

T.C.
SIİRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN KULLANDIKLARI GÜÇ TÜRLERİ İLE
ÖĞRETMENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sefa TUAÇ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK

Şubat/2021

SIİRT

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	II
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
TABLolar DİZİNİ.....	IX
ÖNSÖZ	XI
GİRİŞ	1
I. Problem Durumu	1
II. Araştırmanın Amacı	8
III. Araştırmanın Önemi	9
IV. Sayıtlılar	11
V. Sınırlılıklar	12
VI. Tanımlar	12
BİRİNCİ BÖLÜM	14
1. KAVRAMSAL ÇEVÇEVE	14
1.1. ÖRGÜTSEL GÜÇ	14
1.1.1. Güç Kavramı ve Kapsamı	14
1.1.2. Gücün Diğer Kavramlarla İlişkisi	16
1.1.2.1. Güç ve Otorite	16
1.1.2.2. Güç ve Yetki	18
1.1.2.3. Güç ve Etki	19
1.1.2.4. Güç ve Kuvvet	20
1.1.2.5. Güç ve Liderlik	20
1.1.3. Güç Türleri	21
1.1.3.1. Yasal Güç	23
1.1.3.2. Zorlayıcı Güç	24
1.1.3.3. Uzmanlık Gücü	25
1.1.3.4. Ödül Gücü	27
1.1.3.5. Karizmatik Güç	29
1.1.4. Güç Kaynaklarına Karşı Gösterilen Olası Tepkiler	30
1.1.4.1. Uyma	30

1.1.4.2. Bağlanma	31
1.1.4.3. Direnme.....	32
1.1.5. Eğitim Kurumlarında G	33
1.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	35
1.2.1. İŞten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Kapsamı	35
1.2.2. İŞten Ayrılma Niyetinin nemi	37
1.2.3. İŞten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	38
1.2.3.1. Bireysel Faktörler	39
1.2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	40
1.2.3.3. Çevresel Faktörler	41
1.2.4. İŞten Ayrılma Niyetinin nlenmesi.....	41
1.2.5. İŞten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	43
1.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	47
1.3.1. G Türleri ile İlgili Yurt İçinde alıŐmalar	47
1.3.2. G Türleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılan alıŐmalar	51
1.3.3. İŞten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurt İçinde Yapılan alıŐmalar	52
1.3.4. İŞten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurt Dışında Yapılan alıŐmalar.....	54
İKİNCİ BÖLÜM	56
2. YÖNTEM	56
2.1. Araştırmanın Modeli.....	56
2.2. Evren ve rneklem	57
2.2.1. Araştırma rneklemine Dâhil Olan ğretmenlerin Demografik zelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorum	59
2.3. Veri Toplama Araçları.....	60
2.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	60
2.3.2. Okullarda rgtsel Güç lği (OG).....	60
2.3.3. İŞten Ayrılma Niyeti lği (İAN).....	61
2.3.3.1. lme Araçlarının Güvenirlik Analizi	62
2.4. Verilerin Toplanması	63
2.5. Verilerin Analizi	64
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 3. BULGULAR	66

3.1. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Betimsel Bulgular	66
3.2. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	72
3.2.1. Cinsiyet.....	72
3.2.2. Mezuniyet Düzeyi.....	74
3.2.3. Medeni Durum.....	76
3.2.4. Mesleki Kıdem	77
3.2.5. Yaş	80
3.2.6. Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi	82
3.3. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyona Ait Bulgular.....	85
3.4. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türlerinin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	86
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	88
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
4.1. Sonuçlar	88
4.1.1. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türlerine İlişkin Sonuçlar.....	88
4.1.2. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Sonuçlar	89
4.1.3. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında İlişki ve Etkiye Yönelik Sonuçlar.....	89
4.2. Öneriler	90
4.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	90
4.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	91
KAYNAKÇA	92
EKLER	112
Ek: 1- Siirt İlinde İşten Ayrılan Öğretmen Sayıları.....	112
Ek-2 Siirt Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Veriler	113
Ek: 3- Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Bilim Etik Kurul Raporu	115
Ek: 4- Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı ve Valilik Oluru.....	116
Ek: 5- Kişisel Bilgi Formu.....	117
Ek: 6- Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri Ölçeği	118
Ek: 7- İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	119

Ek: 8- Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği İzin 1	120
Ek: 9- Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği İzin 2	121
Ek: 10- İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İzin	122
ÖZGEÇMİŞ	123



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL YÖNETİCİLERİNİN KULLANDIKLARI GÜÇ TÜRLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sefa TUAÇ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK

2021, Sayfa: 133

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin HAN

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi M. Baki MİNAZ

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olup olmadığını ve varsa bu ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemektir. İlişkisel tarama modelinde yapılan araştırmanın evreni 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Siirt il merkezi ile Kurtalan, Baykan ve Şirvan ilçelerindeki 209 ilkokul ve bu ilkokullarda görev yapan 1.281 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini, tabakalı örnekleme yoluyla seçilen 425 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada "Okullarda Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeği" ve "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistik, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin genel olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin algı düzeyi yüksek iken işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ve işten ayrılma niyetlerinin araştırmada kullanılan bağımsız değişkenlerin bazılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri güç türleri alt ölçeklerinden ödül ve uzmanlık gücü ile negatif yönlü düşük düzeyde, karizmatik güç ile negatif yönlü orta düzeyde, yasal güç ile pozitif yönlü düşük düzeyde ve zorlayıcı güç ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca güç türleri alt ölçeklerinden yasal, ödül, karizmatik, uzmanlık ve zorlayıcı gücün işten ayrılma niyetine ait varyansın %22'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticisi, Güç Türleri, Öğretmen, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT**MASTER'S THESIS****THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TYPES OF POWER USED BY SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE TEACHERS' TURNOVER INTENTION****Sefa TUAÇ****Thesis Advisor: Dr. Ahmet SAYLIK****2021, Page: 133****Chair: Dr. Bünyamin HAN****Jury: Dr. M. Baki MİNAZ****Jury: Dr. Ahmet SAYLIK**

The aim of this study is to determine whether there is a relationship between the types of force used by school administrators and the teachers' turnover intention, and if so, to determine the direction and level of this relationship. The research was carried out with the survey model. The population of the research consists of 1,281 teachers working in 209 primary schools in Siirt province and Kurtalan, Baykan and Şirvan districts in 2019-2020 academic year. The sample of the study consists of 425 teachers selected according to the stratified sampling method. In this research "Types of Power that School Administrators Use Scale" and "Turnover Intention Scale" were used. The research data were analyzed with the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) program. Descriptive statistics, independent samples t-test, one-way Anova, correlation and regression analysis techniques were used to analyze the data. According to the results of the research, it was determined that the perception level of teachers about the types of power used by school administrators was high and their turnover intention was low. It was determined that there are statistically significant differences in the independent variables used in the research for determining the relationship between school administrators and teachers' turnover intention. In the study, it was found that teachers' turnover intention was low-level negative with reward and expertise, negative-low-level relationship with charismatic power, positive-low-level with legal power, and positive-medium-level-significant relationship with coercive power. In addition, it was concluded that the sub-scales of power types; legal, reward, charismatic, expertise and coercive power explained 22% of the variance of the intention to leave.

Keywords: School administrators, types of power, teacher, turnover intention

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	56
--------------------------------	----



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler.....	39
Tablo 2. İşten Ayrılma Davranışının Negatif Sonuçları.....	45
Tablo 3. İşten Ayrılma Davranışının Pozitif Sonuçları.....	46
Tablo 4. Evrendeki Okul ve Öğretmen Sayılarının İl/İlçelere Göre Dağılımları.....	57
Tablo 5. Evrende Bulunan Okul ve Öğretmenlerin Örnekleme Temsil Edilme Sayılarının İl/İlçelere Göre Dağılımları	58
Tablo 6. Araştırmada Elde Edilen Verilerin İl ve İlçelere Göre Dağılımları.....	58
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	59
Tablo 8. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri Ölçeğinin Puan Aralıkları.....	61
Tablo 9. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Puan Aralıkları.....	62
Tablo 10. Cronbachalfa Güvenirlik Katsayı Düzeyi.....	62
Tablo 11. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine ait Cronbachalfa güvenirlik katsayıları.....	63
Tablo 12. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile işten ayrılma niyeti ölçeğinin Çarpıklık Basıklık testine ait sonuçlar	64
Tablo 13. Okul Yöneticilerin Kullandıkları Güç Türleri Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler	66
Tablo 14. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler.....	69
Tablo 15. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerine Ait Betimsel İstatistikler	70
Tablo 16. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	72
Tablo 17. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Mezuniyet Düzeyi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	74
Tablo 18. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	76

Tablo 19. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Mesleki Kıdem Süresi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Sonuçları.....78

Tablo 20. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Sonuçları 81

Tablo 21. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Sonuçları 83

Tablo 22. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi 85

Tablo 23. Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları.....86



ÖNSÖZ

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri, öğretmenleri olumlu veya olumsuz yönde etkilemesi bakımından önemli bir unsurdur. Öğretmenlerin işi bırakma eğiliminde olması yani işten ayrılma niyeti taşımaları öğretmenlerin performansını etkileyebilecek mahiyettedir. Okul yöneticilerin kullandıkları güç türlerinin öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi; sorunsal açıdan bakıldığında sadece öğretmen ile sınırlı kalmayıp okulun tüm paydaşlarından başlayıp ülkenin tamamına sirayet edecek bir güce sahip olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve öğretmenlerin bazı demografik değişkenler açısından okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmamın her safhasında desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübeleri ile şahsımı yönlendiren, bu çalışmanın ortaya çıkmasında çok büyük katkısı olan, her soruma sabırla cevap verip bana zaman ayıran saygıdeğer danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK'a,

Yüksek lisans eğitim sürecinde dersine, öğrencisine sevgi ile yaklaşıp saygı duyan; bilgi, tecrübe ve deneyimi ile herkese yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU'na,

Araştırmaya katkı sunan ve değerli vaktini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi M. Baki MİNAZ'a, Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin HAN'a ve Dr. Öğr. Üyesi Abdülvehap BOZ'a

Yüksek lisans eğitim sürecinde emeği geçen değerli hocalarıma,

Yüksek lisans eğitim sürecinde bilgi ve paylaşımları ile destek olan değerli arkadaşlarım İbrahim GİDER'e, Metin TOPRAKÇI'ya ve Abdalbaki ARI'ya

Bugünlere gelmemde katkısı olan, her konuda desteklerini esirgemeyen anneme, babama ve tüm aileme ayrıca her anımda yanımda olan, beni motive eden sevgili eşim Hülya TUAÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sefa TUAÇ

Şubat/2021

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, amacı ile alt amaçları, önemi, sayılılar, sınırlılıklar ve araştırmanın temel kavramlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

I. Problem Durumu

İnsanlar bireysel hedeflerini gerçekleştirmek için işbirliği yapmak zorunda kalmıştır. Bunun sonucunda örgütler ortaya çıkmıştır. Örgüt; ortak amaçları gerçekleştirmek için insanları bir arada tutan sistemdir. Örgütü oluşturan bireylerin görevlerini eksiksiz yapması örgütün amaçlarına ulaşması için yeterli değildir. İstenilen hedefe ulaşmak için çalışanlar arasındaki ilişkinin de iyi olması gereklidir. Örgütsel faaliyetlerin merkezinde yöneticiler bulunmaktadır. Ancak örgütlerin varlığı örgütü oluşturan insan kaynağına bağlıdır. Örgütü oluşturan tüm paydaşların örgütün devamlılığı için önemi büyüktür. Her birey istenilen hedefe ulaşmak için gereklidir. Örgütlerde sağlıklı bir yönetim işleyişinde yöneticiler önemli bir role sahiptir. Örgütün ana sorumluluğunu üstlenen yöneticiler, çalışanlar üstündeki etkilerinin aynı şekilde kendilerine ve örgüte yansıyacağını unutmamalıdır.

Tarihsel süreç içerisinde tüm örgütlerde astlar ve üstler arasında mütakabil bir etki bulunmaktadır. Ancak konum itibari ile bakıldığında güçlü tarafın yönetenler olmasından ötürü hem olumlu hem de olumsuz açıdan yöneticilerin astlar üzerinde daha fazla etkiye sahip olduklarını söylemek mümkündür. Bireyler arasındaki etkileşim zaman içerisinde bazı bireylerin baskın olmasından ötürü onların ön plana çıkmasını sağlamıştır (Saylık, 2017: 1). Bu bireyler yönetim kadrosunu oluştururken örgütteki tüm bireylerin birlikte hareket etmesi örgütün hedefleri açısından önemlidir. Örgütlerde bireyler arasındaki ilişkilerin biçimi ve niteliği; işgörenlerin performansını, örgüte bağlılıklarını ve iş memnuniyetini etkileyerek örgütlerin hedeflerine ulaşmaları açısından önemli rol oynar (Memduhoğlu ve Saylık, 2012: 2). Örgütlerde düzen ve tertibin odağında bulunan yöneticilerin; tutum ve davranışları diğer bireyler üzerindeki etkinin en beklenmedik sonuçlarının dönütü veya bu sonuçlara götürecek olan eğilimlerin etkisi düşünüldüğünde yöneticilerin kullanacakları güç türleri önemli hale gelmektedir. Yöneticilerin kullanacakları güç türleri; örgüt atmosferini, çalışanları, iş ve işleyişi etkilemektedir. Örgütün güç merkezi yöneticiler olduğundan bu alanda çalışacak olan şahısların yönetici olmadan önce temel kavramları bilmesi örgütün geleceği ile yakından ilgilidir. Yöneticiler pozisyonları gereği gücün merkezinde çalışırlar bundan dolayı örgütün ana sorumluluğunu üstlenmişlerdir. Bu bakımdan örgüt faaliyetlerinin sürdürebilir olması ve

örgütün hedeflerine ulaşması adına yönetim kadrosunda çalışacak olan şahısların güç türlerini verimli ve doğru kullanması önemlidir.

Yönetim kavramına ilişkin alanyazın taraması yapıldığında; insanlık tarihi kadar eski olduğu görülmektedir. Yönetim kavramını literatüre kazandıran “örgüt” kavramıdır. Çaba harcamayı zaruri kılan; işbirliği ile birlikte koordinasyonla yürütülen tüm faaliyetler yönetsel bir yapı ile birlikte örgütlenmeyi de beraberinde getirmektedir (Karip, 2014; Şimşek, 2002). Yönetim; örgütsel hedefleri verimli bir biçimde gerçekleştirmek maksadıyla eldeki imkânların planlanması ve kontrol edilmesini kapsayan faaliyetlerin tümü olarak tanımlanabilir. Örgütün iş ve işleyişinin devam etmesi adına çalışanların sistematik ve faal olması gerekmektedir. Bunu sağlayan etken yönetsel yaptırımlardır. Yönetici pozisyonunda bulunanların, çalışanlarını harekete geçirmeleri etkileme ile doğru orantılı olmaktadır (Şimşek, 2002: 183). Bir örgütün yönetsel anlamda güçlü ve etkin olması aynı oranda örgüt çalışanlarını ve örgüt işleyişini etkilemesi ile paraleldir. Bu nedenle örgüt dinamizminin ve başlangıç noktasının “yönetim” olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitim örgütleri; toplumsal sorunlara duyarlı bireyler yetiştiren, sorunlara karşı çözümler sunan, şahıslar arası ilişkilere önem veren, yaşam kalitesini artırmak için koşullar hazırlayan kurumlardır (Başaran, 2000a: 31). Genel olarak incelendiğinde çalışanların yöneticileri ile olan ilişkisi; eğitim örgütlerinin hedeflerini gerçekleştirebilmesi ve topluma faydalı dönütlerin sağlanması açısından önemlidir (Buluç, 1996: 517). Eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasında; öğretmenlerin çalıştığı kuruma bağlılık hissinin olması, kurumunun amaçlarını ve değerlerini özümsemesi gerekmektedir. Bunun yanında eğitim kurumlarındaki yöneticilerin kullanmış oldukları güç türlerinin eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşması için etkin bir öge olduğunu söylemek mümkündür. Eğitim faaliyetlerini sürdüren örgütlerin gücü doğru bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Eğitim örgütlerini incelediğimiz zaman hammaddeyi insan olması bakımından; yönetsel açıdan güç yanlış kullanıldığında öğretmenlerden öğrencilere dolayısıyla da toplum üstünde olumsuz yönde etkilerin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Göksu, 2004: 27). Örgütlerde yöneticilerin asli görevi örgütsel hedeflere ulaşmak için örgüt dinamiklerini faaliyete geçirerek örgüt imkânlarının hedefler doğrultusunda hareket etmesi ve örgüt üyelerinin bu yönde şartlanmasına imkân verilmesidir (Yılmaz ve Altınkurt, 2012: 387).

İnsanların sosyal hayatlarındaki davranışlarının güç ilişkilerine göre şekil aldığı ve sosyal hayatlarındaki tüm davranışlarının güç ilişkisini yansıttığı bir özelliği barındırdığı öne sürülmektedir (Hall, 1977; Milton, 2000). Güç kavramına ilişkin tanımlar incelendiğinde

gücün başkalarını etkileyebilme (Greenberg ve Baron, 2000: 83), grup içi davranışları yönlendirebilme ve etkileme becerisi şeklinde nitelendirildiği görülmektedir (Özden, 2005). Güç kavramının özüne bakıldığında başkalarının davranışlarını kontrol edebilme yeteneğidir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2002: 291). Yöneticilerin çalışanları yönetme konusunda yetkileri bulunabilir ama çalışanları iş yapma konusunda etkileyemediği sürece gücü elinde tuttuğu söylenemez (Werner, 1993). Güç; bireyin fikirlerinde, hedeflerinde, tutumlarında, davranışlarında, değerlerinde kısacası tüm psikolojik özelliklerindeki değişimi belirtmektedir (Özcan, Çağlar, Karataş ve Polat, 2014: 559). Güç insanların yaşadığı her alanda ortaya çıkabilmekte ve bu işlerin altından kalkabilmek için de gücü kullanmak gerekmektedir (Helvacı, 2010; Pfeffer, 1992). İnsanı kapsayan ve etki altına alan dinamik bir özelliğinin bulunmasının sonucunda insanın mevzu olduğu her alanda güçten söz etmek mümkündür.

Örgütlerdeki kontrol mekanizmasının temel bileşeni güçtür. Weber'in güç ile ilgili tasvirine bakıldığında sosyal yönde etkileşim içerisinde bulunan çalışanların kişisel isteklerini direnç ile karşılaşmasına rağmen başka birine yaptırabilme pozisyonunda ve bu konuda yetkisinin bulunması şeklinde tanımlanabilmektedir. Güç ile birlikte etki; psikolojik açıdan incelendiğinde reformun habercisidir (French ve Raven, 1996). Gücün etkisine bakıldığında davranışlar ile birlikte olayların akışını etkileyebilme, çıkabilecek olan dirençlerin üstesinden gelebilme, insanların normal şartlarda yapmayacakları hareketleri yapma yönünde ikna etme becerisi olarak da tanımlanabilir (Pfeffer, 1992: 30). Ott'a (1996) göre güç; başkalarının davranışlarını, duygularını ve düşüncelerini etkilemekte olan gizli bir beceridir. Örgütsel davranışlar açısından incelendiğinde ise güç; yapılması arzu edilen bir işi başkasına yaptırabilme becerisi ya da yapılacak olan işlerin hedeflenen istikamete yönlendirebilme yeteneğidir (Koşar ve Çalık, 2011: 585). Belli bir amacı gerçekleştirmek maksadıyla kurulan örgütler bu amaç yönünde örgüt çalışanlarının arasında ittifak oluştururken gücü kullanırlar (Bolman ve Deal, 2013). Örgütsel güç ile ilgili tanımlarda ise bireyin sosyal ortamında konumundan ötürü dirençlere rağmen şahsi isteklerini yaptırabilmesi, insanları öngörülebilir bir şekilde etkileyebilme becerisidir (Hoy ve Miskel, 2012: 204). Bireysel farklılıklar düşünüldüğünde güç; farklılıkları zenginliğe çevirme konusunda örgüt açısından önemli bir unsur olarak görülebilir.

Yönetim sürecinde gösterilen her türlü eylemin aslında bir etkileme davranışı olduğu, başarılı bir yöneticiliğin etkileme yeterliğiyle yakından ilgili olduğu ve yönetimin esasında etkilemeye dayandığını söylemek mümkündür (Sarıtış 1991: 5). Örgütlerde etkileme sürecinin esas kaynağı örgütsel liderde bulunan güçte mevcuttur (Başaran 1992: 76).

Yöneticiler örgütsel hedefleri gerçekleştirme konusunda çalışanlar üstünde etkili olmalı ve etkileme alanındaki bir güce sahip olmaları gerekmektedir. Yöneticiler örgüt çalışanlarını yönetme konusunda yetki sahibi olabilir fakat onları iş yapma konusunda etkileyemediği sürece onlar üzerinde erk sahibi olamaz (Werner, 1993). Yöneticiler, okulda çalışanlar arasında kuşkusuz ayrıcalıklı bir pozisyona sahiptirler. Çünkü okul yöneticileri insan kaynakları ile birlikte örgütün tüm kaynaklarını kullanma konusunda söz sahibidirler. Yöneticilerin kullanmış oldukları çeşitli güç türleri bulunmaktadır. Yöneticiler üyelerini geliştirebilme, değişimlerinde kılavuz olma, verilen hizmetleri iyileştirme, kalite ile verimi arttırmak gibi uygulamalarda güç türlerini etkin bir şekilde kullanırlar (Robbins ve Judge, 2015).

Yöneticilerin kullacağı güç kaynaklarından çalışanların olumlu ve olumsuz açıdan etkilenmesi olağan bir durumdur. Örgütsel faaliyetler çalışanlar üzerinde beklenmedik sonuçlara sebep olabilir. Şartlar uygun olduğunda çalışanlar işten ayrılma gibi düşüncelere başvurabilirler. Bu düşünce olası bir durum olarak düşünüldüğünde sonucun illa işten ayrılma ile gerçekleşmesi mümkün olmayabilir. Ancak bazı durumlarda da işten ayrılmaların olduğu görülmektedir. Bu nedenle işten ayrılma niyeti örgütlerin hedeflerini gerçekleştirme noktasında insan kaynaklarının üstünde durması gereken önemli konularından biri haline gelmiştir.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili alanyazın taraması yapıldığında; araştırmacılar tarafından kapsamlı ve temel bir kavram olarak incelendiği görülmektedir. Araştırma neticesinde işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının bir önkoşulu olarak tanımlanmaktadır (Appolis, 2010; Mobley, Horner ve Hollingsworth, 1978; Newman, 1974; Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten ayrılma ile ilgili bilinçli bir şekilde temkinli bir kararı veya meyli olarak tanımlanmaktadır (Bartlett, 1999: 70). İşten ayrılma niyeti yönetici ile ast arasındaki ilişkinin kalitesini etkileyebildiği gibi bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından da mühim bir yere sahiptir. Kısaca özetlersek işten ayrılma niyeti, çalışan kişinin yakın bir tarihte yapmış olduğu işi bırakma ile ilgili fikridir (Mobley, 1982: 10). Başka bir ifadeyle işten ayrılma niyeti çalışan kişinin işten ayrılması şeklinde tanımlanmaz, esas olarak o davranışı göstermez. Yalnızca uygun bir fırsatın ortaya çıkması durumunda hemen o işten ayrılabilceğini belirtir (Özdevcioğlu, 2004: 99). İşten ayrılma niyeti mutlak bir surette işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmayabilir (Yürür ve Ünlü, 2011: 89).

İşten ayrılma niyetinin oluşmasında birçok etkenin sebep olduğunu söylemek mümkündür. İşten ayrılmaya neden olan koşullar; kişisel, örgütsel ve dışsal olmak üzere üç

grupta sınıflandırılmıştır. Dışsal faktörler iş alanları, istihdam oranı ile ekonomik durum; örgütsel faktörler, örgüt içerisindeki yönetim performansı, işgörenin tatmini ile ödüllendirme; kişisel faktörler ise yaş, bireysel özellikler ile ailevi durum şeklinde belirlenmiştir (Cotton ve Tuttle, 1986: 63). Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen öğeler arasında yöneticileriyle olan münasebetleri önemli bir yere sahiptir (Bauer ve Green, 1996; Gerstner ve Day, 1997; Guest, 1962 Etkili bir liderliğin yönetici ve astlar arasında bulunan iyi ilişkilere bağlı olduğu görülmektedir (House ve Aditya, 1997: 446). Diğer yandan yönetim anlayışından memnun olma durumu, maaş miktarı, örgütsel bağlılık ve yönetsel adalet gibi etkenler de bireyin işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Kaur, Mohindru ve Pankaj, 2013). Sonuç olarak çalışan birey, var olan iş imkânları ile yapmakta olduğu işi arasında değerlendirme yaparak vereceği kararı oluşturmaktadır (Mobley, 1977: 238).

Yapılan araştırmalarda; yönetim yapısındaki farklılıklar, öğrenci değerlendirmelerindeki değişim ve öğrencilerin sayılarındaki artış öğretmenlerin iş yüklerinin artmasına sebep olduğu belirlenmiştir (Easthope ve Easthope, 2000). Bilindiği üzere aşırı iş yükü çalışanlara çokça yüklenildiği ve fazla çalışmanın zorlayıcı ve ezici görevleri kapsadığı şeklinde ifade edilmektedir (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz ve Beutell, 1989). Yöneticinin çalışanlarına yönelik iş adaletini sağlaması, çalışanları arasındaki ilişkisi, çalışanlarına karşı yaklaşım tarzı, çalışanlar arasında görev dağılımı ve çalışanları ile iletişimi gibi tüm münasebetlerin işten ayrılma niyetini etkilediğini söylemek mümkündür. Bu durumda yönetsel açıdan yöneticilerin yaklaşım tarzlarını çalışanlarının durumuna göre ayarlayıp ona göre hareket etmesi örgütsel açıdan önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini; yöneticilerin etkisi, öğrencilerin disiplin problemleri, örgütsel şartlar ve iş yeri koşulları gibi çeşitli faktörler etkilemektedir (Ingersoll, 2001). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetine tanım olarak bakıldığında ise öğretmenin öğretim mesleğini bırakma isteği olarak ifade edilmiştir (Liu ve Onwuegbuzie, 2012). Konuya dair yapılan araştırmalarda Amerika ile İngiltere başta bulunmak üzere dünyada pek çok ülkede öğretmenlerin işten ayrılma oranları ile işten ayrılma niyetlerinin yüksek düzeyde olduğuna dair sonuçlara rastlanılmıştır (Ingersoll, 2001). Bu sonuçların çıkmasında pek çok etken rol oynamaktadır. Tanınma, başarı duygusu, ilerleme fırsatının olmaması, yüksek düzeyde rol belirsizlik algısı, düşük öğretmen öz-yeterlilik algısı, materyallere ulaşılabilirlik, mesleki fırsatlar, kararlara katılım, mesleki çalışma şartları, yüksek iş baskısı, yöneticilerin açık olmayan beklentileri, işi iyi şekilde nasıl gerçekleştireceklerine ilişkin yetersiz düzeyde uzmanlık, performans değerlendirme, yöntemlerinin belirsizliği ve iş doyumsuzluğu gibi

etmenler işten ayrılma niyetinin faktörleri arasında bulunmaktadır (Conley ve You, 2014; Guimaraes, 1997; Lachman ve Diamont, 1987; Loeb ve Darling-Hammond, 2005; Zhang, Tsingan ve Zhang, 2013).

Son zamanlarda öğretmenlerin işten ayrılmaları, araştırmacıların dikkatini bu yöne çekmiş bu alana yönelmeleri konusunda etkili olmuştur (Conley ve You, 2014; Liu ve Onwuegbuzie, 2012; Loeb ve Darling-Hammond, 2005; Ingersoll, 2001). Amerika’da 2003 yılında yapılan bir araştırmada öğretmenlerin yarısına yakın mesleklerinin ilk 5 yılında işlerinden ayrıldıkları belirlenmiştir (Ingersoll ve Smith, 2003). Ülkemizde yapılan bir araştırmada öğretmenlerin ortalamanın üstünde işten ayrılma niyetine sahip oldukları tespit edilmiştir (Yüksel ve Yüksel, 2014). Öğretmenlerin işten ayrılma konusunda verdikleri kararları o ülkedeki ekonomik koşullar belirlemektedir (Liu ve Onwuegbuzie, 2012). Ekonomik koşullar, yönetici baskısı, iş yükü, öğrenci problemleri, veli baskısı gibi birçok etkenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetini etkilediği söylenebilir.

Örgütsel açıdan bakıldığında zaman işten ayrılma niyeti, iş konusunda deneyimli, işini iyi yapan bir çalışanın örgütten ayrılması ile birlikte yerine geçecek olan şahsın yetiştirilmesine yönelik yapılan faaliyetlerin vakit kaybının yanında maliyetin de boşa gitmesi anlamına gelmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 149). İşten ayrılmaların yüksek düzeyde olduğu örgütlerde yaşanan olumsuzluklara bakıldığında; yetenekli iş gücüne sahip çalışanın kaybetme olasılığı, sürdürülebilir rekabetin olumsuz bir şekilde etkilenmesi, işe alınacak olan çalışanlara verilecek eğitim, işe alım maliyetleri, çalışmaya devam eden bireylerin iş arkadaşlarını kaybetmelerinden ötürü yaşayacakları üzüntü ve yeni gelen çalışanlar ile yaşanacak olan ilişkilerin belirsizliğinden doğacak olan endişe gibi pek çok faktör işten ayrılmanın doğuracağı olumsuz sonuçlar arasında bulunmaktadır (Bibby, 2008; Genç, 2014; Scott, Connaughton, Diaz-Saenz, Maguire, Ramirez, Richardson ve Morgan, 1999). Örgüt işleyen bir çark olarak düşünülürse çalışanların her biri bu çarkın bir dişlisi görevindedir. Bu durumda nasıl ki çarkın bir dişlisi mekanizmanın tamamını etkiliyorsa çalışanlardan gelecek olan en ufak aksaklık aynı şekilde örgütün tümünü etkilemesi beklenen bir durumdur.

Bluedorn (1982) araştırmasında; işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasında önemli bir düzeyde olumlu bir ilişki olduğunu ve bu durumda işten ayrılma davranışının en önemli faktörünün işten ayrılma niyeti olduğunu öne sürmektedir (Akt. Kaymaz ve Eroğlu, 2014: 44). Lunenburg (2012) güç ile liderliği incelediği çalışmasının neticesinde; kişisel güç kaynakları çalışanların iş performanslarını, iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Zorlayıcı güç kaynağının işe dair olumsuz

sonuçlara sebep olduğu belirlenmiştir. Söz konusu yöneticilerin kullanacağı güç türleri çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyeceğini söylemek mümkündür. Okul müdürlerinin kullanacakları güç türünün öğretmenler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkisinin olması olağan bir durumdur. Okul müdürlerinin kullanacakları güç türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiden söz etmek mümkündür. Güç, ilişkilerden ayrıştırılmaz ve bu yüzden bütün sosyal etkileşimler güç ile iç içedir (Clegg, Courpasson ve Phillips, 2006). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin etkileri arasında güç türlerinin önemli bir paydaş olması, yöneticilerin kullanacakları güç türlerinin önemini artırdığı söylenebilir.

Güç türleri kavramı ile ilgili yapılan literatür taraması; hem kamu hem de özel sektörde yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile ilgili araştırmalar incelendiğinde; (Araujo ve Orsatto, 2016; Aslanargun, 2009; Atmaca, 2014; Aydın, 2016; Demir, 2014; Deviren, 2019; Diş, 2015; Eraslan, 2004; French ve Raven, 1959; Göçer, 2020; Graham, 2015; Gupta ve Sharma, 2008; Hoy ve Miskel, 2012; Karaman, 2015; Koşar, 2008; Koyuncu, 2016; Küçükçakır, 2019; Lawrence ve Robinson, 2007; Le Roux, 2012; Memduhoğlu ve Turhan, 2016; Nartgün, Nartgün ve Arıcı, 2016; Okumuş, 2019; Özhan, 2016; Polat, 2010; Sezgin ve Koşar, 2010; Uçar, 2016; Uğurlu ve Demir, 2016; Uzun, 2019; Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Yorulmaz 2014; Zafer, 2008) birçok araştırmacının çalışma konusu olduğu özellikle son yıllarda da sıkça çalışıldığı ve de genelde ikili değişkenler biçiminde araştırmacıların konusu olduğu görülmektedir. Güç değişkeni; okul iklimi (Diş, 2015; Diş ve Ayık, 2016), okul kültürü (Koşar ve Çalık, 2011; Özcan ve diğ., 2014), iş doyumlarını (Yılmaz ve Altinkurt, 2012), örgütsel sessizliklerini (Aydın, 2016; Karaman, 2015), örgütsel bağlılık (Bağcı ve Bursalı, 2011; Cömert, 2014; Meydan, 2010; Özdemir, 2015; Sezgin ve Koşar, 2010), örgütsel güvenlerini (Özhan, 2016; Şener Pars, 2017), örgütsel sinizim (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014; Demir, 2017), iş çevrelerine uyumlarını (Argon, Yıldırım ve Kurt, 2014), örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Çevik, 2018; Demir, 2014; Özdemir Demirel, 2012) bir çok değişken ile birlikte çalışılmıştır.

İşten ayrılma niyeti kavramı ile ilgili yapılan literatür taramasında ise hem kamu hem de özel sektörde çalışanların işten ayrılma niyetleri ile ilgili araştırmalar incelendiğinde; (Altay, 2018; Appollis, 2010; Bildirici, 2020; Cerit ve Özdemir, 2015; Egan, Yang ve Bartlett 2004; Eroy, 2019; Foong-ming, 2008; Gençer, 2020; Gökaslan, 2018; Kesen, 2011; Mobley, 1977; Ongori, 2007; Örucü ve Özrafşarlıoğlu, 2013; Özdevecioğlu, 2004; Perryer, Fins ve Travaglione, 2010; Sarıdere 2004; Seyhan 2015; Uştı, 2014; Yang, 2008; Yüksel ve Yüksel, 2014) birçok araştırmacının çalışma konusu olduğu özellikle son yıllarda da sıkça çalışıldığı

ve de genelde ikili ya da üçlü değişkenler biçiminde araştırmacıların konusu olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti; Mesleki bağlılık (Uştu, 2014;) mesleki doyum (Keskin, 2014, Seyhan 2015), tükenmişlik (Arslan, 2014; Daban, 2018; Engin; 2006; Faiz, 2019; Gümüşsoy, 2014, Karakaş, 2017; Yılmaz, 2015), iş stresi (Gül, Ercan ve Gökçe 2008; ; Uzun, 2013), örgütsel bağlılık (Avcı ve Küçükusta, 2009; Genç 2014; Poyraz ve Kama, 2008; Sarıdere 2004), liderlik (Babalık, 2016; Şahin, 2011; Uranbey, 2018; Yener 2014), iş tatmini (Altay 2018; Gül, Ercan ve Gökçe 2008; Poyraz ve Kama, 2008), örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2004), örgütsel güven (Güler, 2018; Seçilmiş ve Kılıç, 2017), duygusal emek (Çaldağ, 2010; Çelenk, 2018; Daban, 2018; Eroğlu, 2014) gibi birçok değişken ile birlikte çalışılmıştır.

