

Sistematik Derleme Makalesi / Systematic Review Article

Türkiye'deki eğitim alanında güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların incelenmesi

Hüseyin Tanrıverdi* ^{ID}1 Fatih Şahin* ^{ID}

*Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki eğitim alanında güçlendirici liderlik konusunda yapılmış olan çalışmaların kapsamlı ve bütüncül olarak analiz edilmesidir.

Yöntem: Belirlenen çalışmalar sistematik derleme yoluyla analiz edilmiştir. Google Akademik, ULAKBİM, Web of Science ve ERIC veri tabanları ile YÖK Tez Merkezi taranmıştır. Çalışmalar PRISMA ilkeleri uyarınca raporlanmış ve 51 çalışma kapsama dahil edilmiştir.

Bulgular: Güçlendirici liderlik çalışmalarının en fazla 2025 yılında yapıldığı, makale türünün baskın olduğu ve en çok öz yeterlik değişkeniyle çalışıldığı belirlenmiştir. Araştırmaların çoğunlukla resmi ilkökul, ortaokul ve liselerde, öğretmen örneklemleri üzerinde ve Doğu Anadolu bölgesinde yoğunlaştığı görülmüştür. Yöntem olarak nicel analizler, kolayda örnekleme ve korelasyon analizleri ön plana çıkmaktadır.

ANAHTAR KELİMELE: Güçlendirici liderlik; sistematik derleme; eğitim

An examination of studies on empowering leadership in the field of education in Turkey

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study is to comprehensively and holistically analyze studies conducted on empowering leadership in the field of education in Turkey.

Method: Studies were analyzed through systematic review. Databases including Google Scholar, ULAKBİM, Web of Science, ERIC, and YÖK Thesis Center were searched. Reported in accordance with PRISMA principles, 51 studies were reviewed.

Findings: Most publications were made in 2025, with a focus on self-efficacy variables. Studies were concentrated in official primary/secondary schools in the Eastern Anatolia region. Quantitative research methods, convenient sampling (sample size 201-400), and correlation analysis were mostly used.

KEYWORDS: Empowering leadership; systematic compilation; education

¹ İLETİŞİM Hüseyin Tanrıverdi ✉ htanriverdi43@gmail.com

Geliş: 26.12.2025 Kabul: 27.01.2026 Yayın: 03.03.2026

Atıf: Tanrıverdi, H. ve Şahin, F. (2026). Türkiye'deki eğitim alanında güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların incelenmesi. *Alanyazın*, 7, 1-21. DOI: 10.59320/alanyazin.1849483

© 2026 [Okul Yöneticileri Derneği](#)

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin performansı ve başarısı açısından etkili liderlik önemlidir (Giessner, Knippenberg ve Sleenbos, 2009). Teknolojik ilerlemeler, küreselleşme, kaynak kısıtlılıkları ve yükselen maliyetler gibi faktörler, liderlik rollerini daha zorlayıcı hale getirmektedir (Jaffe, 1995; Kinicki, McKee ve Wade, 1996; Murphy, 2002). Günümüzde, bir liderin “tüm yanıtları bilmesi” ya da “tüm karar alma süreçlerini yönetmesi” ne mümkün ne de gerçekçidir. Bu nedenle, liderlerin astlarını güçlendirmeye yönelik girişimlerde bulunmaları bir zorunluluk haline gelmiştir (Lovelace, Manz ve Alves, 2007).

Güçlendirme (Empowerment), liderlik teorisi literatürü için yeni bir kavram olmamakla birlikte, ilk olarak 1980'lerde, ekonomik ve teknolojik değişimlerin örgütlerin üretkenliğini artırma yollarına ittiği bir dönemde, bu talepleri karşılayabilme yolu olarak yönetim alanında ortaya çıkmıştır (Amundsen ve Martinsen, 2014; Bartunek ve Spreitzer, 2006; Fernandez ve Moldogaziev, 2011).

Güçlendirmeyi bir liderlik uygulaması olarak ele alan güçlendirici liderlik, yapısal güçlendirmenin bir uzantısı olarak son on yılda önem kazanmış bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, yapısal güçlendirmeyi bir araç olarak kullanarak, çalışanları örgütsel amaçlar doğrultusunda etkilemeyi ve psikolojik olarak güçlendirmeyi amaçlar.

Alanyazın incelendiğinde güçlendirici liderlik ile ilgili yapılan çalışmalarda artışın olduğu görülmektedir. Son yıllarda da eğitim alanı içerisinde güçlendirici liderlikle ilgili çalışmaların arttığı gözlemlenmiştir. Yapılan alanyazın taraması ile Türkiye’de eğitim alanında güçlendirici liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların kapsamlı olarak, benzer ve farklı yönlerini ortaya koyan bir çalışma yer almamaktadır.

Yapılan araştırma Türkiye’de güçlendirici liderlik konusunda yapılmış makale, yüksek lisans ve doktora tezlerini derleyerek alanyazına genel bir bakış sunmakta, Türkiye’deki yansımaları gözler önüne sermekte ve bu alandaki eksikliklerin giderilebilmesi için de öneriler sunmaktadır. Araştırma güçlendirici liderliğin eğitim alanındaki öneminin anlaşılıp hem uygulamalı hem de teorik çalışmalara katkıda bulunacaktır.

Güçlendirici Liderlik

Gelişen ve dönüşen örgütsel ortamlar karşısında, örgütler de kendilerini bu koşullara adapte edebilmelidirler. Örgütlerin bu adaptasyon sürecindeki gereksinimleri örgüt lideri tarafından karşılanması gereklidir. Son yıllarda, modern örgütsel ihtiyaçları destekleme potansiyeli sergileyen liderlik teorilerine yönelik artan bir ilgi gözlemlenmektedir (Chow, 2018; Müceldili, Turan ve Erdil, 2013). Araştırmacıların dikkatini ve ilgisini çeken bu teorilerden biri de güçlendirici liderlik teorisidir (Chow, 2018; Özaralli, 2015).

Güçlendirici liderlik, çalışanlara yetki devri, özerklik ve kendi kararlarını vermelerini teşvik etme, bilgi paylaşımı ve koçluk gibi bireysel veya ekip

düzeyindeki liderlik davranışlarından oluşur (Chen, Lam ve Zhong, 2007; Kirkman ve Rosen, 1999; Konczak, Stelly ve Trusty, 2000). Bu yaklaşım, örgütsel amaçlar ve stratejilerin sınırları dâhilinde, güç paylaşımı, gelişim ve motivasyon desteği aracılığıyla astları etkileme sürecidir. Buradaki temel hedef, çalışanların özerk çalışma becerilerini ve motivasyonlarını artırmaktır (Amundsen ve Martinsen, 2014). Ayrıca güçlendirici liderlik, yapısal ve psikolojik güçlendirme boyutlarını birleştiren geniş kapsamlı bir kavramdır (Konan ve Çelik, 2021).

Toplumların sürdürülebilirliğinde önemli bir yere sahip olan ve nitelikli insan gücü kaynağını yetiştiren eğitim kurumlarında liderlik, kritik bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Liderler, sergiledikleri dolaylı veya doğrudan davranışlar vasıtasıyla çalışanlarını etkileme yeteneğine sahiptir. Ayrıca liderler, çalışanların işlerine atfettikleri anlamı ve iş algılarını da yapılandırmaktadır (Smircich ve Morgan, 1982). Eğitim kurumları bağlamında yapılan araştırmalar, okul yöneticileri tarafından öğretmenlerin güçlendirilmesinin, eğitim ortamlarında genellikle olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Konan ve Çelik, 2021).

