



Okul Yöneticilerinin Güç Kullanımı: Sistemik Bir Derleme Çalışması¹

Yasemin YEŞİLBAŞ ÖZENÇ²

Öz

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine Türkiye’de yayımlanmış akademik çalışmalar içerik analizi yöntemiyle incelenerek, konuya ilişkin kapsamlı bir bakış açısının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma yaklaşımlarından sistemik derleme deseniyle gerçekleştirilen çalışmada belirlenen kriterlere uygun olan 33’ü makale, 61’i yüksek lisans ve doktora tezi olmak üzere 94 çalışma bütüncül bir yaklaşımla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin güç kullanımı konusunda yapılan yayınların çoğunlukla yüksek lisans tezi kapsamında, 2017-2022 yılları arasında ve Türkçe dilinde yayımlandığı saptanmıştır. Araştırmaların çoğunlukla nicel araştırma yöntemi, tarama modeli ve basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle gerçekleştirildiği görülmüştür. Katılımcıların büyük bir bölümünün ortaokulda görev yapan öğretmenlerden oluştuğu saptanmıştır. Çalışmalarda çoğunlukla güç kaynakları/güç stiline araştırıldığı, gücün diğer değişkenlerle ilişkisinin karşılaştırıldığı, güç değişkeninin en fazla örgütsel sinizm değişkeniyle birlikte çalışıldığı görülmüştür. Güç konusunda gerçekleştirilen karma yöntem araştırmalarının nicel ve nitel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen çalışmalara kıyasla daha derinlemesine veri sağlayacağı ve daha etkili sonuçlar vereceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Güç kullanımı, güç kaynakları, okul yöneticileri, sistemik derleme.

School Administrators' Use of Power: A Systematic Review Study

Abstract

In this study, it was aimed to develop a comprehensive perspective on the subject by analyzing the academic studies published in Turkey on school administrators' use of power through content analysis method. In the study, which was conducted with a systematic review design from qualitative research approaches, 94 studies, 33 of which were articles, 61 of which were master's and doctoral theses, were analyzed with a holistic approach. As a result of the research, it was determined that the publications on school administrators' use of power were mostly published within the scope of master's thesis, between 2017-2022 and in Turkish language. It was seen that the studies were mostly conducted with quantitative research method, survey model and simple random sampling method. It was determined that most of the participants consisted of teachers working in secondary schools. It was seen that power sources/power style were mostly investigated in the studies, the relationship between power and other variables was compared, and the power variable was mostly studied together with the organizational cynicism variable. It is thought that mixed method studies on power will provide more in-depth data and more effective results compared to studies conducted with quantitative and qualitative research methods.

Anahtar Kelimeler: Use of power, power sources, school administrator, systematic review.

¹ Bu çalışmanın bir bölümü, “Okul Yöneticilerinin Güç Kullanımı: Bir Sistemik Derleme Çalışması” başlığıyla II. Uluslararası Eğitimde Mükemmellik Kongresinde (11-13 Kasım 2022, online) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın/TÜRKİYE, yasemin.yesilbass@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5590-4520

Makale Geçmişi
Makale Türü
Önerilen Atf

Geliş: 10. 11. 2022
Derleme Makale

Kabul: 23.05.2023

Yayın: 30.06.2023

Yeşilbaş-Özenç, Y. (2023). Okul Yöneticilerinin Güç Kullanımı: Bir Sistematik Derleme Çalışması. *Uluslararası Eğitimde Mükemmellik Arayışı Dergisi (UEMAD)*, 3(4), 32-46.

Giriş

Güç, bireyin, başkalarının davranışlarını etkileyerek, onları kendi istediği doğrultuda yönlendirme becerisidir (Bateman ve Snell, 2016: 234; Can, Aşan ve Aydın, 2015). Toplumsal ve bireyler ilişkilerin temel bir bileşeni olan güç (Giddens, 2005: 418), potansiyel etkiyi ifade etmekte olup (Gold, 1968: 252; Raven, 1993: 232), bir bireyin diğerlerinin tutum ve davranışlarını etkileme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Rahim ve Buntzman, 1989: 196). Güç, temelinde sosyal etkinin yer aldığı, kişilerarası ilişkilere odaklanan çok yönlü bir yapıya sahiptir. Gücü, başkalarının inanç, tutum ya da davranışlarında değişiklik yapabilme (French ve Raven, 1959; Raven, 1965), bu davranışları istenilen yönde değiştirme ve kontrol etme yeteneği olarak tanımlamak mümkündür (Rahim, 1989). Özetle, gücün oluşabilmesi için kişinin diğer bireylerle ilişki kurması ve başkalarının davranışlarını istediği doğrultuda yönlendirebilmesi gerekmektedir (Güney, 2007: 35; Koçel, 2018: 568; Şimşek ve Çelik, 2017: 63; Yıldırım, 1998).

Güce ilişkin alanyazında çeşitli tanımlar mevcuttur. Örneğin; Weber'e göre güç (2017: 36), kişinin çeşitli direnmelerle karşılaşa da istediğini elde etmek amacıyla kendi iradesini karşısındakilere zorla kabul ettirmesini ifade etmektedir. Blau'ya göre ise (1986: 115), başkalarının davranışlarını etkilemek amacıyla, kişilerin ödüllendirilmesi ve bu ödüllendirme araçlarıyla amaca doğru yönlendirilmesidir. Alanyazındaki çeşitli tanımlardan yola çıkarak gücün; bir birey, bir grup veya bir örgüt üzerinde uygulanabilen (Yukl, 2018: 186), kişinin çeşitli etkileme araçlarını kullanarak (Hale ve Whitlam, 2008: 14), başkalarının davranışlarını etkileme kapasitesi (Hunt, 1996: 89) olduğu söylenebilir. Güç, bireyleri örgütsel amaçları gerçekleştirmede birleştiren, yönlendiren ve yönetimde sürekliliği sağlayan önemli bir araç olup (Yücel, 1999) yöneticiler tarafından örgütün etkililiğinin ve devamlılığın sağlanmasında sıklıkla başvurulan kaynaklardan biridir (Aslanargun, 2013: 194). Yöneticiler örgütlerde bireyleri etkilemek amacıyla güç kaynaklarını kullanmaktadır (Özdemir, 2015; Özkalp ve Kırel, 2016: 547, 553). Bu güç kaynakları, yöneticilerin kişisel özelliklerine ve örgütteki pozisyonuna göre değişebilmektedir (Arslanargun, 2013: 194). Güç kaynaklarına ilişkin alanyazında çeşitli sınıflandırmalar mevcuttur. Bu sınıflamalara Tablo 1'de yer verilmektedir.

Tablo 1

Alanyazındaki Güç Sınıflamaları

Araştırmacılar	Güç Sınıflaması
Jones (2010), Wilson (1999)	Merkezlilik, otorite, kaynaklar üzerinde kontrol, bilginin kontrolü, belirsizliklerin kontrolü, yerine konulamazlık (ikame edilemezlik) ve dikkat çekmeyen güç
Etzioni (1975)	Zorlayıcı güç, yarırcı güç ve normatif güç
French ve Raven (1959)	Yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve bilgi gücü

