


Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Güç Kaynakları Üzerine Gerçekleştirilen Çalışmaların İncelenmesi: Bir Betimsel İçerik Analizi

Analysis of Studies on Power Resources of School Administrators in Türkiye: A Descriptive Content Analysis

Emre Sönmez, Emine Doğan

Yazar Bilgileri

Emre Sönmez 
Arş. Gör. Dr., Gazi Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri,
emresonmez@gazi.edu.tr

Emine Doğan 
Dr., Çiğli İlkokulu,
dgnemn@gmail.com

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de 2003-2021 yılları arasında okul yöneticilerinin kullandıklarını güç kaynakları konusunda yapılan tez ve makale çalışmalarını kapsamlı ve bütüncül bir şekilde analiz etmektir. Araştırmada betimsel içerik analizi yöntemi kullanıldı. Araştırmada, dâhil etme kriterlerine uyan 48’i tez ve 30’u makale olmak üzere 78 çalışma incelendi. İlgili çalışmaları çeşitli değişkenlere göre değerlendirmek amacıyla kodlama formu oluşturuldu, toplanan veriler Excel programına aktarıldı ve elde edilen kategorilerin frekans ve yüzde değerleri verildi. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları konulu çalışmaların, çoğunlukla 2015-2018 yılları arasında, Ege ve İstanbul bölgelerinde, farklı okul türlerinde ve tek yazarlı olarak gerçekleştirildiği görüldü. Çalışmalarda metodolojik olarak genellikle nicel araştırma yöntemi, ilişkisel tarama deseni, anket tipi veri toplama aracı, basit seçkisiz örneklem belirleme yöntemi ve kestirimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin güç kaynaklarıyla birlikte en çok örgütsel sessizlik, sinizm ve bağlılık gibi örgütsel davranış çalışma alanları araştırılmıştır. Araştırmacılara metodolojik olarak çeşitlemeye gidilmesi ve kapsamlı çalışmalar yapılması önerilmiştir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler
Güç Kaynakları
Okul Yöneticileri
Betimsel İçerik Analizi

Keywords
Power Resources
School Administrators
Descriptive Content Analysis

Makale Geçmişi
Geliş: 02.03.2022
Düzeltilme: 27.04.2022
Kabul: 31.05.2022

ABSTRACT

This research aims to analyze comprehensively and holistically the thesis and article studies on power sources used by school administrators in Türkiye between 2003-2021. The descriptive content analysis method was used in the research. A total of 78 studies, including 48 dissertations and 30 articles, met the inclusion criteria. In order to evaluate the related studies according to various variables, a coding form was created, the collected data were transferred to the Excel program, and the frequency and percentage values of the obtained categories were given. Studies on power supplies used by school administrators mainly were carried out between 2015-2018, in the Aegean and Istanbul regions, in different school types and with a single author. Methodologically, quantitative research method, relational screening design, questionnaire type data collection tool, simple random sampling method, and predictive analysis technique were used in the studies. Along with the power sources of school administrators, organizational behavior study areas such as organizational silence, cynicism, and commitment were mostly investigated. It has been suggested that researchers triangulate methodologically and conduct comprehensive studies.

Makale Türü

Derleme

Önerilen Atıf

Sönmez, E. & Doğan, E. (2022). Türkiye’de okul yöneticilerinin güç kaynakları üzerine gerçekleştirilen çalışmaların incelenmesi: Bir betimsel içerik analizi. *TEBD*, 20(2), 679-700.
<https://doi.org/10.37217/tebd.1081902>

Giriş

Yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının örgüt yönetimi üzerinde sahip olduğu önem, çok sayıda araştırmaya konu olmuştur (Aydın ve Coşkun, 2007; Erchul ve Raven, 1997; French ve Raven, 1959; Nartgün, 2016; Podsakoff ve Schriesheim, 1985; Rahim, 1986; Raven, 1992, 2008; Schriesheim, Hinkin ve Podsakoff, 1991). Örgüt yöneticileri, örgütün amaçları çerçevesinde bir araya gelen insanlar arasında iş birliği ve koordinasyon sağlayarak işlerin zamanında ve eksiksiz yapılmasını sağlayan kişilerdir. Yöneticilerin bu süreci yönetmek için güç sahibi olmaları ve bu gücü etkin kullanmaları gerekmektedir (Aslanargun, 2009). Bu açıdan yönetimin güç kullanma sanatı olduğu vurgulanır (Yukl, 1989). Güç kavramına ilişkin ilk tanımlardan birini yapan Max Weber gücü “bir toplumsal etkileşimde bireyin neye dayalı olursa olsun kendi istencini, dirençleri bile aşır gerçekleştirme kapasitesi” olarak tanımlarken, Fayol “emir verme ve itaat bekleme hakkı” olarak tanımlamıştır (Hoy ve Miskel, 2012). Bennis ve Nanus (1985) ise gücü eyleme başlamayı, devam ettirmeyi ve düşünceleri gerçekleştirmeyi olanaklı kılan temel enerji olarak ifade etmiştir. Bu bilgiler ışığında güç, genel anlamda bireyin başka insanlarda istediği yönde davranış sergilemelerini sağlayan, onlara istemedikleri şeyleri dahi yaptıran etkileme yeteneğidir (Johnson ve Lammers, 2012; Northouse, 2016). Bu tanımlardan yola çıkarak gücün bir yöneticinin sahip olduğu önemli özelliklerden biri olduğu söylenebilir.

Her örgüt gibi okullar da belli amaçlara ulaşmaya, üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamaya ve etkili bir şekilde yönetilmeye ihtiyaç duymaktadır. Okul yöneticisi, okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesinden ve etkili yönetiminden sorumludur. Okullar sundukları hizmet bakımından hem ortak hem de farklı alanlarda uzmanlaşmış kişileri barındırmaktadır. Okul yöneticisinin üyeleriyle olan ilişkileri de güç kaynaklarını kullanımı çerçevesinde şekillenmektedir (Aslanargun, 2009). Okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı sahip olduğu gücü satranç oyunundaki şahın gücüyle eş değer gören Üstün (2013), bu gücün eğitim amaçları, okulun vizyonu, öğretmenlerin motivasyonunu göz önünde bulundurarak en doğru şekilde kullanılmasını vurgulamaktadır. Araştırmalar okullarda meydana gelen bazı sorunların temelinde, gücün etkili olarak kullanılmaması ve okulun bir eğitim örgütü olduğunun göz ardı edilmesi olduğunu göstermektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2012; Diş, 2015; Koşar ve Sezgin, 2010).

Genel olarak okul müdürleri, öğretmenleri etkilemek için çeşitli güç kaynaklarını bir arada kullanabilirler. Okullarda yöneticisiyle ve diğer meslektaşlarıyla etkileşim içerisinde olan öğretmenlerin duygularının, düşüncelerinin, beklentilerinin ve ihtiyaçlarının anlaşılması ve uygun şekilde yönlendirilmesi gerekmektedir. Demirtaş ve Güneş'e (2002) göre güç kaynaklarını etkili kullanamayan yönetici verimliliği düşürmekte ve informal yöneticilerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Okul müdürlerinin öğretmenlerin davranışları, eylemleri ve tutumlarını etkilemek için

kullandıkları güç kaynakları, okul yaşamındaki temel belirleyicilerden biri olarak öğretmenlerin örgütsel çıktısını olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Omisore ve Nweke, 2014). Çünkü okullar topluma sundukları çıktıyı çoğunlukla öğretmenler eliyle üretmektedir (Köse ve Uzun, 2018).

