



OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜÇ TÜRLERİNİN BELİRLENMESİ

DETERMINING THE SERVICE LEADERSHIP SKILLS OF SCHOOL HEADS

Selim EREN¹, Cahit BİLİCİ², Adem TOHUMCU³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

05.11.2022

Kabul Tarihi

05.11.2022

Anahtar Kelimeler

Okul,
Müdür,
Örgüt,
Güç.

Özet

Yöneticilerin uyguladıkları güç ve yöneticilerin arzu ettiği gücün türü, yönetici ile çalışan arasındaki ilişkiyi, çalışanın örgüte yönelik algısını ve dolayısıyla çalışan performansının etkisini doğrudan etkiler. Çalışmaya katılan öğretmenler İstanbul ili ile sınırlandırılmıştır. Çalışmada 155 okul müdürü üzerinde örgütsel güç anketi uygulanmıştır. Yapılan uygulama sonucunda katılımcıların demografik özellikleriyle örgütsel güç arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Article Info

Received

05.11.2022

Accepted

05.11.2022

Keywords

School,
Principal,
Organization,
Power.

Abstract

The power exerted by the managers and the type of power desired by the managers directly affect the relationship between the manager and the employee, the employee's perception of the organization and thus the impact of employee performance. The teachers participating in the study were limited to the province of Istanbul. In the study, an organizational power questionnaire was applied to 155 school principals. As a result of the application, no relationship was found between the demographic characteristics of the participants and the organizational power.

1. GİRİŞ

Yöneticilerin sahip oldukları gücü tanımları ve bu gücü kullandıklarında öğretmenlerin nasıl davranacaklarını tahmin edebilmeleri etkililik ve verimlilik açısından önemlidir. Bu bağlamda müdürlerin örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için istekli bir yönetici olmaları, en uygun güç kaynağını kullanmaları ve gerektiğinde gücü paylaşmaları beklenmektedir (Polat, 2010). Bazı eğitim örgütlerinde yöneticiler bazen otoriter davranarak güçlerini kaybetmemek için kendilerine hâkim olabilir ve "kapalı kapı politikası" izleyebilirler çünkü yardımcı olurlarsa aralarındaki mesafenin azalmasının konumlarını sarsacağını düşünürler (Yaman, 2008).

¹ Çeltik İlkokulu, İstanbul, e-mail: selim.odev@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3194-7868 (Corresponding Author)

² Alparslan İlkokulu, Kocaeli, e-mail: cahitbil@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1594-7195

³ Çayırova Mevlana İlkokulu, Kocaeli, e-mail: dmthmc@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4773-7416

Durum buysa, yöneticinin ortak kuruluşla olan ilişkisi ve güç kaynakları ve güç dinamikleri algısı; Okul organizasyonu ile iletişim, iletişim ve bu iletişimin başarısında çok önemli görülmektedir. Müdürün personeli ile olan olumlu ya da olumsuz ilişkileri, tutumları ve kişiliği de müdürün psikolojik iyi oluşunu etkileyebilir ve kalabalık bir okul ortamında müdür kendini yalnız hissedebilir. Bu, üretkenliğin ve iş tatmininin azalmasına yol açabilir.

1.1. Örgütsel Güç

Örgütsel olarak güç, bir kişinin başka bir kişiye istediğini yaptırma veya yaptırma yeteneği olarak tanımlanır. Yönetim açısından bakıldığında, yönetimin yönetimi ve görevlerini eksiksiz ve sistemli bir şekilde yerine getirmesi açısından güç, örgütte merkezi bir yer tutar. Yöneticilerin kullandıkları gücün etkinliği ve verimliliği, yöneticilerin güç anlayışları ile yakından ilgilidir. Yöneticiler, örgütsel amaçlara ulaşabilmek için örgüt dinamiklerini canlı tutmalıdır. Bu değer, yöneticilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda bireyleri etkileme ve yönlendirme yeteneğine dayanmaktadır. Yöneticinin otoritesi, bireyleri etkileme ve yönlendirmede kilit bir faktör olarak görülmektedir. Çünkü güç, yöneticilerin başkalarını etkileyebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Bursalıoğlu, 2015).