Tüm bu bulgular ve alanyazın taraması neticesinde güç türleri ve işten ayrılma niyeti olgularının birçok farklı kavram arasında negatif ya da pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu ve hem kamu hem de özel sektör bağlamında birçok farklı kavramla birlikte inceleme konusu olduğu görülmüştür. Ancak farklı değişkenlerle birlikte okul yöneticileri bağlamında güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Sadece Eroy (2019) tarafından özel hastane yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının iş performansına, iş stresine ve işten ayrılma niyeti etkisine yönelik yapılan bir araştırmaya rastlanılmıştır. Nitekim bu durum da öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden etkilenip etkilenmediği sorununu gündeme getirmektedir. Çalışma hayatlarındaki olumsuz etkenlerin fazla olması hasebiyle eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin görüşlerinin alınması önem kazanmaktadır. Yöneticilerin kullandıkları güç türlerinin, işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ne olduğu ve öğretmenlerin demografik özellikleri bağlamında hem güç türleri hem de işten ayrılma niyeti terimlerine yönelik gruplar arasında fark yaratıp yaratmadığı bu araştırmanın problemi olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetine neden olan birçok etkenin olduğu düşünüldüğünde, okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde ne denli etkili olduğunun belirlenmesi de son derece önemli bir hale dönüştüğü düşünülmektedir.

II. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı kamu ilkokullarında çalışan yöneticilerin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre belirlenmesidir. Çalışmanın bu genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1- Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmenlerin algıları ne düzeydedir?

2- Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ne düzeydedir?

3- Öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin algıları;

- Cinsiyet

- Öğrenim Durumu

- Medeni Durum

- Mesleki Kıdem

- Yaş

- Bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

4- Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti;

- Cinsiyet

- Öğrenim Durumu

- Medeni Durum

- Mesleki Kıdem

- Yaş

- Bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

5- Öğretmenlerin okul yöneticilerini kullandıkları güç türlerine ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

6- Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

III. Araştırmanın Önemi

Örgütler birbirleri ile doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkileşim içerisinde olan sosyal mekanizmalardır. Tüm örgütlerin kesişim noktası eğitim örgütüdür ve bu örgütün çıktıları diğer örgütlerin her kademesini oluşturmaktadır. Bu bağlamda bir ülkenin gelişmişlik düzeyi eğitim örgütlerinin gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır. Eğitim örgütlerindeki yaşanacak olan sorunların etkisi ülkenin tamamını etkileyebilecek nihayettedir. Eğitim kurumlarının işleyişinden sorumlu olan yöneticiler; yönettiği okulun amaç ve hedeflerini

gerçekleştirme noktasında eğitim kurumunu yönetirken kullandığı bir güç türü bulunmaktadır. Okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri, öğretmenleri olumlu veya olumsuz yönde etkilemesi bakımından önemli bir unsurdur. Öğretmenlerin işi bırakma eğiliminde olması yani işten ayrılma niyetinin olması öğretmenin performansını etkileyebilecek mahiyettedir. Okul yöneticilerin kullandıkları güç türlerinin öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi; sorunsal açıdan bakıldığında sadece öğretmen ile sınırlı kalmayıp okulun tüm paydaşlarından başlayıp ülkenin tamamına sirayet edecek güce sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu nedenle yapılan alanyazın taraması neticesinde, bu çalışmada okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinin öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan güç türleri; yapılan literatür taraması neticesinde hem özel sektörde hem de kamu sektöründe ve son yıllarda da eğitim örgütlerinde sıkça çalışıldığı ve de genelde ikili değişkenler şeklinde ele alındığı görülmüştür. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan işten ayrılma niyeti kavramı ise hem kamu sektöründe hem de özel sektörde araştırmacıların araştırma konusu olduğu ve genellikle ikili ya da üçlü değişkenler şeklinde birçok araştırmacının konusu olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmalarda hem güç türleri hem de işten ayrılma niyeti kavramlarının katılımcıların demografik özellikleri bakımından gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu da görülmüştür.

Yapılan alanyazın taraması neticesinde; Eroş (2019) tarafından özel hastane yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının iş performansına, iş stresine ve işten ayrılma niyeti etkisine yönelik yapılan bir çalışmaya rastlanılmıştır. Ancak eğitim kurumlarında yöneticilerin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti, tek ve başka değişkenler ile ilgili çalışmaların olduğu fakat okul yöneticilerin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki konusunda herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda yapılan bu araştırma alanyazına katkı sağlayacak niteliktedir. İlkokul eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin okul yönetiminde kullandıkları güç türlerinin öğretmen algılarına göre belirlenmesi ve öğretmenlerin işten ayrılma niyetini ne düzeyde etkilediğini saptamak açısından oldukça önemlidir. İşten ayrılma niyeti, örgütlerin işleyişindeki verimlilik açısından önem taşımakta ve çalışanın işine yönelik tutumu kendisinden beklenen performansını etkileyecek niteliktedir.

Yapılan alanyazın taramasında güç türlerinin öğretmenlerin örgütsel sinizme, örgütsel bağlılığına, iş tatminine, iş stresine, yıldırmaya, örgütsel depresyona, örgütsel öğrenmeye, örgütsel sessizliğe etkisi olduğu görülmüştür. Bu bağlamda okul müdürlerinin güç türlerinin etkisi öğretmenleri olumlu yönde etkileyebileceği gibi olumsuz etkileri de bulunmaktadır.

Öğretmenlerin işten ayrılma ile sonuçlanacak niyeti taşıması eğitimde devamlılığı sekteye uğratacağı gibi bu olumsuz duygunun yansımada öğrencilerin etkilenmesi de muhtemeldir. Bu bakımdan okul yöneticilerinin kullanacakları güç türlerinin öğretmenlerde yaratacak etkiyi bilmesi ona göre hareket etmesi ayrı bir önem taşımaktadır.

Yapılan bu araştırma, okul yöneticilerin kullandıkları güç türlerinin belirlenmesinde öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerini ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi tespit etme, öğretmenlerin demografik bilgileri açısından fark olup olmadığı yönünde bilgi sunacaktır. Ayrıca, okul yöneticileri kullanmış oldukları güç türlerinin olumlu ve olumsuz yönlerini, etkilerini, neticelerini, irdeleme imkânını yakalayacaklardır. Okul yöneticilerinin kullanacağı güç türünü bilmesi; müdür ile öğretmenler arasında olumlu bir etkileşim sağlayacağı, eğitim kurumlarının verimliliğini ve kalitesini artıracığı, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltacağı veya ortadan kaldıracağı ve kurumlarının amaç ve hedeflerini gerçekleştirme noktasında katkı sunabilecek önemli bir araştırma olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarından hareketle, okul yöneticileri; farkında olmadan yarattıkları etkiyi anlayabileceği, yönetsel davranışlarını değiştirme, işten ayrılma niyetine etki düzeylerini belirleme ve buna yönelik doğru kararların alınmasında önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, okul yöneticileri bu süreçte olumlu davranışlarının da sonuçlarını ve etkilerini analiz edeceklerinden dolayı, bu araştırmanın sonuçlarının olumlu davranışlar için de pekiştirici rolü üstleneceği beklenmektedir.

Yapılan araştırma sonrasında elde edilecek bulgulardan çıkarılacak sonuçların ve önerilerin eğitim yöneticilerine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca eğitim kurumlarında okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerinin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki konusunda araştırıldığı kadarıyla herhangi bir çalışmaya rastlanmaması alanyazına özgün bir katkı sağlayacağı beklentisi araştırmayı önemli kılmaktadır.

IV. Sayıtlar

- 1- Evrenden seçilen örneklem grubunun evreni temsil etme yeterliliğine sahip olduğu,
- 2- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, araştırmanın amacına ve konusuna uygun veriler belirleyecek nitelikte olduğu,
- 3- Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeklerde yer alan ifadeleri doğru bir şekilde algıladığı ve görüşlerini samimi bir şekilde yansıttıkları varsayılmaktadır.

V. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1- 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Siirt il merkezi ile Kurtalan, Baykan ve Şirvan ilçelerindeki ilkokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

2- Araştırma, örnekleme katılan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

3- Araştırmada güç türleri ve işten ayrılma niyeti alanında ulaşılan ilgili literatür ile sınırlıdır.

4- Araştırmada elde edilen bulgular uygulamada kullanılan veri toplama araçlarıyla elde edilen veriler ile sınırlıdır.

VI. Tanımlar

Güç: Bir bireyin başka bir bireyi istediği yönde etkileyebilmesi ve birey üstünde istedik değişimleri gerçekleştirebilme ile yönlendirme becerisidir (Bağcı ve Bursalı, 2011).

Güç Türleri: Örgütler farklı yapılara sahip olmasından ötürü yöneticiler örgüt çalışanlarını etkileme adına kullandıkları araçlarda farklılık yaratmaktadır. Bunun sonucunda yöneticilerin farklı etkileme araçları güç kaynakları şeklinde ifade edilmektedir (Argon ve diğ., 2014: 28).

Yasal güç: Yöneticilere yasa ile verilmiş yönetme gücüdür (Başaran, 2000b: 65).

Uzmanlık Gücü: Örgüt yöneticinin, kendi alanlarında edindiği bilgi birikimi ile üyelerini etkilemede kullandığı güç türüdür (Bayrak, 2001: 27).

Ödül Gücü: Örgüt yöneticileri; üyelerini ödüllendirme tekniği ile etkileme ve hedefler doğrultusunda harekete geçirme tekniğidir (French ve Raven, 1959).

Karizmatik Güç: Örgüt yöneticilerinin kişilik özellikleri, ikna kabiliyeti ve iletişim becerisi gibi özelliklerinden kaynaklanmakta olan bir güç türüdür (Akyüz ve Kaya, 2015: 76).

Zorlayıcı Güç: Örgüt yöneticilerin, üyelerini etkileyebilmek için çalışanlarını korkutarak; cezalara veyahut yaptırımlara yöneldiği bir güç kaynağıdır (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014: 27).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti, çalışanın işi bırakmayı düşünmesi ve planlamasıdır. Planlama, fiilen terk etme düşüncesinden önceki basamaktır (Omar, Anuar, Majid ve Johari, 2012: 195).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇEVÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde güç türleri ve işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin bilgilere ve yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle temel kavram ve terimler açıklanmış daha sonra yapılan araştırmalar incelenmiştir.

1.1. ÖRGÜTSEL GÜÇ

Bu bölümde güç kavramı ile ilgili tanımlar, güç türleri, gücün diğer kavramlar ile ilişkisi, güç ile ilgili yapılan sınıflandırmalar ve örgütsel güce yönelik bazı kuram ve prototiplere yer verilmiştir.

1.1.1. Güç Kavramı ve Kapsamı

Güç, uzun yıllardır hem sosyal psikologların hem de felsefecilerin çalışma alanlarında zorlu ve önemli yer teşkil etmiştir (Bruins, 1999: 9). Bu nedenle güç ile ilgili tanım ve tasvirlerin zenginliği birçok alanı ilgilendirmesinden ötürü her araştırmacının bakış açısı ve uzmanlık bilgisi gibi birçok etkenin güç ile ilgili değişik tanımların oluşmasını sağlamıştır. Rahim'e (1989: 546) göre güç; bir bireyin diğer bireylerin ya da grupların bakış açılarını, davranışlarını, inançlarını, hedeflerini, düşüncelerini, ihtiyaçlarını ve değerlerini şekillendirebilme veya değiştirebilme yeteneğidir. Weber'e (1947: 152) göre güç, kişinin mevcut konumundan ötürü her türlü dirençler ile karşılaşmasına rağmen istediklerini yaptırabilme yetisi olarak tanımlanmaktadır. Çolak'a (2007: 10) göre ise gerçek manada güç, sonuçları istediğimiz şekilde yaratabilme veyahut olaylar karşısında diğer bireylere hak etmiş oldukları değeri verebilme becerisi şeklinde tanımlamıştır. Gücü en basit şekilde tanımlayacak olursak; bireyin işleri kolay bir şekilde yaptırabilmesini sağlayan önemli bir etkidir. (Pfeffer 1997: 4). Bu da gücün etkin ve faal olduğunun ispatıdır. Güç sistemleri ve örgütleri ayakta tutma konusunda etkin bir role sahiptir. Sonuç olarak güç, işlerin sonuçlanmasında önemli rol üstlenmektedir.

Gücü elinde bulunduran otoritenin diğer bireyleri harekete geçirecek ve onlara işleri bitirmesini sağlayacak etkinin varlığı yöneticilere yetkinlik sağlamaktadır. Güç, bir şeyleri yapabilmek veyahut başkalarının bir şeyi yapabilmesini sağlayabilmek için belli amaçlar doğrultusunda kullanılmaktadır (Boelli, 2017: 8). Dolayısıyla güç; bireye bir başkasının davranışlarını etkileme imkânı vermesi olarak düşünüldüğünde güç için "yetkinlik" yani bir şeyi yapabilme yeteneği ifadesini kullanmak yerinde olacaktır (Hale ve Whitlam, 2008: 14;

Thompson, 2016: 23). Güç, tutum ve davranışlar kadar nesneler ve olaylar ile ilgili potansiyel etkiyi de barındırmaktadır. Güç, bir kişi, bir grup ya da bir örgüt üzerinde uygulanabilme imkânı tanır (Yukl, 2018: 186). Güç, örgütün etkililiğini ile devamlılığını sağlamak için yöneticilerin başvurdukları önemli bir kaynaktır (Aslanargun, 2013: 194). Farklı açılardan ele alınarak incelenen ve farklı tanımları yapılan güç için ortak bir tanım yapacak olursak bir kişiye veya bir gruba istendik yönde davranış yaptırma yetisi şeklinde tanımlamak mümkündür. Literatürde değişik tanımlar ile ifade edilen güç, şahısları yönlendirebilme, işleri tamamlama açısından örgütsel faaliyetlerin devamlılığı ve işlerin sonuçlanması yönüyle önemli bir yer edinmiştir. Bu yüzden güç kavramı örgütsel yaşamda üstler ve astlar arasındaki ilişkileri incelemeyi esas almış ve bu ana çerçeve üstünde durmuş olan güç geniş bir alana yayılmıştır.

Günümüz dünyasında örgütlerin insan hayatının her alanında varlığını hissettirtmesi, güç kavramının önemini daha da artırmaktadır. Güç kavramının geçmişten günümüze kadar bu denli mühim olması ve bazı tartışmaların odağında bulunması araştırmaların temel konusu olmasını sağlamıştır (Astley ve Sachdeva, 1984: 89). Bu açıdan da bakıldığında güç, örgüt işleyişini ve örgüt üyelerinin yaptıklarını etkileyen önemli bir konudur (Hoy ve Miskel, 2012: 222). Güç, örgütsel faaliyetlerin işleyişini devam ettirmek adına kişilerin davranışlarını etkileme kapasitesidir. Ve güç bir kaynaktır; etki ise bu kaynağın kullanımı açısından önemlidir (Hunt, 1996: 89). Bu nedenle gücü elinde tutan yöneticilerin farklı güç kaynaklarını kullanması ve örgütte bulunan bireyleri harekete geçirecek deneyime, donanımına ve de zenginliğe sahip olması beklenilmektedir (Aslanargun, 2009: 1). Söz konusu yöneticiler gücü elinde bulundurmanın ötesinde etki sınırlarını, gücün kullanım şeklini, astların özelliklerini tanıyarak güç türlerini etkin ve verimli kullanması örgütsel açıdan önemlidir. Gücün fonksiyonel özellikleri arasında yöneticiye yönetim tarzında çeşitlilik sağladığı bilinmektedir. Güç örgütsel faaliyetlerin işleyişinde etkin olmasının yanında gücün kullanım şekli örgütsel amaçları gerçekleştirme konusunda önemli bir yere sahiptir.

Güç kavramı, kişilerin kendini gerçekleştirme sürecinin bir parçası şeklinde nitelendirildiğinde, kişisel duruş ile ilgili imajlar barındırdığı da ortadadır (Aydın ve Coşkun, 2007: 99). Gücün, yöneticiye fonksiyonel açıdan kazandırdığı özelliklerin yanı sıra yöneticinin kişisel özellikleri, gücü kullanım şekli gücün daha etkin olmasını sağlar. Yöneticilerin, gücün uygulama esaslarını bilmesi ve üyelerin ihtiyaçlarına göre bunları kullanması örgütsel faaliyetler açısından önemlidir. Bu açıdan yöneticilerin gücü etkili bir şekilde kullanması örgüt motivasyonunu artırarak örgütün yetkin olduğu alanları geliştirdiği

gibi, gücün yanlış kullanımının ise örgütteki tüm enerjinin tükenmesine ve de olumsuz bir örgüt ortamının ortaya çıkmasına sebep olacağı görülmektedir (Barutçugil, 2004: 55-56). Güç ile ilgili tanımların çeşitliliğine bakıldığında şahsın gücü kullanabilmesi bireyin kendisine atfettiği kadar değil başkalarının ona gücü atfettiği kadar şeklinde yorumlanabilir. Gücün bazı konular ile kesişmesi, bazı konuların alt kümesi olması bazı konuların da evrensel kümesi olması kavramsal açıdan geniş olmasını sağlamıştır. Bu bakımdan gücün diğer kavramlar ile ilişkisi aşağıda açıklanmaktadır.

1.1.2. Gücün Diğer Kavramlarla İlişkisi

Örgütsel faaliyetlerde ilişkiler; güç, yetki, otorite, etkileme, kuvvet ve liderlik gibi kavramlar çerçevesinde şekillenmektedir. Güç kavramı ile ilgili yapılan alanyazın taramasında, otorite, etkileme ve yetki gibi kavramlar ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Aslanargun, 2013). Güç kavramı irdelendiğinde, bu kavramlar ile ilişkili olduğu ancak bazı noktalarda farklara rastlanıldığından bu kavramları bilmek güç kavramının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu açıdan kavramlara açıklık getirmek önem arz etmektedir. Güç ile ilişkili olan kavramlar; otorite, yetki, etkileme, kuvvet ve liderlik diye sıralanmaktadır. Bundan ötürü güç ile ilişkisi bulunan kavramlar bu bölümde incelenecektir. Güç kavramının her bir kavram ile ilişkisi aşağıda açıklanmaktadır.

1.1.2.1. Güç ve Otorite

Otorite ve güç, kavram olarak ele alındığında gücün otoriteyi kapsadığı söylenebilir. Otoriteyi tanımlarken gücün kurumsallaşmış hali olarak ifade edilmektedir. Güç bir şeyi yapma yetisi olarak karşımıza çıkarken otorite ise bir şeyi yapma hakkı olarak tanımlanmaktadır. Otoritenin sınırları aşılarak bireyin isteğini kabul ettirilmesi güç kavramı olarak görülmektedir (MacDonald, Burke ve Stewart, 2006; Yukl, 2018). Otoriteyi kavramsal olarak tanımlarsak; kişinin örgüt içerisinde özel yetkiden elde etmiş olduğu ve de örgüt üyeleri tarafından kabul edilmesi ile oluşan yasal haklar ve yükümlülükler şeklinde ifade edilir (Demir, 2014: 11). Temel bir ifade ile güç, var olması durumunda davranışları yönlendiren bir kuvvet olarak tanımlanırken (Mechanic, 1962: 351) söz konusu otorite ise, şahsın rollerine atfedilmiş meşru güç (Emerson, 1962: 38) şeklinde tanımlanmaktadır. Kısaca özetlersek güç otorite ögesini de içerisinde barındıran genel bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2013: 29).

Otoriteyi güçten bağımsız bir şekilde tanımlar isek bir bireyin başkalarını kontrol altına alması, onları yönlendirmesi için verilmiş ya da kazanmış olduğu haklardır (Harris ve

Hartman, 2002). Bu yönüyle örgütlerde otoritenin üstten asta doğru gidildikçe azaldığı görülmektedir (Mechanic, 1962: 350). Örgüt üyelerini etkileme konusunda yöneticilerin vermiş oldukları emir, otorite tarafından desteklenmektedir. Otoritesiz yapılan bir emir yalnızca ricadır. Bu sebeple yönetsel açıdan bir yönlendirme şeklinde olmamaktadır (Aydın, 2014: 145). Otorite, gücün etkileme amacıyla yapılan meşru bir dayanak şeklinde kullanılmasıdır (Aslanargun, 2009: 15). Otoriteyi elinde bulundurmadan başkalarını etkileme gücüne sahip olan bireyler olduğu gibi, otoriteyi elinde bulundurmasına rağmen bu yetkiyi kullanamayan bireyler ya da yöneticiler de bulunmaktadır (Koçel, 2007). Otoriteye sahip olan kişilerin örgütün alt kademelerinde bulunan kişiler üzerindeki etkisi, bu kişilerin otoriteye sahip olan bireyin makam ve makamın vermiş olduğu meşru hak ve sorumluluğu kabullenmeleri ile gerçekleşmektedir (Aldemir, 1983). Bu yönüyle otoriteyi güçten farklı kılan temel bir nokta da örgüt üyelerinin sahip oldukları etkinin kaynağı olarak otoriteyi algılamalarıdır. Gücü, tüm yönleri ile incelediğimiz zaman zorlayıcı özelliği bulunmaktadır. Ancak ikna ve öneri yöntemlerini kullanması açısından otoriteden ayrılır. Otorite sadece verilen emirlere itaat etmeyi kapsadığından daha dar bir çerçeve içerisinde yer alır (Hoy ve Miskel, 2012: 206). Otorite, hâkimiyetini bulunduğu mevkiden alırken, güç ise bireyin sahip olduğu konumla birlikte kişisel özelliklerinden alır. Tüm bu tanımlardan yola çıkıldığında otorite kaynağını bulunduğu makamdan alırken, güç ise kaynağını yalnızca kişinin sahip olduğu makamdan değil güç sahibinin kişisel özelliklerinden de alır.

Güç ve otorite arasındaki kavramsal ilişkiyi açıklarsak (Güney, 2000: 36):

1. Otorite, gücün kaynaklarından birisi iken güç otoriteyi de içine alan geniş bir kavramdır.
2. Güç, bir işi karşısındakine yaptırabilme becerisi olarak tanımlanırken; otorite ise, bu işi başka kişiye yaptırabilme yetkisini verir.
3. Güç ve otoritenin etkinliğine bakıldığında genellikle astları etkileme gücü ile belli olmaktadır.
4. Her yönetici elinde bulundurduğu yasal hak ile birlikte işgörenler üstünde bir otoriteye sahip olabilir; ancak onları etkileme becerisine sahip değilse onların üstünde güç kuramaz.

1.1.2.2. Güç ve Yetki

Örgütsel sistemlerde yetki kimde ise güç ondadır düşüncesinden yola çıkıldığında güç ve yetki arasında kuvvetli bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Yetki, yönetsel faaliyetlerinin temelini oluşturur; verilen bir görev ile ilgili çalışmayı yapmak adına sağlanan hak ve güçlerin toplamı olarak tanımlanır (Özalp, 1985). Başka bir tanımda yetki emir verebilme hakkı olarak ifade edilir (Aydın, 2013: 84). Yetki güce tanınan bir yasal boyut olurken gücü elinde bulunduranlara tanınmış bir yasal yaptırım hakkı olduğu sonucuna varılabilir. Yetki kurumsallaştırılmış olan otorite ile aynı anlamda kullanılmakta ve örgüt içerisinde belirli bir mevkiye bağlı olan bireylere verilmiş “karar verme ve başkalarının davranışlarını belirleme hakkı” şeklinde ifade edilmektedir (Şimşek, 2002: 52). Başka bir ifadeyle otorite gibi yetki de gücün meşru haklarından bir tanesidir (Şakar, 2013: 80).

Örgüt içinde yetki sistemi kurulduktan sonra yetkili olan kişi örgütteki bireyler üstünde güç sahibi olur. Bu yönüyle güç, yetkiyi de içine alan geniş bir kavramdır. Dolayısıyla birey yetkisi olmadan da bir başkalarını etkileyebilme becerisine sahip olabilmektedir (Doğan, 2012: 10). Yetki sahibi güç kaynağını bulunduğu mevkiden alan, hiyerarşik bir düzende alt kademeler arasında onay alan, ast-üst şeklinde kullanılan ve bazı hallerde yetkinin bir alt kademeye de devredilebilen özelliği bulunur (Zafer, 2008: 77). Yetki, örgütsel faaliyetlerde istenen hedeflere ulaşmada bir kuvvettir. Ama bu kuvvet, biçimsel bir hiyerarşi içinde kurallara uygun bir şekilde kullanıldığında yetkiyi oluşturmaktadır (Daft, 2015: 267). Örgüt içerisinde gerekli kararların alınması ve faaliyetlerin yürütülebilmesi için yetki sahibi kişilerin olması gerekmektedir (Güney, 2007: 37). Sistemsel bir bütün olarak en üst mevkiden aşağıya doğru bir yetki hiyerarşisi olduğu ve bununda örgütlerin işleyişinde etkin bir rol aldığı görülmektedir.

Yetki tanımsal açıdan güç ile ilişkilendirilirken yetkiyi güçten ayıran en temel özellik yetkinin yöneticiden astlara devredilebilmesidir. Güç başka birine devredilen bir olgu olmadığından yetkiden farklı bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Yetki tüm kurum üyeleri tarafından kabul görür. Ayrıca kalıcı veyahut geçici bir şekilde örgütte çalışan astlara ve üstlere devri mümkündür. Gücün meşru olması gerekmemekte ancak yetki; kişiye örgütteki statüsünden dolayı yasalar ile verilen hiyerarşik emir-komuta zincirinden oluşmaktadır (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015). Sonuç olarak yetki; bulunduğu mevkinin yöneticiye verdiği bir hak gibi görülen bir güç kaynağı olarak özetlenebilir.

Güç ve yetki kavramlarını karşılaştıracak olursak (Çolak, 2007: 18);

- Yetki, makam ile ilgili ve bir vazifenin yerine getirilmesiyle ifade edilir.
- Yetki sorumluluk ile birlikte yer alırken güç ile sorumluk arasındaki ilişki de ise kuvvetli bir bağ bulunmamaktadır.
- Yetki devredilebilirken, güç ise devredilemez.
- Yetki grup amaçlarına dayanır iken güç ise daha çok özel amaçlara dayanmaktadır.

Yetki ve güç kavramları kıyaslandığında güç yetkiyi de içine alan geniş bir olgudur. Yetki bulunduğu konumdan gücünü alırken güç bireyin konumunun yanında kişisel özelliklerinden de kaynağını almaktadır. Güç ve yetkinin birbirinden ayrılmasındaki detay güç temel bir amacı kapsarken yetki ise özel amaç ve hedeflere göre belirlenir. Bunun sonucunda güç ve yetki dengesi örgütlerdeki düzenin en temel öğelerinden biridir. Yetkili olan kişinin gücü elinde bulundurmadığında örgütteki düzenin sarsılacağından söz etmek mümkündür. Yetkinin kullanılması; güç ile birleştiğinde etkili bir yönetim açığa çıkar (Can, Aşan ve Aydın, 2011). Söz konusu güç ve yetki dengesi örgütün sağlıklı bir şekilde yönetilmesi için önemli olduğu sonucuna ulaşılabilir.

1.1.2.3. Güç ve Etki

“Etki” sözcüğü Latince de "fluere", yani "akmak" sözcüğünden gelmektedir. Bir bireyi etkilemek etkileyen ile beraber akmaları demektir. Etkileme, en üst konumdaki bir bireyin gücünü veya otoritesini kullandığında yararlanmış olduğu zaman aralığı olarak da belirtilebilir (Cusins, 1997: 103). Güç ve etki kavramları arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Bu iki temel kavram birbirini destekleyen ancak birbirinden farklı iki kavramdır. Güç esasında var olan bir kaynak iken gücün harekete geçmesi sonucunda etkinin ortaya çıktığı görülmektedir. Güç etkiyi ortaya çıkarması bakımından gücün daha geniş ve daha etkin olduğu sonucuna ulaşılabilir. Güç kaynak şeklinde ifade edilirken etki ise bu kaynağın kullanılması sonucunda ortaya çıkan netice olarak belirtilir (Özaslan, 2006: 36). Etkide karşıdakinin rıza duygusu taşınması gerekirken güçte ise böyle bir durum söz konusu değildir. Nitekim etkinin karşılıklı olması doğal ilkesinin gereğidir (Aydın ve Coşkun, 2007: 116). Bu yönüyle bakıldığında etkinin iki yönlü ve istendik olması bakımından güçten ayrıldığını söylemek mümkündür.

Örgütlerde güç, etkili olmak için kullanılan bir yol iken; etkili olabilmek yöneticiyi yönetsel anlamda güçlü kıldığı görülmektedir. Yöneticinin örgütteki kaynakları kontrolünde tutması, bu kaynakları gerektiği zaman etkili bir şekilde kullanması ve gücü kullanarak amaçlarına ulaşması açısından mühim bir etkidir (Bolelli, 2017: 13). Başka bireyleri

etkileyebilmek adına birey gücünü artırmakta ve bireyin kullanacağı güç oranı arttığı süre zarfında diğer bireyleri etkileme ihtimalide yükselmektedir (Çolak, 2007: 21-22). Yönetimsel anlamda gücü doğru kullanmak yöneticinin örgüt üstündeki etkisinin artması ve örgüt faaliyetlerinin daha etkin bir biçimde devam etmesi demektir.

Werner'e (1993) göre; bir yöneticinin başka birini yönetme yetkisi olabilir ancak astlarını etkileyemediği sürece güç sahibi değildir. Etkili olan yöneticilerin gücün mutlak sahibi olmasının yanı sıra örgütsel anlamda işlevlerin daha etkin bir biçimde gerçekleşmesi beklenilir. Söz konusu bu durumda etkileme için örgüt içerisindeki konumun yanında bilgi ve uzmanlığın önemli olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Koçel, 2007). Örgütlerde gücü elinde bulundurmanın astlar üzerinde etkili olmak için yeterli olmadığını kişisel becerilerin olması gerektiğini söylemek mümkündür. Yöneticilerin işgörenler üzerinde davranışsal değişiklikler meydana getirebilmesi, işgörenler üzerinde etkili olabildiği anlamını ortaya çıkarmaktadır. Sonuç olarak güç bir etkileme becerisi ise etki de bu yeteneğin neticelenmesidir (Aslanargun, 2009: 14).

1.1.2.4. Güç ve Kuvvet

Güç ve kuvvet çoğu kez anlamca yakın olması hasebi ile birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Aslında bu temel olgu birbirini tamamlayan kavramlardır. Kuvveti kısaca tanımlayacak olursak gücün yaptırım uygulanmış hali olarak ifade edilebilir. Bir olayı başlatabilmek için öncelikle kişileri etkilemek gerekir. Etkilemeyi sağlamak adına güç temellerinin mevcut olması ve netice almak için bu gücü etkili kullanmak gerekmektedir ki buna da kuvvet adı verilmektedir (Karaman, 1999: 77). Yani bir yöneticinin verdiği talimat doğrultusunda işgören harekete geçmektedir. Oysaki kuvvete bakıldığında işgören yöneticinin verdiği emirlere uymamakta ancak yöneticinin fiilen almış olduğu tedbirler (kuvvet) sonucunda uymak zorunda kalmaktadır. Bu bakımdan incelendiğinde kuvvet gücün bir yansıması, sahada etkililiği gibi görülebilmektedir (Koçel, 2007).

Sonuç olarak gücün fiili olarak yaptırım biçimine kuvvet denilmektedir. Güç ve kuvvet sözlükte eş anlamlı olmasına rağmen yönetimlerde ince bir detay olarak ayrılmaktadır. Gücün harekete geçmesi sonucu kuvvet ortaya çıkmakta bu yönüyle bakıldığında güç kuvvetin örgütlerdeki işlevsel hali olarak tanımlanabilir.

1.1.2.5. Güç ve Liderlik

Yönetimlerde gücü elinde bulunduran kişilere lider denir. Bu bakımdan güç kavramı ve liderlik kavramı arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Lider kişiler; davranışlarını

istediği şekilde etkileyen ve bu etkileme eylemini gerçekleştirirken rehber olan, ileriye gören, aydınlatan, öğreten, emir ve talimat veren, birlikte çalıştığı kişilerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezen yaratıcı kimselerdir (Bakan, 2008). Genel anlamda liderliği tanımlarsak; etrafındakileri yönlendiren, harekete geçiren, etrafındakilere hedefler belirleyen ve hedefler doğrultusunda birleştiren, onlarla sürekli iletişim halinde olan liderlik davranış örüntülerini gösteren bireylerdir (Saylık, 2017: 2). Güç ise işgörenleri etkileyebilme ve onları yönlendirebilme olarak kısaca tanımlanabilir (Şimşek, 2002: 183). Liderlik kavramı yöneticilerin astları üzerinde her yönde etkili olması olarak ifade edilebilir. Liderlik yönetsel işleyişlerde örgütteki mevcut potansiyeli açığa çıkaran özellik iken güç potansiyelin açığa çıkmasında kullanılmış olan kaynağın kapasitesi şeklinde tanımlanabilir.

Kurumların etkililiğini artırma adına sorumluluğunun vermiş olduğu konum itibari ile gücün odağında liderin olması örgütteki beklentiye artırmaktadır. Buna yönelik liderin kullanacağı güç ayrıca önem taşımaktadır. Bu bakımdan liderin elinde bulundurduğu kişisel güç türlerinden meşru ve makam güç türleri oldukça önemlidir (Zafer, 2008: 64). Liderlik ile gücü doğru kullanmanın etki bakımından paralel olduğu söylenebilir. Liderin yönetsel açıdan konumunun sağlamlılığı güce endeksli olduğu sonucuna da ulaşılabilir. Lider kişilerin; gücün işlevini ve etki düzeyini doğru kullanması, bulunduğu örgüte liderlik yapma açısından önemli bir unsurdur. Örgüt içerisinde bulunan üyelerin lidere bağlılığı mevcut güce karşı bağlılığı ile orantılıdır. Yöneticilerin gücü en verimli şekilde nasıl kullanılacağı konusunda bilgi sahibi olması faydalı olacaktır (Polat, 2010: 78). Gücü elinde bulundurmak kadar güç ile ilgili bilgi sahibi olmak da önem arz etmektedir. Örgütün amaçlarına ulaşması adına güç türlerini ve etkilerini bilmek yöneticiye kolaylık sağlayacağı gibi sorunları daha hızlı çözmesine yardımcı olacaktır.

1.1.3. Güç Türleri

Örgütlerin faaliyetlerine göre farklılıklar göstermesi olağan bir durum ve bu tip durumlarda örgüt ile üyelerinin değişken olması hasebi ile örgütü yönetirken kullanacağı güç etkeni de bu duruma göre şekil almalıdır. Sürekli değişim içerisinde olan ve gitgide karmaşık hale gelen günümüz örgütlerinin geleceğe güvenle bakmaları adına risklere karşı hazırlıklı olmaları, yeni stillere sahip olmaları gerekmektedir (Turan ve Sny, 2001). Yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları konusunda çalışanlar üstünde doğru izlenimler bırakmalı veya çalışanların algılarını değiştirmelidirler (Deniz ve Çolak, 2008: 304).

