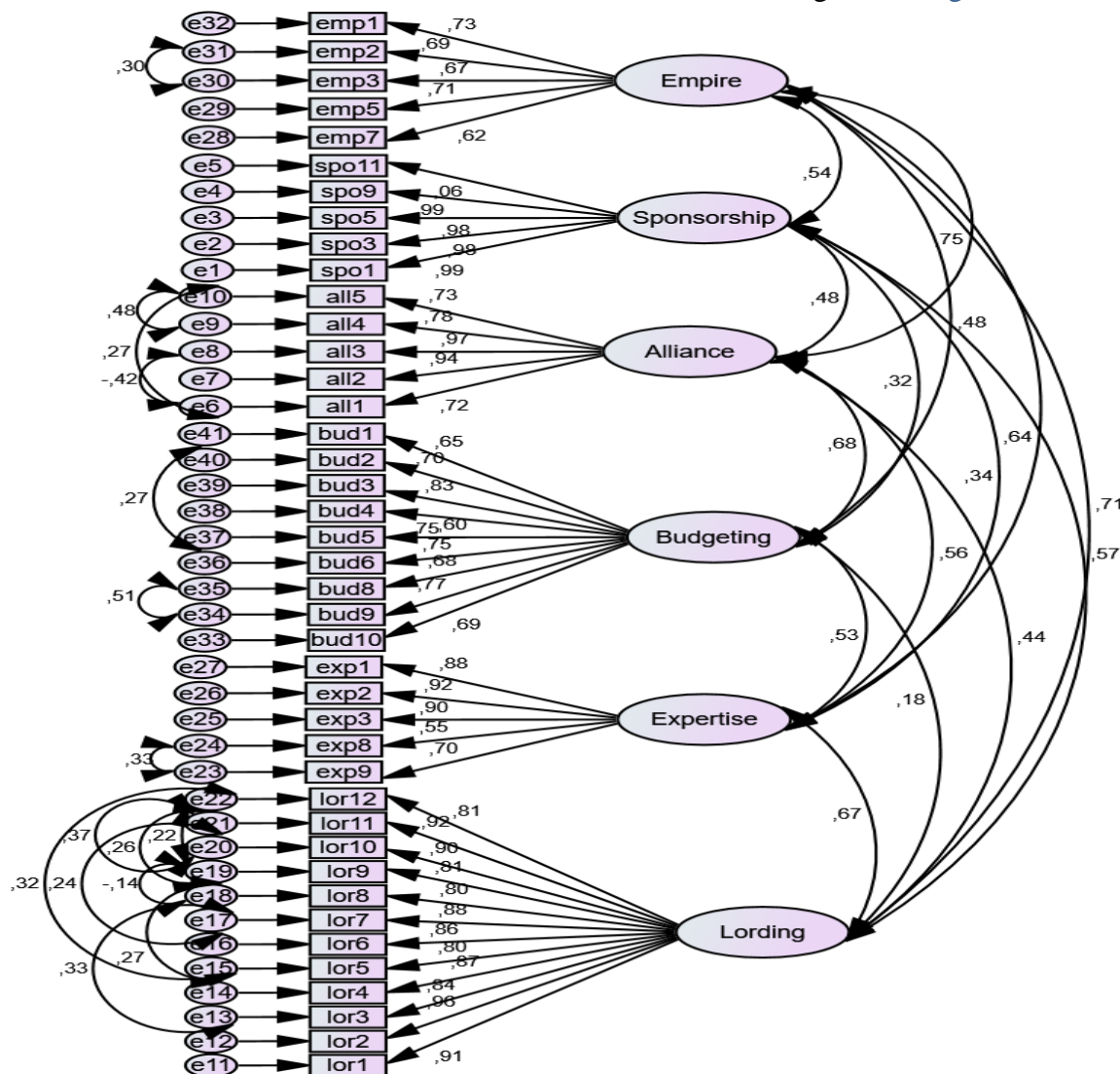


Figure 1. Path analysis results of the power base games scale

3.3. Reliability of the Power Base Games Scale

Reliability of the Power Base Games Scale was analyzed with internal consistency technique. According to this analysis, Cronbach Alpha internal consistency coefficient was found .98 in sponsorship dimension, .92 in alliance building dimension, .81 in empire building dimension, .90 in budgeting dimension, .88 in expertise dimension, .97 in lording dimension and it was found .95 for overall scale. Kılıç (2016) indicates that the scales whose Cronbach Alpha value is above 0.70 have internal consistency, that is to say, the scale is reliable. In Table 9, Cronbach Alpha coefficients of the dimensions and the overall scale were given.

Table 9. Cronbach Alpha Coefficients of the Power Base Games Scale Sub-dimensions

Sub-dimensions	N	Number of Items	Cronbach Alfa
Sponsorship	213	5	.98
Alliance Building	213	5	.92
Empire Building	213	5	.81
Budgeting	213	9	.90
Expertise	213	5	.88
Lording	213	12	.97
TOTAL	213	41	.95

Finally, factor-based Cronbach Alpha coefficients of the items were assessed. Cronbach Alpha coefficients of the dimensions differed between .98 and .81 without item deleted. When an item was deleted, it differed between .98 and .75. When an item was deleted, Cronbach Alpha coefficients were not higher than the Cronbach Alpha coefficients of the dimensions, so it indicated that the reliability coefficient of the dimension wouldn't increase in case of deleting the item. This finding shows that item scorers are able to distinguish very well on the basis of dimension. In the light of this information, it can be said that the scale is reliable.

4. RESULTS and DISCUSSION

When “being a human” predominates essentially in working environments and when interests of people and groups get ahead of the interests of organizations, a different game is staged. This game is entitled as “organizational politics”. The players of this game can be any employee at any level of the organization. The subject of the game is how these actors gain the power, protect the power and use the power to affect the individuals and organizational decisions (Kesgen, 1999). Especially power base games, political games that managers use against other people, may have positive and negative effects. Even so, it is clear that there is not enough knowledge about how to use these games in the organizations and about necessary competence for successful samples. Due to this, it was aimed to develop a scale for power base games which are indispensable in organizational life. On the basis of this aim, by making what the teachers think about the power base games that school principals use measurable, the opportunity to obtain quantitative data on this subject was tried to be created. In this context, “Power Base Games that School Principals Use Scale” was developed and the validity and reliability analyses of the scale were carried out.

On the basis of Mintzberg's “Political Games Theory”, what the teachers think about the power base games that school principals use was determined from the results of the answers by teachers to the open ended questions at the beginning of the scale developing process. A pool with 70 items was created about Power Base Games and it was based on six factors in the form of 5-Likert scale. Seven items were removed from the scale by assessing the answers of experts about the appropriateness of the items for the scale according to Lawshe technique. Item-total correlation was conducted to the draft scale with 63 items. Five items having

correlation values below .30 were removed from the scale. According to Büyüköztürk (2017), items with the item total correlation of .30 and above are more distinguishing. To determine the distinctive strength of the scale items, point averages of the groups that consist lower 27% and upper 27% were found significant for all items. Through exploratory factor analysis, the factors determined in accordance with Political Games theory were entitled as “sponsorship”, “alliance building”, “empire building”, “budgeting”, “expertise” and “lording”. It was determined that fit values relating to confirmatory factor analysis provide the specified criteria (Hu & Bentler, 1999; Schermelleh-Engel et al., 2003; Hooper et al., 2008; Duyan & Gelbal, 2008).

The scales having Cronbach Alpha values of over .70 have internal consistency, which means the handled scale is reliable (Kılıç, 2016). It was revealed that calculated Cronbach Alpha Coefficients for the total scale and factors were appropriate. Also, when Cronbach alpha coefficients were analyzed, it was determined that the reliability coefficients of the dimensions wouldn't increase in case of deleting the item.

