

Yükseköğretimde Örgütsel Güç Kaynakları ve Akademik Dışlanmışlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*

A Study on the Relationship Between Academic Ostracism and Organizational Power Sources in Higher Education*

Gökhan POLAT, Engin KARADAĞ

ÖZ

Bu çalışmanın amacı yükseköğretim kurumlarındaki örgütsel güç kaynaklarının akademisyenlerin akademik dışlanmışlık algılarını yordama düzeyinin incelenmesidir. Korelasyonel desen kullanılarak tasarlanan çalışmada 725 akademisyenden veri elde edilmiştir. Katılımcılar çevrimiçi örnekleme yöntemiyle belirlendi. Çalışmada veriler, İşyerinde Dışlanma Ölçeği ve Örgütsel Güç Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler korelasyon ve regresyon analizleri ile çözümlenmiştir. Çalışmada akademisyenlerin en çok yasal güce, en az ise zorlayıcı güce maruz kaldıkları; düşük seviyede akademik dışlanma yaşadıkları saptanmıştır. Yine çoklu regresyon sonuçları, örgütsel güç kaynaklarının akademisyenlerin dışlanma algılarını anlamlı olarak yordadığını göstermektedir. Güç kaynaklarından “zorlayıcı güç” akademik dışlanma algıları varyansının %16’sını açıklamaktadır. Bulgulara dayanarak, özellikle zorlayıcı gücün akademik dışlanmanın temel kaynağı olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel güç, Akademik dışlanmışlık, Yükseköğretim

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the predictive level of organizational power resources in higher education institutions in academicians' perceptions of academic ostracism. In the study designed with a correlational design, data was obtained from 725 academicians using the “Workplace Ostracism Scale” (Ferris, Brown, Berry, & Lian, 2008) and the “Organizational Power Scale” (Altinkurt & Yılmaz, 2013). The obtained data were analysed by correlation and regression analysis. In the study, it was found that the academicians were exposed to legal force the most, and to the coercive force the least; It was found that they experienced a low level of academic ostracism. Again, multiple regression results showed that organizational power sources significantly predicted the academicians' perceptions of ostracism. Among the power sources, “coercive power” explains 16% of the variance of academic ostracism perceptions. Based on the findings, it can be said that especially coercive power is the main source of academic ostracism.

Keywords: Organizational power, Academic ostracism, Higher education

Karadağ E., Polat G., (2021). Yükseköğretimde örgütsel güç kaynakları ve akademik dışlanmışlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 11(2), 360-366. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.455>

*Bu çalışma G. Polat'ın E. Karadağ danışmanlığında tamamladığı “Yükseköğretim örgütlerinde güç bağlamında akademik dışlanmışlık kavramının incelenmesi” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

*This study was produced from the doctoral thesis titled “Examination of academic exclusion in the context of power in higher education institutions” completed by G. Polat under the supervision of E. Karadağ.

Gökhan POLAT

ORCID ID: 0000-0002-0851-022X

Süleyman Demirel Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Isparta, Türkiye
Süleyman Demirel University, School of Foreign Languages, Isparta, Turkey

Engin KARADAĞ (✉)

ORCID ID: 0000-0002-9723-3833

Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Antalya, Türkiye
Akdeniz University, Faculty of Education, Antalya, Turkey
engin.karadag@hotmail.com

Geliş Tarihi/Received : 25.03.2021

Kabul Tarihi/Accepted : 12.06.2021

GİRİŞ

Günümüzde iş yerleri geçmişe göre daha da karmaşık bir hâle gelmektedir ve işverenler tarafından çalışanların tüm benliklerini işe verebilmeleri beklenmektedir. Bununla birlikte çalışma ortamı konusunun içerisine temel prensipler ve bireysel inanç sistemleri uygulamaları da girmektedir. Bu nedenle örgütsel çıktılar üzerinde bu değişkenlerin anlaşılması ve bunların örgütü nasıl etkilediğinin bilinmesi önemlidir. Bu örgütsel çıktılardan en önemlilerinden birisi de çalışanların ‘iş doyumu’ dur. Farklı çalışanların iş yerinde farklı iş doyumları olabilir. Bu da bireylerin farklı değerlere sahip olmasından kaynaklanabilir. Bu değerler arasında adı geçen örneklerden biri de inançtır. İnançları yüzünden iş yerinde ‘sosyal dışlanmışlık’ yaşayan çalışanların farklı sebepler yüzünden dışlanmışlık yaşayanlar gibi iş yerinde iş doyumlarında düşük seviyeler yaşamaları ve hatta işi bırakma eğilimlerinde artış görülebilmektedir (Helmes, 2017). Bu artış özellikle sosyoloji, psikoloji ve ekonomi alanlarında ‘dışlanmışlık’ konusunun ele alındığı çalışmaları tetiklemiştir. Literatürdeki yükseköğretim kurumları temelinde yapılan çalışmaların (örneğin; Topoğlu, 2007; Wang, 2011) genel olarak cinsiyet kaynaklı dışlanma ve öğrencilerin yaşadıkları dışlanmışlık üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Buna karşın literatürde özellikle dışlanmışlığın öncülleri hakkında oldukça sınırlı çalışma olduğu göz önünde bulundurularak, bu çalışmada yükseköğretim kurumlarındaki örgütsel güç kaynaklarının akademisyenlerin akademik dışlanmışlık algılarını yordama düzeyi incelenmiştir.