Okul yöneticilerinin sergilediği liderlik biçimleri, çalışanların davranışları ve pozitif iş çıktıları üzerinde anlamlı etkilere sahiptir (Yukl, 2008). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde, yöneticiler tarafından sergilenen olumlu ve faydalı eylemler, çalışanlar üzerinde karşılıklılık sorumluluğu yaratmakta ve bu durum, yüksek kaliteli ilişkilerin gelişimini mümkün kılmaktadır (Settoon, Bennett ve Liden, 1996). Okul yöneticilerinin güçlendirici liderlik davranışlarını sergilemeleri çalışanlar üzerinde olumlu etkilere neden olarak eğitim kurumlarının belirlenen amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunabilecektir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alanyazın incelendiğinde Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar incelendiğinde Türkiye’deki eğitim alanında güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların sistematik derleme yoluyla ele alındığı bir çalışma yer almamaktadır. Sistematik derleme yoluyla bu çalışmaların değerlendirilmesi ile güçlendirici liderlik ile ilgili yapılan makale ve tezlerin durumunun belirlenmesi, niceliğinin ve niteliğinin farkına varılması, birlikte ele alınan konuların tespit edilmesi ve sonraki çalışmalara rehberlik edilebilmesi açısından önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki eğitim alanında güçlendirici liderlik konusunda yapılmış olan çalışmaların kapsamlı ve bütüncül olarak analiz edilmesi ile bu çalışmaların farklılıklarının ve benzerliklerinin ortaya konulmasıdır. Bu ana amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların yayın yıllarına göre dağılımları nasıldır?
2. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların yayın türlerine göre dağılımları nasıldır?

3. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmalarda birlikte ele alınan değişkenler nasıldır?
4. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların okul kademelerine göre dağılımları nasıldır?
5. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların kurum türlerine göre dağılımları nasıldır?
6. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların örneklem bölgelerine göre dağılımları nasıldır?
7. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların araştırma yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?
8. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların örneklem belirleme yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?
9. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların örneklem büyüklüğüne göre dağılımları nasıldır?
10. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların veri toplama araçlarına göre dağılımları nasıldır?
11. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların çalışma gruplarına göre dağılımları nasıldır?
12. Türkiye’de güçlendirici liderlik üzerine yapılan çalışmaların analiz yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, Türkiye’deki eğitim alanında yapılan çalışmalar içerisinde, güçlendirici liderlik konusunda yapılmış olan bütün çalışmaların incelenmesi amacıyla sistematik derleme yöntemiyle hazırlanmıştır. Sistematik derleme, bir araştırma sorusunun cevabını bulmak amacıyla, ilgili yayınların daha önceden belirlenmiş ölçütler çerçevesinde toplanması ve sentezlenmesidir (Higgins ve Green, 2011). Sistematik derlemenin geleneksel derlemeye göre tercih edilmesinin sebebi standartlaşmış bir dizi yönergeye bağlı (Snyder, 2019) ve oluşturulan araştırma soruları doğrultusunda incelemelerin gerçekleştirilmesidir (Lawson, Çakmak, Gündüz ve Busher, 2015). Google Akademik, ULAKBİM, Web of Science ve ERIC’de yer alan makaleler ve YÖK Tez Merkezinde yer alan lisansüstü tezler PRISMA ilkeleri doğrultusunda incelenmiştir (Page vd., 2021).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Google Akademik, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM), Web of Science ve ERIC veri tabanlarında yer alan makaleler ve YÖK Tez Merkezinde yer alan lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Yeterli büyüklükteki örneklem ulaşabilmek ve güncel yayınlar ile çalışabilmek için amaçlı örneklem alma (Büyüköztürk vd., 2011) yöntemlerinden birisi olan ölçüt örneklem belirleme yöntemi tercih edilmiştir. Ölçüt örneklem yöntemiyle

daha önceden tespit edilmiş olan ölçütlere karşılık gelen bütün durumlarla çalışılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Bu çalışma kapsamında Güçlendirici Liderlik Konulu Yapılan Makale ve Tezleri İnceleme Formu hazırlanmıştır. Bu formda makalelerin ve tezlerin; yayın yılı, yayın türü, birlikte ele alınan değişken, okul kademesi, kurum türü, örneklem bölgesi, araştırma yöntemi, örneklem belirleme yöntemi, örneklem büyüklüğü, veri toplama aracı, çalışma grupları ve analiz yönteminin yer aldığı kutucuklar hazırlanmıştır. Hazırlanan bu forma tezlerin ve makalelerin verileri işlenmiştir.

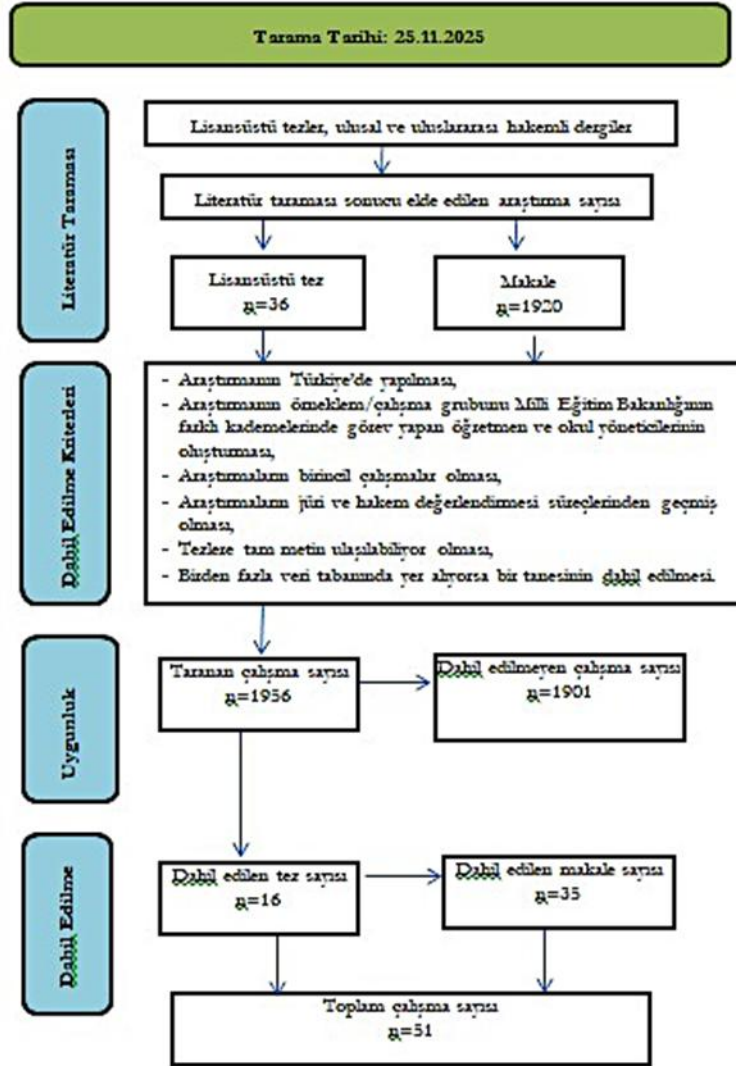
Bu çalışma kapsamında yer alacak olan tezlere ilişkin bazı ölçütler belirlenmiştir. Çalışma kapsamına dahil edilen makaleler ve tezler için son tarih 25 Kasım 2025 olarak belirlenmiştir. Örneklem grubu Türkiye ile sınırlı tutulmuştur.