Finally, in this study, it was found out that this scale developed for the educational institutions is a valid and reliable measurement tool consisting of six dimensions and 41 items. The developed scale revealed the perceptions of teachers' power base games used by school principals. In the related literature, there are limited quantitative and qualitative measurement tools about political games and power base games (Chang, 2013; Medwick, 1996; Yazıcı et al., 2015). So, it is believed that this scale will contribute both to researchers and practitioners.

Acknowledgements

The abstract of this study was presented as an oral presentation in The Fourth International Eurasian Educational Research Congress held in Denizli on the 11-14th of May, 2017.

ORCID

Muharrem Gencer  <https://orcid.org/0000-0002-7212-8551>

Türkey Nuri Tok  <https://orcid.org/0000-0002-2569-0576>

Aydan Ordu  <https://orcid.org/0000-0002-2068-7992>

5. REFERENCES

- Alp, F. (2010). *Politik davranışın değişime direnç etkisi üzerine bir araştırma [A research on the effect of political behaviour to resistance to change]*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Unpublished Master Thesis). Marmara Üniversitesi (Marmara University), İstanbul.
- Al-Tuhaih, S. M. & Van Fleet, D. D. (2011). An exploratory study of organizational politics in Kuwait. *Thunderbird International Business Review*, 53(1), 93-104.
- Bodla, M. A. & Danish, R. Q. (2013). The use of influence tactics in politicized organizations: A look from gender perspective. *Information Management and Business Review*, 5(9), 456-462.
- Büyüköztürk, Ş. (1997). Araştırmaya yönelik kaygı ölçeğinin geliştirilmesi [Development of anxiety scale towards research]. *Eğitim Yönetimi Dergisi (Educational Administration: Theory and Practice)*, 3(4), 453-464.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum [Data analysis handbook for social sciences: Statistics, research design, SPSS applications and comment]*. 23. Baskı (23rd Edition). Ankara: Pegem Akademi.
- Cacciattolo, K. (2014). Defining organisational politics. *European Scientific Journal*, August Special Edition, 238-246.

- Chang, C. L. H. (2013). The relationship among power types, political games, game players, and information system project outcomes - A multiple-case study. *International Journal of Project Management*, 31(1), 57-67.
- Duyan, V. & Gelbal, S. (2008). Barnett Çocuk Sevmeye Ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması [The adaptation study of Barnett Liking of Children Scale to Turkish]. *Eğitim ve Bilim Dergisi (Education and Science Journal)*, 33(148), 40-48.
- Ferris, G. R., Dwight, D., Frink, M. C. G., Jing Z., Kacmar, K. M. & Howard, J. L. (1996). Perceptions of organizational politics: Prediction, stress-related implications, and outcomes, *Human Relations*, 49(2), 233–266.
- Gibson, J. G., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1988). *Organizations*. (Six Edition). Illinois: Business Publications.
- Hooper, D., Coughlan J. & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hox, J. J. & Bechger, T. M. (1998). An Introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11, 354-373.
- Huck, S. W. (2008). *Reading Statistics and Research*, Pearson: Boston.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55, DOI: 10.1080/10705519909540118.
- Kesgen, J. (1999). *Örgütsel politika ve yansımaları. [Organizational politics and reflections of it]*. Yayınlanmamış Doktora Tezi (Unpublished Doctoral Dissertation). Dokuz Eylül Üniversitesi (Dokuz Eylül University), İzmir.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. [Cronbach's Alpha Reliability Coefficient]. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 6(1), 47-48.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563–575.
- Medwick, J. (1996). *An Analysis of the political games played between and among faculty at the K-5 or K-6 Elementary – School Level*. Doctor of Education. Northern Illinois University, Illinois.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22 (2), 133-154.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management*. New York: The Free Press.
- Porter, L. W., Angle, H. L. & Allen, R. W. (2003). *Organizational influence processes*. Armonk, N.Y.: Sharpe.
- Robbins S. P. & Judge T. A. (2013). *Örgütsel davranış. [Organizational behavior]*. Cev. Edit. İ. Erdem (Translation Edit. İ. Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık. Eserin orijinali 2011'de yayımlandı (The original work was published in 2011).
- Rubio, D. M., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, S. & Rauch, S. (2003). objectifying content validity: conducting a content validity study in social work research. *Soc Work Res*, 27(2), 94-100.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi [Practical data analysis with SPSS and LISREL]*. 1. Baskı (1st Edition). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Sonaike, K. (2013). Revisiting the good and bad sides of organizational politics. *Journal of Business & Economics Research*, 11(4), 197, 202.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*, (3rd Edition), New Jersey: Mahwah, Lawrence Erlbaum.
- Yazıcı, E., Sezgin Nartgün, Ş. & Özhan, T. (2015). Political games in universities: A case study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 2700–2712.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması [Using content validity indices for content validation in scale development studies]. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi (14th National Educational Science Congress)*. 28-30 September 2005, Denizli.

Appendix 1. Power Base Games That School Principals Use Scale

ITEMS	Strongly Agree	Agree	Moderately Agree	Disagree	Strongly Disagree
1. Our school principal establishes friendships with his superiors to gain prestige.					
2. Our school principal receives support from his/her union to be able to protect his current position.					
3. Our school principal is in close contact with people who have political identities in order to protect his/her current position.					
4. Our school principal establishes positive relationships with members of the parent-teacher association to protect his/her current position.					
5. When our school principal rewards teachers, he/she looks at their social status in society rather than their achievements.					
6. Our school principal makes common cause with vice-principals - against teachers - by receiving their support.					
7. Our school principal makes common cause with other school principals to gain power.					
8. Our school principal tends to make common cause with some institution directors to gain power.					
9. Our school principal comes to ignore the mistakes of the vice-principals in order to form an alliance.					
10. Our school principal praises vice-principals to get their support.					
11. Our school principal brings parents and teachers, who support his/her views, in parent-teacher association management board.					
12. Our school principal uses the projects of talented teachers to increase his / her own reputation.					
13. Our school principal directs teachers to organize social activities (proms, poetry recitations, etc.) to make his/her own advertising.					
14. Our school principal benefits from the support of members of the parent-teacher association board for his/her reputation.					
15. Our school principal communicates with some teachers outside the school (lunch, home visits, etc.) in order to increase his/her power in the school.					
16. Our school principal states to the higher authorities that allowances received for the school are insufficient.					
17. Our school principal motivates teachers to work more to get support from specific projects (such as overseas projects).					
18. Our school principal makes an effort to obtain support from the parents who have economic power.					
19. Our school principal tries to increase the school budget with social activities.					
20. Our school principal is in the effort to use the school garden for the purpose of income (wedding hall, car park, tea garden, etc.) during the holidays.					
21. Our school principal would like to get more share from the National Education budget for the school.					
22. Our school principle wants teachers and vice-principals to work in a self-sacrificing way to increase school's budget					

23. Our school principal asks the teachers to increase their efforts so that the school receives more allowance.					
24. Our school principal collects donations from people and organizations for the needs of the school.					
25. Our school principal emphasizes the importance of his/her own knowledge and skills at every turn.					
26. Our school principal states that the school needs his/her own knowledge and skills.					
27. Our school principal talks about the originality of his/her own ideas.					
28. Our school principal makes teachers feel that he/she has mastered the legislation on education.					
29. Our school principal reminds teachers of the position where the school came through his/her knowledge, talent and experience.					
30. Our school principal keeps teachers under pressure to fulfill his/her requests.					
31. Our school principal uses his/her statue to impose his/her ideas on teachers.					
32. Our school principal does not want to take the advices of teachers.					
33. Our school principal makes us feel that he gives the final decision on all issues.					
34. Our school principal creates an image that participation in projects which are not mandatory is mandatory.					
35. Our school principal warns teachers in a rude way about their mistakes.					
36. Our school principal is closed to criticism.					
37. Our school principal loads tasks to teachers outside of their job descriptions.					
38. Our school principal wants to check every incident in the school himself.					
39. Our school principal's wording against teachers is offending.					
40. Our school principal gives orders at every turn.					
41. Our school principal expects responsibility from teachers beyond their duties.					

Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Muharrem Gencer ^{1*}, Türkay Nuri Tok ², Aydan Ordu ³

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, Burdur, Türkiye

² İzmir Demokrasi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İzmir, Türkiye

³ Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Denizli, Türkiye

Özet: Globalleşen dünyada örgütler diğer örgütler ve çevresi ile güç mücadelesini yaşarken, örgütün en önemli kaynağı olan çalışanlar da kendi içlerinde güç mücadelesi yaşarlar. Bu güç mücadelesinden başarıyla çıkabilmek için çalışanlar özellikle de yöneticiler örgütlerde bir takım politik oyunlar kullanmaktadırlar. Bir eğitim örgütü olan okullarda okul müdürlerinin güç merkezi oluşturma oyunlarını nasıl ve ne kadar kullandığını görebilmek adına okul müdürlerinin kullandıkları güç merkezi oluşturma oyunları ölçeğinin geliştirilmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini 2015-2016 eğitim öğretim yılında Burdur ili Yeşilova ve Karamanlı ilçelerinde çalışan 213 öğretmen oluşturmaktadır. Ölçeğin uzmanlar tarafından değerlendirilmesinde Lawshe tekniğinden yararlanılmış, sonrasında Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sponsorluk, ittifak kurma, imparatorluk kurma, bütçeleme, uzmanlık ve patronluk olmak üzere 6 boyut ve 41 maddeden oluşan ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

MAKALE GEÇMİŞİ

Geliş: 28 Ekim 2017

Düzeltilme: 19 Şubat 2018

Kabul: 28 Şubat 2018

ANAHTAR KELİMELER

Okul Müdürü, Güç Merkezi

Oluşturma Oyunları,

Geçerlik, Güvenirlik.

1. GİRİŞ

Globalleşen dünyada örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri zor hale gelmiştir. Örgütler yaşamlarını sürdürebilmek için değişimlere uyum sağlamak ve rakipleriyle yarışmak zorunda kalmışlardır. Örgütlerdeki kıt kaynak dağılımı, geleceğin kestirilememesi ve örgütte veya çevrede yaşanan değişimler örgüt içerisinde çalışanları da bireysel çıkarlarını korumak için güç mücadelesi sergilemeye, yani politik oyunlar oynamaya yönlendirmektedir.

Politik davranışı, bir kişinin kendisine ya da bir başka birime yarar sağlamak için normal güç sisteminin dışında davranması olarak tanımlayan Gibson, Ivancevich ve Donnelly, (1988) örgütlerde bireylerin ve birimlerin devamlı olarak politik davranışlarla meşgul olduğunu belirtmişlerdir. Sonaike (2013), örgüt üyelerinin profesyonel olarak kullandıkları örgütte işbirliğini arttıran politik davranışları olumlu; diğer taraftan kişinin çıkarlarına hizmet eden, örgütün çeşitli birimleri arasındaki işbirliğini bozan ve takım ruhuna zarar veren politik davranışları olumsuz olarak sınıflandırmıştır. Ferris ve diğerleri (1996) ise strese ve gerginlik reaksiyonlarına yol açtığı için örgütsel politikayı, işyerinde çoğu kez stres yükleyici olarak kavramsallaştırmaktadırlar.

CONTACT: Muharrem Gencer ✉ muharremgencer1978@hotmail.com 📧 Ministry of National Education, Burdur, Turkey

ISSN-e: 2148-7456 /© IJATE 2018

Politik davranışın ortaya çıkmasında bireysel ve örgütsel faktörlerin neden olduğu görülmektedir. Yüksek iç kontrol, yüksek makyavelist kişilik, örgüte yatırım, iş seçeneklerinin farkında olmak ve başarı beklentisinin yüksek olması (Robbins ve Judge, 2013) gibi bireysel faktörlerin yanısıra güç ve kaynakların eşit olmayan dağılımı (Al-Tuhaih ve Van Fleet, 2011), merkezileşme derecesinin yüksek olması (Kesgen, 1999), kurumsal büyüklük, kesin politikaların olmaması ve üyelerin heterojenliği (Alp, 2010) gibi örgütsel faktörler örgütlerde politik davranışların ortaya çıkma nedenleri olarak sayılabilir. Nedeni her ne olursa olsun politika, her türden örgütte örgütsel iklimi etkileyen bir olgudur (Bodla ve Danish, 2013).

Örgütsel politikayı tanımlamanın en iyi yolunun onu örgüt çalışanlarının oynadığı oyunlar şeklinde algılamaktan geçer (Mintzberg, 1989). Politik davranış olarak sergilenen oyunları Mintzberg (1985); *Otorite Oyunları*, *Güç Merkezi Oluşturma Oyunları*, *Rakip Oyunları* ve *Değişim Oyunları* olmak üzere dört kategoride sınıflandırmıştır (akt. Cacciattolo, 2014). Bu çalışmada, Türkiye'deki eğitim sistemin yapısı ve okul müdürlerinin rolleri düşünülerek Otorite Oyunları, Rakip Oyunları ve Değişim Oyunları ölçeğe dahil edilmemiştir. Ölçek, Güç Merkezi Oluşturma Oyunları ile ilgili olarak hazırlanmıştır.

Yönetim ve örgüt için insanoğlunun ilgisinin merkezinde olan “güç” kavramı, başka bir bireyin davranışını değiştirmek için etkili kimse tarafından kullanılan bir kaynak (bir çeşit kuvvet rezervi) olarak tanımlanabilir (Porter, Angle ve Allen, 2003). Güç merkezi oluşturma oyunları ise güce paralel olarak bireyin örgütsel gücünü artırmak için işlettiği oyunlar şeklinde tanımlanabilir (Cacciattolo, 2014). Çalışanların kişisel amaçlarına ulaşmak ve çıkarlarını ön planda tutarak bütün fırsatları değerlendirdiği güç merkezi oluşturma oyunlarını Mintzberg (1985), *sponsorluk oyunu*, *ittifak kurma oyunu*, *imparatorluk kurma oyunu*, *bütçeleme oyunu*, *uzmanlık oyunu* ve *patronluk oyunu* olmak üzere altı kategoride şekillendirmiştir (akt. Cacciattolo, 2014).

Sponsorluk oyunu, kendini yükselen ya da yerleşmiş bir yıldızla bağlayan kişiyi kapsar. Genellikle kendi güç merkezini kurmayı arzulayan kişilerce oynanır ve bu kişiler güç karşılığında üstlerine olan sadakatlarını bildirip onları kullanarak bu oyunu oynarlar (Mintzberg, 1985). Sponsor, genellikle kişinin patronu ya da daha çok güce ve konuma sahip başka biridir (Gibson ve diğ., 1988). *İttifak kurma oyunu*, karşılıklı destek arayan (Yazıcı, Sezgin Nartgün, ve Özhan, 2015) eş düzeydeki kişiler arasında oynanır. Örgüt içinde ilerlemede güç merkezi oluşturmak için birbirlerine destek konusunda örtük sözleşme yapan genellikle yöneticiler, bazen de uzmanlar tarafından oynanır (Mintzberg, 1989). *İmparatorluk kurma oyunu*, eş düzeydeki kişilerle değil, bireysel olarak astlarla işbirliği yaparak özellikle güç merkezi oluşturmak için yöneticilerce oynanır (Mintzberg, 1989). *Bütçeleme oyununda* ise bireyler, manipülasyon ile ya da finansal kaynakları kontrol ederek güç toplar. Oyuncular bütçeleme alanlarında yer alan sorumluluk sahibi kişilerdir. Oyunun amacı dağıtılmamış toplam kaynakların orantısız paylaşımını güvence altına almaktır (Medwick, 1996). *Uzmanlık oyununda* uzmanlar özel bilgilerini kullanarak konumlarını güvence altına almaya çalışırlar (Yazıcı, ve diğ., 2015). Bu oyun, örgütün gereksinim duyduğu teknik beceri ya da uzmanlığa sahip bireyler tarafından oynanır. Bu oyundaki oyuncular uzmanlıklarının ve becerilerinin önemini vurgulayarak oyunu saldırganca oynarlar. Uzman oyuncular bilgilerini kendilerine saklayarak eşsiz olan beceri ve yeteneklerini daima korumaya çalışırlar (Mintzberg, 1989). *Patronluk oyununda* ise kişiler astları üzerindeki yasal güçlerini kullanarak güç elde etmeye çalışırlar (Yazıcı, ve diğ., 2015). Oyun, meşru güç kullanmaksızın ya da az kullanarak diğerleri üzerinde meşru güce “hükmederek” güç merkezi oluşturmak için oynanır (Mintzberg, 1989).

