

Teacher Perceptions of School Managers' Power Types Used in Management

Melike CÖMERT

İnönü University, Malatya – TURKEY

Yasin TOK

Ministry of National Education, Malatya – TURKEY

Article History

Submitted: 04.07.2018

Accepted: 20.01.2019

Published Online: 31.01.2019

Keywords

Power
Power Types
School Management
School Principals



DOI: 10.29129/inujgse.440503

Abstract

Purpose: In the study, it was aimed to determine whether there is a meaningful difference in terms of gender, education level, branch, school level and seniority variables of teacher perception about the types of power used by primary, secondary and high school managers.

Design & Methodology: Descriptive research method was used in the study. The study group consisted of 129 teachers working in primary, secondary and high school in Hekimhan district of Malatya province in 2015-2016 academic year. For the teachers working at elementary, junior high and high school level in the survey, the "Power Type Scale Used by School Managers in School Management" was applied as a data collection tool.

Findings: In the analysis of differences in terms of gender, education level, branch, school grade, and seniority variables, female teachers think that school principals use more compelling power elements than male teachers. Similarly, according to the teachers whose education level is at the graduate level think that school principals are using more compelling power elements than teachers who have education level is at the associate degree level. Teachers at the associate-undergraduate level have been perceived to have a higher perception of their manager's use of expertise type behaviors than teachers at the graduate level. In addition, it has been determined that class teachers think that school principals use the power of expertise, information, and loyalty more than branch teachers. In the information power sub-dimension, it is determined that 21 year-old and above-average teachers are more likely to think that school principals are using more of their information.

Implications & Suggestions: In the direction of research findings, the power elements that school principals use in administration directly affect the education and training activities of teachers. In this context, school principals recognize the elements of power and can lead teachers towards success by creating a power strategy based on situationalism.

Okul Müdürlerinin Yönetimde Kullandıkları Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algıları *

Melike CÖMERT

İnönü Üniversitesi, Malatya – TÜRKİYE

Yasin TOK

Milli Eğitim Bakanlığı, Malatya – TÜRKİYE

Makale Geçmişi

Geliş: 04.07.2018
Kabul: 20.01.2019
Online Yayın: 31.01.2019

Anahtar Sözcükler

Güç
Güç Türleri
Okul Yönetimi
Okul Müdürleri

Öz

Amaç: Bu araştırma ile ilkökul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, öğrenim durumu, branş, görev yapılan okul kademesi ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Malatya ili Hekimhan ilçesindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 129 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan öğretmenlere “Okul Müdürlerinin Okul Yönetiminde Kullandıkları Güç Türleri Ölçeği” veri toplama aracı olarak uygulanmıştır.

Bulgular: Cinsiyet, öğrenim durumu, branş, görev yapılan okul kademesi ve kıdem değişkenleri açısından yapılan fark analizlerinde: Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okul müdürlerinin zorlayıcı güç unsurlarını daha fazla kullandıklarını düşünmektedirler. Benzer şekilde, öğrenim durumu lisansüstü düzeyinde olan öğretmenler, önlisans-lisans düzeyinde öğrenim durumuna sahip öğretmenlere göre; müdürlerinin zorlayıcı güce daha fazla başvurduğunu düşünmektedirler. Ön lisans-lisans öğrenim düzeyinde bulunan öğretmenler, lisansüstü öğrenim düzeyinde bulunan öğretmenlere göre müdürlerinin uzmanlık güç türü davranışlarını daha fazla kullandığı algısının oluştuğu belirlenmiştir. Ayrıca Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre okul müdürlerinin uzmanlık, bilgi, bağlılık güçlerini kullanma düzeyini daha yüksek buldukları belirlenmiştir. Bilgi gücü alt boyutunda ise, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, okul müdürlerinin bilgi gücünü daha fazla kullandıklarını şeklinde algının oluştuğu belirlenmiştir.

Sonuçlar ve Öneriler: Araştırma bulguları doğrultusunda, okul müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç unsurları öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda okul müdürleri güç unsurlarını tanıyarak, durumsallık ekseninde bir güç stratejisi oluşturarak öğretmenleri başarıya doğru yönlendirebilir.