Yöneticilerin kullanmış oldukları çeşitli güç türleri bulunmaktadır. Yöneticiler üyelerini geliştirebilme, değişimde kılavuz olma, verilen hizmetleri iyileştirme, kalite ile verimi arttırmak gibi uygulamalarda güç türlerini etkin bir şekilde kullanmalıdır (Robbins ve Judge, 2015). Yöneticiler güçlerini örgütsel ve kişisel kaynaklardan elde ederler. Kişisel güç bireyden kaynaklı iken, makam gücü ise örgütsel bir kaynaktır (Schermerhorn ve diğ., 2002). Güç kaynakları, gücü elinde bulunduran kişinin gücünü hangi güç temelinden aldığını ifade etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016: 551). Doğru anda ve doğru bir şekilde amaca ulaşmak için etkili bir şekilde kullanılan kişisel güç kaynakları ve de örgütsel güç kaynakları arzu edilen örgütsel davranışın ortaya çıkması adına büyük bir öneme sahip olduğunu söylemek gerekir (Schermerhorn ve diğ., 2002: 346).

Filley ve Grimes (1967), güç kaynakları formal ve informal güç kaynakları olmak üzere iki türe ayırmıştır. Ancak bu sınıflandırmanın, gücün mevcut olduğu kaynakları yeterli bir düzeyde açıklamadığı ve kısıtlı bir biçimde kaldığı şeklinde çalışmalarda tespit edilmiştir (Özhan, 2016: 12). Literatür incelendiğinde gücün tanımında olduğu gibi yöneticilerin sahip oldukları güç kaynaklarına yönelik olarak da farklı sınıflandırmalar bulunduğu ortaya çıkmaktadır (Argon ve diğ., 2014: 28). French ve Raven, kişiler arası güç kaynaklarını; örgüt eliyle belirlenen ödül gücü, yasal güç, zorlayıcı güç ile yöneticilerinin şahsi özelliklerine dayanan uzmanlık ve karizmatik güç olmakla birlikte beş ana gruba ayırmaktadırlar (Ivancevich Konopaske ve Matteson, 2013). Bu konu ile ilgili alan yazında kullanılan güç kaynaklarının sınıflandırmasında en yaygın güç kaynakları French ve Raven (1959) tarafından yapılmış olan sınıflandırmalardır. French ve Raven'a (1959) göre güç, A öznesinin B nesnesi üstünde uyguladığı ve B'nin düşüncelerini, tavırlarını, davranışlarını, ihtiyaçlarını, amaçlarını ve değerlerini değiştirmeyi hedefleyen eylemlerdir. Alanyazın taramalarına bakıldığında ise kabul görülen güç kaynakları beş temel grupta sınıflandırılmıştır. Araştırmaya göre güç kaynakları; "yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, karizmatik güç ile uzmanlık gücü" şeklinde sınıflandırılmıştır (Aslanargun, 2009: 65).

Araştırma kapsamında French ve Raven (1959)'in yukarıda belirtmiş olduğu beşli sınıflandırması kullanılmıştır. Bu temel sınıflandırmanın kullanılmasının ana sebebi güç konusuna yönelik kapsamlı olması, genel bir çerçeve çizmesi ve güç konusu ile ilgili temel kavramlarla birlikte tanımları içermesidir. Bu nedenle French ve Raven tarafından sınıflandırılan güç kaynakları eğitim örgütleri adına daha uygun olacağı düşünülmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2013: 2).

1.1.3.1. Yasal Güç

Yasal güç, resmi otorite olarak ifade edilmektedir (Hitt Black ve Porter, 2005: 353). Yasal kelimesinin diğer anlamı resmi olmasının yanında otorite sınırları çizilmiş bir güç kaynağı şeklinde de tanımlanabilir. Yöneticiler, örgüt içerisindeki pozisyonları gereği yönetsel faaliyetlerin sürdürülebilmesi adına; karar alma, kararları uygulama ve uygulatma yetkileri bulunmaktadır. Tüm bu faaliyetleri gerçekleştirirken kullandıkları güç türü yasal güçtür. (Kırel, 1998). Akılcı güç olarak da bilinen yasal güç yöneticinin sahip olduğu makam ya da konumundan kaynaklanmakta ve işgörenlerin makamın vermiş olduğu otoriteye karşı algısı olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2007). Başka bir ifadeyle yasal güç seçimle veya atamayla belirli bir makam veya konuma getirilen bir kimseye verilmiş olan biçimsel (resmi) bir yetkiyi (otoriteyi) ifade etmektedir (Şimşek, 2002: 184). Yasal güç belirli rollere sahip kişilerin başka kişilerden belirli davranışları gerçekleştirmelerini isteyebileceğine yönelik örgüt üyeleri arasındaki bir anlaşma olarak da nitelendirilmektedir (McShane ve VonGlinow, 2016: 175). Yasal güç için yöneticinin astları ile olan ilişkisinin kişisel özelliklerinden arınmış ve örgüt içerisindeki işleyişin plan ve programı tüm örgüt çalışanları tarafından zorunlu bir şekilde kabul görmüş bir düzeni temsil ettiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Yasal güç bir elbiseye benzer ve bu elbiseyi giyen kişi bu gücü elde etmiş olur. Örgütlerde bu gücün genelde yöneticilere veya astlar arasında uygun görülen kişilere tanınmış meşru bir otorite olduğu görülmektedir. Yasal gücü elinde bulundurmanın yanında bu gücü yerinde kullanmanın önemli olduğunu yani otoriteyi elde bulundurmaya kadar gücü doğru kullanmanın önemli olduğunu da unutmamak gerekir. Örgütteki yönetici karar yetkisini kullanmıyor ve de uygulaması gereken kararlara yönelik son sözü söyleyemiyor ise bu şartlarda yasal gücünü kullanmadığı ve bu nedenle gücünü başkalarına devrettiği anlamına gelmektedir (Bayrak, 2001). Yasal güç örgütlerin tümünde mevcut olup kullanımının örgüt liderine yani yöneticiye ait olması ile birlikte bu gücün devredilebilirlik özelliğinin bulunması liderden çok gücün yaptırımına inancın olduğunu ortaya koymaktadır. Yasal güç, elde edilmiş olan haklardan daha fazla anlam ifade etmektedir (Karaman, 1999). Toplumda ya da örgütte oluşan gruplaşmalar, hiyerarşik yapılanmalar ve çizilen sınırlar şayet bir otoriteyi işaret ediyorsa ve bu herkesçe kabul edilen bir vaziyet ise yasal güç, o toplumda ya da örgütte yer edindiğini söylemek mümkündür (French ve Raven, 1959: 151).

Yasal güç örgütlerde düzeni yaptırımlarla sağlar. Yaptırımlarının sonucunda ödül ve cezaya yönelik dönütleri bulunmaktadır. İşgörenlerin mevcut hiyerarşik yapıya uygun davranışları ile verilen emirlere itaat etmesi zorunludur. Aksi durumda yöneticinin yaptırıma

yönelik girişimlerde bulunma hakkı mevcuttur (Diş, 2015: 18). Yöneticiler tarafından verilen emirlere itaat etme ve sorumluluklarını yerine getirme ile yöneticilerin emir verme haklarının olduğunu astlar koşulsuz bir şekilde kabul ederler (Hoy ve Miskel, 2012: 209). Örgüt içerisindeki üyeler; yasal güce sahip olan yöneticinin emir yetkisi olduğuna ve kendisinin de buna uyması gerektiği inancına sahiptirler. Bireyin; “Benden bunu yapmam isteniyor.”, “ Bu da benim görevim, bunu yapmam gerekiyor.” şeklindeki ifadelerinin örgütte yasal gücün etkililiğinin ve de kullanıldığının göstergesidir (Bolelli, 2017: 100). Bu durumda örgüt içindeki düzenin odağı yönetici olurken astların verilen kurallara uyma zorunluluğu yasal gücün gereksinimlerindendir. Yasal güç sürekli olarak kullanıldığında yöneticilerin otoriterleşmesine; işgörenlerin de iş doyumсуuzluğuna, direnmelerine ve çatışmalarına sebep olabilmektedir (Yılmaz ve Altınkurt, 2012: 388). Yasal gücün örgütte çok sık kullanıldığında direnç ile karşılaşılacağı ve diğer güç kaynakları ile desteklenmez ise olumsuz sonuçlar doğurabileceği unutulmamalıdır. Bu durumda örgütsel işleyişte olumsuz etkilenecektir. Söz konusu örgütsel faaliyetlerin durdurulmasına da neden olabilecek sonuçlar ile karşılaşılması muhtemeldir.

1.1.3.2. Zorlayıcı Güç

Zorlayıcı güç, adından da anlaşılacağı gibi bir dayatma, verilen emirlere koşulsuz uyma halidir. Aynı zamanda itaatsizliğin söz konusu olduğu durumlarda yöneticinin cezaya başvurduğu bir güç türü olduğunu söylemek mümkündür. Zorlayıcı gücün temelinde zorlama bulunmaktadır (Eraslan, 2004: 78). Zorlayıcı güç, örgütteki bir yöneticinin emri altında bulunan astlarının arzu ettiği ödüllerden onları ne kadar mahrum ettiği veya astlarına yönelik cezayı hangi düzeyde kullandığını gösteren bir kaynaktır (Schermerhorn ve diğ., 2002: 154). Bunun neticesinde istenmeyen, olumsuz tutum, hoşla gitmeyen bir durum yaratma, arzu ettiği bir şeyden mahrum etme ya da istemediğı bir işi yaptırma gibi olumsuz etkenler bu gücün kapsamındadır (Sakallı, 2010: 124). Söz konusu örgüt çalışanlarının isteğı ihmal edildiğı gibi verilen emirleri gönüllük esasına bakılmaksızın yaptırma ile birlikte dayatmadan destek alan bir güç türü olduğu söylenebilir.

Zorlayıcı gücün çıkış noktasının “ceza” olduğu bilinmektedir. Zorlayıcı güç bir başka adıyla cezalandırma gücü, örgüt içerisinde kabul edilmeyen bir hareketin ceza tehdidiyle engel olunması durumudur (Bolelli, 2017: 81). Bu güç türünde, ceza tehdidi kullanılarak iş yaptırma söz konusudur. Cezalar örgütteki çalışanların yöneticilerin isteklerini yerine getirmesini sağlamaya yöneliktir (Özkalp ve Kirel, 2016: 548). Zorlayıcı gücün, fiziksel güç kullanımından tutun psikolojik baskıya kadar birçok çeşidi bulunmakta ve uygulanmaktadır

(Can ve diğ., 2015: 250, 251). Yani örgüt içerisindeki düzeni korku ve ceza yolu ile yaptırma çabası bu gücün en büyük kozunun ceza olduğunun sonucuna ulaşılabilir. Örgütlerde yöneticilerin zorlayıcı gücü sık kullanması, örgütteki çalışanların cezalardan kaçınmak için bir çaba içerisine girmesi asıl hedeften uzaklaşmalarına sebep olabilmektedir (Beycioğlu ve Sincar, 2013: 252). Bazı durumlarda motive edici tarafı olduğu gibi birçok durumda da yaymış olduğu korku ile çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır (Newstorm ve Davis, 1997: 257). Yaşanılan böyle bir durumda kullanılan cezanın kontrolsüz olması örgütte hedeflenen kaliteli bir çıktının ortaya konulmasını zorlaştıracaktır (Diş, 2015: 16). Bu açıdan bakıldığında istenilen hedefe ulaşmak için kullanılan bu güç bazı durumlarda ise hedeflerden uzaklaşmaya sebep olabilmektedir. Bu bakımdan gücü kullanacak kişi bu güç türünü kullanırken dikkatli olması gerektiğini unutmamalıdır.

Ödül gücünün karşıtı olan zorlayıcı güç cezalandırmayı esas alıp liderin emirlerine itaat edilmemesi durumunda astları kontrol altına alma ve cezalandırma gibi yaptırımlar uygulamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76). Zorlayıcı güç bazı durumlarda ödül gücünü bazı durumlarda ise mevcut gücünü temsil edebilir. Örnek verecek olursak, bir öğretmen ceza alma korkusuyla okul müdürünün emirlerini ve isteklerini gerçekleştiriyorsa zorlayıcı güç ile adlandırılırken başka bir öğretmende ödül alma adına emirlerini ve isteklerini yerine getiriyorsa bu durum da ödül gücü şeklinde adlandırılmaktadır (Hoy ve Miskel, 2012: 208). Bu açıdan zorlayıcı güç türü ile ödül gücü birbirine benzemekte, birinde güç uygulayana karşı sempati oluşurken diğesinde ise antipatiye sebep olmaktadır (French ve Raven, 1959: 264). Lee ve Low'a (2008) göre, zorlayıcı gücün veya diğere başka bir ifadeyle ceza gücünün etkililiğı istenilmeyen bir davranış sergilemesi durumunda maruz kalınacak tehdidin veya olumsuz tepkinin birey üstünde de gerçekleştireceğı tahribatla ile doğru orantılı olduğu şeklinde ifade etmiştir. Yöneticiler çalışanları başkalarının hatası nedeniyle azarlamak gibi haksız bir şekilde bu gücü kullanırlarsa eğer astlar yöneticilerine yönelik kin duyabilecek ve de yöneticilerine karşı olumsuz davranış ve tutumlar sergileyebileceklerdir (Erdoğan, 1997: 23). Böyle bir örgüt atmosferinin verimli olacağından söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle zorlayıcı gücü kullanacak olan yöneticinin dikkatli olması örgüt işleyişinin devamlılığı ve hedeflerine ulaşması açısından önem taşımaktadır.

1.1.3.3. Uzmanlık Gücü

Uzmanlık gücünün dayanağı bilgi ve beceri olup kendi alanında uzmanlaşmayı gerektiren bir güç türüdür. Bu yönüyle bakıldığında uzmanlık gücünün sınırının olmadığı, alanında sürekli gelişmeyi hedeflediğı için kavramsal açıdan güncellenen bir güç haline

dönüştüğü görülmektedir. Uzmanlık gücü belli olan görevleri yerine getirme konusunda üstün beceri veya uzmanlıktan doğan informal güçtür (George ve Jones, 2012: 402). Uzmanlık gücü yöneticilerin bilgi ve becerisine dayanmaktadır. Çalışanlar yöneticilerin sahip olduğu bilgi, beceri, birikim ve deneyimin işi yönetirken bu meziyetlerin onlara yardımcı olduğunu bilirler (Hoy ve Miskel, 2012: 209). Astlar yöneticiyi bilgi ile eş değer tutar ve her problemde karşısında bunu çözecek bilgi ve donanımına sahip yöneticilerin olduklarına inanırlar. Bu açıdan bakıldığında uzmanlık gücü yöneticilerinin bilgi ve yetenekleri doğrultusunda çalışanlarını pozitif yönde etkileyebilmektedir (Altinkurt ve diğ., 2014: 27).

Yönetim anlayışında temel konularda uzmanlaşmayı gerektiren, astlarını yönetirken bilgi, beceri ve donanımına sahip olmayı benimseyen yöneticilerin kullandığı bir güç türüdür. İhtisaslaşmayı benimseyen bu güç türü örgüt çalışanları üstünde etkisinin fazla olduğu bilinmektedir. Örnek verecek olursak bir doktorun ihtisas sahibi olduğu alanıyla ilgili tavsiye ve telkinlerin hastalar tarafından makul, kabul edilebilir ve dahi harfiyen uyulması gerekenler olarak algılanmakla birlikte bunlara uyulmasının nedeni doktorun uzmanlık gücüne güvenden kaynaklanmaktadır (Aslanargun, 2009: 82). Uzmanlık gücü şahsın uzmanlık alanı ne kadar ender ve ne kadar diğer bireyler tarafından kabul görülüyorsa bu güç kaynağının o kadar etkili olduğundan söz etmek mümkündür (Aytürk, 1990; Beycioğlu ve Sincar, 2013).

Örgüt içerisinde yeterli donanımına sahip olmanın yanında yapmış olduğu işin ehemmiyeti uzmanlık gücünün etkililiğini artırdığı söylenebilir. Bunun yanında bireye duyulan güven ile saygı onun sahip olduğu bilgi ve tecrübesine bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin alanında iyi bir eğitim almış olması ve kendi alanındaki deneyimi yöneticinin uzmanlık gücünü aynı oranda etkileyebilmektedir (Özhan, 2016: 18).

Yönetici ilk önce uzman olduğunu sergileyebilmeli daha sonra ise bunu uygulamalarında göstermelidir (Hoy ve Miskel, 2012: 212). Örgütlerde yöneticilerin sahip olduğu gücü etkin ve verimli olarak kullanabilmesi onu eksiksiz bir şekilde anlaması ile mümkündür (Koşar ve Çalık, 2011: 585). Hele ki 21. yüzyılın en temel odağı bilgi olması hasebi ile uzmanlık gücü daha da önemli hale gelmiştir. Örgütlerin gün geçtikçe daha karmaşık ve daha ileri bir teknolojiye sahip duruma gelmesi, hiyerarşinin her kademesinde uzmanlık gücünün önemini artırmaktadır (Luthans, 2011). Bu yönüyle uzmanlık gücü, çağımızın bir parçası olması açısından liderlerin yönetsel açıdan her türlü bilgi konusunda kendini geliştirmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

1.1.3.4. Ödül Gücü

Yöneticinin istendik davranışı ortaya çıkarmak için kullanacağı ödülle astların davranışını etkileme ve yönlendirme yeteneği olarak ifade edilir (Hoy ve Miskel, 2012: 121). Yöneticiler ödül gücünü kullanarak örgütü amaçlarına ulaştırmayı hedeflemektedirler. Bunun sonucunda ödül gücü ile çalışanları etkileyerek onların davranışlarını yönlendirmektedirler (Koşar, 2008: 15). Ödül gücü, çalışanların örgüte katkılarını artırmak için kullanıldığı zaman etkili bir güç kaynağı haline gelmektedir (Yılmaz ve Altinkurt, 2013: 3). Yöneticilerin bu güç türünü kullanma yetisi kadar çalışanların buna yönelik etkilenme düzeyleri de bu güç türünün kapasitesini açığa çıkarmaktadır.

Örgüt içerisinde çalışanların istendik sonuçlar elde etmeleri adına ya da istemedikleri durumları azaltmak için ödül gücü kullanılmaktadır (Wagner ve Hollenbeck, 2010). Yöneticiler, bazı olumsuz durumları ortadan kaldırmak ya da çalışanların daha rahat bir ortamda çalışmalarını sağlamak adına da ödül gücünü aktif kullanabilirler (French ve Raven, 1959: 263). Bireyin kendi menfaatini düşünmesi ve buna yönelik çalışması olağan olmasının yanında kendi potansiyelinin üstündeki performansa ulaşması ödül gücünün etkisini de açığa çıkarmaktadır. Ödül gücü, yöneticinin diğer üyeleri kontrol altında tutmak için içsel ve dışsal ödülleri ne düzeyde kullandığıdır (Schermerhorn ve diğ., 2002: 154). Ödül gücü sadece dışsal ödülleri kapsamaz içsel ödülleri de kapsamaktadır. Bazen yöneticinin takdirini kazanma, örgüt içindeki diğer elemanlar arasında onure edilme gibi içsel ödüllerin dışsal ödüllerin önüne geçtiği söylenebilir. Bu gücü doğru ve yerinde kullanmanın iş performansı üstünde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Şayet yönetici bunları başarılı bir şekilde kullanabiliyor ve de adil bir şekilde paylaşımını sağlayabiliyorsa örgüt üyelerini etkilemek adına önemli bir kaynağa sahip demektir (Şimşek, 2002: 184). Bu açıdan bakıldığında ödül gücünü kullanırken örgüt içi intizamın ve devamlılığının yanı sıra örgüt üyeleri arasında sorun teşkil etmeyecek şekilde kullanılması da önemlidir. Ödül gücü doğru kullanılmadığında bir tarafın iş performansını artırırken diğer bir tarafın performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Yöneticilerin bu gücü kullanmadaki eksikliği örgüt işleyişinde aksaklıklara neden olabilir. Doğru anda, doğru bir şekilde ve hedefe ulaşmak için etkili bir şekilde kullanılan kişisel güç kaynakları ile örgütsel güç kaynakları arzu edilen örgütsel davranışın ortaya çıkması adına büyük bir öneme sahiptir. Bunun neticesinde yöneticilerin ödül gücüne sahip olmalarının yanı sıra ödülün doğru zamanda, doğru yerde ve doğru şahsa verilmesi ile anlam kazanıp amacına ulaşması da önemlidir (Schermerhorn ve diğ., 2002: 154). Bunun neticesinde ödül gücünün

etkili olması doğru bir şekilde kullanılmasına da bağlıdır. Aksi halde ödül gücü anlamsızlaşacağı gibi örgüt işleyişini de olumsuz yönde etkilemesi muhtemeldir.

Ödül gücü yöneticiler kadar astlarla da ilgili bir durumdur. Yöneticinin ödül gücünü kullanarak örgüt üyelerinin davranışlarını etkilemesi ve kontrol edebilmesi için öncelikle örgüt çalışanlarının verilecek olan ödüllere değer vermesi gerekmektedir (Munduate ve Medina, 2009: 400). Yöneticinin vaat ettiği ödülün işgörenin beklentisini karşılaması yani ödülü elde etme yönünde isteğinin artması için ödülün işe yarar olması gerekmektedir. Bu nedenle çalışanlara yarar sağlaması ve ödülü alacak olan işgörenin beklentilerini karşılaması ödül gücünün daha etkin olmasını sağlayacaktır (Atmaca, 2014, Kirel, 1998). Bu güç doğrultusunda astların yöneticilere yönelik daha itaatkâr olmaları muhtemeldir. Örgüt içerisinde yöneticinin elini güçlendiren ödül gücü önemli bir etken haline gelmesi ile birlikte yöneticinin ödül gücünü kullanma konusunda mahir olması konumunun sağlamlığı adına önem arz etmektedir. Yöneticiler ödül gücünü etkili bir şekilde kullanmak için yüksek ücret, övgü ve atama gibi astların değer vermiş olduğu ödülleri verebilecek pozisyonda olmalıdırlar. Ayrıca çalışanlar bu ödülleri kazanmak için yöneticinin isteklerine uymaları gerektiğinin ve bu ödülleri elde etme imkânlarının yüksek olduğunun bilincinde olmalı ve buna inanmalıdırlar (Özaslan, 2006: 19).

Yöneticiler örgüt içerisindeki işleyişin tepe noktası olarak ödül gücünü elinde bulundurmuş olmanın vermiş olduğu sorumlulukları yerine getirmekle mükelleftir. Ödül gücünü kullanmanın vermiş olduğu yükümlülük azımsanacak düzeyde değildir. Örgütte bulunan kaynakları maddi ve manevi olarak verebilme yetkisine sahip olan yönetici, ödül gücünü kullanırken dikkatli olmalı çünkü bu durum çalışanların performansını etkileyebilecek önemli bir etkidir (Eren, 2001; Koçel, 2007). Sürekli kullanımında astlar tarafından bir hak haline geleceği gibi adil kullanılmadığında ise örgüt işleyişini ve örgüt çalışanlarını olumsuz etkileyebileceğinden söz etmek mümkündür. Ödül gücü çalışanların performanslarını olumlu yönde etkileyebileceği gibi dikkatli bir şekilde kullanılmadığı takdirde yanlış ve saptırılmış veriler ile işin yapılmış gibi gösterilme riskinden ötürü örgütü negatif yönde de etkileyebilir (Hodge, Anthony ve Gales, 2003: 308). Bundan ötürü ödül gücünü kullanacak olan yöneticiler hem dikkatli hem de bu konuda bilgi sahibi olmalıdırlar (Hitt ve diğ., 2005: 353). Yöneticiler doğru ödülü seçmede, doğru bir zamanda vermede, ödülü hangi amaçla verildiğini belirtmede, dağıtımını yapılırken adil olma gibi davranışları sergilemede kısacası ödül gücünü doğru bir şekilde kullanma konusunda profesyonel olmak zorundadırlar. Aksi halde ödül gücü etkili koz iken örgütsel faaliyetleri olumsuz yönde etkileyen bir tehdit haline dönüşebilir.

1.1.3.5.Karizmatik Güç

Karizma, bir esin verme yeteneği, bağımlılık oluşturan etkin bir güç türüdür (Bayrak, 2001; Iacocca, 2007). Karizmatik güç yöneticinin kişilik özelliklerinin yansıması sonucu astlar üzerinde yaratmış olduğu tılsım şeklinde tanımlanabilir. Yöneticinin sahip olmuş olduğu kişisel özelliklerinden ötürü örgüt üyelerinin hayranlığını ve beğenisini kazanarak istenilen davranışı sağlama becerisidir (Hoy ve Miskel, 2012: 209). Karizmatik güce sahip kişiler giyim tarzları, zekâları, duruşları, hareketleri, mizahi yönleri ve dış görünüşleri ile birçok kişiyi etkisi altına alırlar ve onları peşinden sürüklerler (Aytürk, 1990; Robbins ve Judge, 2015). Karizmatik güç örgütteki çalışanların kendi yöneticilerin karizmasından, ününden ve kişilik özelliklerden etkilenecek onun liderliğine inanma gücü olarak adlandırılır (Hodgetts, 1999: 111). Karizmatik güç şahsın doğal kimliğinden kaynaklanacağı gibi, sonradan edindiği kişisel özelliklerden de kaynaklanabilir. Bunun sonucunda şahsa karşı duyulan imrenme ve hayranlık yönetici açısından bir güce dönüşmektedir. Buda örgüt içerisindeki sistematığın devamlılığını sağlamada etkilidir.

Karizmatik güç; yöneticilerin karakterlerinden, dürtülerinden, karizmalarından, kişiliklerinden, üst düzey kişisel özelliklerinden, ikili ilişkilerinden ve diğer liderlik özelliklerinden etkilenecek sonucunda onun liderliğini kabul görüp inanmanın neticesinde ilham ve esin kaynağı olmasını sağlayan güç türüdür (Bakan ve Büyükbeşe, 2010; Deniz ve Çolak, 2008; Hodgetts, 1999; Hoy ve Miskel, 2012; Robbins ve Judge, 2015; Yayla, 2006). Hayranlık duyulan kişinin fiziki özelliği, liderlik tarzı, başarısı, yönetimde kullandığı teknik beceriler karizmatik gücün kaynağını oluşturur. Bunlarla birlikte iletişimde kullandığı yöntemler, davranışlarındaki itidal ve soğukkanlılık ile taşıdıkları değerler bu gücün etkili özellikleri arasında yer alır (Vecchio, 1995). Yöneticiye karşı gönüllü uyum, özdeşleşme ve hayranlık yoğunluğu arttıkça yöneticinin örgütte karizmatik gücü de aynı oranda artmaktadır (French ve Raven, 1959: 266). Şahısların bu güç karşısında etkilenmeleri ile taklit ve özenmenin neticesinde onun gibi olma eğilimi örgütsel faaliyetlerde yöneticilerin astlar için rol model olmasını sağlar. Tüm bunlar örgüt menfaatine yönelik ise karizmatik gücün işleri kendiliğinden rayına sokma özelliğinin olduğunu söylemek mümkündür. Şahıslar karizmatik güce sahip bireylerden etkilenirler ve onları taklit ederler. Bu güç özelinde imrenme güdüsünü de harekete geçirir (Güney, 2011: 35).

Karizmatik gücün kaynağı; yöneticinin kişiliğinde ve iletişim becerisinde saklıdır (Altınkurt ve diğ., 2014: 27). Karizmatik güç; şahısta bulunan kişisel özellikleri, başarıları, zekâsı, duruşu, ilişkileri, yetenekleri kısaca etrafında bulunanların ona hayranlık

uyandırmasını sağlayan, özenilmesine neden olan ve etrafındakileri onun gibi olma çabasına yönlendiren tüm özellikler bu gücün sınırı ile paraleldir. Örgüt liderine duyulan hayranlık derecesi artıkça liderlerin karizmatik gücü daha etkili ve verimli kullanmalarına imkân tanımaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76). Ayrıca karizmatik güç doğal olarak var olduğunda zorlayıcı güç, ödül gücü ve yasal güç önemini kaybeder. Çünkü işgörenler karizmatik olan kişiye iktidarlık dizginlerini elinde tutmasına fırsat verir, örgütün vizyonunu, hedeflerini gerçekleştirme ve çalışanların nasıl davranması gerektiğini belirleme imkânı tanır (George ve Jones, 2012: 403). Tüm bunlar neticesinde karizmatik güç sahadaki işlevi ve etkisi üst düzey olunca bu güce yönelik bir eğilim doğal olarak kendiliğinden oluşmaktadır. Bu güç diğer güç türlerinin kullanılması konusunda kolaylık tanır. Hayranlığın etkisi ile çalışanın sorgusuz itaat etmesini sağlaması bakımından etkili bir güç kaynağı olduğunu söylemek mümkündür.

1.1.4. Güç Kaynaklarına Karşı Gösterilen Olası Tepkiler

Güç kaynaklarının örgütlerde hâlihazırda kabul görür olması olağan olmayacağı gibi güce yönelik olumlu tepkiler ile birlikte olumsuz tepkilerin varlığından da söz etmek gerekir. Örgüt işleyişinde güç önemli bir destektir ancak güce yönelik tepkiler de bulunmaktadır. Söz konusu bu tepkilerin olması gücü kavramsal olarak daha iyi analiz etmemiz adına bu tanımları öğrenmek önem arz etmektedir. Bu açıdan yönetimde kullanılan gücün çalışanlar üzerindeki etkisi farklılık gösterebilir (Başaran, 2000b). Bu farklılıklar güç ile ilgili kavramları daha iyi anlamamızı sağlayacaktır. Yöneticilerin örgütte kullanacağı kişisel güç kaynakları kullanımına yönelik çalışanlarını iyi tanımış olması ve buna yönelik gelecek olan tepkiler doğrultusunda kendini hazırlaması açısından önemlidir. Güç kaynaklarına yönelik karşılaşılabilecek tepkiler; uyma, bağlanma ve direnme şeklinde sıralanmaktadır (Hodgetts 1999; Nahavandi, Malekzadeh 1999; Yukl 2018).

1.1.4.1.Uyma

Yöneticiler ödül ve ceza yöntemlerini kullanarak çalışanları kontrol altında tutmak için başvurdukları bu yöntemin sonucunda çalışanlardan uyma (boyun eğme) davranışını göstermeleri beklenen sonuçlar arasındadır. Çalışanlar, istenilenleri koşulsuz kabul edip yerine getirdikleri zaman çoğunlukla olumlu sonuçlarla karşılaşır ve cezadan uzaklaşmış olurlar. Yani çalışanlar ya ödüllendirilmek adına ya da cezalandırılmamak adına uyma davranışı eğilimi göstereceklerdir (Bayrak, 2001: 32). Yönetim ve örgüt çalışanları arasında çıkabilecek olası tepkilerden doğacak olan iki taraftan birinin mevcut erke yönelik bir eğilim göstermesi beklenilir. Uyma; çatışan iki taraftan birinin isteğinin baskın gelmesi neticesinde

diğerinin kendi isteğinden vazgeçtiği bir stratejidir (Rahim, 2001: 29). Bu tanımdan yola çıkıldığında örgütsel düzende gücün temsili yönetici ve liderler olmasından ötürü uyma eğilimi astlardan beklenir. Bu beklentinin bu yönde olmasındaki faktörün “ödül ve ceza” uyma eğilimi konusunda etkili olmasından kaynaklanmaktadır. Yöneticiler, çalışanları kontrol altında tutmak için ödül veya ceza gücünü kullanmaktadırlar. Bunun neticesinde çalışanlar uyma davranışı gösterirler ve daha sıkı bir şekilde çalışırlar (Nahavandi ve Malekzadeh, 1999: 387).

Örgütlerde kullanılan güç türlerinde uyma (boyun eğme) bazı güç türlerinde pik düzeydedir. French ve Raven’e göre de farklı güç tiplerinden boyun eğme davranışını ortaya çıkaran güç kaynakları ödül ve zorlayıcı güçlerdir (Wagner ve Hollenbeck, 2010: 260). Bu güç türlerinde örgütsel amacın yani örgüt çalışanlarının performansının üst düzey olması beklenen sonuçlar arasında yer almaz. Uyma, çalışanların yöneticilerin isteklerine uyacağını ancak göstermesi gereken asgari gayretin ötesinde performans gösterme durumunun olmadığı anlamına gelmektedir (Ivancevich ve diğ., 2013). Uymada nihai amaca ulaşılmış olsa da üst düzey bir beklentinin söz konusu olmama ihtimalinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Uyma tepkisi, ödülü elde etme çabası ya da cezadan kaçma davranışı gibi dışsal etkenlerden kaynaklanmaktadır. Bu iki dışsal etkenin var olmadığı zamanlarda uyma davranışında bir takım sıkıntıların olması muhtemeldir. Sonuç olarak örgüt üyelerinin uyma tepkisi yöneticilerinin ödül ile ceza gücünden destek almaktadır (Göksu, 2004: 21).

1.1.4.2.Bağlanma

İnsanların bağlanma davranışını göstermesine zemin hazırlayan birçok neden sıralanabilir. Karşı tarafa hayranlık, benzerlik, gereksinimlerin karşılanması, etkilenme gibi birçok etken bulunmaktadır. Tüm bunların neticesinde bir bağlanma söz konusu olur ve bu da çalışanların kendisinden beklenenin üstünde bir çaba içerisinde olmasına katkı sağlamaktadır. Bağlanma, çalışanların engelleri aşmak için istekle çalışmasının, inisiyatif kullanmasının ve sabırlı olmasının gerektirdiği durumlarda ortaya çıkar (Yukl, 2018: 188). Örgüt üyelerinin bağlanma durumlarında örgüt faaliyetlerini kişisel olarak benimseyip daha arzulu çalışmasını sağlar. Bu bakımdan çalışanlarını bu konuda etkileyebilen yönetici, isteklerini örgüt çalışanlarına kabul ettirme konusunda oldukça başarılı olabilmektedir. Yöneticinin karşılaştığı bu durumlarda genel itibari ile kullandığı güç türü uzmanlık ile kişilik gücü olmakta ve bu sayede çalışanlarda bağlanma davranışı ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda yöneticilerinin isteklerini yapmak ve başarmak için çalışanların yüksek seviyede çaba gösterdikleri görülmektedir (Ivancevich ve diğ., 2013).

Bağlanma davranışı yöneticinin kişilik özelliklerinin etkisi sonucunda astlarda bir bağlılık yaratıp kendilerini yöneticiye ispat etme adına işlerinde başarılı olma yönünde daha istekli oldukları görülmektedir. Örgüt çalışanlarının bağlılığın vermiş olduğu arzu ile işi benimseme ve buna yönelik gayret içerisinde olması muhtemel bir sonuçtur. Bu bağlamda çalışanların bu eğilimi göstermesi için yöneticilerin karizmatik ve uzmanlık güç kaynaklarını etkin kullanmaları önem arz etmektedir. Bu güç kaynakları bağlanma davranışı sağlamasının yanı sıra çalışanlar üzerinde yeni amaçlar ile umutlar yaratma adına bir yol çizerek bu yolda başarılı olmalarını sağlamaktadır (Karaman, 1999: 46).