Çeşitli güç kaynaklarının avantajları ve dezavantajları olmasına rağmen kişisel güçler (uzmanlık ve karizma) okuldaki en etkili güç kaynağı olarak ifade edilebilir. Çünkü bu güç kaynakları, okul yöneticisinin bilgisine, uzmanlığına, yeterliliğine, karizmasına veya kişisel niteliklerine bağlıdır. Genel olarak bir okul yöneticisi güç kaynaklarını ne zaman, neden, nasıl ve hangi koşullarda kullanacağını bilmesi gerekir. Buna ek olarak okul durumlarına göre hem kişisel hem de pozisyon yetkilerini kullanabilirler (Amare, 2020). Okul müdürleri öğretmenlerin işlevlerini kontrol etme ve öğretmenlere çeşitli görev ve sorumluluklar verme konusunda yasal güç sahibidir. Merkeziyetçi bir eğitim sistemine sahip Türk Eğitim Sisteminde okul yöneticilerinin yetkileri mevzuatta belirtilmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2014). Bu yetkiler öğretmenler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Okul içindeki güç ilişkilerinin belirlenebilmesi ve uygun stratejilerin geliştirilmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Güç kaynağı araştırmaları, siyaset bilimi ve sosyolojinin yanı sıra davranış bilimi (psikoloji) ve yönetim gibi sosyal bilimlerin birçok disiplininde uzun bir zamandır çalışma konusu olmuştur (Lines, 2007). Literatür incelendiğinde okullarda örgütsel güç ve okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin çalışmaların büyük çoğunluğunun Türkiye’de yapıldığı söylenebilir. Türkiye’de ilgili alanyazının zengin bir veritabanına sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu bilgi yığınının sentezlenmesi, yorumlanması ve karşılaştırılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada Türkiye’de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile ilgili yapılmış birbirinden bağımsız çalışmalardan elde edilen sonuçların birleştirilmesi, benzerlik ve farklılıklarının ortaya konması, bütüncül ve kapsamlı bir değerlendirmeye ilgili araştırma alanının ne tür bir eğilim gösterdiğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma Türkiye’de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları hakkında araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara birçok açıdan ışık tutabilir. Alan yazında okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına yönelik herhangi bir betimsel içerik analizi araştırmasına rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmada okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile ilgili bilgi tabanını derlemek, konuya yönelik eğilimleri tespit etmek ve bütüncül bir bakış açısı sunmak amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırma kapsamında, Türkiye’de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının eğitim araştırmacıları tarafından nasıl anlamlandırıldığına dair bir bakış açısı geliştirilecektir. Bu amaç doğrultusunda okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin yapılan araştırmaların; (I) yayım yıllarına, (II) yazar sayılarına, (III) örneklem bölgelerine, (IV) yayım türlerine, (V) yöntem bilgisine, (VI) veri toplama araçlarına, (VII) örneklem belirleme yöntemlerine ve örneklem türlerine, (VIII) birlikte incelendiği çalışma konu

alanlarına, (IX) uygulandığı okul türüne, (X) uygulandığı eğitim kademesine, (XI) araştırma desenlerine ve (XII) veri analizi yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?" şeklinde alt amaçlar belirlenmiştir.

Güç Kaynakları

Örgüt yönetiminde güç konusunu inceleyen çalışmalar genelde üstlerin astlara uyguladıkları gücü oluşturan kaynaklara dikkat çekmektedir. Alanyazın gücün bir dayanak noktası olduğunu, disiplinler ve güç teorileri bağlamında farklı kaynaklara dayandırılarak sınıflandırıldığını göstermektedir. Bunların içinde en yaygın kabul gören French ve Raven'in (1959) deneysel ve kuramsal araştırmalar sonucunda beş farklı boyutta oluşturduğu sınıflandırmasıdır. French ve Raven güce dayanak oluşturan kaynakları *yasal güç*, *ödül gücü*, *zorlayıcı güç*, *uzmanlık gücü* ve *karizmatik güç* olarak sınıflandırmıştır. Bu güç kaynakları da kendi içinde *makam* ve *kişilik* güçleri olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Yasal güç, ödül gücü ve zorlayıcı gücü örgütsel yapıda örgüt içindeki pozisyonuna dayalı olduğundan makam; uzmanlık gücü ve karizmatik güç ise kişilik, bilgi, beceri gibi bireysel özelliklere dayalı olduğundan kişilik gücü olarak tanımlanmaktadır (Hitt, Black ve Porter, 2005). Yöneticilerin örgüt içi işleyişte ve alınan kararların uygulanmasında kullandıkları bu güç türleri aşağıda açıklanmıştır.

Ödül gücü; yöneticinin ödül aracılığıyla duygu, düşünce ve davranışları etkileyebilme yeteneğidir (Hoy ve Miskel, 2012). Ödül gücü etkisini ödüllerin çalışanlar için öneminden ve adaletli dağıtımından alır. Örgütte çalışanların performansını artırma ve olumlu iklimi sürdürme gibi olumlu etkileri (Altınkurt ve Yılmaz, 2012) görülse de sürekli ve uzun vadede kullanılması duygusal bağları ve tatmin duygusunu olumsuz etkileyebilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). Okullarda öğretmenin okul yöneticisinin kendisini ödüllendirebilecek durumda olduğunu anladığında ortaya çıkar. Aynı zamanda bir müdürün sadece ödüller ve kaynaklar üzerindeki gerçek kontrolüne değil, öğretmenlerin okul müdürlerinin vaatlerini yerine getirme yeteneklerine ve ilgilerine yönelik algılarına da bağlıdır. Öğretmenlerin okul müdürünün ödül gücüne ilişkin algısı, müdürün ödüller üzerindeki gerçek kontrolünden çok önemlidir (Yukl, 2013).

Zorlayıcı güç; personelin emirlere uymama, hata yapma veya istenmeyen davranışları için bıkırma, zorlama, korkutma, ceza verme veya tehdit etme yetkisine dayalı algılardan oluşan güç türüdür (Perry, Schmidtke ve Kulk, 1998). Bunlar onaylamama, reddetme, hareketleri kısıtlama, endişe yaratma, kişiyi afişe etme, yapılan işi görmezden gelme gibi kişisel olabildiği gibi, işten çıkarma, uyarı cezaları, maaştan kesme, disiplin cezaları, rütbe tenzili gibi kişisel olmayan güç kullanımı biçiminde de olabilmektedir (Raven, 2008). Diş (2015) böyle bir gücün kontrolsüz kullanımının, ürün ya da hizmet oluşumunda zorluk yaratacağını belirtmektedir. Zorlayıcı güç, öğretmenin görev ve sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirmediğinde müdürün kendisini

cezalandırabileceğini algılaması ile ortaya çıkar. Gale (2009) zorlayıcı gücün uygulandığında okullarda performansta düşüş yaşandığını ve yaratıcılığın kaybolduğunu tespit etmiştir. Bu nedenle okul müdürlerinin zorlayıcı güç kullanırken dikkatli olmaları gerekmektedir.

Yasal güç; yöneticinin bir seçim veya atamayla geldiği konumdan/pozisyondan kaynaklı meşru gücüdür (Perry vd., 1998). Yasal güç yetkiyi açıklar. Yani ast, statüsü daha yüksek olan üst otoritenin varlığını kabul ediyorsa ondan gelen emirlere uymaya da kendisini zorunlu hissetmelidir. Yasal güç, ödüllendirme ve cezalandırma güç türlerini de kapsamakla birlikte daha geniş bir alana etki edebilmektedir (Aşan ve Aydın, 2006). Yılmaz ve Altinkurt (2012) geleneksel toplumlarda bu gücün tahakküm aracı olarak kullanılabilmesini, yöneticide otoriterleşmeye, personelde tatminsizlik, direnme ve çatışmalara yol açabileceğini ifade etmektedir. Öğretmenin atamayla gelen ve resmi bir yetkiye sahip olan okul müdürünün emrine uymakla yükümlü olduğunu algılamasıyla oluşur.