Kavramsal Çerçeve ve Araştırma Soruları

Dışlanma (“*les exclus*”) terimi ilk olarak özellikle gençlere, yaşlılara, engellilere ve tek ebeveynli ailelere mahsus olarak Fransa’da sosyal koruma planlarından çıkarılan birey gruplarını tanımlamak için 1974’te Rene Lenoir tarafından türetilmiştir (Zelenev, 2011). Sosyal dışlanmışlık kavramı akademik ve siyasi çevrelerde önemli bir yere sahiptir. Sosyal dışlanma ile ilgili yapılan araştırmalarda iki temel tutarsız durum insanların dışlanma deneyimlerini nasıl algıladıklarını anlamamızda büyük bir boşluk yaratmıştır. Bunlardan biri dışlanmışlığın yaygın bir şekilde öfke ve üzüntü gibi olumsuz duygulara yol açtığını gösteren bir meta-analiz raporudur. Bunun yanında bir diğer meta-analiz raporunda ise dışlanmışlıktan kaynaklanan hiçbir duygusal etki olmadığıdır (DeBono, 2011). Bunların haricinde dışlanmışlıkla ilgili literatür incelendiğinde araştırmaların çoğunluğunda dışlanmanın saldırgan davranışları artırdığı yönünde çalışmalar varken, dışlanmanın toplum yanlısı davranışları artırdığı ile ilgili az sayıda olumlu yönlerini belirten araştırmalar da mevcuttur. Bu durum bu konudaki tutarsızlıkları da yansıtmaktadır denilebilir.

Dışlanma ya da dışlanmışlık kavramının farklı bağlam ve zamanlara göre çeşitli anlamları olduğundan tek ve net bir anlamı yoktur (Zelenev, 2011). Ancak genel manada dışlanmışlık insanların buldukları ortamda veya çevrede yok sayılmaları ve görmezden gelinmeleri biçiminde tanımlanmaktadır. İnsanoğlunun varoluşundan bu yana ortaya çıkmış olan bu kavram, bu duyguyu yaşayan bireyler için kötü sonuçlar doğurmuştur (Koşar, 2014).

Literatürde örgütsel bağlamda dışlanmanın ayırt edici bir tanımı üzerinde ortak bir görüş bulunmamasına rağmen iş yerindeki dışlanmanın örgüt ve üyeleri üzerinde zarar verici etkisi olan bir davranış çeşidi olduğu konusunda oldukça benzer görüşler vardır. İş yerinde dışlanma fikrini ilk olarak Ferris, Brown, Berry ve Lian (Ferris, 2008) ortaya atmıştır. Ferris ve arkadaşları (Ferris, 2008) iş yerinde çalışanların diğerleri tarafından dışlanılma, göz ardı edilme ve saygı duyulmama gibi duyguları algıladıklarında insanların dışlanma duygusu çektikleri görüşündedirler. İş yerinde dışlanma; dışlananla göz teması kurmama, kaçınma davranışları ve geri çevirme gibi davranışlarla sonuçlanmaktadır. Ayrıca, iş yerinde yönetimden kötü muamele görme, medeni olmayan davranışlar ve fiziksel şiddet gibi kavramlarla karşılaştırıldığında iş yerinde dışlanma örgüt ve çalışanları için pasif-saldırgan bir davranış olarak söylenebilir. Dahası, sessizlik, göz ardı edilme, selam verilmeme gibi üstü kapalı bir şekilde görülebilir (Liu ve Xia, 2016). Yine Le, Peng ve Gao (Yine Le, 2013), iş yerinde dışlanma algısını iş yerinde çalışanların örgüt içerisinde kişilerarası umursamazlıktan rahatsızlık çekmesi olarak düşünmektedir. Dışlanmışlık konusunda yapılan çalışmalarda birbirine yakın olarak kullanılan bazı başka kavramlar da görülebilmektedir. Örneğin sosyalleşememe, ayrımcılık, yabancılaştırma, mobbing, zorbalık gibi kavramlara da literatürde rastlamak mümkündür (Saraçoğlu ve Bulut, 2005). Dışlanma her türlü ortamda olabileceği gibi bireylerin çalıştıkları yerde de görülebilmektedir. Bu durum kişiye olduğu kadar çalışılan yere de zarar verebilmektedir. Dışlanan bireylerin motivasyonu azalmakta, performansı düşmektedir. Bunların sonucunda birey, görevini yerine getirememekte ve örgütün işleyişine de zarar vermektedir (Koşar, 2014).