1.1.4.3.Direnme

Direnme; yöneticilerin direktif ve isteklerine yönelik çalışanlar tarafından aktif veya pasif şekilde tepki gösterme, karşı çıkma durumu olarak tanımlanabilir (Nahavandi ve Malekzadeh, 1999; Özaslan, 2006). Örgüt çalışanlarının güç kaynaklarına olası tepkilerinin olumlu olmasının yanında olumsuz olması da olağan sonuçlar arasında kabul görülmektedir. Çalışanların yöneticilere karşı çıkması beklenen krizlerden biridir. Zira insan bir makine değil duyguları olan bir varlık olması bakımından yöneticinin çalışanlar arasındaki iletişimi sağlayan tüm etkenlere dikkat etmesi örgüt faaliyeti adına önem taşımaktadır. Aksi halde çalışanlar tarafından olumsuz bir dönüt ile karşılaşılabilir. Direnç; çalışanlar tarafından yapılan iş yavaşlatma, işi durdurma, işyerine ait olan eşyaları tahrip etme şeklinde sıralanabilir (Gatewood, Taylor, Ferrell: 1995).

Yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının örgüt çalışanları tarafından dirençle karşılaşmaları olası bir durumdur. Bu dirence neden olan birçok unsurun olduğunu söylemek mümkündür. Direncin oluşmasına sebep olan öğeler yöneticilerin astlarına yönelik tutumlarından kaynaklanabileceği gibi astların örgütten beklentilerinin karşılanamaması durumlarında, hedeflerin astlar tarafından içselleştirilememesi ve örgüt dışından gelen müdahaleler neticesinde ortaya çıkabilmektedir (Aslanargun, 2009: 47). Direnç, yöneticilerin astlar arasında bir kopukluktan veyahut yöneticiler tarafından zorlama gibi davranışlardan doğabilecek bir durumdur. Bu durumun örgüt işleyişinde aksaklıklara neden olması beklenen bir sonuçtur. Bu yüzden yöneticilerin örgüt içindeki gücü temsil etmeleri konusunda dikkatli olmaları gerekir. Örgüt ve çalışanlarını iyi tanıyıp kullanacağı güç türünü iyi bilmesi gerekir. Güç türlerinden hangilerinin daha iyi olabileceği ise çalışanlara bağlıdır (Hodgetts, 1999: 181). Örgüt içerisinde gelişebilecek bütün riskleri göz önünde bulundurup işlerin ve işleyişin aksamaması için kullanacağı gücün kendisine yönelmemesi adına

yöneticilerin çalışanlarını iyi tanıyıp ona göre muamele etmeleri için güç türlerini ve tepkilerini iyi bilmeleri gerekir.

1.1.5. Eğitim Kurumlarında Güç

Eğitim kurumları toplumsal değer ve ilişki biçimleri ile kültürel öğelerini besleyen, üreten fabrika görevini gören kurumlardır. Söz konusu bu fabrikaların ham maddesi kültürel ve sosyal değerlerden beslenen insan unsurudur (Saylık, 2012: 5). Eğitim örgütlerinin girdi ve çıktısının insan olmasından ötürü hedeflerinin uzun vadede sonuçlandığı kümülatif alanlardır. Eğitim örgütlerini etkileyen birçok iç ve dış etken bulunmaktadır. Bu etkenler birbiriyle etkileşim halinde ve sonuç olarak da eğitim sistemini biçimlendiren bir güce sahiptir (Minaz, Gider ve Tuaç, 2019: 168). Bu sebeple eğitimin önemli bir bölümünü oluşturan öğretmenlerin ve yöneticilerin iş ve işleyişlerinde verimli ve amaçlara uygun biçimde birbirleri ile çalışmaları büyük önem arz etmektedir (Saylık ve Polatcan, 2016: 36). Eğitim kurumlarında yöneticiler ile öğretmenler arasındaki ilişki iki taraf açısından da önem arz ettiği gibi bu ilişkinin sonuçları öğrencilere yansıtacağından bu ilişkiyi daha da önemli kılmaktadır. Eğitim kurumları bir ülkenin aynası niteliğindedir. Bu bakımdan eğitim kurumlarında yaşanacak olumlu ve olumsuz faaliyetlerin dönütü topluma yansıtacağından eğitim kurumlarında çalışan yöneticiler ile birlikte öğretmenlerin iş ve işleyişlerinde gerekli hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir. Bu bakımdan yöneticiler ve astlar arasındaki işbirliği, güven gibi esaslara dayanmalıdır. Güven ve işbirliği üzerine kurulmuş olan ve aynı zamanda bir düzen içinde faaliyetlerini sürdüren bir okulun amaçlarına daha kolay ulaşması kaçınılmaz olacaktır. Örgütler hedefledikleri amaçlara ulaşmak ve örgütsel etkililiği sağlayabilmek adına farklı strateji ve politikalar izlerler. Bir örgütün hedefine ulaşması, örgütteki kişilerin etkili çalışması ile mümkün olabilmektedir (Aslanargun, 2009: 3). Okulda çalışan tüm bireylerin kendi aralarında etkileşim ile işbirliği içinde olmaları; hem kendilerine hem de öğrencilere olumlu yönde yansımaları olacak ve bu durumda okul başarısı daha da artacaktır (Argon ve diğ., 2014: 31). İşbirliği üzerine kurulan eğitim kurumları, öğrencilerin öğrenmelerinde istenilen başarıya ulaşmalarını sağlayacaktır (Merton, 1968).

Eğitim kurumlarındaki yöneticilerin yönetme becerisini verimli ve aktif bir şekilde yerine getirebilmesi, etkileme gücünü kullanma düzeyi ile ilgilidir. Yöneticilerin çalışanlarını etkileme ve ortak amaçlar altında bir araya getirebilmesi için kişisel özelliklerinin yanında mevzuatın vermiş olduğu yetkileri de kullanması gerekmektedir (Sezgin ve Koşar, 2010: 274). Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de güç, yöneticilerin elinde bulunmaktadır. Bu bakımdan okul müdürlerinin yönetsel açıdan sahip olduğu güç türlerini

kullanırken hem kendi özelliklerini hem de okuldaki öğretmenlerin özelliklerini bilmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Okul müdürlerinin kullanacağı güç türünü ve öğretmenlerin göstereceği tepkiyi iyi analiz etmeleri gerekmektedir. Yönetsel açıdan davranışlara yön vermek isterken farklı sorunların da doğabileceğini göz önünde bulundurması ve ona göre bir veya birden fazla güç türünü kullanması gerekmektedir. Bunun yanında kullanılan gücün algılanış şekli de önemli bir etkidir. Okul müdürleri güç türünü seçerken kendi kişisel özelliklerini dikkate almaları gerektiği gibi öğretmenlerinin de kişisel özelliklerini dikkate almalıdır. Yönetici ile öğretmenlerin ortak paydası olabilecek gücün amaçları gerçekleştirme konusunda katkı sağlaması muhtemel bir durumdur.

Eğitim kurumlarında işleyiş domino etkisine benzer; müdürden öğretmene, öğretmenden öğrenciye, öğrenciden aileye, aileden topluma yansıdığından eğitim kurumlarında çalışan yöneticiler tarafından kullanılan güç aynı şekilde topluma da yansıyacaktır. Okul yöneticilerinin kullanacağı güç türü; okulun amaçlarını gerçekleştirmek adına öğretmenleri etkileyip yönlendirmek için etkin ve verimli kullanılmalıdır (Titrek ve Zafer, 2009: 660). Bu nedenle okul müdürlerinin kullanacağı güç türlerini bilmesi, doğru, yerinde ve adil bir şekilde kullanması gerekmektedir. Kullanacağı güç türünü bilmesi aynı zamanda yönetsel sorumluluklarına da katkı sağlayacaktır (Keser ve Kocabaş, 2014: 15). Yöneticilerin mevzuatın vermiş olduğu makamsal gücün yanı sıra; örgüt çalışanları tarafından beğenilip kabul görülen kişisel özelliklerinin bulunması, bilgisine ve tecrübesine güven duyulması ve eldeki imkânlar dâhilinde çalışanlarına maddi manevi yardımlarda bulunması ve tüm bunların neticesinden çalışanların takdir ve minnettarlığını kazanmalarını sağlayacaktır. Bu durum, yöneticileri her yönüyle daha da güçlü kılacaktır (Bağcı ve Bursalı, 2011: 19). Eğitim kurumlarında yöneticilerin gücü elinde bulundurmaları ve bu gücü kurumun amaçları doğrultusunda kullanmaları istendik sonuçları elde etmek için gereklidir. Okul müdürleri kurumun amaçlarına hizmet edecek olan güç kaynaklarını hedeflerini gerçekleştirme noktasında öğretmenleri yönlendirerek doğru amaçlar için kullanılmasına dikkat etmelidir (Kulu, 2008: 36). Okul müdürleri kurumun hedeflerini gerçekleştirmek için kendisine, kuruma ve çalışanlara uygun güç türünü tercih etmelidir.

Örgütsel faaliyetlerin hedeflerini gerçekleştirme noktasında güç önemli bir kaynaktır. Eğitim örgütlerindeki güç kullanımının diğer örgütlere nazaran farklı olması beklenilir. Zira bir fabrikadaki çıktının kusurlu olup olmadığını hemen anlaşılırken eğitim kurumlarındaki çıktılar yıllar sonra kalitesini göstereceğinden ötürü kurumsal açıdan dikkatli olunmalıdır. Okul müdürlerinin pozisyonu gereği gücün kullanımı konusunda yetki sahibi olmasından

dolayı güç türleri ile ilgili bilgi sahibi olması ve kurumdaki personellerini de iyi tanması gerekmektedir. Her güç aynı etki ve aynı sonucu veremeyebilir. Gücün tanımı, türleri, konusu, alanı, kişiler ve gruplar üzerindeki etkisi ayrıca güce verilen dönütlerin okul yöneticileri tarafından iyi bilinmesi gerekmektedir (Karaman, 1999: 11). Yöneticiler tarafından güç kaynakları etkili kullanıldığında kurumdaki olumlu hava öğretmen ve öğrencilere yansiyacak okulun amaçlarını gerçekleştirme noktasında idareciler ve öğretmenler birleşecek karşılıklı güven ve dayanışmanın neticesinde istendik sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayacaktır. Güç idareciler ve öğretmenler arasında bir iletişim kaynağı olmalıdır. Güç bir dayatma veya yaptırım gibi kullanılmamalı aksine ortak amaçlar için bir yol olmalıdır. Gücü bu yönde kullanan kurumların başarılı olması kaçınılmazdır.

1.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Kapsamı

İşten ayrılma niyetini kavramsal olarak tanımlamadan önce şunu ifade etmek gerekir; her çalışan bir an bile olsa işinden ayrılma ihtimalini aklından geçirmiştir. Mevcut bir örgütte iş görenin yakın bir zamanda iş koşullarının tatmin edici olmaması ve buna yönelik sessizliğinin sonucunda yeni arayışlarla birlikte işten ayrılma eğilimi, işini bırakma düşüncesi, mevcut işini terk etme isteği gibi ileride eylemlere dönüşebilecek davranışlar olarak tanımlanabilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Ökten, 2008; Özdevecioğlu, 2004; Şahin, 2011; Tak ve Çiftçioğlu, 2008; Telli ve diğ., 2012). İşten ayrılma eyleminin birden ortaya çıkması olağan bir durum olarak görülmemektedir. Bu işin fiiliyata geçmeden evvel iş görenin buna yönelik bir plan, eğilim ve arayışın sonucunda bunu gerçekleştirdiğini söylemek mümkündür.

İşten ayrılma niyetinin en bilindik tanımı olan; bireylerin kendi rızaları ile çalıştıkları mevcut organizasyondan ayrılmayı hedefledikleri ve bilinçli bir şekilde bu amacı gerçekleştirmeye sebep olan tutum ve davranışlar işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1977: 237-239). İşten ayrılma niyeti üzerine alanyazın taraması yapıldığında tanımların genelinin benzer ifadelerden oluştuğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti tanımıyla ilgili yapılan literatür taramasındaki bazı tanımlar ise şöyledir:

- İşten ayrılma niyeti kişinin bulunduğu örgütten ayrılma niyetinin göreceli gücü anlamına gelmektedir (Cammann, Fichman ve Jenkins: 1979).

- İşten ayrılma niyeti örgüt çalışanlarının istihdam şartlarının tatminsiz ve yetersiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve faal bir eylem planı olarak tanımlanmaktadır (Rusbelt Dan, Rogers ve Mainous, 1988: 599).
- Çalışanların işten ayrılacağını gösteren tutum ve davranışın en önemli habercisidir (Tett ve Meyer, 1993: 259).
- İşten ayrılma niyeti; örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve ya temkinli bir karar ya da niyet şeklinde belirtilmektedir (Bartlett, 1999: 70).
- İşten ayrılma niyeti; kurum çalışanlarının şahsi istekleri doğrultusunda çalıştıkları kurumdan ayrılma yönünde karar alma durumudur (Appolis, 2010: 23).
- İşten ayrılma niyeti; belirli zaman zarfında kişinin mevcut işinden ayrılma niyetini kafasından geçirdiğini ve sonda gerçekleşen işten ayrılmaların da en önemli belirleyicisi ve işten ayrılma öncülü olarak karşımıza çıkmaktadır (Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015).
- İşten ayrılma niyeti; örgüt çalışanının kurumda devam etme veya gitme olasılığı anlamına da gelmektedir (Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 67).

Her işin bir önkoşulu bulunur. İşten ayrılmanın önkoşulu işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılmayla neticelenen bir durum ile karşılaşılmadan önce, çalışanın bu eylemi gerçekleştirmeden önceki tüm davranışlarını incelemek gerekir. İşten ayrılma niyeti kavramsal olarak işten ayrılmanın gerçekleşip gerçekleşmediğine bakmaksızın tanımsal olarak her zaman literatürde mevcut olacaktır. Bu niyet işten ayrılma ile sonuçlansın veya sonuçlanmasın örgütler için önemli bir kavramdır.

İşten ayrılma niyeti kavramsal açıdan incelendiğinde işten ayrılma ile ilişkilidir ancak ayrı bir kavramdır. İşten ayrılma niyeti bireyin kendi içindeki hissiyatları ile kendi kendine yapmış olduğu bir muhasebedir. Kendini ikna etmesi sonucunda fiili olarak bu davranış gerçekleşir. Aksi halde işten ayrılma niyeti taşıyan herkesin işinden kesinlikle ayrılacağı yönünde bir sonuç söz konusu değildir. Ancak işten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden ayrılması anlamına gelmez; yani fiili olarak davranışı göstermez. Sadece şartların uygun olduğu bir durumda, fırsat bulduğu anda hemen işten ayrılabilceği anlamına gelir (Özdevecioğlu, 2004: 99). Bu durum işten ayrılma niyeti taşıyan şahısla ilgili olup bunu tetikleyecek faktörlerin olması işten ayrılma niyetinin varlığını güçlendirir. İşten ayrılma niyetinin düşünceden davranışa dönüşmesi belli bir zaman içinde gerçekleşir ve bu süreci etkileyen birçok faktör bulunur (Seyrek ve İnal, 2017: 65). İş seçenekleri ile avantajlarını karşılaştıran çalışan yeni işin kendisi için daha uygun ve yararlı olacağına karar verirse işten

ayrılma davranışı fiiliyata dönüşür (Ayan ve Eser, 2016: 41). Çalışan çeşitli sebepler ile işten ayrılmayı aklından geçirebilir (bilişsel ya da tutumsal), bu düşünceyi gerçekleştirmek adına davranışa dönüştürebilir (davranışsal) ve bunların sonucunda çalışanın örgütten ayrılmasına yönelik nihai kararı alternatif bir iş bulabileceğine veya böyle bir işin mevcudiyetine bağlıdır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193-194). İşten ayrılma niyeti; iş memnuniyeti, işe karşı bıkkınlık, stres, örgütsel bağlılık, yöneticilerin tutum ve davranışları gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Labrague, McEnroe-Petitte, Gloe, Tsaras, Arteche ve Maldia, 2017: 111). Tüm bu etkenler işten ayrılma niyetinin oluşmasını tetikleyen faktörler olup işten ayrılma hareketinin önkoşulu sağlandığında işten ayrılmaların olması kaçınılmaz bir sonuçtur.

1.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılma niyeti örgütlerin devamlılığını sekteye uğratabilecek hassas bir konudur. Devamlılıkla birlikte performansı etkileyen bu niyet örgütün geleceği açısından ihmal edilemeyecek kadar önemli bir yere sahiptir. İlk etapta şunu ifade etmek gerekir ki işten ayrılma niyeti taşıyan çalışanın verimli olması beklenilecek bir durum değildir. İşten ayrılma niyetinin başlangıcından neticelenmesine kadar olan sürecin; kuruma, çalışanlara ve işten ayrılan kişiye olumsuz yansıması muhtemel bir sonuçtur. Mesela işten ayrılmayı düşünen bir bireyin performansını olumsuz bir şekilde etkilenmesi beklenen bir durumdur (Yürür ve Ünlü, 2011: 90). Çalışanlar örgüte ne düzeyde bağlıysa örgüt aynı oranda güçlenir. Örgütün devamlılığı adına yöneticiler çalışanlarının örgütten ayrılmalarına yönelik tedbirler almalı ve bağlılıklarını artırmak için buna yönelik çalışmalar yapılmalıdır (Derin ve Demirel, 2012: 521). Yöneticiler bu durumun hem kendilerine hem de örgütün devamlılığına olumsuz yönde etki edeceğini unutmamalıdır. Bundan ötürü örgütü tamamlayan tüm unsurları iyi tanıyıp tedbirlerini önceden almaları gerekmektedir.

Örgütsel faaliyetlerin neticelenmesindeki en önemli faktör devamlılıktır. Bunun neticesinde çalışanların işten ayrılması örgütsel faaliyetleri sekteye uğratacaktır. Örgütte çalışan her bireyin bulunduğu pozisyonun işten ayrılma niyetinin performansına etki etmesi muhtemeldir. Bu durumdan örgütün etkilenmesi kaçınılmazdır. Bu niyet eyleme dönüştüğünde ise iş ve işleyişin aksaması beklenen nihai sonuçlar arasındadır. Bir kurumda işten ayrılmaların veya çıkarılmaların olması, ayrılan çalışanların sayısının fazlalığı örgütte bir takım sorunların çıkmasına sebep olacaktır (Çakır, 2001: 177). İşten ayrılma niyeti bu sorunun başlangıç noktası olarak görülebilir.

Her örgütün işleyişinin yanı sıra ulaşmayı hedeflediği bir takım çalışmaları bulunmaktadır. Örgütün devamlılığının yine örgüt çalışanlarının devamlılığı ile paralel olduğunu, çalışanların işlerinde uzmanlaşmaları için temel prensibin devamlılık olması işten ayrılma gibi sonuçlarda örgüte yönelik olumsuz etkisinin olması muhtemeldir. İşten ayrılmaların sık yaşandığı kurumlarda uzmanlaşma grektiren iş kollarında hem örgüt hemde çalışan açısından sorun teşkil etmektedir (Genç, 2014: 64). Herkesin yeri elbet dolar ancak örgüt işleyişinde ve örgütteki pozisyonuna alışma süreci göz önünde bulundurulduğunda örgüt için önemli bir sorun haline gelmesi beklenen bir sonuçtur. Çalışanların işten ayrılmalarının bir takım sorunları doğuracağını söylemek mümkündür. Bu sorunların en önemlisi deneyimli çalışanını kaybetmesi sonucunda yeni çalışanların tespit edilmesi, tekrardan işe alma süreci ve yeni çalışacak olan personellerin uyum sağlaması için verilecek olan eğitimler örgütü maddi yönden zarara sokacak uygulamalar ile karşı karşıya getirecektir (Abbasi, Hayes ve Hollman, 2008; Çakır, 2001; Yang, 2008). Tüm bunların sonucunda işgörenlerin işten ayrılmalarına etki edecek süreci anlamak, örgütsel etkinliği artırmak adına dikkat edilmesi gereken önemli bir konudur. Bu sürece etki eden en önemli unsur çalışanların işten ayrılma niyetinde olup olmadıklarını anlamak adına bir takım faaliyetler örgütün ilerlemesi ve devamlılığı adına hayati önem taşımaktadır. Yöneticiler de potansiyel işten ayrılmalara engel olmak amacıyla bazı tedbirler almaktadırlar (Gül ve diğ., 2008: 3). Yöneticilerin bu süreci iyi analiz edip gerekli tedbirleri almaları örgüt iş ve işleyişini dinamik kılacağı gibi çalışanların uzmanlaşmalarını sağlayacak bu da örgütün hedeflerine ulaşmasına katkı sunacaktır.

Sonuç olarak işten ayrılma hareketinin en temel dayanağının işten ayrılma niyeti olması böyle olumsuz bir eylemin örgütün geleceği açısından hassas bir konu olmasını sağlamıştır. Literatürde kavramsal olarak işten ayrılma niyeti incelendiğinde özellikle örgütsel faaliyetlerin devamlılığının bir parçası olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

1.2.3. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İşten ayrılma niyetinin oluşmasına etki eden sebeplerin olması kaçınılmaz bir durumdur. Çalışanın bu kararı almasına etki eden faktörleri üç ana başlıkta toplayabiliriz. İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler; bireysel faktörler, çevresel faktörler ve örgütsel faktörler olarak gruplandırılmaktadır. Bu üç temel faktör ayrı zamanlarda değişik şekillerde çalışanları etkileyen bir süreçtir (Yaprak ve Seren, 2010: 28). İşten ayrılma niyetinin tespiti örgüt için önemli bir unsurdur. İşten gönüllü bir şekilde ayrılmayı karar alan bir personelin

kararının sebepleri insan kaynakları tarafından incelenmelidir (Barutçugil, 2004). Bu sebepler doğrultusunda işten ayrılma niyetine etki eden faktörlere kısaca değinelim.

Tablo 1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

Çevresel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Bireysel Faktörler
İstihdam Algısı İşgücüne Katılım Oranı Sendikaların Varlığı İşsizlik Oranı	İş Performansı İşi Tekrarlama Rol Belirsizliği Ücretten Memnuniyet İşten Memnuniyet İmkânlarından Memnuniyet Örgütsel Bağlılık İş Arkadaşlarından Memnuniyet Terfi ve Yükselme	Yaş Cinsiyet Eğitim Kıdem Medeni Durum Beklentiler Zekâ Yetenek Bakmakla Yükümlü Olduğu Birey Sayısı

Kaynak: Cotton ve Tuttle, 1986

1.2.3.1. Bireysel Faktörler

İşten ayrılma niyetine etki eden faktörlerden, eylemi gerçekleştirecek olan bireyden kaynaklı sorunları kapsayan bireysel faktörlerin diğer faktörlere nazaran daha ön planda olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanın bireysel özellikleri işten ayrılma niyeti için önemli bir etkidir. Örgüt çalışanının; kişisel özellikleri, işyerinden kariyer beklentileri, çalıştığı kurumdaki performansı bireysel faktörler arasında gösterilmektedir (Teoman, 2007: 34). Bununla birlikte işten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörler sıralandığında; bireyin yaşı, cinsiyeti, aile yapısı, eğitim durumu, örgütteki hizmet süresi, sosyal ve kişilik özellikleri şeklinde sıralanmaktadır (Seçilmiş ve Kılıç, 2017; Şimşek ve Çelik., 2012; Üstün, 2018).

Temel olarak işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan bir takım bireysel faktörler şöyle sıralanmaktadır (Eren, 2001: 267-269);

Yaş: Yaş ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarına göre 25-30 yaş aralığındaki çalışanlar arasında işten ayrılma eğiliminin daha yaşlı ve daha genç kitleye göre daha az olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni kişinin icra ettiği mesleği benimsemiş olduğu dönemde olmasıdır.

Cinsiyet: Cinsiyet açısından bakıldığında kadın çalışanların erkeklere nazaran işten ayrılma eğiliminin daha çok olduğu gözlemlenmiştir. Kadınların erkeklere nazaran daha çabuk pes etmelerinden kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Aile durumu: Ailesinin sorumluluğunu üstlenmiş olan bekâr bireylerin evli bireylere göre işten ayrılma eğiliminin daha az olduğu ve çekirdek aile yapısında yaşayan bireylerin de işten ayrılma niyetlerinin geniş ailelere nazaran daha fazla olduğu görülmektedir.

Kıdem: Uzun yıllar aynı iş yerinde çalışmakta olan kıdemli çalışanların kısa bir zaman aynı iş yerinde çalışanlara göre yıpranma, stres gibi mesleki deformasyonlar sebebi ile çalışmış oldukları işlerden ayrılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Yukarıda sıralanan faktörler başat olmasının yanında bireysel faktörleri beş demografik özelliğe indirgemek kapsam darlığına sebebiyet verecektir. Bireysel faktörler kapsamlı olarak ele alındığında birçok özelliğin olduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin; çalışanların hayat şartlarında meydana gelen: sağlık sorunları, ölüm, eğitim ihtiyacı, evlenme, psikolojik ve fiziksel sebepler de çalışanların yaşam şartlarına doğrudan etki eden ve de işten ayrılma niyetini açığa çıkaran doğal faktörlerdir (Üstün, 2018: 565). Bununla birlikte farklı iş bulma beklentisinin yüksek olduğu bireylerin işi bırakmaya daha eğilimli olduğu görülmektedir (Altay, 2018: 103).

1.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütü bir araya getiren tüm unsurlar örgüt yapısını nasıl etkiliyorsa örgüt kendisini meydana getiren öğeleri de aynı şekilde etkilemektedir. Örgütsel etmenler işten ayrılma niyetine yönelik eğilimi artırabilmektedir. Bu örgütsel faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Kaynak, 1996: 37-38):

- İşgörenlerin aşırı iş yükünün olması ve eğitime zorlanması
- İşletmenin kuruluş yeri ve konumu
- İş koşullarının ve şartlarının iyi olmaması
- İşin türünden kaynaklanan zorluk
- Çalışanı zorlayan, memnun edici olmayan yönetim politikaları
- Örgütsel şartların boyutları
- Sosyal hizmetlerin ve imkânlarının bulunmaması ya da yetersiz oluşu
- Ulaşımdan kaynaklanan faktörler
- Ücretlendirme sisteminin bozukluğu, adil olmayışı
- Üretim sürecinin yetersiz ve kısıtlı olması

Örgütsel faktörler olarak yukarıda sıralanan etmenlerin örgütsel işleyiş ile ilgili olmasından ötürü bu faktörlerin oluşmasında ve ortadan kaldırılması konusunda yöneticilere

önemli görevler düşmektedir (Kesen, 2011: 35). Yöneticiler örgüt çalışanlarına yönelik alacağı tedbirler ile işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörlerin azalmasını sağlarsa çalışanlarının örgüte yönelik bağlıklarının artmasını sağlayacaktır. Bu da işten ayrılma davranışının aynı derecede azalmasına ortam yaratacaktır. İş koşulları kurumsal kimliğin bir aynasıdır. Bu nedenle örgütsel etmenler kurumsal kimliği tamamlayan öğelerdir. Kurumsal kimliği iyi olan bir örgütün bireylerinin çalışma isteğinin de artacağı görülmektedir. İş görenlerin kurumları ile gururlandıkları düzeyde özdeşleşecekleri ve bu nedenle örgütün değer ile normlarını benimseyecekleri ve sonuç olarak çalışanların örgüte bağlılıklarının artacağı öngörülmekte, tüm bunların sonucunda işten ayrılma niyetlerinin azalacağı ifade edilmektedir (Babalık, 2016: 68-69).

1.2.3.3.Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler birey ve örgüt dışı olan etmenlerdir. Genel olarak bu faktörlere bakıldığında ekonomik ve sosyal durumlardan kaynaklanan etmenler olduğu görülmektedir. Ülkelerin içinde bulundukları genel ekonomik durumlarının ve bunun iş gücü sektörüne etkisi, toplumların refah düzeyinin yükselmesi, mekanikleşme ile otomasyon süreci sonucu başka işleri rahatlıkla yapabilir hale gelme imkânı, farklı işlere geçiş olanağının çoğalması çevresel faktörler arasında sayılabilir (Kesen, 2011: 34). Batıda yaşayan öğretmenler doğu hizmetinden dolayı işten ayrılma düşüncesine sahip olabilmektedir. Hatta bu düşünce çoğu zaman işten ayrılmalar ile sonuçlanabilmektedir.

Çalışanların işten ayrılmalarına etki eden çevresel faktörler çalışanların mevcut işlerinden ayrıldıktan bir müddet sonra alternatif iş olanaklarının oluşu, iş gücü sektörünün durumu (istihdam ve işsizlik oranı), sendikaların varlığı ve aktif bir şekilde çalışma süreçleri olarak sıralanmaktadır (Uranbey, 2018: 67). Çevresel faktörlerden kaynaklanan işten ayrılma niyetlerini önleme konusunda kurumlar yetersiz kalmaktadırlar. Çünkü olayın sınırları kurumları ve işletmeleri aşmaktadır (Arslan, 2014: 24).

1.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

İşten ayrılmanın önkoşulu olarak kabul görülen işten ayrılma niyetinin, düşünce ile başlayıp davranış ile sonuçlanması muhtemel bir durumdur. İşten ayrılma niyeti zaman içerisinde düşüncelerden sıyrılıp çalışanın hal ve hareketlerine yansıdığı görülmektedir. İşten ayrılma süreci çok nadirde olsa ani bir karar ile davranışla sonuçlanmaktadır. Bu bakımdan işten ayrılma niyetinin dışarıdan gözlemlenmesi mümkün olan bir durumdur. Ancak her zaman bir davranış olarak ortaya çıktığı söylenemez (Başoda, 2012: 86). Bu açıdan

yöneticilerin örgüt çalışanlarını yakinen takip edip ilgilenmesi gerekmektedir. Çalışanların hal ve hareketlerindeki farklılıklar birçok niyetin habercisi olabilmektedir. Özellikle olumsuz ve beklenmedik davranışlar bu niyetin habercisi olabilir. Böyle bir durumda yöneticiler, yapacakları araştırma ile bu niyetin önüne geçebilirler.

İşten ayrılma niyetinin oluşması yalnızca olumsuz durumlara bağlanamaz. Her şey yolunda giderken de bu tip düşünceler ortaya çıkabilir. Örgütün kendi içinde dinamik olup zaman zaman bu tip düşüncelerin olması olağandır. Örgüt içindeki çalışanların iş doyumlarının artması ile örgütsel bağlılıklarının güçlenmesi işten ayrılma niyetlerinde azalma sağlayacaktır (Williams ve Hazer, 1986: 228). Çalışanların işe yönelik tutumlarında bir değişiklik olduğunu gözlemleyen yönetici buna müdahale etme konusunda geç kalmamalıdır. Örgütün devamlılığı ve çalışanların uzmanlığı, örgüt için hayati bir değer taşımaktadır. Yöneticiler tarafından erken müdahaleler ile bu tip düşüncelerin değişmesine veya ortadan kaldırılmasına yönelik gerekli tedbirler alınmalıdır. Yöneticiler buna yönelik bir strateji geliştirmeli ve ona göre hareket etmelidir. Fakat yöneticilerin dikkat etmeleri gereken temel husus işten ayrılma niyetini azaltmak için geliştirilen stratejilerin çalışanları bu niyete götüren nedenleri ile paralel olmalıdır (Ongori, 2007: 51). Eğitim örgütlerinde öğretmenin işten ayrılmasının öğrenciler üzerinde olumsuz bir etki yaratacağı gerçeğinden yola çıkarak tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de esas devamlılıktır. Örnekte olduğu gibi her ayrılık örgüt için bir tahribata yol açacağı söz konusudur. Yöneticiler bu tip durumların yaşanmaması adına gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olmalıdırlar.

İşten ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerin bilinmesi örgütün geleceği açısından önemlidir. İşten ayrılmayı önleme konusunda işletmelerde bulunan insan kaynaklarına büyük sorumluluklar düşmektedir. İşten ayrılmanın eyleme dönüşmesi sonucunda kurumların katlanacağı maliyetleri minimuma indirmek maksadıyla uygulayacağı birtakım stratejiler bulunmaktadır. Bu stratejiler aşağıda belirtilmektedir (Sarp, 2018: 40);

- Kurumda çalışacak olanları, yerinde ve doğru biçimde bilgi ve beceriye yönelik liyakat esaslı işe alımlarının gerçekleştirilmesi konusunda çalışmalar yapılmalıdır.
- Kurumsal bağlılığın kuvvetlendirilmesi adına çalışanların işe ilk başladıkları zamandan yola çıkarak kendi aralarında uyum ve güven içinde çalışacakları iş ortamı oluşturulması gerekmektedir.

- Çalışanların, çalışmış oldukları kurumda gelecek görmeleri çok önemlidir. Bundan ötürü kariyerlerindeki gelişim ve yükselme konusunda destek sağlayacak olanakların ve terfi imkânlarının olması motive edici bir yol olacaktır.
- Kurumlarda grup çalışmaları çok mühimdir ve bu konuda çalışanlar teşvik edilmelidir. Ekonomik konular açık ve net olmalı ve bu konular hakkında çalışanlar arasında memnuniyet anketler ile ölçülüp ara ara buna yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Ödüllendirme konusunda çalışanlar kişisel olarak değerlendirilmeli ve her çalışanın farklı bir motivasyon şekli olduğu da unutulmamalıdır. Bireysel olarak düşünülüp tasarlanan bir ödül sistemi kurumsal ödüllerden daha motive edici olmaktadır.
- Kurum içinde yaşanan sorunların çözümüne tüm çalışanlar dâhil edilmeli bu şekilde kurumsal aidiyet duygusu gelişecektir.

1.2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Örgütlerde sürekli bir ilerleyiş söz konusudur. Örgütlerin hedeflerine ulaşması demek yeni hedeflerin oluşması demektir. Örgütlerde işlerin durması söz konusu olmadığı gibi örgütün hedeflerinin büyümeye endeksli olması örgüt işlerini gün geçtikçe arttırmaktadır. Böyle dinamik bir işleyişte olumsuz niyetlerin sonuçları örgüt yöneticileri ve insan kaynakları tarafından incelenen önemli konulardan biridir. İşten ayrılma niyeti çalışanları ilgilendirdiği kadar örgütün tüm paydaşlarını da ilgilendirmektedir. Çalışanlar kendi isteği ile bazen de kurumsal sebeplerden ötürü işten ayrılma davranışını gerçekleştirirler. İşten ayrılma niyetinin en istenmedik sonucu işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmasıdır. Bireyin kendi rızası ile işten ayrılması ile kurumsal nedenlerden ayrılmanın sonuçları farklıdır. Bireysel nedenler kurumsal açıdan değerlendirildiğinde bir kayıp iken kurumsal nedenlerden ayrılmalar istenilirse çalışanı geri kazanmaya yönelik çalışmalar yapılarak çalışan geri kazanılabilir. Bu yüzden bireysel nedenlerden ötürü ayrılanlar kurumsal açıdan olumsuz bir sonuç olabilmektedir. Bireysel nedenlere yönelik kurumun yapacakları sınırlı ve çalışanını kaybetmesi kurumun iş ve işleyişini sekteye uğratar. Kurumsal nedenlerden kaynaklı ayrılmaların önüne geçmek adına çalışanın etkilendiği olumsuzlukları ortadan kaldırma veya iyileştirmeler yapılabilir. Çalışanların beklentileri karşılanmadığı durumlarda kurumlarına bağlılıklarının azalabileceği bununla birlikte işten kaytarmaları veya daha da ötesi işten ayrılma davranışlarını göstermeleri mümkündür (Özer ve Yurdun, 2012). Böyle bir durum için insan kaynakları ve kurum yöneticileri olumsuz sonuçların yaşanmaması adına gerekli tedbirleri almalıdır. Bu nedenle işten ayrılma niyetlerinin oluşmasında bireysel faktörlerde müdahale sınırlı iken kurumsal faktörlerde daha geniş olmaktadır. Bireysel nedenler ile

gerçekleşen ayrılmaların kurumlara maliyeti oldukça yüksek oranda olmakta ve bu tür ayrılmaların sayısı fazlaştıkça kurum içinde ciddi problemler ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında iş yerinden ayrılan çalışanın yerine yeni birisinin alınması ve işe yetiştirilmesi örgüt açısından önemli bir maliyet problemidir (Yılmaz, 2015: 45).