Alanyazında güç kaynakları konusunda en çok kabul gören sınıflama French ve Raven (1959) tarafından geliştirilen güç sınıflamasıdır. Bu güç sınıflamasına göre *yasal güç*; kişinin örgütteki hiyerarşik yapıdan kaynaklanan pozisyonu nedeniyle çevresindekileri etkileme gücünü ifade etmektedir (Hale ve Whitlam, 2008: 14; Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1995: 500; Szilagyi ve Wallace, 1990: 337). *Ödül gücü*; yöneticinin ya da örgütteki güç sahibinin, işini doğru şekilde yapan bireylere ödül verme (Hodgetts, 1997: 111) ve bu ödüllendirme araçlarıyla (maaş, terfi, teşvik ücreti ya da takdir etme gibi) başkalarının davranışlarını etkileme yeteneğidir (Hellriegel ve diğerleri, 1995: 499; Rahim, 2009: 226). *Zorlayıcı güç*; yöneticinin örgütsel amaçları gerçekleştirmede görevini yerine getiren bireylere ödül verme, yapmayanları cezalandırma yetkisidir (Hodgetts, 1997: 111). *Uzmanlık gücü*, örgütte diğer bireylerin sahip olmadığı ancak ihtiyaç duyduğu bilgi, uzmanlık ve deneyimlere

sahip olarak başkalarının davranışlarını kontrol etme yeteneğidir (George ve Jones, 2012: 402; Schermerhorn, Hunt, Osborn ve Uhl-Bien, 2010: 285; Szilagy ve Wallace, 1990: 337). *Karizmatik güç*; bireyin, çevresindekilere ilham veren bazı özellikleri aracılığıyla (dış görünüş, tanınmışlık veya kişilik özellikleri) diğerlerinin davranışlarını etkileyebilmesidir (Hodgetts, 1997: 111; Szilagy ve Wallace, 1990: 337). *Bilgi gücü*; başkaları için değerli olan bilgilere kolayca erişebilme ve bu bilgi üzerindeki denetim yetkisi aracılığıyla başkalarının davranışlarını etkileme gücüdür (Barutçugil, 2014: 61; Robbins, 2015: 392; Varoğlu, 2015: 174). Örgütlerde birden fazla güç kaynağına sahip olmak mümkündür (Can ve diğerleri, 2015: 251). Bir yöneticinin farklı güç kaynaklarını kullanarak örgütteki bireyleri etkilemesi, onu diğer yöneticilerden güçlü kılmaktadır (Aydın, 2013: 85). Dolayısıyla bu güç kaynaklarının gerekli durumlarda etkili bir biçimde kullanılmasının örgütte olumlu sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Tüm örgütlerde olduğu gibi okullarda da gücün kullanılması söz konusu olmakta, okuldaki eğitim öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde ve okul paydaşlarının okulunun amaçları doğrultusunda yönlendirilmesinde okul yöneticileri tarafından çeşitli güç kaynakları kullanılmaktadır.

Okullarda Güç Kavramı

Okulların etkili bir biçimde yönetilmesi, okul yöneticisinin sahip olduğu güç kaynaklarını uygulama stili ile yakından ilişkilidir (Aslanargun, 2013: 109). Başka bir deyişle, okul yöneticisinin okulu yönetmedeki başarısı, sahip olduğu güç kaynaklarını etkili bir biçimde kullanarak diğer bireyleri etkileyebilmesine bağlıdır (Yeşilbaş, 2018). Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran en temel özellik, üzerinde çalıştığı ham maddenin insan olması ve belirli bir eğitim-öğretim süreci sonucunda bu insanların topluma kazandırılmasıdır. Bu sebeple, eğitim örgütlerinin informal yönü diğerlerine kıyasla daha ağır basmakta ve etki alanı yetki alanına göre daha geniş olmaktadır. Bu kapsamda, okul yöneticilerinin okul paydaşları ile kurulan informal ilişkilere önem vermesi ve bu süreçte yetki yerine etkileme yollarına başvurması önemlidir (Bursalıoğlu, 2015: 33, 121). Buradan hareketle okul yöneticilerinin sahip oldukları yasal gücü demokratik bir biçimde, karşılıklı anlaşma ve iş birliği içerisinde kullanması önerilmektedir (Taymaz, 2011: 59).

Okul yöneticileri okul paydaşlarını etkilemede yasal gücün yanı sıra; ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik gücü de kullanabilmektedir. Okul yöneticisi, istenilen davranışların gerçekleştirilmesi durumunda öğretmenleri formal yollarla yapılan belge ile ödüllendirmenin yanı sıra bireysel ya da grup önünde takdir etme, güdüleyici konuşmalar yapma şeklinde ödüllendirebilmektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2012; Hoy ve Miskel, 2015: 209). Bunun yanı sıra okul yöneticileri; öğretmenler, okul personeli ve öğrenciler üzerinde zorlayıcı gücü kullanabilmektedir. Ancak okul yöneticisinin zorlayıcı güce başvurması, olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bir öğretmenin ceza alması, onun sürekli devamsızlık yapmasına ve işine karşı isteksiz hale gelmesine neden olabilmektedir (Hoy ve Miskel, 2015: 209). Okul yöneticisinin uzmanlık gücü, öğretmenleri, okul personeli ve öğrencileri sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübeyle etkilemesiyle mümkün olmaktadır. Eğitim örgütleri gibi uzmanlığın ön planda olduğu örgütlerde, uzmanlık gücü oldukça önemli bir güç kaynağıdır (Erkutlu, 2018: 162). Okul yöneticisinin uzmanlık gücü, eğitim yönetimi alanındaki bilgi, beceri ve uzmanlığına bağlıdır (Çelik, 2015: 7). Okul yöneticisinin karizmatik gücü ise sahip olduğu kişilik özellikleri ve bireyleri etkileme becerisiyle ilişkilidir. Karizmatik güce sahip olan okul yöneticilerinin göreve yeni başlayan öğretmenleri etkilediği ve rol model olduğu bilinmektedir (Hoy ve Miskel, 2015: 210). Okul yöneticilerinin karizmatik gücü kullanmasının, öğretmenlerin performansları üzerinde etkili olması beklenen bir durumdur (Özdemir, 2015). Özetle, okul yöneticilerinin yukarıda yer alan güç kaynaklarını etkili bir biçimde kullanarak, okul paydaşlarını etkilemesi önemlidir. Okul yöneticileri, yöneticilik pozisyonundan kaynaklanan yasal güç, ödül gücü ve zorlayıcı gücün yanı sıra kişisel güç kaynakları adı verilen uzmanlık ve karizmatik gücü kullanarak bireyleri etkileyebilir. Dolayısıyla okul yöneticileri karizmatik güce sahip olmalarsa da diğer güç türlerini bireyleri amaca yönlendirmek için etkili bir biçimde kullanabilir, sahip olduğu uzmanlık gücüyle etki alanını artırabilir (Çelik, 2015: 6).

Okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine Sönmez ve Doğan (2022) ve Doğan (2022) yapılan çalışmaları derleyerek alanyazına katkıda bulunmuştur. Bu çalışmada ise okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine daha kapsamlı bir bakış açısı sunabilmek amacıyla daha fazla çalışmaya ulaşılmış; okul yöneticilerinin güç kullanımı; güç kaynakları, güç mesafesi ve güç ilişkilerini ele alan çalışmalar açısından değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine ilk çalışmanın yayımlandığı 2007 yılından itibaren, 2007-2022 tarihlerinde Türkiye'deki hakemli dergilerde ve YÖK

Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yayımlanan 33'ü makale, 61'i yüksek lisans ve doktora tezi olmak üzere 94 çalışma analiz edilmiştir. Çalışmalar; yayın türü, yayın yılı, yayın dili, metodoloji (araştırma yöntemi, deseni örneklem türü, örneklem grubu ve büyüklüğü), güç kavramının çalışmadaki yeri ve değişkenlerle ilişkisi açısından araştırmacı tarafından geliştirilen kontrol listesi aracılığıyla değerlendirilmiştir. Bu araştırmanın, okul yöneticilerinin güç kullanımına ilişkin yapılmış çalışmaların belirlenen ölçütlere göre değerlendirilmesi ve sonuçların ayrıntılı bir biçimde ortaya konması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra araştırmanın, okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine yapılan çalışmaları kapsamlı bir biçimde ele alması ve değerlendirmesi açısından eğitim araştırmacılarına ve alanyazına katkı sağlaması öngörülmektedir.