İşyerinde dışlanmanın ilişkili olduğu önemli bir kavram “güç ve örgütlerde güç” kaynaklarının kullanımınıdır. Güç pratikte sadece kişilerarası veya örgütler arası yönetimde kilit bir faktör değil, aynı zamanda teoride sosyal ilişkiler alanında da önemli bir kavramdır. Bunun yanında sosyal bilimler alanında çalışmalar yapan araştırmacılar tarafından tanımlanması en zor kavramlardan biridir. Güç alanında araştırma yapanlar, çalışmalarına başladıklarında ilk olarak belirsizlik, anlam karmaşası, dipsiz kuyu gibi kelimelerle karşılaşabilmektedir. Son yıllarda kendisini güç kavramını tanımlamaya ve netleştirmeye adanmış çok sayıda sosyal bilimci olmasına karşın, bu çabalar bir fikir birliğine varılmasında başarısız olmuştur (Kim, 1993). Ancak yine de en çok kabul gören tanımların başında bazı önemli araştırmacılar görülmektedir. Pfeffer (Pfeffer, 1992), gücü davranışı etkileyen, olayların seyrini değiştiren, direnmeye karşı koyan ve insanlara yapmayacakları şeyleri yaptırarak potansiyel kabiliyet olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda *örgütsel güç* kaynak, bilgi, teknik destek ve diğer örgütsel ihtiyaçlar için diğerlerine bağımlılık nedeniyle oluşmuştur.

French ve Raven (French, 2011) liderlerin çalışanlar üzerinde etkisinin ve tesirinin olduğunu belirtmişler ve bu ikisi arasında bir ilişkinin doğmasına yol açan beş sosyal güç kaynağı tanımlamışlardır. *Güç kaynakları*, bir işi yaptırmaya teşebbüs eden bireyler için potansiyel bir etkiye sahiptir ve bir kimsenin kurumsal konumunu, doğuştan getirdiği özelliklerini, niteliklerini, yeteneklerini ve diğer özelliklerini sınıflandıran ve

tanımlayan bir yöntem ortaya koymaktadır. Bir kimse bu güç kaynaklarından birini gösterirse, onun astlarının da istenen işi yapmaları için bir ortam oluşur. Sözü edilen güç kaynaklarını tanımlayan çalışma, sosyal gücü anlamada ve bireylerin, gücü başkalarının davranışlarını değiştirmek için nasıl kullandıklarını anlamada çok önemli bir temel oluşturmuştur. Güç kaynakları güce sahip olan bireyle onun astı pozisyonunda olanlar arasındaki ilişkiden ortaya çıkmıştır. French ve Raven (French, 1959) tarafından tanımlanan güç kaynakları şunlardır; (i) ödül gücü, (ii) zorlayıcı güç, (iii) karizma gücü, (iv) yasal güç ve (v) uzmanlık gücü.

Ödül gücü; bireyin ödül sağlama kapasitesine dayanan güçtür. Ödül gücü bireyin özel durumlarda ödül verme yeteneğine dayalıdır. **Zorlayıcı güç;** ödül gücüne ters olarak görülen ve bir kişinin bir rahatsızlıktan dolayı başkasına ceza verme ya da yaptırımlar uygulama yetisidir. İstenen işin yapılmaması durumunda çalışma arkadaşlarının cezalandırılacağı bilgisi burada zorlayıcılığın konusudur. **Karizma gücü;** bir kişinin diğerleri tarafından sevilme ve diğer insanlarla olan ilişki kabiliyetine dayanır. French ve Raven'a (French, 1959) göre bir kişinin sempatikliği ne kadar çoksa, tanınırlığı da o kadar çok olur ve sonuç olarak karizma gücü de o kadar artar. **Yasal güç;** örgütsel pozisyondan gelen otoritedir ve örgüt içerisindeki hiyerarşik seviye ve durumdan kaynaklanır. Bu güce sahip olan biri isteklerinin iş görenleri tarafından yerine getirilmesini bekleme hakkına sahiptir. **Yasal güç** birinin sahip olduğu konumdan gelen otorite gücüdür. **Uzmanlık gücü;** mevcut örgütsel bir sorun ya da durumda ihtiyaç duyulan tecrübeye sahip olan bir kimsenin sahip olduğu güç olarak tanımlanabilir. French ve Raven'a (French, 2011) göre bu kişiler sahip oldukları uzmanlık güçlerinden dolayı saygı ve kabul görür. Sosyal güç üzerine yapılan çalışmalar, sosyal ve örgütsel psikoloji alanında önemli bir kavram hâline gelmiştir (Thompson, 2014). French ve Raven'ın yapmış oldukları bu güç kaynakları gruplandırmasına sonradan *bilgi gücü* adıyla yeni bir güç kaynağı da eklenmiştir (Klein, 1998).