Karizmatik güç; yöneticinin örnek alınması ve takip edilmesi gereken üstün kişisel özellikleri ve davranışları olduğu algısına dayalıdır. İletişim becerileri iyi olan karizmatik liderler, kendilerine duyulan saygı ve hayranlık hisleriyle astlarını tesir altına alabilmektedirler (Buchanan ve Huczynski, 2017). Yasal-rasyonel otorite tarafından desteklenmeyen ve sınırlandırılmayan karizmatik güç, örgütün amaçlarından sapmasına yol açabilir. Keskin (2021), bu durumun düşük güç mesafesine sahip olan modern toplumlarda destekleyici bir özellik gösterdiğini, yüksek güç mesafesine sahip geleneksel toplumlarda ise tahakküm aracına dönüşebileceğini belirtmiştir. Öğretmenin okul yöneticisinin karizmasına veya kişiliğine hayran olduğu ve onunla özdeşleştiği için ona itaat etmesi, onu model alması olarak ifade edilebilir. Tosi, Misangyi ve Fanelli'ye (2004) göre karizmatik bir müdür tüm okulu değiştirebilir.

Uzmanlık gücü; yöneticinin bilgi, kabiliyet ve deneyimlerinin ona kattığı güç çeşididir (Kreitner ve Kinicki, 1998). Koşar ve Çalık'a (2011) göre çalışanlar kendilerinin sahip olmadıkları ve ihtiyaç duydukları bu bilgi ve deneyimle, ödül ve cezaya göre daha az kontrolle yöneticileri tarafından kontrol edilebilmektedir. Bu nedenle en demokratik, nitelikli kabul edilen bu güç kaynağı örgütte sağladığı motivasyon ve uyumla diğer güç kaynaklarının ruhu konumunda kabul edilir (Peker ve Aytürk, 2000). Yöneticiler, uzmanlık bilgisini örgütte yer alan bireylerin ve grupların sorunlarını analiz etme ve çözme konusunda yardımcı olmak ve örgütün hedeflerine ulaşması için kullanırlar (Boonstra ve Bennbroek-Gravenhorts, 1998). Okul müdürlerinin bilgi, beceri ve yetkinliğinin öğretmenler tarafından uzmanlık olarak algılanmasıyla ortaya çıkar ve kararları öğretmenler tarafından büyük saygı görür (Luthans, 2011). Amare'ye (2020) göre uzmanlık gücüne sahip okul müdürleri, problem çözme becerileri ve kritik görevlerdeki performansları nedeniyle öğretmenler tarafından büyük saygı görür ancak öğretmenlerin tavsiye ve yardıma ihtiyacı olduğu sürece bir güç kaynağı olarak devam eder.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu araştırma içerik analizi yöntemi ile yürütülmüştür. İçerik analizleri betimsel içerik analizi, meta-analiz ve meta sentez (tematik içerik analizi) olmak üzere üçe ayrılır (Çalık ve Sözbilir, 2014). Bu araştırmada, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin birbirinden bağımsız olarak yapılan kuramsal, nicel veya nitel çalışmaların incelenmesi ve genel eğilimlerin belirlenmesi amaçlandığından betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İzlediği süreç bakımından nitel araştırma yaklaşımları içerisinde yer alan betimsel içerik analizi, belli bir konu üzerinde yapılan araştırma sonuçlarını okuyucunun anlayabileceği bir forma göre düzenleyerek yorumlanmasını içeren sistematik bir yaklaşımdır (Selçuk, Palancı, Kandemir ve DüNDAR, 2014). Tavşancıl ve Aslan (2001) da betimsel içerik analizini yazılı, sözel ve diğer materyallerin içermiş olduğu mesajı, anlam ve/veya dil bilgisi bakımından sistematik ve nesnel olarak sınıflandırma, sayılara dönüştürme ve çıkarımda bulunma yoluyla sosyal gerçekliği araştıran bilimsel bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır. Betimsel içerik analizi, araştırmacı ve uygulayıcıları tekli çalışmalara ilişkin sınırlılığının ötesine geçirecek benzer çalışmalardaki çeşitlilik ve uyumu keşfetmelerini sağlamaktadır (Davies, 2000). Dolayısıyla bu çalışmada, betimsel içerik analizi yöntemiyle okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin gerçekleştirilen araştırmaların genel eğilimlerinin belirlenmesi mümkün olabilir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada YÖK Ulusal Tez Merkezi, ULAKBİM, Web of Science, ERIC, EBSCOHost, Google Scholar gibi birçok akademik veri tabanı, dâhil edilecek araştırmaları belirlemek için taranmıştır. Türkiye’de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin ilk yayına 2003 yılında rastlandığı için bu araştırmanın verileri 2003-2021 yılları arasına aittir. Veri toplamak amacıyla “güç kaynakları”, “güç türleri”, “güç tarzları”, “güç stilleri”, “gücün kullanımı” “gücü kullanma stilleri” gibi anahtar sözcükleri “yönetici”, “lider” ve “müdür” kavramlarıyla farklı şekillerde Türkçe ve İngilizce olarak taranmıştır. Söz konusu amaca yönelik son tarama Mayıs 2021 tarihinde yapılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen çalışmalarda anahtar kelimeler, başlık ve özet bilgileri incelenmiş ve bu kapsamdaki çalışmalar araştırma havuzuna alınmıştır. Araştırma kapsamında analize dâhil edilecek çalışmaların belirlenmesi sürecinde, yeterli veriye ulaşabilmek ve güncel yayınlarla çalışabilmek amacıyla dâhil etme kriterleri belirlenmiştir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Bu doğrultuda okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmaları için belirlenen kriterler aşağıda sunulmuştur:

1. Makalelerin hakemli bilimsel dergilerde yayımlanması,
2. Çalışmaların Türkiye örnekleminde yapılması,
3. Çalışmaların 2003-2021 yılları arasında gerçekleştirilmiş olması,

4. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında erişime açık yüksek lisans ve doktora tezleri.