Araştırmanın evreni olan Siirt ilinde çeşitli nedenlerden dolayı işten ayrılan öğretmen sayıları düşündürücüdür (Ek.1). Buna göre görevinden istifa edenlerin sayısı 48 iken görevine son verilen öğretmen sayısı 29 olarak kayıtlara geçmiştir. Başka kurumlara nakil giden 112 ve müstafi (görevine gelmemek suretiyle) 22 öğretmen söz konusudur. KHK, Devlet memurluğundan çıkarılma, emekli ve vefat kaynaklı 223 öğretmen istatistiklere geçmiştir (Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistikleri, 2021). Siirt ilinin görece küçük bir yerleşim yeri olması göz önüne alındığında bu tablonun Türkiye genelinde çarpıcı bir rakama ulaşabileceği düşünülmektedir.

İşten ayrılma davranışının; örgüt, ayrılan kişi ve işine devam edecekler açısından olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Kurumsal yönden bakılacak olunursa işten ayrılma niyeti iş konusunda deneyimli, işini iyi şekilde yapan bir çalışanın örgütten ayrılması sonucunda onun yetiştirilmesi için yapılan faaliyetlere yönelik harcanan maliyetin ve zamanın boşa gitmesi demektir (Poyraz ve Kama, 2008: 49). Çalışanlar işten ayrılma niyetleri konusunda yüksek bir eğilimderse ne kendilerine ne de kurumlarına yarar sağlayamaz ve de verimli olamazlar (Anafarta, 2015: 116). Ayrıca işten ayrılma fikrinin yaygın olduğu kurumlarda; müşteri memnuniyeti istenilen düzeyde olmamakta, kurum açısından gelecekte sağlanacak olan gelir miktarı azalmakta ve kâr oranlarında düşüşler yaşandığı gözlemlenmektedir. Örgütsel verimlilik de bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir (Zimmerman, 2008: 309).

İşten ayrılmanın hem ayrılan kişi hem de mesai arkadaşları açısından olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Ayrılan açısından bakılırsa yeni işine adaptasyon, önceki avantajlarının kaybı, yeni işin stresi, mekânsal değişimin getireceği olası sıkıntılar gibi olumsuz sonuçlar olabilmektedir. Mesai arkadaşları açısından bakıldığında bu ayrılığın sonucunda alışmış oldukları deneyimli iş arkadaşlarının kaybı, sosyal iş hayatlarındaki kesinti, yerine gelen kişi ile uyum problemi, iş yerindeki düzenin değişimi gibi olumsuz sonuçlar ile karşılaşabilirler. Çalışanın gözünden bakıldığında ise psikolojik sorunlar, gelirden düzensizlik, edindiği tecrübe ve deneyimlerini artık kullanamaması, yeni iş çevresi ile uyum sağlama problemi yaşaması ve eğitim gibi sorunların belirli bir maliyeti olacaktır (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37). Çalıştığı kuruma alışmış ve o kurumun gerektirdiği eğitimleri almış

olan bir personelin kaybı üretimde aksaklık yaratacağı ayrıca kurumda bulunan diğer çalışanlarda da moral bozukluğu oluşmasına sebep olacaktır (Çakır, 2001: 150). Görüldüğü üzere işten ayrılma niyeti neticesinde yaşanacak olan ayrılıkların olumsuz sonuçları olacağı gibi hem birey hem de örgüt açısından önemli bir problem teşkil edeceği de bilinmektedir. Bununla birlikte işten ayrılma davranışı gerçekleştiğinde hem gidenler hem de kalanlar açısından negatif sonuçları bulunmaktadır. Tablo 2’de işten ayrılma niyetinin örgüt ve çalışanlar açısından negatif sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2. İşten Ayrılma Davranışının Negatif Sonuçları

Organizasyon Açısından	İşten Ayrılan Açısından	İşte Kalan Açısından
Çalışanlar için önceden yapılan eğitim, işe alma gibi harcamalar ile onların işe alışmaları için harcanan süre	Önceki işi ilgili kazanılan deneyim ve işe girmek için daha önceden sunulan ön koşulların kaybedilmesi	İş yerinde bulunan sosyal yaşam ile iletişimin kesintiye uğraması
İşten ayrılan çalışanın yerine yeni birinin bulunması için yaşanacak harcamalar	Kanunen sahip olmuş olduğu hakların ve ayrıcalıkların kaybedilmesi	Tecrübe sahibi ve işi bilen iş arkadaşının kaybı
İş yerindeki sosyal yaşamın ve iletişimin kesintiye uğraması	Aile ve sağlık ile ilgili yardımların sekteye uğraması	İş tatmininin düşmesi
Ayrılma sonucunda olası üretim sürecinde aksama	Bir takım harcamaların üstesinden gelememek	İşten ayrılan çalışanın yerine yeni birisi aranırken iş yükünün artması
İş için eğitilmiş bir çalışanın iş performansının kaybı	İş değiştirme stresinin ortaya çıkması	İş yerindeki oturmuş düzende ve çalışanlar arasındaki uyumun düşmesi
İşte kalanlar arasındaki tatmin duygusunun azalması	Eş veya partnerinin kariyer planının da değişime uğraması	İşe karşı olan çalışma isteğinin ve örgüte bağlılığın düşmesi
İşte kalan çalışanlar arasında işten ayrılma eğiliminin oluşması	Kariyer planında gerçekleştirilecek gerileme	
İşte kalan çalışanlar arasında işten ayrılma eğiliminin artması		
Ayrılanların örgüt içerisinde negatif bir profil oluşturması		

Kaynak: Mobley, 1982

Tabloda görüldüğü üzere bu tip olumsuz durumlar ile karşılaşmamak adına örgüte ve yöneticilere sorumluklar düşmektedir. İşten ayrılma niyetinin neden olduğu sonuçlara bakıldığında örgütün hedeflerine ulaşabilmesi, çalışanlarını örgütte tutunabilmesi için örgüt yöneticileri gerekli tedbirleri almalıdır.

İşten ayrılmalar her zaman olumsuz sonuçlar doğurmaz. Bu ayrılıkların kurumlara ve çalışanlara sağladığı faydalar da bulunmaktadır. İşten ayrılma ile neticelenen davranışlarda düşük performanslı bir çalışanın yerine yenilik ve teknoloji konusunda donanımlı bir çalışanın alınması kurum açısından faydalı bir değişim imkânı sağlayabilir. Bazı durumlarda örgüt içerisinde sevilmeyen yöneticilerin veya kurumdaki mesai arkadaşlarının ayrılması orada bulunan diğer personelleri mutlu edebilir (Guest, 1962: 47). Veyahut yerine geçen çalışanın daha pozitif ve donanımlı olması hem örgüt hem de diğer çalışanlar tarafından olumlu sonuçlar doğurabilir. Kurumlar açısından, yıllarını vermiş olan tekdüze çalışanlardan kurtulma fırsatı olarak ta görülebilir. Yine ekonomik açıdan daha uygun ve daha çalışkan bireylerle çalışma imkânı sağlayabilir. İşten ayrılan için yeni kapılar ve imkânların açılmış olması çalışan adına olumlu sonuçlar olarak görülmektedir. Çalışan kendi rızası ile işten ayrılmayı düşündüğünde planlı bir şekilde iş aramakta, daha yüksek bir ücretle iş olanağına sahip olabilmekte, daha uygun çalışma koşullarında çalışabilmekte, girdiği kurumda yükselme olanağına sahip olabilmekte, daha büyük bir işletmede çalışabilmektedir (Uslu, 2015: 43). Tablo 3'te işten ayrılma niyetinin örgüt ve çalışanlar açısından pozitif sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 3. İşten Ayrılma Davranışının Pozitif Sonuçları

Organizasyon Açısından	İşten Ayrılan Açısından	İşte Kalanlar Açısından
İşinde başarısız olan ve düşük performans gösteren çalışanın yerine yenisinin alınması	Alınan maaşlarda bir iyileştirme fırsatı oluşturması	Örgüt içi devinim fırsatlarının artması
Yeni alınan çalışan ile örgüte yeni bilgi ve teknolojilerin katılması	Kariyerin gelişme fırsatı	Aralarına yeni katılan çalışma arkadaşları ile uyumsuzluğun giderilmesi için şirket içi çalışanların teşvik edilmesi
Pratikteki ve kurallardaki değişikliklerin teşvik edilmesi	Çalışan ile örgüt uyumunun daha iyi bir iş imkânının olması	Örgüte bağlılığın artması
Örgüt içi devinim fırsatlarının artması	İşsizlik imkânlarına sahip olunması	İş tatmininin artması
Örgüt içi çalışanlar arası tatmin duygusunun artması	Kişisel gelişim fırsatı	Örgüte karşı olan sorumlulukların artması
Giderlerin düzenlenmesi ve azaltılması açısından fırsat oluşturması	Kişisel etkinliği geliştirme şansı	

Kaynak: Mobley, 1982

İşten ayrılma niyetinin sonucunda açığa çıkma ihtimali yüksek olan işten ayrılmanın olumlu ve olumsuz tarafları bulunmaktadır. Örgüt adına olumlu, çalışan adına olumsuz sonuçlar olabileceği gibi tersi sonuçlarda olabilir. İki tarafın menfaati ile de sonuçlanabilir iki taraf için kayıplar da olabilir. Bu yüzden işten ayrılma konusunda iki tarafın da bu ayrılışı kendi süzgeçlerinden geçirip öyle karar vermeleri iki taraf için de sağlıklı olacaktır. Alınan bu kararlarda birey kendi açısından tüm şartları iyi değerlendirmeli, örgüt açısından yöneticiler tüm riskleri ve menfaatleri göz önünde bulundurup öyle hareket etmelidir. İşten ayrılma niyetine neden olan sonuçlara tüm yönden bakıldığında çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz sonuçları ortaya çıktığı görülmektedir. Yöneticiler çalışanların yalnızca ekonomik bir varlık olmadığını, çalışanların sosyal ihtiyaçlarının da olduğunu ekonomik beklentilerini elde etmek adına çalışanların beklentilerini ve gereksinimlerini karşılamak için örgütün menfaati açısından iyi analiz etmeleri gerekmektedir (Akıncı, 2002: 2). Örgüt ve çalışanlar bu niyetin düşünceden eyleme kadar olan gidişatı ve sonuçlarını kendi açılarından iyi analiz etmeleri gerekmektedir. Her iki taraf bunları göz önünde bulundurup ona göre plan ve program yapmalı ve iki taraf için de dikkat edilmesi gereken bir mevzu olduğu unutulmamalıdır.

1.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Aşağıda güç türleri ve işten ayrılma niyeti kavramları ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış bazı araştırmalara yönelik bilgilere yer verilmiştir.

1.3.1. Güç Türleri ile İlgili Yurt İçinde Çalışmalar

Aslanargun (2009) tarafından yapılan araştırmada; ilköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetiminde kullandığı güç türleri öğretmen algılarına göre incelenmiştir. Araştırma verileri ilköğretim ve ortaöğretim okul türlerinde çalışan 450 öğretmenden ve 102 okul müdüründen elde edilmiştir. Araştırma verileri araştırmacı tarafından geliştirmiş olan “*Güç Türleri Ölçeği*” ile elde edilmiştir. Araştırmada okul yöneticileri en çok bağılılık güç türünü ve uzmanlık güç türünü; en az ise zorlayıcı güç türünü, ödül güç türünü ve karizmatik güç türünü kullandıkları tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Altınkurt (2012) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde edilen veriler neticesinde okul yöneticilerin kullandıkları güç türleri sırasıyla; yasal güç, uzmanlık güç, zorlayıcı güç, karizmatik güç ve ödül güç türlerini kullandıkları tespit

edilmiştir. Bu araştırma neticesinde okul yöneticileri en yüksek düzeyde yasal, en düşük düzeyde ise ödül gücünü kullandıkları tespit edilmiştir.

Yorulmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre okul yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarını ve kullanma düzeylerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırma verileri ortaöğretim kurumunda görev yapan 446 öğretmenden ve 101 yöneticiden anket yolu ile elde ettiği veriler neticesinde; okul yöneticileri en yüksek yasal gücü en düşük ise karizmatik güç türünü kullandıkları belirlenmiştir. Ayrıca öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının demografik değişkenlere göre gruplar arası anlamlı farklılığın cinsiyete göre yasal ve zorlayıcı güç türlerinde, mesleki kıdemde ödül gücü türünde anlamlı farklılıklar saptanmışken yaş ve mezuniyet değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Demir (2014) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin güç kullanımını ve kullandığı güç türünün, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile bu davranışların alt boyutlarının düzeyini nitel ve nicel olarak belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın nitel yöntem ile elde edilen bulgular neticesinde yöneticilerin güç kullanımları ile ilgili olarak müdürlerin öğretmenleri ilk sırada yasal yolla etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin etki kaynaklarını kullanma sırası sırasıyla uzmanlık, karizmatik, ödül, yasal, zorlayıcı güç biçimindedir. Araştırmanın nicel kısmında ise şu sonuçlara ulaşılmaktadır: Okul yöneticileri yasal gücü, ödül gücünü, karizmatik gücü ve uzmanlık gücünü yüksek düzeyde kullanmakta iken zorlayıcı gücü düşük düzeyde kullanmaktadırlar.

Memduhoğlu ve Turhan (2016) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin yönetim süreçlerinde hangi örgütsel güç kaynaklarını kullandıklarının ve güç kaynaklarının düzeyini öğretmen algılarına göre belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma Van ve Siirt il merkezlerindeki ilk ve ortaokul eğitim kademelerinde görev yapan 400 öğretmen ile anket yoluyla toplanan veriler neticesinde; okul müdürleri en yüksek düzeyde uzmanlık gücünü en düşük düzeyde ise zorlayıcı gücü kullandıkları bulunmuştur. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yasal, uzmanlık, ödül ve karizmatik güçleri çoğunlukla kullanır iken zorlayıcı güç türünü ise nadiren düzeyinde kullanmaktadırlar. Ayrıca cinsiyet ve şehir değişkenlerine yönelik anlamlı farklılık bulunmamakta iken kıdem, branş ve okul türü değişkenlerine yönelik alt boyutları bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Uçar (2016) tarafından yapılan çalışmada öğretmen ve yöneticilerinin görüşlerine göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticileri en yüksek bağlılık güç türünü

kullanmakta iken en düşük ise zorlayıcı güç türü kullandıkları belirlenmiştir. Kişisel değişkenler açısından cinsiyet ile memleket değişken türünde öğretmenlerin ödül gücüne ilişkin algı düzeylerinde, hizmet yılı değişken türünde bağlılık gücü algı düzeylerinde ve okul türü değişkenlerinde ise karşılıklı ve karizmatik güç algı düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Nartgün, Nartgün ve Arıcı (2016) tarafından yapılan araştırmanın amacı öğretmenlerin görüşlerine göre ilk, orta ve liselerde çalışan okul yöneticilerin kullanmış oldukları güç türleri ile gösterdikleri otantik liderlik düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda okul yöneticileri ödül, yasal, uzmanlık ve karizmatik güç türlerini sıklıkla kullanır iken zorlayıcı güç türünü ise nadiren düzeyinde kullanmaktadırlar. Ayrıca araştırmada okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerinde farklılık oluşturmadığı da bulgulanmıştır.

Uğurlu ve Demir (2016) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve yöneticilerin güç kullanımının belirlenmesi ve güç kullanımının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda güç türlerinden; ödül, yasal, uzmanlık ve karizmatik güç türlerini yüksek düzeyde iken zorlayıcı güç türünü ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin kullandığı güç türü örgütsel vatandaşlık davranışı ile düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca yöneticilerin güç türleri ile öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet değişkeninde geneli ile ödül ve karizmatik güç türlerinde anlamlı farklılık belirlenmiş iken okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ayrıca ilkokul müdürlerinin kullanmış oldukları örgütsel güç kaynakları örgütsel sessizliğin tüm alt boyutları arasında anlamlı ancak düşük düzeyde yordadığı tespit edilmiştir.

Okumuş (2019) tarafından yapılan araştırmanın amacı okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma neticesinde okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türleri sırası ile yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç, ödül gücü ve zorlayıcı güç olarak tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin uygulamış olduğu güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, mesleki kıdem ve mezuniyet değişkenleri okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Uzun (2019) tarafından yapılan araştırmanın amacı okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin kendini işe vermeleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma neticesinde; öğretmenlerin, okul müdürlerinin kullandıkları yasal güç, uzmanlık gücü, ödül gücü ve karizmatik gücüne ilişkin görüşlerine göre yüksek; zorlayıcı güce ilişkin görüşlerine göre ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, branş, öğretim kademesi ve hizmet süresi değişkenleri bakımından farklılaştığı, medeni durum ve yaş değişkenleri bakımından farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu olarak yasal güç, uzmanlık gücü, ödül gücü ve karizmatik güç türünün öğretmenlerin kendini işe vermeleri ile pozitif yönde; zorlayıcı gücün ise negatif ve anlamlı yönde bir ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Küçükçakır (2019) tarafından yapılan araştırmanın amacı okul yöneticilerinin tercih ettiği güç kaynakları ile öğretmenlerin mesleki iyilik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma neticesinde; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları yasal güç, uzmanlık gücü, ödül gücü ve karizmatik güç türlerine ilişkin görüşlerinin yüksek düzeyde; zorlayıcı güç türüne ilişkin görüşlerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenler, müdürler sırasıyla uzmanlık gücünü, yasal güç, karizmatik gücünü ve ödül gücünü ve zorlayıcı gücünü kullandığını belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Deviren ve Okçu (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı ilköğretim müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma sonucunda okul yöneticileri en yüksek ödül gücünü en düşük zorlayıcı gücü kullandıkları tespit edilmiştir. İlkokulda çalışan müdürlerin kullanmış oldukları örgütsel güç türlerinden kişilik ve ödül gücü ile öğretmen motivasyonu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde; öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasında ise negatif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlkokul yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel güç türlerinden yasal ve zorlayıcı güç ile öğretmen motivasyonu arasında negatif yönde ve düşük düzeyde, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Göçer (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı yöneticilerin uyguladıkları güç türleri ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma verileri 325 öğretim elemanından elde edilmiştir. Araştırma neticesinde

yöneticilerin uyguladığı güç türleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yöneticilerin kullandıkları güç türlerinin öğretim elemanlarının demografik özellikler bağlamında cinsiyet, yaş, mezuniyet değişkenleri açısından anlamlı farklılıkların olduğu da tespit edilmiştir.

1.3.2. Güç Türleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Yukl ve Falbe (1991) tarafından yaptıkları araştırmada, yöneticiler kişilik güç kullanım düzeyleri yatay ilişkilerde pozisyon güçlerine göre daha etkili olduğu tespit edilmiştir. Orta düzeydeki yöneticilerin dikey ilişkilerde düşük düzeydeki yöneticilere göre zorlayıcı güç ve ödül gücünü daha çok kullandıkları tespit edilmiştir.

Somech ve Drach-Zahavy (2002) tarafından yaptıkları araştırmanın sonucuna göre, gücü etkin kullanan yöneticiler çalışanlarını sert yöntemler ile etkileri altına alırken, gücü etkin kullanamayan yöneticiler ise çalışanlarını etkilemek için uzlaşma, mantık ve ılımlı yolları tercih etmektedirler. Gücü etkin kullanamayan yöneticiler; gücü az olan çalışanlara yönelik sert, gücü çok olan çalışanlarına ise mantıklı ve ılımlı stratejiler ile yaklaşmaktadırlar.

Lawrence ve Robinson (2007) tarafından; “*Ain’t misbehavin: workplace deviance as organizational resistance (Örgütsel direniş- İstenmeyen Davranış)*” adlı araştırmasında örgütsel güç ve istenmeyen davranışlar arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma neticesinde zorlayıcı gücün istenmeyen davranışları tetiklediği ve bunun sonucunda olumsuz sonuçlar olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güç kaynaklarının kullanımının dikkatli olunması gerektiğini belirtmiştir.

Le Roux (2012) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin eğitim kalitesini etkilemede kullandıkları güç türlerini incelemiştir. Araştırmada elde edilen veriler neticesinde okul müdürlerinin en çok kullandıkları güç türü; makam güç ile kişisel güç olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin güç tanımını kavramada ve etkili kullanmada yetersiz oldukları belirlenmiştir.

Vazifeh, Keivani, Poudeneh, Sadegh ve Rad’ın (2014) tarafından yapılan araştırmada güç türleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Yasal güç, uzmanlık güç, karizmatik güç ve ödül gücü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunun ancak zorlayıcı güç ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Graham (2015) tarafından yapılan araştırmada ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin; güç kaynaklarının kullanımı ile öğretmenlerin profesyonellik algıları arasındaki ilişkiyi

incelemiştir. Araştırmada elde edilen veriler neticesinde okul yöneticilerinin yüksek düzeyde kullandıkları güç türü; uzmanlık gücü, bilgi gücü, referans gücü ve ödül gücü türünü kullandıkları ve öğretmenlerin kendileri ile ilgili profesyonellik algıları daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca zorlayıcı güç, yasal güç ve ilişki güç türleri ile öğretmenlerin kendileri ile ilgili profesyonellik algıları arasında negatif bir ilişki belirlenmiştir.

Araujo ve Orsatto (2016) tarafından yapılan araştırmada Brezilya kamu sektöründe görev yapan yöneticilerin liderlik güçleri ile yaşanan değişimlere ilişkin gösterilen direnç düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma neticesine göre elde edilen bulgular liderlik ve güç kavramlarının kamu kuruluşlarında oldukça etkili olduğu tespit edilmiştir. Liderlik ve güç kavramları arasında tartışılmalı ve bütünleştirici nitelikte bir etki olduğunu belirtmiştir.

1.3.3. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Şahin (2011) tarafından yapılan araştırmanın amacı; lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisini tespit etmektir. Araştırma Muğla ilinde faaliyet gösteren gıda, turizm ve taşımacılık alanlarındaki işletmelerde çalışmakta olan 203 kişiye anket yolu ile veriler elde edilmiştir. Veriler neticesinde işten ayrılma niyeti kavramı ile lider üye etkileşimi arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyeti üzerinde lider-üye etkileşimi ile cinsiyetin etkisi olduğu ve bu ilişki neticesinde kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla işten ayrılma niyetini algıladıkları belirlenmiştir. Araştırma neticesinde, işten ayrılma niyetinin daha iyi anlaşılması için hem lider-üye etkileşiminin hem de cinsiyetin dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Yüksel ve Yüksel (2014) tarafından ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile işten ayrılma düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri ilköğretim kurumlarında görev yapan 30 öğretmen ile yapılan görüşmeler neticesinde öğretmenlerin iş doyumları yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin düştüğü belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumları ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında demografik değişkenlere göre; yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark belirlenirken cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Cerit ve Özdemir (2015) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma neticesinde sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiş ve iş yükünün, sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerini anlamlı bir

açıklayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin yüksek düzeyde olduğu da tespit edilmiştir.

Gökaslan (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma neticesinde; öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki; örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük ile işe adanmışlık düzeyleri yükseldikçe işten ayrılma niyetinde azalmalara, örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük ile işe adanmışlık düzeyleri düştükçe ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde artmalara neden olduğu tespit edilmiştir. Kişisel değişken özellikleri incelendiğinde kıdem yılı değişkenine göre; kıdem yılı fazla öğretmenlerde örgütsel bağlılığın, kıdem yılı az olan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Eroy (2019) tarafından yapılan araştırmanın amacı, özel hastane yöneticilerinin sahip oldukları güç kaynaklarının çalışan bakış açısıyla, iş performansı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Araştırma neticesinde; lider güç kaynaklarından meşru (yasal) gücün, iş performansını negatif yönde anlamlı; bilgi gücünün iş performansını pozitif yönde anlamlı; yasal gücün ve uzmanlık gücünün iş stresini pozitif yönde ve anlamlı etkilediği bulunmuştur. Lider güç kaynaklarından karizmatik gücün iş stresini negatif yönde ve anlamlı, ödül gücü ve bilgi gücünün ise işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Uştu (2019) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyetinin sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeyleri incelenmiştir. Araştırma neticesinde sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti düşük düzeyde belirlenmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyetine ilişkin sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerinden cinsiyet, mezuniyet ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı farklılık belirlenmemiş iken mesleki kıdem değişkeni açısından ise anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Bildirici (2020) tarafından yapılan araştırmada ortaokullarda okul etkililiği, paylaşılan liderlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki anlamlı ilişkileri ortaya koyarak, okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde paylaşılan liderliğin aracılık rolü olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma neticesinde öğretmenlerin okul etkililiği ve paylaşılan liderlik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen algılarına göre okul etkililiğinin işten

ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, paylaşılan liderliğin kısmi aracılık rolü bulunduğu sonucu tespit edilmiştir.

1.3.4. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Mobley (1982) tarafından yapılan araştırmada işten ayrılma davranışını, çalışanların örgütlerinden kıdem tazminatı karşılığında ayrılmaları ve üyeliklerini sonlandırmaları şeklinde tanımlamaktadır. İşten ayrılma davranışına neden olan faktörleri şu şekilde sıralamaktadır; yöneticilerin yönetim tarzları, iş kapsamı, ödül sistemi, ücret sistemi ve çevresindeki iş olanakları şeklinde tespit edilmiştir.

Dreher (1982) tarafından yapılan araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetlerine ve örgütlerinden ayrılma davranışlarına neden olan etkenleri tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışanlar arasında farklılıklar gösteren ve bunun neticesinde işten ayrılmalarını veya örgütlerinde kalmalarını sağlayan bu etkenler; çalışanların potansiyeli, yetenekleri, iş performansı ve kariyer gelişimleri şeklinde belirlenmiştir.

Houkes, Janssen, Jonge ve Bakker (2003) yılında yapmış oldukları bir araştırmada içsel güdülenme, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin belirleyicilerini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma 148 bankacı ve 190 öğretmen olmak üzere iki gruptan anket toplanmıştır. Araştırma neticesinde her iki iş grubuna ait çalışanlardan benzer bulgular elde edilmiştir. Ayrıca araştırmada yapılan işin zorluğu düzeyi arttıkça çalışanların içsel güdülenme düzeylerinin yükseldiği, iş yükü arttıkça çalışanların duygusal tükenmişliğinin yükseldiği ayrıca sosyal destek azaldıkça iş görenlerin duygusal tükenmişliğinin yükseldiği, bunun yanı sıra çalışanların karşılanmayan kariyer beklentileri arttıkça işten ayrılma niyeti düzeylerinin de yükseldiği şeklinde bulgular tespit edilmiştir.

Egan, Yang ve Bartlett (2004) tarafından yapılan araştırmada; örgütsel öğrenme kültürünün ve iş doyumunun örgütsel öğrenme çıktılarının uygulanması ve işten ayrılma niyeti üzerindeki güdüleyici etkisi incelenmiştir. Araştırma verileri bilgi teknolojisi sektöründe 245 çalışandan anket yolu ile toplanmıştır. Araştırma neticesinde örgütsel öğrenme kültürünün iş doyumunu ve örgütsel öğrenme çıktılarının uygulanmasına yönelik güdülenmeye yönelik önemli bir etki olduğu, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde ise dolaylı bir etki olduğu ve etki üzerinde iş doyumunun aracı bir rolü olduğu bulgular tespit edilmiştir. Araştırma neticesinde çalışanların örgütsel öğrenme örgütüne ilişkin algı düzeyleri ve iş doyumlarına ilişkin algı düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyeti düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Foong-ming (2008) tarafından yapılan araştırmada; kariyer geliştirme uygulamalarının işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Araştırma verilerini; bilgi teknolojisi, finans, mühendislik ve eğitim gibi farklı sektörlerden toplamıştır. Araştırma verilerini 357 Malezyalı bilgi çalışanı ile anket yolu toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler neticesinde örgütsel uygulamaların işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli değişken olduğu, bu örgütsel uygulamaların iş gücünün motivasyonunu arttırdığı ve kişisel hedefleri geliştirdiğini belirlenmiştir.

Perryer ve diğerleri (2010) yılında yapmış oldukları örgütsel bağlılığın ve algılanan örgütsel desteğin etkileşimli etkileri sonucunda işten ayrılma niyetlerini tahmin etmeye yönelik Avustralya’da bir kamu sektöründe yapmış oldukları çalışmalarında; çalışanlar tarafından algılanan örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun sonucunda örgütsel desteği algılama düzeyi çalışanlar tarafından olumlu yönde artıkça işten ayrılma niyetleri ile birlikte işten ayrılma davranışlarında azalma olacağı yönünde sonuca ulaşmışlardır.

Kassing, Piemonte, Goman ve Mitchell (2012) yılında yapmış oldukları araştırmada çalışanların muhalif davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve örgüt üyelerinin muhalif davranışlarının işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu araştırma kapsamında 137 çalışandan elde edilen veriler doğrultusunda örgütsel muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırmada işten ayrılma niyetinde olan çalışanların dışsal muhalefet ya da gizli muhalefet stratejisini tercih ettikleri belirlenmiştir.

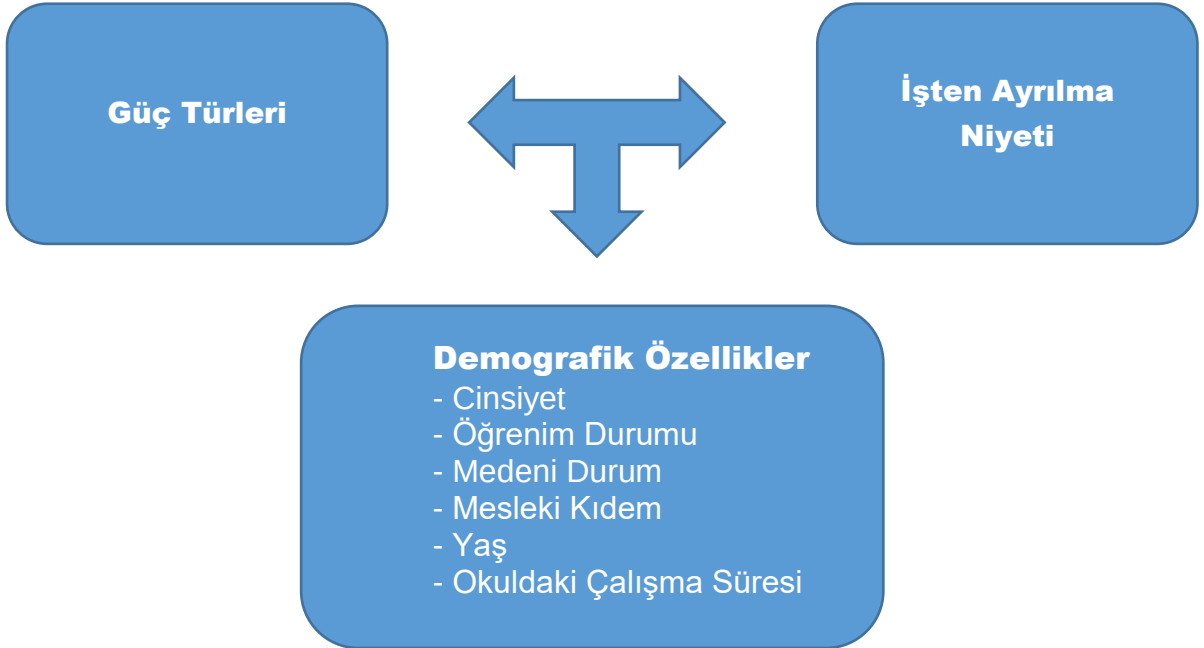
İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örneklemine, veri toplama araçlarına, verilerin toplanması ve analizine ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını ve miktarını tespit etmeyi amaçladığı için genel tarama yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan ve araştırmaya konu olan olayı, bireyi veya nesneyi kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2012: 77). İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını, ne düzeyde olduğunu, bağımlı-bağımsız değişken ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016; Karasar, 2012). Araştırma modelinde biri bağımsız diğeri bağımlı olmak üzere iki değişken bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin örgütsel güç türleri araştırma modelinin bağımsız değişkenini oluştururken, öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ise bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. Aşağıda araştırma modeli şekil olarak da belirtilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Siirt il merkezi ile sosyal ve ekonomik yönden gelişmişlik düzeyleri esas alınarak belirlenen Kurtalan, Şirvan ve Baykan ilçelerindeki ilkokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma evreninde yer alan ilkokullar ve bu ilkokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlere ilişkin istatistiksel veriler Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4. Evrendeki Okul ve Öğretmen Sayılarının İl/İlçelere Göre Dağılımları

İl/İlçe	Öğretmen							
	Okul		Kadın		Erkek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Merkez	52	24,9	361	49,4	328	59,6	689	53,8
Kurtalan	64	30,6	170	23,2	133	24,2	303	23,6
Şirvan	60	28,7	113	15,5	39	7,1	152	11,9
Baykan	33	15,8	87	11,9	50	9,1	137	10,7
Toplam	209	100	731	100	550	100	1.281	100

Kaynak: Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü (2020, Ek.1).

Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırmanın evreni 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Siirt merkez ile birlikte Kurtalan, Baykan ve Şirvan ilçelerinde 209 ilkokul eğitim kademesinde görev yapan 1.281 öğretmenden oluşmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmanın; zaman, enerji ve maliyet gibi zorluklarından dolayı, araştırma çalışma evreninden seçilen örneklem üzerinden gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi işlemi Anderson'un (1990) "*Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin Kuramsal Örneklem Tablosu*"'ndan (Akt. Balcı, 2016: 108) yararlanılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın 1.281 öğretmenden oluşan evreninin $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde 356 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır (Balcı, 2016: 109). Örneklem seçiminde eşit oranlı tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrende bulunan bütün alt grupların evrendeki ağırlıkları oranında örnekleme temsil edilmelerinin garanti altına alındığı bir örnekleme türüdür. Bu örnekleme yönteminde evren bir veya birden fazla ölçüte göre iki ya da daha çok alt tabakaya ayrılır. Sonra ise her alt tabakadan basit tarafsız örneklem alınır ve alt örneklem birleştirilip toplam örneklem elde edilir (Balcı, 2016: 100). Araştırma evrenindeki okulların ve öğretmenlerin evrendeki ağırlıkları oranında örnekleme temsil edilmelerine ilişkin istatistiksel veriler Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5. Evrende Bulunan Okul ve Öğretmenlerin Örneklemde Temsil Edilme Sayılarının İl/İlçelere Göre Dağılımları

İl/İlçe	Okul		Öğretmen	
	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
Merkez	52	8	689	184
Kurtalan	64	10	303	85
Şirvan	60	9	152	46
Baykan	33	5	137	41
Toplam	209	32	1.281	356

Kaynak: Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü (2020, Ek.1).