Literatürdeki çalışmalara göre örgütlerin yapılarına göre karşılaşılan güç kaynakları da farklılaşmaktadır. Örneğin yükseköğretimde görülen örgütsel güç, diğer kurumlarda olduğu

gibi yasal ya da yasal olmayan güç şeklinde görülebilir (Oyman Bozkurt, 2017). Ancak bunların arasında önemli farklılıklar vardır. Yükseköğretimde var olan paylaşımlı yönetsel yasal güç, yükseköğretime özgüdür. Yükseköğretim kurumlarında yönetimin en üst seviyesinde olan rektörlerin yönetme gücünü etkileyen birçok unsur bulunmaktadır ve bunların arasında en önemli unsur da fakültelerde ve diğer birimlerdeki güç unsurlarıdır (Thompson, 2014). Türkiye yükseköğretim kurumlarındaki gerek örgütsel güç gerekse de akademik dışlanma ile ilgili çok sınırlı sayıda araştırma bulunduğu gibi bu çalışmaların çoğunluğunda ise durum tespitinden ileriye gidilememiştir (Çelik ve Koşar, 2015; İzci, 2018; Keklik, Saygın ve Oral Kara, 2013). Literatürdeki bu boşluk göz önünde bulundurularak, bu çalışmada yükseköğretim kurumlarındaki örgütsel güç kaynaklarının akademisyenlerin akademik dışlanma algılarını yordama düzeyi incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır;

- Akademisyenlerin maruz kaldıkları örgütsel güç kaynakları nelerdir?
- Akademisyenlerin akademik dışlanma algıları ne düzeydedir?
- Akademisyenlerin örgütsel güç kaynakları ile akademik dışlanma algıları arasında ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Örneklem

Korelasyonel desenle tasarlanan bu çalışmanın evreni Türkiye'deki 151.763 akademisyenden oluşmuştur. Çevrimiçi (online) örnekleme yöntemlerinden e-posta listesi örnekleme kullanılan çalışmada akademisyenlerin e-posta adresleri YÖK Akademik veri tabanından elde edilmiştir. Bu yöntemle göre araştırmacı elinde bulunan e-posta listesini her bir katılımcının e-posta adresine internet yoluyla gönderip onlardan cevaplamalarını ister (Fleischer, Mead ve Huang, 2015; Fricker, 2008; Heen, Lieberman ve Miethe, 2014). Akademisyenlere e-posta yoluyla ulaşılmış ve onlardan veri toplama araçlarını çevrimiçi ortamda cevaplamaları istenmiş olup çalışmaya 725 akademis-

Tablo 1: Çalışma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

		1	2	3	4	5
Cinsiyet	<i>n</i>	Erkek	Kadın			
	%	389	335			
Alan	<i>n</i>	Sosyal	Fen	Sağlık		
	%	545	151	27		
Unvan	<i>n</i>	Ar. Gör.	Dr. Öğr. Üyesi	Doç. Dr.	Prof. Dr.	Öğr. Gör.
	%	135	192	137	155	84
Kıdem	<i>n</i>	1-10 yıl	11-20 yıl	20 ve üzeri		
	%	206	224	245		
		28.4	30.9	33.8		

yen gönüllü olarak katılım göstermiştir (Tablo 1). Çalışmada güven aralığı 0.95, hata payı ise 0.05 olarak kabul edildiğinde 151,763 birimden oluşan akademisyeni temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 383'tür (Hamburg, 1985). Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışmanın 725 birimlik örnekleminin evren temsiliyetinin yeterli olduğu söylenebilir (Desu, 2012; Kadam ve Bhalerao, 2010).

Veri Toplama Araçları

Örgütsel Güç Ölçeği. Altınkurt ve Yılmaz (Altınkurt ve Yılmaz, 2013) tarafından geliştirilen *Örgütsel Güç Ölçeği* (OÖGÖ) toplam 40 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte her madde beşli Likert tipinde yanıtlanmaktadır. Bu çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda beş boyuttan oluşan *Örgütsel Güç Ölçeğinin* yapı geçerliğinin tespiti için maksimum olabilirlik tekniğiyle doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır (Tablo 2). Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indekslerinden olan ve istatistikî anlamlılık düzeyleri serbestlik derecesine bağlı olarak düşük Ki-kare (χ^2) değeri [$\chi^2/df = 6.78$] olarak hesaplanmıştır. Aynı zamanda modellere ait diğer uyum iyiliği indeksleri de [RMSEA = .09, AGFI = .68, GFI = .71, NFI = .96, CFI = .97] modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Marsh, Balla ve McDonald, 1988). Sonuç olarak *Örgütsel Güç Ölçeği* 5'li Likert tipi toplam kırk (40) madde şeklinde ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda (i) *Ödül Gücü*, (ii) *Zorlayıcı Güç*, (iii) *Karizma Gücü*, (iv) *Yasal Güç* ve (v) *Uzmanlık Gücü* olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır.