Örgütlerde özellikle yöneticiler, şahsi çıkarları için gücü elde etmek ve korumak amacıyla politik oyunlardan birisi olan güç merkezi oluşturma oyunlarını kullanmaktadırlar. Yöneticilerin kullandığı katı politik oyunlardan çalışanların olumsuz etkilenmesiyle, iş tatmini ve örgütsel bağlılık algısında azalma, çalışanların motivasyonlarının ve performanslarının

düşmesi, tükenmişlik duygusu ve örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşmemesi gibi sorunlar oluşabilir. Ancak Mintzberg (1985) etkili bir şekilde işletildiğinde politik oyunların, örgütte karar almayı kolaylaştırıp çalışanların gelecek beklentilerine yönelik bireysel amaçlarını gerçekleştirirken örgütsel verimliliği de artıracakını belirtmiştir.

Sonuç olarak; diğer örgütler gibi bir eğitim örgütü olan okullar da politikadan ve güç merkezi oluşturma oyunlarından bağımsız olarak düşünülemez. Bu nedenle sürecin en kritik ögesi durumunda olan öğretmenler tarafından okul müdürlerinin kullandıkları güç merkezi oluşturma oyunlarının nasıl ve ne kadar oynandığının belirlenmesi ve bu konuda gereken önlemlerin alınması gerekmektedir. Ayrıca alanyazında bu konuda yapılmış çalışmaların sayıca azlığı da güç merkezi oluşturma oyunları ölçeğinin geliştirilmesi için bir gerekece oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışmada okul müdürlerinin güç merkezi oluşturma oyunlarını nasıl ve ne kadar kullandığını görebilmek amacıyla okul müdürlerinin kullandıkları güç merkezi oluşturma oyunları ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin kullandıkları güç merkezi oluşturma oyunlarını ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Ölçek geliştirme amacıyla yapılması planlanan çalışma, geçerlik ve güvenirlik analizleri üzerine şekillendirilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Çalışma kapsamında 2015 - 2016 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Burdur ili Yeşilova ve Karamanlı ilçelerinde görev yapmakta olan tüm öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmış; ancak, 213 öğretmenden araştırma verileri elde edilmiştir. Tabachnick ve Fidell (1989), faktör analizi için 200 kişiden elde edilen verilerin yeterli olduğunu belirtmektedir (akt. Büyüköztürk, 1997). Uygulamaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri **Tablo 1**'de verilmiştir.

Tablo 1. Pilot Uygulamaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

	<i>f</i>	%
Cinsiyet		
Kadın	113	53.1
Erkek	100	46.9
Toplam	213	100.0
Branş		
Sayısal Ders Öğretmeni	52	24.4
Sözel Ders Öğretmeni	68	31.9
Sınıf Öğretmeni	42	19.8
Diğer Branş Öğretmeni	51	23.9
Toplam	213	100.0
Kıdem		
1-10 yıl	100	46.9
11-20 yıl	87	40.8
21 yıl ve üzeri	26	12.3
Toplam	213	100.0
Okulda Çalışma Süresi		
1-5 yıl	142	66.7
6-10 yıl	41	19.2
11 yıl ve üzeri	30	14.1
Toplam	213	100.0

2.3. Ölçme Aracının Hazırlanması

Ölçek geliştirilmenin ilk aşamasında ilgili alanyazın ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve geliştirilecek ölçme aracı ile ilgili teorik alt yapı oluşturulmuştur. Mintzberg'in "Politik Oyunlar Kuramı"na dayalı olarak geliştirilen ölçek, Türkiye'deki eğitim sistemin yapısı ve okul müdürlerinin rolleri düşünülerek güç merkezi oluşturma oyunları ile ilgili olarak hazırlanmıştır.

Çalışmada uluslararası yazından elde edilen tanımlar ve önermeler Türkçeye çevrilerek Güç Merkezi Oluşturma Oyunlarını açıklayan bir metin hazırlanmıştır. Metin, 11 öğretmene verilmiş ve açık uçlu sorularla yöneticilerin sergileyebilecekleri oyunları yazmaları istenmiştir. Öğretmenlerin yazdıkları oyunlardan yararlanılarak aday ölçeğin ifadeleri hazırlanmıştır. Dil geçerliğini sağlamak amacıyla elde edilen ifadeler dört Türkçe öğretmenin görüşlerine sunulmuş ve öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak maddelere son şekli verilmiştir. Toplamda Güç Merkezi Oluşturma Oyunları ile ilgili 5'li Likert tipinde 6 faktöre dayalı olarak 70 maddelik havuz oluşturulmuştur.

2.4. Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeğinin Kapsam Geçerliği

Kapsam (içerik) geçerliği çalışması, her bir maddenin temsil edilebilirliği ve açıklığı üzerine bilgi sağlar ve yapı geçerliği için ön analiz niteliğindedir. Uzman grubu ölçeğin gelişimi için somut öneriler sunar. Daha sonra gözden geçirilmiş taslak ölçek diğer psikometri özellikleri değerlendirmek için pilot çalışmada kullanılır (Rubio, Berg-Weger, Tebb, Lee ve Rauch, 2003). Bu çalışmada kapsam geçerliği için Lawshe tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan aday ölçek maddeleri, her biri eğitim yönetimi alanında uzman olan 16 öğretim elemanı (9 doçent, 7 yardımcı doçent) tarafından incelenmiş, uzmanlardan oluşturulan maddelerin araştırma konusu ile ilgili olup olmadığına dair görüşleri alınmıştır. Lawshe tekniğinde, en az 5 en fazla ise 40 uzman görüşüne ihtiyaç vardır (Yurdugül, 2005). Uzmanlardan maddelerin ölçek için uygunluğuna ilişkin cevaplarını 3'lü derecelendirme ölçeği (1: Kaldırılmalı, 2: Düzeltmeli, 3: Kalmalı) üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Uzmanların açıklama yapmalarına olanak vermek için her bir maddenin altına bir boşluk bırakılmış ve uzmanlara gerektiğinde maddeler üzerinde de düzeltme yapabilecekleri belirtilmiştir. Uzmanlardan gelen formlar toplandıktan sonra, tüm cevaplar tek bir formda birleştirilmiş ve her bir maddeye ilişkin kapsam geçerlik oranları belirlenmiştir. Lawshe'nin (1975) belirttiği ölçütlere göre uzman sayısı 16 olduğunda minimum kapsam geçerlik oranı (KGO) değeri 0.49 olarak alınmalıdır. Her bir madde için KGO formülü şu şekilde belirtilmiştir (Lawshe, 1975):

$$KGO = \frac{N_G - N/2}{N/2}$$

Formülde N_G "gerekli" diye görüş bildiren katılımcıların sayısını, N toplam katılımcı sayısını gösterir.