Yöntem

Okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine Türkiye'de yayımlanmış akademik çalışmaları incelemek amacıyla nitel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen bu çalışmada sistematik derleme deseni tercih edilmiştir. Sistematik derleme (*systematic review*), belirlenen araştırma probleminin çözümünde, ilgili alanyazında yayınlanmış tüm akademik çalışmaların kapsamlı bir biçimde taranması, çeşitli dahil etme ve eleme kriterlerine göre yapılan çalışmaların bir araya getirilmesi ve bu çalışmalarda yer alan bulguların, araştırma sonuçlarının sentezlenmesidir (Grove, Burns ve Gray, 2013; Higgins ve Green, 2008; Karaçam, 2013). Sistematik derleme çalışmalarında genellikle; araştırma konusunun tanımlanması, detaylı literatür taramasının yapılması, araştırmaya dahil edilecek çalışmaların seçimi, verilerin toplanması, verilerin analizi ve sonuçların raporlaştırılması aşamaları gerçekleştirilmektedir (Aslan, 2018; Bown ve Sutton, 2010).

Sistematik derleme çalışmalarında, öncelikle araştırma problemi tanımlanmalı, araştırmanın sınırları belirlenmeli ve çalışmada ele alınan konu ayrıntılı bir biçimde açıklanmalıdır. Nitelikli bir sistematik derleme çalışması için detaylı literatür taramasının yapılması ve ulaşılan çalışmaların doğru şekilde raporlanması gerekmektedir (Bown ve Sutton, 2010). Sistematik derleme çalışmaları, çalışma kapsamında değerlendirilen araştırmaların belirlenen ölçütlere göre objektif olarak değerlendirilmesi, kapsamlı literatür taramasının yapılması ve araştırmacı sürecinin diğer araştırmacılar tarafından tekrar edilebilir olması nedeniyle, tercih edilen ve kabul gören bir araştırma yaklaşımıdır (Hemingway ve Brereton, 2009). Bu bağlamda, okul yöneticilerinin güç kullanımına ilişkin çalışmaların bir araya getirilmesi, bu çalışmaların belirli ölçütlere göre değerlendirilmesi ve bulguların sentezlenerek bir bütün olarak okuyucuya sunulması amacıyla sistematik derleme yapılmıştır.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye'de okul yöneticilerinin güç kullanımı ile ilgili yapılmış bütün akademik çalışmalar oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise YÖK Ulusal Tez Merkezinde yayımlanmış yüksek lisans ve doktora tezleri ile Türkiye'deki hakemli dergilerde yayımlanmış makalelerden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmaya dahil edilecek çalışmaların belirlenmesinde, YÖK Ulusal Tez Merkezi, ULAKBİM, EBSCOhost ve Google Scholar veri tabanlarında yayımlanan makale ve tezler taranmıştır. Literatür taraması sırasında, çalışmada yer alan kavramların eş anlamlılarının da taranarak birden çok arama terimi kullanılması, araştırmanın etkililiğini artırmaktadır (Bown ve Sutton, 2010). Dolayısıyla, okul yöneticilerinin güç kullanımına ilişkin çalışmaların belirlenmesinde "güç tipi", "güç kaynakları", "güç kullanımı", "güç ilişkileri", "güç algısı", "okul yöneticisi", "okul müdürü" anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Bu anahtar kavramlar, "eğitim ve öğretim (*education and training*)" alanyazınında, yukarıda belirtilen veri tabanlarında Türkçe ve İngilizce olarak taranmış ve 109 çalışmaya ulaşılmıştır. Seçme kriterlerine göre, bu çalışmaların başlık ve özetleri incelenmiş, ardından tam metinlere ulaşılarak çalışmaların araştırma problemine uygunluğu değerlendirilerek, uygun olan çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir.

Çalışmaların öncelikle, (1) Türkiye örnekleminde yapılmış olması, (2) okul yöneticilerinin güç kullanımı konusunda ilk çalışmanın yapıldığı 2007 yılından başlayarak, 2007-2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olması, (3) makalelerin hakemli dergilerde yayımlanmış olması ve (4) YÖK Ulusal

Tez Merkezi veri tabanında erişim izni olan yüksek lisans ve doktora tezi olması kriterlerini taşıması gerekmektedir. Bu ölçütlere uyan çalışmaların analizinde, seçme kriterlerinin yer aldığı 6 maddeden oluşan bir form geliştirilmiştir. Bu formdaki ölçütler sırasıyla aşağıdaki gibidir.

1. Çalışmanın yayın türü
2. Çalışmanın yayın yılı
3. Çalışmanın yayın dili
4. Çalışmanın metodolojisi (araştırmanın yöntemi, araştırma deseni, örneklem türü, örneklem grubu ve büyüklüğü)
5. Güç kavramının çalışmadaki yeri (çalışmalarda kullanılan güç kavramları, güç kavramının çalışmalarda ele alınış biçimi)
6. Güç kavramının diğer değişkenlerle ilişkisi (çalışmalarda güç kavramıyla birlikte kullanılan değişkenler, güç kavramının değişkenlerle ilişki durumu)

Bu kapsamda, okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine yapılmış çalışmalar incelendiğinde, araştırma probleminin dışında yer alan altı çalışma ve üniversite örnekleminde gerçekleştirilen dokuz çalışma araştırmaya dahil edilmemiştir. Sonuç olarak, 33'ü makale, 61'i yüksek lisans ve doktora tezi olmak üzere 94 çalışma analiz edilmiştir. Yukarıda verilen seçme kriterlerin oluşan kontrol listesi ile her bir çalışma analiz edilmiş ve sonuçlar sentezlenerek sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi içerik analizi ile gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi, araştırma problemini yanıtlamak amacıyla, veri setinde birbirine benzeyen verilerin belirli kavramlar çerçevesinde bir araya getirilerek okuyuculara sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242). Bu kapsamda, çalışma seçme kriterlerine ilişkin oluşturulan kontrol listesinden yola çıkarak, elde edilen bulgular frekans (sıklık) ve yüzdelik (%) oranlarla ifade edilmiştir. Analiz sürecinde her bir makale ve teze numara verilmiş (Makale 1, Makale 2, Tez 1, Tez 2 vb.), ardından sırasıyla kontrol listesine göre analiz edilmiştir. Tüm makale ve tezler için oluşturulan kontrol listeleri araştırma problemi kapsamında kategorize edilerek tablo olarak sunulmuş ve sonuçlar tartışılmıştır.

Geçerlik ve Güvenilirlik

Nitel araştırmalarda, geçerlik ve güvenilirlik kavramları yerine; inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik ifadeleri kullanılmaktadır (Lincoln ve Guba, 1985). Nitel araştırmalarda inandırıcılığın sağlanmasında; veri çeşitlenmesi, uzman görüşü ve katılımcı doğrulaması en sık kullanılan tekniklerdendir (Merriam, 2018: 205). Araştırmada inandırıcılığı sağlamak amacıyla, kod listesi oluşturulduktan sonra alan uzmanından görüş alınmış, ardından analizlere geçilmiştir. Analiz sonrasında ortaya çıkan bulgular da uzman görüşü alınarak gözden geçirilmiştir. Bu bir sistematik derleme çalışması olduğundan katılımcı doğrulaması ve veri çeşitlenmesine gidilememiştir. Araştırmanın aktarılabilirliğinin sağlanmasında ise zengin ve yoğun tanımlama yapılmıştır (Maxwell, 2005). Araştırmanın benzer koşullarda diğer araştırmacılar tarafından tekrar edilebilmesi amacıyla araştırmaya dahil edilen çalışmaların belirlenme kriterlerine ayrıntılı bir biçimde yer verilmiştir. Benzer şekilde araştırmanın teyit edilebilirliği için analiz sonuçları, bir uzman tarafından değerlendirilmiş (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 283) ve araştırmada belirlenen ölçütlere göre ulaşılan analiz sonuçları gözden geçirilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde sırasıyla çalışmanın yayın türüne, yayın yılına, yayın diline, çalışmanın metodolojisine, güç kavramının çalışmadaki yerine ve diğer değişkenlerle ilişkisine yer verilmiştir.

