

ÖRGÜTSEL GÜÇ ÜZERİNE BİR META SENTEZ ÇALIŞMASI

A META-SYNTHESIS STUDY ON ORGANIZATIONAL POWER

Öğr.Gör. Onur İŞLEYEN

Giresun Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Temel İngilizce Bölümü, Giresun/Türkiye
ORCID: 0000-0002-0634-5312

Reference İşleyen, O. (2020). "Örgütsel Güç Üzerine Bir Meta Sentez Çalışması", Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:5, Issue:19; pp:725-736

ÖZET

Örgütlerde güç ilişkileri, karmaşık yapıları gereği, üzerinde dikkatle durulması gereken ve çok boyutlu bir araştırma alanı olarak görülmektedir. Alanyazında örgütlerde güç kaynakları, güç türleri ve farklı güç türleri ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği makaleler bulunmaktadır. Ancak farklı kurum türleri, örgütsel güç oyunları, yükseköğretim kademelerinde güç oluşturma stratejileri gibi bazı inceleme alanlarına yönelik araştırma sayıları yetersiz görünmektedir. Bu bağlamda, örgütsel güç anahtar kelimeleriyle bağlantılı eğitim alanına yönelik hazırlanmış tezlerin incelenerek ortak ve farklılaşan yönlerinin ortaya konması ihtiyacı doğmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel güç üzerine yapılan çalışmaların azlığı ve odak konuların dar kapsamlı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Örgütsel Güç, Meta Sentez

ABSTRACT

Organizational power relations, due to their complex nature, have been regarded as a research area which needs to be taken into account with high attention and is multi-dimensional. In research literature, there are articles which investigate organizational power resources, power types and relations among various types of power and other variables. However, the number of researches investigating different institutional types, organizational power games or strategies for establishing power in higher education levels seems to be inadequate. In this respect, the need to determine common and differentiating aspects has aroused by evaluating theses written in the field of education and expanding on the key words of organizational power. As a result of the research, it has been observed that the number of researches done on organizational power are far less than expected and the focus of these theses seem to be of a very narrow point-of-view.

Key Words: Education, Organizational Power, Meta-Synthesis

1. GİRİŞ

Hayatta kalabilmeye çalışan tüm örgütler, değişime ayak uydurmak, hızlı bir şekilde yeni koşullara adapte olabilmek ve hedeflerini gerçekleştirme yolunda kendilerine en faydalı olacak yapı ve işleyişi geliştirebilme becerilerine sahip olma göreviyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Her ne kadar örgütler kendileri için en ideal koşulları oluşturabilmiş olsalar da, örgütün hedeflerini gerçekleştirecek olanların bireyler olduğu gerçeğiyle yüzleşmek durumundadırlar. Eğitim kurumları da diğer kurumlarla olan karmaşık ve çok boyutlu ilişkileri dolayısıyla sürekli yenilenme ihtiyacının yüksek düzeyde olduğu yapılar olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple, eğitim örgütlerinin etkili ve verimli olabilmesi için hedeflerini gerçekleştirecek olan bireyler arasındaki ilişkileri anlaması, yorumlayabilmesi ve kendi ihtiyaçlarına uygun şekilde yönlendirebilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, örgüt içindeki güç ilişkilerinin belirlenebilmesi, yönlendirilebilmesi ve uygun stratejilerin geliştirilebilmesi kaçınılmaz bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Bireyler, örgütlerde sadece birer robot gibi görev yerine getirmemekte, aynı zamanda kendi ihtiyaç ve beklentilerine yönelik davranışlar sergilemekte, başkalarını da bu yönde etkilemeye çalışmakta ve ilişkiler ağı geliştirmektedirler. Sosyal sistemler olan eğitim kurumları için de bu ağları belirleyen güç kavramının dayandığı temeller, etki alanı, bireyleri ve grupları etkileme şekli ve güce yönelik gösterilen tepkilerin bilinmesi önem arz etmektedir (Karaman, 2008). Liderlerin başkalarını etkileyebilmesi gerektiği gibi grup içi dinamikler de istenen hedeflere ulaşılması konusunda belirleyici olabilmekte, grup liderlerinin de örgütlerde örtük hedefleri etkileme gücünden

yararlanılması gerekmektedir. Bu bağlamda, hem çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesi hem de örgütün etkili ve verimli işlev görmesi için yöneticilerin çeşitli niteliklere sahip olarak örgüt içindeki güç ilişkilerini anlayabilmesi, kendi güçlerini de kullanarak çalışanlarının yükümlülüklerini tam anlamıyla yerine getirmesinin sağlanması açısından önem taşımaktadır (Argon, Yıldırım ve Kurt, 2014, 27; Demir, 2014:2; Karaman, 2008,11). Eğitim kurumlarında yöneticilerin sergiledikleri güç davranışları çalışanların kurum algısını etkilemekte, kuruma ve işe yönelik tutumları üzerinde etkili olarak çalışan bağlılığını belirlemekte, pozitif atmosfer oluşturulması ile öğrencilerin de daha sağlıklı bir toplum düzenine katılımları sağlanmaktadır (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014; Cömert, 2014,2).

Her ne kadar güç kavramı örgüt boyutunu aşan çok farklı boyutlarıyla tanımlanmış olsa da, örgütler bağlamında ele alındığında hedeflerin gerçekleştirilmesi için başkalarını etkileyebilme, diğerleri üzerinde kontrol ve otorite sahibi olabilme ve diğerlerini istenenleri yaptırma konusunda harekete geçirebilme yeteneği olarak değerlendirilmiştir (Appelbaum ve Hughes, 1998; Brass ve Krackhardt, 2012; Buchanan, 2008; Mintzberg, 1985; Greenberg & Baron, 1993; Schermerhorn & Hunt&Osborn, 1994; Robbins,1994; Koçel,1998; Giddens, 2000; Alkın, 2006; Coşkun ve Aydın, 2007; Arslanargun, 2010).

Gücün kaynakları üzerine yapılan değerlendirmelerde araştırmacılar gücün niteliğine ilişkin farklı varsayımlardan hareketle farklı boyutlar üzerine odaklanmış, kurumsal yapıdan bireysel farklılıklara kadar değişkenleri temel alarak çeşitli tanımlamalarda bulunmuşlardır. Örgütlerde karşılaşılan güç tipleri ve kaynakları bağlamında ele alındığında “bilgi gücü, kaynak gücü, geleceği denetleme gücü, fiziksel güç, ekonomik güç, performans gücü” ve “ideolojik güç” gibi başlıkların yanı sıra French ve Raven tarafından yapılan “yasal güç, zorlayıcı güç, ödül gücü, karizma ve uzmanlık gücü” sınıflandırması örgüt analizinde sıkça kullanılan yaygın kabul görmüş bir sınıflandırma olarak karşımıza çıkmaktadır (Şimşek,2002, 184–185; Başaran, 2000,65-66; Çelik, 2003, 66–67; Aşan ve Aydın; 2006:269; Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1992: 540; Northcraft ve Neale, 1990: 331; Griffin, 2002; Eraslan, 2004; Helvacı ve Kayalı, 2011).