Çalışmaların seçimi için Google Akademik, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM), Web of Science ve ERIC veri tabanlarında yer alan makaleler ve YÖK Tez Merkezinde yer alan lisansüstü tezler “güçlendirici liderlik” ve “empowering leadership” anahtar kelimeleriyle başlıklar bölümünde ayrı ayrı taranmıştır. Tablo 1’de çalışma kapsamına dahil edilen ve hariç tutulan makale ve tezlerin kriterleri sunulmuştur.

Tablo 1

Dahil Etme ve Hariç Tutma Kriterleri	
Dahil Etme	Hariç Tutma
* Araştırmanın örneklem/çalışma grubunu Milli Eğitim Bakanlığının farklı kademelerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin oluşturması,	* Türkiye dışındaki farklı ülkelerin güçlendirici liderlik konusunu ele alan çalışmalar,
* Araştırmanın Türkiye’de yapılması,	* Tam metne erişim izni olmayan (izinsiz) çalışmalar,
* Araştırmaların birincil çalışmalar olması,	* Araştırma makaleleri,
* Araştırmaların jüri ve hakem değerlendirmesi süreçlerinden geçmiş olması,	* Birden fazla veri tabanında yer alıyorsa bir tanesi hariç diğerlerini
* Tezlere tam metin ulaşılabilir olması,	
* Birden fazla veri tabanında yer alıyorsa bir tanesinin dahil edilmesi,	

Dahil etme ve hariç tutma kriterlerine göre gerçekleştirilen tarama sonucunda 51 çalışmaya ulaşılmıştır. Şekil 1’de PRISMA ilkesince belirlenen çalışmaların seçimine yönelik aşamalar akış diyagramında sunulmuştur.



Şekil 1. PRISMA akış diyagramı

Verilerin Analizi

Bu çalışmada toplanan verilere betimsel içerik analizi yöntemi uygulanarak verilerin analizi yapılmıştır. Betimsel içerik analizi, herhangi bir disiplin ya da konuya dair araştırmaların genel sonuçlarını ve eğilimlerini ana hatlarıyla ortaya çıkarmak için yapılan sistematik derleme yöntemidir (Çalık ve Sözbilir, 2014). Gerçekleştirilen analizde bulguların kullanılma sıklığı (f) ile ifade edilmiştir.

Veri setinde oluşan amaca hizmet etmeyen çalışmalar ve tekrarlı yayınlar veri setinden çıkarılmıştır. Analizlerde yazarların çalışmalarındaki beyanları esas alınmıştır. Toplanan veriler Excel programına işlenmiş, özet tabloları oluşturularak frekans değerleri hesaplanmıştır. Toplam çalışma sayısı ile ele alınan değişken ve analiz yöntemi gibi değişkenlerdeki toplam değerlerdeki farklılık; bazı çalışmalarda birden fazla değişkenden ve analiz yönteminden faydalanılmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışma kapsamındaki sistematik derlemenin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi için bir dizi süreç izlenmiştir. Öncelikli olarak yapılan sistematik derleme çalışması PRISMA akış diyagramına uygun olarak gerçekleştirilmiştir (bkz. Şekil 1). Bununla birlikte sistematik derlemedeki yanlılık riskini azaltmak için ROBIS (Risk of Bias in Systematic reviews) standartlarından yararlanılmıştır (Whiting vd., 2016). Tablo 2’de sistematik derleme çalışmasının yanlılık riskinin değerlendirilmesine yönelik ROBIS standartları çalışmanın yazarlarınca değerlendirilmiştir.

Tablo 2

ROBIS Standartları		
Aşama	Standartlar	Gerçekleştirilme Durumu
1. Aşama	Uygunluk değerlendirmesi	Evet
2. Aşama		
	2.1. Uygunluk kriterlerinin tanımlanması	Evet
	2.2. Çalışmaların tanımlanması ve seçilmesi	Evet
	2.3. Verilerin toplanması ve çalışma niteliklerinin belirlenmesi	Evet
	2.4. Sentez ve bulguların yorumlanması	Evet
3. Aşama	Genel yanlılık riskinin değerlendirilmesi	Düşük

ROBIS standartlarının 1. ve 2.aşamalarının gerçekleştirilme durumu “Evet” olarak belirlenmiştir. 3.aşamadaki genel yanlılık riskinin değerlendirilmesinde, 2.1., 2.2., 2.3. ve 2.4. aşamalarından hareketle genel bir yargıya varılmaktadır. Yazarlarca yapılan değerlendirme sonucunda, “Düşük” yanlılık riski olduğu yönünde uzlaşıya varılmıştır. Aynı zamanda çalışma kapsamına dahil edilen 51 çalışmaya ait bilgiler Excel programına işlenmiş, analizleri yapılmış ve verilerin şeffaf ve düzenli bir şekilde organize edilmesi sağlanmıştır. Böylelikle çalışmaların başlangıçta belirlenen ölçütlere uygun olarak, içerik ve bulguların tutarlı olarak incelenmesi hem güvenilirliği hem de geçerliliği arttırmıştır.

BULGULAR

Çalışmada belirlenen alt amaçlara dair elde edilen bulgular bu bölümde tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3

Güçlendirici Liderlik Üzerine
Yapılan Çalışmaların Yayın
Yıllarına Göre Dağılımı

Yayın Yılı	f
2012	1
2013	1
2016	1
2017	2
2018	1
2020	2
2021	4

2022	9
2023	10
2024	9
2025	11
Toplam	51

Tablo 3 incelendiğinde güçlendirici liderlik konusunda yapılan ilk çalışmanın ilk 2012 yılında yapıldığı belirlenmiştir. Konu ile ilgili ilk çalışmanın 2012 yılında yayınlanması, konunun 2012 yılı ve sonrasında önem kazanmasından kaynaklanmaktadır. Güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların en fazla 2025 yılında (f=11), en az ise 2012 (f=1), 2013 (f=1) ve 2018 (f=1) yıllarında yapıldığı görülmektedir. Araştırma bulgularına göre güçlendirici liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların son yıllarda artması dikkat çekmektedir.

Tablo 4

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmaların Yayın Türlerine Göre Dağılımı

Yayın Türü	f
Makale	35
Yüksek Lisans	13
Doktora	3
Toplam	51

Tablo 4 incelendiğinde güçlendirici liderlik konusunda yapılan yayın türlerinin büyük çoğunluğunun makale (f=35) türünde yayınlandığı görülmektedir. En az yayın türünün doktora tezi (f=3) olduğu görülmüştür.