Yöneticilerin etkileme gücü, çalışanların örgütsel amaçları etkili bir şekilde gerçekleştirmesinde etkilidir. Patronun sahip olduğu güç nedeniyle etkileme süreci başlatılır ve etkileme devam eder. Yöneticinin gücü yalnızca kuruluştaki pozisyonuna dayanmaz, çalışanları etkileme yeteneğinin bir sonucudur. Yöneticilerin yönetme gücü vardır ancak yöneticinin gücü, örgütteki çalışanları amaçlara ulaşma konusunda yönlendirmediği sürece tartışılmaz. Yöneticinin örgütte güce sahip olması, çalışanları istenilen yönde etkilemesi ve motive etmesi önemlidir. Güçlendirme, başkalarının tutumlarını, davranışlarını, amaçlarını ve değerlerini kendi amaçlarına uyacak şekilde değiştirmeye istekli olma kavramıdır (Hoy ve Miskel, 2010).

Kurumlar sorgulanmadan patronun otoritesi sorgulanamayacağı gibi, patronun otoritesi de sorgulanmadan örgüt de aynı koşullarda sorgulanamaz. Bu nedenle, söz konusu örgütün tanımı tam olarak tarif edilememektedir. Örgütlerde asıl başarı güçte kayıtlıdır ve örgütlerin güce ihtiyacı vardır (Koşar,2008).

1.2. Okul Yönetimi Açısından Güç

Yöneticilerin idari yetkilerini kullanırken özellikle dikkat etmeleri gereken bazı durumlar vardır. Her okuldaki hizmetin niteliği ve personelin niteliği birbirinden farklıdır. Eğitim kurumlarında eğitim hizmetlerinin sunulması, bireysel çabaların değil, kolektif

çabaların sonucudur. Kısacası eğitim kurumlarında takım çalışması çok önemlidir. Bu birlikteliğin yanında eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin de alanında uzman olması gerekmektedir (Keser ve Kocabaş, 2014: 15).

Bu bağlamda asillerin, kullanılacak yetki türünü de kontrol etmesi gerekir. Yapısı zayıf olan ve ders çizelgeleme sorunu yaşayan okullarda yöneticilerin kullanması gereken yetkilerin belirlenmesi oldukça önemlidir (Kızanlıklılı ve ark, 2016: 488).

Okullarda paylaşılan gücün kazanılmış güce dönüştürülmesi okulların gelişimine büyük katkı sağlayacaktır. Okulları etkin bir şekilde yöneten müdürlerin ortak özelliği, genel olarak okulun amaçları doğrultusunda hareket eden tüm paydaşları dinlemek, onları karar alma süreçlerine dahil etmek ve ortak standartlar altında harekete geçirmektir. Bu durumu olumlu yöneten müdürlerin eğitim sisteminde daha etkili olduğu düşünülmektedir (Lunenburg, 2012: 37).

Müdürlerin işlerindeki başarıları, özellikle yetkilerini etkili bir şekilde kullanma yetenekleriyle yakından bağlantılıdır. Eğitim örgütlerinde yöneticilerin yetki sahibi olması ve iş gücünü örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirmesi beklenmektedir. Bu nedenle okul müdürlerinden, öğretmenleri okulun amaçlarına ulaşma yolunda yönlendirerek uygun eylemleri gerçekleştirmek için güç kaynaklarını kullanmaları beklenmektedir (Kulu, 2008: 36).