Eğitim kurumlarındaki güç ilişkilerinin çözümlenmesi ile kurum içi çatışmaların çözümlenmesi, etkili ve verimli işleyişin geliştirilmesine katkı sağlanması ve işe bağlılığın artırılması gibi olumlu çıktılar üretilebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma ile eğitim örgütlerinde güç ilişkilerine yönelik yapılan çalışmaların incelenerek ortaya konulan sonuçların incelenmesi ve sentezlenerek eğitim alanındaki tüm paydaşlar açısından genellenebilir verilere ulaşılması hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda örgütsel güç üzerine yapılmış eğitim alanındaki tüm tezler değerlendirilerek yorumlanmış, ulaşılan sonuçlardaki benzerlik ve farklılıklar ortaya konmaya çalışılmıştır.

2. PROBLEM DURUMU

Eğitim kurumlarında hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda belirleyici rol üstlenen en önemli aktörler olarak eğitimcilerin kendileri yer almaktadır. Çok sayıda farklı sosyal sistemden etkilenen ve aynı zamanda onları da etkileyen eğitimin başarısı, eğitim çalışanlarının adanmışlıkları ve verilen görevleri yerine getirmedeki isteklilikleri ile kaçınılmaz olarak bağlantılıdır. Bu sebeple, eğitim kurumlarındaki güç ilişkilerinin ve bu ilişkilerin ne şekilde etkileri olduğunun bilinmesi eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir paya sahiptir. Bu çalışmada, eğitim kurumlarındaki güç ilişkilerinin neler olduğu, etkileri ve eğitim çalışanlarının sergiledikleri güç oyunları ve ilişkilerinin neler olduğu bir problem olarak ortaya çıkmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada, örgütsel güç kaynaklarının eğitim kurumlarında kullanımıyla ilgili boyutların ve bu güç türlerinin eğitim çalışanları üzerindeki etkilerinin neler olduğunun incelenen tezler üzerinden belirlenmesi ile örgütsel güç üzerine yapılan çalışmalardaki genel eğilimlerin ve yapıların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik olarak şu sorulara yanıt aranacaktır:

- ✓ Örgütsel güç üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmaları yayın yılı ve yayın türüne göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- ✓ Örgütsel güç üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmaları temalar bakımından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- ✓ Örgütsel güç üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmaları veri toplama araç ve yöntemleri açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- ✓ Örgütsel güç üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmaları veri analizi yöntemleri açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- ✓ Örgütsel güç üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmaları elde edilen sonuçlar açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- ✓ Örgütsel güç üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmaları sunulan öneriler açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?

4. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma desen ve veri toplama süreçlerine yönelik bilgi verilmiştir.

4.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan içerik analizi türlerinden meta-sentez deseninde gerçekleştirilmiştir. Meta-sentez çalışmaları, “belli bir alanda yapılmış nitel araştırmaların yine nitel bir anlayışla ele alınıp, benzerlik ve farklılıklarının karşılıklı olarak ortaya konmasını” yada “aynı konu üzerine yapılan araştırmaların tema yada şablonlar oluşturularak eleştirel bir bakış açısıyla sentezlenmesi ve yorumlanmasını” içermektedir (Çalık ve Sözbilir,2014,34). Her ne kadar meta-sentezin içinde nicel verilere yer verilebilse de, “bu durum daha çok çalışmayı betimlemeye yönelik” olup daha önceki çalışmaların elde ettikleri bulguların karşılaştırılarak yeniden yorumlanmasını hedeflemekte ve “net bir sonuca erişme gibi bir amacı” bulunmayıp “var olanı, çelişkili sonuçları ortaya çıkarmayı amaçlayan bir yapı sergilemektedir” (Dinçer,2018,186).

4.2. Kodlama

İncelenen tezler t1, t2, t3 şeklinde kodlanmış, belirlenen her bir tema t1, t2, t3 olarak adlandırılmış; araştırmaların amaçları, yöntem ve bulguları kategorik olarak listelenme yoluna gidilmiştir. Her bir tema ve kategori, bulgular bölümünde ayrı olarak ele alınmış ve araştırmalardan elde edilen veriler yorumlanarak karşılaştırılmıştır. Benzerlik ve farklılıkların olası sebepleri değerlendirilerek örgütsel güç bağlamında yapılabilecek çıkarımlar sonuç bölümünde ifade edilmiştir. İncelenen tezler bağlamında belirlenen temalar Tablo 1’de sunulmuştur:

Tablo 1. Meta-Sentez Kod Şablonu

Temalar	Tema Kodları
• Örgütsel güç kaynakları	• ÖGK - Eğitim yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları
• Örgütsel güç kaynakları ilişkileri	• ÖGİ - Eğitim yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiler
• Örgütsel Güç Oyunları	• ÖGO - Eğitim örgütlerinde sergilenen güç oyunları ve stratejileri

4.3. Sınırlılıklar

Araştırma kapsamında zaman ve erişim kısıtları göz önünde bulundurularak yöntem ve amaçların da net olarak ifade edilmesi sebebiyle güvenilirliğin yüksek olmasından hareketle sadece örgütsel güç ile ilişkili tezler sentez sürecine dahil edilmiştir. Bu bağlamda, YÖK tez tarama sayfasında “örgütsel güç” terimi aranarak içeriklerinden “eğitim” başlığı altında yer alanlar belirlenmiş, diğer disiplinlerde yapılmış tezler kapsam dışı tutularak herhangi bir tarih aralığı sınırı olmadan toplam 16 teze ulaşılmıştır.

4.4. Meta-Senteze Dahil Edilen Çalışmalar

Araştırmaya dahil edilen her bir çalışmanın tez kodu, tema kodu, yayın yılı, türü, yazar ve yöntem bilgileri Tablo 2’de gösterilmiştir. Örgütsel güç üzerine yapılmış tezlerin listelendiği tablo incelendiğinde,

çalışmalardan 1'inin doktora tezi, 15'inin ise yüksek lisans tezi olduğu görülmektedir. İncelenen tezlerden en eski tarihli olan 2008 yılında olup en yeni tarihli çalışma 2018 yılında gerçekleştirilmiş, 6 tez 2016, 4 tez 2014, 2 tez 2017 ve 1'er tez 2011 ve 2015 yıllarında tamamlanmıştır. Tezlerin kullandıkları veri toplama yöntemine bakıldığında ise 14 tez anket kullanırken, 1 tez hem anket hem durum çalışması uygulamış, bir tez ise görüşme formu ile veri toplamayı seçmiştir. Tezlerin 15'inde tarama modeli tercih edilmişken sadece bir tezde araştırma modeli fenomenolojik yaklaşım olarak tanımlanmıştır.

