



OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖĞRETMENLER ÜZERİNDEKİ TAHAKKÜM DAVRANIŞLARININ TESPİT EDİLMESİ

DETECTION OF SCHOOL PRINCIPALS' OPPORTUNITY BEHAVIORS ON TEACHERS

Ozan KEŞKEK¹, Selman ÖZTÜRK², Saniye İNCEBAY³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

04.11.2022

Kabul Tarihi

04.11.2022

Anahtar Kelimeler

Okul,
Müdür,
Öğretmen,
Tahakküm.

Özet

İnsan sosyal bir varlık olarak insanlardan ve durumlardan etkilenir. Bu nedenle örgütlerin davranışsal boyutunu anlamak önemlidir. Yöneticilerin örgütlerdeki hiyerarşik konumlarından kaynaklanan yetki kullanımlarına ilişkin hatalar, örgüt çalışanları arasında fiziksel ya da psikolojik sorunlar gibi çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Bir organizasyonun çalışanları ile yönetimi arasındaki koordinasyon, organizasyonların etkinliğini ve performansını artırmak açısından oldukça önemlidir. Örgütlerde çalışanların ya da yöneticilerin neden yanlış davrandıklarını anlamak ve istekleri doğrultusunda düzeltici faaliyette bulunmak için örgütleri etik olarak yönetebilen liderlere ihtiyaç vardır. Çalışmada okul müdürlerinin öğretmenler üzerindeki tahakküm davranışlarının incelenmesi için 193 öğretmenle anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket sonuçlarına göre öğretmenlerin demografik özellikleriyle okul müdürlerinin tahakküm davranışları arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Article Info

Received

04.11.2022

Accepted

04.11.2022

Keywords

School,
Principal,
Teacher,
Domination.

Abstract

As a social being, man is affected by people and situations. Therefore, it is important to understand the behavioral dimension of organizations. Errors related to the use of authority arising from the hierarchical position of the managers in the organizations cause various problems such as physical or psychological problems among the employees of the organization. Coordination between the employees and the management of an organization is very important in terms of increasing the effectiveness and performance of the organizations. Leaders who can manage organizations ethically are needed in order to understand why employees or managers in organizations misbehave and to take corrective action in line with their wishes. In the study, a questionnaire was applied to 193 teachers in order to examine the domination behaviors of school principals on teachers. According to the results of the survey, no relationship was found between the demographic characteristics of the teachers and the domination behaviors of the school principals.

1. GİRİŞ

Örgütler, insanlar arasında görev dağılımı yaparak üretimi sağlamayı amaçlar. Bu üretim, ajans ve insanlar arasındaki döngüyü ve gücü vurgulamıştır. Üretimin sağlanmasında insan ilişkilerinin dikkate alınmaması ve orantısız ya da zorlayıcı güçlerin varlığı çeşitli yönetim sorunları oluşturmaktadır. Çünkü orantısız veya zorlayıcı gücün olduğu yerde eşit bir

¹ Atatürk Ortaokulu, İstanbul, e-mail: keskekeozan@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0265-5767 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Atatürk Ortaokulu, İstanbul, e-mail: selmanozturk83@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-4528-5674

³ Atatürk Ortaokulu, İstanbul, e-mail: saniyeincby@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1800-3395

iş bölümünün olduğunu söylemek zordur. Otorite, insan ilişkilerinde yer alan ve her zaman kişilerarası ilişkileri ifade eden bir kavramdır (Sönmez, 2007).

Güç, kişinin kendi davranışını istenen belirli sonuçlara doğru yönlendirme kapasitesi ve zihinsel süreci olarak tanımlanır. Yetkili kişiler; grupların olayları ve kararları etkileme fırsatı vardır. Sonuç olarak, gücün asimetrik kabulü veya komuta etme, hiyerarşik ilişkilerde kişinin iradesini başkalarına dayatmasında kontrol işlevi görür.

Weber (2008) bürokrasiyi bir sosyal kontrol biçimi olarak görür; başkalarına baskı yapmanın yanı sıra, bir yöneticinin kendi iradesini kendisine tanınan bir yetkiyle başkalarına dayatması bir kontrol olarak görülür. Bu durumda, otoritenin dayatılması bir tahakküm unsuru olabilir.

1.1. Tahakkümün Tanımı

Tahakküm, kelime anlamı olarak farklı çalışma alanlarında farklı tanımlamalarla; bireylerin davranışlarını kontrol etme, manipüle etme ve dizginleme anlamında kullanılan manipülasyon davranışları olarak tanımlanabilir (Lacoste, 1998). Bu davranışların oluşmasına zemin hazırlayan etkenlerden biri de bireylerin fikirlerini özgürce paylaşamamalarıdır (Isaacs, 1993).