DOI: 10.29129/inujgse.440503

* Bu makale 10-12 Mayıs 2018 tarihinde düzenlenen 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Yönetim kavramı insanlık tarihi kadar eskisidir. Bir çabayı gerektiren; işbirliği ve koordinasyonla yürütülen her faaliyet, yönetsel bir yapı ve örgütlenmeyi de beraberinde getirir (Karip, 2014). Yönetimin karmaşık bir yapısı vardır. Yönetimin bu karmaşıklığı, bireyler arası ilişkilerin dokusundan kaynaklanmaktadır. Bu durum yönetim konusunda pek çok tanım yapılmasına yol açmıştır. En geniş anlamıyla yönetim, bir örgütü amaçlarına ulaştırabilmek için bir araya gelen insanları örgütleyerek eyleme geçirme süreci olarak tanımlanabilir (Başaran, 2000). Bu doğrultuda örgütün varlık sebebi olan amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelen insanları, amaçlar doğrultusunda işbirliği ve koordinasyonu sağlayan ana öge örgütün lider ve yöneticileridir (Gökkaya, 2010). Örgütlerde yöneticilerin güç sahibi olmaları ve işgörenlerini amaca odaklamaları istenir (Zafer, 2008). Örgütsel amaçlara ulaşabilmek için yöneticilerin örgütsel yapıyı etkin işletmesi gerekir. Bu süreçte yöneticilerin çeşitli güç kaynaklarını etkin kullanması ve amaçları gerçekleştirebilmek donanımına sahip olması gerekmektedir (Aslanargun, 2009). Yönetimde, otorite, güç, etkileme, ikna etme, yönlendirme önemli kavramlar olmasına rağmen otorite konusu dışındaki diğer konular ihmal edilmiştir, hâlbuki yönetim daha çok güç uygulaması ile ilişkilidir. Otorite güç bağlamında sadece bir işlevdir. Bu bağlamda gücün niteliği, türleri, ilişkisel bakış açıları kavrandığında yöneticilerin etkililiği artacaktır (Koçel, 2010).

Yöneticilerin kullandıkları çeşitli güç kaynakları vardır. Yöneticiler; üyelerini geliştirme, değişimde rehber olma, hizmetleri iyileştirme, kalite ve verimi arttırmada gibi uygulamalarda bu güç kaynaklarını etkin kullanması gerekir (Robbins & Judge, 2015). Bu bağlamda yöneticinin örgütsel mekanizmaları işletmesi için kullanabileceği önemli araçlardan başında güç gelir. Yöneticinin örgüt içerisindeki durumuna bağlı olarak ödül, zorlayıcı veya makam gücü gibi statüye bağlı olarak edinilen güç türü olabileceği gibi karizma, uzmanlık ve bilgi güç türleri gibi bireysel özelliklere bağlı olarak da ortaya çıkabilir (Aslanargun, 2009). Zorlayıcı güç: Korku temelli, fiziksel güç kullanımından, işe son verme, başka göreve atama, rütbe düşürme gibi cezalandırmaya ilişkin davranışları ifade etmektedir (Koçel, 2010). Zorlayıcı gücün kullanımı, özellikle düzeyi ve zamanlaması noktasında son derece dikkatli olmak gerekir. Aksi halde yanlış kullanımlar kişiyi incitebilir, olumsuz sonuçlara yol açabilir. İnsanlar üzerinde zorlayıcı güç uygulamaları gereği gibi kullanılmazsa etkili olmaz (Polat, 2010). Baskı gücü olarak da adlandırılan bu güç türü, cezaların önem derecesine ve önlenibilir olup olmama ihtimaline dayanır (Hoy ve Miskel, 2010).

Ödül Gücü: Para, terfi, şöhret vb. alanlardaki ödüllerin verilmesiyle ifade edilen bir güç türüdür (Yılmaz ve Altınkurt, 2012). Percy (1996), Hinkin ve Schriesheim'in ödül gücünü "Bir insana istediği şeyi verme ya da istemediği şeyi ortadan kaldırma ya da azaltma gücü" olarak tanımladığını belirtmektedir. Yapılan bir iş ya da elde edilen bir başarı sonucunda para ya da terfi gibi alanlarda ödüle layık görülmesi bu bakımdan ödül gücünü ifade eder (Akt. Özaslan, 2006).

Karşılıklı Güç: Yöneticilerin sahip olduğu yasal yetkiyle, daha önceki olumlu performanslarına karşılık olarak üyelerine daha hoşgörülü ve esnek olması, yöneticilik görevi teklif etmesi ve ast-üst ilişkilerinde karşılıklı olumlu davranımlar gösterilmesi olarak ifade edilebilir (Aslanargun, 2009).

Uzmanlık Gücü: Örgüt yöneticilerinin sahip olduğu bilgi ve deneyimlerinden doğan güçtür (Koçel, 2010). Örgüt yöneticilerinin sahip oldukları uzmanlık bilgi ve beceriyle amaçlara ulaşma derecesi arasında önemli bir ilişki vardır. Bundan dolayı örgüt yöneticilerinin alanında uzman, liyakat sahibi olması örgütün yönetilmesinde etkili bir gücün ortaya çıkmasını sağlayacaktır (Yorulmaz, 2014).

Bağlılık Gücü: Yöneticilerin, iletişim halinde, işbirlikçi, üyelerinin desteğini almaya ve uyumlu bir ortamda çalışılmasına yönelik astlarına karşı sergilediği davranışları ifade eden güç türüdür (Aslanargun, 2009).