Tablo 2. Meta-Senteze Dahil Edilen Tezler

Tez Kodu	Yazarı	Yayın Türü ve Yeri	Yayın Yılı	Araştırma Modeli / Veri Toplama Aracı / Örneklem / Verilerin Analizi ¹	Tema Kodu
T1	Zafer,D.	Y. Lisans - Sakarya	2008	*Tarama / *Anket *740 öğretmen / *f, %, t, C,T	ÖGK
T2	Kayalı,M.	Y. Lisans - Uşak	2011	*Tarama / *Anket *296 öğretmen / *AO, SS, t,A	ÖGİ
T3	Cömert,M.	Y. Lisans - Kahramanmaraş	2014	*Tarama / *Anket *498 öğretmen / *f, AO, t, A, T, R	ÖGİ
T4	Yorulmaz,A.	Y. Lisans - Ankara	2014	*Tarama / *Anket *646 öğretmen, 101 yönetici / *f, AO, SS, MW, KW	ÖGK
T5	Atmaca,T.	Y. Lisans - Ankara	2014	*Tarama / *Anket *401 öğretmen / *YE	ÖGİ
T6	Demir,A.	Y. Lisans - Sivas	2014	*Tarama / *Durum deseni, Anket *212 öğretmen / *İA, AO, t, A, R	ÖGİ
T7	Karaman,G.	Y. Lisans - Kütahya	2015	*Tarama / *Anket *552 öğretmen / *t, A, LSD	ÖGİ
T8	Koyuncu,F.	Y. Lisans - Çanakkale	2016	*Tarama / *Anket *304 öğretmen / *f, %, SS, t, A, T	ÖGK
T9	Apak,F.	Y. Lisans - İstanbul	2016	*Tarama / *Anket *257 öğretmen / *%, SS, t, A, T, R, P	ÖGİ
T10	Oyman,N.	Doktora - Eskişehir	2016	*Fenomenolojik Yaklaşım / *Görüşme *16 akademisyen / *Kodlama	ÖGO
T11	Korucuoğlu,T.	Y. Lisans - Eskişehir	2016	*Tarama / *Anket *378 öğretmen / *Bİ, t, A, P	ÖGO
T12	Özhan,T.	Y. Lisans - Düzce	2016	*Tarama / *Anket *411 öğretmen / *Bİ, KS, MW, KW, SR	ÖGİ
T13	Aydın,F.	Y. Lisans - Denizli	2016	*Tarama / *Anket *450 öğretmen / *f, KS, t,A, T	ÖGİ
T14	Pars,M.Ş.	Y. Lisans - Samsun	2017	*Tarama / *Anket *510 öğretmen / *AO, SS, MW, A, T	ÖGİ
T15	Demir,K.	Y. Lisans - İstanbul	2017	*Tarama / *Anket *436 öğretmen / *Bİ, A, t, LSD	ÖGİ
T16	Uğur,İ.D.	Y. Lisans - Siirt	2018	*Tarama / *Anket *381 öğretmen / *Bİ, R	ÖGİ

5. BULGULAR

Araştırma kapsamında yanıt aranacak ilk alt problem olan tezlerin yayın yılı ve türü bağlamında Tablo 2'de verilen bilgiler incelendiğinde 15 adet yüksek lisans ve 1 adet doktora düzeyinde tez yazılmış olduğu, ilgili tezlerin yayın yılı bağlamında ise 2008 yılından 2011 yılına kadar örgütsel güç üzerine herhangi bir tez yazılmamışken 2016 yılında toplam yazılan tez sayısı bakımından zirveye ulaşıldığı görülmektedir. Eğitim örgütleri açısından örgütsel gücün ele alındığı bu tezlerin dağılımına bakıldığında 2008 yılında yazılan ilk tezden 2018'deki son teze kadar geçen 10 yıllık sürede örgütsel güç konusuna yönelik ilginin düzensiz olduğu, belirli yıllarda yığılma yaşanırken sessiz geçen dönemler bulunduğu ve son yıllarda da toplam sayıda azalma olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt amacı olan temalar bağlamında değerlendirildiğindeyse, örgütsel güç üzerine yazılan tezlerin üç ana tema etrafında toplandığı görülmektedir. Bu temalardan ilki örgütsel güç kaynakları olup ilgili tezlerden 4 tanesinin (T1, T2, T4 ve T8) eğitim yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının neler olduğunu belirlemeyi hedefledikleri görülmektedir. Bir diğer tema olarak ise örgütsel güç kaynakları ve bazı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi ortaya çıkmış olup araştırmaya dahil edilen tezlerden 10 tanesi (T3, T5, T6, T7, T9, T12, T13, T14, T15 ve T16) bu tema kapsamında yer almaktadır. Örgütsel güç kaynakları ve diğer değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği tema kapsamında ele alınan alt konular olarak

¹ Kısaltmalar: Frekans (f), T-testi (t), Chi kare (C), Anova (A), Tukey (T), Ağırlıklı Ortalama (AO), Standart Sapma (SS), Regresyon (R), Mann Whitney U Testi (MW), Kruskal Wallis Testi (KW), Yapısal Eşitlik Modeli (YE), Pearson Korelasyon (P), Betimsel İstatistikler (Bİ), Kolmogorov Smirnov Testi (KS), Spearman Rho Korelasyon (SR), İçerik Analizi (İA), Scheffer LSD (LSD)

ise örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven düzeyi, çatışma yönetimi stilleri ve örgütsel bağlılık ile örgütsel güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi ortaya çıkmaktadır. Bir diğer tema olan örgütsel güç oyunları ise iki tez (T10, T11) tarafından incelenmekte ve yükseköğretim kurumlarında sergilenen güç oyunlarının ve örgütsel muhalefet tarzlarının neler olduğu araştırılmaktadır. Örgütsel güç bağlamında eğitim alanında yapılan tezlerin ele aldıkları konular uluslararası alanda yapılan araştırmalar ile karşılaştırıldığında ise Amerika'da yapılan tezlerde² ebeveyn ve okul ilişkileri, LGBT bireyler ve güç ilişkileri, İngiltere'de³ ise farklılık yönetimi ve güç ilişkileri, kimlik ve yeni katılımcıların entegrasyonu ile güç ilişkileri konularının incelendiği, Google Scholars veri tabanı arama sonuçlarında da sürdürülebilirlik, inovasyon ve değişim yaratma konusunda stratejik iletişimin önemi gibi konuların ön plana çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de yapılan tezlerin araştırma konularının örgütsel güç bağlamında dünya genelinde etki bakımından önde gelen ülkelerde incelenen gündemdeki araştırma alanlarını geriden takip ettiği ve kapsamının dar tutularak belirli konulara odaklandığı öne sürülebilir.