Çalışmaların Yayın Türüne, Yayın Yılına ve Yayın Diline İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerin güç kullanımına ilişkin Türkiye'de yayımlanan akademik çalışmalar yayın türüne göre incelenmiş; çalışmalar makale, yüksek lisans ve doktora tezleri olarak sınıflandırılmıştır. Araştırmada ele alınan çalışmaların yayın türüne, yayın yılına ve yayın diline ilişkin bulgulara Tablo 2'de yer verilmektedir.

Tablo 2

Çalışmaların Yayın Türüne, Yayın Yılına ve Yayın Diline İlişkin Bulgular

Çalışmanın yayın yılı (f)	Makale	Yüksek lisans tezi	Doktora tezi	Çalışmanın yayın türü	f	%	Çalışmanın yayın dili	f	%
2007-2011	5	6	1	Makale	33	35.11	Türkçe	90	95.74
2012-2016	9	20	0	Yüksek lisans tezi	55	58.51	İngilizce	4	4.26
2017-2022	19	29	5	Doktora tezi	6	6.38	Toplam	94	100
Toplam	33	55	6	Toplam	94	100			

Tablo 2'ye göre, araştırma kapsamında ele alınan 94 çalışmanın büyük çoğunluğunu yüksek lisans tezlerinin (%58.51) oluşturduğu görülmektedir. Ardından okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine yayımlanan çalışmalardan makale türü araştırmaların yapıldığı (%35.11), en az sayıda ise doktora tezlerinin yayımlandığı (%6.38) bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim alanyazınında okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine yapılmış çalışmaların, 2007 yılında başlayıp günümüze kadar devam ettiği görülmektedir. Okul yöneticilerin güç kullanımı üzerine yapılan çalışmaların en fazla 2017-2022 yıllarında yayımlandığı görülmekle birlikte, bu çalışmaların sayısının son on yılda artış gösterdiği sonucuna varılmaktadır. Son olarak bu konuda yapılmış çalışmaların tamamına yakınının Türkçe (%95.74) olarak yayımlandığı sonucuna varılmaktadır. İngilizce olarak yayımlanan dört çalışmanın ise makale türünde çalışma olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın Metodolojisine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, çalışmanın metodolojisine (yöntemine), örneklem seçimi, örneklem grubu ve örneklem büyüklüğüne ilişkin bulgular sunulmuştur. Çalışmaların yöntemine, desenine ve örneklem türüne ilişkin bulgular Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3

Çalışmaların Yöntemine, Desenine ve Örneklem Türüne İlişkin Bulgular

Araştırma Yöntemi	Araştırma Deseni	f	%	Örneklem türü	f	%
Nicel	Tarama Modeli	76	87.36	Basit seçkisiz örnekleme	30	30.00
	Yapısal Eşitlik Modeli	2	2.30	Tabakalı örnekleme	28	28.00
	Ölçek Geliştirme	2	2.30	Küme örnekleme	14	14.00
	Meta-analiz	1	1.15	Çok aşamalı örnekleme ¹	10	9.34
	Belirtilmeyen	6	6.90	Kolay ulaşılabilir örnekleme	7	7.00
	Toplam		87	100	Maksimum çeşitlilik örnekleme	4
Nitel	Olgubilim Çalışması	3	50.00	Örneklemin tümü	4	4.00
	Doküman Analizi	2	33.33	Ölçüt örnekleme	3	3.00
	Durum Çalışması	1	16.67	Toplam	107	100
	Toplam		6	100		
Karma Yöntem	Açımlayıcı Ardışık Desen	3	60.0			
	Belirtilmeyen	2	40.0			
Toplam		5	100			

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, ilgili konuda en fazla nicel araştırmaların (f=87) yapıldığı görülmektedir. Nicel araştırmalara kıyasla nitel araştırmaların ve karma yöntem araştırmalarının sayısının oldukça az olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Çalışmaların çoğunlukla nicel araştırma tarama modeli (%87.36) ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışmalarda ölçek geliştirme modeli,

¹ Çok aşamalı örnekleme: Tabakalı ve seçkisiz örnekleme yönteminin birlikte kullanılması

yapısal eşitlik modeli ve meta-analiz uygulandığı görülmüştür. Ayrıca araştırma deseninin belirtilmediği (%6.90) çalışmalar da mevcuttur. Nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen çalışmalarda en fazla olgubilim deseninin (fenomenoloji) (%50.00) tercih edildiği saptanmıştır. Bunun yanı sıra araştırmalarda, durum çalışması ve doküman analizi desenleri de kullanılmıştır. Karma yöntem araştırmalarında ise açımlayıcı ardışık desenin (%60.00) tercih edildiği görülmekle birlikte, diğer araştırmalarda karma yöntem araştırma deseninin belirtilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra yapılan araştırmalarda örneklem seçiminde en sık basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır (%30.00). Ardından araştırmacılar tarafından tabakalı örnekleme (%28.00) ve küme örnekleme (%14.00) yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmalarda birden fazla örneklem seçiminin yer aldığı çok aşamalı örnekleme yöntemi, kolay ulaşılabilir örnekleme, maksimum çeşitlilik örneklemleri de kullanılmakla birlikte, araştırmacılar tarafından en az tercih edilen örneklem türü ölçüt örneklemedir (%3.00). Çalışmalardaki örneklem grubu ve örneklem büyüklüğü ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 4

Çalışmanın Örneklem Grubu ve Örneklem Büyüklüğüne İlişkin Bulgular

Katılımcılar	f	%	Kurum	Örneklem büyüklüğü		f	%	
				f	%			
Öğretmen	88	93.62	Anaokulu	4	2.09	<30	2	2.22
Okul yöneticisi	6	6.38	İlkokul	68	35.60	31-150	3	3.33
Toplam	105	100	Ortaokul	71	37.17	151-500	64	71.11
			Lise	48	25.13	501-1000	20	22.22
			Toplam	191	100	>1000	1	1.11
						Toplam	90	100

Çalışmalardaki örneklem grubu ve örneklem büyüklüklerine ilişkin bulgulara göre, çalışmaların en fazla ortaokul (%37.17) ve ilkokul (%35.60) örnekleminde yapıldığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine en az anaokulu örnekleminde (%2.09) çalışmaların yapıldığı saptanmıştır. Çalışmalarda, okul yöneticilerinin güç kullanımının belirlemesinde öğretmen görüşlerine (%93.62) sıklıkla başvurulduğu görülmektedir. Çalışmaların örneklem büyüklüğünün çoğunlukla 151-500 katılımcıdan oluştuğu (%71.11) elde edilen diğer bulgular arasındadır.

Çalışmalarda Kullanılan Güç Kavramlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışmalarda kullanılan güç kavramları, ardından bu güç kavramlarının çalışmalarda ele alınış biçimi değerlendirilmiştir. Çalışmalarda yer alan güç kavramı, araştırmanın amacına göre değişkenlik göstermektedir. Tablo 5'te çalışmalarda kullanılan güç kavramlarına ve bu kavramın çalışmada nasıl ele alındığına ilişkin veriler sunulmaktadır.