Çünkü tahakküm, bireylerin görüşlerini sorgulama fırsatı sağlamaz. Bu, totaliterliği meşrulaştıran kullanışlı bir kontrol aracı yapar. Sonuç olarak, temel becerilerin gerilediği, konuşma eksikliğinin hüküm sürdüğü bir durum yaratır. Bu, iradeyi kontrol eden ve bireyi sömüren bir ideolojidir; aynı zamanda kişinin yaratıcı potansiyelini gasp eden ahlaki zorunluluklara da atıfta bulunur (Isaacs, 1993). Çünkü bunun iki durumu vardır. İlki, bireylerin normal sorumluluğudur ve onlara ne yapacaklarına dair talimatlar vererek davranışlarını düzenler. İkincisi, hedefler kategorisidir. İdealler düzeyi, bireyleri imkansız bir amaç için fedakarlık yapmaya zorlar (Hawoth, 2019). Bu, bireylerin baskın tutumlarından kaynaklanmaktadır. Bu durum, bireylerin fikirlerini ifade edememesinin bir kontrol faktörü olabileceğini ve bireylerden mükemmel davranışlar beklemenin de bir kontrol faktörü oluşturabileceğini düşündürmektedir.

1.2. Okul Örgütünde Tahakküm

Okul yöneticileri; okul kararlarından kendilerini sorumlu gören zalim yöneticiler rolünü üstlendiklerinde, korkudan ya da korkmadan ifade özgürlüğü kazanan örgüt çalışanları olarak öğretmenlerin söylemlerini ve fikirlerini kısıtlayabilirler.

Bourdieu (2015) bunu sembolik şiddet olarak tanımlamıştır. Sembolik şiddet, onu meşru ve meşru görenlerin nesnel ve bilinçli itaatiyle oluşur. Bu, kontrol için kullanılan sembolik çıktının gerçek temsilleriyle çelişir; bireyleri uysallık, boyun eğme ve dışlama için şartlandıran karmaşık bir dizi uygulamayı içerir.

Sonuç olarak okullarda sembolik gücün eğitim camiası olarak yaşanması ve okul yöneticilerinin otoritelerini öğretmenler üzerinde zorla ya da emir şeklinde kullanması öğretmenlerin kayıtsız ya da sessiz davranmasına yol açabilmektedir. Bu durum öğretmenlerin koşulsuz kabul yargıları haline gelmekte, eleştirel becerilerini kısıtlamakta ve yeni fikirlerin, tutarlılığın ve yaratıcılığın ortaya çıkmasını engellemektedir (Hermans ve Kempen, 1993).

Bunun sonucunda öğretmenler okuldan uzaklaşmış, olumsuz tutum ve davranışlar sergilemiştir. Bir kurum olarak okulları geliştirmek, değişen koşullara uyum sağlamak ve dayanıklılık iklimi yaratmak; örgüt elemanı olarak, öğretmenlerin bilgilerini, dilekçelerini ve önerilerini okula sunabilmeleri olanaklara bağlıdır. Öğretmenler istek ve önerilerini ancak katılım ve öneri yoluyla yapabilirler.

Öğretmenler ve diğer işbirlikçiler, bir okulun başarılı bir şekilde yönetilmesi için gereklidir. Bunun için okul yöneticileri yıl boyunca öğretmenleri uygun şekilde yönlendirerek değerlendirmeli ve motive etmelidir. Ancak değerlendirme; kısıtlama, yıldırma, cezalandırma gibi araçlarla yapıldığında bu tutum, öğretmenleri kontrol etme biçimine dönüşebilmekte ve öğretmenlerin çalışma motivasyonları düşebilmektedir. Okul yöneticileri, okuldaki etkinlikleri ve prosedürleri kontrol etmek için disiplin davranışında bulunurlar (Freire, 2006).

Ancak bu durumu güçlerini sürdürmek için bir kontrol mekanizması olarak kullanmak; öğretmenler arasında standart davranış kalıpları oluşturabilir. Yani öğretmenler korku ve sindirme ile öğretmenleri kontrol etmek isteyen okul yöneticileri karşısında hep aynı davranışı sergilemektedir. Dolayısıyla öğretmen direnci olabileceği ve öğretmen yaratıcılığının engellenebileceği sonucuna varılabilir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bir kurum olarak okulun amaçlanan çıktılara ulaşabilmesi için, öğretmenler ile okul yöneticileri, kurum personeli arasındaki etkili ilişkiler ve sinerji, okulların gelişmesinde kritik öneme sahiptir. Okul yöneticilerinin öğretmenler üzerinde uyguladıkları kasıtlı veya kasıtsız etkiler konularını anlama ve çözüm geliştirme, okul etkililiği hakkında net bir fikir edinme ve değerlendirme kriterleri için net bir liste yapma açısından okullara net bir yerel bakış açısı

sağlar. Örgütsel performansı artırmak, örgütler için bir güçtür. Bu yüzden; kuruluşların neden baskın olduğunu anlamak, risk kurumunu belirlemek ve zayıflıkları iyileştirmek için kullanılabilir.