Araştırmanın üçüncü alt amacı olan veri toplama aracı açısından tezler incelendiğinde toplam 16 tezdten 15'inde anket aracılığıyla veri toplanırken sadece 1 tezde görüşme formu kullanılmıştır. Anketlerin hazırlanma süreci öncesinde herhangi bir görüşme yapılmamış ve diğer veri toplama araçlarından yararlanılmamış olması gibi etkenler örgütsel güce yönelik yapılan incelemelerde katılımcıların duygusal süreçlerini yorumlamayı güçleştirebilmektedir. Ancak seçilen örneklem büyüklüğü açısından değerlendirildiğinde anketlerin kullanılmasının doğru bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Örgütsel güç oyunlarının belirlenmesine yönelik olarak 1 tezde kullanılan görüşme tekniğinin de derinlemesine analiz imkanı sunarak katılımcıların görüşlerini ayrıntılı olarak ifade edebilmeleri dolayısıyla uygun bir veri toplama aracı olduğu düşünülebilir. Bir diğer alt amaç olan veri analizi yöntemleri konusunda da incelenen tezlerin büyük çoğunluğunda benzer yöntemler kullanıldığı, betimsel istatistik yöntemlerinin de yaygın olarak tercih edildiği görülmektedir. İncelenen tezlerde kullanılan veri toplama araçları ve veri analizi yöntemleri değerlendirildiğinde, araştırmacıların çoğunluğunun nicel araştırma yöntemleri tercih ettikleri, nitel çalışmaların ise azınlıkta kaldığı ve derinlemesine yorumlama gerektiren olgusal çalışmalardan kaçındıkları görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer alt amacı olan tezlerin ulaştıkları sonuçların temalar bağlamında incelenmesi sonucu genellenebilir ve ortak vurgular belirlenmiştir. ÖGK teması bağlamında okul yöneticilerinin gücünü bilgili olma, uzmanlık gücü ve öğretim lideri olarak görülme (T2) gibi konularda yetersiz görüldükleri ve yönetsel becerilerindeki eksikliklerin giderilmesinin yönetim alanında ihtisas yapılmasıyla giderilebileceği, bu bulguların da yönetimin ayrı bir ihtisas alanı olduğu görüşünü destekler nitelikte (T1) değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Her ne kadar örgütsel güç kaynaklarının algılanmasına yönelik olarak cinsiyet, kıdem, yaş ve branş değişkenleri açısından incelenen tezlerde farklı sonuçlara ulaşılmış olsa da, yönetim tarzı değişkeni açısından demokratik yönetim algısının tüm güç kaynakları türlerinin daha olumlu algılanmasını sağladığı görülmüştür. Otoriter ve serbestçi yönetim tarzları örgütsel güç kaynaklarının olumsuz değerlendirilmesine sebep olurken, demokratik yönetim algısının baskın olduğu durumlarda tüm güç kaynaklarının kullanımı daha kabul edilebilir ve olumlu görülmektedir. ÖGK bağlamında ulaşılan ortak sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur:

Tablo 3. ÖGK Sonuçlarına Yönelik Bulgular Tablosu

ÖGK	Yönetim tarzının demokratik olarak algılandığı örgütlerde örgütsel güç kaynaklarının tüm türleri daha olumlu olarak algılanmaktadır.
	Okullarındaki yönetim tarzının demokratik olduğunu düşünen işgörenlerin, yönetim tarzının otoriter ve serbestçi olduğunu düşünen işgörene göre, yöneticilerinin kullandıkları örgütsel gücün tüm boyutlarını daha olumlu algıladıkları saptanmıştır. (T1) Öğretmenlerin yöneticilerin kullandığı güç kaynaklarını demokratik olması konusunda katılımda buldukları, diğer yönetim tarzlarını benimsemediklerini söyleyebiliriz. Bundan dolayı okul yöneticileri güç kullanımında demokratik yönetim tarzlarını kullanması örgüt için ve yönetim mekanizmasının işlerliği için etkili olabileceği söylenebilir. (T4) Okullarındaki yönetim tarzının demokratik olduğunu düşünen öğretmenlerin, yönetim tarzının otoriter ve serbestçi olduğunu düşünen öğretmenlere göre, müdürlerinin kullandıkları örgütsel gücün tüm boyutlarını daha olumlu algıladıkları saptanmıştır. (T8)

Bir diğer tema ÖGİ bağlamında belirlenen sonuçlar ise tablolar şeklinde sunulmuştur:

²Tez tarama sonuçları: <https://oatd.org/oatd/search?q=organizational+power&form=basic&pubdate.facet=2015&discipline.facet=Education> Erişim Tarihi: 04.02.2019/18.00

³ <https://ethos.bl.uk/SearchResults.do> Erişim Tarihi: 04.02.2019/18.05

Tablo 4. ÖGİ Sonuç Tablosu-Zorlayıcı Güç

ÖGİ	Zorlayıcı güç kullanımı olumsuz ve istenmedik davranışlar üretmekte, duygusal ve psikolojik baskılar etkililiği ve verimliliği düşürebilecek sorunlara ve sinizme yol açmaktadır.
	<p>Öğretmenlerin görmezden gelinmeden kaynaklı bir yıldırma yaşamaları, bu durumun onlarda duygusal bir kopukluk ve yıpranma yaşamalarına neden olduğu anlaşılmaktadır.(T5)</p> <p>Okul yöneticilerinin kullandıkları zorlayıcı güç türleri arttıkça, öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşama düzeyleri de artmaktadır. (T5)</p> <p>Bireylere, örgütlerinde duygusal açıdan aşırı derecede yüklenilmesi ve duygusal kaynaklarının bitirilmesi, onların sinik davranışlar gösterme eğilimlerini fazlalaştırmaktadır. Bunun sonucunda da işe gitmeme, geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma gibi hem çalışan hem de kurum açısından istenilmeyen olumsuz ve verimsiz bir dizi sonuç ortaya çıkmaktadır.(T5)</p> <p>Okul müdürlerinin kişilik profilleri hakkında yardımsever olması, insan ilişkilerinin iyi nitelikte olmasının yanı sıra bazı okul müdürlerinin insan ilişkileri bakımından yeterli olmadığı ve okul müdürlerinin fikirlerini dayatmakta oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. (T6)</p> <p>Okul türü değişkenine göre katılımcıların görüşleri farklılaşmaktadır. Bu farklılık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre sessizlik davranışını daha fazla göstermesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum meslek liselerinde görev yapan okul müdürlerinin zorlayıcı güçlerini daha fazla kullanmasından kaynaklanıyor olabilir.(T7)</p> <p>İlçe merkezinde görev yapan öğretmenler, köy ya da beldede görev yapan öğretmenlere göre daha fazla sessizlik davranışı göstermektedirler. İlçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin köy ya da beldede görev yapan öğretmenlere göre daha fazla çevre baskısı hissettiklerinden dolayı sessizlik davranışı gösterdikleri söylenebilir.(T7)</p> <p>Özellikle yöneticilerin zorlayıcı güçlerini aşırı kullanmaları çalışanların sinik, güvensiz ve savunma amaçlı davranışlar göstermelerine neden olabilir. Yapılan araştırmalar sessizliğin bu davranış türlerinin bir ürünü olabileceğini kanıtlamıştır.(T7)</p> <p>Zorlayıcı güç ile korunmacı, kabullenici ve genel örgütsel sessizlik düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Zorlayıcı güç arttıkça korunmacı, kabullenici ve genel örgütsel sessizlik de artmaktadır.(T9)</p> <p>Gerek konular hakkındaki bilgi yetersizliğinde gerekse de yöneticilerin otoriter davranışlardan dolayı yaş ilerledikçe sessiz kalma davranışı daha sık gösterilmektedir.(T13)</p> <p>Din kültürü ve müzik öğretmenlerinin haftalık ders saatlerinin diğer öğretmenlere göre az olması okul ortamında fazla bulunamayışları sebebiyle okulla ilgili konularda bilgi yetersizliği yaşayabilmektedirler. Bu yüzden örgütsel sessizlik davranışını bu öğretmenlerin daha çok göstermiş olabilirler.(T13)</p> <p>Öğretmenlere göre zorlayıcı gücü kullanarak etkileme yolunu tercih eden yöneticilerin, çatışma yönetiminde tümleştirme stiline başvurmalarının olası değildir.(T16)</p>