Araştırma ölçütlerine uyan araştırmalar ayrıntılı olarak incelenmiş ve araştırmacının amacına uygun olmayan 7 çalışma tasnif dışında bırakılmıştır. Bu kapsamda öğretim üyeleri ve öğretmenlerin sınıf yönetiminde kullandıkları güç kaynakları üzerine yapılan çalışmalar, araştırma sentezi çalışmaları ve tezden üretilmiş çalışmalar araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bu bağlamda araştırmada dâhil etme kriterlerine uyan 48'i tez, 30'u makale olmak üzere toplam 78 çalışma analiz edilmiştir.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırma verilerinin analizinde, betimsel içerik analizi yöntemlerinden biri olan kategorik çözümleme tekniği kullanılmıştır. Tavşancıl ve Aslan (2001) kategorik çözümleme tekniğini, bir mesajın birimlere bölünerek önceden saptanmış veya inceleme sırasında eklenen ölçütlere göre kategoriler halinde gruplandırılması olarak belirtmektedir. Bu yöntemde her bir kategori frekansı oran veya yüzde şeklinde gösterilir. Böylece kategorilerin yoğunlukları ve önemine ilişkin bilgi elde edilebilir (Sezgin ve Sönmez, 2018). Çalışmada tekrarlı yayınlar çıkartılmış, yazar(lar)ın çalışmalarıyla ilgili belirtmiş oldukları beyanlar esas alınmıştır. Tarama sonucunda belirlenen ölçütlere uyan çalışmalar numaralandırılarak yazar isimlerine göre kodlama formuna işlenmiştir. Tüm çalışmalar için kodlamalar tamamlandıktan sonra bilgiler Excel programına aktarılmış ve analizler yapılmıştır. Araştırmanın her bir alt problemi bir kategori olarak değerlendirilerek veriler düzenlenmiştir. Elde edilen her bir kategoriye yönelik frekans ve yüzde hesaplamaları verilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalar araştırmacı bulgularının gerçekliği için, benzer ortamlarda sonuçların geçerliğini, süreçlerin birbiri ile tutarlı olmasını ve verilerin nesnel bir şekilde toplanması ile ilgili kanıtlar sunmasını gerektirir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmada geçerlik ve güvenirlilik adına veri toplama ve analiz süreçleri Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları Formu adlı kodlama anahtarına ayrıntılı olarak işlenmiştir. Ayrıca araştırmacının birinci ve ikinci yazarı veri toplama ve analizi sürecini bağımsız olarak yürütmüşlerdir. Veri toplama süreci sonrası ulaşılan kaynaklar ve yapılan analiz sonucu (%92) bir tutarlılık olduğu gözlenmiştir (Miles ve Huberman, 1994).

Bulgular

Bu bölümde okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları konusunda yapılan çalışmaların genel eğilimleri raporlanmıştır. Tablo 1'de güç kaynakları çalışmalarının yıllara göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 1. Güç Kaynakları Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı

	<i>Çalışmaların Yayımlı Yılları</i>					<i>Toplam</i>
	<i>2003-2006</i>	<i>2007-2010</i>	<i>2011-2014</i>	<i>2015-2018</i>	<i>2019-2021</i>	
<i>n</i>	1	8	15	28	26	78
<i>%</i>	1,3	10,3	19,2	35,9	33,3	100

Tablo 1'e göre okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile ilgili 2003-2006 yılları arasında tek çalışmanın bulunduğu, konunun en çok 2015-2018 yılları arasında çalışıldığı görülmektedir. Konu ile ilgili çalışmaların yıllar geçtikçe arttığı söylenebilir. Bu bulgu eğitim araştırmacılarının okul yöneticilerinin davranışlarına ve örgütsel davranışa olan etkisine dikkatleri çekmeye başladıkları ve konunun önem kazanması şeklinde yorumlanabilir. Tablo 2'de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının yazar sayılarına göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 2. Güç Kaynakları Çalışmalarının Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

	<i>Yazar Sayısı</i>					<i>Toplam</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	
<i>n</i>	57	13	5	2	1	78
<i>%</i>	73,1	16,7	6,4	2,6	1,3	100

Tablo 2 incelendiğinde okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının büyük çoğunlukla tek yazarlı (%73,1) ve iki yazarlı (%16,7) olarak çalışıldığı görülmektedir. Tek yazarlı çalışmaların bu denli fazla oluşu, yüksek lisans tez çalışmalarının tek yazarlı olarak düzenlenmesinden kaynaklanabilir. Ayrıca dört ve üzeri yazarlı çalışmanın yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Tablo 3'te okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının gerçekleştirildiği örneklem bölgelerine göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 3. Güç Kaynakları Çalışmalarının Gerçekleştirildiği Örneklem Bölgelerine Göre Dağılımı

<i>Bölgeler</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
İstanbul	17	21,8
Batı Marmara	4	5,1
Ege	20	25,6
Doğu Marmara	10	12,8
Batı Anadolu	5	6,4
Akdeniz	5	6,4
Orta Anadolu	1	1,3
Batı Karadeniz	4	5,1
Kuzeydoğu Anadolu	2	2,6
Ortadoğu Anadolu	2	2,6
Güneydoğu Anadolu	6	7,7
Doğu Karadeniz	1	1,3
Toplam	77	98,7

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının gerçekleştirildiği örneklem bölgelerinin sınıflandırılmasında, daha işlevsel ve anlamlı olması açısından İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) dikkate alınmıştır. Tablo 3'te okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları

çalışmalarının bölgelere göre dağılımı incelendiğinde genellikle Ege bölgesi (%25,6) ve İstanbul (%21,8) bölgelerinin sıklıkla örneklem olarak belirlendiği söylenebilir. Doğu Karadeniz ve Orta Anadolu bölgeleri ise, çalışmaların en az uygulandığı bölgelerdir. Tablo 4'te okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının yayım türlerine göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 4. Güç Kaynakları Çalışmalarının Yayım Türlerine Göre Dağılımı

	<i>Yayım Türü</i>			<i>Toplam</i>
	<i>Yüksek Lisans Tezi</i>	<i>Doktora Tezi</i>	<i>Makale</i>	
<i>n</i>	51	1	26	78
<i>%</i>	65,4	1,3	33,3	100

Tablo 4 incelendiğinde, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının çoğunluğunun yüksek lisans tezi (%65,4) olduğu, sadece 1 doktora tez çalışması yapıldığı görülmektedir. Tablo 5'te okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının metodolojik dağılımı sunulmuştur.

Tablo 5. Güç Kaynakları Çalışmalarının Metodolojik Dağılımı

	<i>Araştırma Yöntemi</i>			<i>Toplam</i>
	<i>Nitel</i>	<i>Nicel</i>	<i>Karma</i>	
<i>n</i>	9	68	1	78
<i>%</i>	11,5	87,2	1,3	100

Tablo 5 incelendiğinde okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının büyük oranda nicel yöntemlerle yapıldığı (%87,2) görülmektedir. Bu durum, araştırmacıların araştırma yöntemi bakımından niceliksel istatistiklere daha fazla yöneldiğini göstermektedir. Bununla birlikte az da olsa nitel (%11,5) ve karma (%1,3) yöntem çalışmaları görülmektedir. Tablo 6'da okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının veri toplama araçlarına göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 6. Güç Kaynakları Çalışmalarında Kullanılan Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılım

	<i>Veri Toplama Araçları</i>			<i>Toplam</i>
	<i>Anket</i>	<i>Görüşme</i>	<i>Birden fazla</i>	
<i>n</i>	68	8	2	78
<i>%</i>	87,2	10,3	2,6	100

Tablo 6 incelendiğinde, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının büyük çoğunluğunda anket tipi veri toplama aracı (%87,2) kullanılmıştır. Araştırmacılar görüşme tekniğine ve birden fazla veri toplama araçlarına pek ilgi göstermemişlerdir. Tablo 7'de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının örneklem belirleme yöntemleri ve örneklem türlerine göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 7. Güç Kaynakları Çalışmalarının Örneklem Belirleme Yöntemleri ve Örneklem Türlerine Göre Dağılımı