Kapsam geçerlik oranı 0.49'un altında değer aldığı belirlenen 7 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin tamamında geriye kalan 63 madde için Kapsam Geçerlik İndeksi (KGI) 0.708 olarak bulunmuştur. Kapsam Geçerlik İndeksi alıkonulan maddelerin KGO değerlerinin ortalamasıdır (Lawshe, 1975).

2.5. Verilerin Analizi

Hazırlanan taslak ölçekte yer alan maddelere 213 öğretmenin verdiği cevaplar bilgisayar ortamına alınmış ve veriler çözümlenmiştir. Veri setinin normallik testinde verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Huck'a göre (2008) normal dağılım gösteren bir veri setinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerekir. Yapılan analiz sonucunda

çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Ölçek maddelerinden alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla öncelikle madde-toplam puan korelasyonu uygulanmıştır. Maddenin ayırt edicilik geçerliği için madde analizi yapılmıştır. Ölçek maddelerinin, ayırt edicilik güçlerinin belirlenmesi amacıyla; alt %27 ve üst %27'yi oluşturan grupların, puan ortalamaları Bağımsız İki Örneklem t-Testi ile karşılaştırılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett değerleri incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmış ve daha sonrasında ortaya çıkan faktörlerin uyum indekslerine bakabilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Çalışmada Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeğinin güvenilirliği iç tutarlılık (Cronbach Alfa değerleri) yöntemiyle hesaplanmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeğinin Madde Analizi

Öncelikle ölçek maddelerinden alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla madde-toplam puan korelasyonu uygulanmıştır. Büyüköztürk'e (2017) göre testin geçerliği için hesaplanan korelasyon katsayısı, istatistiksel anlamlılık bakımından yorumlanır. Geçerlik katsayısı için hesaplanan .30 ve daha yüksek korelasyonlar testin geçerli olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmada madde-toplam korelasyon alt değeri .30 olarak alınmıştır. **Tablo 2**'de bütün maddelerin madde toplam korelasyonları verilmiştir.

Tablo 2. Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeği, Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

Madde No	r	Madde No	r	Madde No	r
1	.64	22	.58	43	.78
2	.03	23	.49	44	.68
3	.63	24	.53	45	.78
4	.77	25	.67	46	.66
5	.63	26	-.03	47	.42
6	.66	27	.71	48	.63
7	.10	28	.69	49	.59
8	.80	29	.49	50	.82
9	.63	30	.46	51	.75
10	.74	31	.62	52	.76
11	.62	32	.40	53	.65
12	.61	33	.48	54	.67
13	.74	34	.53	55	.64
14	.77	35	.05	56	.63
15	.74	36	.42	57	.61
16	.71	37	.53	58	.64
17	.46	38	.50	59	.57
18	.61	39	.67	60	.64
19	.59	40	.69	61	.64
20	.61	41	.72	62	.68
21	.74	42	.70	63	.26

$P < .05$

Tablo 2'ye göre madde-toplam korelasyonu .30'un altında yer alan 5 madde (2, 7, 26, 35 ve 63. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 58 maddenin madde toplam korelasyon değerleri .82 ile .40 arasında değişmektedir.

Aday ölçek formundaki 58 maddenin ayırt edicilik geçerliği için madde analizi yapılmıştır. Ölçek maddelerinin ayırt edicilik güçlerinin belirlenmesi amacıyla; ölçekten elde edilen ham puanlar büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonucunda alt %27 ve üst %27'yi oluşturan grupların, puan ortalamaları Bağımsız İki Örneklem t-Testi ile karşılaştırılmıştır. Alt ve üst gruplar arasında yapılan t-testi sonuçlarında bütün maddeler $p < .05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar ölçek madde ve ölçek toplam puanlarının ayırt edici olduğunu ortaya koymaktadır.

3.2. Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeğinin Yapı Geçerliği

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett değerleri incelenmiştir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığı hakkında bilgi verir. Faktörleştirilebilirlik için KMO'nun .60'dan yüksek çıkması beklenir. Ayrıca Barlett's testinin anlamlı çıkması, veri matrisinin uygun olduğunun göstergesidir (Büyüköztürk, 2017). Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda, faktör analizi için KMO değeri .942 ve Barlett's değerinin ($X^2 = 12984.894$; $p < .01$) anlamlı olduğu görülmektedir. KMO ve Bartlett's Testi Değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. KMO ve Bartlett's Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği		.942
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-kare Değeri	12984.894
	S derecesi	1653
	p	.000

Aday ölçekte kalan 58 madde üzerinden yapılan faktör analizinde, ölçek Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) ile sınanmıştır. Ölçekteki faktörler incelenirken Varimax dik döndürme tekniği uygulanmıştır. Maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan faktör yük değerlerinin anlamlılığını test etmek için Stevens'a (1996) göre Tablo 4'te verilen kritik değerlerin iki katı alınmalıdır. Tablo 4'e göre bu çalışmada örneklem 213 alındığı için faktör yük değeri en az 0.36 olmalıdır. Büyüköztürk'e (1997) göre ise bir çalışmada maddenin ölçekte yer almasına karar verirken birinci faktördeki yük değerinin .45 ve daha yüksek olması ölçüsü temel alınmalıdır. Ayrıca söz konusu maddenin birinci faktörde aldığı yük değeri ile diğer faktörlerden aldığı yük değerinin farkının .10 ve daha yüksek olmasına dikkat edilmelidir. Bu araştırmada faktörlerin oluşturulmasında maddelerin faktör yükü için alt sınır .45 ve yük değeri farkı .10 olarak alınmıştır.

Tablo 4. İki Uçlu Testlerde Korelasyon Katsayısı İçin Kritik Değerler

Örneklem Sayısı	Kritik Değer	Örneklem Sayısı	Kritik Değer	Örneklem Sayısı	Kritik Değer
50	.361	180	.192	400	.129
80	.286	200	.182	600	.105
100	.256	250	.163	800	.091
140	.217	300	.149	1000	.081

$\alpha = .01$

Kaynak: Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*, (3rd Edition), New Jersey: Mahwah, Lawrence Erlbaum.

Temel Bileşenler Analizi sonucunda öz değeri 1'den büyük 8 faktör bulunmuştur. Bu 8 faktörün tümü varyansın % 72.89'unu açıklamaktadır. Ancak kuramsal açıdan ölçeğin altı faktörde toplanması düşünüldüğünden altı faktörlü bir çözüm arayışına gidilmiş ve faktör sayısı altı olarak belirlenmiştir. Öz değer ve açıkladıkları varyanslara dayalı bulgular **Tablo 5**'te verilmiştir.

Tablo 5. Öz değerler ve açıkladıkları varyanslar

Faktörler	Başlangıç Özdeğerleri			Toplam Faktör Yükleri		
	Özdeğer	Varyans (%)	Toplam Varyans (%)	Özdeğer	Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
1	24.169	41.671	41.671	24.169	41.671	41.671
2	7.067	12.184	53.855	7.067	12.184	53.855
3	3.618	6.238	60.093	3.618	6.238	60.093
4	1.913	3.298	63.391	1.913	3.298	63.391
5	1.773	3.056	66.448	1.773	3.056	66.448
6	1.529	2.636	69.084	1.529	2.636	69.084

Tablo 5'te görüldüğü gibi, faktör sayısı altı olarak belirlendiğinde ise altı faktörün açıkladıkları toplam varyans, % 69.08 olarak bulunmuştur. Ölçeğin açıklaması gereken toplam varyans değeri konusunda Henson ve Roberts (2006), % 52 ve üzerinde bir değer ölçek çalışmalarında sağlanması gerektiğini belirtmektedirler (akt. Seçer, 2013). Ölçekteki maddelerin faktör yapıları ve faktör yük değerleri incelendiğinde, bazı maddeler (4, 6, 8, 10, 17, 25, 27, 39, 43 ve 44. maddeler) kuramsal açıdan ilgili faktörde yer almasının uygun olmayacağı düşünüldüğü için, bazı maddeler (21, 45, 46 ve 50. maddeler) en yüksek faktör yükü ile ikinci yüksek faktör yükü arasındaki farkın 0.10'dan az olduğu için ve bazı maddeler (23, 28 ve 49. maddeler) faktör ağırlığı .45'in altında olduğu için analiz dışı bırakılmıştır. Yapılan analizlerden sonra kalan 41 madde altı boyut belirtilerek yeniden faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör Analizinde faktörlere ilişkin bilgiler **Tablo 6**'da verilmiştir.