İncelenen tezlerde örgütsel bağlılığa ilişkin olarak özellikle karizmatik gücün bağlılıkla yüksek düzeyde olan ilişkisi ön plana çıkmış, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel güç arasında düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiş ve örgütsel güven ile güce yönelik farkındalığın geliştirilmesinin olumlu sonuçlandığı görülmüştür:

Tablo 5. ÖGİ Sonuç Tablosu-Örgütsel Bağlılık ve Güven

ÖGİ	Çalışılan kurum türü, cinsiyet ve branş, öğretmenlerin kurumlarına yönelik bağlılıklarını etkilemekte, karizmatik güç bağlılığa olumlu katkı sağlamaktadır.
	<p>Örgütsel bağlılık ölçeği cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu bulgularda maddi kaygıların erkekler için daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.(T3)</p> <p>Örgütsel bağlılık ölçeği branş değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin aynı kurumda çalışmaktan dolayı daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Mevcut atama ve yer değiştirme yönetmeliklerinin yapısı sınıf öğretmenlerinin yer değiştirme işlemlerini kısıtlamakta bu durum öğretmenlerin örgütlere yani okullara bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir.(T3)</p> <p>Örgütsel bağlılık ölçeği okul türü değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin, resmi okullarda çalışan öğretmenlere göre okullarına olan duygusal bağlarının daha üst düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.(T3)</p> <p>Bireylerin kurumlarına ve örgütlerine olan bağlılıkları hangi boyutta olsun, daha çok etkileyici kişilik yani karizmatik güç, bağlılık gücü ve uzmanlık gücünden etkilendikleri görülmektedir.(T5)</p>
ÖGİ	Örgütsel güç kaynakları örgütsel vatandaşlık davranışlarını çok düşük düzeyde etkilemekte, karizmatik güç okula duyulan güven konusunda en belirleyici rolü üstlenmekte, eğitim düzeyi yükseldikçe güven düzeyi azalmakta, zorlayıcı güç olumsuz değerlendirilirken güç türlerine yönelik algının geliştirilmesi sinizmi azaltmaktadır.
	<p>Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden etmenlerin % 92'si okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları dışındaki etmenlerdir.(T6)</p> <p>Öğretmenlerin algılarına ait sıra ortalama puanlarına bakıldığında doktora ve yüksek lisans yapan öğretmenlerin okula güven düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür.(T12)</p> <p>Öğretmenlerin örgütsel güven ve alt boyutları olan yöneticiye güven ve okula güven düzeyinin en yüksek düzeyde</p>

ilişkili olduğu örgütsel güç kaynağının karizmatik güç, ilişki düzeyi en düşük olanın ise zorlayıcı güç kaynağı olduğu görülmektedir.(T12)

Okul müdürünün sahip olduğu yöneticilik becerilerini gösterdikçe öğretmenlerin bu güce karşı kendilerini korumaları amacıyla daha az sessizleştikleri düşünülebilir. Okul müdürünün uzmanlık gücünü göstermesi öğretmenler üzerinde yapıcı bir etkisi olmuştur. Böylece kendilerini daha iyi ifade ederek sessizliğe daha az ihtiyaç duymuş olabilirler.(T13)

Yönetici zorlayıcı güç davranışlarını daha fazla kullanıyorsa bu durum öğretmenlerin yöneticiye güven algı düzeyini düşürmektedir. Yöneticinin bilgi ve uzmanlık becerisinden, liderlik davranışlarından yararlanan, okulda karşılıklı destek ortamı oluşturarak yöneticiye fayda sağlayan öğretmenlerin yöneticiye, meslektaşlarına ve paydaşlarına karşı güven algı düzeyi artmaktadır.(T14)

Yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları arttıkça sinizm düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir. (T15)

Örgütsel güç kaynakları ile örgütsel güç oyunlarına yönelik bir diğer alt başlıkta ulaşılan sonuçlar ise Tablo 6'da sunulmuştur. Özellikle yükseköğretim kurumlarında sergilenen güç oyunları bağlamında iki temel eksen üzerinde durulmuş, bu eksenlerden biri akademisyenlerin kendi kişisel özellikleri üzerine kurgulanırken diğer eksen ise akademik alanın doğasından kaynaklanan özelliklere odaklanmıştır. Akademisyenlerin kişilik özellikleri, iletişim becerileri, her boyuttan sahip oldukları sermaye ve çıkar ilişkileri ile akademik alandaki bürokrasi, örgüt yapısı, hiyerarşi, siyasi iktidar ve kültürel yapının karmaşık ilişkileri sonucu güç konumları oluşmakta, bu konumlar gereği de çok çeşitli güç oyun ve ilişkileri doğmaktadır. Her ne kadar güç ilişkileri karmaşık olgular dolayısıyla şekillenmekte olsa da, temelde eğitim çalışanlarının niteliklerinde genel bir düşüş olduğu ve bunun da bir döngü başlatarak eğitimin başarısını düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır:

Tablo 6. ÖGO Sonuç Tablosu

ÖGO	Örgütlerde sergilenen güç oyunları, akademik alanda görülen genel nitelik düşüşünün bir karşılığı olup döngüsel problemlere yol açmakta, güç oyunlarının görülmesi beraberinde örgütsel muhalefeti de getirmektedir.
	Güç ilişkileri, güç mücadeleleri ve güç oyunları bağlamında üniversite ve siyaset ilişkileri ekseninde gerçekleştirilen kadrolaşmalar sonucu nitelikli personelin istihdam edilmemesi, bu sayede akademik liyakat ilkelerinin göz ardı edilerek, uzmanlık gücünün artık diğer kurumlarda olduğu gibi akademik camiada da en önemli kıstas olarak kabul görmemesi, bir anlamda güç ilişkilerinin gerisinde kalması, bunun yanında aristokrasiden, Türkiye bağlamında ifade edilecek olursa yüksek statüden gelmeyen ve Maslow'un hiyerarşiler piramidiyle ifade edilecek olursa, en alt basamağı temsil eden akademisyenlerin ve bu akademisyenlerin arka planını oluşturan ve içinde bulunan toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel yapısıyla birlikte, iktidarın baskısı ve kadrolaşmalar aracılığıyla sağladığı tahakküm ve belirlenen atama yükseltme kriterleri sonucu ortaya çıkan, bireysel çıkarlara hizmet eden, toplumsal katkının olmadığı gibi gerek de duyulmadığı niteliksiz yayımlar, toplumun yol göstericisi rolünden şaşarak iktidarın sözcüsü olmaya soyunan bir örgüt, toplumsal saygınlığın belirsizleştiği, bireysellik kültürünün benimsendiği ve akademik geleneğin gündün güne yozlaştığı bir örgüt yapısı, bu yapılanmalar ve uygulamalar karşısında güvensiz, şüpheci, olumsuz, bencil, ürkek ve çıkarıcı bir algıya bürünen, rasyonelliği bir kenara bırakıp, önyargıları ve ideolojik kaygıları, maddi ve manevi çıkarları doğrultusunda hareket eden, bir devlet memuru zihniyetiyle gündelik hesaplar peşinde olan ve saygı duyulmayan akademisyenlerden oluşan bir akademik alan kurulmaktadır. Kurulan bu akademik alana dair, az önce bahsedilen bileşenlerin tamamı tek başına olduğu gibi, aynı zamanda birlikte de ele alınabilen kavramlardan oluşmaktadır. Her bir bileşen, birbiriyle etkileşime girerek, neden ya da sonuç olarak birbirlerini dönüştüren, besleyen ve yeniden şekillendiren bir mekanizma olarak işlemektedir.(T10) <p>Örgütsel güç oyunları ile örgütsel muhalefetin birbirlerini etkileyen kavramlar olduğu birinin görüldüğü durumda diğerinin ortaya çıkma ihtimalinin olduğu ve bu kavramların ilişki olarak bağlantılı olduğu yorumları yapılabilir.(T11)</p>