Tablo 5

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmaların Ele Alınan Değişkenlere Göre Dağılımı

Ele Alınan Değişken	f
Bilgi paylaşma, ders denetimi, iş performansı, örgütsel dışlanma, karara katılım, kolektif yeterlik, kuantum paradigması, mesleki bağlılık, mesleki gelişim öz yeterlikleri, mutluluk, öğretmen dışlaması, iş bağlılığı, öğretmen failliği, öğretmen mesleki öğrenmesi, öğretmen eylemliliği, akademik iyimserlik, duygusal bağlılık, destekleyici çalışma ortamı, mesleki işbirliği, örgütsel gelişim düzeyi, örgütsel güven, örgütsel muhalefet, örgütsel sinerji, örgütsel yaratıcılık, pozitif psikolojik sermaye, proaktif öğretmen davranışı, iş anlamlılığı, müdüre güven, psikolojik iyi oluş, işe adanmışlık, işe katılım, psikolojik sermaye, yenilikçi davranış, yenilikçi iklim	1
Öğretmen özerkliği, iyi oluş, psikolojik güçlendirme, psikolojik dayanıklılık, psikolojik sahiplenme	2
İş doyumu, örgütsel dayanıklılık, örgütsel vatandaşlık	3
Psikolojik sözleşme	4
Örgütsel bağlılık	5
Öz yeterlik	8
Toplam	70

Tablo 5 incelendiğinde güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların birçok değişkenle birlikte çalışıldığı belirlenmiştir. Güçlendirici liderlik ile en çok incelenen değişkenlerin sırasıyla; öz yeterlik (f=8); örgütsel bağlılık (f=5); psikolojik sözleşme (f=4); iş doyumu (f=3), örgütsel dayanıklılık (f=3), örgütsel

vatandaşlık (f=3); öğretmen özerkliği (f=2), iyi oluş (f=2), psikolojik güçlendirme (f=2), psikolojik dayanıklılık (f=2) ve psikolojik sahiplenme (f=2) olduğu tespit edilmiştir. Konu hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde; bilgi paylaşma, ders denetimi, iş performansı, örgütsel dışlanma, karara katılım, kolektif yeterlik, kuantum paradigması, mesleki bağlılık, mesleki gelişim öz yeterlikleri, mutluluk, öğretmen dışlaması, iş bağlılığı, öğretmen failliği, öğretmen mesleki öğrenmesi, öğretmen eylemliliği, akademik iyimserlik, duygusal bağlılık, destekleyici çalışma ortamı, mesleki işbirliği, örgütsel gelişim düzeyi, örgütsel güven, örgütsel muhalefet, örgütsel sinerji, örgütsel yaratıcılık, pozitif psikolojik sermaye, proaktif öğretmen davranışı, iş anlamlılığı, müdüre güven, psikolojik iyi oluş, işe adanmışlık, işe katılım, psikolojik sermaye, yenilikçi davranış ve yenilikçi iklim değişkenleri ile de çalışmaların yapıldığı belirlenmiştir.

Tablo 6

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan
Çalışmaların Okul Kademelerine Göre Dağılımı

Okul Kademesi	f
Okulöncesi	1
İlkokul	8
Ortaokul	5
Lise	6
İlkokul ve Ortaokul	5
İlkokul, Ortaokul ve Lise	12
Okulöncesi, İlkokul, Ortaokul ve Lise	11
Ram	1
Belirtilmemiş	2
Toplam	51

Tablo 6’da yer alan güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların okul kademelerine göre dağılımları incelendiğinde sırasıyla en fazla; ilkökul, ortaokul ve lise (f=12); okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve lise (f=11); ilkökul (f=8); lise (f=6); ortaokul (f=5) ve ilkökul ve ortaokul (f=5); Ram (f=1) ve okulöncesi (f=1) kurumlarında çalışıldığı görülmüştür. Araştırma bulguları incelendiğinde iki çalışmanın yapıldığı okul kademesinin araştırmacılarca belirtilmediği belirlenmiştir. Söz konusu bu durum bilimsel araştırma bakımından uygun olmayan bir durumdur.

Tablo 7

Güçlendirici Liderlik Üzerine
Yapılan Çalışmaların Kurum
Türlerine Göre Dağılımı

Kurum Türleri	f
Resmi	46
Özel	0
Resmi ve Özel	5
Toplam	51

Tablo 7’de yer alan güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların kurum türlerine göre dağılımları incelendiğinde en fazla çalışmanın resmi kurumlarda ($f=46$) daha sonrasında ise resmi ve özel kurumlarda birlikte ($f=5$) olarak çalışıldığı görülmüştür. Bulgular incelendiğinde özel kurumlarda güçlendirici liderlik ile ilgili bir çalışmanın yapılmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmaların Örneklem Bölgelerine Göre Dağılımı

Örneklem Bölgesi	f
Akdeniz	1
Doğu Anadolu	14
Ege	5
Güney Doğu Anadolu	3
İç Anadolu	12
Karadeniz	7
Marmara	5
Türkiye geneli	2
Belirtilmemiş	2
Toplam	51

Tablo 8’de yer alan güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların örneklem bölgelerine göre dağılımları incelendiğinde sırasıyla en fazla; Doğu Anadolu bölgesinden ($f=14$); İç Anadolu Bölgesinden ($f=12$); Karadeniz Bölgesinden ($f=7$); Ege Bölgesinden ($f=5$) ve Marmara Bölgesinden ($f=5$); Güney Doğu Anadolu Bölgesinden ($f=3$) ve Akdeniz Bölgesinden ($f=1$) örneklem alındığı belirlenmiştir. Bu bulguların yanı sıra yapılan çalışmalarda belirli bir örneklem bölgesi belirlenmeden Türkiye genelinden ($f=2$) örneklem alınan çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan çalışmaların bazılarında örneklem alınan yerleşim yeri belirtilmediği ($f=2$) için örneklem bölgesi belirlenememiştir. Bu durum bilimsel araştırma bakımından uygun olmayan bir durumdur.

Tablo 9

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmaların Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

Araştırma Yöntemi	f
Nicel Yöntem	48
Nitel Yöntem	2
Karma Yöntem	1
Toplam	51

Tablo 9’da yer alan güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların araştırma yöntemlerine göre dağılımları incelendiğinde en çok nicel yöntemlerin ($f=48$) kullanıldığı görülmüştür. Nitel ($f=2$) ve Karma ($f=1$) yöntemlerle güçlendirici liderlik konusunun çalışılma sıklığının oldukça az olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmaların Örneklem Belirleme Yöntemlerine Göre Dağılımı

Örneklem Belirleme Yöntemi	f
Basit Seçkisiz	8
Küme Örnekleme	3
Evrenin Tümü	2
Maksimum Çeşitlilik	2
Rastgele Örnekleme	4
Tabakalı Örnekleme	10
Kolayda/Uygun Örnekleme	14
Kartopu	1
Olasılıklı Örnekleme	1
Oranlı Örnekleme	1
Belirtilmemiş	5
Toplam	51

Tablo 10'a göre güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların örneklem belirleme yöntemlerine göre dağılımları incelendiğinde en fazla kolayda/uygun örnekleme ($f=14$) yönteminin kullanıldığı; ikinci olarak ise tabakalı örnekleme ($f=10$) yönteminin kullanıldığı belirlenmiştir. Bazı tezlerin ($f=5$) örneklem belirleme yöntemleri hakkında herhangi bir bilgi verilmemiştir. Bu durum bilimsel araştırma bakımından uygun olmayan bir durumdur.

Tablo 11

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmaların Örneklem Büyüklüğüne Göre Dağılımı

Örneklem Büyüklüğü	f
0-200	3
201-400	25
401-600	16
601 ve üzeri	7
Toplam	51

Tablo 11'de yer alan güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların örneklem büyüklüğüne göre dağılımları incelendiğinde; en fazla 201-400 ($f=25$) kişilik örneklem; ikinci olarak 401-600 ($f=16$) kişilik örneklem; üçüncü olarak 601 ve üzeri ($f=7$) kişilik örneklem; sonuncu olarak ise 0-200 ($f=3$) kişilik örneklemelerin kullanıldığı belirlenmiştir.