Karizmatik Güç: Kişilik özellikleri ile kendisini takip edeleri etkileme gücünü ifade eder. Hayranlığın derecesi veya astların liderle kendilerini özdeşleştirme dereceleri arttıkça liderin karizmatik gücü daha da artar (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). Yönetici veya liderin üyeleri için takdire şayan olması, üyelerini lidere benzetmeye yöneltecektir. Bu da onları, lider tarafından daha kolaylıkla etkilenir hale getirecektir (Polat, 2010).

Bilgi Gücü: Yöneticilerin karar alma süreçlerinde astlarını bilgilendirmeye dönük etkinlikler düzenlemesi, gerekli açıklamaları yapması, ikna kabiliyetine dayanarak ve bilgisini ön plana çıkararak yönetsel faaliyetlerde bulunmasıdır (Aslanargun, 2009).

Küresel düzeyde gerçekleşen değişimler sonucunda okul örgütünü çağa uygun bir düzeye getirmek, değişikliklere uyum sağlayıcı faaliyetler yürütmek son derece önemlidir. Bu ise okul lideri olan, okulu okul yöneticilerinin; okuldaki personeli örgütsel amaçlar etrafında birleştirmesine, okulun kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılmasına bağlıdır (Kayalı, 2011). Okul yöneticilerinin çağın gereksinimlerine uygun biçimde yönetsel işlevleri gerçekleştirecek, okul-toplum bağlamında işbirliği kuracak, okullarının ufkunu açacak, toplumun isteklerini karşılayacak plan ve programları tasarlayarak; okulların örgütsel yapısını toplumun beklentilerine göre düzenleyerek yenilemeleri beklenir (Gümüşeli, 2001).

Eğitim yöneticilerinin, okul örgütü içinde güç ve güç türlerinin farkına varabilmesi gerekir. Bu farkındalık neticesinde tasarlanacak planlama ve programlarla gücün kullanımı ve doğrultusu şekillenecektir. Bu sayede eğitimde kalite ve etkililik arttırılabilir. Bu araştırma ile ilkökul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, öğrenim durumu, branş, görev yapılan okul kademesi ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütlerin varoluşu, amaçlar üzerine temellendirilmiştir. En temel unsur olan örgütün amaçlarına ulaşabilmek için yöneticilerin, üyelerini amaçlara yönlendirmesi gerekmektedir. Örgüt yöneticileri bunu yaparken de güç unsurlarını tanıyarak, durumsallık ekseninde bir güç stratejisi oluşturarak öğretmenleri başarıya ulaşma noktasında cesaretlendirmelidir.

Güç kullanımı noktasındaki yetersizlikler; düşük performans, devamsızlık, yüksek iş gücü devri gibi olumsuzluklarla amaçlara ya ulaşamayacak ya da olması gereken zamandan çok daha uzun zamanda ve sınırlı olarak ulaşılabacaktır. Dolayısıyla örgütler için güç stratejik bir öneme sahiptir.

Eğitim örgütlerinde de okul müdürlerinin; okul yönetiminde öğretmenleri amaçlara yöneltmek ve etkili bir eğitim-öğretime olanak sağlayabilmek için güç türlerini kullanmayı bilmesi son derece önemlidir. Bu amaçla araştırmada elde edilen verilerin; özellikle ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürlerinin güç kullanımı noktasında daha etkili bir eğitim ve öğretim sürecini hayata geçirebilmek için çeşitli uygulamalar geliştirilmesi beklenmektedir. Dolayısıyla bu katkıları sağlaması düşünülen bu araştırma ile okul müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Amaç cümlesi şu alt sorulara yanıt bulmak amacıyla daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır:

- İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları branşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Desen

Bu araştırmada ilkökul, ortaokul ve lise müdürlerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar, genel olarak bir tarama araştırmalarıdır. Tarama modellerinde, geçmişte ya da mevcut durumda var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2015).

Çalışma Grubu

Çalışma grubu, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Malatya ili Hekimhan ilçesindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın evreni ulaşılabilir bir evren olduğu düşünülerek örneklem seçimi yapılmamış, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplam 141 veri toplama formu geri dönmüştür. Değerlendirilen formların 129'u geçerli kabul edilmiştir.

Tablo 1

Araştırmanın Çalışma Grubunda Yer Alan Öğretmenlerin Demografik Yapılarına İlişkin Frekans Dağılımı

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	63	48.8
	Erkek	66	51.2
Öğrenim Durumu	Ön lisans-lisans	108	83,7
	Lisansüstü	21	16.3
Branş	Sınıf	42	32.6
	Branş	87	67.4
Okul Kademesi	İlkokul	42	32.6
	Ortaokul	45	34.9
	Lise	42	32.6
Kıdem	1-5 yıl	47	36.4
	6-10 yıl	34	26.4
	11-15 yıl	19	14.7
	16-20 yıl	18	14.0
	21 yıl ve üstü	11	8.5
Toplam		129	100