1.3. Araştırmanın Önemi

Yöneticiler, kuruluşların hedeflerine ulaşmalarını sağlamak için kurumsal iyileştirmeyi etkinleştirmelidir. Bu nedenle örgüt üyelerinin örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi ve görevi yerine getirmek için motive edilmelerinin sağlanması önemlidir. Bu, yöneticilerin örgütsel hedef belirlemede takipçilerini etkileme ve yönlendirme yeteneğine dayanmaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin takipçilerini etkileme yeteneği, güçleri tarafından belirlenmektedir. Yöneticilerin çalışanlarını etkilemek için güç kaynaklarını örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanmaları önemlidir. Bu bağlamda örgütteki en önemli süreç gücün kullanılmasıdır. Güç, literatürde kapsamlı bir şekilde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır: Kapasite, örgütsel amaçlara uyum sağlamaya yönelik taktiksel ve resmi olmayan mekanizmalardan oluşan geniş bir kavramsal çerçevedir. Güç, başkalarını kendi yolunda hareket etmeye yönlendirme yeteneğidir. Güç, baskı, zorlama ve zorlama ile ilgilidir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel güç türleriyle demografik özelliklerinin arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul müdürlerinin örgütsel güç türleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Örgütsel güç türü yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Örgütsel güç türü cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Örgütsel güç türü medeni durum bakımından farklılık gösterir mi?
4. Örgütsel güç türü eğitim durumu bakımından farklılık gösterir mi?
5. Örgütsel güç türü okulda görev yapılan süreye göre farklılık gösterir mi?
6. Örgütsel güç türü meslekteki görev süresine 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

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılarak okul müdürlerinin örgütsel güç türlerinin kişisel özellikleriyle olan bağlantısı açıklanmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında Kocaeli ili Çayirova ve İstanbul ili Silivri İlçelerindeki ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 155 okul yöneticisi yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	102	53	155	100

Tablo 1’e göre 102 kadın katılımcı, 53 erkek katılımcı olmak üzere toplam 155 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği: Altınkurt ve Yılmaz (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, yasal güç (4 madde), ödül gücü (7 madde), zorlayıcı güç (10 madde), uzmanlık gücü (8 madde) ve karizma gücü (8 madde) olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Likert tipi 37 maddeden oluşmakta ve tüm maddeler; “1-hiçbir zaman ve 5-her zaman” aralığında yanıtlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin tümünden toplam puan elde edilememektedir. Bir alt boyuttan alınan puanın yüksek olması, okul müdürlerinin o boyutta yer alan gücü daha fazla kullandığını göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile sağlanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin alt boyutlarında “maddelerin faktör yük değerleri .47 ile .84, madde-toplam korelasyonları ise .43 ile .85 arasında değişmektedir.

Beş faktörün birlikte açıkladığı varyans oranı %66.61’dir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum iyiliği değerleri ise şöyledir: $\chi^2 /sd = 1.40$, RMSEA = .03, CFI = .99, GFI = .97, AGFI = .96, RMR = .09, SRMR = .08, NFI = .98, NNFI = .99 ve PGFI = .85. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının .83 ile .94 arasında değiştiği belirtilmiştir (Altınkurt ve Yılmaz, 2013). Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları yeniden hesaplanmış ve değerlerin .74 ile .95 arasında değiştiği belirlenmiştir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anketler Google Form ile katılımcılara iletilmiş, dikkatlice soruların yanıtlanması istenmiştir.

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 probleme ilişkin bulgular

Örgütsel gücün yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Gücün Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Yasal Güç	25-35	56	3,8795	,75527		
	36-45	67	3,8396	,84690	,237	,789
	46-60	27	3,9630	,68537		
Ödül Gücü	25-35	56	3,9184	,92776		
	36-45	67	4,0448	,93155	,455	,636
	46-60	27	4,0952	,78346		
Zorlayıcı Güç	25-35	56	2,0393	1,00375		
	36-45	67	2,2269	1,06353	,561	,572
	46-60	27	2,1889	,80781		
Uzmanlık Gücü	25-35	56	4,1696	,92116		
	36-45	67	4,1642	,86334	,002	,998
	46-60	27	4,1574	,79026		
Karizma Gücü	25-35	56	4,1020	,80084		
	36-45	67	4,1930	,61054	,357	,700
	46-60	27	4,0873	,64479		

Analiz sonuçlarına göre yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

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

Tablo 3. Örgütsel Gücün Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Yasal Güç	Kadın	207	3,9919	,92501	-,155	,922
	Erkek	125	4,1973	,82912		
Ödül Gücü	Kadın	207	4,1488	,99781	-1,649	,350
	Erkek	125	4,2688	,87882		
Zorlayıcı Güç	Kadın	207	3,9195	1,02027	-2,150	,228
	Erkek	125	4,1573	,89960		

Uzmanlık Gücü	Kadın	207	3,9179	1,00924	,109	,821
	Erkek	125	4,0667	,94944		
Karizma Gücü	Kadın	207	4,1224	,95364	,471	,587
	Erkek	125	4,3387	,84453		

Analiz sonuçlarına göre yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

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

Tablo 4. Örgütsel Gücün Medeni Durum Açısından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Yasal Güç	Bekar	126	3,8948	,79834	,651	,647
	Evli	24	3,7813	,70059		
Ödül Gücü	Bekar	126	4,0317	,88891	,779	,410
	Evli	24	3,8750	,97921		
Zorlayıcı Güç	Bekar	126	2,1246	,92647	-,714	,015
	Evli	24	2,2833	1,32457		
Uzmanlık Gücü	Bekar	126	4,1756	,87051	,342	,621
	Evli	24	4,1094	,86705		
Karizma Gücü	Bekar	126	4,1582	,67556	,737	,799
	Evli	24	4,0446	,77242		

Analiz sonuçlarına göre yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Örgütsel gücün eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Gücün Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Yasal Güç	Lisans	114	3,7982	,78487	-2,213	,377
	Yüksek Lisans	36	4,1250	,73070		
Ödül Gücü	Lisans	114	3,8847	,87526	-3,025	,979
	Yüksek Lisans	36	4,3929	,88944		
Zorlayıcı Güç	Lisans	114	2,0351	,92210	-2,558	,109
	Yüksek Lisans	36	2,5139	1,14397		
Uzmanlık Gücü	Lisans	114	4,0943	,87121	-1,790	,329
	Yüksek Lisans	36	4,3889	,82742		
Karizma Gücü	Lisans	114	4,0714	,71832	-2,192	,216
	Yüksek Lisans	36	4,3571	,54746		

Analiz sonuçlarına göre yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Örgütsel gücün okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Gücün Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süre	n	Ort.	ss	F	p
Yasal Güç	1-5 yıl	78	3,9295	,78841	,401	,753
	6-10 yıl	43	3,7674	,67787		
	11-20 yıl	23	3,8913	,80420		
	21 yıl ve üzeri	6	3,9167	1,34784		
Ödül Gücü	1-5 yıl	78	4,0421	,83842	,126	,945
	6-10 yıl	43	3,9900	,87086		
	11-20 yıl	23	3,9130	1,05660		
	21 yıl ve üzeri	6	4,0238	1,44679		
Zorlayıcı Güç	1-5 yıl	78	1,9397	,84074	3,617	,015
	6-10 yıl	43	2,2256	1,10714		
	11-20 yıl	23	2,5304	1,05289		
	21 yıl ve üzeri	6	2,8833	1,23356		

Uzmanlık Gücü	1-5 yıl	78	4,1747	,89241	1,084	,358
	6-10 yıl	43	4,2413	,75168		
	11-20 yıl	23	4,1467	,91752		
	21 yıl ve üzeri	6	3,5625	1,10326		
Karizma Gücü	1-5 yıl	78	4,1859	,66662	,574	,633
	6-10 yıl	43	4,1047	,66338		
	11-20 yıl	23	4,1335	,72916		
	21 yıl ve üzeri	6	3,8214	1,07736		

Analiz sonuçlarına göre yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı probleme ilişkin bulgular

Örgütsel gücün meslekteki görev süresine göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Gücün Meslekteki Görev Süresi Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Yasal Güç	1-5 yıl	17	4,1029	,75549	,865	,461
	6-10 yıl	46	3,8370	,79446		
	11-20 yıl	47	3,7766	,85852		
	21 yıl ve üzeri	40	3,9438	,68287		
Ödül Gücü	1-5 yıl	17	4,0672	,77775	,611	,609
	6-10 yıl	46	3,9348	,93348		
	11-20 yıl	47	3,9271	,99416		
	21 yıl ve üzeri	40	4,1571	,80799		
Zorlayıcı Güç	1-5 yıl	17	1,6941	,87283	2,033	,112
	6-10 yıl	46	2,1826	1,07400		
	11-20 yıl	47	2,0851	1,00758		
	21 yıl ve üzeri	40	2,3825	,89754		
Uzmanlık Gücü	1-5 yıl	17	4,2647	1,02401	,456	,714
	6-10 yıl	46	4,2582	,83931		
	11-20 yıl	47	4,0718	,83558		
	21 yıl ve üzeri	40	4,1250	,88388		