Tablo 2: Örgütsel Güç Ölçeği Geçerlik Analizi Sonuçları

Uyum Parametresi	Katsayı
χ^2 / df	6.78
p	0.00
RMSEA	0.09
NFI	0.96
CFI	0.97
GFI	0.71
AGFI	0.68

İş yerinde Dışlanmışlık Ölçeği. Ferris, Brown, Berry ve Lian (Ferris, 2008) tarafından geliştirilen *İş yerinde Dışlanmışlık Ölçeği*ni toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte her madde 5'li Likert tipinde yanıtlanmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda tek boyuttan oluşan *İş yerinde Dışlanmışlık Ölçeğinin* yapı geçerliğinin tespiti için maksimum olabilirlik tekniğiyle doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır (Tablo 3). Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indekslerinden olan ve istatistikî anlamlılık düzeyleri serbestlik derecesine bağlı olarak düşük Ki-kare (χ^2) değeri [$\chi^2/df = 9.15$] olarak hesaplanmıştır. Aynı zamanda modellere ait diğer uyum iyiliği indeksleri de [RMSEA = .10, AGFI = .83, GFI = .89, NFI = .94, CFI = .93] modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Marsh, Balla ve McDonald, 1988). Sonuç olarak *İş yerinde Dışlanmışlık Ölçeği* 5'li Likert tipi toplam on üç (13) madde şeklinde ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üzere tek faktörden oluşmaktadır.

Tablo 3: İş yerinde Dışlanmışlık Ölçeği Geçerlik Analizi Sonuçları

Uyum Parametresi	Katsayı
χ^2 / df	9.15
p	0.00
RMSEA	0.10
NFI	0.94
CFI	0.93
GFI	0.89
AGFI	0.83

Tablo 4: Örgütsel Güç Ölçeği ve İş yerinde Dışlanmışlık Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Alpha
<i>Örgütsel Güç Ölçeği</i>	40	.89
1- Yasal Güç	5	.71
2- Ödül Gücü	8	.85
3- Zorlayıcı Güç	10	.89
4- Uzmanlık Gücü	8	.93
5- Karizma Gücü	9	.95
<i>İş yerinde Dışlanmışlık Ölçeği</i>	13	.85
1-Dışlanma	13	.85

Çalışmada kullanılan ölçeklerin ölçüm güvenirliklerini belirlemek üzere Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır (Tablo 4). Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları .71 ile .93 arasında değişmekte olup, güvenirlik yönünden kabul edilir düzeydedir.

İşlem

Çalışmanın başlangıcında, demografik soruları ve ölçek maddelerini içeren bir araştırma paketi oluşturulmuş ve akademisyenler ile iletişime geçilmiştir. Akademisyenlere öncelikle araştırmanın amacı açıklanmış, bilgilendirilmiş onam formları toplanmış ve katılımcılara verilerin gizliliği, katılımın gönüllüğü ve anonimliği hakkında bilgi verilmiştir. Katılımcı olacaklarını beyan eden akademisyenlerden veri toplama araçlarını cevaplamaları istenmiştir. Katılımcıların araştırma paketini doldurmaları yaklaşık 10-15 dakika sürmüştür. Çalışmada katılımcıların Örgütsel Güç Ölçeği ve İş yerinde Dışlanmışlık Ölçeği puanları arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri ile incelenmiştir.

BULGULAR

Örgütsel Güç Kaynakları ve Akademik Dışlanmışlığa İlişkin Betimsel Bulgular

Akademisyenlerin kurumlarında maruz kaldıkları örgütsel güç kaynakları ve akademik dışlanmışlıkları betimlenmiştir. Akademisyenler en yüksek düzeyde *yasal güce* ($X = 3.61$, $SS = 0.86$) maruz kaldıkları görüşündedir. Bu gücü sırasıyla *uzmanlık gücü* ($X = 3.36$, $SS = 1.01$), *ödül gücü* ($X = 3.20$, $SS = 1.03$) ve *karizma gücü* ($X = 2.97$, $SS = 1.08$) takip etmiştir. En az maruz kalınan örgütsel güç kaynağı ise *zorlayıcı güçtür* ($X = 2.58$, $SS = 0.08$).

Ayrıca akademisyenler kurumlarında oldukça düşük seviyede ($X = 1.59$, $SS = 0.45$) dışlandıkları görülmüştür.

Korelasyon Katsayıları

Çalışma değişkenlerinin puanları arasındaki ilişkiler korelasyon katsayıları ile incelenmiştir (Tablo 5). Sonuçlar; çalışma değişkenleri arasında anlamlı korelasyonlar olduğunu göstermiştir ($p < .05$). Yasal güç ile ödül gücü [$r = .34$], karizma gücü [$r = .32$] ve uzmanlık gücü [$r = .47$] arasında pozitif anlamlı ilişkiler saptanırken buna karşın yasal güç ile zorlayıcı güç ve yasal güç ile dışlanma arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. Ödül gücü ile karizma gücü [$r = .75$] ve uzmanlık gücü [$r = .70$] arasında pozitif, zorlayıcı güç [$r = .42$] ve dışlanma [$r = .11$] arasında negatif anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Karizma gücü ile uzmanlık gücü [$r = .81$] arasında pozitif, zorlayıcı güç [$r = .45$] ve dışlanma [$r = .11$] arasında negatif anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Zorlayıcı güç ile uzmanlık gücü [$r = .40$] arasında negatif, dışlanma [$r = .17$] arasında ise pozitif anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Son olarak uzmanlık gücü ile dışlanma [$r = .12$] arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 5: Örgütsel Güç Kaynakları ve Dışlanmaya İlişkin Korelasyon Katsayıları