Cinsiyete göre, çalışma grubunun % 48,8'inin kadın, % 51,2' sinin erkek; *öğrenim durumuna göre*, çalışma grubunun % 83,7'sinin ön lisans-lisans düzeyinde, % 16,3' nün lisansüstü öğrenim düzeyinde; *bransa göre* çalışma grubunun %32,6'sının sınıf öğretmeni, %67,4'ünün branş öğretmeni; *görev yapılan okul kademesine göre* çalışma grubunun %32,6'sının ilkökul kademesinde, %34,9'unun ortaokul kademesinde ve %32,6'sının lise kademesinde görev yapan öğretmenler; *Mesleki kıdeme göre*, çalışma grubu, 1- 5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler %36,4'ünü, 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler %26,4'ünü, 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler %14,7'sini, 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler %14'ünü ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler %8,5'ini oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan öğretmenlere “Kişisel Bilgiler” ve Aslanargun (2009) tarafından geliştirilen “Okul Müdürlerinin Okul Yönetiminde Kullandıkları Güç Türleri Ölçeği” nin yer aldığı veri toplama aracı uygulanmıştır. Boyutlar ve maddelere ilişkin olarak; ödül gücü boyutu (5 madde), zorlayıcı güç boyutu (5 madde), karşılıklı güç boyutu (6 madde), uzmanlık güç boyutu (5 madde), bilgi gücü boyutu (3 madde), bağlılık gücü boyutu (3 madde) ve karizmatik güç boyutu (3 madde) olarak belirlenmiştir. Aslanargun (2009) çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları; ödül gücü alt boyutu için .68, karşılıklı güç alt boyutu için .76, uzmanlık gücü alt boyutu için .88, bilgi gücü alt boyutu için .66, bağlılık gücü alt boyutu için .79 ve karizmatik güç alt boyutu için .62 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada için Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları; ödül gücü alt boyutu için .70, karşılıklı güç alt boyutu için .92, uzmanlık gücü alt boyutu için .94, zorlayıcı güç alt boyutu için .81, bilgi gücü alt boyutu için .73, bağlılık gücü alt boyutu için .87, ve karizmatik güç alt boyutu için .82 olarak ve tüm ölçek için de .92 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen veriler analiz edilmeden önce veri seti içerisinde uç değer olup olmadığı ve verilerin normalliği kontrol edilmiştir. Elde edilen veriler, yüzde ve frekans tabloları ile özetlenmiş, SPSS istatistik paket programı kullanılarak hesaplanmış ve değerlendirilmiştir. Bu yüzden veriler parametrik test varsayımları sağlanan durumlarda bağımsız örneklem t test ve tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Parametrik test varsayımlarının karşılanmadığı durumlarda non-parametrik testler olan Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Verilerin analizinde, ilkökul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Öğrenim durumu ve branş değişkeni için Mann Whitney U testi, mesleki kıdem değişkeni için Kruskal Wallis testi, görev yapılan okul kademesi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla da tek yönlü varyans analizi testi kullanılmıştır. Çalışmada hata düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Araştırmanın birinci alt problemi “*İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?*” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek üzere, elde edilen veriler üzerinden bağımsız gruplar için t testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2

İlkokul, Ortaokul ve Lise Müdürlerinin Yönetimde Kullandıkları Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek/Boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
1. Zorlayıcı Güç	Kadın	63	13.85	5.18	2.151	127	.033*
	Erkek	66	11.92	5.02			
2. Ödül Gücü	Kadın	63	16.09	3.71	-1.291	127	.199
	Erkek	66	16.98	4.08			
3. Uzmanlık Gücü	Kadın	63	16.71	5.38	-.959	127	.339
	Erkek	66	17.68	6.02			
4. Karşılıklı Güç	Kadın	63	19.03	6.07	-.888	127	.376
	Erkek	66	19.98	6.10			
5. Bilgi Gücü	Kadın	63	9.93	2.76	-.913	127	.363
	Erkek	66	10.37	2.73			
6. Bağlılık Gücü	Kadın	63	10.50	3.24	-.609	127	.543
	Erkek	66	10.83	2.81			
7. Karizmatik Güç	Kadın	63	8.34	2.99	-1.487	127	.140
	Erkek	66	9.21	3.55			

* $p < .05$

Tablo incelendiğinde, cinsiyete göre öğretmen algılarının zorlayıcı güç türü puanları arasındaki farka ait t değeri 2,151 olarak $p < .05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin zorlayıcı güç türü puanları ($\bar{X}=13,85$) ile erkek öğretmenlerin zorlayıcı güç türü puanları ($\bar{X}=11,92$) birbirine yakındır. Bu bulgular cinsiyete göre öğretmen algılarının zorlayıcı güç türü puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalar birbirine yakın olmasına rağmen kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul müdürlerinin yönetimde kullandığı güç türleri açısından, zorlayıcı güç türü puanları daha yüksektir.

Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Araştırmanın ikinci alt problemi "İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek üzere, elde edilen veriler üzerinden Mann Whitney -U testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3' de gösterilmiştir.

Tablo 3

İlkokul, Ortaokul ve Lise Müdürlerinin Yönetimde Kullandıkları Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrenim Durumlarına Göre Analiz Sonuçları

Ölçek/Boyut	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
1. Zorlayıcı Güç	1) Ön lisans- Lisans	108	61.97	6693.00	807.000	.036*
	2) Lisansüstü	21	80.57	1692.00		
	Toplam	129				
2. Ödül Gücü	1) Ön lisans- Lisans	108	67.42	7281.50	872.500	.094
	2) Lisansüstü	21	52.55	1103.50		
	Toplam	129				
3. Uzmanlık Gücü	1) Ön lisans- Lisans	108	67.90	7333.50	820.500	.045*
	2) Lisansüstü	21	50.07	1051.50		
	Toplam	129				
4. Karşılıklı Güç	1) Ön lisans- Lisans	108	67.19	7256.00	898.000	.131
	2) Lisansüstü	21	53.76	1129.00		
	Toplam	129				
5. Bilgi Gücü	1) Ön lisans- Lisans	108	67.19	7257.00	897.000	.128
	2) Lisansüstü	21	53.71	1128.00		
	Toplam	129				
6. Bağlılık Gücü	1) Ön lisans- Lisans	108	67.23	7260.50	893.500	.122
	2) Lisansüstü	21	53.55	1124.50		
	Toplam	129				
7. Karizmatik Güç	1) Ön lisans- Lisans	108	66.87	7221.50	932.500	.196
	2) Lisansüstü	21	55.40	1163.50		
	Toplam	129				

* $p < .05$

İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının zorlayıcı güç türü puanları, öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir [$U=807$; $p < .05$]. Bu bağlamda lisansüstü düzeyde bulunan öğretmenler, ön lisans- lisans düzeyinde bulunan öğretmenlere göre müdürlerinin daha çok zorlayıcı güce başvurduğunu düşünmektedirler.

Öğretmenlerin uzmanlık güç türü puanları, ilkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları, öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir [$U=820$; $p < .05$]. Bu bağlamda lisansüstü düzeyde bulunan öğretmenler, ön lisans- lisans düzeyinde bulunan öğretmenlere göre müdürlerinin daha az uzmanlık gücünü kullandığını düşünmektedirler. Sıra ortalamalarına bakıldığında, ön lisans-lisans öğrenim düzeyinde bulunan öğretmenler ile lisansüstü öğrenim düzeyinde bulunan öğretmenler arasında büyük bir fark olduğu görülmektedir.

Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Branş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Araştırmanın üçüncü alt problemi “İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”, şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek üzere, elde edilen veriler üzerinden Mann Whitney- U testi uygulanmıştır. Sonuçlar tablo 4’ te gösterilmiştir.

Tablo 4

İlkokul, Ortaokul ve Lise Müdürlerinin Yönetimde Kullandıkları Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Branşlarına Göre Analiz Sonuçları

Ölçek/Boyut	Branş	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
1. Zorlayıcı Güç	1) Sınıf Öğretmeni	42	58.57	2458.50	1555.500	.171
	2) Branş Öğretmeni	87	68.12	5926.50		
	Toplam	129				
2. Ödül Gücü	1) Sınıf Öğretmeni	42	63.77	2678.50	1775.500	.795
	2) Branş Öğretmeni	87	65.59	5706.50		
	Toplam	129				
3. Uzmanlık Gücü	1) Sınıf Öğretmeni	42	79.02	3319.00	1238.000	.003*
	2) Branş Öğretmeni	87	58.23	5066.00		
	Toplam	129				
4. Karşılıklı Güç	1) Sınıf Öğretmeni	42	75.67	3178.00	1379.000	.024*
	2) Branş Öğretmeni	87	59.85	5207.00		
	Toplam	129				
5. Bilgi Gücü	1) Sınıf Öğretmeni	42	76.69	3221.00	1336.000	.013*
	2) Branş Öğretmeni	87	59.36	5164.00		
	Toplam	129				
6. Bağlılık Gücü	1) Sınıf Öğretmeni	42	78.56	3299.50	1257.500	.004*
	2) Branş Öğretmeni	87	58.45	5085.50		
	Toplam	129				
7. Karizmatik Güç	1) Sınıf Öğretmeni	42	69.01	2898.50	1658.500	.394
	2) Branş Öğretmeni	87	63.06	5486.50		
	Toplam	129				

* $p < .05$

Tablo incelendiğinde ilkökul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının uzmanlık güç türü puanları, branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir [$U=1238$; $p < .05$]. İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının karşılıklı güç türü puanları, branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir [$U=1379$; $p < .05$]. İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının bilgi gücü puanları, branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir [$U=1336$; $p < .05$]. İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının bağlılık gücü puanları, branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir [$U=1257$; $p < .05$]. Bu bağlamda sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre okul müdürlerinin; uzmanlık, karşılıklı, bilgi ve bağlılık güçlerine daha fazla başvurduklarını düşünmektedirler.

Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Görev Yapılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Araştırmanın dördüncü alt problemi "İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek üzere, elde edilen veriler üzerinden tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5

İlkokul, Ortaokul ve Lise Müdürlerinin Yönetimde Kullandıkları Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek/Boyut	Okul Kademesi	N	X	Ss	Sd	F	p	Fark (Tukey)
1. Zorlayıcı Güç	1) İlkokul	42	11.92	4.85	2	3.150	.046	
	2) Ortaokul	45	12.24	4.63	126			
	3) Lise	42	14.47	5.73	128			
	Toplam	129	12.86	5.17				
2. Ödül Gücü	1) İlkokul	42	16.61	4.11	2	1.339	.226	
	2) Ortaokul	45	17.17	3.45	126			
	3) Lise	42	15.80	4.14	128			
	Toplam	129	16.55	3.92				
3. Uzmanlık Gücü	1) İlkokul	42	19.47	4.94	2	10.794	.000*	1>3
	2) Ortaokul	45	17.88	4.86	126			2>3
	3) Lise	42	14.21	6.11	128			
	Toplam	129	17.20	5.72				
4. Karşılıklı Güç	1) İlkokul	42	21.57	5.97	2	11.018	.000*	1>3
	2) Ortaokul	45	20.71	4.97	126			2>3
	3) Lise	42	16.19	6.01	128			
	Toplam	129	19.51	6.08				
5. Bilgi Gücü	1) İlkokul	42	11.21	2.63	2	9.799	.000*	1>3
	2) Ortaokul	45	10.46	2.38	126			2>3
	3) Lise	42	8.78	2.70	128			
	Toplam	129	10.16	2.74				
6. Bağlılık Gücü	1) İlkokul	42	11.83	3.01	2	10.565	.000*	1>3
	2) Ortaokul	45	11.06	2.63	126			2>3
	3) Lise	42	9.09	2.81	128			
	Toplam	129	10.67	3.02				
7. Karizmatik Güç	1) İlkokul	42	9.42	3.05	2	7.604	.001*	1>3
	2) Ortaokul	45	9.64	3.03	126			2>3
	3) Lise	42	7.23	3.36	128			
	Toplam	129	8.79	3.31				

* p< .05

Tablo incelendiğinde öğretmenlerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre okul müdürlerinin yönetimde kullandıkları uzmanlık gücü algılama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [F(2-128)=10.794; p<.05]. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin (\bar{x} =19.47), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere (\bar{x} =14.21) göre; ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin (\bar{x} =17.88), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere (\bar{x} =14.21) göre uzmanlık gücünü algılama puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre okul müdürlerinin yönetimde kullandıkları karşılıklı gücü algılama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [F(2-128)=11.018; p<.05]. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin (\bar{x} =21.57), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere (\bar{x} =16.19) göre; ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin (\bar{x} =20.71), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere (\bar{x} =16.19) göre karşılıklı gücü algılama puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre okul müdürlerinin yönetimde kullandıkları bilgi gücünü algılama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [F(2-128)=9.799; p<.05]. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin (\bar{x} =11.21), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere (\bar{x} =8.78) göre; ortaokul

kademesinde görev yapan öğretmenlerin ($\bar{X}=10.46$), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=8.78$) göre bilgi gücünü algılama puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre okul müdürlerinin yönetimde kullandıkları bağlılık gücünü algılama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F(2-128)=10.565$; $p<.05$]. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin ($\bar{X}=11.83$), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=9.09$) göre; ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin ($\bar{X}=11.06$), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=9.09$) göre bağlılık gücünü algılama puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre okul müdürlerinin yönetimde kullandıkları karizmatik gücü algılama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F(2-128)=7.604$; $p<.05$]. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin ($\bar{X}=9.42$), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=7.23$) göre; ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin ($\bar{X}=9.64$), lise kademesinde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=7.23$) göre karizmatik gücü algılama puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Farkın kaynağını anlamak amacıyla Tukey Post Hoc testi uygulanmıştır. Bu testin sonucuna göre ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenler ile lise kademesinde görev yapan öğretmenler arasında ve ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenler ile lise kademesinde görev yapan öğretmenler arasında $p < .05$ önem düzeyinde uzmanlık, karşılıklı, bilgi, bağlılık ve karizmatik güç algılama puanları açısından anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Araştırmanın beşinci alt problemi *“İlkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”*, şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek üzere, elde edilen veriler üzerinden Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6