	1-5 yıl	17	4,2731	,68616		
Karizma Gücü	6-10 yıl	46	4,1149	,81476		
	11-20 yıl	47	4,1626	,53860	,326	,807
	21 yıl ve üzeri	40	4,0857	,71267		

Analiz sonuçlarına göre yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Okul yöneticilerinin kullandıkları yetki türleri ve öğretmenlerin yaşadıkları duygunun derecesi ile ilgili çok fazla araştırma yoktur. Okullarda görev yapan müdürlerin başarısı, sahip oldukları gücü kullanarak insan kaynakları üzerinde etkili olabilmelerine bağlıdır. Kısaca, okul müdürlerinin okullarda kullanılacak yetkiler hakkında doğrudan bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Gücün kaynağının farkında olan müdürler, astlarını okulun amaçlarına doğru kolayca yönlendirebilir. Bu nedenle eğitim kurumlarının temelini oluşturan okul müdürlerinin kurumsal güç kaynaklarının tespit edilmesi önemlidir.

Analiz sonuçlarına göre yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Arslantaş ve Dayanan-Uğur (2018), ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle yaptığı araştırmada; yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının cinsiyet değişkenine göre ödül gücü ve zorlayıcı güç boyutlarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okul yöneticilerin zorlayıcı güç ve ödül gücü kaynaklarını daha fazla kullandıklarını belirtmişlerdir.

Yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Şakar (2013) yapmış olduğu çalışmada örgütsel gücün eğitim durumuyla arasında bir ilişki tespit etmemiştir.

Yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Uğurlu ve Demir (2016) tarafından ortaokullarda görevli öğretmenlerle yapılan araştırmada da benzer sonuca ulaşılmıştır. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin kullandığı güç türleri hiçbir boyutta kıdem değişkenine göre değişmemektedir.

4.1. Öneriler

Yapılan çalışmada İstanbul ilindeki öğretmenler ile anket uygulaması yapılmıştır. İstanbul yapısı gereği karışık nüfusa sahiptir. Türkiye'nin farklı illerinde konuya bölgesel bazda bakılırsa daha farklı sonuçlar çıkabilir.

Yapılan çalışmalarda örgütsel gücün eğitime ve öğrencilere katkısı daha geniş kapsamda araştırılabilir ve literatüre yeni kaynaklar sunulabilir.

KAYNAKÇA

Altinkurt Y. ve Yılmaz, K. (2013). Okullarda örgütsel güç ölçeğinin geliştirilmesi: *Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 1-17.

Arsantaş, H. İ. ve Dayanan Uğur, İ. (2018). Öğretmen algılarına göre yöneticilerin sahip oldukları örgütsel güç kaynakları düzeyi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 46-63.

Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranışlar*, (19.Baskı). Ankara: Pegem

Hoy, W.K. ve Miskel, C.G. (2010). *Eğitim yönetimi; teori, süreç ve uygulama* (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel.

Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(1), 1-22.

Kızanlıklı M. M., Koç, H., ve Kılıçlar, A. (2016). Örgütsel güç ve gücün kaynakları üzerine kavramsal bir inceleme. Ankara: *İşletme Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 488- 504.

Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kulu, M. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim sürecinde karşılaştığı güçlükler* (yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lunenburg, F. C. (2012). Power and leadership: an influence process. *International Journal Of Management*. 15(1): 1-9.

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.

Şakar, S. A. (2013). *English teachers' self-perceptions of teacher autonomy in middle schools and high schools: The case of Sakarya* (yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Uğurlu, C. T., Demir, A. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 98-119.

Yaman, E. (2008). Üniversiteler ve etik: baskılar ya da psikolojik şiddet. *İş Ahlakı*, 1, 81-98