Tablo 5’te görüldüğü gibi araştırmada; Siirt il merkezinde 8 ilkokul ve 184 öğretmen, Kurtalan ilçesinde 10 ilkokul ve 85 öğretmen, Şirvan ilçesinde 9 ilkokul ve 46 öğretmen ile Baykan ilçesinde ise 5 ilkokul ve 41 öğretmen olmak üzere toplam Siirt il merkezi ve ilçelerindeki 32 okulda görev yapmakta olan 356 öğretmen katılımının olması gerektiği hesaplanmıştır. Yerleşim birimlerindeki okulların ve bu okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin seçimi ise tesadüfi (random) yolla belirlenmiştir.

Araştırmada tesadüfi (random) örnekleme tekniği kullanılarak seçilen okullarda görev yapan öğretmenlere ölçeklerin uygulama esnasında ölçeklerden uygun olmayanların olacağı düşünülerek örneklem büyüklüğünün 427 öğretmenden oluşmasına karar verilmiştir.

Tablo 6. Araştırmada Elde Edilen Verilerin İl ve İlçelere Göre Dağılımları

İl/İlçe	Anket Formu Sayısı	Analize Tabi Tutulan Anket Form Sayısı
Merkez	213	211
Kurtalan	97	97
Şirvan	63	63
Baykan	54	54
Toplam	427	425

Verilerin toplanması için bir çevrimiçi anket formu (Google Form) hazırlanmıştır. Bu anket formunda katılımcıların demografik bilgileri ve araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenini ölçen maddelere yer verilmiştir. Elektronik ortamda elde edilen 427 adet veriden 425 adedi analize tabi tutulmuş 2 adedi ise art arda ve tutarsız şekilde işaretlendiğinden analiz dışında bırakılmıştır. Analize tabi tutulan ölçeklerin oranı evrenin %33’üne denk gelmektedir.

2.2.1. Araştırma Örneklemine Dâhil Olan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem, yaş ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi durumlarına ilişkin demografik bilgileri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	N	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	190	44,7
Erkek	235	55,3
<i>Öğrenim Düzeyi</i>		
Lisans	367	86,4
Lisansüstü	58	13,6
<i>Medeni Durum</i>		
Evli	307	72,2
Bekâr	118	27,8
<i>Mesleki Kıdem</i>		
1-5 Yıl Arası	140	32,9
6-10 Yıl Arası	96	22,6
11 Yıl ve Üstü	189	44,5
<i>Yaş</i>		
20-30 Yaş Arası	133	31,3
31-40 Yaş Arası	228	53,6
41 Yaş ve Üstü	64	15,1
<i>Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi</i>		
1-2 Yıl Arası	152	35,8
3-4 Yıl Arası	118	27,8
5 Yıl ve Üstü	155	36,5
Toplam	425	100

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 235’i (%55,3) erkek, 190’ı (%44,7) ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların mezuniyet durumlarına bakıldığında 367’si (%86,4) lisans mezunu, 58’i (%16,6) ise lisansüstü eğitim mezunudur. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 307’si (%72,2) evlilerden, 118’si (%27,8) ise bekârlardan oluşmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde 1-5 yıl arasında olanlar sayısı 140 (%32,9), 6-10 yıl arasında olanların sayısı 96 (%22,6), 11 yıl ve üstü olanların sayısı ise 189 (%44,5)’ tir. Katılımcı öğretmenlerin yaş değişkenleri incelendiğinde 20-30 yaş aralığında olanların sayısı 133 (%31,3), 31-40 yaş aralığında olanların sayısı 228 (%53,6) ve 41 yaş ve üstü olanların sayısı ise 64 (%15,1)’ dir. Katılımcı öğretmenlerin görev yapmış oldukları okuldaki çalışma kıdemleri 1-2 yıl arasında olanlar 152’si (%35,8), 3-4 yıl

arasında olanların sayısı 118'i (%27,8), 5 yıl ve üstü olanların sayısı ise 155 (%36,5)'dir. Genel olarak bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu, evli oranının fazla, mesleki kıdem açısından çoğunluğunun 11 yıl ve üstü, yarısından fazlasının 31-40 yaş aralığında olduğu ve erkek katılımcıların yoğun olduğu öğretmenlerden oluştuğu söylenebilir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri yasal izinler alındıktan sonra (Ek.3 ve Ek.4) ilkökul eğitim kademesinde çalışan öğretmenlerden toplanmıştır. Bu kapsamda verilerin toplanması aşamasında ilk etapta öğretmenlerin demografik bilgilerine ulaşmak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” (Ek.5) kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin güç türleri ilişkin öğretmen algılarının tespiti için Altınkurt ve Yılmaz (2013) tarafından geliştirilen “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri Ölçeği” (Ek.6) kullanılmıştır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini tespit edebilmek için de Wayne, Shore ve Liden, (1997) tarafından geliştirilen, Küçükusta (2007) tarafından ise Türkçe'ye uyarlaması yapılan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” (Ek.7) kullanılmıştır. Aşağıda, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir.

2.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Kişisel bilgi formu ve uzman görüşleri doğrultusunda araştırmacı tarafından oluşturulmuş ve örneklem grubuna dâhil edilen öğretmenlerin sosyo-demografik (cinsiyet, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, medeni durum, bulunduğu okuldaki çalışma süresi ve yaş) özelliklerini tespit etmeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır.

2.3.2. Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği (OÖGÖ)

Okullarda Örgütsel Güç Kaynakları (Ek.6) ölçeği Yılmaz ve Altınkurt (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek beşli likert tipinde ve toplam 37 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenebilmesine yönelik açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin beş faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Bunlar; yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç şeklinde sıralanmaktadır. Beş faktörlü bu yapı toplam varyansın % 66,6'sını açıklamaktadır. Ölçekte yer alan faktör yük değerleri 0,47 ile 0,84 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyonları ise 0,43 ile 0,85 arasında değişmektedir. Güç kaynakları ölçeğinin; “yasal güç” faktöründe; maddelerin madde-toplam korelasyonları 0,57 ile 0,71 arasında, “ödül gücü” faktöründe; 0,50 ile 0,81 arasında, “zorlayıcı güç” faktöründe 0,43 ile 0,76 arasında, “uzmanlık gücü” faktöründe; 0,71 ile 0,85 arasında ve “karizmatik güç” faktöründe; 0,75 ile

0,84 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğin, güvenirlik değerleri, Cronbach' s Alpha güvenirlik analizi yapılarak tespit edilmiştir. Yapılan bu analiz neticesinde faktörlerin güvenirlik katsayılarının 0,83 ile 0,94 arasında değiştiği belirlenmiştir (Yılmaz ve Altinkurt, 2013).

Bu araştırmada “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri Ölçeği”nin yapı geçerliliği yeniden analiz edilmiştir. Buna göre ölçeğin KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) değeri 0.96, Bartlett değeri ise 13803.157 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda ise ölçeğin faktör yük değerlerinin 0.40 ile 0.86 aralığında olduğu ve ölçek toplam varyansın %68.98’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 8. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri Ölçeğinin Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Sınırı
Hiçbir Zaman	1	1.00 - 1.80
Nadiren	2	1.81 - 2.60
Bazen	3	2.61 - 3.40
Sık Sık	4	3.41 - 4.20
Her Zaman	5	4.21 - 5.00

Ölçekteki maddelerin yeterlilik düzeyi 5’li likert tipinde ve 1- “Hiçbir Zaman”, 2- “Nadiren”, 3- “Bazen”, 4- “Sık Sık”, ve 5- “Her Zaman” şeklinde hazırlanmış olup ölçeğin puan aralıkları Tablo 8’de gösterilmiştir.

2.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin belirlenebilmesi için, Wayne ve diğ., (1997) tarafından geliştirilen Küçükusta (2007) tarafından Türkçeye uyarlama işlemi gerçekleştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Ek.7) kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde derecelendirilmiş olup 3 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Küçükusta (2007) üç maddenin tek boyutta toplandığını ve toplam varyansın %61,809’una açıklık getirdiğini belirlemiştir. Çelik ve Tunç (2010) da işten ayrılma niyeti ölçeğine yönelik faktör analizi yeniden hesaplamış ve hesaplama sonucunda maddelerin faktör yük değerlerinin 0,84 ile 0,96 arasında değişiklik gösterdiğini tespit etmiştir. Şanlı (2016) da üç maddenin toplam varyansın %80,881’ine açıklık getirdiğini ortaya koymuştur.

Bu araştırmada da “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”nin yapı geçerliliği yeniden analiz edilmiştir. Buna göre ölçeğin KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*)

değeri 0.75, Bartlett değeri ise 966.721 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda ise ölçeğin faktör yük değerlerinin 0.84 ile 0.89 aralığında olduğu ve ölçek toplam varyansın %86.53'ü nü açıkladığı bulgulanmıştır.

Tablo 9. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Sınırı
Hiç Katılmıyorum	1	1.00 - 1.80
Az Katılıyorum	2	1.81 - 2.60
Orta Düzeyde Katılıyorum	3	2.61 - 3.40
Çok Katılıyorum	4	3.41 - 4.20
Tamamen Katılıyorum	5	4.21 - 5.00

Ölçekteki maddelerin yeterlilik düzeyi 5'li likert tipinde ve 1- “Hiç Katılmıyorum”, 2- “Az Katılıyorum”, 3- “Orta Düzeyde Katılıyorum”, 4- “Çok Katılıyorum”, ve 5- “Tamamen Katılıyorum” şeklinde hazırlanmış olup ölçeğin puan aralıkları Tablo 9’da gösterilmiştir.

2.3.3.1. Ölçme Araçlarının Güvenirlik Analizi

Cronbach Alpha katsayısı için güvenirlik düzeyleri George and Mallery (2010) tarafından belirlenen kabul edilebilir puanlamalama düzeyleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 10.’da okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile işten ayrılma niyeti ölçeklerine ait Cronbachalfa güvenirlik katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 10. Cronbachalfa Güvenirlik Katsayı Düzeyi

Cronbach’s Alpha Katsayısı	Düzeyi
$\alpha < 0,50$	Kabul edilemez
$0,50 < \alpha < 0,60$	Zayıf
$0,60 < \alpha < 0,70$	Kabul edilebilir
$0,70 < \alpha < 0,90$	İyi
$\alpha > 0,90$	Mükemmel

Cronbachalfa güvenirlik katsayılarından $0,60 < \alpha < 0,70$ ve üstü katsayılar kabul edilebilir ve mükemmel doğru sıralanır iken $0,60 < \alpha < 0,70$ katsayısının altı ise zayıf ve kabul edilemez olarak belirlenmektedir.

Tablo 11. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine ait Cronbachalfa güvenirlik katsayıları

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları
Yasal Güç	.82
Ödül Gücü	.86
Zorlayıcı Güç	.90
Uzmanlık Gücü	.94
Karizmatik Güç	.96
Güç Türleri (Toplam)	.88
İşten Ayrılma Niyeti	.91

Yapılan analiz sonucunda öğretmenlere uygulanan “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri Ölçeği” Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin yapılan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı yasal güç alt boyutunda .82, ödül gücü alt boyutunda .86, zorlayıcı güç alt boyutunda .90, uzmanlık gücü alt boyutunda .94 ve karizmatik güç alt boyutunda ise .96 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplamı ile alt boyutlarına yönelik hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının .82 ile .96 değerleri arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca ölçeğin alt boyutları itibariyle en yüksek güvenirlik düzeyine karizmatik alt boyutu (α : .96) iken en düşük güvenirlik düzeyine yasal güç alt boyutu (α : .82) sahiptir.

Öğretmenlere uygulanan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”nin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz neticesinde her iki ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada verilerin toplanması için Siirt Üniversitesi Etik Kurulundan (Ek.3) ve Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğünden (Ek.4) gerekli izinler alınmıştır. İzin ve onay işlemlerinden sonra dünyayı etkisi altına alan ve ülkemize de sıçrayan COVID-19 salgınının yayılımının önüne geçilmesi için 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı bahar döneminde örgün eğitim programının yüz yüze devam etmemesi nedeniyle Google Formda oluşturulan (<https://forms.gle/zd1mqTtH6o6w9ZYR9>) link üzerinden yüklenmesi yapılan ölçeklerin Siirt merkezi ile Kurtalan, Şirvan ve Baykan ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden online olarak toplanmıştır. Anket formunda araştırmanın amacı ve kişisel bilgilerin saklı tutulacağına dair ifadeler yer verilmiştir. Verilerin toplanması 18.05.2020/06.06.2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri paketinin SPSS 22 paket programına aktarımı yapıldıktan sonra yapılan analiz aşamaları;

- Araştırma verilerinin analizinde ilk etapta grupların normal dağılıp dağılmadığını görmek için çarpıklık (Skewness) - basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakılmıştır.

Aşağıdaki tabloda çarpıklık-basıklık analizi ile normallik değerleri tespit edilmiştir.

Tablo 12. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile işten ayrılma niyeti ölçeğinin Çarpıklık Basıklık testine ait sonuçlar

Ölçek/Alt Boyutlar	N	Çarpıklık (Skewness)		Basıklık (Kurtosis)	
Yasal Güç	425	-,934	,118	,954	,236
Ödül Gücü	425	-,353	,118	-,427	,236
Zorlayıcı Güç	425	,650	,118	-,280	,236
Uzmanlık Gücü	425	-,628	,118	-,149	,236
Karizmatik Güç	425	-,335	,118	-,940	,236
İşten Ayrılma Niyeti	425	1,825	,118	2,352	,236

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ölçeğinin alt boyutları ile işten ayrılma niyetinden elde edilen verilerin normallik dağılımı çarpıklık-basıklık istatistiği ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen verilerin çarpıklık-basıklık istatistiği değerlerinin +1,5/-1,5 aralığında olduğu ve normal dağıldığı görülmektedir. Tabachnick ve Fidell (2013: 117) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 +1,5 aralığında olmasının verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmişlerdir. İşten ayrılma niyetinden elde edilen verilerin çarpıklık-basıklık istatistiği değerlerinin ise +3/-3 aralığında olduğu ve normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Kalaycı (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin $-3 < p < +3$ aralığında olmasının verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmiştir.

- Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik bilgilerine (cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, yaş) ilişkin verilerin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanarak, araştırma örnekleminin özellikleri belirlenmiştir. Ayrıca ölçeklerdeki her bir maddenin ve boyutlarının aritmetik ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma

(Ss) değerleri hesaplandıktan sonra ölçeklerin ilgili maddelerine ve boyutlarına ilişkin betimleme de yapılmıştır.

- Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin güç türleri ölçeğinin alt boyutları ile işten ayrılma niyetinden alınan toplam puanların grup ortalamalarına göre cinsiyet, mezuniyet düzeyi ve medeni durum durumu değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t-Testi tekniği kullanılmıştır.

- Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin güç türleri ölçeğinin alt boyutları ile işten ayrılma niyetinden alınan puanların grup ortalamalarına göre mesleki kıdem, yaş ve okuldaki çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) tekniği kullanılmıştır.

- Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık çıkması durumunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey testi kullanılmıştır.

- Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin okul yöneticilerin kullandıkları güç türleri algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin derecesini belirlemek amacıyla Pearson momentler korelasyon (r) analiz tekniği kullanılmıştır.

- Regresyon analizinden önce veri setinde çoklu bağlantının bulunup bulunmadığını analiz etmek için Durbin-Watson katsayısı ve VIF değerlerine bakılmıştır.

- Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için çoklu regresyon analiz tekniği kullanılmıştır.

Son olarak; araştırmaya ait hipotezler $p < .01$ ve $p < .05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Araştırmada yer alan ölçekler ve alt boyutlarının birbiri arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı kullanılmış olup, alt boyutların birbiri arasındaki korelasyonlarının puanları aşağıda yer alan aralıklara göre değerlendirilmiştir (Büyüköztürk ve diğ., 2016: 109):

R	İlişki
0.01-0.29	Düşük
0.30-0.69	Orta
0.70-0.99	Yüksek

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilere dayalı olarak ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, araştırmanın alt problemlerine göre uygun bir sıra izlenerek düzenlenmiştir.

3.1. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Betimsel Bulgular

Aşağıdaki tablolarda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile işten ayrılma niyetine yönelik öğretmenlerin algı düzeyleri (Tablo 13-14-15), kişisel değişkenlerden; cinsiyet (Tablo 16), mezuniyet düzeyi (Tablo 17) ve medeni durum (Tablo 18) için t-testi, mesleki kıdem (Tablo 19), yaş (Tablo 20) ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi (Tablo 21) için de ANOVA analizlerinin betimsel istatistiklerine yer verilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyonuna ait bulgular (Tablo 22)'de değişkenler arasındaki çoklu regresyon analiz sonuçları ise (Tablo 23)'de belirtilmiştir.

Tablo 13. Okul Yöneticilerin Kullandıkları Güç Türleri Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler

	No	Güç Türleri Ölçeğinin Maddeleri	N	$\bar{X}$	Ss	Düzyey
YASAL GÜÇ	1	Kurallara uyulması konusunda çok titizdir	425	3,95	,92	Sık Sık
	2	Konuşmalarında sık sık mevzuata atıfta bulunur	425	3,45	,98	Sık Sık
	3	Okuldaki işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir	425	4,02	,96	Sık Sık
	4	Yapılan işlerde resmi prosedüre uyulması konusunda hassastır	425	3,98	,93	Sık Sık
ÖDÜL GÜCÜ	5	Başarılı çalışanları takdir eder	425	3,89	1,03	Sık Sık
	6	Çalışanları ödüllendirmede adaletli davranır	425	3,60	1,18	Sık Sık
	7	Verilen görevi başarı ile yapan çalışanları kutlar	425	3,87	1,02	Sık Sık
	8	Etkinliklere gönüllü katkı sağlayan çalışanlara ayrıcalıklı davranır.	425	3,09	1,18	Bazen
	9	Yaratıcı ve okul yararına düşünceleri destekler.	425	4,06	1,00	Sık Sık
	10	Başarılı çalışanlarının ödüllendirilmesi için üst makamlara teklifte bulunur.	425	2,98	1,37	Bazen
	11	Çalışanları ödüllendirmede ayrımcılık ya da kayırmacılık yapmaz	425	3,34	1,42	Bazen

Tablo 13. Devamı

ZORLAYICI GÜÇ	12	Çalışanlara, özellikle eksik yönlerini vurgulayarak uyarılarda bulunur	425	3,16	1,09	Bazen
	13	Bazı çalışanlara mevzuatı daha katı biçimde uygular	425	2,45	1,28	Nadiren
	14	İsteklerini yerine getirmeyen çalışanlara, ‘kimsenin istemediği görevleri’ verir	425	1,93	1,15	Nadiren
	15	Öğrenci ve veli şikâyetlerine göre toplantılarda isim belirterek uyarılarda bulunur	425	2,07	1,14	Nadiren
	16	Yapılan işleri beğenmediğinde, mesafeli ve soğuk davranır	425	2,48	1,25	Nadiren
	17	Çalışanların eksikliklerini bilir ve gerektiğinde kullanır	425	2,42	1,30	Nadiren
	18	Ders programı ya da nöbet gibi görevleri bir baskı aracı olarak kullanır	425	2,06	1,33	Nadiren
	19	Okulun müdürünün kendisi olduğunu her fırsatta hissettirir	425	2,83	1,38	Bazen
	20	Toplantılardaki tavrından dolayı, öğretmenler söz almaktan çekinirler	425	2,00	1,30	Nadiren
	21	Bazı öğretmenlerin dersini sık sık denetler	425	2,27	1,17	Nadiren
UZMANLIK GÜCÜ	22	Yeterli yönetim deneyimine sahiptir	425	3,66	1,19	Sık Sık
	23	Mevzuat konusunda danışılabilir kadar bilgi sahibidir	425	3,68	1,10	Sık Sık
	24	Yönetimle ilgili konular hakkında oldukça bilgilidir	425	3,72	1,08	Sık Sık
	25	Özlük hakları ile ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibidir	425	3,80	1,04	Sık Sık
	26	Alanı ile ilgili gelişmeleri takip eder	425	3,70	1,16	Sık Sık
	27	Öğretmenlerin mesleki gelişimine önem verir	425	3,73	1,13	Sık Sık
	28	Yapılması gerekenler konusunda öğretmenleri bilgilendirir	425	4,09	,98	Sık Sık
	29	Alan uzmanlığına önem verir	425	3,70	1,14	Sık Sık
KARİZMATİK GÜÇ	30	Herkesi kolaylıkla ikna edebilir	425	3,43	1,10	Sık Sık
	31	Müdürlük ona gerçekten çok yakışıyor	425	3,51	1,34	Sık Sık
	32	Etkili bir konuşma yeteneği vardır	425	3,37	1,24	Bazen
	33	Empati becerisi yüksektir	425	3,25	1,31	Bazen
	34	Karşısındakine güven verir	425	3,43	1,32	Sık Sık
	35	Gerektiğinde cesur kararlar almaktan çekinmez	425	3,40	1,28	Bazen
	36	Çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir	425	3,56	1,19	Sık Sık
	37	Davranışları ile çalışanlara ilham verir	425	3,35	1,31	Bazen

Tablo 13’te görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ölçeğinin en yüksek madde ortalamasına sahip ilk üç madde sırasıyla; “Yapılması

gerekenler konusunda öğretmenleri bilgilendirir ($X= 4.09$; Sık Sık)”, “Yaratıcı ve okul yararına düşünceleri destekler ($X= 4.06$; Sık Sık) ve “Okuldaki işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir ($X= 4.02$; Sık Sık)” tır.

En düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla; “Toplantılardaki tavrından dolayı, öğretmenler söz almaktan çekinirler ($X = 2.00$; Nadiren)”, “Ders programı ya da nöbet gibi görevleri bir baskı aracı olarak kullanır ($X = 2.06$; Nadiren)” ve “Öğrenci ve veli şikâyetlerine göre toplantılarda isim belirterek uyarılarda bulunur ($X = 2.07$; Nadiren)”dir.

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ölçeğinin alt boyutları bakımından en yüksek ve en düşük madde ortalamalarına açısından; yasal güç alt boyutunda en yüksek ortalama “Okuldaki işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir ($X= 4.02$; Sık Sık)” ifadesi iken en düşük ortalama “Konuşmalarında sık sık mevzuata atıfta bulunur ($X= 3.45$; Sık Sık)” ifadesi şeklindedir. Ödül gücü alt boyutunda en yüksek ortalama “Yaratıcı ve okul yararına düşünceleri destekler ($X= 4.06$; Sık Sık)” iken en düşük ortalama “Başarılı çalışanlarının ödüllendirilmesi için üst makamlara teklifte bulunur ($X= 2.98$; Bazen)” ifadesidir. Zorlayıcı güç alt boyutunda en yüksek ortalama “Çalışanlara, özellikle eksik yönlerini vurgulayarak uyarılarda bulunur ($X= 3.16$; Bazen)” iken en düşük ortalama “İsteklerini yerine getirmeyen çalışanlara, ‘kimsenin istemediği görevleri’ verir ($X= 1.93$; Nadiren)”dir. Uzmanlık gücü alt boyutunda en yüksek ortalama “Yapılması gerekenler konusunda öğretmenleri bilgilendirir ($X= 4.09$; Sık Sık)” iken en düşük ortalama “Yeterli yönetim deneyimine sahiptir ($X= 3.66$; Sık Sık)” tır. Karizmatik güç alt boyutunda ise en yüksek ortalama “Çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ($X= 3.56$; Sık Sık)” iken en düşük ortalama “Empati becerisi yüksektir ($X= 3.25$; Bazen)”dir.

Genel itibari ile okul yöneticileri, okul ile ilgili yapılması gerekenler noktasında öğretmenlere bilgilendirmelerde bulunduğu, aldığı kararlarda farklı düşünceleri önemseydiği ve iş-işlemlerin yürütülmesinde sorumlu olduğunu okulun diğer paydaşlarına hissettirmesi hususlarının öğretmenler tarafından yüksek düzeyde algılanmaktadır. Okul yöneticilerinin tavrından dolayı öğretmenlerin düşüncesini belirtmemesi, ders ve nöbet gibi görevleri baskı aracı olarak kullanılması ve okulun diğer paydaşları tarafından yapılan şikâyetler doğrultusunda öğretmenlerin uyarılması hususlarının ise öğretmenler tarafından düşük düzeyde algılanmaktadır.

Uzun (2019) tarafından yapılan araştırmada anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ölçeğinin ifadelerine ilişkin algılarının başında “Yapılması gerekenler konusunda

öğretmenleri bilgilendirir” ve “Okuldaki işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir” maddeleri yer almaktadır. En düşük katılım gösterilen ifadeler ise “Toplantılardaki tavrından dolayı, öğretmenler söz almaktan çekinirler” ve “Ders programı ya da nöbet gibi görevleri bir baskı aracı olarak kullanır” maddeleri yer almaktadır.

Farklı bir araştırmada ise Seval (2019) okullarda güç kaynakları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik yapmış olduğu araştırmada güç türleri ölçeğinin ifadelerine ilişkin en çok katılım gösterilen maddelerin başında “Yaratıcı ve okul yararına düşünceleri destekler” maddesi yer almaktadır. En düşük katılım gösterilen ifadeler ise “Ders programı ya da nöbet gibi görevleri bir baskı aracı olarak kullanır” ve “Öğrenci ve veli şikâyetlerine göre toplantılarda isim belirterek uyarılarda bulunur” maddeleri yer almaktadır. Bu yönüyle araştırmanın bu bulguları literatürdeki araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Tablo 14. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler

No	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Maddeleri	N	$\bar{X}$	Ss	Düzy
İşten Ayrılma Niyeti	1 Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	425	1,44	,94	Hiç Katılmıyorum
	2 Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım	425	1,72	1,23	Hiç Katılmıyorum
	3 Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.	425	1,60	1,11	Hiç Katılmıyorum

Tablo 14’te görüldüğü gibi öğretmenlerin işten ayrılma niyeti algılarına ilişkin en yüksek madde ortalamasına sahip “Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım ($X=1.72$; Hiç Katılmıyorum)” iken en düşük madde ortalaması ise “Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum ($X=1.44$; Hiç Katılmıyorum) olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenler genel itibari ile işten ayrılma niyeti düşük düzeydedir. İşten ayrılma niyetinin maddeleri arasında algı düzeyi incelendiğinde öğretmenler genel olarak mesleklerini icra etmekten vazgeçme noktasından çok daha iyi çalışma olanağı bulduklarında mesleklerinde değişiklik yapabileceklerine yönelik görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu bunun da okul gibi toplumun hemen hemen tüm dinamiklerine etki edebilecek eğitim kurumunun amaç ve hedeflerini gerçekleştirme ve devamlılık açısından son derece önem arz etmektedir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetindeki bulunan ifadelerden “Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım” maddesinin diğer ifadelere oranla daha yüksek çıkması insan doğası ile de açıklanabilecek bir durum olarak

düşünülmektedir. Nitekim genel olarak insanların daha iyi çalışma koşulları sağlanan meslekleri tercih etmeleri olağan bir durum olarak görülmektedir.

Tablo 15. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerine Ait Betimsel İstatistikler

Güç Türleri / İşten Ayrılma Niyeti	N	$\bar{X}$	Ss	Algı Düzeyi
Yasal Güç	425	3.85	,77	Yüksek
Ödül Gücü	425	3.55	,88	Yüksek
Zorlayıcı Güç	425	2.37	,91	Düşük
Uzmanlık Gücü	425	3.76	,95	Yüksek
Karizmatik Güç	425	3.41	1.13	Yüksek
İşten Ayrılma Niyeti	425	1.59	1.02	Düşük

Tablo 15’te görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal güç ($X = 3.85$, $Ss = .77$), ödül gücü ($X = 3.55$, $Ss = .88$), uzmanlık gücü ($X = 3.76$, $Ss = .95$) ve karizmatik güç ($X = 3.41$, $Ss = 1.13$) türlerinin “yüksek düzeyde” olduğu zorlayıcı güç ($X = 2.37$, $Ss = .91$) türünün ise “düşük düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri sırasıyla yasal güç, uzmanlık gücü, ödül gücü, karizmatik güç ve zorlayıcı güç olarak sıralanmıştır. Başka bir deyişle okul yöneticilerinin kuralları önemsemediği, yapılan iş ve işlemlerde resmi prosedürü uyguladığı, yasal sorumluluğunu hissettirdiği, yönetimsel olarak alanına ve mevzuata hâkim olduğu, öğretmenleri bilgilendirmede ve yönlendirmede etkin olduğu, öğretmenlerin okul ve mesleklerine ilişkin başarılarında takdir ve ödüllendirmede adaletli davrandığı ve öğretmenler üzerinde önemli ve etkili rolünün olduğu söylenebilir. Buna ilaveten okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ders ve nöbet gibi görevlerini güç unsuru olaraktan kullanmadığı, mevzuatı katı bir biçimde uygulamadığı ve sık sık kendisinin yönetici olduğunu dikte etmediği de söylenebilir.

Araştırmanın bu sonucuna yönelik literatürde okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin Uğurlu ve Demir (2016) güç türlerinin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırma bulgularına göre güç türlerinden yasal, ödül, uzmanlık ve karizmatik güç türlerini “yüksek düzeyde” zorlayıcı güç türünü ise düşük düzeyde tespit etmiştir. Yapılan birçok araştırmada güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Küçükçakır, 2019; Memduhoğlu ve Turhan, 2016; Nartgün, Nartgün ve Arıcı 2016; Okumuş, 2019; Oran Çınar, 2019; Seval, 2019; Uludağ Kodal, 2019; Uzun, 2019; Yorulmaz, 2014). Ayrıca zorlayıcı güç

türünün de yapılan birçok araştırmada okul yöneticilerin en düşük kullandığı güç türü olarak ortaya çıkmaktadır (Atmaca, 2014; Deviren, 2019; Küçükçakır, 2019; Memduhoğlu ve Turhan, 2016; Nartgün, Nartgün ve Arıcı 2016; Uçar, 2016; Seval, 2019; Uğurlu ve Demir, 2016; Uludağ Kodal, 2019; Uzun, 2019). Zorlayıcı gücün bazı araştırmalarda (Okumuş, 2019) orta düzeyde bazı araştırmalarda (Oran Çınar, 2019; Yorulmaz, 2014) ise yüksek düzeyde tespit edildiği görülmektedir. Öte yandan Demir ve Saylık (2021) tarafından kültürel bir değişken olarak güç mesafesi ile okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri arasında ilişkinin arandığı çalışmada yasal gücün en yüksek, ödül gücünün ise ne düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15'te görüldüğü gibi Siirt il merkezi ile Kurtalan, Baykan ve Şirvan ilçelerinde görev yapan ilkökul öğretmenlerinin genel olarak işten ayrılma niyetinin ($X=1.59$, $Ss=1.02$) “düşük düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle öğretmenlerin mesleklerini bırakmada ve başka bir mesleğe yönelme noktasında düşük düzeyde bir algının hüküm sürdüğü ortaya çıkmaktadır.

Araştırmanın bu bulgusuna yönelik Gökaslan (2018) öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüştük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca eğitim kurumlarının farklı kademelerinde yapılan birçok araştırmada işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde olduğu ve mevcut araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir (Gençer Çelik, 2020; Kurtulmuş ve Yiğit, 2016; Uştı, 2014; Uştı ve Tümkeya, 2017). İsmail (2020) motivasyon araçlarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik yaptığı araştırmada ise öğretmenlerin işten ayrılma niyeti konusunda kararsız olduklarını ancak ayrılma eğilimlerinin biraz daha ağır bastığını belirlemiştir. Ayrıca Cerit ve Özdemir (2015) sınıf öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek düzeyde olarak bulgulamıştır.

Bu araştırma ve belirtilen araştırma bulguları sonucunda genel olarak öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde olması, öğretmenlerin öğrencilere istendik davranışların kazandırılmasında ve okulun amaç ve hedeflerini gerçekleştirilmesinde olumlu etki oluşturabilir.

3.2. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Yorum

3.2.1. Cinsiyet

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği belirlemek için yapılan t-testinden elde edilen bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	T	Df	P
Yasal Güç	Kadın	190	3,88	,79	,835	423	.404
	Erkek	235	3,82	,74	,829		
Ödül Gücü	Kadın	190	3,54	,82	-,180	423	.857
	Erkek	235	3,55	,92	-,183		
Zorlayıcı Güç	Kadın	190	2,20	,89	-3,399	423	.001*
	Erkek	235	2,50	,90	-3,403		
Uzmanlık Gücü	Kadın	190	3,88	,92	2,301	423	.022*
	Erkek	235	3,67	,96	2,312		
Karizmatik Güç	Kadın	190	3,49	1,11	1,214	423	.225
	Erkek	235	3,35	1,14	1,218		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	190	1,38	,89	-3,817	423	.000*
	Erkek	235	1,75	1,08	-3,892		

Tablo 16'ya göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden zorlayıcı güç ($p=.001$) ve uzmanlık gücü ($p=.022$) türlerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla okul yöneticilerinin zorlayıcı güç kullanmalarına ilişkin algıları daha yüksek iken uzmanlık gücü kullanmalarına ilişkin algıları daha düşüktür. Diğer bir deyişle erkek öğretmenler okul yöneticilerinin zorlayıcı güç türünü kadın öğretmenlere oranla daha yoğun bir şekilde hissettikleri kadın öğretmenlerin ise okul yöneticilerinin uzmanlık güç türünü erkek öğretmenlere oranla daha yoğun bir şekilde hissettikleri söylenebilir. Erkek öğretmenlerin zorlayıcı gücü kadın öğretmenlere oranla daha yüksek bir algıya sahip olması yöneticilerin erkek öğretmenlere yapıları gereği daha sert tutum sergilemelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadın öğretmenlerin uzmanlık güç türünü erkek

öğretmenlere göre daha yüksek bir algıya sahip olması ise mevzuat ile ilgili iş ve işlemlerde kadın öğretmenlerin yöneticilere daha yoğun bir şekilde danışmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Göçer (2020) güç türleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapmış olduğu araştırmada öğretim elemanlarının güç türlerine ilişkin algıları cinsiyet değişkeni bağlamında zorlayıcı ve uzmanlık güç türlerinde anlamlı farklılığın oluştuğunu tespit etmiştir. Yorulmaz'ın (2014) yapmış olduğu araştırmada da okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal ve zorlayıcı güç türlerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit etmiştir. Başka araştırmalarda zorlayıcı güç türünde (Dayanan Uğur, 2018; Küçükçakır, 2019; Uzun, 2019), uzmanlık güç türünde de (Aydın, 2016; Oran Çınar, 2019) cinsiyet değişkeni açısından kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Ayrıca okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal güç, ödül gücü ve karizmatik güç alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin cinsiyet değişkeni bağlamında güç türlerinden yasal güç, ödül gücü ve karizmatik güç alt boyutlarına ilişkin algıların benzer olduğu ifade edilebilir. Araştırmanın bu bulgusuna yönelik (Aslanargun, 2009; Memduhoğlu ve Turhan, 2016; Nartgün, Nartgün ve Arıcı 2016; Seval, 2019; Uludağ Kodal, 2019) güç türlerinden yasal güç, ödül gücü ve karizmatik güç türlerinde cinsiyet açısından anlamlı farklılık belirlenmemiştir.