Araştırmanın son alt amacı olan tezlerde sunulan öneriler değerlendirildiğinde ise her ne kadar farklı temalar bulunsun da ortak kavramlar üzerinden önerilerde bulunduğu gözlemlenmiş, bu sebeple tema ayrımı yapılmaksızın tüm tezlerde tekrarlanan nitelikteki öneriler birlikte sunulmuştur. İlgili tezler incelendiğinde iki ana başlık altında ortak öneriler sunulduğu görülmektedir; eğitim yöneticilerinin ve çalışanlarının örgütsel güç kaynakları ve örgütsel davranış ile ilişkili konularda bilgilerinin artırılmasına yönelik eğitim hizmetleri sağlanması ve bir diğer başlık olarak da örgüt kültürüne ilişkin katılımcı, demokratik tutum ve örgüt iklimine yönelik öneriler olarak belirlenmiştir:

Tablo 7. Örgütsel Güç Önerileri-Eğitim

Eğitim yöneticileri ve çalışanlarının örgütsel güç kaynakları ve örgüt kültürü, iklimi ve yapıları hakkındaki bilgilerinin artırılmasına yönelik eğitim hizmetleri sunulması, giderek artan düzeyde görülen liderliğe verilen önemin de bir göstergesi olarak güçten kaçınılarak karizmatik güç ve uzmanlık gücünün daha etkili kullanılması gereği görülmektedir.
Eğitim yöneticilerinin yönetim biliminin temel kavramlarının, yönetim süreçlerinin, örgütsel davranışın ve insan

kaynakları yönetiminin neler olduğu, eğitim yönetiminin nasıl yapılması gerektiği hususlarını içeren bir eğitimden geçmeleri sağlanmalıdır. (T1)
Yöneticilere, örgütsel güç kaynaklarının neler olduğu (uzmanlık gücü, karizmatik güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve zorlayıcı güç) ve örgütsel güç kaynaklarının nasıl daha etkili kullanılacakları hakkında iyi bir şekilde planlanmış ve alan uzmanları tarafından uygulanacak hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir. (T1)
Araştırma sonucuna göre okul müdürlerinin örgütsel güç kaynakları konusunda yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları, uyguladıkları güç türleri konusunda farkındalık seviyesinin düşük olduğu söylenebilir. Okul müdürlerine, örgütsel güç kaynakları (yasal güç, zorlayıcı güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güç) konusunda ve örgütsel güç kaynaklarını daha etkili kullanabilme yolları hakkında hizmet içi eğitim faaliyetleri yoluyla gerekli yeterlikler kazandırılmalıdır.(T2)
Okul müdürlerinin kaynağını örgütün varlığından alan yasal güç, zorlayıcı güç ve ödül gücünden ziyade kaynağını müdürün kişisel özelliklerinden alan uzmanlık ve karizmatik güçleri kullanmaları konusunda seminerler düzenlenerek gerekli yeterlikler kazandırılmalıdır.(T2)
Okul yöneticileri kullanacakları örgütsel güç kaynaklarını tercih ederken kişisel güç kaynaklarından olan uzmanlık ve karizmatik gücü kullanmaları sağlanmalıdır. Okul yöneticilerine örgütsel güç kaynaklarını (uzmanlık gücü, karizmatik güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve zorlayıcı güç) nasıl etkili ve verimli kullanacaklarını içeren hizmet içi seminerler düzenlenmelidir. (T4)
Okul müdürlerinin kaynağını örgüt kavramından alan yasal, zorlayıcı, ödül gücü yerine kaynağını müdürün kişisel özelliklerinden alan uzmanlık ve karizmatik güç türlerini tercih etmeleri konusunda seminerler düzenlenmelidir. Müdürlere, örgütsel güç kaynaklarının neler olduğu (uzmanlık gücü, karizmatik güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve zorlayıcı güç) ve örgütsel güç türlerini daha etkili kullanma yöntemleri ile ilgili hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir. (T8)
Okul müdürlerinin bu boyutlardaki algılamalarının daha olumlu olması için okul müdürlerine eğitim yönetimi, okul yönetimi vb. konularda hizmet içi eğitim verilmesi onlara ilişkin algılamaların daha olumlu olmasını sağlayacağı ileri sürülebilir. (T3)
Okul yöneticilerine ve öğretmenlere örgütsel davranışla ilgili hizmet içi eğitim verilebilir. (T5)
Nitel verilere göre yöneticiler en çok yasal nicel verilere göre ise en çok uzmanlık gücünü kullanmaktadırlar. Öğretmenlerin hizmet süresi fazla olan müdürleri uzman olarak gördükleri için bu sonuca ulaşılmış olabilir. Fakat genel anlamda okul müdürlerinin yönetim yeterliliklerinin artırılması gerekmektedir. (T6)
Öğretmenler, okul müdürü olarak görevlendirilirken herhangi bir eğitim almamaktadır. Bu yüzden halen görevde olan ve göreve yeni başlayan okul müdürleri sahip olduğu güç kaynakları ve bu kaynakları nasıl kullanmaları gerektiği konusunda eğitimden geçirilmelidir. (T7)
Okul yöneticilerine, öğretmenlerden farklı olarak ayrıca eğitim verilmesi tavsiye edilmektedir. (T9)
Okul müdürlerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi arasında pozitif ve yüksek düzeyde ilişki bulunduğu bulgusu göz önünde bulundurulursa okul müdürlerinin güç kaynaklarını öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini artırıcı yönde kullanması ve bu konuda gerekli yeterliliğe sahip olması okullarda olumlu sonuçlar yaratabilir. (T12)
Yöneticilere örgütsel bu güç kaynaklarını nasıl etkili ve verimli kullanacaklarını içeren hizmet içi seminerler düzenlenmelidir. (T15)
Milli Eğitim Bakanlığınca İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde okul yöneticilerinin, sahip oldukları güç kaynaklarını etkili kullanabilmelerine yardımcı olacak danışma birimlerinin oluşturulması, yöneticilerin güçlerini daha bilinçli ve doğru kullanmalarını sağlayabilir. (T16)