İlkokul, Ortaokul Ve Lise Müdürlerinin Yönetimde Kullandıkları Güç Türlerine İlişkin Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek/Boyut	Okul Kademesi	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
1. Zorlayıcı Güç	1) 1-5 yıl	47	64.61	4	5.28	.259
	2) 6-10 yıl	34	61.37			
	3) 11-15 yıl	19	69.13			
	4)16-20 yıl	18	78.83			
	5)21 yıl ve üzeri	11	48.14			
	Toplam	129				
2. Ödül Gücü	1) 1-5 yıl	47	70.15	4	4,19	.381
	2) 6-10 yıl	34	67.66			
	3) 11-15 yıl	19	64.39			
	4)16-20 yıl	18	49.92			
	5)21 yıl ve üzeri	11	60.50			
	Toplam	129				
3. Uzmanlık Gücü	1) 1-5 yıl	47	65.91	4	6.19	.185
	2) 6-10 yıl	34	65.53			
	3) 11-15 yıl	19	64.05			
	4)16-20 yıl	18	48.06			
	5)21 yıl ve üzeri	11	82.00			
	Toplam	129				
4. Karşılıklı Güç	1) 1-5 yıl	47	66.25	4	7.20	.125
	2) 6-10 yıl	34	65.53			
	3) 11-15 yıl	19	71.63			
	4)16-20 yıl	18	45.61			
	5)21 yıl ve üzeri	11	79.73			
	Toplam	129				
5. Bilgi Gücü	1) 1-5 yıl	47	69.91	4	10.69	.030*
	2) 6-10 yıl	34	68.75			
	3) 11-15 yıl	19	59.97			
	4)16-20 yıl	18	41.22			
	5)21 yıl ve üzeri	11	80.00			
	Toplam	129				
6. Bağlılık Gücü	1) 1-5 yıl	47	69.85	4	6.97	.137
	2) 6-10 yıl	34	63.10			
	3) 11-15 yıl	19	68.39			
	4)16-20 yıl	18	45.56			
	5)21 yıl ve üzeri	11	76.09			
	Toplam	129				
7. Karizmatik Güç	1) 1-5 yıl	47	70.27	4	7.30	.120
	2) 6-10 yıl	34	67.31			
	3) 11-15 yıl	19	60.45			
	4)16-20 yıl	18	45.22			
	5)21 yıl ve üzeri	11	75.59			
	Toplam	129				

* p< .05

Tablo 6 incelendiğinde, ilkökul, ortaokul ve lise müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algılarının bilgi gücü puanları, kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir [χ^2 (sd=4, n=129)=10.690; p<.05]. Sıra ortalamalarına bakıldığında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, okul müdürlerinin bilgi gücünü daha fazla kullandıklarını düşünmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, müdürlerinin zorlayıcı güç türünü daha fazla kullandıkları algısının oluşmasında; okullarda yönetim olgusunun zorlu ve ancak erkeklerin üstesinden gelebileceği bir iş olarak algılanmasından ötürü kadın öğretmenlerin okul yönetimine karşı oldukça uzak durması ve kendini baskı altında hissetmesinden kaynaklanabilir. Yöneticilerin zorlayıcı güce başvurmasının nedenleri arasında, yönetim ile ilgili kuramsal çerçeveye, gerekli yönetsel süreç becerilerine yeterince sahip olunmaması gibi etmenler gösterilebilir. Lee, Smith ve Cioci (1993) tarafından yapılan çalışmada, kadın öğretmenlerin kadın müdürlerin başkanlık ettiği okullarda çalışırken kendilerini güçlenmiş hissetmelerine rağmen, erkek öğretmenlerin bu durumlarda kendilerini daha az güçlü bulduklarını bulunmuştur. Aslanargun (2009) yaptığı araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin zorlayıcı güç kullanımına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okul müdürlerinin yönetimde zorlayıcı güç türü davranışlarını daha fazla kullandıklarını ifade etmektedir. Yorulmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada, öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kullandıkları zorlayıcı güç algılamalarının kadın öğretmenler üzerinde daha fazla etki yarattığı, bu güç türünden etkilenerek işlerine olumsuz olarak yansıtıklarını ifade etmiştir. Gökaya (2010) tarafından yapılan çalışmada, liderlerin çalışanlarına karşı zorlayıcı güce başvurma durumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre zorlayıcı güç kullanımı konusunda kararsız oldukları ve üzerilerinde zorlayıcı güce maruz kalmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Araştırma sonucundan farklı olarak, Diş (2015) tarafından öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları zorlayıcı güce ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre zorlayıcı güce ilişkin algılamaları daha yüksektir. Titrek ve Zafer (2009) tarafından yapılan çalışmada ise güç türlerinin tüm boyutlarında cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Altınkurt ve Yılmaz (2012) tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur.