Tablo 16'da görüldüğü gibi işten ayrılma niyetinde öğretmen görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$t(423) = -3.892$; $p < .05$]. Bu durum, erkek öğretmenlerin ($p = 1.75$) kadın öğretmenlere ($p = 1.38$) göre işten ayrılma niyeti puanlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Erkek öğretmenlerinin kadın öğretmenlere oranla işten ayrılma niyetinin daha yüksek olması iş hayatında erkeklerin farklı sektörlerde iş kurma ve bulma konusunda daha fazla seçeneğinin olmasının yanı sıra yapıları gereği daha cesur olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kurtulmuş ve Karabıyık'ın (2016) farklılıkların yönetimi öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi ve Uştü'nün (2014) sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesine yönelik yapılan araştırmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılığın oluştuğu ve bu farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir. Bildirici (2020) ise okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde paylaşılan liderliğin aracılık rolü konulu araştırmada

öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin cinsiyet değişkeni bağlamında anlamlı farklılığın oluştuğunu ve bu farklılığın kadın öğretmenler lehine olduğunu belirlemiştir. Ancak yapılan bazı araştırmalarda da öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir (Gökaslan, 2018; Kurtulmuş ve Yiğit, 2016; Yüksel ve Yüksel, 2014).

3.2.2. Mezuniyet Düzeyi

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin mezuniyet düzeyi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği belirlemek için yapılan t-testinden elde edilen bulgular Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Mezuniyet Düzeyi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mezuniyet	N	$\bar{X}$	Ss	T	Df	P
Yasal Güç	Lisans	367	3,89	0,73	2,736	423	.006*
	Lisansüstü	58	3,59	0,95	2,248		
Ödül Gücü	Lisans	367	3,56	0,88	0,859	423	.391
	Lisansüstü	58	3,46	0,87	0,866		
Zorlayıcı Güç	Lisans	367	2,32	0,87	-2,788	423	.006*
	Lisansüstü	58	2,68	1,09	-2,379		
Uzmanlık Gücü	Lisans	367	3,80	0,95	2,091	423	.037*
	Lisansüstü	58	3,52	0,92	2,139		
Karizmatik Güç	Lisans	367	3,46	1,1	2,331	423	.020*
	Lisansüstü	58	3,09	1,26	2,113		
İşten Ayrılma Niyeti	Lisans	367	1,53	0,94	-3,076	423	.002*
	Lisansüstü	58	1,97	1,34	-2,391		

Tablo 17'ye göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal güç ($p=.006$), zorlayıcı güç ($p=.006$), uzmanlık gücü ($p=.037$) ve karizmatik güç ($p=.020$) türlerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında mezuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre okul yöneticilerinin yasal güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerinde lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunu öğretmenlere oranla algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Zorlayıcı güç türünde ise lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek bir algı düzeyine sahiptir. Başka bir deyişle lisansüstü

eğitim mezunu öğretmenler okul yöneticilerinin zorlayıcı güç türünü lisans eğitim mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde algıladıkları lisans eğitim mezunu öğretmenlerin ise okul yöneticilerinin yasal güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerinde lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir. Lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerinin zorlayıcı güç türünü lisans eğitim mezunu olan öğretmenlere oranla daha yüksek algılamalarının yöneticilerin lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerden beklentilerinin yüksek olmasından ve bu öğretmenler tarafından zorlayıcı bir tutum şeklinde algılanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Lisans eğitim mezunu öğretmenlerinin yasal, uzmanlık ve karizmatik güç türlerinde lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek algıya sahip olmaları ise lisans eğitim mezunu öğretmenlerin genel yönetici eğitim seviyesi profilinin benzer olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Okumuş (2019) okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada mezuniyet değişkeni açısından lisans ve lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Uzun (2019) tarafından yapılan çalışmada da uzmanlık güç türünün mezuniyet değişkeni açısından anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir.

Ayrıca okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden ödül gücü türünde lisans ve lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin mezuniyet değişkeni açısından güç türlerinden ödül gücü türüne ilişkin algıların benzer olduğu ifade edilebilir. Araştırmanın bu bulgusuna yönelik yapılan bazı çalışmalarda güç türlerinden ödül gücü türünde mezuniyet değişkeni açısından anlamlı farklılık belirlenmemiştir (Aslanargun, 2009; Deviren, 2019; Yorulmaz, 2014).

Tablo 17’de görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin öğretmen görüşleri arasında mezuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$t(423) = -3,076$; $p < .05$]. Bu durum, lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin ($p = 1.97$) lisans eğitim mezunu öğretmenlere ($p = 1.53$) göre işten ayrılma niyetine ilişkin puanlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerinin lisans eğitim mezunu öğretmenlere oranla işten ayrılma niyetinin daha yüksek olması yüksek lisans eğitim mezunu olan öğretmenlerin kariyer planlaması açısından avantaj sahibi olması mesleğinde alan değiştirme, görevde yükselme olanaklarının artmasının, mesleki pozisyonunu değiştirme fırsatının olması gibi etkenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmanın bu bulgusuna yönelik Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisine ilişkin yaptıkları araştırmada işten ayrılma niyetinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak yapılan bazı araştırmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin mezuniyet değişkenine göre farklılık oluşturmadığı ve mevcut araştırma bulgusundan farklılık oluşturmaktadır (Gökaslan, 2018; Uştü, 2014; Yener, 2014).

3.2.3. Medeni Durum

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin medeni durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği belirlemek için yapılan t-testinden elde edilen bulgular Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni D.	N	$\bar{X}$	Ss	T	Df	p
Yasal Güç	Evli	307	3,82	,78	-1,215	423	.225
	Bekâr	118	3,92	,73	-1,253		
Ödül Gücü	Evli	307	3,58	,86	1,314	423	.189
	Bekâr	118	3,46	,92	1,274		
Zorlayıcı Güç	Evli	307	2,34	,88	-1,091	423	.276
	Bekâr	118	2,45	,98	-1,041		
Uzmanlık Gücü	Evli	307	3,79	,94	1,151	423	.250
	Bekâr	118	3,68	,97	1,132		
Karizmatik Güç	Evli	307	3,48	1,11	1,980	423	.048*
	Bekâr	118	3,24	1,17	1,934		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	307	1,58	,99	-,270	423	.787
	Bekâr	118	1,61	1,10	-,258		

Tablo 18'e göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden karizmatik güç ($p=.048$) türüne ilişkin öğretmen görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre okul yöneticilerinin karizmatik güç türünde evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere oranla algıları daha yüksek düzeydedir. Başka bir ifadeyle evli öğretmenler okul yöneticilerinin karizmatik güç türünü bekâr öğretmenlere oranla daha yoğun bir şekilde hissettikleri söylenebilir. Evli öğretmenlerin karizmatik güç türünü bekâr

öğretmenlere oranla daha yüksek algılamaları genel olarak yöneticilerin evli olmalarının getirdiği benzerlikten ötürü stillerinin ve davranışlarının birbirine yakın olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Aydın (2016) okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada öğretmenlerin karizmatik güç türüne ilişkin algılarının medeni durum değişkeni açısından evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı farklılık oluşturduğunu tespit etmiştir.

Ayrıca okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç ve uzmanlık gücü türünde evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin medeni durum değişkeni yönünden güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç ve uzmanlık gücü türlerine ilişkin algıların benzer olduğu ifade edilebilir. Araştırmanın bu bulgusuna yönelik literatürde, yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç ve uzmanlık güç türlerinde medeni durum değişkeni açısından evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir (Nartgün, Nartgün ve Arıcı 2016; Seval, 2019; Uludağ Kodal, 2019; Uzun, 2019).

Tablo 18’de görüldüğü gibi işten ayrılma niyetinde öğretmenlerin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu yönüyle öğretmenlerin işten ayrılma niyetinde evli ve bekâr öğretmenlerin algılama düzeylerinin benzer nitelikte olduğu söylenebilir.

Öztürk Çiftçi, Meriç ve Meriç (2015) öğretmenlerin örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptıkları araştırmada öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Benzer sonucu Saygılı (2018) motivasyon araçlarının işten ayrılma niyetine etkisine yönelik yaptığı araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetlerinin medeni durum değişkenine yönelik farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Uştü (2014) ise öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından evli ve bekar öğretmenler arasında anlamlı farklılık olduğu ve bu farkın evli öğretmenler lehine olduğunu belirlemiştir.

3.2.4. Mesleki Kıdem

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin mesleki kıdem süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği belirlemek için yapılan t-testinden elde edilen bulgular Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Mesleki Kıdem Süresi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Kıdem Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	p
Yasal Güç	A-1-5 yıl	140	3,94	,74	Gruplar Arası	2,472	2	1,236	2,088	.125
	B-6-10 yıl	96	3,73	,85	Grup İçi	249,744	422	,592		
	C-11 yıl ve üstü	189	3,84	,73	Toplam	252,216	424			
Ödül Gücü	A-1-5 yıl	140	3,50	,83	Gruplar Arası	,737	2	,368	,474	.623
	B-6-10 yıl	96	3,61	,94	Grup İçi	328,037	422	,777		
	C-11 yıl ve üstü	189	3,56	,88	Toplam	328,773	424			
Zorlayıcı Güç	A-1-5 yıl	140	2,43	,96	Gruplar Arası	,927	2	,464	,551	.577
	B-6-10 yıl	96	2,31	,91	Grup İçi	355,114	422	,842		
	C-11 yıl ve üstü	189	2,35	,88	Toplam	356,041	424			
Uzmanlık Gücü	A-1-5 yıl	140	3,72	,97	Gruplar Arası	,322	2	,161	,177	.838
	B-6-10 yıl	96	3,79	,95	Grup İçi	384,602	422	,911		
	C-11 yıl ve üstü	189	3,77	,93	Toplam	384,924	424			
Karizmatik Güç	A-1-5 yıl	140	3,25	1,17	Gruplar Arası	5,795	2	2,898	2,274	.104
	B-6-10 yıl	96	3,52	1,13	Grup İçi	537,661	422	1,274		
	C-11 yıl ve üstü	189	3,48	1,09	Toplam	543,456	424			
İşten Ayrılma Niyeti	A-1-5 yıl	140	1,57	1,11	Gruplar Arası	,064	2	,032	,031	.970
	B-6-10 yıl	96	1,60	,94	Grup İçi	442,859	422	1,049		
	C-11 yıl ve üstü	189	1,59	,99	Toplam	442,924	424			

Tablo 19’da görüldüğü gibi okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri alt boyutları ile işten ayrılma niyetinde mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile test edilmiştir.

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerinde 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni yönünden güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerine ilişkin algıların benzer olduğu ifade edilebilir.

Nartgün, Nartgün ve Arıcı (2016) öğretmen algılarına göre ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile gösterdikleri otantik liderlik düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmada güç kaynaklarından yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç kaynaklarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Başka araştırmalarda Uludağ Kodal (2019) ve Seval (2019) yapmış oldukları araştırmalarda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç türlerinde mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Ayrıca Okumuş (2019) güç türlerinin geneli ve alt boyutlarında, Memduhoğlu ve Turhan (2016) zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç türlerinde, Yorulmaz (2014) yasal, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç türlerinde Küçükçakır (2019) ödül, uzmanlık ve karizmatik güç türlerinde medeni durum değişkeni bağlamında anlamlı farklılık tespit etmemişlerdir.

Tablo 19’da görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin öğretmen görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu yönüyle öğretmenlerin işten ayrılma niyetinde 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeylerinin benzer nitelikte olduğu söylenebilir.

Öztürk Çiftçi, Meriç ve Meriç (2015) öğretmenlerin örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye belirlemeye yönelik yapılan araştırmada öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Benzer sonucu Büyükbeşe ve Gökaslan (2018) işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmada çalışanların mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ve mevcut araştırma bulgusu ile benzerdir. Ancak bazı araştırmalarda ise öğretmenlerin işten ayrılma

niyeti düzeylerinin mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılığın oluştuğunu tespit etmişlerdir (Bildirici, 2020; Gökaslan, 2018; Uştu, 2014; Yener, 2014).

3.2.5. Yaş

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği belirlemek için yapılan t-testinden elde edilen bulgular Tablo 20'de sunulmuştur.



Tablo 20. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	p
Yasal Güç	A-20-30 yıl arası	113	3,91	,78	Gruplar Arası	,820	2	,410	,688	.503
	B-31-40 yıl arası	228	3,83	,76	Grup İçi	251,396	422	,596		
	C-41 yıl ve üstü	64	3,78	,77	Toplam	252,216	424			
Ödül Gücü	A-20-30 yıl arası	113	3,48	,83	Gruplar Arası	,917	2	,459	,590	.555
	B-31-40 yıl arası	228	3,57	,88	Grup İçi	327,856	422	,777		
	C-41 yıl ve üstü	64	3,60	,95	Toplam	328,773	424			
Zorlayıcı Güç	A-20-30 yıl arası	113	2,35	,98	Gruplar Arası	1,755	2	,877	1,045	.353
	B-31-40 yıl arası	228	2,41	,91	Grup İçi	354,287	422	,840		
	C-41 yıl ve üstü	64	2,23	,74	Toplam	356,041	424			
Uzmanlık Gücü	A-20-30 yıl arası	113	3,75	1,00	Gruplar Arası	,932	2	,466	,512	.600
	B-31-40 yıl arası	228	3,73	,91	Grup İçi	383,992	422	,910		
	C-41 yıl ve üstü	64	3,87	,99	Toplam	384,924	424			
Karizmatik Güç	A-20-30 yıl arası	113	3,35	1,20	Gruplar Arası	3,829	2	1,915	1,497	.225
	B-31-40 yıl arası	228	3,39	1,08	Grup İçi	539,627	422	1,279		
	C-41 yıl ve üstü	64	3,63	1,11	Toplam	543,456	424			
İşten Ayrılma Niyeti	A-20-30 yıl arası	113	1,51	1,04	Gruplar Arası	1,097	2	,548	,524	.593
	B-31-40 yıl arası	228	1,63	1,03	Grup İçi	441,827	422	1,047		
	C-41 yıl ve üstü	64	1,59	,95	Toplam	442,924	424			

Tablo 20’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri alt boyutları ile işten ayrılma niyetinde yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile test edilmiştir.

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerinde 20-30 yaş arası, 31-40 yaş arası ve 41 ve üstü yaşa sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin yaş değişkeni açısından güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerine ilişkin algıların benzer olduğu ifade edilebilir.

Oran Çınar (2019) okul müdürlerinin güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada güç kaynaklarının yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç kaynaklarının yaş değişkeni bağlamında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Ayrıca (Seval, 2019; Uludağ Kodal, 2019; Uzun, 2019; Yorulmaz, 2014) okullarda yapılan araştırmalarda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç türlerinin yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ancak Göçer (2020) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin güç türleri açısından yaş değişkeni bakımından anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Tablo 20’de görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin öğretmen görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu yönüyle öğretmenlerin işten ayrılma niyetine ilişkin 20-30 yaş arası, 31-40 yaş arası ve 41 ve üstü yaşa sahip öğretmenlerin algı düzeylerinin benzer nitelikte olduğu söylenebilir.

Acar (2017) örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı ve mevcut araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Yüksel ve Yüksel (2014) ve Uştı (2014) yaptıkları araştırmalarda ise öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılığın oluştuğunu belirlemişlerdir.

3.2.6. Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenine göre elde edilen bilgiler Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	p
Yasal Güç	A-1-2 yıl	152	3,89	,78	Gruplar Arası	1,402	2	,701	1,179	.309
	B-3-4 yıl	118	3,76	,87	Grup İçi	250,814	422	,594		
	C-5 yıl ve üstü	155	3,88	,66	Toplam	252,216	424			
Ödül Gücü	A-1-2 yıl	152	3,54	,86	Gruplar Arası	1,543	2	,771	,995	.371
	B-3-4 yıl	118	3,46	,92	Grup İçi	327,230	422	,775		
	C-5 yıl ve üstü	155	3,62	,85	Toplam	328,773	424			
Zorlayıcı Güç	A-1-2 yıl	152	2,35	,91	Gruplar Arası	,062	2	,031	,037	.964
	B-3-4 yıl	118	2,38	,98	Grup İçi	355,979	422	,844		
	C-5 yıl ve üstü	155	2,37	,86	Toplam	356,041	424			
Uzmanlık Gücü	A-1-2 yıl	152	3,77	,96	Gruplar Arası	,155	2	,078	,085	.918
	B-3-4 yıl	118	3,73	,98	Grup İçi	384,769	422	,912		
	C-5 yıl ve üstü	155	3,77	,92	Toplam	384,924	424			
Karizmatik Güç	A-1-2 yıl	152	3,38	1,15	Gruplar Arası	,929	2	,464	,361	.697
	B-3-4 yıl	118	3,38	1,18	Grup İçi	542,528	422	1,286		
	C-5 yıl ve üstü	155	3,47	1,07	Toplam	543,456	424			
İşten Ayrılma Niyeti	A-1-2 yıl	152	1,57	1,08	Gruplar Arası	,423	2	,212	,202	.817
	B-3-4 yıl	118	1,55	,97	Grup İçi	442,501	422	1,049		
	C-5 yıl ve üstü	155	1,63	,99	Toplam	442,924	424			

Tablo 21’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri alt boyutları ile işten ayrılma niyetinde bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile test edilmiştir.

Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerinde 1-2 yıl arası, 3-4 yıl arası ve 5 yıl ve üstü bulunduğu okuldaki çalışma süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi değişkeni yönünden güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerine ilişkin algıların benzer olduğu ifade edilebilir.

Uğurlu ve Demir (2016) örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları adlı araştırmada güç türlerinden yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç türlerinin bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca Seval (2019) ve Oran Çınar (2019) tarafından yapılan araştırmalarda okul yöneticilerinin güç türlerinde bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ancak Uludağ Kodal (2019) ödül gücünde, Deviren (2019) ödül, yasal ve kişilik güç türlerinde bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık belirlemişlerdir.

Tablo 21’de görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin öğretmen görüşleri arasında bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu yönüyle öğretmenlerin işten ayrılma niyetine ilişkin 1-2 yıl arası, 3-4 yıl arası ve 5 yıl ve üstü bulunduğu okuldaki çalışma süresine sahip öğretmenlerin algı düzeylerinin benzer nitelikte olduğu söylenebilir.

Gökaslan (2018) öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisini belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşma oluşturmadığını ve mevcut araştırma bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Ancak Yener (2014) paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisini belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirlemiştir.

3.3. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyona Ait Bulgular

Tablo 22’de okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 22. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6
1- Yasal Güç						
2- Ödül Gücü	.207**					
3- Zorlayıcı Güç	.169**	-.410**				
4- Uzmanlık Gücü	.368**	.711**	-.446**			
5- Karizmatik Güç	.138**	.733**	-.544**	.823**		
6- İşten Ayrılma Niyeti	.113*	-.277**	.450**	-.253**	-.339**	

** p<0,001 / * p<0,005

Tablo 22’de görüldüğü gibi güç türleri ölçeğinin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde; yasal güç alt boyutu ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında [$r = .11$] pozitif yönde ve düşük düzeyde, zorlayıcı güç alt boyutu ile işten ayrılma niyeti [$r = .45$] arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Güç türlerinden ödül gücü [$r = -.27$] ve uzmanlık gücü [$r = -.25$] alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve düşük düzeyde, karizmatik güç [$r = -.33$] alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan alanyazın taramasında okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanılmaması nedeniyle araştırmanın bu sonucuna yönelik benzer ya da farklı bir bulguya da ulaşılamamıştır. Ancak Eroy (2019) özel hastane yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının iş performansına, iş stresine ve işten ayrılma niyeti etkisine yönelik yapılan araştırmada ödül gücü ve bilgi gücünün işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği ve mevcut araştırma bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

3.4. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türlerinin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

İlkokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinin öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeyi ve alt boyutlarının yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 23'te gösterilmektedir.

Tablo 23. Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Yordanan Değişken (İşten Ayrılma Niyeti)	Yordayıcı Değişken (Güç Türleri)	Standart Hata	β	t	P	VIF
	Sabit	,317		2,712	.007	
	Yasal Güç	,068	.070	1.364	.173	1,439
	Ödül Gücü	,077	-.080	-1.217	.224	2,352
İşten Ayrılma Niyeti	Zorlayıcı Güç	,061	.352	6.470	.000	1,594
	Uzmanlık Gücü	,095	.053	.600	.549	4,211
	Karizmatik Güç	,079	-.143	-1.621	.106	4,175
R= .473						
R ² = .224						
F (5-424)= 24.135						
p= 0,000						
Durbin Watson= 1,932						

Tablo 23'te görüldüğü gibi, yapılan regresyon analiz sonucunda öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki ($R=.473$, $R^2=.224$, $F(5-424)=24.135$, $p=0,000$ $p\leq 0.01$) olduğu belirlenirken, çoklu bağıntı probleminin tespiti için VIF değerlerinin 10'nun altında olması gerekliliği ve otokoloresyan durumunun olmaması için Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağlamaktadır.

Okul yöneticilerinin kullandığı güç türlerinden yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güç değişkenlerinin ($p>0.05$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi olmadığı, zorlayıcı güç ($\beta=.053$ $t=6,470$ $p=0,000$ $p<0,01$) değişkeninin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Standartize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden zorlayıcı güç türünün öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde ($p<0.01$) anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle ilköğretim öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden zorlayıcı güç türüne ilişkin algı düzeyi arttıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin de artabileceği

söylenabilir. Güç türlerinden yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik alt boyutlarının işten ayrılma niyetinin %22'sini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, araştırmada öğretmenlerin işten ayrılma niyeti toplam varyansın %22'si öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri özellikleriyle açıklanabileceği, işten ayrılma niyeti puanındaki %78'lik değişimin ise modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca regresyon katsayılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki göreceli önem sıraları zorlayıcı güç ($\beta=.35$), karizmatik güç ($\beta=-.14$), ödül gücü ($\beta=-.08$), yasal güç ($\beta=-.07$) ve uzmanlık gücü ($\beta=-.05$) şeklinde olmuştur.

Bu bulguya göre, okul yöneticilerinin zorlayıcı güç türüne ilişkin uygulamaların öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini artıracaktır. Başka bir deyişle okul yöneticileri; öğretmenlerin ders ve nöbet gibi görevlerin belirlenmesini güç unsuru olarak kullanması, mevzuatı katı bir biçimde uygulaması ve sık sık kendisinin yönetici olduğunu dikte ettirmesi öğretmenlerin işten ayrılma niyetinde artışa neden olacağı söylenabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar

Bu bölümde araştırma bulguları doğrultusunda sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

4.1.1. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türlerine İlişkin Sonuçlar

1. Okul yöneticileri yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerini yüksek düzeyde sergilemektedirler.
2. Okul yöneticileri zorlayıcı güç türünü düşük düzeyde sergilemektedirler.
3. Erkek öğretmenlerin, okul yöneticilerinin zorlayıcı gücü kullanmalarına ilişkin algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.
4. Kadın öğretmenlerin, okul yöneticilerinin uzmanlık gücü kullanmalarına ilişkin algıları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.
5. Okul yöneticilerinin yasal, ödül ve karizmatik güç türlerini kadın ve erkek öğretmenler benzer şekilde algılamaktadır.
6. Lisansüstü mezunu öğretmenler okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden zorlayıcı gücü daha yüksek algılamaktadır.
7. Lisans mezunu öğretmenler okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç türlerini daha yüksek algılamaktadır.
8. Okul yöneticilerinin ödül gücünü sergilemelerini lisans ve lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler benzer şekilde algılamaktadırlar.
9. Evli öğretmenler okul yöneticilerinin karizmatik güç türünü daha yüksek düzeyde algılamaktadır.
10. Okul yöneticilerinin yasal, ödül, zorlayıcı ve uzmanlık gücü sergilemelerini evli ve bekâr öğretmenler benzer şekilde algılamaktadırlar.
11. Öğretmenlerin hizmet süreleri okul yöneticilerinin yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç kullanmaları yönündeki algılamalarını değiştirmemektedir.
12. Öğretmenlerin yaşları okul yöneticilerinin yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç kullanmaları yönündeki algılamalarını değiştirmemektedir.

13. Öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri okul yöneticilerinin yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç kullanmaları yönündeki algılamalarını değiştirmemektedir.

4.1.2. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenler işten ayrılma niyeti ölçeğinin maddelerine ilişkin genel algı düşük olmakla beraber en çok katılım gösterdikleri ifade “Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım” maddesi yer almaktadır.

2. Öğretmenler işten ayrılma niyeti ölçeğinin maddelerine ilişkin genel algı düşük olmakla beraber en düşük katılım gösterdikleri ifade “Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum” maddesi yer almaktadır.

3. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri düşük düzeydedir.

4. Erkek öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri daha yüksektir.

5. Lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri daha yüksektir.

6. Evli ve bekâr öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri benzerlik göstermektedir.

7. Öğretmenlerin meslekte geçirdikleri toplam hizmet sürelerinin farklılığı onların işten ayrılma niyetlerini farklılaştırmamaktadır.

8. Öğretmenlerin yaşları onların işten ayrılma niyetlerini farklılaştırmamaktadır.

9. Öğretmenlerin görevde oldukları okuldaki hizmet süreleri onların işten ayrılma niyetlerini farklılaştırmamaktadır.

4.1.3. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında İlişki ve Etkiye Yönelik Sonuçlar

1. Okul yöneticilerin yasal güç kullanımları artıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri de artmaktadır.

2. Okul yöneticilerin zorlayıcı güç kullanımları artıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri de artmaktadır.

3. Okul yöneticilerin ödül güç kullanımları artıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

4. Okul yöneticilerin uzmanlık güç kullanımları artıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

5. Okul yöneticilerin karizmatik güç kullanımları artıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

6. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden zorlayıcı güç türü öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahiptir.

7. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal, ödül, uzmanlık ve karizmatik güç türlerin öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcı etkisi istatistiksel bakımından anlamlı düzeyde değildir.

8. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden yasal, ödül, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç türleri öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin %22'sini açıklamaktadır.

4.2. Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

4.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1- Araştırmada, okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde en yüksek ilişki düzeyine sahip olan zorlayıcı güç türü davranışlarını önlemeye yönelik İl Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından okul yöneticilerine yönelik eğitsel etkinliklerin düzenlenmesi önerilmektedir.

2- Okul yöneticileri güç türlerinden ödül, uzmanlık ve karizmatik güç türlerini kullanmaları öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin azalmasına katkı sağlaması bakımından önerilmektedir.

3- Araştırmada öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri düşük çıkmasına rağmen öğretmenlerin mesleklerinden ayrılma niyetlerini ortadan kaldırmak için önleyici tedbirlerin alınması önerilmektedir.

4- Araştırmada öğretmenlerin güç türlerine yönelik en yüksek algıladıkları güç türü yasal güç en düşük algıladıkları güç türü ise zorlayıcı güç olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetine ilişkin tutumlarını düşürmede okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden zorlayıcı gücün düşük düzeyde olması istenilen bir durum iken yasal güç yerine karizmatik güç türüne ilişkin davranışları daha ön planda tutmaları öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumlarını daha olumlu yönde etki sağlayacağı için tercihlerini bu yönde kullanmaları önerilmektedir.

4.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- 1- Araştırma Siirt il merkezi ile Kurtalan, Baykan ve Şirvan ilçelerindeki ilkokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Benzer araştırmalar farklı illerde ya da ülke çapında yapılacak araştırma ile ulusal düzeyde durum ortaya konulabilir.
- 2- Bu araştırma kamu ilkokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Benzer araştırmaların kamu veya özel eğitim kademelerinde (okul öncesi, ortaokul, lise, üniversite vb.) yapılması farklı sonuçlar üretebilir.
- 3- Nitel araştırma teknikleri ile işten ayrılma niyetinde olan öğretmenlerle yapılacak çalışmalar öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesinde daha ayrıntılı bilgiler elde edilebilir.
- 4- Bu araştırmada hem güç türleri hem de işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin demografik özelliklerden (cinsiyet, mezuniyet düzeyi) açısından anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu algı farklılıklarına ilişkin yeni araştırmalar yapılarak nedenlerinin derinlemesine incelenmesi önerilmektedir.
- 5- Bu araştırmada okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ele alınmıştır. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri diğer örgütsel davranış (performans, aidiyet, motivasyon, başarı vb.) konularıyla ilişkilendirilerek araştırmalar yapılabilir.
- 6- Bu araştırmanın örneklemini öğretmenler oluşturmaktadır. Eğitim kurumlarının diğer paydaşlarının (eğitim yöneticileri, müfettişler, veliler) örneklemini oluşturduğu çalışmalar önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbasi, S. M., K. W. Hollman ve R. D. Hayes (2008). Bad bosses and how not to be one. *Information Management Journal*, 42(1),52-56.
- Acar, H. (2017). *Örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin araştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminin etkileyen faktörler: beşyıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Akyüz, B. ve Kaya, N. (2015). Kamu çalışanlarının iş tatmini üzerinde liderin güç kaynaklarının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 71-90.
- Aldemir, M. C. (1983). Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumu arasındaki ilişkiler. *Amme idaresi Dergisi*, 16 (1), 61-77.
- Altay, M. (2018). *Çalışma yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş yükü ve lider-üye etkileşiminin rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Altınkurt Y. ve Yılmaz, K. (2013). Okullarda örgütsel güç ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 1-17.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. ve Salalı, E. T. (2014). Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi : iş tatmininin aracılık rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 79, 112- 130.
- Appollis, V. P. (2010). *The relationship between intention to quit, pyschological capital and job satisfaction in the tourism industry in the western cape*. (Doctoral Dissertation). University Of The Western Cape,Western Cape.
- Araujo, T. S. ve Orsatto, S. D. (2016). Leadership and power in public organizations: cross country analysis from the brazilian perspective. *Review of Public Administration R and Management*. 4(3), 1-10.

- Argon, T., Yıldırım, F. A. ve Kurt, A. (2014). Yöneticilerin sahip olduğu güç stilleri ve iş çevrelerine uyuma ilişkin öğretmen görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 26-48.
- Arslan, Z. (2014). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: istanbul'daki seyahat acentalarında bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 19- 40.
- Aslanargun, E. (2009). *İlköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetiminde başvurduğu güç türleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslanargun, E. (2013). *Yönetimde yeni yaklaşımlar (Ed. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K.). Örgütlerde Sosyal Güç içinde (175-198) (İkinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.*
- Astley, W. G., ve Sachdeva, P. S. (1984). Structural sources of intraorganizational: Power: A theoretical synthesis. *Academy of management review*, 9(1), 104-113.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Avcı, Nilgün ve Küçükusta, Deniz (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 20 (1), 33-44.
- Ayan D., Eser, G., (2016). Çalışanların iç kontrol odakları, liderleri ile etkileşimleri ve örgüte duygusal bağlılıklarının işten ayrılma niyetine etkisi: kamu çalışanları üzerinde bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 35- 51.
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Aydın, M. (2013). *Eğitimde örgütsel davranış.* Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi (Onuncu baskı).* Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, Ş., ve Coşkun, R. (2007). Örgütsel güç'e ilişkin eleştirel bir çözümleme. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 2(2), 97-128.
- Aytürk, N. (1990). *Yönetim Sanatı.* Ankara: Emel Yayınevi.
- Babalık, A.G. (2016). *Liderlik davranışının çalışanların örgüte bağlılık düzeyi ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bağcı, Z. ve Bursalı, M. Y. (2011). Yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların örgüte bağlılıkları üzerine etkisi: Çalışanların algılarına bağımlı analitik bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 9-21.
- Bakan, İ. (2008). "Örgüt Kültürü" ve "Liderlik" türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2008(1), 13-40
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "türleri" ve "güç kaynakları" na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. (The Degree of Doctor of Philosophy). Urbana: The University of Illinois.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri. 1.Basım*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000a). *Eğitim yönetimi nitelikli okul (4. Baskı)*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000b). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü (3. Baskı)*. Ankara : Feryal Matbaası.
- Başoda, A. (2012). *Kişilik özelliği olarak hizmet verme yatkınlığının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Bauer, T. N., ve Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of management journal*, 39(6), 1538-1567.
- Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi II. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 23-42.
- Beycioğlu, K. ve Sincar, M. (2013). *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama (Ed. Özdemir, S.). Örgütlerde Güç ve Politika içinde (245-260) (Birinci Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bibby, C. L. (2008). Should I stay or should I leave? Perceptions of age discrimination, organizational justice, and employee attitudes on intentions to leave. *Journal of*

Applied Management and Entrepreneurship, 13(2), 63.

- Bildirici, S. (2020). *Okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde paylaşılan liderliğin aracılık rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bolelli, M. (2017). *Güç ile yönetim (Birinci Baskı)*. İstanbul: Abaküs Kitap.
- Bolman, L. ve Deal, T. E. (2013). *Örgütleri Yeniden Yapılandırmak (Çev. A. Aypay ve A. Tanrıoğen)*. Ankara: Seçkin.
- Bruins, J. (1999). Social power and influence tactics: A theoretical introduction. *Journal of social issues*, 55(1), 7-14.
- Buluç, B. (1996). Yönetimde örgütlenme süreci. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 513-522.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüslük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir alan çalışması, *Mukaddime*, 9(2), 135-153.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Cammann , C., Fichman , M., Jenkins, D., (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Intention to Turnover Scale.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, M. E. (2011). *Organizasyon ve yönetim. (8. Baskı)*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Can, H., Azizoğlu, A. ve Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cerit, Y. ve Özdemir, T. (2015). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 626-637.
- Chao , M. C., Jou , R. C., Liao, C. C. Kuo, C. W., (2015), Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural taiwan, *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27 (2), 27-36.
- Clegg, S., Courpasson, D. ve Phillips, N. (2006). *Power and Organizations*. London: Sage Publications.
- Conley, S., ve You, S. (2014). Role stress revisited: Job structuring antecedents, work outcomes, and moderating effects of locus of control. *Educational Management Administration and Leadership*, 42(2), 184-206.
- Cotton, J. L., ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11(1), 55-70.
- Cömert, M., 2014. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul müdürlerinin*

- kullandıkları örgütsel güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Cusins, P. (1997). *Orta Düzey Yönetici İçin Yönetim Teknikleri.* (Çeviri: Günhan Günay). Rota yayın Tanıtım Ticaret Ltd. Şti, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler.* Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çaldağ, M. A. (2010). *Duygusal emek davranışlarının sağlık çalışanlarında iş sonuçlarına etkileri.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çarıkçı, İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 153-170.
- Çelenk, S. (2018). *Duygusal emeğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde motivasyonun aracı rolü: İlaç sektörü çalışanları üzerine bir araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çevik, A., (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Çolak, M. (2007). *Örgütlerde çatışmanın yönetiminde gücün kullanımı ve bir araştırma.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Daban, B. (2018). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Daft, R. L. (2015). Örgüt kuramları ve tasarımı anlamak, (ÖN Timurcanday Özmen Çev. Edt.). *Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.*
- Dayanan Uğur, İ. (2018). *Öğretmen algılarına göre yöneticilerin güç kaynakları ile çatışma yönetimi stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Demir, A. (2014). *Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Demir, K., (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin*

- sinizm düzeyleri arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, S. & Saylık, A. (2021, Şubat). Kültürel bir değişken olarak güç mesafesi ile okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri arasındaki ilişki. 9. Sosyal Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi
- Deniz, M. ve Çolak, M. (2008). Örgütlerde çatışmanın yönetiminde gücün kullanımı ve bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 304-332
- Demirel, E. T., ve Derin, N. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin malatya merkezde görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 509-530.
- Deviren, İ. (2019). *İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenleri örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Deviren, İ., ve Okçu, V. (2020). İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(52), 915-932.
- Diş, O. (2015). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Diş, O. ve Ayık, A. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*. 58, 499-518.
- Doğan, A. N. (2012). *Yöneticilerin algılanan güç tarzları ile çatışma yönetim tarzları arasındaki ilişki ve bir araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dreher, G. F. (1982). The role of performance in the turnover process. *Academy of Management Journal*, 25(1), 137-147.
- Easthope, C., ve Easthope, G. (2000). Intensification, extension, and complexity of teachers workload. *British Journal of Sociology of Education*, 21(1), 43-58.
- Egan, Toby Marshall, Baiyin Yang, Kenneth R. Bartlett. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279- 301.
- Emerson, R. (1962). "Power Dependence Relations." *American Sociological Review*, 27(1), 31-41.