Örgütsel Güç Ölçeği	1	2	3	4	5	6
1-Yasal güç	1	.34*	.32*	.03	.47*	-.04
2-Ödül gücü		1	.75*	-.42*	.70*	-.11*
3-Karizma gücü			1	-.45*	.81*	-.11*
4-Zorlayıcı güç				1	-.40*	.17*
5-Uzmanlık gücü					1	-.12*
İş yerinde Dışlanma Ölçeği						
6-Dışlanma						1

* $p < .01$

Regresyon Katsayıları

Örgütsel güç kaynaklarının akademisyenlerin dışlanma algılarını yordama düzeyi standardize edilmemiş regresyon analizi katsayılarıyla incelenmiştir (Tablo 6). Sonuçlar örgütsel güç kaynaklarının akademisyenlerin dışlanma algılarını yordama gücünün istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($F = 5.26$, $p < .01$). Örgütsel güç kaynaklarının akademisyenlerin dışlanma algılarındaki varyansın %3'ünü ($R = .18$, $R^2 = .03$) açıklayabildiği saptanmıştır. Örgütsel güç kaynaklarından en yüksek ve tek anlamlı açıklama gücünün olduğu bağımsız değişken "zorlayıcı güç" faktördür ($R^2 = .16$, $p < .001$). Zorlayıcı güç akademisyenlerin dışlanma algılarının varsayısının %16'sını açıklamaktadır.

SONUÇ

Yükseköğretim kurumlarındaki örgütsel güç kaynaklarının akademisyenlerin akademik dışlanma algılarını yordama düzeyinin incelendiği bu çalışmada öncelikle yükseköğretimde maruz kalınan örgütsel güç kaynakları ve akademisyenlerin dışlanma düzeyleri betimlenmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Güç Kaynakları ve Dışlanmaya İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Dışlanma	B	SHB	β	t	p
Sabit	1.50	0.10		14.17	0.00
1- Yasal Güç	-0.01	0.02	-0.02	-0.58	0.55
2- Ödül Gücü	-0.00	0.02	-0.00	-0.05	0.95
3- Karizma Gücü	0.00	0.03	0.00	0.04	0.96
4- Zorlayıcı Güç	0.08	0.02	0.16	3.70	0.00
5- Uzmanlık Gücü	-0.02	0.03	-0.04	-0.65	0.51

$R = .188$, $R^2 = .035$, $F = 5.264$, $p < .001$

Sonuçlar yükseköğretimde en çok maruz kalınan güç kaynaklarının sırasıyla; *yasal güç*, *uzmanlık gücü*, *ödül gücü*, *karizma gücü* ve *en son zorlayıcı güç* olduğunu göstermiştir. Yükseköğretimde yasal gücün en yüksek düzeyde çıkması beklenen bir durumdur. Çünkü Türkiye'deki yükseköğretim yasal düzenlemelerinin, yöneticilere oldukça çok geniş yetkiler verdiği bilinmektedir. Bu sonuç yapılan diğer araştırmalar ile de uyumludur. Örneğin eğitim fakültesi yöneticilerinin güç kullanma biçimlerinin araştırıldığı bir çalışmada yöneticilerin en çok kullandıkları güç kaynaklarının sırasıyla yasal güç, zorlayıcı güç ve ödül gücü olduğu saptanmıştır (Özcan, Karataş, Çağlar ve Polat, 2014). Çalışmada yazarlar eğitim fakültelerindeki yöneticilerin daha ziyade yasal gücü, zorlayıcı gücü ve ödül gücünü kullanmalarının çalışma ortamında daha çok bürokrasi ve bir güç kültürü meydana gelmesine neden olduğunu ifade etmektedir. Yine benzer çalışmalarda eğitim kurumlarında en az tercih edilen güç kaynaklarının ödül gücü, zorlayıcı güç ve karizmatik güç olduğu saptanmıştır (Aslanargun, 2009, Yorulmaz, 2014).

Çalışmada elde edilen bir başka önemli sonuç dışlanmaya ilişkindir. Akademisyenlerin algıladıkları *dışlanmışlık* düzeyinin düşük olduğu görülmüştür. Bu durum kısmen beklenen bir durumdur. Bu sonucun karşılaştırılabileceği literatürde en yakın çalışma Karadağ ve Yücel (Karadağ ve Yücel, 2020) tarafından 16.624 akademisyenle gerçekleştirdikleri çalışmadır. Söz konusu çalışmada kurumsal ortamlarda olumsuz yıkıcı dedikodular, çözümsüz sürekli çatışmalar ve kişiler arası kıskançlık-çekememezlik konuları olarak yorumlanan ilişkisel toksiditenin üniversitelerde sınırlı olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar bu çalışmanın bulguları ile tutarlıdır. Bu sonuçların nedeninin akademisyenlerin kendilerini özgürce ifade edememeleri olabilir. Son yıllardaki akademik özgürlük endekslerinde Türkiye'nin problemliliği ülkeler arasında gösterilmesi (Bozkurt ve Balci, 2020; Ertem, 2020; Karadağ, 2021; Su ve Karadağ, 2020) de bu yorumu kısmen doğrulamaktadır.