Öğrenim durumu lisansüstü düzeyinde olan öğretmenler, ön lisans-lisans düzeyinde öğrenim durumuna sahip öğretmenlere göre müdürlerinin zorlayıcı güç türü davranışlarını daha fazla kullandığı düşünmektedir. Bunun nedeni eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin olayları mantık süzgecinden geçirerek daha geniş çerçeveden bakabildiği, sorgulayabildiği ve demokratik tutumları daha çok destekler nitelikteki tavırları gösterilebilir. Ön lisans-lisans öğrenim düzeyinde bulunan öğretmenler, lisansüstü öğrenim düzeyinde bulunan öğretmenlere göre müdürlerinin uzmanlık güç türü davranışlarını daha fazla kullandığı düşünmektedir. Bunun nedeni, eğitim düzeyinin artması kişinin bilgi, deneyim ve öngörüsünü arttırdığı ve yüksek eğitim düzeyi ile birlikte yöneticilerden de uzmanlık olarak beklentilerin yükseldiği algısı, mevcut yönetici uzmanlığının yetersiz görülmesine neden olabilir. Uzmanlık güç türü boyutunda, Polat(2010) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin eğitim durumlarına göre yönetimde uzmanlık gücünü kullanmalarına ilişkin algılamalarında da anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Gökaya(2010) tarafından yapılan çalışmada eğitim seviyelerine göre herhangi bir istatistiksel farklılaşma bulunamamıştır.

Uzmanlık, bilgi, bağlılık güçleri alt boyutlarında, sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre okul müdürlerinin uzmanlık, bilgi, bağlılık güçlerini kullanma düzeyini daha yüksek bulmaktadır. Bunun nedeni,

ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre niceliksel olarak nispeten daha az sayıda olmaları yönetim ile daha çok görüş alışverişinde bulunmalarına olanak sağlayabilmektedir. Bu nedenle ilkokul müdürlerinin uzmanlık ve bilgilerini daha çok paylaştığı algısı olduğu şeklinde açıklanabilir. Aslanargun(2009) tarafından yapılan çalışmada, okul müdürlerinin yönetimde başvurduğu uzmanlık, karşılıklı, bağlılık ve karizmatik güç türüne ilişkin öğretmen görüşlerinde okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmektedir. Koyuncu (2015) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel güç türlerinden uzmanlık gücü boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri, okul türüne göre önemli farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Altınkurt ve Yılmaz (2012) çalışmasında, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin görüşleri uzmanlık gücü dışında tüm boyutlarda branş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bütün boyutlarda branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin güç kaynaklarını daha fazla kullandığı görüşündedir.

Bilgi gücü alt boyutunda, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, okul müdürlerinin bilgi gücünü daha fazla kullandıklarını düşünmektedir. Bunun nedeni öğretmenlerin kıdemi arttıkça bilgi ve tecrübesinin de artacağı bu sayede okul müdürlerinin yaptığı bilgi verici ve açıklayıcı davranışların birçoğunu bildiklerini ve bu davranışların birçoğuna gerek olmadığı algısından kaynaklanabilir.

Araştırma bulguları doğrultusunda, okul müdürlerinin yönetimde kullandıkları güç unsurları öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda okul müdürleri güç unsurlarını tanıyarak, durumsallık ekseninde bir güç stratejisi oluşturarak öğretmenleri başarıya doğru yönlendirebilir. Ayrıca gücün kullanımı ve güç türleri noktasında daha geniş bir düzeyde bir çalışma grubu ile araştırma yapılabilir. Araştırma nicel araştırma yöntemiyle yapılmış olup güç ve güç türlerinin belirlenmesinin yanında başvurulan güç türlerinin altında yatan öncüllere ilişkin nitel araştırma yöntemi ile birlikte karma yöntem uygulanarak daha ayrıntılı bulgulara ulaşılarak alana katkı sağlayıcı öneriler sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Altınkurt Y. & Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.
- Aslanargun, E. (2009). *İlköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetiminde kullandığı güç türleri*. (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. (Üçüncü Basım). Ankara: Feryal Matbaası.
- Diş, O. (2015). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Gökkaya, F. (2010). *Lider Güç Türlerinin Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkileri (Aydın Köşk ve Germencik İlköğretim Okulları Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüşeli, A. İ. (2001) Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (28), 531-548.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama* (7. Baskı). (Çev.:S. Turan). Ankara: Nobel Yayın.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (28. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Karip, E. (2014). Yönetim biliminin alanı ve kapsamı. S. Turan (Ed.), *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama* (ss.1-42). Ankara: Pegem Akademi.
- Kayalı, M. (2011). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları (Uşak ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği* (12. basım). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Koyuncu, F. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre ilkokul ve ortaokul müdürlerinin yönetimde başvurdukları güç türleri* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Lee, V. E., Smith, J. B., & Cioci, M. (1993). Teachers and principals: gender-related perceptions of leadership and power in secondary schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 15(2), 153-180.
- Özaslan, G. (2006). *Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Örgütsel davranış*. (Çev. İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Titrek, O. & Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60), 657-674.
- Yılmaz, K. & Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yorulmaz, A. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları ve kullanma düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zafer, D. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.