Tablo 6. Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Maddelerin Faktör Yük Değerleri

Ölçek Maddeleri	Patronluk	Bütçeleme	Sponsorluk	İttifak Kurma	Uzmanlık	İmparatorluk Kurma
61	,896					
60	,881					
57	,849					
52	,846					
56	,844					
54	,832					
59	,780					
53	,779					
62	,778					
51	,767					
55	,761					
58	,757					
37		,791				
32		,782				
34		,780				
36		,750				
31		,745				
38		,730				

29	,678		
30	,648		
33	,571		
11		,915	
9		,914	
5		,908	
1		,902	
3		,890	
12			,754
13			,711
14			,685
16			,682
15			,673
40			,755
42			,734
41			,728
48			,589
47			,524
22			,677
19			,674
20			,621
24			,573
18			,493

41 maddeden oluşan “Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeğinin boyutları alanyazın ile paralel olarak, “sponsorluk”, “ittifak kurma”, “imparatorluk kurma”, “bütçeleme”, “uzmanlık” ve “patronluk” olarak isimlendirilmiştir. Birinci boyut olan “sponsorluk” boyutunda toplam 5 madde (1, 3, 5, 9 ve 11. maddeler) yer almaktadır. Maddelerin faktör yükleri 0.91 ile 0.89 arasında değişmektedir. İkinci boyut olan “ittifak kurma” boyutunda 5 madde (12, 13, 14, 15 ve 16. maddeler) yer almaktadır ve bu maddelerin faktör yükleri 0.75 ve 0.67 arasındadır. Üçüncü boyut olan “imparatorluk kurma” boyutu 5 maddeden (18, 19, 20, 22 ve 24. maddeler) oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri 0.67 ile 0.49 arasında değişmektedir. Dördüncü boyut olan “bütçeleme” boyutunda toplam 9 madde (29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37 ve 38. maddeler) yer almaktadır. Maddelerin faktör yükleri 0.79 ile 0.57 arasında değişmektedir. Beşinci boyut olan “uzmanlık” boyutunda 5 madde (40, 41, 42, 47 ve 48. maddeler) yer almaktadır ve bu maddelerin faktör yükleri 0.75 ve 0.52 arasındadır. Altıncı boyut olan “patronluk” boyutu 12 maddeden (51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, ve 62. maddeler) oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri 0.89 ile 0.75 arasında değişmektedir. Altı faktörün birbirleriyle ve ölçeğin tamamı ile korelasyon değerleri **Tablo 7**’de verilmiştir. Korelasyon analizlerine göre faktörlerin birbirleri ve ölçeğin tamamı ile anlamlı ilişkilere sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 7. Faktörler arası korelasyon değerleri

Faktörler	1	2	3	4	5	6	Toplam
Sponsorluk(1)							
İttifak Kurma(2)	.454**						
İmparatorluk Kurma(3)	.477**	.626**					
Bütçeleme(4)	.298**	.654**	.401**				
Uzmanlık(5)	.312**	.577**	.560**	.452**			
Patronluk(6)	.545**	.430**	.638**	.155*	.645**		
Toplam	.678**	.799**	.790**	.646**	.779**	.803**	

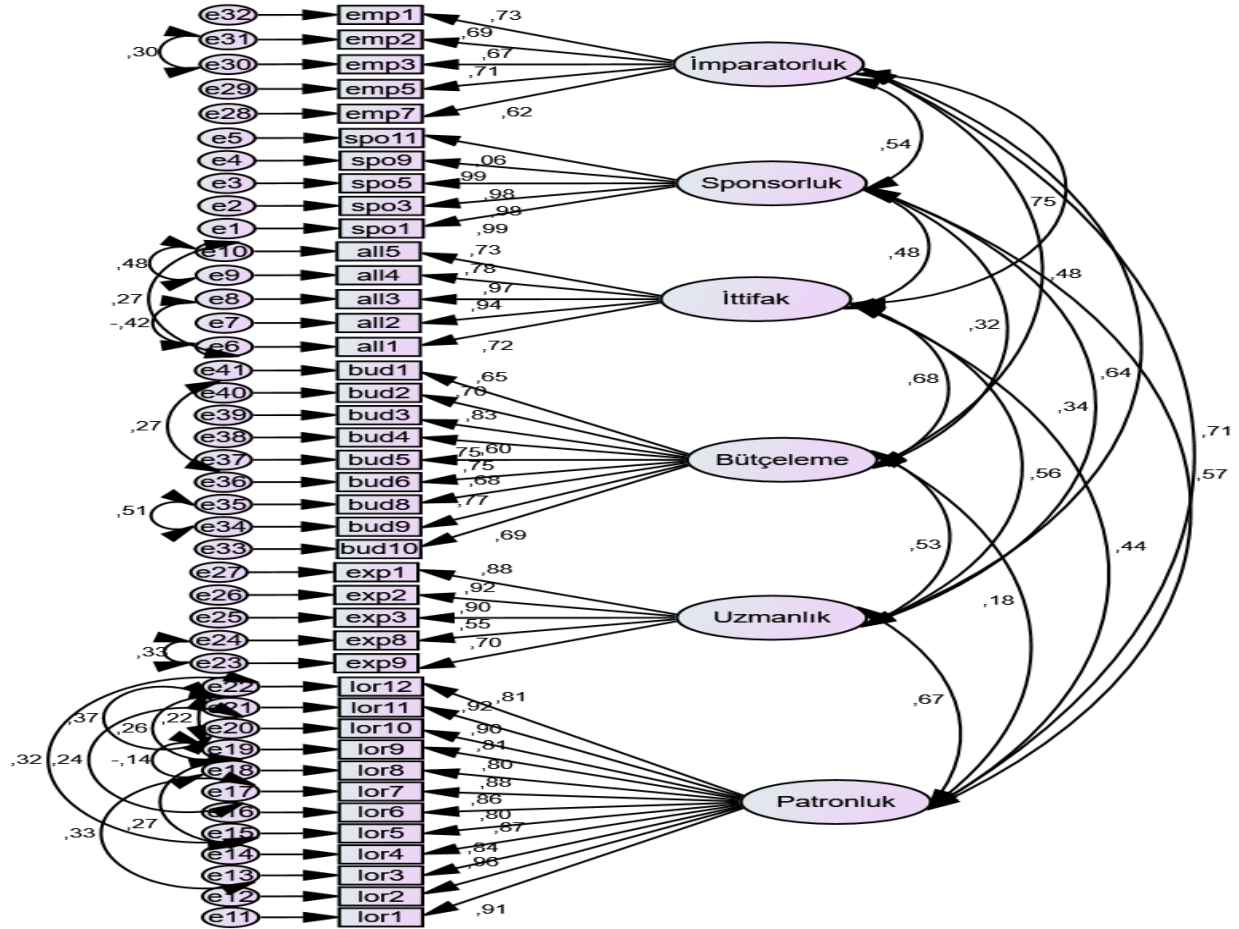
* Korelasyon .01 düzeyinde anlamlıdır. ** Korelasyon .05 düzeyinde anlamlıdır.

Ölçeğin yapı geçerliğini saptamak için Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli, faktör analizi ve regresyon ya da path analizinin birleşimi olarak görülür (Hox ve Bechger, 1998). Elde edilen modelin uygunluğuna ait χ^2/df , IFI, CFI, RMSEA, NFI, TLI (NNFI), SRMR ve RMR değerleri **Tablo 8**'de verilmiştir.