- Engin, A. (2006). *Milli eğitim bakanlığı ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik duygusu üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 162, 1-14.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım,.
- Eroğlu, Ş. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik üzerinde bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(17), 147–160.
- Eroy, S. (2019). *Algılanan lider güç kaynaklarının iş performansına, iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Filley, A. C., ve Grimes, A. J. (1967, December). The Bases of Power in Decision Processes. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1967, No. 1, pp. 133-160). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Foong-ming, T. (2008). Linking Career development practices to turnover intention: The mediator of perceived organizational support. *Journal of Business and Public Affairs*, 2(1), 1-16.
- French, J. R. P. Jr., ve Raven, B. (1959). The bases of social power. *Classics of Organization Theory*, 7, 311-320.
- French, J. R. ve Raven, B. (1996). *The basis of social power*. J. O. Ott (Ed.), *Classic Readings in Organizational Behaviour* (395-405). USA: Harcourt Brace.
- Gatewood, R. D., Taylor, R. R., ve Ferrell, O. C. (1995). *Management: Comprehension, analysis, and application*. USA: Austen Press.
- Genç, A. (2014). *Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: görgül bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve organizasyon*, Seçkin Basım, Ankara.
- Gençer Çelik, G. (2020). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(7), 276-294.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and*

- Reference, 17.0 Update. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- George, J. M. ve Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. (6th ed.). Prentice Hall, Boston.
- Gerstner, C. R., ve Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader–member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of applied psychology*, 82(6), 827.
- Göçer, A. (2020). *Bir yükseköğretim kurumunda algılanan güç türleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 3(2), 25-46.
- Göksu, M. Z. (2004). *Organizasyonlarda güç ilişkileri kamu ilköğretim okullarında çalışanların algıladıkları güç ve tepkileri üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Graham, T. W. (2015). *The relationship between the high school principal's use of power and the teachers' self-perception of professionalism*, (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Missouri, Graduate School of Education: Columbia.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. (7th edition). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., ve Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Griffin, R.W. (1999). *Management* (6. Baskı). USA: Houghton Mifflin Company.
- Guest, R. H. (1962). Managerial succession in complex organization. *American Journal of Sociology*, 68, 47–54.
- Guinmaraes, T. (1997). Assessing employee turnover intentions before and after TQM. *International Journal of Quality Reliability Management*, 14(1), 46-63.
- Gupta, B., ve Sharma, N. K. (2008). Compliance with bases of power and subordinates' perception of superiors: *Moderating effect of quality of interaction*. *Singapore Management Review*, 30(1), 1-24.
- Gül, H., Ercan, O., ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Kırgızistan*, 15, 1-11.

- Güler, H. N. (2018). *Kişilik, örgütsel güven ve bağlılığın duygusal emeğe etkileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüşsoy, Y. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri: aksaray ili örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri (2. Basım)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon (İkinci Baskı)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: 2011.
- Gürbüz, S., ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Hale, R. ve Whitlam, P. (2008). *İnsanları etkileme gücü (Çev. Topuzluoğlu, T.)*. İstanbul: Epsilon Yayınevi (Eserin orijinali 1995'te yayımlandı).
- Hall, R. H. (1977). *Organisations: Structure and processes*. London: Prentice Hall.
- Harris, J. ve Hartman, S. J. (2002). *Organizational Behavior*. New York: Best Business Books.
- Helvacı, A. (2010). *Eğitim örgütlerinde değişim yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Hitt, M. A., Black, J. S., ve Porter, L. W. (2005). *Management (International ed.)*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Hodge, B.J., Anthony, W.P. ve Gales, L.M. (2003). *Organization theory: A strategic approach (6th Edition)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Yönetim: Teori, süreç ve uygulama (C. Çetin ve E. Mutlu, Çev.)*. İstanbul: Beta.
- Houkes, Inge, Peter P.M. Janssen, Jan de Jonge ve Arnold B Bakker. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 427-450.
- House, J.H. ve Aditya, R.N. (1997) The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis? *Journal of Management*, 23(3), 409-473.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama (7. Baskıdan Çeviri)*. S. Turan (Çev. Ed.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hunt, J. W. (1996). *Yönetici için örgüt içindeki davranışlar kılavuzu*. (Çev. Odman, M.)

- Ankara: Öteki Yayınevi.
- Iacocca, L. (2007). *Bütün o liderler nereye gitti?* (Çev. F. Gülfidan). İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Education Research Journal*, 38, 499–534.
- Ingersoll, R. M., ve Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational leadership*, 60(8), 30-33.
- Ivancevich, J., M., Konopaske, R., ve Matteson, M.T. (2013). *Organizational behavior and management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- İsmail, M. M. I. (2020). *Motivasyon araçlarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Bağcılar ilçesi özel okullar örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (5. Baskı)*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karakaş, A. (2017). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otel işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 80-112.
- Karaman, A. (1999). *Profesyonel yöneticilerde güç yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Karaman, G., 2015. *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karip, E. (2014). *Yönetim biliminin alanı ve kapsamı*. S. Turan (Ed.), *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama (1-42)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kassing, J.W., Piemonte, N.M., Goman, C.C. VE Mitchell, C.A., 2012. Dissent expression as an indicator of work engagement and intention to leave. *Journal of Business Communication*. 49 (3), 237-253.
- Kaur, B., Mohindru ve Pankaj (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*. 3(10), 1219-1230.
- Kaymaz, Y. D. D. K., ve Eroğlu, Y. D. D. U. (2014). Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave. *ISGUC the Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 38-53.
- Kaynak, T.(1996). *İnsan kaynakları planlaması*, Alfa Basım Dağıtım, 2. Basım, İstanbul.

- Kesen, M. (2011). *İnsan kaynakları uygulamalarının yenilikçilik düzeyi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: banka çalışanları üzerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü SBE, Gebze
- 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.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik, mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Kırel, Ç. (1998). *Örgütlerde güç kullanımı: Çalışanların algıladıkları güç ve tepkileri üzerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Koşar, S. ve Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(4), 581-653.
- Koyuncu, F. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre ilkokul ve ortaokul müdürlerinin yönetimde başvurdukları güç türleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Kulu, M. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim sürecinde karşılaştığı güçlükler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1): 1324-1341.
- Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3): 860-871.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E., İzmir.
- Küçükçakır, A. (2019). *Okul yöneticilerinin tercih ettiği güç kaynakları ile öğretmenlerin mesleki iyilik algısı arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya

- Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteché, D. L., ve Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International nursing review*, 64(1), 109-116.
- Lachman, R., ve Diamond, E. (1987). Withdrawal and restraining factors in teachers turnover intentions. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 219-232.
- Lawrence, T. B., ve Robinson, S.L. (2007). Ain't misbehavin: workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378-394.
- Le Roux, M. J. (2012). *Principals and their possible power to influence quality education, (Unpublished Master Thesis)*. University of Stellenbosch, Department of Education Policy Studies: South Africa.
- Lee, K. L. ve Low, G. T. (2008). The exercise of social power and the effect of ethnicity: Evidence from Malaysian's industrial companies. *International Business Research*, 1 (2), 53-65.
- Liu, S., ve Onwuegbuzie, A.J. (2012). Chinese teachers work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- Loeb, S., Darling-Hammond, L., ve Luczak, J. (2005). How teaching conditions predict teacher turnover in California schools. *Peabody Journal of Education*, 80(3), 44-70.
- Lunenburg, F. C. (2012) Power and leadership: an influence process. *International Journal Of Management, Business, And Administration*. 15(1), 1-9
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior (11. Edition.)*. New York: McGraw-Hill Irwin Press.
- MacDonald, I., Burke, C. ve Stewart, K. (2006). *Systems Leadership: Creating Positive Organisations*. Hampshire: Gower Publishing Company.
- Mcshane, S. L., ve Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel davranış (çev. ed. Ayşe Günsel, Serdar Bozkurt)*. Nobel yayıncılık, Ankara.
- Mechanic, D. (1962). Sources of power of lower participants in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 349-364.
- Memduhoğlu, H. B. ve Turhan, M. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilköğretim okul müdürlerinin örgütsel güç kaynaklarını kullanım düzeyleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. (44), 73-89.
- Memduhoğlu, H. B., ve Saylık, A. (2012). Okullarda informal ilişkiler ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure* (ss. 197-200). Glencoe: The Free

Press..

- Meydan, C. H., (2010). *Örgüt kültürü, örgütsel güç ve örgütsel adalet algılarının bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı üzerine etkisi: kamuda bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Milton, K. (2000). Connecting learning spaces: The role of power dynamics in the social construction of knowledge.
- Minaz, M. B., Gider, İ. ve Tuaç, S. (2019). Öğretmen görüşlerine göre Türk Eğitim Sisteminin bugünü ve yarını. Siirt Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen ISPEC Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Kongresi, 10-12 Haziran 2019, Siirt/Türkiye, Tam Metin Kitabı ISBN-978-605-7811-00-4.
- Mobley, W. H., (1977), Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-240.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., ve Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 408.
- Munduate, L. ve Medina, F. J. (2009). *Power and Interdependence in Organizations* (Eds. Tjosvold, D. and Wisse, B.). In *Organizational Change* (299-316). Cambridge: Cambridge University Press.
- Nahavandi, A. ve Malekzadeh, A. R. (1999). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Nartgün, Ş. S., Nartgün, Z. ve Arıcı, D. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile otantik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(2), 1-26.
- Newman, J. E. (1974). Predicting absenteeism and turnover: A field comparison of Fishbein's model and traditional job attitude measures. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 610-615.
- Newstorm, J. W., ve Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. North America: McGraw Hill.
- Okumuş, G. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Ortak Yüksek Lisans Programı), İstanbul.
- Omar, K., Anuar, M., Majid, A. H. A., ve Johari, H. (2012). Organizational Commitment

- and Intention to Leave Among Nurses in Malaysian Public Hospitals, *International Journal of Business and Social Science*, 3(16), 194–199.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 1(3), 49-54.
- Oran Çınar, S. (2019). *Okul müdürlerinin güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ott, J. S., Parkes, S. J., ve Simpson, R. B. (2003). *Classic readings in organizational behavior*. Wadsworth Publishing Company.
- Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-338.
- Özalp, İ. (1985). *İşletmelerde yönetim - fonksiyonlar ve organizasyon*. Ankara: Vergi Yayınları.
- Özaslan, G. (2006). *Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özcan, K., Karataş, İ. H., Çağlar, Ç. ve Polat M. (2014). Eğitim fakültesi yöneticilerinin güç kullanma biçimlerinin örgüt kültürüne etkisi: bir durum çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Educational Sciences: Theory and Practice*. 14 (2), 545-569.
- Özdemir Demirel, G., (2012). *Okul müdürlerinin güç kaynaklarını kullanma stilleri ve müdür desteğinin kurumsal vatandaşlık davranışıyla ilişkisi (Ankara İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, A., (2015). Öğretmenlerin okullarına duygusal bağlılıklarının müdürlerin sosyal becerileri, kullandıkları güç kaynakları ve etik liderlik davranışları açısından incelenmesi. *GEFAD*, 35 (3), 595-618.
- Özdemir, H. (2013). *Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özden, Y. (2005). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Ankara. Pegema Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M., (2004), Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özer, F., Yurdun, A. (2012). Birleşme/Devir alma süreci yaşayan örgütlerde paternalist liderlik tipinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 71-80.
- Özhan, T. (2016). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Öztürk Çiftçi, D., Meriç, E. ve Meriç, D. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 996-1007.
- Perryer, C. J., Fins, I., Travaglione, A., (2010). Predicting turnover intentions the interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, 33(9), 911-923.
- Pfeffer, J. (1992). *Güç merkezli yönetim (Elif Özsayar, Çev.)*. İstanbul: Boyner.
- Pfeffer, J., (1997). Who gets power and how they hold on it. *Organizational Dynamics*. 5 (3), pp. 3-21.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Poyraz, K. ve B. Kama, (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13(2), 143-164.
- Rahim, M. A. (1989). Relationship of leader power to compliance and satisfaction with supervision: Evidence from a national sample of managers. *Journal of Management*, 15(4), 545-556.
- Rahim, M. A. (2001). *Managing conflict in organizations*. London: Westport, Connecticut.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2015). *Örgütsel davranış. (Çev: İ. Erdem)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rusbult, C. E., Dan, F., Rogers, G., ve Mainous, A. G., (1988). Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to declining job

- satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31, 599-627.
- Sakallı, N. (2010). *Sosyal etkiler: Kim kimi nasıl etkiler?* Ankara: İmge.
- Sarıdere, U. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sarıtaş, M. (1991). *İlkokul müdürlerinin etki sürecine ilişkin yeterlikleri.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Ankara.
- Sarp, P. (2018). *Kişiyi özgü anlaşmalar ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde prosedürel adaletin aracı rolü.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saygılı, A. (2018). *Örgütlerde uygulanan motivasyon araçlarının işten ayrılma niyetine etkisi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Saylık, A. (2012). *Ortaöğretim okullarında informal ilişkiler ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Saylık, A. (2017). *Okul müdürlerinin paternalist (babacan) liderlik davranışları ile hofstede'nin kültür boyutları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Saylık, A., ve Polatcan, M. (2016). Okullarda rotasyon ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (27), 34-46.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., ve Osborn, R. N. (2002). *Organizational behavior*. USA: John Wiley and Sons.
- Scott, C. R., Connaughton, S. L., Diaz-Saenz, H. R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., ... ve Morgan, D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave: A multimethodological exploration. *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400-435.
- Seçilmiş, C., ve Kılıç, İ. (2017). Örgütsel güven, iş-aile yaşam çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi: seyahat acentelerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65- 79.
- Seval, B. (2019). *Okullarda örgütsel güç kaynakları ve psikolojik sermaye ilişkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

- Seyhan, H. G. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 4(2), 41-60.
- Seyrek, İ.H., ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63- 74.
- Sezgin, F. ve Koşar, S. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin güç stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 273-296.
- Somech, A., ve Drach-Zahavy, A. (2002). Relative power and influence strategy: the effects of agent/target organizational power on superiors' choices of influence strategies. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(2), 167-179.
- Şahin, F.(2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şakar, N., 2013. "Yetki-Güç ve Yetki Devri", *Yönetim ve Organizasyon*, Ed.: C. Koparal ve İ. Özalp, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir, 70-93.
- Şanlı, S. C. (2016). *İşgören avukatlığı ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Mersin.
- Şener Pars, M., 2017. *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2012). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6th edition). Boston: Pearson.
- Tak, B., ve Çiftçioğlu, B. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(04), 155-178.
- Telli, E., sinan ÜNSAR, A., ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 135-150..
- Teoman, D. D. (2007). *Performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısı, bu*

- algının iç, dış ve sosyal ödülleriyle olan ilişkisinin işten ayrılma niyetine olan etkisi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction organizational commitment turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Thompson, N. (2016). *Güç ve Güçlendirme* (Çev. Ed. Cankurtaran, Ö.). Ankara: Nika Yayınevi (Eserin orijinali 2007'de yayımlandı).
- Titrek, O., ve Zafer, D. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 60(60), 657-674.
- Tunç, Ç., ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Turan, S. ve Sny, C. L. (2001). An Exploration of Transformational Leadership and It's Role in Strategic Planning: A Conceptual Framework. *Educational Planning*, 13(1), 3-19.
- Uçar, L. (2016). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ve örgütsel depresyon: Bir ilişkisel tarama modeli.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Uğurlu, C. T. ve Demir, A. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 15(56), 98-119.
- Uludağ Kodal, D. (2019). *Okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Uranbey, E. (2018). *Etik liderliğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Uslu, S. (2015). *Çatışma yönetimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Adana.

- Uştu, H. ve Tümkaya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 16(3), 1262-1274.
- Uzun, M. (2019). *Yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin kendini işe vermeleri arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Uzun, Y. (2013). *Tek gelirli ve çift gelirli ailelerde yaşanan iş aile çatışmasının iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisi: zonguldak ilindeki dershaneler örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Üstün, F. (2018) Yönetimsel destek algısının işten ayırma niyeti üzerine etkisinde ücret ve ek gelirlerin düzenleyici rolü: konaklama işletmeleri örneği. *Seyahat ve otel işletmeciliği Dergisi- 15 (3)*. 565.
- Vazifeh, Z., Keivani, S., Poudineh, M., Sadegh, M., ve Rad, S. (2014). Presentation of a model for interpretation of manager's five power sources and their impact on personel's organizational commitment. *International SAMANM Journal of Business and Social Sciences*, 2(2), 62-79.
- Vecchio, R. P. (1995). *Organizational behavior (3rd ed.)*. USA: Harcourt and Brace.
- Wagner, J. A., ve Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational behavior*. New York: Routledge.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. London: Oxford University Press.
- Werner, I. (1993). *Liderlik ve yönetim (Çev. Vedat Üner)*. 1. Baskı. İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic.Ltd.Şti.
- Williams, L.J. ve Hazer, J.T. (1986) Antecedents and cosequences of satisfaction and commitment in turnover models: a reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.
- Yang, J. T. (2008). Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries*

- Journal*, 28(4), 429-443.
- Yaprak, E. ve Ş. Seren. (2010). Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin hemşire istihdamına etkisi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 7(1), 28-33.
- Yayla, H. E. (2006). Güç ve yetki ilişkilerinin muhasebe bilgisi kararları üzerindeki etkisi: Türkiye'deki özel hastaneler üzerine yapısal bir model önerisi. *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara*.
- Yener, S. (2014). *Özel ortaöğretim kurumlarında paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisinin araştırılması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, B. (2015). *Farklı kuşaklarda tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi SBE, Bolu.
- Yorulmaz, A. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları ve kullanma düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yukl, G. (2018). *Örgütlerde liderlik*. Çeviren, Çetin, Ş. ve Baltacı, R.), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 8.
- Yukl, G., ve Falbe, C. M. (1991). Importance of different sources in downward and lateral relations. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 416-423.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş doyumu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7(32), 559-572.
- Yürür, S. ve Ünlü, O., (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.
- Zafer, D. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Zhang, R.P., Tsingan, L., ve Zhang, L.P. (2013). Role stressors and job attitudes: A Mediated model of leader-member exchange. *The Journal of Social Psychology*, 153(5), 560-576.
- Zimmerman, D. Ryan. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personel Psychology*, 61, 309-348.

EKLER

Ek: 1- Siirt İlinde İşten Ayrılan Öğretmen Sayıları



T.C.
SİİRT VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-46264178-903.99-21016812
Konu : Dilekçeniz.

22.02.2021

SAYIN: Sefa TUAÇ
Merkez Mehmetçik İlkokulu Sınıf Öğretmeni
SİİRT

İlgi : 17/02/2021 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz incelenmiştir.

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans tez çalışmaları kapsamında, İlgi dilekçenizle istenen bilgiler aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi rica ederim.

Ahmet Mithat SARAÇOĞLU
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

İSTENEN BİLGİLER :

Görevinden İstifa Eden personel sayısı	: 48
Görevine son verilen personel sayısı	: 29
Başka Kuruma nakil giden personel sayısı	: 112
Müstaifi (Görevine gelmeyen) personel sayısı	: 22
Emekli olan personel sayısı	: 44
Vefat eden personel sayısı	: 48
Devlet Memurluğundan çıkarılan personel	: 2
KHK ile ihraç edilen personel sayısı	: 129

Adres : Öğretmenevi Binası Kat 3/4 SİİRT

Telefon No : 0 (484) 223 10 28
E-Posta: ozluk56@meb.gov.tr
Kep Adresi : mebh01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Metin AYDIN- Bilgisayar İşletmeni

Unvan : Şef
İnternet Adresi: <http://siirt.meb.gov.tr> Faks:4842232299

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 94a5-f771-394c-b394-29ad kodu ile teyit edilebilir.



Ek-2 Siirt Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistiki Veriler



T.C.
SİİRT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 42026020-42-E.15714722
Konu : İstatistiki Bilgiler.

28.10.2020

Sayın : Sefa TUNÇ
Mehmetçik İlkokulu Öğretmeni
SİİRT

İlgi :28/10/2020 tarih ve 15700933 sayılı dilekçenize istinaden;

İlgi dilekçenizde belirttiğiniz üzere “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki” konu tez çalışması kapsamında Siirt il merkezi ile Kurtalan, Baykan ve Şirvan ilçelerindeki ilköğretim eğitim kademesinde görev yapan öğretmen ve okullara ilişkin istatistiki veriler yazımız ekinde sunulmuştur.

Gereğini rica ederim.

A.Mithat SARAÇOĞLU
Müdür a.
İl Milli Eğitim Şube Müdürü

Eki : İstatistiki Veriler (1 Sayfa)



Adres: Yeni Mah.Öğretmenvi Kat 4
Elektronik Ağ: siirt.mev.gov.tr
e-posta: istatistik56@meb.gov.tr

Bilgi için: AYDIN ULUN
Tel: 0 (484) 223 10 28
Faks: 0 () _ _ _ _

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9b4e-625d-37c2-ab5a-efd7 kodu ile teyit edilebilir.

CİNSİYETE GÖRE ÖĞRETMEN SAYILARI		
İLÇE	CİNSİYET	SAYISI
MERKEZ	KADIN	361
	ERKEK	328
KURTALAN	KADIN	170
	ERKEK	133
BAYKAN	KADIN	87
	ERKEK	50
ŞİRVAN	KADIN	113
	ERKEK	39

OKUL SAYILARI	
İLÇE	SAYISI
MERKEZ	52
KURTALAN	64
BAYKAN	33
ŞİRVAN	60

Ek: 3- Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Bilim Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/05/2020-1815



T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi
04/05/2020

Oturum Saati
13:00

Oturum Sayısı
34

Üniversitemiz Etik Kurulu 04/05/2020 tarihinde saat 13:00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

ETİK KURUL KARARI

(Siirt Üniversitesi Etik Kurulu'nun aşağıdaki görüşü tavsiye niteliğinde olup, üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

ETİK İNCELEME KONUSU

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı öğrencisi Sefa TUAÇ tarafından yapılacak olan "OKUL YÖNETİCİLERİNİN KULLANDIKLARI GÜÇ TÜRLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ" başlıklı yüksek lisans tez çalışması.

İNCELEME

İnceleme konusu araştırmada anketyoluyla veriler toplanarak analizi yapılacaktır. Söz konusu araştırmada, Etik Kurulun görevi kapsamında değerlendirilen husus, araştırma etiğiyle ilgilidir.

Başvurusu yapılan çalışma, insan katılımına dayalı bir araştırmadır. Araştırma etiği bakımından yürütülecek olan programın katılımcıların yararına olması ve onları herhangi bir zarara uğratma riski taşımaması gerekmektedir. Araştırma etiği bakımından ikinci olarak, niza unsurunun gözetildiğine dair bilgi olmalıdır.

SONUÇ

Sonuç olarak Sosyal Bilimlerdeki araştırmaların yayın etiği, insan katılımına dayalı olanların da araştırma etiği bakımından etik gereklere uygun olması gerekmektedir. Katılımcıların zarara uğratılmaması temel ilkedir. Rızalarının olması halinde toplanan verilerin isim verilmeden raporlaştırılmasında araştırma etiği bakımından bir sakınca bulunmamaktadır.

Kurul Üyeleri:

Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Ayhan YILMAZ
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Arif GÜLLER
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Simla ADAGİDE
Kurul Üyesi

Av. Hardan ARSLAN
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Adnan MEMDUHOĞLU
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Burçak ASLAN ÇELİK
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Varol TUTAL
Kurul Üyesi

Ek: 4- Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı ve Valilik Oluru

T.C.
SİİRT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32790399-355.01-E.5685733
Konu : **Bilimsel ve Eğitim Amaçlı**

18.03.2020

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi a) Siirt Üniversitesi Rekt.lüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Müd.nün 16/03/2020 tarihli ve E.1394 sayılı yazıları.
b) Valilik Makamının 18/03/2020 tarihli ve E.5653852 sayılı oluru.

Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek lisans öğrencisi Sefa TUAÇ'ın yürütmekte olduğu "**Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**" adlı tez çalışmasını il ve ilçenizde ilkokul öğretmenlerine uygulayabilmesi için okul müdürlüklerince yapılacak bir program kapsamında ve sorumluluğunda eğitim öğretimi aksatamayacak şekilde uygulanmasına ilişkin ilgi (a) yazılar ve Valilik Makamının ilgi (b) olur' u yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini arz/ rica ederim.

M. Orhan DANIŞ
Müdür a.
İl Milli Eğitim Müdür Yrd.

Eki: yazılar ve Olur

Dağıtım:**Gereği:**

- 6 İlçe Kaymakamlığına
- (İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)
- Merkez Resmi ve Özel İlk/ Orta ve Lise Okul Müdürlüklerine

Bilgi için;

Siirt Üniversitesi Rektörlüğüne
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)



Adres: Yeni Mahalle Hz.Fakırlullah Cad. No:78/D Kat:3-4-5
Siirt/Merkez
Elektronik Ağ: siirtmem.gov.tr
e-posta: hizmetici56@meh.gov.tr

Bilgi için: M.ÖĞDÜR (Memur) M.AYDIN(Şef)

Tel: 0 (484) 223 10 28
Faks: 0 (484) 223 22 98

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 986f-1b61-3409-a17a-24f6 kodu ile teyit edilebilir.

Ek: 5- Kişisel Bilgi Formu

Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Değerli Meslektaşım,

Bu anket formu Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK danışmanlığında “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki” isimli tez çalışmasında veri toplama aracı olarak oluşturulmuştur.

Anketin niteliği, yanıtlarınızın içtenliğine bağlıdır. Belirteceğiniz görüşler sadece bilimsel bir araştırmada kullanılacak olup herhangi bir yerde paylaşılmayacaktır. İsminizi belirtmenize gerek yoktur. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız ve her soru için bir tek seçenek işaretleyiniz. Katkı ve ilginiz için teşekkür ederim.

Sefa TUAÇ

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Mesleki Kıdeminiz : ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11 yıl ve üstü
3. Öğrenim Durumunuz : ☐ Lisans ☐ Lisansüstü (Yüksek Lisans veya Doktora)
4. Okuldaki Çalışma Süreniz : ☐ 1-2 yıl ☐ 3-4 yıl ☐ 5 yıl ve üstü
5. Medeni Durumunuz : ☐ Evli ☐ Bekâr
6. Yaş : ☐ 20-30 yaş ☐ 31-40 yaş ☐ 41 yaş ve üstü

Ek: 6- Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri Ölçeği

Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeği						
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi size en uygun gelen seçeneğin üzerine lütfen (x) işareti koyarak belirtiniz.		Hiçbir zaman(1)	Nadiren(2)	Bazen(3)	Sık sık(4)	Her zaman(5)
1	Kurallara uyulması konusunda çok titizdir	1	2	3	4	5
2	Konuşmalarında sık sık mevzuata atıfta bulunur	1	2	3	4	5
3	Okuldaki işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir	1	2	3	4	5
4	Yapılan işlerde resmi prosedüre uyulması konusunda hassastır.	1	2	3	4	5
5	Başarılı çalışanları takdir eder.	1	2	3	4	5
6	Çalışanları ödüllendirmede adaletli davranır.	1	2	3	4	5
7	Verilen görevi başarı ile yapan çalışanları kutlar.	1	2	3	4	5
8	Etkinliklere gönüllü katkı sağlayan çalışanlara ayrıcalıklı davranır.	1	2	3	4	5
9	Yaratıcı ve okul yararına düşünceleri destekler.	1	2	3	4	5
10	Başarılı çalışanlarının ödüllendirilmesi için üst makamlara teklifte bulunur.	1	2	3	4	5
11	Çalışanları ödüllendirmede ayrımcılık ya da kayırmacılık yapmaz.	1	2	3	4	5
12	Çalışanlara, özellikle eksik yönlerini vurgulayarak uyarılarda bulunur	1	2	3	4	5
13	Bazı çalışanlara mevzuatı daha katı biçimde uygular	1	2	3	4	5
14	İsteklerini yerine getirmeyen çalışanlara, ‘kimse istemediği görevleri’ verir	1	2	3	4	5
15	Öğrenci ve veli şikâyetlerine göre toplantılarda isim belirterek uyarılarda bulunur	1	2	3	4	5
16	Yapılan işleri beğenmediğinde, mesafeli ve soğuk davranır	1	2	3	4	5
17	Çalışanların eksikliklerini bilir ve gerektiğinde kullanır	1	2	3	4	5
18	Ders programı ya da nöbet gibi görevleri bir baskı aracı olarak kullanır	1	2	3	4	5
19	Okulun müdürünün kendisi olduğunu her fırsatta hissettirir	1	2	3	4	5
20	Toplantılardaki tavrından dolayı, öğretmenler söz almaktan çekinirler	1	2	3	4	5
21	Bazı öğretmenlerin dersini sık sık denetler	1	2	3	4	5
22	Yeterli yönetim deneyimine sahiptir	1	2	3	4	5
23	Mevzuat konusunda danışılabilir kadar bilgi sahibidir	1	2	3	4	5
24	Yönetimle ilgili konular hakkında oldukça bilgilidir	1	2	3	4	5
25	Özlük hakları ile ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibidir	1	2	3	4	5
26	Alanı ile ilgili gelişmeleri takip eder	1	2	3	4	5
27	Öğretmenlerin mesleki gelişimine önem verir	1	2	3	4	5
28	Yapılması gerekenler konusunda öğretmenleri bilgilendirir	1	2	3	4	5
29	Alan uzmanlığına önem verir	1	2	3	4	5
30	Herkesi kolaylıkla ikna edebilir	1	2	3	4	5
31	Müdürlük ona gerçekten çok yakışıyor	1	2	3	4	5
32	Etkili bir konuşma yeteneği vardır	1	2	3	4	5
33	Empati becerisi yüksektir	1	2	3	4	5
34	Karşısındakine güven verir	1	2	3	4	5
35	Gerektiğinde cesur kararlar almaktan çekinmez	1	2	3	4	5
36	Çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir	1	2	3	4	5
37	Davranışları ile çalışanlara ilham verir	1	2	3	4	5

Ek: 7- İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İŞTEN AYRILMA NİYET ÖLÇEĞİ								
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi size en uygun gelen seçeneğin üzerine lütfen (x) işareti koyarak belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum (1)			Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5		
2	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.	1	2	3	4	5		
3	Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5		

Ek: 8- Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği İzin 1



Sefa Tuaç 29.10.2019

Hocam merhabalar, Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği bir araştırmamda müsadenizle

3



Yahya Altinkurt 31.10.2019

Alıcılar: ben ✓



Merhaba

Tarfaımızdan geliştirilen "Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği"ni araştırmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. Ölçek ekte yer almaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik bilgilerine ilgili makaleden ulaşabilirsiniz. Başarılar dilerim.

Sefa Tuaç <egitimcisair@gmail.com>, 30 Eki 2019 Çar, 16:10 tarihinde şunu yazdı:

[Alıntılanan metni göster](#)

--

Prof. Dr. Yahya ALTINKURT
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜÇ ÖLÇEĞİ (OÖGÖ)							
					Ölçek		
Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuza yansıtma derecesini karşındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizi den, her ifadeyi yanıtlarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuza) yansıtmasına özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemlerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.					1. Hiçbir zaman		
					2. Çok nadir		
					3. Bazen		
					4. Çoğunlukla		
					5. Her zaman		
Okul Müdürümüz							
1	Kurallara uyulması konusunda çok titizdir	1	2	3	4	5	1
2	Konuşmalarında sık sık mevzuata atıfta bulunur						2
3	Okuldaki işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir						3
4	Yapılan işlerde resmi prosedüre uyulması konusunda hassastır.						4
5	Başarılı çalışanları takdir eder.						5
6	Çalışanları ödüllendirmede adaletli davranır.						6



Örgütsel Güç...Yılmaz.pdf



Ek: 9- Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği İzin 2

Fwd: ÖRGÜTSEL GÜÇ
KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ

Gelen Kutusu



Kürşad Yılmaz 3 gün önce

Alıcılar: ben ▾



Merhaba. Ölçeği ekte gönderiyorum iyi çalışmalar dilerim...

--

Prof. Dr. Kürşad Yılmaz

Kırgızistan-Türkiye Manas
Üniversitesi

Edebiyat Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Prof. Dr. Kürşad Yılmaz

Kyrgyz-Turkish Manas
University

Faculty of Humanities

Department of Pedagogy

Dumlupınar Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Dumlupınar University

Faculty of Education

Department of Educational
Sciences<http://kursadyilmaz.blogspot.com/><http://www.ebad-jesr.com/><http://kursadyilmaz.blogspot.com/><http://www.ebad-jesr.com/>

--

Prof. Dr. Kürşad Yılmaz

Kırgızistan-Türkiye Manas

Prof. Dr. Kürşad Yılmaz

Kyrgyz-Turkish Manas

Ek: 10- İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İzin



Sefa Tuaç 31 Ağu

Alıcılar: hmdeniz ▾



Merhabalar Sayın Hocam; Wayne ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen ve sizin tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğini "Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki " adlı tezimde kullanmak istiyorum. Tarafınızdan bir yazılı bir beyan ile izin talep ediyorum. Saygılarımla

Sefa Tuaç

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü



Kucukusta, Deniz [SHTM] 31 Ağu

Alıcılar: ben ▾



Tabi, kullanabilirsiniz. Lütfen ölçeğin orijinaline de atıf yapınız. Ben uyarlayarak kullandım.

Uyarlamayı ekte gönderiyorum.

Kolay gelsin,

Deniz

[Alıntılanan metni göster](#)



THE HONG KONG
POLYTECHNIC UNIVERSITY
香港理工大學

Opening Minds • Shaping the Future • 啟迪思維 • 成就未來

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	Sefa TUAÇ
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Dicle Üniversitesi Siirt Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği
Yüksek Lisans Öğrenimi	Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli
Bilimsel Faaliyetler	ISPEC Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Kongresi 10-12 Haziran 2019 Siirt/Türkiye Tam Metin Kitabı ISBN-978-605-7811-00-4 1- Minaz, M. B., Gider, İ. ve Tuac, S. (2019). Öğretmen Görüşlerine Göre Türk Eğitim Sisteminin Bugünü ve Yarını.
Yabancı Dil	İngilizce
İş Deneyimi	
Stajlar	-
Projeler	-
Çalıştığı Kurumlar	- Kurtalan Uluköy İlkokulu - Gökçebağ İlkokulu - Siirt Mehmetçik İlkokulu
İletişim Adresi	
E-posta Adresi	
Tarih	15.11.2020