Tablo 5

Çalışmalarda Kullanılan Güç Kavramlarına İlişkin Bulgular

Çalışmalarda kullanılan güç kavramı	f	%	Güç kavramının çalışmadaki yeri	f	%
Güç Kaynakları/Güç Stili/Güç Türü	84	89.36	Yöneticinin kullandığı güç ile diğer değişkenlerin karşılaştırılması	68	72.34
Güç Mesafesi	6	6.38	Yöneticinin kullandığı güç tipinin/ güç kaynaklarının belirlenmesi	22	23.40
Güç Merkezi Oluşturma Oyunları/Taktikleri	2	2.13	Ölçek geliştirme çalışması	2	2.13
Güç olgusu	2	2.13	Güç kavramına ilişkin derleme çalışmaları	2	2.13
Toplam	94	100	Toplam	94	100

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, okul yöneticisinin sahip olduğu güç kaynakları/güç stili/güç türüne ilişkin çalışmaların sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir (%89.36). Bunun yanı sıra, güç mesafesi, güç merkezi oluşturma oyunları/taktikleri ve güç olgusu çalışılan diğer konulardandır. Çalışmaların büyük bir bölümünün okul yöneticilerinin kullandığı güç ile başka değişkenlerin

karşılaştırılması (%72.34) amacıyla yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda katılımcı görüşlerinden hareketle okul yöneticisinin sahip olduğu güç ile bir başka değişken arasındaki ilişki ya da bu iki değişkenin birbiri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca okul yöneticisinin kullandığı güç tipinin/güç kaynaklarının belirlenmesi amacıyla (%23.40) da birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Son olarak, araştırmacılar tarafından ölçek geliştirme çalışmaları ve derleme çalışmaları alanyazına kazandırılmıştır.

Çalışmalarda Güç Kavramıyla Birlikte Kullanılan Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde öncelikle güç kavramıyla birlikte ele alınan değişkenlere ilişkin bulgulara, ardından güç ile birlikte sıklıkla kullanılan değişkenler arasındaki ilişkilere yer verilmiştir. Aşağıda güç kavramı ile birlikte kullanılan değişkenler sunulmaktadır.

Tablo 6

Çalışmalarda Güç Kavramıyla Birlikte Kullanılan Değişkenlere İlişkin Bulgular

Çalışmalarda güç kavramıyla birlikte kullanılan değişkenler	f
Örgütsel sinizm	8
Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel sessizlik	7
Örgütsel bağlılık	6
Örgütsel güven, Örgüt kültürü/Okul kültürü/Yenilikçilik kültürü, Liderlik (lider-üye etkileşimi; otantik, dağıtımçı liderlik)	4
Motivasyon, Örgüt iklimi/Psikolojik iklim, Politik davranışlar, İş doyumu	3
Örgütsel muhalefet algısı, Akademik Dışlanmışlık, Örgütsel depresyon, Çatışma Yönetme Tarzı, Özerklik davranışı, Örgütsel adalet	2
Okul çevresine uyum, Psikolojik Güçlendirme, Karar verme, İşe tutkunluk, Kaygı, Mesleki iyilik algısı, Örgütsel DNA Özellikleri, Bürokratik Eğilim, İş stresi, Sınıf yönetimi yeterliliği, Örgütsel sinerji, Örgütsel öğrenme, Kendini İşe Verme, Okul yöneticilerinin etkililiği, İşten ayrılma niyeti, Psikolojik sermaye, Örgütsel kimlik, Yıldırma davranışı, Örgütsel yaratıcılık	1

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, yapılan çalışmalarda çoğunlukla okul yöneticilerinin güç kullanımı ile örgütsel sinizm konusunun birlikte ele alındığı görülmektedir. Ardından güç kullanımı ile en fazla örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik değişkenlerinin araştırıldığı sonucuna varılmaktadır. Güç kullanımı ile birlikte sıklıkla ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiler ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 7

Güç Kavramının Değişkenlerle İlişki Durumuna İlişkin Bulgular

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	İlişki var (p<.05)	İlişki var (%)	İlişki yok (p>.05)	İlişki yok (%)	Toplam
Güç kaynakları	Örgütsel sinizm	8	100.0	0	0	8
Güç kaynakları	Örgütsel bağlılık	6	100.0	0	0	6
Güç mesafesi	Örgütsel bağlılık	1	100.0	0	0	1
Güç kaynakları	Örgütsel vatandaşlık	6	85.71	1	14.29	7
Güç kaynakları	Örgütsel sessizlik	7	100.0	0	0	7
Güç kaynakları	Örgütsel güven	4	100.0	0	0	4
Güç kaynakları	Kültür	4	100.0	0	0	4
Toplam		36	100	1	100	37

Tablodan hareketle, okul yöneticisinin sahip olduğu güç kaynakları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin pek çok çalışmada yer aldığı ve bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlandığı görülmektedir. Benzer şekilde okul yöneticisinin güç kaynakları ile katılımcıların

örgütsel bağlılığı arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırmalarda güç ile ilişkinin ele alındığı örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik, örgütsel güven ve kültür değişkenleri arasında da anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, elde edilen verilere ilişkin içerik analizi sonucunda, okul yöneticilerin güç kullanımı konusunda en fazla 2017-2022 yıllarında çalışmaların yayımlandığı görülmektedir. Bu çalışmaların sayısının 2012 yılından günümüze kadar son on yılda artarak devam ettiği sonucuna varılmıştır. Okul yöneticileri çeşitli güç ve etkileme araçlarını kullanarak okul paydaşlarını amaca doğru yönlendirmektedir. Klasik yönetim yaklaşımlarında otoritesiyle gücünü kabul ettiren okul müdürü figürü, yerini uzmanlık ve karizmatik güç olarak da adlandırılan kişisel güç kaynakları kullanarak bireyleri etkileyen, amaca doğru yönlendiren ve güdüleyen lider rolüne bırakmıştır. Dolayısıyla yöneticilerin giderek değişen rollerine ilişkin çalışmaların sayısı da gün geçtikçe artmaya devam etmektedir. Benzer şekilde, Sönmez ve Doğan (2022) araştırmasında, güç kavramına ilişkin çalışmaların sayısının son yıllarda artış gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgunun yanı sıra, okul yöneticilerinin güç kullanımına ilişkin en fazla yüksek lisans tezlerinin yayımlandığı saptanmıştır. Bunun nedeni, güç kavramının yeni araştırmacılar tarafından ilgi çekici bir konu olarak değerlendirilmesi olabilir. Ancak konunun doktora tezi kapsamında ele alınmasının güç kavramı ve güç kullanımı üzerine derinlemesine veri elde edilmesini sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın metodolojisine gelindiğinde ise bir araştırmanın yönteminin o araştırmanın temelini oluşturduğu söylenebilir. Araştırmanın niteliği, amaca uygun olarak belirlenen yöntem bölümünden anlaşılabilir (Karadağ, 2010). Çalışmaların metodoloji açısından incelenmesi sonucunda, araştırmalarda en fazla nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı saptanmıştır. Buna karşın nitel araştırma ve karma yöntem araştırmalarının oldukça az sayıda olduğu görülmüştür. Çalışmalarda nicel araştırma yöntemlerinin sıklıkla kullanılmasının nedeni, güç kavramının başka değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi olabilir. Ayrıca araştırmalarda nicel araştırma yöntemlerinin sıklıkla kullanılması, eğitim araştırmalarında pozitivist yaklaşımının egemen olmasından kaynaklanabilir. Pozitivist paradigma, bilimsel ölçme araçlarıyla ölçülemeyen ve kesinlik kazanmayan bilginin bilime bir katkısı olamayacağı anlayışıyla, post pozitivist paradigma ile üretilen bilgiyi dışlamakta ve bilimsel bilgi olarak kabul görmemektedir (Arı ve diğerleri, 2009; Sargut, 2002: 125). Pozitivist düşünceden hareketle ortaya çıkan nicel araştırma yaklaşımı, sosyal gerçekliğin gözlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilen olgulardan oluşması gerektiğini savunmaktadır (Glesne ve Peshkin, 1992). Bu araştırmalarda, olabildiğince objektif, nesnel, neden-sonuç ilişkisini açıklayan, küçük bir gruptan (örneklem) büyük ölçekli bir gruba (evren) genellenebilir bilgi elde etmek amaçlanmaktadır (Gall, Borg ve Gall, 1996).

Ancak, sosyal bilimcilerin doğa bilimlerinde kullanılan pozitivist yaklaşım ile gerçekleştirdikleri araştırmaların insana özgü davranışları açıklamada yetersiz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, insan davranışlarının incelenmesinde, bireyi içinde bulunduğu ortamda çok yönlü bir bakış açısı ile ele almanın gerekli olduğu, dolayısıyla daha esnek ve bütüncül bir araştırma yaklaşımına ihtiyaç duyulduğu fark edilmiştir (Altunışık ve diğerleri, 2002: 9; Arı ve diğerleri, 2009; Neuman, 2003: 66). Buradan hareketle, eğitim araştırmalarında da araştırmaya konu olan bireylerin, sosyal ve kültürel bağlam içerisindeki davranışlarının ve diğer bireylerle ilişkilerinin anlaşılmasında (Daymond ve Holloway, 2003), sosyal gerçekliği "bireyin" perspektifinden ele almayı amaçlayan (Firestone, 1987), araştırma konusuna ilişkin derinlemesine ve bütünsel bilgiye ulaşmayı sağlayan (Gall, Borg ve Gall, 1996) nitel araştırma yaklaşımlarının önemli olduğu düşünülmektedir. Sosyal bilimlerde postpozitivist paradigma, diğer bir deyişle yorumsamacı yaklaşımının olguları ele almada ve yorumlamada önemli bir yaklaşım olduğu düşünüldüğünde, bu tür araştırmaların sayısının gün geçtikçe artmasının alanyazına katkı sağlayabileceğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla, hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinin avantajlarının bir araya getirilerek bütüncül bir yaklaşımla ele alındığı (Creswell, 2017: 3) karma yöntem araştırmalarının daha etkili sonuçlar verebileceği söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre, çalışmalarda en fazla nicel araştırma desenlerinden tarama deseninin kullanıldığı görülmektedir. Çalışmalarda çoğunlukla güç kavramı ile başka bir değişken arasındaki ilişkiler ele alındığından, ilişki tarama modeli tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemiyle

gerçekleştirilen çalışmalarda da katılımcıların görüşlerinden hareketle, güç olgusunu ele almak amacıyla en fazla olgubilim deseni (fenomenoloji) kullanılmıştır. Araştırma bulguları, Sönmez ve Doğan (2022) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Karma Yöntem araştırmalarında ise en fazla, öncelikle nicel yöntemler kullanarak verilerin toplanarak analiz edildiği, ardından bu nicel sonuçları derinlemesine açıklayabilmek amacıyla nitel yöntemlerin kullanıldığı açılımlı ardışık desen (Creswell, 2017: 6) tercih edilmiştir. Nicel araştırma ve karma yöntem araştırmalarının bir bölümünde araştırma deseni belirtilmemiş olup, bu durumun araştırmacıların yöntemle ilişkin detaylı bilgi aktarmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışmalarda kullanılan örneklem türüne ilişkin bulgular incelendiğinde, yapılan çalışmalarda örneklem seçiminde en çok basit seçkisiz örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmacılar, genellikle okul yöneticilerinin güç kullanımı konusunda öğretmenlerin görüşlerine başvurmaktadır. Sönmez ve Doğan (2022) da okul yöneticilerinin güç kaynaklarına ilişkin gerçekleştirdiği derleme çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ele alınan çalışmalarda örneklem büyüklüğü ise, 151-500 katılımcı arasındadır.

Çalışmalarda kullanılan güç kavramı ele alındığında, okul yöneticisinin sahip olduğu güç kaynakları/güç stili/güç türüne ilişkin çok sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda okul yöneticisinin sahip olduğu güç türlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmacıların, okul yöneticilerinin güç tipini belirlemek amacıyla araştırmalarını gerçekleştirdikleri ve çoğunlukla okul yöneticisinin güç tipi ile başka bir değişken arasındaki ilişkiyi ele aldıkları sonucuna varılmaktadır. Okul yöneticisinin kullandığı güç tipinin ele alındığı çalışmalarda, katılımcı görüşlerinden hareketle okul yöneticilerinin en fazla yasal güce (Admış ve diğerleri, 2021; Altinkurt ve Yılmaz, 2012; Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014; Arslantaş ve Dayanan-Uğur, 2018; Bakan ve Büyükbeşe, 2010; Bulut, 2019; Çevik, 2018; Demir, 2017; Ersoy, 2020; Çubukçu, 2018; Kesgin, 2020; Keskin, 2021; Konaklı ve Odabaşı, 2021; Nartgün, Nartgün ve Arıcı, 2016; Odabaşı, 2021; Oran-Çınar, 2019; Özhan, 2016; Pamuk, 2018; Titrek ve Zafer, 2009; Uzun, 2019; Yeşilbaş ve Akyol, 2019; Yorulmaz, 2014) sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde yapılan araştırmalarda, okul yöneticilerinin en az zorlayıcı gücü tercih ettiği elde edilen bulgular arasındadır (Admış ve diğerleri, 2021; Altinkurt ve diğerleri, 2014; Arslantaş ve Dayanan-Uğur, 2018; Aslanargun, 2009; Atmaca, 2014; Aydın, 2014; Çevik, 2018; Demir, 2014; Diş ve Ayık, 2016; Ersoy, 2020; Karaman, 2015; Kayalı, 2011; Kesgin, 2020; Keskin, 2021; Kutlu, 2019; Küçükçakır, 2019; Memduhoğlu ve Turhan, 2016; Nartgün, Nartgün ve Arıcı, 2016; Odabaşı, 2021; Özhan, 2016; Özkul, 2018; Pamuk, 2018; Türkseven-Dübüş, 2022; Uzun, 2019; Vatanserver, 2017; Yeşilbaş, 2018; Zıblım, 2020).

Güç kullanımına ilişkin çalışmalarda, çoğunlukla güç kavramlarının açıklandığı ve güçle ilişkili kavramların ele alındığı görülmektedir. Ancak ölçek geliştirme ve derleme çalışmalarının sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, araştırmacıların eğitim sisteminin eksikliklerine odaklanarak, teorik çalışmalar yerine mevcut sistemi iyileştirici çalışmalar yapmayı amaçlaması olabilir (Avcıoğlu, 2011). Bu bağlamda, okul yöneticilerinin güç kullanımının belirlenmesine ve bu gücün kullanımının öğretmen davranışları üzerindeki etkisine yönelik çalışmalar yapıldığı düşünülmektedir. Araştırmalarda kullanılan değişkenler ele alındığında, yapılan çalışmalarda en fazla kullanılan değişkenin “örgütsel sinizm” olduğu saptanmıştır. Araştırmalarda çoğunlukla okul yöneticilerinin güç kullanımı ile öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Ardından güç kullanımı ile en fazla örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik değişkenlerinin araştırıldığı görülmektedir. Araştırmalarda güç kullanımının bağımsız değişken olarak ele alındığı ve gücün, bağımlı değişkenlerle ilişkisinin incelendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Yapılan araştırmalarda, okul yöneticilerinin güç kullanımı ile öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları (Altinkurt ve diğerleri, 2014; Çevik ve Can, 2020; Demir, 2017; Doğan, 2022) ile yasal güç ve zorlayıcı güç ile örgütsel sinizm davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Atmaca, 2014; Çelik, 2022; Okumuş, 2019). Benzer şekilde, okul yöneticilerinin güç kullanımı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu (Akgül, 2013; Atmaca, 2014; Cömert, 2014) saptanmıştır. Okul yöneticilerinin uzmanlık ve karizmatik güç kullanımı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu (Admış ve diğerleri, 2021; Sezgin ve Koşar, 2010), örgütsel bağlılık ile en düşük düzeyde negatif yönde ilişkinin ise zorlayıcı güç boyutunda olduğu saptanmıştır (Akgül, 2013; Uludağ-Kodal, 2019). Çalışmalarda, okul yöneticilerinin güç kullanımı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında düşük-orta düzeyde pozitif yönde anlamlı farklılıklar saptanmıştır (Altinkurt ve Yılmaz,

2012; Çevik ve Can, 2020; Demir, 2014; Doğan, 2022; Oran-Çınar, 2019; Uğurlu ve Demir, 2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizliği arasında düşük-orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Aydın, 2016; Doğan, 2022; Girgin, 2019; Karaman, 2015). Örgütsel sessizlik ile okul yöneticilerinin kullandığı yasal ve zorlayıcı güç arasında pozitif yönde, ödül ve kişilik gücü arasında ise negatif yönde ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır (Bozgöz, 2020; Deviren ve Okçu, 2020). Özetlemek gerekirse, okul yöneticilerinin uzmanlık güç ve karizmatik güç gibi kişisel güç kaynaklarını etkili bir biçimde kullanması, öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık vb. davranışları üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Ancak yasal ve zorlayıcı gücün kullanımı, öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm davranışları geliştirmesine neden olmaktadır.

Sonuç olarak, okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine Türkiye’de yayımlanmış akademik çalışmaları incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine yapılan çalışmaların nicel araştırmalarla sınırlı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, konunun derinlemesine incelenmesinde nicel ve nitel araştırma süreçlerinin birlikte yürütüldüğü ve bir bütün olarak ele alındığı karma yöntem araştırmalarının daha etkili sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Bu konuda yayımlanan doktora tezleriyle, karma yöntem araştırmaları, kuram oluşturma ya da boylamsal çalışmaların yapılmasının güç kavramı veya okul yöneticilerinin güç kullanımı üzerine derinlemesine veri elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu tür çalışmaların, Türkiye’deki okul yöneticilerinin güç kullanımı konusundaki yönelimini ortaya koyabileceği, alanyazına ve araştırmacılara önemli ölçüde katkı sağlayabileceği öngörülmektedir.

Yazar Katkı Beyanı

*Bu makaleye tüm yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır

Kaynakça

- Admış, A., Deviren, G., Acar, H., Taruk, M., Gümüş, M. M. ve Demir, Y. (2021). Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Öğretmen Eğitimi ve Öğretim*, 2(1), 1-16.
- Akgül, R. (2013). Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Yönetimde Gücü Kullanma Stillerinin Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Bağlılığa Etkisi [*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*]. Trakya Üniversitesi.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. ve Salalı, E. T. (2014). Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Journal Of Teacher Education And Educators*, 3(1), 25-52.
- Altunışık, R., R. Yıldırım, C. E. ve S. Bayraktaroğlu (2002). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya Kitabevi.
- Arı, G. S., Armutlu, C., Tosunoğlu, N. G. ve Toy, B. Y. (2009). Pozitivist ve Postpozitivist Paradigmalar Çerçevesinde Metodoloji Tartışmalarının Yönetim ve Pazarlama Alanlarına Yansımaları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 113-141.
- Arslandaş, H. İ. ve Dayanan-Uğur, İ. (2018). Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Sahip Oldukları Örgütsel Güç Kaynakları Düzeyi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 46-63.
- Aslan, A. (2018). Systematic Reviews and Meta-Analyses. *Acta Medica Alanya*, 2(2), 62-63. DOI: [10.30565/medalanya.439541](https://doi.org/10.30565/medalanya.439541)
- Aslanargun, E. (2009). İlköğretim ve Lise Müdürlerinin Okul Yönetimde Kullandığı Güç Türleri [*Yayımlanmamış Doktora Tezi*]. Ankara Üniversitesi.
- Aslanargun, E. (2013). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar. H. B. Memduhoğlu, H. B. ve K. Yılmaz (Ed.), *Örgütlerde Sosyal Güç* içinde (ss. 175-198). Pegem Akademi Yayıncılık.

- Atmaca, T. (2014). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Avcıoğlu, G. Ş. (2011). Türkiye'deki Akademisyenlerin Küresel Bilgi Üretme ve Yayımdaki Konumları. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 14(14), 75-94.
- Aydın, F. (2016). Ortaokul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Aydın, M. (2013). *Eğitimde Örgütsel Davranış*. Gazi Kitabevi.
- Aydın, R. (2014). Okul Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri ve Etkililiklerine Yönelik Öğretmen Görüşleri [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "Türleri" ve "Güç Kaynakları"na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Bateman, T. S. & Snell, S. A. (2016). *Yönetim*. S. Besler, S. ve C. Erbil (Çev. Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Blau, P. M. (1986). *Exchange & Power in Social Life*. Transaction Publishers.
- Bozgöz, İ. E. (2020). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Konumsal Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Bown, M. J. ve Sutton, A. J. (2010). Quality Control in Systematic Reviews and Meta-Analyses. *Eur J Vasc Endovasc Surg*, 40(5), 669-77. <https://doi.org/10.1016/j.ejvs.2010.07.011>
- Bulut, S. (2019). Okullarda Örgütsel Güç Kaynakları ve Psikolojik Sermaye İlişkisi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi..
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel Davranış*. Siyasal Kitabevi.
- Cömert, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Okul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Creswell, W. (2017). *Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş*. M. Sözbilir (Çev. Ed.). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çelik, V. (2015). *Eğitimsel Liderlik*. Pegem Akademi.
- Çevik, A. (2018). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Makamsal Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Çevik, A. ve Can, N. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Okul Yöneticilerinin Makamsal Güç Kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.
- Çubukçu, B. (2018). Özel Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarının Öğretmenlerin İş Doyumu İle Olan İlişkisi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Daft, R. (2015). *Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak*. Ö. N. Timurcanday Özmen (Çev. Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Daymond, C. & I. Holloway (2003) *Qualitative Research Methods in Public Relations and Marketing Communications*. Routledge Taylor and Francis Group.
- Demir, A. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Demir, K. (2017). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Deviren, İ. ve Okçu, V. (2020). İlkokul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(52), 915-932.