Örneklem Belirleme Yöntemi		Örneklem Türü				Toplam
		Öğretmen	Okul Yöneticisi	Karma	Diğer	
Basit seçkisiz	n	29	1	0	0	30
	% (satır)	42,6	25,0	0,0	0,0	38,5
	% (sütun)	37,2	1,3	0,0	0,0	38,5
Tabakalı	n	12	1	2	0	15
	% (satır)	17,6	25,0	40,0	0,0	19,2
	% (sütun)	15,4	1,3	2,6	0,0	19,2
Kazara/Kolay ulaşılabilir	n	1	0	0	0	1
	% (satır)	1,5	0,0	0,0	0,0	1,3
	% (sütun)	1,3	0,0	0,0	0,0	1,3
Amaçlı	n	2	2	0	1	5
	% (satır)	2,9	50,0	0,0	100,0	6,4
	% (sütun)	2,6	2,6	0,0	1,3	6,4
Evrenin tamamı	n	5	0	0	0	5
	% (satır)	7,4	0,0	0,0	0,0	6,4
	% (sütun)	6,4	0,0	0,0	0,0	6,4
Bilgi yok	n	10	0	2	0	12
	% (satır)	14,7	0,0	40,0	0,0	15,4
	% (sütun)	12,8	0,0	2,6	0,0	15,4
Oransız küme örnekleme	n	9	0	1	0	10
	% (satır)	13,2	0,0	20,0	0,0	12,8
	% (sütun)	11,5	0,0	1,3	0,0	12,8
Toplam	n	68	4	5	1	78
	% (satır)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% (sütun)	87,2	5,1	6,4	1,3	100,0

Tablo 7’de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmaları incelendiğinde çalışmaların büyük çoğunlukla öğretmenler üzerinde gerçekleştirildiği (%87,2) ve basit seçkisiz (%38,5) ile tabakalı örneklem belirleme yönteminin (%19,2) kullanıldığı söylenebilir. Tablo 8’de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının birlikte incelendiği çalışma konu alanlarına göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 8. Güç Kaynakları Çalışmalarının Birlikte İncelendiği Çalışma Konu Alanlarına Göre Dağılımı

	Çalışma Konu Alanları				Toplam
	Örgütsel Davranış*	Güç Kaynakları ve Temelleri	Örgütsel İklimi ve Kültürü	Diğer**	
<i>n</i>	35	18	6	31	90
<i>%</i>	38,9	20,0	6,7	34,4	100,0

* Örgütsel Davranış: Örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, iş doyumunu, örgütsel depresyon, örgütsel adalet (çalışma sayısı sırasıyla)

** Bir veya iki kez çalışılan konu alanları diğer olarak belirtildi.

Tablo 8 incelendiğinde, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının çoğunlukla örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel davranış konu alanlarıyla birlikte çalışıldığı söylenebilir (%38,9). Ek olarak okul yöneticilerinin “güç kaynakları ve temelleri” üzerine betimsel çalışmalar (%20) ile okul yöneticilerinin güç kaynaklarıyla

birlikte incelenen örgüt iklimi ve kültürü çalışmaları (%6,7) bulunmaktadır. Tablo 9’da okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının uygulandığı okul türüne göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 9. Güç Kaynakları Çalışmalarının Uygulandığı Okul Türüne Göre Dağılımı

	<i>Okul Türü</i>			<i>Toplam</i>
	<i>Resmî</i>	<i>Özel</i>	<i>Karma (Resmî ve Özel)</i>	
<i>n</i>	67	2	9	78
<i>%</i>	85,9	2,6	11,5	100

Tablo 9’a göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının büyük çoğunlukla resmî eğitim kurumlarında (%85,9) uygulandığı görülmektedir. Tablo 10’da okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının uygulandığı eğitim kademesine göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 10. Güç Kaynakları Çalışmalarının Uygulandığı Eğitim Kademesine Göre Dağılımı

	<i>Eğitim Kademesi</i>					<i>Toplam</i>
	<i>Temel Eğitim</i>		<i>Ortaöğretim</i>			
	<i>Okul Öncesi</i>	<i>İlkokul</i>	<i>Ortaokul</i>	<i>Lise</i>	<i>Karma</i>	
<i>n</i>	2	12	5	10	49	78
<i>%</i>	2,6	15,4	6,4	12,8	62,8	100

Tablo 10 incelendiğinde okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının eğitim kademeleri açısından genellikle karma olarak (%62,8) çalışıldığı söylenebilir. Öte yandan ilkokul (%15,4) ve lise kademesinde (%12,8) de sayıca dikkat çekici çalışma bulunmaktadır. Ancak okul öncesi ve ortaokul eğitim kademesinde ise çok az çalışmaya rastlanmaktadır. Tablo 11’de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının araştırma desenlerine göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 11. Güç Kaynakları Çalışmalarının Araştırma Desenlerine Göre Dağılımı

	<i>Araştırma Deseni</i>					<i>Toplam</i>
	<i>Genel Tarama</i>	<i>İlişkisel Tarama</i>	<i>Durum Çalışması</i>	<i>Olgubilim</i>	<i>Karma</i>	
<i>n</i>	12	57	1	6	2	78
<i>%</i>	15,4	73,1	1,3	7,7	2,6	100

Alanyazın incelendiğinde okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarında nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama (%73,1) ve genel tarama (%15,4) araştırma desenleri araştırmacılar tarafından daha fazla tercih edilmiştir. Ayrıca nitel araştırmalarda genellikle olgubilim deseninden yararlanılmıştır (%7,7). Tablo 12’de okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının veri analiz yöntemlerine göre dağılımına ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 12. Güç Kaynakları Çalışmalarının Veri Analizi Yöntemlerine Göre Dağılımı

	<i>Veri Analiz Yöntemi</i>				<i>Toplam</i>
	<i>Betimsel Analiz</i>	<i>Kestirimsel Analiz</i>	<i>Nitel Analiz</i>	<i>Karma Yöntem Analizi</i>	
<i>n</i>	12	57	7	2	78
<i>%</i>	15,4	73,1	9,0	2,6	100,0

Tablo 12 incelendiğinde okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarında çoğunlukla kestirimsel analiz yönteminin kullanıldığı görülmektedir. Bununla beraber az da olsa betimsel, nitel ve karma yöntem analizinin yapıldığı görülmektedir.

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarını konu alan çalışmalar betimsel içerik analizi yöntemi ile incelenerek alana yönelik kapsamlı bir bakış açısının geliştirilmesi ve çalışma alanlarının genel eğilimlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışmanın verileri, araştırmacılar tarafından geliştirilen “kodlama formu” üzerinde düzenlenmiştir. Alan yazın derlemesi sonucunda, çalışmaya dâhil edilen lisansüstü tezler ve makaleler bağlamında toplam 78 çalışmaya ulaşılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen bu çalışmalar, belirlenen ölçütlere göre incelenmiş ve analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde eğitim yönetimi ve örgütsel davranış alanında önemli bir çalışma alanı olan okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları konusundaki çalışmaların birbirine benzer bilimsel araştırma geleneğiyle gerçekleştirildiği görülmektedir.

İlk olarak işletme alanında çalışılan yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları kavramı 1950’lerin sonlarından itibaren çalışılmaya başlanmasına rağmen eğitim kurumlarında çalışılması uzun yıllar sonra gündeme gelmiştir. 2000’li yılların başlarından itibaren eğitim kurumlarında çalışılan okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynaklarına ilişkin çalışmaların büyük çoğunluğu Türkiye’de yapılmıştır. Ardından günümüze kadar bilimsel çalışma sayısı giderek artmış ve araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir. Bu kavramların son yıllarda çok sık çalışılması, klasik yönetim anlayışından çağın gereklerine uygun bir yönetim anlayışına doğru dönüşmesinde yöneticinin değişen rollerinin bir sonucu olabilir. Duygu, düşünce, davranış, yaşam tarzı ve eğilim bakımından farklılaşan sosyal bağlamlar yönetsel davranışlarda yönetsel güç eğilimine yönelik çalışmaların da artmasına neden olmuş olabilir. Bu çalışmanın bulgularıyla benzer şekilde Koşar’ın (2018) örgütsel vatandaşlık davranışlarını; Koşar, Er, Kılınç ve Koşar’ın (2017) ise öğretmen liderliğini betimsel içerik analiziyle inceledikleri çalışmalarında söz konusu kavramın son yıllarda sıklıkla çalışıldığı bulunmuştur.