Tablo 12

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmaların Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı

Veri Toplama Araçları	f
Anket	4
Ölçek	45
Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	2
Toplam	51

Tablo 12'de yer alan güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların veri toplama araçlarına göre dağılımları incelendiğinde en fazla ölçeğin (f=45) kullanıldığı belirlenmiştir. İkincil olarak anket (f=4) kullanımının olduğu tespit edilmiş olup en az kullanılan veri toplama aracının yarı yapılandırılmış görüşme formu (f=2) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 13

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmaların Çalışma Gruplarına Göre Dağılımı	
Örneklem Grubu	f
Öğretmen	50
Yönetici+Öğretmen	1
Toplam	51

Tablo 13'de yer alan güçlendirici liderlik konusunda yapılan makalelerin ve tezlerin çalışma gruplarına göre dağılımları incelendiğinde en fazla öğretmenlerin (n=50) çalışma grubu olarak belirlendiği görülmüştür. Çalışma grubu olarak yönetici ve öğretmenlerin (n=1) birlikte ele alındığı örneklem grubu daha az tercih edildiği belirlenmiştir.

Tablo 14

Güçlendirici Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmaların Analiz Yöntemlerine Göre Dağılımı	
Analiz Yöntemi	f
Betimsel İstatistik	30
t-testi	24
Anova	22
Mann-Whitney U	1
Kruskal Wallis	1
Manova	1
Korelasyon	33
Regresyon	27
Yapısal Eşitlik Modellemesi	19
İçerik Analizi	2
Toplam	160

Tablo 14'de yer alan güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmaların yöntemlerine göre dağılımları incelendiğinde sırasıyla en fazla; korelasyon (f=33) analizinin; betimsel istatistiklerin (f=30); regresyon (f=27) analizinin; t-testi'nin (f=24); Anova'nın (f=22); Yapısal Eşitlik Modellemesinin (f=19); içerik analizinin (f=2), Mann-Whitney U (f=1), Kruskal Whallis (f=1) ve Manova'nın (f=1) kullanıldığı belirlenmiştir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmayla Türkiye'deki eğitim alanında güçlendirici liderlik konusunda yapılmış olan çalışmaların kapsamlı ve bütüncül olarak analiz edilmesi ile bu çalışmaların farklılıklarının ve benzerliklerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Güçlendirici liderlik konusundaki çalışmalar geçmiş yıllara göre son zamanlarda daha fazla ele alınan konulardan birisidir. Güçlendirici liderlik konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde; en fazla 2025 yılında yayınların yapıldığı, daha çok makale türünde çalışmaların yapıldığı, en çok öz yeterlik değişkeniyle incelendiği, daha çok ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında çalışıldığı, yapılan çalışmaların çoğunluğunun resmi kurumlarında yapıldığı, Doğu Anadolu bölgesinde çalışmaların yoğunlaştığı, nicel araştırma yöntemlerinin baskın olduğu, kolayda/uygun örnekleme yönteminin çoğunlukla kullanıldığı, örneklem büyüklüğünün çoğunlukla 201-400 arasında olduğu, daha çok ölçekle verilerin toplandığı, çalışma grubunun büyük bir bölümünün öğretmenler olduğu ve çoğunlukla korelasyon analizinin kullanıldığı görülmektedir.

Araştırmanın ilk bulgusu güçlendirici liderlik konusundaki çalışmaların son yıllarda daha fazla makale ve tez konusu olarak çalışıldığıdır. Koşar (2018) ve Koşar, Er, Kılınç ve Koşar'ın(2017) yapmış oldukları betimsel içerik analizlerinde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Eğitim örgütleri içerisinde güçlendirici liderlik konusunda yapılan ilk çalışmanın 2012 yılında yapılması ve son yıllarda üzerine daha çok çalışılan bir konu olması güçlendirici liderliğin eğitim alanında önem kazanan bir konu olması olabilir.

Yapılan çalışmaların yayın türlerine ilişkin bulgular, güçlendirici liderlik konusunun daha çok makale türünde çalışıldığını göstermektedir. Son yıllarda güçlendirici liderlik konusunun alanda dikkatleri çekmesiyle araştırmacıların konu hakkında daha fazla makale türünde çalışmalar yapması bu bulgunun nedeni olabilir. Yüksek lisans tezi türünde yapılan çalışmalar doktora tezi türündeki çalışmalardan fazladır. Doktora tezi türünde yapılan çalışmalarının yüksek lisans tezine göre daha az olmasının nedeni, doktora eğitime kabul şartlarının yüksek lisans eğitime göre daha zor olmasından dolayı yüksek lisansın daha çok tercih edilmesi neticesinde oransal olarak farklılaşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Coşkun, Dünder ve Parlak, 2014).

Yapılan çalışmalarda birlikte ele alınan değişkenlere ilişkin bulgular incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunun daha çok öz yeterlik değişkeniyle çalışıldığını göstermektedir. Bir liderin güçlendirici etkisi, çalışanların öz yeterlik algılarında artış sağlamaktadır. Öz yeterliliği yüksek bireyler işin doğasından kaynaklanan güçlüklerin üstesinden daha kolay gelirler ve böylece işlerinde üstün performans sağlarlar (Ahearne, Mathieu ve Rapp, 2005). Öz yeterliliğin güçlendirici liderlik ile ilişkili olabileceği düşüncesi bu konuyla ilgili yapılan çalışmaların sayılarının artmasına neden olmuş olabilir.

Yapılan çalışmaların okul kademelerine ilişkin bulguları incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunun daha çok ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarının birlikte yer aldıkları okul kademelerinde çalışıldığı görülmüştür. Bu üç okul türünde çalışmaların birlikte yapılması konunun bütüncül olarak ele alınması için yapılmış olabilir. Yapılan çalışmalardan iki tanesinin okul kademesinin

belirtilmemiş olması, bilimsel araştırma bakımından uygun olmayan bir durum olarak değerlendirilebilir.

Yapılan çalışmaların kurum türlerine ilişkin bulguları incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunun daha çok resmi kurumlarda çalışıldığı görülmektedir. Resmi eğitim kurumlarının sayıca özel eğitim kurumlarından fazla olması bu kurumlarda yapılan çalışmaların fazla olmasına neden olduğu düşünülmektedir (MEB, 2025). Resmi ve özel eğitim kurumlarının birlikte çalışıldığı araştırmalar bulunmakla birlikte sadece özel eğitim kurumlarında yapılan çalışma bulunmamaktadır. Özel eğitim kurumlarında da yapılacak olan çalışmaların sonuçları ile güçlendirici liderlik çalışmalarının bütüncül olarak ele alınabileceği düşünülmektedir. Özel eğitim kurumlarında güçlendirici liderlik çalışmalarının yapılmaması bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

Yapılan çalışmaların örneklem bölgelerine ilişkin bulgular incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunun daha çok Doğu Anadolu Bölgesinde çalışıldığı belirlenmiştir. Dağ-Yalnızlar ve Gürçan'ın (2025) yapmış oldukları çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmacıların bu bölgede ikamet ediyor ya da çalışabiliyor olmasından dolayı bu sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir. Her bölgede güçlendirici liderliğin çalışılmış olmasının yanı sıra Türkiye geneli örneklemelerinde alınması bölgeler arası karşılaştırmaların yapılarak benzerliklerin ve farklılıkların ortaya konulabilmesine olanak sağlayacaktır. Yapılan çalışmalardan iki tanesinin örneklem alınan yerleşim yerinin belirtilmemesi sonucu örneklem bölgesi belirlenememiştir. Yapılan çalışmaların bilgilerinin eksikliği kendisinden sonra yapılan çalışmaların sonuçlarını da etkileyebilir. Bu durumda bilimsel araştırma bakımından uygun olmayan bir durum olarak değerlendirilebilir.

Yapılan çalışmaların araştırma yöntemine ilişkin bulgular incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunda daha çok nicel araştırma yöntemi kullanıldığı belirlenmiştir. Bu bulgu Ertürk ve Gökçe (2019), Koşar (2018), Baş ve Özturan-Sağırlı (2017), Koşar ve diğerleri (2017), Çiltaş, Güler ve Sözbilir (2012), Sert ve diğerlerinin (2012), Balcı ve Apaydın (2009) ve Gökmen ve diğerlerinin (2007) bulgularıyla örtüşmektedir. Nitel ve karma araştırma yöntemleriyle çalışmaların azlığı önemli eksiklerden birisidir. Konu hakkında nitel ve karma çalışmaların sayısının artırılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Yapılan çalışmaların örneklem belirleme yöntemine ilişkin bulgular incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunda daha çok kolayda/uygun örneklem yönteminin kullanıldığı belirlenmiştir. Bu yöntem ile ulaşılmak istenen örnek büyüklüğüne kolay ve ekonomik olarak ulaşılabildiği için daha çok tercih edildiği düşünülmektedir. Yapılan çalışmalardan beş tanesinin örneklem belirleme yönteminin belirtilmemiş olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, bilimsel araştırmanın niteliği bakımından uygun olmayan ve niteliğini düşüren bir durum olarak değerlendirilebilir. Koşar ve diğerlerinin (2017) yapmış oldukları çalışmada da aynı durum görülmektedir.

Yapılan çalışmaların örneklem büyüklüğüne ilişkin bulgular incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunda daha çok 201-400 kişilik örnek grubuyla çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bu bulgu alanyazındaki benzer sonuçları desteklemektedir (Hatipoğlu vd., 2018).

Yapılan çalışmaların veri toplama araçlarına ilişkin bulguları incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunda daha çok ölçeklerle verilerin toplandığı görülmüştür. Güner ve Çalık (2022) ve Öztürk (2020)'ün yapmış oldukları çalışma da bu bulguyu desteklemektedir. Ölçekler, yeterli sayıda örneklem büyüklüğüne ulaşılmasında verilerin toplanmasında ekonomik ve kolay bir yol olabildiğinden dolayı, çok sayıda çalışmada kullanıldığı söylenebilir. Güçlendirici liderlik konusunda hazır ölçeklerin bulunması da bu konuda ölçek kullanımını arttırdığı düşünülebilir.

Yapılan çalışmaların çalışma grubuna ilişkin bulguları incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunda daha çok öğretmenlerle çalışıldığı görülmüştür. Yapılan farklı çalışmalarda da örneklem grubu olarak öğretmenlerin çoğunlukla alındığı çalışmalar bulunmaktadır (Güner ve Çalık, 2022; Bellibaş ve Gümüş, 2019; Sezgin ve Sönmez, 2018; Koşar vd., 2017). Eğitim kurumlarında sayıca öğretmen sayısının yönetici sayısına oranla fazla olmasından dolayı örneklem grubu olarak öğretmenlerin tercih edildiği düşünülmektedir.

Yapılan çalışmaların analiz yöntemlerine ilişkin bulguları incelendiğinde, güçlendirici liderlik konusunda daha çok sırasıyla korelasyon analizinin, betimsel istatistiklerin ve regresyon analizinin kullanıldığı görülmüştür. Betimsel istatistik, t-testi ve Anova analizlerinin daha çok kullanıldığı çalışmaların olduğu da görülmektedir (Koşar, 2018; Baş ve Özturan Sağır, 2017; Gökmen vd., 2007). Bu durumda yapılan çalışmaların analizlerinin çeşitlendirildiği düşünülmektedir.

Bu çalışma ile Türkiye'deki eğitim alanında güçlendirici liderlik konusunda yapılmış olan çalışmaların kapsamlı ve bütüncül olarak analiz edilmesi ile bu çalışmaların farklılıklarının ve benzerliklerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu araştırma doğrultusunda araştırmacıların güçlendirici liderlik konusunda yapacakları araştırma ve çalışmalara rehber olunabilecektir. Bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda daha sonra yapılacak olan çalışmalarda;

1. Doktora ve Yüksek lisans düzeyinde çalışmaların yapılması,
2. Konunun bütüncül olarak ele alınabilmesi için Yaygın Eğitim Kurumlarını da içeren çalışmaların yapılması,
3. Özel okullarda yapılan çalışma sayısının artırılması,
4. Nitel ve karma desende çalışmaların artırılması,
5. Büyük örneklem gruplarıyla da çalışmaların yapılması,
6. Örneklem grubu olarak sadece yöneticilerin olduğu çalışmaların da yapılması önerilmektedir.

Etik Onay

Derleme türünde hazırlanan bir çalışma olması nedeniyle ulusal veya kurumsal araştırma etik kurulundan herhangi bir onay alınmamıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Araştırmacılarca hazırlanan bu çalışmanın her aşamasında %50 -%50 olarak eşit katkı sağlamışlardır.

Çatışma Beyanı

Yapılan çalışmada, herhangi bir kurum veya kişiyle finansal ya da kişisel bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yapay Zekâ Kullanım Beyanı

Yapılan çalışmanın yazın aşamasında, herhangi bir yapay zeka (YZ) aracı kullanılmamıştır.

KAYNAKÇA

- Ahearne, M., Mathieu, J. E. & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *The Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945-955. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.945>
- Amundsen, S., & Martinsen, O. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 487-511. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>
- Balcı, A., ve Apaydın, Ç. (2009). Türkiye'de eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 325-344. <https://izlik.org/JA84BC42DZ>
- Bartunek, J. M., & Spreitzer, G. M. (2006). The interdisciplinary career of a popular construct used in management. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 255-273. <https://doi.org/10.1177/1056492606291201>
- Baş, F. ve Özturan Sağır, M. (2017). Türkiye'de eğitim alanında üstbiliş odaklı yapılan makalelere yönelik bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 42(192), 1-33. <https://doi.org/10.15390/EB.2017.7115>
- Bellibaş, M.Ş. & Gumus, S. (2019). A systematic review of educational leadership and management research in Türkiye: Content analysis of topics, conceptual models, and methods. *Journal of Educational Administration*, 57(6), 731-747. [Q1] <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2019-0004>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak E., Akgün Ö., Karadeniz Ş., ve Demirel F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Calık, M. & Sözbilir, M. (2014). Parameters of content analysis. *Education and Science*, 39(174), 33-38. <https://doi.org/10.15390/EB.2014.3412>
- Chen, Z., Lam, W., & Zhong, J. A. (2007). Leader-member exchange and member performance: A new look at individual-level negative feedback-seeking behavior and team-level empowerment climate. *Journal of Applied Psychology*, 92, 202-212. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.202>
- Chow, I. H. (2018). The mechanism underlying the empowering leadership-creativity relationship. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2), 202-217. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2016-0060>
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>