- Diş, O. ve Ayık, A. (2015). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (58), 499-518.
- Doğan, E. (2022). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynaklarının Örgütsel Çıktılara Etkisinin İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1337-1369. <https://doi.org/10.17152/gefad.1110782>
- Ersoy, S. (2020). Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Algıları İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Etzioni, A. (1975). *A Comparative of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*. The Free Press.
- Firestone, W. A. (1987). Meaning in Method: The Rhetoric of Quantitative and Qualitative Research. *Educational Researcher*, 16(7), 16-21. <https://doi.org/10.3102/0013189X016007016>
- French, J. R. & Raven, B. (1959). *The Bases of Social Power*. In *Studies in Social Power*. D. Cartwright (Ed.). In Ann Arbor: Institute for Social Research (pp. 150- 167), University of Michigan.
- Gall, D. M., Borg, R. W. & Gall, P. J. (1996). *Educational Research: An Introduction*. Longman.
- George, J. M. & Jones, G. R. (2012). *Understanding And Managing Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Giddens, A. (2005). *Sosyoloji*. Ayraç Kitabevi.
- Girgin, S. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri İle Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Glesne, C. & Peshkin, A. (1992). *Becoming Qualitative Researchers: An Introduction*. Longman.
- Gold, M. (1968). Power in The Classroom. D. Cartwright and A Zander (Ed.), In *Group Dynamics Research and Theory* (pp. 251-258). Harper & Row.
- Grove, S. K., Burns, N. & Gray, J. R. (2013). *The Practice of Nursing Resarch: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence*. Elsevier Saunders.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Hale, R. & Whitlam, P. (2008). *İnsanları Etkileme Gücü*. T. Topuzluoğlu (Çev. Ed.). Epsilon Yayınevi.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. & Woodman, R. W. (1995). *Organizational Behavior*. West Publishing Company.
- Hemingway, P. & Brereton, N. (2009). What is a Systematic Review. Evidence-Based Medicine. <http://www.bandolier.org.uk/painres/download/whatis/Syst-review.pdf> Erişim Tarihi: 23.09.2022.
- Higgins, J. PT. ve S. Green (2008). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions*. A John Wiley & Sons, Ltd., Publication. <https://www.radioterapiaitalia.it/wp-content/uploads/2017/01/cochrane-handbook-for-systematic-reviews-of-interventions.pdf> Erişim Tarihi: 23.09.2022.
- Hodgetts, R. M. (1997). *Yönetim: Teori, Süreç ve Uygulama*, C. Çetin ve E. C. Mutlu (Çev. Ed.). Der Yayınevi.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2015). *Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama*. S. Turan (Çev. Ed.). Nobel Yayıncılık.
- Hunt, J. W. (1996). *Yönetici İçin Örgüt İçindeki Davranışlar Kılavuzu*. M. Odman (Çev.). Öteki Yayınevi.
- Jones, G. (2010). *Organizational Theory, Design and Change*. Pearson Education.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik Derleme Metodolojisi: Sistematik Derleme Hazırlamak İçin Bir Rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Karadağ, E. (2010). Doktora Tezlerinde Kullanılan Araştırma Modelleri: Nitelik Düzeyleri ve Analitik Hata Tipleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 49-71.
- Karaman, G. (2015). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Kayalı, M. (2011). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları (Uşak İli Örneği) [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uşak Üniversitesi.

- Kesgin, E. (2020). Okul Yöneticilerinin Güç Kullanma Biçimleri İle Öğretmenlerin Muhalefet Etme Durumları Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Keskin, E. (2021). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Özerklik Davranışları Arasındaki İlişki (İzmir İli Örneği) [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayın Dağıtım.
- Konaklı, T. ve Odabaşı, S. (2021). Öğretmenlerin Politik Davranışları İle Okul Yöneticilerinin Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kesit Akademi Dergisi*, 7(27), 99-119.
- Kutlu, H. (2019). Öğretmen Yabancılaşması ve Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Küçükçakır, A. (2019). Okul Yöneticilerinin Tercih Ettiği Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Mesleki İyilik Algısı Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA.
- Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. Thousand Oaks, CA.
- Mcshane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel Davranış*. A. Günsel ve S. Bozkurt (Çev. Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Memduhoğlu, H. B. ve Turhan, M. (2016). Öğretmen Görüşlerine Göre İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Kaynaklarını Kullanım Düzeyleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (44), 73-90. DOI: [10.15285/maruaeabd.286486](https://doi.org/10.15285/maruaeabd.286486)
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. S. Turan (Çev. Ed.). Nobel Yayıncılık.
- Nartgün, Ş. S., Nartgün, Z. ve Arıcı, U. D. (2016). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları İle Otantik Liderlik Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-26.
- Neuman, L.W (2003) *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches*. Allyn and Bacon.
- Odabaşı, S. (2021). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Sergiledikleri Politik Davranışlar Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Oran-Çınar, S. (2019). Okul Müdürlerinin Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Kimlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Özdemir, A. (2015). Öğretmenlerin Okullarına Duygusal Bağlılıklarının Müdürlerin Sosyal Becerileri, Kullandıkları Güç Kaynakları ve Etik Liderlik Davranışları Açısından İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 595- 618.
- Özhan, T. (2016). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özkul, Ö. (2018). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sultangazi Örneği) [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Pamuk, N. (2018). Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları (Afyonkarahisar İli Örneği) [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Rahim, M. A. (1989). Relationships of Leader Power to Compliance and Satisfaction with Supervision: Evidence from a National Sample of Managers. *Journal of Management*, 15(4), 545 557. <https://doi.org/10.1177/014920638901500404>
- Rahim, M. A. (2009). Power and Interdependence in Organizations. D. Tjosvold, and B. Wisse (Eds.). In *Bases of Leader Power and Effectiveness* (pp. 224-243). Cambridge University Press.
- Rahim, M. A. & Buntzman, G. F. (1989). Supervisory Power Bases, Styles of Handling Conflict with Subordinates, and Subordinate Compliance and Satisfaction. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 123(2), 195-210. <https://doi.org/10.1080/00223980.1989.10542976>
- Raven, B. H. (1965). Social Influence and Power, I. D. Steiner and M. Fishbein (Eds.), In *Current Studies in Social Psychology* (pp. 371-382). Holt, Rinehart and Winston Inc.

- Raven, B. H. (1993). The Bases of Power: Origins and Recent Development. *Journal of Social Issues*, 49(4), 227-251. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1993.tb01191.x>
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P. & Judge T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. İ. Erdem (Çev. Ed.) Nobel Yayıncılık.
- Sargut, A.S. (2002). Bilimin İkilemi: Belirlenirlik ya da Belirlenmezlik. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 121-126.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. & Uhl-Bien, N. (2010). *Organizational Behavior*. John Wiley and Sons.
- Sezgin, F. ve Koşar, S. (2010). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Güç Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 273-296.
- Sönmez, E. ve Doğan, E. (2022). Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Güç Kaynakları Üzerine Gerçekleştirilen Çalışmaların İncelenmesi: Bir Betimsel İçerik Analizi. *TEBD*, 20(2), 679-700. <https://doi.org/10.37217/tebd.1081902>
- Szilagyı, A. D. & Wallace, M. J. (1990). *Organizational Behavior and Performance*. Pearson Scott Foresman.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2017). *Yönetim ve Organizasyon*. Eğitim Yayınevi.
- Titrek, O. ve Zafer, D. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 60, 657-674.
- Türkseven-Dübüş, B. (2022). Okul Yöneticilerinin Dağıtımçı Liderlik Rollerini İle Kullandıkları Güç Kaynakları Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Uludağ-Kodal, D. (2019). Okul Öncesi Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Uğurlu, C. T. ve Demir, A. (2016). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 98-119.
- Uzun, M. (2019). Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Kendini İşe Vermeleri Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği) [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Varoğlu, D. (2015). Örgütsel Davranış. Ç. Kirel ve O. Ağlargöz (Ed.). *Örgütlerde Güç ve Politika* içinde (ss. 168-190). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- .
- Wilson, P. A. (1999). A Theory of Power and Politics and Their Effects on Organizational Commitment of Senior Executive Service Members. *Administration and Society*, 31(1), 120-141. <https://doi.org/10.1177/009539999400935510>
- Yeşilbaş, Y. (2018). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları: Bir Karma Yöntem Çalışması (Aydın İli Efeler İlçesi Örneği) [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yeşilbaş, Y. & Akyol, B. (2019). Power Sources Used by School Principals: A Mixed-Method Study. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(3), 17-31. DOI: [10.7596/taksad.v8i3.2201](https://doi.org/10.7596/taksad.v8i3.2201)
- Yıldırım, E. (1998). Güç Kavramı ve İstihdam İlişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 31(4), 51-64.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yorulmaz, A. (2014). Ortaöğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Örgütsel Güç Kaynakları ve Kullanma Düzeyleri [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Yukl, G. (2018). *Örgütlerde Liderlik*. Ş. Çetin, Ş. ve R. Baltacı (Çev. Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yücel, R. (1999). Gücün Örgüt Yönetiminde Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(4), 167- 179.
- Zıblım, L. (2020). Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Güç Mesafesi Arasındaki İlişki (Muğla/Türkiye-Tamale/Gana Örneği) [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.