Araştırma kapsamında okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları konulu çalışmaların yazar sayıları incelendiğinde büyük oranda tek yazarlı olarak gerçekleştirildiğini göstermektedir. Bu durumun sebebi çalışmaya dâhil edilen lisansüstü tezlerin tek yazarlı olarak yayımlanması olarak

düşünülebilir. Bu bulgu Sezgin ve Sönmez'in (2018) örgüt kültürü ve örgüt iklimi çalışmalarını betimsel içerik analizi yöntemiyle inceledikleri çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Sezgin ve Sönmez (2018) örgütün sosyal bağlamını ve insan ilişkilerini, farklı bakış açıları doğrultusunda bütünleştirerek birden çok araştırmacının çalışmaya dâhil olmasının önemini vurgulamaktadır. Ancak analize dâhil edilen çalışmaların yaklaşık dörtte biri birden çok yazarlı yürütülmüştür.

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının gerçekleştirildiği örneklem bölgesi İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) kapsamında incelenmiştir. Bu sınıflamaya göre çalışmalar İstanbul, Ege, Doğu Marmara ve Batı Anadolu bölgelerinde yoğunlaşmaktadır. Söz konusu örneklem bölgeleri nüfus olarak Türkiye'nin İstanbul, Ankara ve İzmir gibi üç büyük iline sahiptir. Bu illerde üniversite sayısının fazla olmasının yanı sıra bazı akademisyenlerin güç kaynakları konusunda çalışmalarının bulunmasından ve danışmanlık yaptıkları öğrencilerine söz konusu konuyu çalışmalarını önermelerinden kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanı sıra Orta Anadolu ve Doğu Karadeniz bölgelerinde sadece bir çalışmanın yapılmış olması da bir diğer önemli bulgu olarak görülmektedir.

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının büyük çoğunluğunun yüksek lisans tezlerinden oluştuğu görülmektedir. Akademik çalışmalara yeni başlayan araştırmacıların bu konuya büyük ilgi gösterdiği söylenebilir. Sadece bir tane doktora düzeyinde çalışmaya rastlanmıştır. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının öğretmenlerin moral ve motivasyonunu dolayısıyla okulun gelişimi ve iklimini etkilediğinden (Alga, 2017; Gövez, 2013; Uğur, 2016) doktora düzeyinde daha derinlemesine, kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşımla incelenmesi alana önemli katkılar sağlayabilir. Metodolojik açıdan güç kaynakları çalışmalarının büyük çoğunluğunun nicel yöntemlere dayalı olduğu, sınırlı sayıda nitel araştırmanın bulunduğu, bir tane de karma yöntemle çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bunun nedeni pozitivist araştırma geleneğinin yaygın olarak kullanılmasından kaynaklanıyor olabilir. Örgütsel olarak gücün amacı, insan ve madde kaynaklarını eyleme geçirmektir (Aydın ve Coşkun, 2007). Gücün örgütsel davranışlar üzerindeki etkisi sebebiyle nitel araştırmaya dayalı gözlem, görüşme ve doküman gibi veri toplama araçlarıyla güç konusunun ölçülmesi daha anlamlı ve etkili sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir. Bu nedenle örgütün sosyal bağlamının post-pozitivist yaklaşıma dayalı, derinlemesine ve kapsamlı analizlerin gerçekleştirildiği nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmaların azlığı bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Ayrıca bu bulguyla ilişkili olarak veri toplama aracı olarak anketler sıklıkla kullanılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen araştırmaların büyük çoğunluğunun nicel yöntemlere dayalı olması anket tipi veri toplama araçlarının kullanılma nedenini açıklamaktadır. Bu bulgu Baş ve Özturan-Sağırılı (2017), Koşar (2018) ve Sert, Kurtoğlu, Akıncı ve Seferoğlu'nun (2012) çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Bununla birlikte çalışmaların nitel araştırma sayısının sınırlı olması nedeniyle görüşme

yöntemi de az sayıda kullanılmıştır. Sadece bir çalışmanın karma yöntemle yapılmış olması ise önemli bir eksiklik olarak görülebilmektedir.

Çalışmalarda kullanılan örneklem belirleme yöntemleri çoğunlukla basit seçkisiz örnekleme yöntemi, ardından ise tabakalı örnekleme yöntemidir. Bu bulgu Koşar vd. (2017) ile Koşar'ın (2018) çalışma bulgularıyla da paralellik göstermekte, ancak Gökmen vd. (2007) ile Sert vd.'nin (2012) bulgularıyla paralellik göstermemektedir. Ek olarak çalışmalarda genelde öğretmenler örneklem olarak seçilmiştir. Bu bulgu yöneticilerin güç kaynaklarını en çok öğretmenler üzerinde kullanıyor olmasından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Bu bulgu, Koşar (2018) ile Sert vd.'nin (2012) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları çalışmalarının çoğunlukla örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel davranış konu alanlarıyla birlikte çalışıldığı söylenebilir. Güç kaynakları yapılan tüm çalışmalarda bağımsız değişkendir. Araştırma sonuçları genel olarak, okul yöneticilerinin kullandıkları yasal güç, ödül gücü, karizmatik güç ve uzmanlık gücünün öğretmenlerin olumlu örgütsel davranış çıktıları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu, zorlayıcı gücün ise negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir (Demirel, 2012; Karadağ ve Bektaş, 2013; Levent, Özdemir ve Akpolat, 2018; Pars, 2017). Bu durumda güç kaynaklarının örgütsel çıktılarının bir belirleyicisi olduğu söylenebilir.

Bununla beraber kullanılan güç kaynaklarının düzeyini ve mevcut durumu belirlemek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Türk eğitim sisteminin örgüt yapısı, okul yöneticisi seçme ve yetiştirme ile ilgili usuller ve mevzuatların okul yöneticilerinin kullandıkları güç türü ve düzeyine olan etkisini (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014) incelemek bakımından eğitim yönetimi alanı için önemli görülmektedir. Okul türü açısından ise çalışmaların büyük çoğunluğunun resmî okullarda gerçekleştiği; ilkökul, lise ve ortaokul eğitim kademelerinde birbirine yakın bir dağılımla; okul öncesi eğitim kademesinde ise sayıca en az çalışmanın gerçekleştiği görülmektedir. Okul öncesi eğitim kurumlarının sayıca az, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarının sayıca fazla olması araştırmacıların uygulama yapma eğilimlerini etkilemiş olabilir.

Çalışmanın son bulguları ise söz konusu çalışmaların araştırma desenlerine ve veri analiz yöntemlerine ilişkindir. Bu çalışmalarda çoğunlukla ilişkiisel tarama deseni kullanılmıştır. Daha sonra genel tarama ve olgubilim desenleri tercih edilmiştir. Araştırmacıların mevcut durumu betimleme veya bazı değişkenlerle ilişkilendirme eğiliminde oldukları söylenebilir. Bununla birlikte veri analizinde çoğunlukla kestirimsel analiz kullanılmıştır. Çalışmaların araştırma deseninde karma ve durum çalışması deseni ile veri analizinde karma yöntem analizlerinin sınırlı olarak görülmesi önemli bir metodolojik sınırlılık olarak görülebilir. Bu durumu destekler şekilde Karadağ (2009) çalışmasında,

eğitim bilimleri alanında gerçekleştirilmiş doktora tezlerinin temel metodolojik sınırlılıklara sahip olduğunu belirtmiştir.