Örgütlerde demokratik yönetim anlayışının gerekliliği ve katılımcı bir yapıya duyulan ihtiyaç araştırmalarda belirlenmiş, bilgi birikiminin ve deneyimlerin paylaşılması gerekliliği vurgulanmış, örgüt iklimine yönelik olarak da ek öneriler getirilmiş olup bu öneriler Tablo 8’de sunulmuştur:

Tablo 8. Örgütsel Güç Önerileri – Örgüt Kültürü

Öğretmenlerin özlük haklarına yönelik iyileştirmeler örgütsel bağlılığı artırmakta, örgüt ikliminde yapıcı yaklaşımlar sergileniyor olması olumlu sonuçlar doğurmakta, öğretmenlerin deneyimlerini paylaşmalarını sağlayacak çeşitli ortamların sağlanması çalışanların kendilerini değerli hissetmesine olanak sağlayarak örgüt kültürünün önemi vurgulanmaktadır.
Öğretmenlerin maaş ve diğer özlük haklarındaki iyileştirmenin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini artıracığı ileri sürülebilir.(T3)
Eğitim süresinden ziyade eğitimde tecrübenin yani deneyimin örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği bu nedenle eğitim kurumlarında kıdemli öğretmen rehberliğine ihtiyaç duyulacağı ileri sürülebilir.(T3)
Okul yöneticileri okullarını yönetirken daha çok yapıcı, iyimser ve yumuşak güç türlerini tercih etmelidirler. Zorlayıcı güç türü öğretmenlerin eğitim örgütlerine olan bakış açılarını olumsuz etkilediğinden mümkünse tercih edilmemelidir.(T5)
Öğretmenleri kaynaştırıcı faaliyetlerin artırılması, okul kültürünün ve ortak değerlerin oluşturulması gerekmektedir.(T6)
Okul müdürleri özellikle çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanmalı ve onlar ile fikir

alışverişinde bulunmalıdır.(T7)
Okul yöneticilerin ve öğretmenlerin buldukları okulda kısa sürelerde görev yapmak durumunda kalmalarının önüne geçilmelidir.(T9)
Okul müdürleri örgütsel güç kaynaklarını kullanırken öğretmenlerin farklı kişisel özelliklerinin ve beklentilerinin olduğunun bilincinde olmalı ve öğretmenlerin ihtiyaçlarını dikkate almaya özen göstermelidir.(T12)
Sessizlik ortamının oluşmaması için okul yöneticileri olumlu ya da olumsuz tüm önerileri öğretmenleri yargılamadan dinlemeli ve değerlendirmeli, okulla ilgili tüm kararları öğretmenlerle işbirliği içinde almalıdırlar.(T13)
Okulda zorla iş yaptırmak yerine, insan ilişkilerine önem vererek iş paylaşımı yaptırmalıdır. Öğretmenleri de karar alma sürecine katarak, onların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamalı, okul içinde destekleyici bir ortam oluşmasını sağlamalıdır.(T14)
Kıdemi yüksek ya da daha düşük öğretmenleri bir araya getirecek etkinlikler yaparak birbirlerinin deneyimlerinden faydalanmaları sağlanabilir.(T14)
Ayrıca yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel güç oyunlarını bilmesi ve görev yaptığı eğitim kurumunun örgütsel iklimini bu doğrultuda değerlendirmesi gerekli olacaktır. Çünkü güç oyunları birer mücadele aracı ortaya koymaktadır. Bu mücadelelerin örgütlerin yenilenmesi ve gelişmesi adına olumlu yapıda değerlendirilmesi gerekecek ve yine bu güç oyunları sert düzeyli görülebilecek mücadelelerin oluşumu hakkında yöneticilere bilgi vermektedir.(T11)

İncelenen tezler bağlamında ortak öneriler değerlendirildiğinde, yönetimin ayrı bir disiplin olarak ele alınması ve eğitim yöneticileri yetiştirilmesine yönelik duyulan ihtiyaç ön plana çıkmaktadır. Mevcut eğitim kurumları yöneticilerinin güç kaynakları ve güç kullanımı konusunda derinlikli bilgilerle donatılması ve farkındalıklarının yükseltilmesi de temel gerekliliklerden biri olarak görülmektedir. Aynı zamanda kurum kültürü konusunda da iyileştirmeler zorunlu görülmekte ve zorlayıcı, baskılayıcı ve sınırlayıcı güç kullanımı ve davranışlardan uzak durularak karizmatik güç ve uzmanlığa dayalı güç davranışlarının ön plana çıkartılmasının önemi vurgulanmaktadır. Eğitim kurumları arasında ve kurum içinde de deneyim, bilgi ve birikimlerin paylaşılmasının yolunu açacak ve artıracak altyapı ve iklimin oluşturulması, tüm paydaşların karar alma süreçlerine daha etkin katılımının sağlanması gibi hususlarda daha etkin adımlar atılması gerektiği görülmektedir.

6. SONUÇ

Örgütsel güç üzerine yazılan tezler incelendiğinde, çalışmaların çoğunluğunda nicel yaklaşımların benimsendiği ve 16 tezdten 15'inde veri toplama aracı olarak anketlerin kullanıldığı görülmektedir. Özellikle örgütsel güç bağlamında sosyal olguların sebep sonuç ilişkilerinin ortaya çıkarılması, olayların altında yatan etmenlerin derinlemesine incelenebilmesi için nitel çalışmaların sayısının artırılmasının alana daha derin katkılar sağlayacağı sonucuna varılabilir. Örgütteki güç ilişkilerinin ve bireylerin bu güç ilişkilerini nasıl algıladıkları, hangi stratejileri benimsedikleri ve sergilenen güç oyunlarının örgütün genel iklimine etkilerinin neler olduğu üzerine bireylerin görüşlerinin derinlemesine incelenerek çeşitli gözlem, görüşme ve odak grup çalışmalarıyla ortaya konulması gerekmektedir.

Eğitim kurumları özelinde bakıldığında çalışmaların çoğunlukla ortaöğretim ve ilköğretim kademelerinde gerçekleştirildiği, yükseköğretim kurumlarına yönelik çalışmaların görece az sayıdaki toplam çalışmalar arasında çok az yer kapladığı görülmektedir. Ayrıca, devlet ve özel-vakıf eğitim kurumları arasında güç ilişkileri bağlamında yapılan değerlendirmelerde devlet eğitim kurumlarına yönelik algının daha olumsuz olduğu, özel eğitim kurumlarının ise daha olumlu ve yenilikçi bir örgüt iklimine sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Ancak yine de yapılan çalışmaların sayısı ve niteliği göz önünde bulundurulduğunda, devlet ve özel eğitim kurumları arasındaki güce yönelik algı farklılıklarının kaynakları, etkileri ve başarılı strateji örneklerinin belirlenmesi amacıyla karşılaştırmalı araştırma sayılarının artırılması ihtiyacı duyulmaktadır. Yapılan tüm çalışmalar, yurt içindeki eğitim kurumlarını değerlendirmekte olup yurtdışındaki kurumlardaki güç ilişkileri yada yabancı uyruklu bireylerin kurumlardaki güç ilişkilerinde nasıl konumlandırıldıklarına yönelik incelemeler yapılmamış görünmektedir.