Tahakküm unsurları, işyerinde algılanan ve fiilen alınan sömürünün, işin özünün radikal bir çarpıtması olarak görmezden gelinmesi yerine, tanınmasına ve üstesinden gelinmesine yol açabilir (Slovic, 2004). Tahakkümü anlamak, çalışanlar için örgütsel algının nasıl oluşturulacağını gösterir (Yılmaz, 2011). Örgütsel heterojenliği açıklamak için, örgütsel yapıdaki iş baskıları veya örgütün diğer unsurlarını içeren kontrol unsurlarının geliştirilmesi açısından da önemlidir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Okul müdürlerinin öğretmenler üzerindeki tahakküm davranışlarının tespit edilmesi amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul müdürlerinin öğretmenler üzerindeki tahakküm davranışlarının demografik özellikleriyle arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Tahakküm davranışı yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Tahakküm davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Tahakküm davranışı medeni durumuna göre farklılık gösterir mi?
4. Tahakküm davranışı öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Tahakküm davranışı çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Tahakküm davranışı mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Okul müdürlerinin öğretmenler üzerindeki tahakküm davranışlarının tespit edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu mevcut şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Karasar, 2009: 77).

2.2. Çalışma Grubu

Çalışmanın örneklem grubunu 2022-2023 eğitim yılındaki 193 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem grubu İstanbul ili, Sultanbeyli İlçesinden rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	146	47	193	100

Tablo 1 incelendiğinde 146 kadın katılımcı, 47 erkek katılımcı olmak üzere toplam 193 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Tahakküm Ölçeği: Taş (2022) yaptığı doktora tezi kapsamında geliştirilen Tahakküm Ölçeği'nin yapı geçerliği, sırasıyla AFA ve DFA yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi için KMO örneklem yeterliliği ve Bartlett küresellik testi sonuçları değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen ilk faktör analizi sonrası KMO değeri .979 ve Bartlett küresellik testi sonucu manidar bulunmuştur (). KMO değerinin .50'den büyük olması ve Bartlett küresellik testi sonuçlarının manidar olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Dereceleme ölçekleri için madde yanıtları sürekli olmadığından ve normal dağılım göstermediğinden dolayı Temel Eksen Faktörü (Principal Axis Factoring- PAF) tekniği kullanılmıştır. Temel Eksen Faktörü (PAF) yönteminin diğer açıklama yöntemlerine göre daha güçlü olduğu bilinmektedir (Mabel ve Olayemi, 2020).

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu Google Form aracılığıyla öğretmenlere ulaştırılmış ve yanıtlar elektronik olarak alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Tahakküm davranışlarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Tahakküm Davranışlarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Tahakküm	25-35	104	4,2889	1,08197	3,559	,030
	36-45	70	3,8487	1,21841		
	46-60	19	3,9139	,79367		

Analiz sonuçlarına göre tahakküm puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Tahakküm davranışlarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Tahakküm Davranışlarının Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Tahakküm	Kadın	146	4,1192	1,15674	,585	,224
	Erkek	47	4,0087	1,02868		

Analiz sonuçlarına göre tahakküm puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Tahakküm davranışlarının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Tahakküm Davranışlarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Tahakküm	Bekar	118	3,9461	1,14169	-2,290	,224
	Evli	75	4,3224	1,06624		

Analiz sonuçlarına göre tahakküm puanının medeni durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Tahakküm davranışlarının öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Tahakküm Davranışlarının Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Tahakküm	Lisans	160	4,1247	1,11400	,880	,662
	Yüksek Lisans	33	3,9353	1,18357		

Analiz sonuçlarına göre tahakküm puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Tahakküm davranışlarının çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Tahakküm Davranışlarının Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Tahakküm	1-5 yıl	124	4,1312	1,17140	,292	,747
	6-10 yıl	46	4,0623	1,12686		
	11-20 yıl	23	3,9427	,86507		

Analiz sonuçlarına göre tahakküm puanının çalışılan okulda görev yapma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Tahakküm davranışlarının mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Tahakküm Davranışlarının Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Tahakküm	1-5 yıl	75	4,4321	1,02366	3,985	,009
	6-10 yıl	43	3,9175	1,20866		
	11-20 yıl	43	3,8097	1,26339		
	21 yıl ve üzeri	32	3,9105	,85619		

Analiz sonuçlarına göre tahakküm puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu açıklamalar altında, tahakküm; bireylerin davranışlarını kısıtlayan, onları düşünemez hâle getiren, bireyleri eylem ve kararlarını kendileri seçemeyen, onlar üzerinde standart davranışlar oluşturan manipüle edici bir duruma iter. Bu yüzden örgütlerde tahakküm oluşturabilecek unsurların nedenlerini anlamak, örgütün geliştirilmesi için önemlidir.

Analiz sonuçlarına göre tahakküm puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Tahakküm puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu araştırma bulgusuna paralel olarak Yorulmaz'ın (2021) araştırmasında da öğretmenlerin, okul müdürünün gücünü kabullenme, güce razı olma, gücü meşrulaştırma algıları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulgulanmıştır. Okullarda öğretmenler okul müdürlerinin tahakküm davranışları konusunda benzer görüşlere sahiptir. Ancak Aşır ve Akın'ın (2014) araştırmasında okul müdürlerinin, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla egemenlik kurdukları bulgulanmıştır.

Tahakküm puanının medeni durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Tahakküm puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Tahakküm puanının çalışılan okulda görev yapma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Tahakküm puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Aydın (2014) araştırmasında, okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerinden zorlayıcı güç ile öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmanın bulgularından farklı olarak Özbek (2016) araştırmasında, 6- 10 yıl

arasında çalışma deneyimine sahip öğretmenlerin diğer çalışma deneyimine sahip öğretmenlere kıyasla okul müdürlerinin demokratik tutum ve davranışları konusunda daha düşük düzeyde katılım göstermişlerdir.

4.1. Öneriler

Okul müdürleri karar alırken öğretmenlerin de görüşlerini almalıdır.

Öğretmenlerin davranışlarını sınırlandırmamalı, manipüle etmemelidirler.

Okul müdürleri okullarda görülen olası tahakküm davranışlarının nedenlerini anlamaya yönelik bir değerlendirme çalışması yapabilirler. Böylece ortaya çıkabilecek tahakküm davranışlarının önüne geçilmesinde önlemler alabilirler.

KAYNAKÇA

- Aşır, K. S. ve Akın, G. (2014). İlköğretim okullarındaki yıldırıma toplumsal cinsiyet bağlamında bir bakış, *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 584-603.
- Aydın, İ. (2014). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Bourdieu, P. (2015). *Eril tahakküm*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Freire, P. (2006). *Ezilenlerin pedagojisi*. Brezilya: Ayrıntı Yayınevi.
- Hawoth, H. R. (2019). *Anarşist pedagojiler: eğitim üzerine kolektif eylemler, teoriler ve eleştirel yaklaşımlar*. Kanada: SUB.
- Hermans, H., ve Kempen, H. (1993). *The Dialogical self: Meaning as movement*. New York: Academic Press.
- Isaacs, W. N. (1993). 'Taking flight - dialog, collective thinking, and organizational learning', *Organizational Dynamics*, 22 (2): 24-39.
- Isaacs, W. N. (1993). Taking flight - dialog, collective thinking, and organizational learning, *Organizational Dynamics*, 22 (2): 24-39.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Lacoste, Y. (1998). *İbni Haldun: üçüncü dünyanın geçmişi, tarih biliminin doğuşu*, İstanbul: Sosyalist Yayınları.
- Mabel, O. A., ve Olayemi, O. S. (2020). A comparison of principal component analysis, maximum likelihood and the principal axis in factor analysis. *American Journal of Mathematics and Statistics*, 2(10), 44-54.
- Özbek, B. (2016). Öğretmenlerin okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, *Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27,59-70.
- Slovic, P. (2004). *The perception of risk*. London, England: Earthscan Publications.
- Sönmez, A. (2007). *Örgütlerde çalışanları güçlendirmeye yönelik uygulamaların rekabet gücüne etkisi*. (yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Taş, M. (2022). *Ortaokul müdürlerinin öğretmenler üzerindeki tahakküm davranışları ve etik liderlik becerilerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri*, (doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Weber, M. (2008). *Bürokrasi ve otorite* (2. Baskı). Ankara: Adres Yayınları.

Yılmaz, S. (2011). *İlköğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerinin çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel metafor algıları (Kastamonu ili örneği)* (yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

Yorulmaz, İ. Y. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının eğitim örgütlerine yansımaları, yapısal nedenleri ve yapılaşması* (doktora tezi), Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.