- Coşkun, İ., Dündar, Ş., ve Parlak, C. (2014). Türkiye’de özel eğitim alanında yapılmış lisansüstü tezlerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (2008-2013). *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 375-396. <https://doi.org/10.12984/eed.49993>
- Çiltaş, A., Güler, G., ve Sözbilir, M. (2012). Türkiye’de matematik eğitimi araştırmaları: Bir içerik analizi çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 565-580.
- Dağ-Yalnızlar N. ve Gülcan, M. G. (2025). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi konusunda Türkiye’de 2020-2024 yılları arasında yazılan tezlerin incelenmesi. *Alanyazın*, 6(1), 38-56. <https://doi.org/10.59320/alanyazin.1683573>
- Ertürk, E. ve Gökce, Ş. (2019). Türkiye’de Stratejik Liderlik Alanında Hazırlanmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi, *BMIJ*, 7(3), 165-182. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i3.1237>
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2011). Empowering public sector employees to improve performance: Does it work? *The American Review of Public Administration*, 41(1), 23-47. <https://doi.org/10.1177/0275074009355943>
- Giessner, S. R., Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2009). License to fail? How leader group prototypicality moderates the effects of leader performance on perceptions of leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 434-451. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.012>
- Gökmen, Ö. F., Uysal, M., Yaşar, H., Kırksekiz, A., Güvendi, G. M., ve 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.
- Gürer, G. T. ve Çalık, T. (2022). Türkiye’deki örgüt kültürü konulu tezlerle ilişkin bir içerik analizi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1463-1495. <https://doi.org/10.17152/gefad.1092175>
- Hatipoğlu, G., Özkan Hıdıroğlu, Y., ve Tok, N. T. (2018). Türkiye’de eğitim yönetimi alanındaki makalelere yönelik bir içerik analizi. *Journal of Human Sciences*, 15(2), 1362-1380. <https://www.j-humansciences.com/index.php/IJHS/article/view/5165>
- Higgins, J. P. T., & Green, S. (Eds). (2011). Cochrane handbook for systematic reviews of interventions. <http://handbook-5-1.cochrane.org/>
- Jaffe, D. (1995). The healthy company: Research paradigms for personal and organizational health. In S. Sauter & L. Murphy (Eds.), *Organizational risk factors for job stress* (pp. 13-39). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kinicki, A., McKee, F., & Wade, K. (1996). Annual review, 1991-1995: Occupational health. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 190-220. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0040>
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74. <https://doi.org/10.5465/256874>
- Konan, N. ve Çelik, O. T. (2021). Okul müdürlerinin güçlendirici liderliği ile öğretmenlerin özyeterliliği ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 46(206), 241-261.
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 301-313. <https://doi.org/10.1177/00131640021970420>
- Koşar, D. (2018). Türkiye’deki örgütsel vatandaşlık konulu tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *Gazi Üniversitesi Journal of Gazi Educational Faculty(GUJGEF)*, 38(2), 779-802. <https://doi.org/10.17152/gefad.382021>
- Koşar, D., Er, E., Kılınç, A. Ç. ve 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/inuigse.317712>
- Lawson, T., Cakmak, M., Gunduz, M., & Busher, H. (2015). Research on teaching practicum—a systematic review. *European Journal of Teacher Education*, 38(3), 392-407. <http://dx.doi.org/10.1080/02619768.2014.994060>

- Leach, D. J., Wall, T. D. & Jackson, P. R. (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 27-52. <https://doi.org/10.1348/096317903321208871>
- Lovelace, K. J., Manz, C. C., & Alves, J. C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review*, 17, 374-387. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.08.001>
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2025). Strateji Geliştirme Başkanlığı. <https://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2024-2025/icerik/768> sayfasından erişilmiştir.
- Müceldili, B., Turan, H., ve Erdil, O. (2013). The influence of authentic leadership on creativity and innovativeness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 673- 681. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.538>
- Özaralli, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: The moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 366-376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.899>
- Öztürk, H. İ. (2020). Hayat boyu öğrenme alanında yapılan tezlerin içerik analizi. *International Journal of Active Learning*, 5(1), 12-32. <https://izlik.org/JA55FP29WX>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D. & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *International journal of surgery*, 88, 105906. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2021.105906>
- Sert, G., Kurtoglu, M., Akıncı, A., ve Seferoglu, 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
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Sezgin, F. ve Sönmez, E. (2018). Örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarının sistematik incelemesi: Bir içerik analizi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 257-275. <https://doi.org/10.17679/inuefd.330928>
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The management of meaning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 257-273. <https://doi.org/10.1177/00218863820180030>
- Snyder, H. (2019). Literature review a research methodology: an overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
- Whiting, P., Savović, J., Higgins, J. P., Caldwell, D. M., Reeves, B. C., Shea, B., Davies, P., Kleijnen, J., Churchill, R., & ROBIS group (2016). ROBIS: A new tool to assess risk of bias in systematic reviews was developed. *Journal of Clinical Epidemiology*, 69, 225-234. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2015.06.005>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 708-722. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.008>

Ek-1. Araştırmada İncelenen Makaleler ve Tezler

- Akdeniz, A. (2023). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul müdürünün güçlendirici liderlik davranışları arasındaki ilişki: öz yeterlik ve mesleki iş birliğinin aracı rolü. (Tez No.817908) [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

- Akdeniz, A., & Korkmaz, M., (2023), Güçlendirici Liderlik, Destekleyici Çalışma Ortamı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM) Örneği. *Eğitim ve Bilim*, 48 (216), 113-138. DOI: 10.15390/EB.2023.11998.
- Akkaya, B. (2023). School Principals' Empowering Leadership Behaviors the Effect of Teachers on Their Professional Development Self-Efficacy, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 8(20), 16-58. DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoec.659>
- Ateş, S. (2025). *Güçlendirici liderlik ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No: 964843) [Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Atik, S., & Celik, O. T. (2020). An Investigation of the Relationship between School Principals' Empowering Leadership Style and Teachers' Job Satisfaction: The Role of Trust and Psychological Empowerment, *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 177-193.
- Baris, E. ve Karsantik, I. (2025). Leading education to better outcomes: Organizational development through empowering leadershi. *Western Anatolia Journal of Educational Sciences*, 16(1), 462-491. DOI: 10.51460/baebd.1563924
- Bayın, M., A. (2021). *Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel muhalefeti arasındaki ilişki*. (Tez No: 691436) [Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Boduroğlu, N. (2023). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliklerinin Belirlenmesi. *International Social Sciences Studies Journal*, 9(109), 6237-6246. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.68771>
- Çelik, O.,T., & Konan, N., (2021), Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderliği İle Öğretmenlerin Özyeterliği Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 206(46), 241-261. DOI: 10.15390/EB.2020.8841
- Çevik, M. & Doğan, E. (2025). Is There A Significant Relationship Between The Empowering Leadership Behaviors Of School Principals And The Psychological Resilience Of Teachers? Understanding The Moderating Effects Of Gender And Length Of Time Spent With The School Principal. *BMC Psychology*. 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02330-3>
- Çolak, İ. (2025). Okul Müdürü Güçlendirici Liderlik Davranışları Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 8(1), 447-465. <http://doi.org/10.33400/kuje.1627505>
- Dağlı, E., & Kalkan, F., (2021), Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algıları Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 46 (208), 105-123. DOI: 10.15390/EB.2021.10083
- Düzenli, H. (2025). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyine etkisi*. (Tez No: 945818) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Ekin, C., Yiğit, S., Büyükkaya, A., Çelik, A., Devran, A., Sürer, C. & Barut, F., (2024). Öğretmenlerin Bazı Değişkenlerine Göre Okul Yöneticilerinin Güçlendirici Liderlik Davranışlarının İncelenmesi, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 11 (1), 366-376.
- Er, V. (2024). *Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerin öz-yeterlikleri arasındaki ilişki*. (Tez No: 874079) [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Ertürk, R. (2023). The Relationship Between School Administrators' Supportive Leadership Behaviors And Organizational Citizenship According to Teacher Perceptions. *Journal of Education and Recreation Patterns (JERP)*, 4(1), 14 - 30. DOI: <https://doi.org/10.53016/jerp.v4i1.61>
- Gökyer, N., (2020), The role of strengthening leadership behaviour on the psychological contract in primary and secondary schools, *South African Journal of Education*, 40(2). <https://doi.org/10.15700/saje.v40n2a1728>
- Gökyer, N., Okay, İ., Okay, B., & Gokyer, U. (2023). The Relationship between Teachers' Perceptions of Compliance with the Psychological Contract and School Administrators'