Bu çalışmada Türkiye’de 2003-2021 yılları arasında okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları konusunda yapılan makale ve tezlerin kapsamlı ve bütüncül bir şekilde incelenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına dayalı olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları konusunda yapılacak araştırmalarda metodolojik olarak çeşitlemeye gidilmesi önerilebilir. Özellikle nitel ve karma araştırma yöntemlerini kullanarak okul yöneticilerinin güç kaynakları hakkında derinlemesine ve kapsamlı bir anlayış geliştirilebilir.

Kaynaklar

- Alga, E. (2017). Örgütlerde algılanan liderlik tarzlarının çalışanların tükenmişliğine etkisi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(28), 98-124.
- Altınkurt, Y. & Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(3), 1833-1852.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. & Salahlı, E. T. (2014). Relationship between school principals’ use of power sources and teachers’ organizational cynicism perceptions. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- Amare, M. (2020). *School principal power source, leadership style and teacher commitment in government secondary schools of south nations, nationalities and people’s regional state: Nexus and challenges in focus*. (Doktora Tezi). <http://etd.aau.edu.et/handle/123456789/22326> sayfasından erişilmiştir.
- Aslanargun, E. (2009). *İlköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetiminde kullandığı güç türleri*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Aşan, Ö. & Aydın, E. M. (2006). Güç ve politika. H. Can (Ed.) *Örgütsel davranış içinde* (s. 328-358). İstanbul: Arıkan.
- Aydın, Ş. & Coşkun, R. (2007). Örgütsel güce ilişkin eleştirel bir çözümleme. *Akademik İncelemeler*, 2(2), 97-128.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut gelecek durum karşılaştırması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algularına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Baş, F. & Özturan-Sağırılı, M. (2017). Türkiye’de eğitim alanında üstbiliş odaklı yapılan makalelere yönelik bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 42(192), 1-33.
- Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.

- Boonstra, J. J. & Bennebroek-Gravenhorst, K. M. (2010). Power dynamics and organizational change: A comparison of perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 7*(2), 97-120.
- Buchanan, D. A. & Huczynski, A. A. (2017). *Organizational behaviour*. London: Pearson.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi
- Çalık, M. & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim, 39*(174), 33-38.
- Davies, P. (2000). The relevance of systematic reviews to educational policy and practice. *Oxford Review of Education, 26*(3-4), 365-378. <https://doi.org/10.1080/713688543>
- Demirel, G. Ö. (2012). *Okul müdürlerinin güç kaynaklarını kullanma stilleri ve müdür desteğinin kurumsal vatandaşlık davranışıyla ilişkisi (Ankara ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Demirtaş, H. & Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Diş, O. (2015). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Erchul, W. P. & Raven, B. H. (1997). Social power in school consultation: A contemporary view of French and Raven's bases of power model. *Journal of School Psychology, 35*(2), 137-171. [https://doi.org/10.1016/S0022-4405\(97\)00002-2](https://doi.org/10.1016/S0022-4405(97)00002-2)
- French, J. P. & Raven, B. (1959). The bases of social power. D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* içinde. Michigan-Ann Arbor: Institute for Social Research.
- Gale, B. (2009). *Leadership styles and bases of power*. Encyclopedia of Management. <https://www.encyclopedia.com/management/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/leadership-styles-and-bases-power> sayfasından erişilmiştir.
- Gökmen, Ö. F., Uysal, M., Yaşar, H., Kırksekiz, A., Güvendi, G. M. & Horzum, M. B. (2017). Türkiye'de 2005-2014 yılları arasında yayınlanan uzaktan eğitim tezlerindeki yöntemsel eğilimler: Bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim, 42*(189), 1-25.
- Gövez, E. (2013). *Örgütsel sinizm ve dönüştürücü/etkileşimci liderlik arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Hitt, M. A., Black, J. S. & Porter, L. W. (2005). *Management* (International ed.). USA: Pearson Prentice Hall.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. (Çev. S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Johnson, C. S. & Lammers, J. (2012). The powerful disregard social comparison information. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 48(1), 329-334. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.010>
- Karadağ, E. (2009). Eğitim bilimleri alanında yapılmış doktora tezlerinin tematik açıdan incelemesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 75-87.
- Karadağ, E. & Bektaş, F. (2013). The analysis of relationship between organizational power and organizational trust. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(4), 597-600.
- Keskin, E. (2021). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki (İzmir ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Koşar, D. (2018). Türkiye'deki örgütsel vatandaşlık davranışı konulu tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *GEFAD*, 38(2), 779-802.
- Koşar, D., Er, E., Kılınç, A. Ç. & Koşar, S. (2017). Öğretmen liderliğine ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 29-46. <https://doi.org/10.29129/inujse.317712>
- Koşar, S. & Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 581-603.
- Koşar, S. & Sezgin, F. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin güç stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 273-296.
- Köse, A. & Uzun, M. (2018). Kendini işe verme ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(3), 483-528.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1998). *Organizational behavior*. USA: McGraw-Hill.
- Levent, F., Özdemir, N. & Akpolat, T. (2018). Why is there a disequilibrium between power and trust in educational settings? *IAFOR Journal of Education* 6(1), 91-102.
- Lines, R. (2007). Using power to install strategy: The relationships between expert power, position power, influence tactics and implementation success. *Journal of Change Management*, 7(2), 143-170. <https://doi.org/10.1080/14697010701531657>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (11. b.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2. b.). USA: SAGE.
- MEB. (2014). *Millî eğitim bakanlığı okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliği*. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1703.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Nartgün, Ş. S. (2016). Teachers' opinions about power sources in schools. *Anthropologist*, 24(1), 325-332. <http://dx.doi.org/10.1080/09720073.2016.11892022>

- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7. b.). CA: SAGE Publications
- Omisore, B. O. & Nweke, A. N. (2014). The influence of power and politics in organizations (Part 1). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(7), 164-183.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Peker, Ö. & Aytürk N. (2000). *Etkili yönetim becerileri*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Perry, E. L., Schmidtke, J. M. & Kulk, C. T. (1998). Propensity to sexually harass: An exploration of gender differences. *Sex Roles*, 38(516), 443-460.
- Podsakoff, P. M. & Schriesheim, C. A. (1985). Field studies of French and Raven's bases of power: Critique, reanalysis, and suggestions for future research. *Psychological Bulletin*, 97(3), 387-411. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.387>
- Rahim, M. (1986). Some psychometric properties of two measures of French and Raven bases of power. *The Journal of Psychology*, 120(5), 465-472. <http://dx.doi.org/10.1080/00223980.1986.9915478>
- Raven, B. H. (1992). A power/interaction model of interpersonal influence: French and Raven thirty years later. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(2), 217.
- Raven, B. H. (2008). The bases of power and the power/interaction model of interpersonal influence. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 8(1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/j.1530-2415.2008.00159.x>
- Schriesheim, C. A., Hinkin, T. R. & Podsakoff, P. M. (1991). Can ipsative and single-item measures produce erroneous results in field studies of French and Raven's (1959) five bases of power? An empirical investigation. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.106>
- Selçuk, Z., Palancı, M., Kandemir, M. & DüNDAR, H. (2014). Eğitim ve bilim dergisinde yayınlanan araştırmaların eğilimleri: İçerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 430-453.
- Sert, G., Kurtoğlu, M., Akıncı, A. & Seferoğlu, S. S. (2012, Şubat). Öğretmenlerin teknoloji kullanma durumlarını inceleyen araştırmalara bir bakış: Bir içerik analizi çalışması. *Akademik Bilişim*, 1-3 Şubat 2012, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Sezgin, F. & Sönmez, E. (2018). Systematic investigation of organizational culture and climate studies: A content analysis. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19(1), 257-275. <https://doi.org/10.17679/inuefd.330928>
- Tavşancıl, E. & Aslan, A. E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon.