Tablo 8. Ölçüm modeli için uyum indeksleri

Uyum Ölçüsü	Ölçüt	Araştırma Modeli
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 3$	1.683
IFI	≤ 0.90	.94
CFI	≤ 0.90	.94
RMSEA	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$.058
NFI	≤ 0.90	.87
TLI (NNFI)	≤ 0.90	.94
SRMR		.061
RMR	$0.05 \leq - \leq 0.10$.097

Tablo 8'de görüldüğü gibi, çalışmada doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri, ölçek için ki-kare (χ^2) değeri ve istatistiki anlamlılık düzeyleri saptanmıştır [$\chi^2=1260.451$, $df=749$, $p < .05$]. Bu değerler birbirine oranlandığında (χ^2 / df), sonuç 1.683 çıkmıştır. Elde edilen değer 3'ün altında olması uyumun mükemmel olduğu şeklinde yorumlanabilir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Sonuç olarak, belirtilen değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin boyutlarının birbiri ile ve ölçek maddelerinin boyutla uyumunu gösteren Path Analizi sonuçları **Şekil 1**'de verilmiştir.



Şekil 1. Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeği Path Analizi Sonuçları

3.3. Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeğinin Güvenirliği

Çalışmada Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeğinin güvenirligi iç tutarlılık yöntemiyle hesaplanmıştır. Buna göre Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı sponsorluk boyutunda .98, ittifak kurma boyutunda .92, imparatorluk kurma boyutunda .81, bütçeleme boyutunda .90, uzmanlık boyutunda .88, patronluk boyutunda .97 ve ölçeğin geneli için .95 olarak hesaplanmıştır. Kılıç (2016), genel olarak Cronbach Alpha değeri 0.70'in üzerinde olan ölçeklerin içsel tutarlılığa sahip olduğunu yani ele alınan ölçeğin güvenilir olduğunu belirtmiştir. Tablo 9'da boyutlara ve ölçeğin tamamına ait Cronbach Alfa katsayıları verilmiştir.

Tablo 9. Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

Alt Boyutlar	N	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Sponsorluk	213	5	.98
İttifak Kurma	213	5	.92
İmparatorluk	213	5	.81
Bütçeleme	213	9	.90
Uzmanlık	213	5	.88
Patronluk	213	12	.97
TOPLAM	213	41	.95

Son olarak maddelerin faktör bazında madde bırakmalı Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Boyutların Cronbach Alpha katsayıları madde çıkarmadan .98 ile .81 arasında değişmektedir. Madde çıkarıldığında ise .98 ile .75 arasında değişmektedir. Madde çıkarıldığında Cronbach Alpha katsayıları, boyutların Cronbach Alpha katsayılarından büyük olmadığı için, madde atıldığı takdirde boyutun güvenilirlik katsayısının yükselmeyeceğine işaret etmektedir. Bu bulgu madde puanlayıcılarının boyut bazında iyi derecede ayırt edebildiğini göstermektedir. Bu bilgiler doğrultusunda ölçeğin güvenilir bir yapıda olduğu söylenebilir.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışma ortamlarında temelde “insan” olma özelliği ağır bastığında, kişilerin ve grupların çıkarları örgütlerin çıkarlarının önüne geçtiğinde, farklı bir oyun sahneye konulmaktadır. Bu oyun “örgütsel politika” olarak adlandırılmaktadır. Bu oyunun oyuncuları örgütlerin her kademesindeki çalışanlar olabilir. Oyunun konusu bu aktörlerin gücü nasıl kazandığı, nasıl korudukları ve bu gücü örgütsel kararlara ve bireylere etki edebilmek için nasıl kullandıklarıdır (Kesgen, 1999). Özellikle yöneticilerin diğer kişilere karşı kullandıkları politik oyunlardan güç merkezi oluşturma oyunlarının olumlu ya da olumsuz etkileri olabilir. Buna rağmen, örgütlerde nasıl uygulanacağına ve başarılı örnekler için gereken yetkinliklere ilişkin yeterli bilgiye sahip olunmadığı görülmektedir. Bu nedenle örgüt yaşamında bir vazgeçilmez olan güç merkezi oluşturma oyunlarına yönelik bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçtan yola çıkarak öğretmenlerin okul müdürlerinin kullandıkları güç merkezi oluşturma oyunlarına yönelik düşüncelerinin ne yönde olduğunu ölçülebilir bir hale getirerek, bu konu hakkında nicel veriler elde edilebilme fırsatı yaratılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda "Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeği" geliştirilmiş ve buna ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

Ölçek geliştirme sürecinin en başında Mintzberg'in “Politik Oyunlar Kuramı”na dayalı olarak öğretmenlere yöneltilen açık uçlu sorulardan alınan cevaplar sonucunda, okul müdürlerinin kullandıkları güç merkezi oluşturma oyunlarına yönelik öğretmenlerin ne gibi düşüncelere sahip olduğu belirlenmiştir. Konu ile ilgili 5’li Likert tipinde altı faktöre dayalı

olarak 70 maddelik havuz oluşturulmuştur. Lawshe tekniğine göre uzmanların maddelerin ölçek için uygunluğuna ilişkin cevapları değerlendirilerek yedi madde ölçek dışı bırakılmıştır.

63 maddelik taslak ölçeğe madde-toplam korelasyonu uygulanmıştır. Korelasyon değeri .30'un altında yer alan beş madde ölçekten çıkarılmıştır. Büyüköztürk'e (2017) göre madde toplam korelasyon değeri .30 ve üzeri olan maddeler ölçeğin geçerli olduğunun göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ölçek maddelerinin ayırt edicilik güçlerinin belirlenmesi amacıyla alt %27 ve üst %27'yi oluşturan grupların, puan ortalamaları bütün maddeler için anlamlı bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizi ile Politik Oyunlar kuramına uygun olarak belirlenen faktörler "sponsorluk", "ittifak kurma", "imparatorluk kurma", "bütçeleme", "uzmanlık" ve "patronluk" olarak adlandırılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model uyum değerlerinin belirtilen kriterleri sağladığı belirlenmiştir (Hu & Bentler, 1999; Schermelleh-Engel et al., 2003; Hooper et al., 2008; Duyan & Gelbal, 2008).

Cronbach Alpha değeri .70'in üzerinde olan ölçeklerin içsel tutarlılığa sahip olduğu yani ele alınan ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Kılıç, 2016). Ölçeğin tümü ve alt boyutlar için hesaplanan Cronbach Alpha katsayılarının uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca madde bırakmalı Cronbach Alpha katsayıları incelendiğinde, madde atıldığı takdirde boyutların güvenilirlik katsayılarının yükselmeyeceği görülmüştür.