Çalışmada bir kısım önemli ilişkiler saptanmıştır. İlk olarak "Örgütsel Güç Ölçeği" kapsamında ölçekte bulunan faktörler incelendiğinde *yasal güç* ve *uzmanlık gücü* faktör puanları arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun da yasal güce sahip olan bireylerin uzmanlık gücü ile bunu desteklediği ya da uzmanlık gücü yüksek olan bireylerin yasal gücü kullanmada daha etkili oldukları sanılmaktadır. İkinci olarak *ödül gücü* faktör puanının sırasıyla *karizma*

gücü ve uzmanlık gücü faktörleri arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin ödül gücü ile bireylerin sahip olduğu karizma ve uzmanlık güçlerinin toplumsal düzeyde ve iş yaşamı düzeyinde birbirleriyle örtüşük olarak görülmesi sanılmaktadır. Başka bir deyişle, karizma gücüne ve uzmanlık gücüne sahip olan bireylerin ödül gücü de bununla beraber doğru orantılı bir şekilde anlamlı olduğu sanılmaktadır. Ödül gücüne sahip olan bireylerin aynı zamanda uzmanlık gücüne ve karizma gücüne sahip oldukları söylenebilir (Koşar ve Çalık, 2011; Memduhoğlu ve Turhan, 2016). Ancak yine ödül gücü faktörünün zorlayıcı güç ve dışlanma faktörü ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu da ödül gücünün zorlayıcı güç ve dışlanma ile ters orantılı bir ilişkisinin olduğunu veya zorlayıcı gücün ve dışlanmanın ödül gücü ile örtüşmediğini göstermektedir. Bir diğer sebebin ise dışlanmaya maruz kalmış bireyler ile ödül gücüne sahip olan bireyler arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olmamasının sebebi olarak dışlanmışlık yaşayan bireylerin ödül gücü yüksek olan bireylerle ilişkilerinin olumlu olmadığı sanılmaktadır. Üçüncü olarak karizma gücüne sahip olan bireylerin uzmanlık gücü ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunun görülmesi ile ilgili olarak uzmanlık gücünün karizma gücüne katkı sağladığı söylenebilir. Dördüncü olarak ise zorlayıcı güç ile uzmanlık gücü arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bunun uzmanlık gücü düşük olan bireylerin çalışanlarına zorlayıcı gücü hissettirmelerinin var olduğu şeklinde açıklanabilir. Yine zorlayıcı güç ile dışlanma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda elde edilen bulgulara göre zorlayıcı gücün dışlanmanın en önemli yordayıcısı olduğu da saptanmıştır. Bu nedenle zorlayıcı gücün dışlanmaya yol açtığı sonucuna varılabilir (Altınkurt ve Yılmaz, 2013; Özdemir, 2003; Özcan, Karataş, Çağlar ve Polat, 2014).

Çalışmada elde edilen en önemli bulgu uzmanlık gücü ile dışlanma arasında negatif yönde anlamlı ilişki üzerinedir. Bu ilişkinin nedeni uzmanlık gücü yüksek olan bireylerin çalışanları arasında yeterli meslek bilgisi olmayan akademisyenlere karşı olumsuz tutumlar oluşturmaları ve bu durumda dışlanma duygusunu tetiklemesi şeklinde açıklanabilir. Yine benzer olarak çalışmada *zorlayıcı gücün* akademisyenlerin dışlanma algılarının önemli bir yordayıcı olduğu saptanmıştır. Literatürde benzer çalışma bulunmadığından söz konusu bulgu karşılaştırılamamıştır. Buna karşın dışlanmışlık kavramının farklı şekillerde ele alındığı çalışma sonuçları incelendiğinde de zorlayıcı gücün psikolojik sağlık, sosyal iş sağlığı, çalışanların iş yerindeki tutum ve davranışları ile ilişkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle bu çalışmanın yükseköğretim alanında güç kaynakları ve dışlanmışlık olgusunun araştırılması açısından kayda değer bir çalışma olduğu söylenebilir.

KAYNAKLAR

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2013). Development of organizational power scale at schools: a reliability and validity study. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 1-17.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.

Aslanargun, E. (2009). *İlköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetiminde kullandığı güç türleri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Bozkurt, S., & Balci, A. (2020). Academics' opinions on organizational democracy and the perception of academic freedom and the appropriate level in Turkey. *Higher Education Studies*, 10(2), 95-106.

Çelik, C., Koşar, A. (2015). Örgüt kültürü ve iş yerinde dışlanma arasındaki ilişki. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62

DeBono, A. E. (2011). *Why am I left out? interpretations of exclusion affect anti-social and pro-social behaviours* (Yayınlanmamış doktora tezi). New York State Üniversitesi, New York.

Desu, M. M. (2012). *Sample size methodology*. Elsevier.

Ertem, H. Y. (2020). Does academic freedom make sense in Turkey? A content analysis study. *Globalisation, Societies and Education*, 1-11.

Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348.

Fleischer, A., Mead, A. D., & Huang, J. (2015). Inattentive responding in MTurk and other online samples. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 196-202.

French, J. R. P., & Raven, B. (2011). The bases of social power. In J. M. Shafritz, J. S. Ott, & Y. S. Yang (Eds.), *Classics of organizational theory* (7th ed., pp. 298-306). Boston, MA: Wadsworth. (Reprinted from *Studies in social power*, ed. Dorwin P. Cartwright. pp. 150-167, Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan, 1959)

French, J. R., Raven, B., & Cartwright, D. (1959). *The bases of social power*. *Classics of organization theory*, 7.

Hamburg, M. (1985). *Basic statistics: A modern approach*. New York: Harcourt, Brace Jovanovich.

Heen, M. S., Lieberman, J. D., & Miethe, T. D. (2014). A comparison of different online sampling approaches for generating national samples. *Center for Crime and Justice Policy*, 1(9), 1-8.

Helmes, C. L. (2017). *Denominational Affiliation of Christian Colleges and Universities and Its Effect on Social Exclusion in the Workplace and Faculty Job Satisfaction* (Yayınlanmamış doktora tezi). Northcentral Üniversitesi, California.

İzci, Ç. (2018). Akademik kurumlarda örgütsel adalet ve dışlanma ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (2), 177-194. DOI: 10.26468/trakyaosbed.502209

Kadam, P., & Bhalerao, S. (2010). Sample size calculation. *International Journal of Ayurveda Research*, 1(1), 55-57.

Karadag, E. (2021). Academic (dis) qualifications of Turkish rectors: their career paths, H-index, and the number of articles and citations. *Higher Education*, 81, 301-323.

Karadağ, E. ve Yücel, C. (2020). *Akademik ekoloji: Akademisyenlerin gözünden üniversiteler*. ÜniAr Yayınları.

Keklik, B., Saygın, T., & Oral Kara, N. (2013). *Akademik camianın çirkin ördek yavruları ÖYP'lilerde örgütsel dışlanma (Ostracism) kavramının incelenmesi*. 1. Örgütsel Davranış Kongresi, 15-16.

Kim, D. Y. (1993). *Power and decision making in organisations* (Yayınlanmamış doktora tezi), Michigan Üniversitesi, Michigan.

- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Koşar, A. (2014). *Örgüt kültürü ve iş yerinde dışlanma arasındaki ilişkinin Mersin Üniversitesi'nde çalışanlar üzerinde incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Koşar, S. & Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde güç kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 581-603.
- Le, J.A., Peng, Z.L. and Gao, Y. (2013) The Influence Mechanism Research between Workplace Ostracism and Compulsory Citizenship Behavior. *East China Economic Management*, 2, 106-111.
- Liu, H., & Xia, H. (2016). Workplace Ostracism: A Review and Directions for Future Research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(03), 197-201. doi:10.4236/jhrss.2016.43022
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391.
- Memduhoğlu, H. B., & Turhan, M. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilköğretim okul müdürlerinin örgütsel güç kaynaklarını kullanım düzeyleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44(44), 73-90.
- Oyman Bozkurt, N. (2017). Yükseköğretim Kurumlarındaki Güç İlişkilerinin Alan Kuramı Bağlamında İncelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 50(4).
- Özcan, K., Karataş, İ. H., Çağlar, Ç., & Polat, M. (2014). Eğitim fakültesi yöneticilerinin güç kullanma biçimlerinin örgüt kültürüne etkisi: Bir durum çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(2), 545-569.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2),151-168.
- Pfeffer, J. (1992). *Managing with power: Politics and influence in organizations*: Harvard Business Press.
- Saraçoğlu, M., & Bulut, E. (2005). Uluslararası ticaret ve sosyal damping. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 297-323.
- Su, A. & Karadağ, E. (2020), Academic freedom in Turkey: A historical perspective in comparison to international policies and practices. In Sengupta, E. and Blessinger, P. (Ed.) *Faculty and Student Research in Practicing Academic Freedom* (pp. 33-50). Emerald.
- Thompson, D. (2014). *Higher education: Power and influence of academic administrative staff members* (Yayınlanmamış doktora tezi). Minnesota Üniversitesi, Minnesota.
- Topoğlu, S. (2007). Kadın istihdamında fırsat eşitsizliği toplumsal dışlanışlık; Türkiye-AB karşılaştırması, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Politikaları Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Wang, L. (2011). Social exclusion and inequality in higher education in China: A capability perspective, *International Journal of Educational Development*, 31(3), 277-286.
- Yorulmaz, A. (2014). Ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları ve kullanma düzeyleri. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Zelenev, A. (2011). Analyzing and measuring social exclusion in the United States. (Yayınlanmamış doktora tezi), Yale Üniversitesi, Yale.