- Tosi, H. L., Misangyi, V. F. & Fanelli, A. (2004). CEO charisma, compensation, and firm performance. *Leadership Quarterly*, 15(3), 405-420. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.010>
- Uğur, S. S. (2016). *Kişilik tipolojilerine göre çalışanların örgütsel sessizlik algılamaları: Kamu ve özel kesimde bir araştırma*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Üstün, S. (2013). *İlkokul kurum yöneticilerinin güç tipi tercihleri: mersin ili merkez ilçelerinde örnek bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, K. & Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15(2), 251-289. <http://dx.doi.org/10.1177/014920638901500207>
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8. b.). London: Prentice Hall.

Extended Summary

The importance of organizational power on organizational management has been the subject of numerous studies (Aydın & Coşkun, 2007; Erchul & Raven, 1997; French & Raven, 1959; Nartgün, 2016; Podsakoff & Schriesheim, 1985; Rahim, 1986; Raven, 1992, 2008; Schriesheim, Hinkin, & Podsakoff, 1991). Managers need to have the power to manage this process and use this power effectively (Aslanargun, 2009). In this respect, it is emphasized that management is the art of using force (Yukl, 1989). Power, in general, is an individual's ability to influence other people, making them behave in the way they want, even making them do things they do not want to do (Johnson & Lammers, 2012; Northouse, 2016).

Generally, school principals can use various power sources together to influence teachers. The power sources that school principals use to influence teachers' behaviors, actions and attitudes can positively or negatively affect teachers' organizational output as one of the main determinants in school life (Omisore & Nweke, 2014). Therefore, power supply research has been carried out in various disciplines. Power research has been studied in many disciplines of social sciences, such as behavioral science (psychology) and management besides political science and sociology (Lines, 2007). However, studies in school settings in international literature are surprisingly very limited. When the literature is examined, most of the studies examining the organizational power in schools and the power sources used by school administrators have been done in Türkiye. It is seen that the relevant literature in Türkiye has a rich database. Therefore, the need for synthesizing, interpreting and comparing this stack of information has emerged. This study aims to combine the results obtained from independent studies on the power supplies used by school administrators in Türkiye to reveal

the similarities and differences and determine what kind of trend the research area shows with a holistic and comprehensive evaluation. This research can shed light on the power sources used by school administrators in Türkiye in many ways for researchers, practitioners and policymakers. In the literature, no content analysis research has been found on the power sources used by school administrators. Therefore, this study aims to compile the knowledge base about the power sources used by school administrators, identify the trends in the subject, and present a holistic perspective. In this context, within the scope of the research, a perspective will be developed on how education researchers make sense of the power sources used by school administrators in Türkiye.

This research was carried out with the content analysis method. In this research, the descriptive content analysis method was used since it was aimed to examine the theoretical, quantitative or qualitative studies independently of each other on the power sources used by school administrators and to determine general trends.

In the research, many academic databases such as YÖK National Thesis Center, ULAKBİM, Web of Science, ERIC, EBSCOHost, and Google Scholar were scanned to identify the studies to be included. Since the first publication on the power supplies used by school administrators in Türkiye was found in 2003, the data of this research belong to the years 2003-2021. In order to collect data, keywords such as "power sources", "power types", "power styles", "power styles", "use of power", and "styles of using power" are used in Turkish with the concepts of "manager", "leader" and "administrator" in different forms and scanned in English. The last screening for this purpose was made in May 2021. Then, included studies, the keywords, title, and summary information were examined, and the studies within this scope were included in the research pool. In the process of determining the studies to be included in the analysis within the scope of the research, inclusion criteria were determined in order to reach sufficient data and work with current publications (Büyükoztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2012). In this direction, the criteria determined for the power supply studies used by school administrators are presented below:

1. Being published in peer-reviewed scientific journals for the articles,
2. Having been conducted in/with the sample of Türkiye,
3. Having been carried out between the years 2003 and 2021,
4. Being open to access in the YÖK National Thesis Center database for master and doctoral theses.

Studies that met the research criteria were examined in detail, and studies that were not suitable for the study were excluded from the classification. In this context, studies on power supplies of faculty members and teachers, research synthesis studies, and studies produced from the thesis were not included in the research. In this context, a total of 78 studies, including 48 dissertations and

30 articles, were included in the analysis, which met the research inclusion criteria. In the research data analysis, the categorical analysis technique, which is one of the descriptive content analysis methods, was used.

Although the concept of power resources, which was first used by the managers working in business, started to be studied at the end of the 1950s, working in educational institutions came to the fore after many years. Since the end of the 2000s, most of the studies on power sources used by school administrators working in educational institutions have been carried out in Türkiye. Since then, the number of scientific studies has gradually increased and has become the focus of attention of researchers. The fact that these concepts have been studied frequently in recent years may have resulted from the manager's changing roles in the transformation from a classical management approach to a management approach in line with the requirements of the age. In addition, social contexts that differ in emotions, thoughts, behaviors, lifestyles, and tendencies may have led to an increase in studies on managerial power tendencies in managerial behaviors.

When the number of authors of the studies on power supplies used by school administrators is examined within the scope of the research, it shows that a single author carries out the majority of them. The sample region where the power supplies used by the school administrators were studied was examined within the scope of the Statistical Region Units Classification (NUTS). According to this classification, studies are concentrated in Istanbul, Aegean, East Marmara, and West Anatolia. The mentioned sample regions have the three biggest cities of Türkiye in terms of population, namely Istanbul, Ankara, and Izmir.

It shows that most of the power supplies studies used by school administrators consist of master's theses. When power supply studies are examined from a methodological point of view, it is seen that most of them are done with quantitative methods, a limited number of qualitative researches are done, and one study is done with mixed methods. In addition, questionnaires were frequently used as a data collection tool in relation to this finding. However, due to the limited number of qualitative studies in studies, the interview method was also used in a limited number. That only one study was conducted with a mixed-method can be seen as an essential deficiency.

The sampling methods used in the studies are mainly the simple random sampling method followed by the stratified sampling method. In addition, teachers were generally chosen as samples in studies. This finding can be thought as a result of that administrators use their power resources mostly on teachers. Therefore, it can be said that the power resources studies used by school administrators mostly work together with organizational behavior subject areas such as organizational silence, organizational cynicism, organizational commitment, and organizational citizenship. In terms of

school type, it is seen that the majority of the studies take place in official schools, with a close distribution in primary, high school, and secondary school education levels.

The study's final findings are related to the research designs and data analysis methods of these studies. First, a relational screening design was mostly used in these studies. Then, general survey and phenomenology designs were preferred. However, predictive analysis was mostly used in data analysis. It can be seen as an essential deficiency that the mixed and case study design of the studies in the research design of the studies and the mixed-method analyses in the data analysis are limited.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve raporlanmasında araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma, doküman incelemesi yapılarak yürütüldüğünden etik kurul onayı gerektirmemektedir.