Sonuç olarak çalışmada, eğitim kurumlarına yönelik geliştirilen bu ölçeğin altı boyut ve 41 maddeden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. Geliştirilen ölçek, öğretmenlerin okul müdürlerinin kullandıkları güç merkezi oluşturma oyunları algılarını ortaya koymaktadır. Alan yazında politik oyunlar veya güç merkezi oluşturma oyunlarına yönelik sınırlı sayıda nicel ve nitel ölçme aracına rastlanmaktadır (Chang, 2013; Medwick, 1996; Yazıcı ve diğ., 2015). Bu nedenle ölçeğin, hem araştırmacıların hem de uygulayıcıların çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Teşekkür

Bu çalışmanın özeti 11-14 Mayıs 2017 tarihinde Denizli'de gerçekleştirilen 4. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

ORCID

Muharrem Gencer  <https://orcid.org/0000-0002-7212-8551>

Türkey Nuri Tok  <https://orcid.org/0000-0002-2569-0576>

Aydan Ordu  <https://orcid.org/0000-0002-2068-7992>

5. KAYNAKÇA

- Alp, F. (2010). *Politik davranışın değişime dirence etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Al-Tuhaih, S. M. & Van Fleet, D. D. (2011). An exploratory study of organizational politics in Kuwait. *Thunderbird International Business Review*, 53(1). 93-104.
- Bodla, M. A. & Danish, R. Q. (2013). The use of influence tactics in politicized organizations: A look from gender perspective. *Information Management and Business Review*. 5(9), 456-462.
- Büyüköztürk, Ş. (1997). Araştırmaya yönelik kaygı ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim Yönetim Dergisi*, 3(4), 453-464.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- Cacciattolo, K. (2014). Defining organisational politics. *European Scientific Journal*, August Special Edition, 238-246.
- Chang, C. L. H. (2013). The relationship among power types, political games, game players, and information system project outcomes - A multiple-case study. *International Journal of Project Management*, 31(1), 57-67.
- Duyan, V. ve Gelbal, S. (2008). Barnett Çocuk Sevmeye Ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(148), 40-48.
- Ferris, G. R., Dwight, D. Frink, M. C. G. , Jing Z., Kacmar, K. M. & Howard, J. L. (1996). Perceptions of organizational politics: Prediction, stress-related implications, and outcomes, *Human Relations*, 49(2), 233–266.
- Gibson, J. G., Inancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1988). *Organizations*. (Six Edition). Illinois: Business Publications.
- Hooper, D., Coughlan J. & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hox, J. J. & Bechger, T. M. (1998). An Introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11, 354-373.
- Huck, S. W. (2008). *Reading Statistics and Research*, Pearson: Boston.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55, DOI: 10.1080/10705519909540118.
- Kesgen, J. (1999). *Örgütsel politika ve yansımaları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 6(1), 47-48.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563–575.
- Medwick, J. (1996). *An Analysis of the political games played between and among faculty at the K-5 or K-6 Elementary – School Level*. Doctor of Education. Northern Illinois University, Illinois.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22 (2), 133-154.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management*. New York: The Free Press.
- Porter, L. W., Angle, H. L. & Allen, R. W. (2003). *Organizational influence processes*. Armonk, N. Y.: Sharpe.
- Robbins S. P. & Judge T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. (Cev. Edit. İ. Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık,. (Eserin orijinali 2011'de yayımlandı).
- Rubio, D. M., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, S. & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: conducting a content validity study in social work research. *Soc Work Res*, 27(2), 94-100.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sonaike, K. (2013). Revisiting the good and bad sides of organizational politics. *Journal of Business & Economics Research*, 11(4), 197, 202.

- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*, (3rd Edition), New Jersey: Mahwah, Lawrence Erlbaum.
- Yazıcı, E., Sezgin Nartgün, Ş. ve Özhan, T. (2015). Political games in universities: A case study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 2700–2712.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*. 28-30 Eylül 2005, Denizli.

Ek-1. Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Merkezi Oluşturma Oyunları Ölçeği

Maddeler	Tamamen Katılıyor	Katılıyor	Orta Düzeyde Katılıyor	Katılmıyor	Tamamen Katılmıyor
1. Okul müdürümüz nüfuz kazanmak için amirleriyle arkadaşlıklar kurar.					
2. Okul müdürümüz mevcut konumunu koruyabilmek için sendikasından destek alır.					
3. Okul müdürümüz mevcut konumunu koruyabilmek için siyasi kimliği olan kişilerle yakınlık kurar.					
4. Okul müdürümüz mevcut konumunu korumak amacıyla güç sahibi okul aile birliği üyeleri ile olumlu ilişkiler kurar.					
5. Okul müdürümüz öğretmenleri ödüllendirirken onların başarılarına değil, toplumdaki sosyal statülerine bakar.					
6. Okul müdürümüz öğretmenlere karşı müdür yardımcılarının desteğini alarak onlarla birlikte hareket eder.					
7. Okul müdürümüz güç kazanmak için diğer okul müdürleriyle birlikte hareket eder.					
8. Okul müdürümüz güç kazanmak için bazı kurum müdürleriyle birlikte hareket etme eğilimindedir.					
9. Okul müdürümüz ittifak kurmak amacıyla müdür yardımcılarının hatalarını görmezden gelir.					
10. Okul müdürümüz desteklerini almak amacıyla müdür yardımcılarında övgüyle bahseder.					
11. Okul müdürümüz okul aile birliği yönetim kuruluna görüşlerini destekleyen veli ve öğretmenleri alır.					
12. Okul müdürümüz kendi itibarını artırmak için yetenekli öğretmenlerin projelerinden yararlanır.					
13. Okul müdürümüz kendi reklamını yapmak için öğretmenleri sosyal etkinlikler (okul geceleri, şiir dinletisi vb.) düzenlemeye yöneltir.					
14. Okul müdürümüz kendi itibarı için okul aile birliği yönetim kurulu üyelerinin desteğinden faydalanır.					
15. Okul müdürümüz okulda gücünü artırabilmek için bazı öğretmenlerle okul dışında da iletişime geçer (öğle yemeği, ev ziyaretleri vb.).					
16. Okul müdürümüz üst makamlara okula gelen ödeneklerin yetersiz olduğunu dile getirir.					
17. Okul müdürümüz belirli projelerden (Tübitak, yurtdışı projeleri vb.) destek almak için öğretmenleri daha çok çalışmaya güdüler.					
18. Okul müdürümüz ekonomik gücü olan velilerin desteğini almak için çaba gösterir.					
19. Okul müdürümüz (kermes vb.) sosyal faaliyetler ile okul bütçesini artırmaya çalışır.					
20. Okul müdürümüz tatillerde okul bahçesini gelir amaçlı (düğün salonu, otopark, çay bahçesi vb.) kullanma çabası içindedir.					
21. Okul müdürümüz Milli Eğitim bütçesinden okulu için daha fazla pay almak ister.					
22. Okul müdürümüz okulun bütçesinde artış sağlamak için öğretmenlerin ve müdür yardımcılarının özverili çalışmasını ister.					

23. Okul müdürümüz okulunun daha çok ödenek alması için öğretmenlerin çabalarını artırmalarını ister.					
24. Okul müdürümüz okulun ihtiyaçları için kişi ve kuruluşlardan bağış toplar.					
25. Okul müdürümüz her fırsatta kendi bilgi ve yeteneklerinin önemini vurgular.					
26. Okul müdürümüz okulun kendi bilgi ve yeteneklerine ihtiyacı olduğunu belirtir.					
27. Okul müdürümüz kendi fikirlerinin özgünlüğünden bahseder.					
28. Okul müdürümüz eğitim-öğretimle ilgili mevzuata hakim olduğunu öğretmenlere hissettirir.					
29. Okul müdürümüz bilgi, yetenek ve tecrübesiyle okulun geldiği yeri öğretmenlere hatırlatır.					
30. Okul müdürümüz isteklerinin yerine getirilmesi için öğretmenleri baskı altında tutar.					
31. Okul müdürümüz fikirlerini öğretmenlere empoze etmek için statüsünü kullanır.					
32. Okul müdürümüz öğretmenlerin önerilerini dinlemek istemez.					
33. Okul müdürümüz bütün konularda nihai kararı kendisinin vereceğini hissettirir.					
34. Okul müdürümüz zorunlu olmayan projelere katılımın zorunlu olduğu imajını yaratır.					
35. Okul müdürümüz öğretmenlere hatalarıyla ilgili sert uyarılarda bulunur.					
36. Okul müdürümüz eleştirilere kapalıdır.					
37. Okul müdürümüz öğretmenlere görev tanımları dışında işler yükler.					
38. Okul müdürümüz okuldaki her olayı kendisi kontrol etmek ister.					
39. Okul müdürümüzün öğretmenlere karşı üslubu kırıktır.					
40. Okul müdürümüz her fırsatta emirler verir.					
41. Okul müdürümüz öğretmenlerden görevlerinin ötesinde sorumluluk bekler.					