- Empowering Leadership Behaviors. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(2), 395–410. <https://doi.org/10.52380/ijcer.2023.10.2.319>
- Gümüş, A. (2013). *İlkokul yöneticilerinde güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerde örgütsel bağlılık ilişkisi: Psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü (Ankara ili örneği)*. (Tez No.333539) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Güngör, E. (2024). *Öğretmenlerin güçlendirici liderlik algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki*. (Tez No: 902755) [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Işık Seyidoğlu, G. (2022). *Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No: 768198) [Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Kandemir, A. (2025). The mediating function of organizational commitment in the relationship between teachers' job satisfaction and principals' empowering leadership, *Acta Psychologica*, 260, <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105715>.
- Karagözoğlu, A., A. (2022). *Güçlendirici liderlik, örgütsel dayanıklılık, öz yeterlik ilişkisinin incelenmesi*. (Tez No.736113) [Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Karagözoğlu, A. A., & Boydak-Ozan, M. (2022). The relationship between empowering leadership, self-efficacy and organizational resilience, *International Online Journal of Educational Sciences*, 14(5), 1235-1254. <https://doi.org/10.15345/iojes.2022.05.008>
- Karagözoğlu, A. A., & Özcan, M. B. (2024). Primary school teachers' views on empowering leadership and empowerment. *Journal of Qualitative Research in Education*, (37), 93-120.
- Kasapoğlu Tankutay, H. & Çolak, İ. (2025). How school principals' empowering leadership influences teacher autonomy: The mediating role of teachers' academic optimism. *British Educational Research Journal*, 51, 1255–1270. <https://doi.org/10.1002/berj.4125>
- Koçak, S. (2016). *Ortaöğretim kurumlarındaki psikolojik sözleşme üzerinde güçlendirici liderlik davranışlarının rolü*. (Tez No: 435204) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Koçak, S., Burgaz, B. (2017). Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Sözleşme Üzerinde Güçlendirici Liderlik Davranışlarının Rolü. *Eğitim ve Bilim*, 42(191), 351 - 369. DOI: 10.15390/EB.2017.7101
- Koçak, S., & Tosun, A. (2023). The Roles of Empowering Leadership and Work Meaningfulness on Proactive Teacher Behaviors. *International Journal of Educational Studies and Policy*, 4(2), 77-90. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10151166>
- Konan, Ç. & Çelik O., T., (2017), Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderliğine İlişkin Öğretmen Algıları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 322-335. DOI:10.14686/buefad.274186
- Konan, N., ve Çelik O.T. (2018). Güçlendirici liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 26(4), 1043-1054. doi:10.24106/kefdergi.434140
- Limon, İ., (2022). The Relationship Between Empowering Leadership And Teachers' Job Performance: Organizational Commitment As A Mediator. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science]*, 15(1), 16-41. <http://doi.org/10.30831/akukeg.945201>
- Limon, İ., Bayrakçı, C., Hamedoğlu, M. A., & Aygün, Z. (2023). The Mediating Role Of Subjective Well-Being In The Relationship Between Empowering Leadership And Organizational Resilience. *Hacettepe University Journal of Education*, 38(3), 367-379. doi: 10.16986/HUJE.2023.491
- Mansuroğlu, Y. (2025). *Kamu ortaöğretim kurumlarındaki okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. (Tez No.917510) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Okçu, V., Cemaloğlu, N. & Ay, İ. (2024). The Effect of School Principals' Empowering Leadership Behaviors on Well-Being at Work: The Mediating Role of Organizational

- Ostracism. *The Asia-Pacific Education Researcher*. 34. <https://doi.org/10.1007/s40299-024-00895-6>
- Özbek, D. & Özdi, A. N., (2022). Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri İle Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki, *International Social Sciences Studies Journal* (8)103, 3448-3461. <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.64909>
- Özdemir, M., Kaymak, M. N., & Çetin, O. U. (2023). Unlocking teacher potential: The integrated influence of empowering leadership and authentic leadership on teacher self-efficacy and agency in Turkey. *Educational Management Administration & Leadership*, 53(5), 1083-1104. <https://doi.org/10.1177/17411432231217136>
- Özdemir, M., Küçükçene, M., Abaslı, K., Pektaş, V., Ayhan, E. (2024). Güçlendirici Liderlik ve Öğretmen Özerkliğinin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Öğretmen Öz-Yeterliğinin Aracı Rolü. *Eğitim ve Bilim*, 49(219), 201 - 224. doi.org/10.15390/EB.2024.12663
- Özel, S. ve Tutı, G. (2025). Okul müdürlerinin ders denetimi: Sorunlar, beklentiler ve güçlendirici liderlik perspektifinden bir değerlendirme. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(1), 1716-1744. DOI. 10.51460/baedb.1613729
- Özer, F. (2023). *Okul yöneticilerinin güçlendirici liderlik düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. (Tez No: 837017) [Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Özer, F. & Çelikten, M., (2023). An Investigation of School Administrators' Empowering Leadership Levels According to Teachers' Views. *International Social Sciences Studies Journal* 9 (114), 7739-7756. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.71147>
- Sağnak, M. (2012), The Empowering Leadership And Teachers' Innovative Behavior: The Mediating Role Of Innovation Climate, *African Journal Of Business Management*, 6(4). DOI:10.5897/AJBM11.2162
- Sert, H. (2021). *Okul müdürlerinin güçlendirici liderliğinin öğretmenlerin kuantum paradigmasından okula bakışına etkisi*. (Tez No: 702277) [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Sevinç, B. (2024). *Öğretmenlerin güçlendirici liderlik ve psikolojik sermaye algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki yordayıcılık etkisinin incelenmesi*. (Tez No: 909997) [Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Soylu, S. & Okçu, V. (2022). Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 752-767. DOI: 10.21666/muefd.1103044
- Töre, E. & Uysal, O., K.,(2022). The Effect Of Empowering Leadership On Participation In Decision-Making. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 7(18), 1042-1063. Doi: 10.35826/ijetsar.434.
- Töre, E. & Uzun, B. (2024). The Effect of Empowering Leadership Characteristics of School Principals According to Teachers' Perceptions on Teachers' Psychological Ownership and Work Engagement. *Participatory Educational Research*, 11(3), 165-183. <https://doi.org/10.17275/per.24.40.11.3>
- Uslukaya, A. (2025). Can Teacher Ostracism Be Prevented? Exploring How Empowering Leadership Can Mitigate Teacher Ostracism Through Work Engagement. *British Journal of Educational Psychology*. 95(22) DOI: 10.1111/bjep.12745.
- Uzun, B. (2022). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin güçlendirici liderliklerinin öğretmenlerin psikolojik sahiplenme ve işe adanmışlıklarına etkisi*. (Tez No: 836062) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yenel, K., Ünal, A., & Cemaloğlu, N. (2025). Güçlendirici Liderlik ve Öğretmen Mesleki Öğrenmesi Arasındaki İlişkide Öğretmen Faillığının Aracılık Etkisi. *Abi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 54-76. <https://doi.org/10.29299/kefad.1521725>
- Yılmaz Topakoğlu, E. (2023). *Güçlendirici liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisi: pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü*. (Tez No.799720) [Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi]. YÖK tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