Araştırma sonucunda, alanyazında yeterli sayıda güç odaklı çalışma bulunmadığı, yapılan çalışmalar sonucunda da karizmatik güç ve uzmanlık gücünün diğer güç türlerine göre daha geniş kapsamlı etkileri olduğu ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar farklılık yönetimi, sendikal üyelikler, dezavantajlı gruplar ve sosyal ilişkilerin güç ilişkilerine yansımaları gibi başlıklar çalışma konusu edilmemiş olsalar da, alanyazın incelemelerinde bu tür konulara değinildiğinden ilgili tezlerde bahsedilmektedir. Uygulayıcılar açısından değerlendirildiğinde, özellikle kişisel niteliklere dayalı karizmatik gücün geliştirilmesine yönelik politikalar geliştirilmesi, uzmanlık gücünün belirleyici unsurlar arasında yer almasından dolayı yönetici seçimlerinde şeffaf ve adil kriterler benimsenmesi gibi hususlar ön plana çıkmaktadır. Araştırmacılar bağlamında değerlendirildiğinde ise farklı birim ve kademedeki eğitim kurumlarının, farklı bölge ve sosyoekonomik

seviyedeki örneklem gruplarının ve sosyokültürel çalışma başlıklarının araştırma kapsamına alınmasının faydalı olacağı söylenebilir.

Etik Beyannameesi

Bu araştırmadaki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve makale yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı bildiririm. İfade ettiklerimin aksi ortaya çıktığında ise her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

KAYNAKÇA

Alkın, M. C. (2006). *Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Altınkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. ve Salalı, E. T. (2014). Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Journal of teacher education and educators*, 3(1), 25-52.

Apak, F. (2016). Okul Yöneticilerinin Gücü Kullanma Biçimleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Okan Üniversitesi. İstanbul

Appelbaum, S. H. ve Hughes, B. (1998). Ingratiation as a political tactic: effects within the organization. *Management Decision*, 36(2), 85-95.

Argon, T., Yıldırım, F. A. ve Kurt, A. (2014). Yöneticilerin Sahip Olduğu Güç Stilleri ve İş Çevrelerine Uyuma İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 26-48.

Arslanargun, E. (2010). Örgütlerde sosyal güç. H. B. Memduhoğlu, & K. Yılmaz içinde, *Yönetimde yeni yaklaşımlar* (s. 175-176). Ankara: Pegem Akademi.

Aşan, Ö. ve Aydın, E.M. (2006), "Güç ve Politika ", Editör: CAN, Halil. Örgütsel Davranış, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul.

Atmaca, T. (2014). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gazi Üniversitesi. Ankara

Aydın, F. (2016). Ortaokul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Pamukkale Üniversitesi. Denizli

Başaran, İbrahim Ethem (2000). Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul, 4. Baskı, Feryal, Matbaası, Ankara.

Brass, D. J. ve Krackhardt, D. M. (2012). Power, politics, and social networks in organizations. G. R. Ferris, D. C. Treadway (Eds.), *Politics in organizations: Theory and research considerations* (p. 355-375). New York: Routledge.

Buchanan, D. A. (2008). You stab my back, I'll stab yours: management experience and perceptions of organization political behaviour. *British Journal of Management*, 19(1), 49-64.

Coşkun, R. ve Aydın, Ş. (2007). Örgütsel güç araçsallaştırılabilir mi? Sakarya Üniversitesi Örneği. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 76-83.

- Cömert, M. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalık, M. ve Sözbilir, M. (2014). İçerik Analizinin Parametreleri. *Eğitim ve Bilim TEDMEM*. Cilt 39. Sayı 174. 33-38.
- Çelik, Kazım (2003), "Örgütsel Kontrol", Editörler: ELMA, Cevat ve DEMİR, Kamile, *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar*, 2. Baskı, Anı Yayıncılık, s.63-85.
- Demir, A. (2014). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demir, K. (2017). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul
- Dinçer, S. (2018). Eğitim Bilimleri Araştırmalarında İçerik Analizi: Meta-Analiz, Meta-Sentez, Betimsel İçerik Analizi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 7.1. 176-190
- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Millî Eğitim Dergisi*, (162).
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*, (çev. Özel, H. Güzel, C.). Ayraç Yayınevi. Ankara.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Allyn & Bacon. Boston.
- Griffin, R. W. (2002). *Management* (7th Edition). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hellriegel, D. ; Slocum, J. W. & Richard W. Woodman (1992), *Organizational Behavior*, 6. Baskı, West Publishing Company, ABD.
- Helvacı, M.A. ve Kayalı, M. (2011). Okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Uşak ili örneği). *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(22), 255-279.
- Karaman, A. (2008). *Profesyonel yöneticilerde güç yönetimi* (3.Baskı). Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Karaman, G. (2015). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Dumlupınar Üniversitesi. Kütahya
- Kayalı, M. (2011). Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları (Uşak ili örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Uşak Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak
- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Basım Yayım Dağıtım. 6.Baskı. İstanbul.
- Korucuoğlu, T. (2016). Örgütsel Güç Oyunları ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Osman Gazi Üniversitesi. Eskişehir
- Koyuncu, F. (2016). Öğretmen Görüşlerine Göre İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Yönetimde Başvurdukları Güç Türleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi. Çanakkale

- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22(2), 133-154.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M.A. (1990). *Organizational Behavior : A Management Challenge*, 1. Baskı. ABD : The Dryden Press.
- Oyman, N. (2016). Türk Yükseköğretim Kurumlarındaki Güç İlişkilerinin Alan Kuramı ve Dramaturjik Yaklaşım Bağlamında İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Osmangazi Üniversitesi. Eskişehir
- Özhan, T. (2016). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Düzce Üniversitesi. Düzce
- Pars, M.Ş. (2017). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. 19 Mayıs Üniversitesi. Samsun
- Robbins, S P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*. (Çev. Öztürk, S, A). Etam Yayınları. Eskişehir.
- Schermerhorn, J. R. ; Humnt, J. G.; Osborn, R. N. (1997). *Organizational Behavior*, 6. Baskı. John Wiley&Sons, Inc, ABD.
- Şimşek, M. Şerif (2002). *Yönetim Ve Organizasyon*. 7.Baskı. Günay Ofset Baskı. Konya.
- Uğur, İ.D. (2018). Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Güç Kaynakları ile Çatışma Yönetimi Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt Üniversitesi. Siirt
- Yorulmaz, A. (2014). Ortaöğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Örgütsel Güç Kaynakları ve Kullanma Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gazi Üniversitesi. Ankara
- Zafer, D. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya