T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

OKUL YÖNETİMİNE YÖNELİK ALGILANAN ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Evsun ALAN

Danışman

Doç. Dr. Sezen TOFUR

MANİSA–2026

EVSUN ALAN

TEZ ADI

OKUL YÖNETİMİNE YÖNELİK ALGILANAN ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

2026

TAAHHÜTNAME

Bu tezin Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek tezde yer aldığını, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, tezin yazımında akademik ve etik kurallara aykırı herhangi bir yapay zeka ve program kullanmadığımı beyan ederim.

İmza

Evsun ALAN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Evsun ALAN
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Sezen TOFUR

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Nicel yöntemlerden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi 2025-2026 eğitim öğretim yılında Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimde görev yapan 395 öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında kişisel bilgiler formu, 'Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği' ve 'İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği' uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, yaş, kıdem ve eğitim durumu gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi boyutlarının (gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma ve güce razı olma), işten ayrılma eğilimlerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre güç mesafesinin üç alt boyutu, işten ayrılma eğilimindeki toplam varyansın yaklaşık %,16'sını açıklamaktadır. Bağımsız değişkenlerden gücü kabullenme ve güce razı olma boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmektedir. Buna karşın, gücü araçsal kullanma boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Gücü kabullenme düzeyindeki artış işten ayrılma eğilimini negatif yönde yordamaktadır. Güce razı olma düzeyindeki artış ise işten ayrılma eğilimini pozitif yönde açıklamaktadır. Güce razı olma boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında korelasyon tablosunda negatif bir ilişki varken, diğer değişkenlerle birlikte regresyon modeline girdiğinde işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemeye başladığı belirlenmiştir. Yani öğretmenler hiyerarşiyi "isteyerek"

değil de "mecburiyetten/razı gelerek" yaşadıklarında, bu durum işten ayrılma niyetini artırabilmektedir. Bu araştırma; öğretmenlerin okul yönetimindeki hiyerarşiyi kabullenme ve otoriteye uyum sağlama düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin anlamlı şekilde azaldığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla örgütsel güç mesafesi algısının öğretmenlerin aynı kurumda kalma niyetleri üzerinde belirleyici bir yapısal unsur olduğu söylenebilir. Okul yönetimlerinde hiyerarşik yapının katılımcı öğretmenler tarafından bir çatışma unsuru yerine düzenleyici bir norm olarak içselleştirildiği, personelin kurumsal devamlılığını destekleyen stratejik bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güç Mesafesi, İşten Ayrılma Niyeti, Okul Yönetimi, Eğitim Yönetimi.

2026, XIV +105 sayfa

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

Evsun ALAN

Manisa Celal Bayar University
Graduate School of Education
Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Sezen TOFUR

The aim of this study is to examine the relationship between teachers' perceptions of organizational power distance toward school administration and their turnover intentions. Among quantitative methods, the relational survey model was used. The research sample comprised 395 teachers working in preschool, primary, middle, and secondary schools affiliated with the Balıkesir Provincial Directorate of National Education during the 2025-2026 academic year. A personal information form, the 'Organizational Power Distance Scale,' and the 'Turnover Intention Scale' were used to collect data. According to the research findings, teachers' turnover intentions differ significantly by age, seniority, and educational status. A multiple linear regression analysis was conducted to determine whether the dimensions of organizational power distance toward school administration (acceptance of power, instrumental use of power, and justification of power) predict turnover intentions. Accordingly, the three sub-dimensions of power distance explain approximately 16% of the total variance in turnover intention. Among the independent variables, the dimensions of acceptance of power and justification of power were significant predictors of turnover intention. In contrast, the instrumental use of the power dimension was determined to have no significant predictive effect on turnover intention. An increase in the level of acceptance of power negatively affects turnover intention, whereas an increase in the level of justification of power positively affects it. It was determined that while the dimension of justification of power showed a negative correlation with turnover intention in the correlation matrix, it began to positively influence turnover intention

when included in the regression model alongside other variables. In other words, when teachers experience hierarchy not 'willingly' but out of 'necessity or resignation,' this situation can increase their intention to leave. This research reveals that as teachers' acceptance of the hierarchy in school administration and their adaptation to authority increase, their turnover intentions decrease. Therefore, it can be concluded that the perception of organizational power distance is a decisive structural element in teachers' intentions to remain in the same institution. It was further concluded that the hierarchical structure in school management is internalized by participating teachers as a regulatory norm rather than an element of conflict, serving as a strategic factor that supports institutional continuity.

Key words: Organizational Power Distance, Turnover Intention, School Administration, Educational Administration.
2026, XIV +105 pages

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

T.C. Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanan bu çalışma, öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada öncelikle kuramsal çerçeve ele alınarak konuya ilişkin literatürde yer alan araştırmalara yer verilmiştir. Araştırmanın modeli, örneklem grubu, veri toplama araçları ve veri analizinde kullanılan yöntemler ayrıntılı biçimde açıklanmıştır. Elde edilen bulgular analiz edilerek yorumlanmış ve araştırmanın sonuçları kapsamlı şekilde sunulmuştur. Son bölümde ise, elde edilen veriler doğrultusunda araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Bu çalışmanın her aşamasında bana rehberlik eden, bilgi ve birikimlerini cömertçe paylaşan, her adımda bana zaman ayırarak sabırla ve özveriyle destek olan, gelecekteki mesleki hayatımda da rehber alacağım değerli bilgiler sunan tez danışmanım Doç. Dr. Sezen TOFUR'a en içten teşekkürlerimi sunuyor, tüm katkıları için minnettarlığımı ifade ediyorum.

Evsun Alan

Manisa, 2026

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

α	: İç tutarlılık ve güvenilirlik katsayısı
AGFI	: Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi
ANOVA	: Varyans analizi
B	: Regresyon katsayısı (Bağımsız değişkenin etkisi)
β	: Standardize edilmiş regresyon katsayısı
CFI	: Karşılaştırmalı uyum indeksi
CMIN/df	: Ki-karenin serbestlik derecesine oranı
d	: Etki büyüklüğü
DFA	: Doğrulayıcı faktör analizi
DSCF	: İstatistikte parametrik olmayan farkın kaynağını belirlemek için başvurulan bir karşılaştırma testi
DW	: Regresyon analizinde kalıntılar arasında otokorelasyon (öz-ilişki) olup olmadığını saptamak için kullanılan bir testtir.
ε2	: Gözlenen değer ile modelin tahmin ettiği değer arasındaki farkın karesi
F	: İstatistikte iki veya daha fazla varyansın (değişimin) birbirine oranını temsil eden bir değerdir.
GFI	: İyilik Uyum İndeksi
JAMOVI	: İstatistiksel analizler yapmak için kullanılan yazılım
KNUST	: Kwame Nkrumah University of Science and Technology
Mdn	: Bir veri seti küçükten büyüğe (veya büyükten küçüğe) sıralandığında tam ortada kalan değerdir.
N	: Örneklem sayısı
η^2	: Etki büyüklüğü katsayısı
NASW	: National Association of Social Workers
NFI	: Normalleştirilmiş Uyum İndeksi

NNFI : Normalleştirilmemiş Uyum İndeksi

p : Anlamlılık düzeyi

r : Korelasyon katsayısı

R2 : Etki değeri

RMR : Artıkların Ortalama Karekökü

RMSEA : Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

Sd : Serbestlik derecesi

SRMR : Standartlaştırılmış Artık Ortalamaların Karekökü

Ss : Standart sapma

t : Bir grup ortalamasının hipotez edilen bir değerden veya başka bir grup ortalamasından ne kadar saptığını gösteren bir oran ölçüsüdür.

TUKEY HSD: İstatistikte üç veya daha fazla grup arasındaki farkı inceleyen karşılaştırma testi

VIF : Regresyon analizinde bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olup olmadığını belirlemek için kullanılan istatistiktir.

$\bar{X}$: Aritmetik ortalama

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1 Öğretmenlere yönelik kişisel bilgiler…….36

Tablo 2 Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları…….40

Tablo 3 Aritmetik ortalamaların düzeylerine ilişkin değerlendirme aralığı……41

Tablo 4 Regresyon analizi varsayımları: çoklu bağlantı testi bulguları…….43

Tablo 5 Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri düzeylerine yönelik betimsel istatistikler……44

Tablo 6 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları…….45

Tablo 7 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin hizmet süresi değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları…….46

Tablo 8 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin mesleki kıdem değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları…….47

Tablo 9 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları……49

Tablo 10 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin çalıştığı okul kademesine göre tek yönlü ANOVA sonuçları ……50

Tablo 11 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin iş yükü değişkenine göre Kruskal-Wallis H testi sonuçları…….……52

Tablo 12 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin eğitim durumu değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları…….53

Tablo 13 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin okul yöneticisinin eğitim durumu değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları……..54

Tablo 14 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin maaş memnuniyeti değişkenine göre Kruskal-Wallis H testi sonuçları…….55

Tablo 15 Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi bulguları…….56

Tablo 16 Okul yönetimine yönelik algılanan örgütsel güç mesafesi boyutlarının işten ayrılma niyetlerini yordama durumuna ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları……..58

İÇİNDEKİLER

ÖZET i

ABSTRACT iv

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR vi

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ vii

TABLOLAR DİZİNİ viii

İÇİNDEKİLER x

GİRİŞ 1

Problem Durumu 1

Araştırmanın Önemi 4

Araştırmanın Sınırlılıkları 5

Tanımlar 5

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Kavramsal Çerçeve 7

1.1.1.İşten Ayrılma Niyeti Kavramı 7

1.1.2.Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler 9

1.1.2.1. Bireysel Faktörler 9

1.1.2.2.Kurumsal Faktörler 10

1.1.2.3.Örgüt Dışı Faktörler 11

1.1.3.Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinde Okul Yöneticilerinin Rolü .. 12

1.1.4.Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Sonuçları 13

1.2.Örgütsel Güç Mesafesi ile ilgili Kavramsal Çerçeve 14

1.2.1.Örgütsel Güç Mesafesi Kavramı 14

1.2.2.Gücün Kaynakları 15

1.2.3.Güç Mesafesine Göre Örgütler 16
1.2.4.Örgütsel Güç Mesafesinin Boyutları 18
1.2.5.Okul Yönetiminin Örgütsel Güç Mesafesi Algısı Üzerindeki Rolü 21
1.2.6.Örgütsel Güç Mesafesinin Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkileri 23
1.3.Konuyla İlgili Yapılmış Çalışmalar 25
1.3.1.İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılmış Yurt İçi Çalışmalar 25
1.3.2.İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılmış Yurt Dışı Çalışmalar 28
1.3.3.Örgütsel Güç Mesafesi ile İlgili Yapılmış Yurt İçi Çalışmalar 30
1.3.4.Örgütsel Güç Mesafesi ile İlgili Yapılmış Yurt Dışı Çalışmalar 33

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Modeli 35
2.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 35
2.3.Veri Toplama Araçları 37
2.3.1.Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği 37
2.3.2.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 38
2.4. Verilerin Toplanması 39
2.5. Verilerin Analizi 39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerine Yönelik Bulgular 44
3.2.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Çeşitli Demografik Özellikler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular ... 45
3.2.1.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular 45

3.2.2.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Hizmet Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular 46

3.2.3.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Meslekteki Kıdem Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular 47

3.2.4.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Okulun Bulunduğu İlçe Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular 48

3.2.5.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Çalıştığı Okul Türü Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular 50

3.2.6.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının İş Yükü Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular 52

3.2.7.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Öğretmenlerin Eğitim Durumu (Lisans vs. Lisansüstü) Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular 53

3.2.8.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Okul Yöneticisinin Eğitim Durumu (Lisans vs. Lisansüstü) Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular 54

3.2.9.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Maaş Memnuniyeti Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular 55

3.3.Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular……...56

3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerini Yordamasına Yönelik Bulgular ……..57

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç ve Tartışma 59

4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma 59

4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Sonuç ve Tartışma 61

4.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma 72

4.1.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerini Yordama Durumuna Yönelik Sonuç ve Tartışma 74

4.2. Öneriler 76

4.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler 76

4.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler 78

4.2.3. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler 80

BEŞİNCİ BÖLÜM

KAYNAKÇA 83

ALTINCI BÖLÜM

EKLER.....99

EK 1: Kişisel Bilgiler Formu.....99

Ek 2: Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği 100

Ek 3: İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği 101

Ek 4: Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği Kullanım İzni 102

Ek 5: İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Kullanım İzni 102

Ek 6: Etik Kurul İzin Formu 102

Ek 7: Araştırma Uygulama İzin Formu 105

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, problem cümlesi ve alt problemler, araştırmanın önemi, sınırlılıkları ve tanımlamalar başlıkları yer almaktadır.

Problem Durumu

Çağımızda eğitim, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasında en temel kurumlardan biridir. Ancak bu kalkınmanın gerçekleşmesi, öğretmenlerin okullara karşı olumlu tutum içinde olmasına bağlıdır. Okulun amaçlarını gerçekleştirecek olan öğretmenlerdir. Öğretmenler öğrenci başarısının şekillenmesinde merkezi bir rol oynamaktadır (Karaca ve Şenel, 2022).

Okullarda öğretmen değişimi pek çok ülkede eğitimin kalitesini etkileyen bir sorundur. Öğretmenin okul değiştirme niyetine etki eden bazı faktörler belirlenmiş olsa da, öğretmenlerin başka bir okula geçmek isteme niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi gündemini koruyan bir araştırma alanıdır (Vekeman vd., 2017). Yıl içinde öğretmen değişiminin zararlı etkilerinin, diğer dış etkenler ile açıklanması mümkün değildir. Okul yılı içinde öğretmeni değişen öğrencilerin başarı düzeyi önemli ölçüde düşmektedir (Henry ve Redding, 2020). Çağdaş eğitim teorisine göre de okulların yetersiz performansının en temel nedenlerinden biri, öğretmenlerin örgütsel kaynaklı okul değiştirmesidir. Bu okullarda personel sorunlarının çözülmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Ingersoll, 2001).

Örgütsel nedenler arasında ise yöneticinin olumsuz tutumu, motivasyon eksikliği, iş yükünün fazla olması, yıldırma, yapılan işin takdir edilmemesi, düşük iş doyumu, etik dışı davranışlara yönlendirme, evrak işlerinin fazlalığı ve akademik başarı beklentisinin yüksek olması gibi nedenler belirtilmiştir (Keçeci, 2021). Bu durumda okul yöneticilerinin öğretmenler ile olan ilişki ve etkileşimine yön veren güç mesafesi algısının yadsınamaz bir etkisi bulunmaktadır. Güç mesafesi kavramı; çalışan kişilerin çalışma ortamlarındaki güç kullanımını nasıl algıladığını ve davranışlarını nasıl etkilediğini gösteren bir kavramdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, çalışan kişilerin yöneticileri ile olan ilişki ve etkileşiminin derecesini göstermesi nedeniyle öncelik verilmesi gereken bir konudur. Düşük güç mesafesinin olduğu okullarda, öğretmenlerin okul yöneticileriyle olan ilişkilerinin ve etkileşimlerinin çok daha sağlıklı yürüdüğünü ifade etmek gerekir (Özten, 2023). Türkiye ise yüksek güç

mesafesine sahip ülkeler arasında yer almaktadır (Hofstede vd., 2010). Okullardaki yüksek güç mesafesi, öğretmenler ve okul yöneticileri arasında iletişim sorunlarına yol açmaktadır. Bu doğrultuda, öğretmenler okul müdürüyle sorun yaşamamak için sessiz kalmayı tercih etmek zorunda kalmaktadır. Eğitim kurumlarında buna benzer davranışlar öğretmenlerin okullarda kendilerini rahat hissetmelerini engellemekte ve hayal kırıklığı yaşamalarına yol açmaktadır. Bu durum öğretmenin çalıştığı okuldan ayrılma niyeti içine girmesiyle sonuçlanmaktadır (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016).

Altınkurt ve Yılmaz (2014)'a göre, Türkiye'de eğitim sisteminin yapısına baktığımızda, merkeziyetçi olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Bu merkeziyetçi yapı içinde okul yöneticilerinin daha fazla yasal güç kullandığını gözlemlemekteyiz. Nitekim Yılmaz ve Altınkurt (2012), yasal gücün abartılı kullanımının yöneticilerin otoriterleşmesine; öğretmenlerde ise iş doyumsuzluğuna, direnmelere ve örgüt içi çatışmalara yol açabileceğine dikkat çekmektedir. Okul ikliminde oluşan bu doyumsuzluk ve çatışma ortamı, doğrudan öğretmenlerin kurumdan uzaklaşmasına zemin hazırlamaktadır. Çalışmalarında bu ilişkiyi doğrudan inceleyen Tuaç (2021) da, yöneticilerin yasal güç kullanımı arttıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin de pozitif yönde arttığını istatistiksel olarak ortaya koyarak bu durumu doğrulamaktadır. Yöneticilerin yasal güce dayanarak sergiledikleri bu tutumların yol açtığı olumsuz tablo, okul yönetiminde gücün doğasını öğretmenler üzerindeki genel etkilerini yeniden değerlendirmeyi zorunlu kılmaktadır.

Literatürde okul yönetimi ve örgütsel güç ile ilgili bazı çalışmalar vardır. Bu çalışmalar içinde Taymaz'a (1986) göre, okul yöneticisi, alanında uzman, lider vasfına sahip, profesyonel bir eğitimci olmalıdır. Eğitim kurumlarında okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının ve güç kullanımının öğretmenler üzerinde yadsınamaz bir etkisi olduğunu kabul etmek gerekir. Çünkü eğitim-öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesinde sorumluluk öncelikle öğretmenlere ait olmaktadır (Özten, 2023). Okul müdürleri genellikle yönetim görevlerini yerine getirirken, hiyerarşik kademe yoluyla kendilerine verildiğine inandıkları yetkilerini kullanırlar. Okul müdürleri eğitim kurumlarında kendilerine verilen yetkileri güç kaynağı olarak görmektedir. Gücü kullanma biçimi ise yöneticiden yöneticiye farklılık göstermektedir. Bu durum öğretmenlerin gücü algılama şeklini de değiştirebilmektedir (Deniz, 2013).

Lider konumundaki okul yöneticilerinin etki düzeyi yararlandıkları güç kaynaklarıyla doğrudan ilişkilidir. Altınkurt ve Yılmaz'a (2014) göre, seçilen gücün

kaynağı ve bu gücün kullanım biçimi, okul yöneticilerinin öğretmenler ile olan ilişkilerini ve bu ilişkinin niteliğini etkilemektedir. Ayrıca öğretmenlerin görev aldıkları okula yönelik algılarının performansları üzerinde de etkili olduğunu belirtmek gerekir. Okul müdürleri liderlik davranışlarında ahlaki değerleri merkeze aldıklarında, öğretmenlerin yöneticiye ve okula yönelik güvenleri artacaktır. Böylece sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanacaktır. Öğretmenler günümüz teknoloji çağında okul müdürlerinin etkili liderlik davranışları göstermesini beklemektedir (Okçu ve Anık, 2017). Bu nedenle dönüşümcü liderlik özelliklerine ihtiyaç vardır. Ancak bu anlayış çerçevesinde davranan liderler öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyonunu sağlama konusunda yardımcı olabilirler. Eğitim ve öğretim sürecinde öğretmenlerin motivasyonu başarının anahtarı olarak nitelendirilebilir. Öğretmenlerin motivasyonunun arttığı sürece okulun başarısının artacağı kabul edilmesi gereken bir gerçektir (Aksel ve Elma, 2018). Dolayısıyla etkili bir lider gücünü bulunduğu konumdan ve yasal kaynaklardan almamalıdır. Lider konumundaki okul müdürü gücünü örnek kişilik ve karakterinden, kendi yeteneklerinden, benimsediği değerlerden almalıdır (Peker ve Aytürk, 2000). Güç; yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi belirlemesi bakımından önemlidir (Yaman ve Irmak, 2010). Bu bağlamda, güç mesafesi çalışanların yöneticilerine yönelik algılarını ve davranışlarını doğrudan etkileyeceği için liderlik ile ilişkilidir (Dickson vd., 2003).

Okullarda yaşanan birçok sorunun kaynağı, okul yöneticilerinin yönetim becerileriyle ilgilidir. Okul yöneticilerinin insan ve madde kaynaklarını verimli kullanabilmesi gerekli yeterliliklere sahip olmasıyla mümkündür. Bu doğrultuda öğretmenlerin okul değiştirme isteklerinde en kritik rol okul yöneticilerine aittir (Tekingündüz, 2017). Her yıl yüzlerce öğretmen okul değiştirmektedir. Öğretmenlerin okul değiştirmesine neden olan en önemli etken ise işten ayrılma niyetidir (Coşkun vd., 2024). Öğretmenlerin okul değişikliği için başvurması, öğretim ortamını ve kalitesini etkilemektedir. Öğretmen değişikliği öğrencilerin başarısını olumsuz etkileyen bir durumdur. Deneyimli bir öğretmenin boşluğunu doldurmak zaman ve emek kaybına yol açmaktadır. Okul birlik ve beraberliğini yeniden sağlamak için gerekli çalışmaların yapılması gerekir. Deneyimli öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetlerini düşürme sorumluluğu ise daha çok okul müdürleri ile ilgilidir. Okul müdürü, öğretmenlerin okul değişimi niyetlerinin önüne geçebilmek için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (Demir, 2019). Bu durumda öğretmenlerin okul

yöneticisine yönelik algıladıkları güç mesafesi önem kazanmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın temel problem cümlesi 'Okul yönetimine yönelik algılanan örgütsel güç mesafesi ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki nasıldır?' şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Amaca yönelik alt problemlerde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Araştırmanın Önemi

Okullarda eğitim ve öğretim faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde öğretmenlerin rolü yadsınamaz. Eğitimin sürdürülebilirliği ve verimliliği için öğretmenlerin okullarında belirli bir süre çalışmaya devam etmeleri gereklidir (Tekingündüz, 2017). Eğitim kurumları açısından öğretmenlerin okul değiştirmek için başvurması, öğretim ortamına zarar verebilmektedir. Deneyimli bir öğretmenin okuldan ayrılması çeşitli sorunlara yol açabilmektedir (Demir, 2019). Bu noktada güç mesafesi ve işten ayrılma niyeti kavramları öne çıkmaktadır. Örgütsel güç mesafesi, bir kurumda gücün eşitsiz olarak dağılımını ne ölçüde kabul ettiğini ifade eden bir kavramdır (Hofstede, 1980). İşten ayrılma niyeti ise, öğretmenlerin idari destek eksikliği, çalışma koşullarının zorlayıcı olması ve tükenmişlik hissetmesi sebebiyle okuldan ayrılmayı değerlendirdiği bir süreçtir (Ingersoll, 2001). Her iki kavram da öğretmenlerin okul yaşamında okul müdürlerinin yönetim anlayışına nasıl karşılık

verdiklerini anlamamız açısından önemlidir. Yapılan araştırma bu iki kavram arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu ve birbirlerini etkileme derecelerini gösterecektir.

Okul yönetimine yönelik algılanan örgütsel güç mesafesi araştırma bulguları eğitim sistemine birçok açıdan katkı sağlayacaktır. Okullarda hiyerarşik bir yapılanmanın var olup olmadığına ilişkin veriler ortaya koyacaktır. Güç mesafesi algısı okullardaki yönetim anlayışının bir yansımasıdır. Bu gücün düzeyi ve etkisi hakkında bilimsel veriler sunacaktır. Öğretmenlerin güç mesafesini nasıl anlamlandırdığına ilişkin bulgular elde edilecektir.

Bu araştırma, eğitim yönetimi literatüründe yönetici tutumunun öğretmende güç mesafesine yönelik algıya etkisini ve bu etkinin okuldan ayrılma niyetine yansımasını ortaya koyacaktır. Okullardaki hiyerarşik yapılanmayı gösterecek şekilde, bu yapılanmanın öğretmenin okuldan ayrılma niyetiyle ilişkisi belirtilerek teorik bir çerçeve oluşturulacaktır. Araştırma dikey ya da yatay hiyerarşinin öğretmen algısı üzerindeki kritik önemini belirtecektir. Okul müdürlerinin yönetim anlayışı ile öğretmenlerin güç mesafesi algıları arasında bir çatışma varsa, bu çatışmanın okul değiştirme niyeti ile ilişkisi tespit edilerek literatüre yansıtılacaktır. Bu araştırmanın öğretmenlerin güç mesafesi algısının okuldan ayrılma niyeti üzerindeki kritik önemini ortaya koyması beklenmektedir. Böylece okul müdürlerine izleyecekleri yol haritasını belirleme sürecinde katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın verileri 2025-2026 eğitim-öğretim yılında Balıkesir ilinin tüm ilçelerinde okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

Eğitim Yönetimi: Yönetim sürecinin eğitime uygulanmasıdır (Balcı, 2008).

Okul Yönetimi: Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alan olan okula uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Bursalıoğlu, 2002).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti, öğretmenlerin idari destek eksikliği, çalışma koşullarının zorlayıcı olması ve tükenmişlik hissetmesi gibi sebeplerle okuldan ayrılmayı değerlendirdiği bir süreçtir (Ingersoll, 2001).

Örgütsel Güç Mesafesi: Örgütsel güç mesafesi, bir kurumda çalışanların (daha az güçlü olan üyelerin), gücün eşitsiz olan dağılımını ne ölçüde kabul ettiğini ifade eden bir kavramdır (Hofstede, 1980).

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Kavramsal Çerçeve

Bu başlıkta işten ayrılma niyeti kavramı, öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etki eden faktörler, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde okul yöneticilerinin rolü, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin sonuçları konularına yer verilmiştir.

1.1.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Günümüzde eğitim; sosyal ve ekonomik kalkınmanın temel araçlarından biri olarak kabul edilmektedir. Ancak son yıllarda öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine yönelik sergilediği olumlu tutum ve davranışlardaki azalma, eğitim sisteminin karşılaştığı sorunlar arasında yer almaktadır. Oysa öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri, okul hedeflerine ulaşılmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Okuluna bağlılığı yüksek olan öğretmenler, görevlerini yerine getirirken kurum hedeflerini gerçekleştirmek adına daha fazla çaba sarf etmekte ve örgütsel üyeliklerini daha uzun süre koruma eğilimi göstermektedir (Karaca ve Şenel, 2022).

Okullarda asıl sorunun mevcut öğretmenlerin okuldan ayrılma niyeti taşımaları olduğu belirtilmiştir. İşten ayrılma niyeti bireysel bir sorun değildir. Okulun yönetim anlayışı işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir. Okulları sadece bir iş yeri olarak düşünmek yanlış olacaktır. Okullar sosyal topluluklardır. Öğretmenlerin okul yönetimine katılımı ne kadar düşükse, ayrılma niyetleri o kadar yüksektir. Yüksek işten ayrılma oranları okul iklimine zarar vermektedir. Sürekli değişen bir kadronun varlığı okulun programatik sürekliliğini bozacak, öğretmenler arası iş birliğini zayıflatacak ve öğrenci başarısını olumsuz etkileyen bir sonuç ortaya çıkaracaktır (Ingersoll, 2001).

İşten ayrılma niyeti çalışanların istihdam koşullarından memnun olmamaları durumunda gösterdikleri olumsuz bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan kişilerin işten ayrılması problemi, çalışanın davranışları ve bu davranışa neden olan bütün unsurların araştırılması çabasına rağmen örgütler için çok önemli bir sorun

olarak güncelliğini korumaya devam etmektedir (Seyfullahoğulları, 2018). Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti okulların olumsuz durumlarla karşılaşmasına yol açabilmektedir. Güç mesafesi yüksek olduğunda çalışanlar yöneticilerle yaşadıkları sorunları paylaşma ve çözme konusunda sıkıntı yaşarlar. Bu durumda iletişim kurulması güçleşmektedir. İletişimin olmaması sorunun büyümesine yol açar ve kişi işine yabancılaşır (Can ve Gündüz, 2021).

İşine yabancılaşan öğretmen işinden uzaklaşmış olmaktadır. Öğretmenin işten uzaklaşması çalışma ortamından da uzaklaşması isteğini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum öğretmeni iç huzuru sağlayacağı bir iş aramaya yöneltebilir veya işten ayrılmasına neden olabilmektedir. İnsan yapısı gereği kendisini olumsuz etkileyen uyarıcılardan uzaklaşma eğilimi taşımaktadır. Bu nedenle işine yabancılaşan bir öğretmen işini ya bu şekilde sürdürmeye çalışmakta ya da işten ayrılmayı düşünmeye başlamaktadır (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016).

Bireyin kendi isteği ile çalıştığı kurumdan ayrılması veya bu kararı alma sürecinde olması sonucuna götüren işten ayrılma niyeti, maalesef çoğunlukla işten ayrılma ile sonuçlanabilmektedir. Ancak örgüt için çalışanın işten ayrılması çoğunlukla olumsuz bir sonuç olarak ifade edilebilmektedir. Bir örgütte çalışan kişilerin çalışmaya başlamaları ve bu çalışmayı belirli bir süre devam ettirebilmeleri kadar işten ayrılmak istemeleri de doğal bir davranış olarak kabul edilmelidir. Bir çalışanın hayatı boyunca aynı örgütte çalışmayı sürdürmesi gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Aynı örgütte uzun süre çalışmaya devam etmek, çalışan ve içinde bulunduğu örgüt açısından olumlu bir durum olup, gerekli görülse dahi, bu gereklilik her koşulda sağlanamamaktadır (Kaptanoğlu, 2020).

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri olmasına rağmen ayrılmamalarının en önemli iki nedeni vardır. Bu nedenler; maddi etkenler ve mesleki etkenler olarak ifade edilebilir. Maddi etkenler olarak ele alındığında devlet okulu öğretmenlerinin işi bırakma niyeti olduğu halde ayrılmamalarının en önemli nedeni ‘başka geçim kaynaklarının olmaması’ olarak gösterilmiştir. Mesleki etkenler açısından ise işten ayrılmamalarının en önemli nedeni ise ‘çocuklara duyulan sevgi’ olarak dile getirilmiştir (İnce ve Tulunay Ateş , 2024). Bu bakış açısıyla değerlendirme yapılacak olan bu çalışmada; işten ayrılma niyetinin kapsamlı tanımı, ortaya çıkan niyetin oluşma nedenleri, güç mesafesi algısının işten ayrılma niyetine etkisine dair alan yazında inceleme yapılmıştır.

1.1.2. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etki eden faktörler bireysel faktörler, kurumsal faktörler, örgüt dışı faktörler başlıkları altında toplanmıştır.

1.1.2.1. Bireysel Faktörler

Araştırma kapsamında öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörler; kişisel gelişime ve aileye vakit ayıramama, mevcut iş yükü nedeniyle kariyer fırsatlarını değerlendirmeme, iş yerine ulaşım mesafesinin yarattığı olumsuzluklar, stresli çalışma ortamı, işle bağlantılı artan sağlık problemleri, sosyal ve aile çevresinden gelen negatif eleştiriler, çocuk bakımı ve ev sorumluluklarını yürütme zorluğu, aidiyet duygusunda azalma ve işi sahiplenme güçlüğü olarak sıralanabilir (Keçeci, 2021).

Yıldız vd. (2019) iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki belirleyici rolünü ve bu süreçte tükenmişliğin üstlendiği aracı işlevi ele almışlardır. Araştırma sonuçları iş ve aile sorumlulukları arasında kalan çalışanların yaşadığı çatışmanın doğrudan işten ayrılma niyetini etkilediğini ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle, iş-aile çatışması önce çalışanın duygusal kaynaklarını tüketerek bir tükenmişlik hali yaratmakta, bu psikolojik yıpranma ise bireyi kurumdan ayrılma kararına itebilmektedir.

Öğretmenlerin okul dışındaki zamanlarda ders hazırlığı, sınav okuma ve veli iletişimi gibi süreçlere devam etmesi, ailevi sorumluluklarıyla çelişmesine neden olmaktadır. Özellikle çocuk bakımı ve ev yönetimi ile iş yükü arasında kalan öğretmenlerde rol çatışması görülebilmektedir. Sosyal çevreden gelen eleştiriler ve aileye vakit ayıramama suçluluğu işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etki eden diğer nedenler arasında doyum ve saygınlık beklentisini de belirtmek gerekmektedir. Kişisel, öznel ve duygusal bir kavram olarak karşımıza çıkan doyum; bir başka kişi tarafından doğrudan gözlenmesi mümkün olmayan, sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek tanımlanan, içsel tatmini veya iç huzuru ifade eden bir kavramdır (Pektaş vd., 2023). Çalışma yaşamları içinde iç huzuru bulamayan öğretmenler, işten ayrılma noktasına gelebilmektedirler.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörler ile ilgili araştırmalar yapılmıştır. İşten ayrılma niyetini etkileyen bireysel faktörler; düşük gelir, iş gerilimi Fakunmoju vd. (2010), fiziksel ve zihinsel tükenmişlik Weisberg (1994), öğretmen öz yeterliği ve duygusal bağlılık De Neve ve Devos (2017), duygusal tükenmişlik hissi Çelik (2020), geçim sıkıntısı ve maaş azlığı İnce ve Tulunay Ateş (2024) olarak belirtilmiştir.

1.1.2.2. Kurumsal Faktörler

Araştırma kapsamında öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etki eden kurumsal faktörler; yönetimsel baskılar, çalışma koşulları, iş arkadaşlarının sergilediği olumsuz yaklaşımlar, yapılan işin takdir edilmemesi, etik dışı davranışlara maruz kalma, kalabalık sınıfların yarattığı zorluklar, uzun çalışma saatleri, hafta sonu mesaileri, yoğun evrak yükü, öğrencilerin olumsuz davranışları ve bazı derslere yönelik önyargıları, velilerin hem aşırı zorlayıcı hem de kimi zaman tamamen ilgisiz kalan tutumları, akademik başarı beklentisinin yarattığı baskı olarak sıralanabilir (Keçeci, 2021).

İşten ayrılma niyeti eğitim kurumları açısından ele alındığında, öğretmenlerin işten ya da kurumdan ayrılması; işini iyi yapan öğretmenlerin azalmasına, öğrencilerin değer verdikleri bir öğretmeni yitirmelerine, öğrencilerin yeni bir öğretmene alışmaya çalışması nedeniyle emek ve zaman kaybına, öğrencide motivasyon düşüklüğü gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Bu nedenlerden ötürü öğretmenlerin görevlerini yerine getirdikleri okulları bırakmalarına neden olacak etmenler gözden geçirilmelidir. Öğretmenlerin kendi okullarında görevlerini icra edebilmelerini sağlamaları açısından gerekli olan unsurların belirlenmesi son derece önemlidir (Çelik, 2020).

Öğretmenlerin kendi okullarında huzurlu olmamaları, yaşadıkları hayal kırıklıkları sonucunda işlerinden soğuyup, uzaklaşmayı tercih etmeleri işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Böyle bir durum yaşayan öğretmenin kendisine, yöneticisine, velisine, öğrencisine ve okuluna karşı olumsuz bir tutum içinde olması son derece kaçınılmaz bir son olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaptığı işten doyum almayan, işi sadece bir kazanç kapısı olarak görmeye başlayan, işinin kendisi için ne anlam ifade ettiği sorusuna cevap bulamayan, bulunduğu ortamdan memnun olmayan bir öğretmenin verimli olması beklenemez. Dolayısıyla böyle bir çalışanın içinde bulunduğu örgüte katkı sağlaması mümkün olmayan bir durumdur

(Kurtulmuş ve Yiğit, 2016). Bu nedenle okul müdürlerinin içinde bulunduğu örgütle kurabildiği ilişki ve etkileşim son derece önemlidir. Okul müdürünün güç mesafesi algısı ve kullandığı güç kaynakları örgüt iklimini etkileyen en önemli unsur olmaktadır. Bütün bu nedenlerden ötürü okul müdürünün içinde bulunduğu örgütle kurduğu ilişki ve etkileşim ile kullandığı güç kaynakları ve güç mesafesi algısı son derece önem arz etmektedir. Eğitim örgütlerinde okul yöneticisi olan okul müdürünün öğretmenler ile olan iletişimi ve bu iletişimin niteliğinin, öğretmenlerin güç mesafesi algısını belirleyen en önemli unsur olduğu düşünülmektedir (Örenç, 2021).

1.1.2.3. Örgüt Dışı Faktörler

Devlet okulu öğretmenleri dışsal nedenler bakımından çalıştıkları kurumu bırakma niyetlerindeki en önemli nedeni "maaş yetersizliği" olarak belirtmişlerdir (İnce ve Tulunay Ateş, 2024). Öğretmenlerin okul değiştirme kararlarında maaş ile okul özellikleri etkilidir. Öğretmen sirkülasyonunu azaltmak için sadece genel maaş artışlarının yeterli olmayacağını; özellikle dezavantajlı okullarda nitelikli öğretmenleri tutabilmek için bu okulların çalışma koşullarının ve göreceli ücretlerinin daha cazip hale getirilmesi gerektiği savunulmuştur (Hanushek vd., 2004).

Ladd (2011) ise öğretmenlerin çalışma koşullarına dair algılarının okulda kalma niyetleri üzerinde belirleyici rol oynadığını ortaya koymuştur. Fiziksel imkanlar, zaman yönetimi ve kaynak yeterliliği gibi dışsal faktörlerin önemli olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin okuldan ayrılma kararlarında maaştan ziyade, çalışma koşullarının; sınıf mevcutları, güvenlik gibi daha belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle dezavantajlı bölgelerde, fiziksel şartların iyileştirilmesinin öğretmen sirkülasyonunu azalttığını belirtmiştir.

Literatürdeki bazı çalışmalarda, maaş tatmininin işten ayrılma niyetini etkilediği yönünde araştırmalar olsa da örgütsel bağlılığın düşük olduğu örgütlerde maaş tatmininin tek belirleyici unsur olamayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Yetenekli ve çalışkan bir çalışanın örgüt içinde kalmasını sağlamak için maaş açısından tatmin olmasını sağlamak yeterli değildir. Yapılan birçok araştırmada çalışanın daha az ücretle başka bir iş yerinde çalışmayı tercih ettiği tespit edilmiştir. Bunun en önemli nedeni ise yöneticilerin örgütsel bağlılığı sağlama açısından yetersiz oluşudur (Özdevecioğlu, 2013). Yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenlerin iş yükü fazlalığı, maaş düşüklüğü, yönetici ve velilerin olumsuz tutumu, değer görememe ve

yöneticilerin güç mesafesine yönelik algıları gibi birçok problemle karşılaştıklarını söylemek mümkündür. Bu durumda öğretmenlerin değişen oranlarda bu problemler ile karşılaşsalar bile sonuç itibariyle benzer problemler sebebiyle işi bırakma niyeti içinde oldukları sonucuna ulaşılabilir (İnce ve Tulunay Ateş, 2024).

1.1.3. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinde Okul Yöneticilerinin Rolü

Öğretmenlik mesleği dünyanın neresine gidersek gidelim kutsal bir meslek olarak kabul edilmektedir. Eğitim-Öğretim faaliyeti görevini yerine getiren öğretmenlerimiz başarılı olduğu takdirde öğrencilerimiz başarılı olacaktır. İnsanlar arası ilişki ve etkileşimin en yoğun olduğu mesleklerden birisi öğretmenlik mesleğidir. Bu açıdan öğretmen görevini yerine getirirken birçok kişiyle ilişki ve etkileşimini sürdürmek zorundadır. Öğretmenler okul içi ve dışında iletişimlerini alanları gereği devam ettirmek durumundadır. Öğretmenler okul ve mesleklerine karşı olumlu bir yaklaşım içinde olurlar ise başta yöneticiler olmak üzere öğrenci, veli ve meslektaşlarının isteklerini dikkate alabilirler. Öğretmenlerin olumlu yaklaşımları ise yöneticilerin örgütsel bağlılığı sağlama yönündeki çabasına bağlı olmaktadır. Bu nedenle eğitim kurumlarındaki yöneticiler öğretmenlerin örgütsel bağlılığını sağlamaları gerekliliğini fark etme durumundadırlar. Okulun bir kurum olarak amaçlarına ulaşmasında örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık oldukça önemlidir (Karaca ve Şenel, 2022). Okula yeni gelen bir öğretmenin içinde bulunduğu okul ile ilgili tutum ve davranışlarına şekil veren düşünceler kısa bir süre içinde oluşmaya başlamaktadır. Bu süre içinde öğretmenin kurum kültürünü kabullenmeyi istemesi için gerekli çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir. Böylece işten ayrılma niyetinin önüne geçilebilir (Ağırbay, 2018).

Okul yönetimi gerekli çalışmalar yapamadığında, iletişim konusunda yetersiz kaldığında, öğretmene özverili yaklaşmadığında, yasal güç kullanımı konusunda ısrarcı olduğunda, öğretmenin başarılarını övmediğinde, öğretmenle birlikte hareket etmediğinde, taraf tuttuğunda ya da bencil davranışlar sergilediğinde öğretmenlerin işe odaklanmaları mümkün olmamaktadır. Okul yöneticileri öğretmenlerin çalıştığı kuruma ait hissetmelerini sağlayacak gerekli önlemleri almalıdır. Okul yöneticileri yeterli beceriye sahip değiller ise öğretmenlerin işten uzaklaşmasına yol açan unsurlar ortaya çıkacaktır (Köse ve Uzun, 2020). Özetle; öğretmenlerin işten ayrıma niyetini

azaltmak için okula yönelik alınacak kuralların ve yapılacak çalışmaların öğretmenlerle iş birliği içinde belirlenmesi gerekmektedir (Kılıç ve Aydın, 2024).

1.1.4. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Sonuçları

Yüksek öğretmen devri oranına sahip okulların önemli örgütsel zorluklarla karşı karşıya olduğu açıktır. Yüksek öğretmen devri oranına sahip okullar, tutarlı bir müfredat planlamak ve uygulamakta ve öğretmenler arasında olumlu çalışma ilişkilerini sürdürmekte zorluk çekmektedir. Öğretmen değişim hızının okulun örgütsel kapasitesi üzerinde olumsuz etkisi vardır. Yüksek sirkülasyon sadece sınıftaki öğretimin sürekliliğini bozmakla kalmayıp, okulun tamamına yayılan bir istikrarsızlığa neden olmaktadır. Öğretmenlerin sürekli değiştiği okullarda profesyonel iş birliği zayıflamakta, okulun ortak vizyonu ve disiplin politikaları gibi temel yapı taşlarının uygulama aşamasında tutarsızlaştığı görülmüştür. Öğretmen ayrılmaları, okulun akademik bir gelişim stratejisi izlemesini imkansız hale getirerek öğrenciler için niteliksiz bir eğitim ortamına yol açmaktadır (Guin, 2004).

Ronfeldt vd. (2013) tarafından yapılan kapsamlı araştırmada, öğretmen sirkülasyonunun yüksek olduğu okullarda öğrenci başarısının düştüğü kanıtlanmıştır. Öğretmen ayrılmalarının sadece ayrılan öğretmenin sınıfındaki öğrencileri değil, aynı zamanda okuldaki tüm öğrencilerin başarısını olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Araştırma, yüksek öğretmen sirkülasyonunun okulun sosyal sermayesini zayıflattığını ve program akışını bozarak okul genelinde bir istikrarsızlık yarattığını vurgulamıştır. Ayrıca sonuçlar öğretmen kalitesindeki dağılımı değiştirmenin ötesinde, öğretmen değişiminin yıkıcı bir etkisi olduğunu da göstermektedir.

Watlington vd. (2010) yaptıkları araştırmada öğretmen devir hızının okullar üzerindeki mali ve akademik yükünü kapsamlı bir şekilde analiz etmiştir. Öğretmen ayrılmalarının ekonomik ve pedagojik açıdan olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracağı belirtilmiştir. Yüksek devir hızının sadece para kaybına yol açmadığı, aynı zamanda okulun kurumsal hafızasını zayıflatarak ve eğitim kalitesini düşürerek öğrencilerin akademik başarısını doğrudan olumsuz etkilediği vurgulanmıştır.

Demir (2019)'in çalışmasına göre ise öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetlerinin temel sonucu, okulun en önemli sosyal ve entelektüel sermayesi olan nitelikli iş gücünün kaybıdır. Araştırma, bu niyetin eyleme dönüşmesinin

öğretmenlerin kuruma olan bağlılıklarının kopmasıyla birlikte okulun kurumsal hafızasının ve verimliliğinin zarar göreceğini belirtmiştir. Yüksek ayrılma niyeti okulun eğitim kalitesini düşürmekte ve iş birliği ortamına zarar vermektedir. Ayrıca kurumu sürekli yeni personel yetiştirme maliyetine sürüklediği için yapısal bir başarısızlık olarak değerlendirilmektedir.

1.2. Örgütsel Güç Mesafesi ile İlgili Kavramsal Çerçeve

1.2.1. Örgütsel Güç Mesafesi Kavramı

Geçmişten günümüze güç kullanımı insan yaşamı başladığından ve toplu yaşam oluşturduğundan beri var olmuştur. Bu güç kullanımı ile, farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bunun nedeni liderlerin güç kullanım şeklinin toplumdan topluma değişiklik göstermiş olmasıdır (Koçel, 2015).

Örgütsel yapının bir parçası olan insan, toplum içinde farklı statülere sahip olarak varlığını korumuştur. Bireylerin toplum içindeki konumunda temel unsur ise güçtür. Güç; bireyin kendi dışındaki kişilere istediğini yaptırabilme yeteneği ile ilgili bir kavramdır. Yapılan araştırmalar doğrultusunda güç kullanmayan bir toplumsal yapıya rastlanmamıştır. Güç, yönetici konumundaki kişinin buyruklarını yerine getiren kişilerin davranışlarını şekillendiren bir araçtır. Alan yazında güç kavramıyla ilgili birçok tanım bulunmaktadır (Kızanlıklı, 2016).

Güç kavramı, toplum ve bireyler tarafından hiçbir zaman hoş bir kavram olarak değerlendirilmemiştir. Bu durum güç kavramının tanımı ile ilgilidir. Biri ya da birilerinin isteklerine boyun eğme anlamı taşımaktadır (Eren, 2014). Güç, örgüt içerisinde yöneticilerin amaçlarına ulaşması için araç konumundadır (Kızanlıklı, 2016). Gücün, yöneticileri memnun eden bir özelliği vardır (Koçel, 2015). Güç kavramı, zaman içinde olumlu ve olumsuz farklı anlamları barındırmıştır. Liderlerin güç kullanımı ise, tarihsel süreçte toplumların geleceğini şekillendiren bir unsur olmuştur (Can ve Gündüz, 2021).

Lider, gücü yoluyla çalışanlarına veya takipçilerine etki eden kişidir, ancak liderin kullandığı güç orantısızdır. Bu bağlamda, en genel anlamda gücün bu eşit olmayan dağılımının çalışanlar tarafından kabul görme derecesini irdeleyen güç mesafesi boyutu çalışanların lider davranışlarına yönelik algılarını ve buna göre de

tutum ve davranışlarını şekillendireceği için liderlik ile doğrudan ilişkilidir. (Dickson vd., 2003). Güç mesafesi kavramı, örgüt çalışanlarının statü, zenginlik, büyüklük, saygınlık gibi farklı özelliklerden kaynaklanan gücün eşit olmayan dağılımını kabul etme düzeyidir. Güç mesafesi bir kurum veya örgüt içindeki hiyerarşik olarak daha az güçlü olan üyelerin, gücün eşitsiz dağılımını ne ölçüde kabul ettiği ve beklediğiyle ilgilidir. Örgütsel açıdan bu kavram üst ile ast arasındaki duygusal mesafeyi, karar alma süreçlerindeki katılım düzeyini ve otoriteye duyulan saygının biçimini belirlemektedir. Yüksek güç mesafesine sahip örgütlerde hiyerarşi temel bir değerdir ve yöneticiler ulaşılamaz bir konumda yer almaktadır. Bu hiyerarşik yapı içinde kararlar yukarıdan aşağıya dikte edilmektedir. Astlar yöneticilerin kendilerine ne yapacaklarını söylemesini beklemektedirler. Buna karşılık, düşük güç mesafesinin yaygın olduğu örgütlerde ise hiyerarşik yapı sadece rollerin kolaylaştırılması için kurulan geçici bir düzen olarak görülmektedir. Astlar yöneticileriyle fikir ayrılığına düşmekten çekinmezler ve yetki devri yaygın olarak görülmektedir. Demokratik ve katılım odaklı bir çalışma ortamının varlığından bahsedilebilir (Hofstede, 1980).

Düşük güç mesafesine sahip insanlar yöneticileriyle kendilerini eşdeğer görürler. Yöneticinin onlara emir verebilmesi için, emir verdiği konuya onlardan daha hâkim olması gerekir (Yaman ve Irmak, 2010). Ancak Türkiye yüksek güç mesafesine sahip ülkeler arasında değerlendirilmektedir (Hofstede, 1980).

1.2.2. Gücün Kaynakları

Güç neden birey ve grupları etkilemektedir? gibi sorular, gücün kaynaklarının araştırılmasını sağlamıştır. Buna bağlı olarak kaynakların neler olduğu önem arz etmektedir. Güç kaynakları ‘gücünüzün üzerinde kurduğunuz değerler’ olarak tanımlandığı gibi ‘bireyin kişi ya da grubun diğer üyeleri üzerindeki etkililiğini sağlayanın ne olduğu’ şeklinde de tanımlanabilmektedir (Diş ve Ayık, 2016). Bu durumda güç kaynaklarının, gücün nasıl ve nereden geldiği sorularına götürdüğünü söyleyebiliriz. Bu gücün ortaya çıkmasını sağlayan birçok faktör vardır (Bayrak, 2001).

French vd. (1959), liderlerin kullanacağı güç kaynaklarını beş gruba ayırmıştır. Bunlar; ödül gücü, zorlayıcı güç, yasal güç, uzmanlık gücü ile karizmatik güçtür.

- Yasal Güç: Yasal güç yöneticinin içinde bulunduğu konumdan kaynaklanan elde ettiği güçtür (Diş ve Ayık, 2016). Yöneticilerin istediklerini yapma konusunda diğer üyeler kendilerini zorunlu hissederler. Yöneticiler tüm haklara sahiptir. Yasal güç, ödüllendirme ve cezalandırma gücünü de kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Aşan vd., 2006).
- Karizmatik Güç: Yöneticinin iletişim yeteneği ve kişiliği ile ilgili özellikler bu gücün kaynağını oluşturmaktadır. Bu durumda yönetici, başkaları tarafından örnek alınması gereken bir kişiliğe sahiptir. Bu nedenle diğer bireyler, yöneticiye saygı duyar ve ona benzemeye çalışmaktadır. Yöneticiye bağlı ve bütünleşmiş davranışlar göstermeye özen gösterme söz konusudur (Özalp vd.,1996).
- Uzmanlık Gücü: Yöneticinin bilgi ve deneyimine dayalı olan bir güç türüdür. Çalışanların yöneticinin bilgi ve deneyimine güvendikleri bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetici sahip olduğu bilgi ve beceriyi çalışanları ile paylaştığı sürece gücünü koruyabilmektedir. Eğitim örgütlerinde uzmanlık gücü çok önemlidir (Çelik, 2003).
- Zorlayıcı Güç: Yönetici gücünü diğer bireyleri korkutarak korumayı amaç edinmiştir. Yönetici maddi ve manevi zorlama yoluyla kişileri kontrol altında tutmaya çalışmaktadır. Yöneticilere karşı gelen olursa yaptırım olarak cezaya başvurulmaktadır. Birey verilen emirlere korktuğu için uymak zorunda kalmaktadır. İşten atılma, maaşı kesme gibi yaptırımlar çalışanın yöneticisinin isteğini yerine getirmesi için uygulanan cezalardan bazılarıdır. Cezalar bireyleri çok zor bir duruma düşürdüğü için istenmeyen sonuçların ortaya çıkması olasıdır (Özalp vd, 1996).
- Ödüllendirme Gücü: Bireye verilen ödül ile istenilen davranış yaptırılmaya çalışılmaktadır. Yönetici için ödüllendirme isteğini yaptırmak için kullandığı bir araç konumundadır. Yönetici çalışanı istenilen davranışı göstermesi için motive etmeye çalışmaktadır. Yönetici bu gücü kullanarak çalışanların davranışlarını kontrol etmeyi amaçlamaktadır. Yönetici kalıtsal ve kişilik özelliklerini birleştirerek ödüllendirme gücünü kullanmaktadır (Kızanlıklı, 2016).

1.2.3. Güç Mesafesine Göre Örgütler

Günümüzde teknolojik gelişmelere bağlı olarak hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bu gelişim ve değişim bütün kurumları etkisi altına almış durumdadır. Dolayısıyla örgütler ve örgütsel yaşam da bu değişimden etkilenmektedir. Örgütlerin

varlığını sürdürebilmesi ise değişime adapte olmasına bağlıdır. Bu bağlamda düşünülecek olursa örgütsel yaşamı her yönden kuşatan değişim için doğru yapılanmış bir yönetim biçimi ile birlikte kültüre ihtiyaç olduğu söylenebilir. Örgütün barındırdığı kültür onun bütün faaliyetlerini etkileme gücüne sahiptir. Birçok örgütsel kültür modeli bulunmaktadır. Bu ortaya atılan modeller kültürler hakkında yaptıkları farklı açıklamalar ve taşıdıkları öğeler açısından birbirinden ayrılmaktadır. Uygulanabilirliği açısından kabul görmüş modellerin başında Hofstede modeli gelmektedir. Bu model ulusal kültürel özelliklerini ortaya koymayı amaç edinmiştir (Akyol, 2009).

Hofstede'ye göre, güç mesafesi; örgüt içindeki çalışanların saygınlık, zenginlik gibi özellikler nedeniyle ortaya çıkan farklılığı ve eşitsizliği kabullenebilme düzeyi ile ilgili bir kavramdır. Bu eşitsizliğin algılanışı toplumdan topluma değişim göstermektedir (Can ve Gündüz, 2021). Düşük güç mesafesinin olduğu toplumlarda çalışanlar ve yöneticiler arasında eşitlik söz konusudur. Yöneticilerin çalışanlara kendi istediğini yaptırması ancak çalışanlarından daha fazla bilgiye sahip olması ile mümkündür (Yaman ve Irmak, 2010). Ülkemiz ise yüksek güç mesafesinin olduğu ülkelerden birisidir (Hofstede, 1980).

Yüksek güç mesafesinin hakim olduğu toplumsal ve örgütsel yapılarda; yönetim karar verme yetkisine tek başına sahip olmakta, otoriteyi kısıtlayacak denetim araçları olmamakta, yönetim etik bir sorumluluk hissetmemekte, kurumsal uygulama ve yöntemlerin ahlaki meşruiyeti yalnızca yöneticilerin bireysel vicdani kanaatlerine dayalı olmaktadır. Bu nedenlerden ötürü çalışan yöneticilerle kendisini eşit görememektedir. Yöneticinin buyruklarını kabul etmek zorunda kaldığı için davranışlarını bu yönde şekillendirdiğini söylemek mümkündür (Kemikkıran, 2015).

Yüksek güç mesafesinin olduğu toplumlarda birer eğitim kurumu olan okullarda gücün yöneticilerde toplandığını söylemek gerekmektedir. Merkeziyetçi bir yapı söz konusu olduğu için öğretmenler kendilerine verilen emirler doğrultusunda hareket etmek durumunda kalmaktadır. Okul müdürleri öğretmenlere kendisine verilen yetkiler doğrultusunda baskı yaparak okulun işleyişini koordine etmeye çalışmaktadır. Eğitim kurumunda hiyerarşik bir yapı söz konusudur. Bu hiyerarşik yapı içinde ast-üst ilişkisi önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin her ne olursa olsun yöneticilere saygı göstermesi beklenmektedir. Okul içi karar alma kurulunda başta müdür olmak üzere okul idaresince alınan kararlara uyma zorunluluğu vardır. Okul müdürü alınan kararlara koşulsuz uyulmasını beklemektedir. İdareciler çok küçük bir hata payı

tanıyarak yönetmeliklerin yerine getirilmesi konusunda öğretmenlere baskı yapmaktadır. Okulda var olan kurullar sadece evrak üzerinde var gösterilmektedir. Asıl okulla ilgili tüm kararları alan ve uygulanmasını sağlayan okul yöneticileridir. Öğretmenler ise bu kurallara uymadıkları takdirde yaptırıma maruz kalmaktadırlar (Gül, 2019).

1.2.4. Örgütsel Güç Mesafesinin Boyutları

Faktörler "Gücü Kabullenme", "Gücü Araçsal Kullanma", "Gücü Meşrulaştırma" ve "Güce Razı Olma" olarak ifade edilmiştir (Yıldırım, 2014).

Gücü Meşrulaştırma: Çalışanlar örgütsel yapı içinde var olan eşitsizliğe dayalı güç dağılımına meşru bir zemin oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu durumda içinde bulunulan toplum ve örgütün eşit olmayan bir yapıdan oluştuğu inancı söz konusudur. Başka bir şekilde gücü meşrulaştırma, yöneticinin gücünü yasal olarak kabul edilen kurallara dayandırarak meşrulaştırması olarak ifade edilebilmektedir (Giddens ve Sutton, 2021). Örgütsel yapı içinde bazı kişilere tanınan toleransların olağan karşılanması ile yöneticilerin örgüt üyelerine farklı davranışlar göstermesi ancak gücü meşrulaştırma ile açıklanabilmektedir (Yorulmaz vd., 2018). Sistem meşrulaştırma teorisine göre de statüyü savunmak ve meşrulaştırmak için psikolojik bir güdü vardır. Sistem meşrulaştırıcı ideolojileri benimseme eğiliminin hem yatkınlıksal öncülleri (örneğin, kapanış ihtiyacı, deneyime açıklık) hem de durumsal öncülleri (örneğin, sistem tehdidi, ölüm oranının belirginliği) vardır. Sistem meşrulaştırmasının sonuçları bazen avantajlı ve dezavantajlı grupların üyeleri için farklılık gösterir; avantajlı gruplarda öz saygı, esenlik ve grup içi kayırmacılık artarken, dezavantajlı gruplarda azalma görülür. Sistem meşrulaştırmasının hafifletici işlevine uygun olarak, bu tür ideolojilerin onaylanması herkes için olumsuz duygulanımın azalmasıyla, toplumsal değişime ve kaynakların yeniden dağıtımına desteğin zayıflamasıyla ilişkilidir (Jost ve Hunyady, 2005).

Öğretmenlik mesleğine yeni başlayanların, yönetici konumundaki kişilerin bazı ayrıcalıklara sahip olmasını normal karşıladığı, yöneticilerine daha fazla saygı duydukları ve yönetici konumundaki kişilerin ne düşündüklerini önemsedikleri görülmüştür. Dolayısıyla yeni öğretmenlerin kıdem yılındaki artış gücü meşrulaştırmayı arttırmaktadır (Ersoy ve Levent, 2020). Özdemir ve Kahveci (2024)

ise öğretmenlerin kurumdaki kıdemleri arttıkça, mevcut güç yapılarını ve yönetimin kararlarını meşru görme eğilimlerinin de artış gösterdiğini savunmuştur. Uzun süre aynı sistem içinde kalan bireylerin sistemi eleştirmek yerine onu içselleştirmeyi tercih ettiklerini belirtmiştir. Kıdemli çalışanlar mevcut hiyerarşiyi korumanın kendi statüleri için daha güvenli olduğunu düşünmektedirler.

Gücü Araçsal Kullanma: Gücün Araçsal Kullanımında örgütsel yapı içinde çalışanlar yöneticilerine yakınlaştıklarında işlerini daha kolay yapabileceklerini düşünmektedirler. Çalışanın Gücü Araçsal Kullanmada yöneticilere ve idarecilere yakınlaşmasının amacı çıkar sağlamaktır. Bu durumda çalışan iş hayatında herhangi bir zorlukla karşılaştığında yöneticinin onun işini kolaylaştıracağına inanmaktadır (Ersoy, 2019). Bu açıdan örgütte gücün araçsal kullanımı; çalışanların yöneticilerine yakın olmaya çalışarak, gerektiği zaman rol yaparak, işlerini çok daha kolay yürütebilecekleri düşünceleriyle ilgili bir durumdur. Gücü araçsal kullanmaya çalışan kişiler, yöneticilerine yakın oldukları sürece kazanç elde edeceklerini düşünmektedirler. Gücün araçsal kullanımını çalışan doğal karşılasa bile, bu gücün araç olarak kullanımının toplumda kabul edilmesi farklı problemlere işaret eder. Gücün araçsal kullanımı ahlaki bir sorun olarak karşımıza çıkar. Bir toplumda gücün araçsal kullanımı meşru olarak görülürse, o toplum çözülmüş bir bürokrasiye işaret eden en önemli gösterge olarak nitelendirilebilir (Çavdar, 2021).

Eğitim kurumlarında yöneticilerin ve çalışanların gücün araçsal kullanımından faydalanmamak adına birlikte karar alması gerekir. Örgütlerde etik açıdan bu kararların alınması ve uygulanması gerekmektedir. Eğitim örgütlerinde alınan kararlar bütün çalışanlara aynı şekilde uygulandığı takdirde gücün araçsal kullanımı engellenmiş olur (Atalay vd., 2022).

Gücü Kabullenme: Çalışan kişilerin örgüt bünyesinde eşit olmayan güç dağılımını kabullenmesi ile ilgili olan gücü kabullenme, alt kademedeki kişilerin, üst kademedeki yöneticilerin fikir ve düşüncelerine bulundukları konumdan kaynaklı saygı göstermesi anlamına gelir. Gücü kabullenme, meşrulaştırılmış gücün benimsenmesi ve doğrudan kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Gücü kabullenme durumunda çalışan, güce tamamen boyun eğmiş durumundadır (Çavdar, 2021).

Yıldırım vd. (2025) ve Özdemir ve Kahveci (2024) yaptıkları araştırmalarda örgütsel güç mesafesinin alt boyutları arasında en yüksek puanın gücü kabullenme

boyutunda olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum, öğretmenlerin örgüt içindeki hiyerarşiye, otoriteye ve statü farklılıklarına saygı duydukları ve bunları sorgulamadıkları anlamına gelebilir. Bununla birlikte öğretmenlerin, örgüt içindeki güç dağılımının adil olduğunu ve güçlü olanların haklı olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Özdemir ve Kahveci (2024) örgütsel güç mesafesi ölçeğinin alt boyutları olan gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma, gücü meşrulaştırma ve güce razı olma arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu bulmuştur. Bu bulguların, örgüt içinde bireylerin güçle ilişkilerini nasıl algıladıklarını ve nasıl tepki verdiklerini anlamak açısından önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle, gücü kabullenmenin, okul iklimini belirlemede etkili bir yordayıcı olduğu belirtilmiştir. Bu durumu, örgüt içindeki güç dinamiklerinin olumlu bir etki meydana getirdiği şeklinde yorumlamışlardır.

Çalışanlar gücü kabullenme boyutunda yöneticilerin karar alıp, uygulamasını doğal karşılamaktadırlar. Bu durum Güç mesafesinin yüksekliğinin en önemli kanıtlarından birisidir. Bütün bu nedenlerden ötürü gücü kabullenme algısı yüksek olan öğretmenler yöneticilerden bağımsız hareket edemezler. Öğretmenlerin gücü kabullenme boyutunda özerk davranış göstermesi beklenilemez bir durumdur (Yorulmaz, 2021). Devlet okullarında öğretmenlerin gücü kabullenme boyutunda algıları yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda devlet okullarındaki öğretmenlerin bu okullarda kurum kültürüne yönelik problemlerle karşı karşıya kaldığı söylenebilmektedir (Çeltek ve Yılmaz, 2021).

Genç çalışanların iş yaşamlarında gücü kabullenme düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni işe yeni başlayan çalışanın iş güvencesinin yönetici konumundaki kişilerin takdirine bırakılmış olmasıdır. Yeni işe başlayan çalışan işini kaybetme korkusu yaşamaktadır. Ayrıca genç çalışanlar, gücü kabullendikleri durumda ileride daha üst statülerde görev yapabilecekleri düşüncesini de taşımaktadırlar. Bütün bu nedenlerden ötürü yeni çalışma hayatı içine girmiş olan çalışanlar yöneticilere yönelik yüksek güç mesafesi algısı geliştirebilmektedirler (Atalay vd., 2022).

Güce Razı Olma: Güce Razı Olma boyutu çalışan bireylerin yöneticilerin aldığı karar ve uygulamaların değişmesinin neredeyse mümkün olmadığı inancına dayalıdır.

Bu inanç nedeniyle alınan karalara razı olurlar. Ülkemizde çalışanlar korku kültürünün hakim olduğu bir toplumda yetiştikleri için risk almak istemezler. Bu durumun doğal bir sonucu olarak yöneticilere ve buyruklarına karşı boyun eğme eğilimi içinde olmaktadırlar. Yöneticilerin güçlerini kullanarak yaptırım uygulamasından çekindikleri için verilen emirleri yerine getirmeyi tercih etmek zorunda kalmaktadırlar (Ersoy, 2019).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin, yöneticilerin aldıkları bazı kararları onaylamasalar dahi sessiz kalmayı seçmeleri güce razı olmaları şeklinde yorumlanabilmektedir (Yorulmaz, 2021). Örgütsel güç mesafesi; örgütlerde gücün eşit olmayan dağılımının çalışanlar tarafından kabul edilme derecesi olarak tanımlansa dahi, bu güç mesafesinin kabul edilmesinin çalışanlara olan etkisi araştırılmalıdır. Bu alanda araştırılması gereken başlıca konular şunlar olabilir:

- Çalışanın gücü kabullenmesinin iş memnuniyetine olan etkisi
- Çalışanın iş performansını etkileme derecesi
- Çalışanın işten ayrılma niyetine olan etkisi
- Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan yansımaları
- Çalışanların tükenmişlik düzeyleri
- Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet düzeyleri araştırma konusu olmalıdır (Atalay vd., 2022).

1.2.5. Okul Yönetiminin Örgütsel Güç Mesafesi Algısı Üzerindeki Rolü

Bir kurum içinde bütün yetki yöneticide toplanırsa bu durum gücün yoğun kullanıldığı izlenimi uyandırmaktadır. Dolayısıyla kurumdaki diğer üyelerin birçok konuda söz sahibi olmasından bahsedilemez. Örgüt üyelerinin kurum kültürünü kabul etme, kuruma aidiyet hissetme gibi davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Yönetici yüksek güç mesafesi ile hareket ettiğinde kurumda olup biten her olayı takip etmesi gerektiği inancı ile davranışta bulunmaktadır. Bu durum ise yöneticinin asıl görevini ve sorumluluklarını ihmal etmesine yol açmaktadır. Düşük güç mesafesinin olduğu örgütlerde ise üyeler kendisini kurumun bir parçası olarak görmektedir. Örgütsel yapıda eşitliğe dayalı bir sistem söz konusudur. Böyle bir kurumsal yapı içinde olan yönetici demokratik davranışlar göstermektedir. Ast- üst ilişkisine dayalı hiyerarşik bir sistemden bahsetmek mümkün değildir. Kurumdaki bütün üyeler alınan

kararlarda söz hakkı sahibidir. Üyelerin fikir ve düşüncelerine kurum kültürünü korumak açısından önem verilmektedir (Hofstede, 1980). Bu durum bazı örgütlerde yöneticiler tarafından yetkinin paylaşılması olarak görülmekte ve bu paylaşımın kendi güçlerine zarar vereceğini düşünmektedirler. Bu nedenle var olan güçlerini kaybetme endişesiyle kendi verdikleri kararların uygulanmasını istemektedirler (Yaman ve Irmak, 2010).

Eğitim kurumu olan okullarda yöneticiler kendi yetkilerini birer güç kaynağı olarak görmektedirler. Bu durumda yöneticiler görevlerini yerine getirirken hiyerarşik bir sisteme dayalı yönetim anlayışını benimsemiş olmaktadırlar. Eğitim kurumlarında yöneticilerin bu gücü kullanma biçimi farklılık göstermektedir. Bu durum öğretmenlerin gücü algılayış şeklini de değiştirmektedir (Çiçek Sağlam ve Göl Dede, 2020).

Eğitim örgütlerinde yöneticilerin tutumu öğretmenlerin güç mesafesi algılarını ve okula aidiyetlerini etkileyen önemli bir unsurdur. Okul yöneticisinin karar alma süreçlerinde öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine önem vermesi gerekmektedir. Ancak bu durumda öğretmenler kendilerini kurumun bir parçası olarak görebilmektedirler. Böyle bir anlayış çerçevesinde hareket eden okul yöneticisi hem öğretmenin okula bağlılığını sağlamış olacak hem de eğitimin kalitesinin yükseltilmesi amacını gerçekleştirmiş olacaktır (Kocabıyık, 2017).

Eğitim örgütlerinde okulların başarılı olması büyük oranda okul müdürlerinin yönetim anlayışına bağlıdır. Bu bağlamda öğretmenlerin okul yönetimine yönelik güç mesafesi algıları önem kazanmaktadır. Bütün bu nedenlerden ötürü eğitim kurumlarında örgütsel güç mesafesi toplumsal açıdan da üzerinde durulması gereken bir konudur (Çavdar, 2021).

Okul yönetiminin örgütsel güç mesafesi algısı üzerindeki rolü ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda Gürbüz ve Bingöl (2007) araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun yöneticileriyle problem yaşamamak için çatışmamayı tercih ettiklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin birçoğunun yöneticileriyle ters düşmemek için yöneticilerin beklentileri doğrultusunda davranış sergilediklerini söylemiştir. Aynı şekilde öğretmenlerin çoğunun yöneticilerine görüşlerini aktarmakta kararsız kaldığı, kendi düşüncelerini ve görüşlerini ifade etmek istemedikleri vurgulanmıştır. Araştırma sonucunda, genel bir ifadeyle yöneticilerin yüksek güç

mesafesi eğiliminde oldukları ve daha çok önem verdikleri kültürel değerlere yöneldikleri ifade edilmiştir.

Can vd. (2018) ise yaptıkları çalışmada, cinsiyete göre çalışanların cam tavan engellerine yönelik algıları ile güç mesafesi algıları arasında farklılık olup olmadığını belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucuna göre algılanan cam tavan sendromu ile güç mesafesi arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Yaman ve Irmak (2010) yaptığı çalışmada yöneticiler ile öğretmenler arasındaki güç mesafesini öğretmen fikirlerine dayalı olarak incelemiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenler ve yöneticiler arasında güç mesafesi düzeyinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler, yöneticilerin karar alırken kendilerine formalite gereği görüş sorulduğunu belirtmişlerdir.

Ersoy ve Levent (2020) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin algılarına dayalı olarak örgütsel güç mesafesi ve örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğinin alt boyutlarını kıdem değişkenine göre de incelenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre gücü araçsal kullanma, gücü meşrulaştırma ve güce razı olma boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirtilmiştir.

1.2.6.Örgütsel Güç Mesafesinin Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkileri

Kültürel ortam iş yerinde çalışan davranışları üzerinde etkili olan önemli bir unsurdur. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişen iş yaşamında, yöneticilerin etkili olabilmeleri için çalışanların, kuruluşların ve toplumların benimsediği kültürel değerlerin davranışsal etkilerini anlamalarında fayda vardır. Farklı ulusal kültürlerdeki insanların davranışlarını anlamak için en çok yararlanılan kaynaklardan biri Hofstede tarafından geliştirilmiştir. Hofstede'nin üzerinde durduğu beş kültürel boyuttan biri olan güç mesafesinin kuruluşlar üzerindeki davranışsal etkilerini incelememiz gerekmektedir (Khatri, 2009).

Yüksek güç mesafesine sahip örgütler; hiyerarşinin katı, otoritenin ise sorgulanamaz olduğu bir yapı sergiler. Katılımın reddedildiği ve iletişimin dikey olarak tek yönlü işlediği bu ortamda kararlar yalnızca üst düzey yöneticiler tarafından alınır. Yöneticiler ve çalışanlar arasında iletişim yetersizdir. Çalışanların takdir edilmemesi, astları sadece talimatları uygulayan pasif bir konuma itmektedir. Karar alma süreçleri dirençle karşılaşılmadığı için hızlı işlese de alt kademelerle olan

kopukluk kararların kalitesini düşürmekte ve denetim eksikliği etik dışı davranışlara zemin hazırlamaktadır. Gücün merkezileşmesi nedeniyle en sıradan kararların bile en üste iletildiği bu yapı, üst düzey yöneticilerin detaylar içinde boğulmasına neden olmaktadır (Hofstede, 2001).

Yüksek güç mesafesinin örgütsel davranışa etkileri ile ilgili yapılan araştırmalarda Anand vd. (2018) yöneticilerin yüksek güç mesafesinin, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını zayıflattığını belirtmiştir. Ancak bu etkinin, yüksek görev bilincine sahip çalışanlarda daha belirgin olduğu ifade edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, düşük güç mesafesine sahip liderlerin yönettiği, yüksek görev bilincine sahip çalışanların en yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediğini göstermektedir. Örgütsel vatandaşların takdir yetkisine dayalı yapısının, çalışanların kendi isteklerine göre geri çekilmelerine veya davranışlarını geliştirmelerine olanak tanıdığı belirtilmiştir.

Tian ve Peterson (2016) ise yaptıkları çalışmada etik baskı ile kazanç yönetimine ilişkin etik yargılar arasındaki ilişkinin muhasebecilerin güç mesafesi yönelimine bağlı olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda, etik baskı ile kazanç yönetimine ilişkin etik yargılar arasındaki ilişkinin, yüksek güç mesafesi yönelimine sahip muhasebeciler için daha güçlü olduğu belirtilmiştir. Li vd. (2023) Kurum yanlısı üyelerin, şirket tarafından kendilerine verilen görevleri yerine getirirken etik olmayan davranışlardan kaçınmadığını ifade etmişlerdir.

Meydan vd. (2014) ise yaptıkları çalışmada güç mesafesi algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Her bir örgütsel vatandaşlık davranışı türünün çalışanların izlenim yönetimi stratejileri üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, güç mesafesi algısının izlenim yönetimi stratejileri üzerindeki etkisi üzerinde de durulmuştur. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre yöneticilerin, güç mesafesi algısının çalışanların davranışları üzerindeki etkilerini, kendi kurum kültürleriyle karşılaştırarak değerlendirmeleri gerektiği ifade edilmiştir.

Eğitim alanında da öğretmenlerin gösterdiği örgütsel davranışlar son derece önemlidir. Okullarda örgütsel davranışları etkileyen en önemli etkenlerden birisi okul yöneticilerinin kendilerine verilen yetkileri kullanış şekli ile ilgilidir. Bu durumda öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandığı gücü algılayış biçimi önem

kazanmaktadır. Çünkü öğretmenlerin bu gücü algılayış şekli örgütsel davranışlarına yön vermektedir. Bu nedene dayalı olarak öğretmenlerin okul yönetimine yönelik güç mesafesi algısının olumlu olduğu takdirde örgütsel davranışlarının da olumlu yönde olacağı söylenebilir. Yapılan çalışmalar bazı örgütsel davranışların görülme yoğunluğunun daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Bu farklılığın ortaya çıkmasının nedenleri üzerinde durulması gereken bir konudur. Öğretmenlerin okullarda göstereceği örgütsel davranışların okulun kalitesini arttıracağı bir gerçektir. Bütün bu olasılıkları göz önünde bulundurarak okul yöneticilerinin öğretmenlerin olumlu örgütsel davranış sergilemelerini sağlayacak önlemler alması gerektiği söylenebilir (Ertem, 2020).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin güç mesafesi algısının öğretmenlerin kuruma aidiyetini etkileyen önemli bir unsur olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Bu nedenle eğitim kurumlarında okul yöneticileri karar alma süreçlerine öğretmenleri de dâhil etmek zorundadır. Bu anlayış çerçevesinde hareket eden okul müdürü okulun kalitesini arttırma yolunda önemli bir adım atmış olacaktır (Kocabıyık, 2017).

1.3.Yapılmış İlgili Araştırmalar

Bu kısımda öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel güç mesafesi algıları ile ilgili yapılmış çeşitli yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara yer verilmiştir.

1.3.1.İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar

İşten ayrılma niyetiyle ilgili yurt içinde yapılmış olan bazı çalışmalar şunlardır:

Sabuncuoğlu (2007) ‘Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi’ başlıklı araştırmada Türkiye'de yer alan 500 işletmede çalışan 637 kişiden veri toplamıştır. Kullandığı yöntem karma yöntemdir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgüte olan bağlılıkları ile isten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini etkilediği belirtilmiştir.

Yıldırım (2014) ‘İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri’ başlıklı çalışmada Aksaray İlinde bulunan 49 okulda görev yapan, ilköğretimde çalışan 457 öğretmenden veri toplamıştır. Bu araştırmada karma yöntem

kullanılmıştır. Çalışma, öğretmenlerdeki tükenmişliğin işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Yapılan araştırmada ulaşılan sonuçlara göre, tükenmişlik duygusu kişisel başarı hissinde azalmayı ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Kurtulmuş ve Yiğit (2016) 'İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi' başlıklı çalışmada 2015-2016 yılında Diyarbakır ilinin merkez ilçelerinde bulunan Anadolu liselerinde görevli olan 400 öğretmenden veri toplamıştır. Kullandığı yöntem korelasyonel yöntemdir. Bu araştırmanın amacı, işe yabancılaşma davranışının öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma sonucuna göre, işe yabancılaşma ve öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili yurtiçinde yapılmış araştırmalar şunlardır: Bakan vd. (2017) 'Öğretmenlerin işe yönelik davranışlarında (örgütsel stres, iş yükü, işten ayrılma niyeti ve iş tükenmişliği) örgütsel desteğin rolü' başlıklı çalışmada Kahramanmaraş ilinin birinci eğitim bölgesinde bulunan, ilköğretim okullarında çalışan 360 öğretmen ve yöneticiden veri toplamışlardır. Bu araştırmada kullanılan yöntem karma yöntemdir. Bu çalışmanın amacı işe dönük davranışlarda örgütsel desteğin önemini ortaya koymaktır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel destek seviyelerine bağlı olarak işten ayrılma niyeti ve iş tükenmişliğine yönelik algılarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Gökaslan (2018) 'Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi' başlıklı araştırmada 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Mardin İlinin Savur İlçesinde bulunan okullarda görev yapan ve kıdem yılı bir yıldan daha fazla olan 210 öğretmenden veri toplamıştır. Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerindeki artışların işten ayrılma niyetinde azalmalara, azalmaların ise işten ayrılma niyetinde artmalara neden olduğu tespit edilmiştir.

Demir (2019) 'İnsan sermayesi ile kurumsal itibar, işe saygınlık ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi' başlıklı çalışmada; Hatay'ın İskenderun ilçesine bağlı bulunan okullarda, 2018–2019 eğitim-öğretim yılları

arasında görev yapmakta olan 273 öğretmenden veri toplamıştır. Araştırmada kullanılan yöntem ilişkisel tarama yöntemidir. Bu çalışmada; öğretmenlerin işlerine olan saygınlığı ve okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide insan sermayesinin rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucuna göre ise insan sermayesi, öğretmenin saygınlığını pozitif olarak, okuldan ayrılma niyetini ise negatif olarak yordamaktadır.

Çelik (2020) 'Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü' başlıklı çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik seviyesinin artmasının işten ayrılma niyetlerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin duygusal olarak tükenmişlik hissetmeleri ve duyarsızlaşmaları işten ayırma niyetlerini arttırmaktadır. Öğretmenlerin işle ve diğer bireylerle olan ilişkilerden uzaklaşmaları, kendilerini duygusal olarak olumsuz hissetmelerinin işten ayrılma niyetlerini arttırdığı belirtilmiştir.

Seylim (2022) 'Öğretmenlerin okul çevresine uyum düzeyleri ve okul kültürü algılarıyla işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki' başlıklı çalışmasında Ankara ilinde yer alan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev alan 396 öğretmenden veri toplamıştır. Bu araştırmada önce nicel ve nitel olmak üzere iki yöntem kullanmıştır. Bu yöntem "açımlayıcı sıralı karma araştırma" deseni olarak ifade edilmiştir. Araştırmanın amacı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okul kültürü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Böylece öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ve okul kültürüne dair fikirlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticisinin öğretmenin okul kültürü algısında ve işten ayrılma niyetinde önemli rol oynadığı belirlenmiştir.

İnce ve Tulunay Ateş (2024) 'Öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin altında yatan sebeplerin belirlenmesi' başlıklı çalışmada Psikolojik nedenler bakımından ele alındığında devlet okulunda çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini bırakma niyetinin altında yatan nedenler "yıldırma politikaları", "değersizlik hissi" ve "tükenmişlik" olarak belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin problemlerinin daha çok ekonomik sorunlar ve hukuki-özlük hakları sorunları boyutunda olduğu görülmektedir. Ekonomik sorunlar arasında öğretmenlerin geçim sıkıntısı ve maaşlarının azlığı vurgulanırken, hukukî-özlük hakları sorunları boyutunda da daha çok çalışma koşullarının güçlüğünden söz edilmiştir. Mevcut çalışmada öğretmenlik mesleğini bırakma niyetinin altında yatan çalışma koşullarına dair en önemli neden maaş yetersizliği olarak belirtilmiştir.

1.3.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar

İşten ayrılma niyetiyle ilgili yurt dışında yapılmış olan bazı çalışmalar şunlardır: Mobley (1977) 'Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover' başlıklı çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yaptığı araştırmanın bulgularına göre iş tatmini ve işten ayrılma arasında anlamlı bir ilişki vardır. İşten ayrılma niyetinde karar alma sürecinin daha iyi anlaşılması için işten ayrılma-tatmin ilişkisine yönelik başka araştırmaların yapılması gerekliliğini vurgulamıştır.

Weisberg (1994) 'Measuring employee burnout and intention to leave' başlıklı çalışmasında kadın okul öğretmenlerinin tükenmişliği ile işlerinden ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda fiziksel ve zihinsel tükenmişlik bileşenlerinin çalışanların ayrılma niyetini açıklamada önemli olduğu belirtilmiştir.

Fakunmoju vd. (2010) 'Intention to leave the job: The role of individual factors, job stress, and managerial support' başlıklı çalışmada Maryland şubesi NASW'de çalışan 176 sosyal hizmet uzmanından oluşan bir örneklem kullanarak, bireysel ve kurumsal faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü incelenmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak, düşük gelir, iş geriliminin yüksek işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu belirlenmiştir.

De Neve ve Devos (2017) 'Psychological states and working conditions influence new teachers' intentions to leave their jobs' başlıklı çalışmada çalışma koşullarının (iş güvencesizliği, öğretmen özerkliği, kolektif sorumluluk, yansıtıcı diyalog ve kamulaştırılmamış uygulama) ve psikolojik durumların (öğretmen öz yeterliği ve duygusal bağlılık) işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda öğretmen öz yeterliği ve duygusal bağlılığın doğrudan işten ayrılma niyetini azalttığı ortaya koyulmuştur. Ayrıca, öğretmen öz yeterliği ve duygusal bağlılığın, öğretmen özerkliği ile işten ayrılma niyeti ve kolektif sorumluluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere tam olarak aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, yeni başlayan öğretmenlerin eğitimi bırakmalarının altında yatan psikolojik süreçlere ilişkin fikir vermektedir.

Imran vd. (2017) 'Teacher's turnover intentions: Examining the impact of motivation and organizational commitment' başlıklı araştırmada Umman

Sultanlığı'nın Dhofar Vilayeti'ndeki devlet okullarında çalışan 467 öğretmenden veri toplamışlardır. Bu çalışmanın amacı, motivasyonun örgütsel bağlılığa ve dolayısıyla işten ayrılma niyetinin azalmasına yol açan yolunu araştırmaktır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin motivasyonu arttıkça örgütsel bağlılığının arttığını ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığını belirtmişlerdir.

Ekabu vd. (2018) 'Influence of promotional prospects on turnover intentions of public secondary school teachers in Meru County' başlıklı araştırmada Meru İlçesindeki kamu ortaokulunda görev yapan 520 öğretmenden veri toplamıştır. Betimsel yöntem kullanılmıştır. Bu çalışma, Meru İlçesindeki kamu ortaokulu öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde terfi beklentilerinin etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin motivasyon seviyelerini arttırarak işten ayrılma eğilimlerini azaltmanın mümkün olacağı ifade edilmiştir.

Andoh vd. (2021) 'The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions: The Mediating Role of Organizational Commitment' başlıklı çalışma iş tatmininin özel üniversite kolejlerindeki öğretim üyelerinin işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini ve örgütsel bağlılığın iş tatmini ile özel üniversite kolejlerindeki öğretim üyelerinin işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye nasıl aracılık ettiğini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada geliştirilen model ve hipotezlenen ilişkiler, Gana'daki Kwame Nkrumah Bilim ve Teknoloji Üniversitesi'ne (KNUST) bağlı özel üniversite kolejlerindeki öğretim üyelerinden alınan anket verileri kullanılarak incelenmiştir. Bulgular, iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde önemli derecede negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Faisal ve Naushad (2021) 'The empirical evidence on negating turnover intentions among academicians. Problems and Perspectives in Management' başlıklı çalışmada Hindistan'daki çeşitli işletme okullarından 236 akademisyenden (profesörler, yardımcı doçentler, doçentler ve öğretim görevlileri) veri toplanmıştır. Yapısal eşitlik yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma, akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen unsurları ve bunları ortadan kaldırma yollarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel destek, ücretlendirme ve personel yönetiminin işletme fakültelerindeki işten ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Preechawong vd. (2021) ‘Factors Affecting the Intention to Quit from the Teaching Profession among Vocational Teachers’ başlıklı çalışmada veri toplama, Tayland'ın metropol, kuzey, kuzeydoğu, doğu ve güneyindeki 55 meslek kolejinden 510 meslek öğretmeninden gerçekleşmiştir. Tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma, meslek öğretmenleri arasında öğretmenlik mesleğini bırakma niyetini etkileyen değişkenleri incelemeyi amaçlamaktadır. Sonuçlar, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın orta düzeyde, kişisel başarının ise yüksek düzeyde olduğunu bildirmiştir. İş tatmini, bırakma niyetinin en güçlü yordayıcısıdır.

1.3.3. Örgütsel Güç Mesafesi ile İlgili Yapılmış Yurt İçi Çalışmalar

Örgütsel güç mesafesi ile ilgili yurtiçinde yapılmış olan bazı çalışmalar şunlardır: Örgütsel güç mesafesi ile ilgili yapılmış yurt içi çalışmalar şunlardır: Gürbüz ve Bingöl (2007) ’Çeşitli örgüt yöneticilerinin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, eril-dişil ve bireyci-toplulukçu kültür boyutlarına yönelik eğilimleri üzerine görgül bir araştırma’ başlıklı çalışmada 146 yöneticiden veri toplamıştır. Bu çalışmada görgül araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın amacı, farklı sektörlerde çalışan yöneticilerin güç mesafesi algıları ile kültürel boyutlara yönelik algıları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin yüksek güç mesafesi gösterdikleri ve toplulukçu kültürel değerleri benimsedikleri tespit edilmiştir.

Yaman ve Irmak (2010) ’Yöneticiler ve öğretmenler arasındaki güç mesafesi’ başlıklı çalışmada İstanbul ilinde bulunan iki Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi’nde çalışan on dört öğretmen ile mülâkat gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada, nitel yöntem kullanılmıştır. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yöneticiler ile arasındaki güç mesafesini belirlemektir. Araştırma sonucunda, yöneticiler ve öğretmenler arasındaki güç mesafesi düzeyinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Öğretmenler, yöneticilerin kendi görüşleri dışındaki fikirleri önemsemediklerini ve karar alırken tek başlarına hareket ettiklerine dikkat çekmişlerdir.

Kocabıyık (2017) ‘Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yordanmasında, okul yöneticilerinin kullandıkları güç mesafesi ve örgütsel adaletin etkisi’ başlıklı çalışmada 2016-2017 eğitim öğretim dönemi içinde, İstanbul ilinin, Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 19 mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan 1026 öğretmenden veri toplamıştır. İlişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmanın

temel amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel adalet ve okul yöneticilerinin kullandıkları güç mesafesi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin güç mesafesine yönelik algıları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin güç mesafesi algısının bulunduğu okula bağlılığını etkileyen önemli bir unsur olduğu ifade edilmiştir.

Can vd. (2018) 'Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi' başlıklı çalışmada Tunceli ilinde görev yapmakta olan 240 öğretmenden veri toplamıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanıldığı belirtilmiştir. Bu çalışmanın amacı kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları cam tavan sendromları ile güç mesafesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak olmuştur. Araştırma sonuçlarına bakıldığında algılanan cam tavan sendromu ve güç mesafesi arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişkinin var olduğu belirtilmiştir.

Çiçek Sağlam ve Göl Dede (2020) 'Öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki' başlıklı çalışmasında 2017-2018 yılları arasında Muğla ilinin Marmaris ilçesinde görev yapmakta olan 405 ilkokul ve ortaokul öğretmeninden veri toplamıştır. Tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmada, öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Deviren ve Veysel (2020) 'İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi' başlıklı çalışmada 2017-2018 eğitim ve öğretim döneminde Diyarbakır ilinin Kayapınar ilçesinde bulunan 44 ilkokul kademesinde çalışmakta olan 1018 öğretmenden veri toplamıştır. Bu araştırmada yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının, öğretmen motivasyonu ve sessizlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ilkokul kademesinde çalışan müdürlerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin motivasyonunu anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Ersoy ve Levent (2020) 'Öğretmen algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi' başlıklı araştırmada 2018-2019 eğitim ve öğretim dönemi içinde İstanbul ilinin Zeytinburnu ilçesine bağlı

ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 330 öğretmenden veri toplamıştır. Yapılan araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmanın amacı, öğretmen algıları doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve sinerji düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma sonucuna göre Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğinin alt boyutları kıdem değişkenine bağlı olarak incelendiğinde, gücü meşrulaştırma, güce razı olma ve gücü araçsal kullanmada anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Atalay vd. (2022) 'İşgörenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının demografik faktörlere göre incelenmesi' başlıklı araştırmada Trabzon ilinde ve ilçelerinde farklı sektörlerde çalışan beyaz yakalı 397 çalışandan veri toplamışlardır. Kullandıkları yöntem ilişkisel tarama yöntemidir. Bu çalışmanın amacı, farklı sektörlerde çalışan kişilerin örgütsel güç mesafesi düzeylerini belirlemek ve örgütsel güç mesafesi algılarının demografik değişkenler doğrultusunda farklılığını belirlemektir. Ayrıca örgütsel güç mesafesinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel güç mesafesi algısı ve bu algının alt boyutlarının yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı derecede farklılıklar gösterdiği belirtilmiştir.

Yıldırım vd. (2025) 'Öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ile özerklik davranışları arasındaki ilişkide örgütsel güç mesafesi algısının aracı rolü' başlıklı çalışmada, Denizli ilinde bulunan ve merkez ilçelerde yer alan, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 470 öğretmenden veri toplamıştır. Araştırma karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algısının iş güvencesizliği algıları ile özerklik davranışları arasındaki rolünü incelemektir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ölçeği alt boyutlarından en çok gücü kabullenme, algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ölçeği alt boyutlarından en az gücü meşrulaştırma algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ile örgütsel güç mesafesinin alt boyutlarından olan; güce razı olma, gücü araçsal kullanma ve gücü meşrulaştırma arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.3.4. Örgütsel Güç Mesafesi ile İlgili Yapılmış Yurt Dışı Çalışmalar

Örgütsel güç mesafesi ile ilgili yapılmış bazı yurt dışı çalışmalar şunlardır: Spencer-Oatey (1997) 'Unequal relationships in high and low power distance societies: A comparative study of ibtor-student role relations in Britain and China' başlıklı araştırmada iki farklı toplum yapısı arasındaki eşitsizliğe dayalı güç dağılımına vurgu yapmıştır. Bu çalışma, iki farklı toplum tipinde insanların eşitsiz rol ilişkisine dair algılarını incelemiştir. Yüksek güç mesafesine sahip toplum ve düşük güç mesafesine sahip toplum karşılaştırılmıştır. Bulgular İngiliz ve Çinli eğitmenlere ve lisansüstü öğrencilere, rol ilişkilerindeki güç farkı dereceleri ve sosyal mesafe/yakınlık algılarını sorgulayan bir anket doldurularak elde edilmiştir. Buna göre Çinli katılımcılarda, ilişkinin daha yakın olduğu ve İngiliz katılımcılara göre daha fazla güç farkına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Mootz (2013) 'Dimensions of Culture (Geert H. Hofstede)–Power Distance' başlıklı çalışmada 40 farklı ülkedeki IBM çalışanlarına bir anket uygulamıştır. Buna göre tüm toplumların, vatandaşları arasında güç farklılıkları barındırdığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca kültürden kültüre farklılık gösteren şey, güç farklılıklarının hem baskın hem de ast kişiler tarafından nasıl belirlendiği ve deneyimlendiği vurgulanmıştır.

Cortina vd. (2017) 'School belonging in different cultures: The effects of individualism and power distance. In Frontiers in Education' başlıklı çalışmada Bireyselcilik-kolektivizm ve güç mesafesinin kültürel boyutlarının okula aidiyet duygusunu nasıl etkilediğini, 31 ülkeden 15 yaşındaki öğrenciler üzerinde 2003 Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı anket verilerini kullanarak incelemişlerdir. Buna göre güç mesafesinin kültürel düzeyde bireyselcilik/kolektivizmden daha iyi bir okul aidiyeti yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Wei vd. (2017) 'High power distance enhances employees' preference for likable managers' başlıklı araştırmada çalışanların yöneticilerin sevimliliğine verdiği tepkileri hem kültürel hem de bireysel düzeylerde güç mesafesinin düzenleyici etkisini belirlemek için incelemiştir. Çin'den (yüksek güç mesafesi kültürüne sahip) 121 üniversite öğrencisi ve Danimarka'dan (düşük güç mesafesi kültürüne sahip) 99 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Sonuçlar, yüksek güç mesafesi odaklı

katılımcıların, düşük güç mesafesi odaklı katılımcılara göre sevimli yönetici adaylarına daha fazla ilgi gösterdiğini belirtmektedir.

Kwantes vd. (2018) ‘Power Distance and Trustworthiness in Organizations: A Comparative Study of Students' Perceptions in Two Countries’ başlıklı araştırmada bulguları Güney Afrika'da 196 ve Kanada'da 238 öğrenci üzerinde karma yöntemli bir yaklaşım kullanılarak elde etmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda, iş piyasasına girmeye hazırlanan öğrencilerde rol beklentilerinde bazı kültürel farklılıklar olduğu belirlenmiştir. İki roldeki güvenilirlik tanımlarının, türden ziyade derece olarak farklılık gösterdiği vurgulanmıştır.

Yapılmış çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ile ilgili yapılan çalışmaların daha çok örgütsel bağlılık, iş tükenmişliği ve örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi konularında yoğunlaştığı, daha çok karma yöntemin tercih edildiği ve örneklem olarak belirli bir ilde görev yapan, belirli sayıda kişi ile çalışıldığı görülmektedir. Örgütsel güç mesafesi ile ilgili yapılan çalışmaların ise daha çok okul yöneticilerine yönelik öğretmenlerin güç mesafesi algısı, örgütsel sessizlik konularında olduğu, daha çok ilişkisel tarama ve karma yöntemlerin tercih edildiği ve örneklem olarak belirli bir ilde görev yapan, belirli sayıda kişi ile çalışıldığı görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışmanın gerçekleştirildiği evren ve örneklem, kullanılan veri toplama araçları ile verilerin toplanması ve analizinde uygulanan yöntemler detaylandırılmıştır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma modelinde yapılandırılmıştır. İlişkisel araştırma, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için korelasyonel istatistiksel tekniklerden yararlanan bir araştırma modelidir (Creswell, 2017). Bu araştırma da öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlandığından, ilişkisel desen tercih edilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri okul yönetimine yönelik algılanan örgütsel güç mesafesi boyutlarıdır; bağımlı değişkeni ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetleridir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni 2025-2026 eğitim-öğretim yılında Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 1023 resmi kurumda okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimde görev yapan 17042 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi 395 öğretmendir. Araştırmada küme örnekleme yöntemi kullanılarak Balıkesir ilinde bulunan resmi eğitim kurumları 'merkez ilçeler' ve 'diğer ilçeler' olmak üzere iki küme olarak gruplandırılmıştır. Her iki kümeden, okul kademelerine göre tabakalı örnekleme yoluyla seçilen okullardaki öğretmenlerden veri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan küme örnekleme yönteminde birim tek kişi değil, bir grup ya da kümedir. Araştırma yapılacak bölgede oturan bireyler geniş bir sahaya dağıldıkları için basit rastgele örnekleme ya da tabakalı rastgele örnekleme yöntemiyle yapılan örnekleme ile çıkan bireylere ulaşmak pratik olmayacaktır. Bu nedenle küme örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Ayrıca para, zaman ve personel yönünden de ekonomik bir yöntemdir (Kadıoğlu, 2021). Bunun yanı sıra, tabakalı örnekleme yöntemi farklı okul kademelerinin popülasyonda dengeli bir şekilde temsil edilmesini sağlamak için

kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen alt grupların evren büyüklüğü içerisindeki oranlarıyla örneklemin temsil edilmesi amaçlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2010). Bu yöntemler doğrultusunda, araştırmanın örneklemi oluşturulurken araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri, yaş, cinsiyet, meslekteki kıdem süresi, okuldaki hizmet süresi, okulun bulunduğu ilçe, okulun kademesi ve okuldaki öğrenci sayısı gibi değişkenlere göre Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlere yönelik kişisel bilgiler

Değişken	**Demografik Özellikler**	**Frekans**	**Yüzde**
Yaş	20-39 yaş	187	47,30%
	40 yaş+	208	52,70%
Hizmet Süresi	1-4 yıl	199	50,40%
	5 yıl+	196	49,60%
Meslekteki Kıdemi	1-10 yıl	162	41,00%
	11 yıl+	233	59,00%
Okulun Bulunduğu İlçe	Merkez İlçeler	77	19,50%
	Diğer İlçeler	318	80,50%
Çalıştığı Okul Kademesi	Okul Öncesi	97	24,60%
	İlkokul	93	23,50%
	Ortaokul	110	27,80%
	Lise	95	24,10%
Okuldaki iş yükü düzeyi	Az	11	2,80%
	Orta	192	48,60%
	Yüksek	192	48,60%
Öğretmenin Eğitim Durumu	Lisans	350	88,60%
	Lisansüstü	45	11,40%
Okul Yöneticisinin Eğitim Durumu	Lisans	341	86,30%
	Lisansüstü	54	13,70%
Maaştan Memnuniyet	Düşük	216	54,70%
	Orta	167	42,30%
	Yüksek	12	3,00%

Tablo 1 araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerini sunmaktadır. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %52,7'nin 40 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. 1-4 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenler %50,4'dir. Mesleki kıdem dağılımında, katılımcıların %59'u 11 yıl ve üzeri deneyime

sahiptir. Katılımcıların %80,5'i merkez dışı ilçelerdeki okullarda görev yapmaktadır. Çalışılan okul türü dağılımı dengelidir. Okul öncesi %24,6, ilkokul %23,5, ortaokul %27,8 ve lise %24,1 oranlarında temsil edilmektedir. İş yükü algısı açısından katılımcıların büyük çoğunluğu orta ve yüksek düzeyde iş yükü bildirmiştir. %48,6'sı orta düzeyde %48,6'sı yüksek düzeyde iş yükü olduğunu belirtmiştir. Eğitim durumu dağılımında, katılımcıların %88,6'sı lisans mezunudur. Okul yöneticilerinin eğitim durumu da benzer bir dağılım göstermektedir. Yöneticilerin %86,3'ü lisans mezunudur. Maaş memnuniyeti düzeyi oldukça düşüktür. Katılımcıların %54,7'si maaş memnuniyetini düşük olarak değerlendirirmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada kişisel bilgiler formu, Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği ve İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgiler formunda katılımcıların demografik özellikleri, yaş, cinsiyet, meslekteki kıdem süresi, okuldaki hizmet süresi, okulun bulunduğu ilçe, okulun kademesi ve okuldaki öğrenci sayısı gibi demografik değişkenler yer almaktadır.

2.3.1. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği

Yorulmaz vd. (2018) tarafından geliştirilen 'Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği' formu 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 4 alt boyutu vardır. "Gücü Kabullenme" boyutunda; altı (1,2,3,4,5,6) "Gücü Araçsal Kullanma" boyutunda; beş (7,8,9,10,11,) "Gücü Meşrulaştırma" boyutunda üç; (12,13,14) ve "Güce Razı Olma" boyutunda; altı (15,16,17,18,19,20) madde bulunmaktadır. Dört faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans oranı %56.58'dir. Beşli Likert tipi yanıt seçenekleri bulunan ölçek maddeleri "1-Hiçbir Zaman" ile "5-Her Zaman" aralığında puanlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan üç madde (G2, G4, G13) bulunmaktadır. Ölçeğin tümünden toplam puan alınamamaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayıları, Gücü Kabullenme faktörü için 0.79, Gücü Araçsal Kullanma faktörü için .77, Gücü Meşrulaştırma faktörü için .74 ve Güce Razı Olma faktörü için .80 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan iç tutarlık katsayıları, ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Geliştirilen ölçeğin DFA ile hesaplanan uyum iyiliği indeksleri şöyledir: $\chi 2/sd=2.29$, GFI=.90, AGFI=.86, RMSEA=.07, RMR=.07, SRMR=.07, CFI=.95, NFI=.92, NNFI=.95. Buna göre ölçeğin öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi konusundaki algılarını belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracıdır (Yorulmaz vd., 2018).

Bu araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde Gücü Kabullenme alt boyutu analiz sonucunda alt boyuta ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .78, Gücü Araçsal Kullanma alt boyutuna ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .80, Gücü Meşrulaştırma alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı .11, Güce Razı Olma alt boyutunun iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Ayrıca Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda 'Gücü Meşrulaştırma' alt boyutuna ait maddelerin faktör yüklerinin literatürde kabul edilen .30 eşik değerinin altında kaldığı ve boyutun iç tutarlık katsayısının (.11) çok düşük olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin orijinal yapısında toplam puan alınamadığı ve her boyutun müstakil olarak değerlendirildiği hususu dikkate alınarak, bilimsel geçerliliği düşük olan bu alt boyut analiz dışı bırakılmış ve çalışma diğer üç alt boyut üzerinden tamamlanmıştır. Verilerin analizine güvenirliği düşük olan Gücü Meşrulaştırma alt boyutu analiz sürecine dahil edilmeden 3 boyut üzerinden devam edilmeye karar verilmiştir.

Ölçek boyutlarından alınan puanların neyi temsil ettiği şu şekilde özetlenebilir: Gücü kabullenme boyutu, meşrulaştırılmış gücün içselleştirilerek sorgulanmadan kabul edilmesini ve hiyerarşinin bir norm haline gelmesini ifade etmektedir. Gücü araçsal kullanma boyutu, bireylerin kariyerlerinde sorun yaşamamak veya çıkar elde etmek amacıyla etik ilkeleri ihmal ederek üstlerine yakın durma ve rol yapma eğilimlerini göstermektedir. Güce razı olma boyutu ise bireylerin yönetimin uygulamalarını benimsememelerine rağmen, risk algısı ve korku kültürü nedeniyle duruma sessizce uyum sağlamalarını ve bir baş etme stratejisi olarak itirazdan kaçınmalarını temsil eder.

2.3.2. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

Cammann ve diğerlerinin 1979'da geliştirdikleri ve ölçeğin eğitim örgütlerine uyarlanmasını yapan Keskin (2014) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte ikinci madde ters puanlanmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipindedir ve tek boyutlu olarak kullanılmaktadır. Ölçek 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte katılımcıların verebilecekleri tepkiler kesinlikle katılıyorum (5), kısmen katılıyorum (4), kararsızım (3), kısmen katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1) şeklinde düzenlenmiştir. Ölçek toplam varyansın %73,76'ini açıklamaktadır. İç tutarlılık değerlerini belirlemek amacıyla yapılan Cronbach's alpha katsayısı α=,79 olarak hesaplanmıştır (Keskin, 2014).

Bu çalışma için İşten Ayrılma Eğilimi ölçeğinin iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ile incelenmiştir. Analiz sonucunda alt boyuta ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .79 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin kabul edilebilir ve iyi düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek 3 maddeden oluştuğu için model tam belirlenmiş (just-identified, df=0) bir yapıdadır. Bu sebeple uyum iyiliği indeksleri hesaplanamamış; yapı geçerliliği için standartlaştırılmış faktör yükleri ve açıklanan varyans değerleri esas alınmıştır. Standartlaştırılmış faktör yüklerinin .72 ile .77 arasında değiştiği ve tüm maddelerin anlamlı ($p < .001$) olduğu görülmüştür. Bu bulgular, ölçeğin tek boyutlu yapısının korunabileceğine işaret etmektedir.

Bu ölçek, öğretmenlerin mevcut okullarından ayrılma niyetlerinin şiddetini ölçmektedir. Ters madde kodlandıktan sonra alınan toplam veya ortalama puan arttıkça kişinin işten ayrılma eğiliminin de arttığı kabul edilmektedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma, 2025-2026 eğitim-öğretim yılında Balıkesir ilinde okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise seviyesinde görev yapan öğretmenlerden veri toplama amacıyla yapılmıştır. Veri toplama sürecine başlamadan önce, kullanılacak ölçme araçlarının uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmış ve araçlar Google Forms platformu aracılığıyla dijital ortamda hazırlanmıştır. Verilerin büyük bir kısmı, çevrimiçi olarak öğretmenlere gönderilen bağlantılar aracılığıyla toplanmış, kalan kısmı ise öğretmenlere basılı olarak verilen formların doldurulup teslim alınmasıyla elde edilmiştir. Araştırmaya toplamda 428 öğretmen katılmış; bunlardan 11'inin hatalı yanıtları ve 22'sinin uç değer analizleri nedeniyle verileri dahil edilmeyerek, geriye kalan 395 katılımcının verileri üzerinden analiz yapılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada verilerin analizinde JAMOVI 2.6.45 istatistik paketinden yararlanılmıştır. Araştırmada analizlere geçilmeden önce, güce ilişkin alt boyutlar ve işten ayrılma eğilimi değişkenlerinin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Çalışmada, verilerin analizinde parametrik veya non-parametrik testlerden hangisinin uygulanacağına karar verebilmek için normal dağılıma uygunluk incelenmiştir. Bu amaçla çarpıklık ve basıklık katsayıları ve Q-Q grafikleri incelenmiştir. Verilere ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayıları ise Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 2 *Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları*

Değişkenler		Çarpıklık		Basıklık Değer	
		Değer	**Std. Hata**	**Değer**	**Std. Hata**
Örgütsel Güç Mesafesi Boyutları	Gücü Kabullenme alt boyutu	*-0,084*		*-0,285*	
	Araçsal Kullanma alt boyutu	*0,329*		*-0,454*	
	Güce Razı Olma alt boyutu	*-0,140*		*-0,647*	
İşten Ayrılma Eğilimi Toplam		*0,303*		*-0,637*	

Tablo 2'de, ölçek skorlarının basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanmıştır. Çarpıklık katsayılarının +1 ile -1 arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre verilerin dağılımın normal dağılımda olduğu belirlenmiştir (Kline, 2023). Ancak grup büyüklüğü 30'un altında olan okuldaki iş yükü düzeyi ve maaş memnuniyeti değişkenleri için varsayımların karşılanmadığı durumlarda non-parametrik test teknikleri tercih edilmiştir.

Araştırmanın birinci alt sorusu olan "Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?" sorusunun araştırılmasında betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır. Buna göre ölçek genel toplam ve alt boyutlarından alınabilecek maksimum ve minimum puanlar gözetilerek aritmetik ortalama ve standart sapma gibi değerler hesaplanarak bulgulandırılmıştır. Ölçeklerden elde edilen ortalama puanların yorumlanmasında, seçenekler arasındaki mesafenin eşit olduğu varsayımından hareketle (5 seçenek= 4 aralık gibi), puanların düzeyleri şu formülle hesaplanmıştır: Aralık Genişliği = (En Yüksek Değer - En Düşük Değer) / Derece Sayısı formülü kullanılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. *Aritmetik Ortalamaların Düzeylerine İlişkin Değerlendirme Aralığı*

Ölçek/Boyut	Puan Aralığı	Aralık Katsayısı	Düzeyler	Puan Sınırları
Gücü Kabullenme / Güce Razı Olma	6 – 30	4,80	Çok Düşük	6,00 - 10,80
			Düşük	10,81 - 15,60
			Orta	15,61 - 20,40
			Yüksek	20,41 - 25,20
			Çok yüksek	25,21 - 30,00
Gücü Araçsal Kullanma	5 – 25	4,00	Çok Düşük	5,00 - 9,00
			Düşük	9,01 - 13,00
			Orta	13,01 - 17,00
			Yüksek	17,01 - 21,00
			Çok yüksek	21,01 - 25,00
İşten Ayrılma Eğilimi	3 – 15	2,40	Çok Düşük	3,00 - 5,40
			Düşük	5,41 - 7,80
			Orta	7,81 - 10,20
			Yüksek	10,21 - 12,60
			Çok yüksek	12,61 - 15,00

Araştırmanın ikinci alt sorusu olan "Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusunun araştırılmasında demografik değişkenlerden yaş, hizmet süresi, mesleki kıdem, okulun bulunduğu ilçe, okul kademesi, öğretmenin eğitim durumu, okul yöneticisinin eğitim durumu, gibi değişken grupları için anlamlı farklılık olup olmadığının araştırılmasında parametrik testler olan Bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA kullanılmıştır. T testinde varyans homojenliği Levene testi ile kontrol edilmiştir. Levene testinde p değerinin .005'ten küçük olması durumunda varyansların eşit olmadığı durumlarda tercih edilen Welch t-testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2007). ANOVA testi öncesinde varyansların homojenliği levene testi ile kontrol edilmiştir. ANOVA T-testi sonucunda değişken grupları arasında anlamlı farklılık çıkan gruplar için posthoc analizi seçiminde varyans

homojenliği sağlanmışsa TUKEY HSD, sağlanmamışsa Games-Howel testi kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulguların pratik anlamlılığını değerlendirmek amacıyla, uygulanan analiz türüne uygun etki büyüklüğü katsayıları hesaplanmıştır. Bu doğrultuda; İki grup arasındaki farkların karşılaştırıldığı t-testi analizlerinde Cohen's d katsayısı; Normal dağılım sergileyen verilerde çoklu grup karşılaştırmaları (ANOVA) için açıklanan varyans oranını veren eta-kare katsayısı; Normal dağılım göstermeyen verilerde gerçekleştirilen çoklu grup karşılaştırmaları (Kruskal-Wallis H) için ise epsilon-kare katsayısı kullanılmıştır. Tüm bu katsayıların yorumlanmasında Cohen (1988) tarafından önerilen sınıflandırmalar esas alınmıştır. Cohen's d katsayısı için ,20 düşük, ,50 orta ve ,80 yüksek etki düzeyi olarak kabul edilirken; varyans temelli ölçümler olan eta-kare (η^2) ve epsilon-kare ($\varepsilon 2$) değerleri için Cohen (1988, s. 283-287) tarafından önerilen ,01 (düşük), ,06 (orta) ve ,14 (yüksek) kesme noktaları referans alınmıştır.

Okuldaki iş yükü düzeyi ve maaştan memnuniyeti değişkenlerinin incelenmesinde ise örneklem büyüklüğünün <30 olması gözetilerek verilerin normal dağılım varsayımını karşılamadığı belirlenmiştir. Bu değişkenler için analizler non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis H testi ile gerçekleştirilmiştir. Varyansların homojenliği ve grup genişlikleri arasındaki dengesizlik nedeniyle tercih edilen bu yöntemde, anlamlı çıkan farkların kaynağını belirlemek için grup karşılaştırmalarında post-hoc testi olarak Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF) kullanılmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt sorusu olan "Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusunun araştırılmasında değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Korelasyon katsayıları 0,70–1,00 aralığı yüksek, 0,30–0,70 aralığı orta, 0,30 altı ise düşük düzeyde ilişki olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği'nin 'Gücü Meşrulaştırma' alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha = ,12) kabul edilebilir sınırın altında kaldığı için, ölçüm hatalarını önlemek ve modelin geçerliliğini korumak amacıyla bu boyut korelasyon ve regresyon analizlerine dahil edilmemiştir.

Araştırmanın dördüncü alt sorusu olan "Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcısı

mıdır?" araştırma sorusunun analizinde çoklu doğrusal regresyon yapılmak istenmiştir. Analiz öncesinde regresyonun temel varsayımları (normallik, doğrusallık ve varyansların homojenliği) kontrol edilmiştir. Değişkenler arasındaki çoklu bağlantı (multicollinearity) sorununun tespiti için VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. *Regresyon Analizi Varsayımları: Çoklu Bağlantı Testi Bulguları*

	VIF	Tolerance
Gücü Kabullenme alt boyutu	1.92	,52
Araçsal Kullanma alt boyutu	2.41	,41
Güce Razı Olma alt boyutu	2.30	,44

VIF değerlerinin 1,92 ile 2,41 arasında değişmesi sebebiyle veriler arasında eşdoğrusallık sorunu olmadığı belirlenmiştir. Tolerans değeri için .20 den yüksek değerde olması çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını doğrulamaktadır (Antalyalı ve Alparslan, 2022). Ayrıca hataların bağımsızlığını test etmek amacıyla yapılan Durbin-Watson analizi sonucunda elde edilen değerin (1,48) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir. Modeldeki hata terimleri arasında otokorelasyonun bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Durbin-Watson testi sonucunda elde edilen değerin (DW = 1.48), literatürde kabul gören 1.50 ile 2.50 aralığına oldukça yakın/dahil olduğu görülmüştür (Field, 2024; Kalaycı, 2010).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma alt sorularından yola çıkılarak yapılan analiz sonuçları dört başlık altında incelenmiştir.

3.1. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetleri Düzeylerine Yönelik Bulgular

Araştırmasının ilk alt amacının sorusu olan 'Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?' sorusuna yönelik yapılan istatistiksel analizler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5 *Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri düzeylerine yönelik betimsel istatistikler*

Ölçekler ve Boyutları		**N**	**Madde Toplam Ortalaması ($\bar{X}$)**	**Standart Sapma (SS)**
Örgütsel Güç Mesafesi	Gücü Kabullenme	395	17,7	4,68
	Gücü Araçsal Kullanma	395	10,8	3,95
	Güce Razı Olma	395	17,2	5,75
	İşten Ayrılma Eğilimi Toplam	395	6,65	2,84

Tablo 5'e göre; öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarından Gücü Kabullenme ($\bar{X}$ =17,7) ve Güce Razı Olma ($\bar{X}$ =17,2) algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Buna karşın Gücü Araçsal Kullanma ($\bar{X}$ =10,8) algıları düşük düzeyde kalmıştır. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Eğilimi toplam puan ortalaması ($\bar{X}$ =6,65) incelendiğinde ise, bu değerin 5,41-7,80 puan aralığına denk geldiği ve öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre, katılımcı öğretmenlerin genel olarak kurumlarında çalışmaya devam etme eğiliminde oldukları söylenebilir.

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Çeşitli Demografik Özellikler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu başlık altında araştırmanın ikinci alt amacı olan *"*Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?*"* sorusuna yanıt aranmaktadır.

3.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve işten ayrılma eğilimi ölçek puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırmalı analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6 *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Yaş Değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları*

Değişken	**Yaş**	**n**	**X̄**	**SS**	**t**	**sd**	**p**	**D**
Gücü Kabullenme**	20-39	187	17,33	4,06	-1,49	386	,14	-,15
	40 ve üzeri	208	18,02	5,16				
Gücü Araçsal Kullanma**	20-39	187	10,70	3,71	-,551	393	,58	-,06
	40 ve üzeri	208	10,91	4,16				
Güce Razı Olma	20-39	187	17,45	5,63	,93	393	,36	,09
	40 ve üzeri	208	16,92	5,85				
İşten Ayrılma Eğilimi Toplam	20-39	187	7,12	2,74	3,18	393	**<,01***	**,32**
	40 ve üzeri	208	6,22	2,87				

*d=Cohen's d, *p<.05,* **Levene testi sonucuna göre değişken varyansları homojen dağılım göstermediği için Welch Testi kullanılmıştır.

Tablo 6'da öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki farkları belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre; Gücü Kabullenme [t(386) = -1,49; p > ,05], Gücü Araçsal Kullanma [t(393) = -0,55; p > ,05] ve Güce Razı Olma [t(393) = 0,93; p > ,05] boyutlarında 20-39 yaş aralığındaki öğretmenler ile 40 yaş ve üzeri öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu boyutlara ilişkin hesaplanan etki büyüklüğü değerlerinin de (d = -0,15; d = -0,06; d = 0,09) oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Buna karşın, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi toplam puanları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir [t(393) = 3,18; p < 0,01]. Ortalamalar incelendiğinde, 20-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin ($\bar{X}$ = 7,12), 40 yaş ve üzeri öğretmenlere ($\bar{X}$ = 6,22) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu farka ilişkin hesaplanan Cohen's d etki büyüklüğü katsayısı (d = 0,32), yaşın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin küçük düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Hizmet Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve işten ayrılma eğilimi ölçek puanlarının hizmet süresi değişkenine göre karşılaştırmalı analiz sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7 *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları*

Değişken	**Hizmet Süresi (yıl)**	**n**	**$\bar{X}$**	**SS**	**t**	**sd**	**p**	**D**
Gücü Kabullenme**	1-4	199	17,46	4,22	-.98	378	,33	-,10
	5+	196	17,92	5,10				
Gücü Araçsal Kullanma	1-4	199	10,55	3,92	-1,31	393	,19	-,13
	5+	196	11,07	3,98				
Güce Razı Olma	1-4	199	17,35	5,79	,63	393	,53	,06
	5+	196	16,99	5,71				
İşten Ayrılma Eğilimi Toplam	1-4	199	6,99	2,86	2,46	393	**,01***	**,25**
	5+	196	6,30	2,79				

*d=Cohen's d, *p<.05,* **Levene testi sonucuna göre değişken varyansları homojen dağılım göstermediği için Welch Testi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi algıları ve İşten Ayrılma Niyetlerinin okulda çalışma süresi (hizmet süresi) değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre; Örgütsel Güç Mesafesi Boyutları "Gücü Kabullenme" [t(378) = -0,98; p > ,05], "Gücü Araçsal Kullanma" [t(393) = -1,31; p > ,05] ve "Güce Razı Olma" [t(393) = 0,63; p > ,05] boyutlarında hizmet süresi 1-4 yıl olan öğretmenler ile 5 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesine ilişkin algılarının kıdemlerinden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi toplam puanları, hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir [t(393) = 2,46; p < ,05]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, hizmet süresi 1-4 yıl olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin ($\bar{X}$=6,99), hizmet süresi 5 yıl ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}$=6,30) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşten Ayrılma Eğilimi değişkeni için hesaplanan Cohen's d değeri 0,25 olarak bulunmuştur. Bu değer, hizmet süresi değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin düşük düzeyde olduğunu işaret etmektedir.

3.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Meslekteki Kıdem Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve işten ayrılma eğilimi ölçek puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre karşılaştırmalı analiz sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8 *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Meslekteki Kıdem Değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları*

Değişken	Mesleki Kıdem (yıl)	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p	D
	1-10	162	17,35	4,19	-1,26	379	.21	

Gücü Kabullenme**	11+	233	17,93	4,98				-,13
Gücü Araçsal Kullanma	1-10	162	10,49	3,78	-1,35	393	.18	-,14
	11+	233	11,03	4,06				
Güce Razı Olma	1-10	162	17,49	5,96	,93	393	.35	,09
	11+	233	16,95	5,60				
İşten Ayrılma Eğilimi Toplam	1-10	162	7,20	2,67	3,24	393	**<.01***	**,33**
	11+	233	6,27	2,90				

*d=Cohen's d, *p<.05,* **Levene testi sonucuna göre değişken varyansları homojen dağılım göstermediği için Welch Testi kullanılmıştır.

Tablo 8'de sunulan analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetlerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi bulguları açıklanmıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanan tek boyut "İşten Ayrılma Eğilimi Toplam" puanıdır [t(393) = 3,24; p < .01].1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri **(**$\bar{X}$=7,20), 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan meslektaşlarına **(**$\bar{X}$=6,27) oranla anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu bulguya göre, mesleğe yeni başlayan veya kariyerinin ilk on yılındaki öğretmenlerin kurumu terk etme eğilimlerinin tecrübeli öğretmenlere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Bu farkın etki büyüklüğü (d = 0,33) ise küçük düzeydedir. "Gücü Kabullenme", "Gücü Araçsal Kullanma" ve "Güce Razı Olma" boyutlarında ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p > ,05).Özellikle "Gücü Kabullenme" boyutunda varyansların homojenliği sağlanamadığı için [p<,05] Welch düzeltmeli t-testi sonuçları dikkate alınmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ne olursa olsun, okuldaki güç hiyerarşisini algılama ve kabullenme düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir.

3.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Okulun Bulunduğu İlçe Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve işten ayrılma eğilimi ölçek puanlarının okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre karşılaştırmalı analiz sonuçları Tablo 9'de sunulmuştur.

Tablo 9 *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Okulun Bulunduğu İlçe Değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları*

Değişken	Okulun Bulunduğu İlçe	N	X̄	SS	t	sd	p	D
Gücü Kabullenme	Merkez İlçeler	318	17,54	4,71	-1,30	393	,20	-,17
	Diğer ilçeler	77	18,31	4,51				
Gücü Araçsal Kullanma	Merkez İlçeler	318	10,85	3,98	,43	393	,67	,05
	Diğer ilçeler	77	10,64	3,87				
Güce Razı Olma	Merkez İlçeler	318	17,43	5,91	1,80	393	,07	,23
	Diğer ilçeler	77	16,12	4,90				
İşten Ayrılma Eğilimi Toplam**	Merkez İlçeler	318	6,86	2,71	2,68	104	**<.01***	**,36**
	Diğer ilçeler	77	5,79	3,21				

*d=Cohen's d, *p<.05,* **Levene testi sonucuna göre değişken varyansları homojen dağılım göstermediği için Welch Testi kullanılmıştır.

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ve işten ayrılma niyetlerinin okulun bulunduğu ilçe değişkenine (Merkez İlçeler ve Diğer İlçeler) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda, örgütsel güç mesafesinin alt boyutları olan "Gücü Kabullenme", "Gücü Araçsal Kullanma" ve "Güce Razı Olma" puanlarının okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > .05$). Öğretmenlerin güç mesafesine ilişkin algılarının görev yaptıkları ilçeden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin "İşten Ayrılma Eğilimi Toplam" puanları incelendiğinde, okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($t(104) = 2,68$; $p < .01$). Merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi ortalamaları **(**$\bar{X}$=6,86), diğer ilçelerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarından **(**$\bar{X}$=5,79) anlamlı derecede daha yüksektir. Hesaplanan etki büyüklüğü katsayısı ($d = ,36$), bu farkın orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir.

İşten ayrılma eğilimi değişkeninde varyanslar homojen dağılmadığı için (Levene testi sonucu) analizde Welch Testi sonuçları baz alınmıştır. Araştırma bulguları, merkez ilçelerde çalışan öğretmenlerin, diğer ilçelerde çalışan meslektaşlarına oranla daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olduğunu, ancak güç mesafesi algıları açısından iki grup arasında belirgin bir fark olmadığını göstermektedir.

3.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve işten ayrılma eğilimi ölçek puanlarının çalıştığı okul türü değişkenine göre karşılaştırmalı analiz sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10 Öğretmelerin Örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerinin çalıştığı okul kademesine göre tek yönlü ANOVA sonuçları

Değişkenler	**Grup****	***n***	**X̄**	***SS***	***Var.K***	***KT***	***SD***	***KO***	***F***	***p***	**η²**	***Anlamlı Fark***
Gücü Kabullenme***	Okul Ö.	97	16.80	5.30	G.Ar	-	3	-	16,4	**<.01***	**,11**	**2>1,4**
	İlkokul	93	19.60	4.67	G.iç	-	211	-				**3>1,4**
	Ortaokul	110	18.62	3.68								
	Lise	95	15.65	4.04								
Gücü Kullanma*** Araçsal	Okul Ö.	97	10.48	3.78	G.Ar	-	3	-	3,99	**<.01***	**,03**	**3>4**
	İlkokul	93	11.28	5.03	G.iç	-	211	-				
	Ortaokul	110	11.46	3.28								
	Lise	95	9.93	3.47								
Güce Razı Olma***	Okul Ö.	97	16.57	6.49	G.Ar	-	3	-	2,27	,08	,01	-
	İlkokul	93	17.54	6.63	G.iç	-	212	-				
	Ortaokul	110	18.04	4.89								
	Lise	95	16.43	4.76								
İş	Okul Ö.	97	6.61	2.96	G.Ar	30,7	3	10,24	1,27	,28	,01	-

İlkokul	93	6.25	2.73	G.iç	315 1,4	391	8,06
Ortaokul	11 0	6.67	2.83				
Lise	95	7.05	2.84				

*p<.05, **Okul Ö.=1, İlkokul=2, Ortaokul=3, Lise=4,*** Varyansların homojenliği varsayımı karşılanmadığı için (p < .05) Welch's F testi ve Games-Howell post-hoc testi kullanılmıştır.

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutları ile işten ayrılma niyetlerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları yer almaktadır. Gücü kabullenme boyutunda okul kademesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir (F Welch = 16,4; p < ,01). Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre; ilkokul (X̄=19,60) ve ortaokul (X̄=18,62) kademelerinde görev yapan öğretmenlerin güç kabullenme algıları, okul öncesi (X̄=16,80) ve lise (X̄=15,65) öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Hesaplanan η^2 = ,11 değeri, okul kademesi değişkeninin gücü kabullenme algısındaki varyansın %11'ini açıkladığını ve bu etkinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Okul kademesinin gücü kabullenme üzerindeki etkisi orta düzeydedir. Bu bulguya dayanarak, temel eğitim kademelerinde hiyerarşik yapının daha fazla benimsendiği söylenebilir. Gücü araçsal kullanma boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir (F Welch = 3,99; p < .01). Farkın kaynağı incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin (X̄ = 11,46) lise öğretmenlerine (X̄ = 9,93) kıyasla gücü araçsal bir araç olarak kullanma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Hesaplanan η^2 = ,03 değeri bu farkın düşük düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Güce Razı Olma boyutunda okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin güce razı olma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F Welch = 2,27; p = ,08 > .05).

İşten Ayrılma Eğilimi boyutunda öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri için varyansların homojenliği varsayımı sağlandığından tek yönlü ANOVA uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri görev yaptıkları okul kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p > .05). Bu durum, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin çalışılan kademeden bağımsız olarak seyrettiğini göstermektedir.

3.2.6. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının İş Yükü Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları (Gücü Kabullenme, Gücü Araçsal Kullanma, Güce Razı Olma) ve işten ayrılma niyetlerinin iş yükü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetlerinin İş Yükü Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları*

Değişkenler	İş Yükü	n	Mdn	χ2	sd	p**	ε2	Anlamlı Fark***
Gücü Kabullenme	Az	11	17	2,40	2	,30	,01	-
	Orta	192	18					
	Yüksek	192	18					
Gücü Araçsal Kullanma	Az	11	10	,25	2	,88	,00	-
	Orta	192	11					
	Yüksek	192	11					
Güce Razı Olma	Az	11	16	,14	2	,93	,00	
	Orta	192	18					
	Yüksek	192	17					
İşten Ayrılma Eğilimi	Az	11	3	19,56	2	**<,01**	**,05**	1<2
	Orta	192	7					1<3
	Yüksek	192	7					

n: örneklem sayısı; Mdn: medyan; χ2:Kruskal-Wallis değeri; sd: serbestlik derecesi; ε2 :etki büyüklüğü. Az=1, Orta=2, Yüksek=3, Grup karşılaştırmalarında post-hoc testi olarak Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF) kullanılmıştır. **p < ,05, ***p < ,01.

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin iş yükü düzeylerine göre örgütsel güç mesafesinin ilgili alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Öğretmenlerin iş yükü miktarı (az, orta veya yüksek) ne olursa olsun, gücü kabullenme, araçsal kullanma ve güce razı olma algılarının benzer düzeydedir.

İşten ayrılma eğilimi puanları incelendiğinde ise iş yükü değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($\chi2 = 19,56$; $p < ,01$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF) post-hoc testi sonuçlarına göre İş yükü Az (Mdn=3) olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri, iş yükü Orta (Mdn=7) ve Yüksek (Mdn=7) olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşüktür. Orta ve yüksek iş yüküne sahip gruplar arasında ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır. İş yükü arttıkça (azdan ortaya

ve yükseğe geçildiğinde) öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin de arttığı, ancak belirli bir yoğunluktan (orta düzey) sonra bu eğilimin sabitlendiği görülmektedir. Etki büyüklüğü değeri (ε2 = ,05) ise iş yükünün işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin iş yükü düzeyleri, işten ayrılma eğilimlerindeki toplam varyansın yaklaşık %5'ini açıklamaktadır.

3.2.7. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular

Tablo 12, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve işten ayrılma eğilimi ölçek puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırmalı analiz sonuçlarını sunmaktadır.

Tablo 12 *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları*

Değişken	Öğretmenin Eğitim Durumu	n	X̄	SS	t	Sd	p*
Gücü Kabullenme	Lisans	350	17,71	4,73	,21	393	,84
	Lisansüstü	45	17,56	4,33			
Gücü Araçsal Kullanma	Lisans	350	10,83	4,02	,26	393	,80
	Lisansüstü	45	10,67	3,46			
Güce Razı Olma**	Lisans	350	17,31	5,88	1,69	65,1	,10
	Lisansüstü	45	16,07	4,49			
İşten Ayrılma Eğilimi Toplam**	Lisans	350	6,76	2,72	1,77	50,6	,08
	Lisansüstü	45	5,78	3,60			

*d=Cohen's d, *p<.05,* **Levene testi sonucuna göre değişken varyansları homojen dağılım göstermediği için Welch Testi kullanılmıştır.

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ölçeğinin alt boyutları olan 'Gücü Kabullenme', 'Gücü Araçsal Kullanma' ve 'Güce Razı Olma' puanları eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde, öğretmenlerin 'İşten Ayrılma Eğilimi' puanları ile eğitim durumu arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>,05). Analiz sonuçları, lisans mezunu

öğretmenler ile lisansüstü mezuniyetine sahip öğretmenlerin hem örgütsel güç mesafesi algılarının hem de işten ayrılma niyetlerinin benzer düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.2.8. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Okul Yöneticisinin Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular

Tablo 13, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve işten ayrılma eğilimi ölçek puanlarının okul yöneticisinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırmalı analiz sonuçlarını sunmaktadır.

Tablo 13 *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Okul Yöneticisinin Eğitim Durumu Değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları*

Değişken	Okul Yöneticisinin Eğitim Durumu	n	X̄	SS	t	Sd	p	D
Gücü Kabullenme	Lisans	341	17,67	4,71	-,27	393	,79	-,04
	Lisansüstü	54	17,85	4,52				
Gücü Araçsal Kullanma	Lisans	341	10,78	4,05	,42	393	,68	-,06
	Lisansüstü	54	11,02	3,33				
Güce Razı Olma**	Lisans	341	17,29	5,94	1,26	88,6	,21	,16
	Lisansüstü	54	16,44	4,30				
İşten Ayrılma Eğilimi Toplam	Lisans	341	6,82	2,79	3,07	393	**<.01***	**,44**
	Lisansüstü	54	5,56	2,92				

*d=Cohen's d, *p<.05,* **Levene testi sonucuna göre değişken varyansları homojen dağılım göstermediği için Welch Testi kullanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre; Gücü Kabullenme, Gücü Araçsal Kullanma ve Güce Razı Olma alt boyutlarında, okul yöneticisinin eğitim durumuna (lisans veya lisansüstü) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p > ,05). Bu durum, yöneticinin eğitim seviyesinin öğretmenlerin güç mesafesi algıları üzerinde

belirleyici bir rol oynamadığını göstermektedir. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Eğilimi Toplam puanları, okul yöneticisinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [t(393) = 3,07; p < ,01]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde; yöneticisi "Lisans" mezunu olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinin ($\bar{X}$ =6,82), yöneticisi "Lisansüstü" mezunu olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =5,56) göre daha yüksektir. Bu farka ilişkin hesaplanan Cohen's d değeri (d = ,44), okul yöneticisinin eğitim durumunun işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.2.9. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Maaş Memnuniyeti Değişkeni Açısından İncelenmesine Ait Bulgular

Tablo 14, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve işten ayrılma eğilimi ölçek puanlarının maaş memnuniyeti değişkenine göre karşılaştırmalı analiz sonuçlarını sunmaktadır.

Tablo 14 *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Maaştan Memnuniyet Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları*

Değişkenler	Maaştan Memnuniyet	n	Mdn	χ2	sd	p**	ε2	Anlamlı Fark***
Gücü Kabullenme	Düşük	216	18	3,45	2	,18	,01	-
	Orta	167	18					
	Yüksek	12	16,5					
Gücü Araçsal Kullanma	Düşük	216	11	,16	2	,93	,00	-
	Orta	167	11					
	Yüksek	12	10					
Güce Razı Olma	Düşük	216	18	1,60	2	,45	,00	-
	Orta	167	17					
	Yüksek	12	17,5					
İşten Ayrılma Eğilimi	Düşük	216	7	10.30	2	**<.01**	**,03**	1>2
	Orta	167	6					3>2
	Yüksek	12	8					

n: örneklem sayısı; Mdn: medyan; **χ2:**Kruskal-Wallis değeri; sd: serbestlik derecesi; **ε2 :**etki büyüklüğü. Düşük=1, Orta=2, Yüksek=3, Grup karşılaştırmalarında post-hoc testi olarak Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF) kullanılmıştır. **p < ,05, ***p < ,01.

Analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin Gücü Kabullenme, Gücü Araçsal Kullanma ve Güce Razı Olma alt boyutlarındaki algılarının maaş memnuniyeti değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>,05). Buna karşın, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi puanları maaştan memnuniyet düzeylerine

göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi 2$= 10,30; p < ,01). Gruplar arasındaki farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (DSCF) post-hoc testi sonuçlarına göre; maaş memnuniyeti düşük olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri, orta düzeyde memnun olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Ayrıca orta düzeyde memnuniyeti olanlar, yüksek memnuniyeti olanlara göre daha düşük işten ayrılma eğilimi sergilemektedir. Anlamlı farka ilişkin hesaplanan etki büyüklüğü katsayısı incelendiğinde ($\varepsilon 2$ = ,03), bu değer düşük düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir. Katılımcı öğretmenlerin maaştan memnuniyet düzeyi, işten ayrılma eğilimlerindeki toplam varyansın yaklaşık %3'ünü açıklamaktadır.

3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü sorusu olan "Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt bulmak için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon (r) testi kullanılarak sonuçları Tablo 15'te sunulmuştur. Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiler incelenirken; iç tutarlılık katsayıları yeterli düzeyde bulunan 'Gücü Kabullenme', 'Gücü Araçsal Kullanma' ve 'Güce Razı Olma' boyutları analiz edilmiştir.

Tablo 15 *Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi bulguları*

Değişkenler	1	2	3	4
1.Gücü Kabullenme	1			
2.Gücü Araçsal Kullanma	,65*	1		
3.Güce Razı Olma	,63*	,72*	1	
4.İşten Ayrılma Eğilimi	-,39*	-,18*	-,14*	1

**p<,05*

Tablo 15 incelendiğinde, güç mesafesinin ilgili alt boyutları ile işten ayrılma eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Güç mesafesinin alt boyutları kendi aralarında incelendiğinde; gücü araçsal kullanma ile güce razı olma arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r=0,72; p<.05). Gücü

kabullenme boyutu ile gücü araçsal kullanma (r=0,65; p<.05) ve güce razı olma (r=0,63; p<.05) boyutları arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Örgütsel güç mesafesi ilgili boyutları ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Gücü kabullenme ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü ve orta düzeyde (r=-0,39; p<.05) bir ilişki bulunmaktadır. Gücü araçsal kullanma ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde (r=-0,18; p<.05) bir ilişki vardır. Güce razı olma ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde (r=-0,14; p<.05) bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin okul yönetimindeki hiyerarşiyi ve güç mesafesini kabullenme, araçsal olarak kullanma veya güce razı olma düzeyleri arttıkça, işten ayrılma eğilimlerinin azaldığı söylenebilir. Özellikle gücü kabullenme düzeyindeki artış, işten ayrılma eğilimini diğer boyutlara oranla daha belirgin (orta düzeyde) bir şekilde düşürmektedir.

3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerini Yordamasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın dördüncü sorusu olan "Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?" sorusuna yanıt bulmak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Katsayılar incelendiğinde, gücü kabullenme düzeyindeki artışın işten ayrılma eğilimini negatif yönde etkilediği; güce razı olma düzeyindeki artışın ise işten ayrılma eğilimini pozitif yönde yordadığı görülmektedir. Analiz öncesi regresyon varsayımları incelenmiş verilerin analizi başlığında açıklanmıştır. Gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16 *Okul yönetimine yönelik algılanan örgütsel güç mesafesi boyutlarının işten ayrılma niyetlerini yordama durumuna ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları*

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişken**	**B**	**Standart Hata**	**β**	**t**	**P**
İşten Ayrılma Eğilimi	Sabit	10,52	,52	-	20,14	**<,001****
	Gücü Kabullenme	-,31	,04	-,44	-8,00	**<,001****
	Gücü Araçsal Kullanma	,03	,05	,04	,59	,56
	Güce Razı Olma	,08	,03	,13	2,18	**,03***
R = ,41	*R² = ,17*	*Düzeltilmiş R² = ,16*	*F(3,391) = 26,5*		*p < ,001*	
N=395	*(*)p < ,05 (**)p < ,001*					

Tablo 16'da öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi boyutlarının (gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma ve güce razı olma), işten ayrılma eğilimlerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre, regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [F(3, 391) = 26,5; p < ,001]. Güç mesafesinin üç alt boyutu, işten ayrılma eğilimindeki toplam varyansın yaklaşık %,16'sını (Düzeltilmiş R2 = ,16) açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişkenlerden gücü kabullenme (β = -,44; p < ,001) ve güce razı olma (β = ,13; p = ,03) boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmektedir. Buna karşın, gücü araçsal kullanma boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi saptanmamıştır (p = ,56). Gücü kabullenme düzeyindeki artış işten ayrılma eğilimini negatif yönde yordamaktadır. Güce razı olma düzeyindeki artış ise işten ayrılma eğilimini pozitif yönde yordamaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümü iki ana kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım olan "Sonuç ve Tartışma" bölümünde, araştırma sonuçları özetlenmiş ve bu sonuçlara ilişkin alan yazınla desteklenen çalışmalar yapılmıştır. İkinci kısım ise "Öneriler" başlığını taşımakta olup, araştırma sonuçlarına dayanarak uygulayıcılara, araştırmacılara ve politika yapıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

4.1. Sonuç ve Tartışma

Sonuç ve tartışma bölümü, araştırmanın alt amaçları ve bulgularına uygun bir sırayla sunulmuştur. İlk olarak, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetlerine ilişkin sonuçlar özetlenmiş ve bu bulgular üzerine alan yazınla desteklenen tartışmalar yapılmıştır. Araştırmanın temel değişkenlerine yönelik bulguların tartışılmasının ardından, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma düzeylerinin yaş, okuldaki hizmet süresi, mesleki kıdem okulun bulunduğu ilçe, okul kademesi gibi faktörlere dayalı olarak istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olup olmadığına dair sonuçlar ele alınmıştır.

Sonraki aşamada, araştırma değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olup olmadığına dair sonuçlar ve tartışmalar sunulmuştur. Nihayetinde, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının, işten ayrılma niyetlerini istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığına yönelik sonuçlar ele alınmış ve bu sonuçlara dayalı tartışmalar yapılmıştır.

4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ilk alt amacına yönelik elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarından gücü kabullenme ve güce razı olma algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Gücü araçsal kullanma boyutunda ise, alınan puanların daha düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir.

Türkiye literatüründe örgütsel güç mesafesi üzerine yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, Özdemir ve Kahveci (2024) güç mesafesi boyutları arasında en yüksek puanın gücü kabullenme boyutuna ait olduğunu belirtmiştir. Çiçek Sağlam ve Göl Dede (2020) ile Atalay vd. (2022) tarafından yapılan çalışmalarda da bu araştırmaya benzer şekilde güç mesafesi boyutları arasında en yüksek puanın gücü kabullenme boyutuna ait olduğu bulunmuştur. Ayrıca Özdemir ve Kahveci (2024), Çiçek Sağlam ve Göl Dede (2020), Atalay vd. (2022) yaptıkları araştırma sonucunda, bu araştırmanın bulguları gibi, çalışanların gücü kabullenme boyutunu orta düzeyde algıladıklarını ifade etmişlerdir. Çolak vd. (2023) ise yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin boyutlar arasında en çok güce razı olma algısına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Gücü araçsal kullanma boyutuna dair algılarının ise düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin gücü kabullenme boyutu ile güce razı olma boyutuna dair algılarının orta düzeyde olması, eğitim kurumlarındaki hiyerarşik yapının ve yönetim otoritesinin öğretmenler tarafından belirli bir seviyeye kadar normal ya da gerekli olarak görüldüğü şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca okul yönetimindeki dikey yapılanmanın öğretmenler açısından bir sorun yaratmadığı sonucuna varılabilir. Gücü araçsal kullanma algısının düşük olması, öğretmen algısına göre okul yöneticilerinin gücü kişisel çıkarlar için kullanma eğiliminin zayıf olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu, öğretmen-yönetici ilişkisinin görev odaklı bir zeminde ilerlediğini göstermektedir. Yurt dışı literatürüne bakıldığında; Hendawy Al-Mahdy vd. (2024) tarafından yapılan araştırmada düşük güç mesafesi algısının, yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmen failliği üzerindeki olumlu etkisini güçlendirdiği belirtilmiştir.

Bu araştırmanın bulguları, katılımcıların düşük düzeyde bir işten ayrılma eğilimine sahip olduğunu göstermektedir. Türkiye literatüründe öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi üzerine yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, Gümüşsoy ve Yıldırım (2020) yaptıkları araştırma ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının orta seviyede, işten ayrılma eğilimlerinin ise düşük seviyede olduğunu ortaya koymuşlardır. Kılıç ve Aydın (2024) yaptıkları çalışmada çalışanların adalet algısı arttıkça işten ayrılma niyetlerinin düştüğünü belirtmişlerdir. Garip (2023) tarafından yapılan çalışmada ise algılanan yönetici desteği yüksek olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Güç mesafesi algısının orta düzeyde olmasına rağmen, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olması ise yönetim tarzının

öğretmenlerin kurumda kalma motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemediği sonucuna götürmektedir.

4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma düzeyleri yaş, okuldaki hizmet süresi, mesleki kıdem okulun bulunduğu ilçe, okul kademesi gibi faktörlere dayalı olarak istatistiksel açıdan incelenmiştir. Bu bağlamda analiz sonuçları ve bu sonuçlara ilişkin yapılan değerlendirmeler, incelenen her bir demografik değişken için ayrı ayrı ele alınmıştır.

Analiz sonuçları, öğretmenlerin güç mesafesi algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Türkiye literatüründe öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının yaş değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Ersoy (2019) , Zıblım (2020) ve Oğuzoğlu (2023) örgütsel güç mesafesi alt boyutlarının yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Nitel bulgular açısından incelendiğinde ise Yiğit (2025) yaptığı çalışmada öğretmenlerin güç mesafesi algılarının yaş ilerledikçe azaldığını ve genç kuşak öğretmenlerin otoriteye karşı daha az çekingen olduklarını ifade etmiştir. Bu araştırmada güç mesafesi alt boyutlarında yaş farkı olmaması, örgütsel güç dinamiklerine ilişkin temel tutumların yaştan bağımsız olabileceğine işaret etmektedir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi toplam puanları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, 20-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin, 40 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu farka ilişkin hesaplanan Cohen’s d etki değeri büyüklüğü katsayısı, yaşın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etki değerinin küçük düzeyde olduğunu göstermektedir. Türkiye literatüründe öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Garip (2023) yaptığı çalışmada öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yaşa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Tuaç (2021) ise yaptığı araştırmada işten ayrılma niyeti ölçeğinin yaş değişkenine göre öğretmen görüşleri açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkeni açısından incelenmesine yönelik yurt dışı literatürüne bakıldığında; Harbatkin vd. (2023) yaptıkları araştırma sonucunda yaş değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. 30 yaşın altındaki öğretmenlerin, 30-45 yaş arası öğretmenlere göre okuldan ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre genç öğretmenlerin (20-39 yaş) daha yüksek işten ayrılma eğilimine sahip olduğunu belirtmek gerekmektedir. Genç öğretmenlerin daha yüksek işten ayrılma eğilimi ise kariyerlerinin başında olan bireylerin iş değiştirmeye daha açık olduğunu düşündürmektedir.

Analiz sonuçlarına göre; örgütsel güç mesafesi boyutları; gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma ve güce razı olma boyutlarında hizmet süresi 1-4 yıl olan öğretmenler ile 5 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Türkiye literatüründe öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının hizmet süresi değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Can ve Gündüz (2021) yaptıkları araştırmada güç mesafesi algıları mesleki hizmet süresi değişkeni açısından değerlendirildiğinde, alt boyut puanları arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer yandan konuyu okuldaki hizmet süresi (örgütsel kıdem) açısından inceleyen Oğuzoğlu (2023), aynı okulda daha uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerini daha otoriter algıladıklarını; okuldaki hizmet süresi az olan (okula yeni gelen) öğretmenlerin ise okul yöneticilerini daha ilgili gördüklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının hizmet süresi değişkeni açısından incelenmesine yönelik yurt dışı literatürüne bakıldığında ise; Yim ve Youn Ahn (2024) yaptıkları araştırmada mesleğin başındaki hizmet süresi az olan öğretmenlerin, yüksek güç mesafesi ve hiyerarşik yapı nedeniyle eşitsizliğe maruz kaldıklarını ve kurum içinde pasif kalmaya/sessizliğe zorlandıklarını ifade etmiştir. Genel hizmet süresi (mesleki kıdem) değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu, örgütsel güç dinamiklerine ilişkin tutumların öğretmenlerin mesleki hizmet süresinden bağımsız olarak şekillenebileceğini düşündürmektedir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi toplam puanları, hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hizmet süresi 1-4 yıl olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin,

hizmet süresi 5 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşten Ayrılma Eğilimi değişkeni için hesaplanan Cohen's d etki değeri, hizmet süresi değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin düşük olduğuna işaret etmektedir. Türkiye literatüründe öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinin hizmet süresi değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Çakmakçı ve Çetin (2012) öğretmenlerin kurumdan ayrılma niyetleri ile hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirtmiştir. Tuaç (2021) ise yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinin hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Yurt dışı literatürüne bakıldığında; Ingersoll (2001) öğretmenlerin işten ayrılma oranlarının mesleki deneyime göre farklılaştığını belirterek, özellikle mesleğin ilk yıllarında olan (hizmet süresi az) öğretmenlerin işten ayrılma oranlarının çok daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Hizmet süresi değişkeni öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmış olsada, Cohen's d etki değerinin düşük olması, hizmet süresinin işten ayrılma niyetini etkileyen tek veya en baskın faktör olmadığını göstermektedir. Bu nedenle işten ayrılma kararında diğer demografik değişkenlerin etki değeri, hizmet süresi değişkenine göre daha belirleyici olabilir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmesine yönelik sonuçlara bakıldığında; gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma ve güce razı olma boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu doğrultuda öğretmenlerin mesleki kıdemleri ne olursa olsun, okuldaki güç hiyerarşisini algılama ve kabullenme düzeylerinin benzer olduğu belirlenmiştir. Türkiye literatüründe öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Ersoy (2019) sosyo-demografik değişkenlerden olan kıdem süresi ile güç mesafesi alt boyutlarından gücü meşrulaştırma, güce razı olma ve gücü araçsal kullanma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Can ve Gündüz (2021) ise yaptığı araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre güç mesafesi ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulamamıştır. Bu araştırmada mesleki kıdemin güç mesafesi boyutları üzerinde anlamlı etkisinin olmaması, örgütsel güç dinamiklerine ilişkin temel tutumların mesleki kıdemden bağımsız olabileceğine işaret edebilir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmesine yönelik sonuçlara bakıldığında; Mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanan tek boyut işten ayrılma eğilimi toplam puanıdır. 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan meslektaşlarına oranla anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu bulguya göre, mesleğe yeni başlayan veya kariyerinin ilk on yılındaki öğretmenlerin kurumu terk etme eğilimlerinin tecrübeli öğretmenlere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Bu farkın etki değeri büyüklüğü ise küçük düzeydedir. Türkiye literatüründe öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Atalay ve Doğan (2020) çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada, 10 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan bireylerin işten ayrılma niyetinin daha düşük düzeyde olduğunu vurgulamıştır. Tuaç (2021) ise yaptığı araştırmada işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin öğretmen görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetinde 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve üstü öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından benzer nitelikte olduğunu ifade etmiştir. Mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığı olsa dahi, bu farkın etki değeri büyüklüğü küçük olduğu için tek belirleyici faktör değildir. Öğretmenlerin kurum değiştirmesine neden olan diğer değişkenlerin etki değerlerinin de incelenmesi gereklidir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının okulun bulunduğu ilçe değişkeni açısından incelenmesine yönelik sonuçlara bakıldığında, gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma ve güce razı olma boyutlarının puanları okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Türkiye literatüründe öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının okulun bulunduğu ilçe değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Zıblım (2020) güç mesafesi boyutlarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre, anlamlı düzeyde farklılaşmadığını saptamıştır. Bu araştırma öğretmenlerin güç mesafesine ve hiyerarşiye ilişkin algılarının görev yaptıkları ilçeden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi toplam puanları incelendiğinde, okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre istatistiksel olarak

anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi ortalamaları, diğer ilçelerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksektir. Hesaplanan etki değeri büyüklüğü katsayısı bu farkın orta düzeyde bir etki değeri büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma bulguları, merkez ilçelerde çalışan öğretmenlerin, diğer ilçelerde çalışan meslektaşlarına oranla daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olduğunu göstermektedir. Türkiye literatüründe öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinin okulun bulunduğu ilçe değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Bildirici ve Özdemir (2021) merkez ya da taşra okullarında görev alma ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ifade etmiştir.

Öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerine yönelik yurt dışı literatürü incelendiğinde ise şehir merkezlerindeki okulların dezavantajlarına vurgu yapan bulgular dikkat çekmektedir. Papay, vd. (2017) şehir merkezlerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin ilk 5 yıl içinde işten ayrılma oranlarının %70'e vardığını ortaya koyan kapsamlı bir çalışma yapmıştır. Ladd (2011) okullardaki yoğunluğun ve genel çalışma koşullarının öğretmenlerin okulda kalma kararı ile doğrudan ilişkili olduğunu belirterek bu durumu desteklemiştir. Ingersoll ve Tran (2023) ise okulun bulunduğu bölgenin ve çalışma ortamının işten ayrılma niyetindeki etkisine dikkat çekmiştir. Bu araştırma, merkez ilçelerde çalışan öğretmenlerin, diğer ilçelerde çalışan meslektaşlarına oranla daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olduğunu göstermektedir. Merkez ilçelerde velilerin eğitim düzeyi ve beklentileri genellikle daha yüksektir. Bu durum öğretmen üzerinde sürekli bir denetim ve performans baskısının olduğu şeklinde yorumlanabilir. Merkez ilçelerdeki okulların öğrenci yoğunluğu, veli beklentilerindeki artış ve yüksek iş yükü gibi faktörlerin, öğretmenlerin işten ayrılma niyetini taşra ilçelerine göre daha fazla tetiklediği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarının görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre, Gücü kabullenme boyutunda okul kademesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin gücü kabullenme algıları, okul öncesi ve lise öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Okul kademesinin gücü

kabullenme üzerindeki etki değeri orta düzeydedir. Bu bulguya dayanarak, temel eğitim kademelerinde hiyerarşik yapının daha fazla benimsendiği söylenebilir. Gücü araçsal kullanma boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Farkın kaynağı incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin, lise öğretmenlerine kıyasla gücü araçsal bir araç olarak kullanma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Hesaplanan $\eta^2 = ,03$ etki değeri bu farkın düşük düzeyde bir etki değeri büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Güce Razı Olma boyutunda okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin güce razı olma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Türkiye literatüründe öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının görev yaptıkları okul kademesi değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Çavdar (2021) gücü kabullenme ve gücü meşrulaştırma boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirtmiştir. Yaptığı araştırmada gücün araçsal kullanımı ile güce razı olma boyutlarında ise okul kademesi değişkeni açısından anlamlı fark tespit etmiştir. Özdemir ve Kahveci (2024) okul kademesi değişkeni açısından örgütsel güç mesafesi ölçeği puanlarında anlamlı bir fark bulmuştur. Yaptığı araştırmada örgütsel güç mesafesi ölçeğinin ortalama puanı en yüksek olan grup ilkokul öğretmenleridir. İlkokul öğretmenleri, lise öğretmenlerinden anlamlı olarak daha yüksek puan almıştır. Yaptıkları araştırmanın sonucuna göre, okul türü değiştikçe örgütsel güç mesafesine ilişkin algının da değiştiğini ifade etmişlerdir. Literatürdeki bu bulgular, mevcut araştırmanın temel eğitim kademelerinde (ilkokul ve ortaokul) hiyerarşik kabulün ve güç mesafesi algısının liselere oranla daha yüksek olduğu yönündeki sonucunu destekler niteliktedir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri görev yaptıkları okul kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu durum, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin çalışılan kademeden bağımsız olarak seyrettiğine işaret etmektedir. Türkiye literatüründe öğretmen algılarının eğitim kademesi değişkeni açısından incelenmesine yönelik çalışmalara bakıldığında, Uzun (2023) öğretmenlerin örgütsel engel algılarının görev yapılan eğitim kademesine göre (ilkokul, ortaokul, lise) anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Bu tür örgütsel engeller dolaylı yoldan işten ayrılma niyetini tetikleyebilmektedir. Öte yandan Korkmaz ve Ulutaş (2022), öğretmenlerin örgütsel adalet ve iş doyumu algılarının okul kademesine göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, Kılıç ve Aydın (2024)'ın da dikkat çektiği üzere örgütsel

adaletsizlik ve mutsuzluğun işten ayrılma niyetini artıran temel unsurlar olduğu gerçeğiyle birleştirildiğinde, ayrılma niyetinde belirleyici olanın kademe farklılığı değil kurumsal iklim olduğu fikrini güçlendirmektedir. Yurt dışı literatürüne bakıldığında ise Ingersoll (2001), öğretmenlerin işten ayrılma kararlarında doğrudan okul kademesinden ziyade; idari destek eksikliği, öğretmen özerkliğinin düşük olması ve öğrenci disiplin problemleri gibi örgütsel koşulların çok daha belirleyici olduğunu saptamıştır. Bu araştırmalar öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin salt görev yaptıkları okul kademesinden ziyade, okulun sunduğu örgütsel iklim ve çalışma koşullarına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarının iş yükü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin iş yükü düzeylerine göre örgütsel güç mesafesinin ilgili alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Öğretmenlerin iş yükü miktarı (az, orta veya yüksek) ne olursa olsun, gücü kabullenme, araçsal kullanma ve güce razı olma algıları benzer düzeyde seyretmektedir. Literatürde iş yükü ile güç mesafesi ilişkisini doğrudan inceleyen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, iş yükünün eğitim örgütlerindeki diğer yansımalarını inceleyen çalışmalara bakıldığında; Öztürk ve Erdem (2020) iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde, Taşkın ve Nartgün (2023) aşırı iş yükünün okulların belirlenen eğitim hedeflerine ulaşmasını engelleyerek örgütsel performansı düşürdüğünü savunurken; Yakut (2024) ise iş yükü algısı ile örgüt sağlığı arasında negatif yönlü ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan zayıf bir eğilim bulunduğunu göstermiştir. Öte yandan, güç mesafesinin dinamiklerini inceleyen yurt dışı literatürüne bakıldığında; Hendawy Al-Mahdy vd. (2024), öğretmen-yönetici ilişkilerindeki düşük güç mesafesinin, öğretimsel liderliğin olumlu etkilerini güçlendirdiğine dikkat çekmiştir. Neticede literatür aşırı iş yükünün tükenmişlik ve performans düşüklüğü gibi sorunlara yol açabileceğini, güç mesafesinin ise liderlik süreçlerini etkilediğini gösterse de; bu araştırmanın bulguları, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesine yönelik kabullerinin doğrudan kendi iş yükü miktarlarından bağımsız bir kültürel/örgütsel algı olduğuna işaret etmektedir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin iş yükü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre,

işten ayrılma eğilimi puanları incelendiğinde iş yükü değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. İş yükü arttıkça (azdan ortaya ve yükseğe geçildiğinde) öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin de arttığı, ancak belirli bir yoğunluktan (orta düzey) sonra bu eğilimin sabitlendiği görülmektedir. Etki değeri büyüklüğü ise iş yükünün işten ayrılma eğilimi üzerindeki etki değerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin iş yükü düzeyleri, işten ayrılma eğilimlerindeki toplam varyansın yaklaşık %5'ini açıklamaktadır. Orta ve yüksek iş yüküne sahip gruplar arasında ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Türkiye literatüründe Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin iş yükü değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Bakan vd. (2017) öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerine bağlı olarak iş yükü ve işten ayrılma niyeti algılarında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. İnce ve Tulunay Ateş (2024) devlet okullarında çalışan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin nedenlerden birini iş yükü olarak ifade ettiklerini vurgulamıştır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin iş yükü değişkeni açısından incelenmesine yönelik yurt dışı literatürüne bakıldığında; Arnold ve Rahimi (2025), yüksek iş yükünün ve duygusal taleplerin öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini artırmada güçlü bir yordayıcı olduğunu belirlemiştir. Bu araştırma öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin iş yükü değişkeni açısından toplam varyansın yaklaşık %5 oranında küçük bir kısmını açıkladığını göstermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin kurum değiştirmesine neden olan diğer değişkenlerin etki değerinin de incelenmesi gereklidir.

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarının puanları ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna karşın literatürde farklı bulgulara rastlanmaktadır. Türkiye literatüründe öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının eğitim durumu değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında, Can ve Gündüz (2021) eğitim durumu değişkenine göre güç mesafesi alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Benzer şekilde, Zıblım (2020) tarafından Muğla örnekleminde yapılan çalışmada da öğretmenlerin güç mesafesi algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği vurgulanmıştır. Öte yandan, eğitim düzeyinin artmasının güç mesafesine yönelik algılarda farklılaşmaya yol açtığını gösteren araştırmalar da

mevcuttur. Yiğit (2025) çalışmasında, "gücü kabullenme" ve "gücü meşrulaştırma" boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar gözlemlemiştir. Lisansüstü akademik formasyona sahip öğretmenlerin örgüt içindeki otorite ilişkilerini ve yöneticilere tanınan ayrıcalıkları daha sorgulayıcı bir perspektifle ele aldıklarına işaret etmiştir. Yöneticilere atfedilen gücü olduğu gibi kabul etmek yerine daha eleştirel bir bakış açısı geliştirdiklerini belirtmiştir. Bayır (2019) da eğitim düzeyi arttıkça personelin güç mesafesi algısının düştüğünü; alt eğitim düzeyindeki çalışanların doktora mezunlarına kıyasla yöneticilerle etkileşimlerinde otoriteyi daha fazla hissetmeleri nedeniyle daha yüksek bir güç mesafesi algısına sahip olduklarını açıklamıştır. Elde edilen veriler, öğretmenlerin eğitim düzeyindeki artışın güç boyutlarında her zaman istatistiksel bir fark yaratmasa da, çalışanların hiyerarşi ilişkilerinde daha eleştirel, sorgulayıcı ve rasyonel bir denetim beklentisi geliştirmelerinde önemli bir zemin hazırladığını ortaya koyduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmanın analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi puanları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırma bulgularımızda, lisans mezunu öğretmenler ile lisansüstü mezuniyetine sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin benzer düzeyde olduğu görülmektedir. Türkiye literatürü incelendiğinde ise eğitim durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde farklılaşma yarattığını gösteren çalışmalar dikkat çekmektedir. Nitekim Atalay ve Doğan (2020) lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olanların işten ayrılma niyetlerinin, yüksek lisans ve üstü eğitim seviyesine sahip olanlara kıyasla daha düşük olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, bu farklılaşmanın nedenini doğrudan inceleyen Tuaç (2021) da lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek çıkmasını; bu öğretmenlerin kariyer planlaması açısından avantaj sahibi olmalarına, alan değiştirme ve görevde yükselme fırsatlarının bulunmasına bağlamıştır. Yurt dışı literatürüne bakıldığında ise Amir vd. (2025), yüksek lisans derecesine sahip öğretmenlerin meslekten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu belirlenmiş; bu durumu yüksek eğitimli öğretmenlerin profesyonel tanınma beklentilerinin artması ve alternatif kariyer fırsatlarına erişimlerinin daha fazla olmasıyla açıklayarak söz konusu farklılaşmayı uluslararası boyutta desteklemiştir. Bu araştırma, incelenen örneklemde öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin eğitim

durumundan bağımsız olabileceğini gösterse de; literatürdeki diğer bulgular ışığında, lisansüstü eğitimin sunduğu kariyer fırsatlarının işten ayrılma eğilimini artıran potansiyel bir dinamik olabileceğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarının yöneticinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma ve güce razı olma alt boyutlarında, okul yöneticisinin eğitim durumuna (lisans veya lisansüstü) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu durum, yöneticinin eğitim seviyesinin öğretmenlerin güç mesafesi algıları üzerinde belirleyici bir rol oynamadığını göstermektedir. Türkiye literatüründe örgütsel güç mesafesini demografik değişkenler açısından inceleyen araştırmalara bakıldığında, doğrudan yöneticinin eğitim durumundan ziyade öğretmenlerin eğitim düzeyinin incelendiği görülmektedir. Nitekim Can ve Gündüz (2021) ile Zıblım (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da öğretmenlerin kendi eğitim düzeylerinin (lisans, lisansüstü vb.) güç mesafesi algıları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı belirlenmiştir. Hem yöneticinin hem de öğretmenin eğitim düzeyinin güç mesafesi algısında doğrudan bir farklılaştırıcı olmaması, bu araştırmanın bulgularını dolaylı olarak desteklemektedir. Öte yandan güç mesafesi algısının dinamiklerine yönelik yurt dışı literatürüne bakıldığında; Khatri (2009), örgütlerdeki yüksek güç mesafesinin temelinde eğitim gibi bireysel niteliklerden ziyade, ast-üst veya kıdemli-çömez arasında kurulan doğal olmayan iletişim kopukluklarının ve makama atfedilen ayrıcalıkların yattığına dikkat çekmektedir. Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının yöneticinin eğitim durumu değişkeninden bağımsız olduğunu ve bu algının temelinde bireysel niteliklerden çok, kurumun sahip olduğu genel hiyerarşik yapı ve iletişim kültürünün belirleyici olabileceğini ortaya koymaktadır.

Bir diğer bulgu olarak öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi toplam puanları, okul yöneticisinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri, yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu farka ilişkin hesaplanan etki değeri, okul yöneticisinin eğitim durumunun işten ayrılma eğilimi ile olan ilişkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Türkiye literatüründe doğrudan okul yöneticisinin eğitim düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisini demografik olarak inceleyen çalışmalar kısıtlı olmakla

birlikte; yöneticilerin sahip oldukları yönetsel becerilerin, liderlik yaklaşımlarının ve sundukları desteğin işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediğini gösteren güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Örneğin, Garip (2023) okul yöneticilerinden algılanan desteğin yüksek olmasının öğretmenlerin işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkileyerek azalttığını belirtmiştir. Benzer şekilde, Bildirici ve Özdemir (2021) okul yöneticilerinin liderliği paylaştığı, ortak karar alma becerisi gösterdiği etkili okul iklimlerinde işten ayrılma niyetinin düştüğünü ortaya koymuştur. Öte yandan Tuaç (2021), yöneticilerin mesleki ve akademik vizyon eksikliğiyle de ilişkilendirilebilen zorlayıcı güç kullanımının, öğretmenlerin işten ayrılma niyetini doğrudan ve anlamlı bir şekilde artırdığına dikkat çekmektedir. Bu araştırmada ise okul müdürünün eğitim seviyesi yükseldikçe okulda çalışan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Literatürdeki veriler ışığında bu durum; lisansüstü eğitim (yüksek lisans, doktora) almış yöneticilerin daha destekleyici, katılımcı ve adil bir yönetim sergileme eğiliminde olmalarıyla ve bu profesyonel yetkinliklerin öğretmenlerin kurumda kalma motivasyonunu artırmasıyla açıklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarının maaş memnuniyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma ve güce razı olma alt boyutlarındaki algılarının maaş memnuniyeti değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Türkiye literatüründe öğretmenlerin güç mesafesi algılarını doğrudan maaş memnuniyeti değişkeniyle sınayan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, gelir ve ücret olgusunun güç mesafesiyle olan teorik bağını inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Zıblım (2020) ve Çavdar (2021) gibi araştırmacıların bulgularından da anlaşıldığı üzere, yüksek güç mesafesinin hâkim olduğu örgütlerde yöneticilere tanınan bazı imtiyazların ve hiyerarşik ayrıcalıkların örgüt üyeleri tarafından normal karşılanıp kabullenildiği görülmektedir. Öte yandan, güç mesafesinin düşük olduğu yapılara değinen Can ve Gündüz (2021), bu tür demokratik ortamlarda yöneticilerle etkileşimin güçlü olduğunu ve çalışanların baskı hissetmeden görev yapabildiklerini belirtmektedir. Literatürdeki genel teorik kabuller, güç mesafesi ve hiyerarşinin genellikle statü ve imtiyaz farklılıklarıyla ilişkili olabileceğini varsaysa da; bu araştırmanın bulguları, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının mevcut maaş memnuniyetlerinden bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, eğitim

örgütlerindeki hiyerarşi ve otorite algısının yalnızca finansal tatminden ziyade, okulun yönetimsel iklimi ve kültürel normlarıyla şekillendiğini göstermektedir.

Bir diğer bulgu olarak öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi puanları maaştan memnuniyet düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Maaş memnuniyeti düşük olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri, orta düzeyde memnun olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Ayrıca orta düzeyde memnuniyeti olanlar, yüksek memnuniyeti olanlara göre daha düşük bir işten ayrılma eğilimi sergilemektedir. Anlamlı farka ilişkin hesaplanan etki değeri büyüklüğü katsayısı incelendiğinde, bu değer düşük düzeyde bir etki değeri büyüklüğüne sahiptir. Katılımcı öğretmenlerin maaştan memnuniyet düzeyi, işten ayrılma eğilimlerindeki toplam varyansın yaklaşık %3'ünü açıklamaktadır. Türkiye literatüründe öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin maaş memnuniyeti değişkeni açısından incelenmesine yönelik araştırmalara bakıldığında; İnce ve Tulunay Ateş (2024), öğretmenlerin mesleği bırakma niyetlerinin altında yatan en önemli dışsal nedenin 'maaş yetersizliği' olduğunu, ancak öğretmenlerin bırakma niyetlerine rağmen 'geçim sıkıntısı' nedeniyle bu eylemi fiiliyata dökemediklerini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Yılmaz vd. (2025) ekonomik sorunların ve düşük maaşların öğretmenlerde değersizlik hissine yol açtığını belirterek; öğretmenlerin iş güvencesi gibi haklardan vazgeçemedikleri için fiziksel olarak okuldan ayrılamasalar da, 'sessiz istifa' davranışına yönelerek zihinsel ve duygusal bir geri çekilme yaşadıklarını ifade etmiştir. Yurt dışı literatürüne bakıldığında ise Ingersoll (2001), öğretmenlerin görevlerini terk etme veya kurum değiştirme kararlarının altında yatan en temel iş memnuniyetsizliği nedenlerinden birinin düşük maaşlar olduğunu saptayarak bu durumu uluslararası boyutta desteklemiştir. Bu araştırma öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini maaş memnuniyeti değişkeni açısından toplam varyansın yaklaşık %3 oranında küçük bir kısmını açıkladığını göstermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin kurum değiştirmesine veya zihinsel olarak işten kopmasına neden olan diğer değişkenlerin etki değerinin de incelenmesi gereklidir.

4.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin okul yönetimine yönelik örgütsel güç mesafesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenirken; iç tutarlılık sayıları yeterli düzeyde bulunan 'gücü kabullenme', 'güce razı olma' ve 'gücü araçsal kullanma' boyutları

analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının tüm alt boyutları ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum, okul yönetiminde güç mesafesini kabullenen veya bu hiyerarşiye uyum sağlayan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin azaldığına işaret etmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre işten ayrılma eğilimi ile en yüksek korelasyona sahip boyutun gücü kabullenme olduğu görülmektedir. Gücün içselleştirilerek sorgulanmadan kabul edilmesi ve hiyerarşinin bir norm olarak görülmesi, öğretmenlerin mevcut örgütsel yapıyı bir düzen unsuru olarak benimsediklerini ve bu durumun ayrılma niyetini orta düzeyde azalttığını göstermektedir. Nitekim Çolak vd. (2023), gücü kabullenmenin çalışanların güç eşitsizliklerini içselleştirmesi ve yönetsel otoriteyi meşru bir beklenti olarak algılaması olduğunu belirterek bu durumu desteklemektedir. Yurt dışı literatürünü destekler nitelikte, Farh, Hackett ve Liang (2007) yaptıkları çalışmada, gücü kabullenme düzeyi yüksek olan bireylerin hiyerarşiyi doğal bir düzen olarak gördüklerini ve örgütsel davranışlarını yöneticinin desteğinden ziyade bu hiyerarşik rol beklentilerine (otoriteye itaat ve sadakat) göre şekillendirdiklerini gösteren bulgular elde etmiştir.

Bu araştırmanın bulgularından elde edilen bir sonuç olarak gücü araçsal kullanma ve güce razı olma boyutları ile işten ayrılma eğilimi arasında düşük düzeyde negatif ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel güven ile yönetime duyulan mesafe (psikolojik/güç mesafesi) arasındaki ilişki Thomsen vd. (2016) gibi yurt dışı araştırmalarında negatif bir seyir izlese de, Türkiye literatürüne bakıldığında güç mesafesinin alt boyutları olan gücün araçsal kullanımı ve güce razı olmanın daha çok kişisel menfaatler ve güvenlik endişeleriyle şekillendiği görülmektedir. Örneğin Ersoy (2019), çalışanların kariyerlerinde sıkıntı yaşamamak ve isteklerini daha kolay elde etmek amacıyla yöneticilere yakın durmayı (araçsal kullanım) tercih ettiklerini belirtirken; Çavdar (2021) yönetimin uygulamalarına sessizce uyum sağlamanın (güce razı olma) risk algısının yüksek olduğu örgütlerde bir 'korku kültürünün' belirtisi olduğuna dikkat çekmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak kariyer çıkarları için üstlere yakın durma (araçsal kullanım) veya korku kültürü nedeniyle sessizce uyum sağlama (razı olma) stratejileri, öğretmenlerin kurumda kalma davranışını gönüllü bir bağlılıktan ziyade zorunlu veya pragmatik bir tercih olarak sürdürdüklerini düşündürmektedir. Bunun yanında güce razı olma boyutundaki düşük ilişki; korku

kültürüne dayalı bir kalıcılığın, içselleştirilmiş bir kabule (gücü kabullenme) göre çok daha zayıf bir bağlılık ürettiğini göstermesi bakımından düşündürücüdür.

İstatistiksel olarak bulunan negatif yönlü ilişki öğretmenlerin güce razı olma düzeyi yükseldikçe işten ayrılma eğilimlerinin düştüğünü göstermektedir. Ancak buradaki "ayrılmama" durumu, okuldan memnun oldukları için değil; alternatifsizlik veya korku nedeniyle gitmeye cesaret edemediklerini göstermektedir. Öğretmenler olası bir itiraz durumunda idari yaptırım, dışlanma veya ilişkilerin bozulması gibi belirli riskleri hissettikleri için okulda kalmayı tercih etmektedir. Yani okulda kalma davranışı, örgütsel bağlılıktan değil, bireyin örgüt içinde kendini koruma mekanizmasından kaynaklanmaktadır. Öğretmenler, görüşlerini açıkça ifade etmek yerine yönetici tarafından alınan kararlara uyum sağlamayı daha güvenli görmektedir. Öğretmenlerin yüksek güç mesafesi altında sergiledikleri bu zorunlu uyum ve sessizlik stratejisi, onların mesleki proaktifliklerini ve etki kapasitelerini de doğrudan zayıflatmaktadır. Nitekim Umman'daki okullar üzerinde yapılan bir araştırma (Hendawy Al-Mahdy vd. 2024), öğretmenlerin okul müdürleriyle aralarında algıladıkları güç mesafesi arttıkça, öğretmen temsiliyetinin (teacher agency) -yani öğretmenlerin inisiyatif alma, kendi öğrenmelerini yönlendirme ve okul ortamına yapıcı etkide bulunma kapasitelerinin- düştüğünü ortaya koymuştur. İlgili çalışmanın bulguları, yüksek güç mesafesinin, yöneticilerin öğretimsel liderlik çabalarının öğretmen özerkliği üzerindeki olumlu etkisini istatistiksel olarak anlamlı ölçüde zayıflattığını göstermektedir. Bu sonuçlar; güce razı olan ve hiyerarşiyi kabullenen öğretmenlerin işten ayrılmasalar dahi, okullarında değişime öncülük eden, yenilikçi veya kolektif hedeflere ulaşmak için aktif rol alan (proaktif) bireyler olmaktan ziyade, statükoya boyun eğen pasif çalışanlara dönüştüklerini doğrular niteliktedir. Dolayısıyla, güç mesafesinin kabulü örgütte kalma süresini uzatsa da, bu kalışın eğitimin kalitesini artıracak bir öğretmen eylemliliğinden yoksun olduğu söylenebilir.

4.1.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerini Yordama Durumuna Yönelik Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının işten ayrılma niyetlerini yordama durumuna yönelik araştırma bulgularına bakıldığında, güç mesafesinin üç alt boyutu, işten ayrılma eğilimindeki toplam varyansın yaklaşık %,16'sını

açıklamaktadır. Analiz sonuçlarının toplam varyansın yaklaşık %,16 gibi bir oranla açıklaması, güç mesafesinin öğretmenlerin okuldan ayrılma kararında küçümsenmemesi gereken bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Bağımsız değişkenlerden gücü kabullenme ve güce razı olma boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmektedir. Buna karşın, gücü araçsal kullanma boyutunun işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi saptanmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının işten ayrılma niyetlerini yordama durumuna yönelik katsayılar incelendiğinde, gücü kabullenme düzeyindeki artış işten ayrılma eğilimini negatif yönde yordamaktadır. Buradaki kabullenme, hiyerarşiyi 'doğru ve gerekli' bir düzen olarak görme durumudur. Öğretmen, okul yöneticisinin otoritesini liyakatli ve adil buluyorsa, bu yapı içerisinde kendisini güvende hissedecektir. Destekler nitelikte Farh, Hackett ve Liang (2007) yaptıkları çalışmada gücü kabullenme düzeyi yüksek olan bireylerin hiyerarşiyi doğal bir düzen olarak gördüklerini ve örgütsel rollerine bağlı kaldıklarını ortaya koymuştur. Yapıyı meşru gören ve kendini o yapının bir parçası olarak hisseden öğretmenin okuldan ayrılma eğilimi düşmektedir.

Buna karşın araştırmanın regresyon sonuçlarına göre güce razı olma düzeyindeki artış işten ayrılma eğilimini pozitif yönde yordamaktadır. Bu boyut ilginç bir sonuç vermiştir. Yani öğretmenler hiyerarşiyi isteyerek değil de mecburiyetten/razı gelerek yaşadıklarında, bu durum işten ayrılma niyetini artırabilmektedir. Öğretmenlerin yalnızca yönetimin baskısıyla kararları uygulamak zorunda kalmasının yıkıcı etkileri alanyazında da görülmektedir. Örneğin İnce ve Tulunay Ateş (2024), öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin altında yatan temel nedenleri araştırdıkları çalışmalarında, "yönetici baskısı" ve "adaletsiz yönetim" uygulamalarının öğretmenleri meslekten veya kurumdan uzaklaştıran en önemli çalışma koşulları arasında olduğunu tespit etmiştir. Yurt dışı literatüründe yapılan çalışmalara bakıldığında ise; Amir vd. (2025) karar alma mekanizmalarına katılamayan ve inisiyatif alamayan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yükseldiğini belirterek; öğretmenlere özerklik verilmesinin profesyonel bağlılık için kritik olduğunu vurgulamıştır. Bu durum, güce sırf zorunluluktan razı olmanın ve özerklik kaybının, personelde kalıcı bir bağlılık yaratmadığını açıkça göstermektedir.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin okul yönetimindeki hiyerarşik yapıya ve güç mesafesine yönelik algılarının, işten ayrılma niyetlerini şekillendirmede belirleyici bir rol üstlendiğini göstermektedir. Özellikle yönetimin sahip olduğu otoritenin doğal karşılanması ve içselleştirilmesi, öğretmenlerin kurumda kalma eğilimlerini güçlendirerek ayrılma düşüncelerini zayıflatmaktadır. Buna karşın, hiyerarşiye yönelik sergilenen zorunlu kabullenişlerin, diğer değişkenlerle birlikte ele alındığında ayrılma niyetini tetikleyen bir unsura dönüştüğü belirlenmiştir. Okul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki güç ilişkilerinin niteliği, öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri ve mesleki devamlılıkları açısından anlamlı bir yordayıcı konumundadır.

4.2. Öneriler

Araştırmanın öneriler kısmında araştırma bulgularına dayalı olarak uygulayıcılara, araştırmacılara ve politika yapıcılara yönelik öneri başlıklarına yer verilmiş ve aşağıda sunulmuştur.

4.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarından gücü kabullenme ile güce razı olma algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Gücü araçsal kullanma algılarının ise düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin "gücü kabullenme" düzeyinin orta seviyede olması, hiyerarşiye saygı duyduklarını ancak seslerinin duyulmasını istediklerini gösterir. Bu durumda okul müdürleri, önemli kararlarda öğretmenler kurulu veya çalışma grupları üzerinden paylaşımlı liderlik modellerini benimseyebilir. Gücü araçsal kullanma puanlarının düşük olması, öğretmenlerin gücün kötüye kullanımına karşı hassas olduğunu kanıtlar. Yöneticiler, yetkilerini cezalandırma veya ödüllendirme odaklı değil; rehberlik ve akademik destek odaklı kullanmaya özen göstermelidir. Dikey hiyerarşi yerine, öğretmenlerin fikirlerini çekinmeden belirtebileceği yatay iletişim platformları oluşturularak örgütsel mesafe algısı düşürülebilir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, 20-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin, 40 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bulgular, özellikle

mesleğinin ilk ve orta evrelerindeki (20-39 yaş) öğretmenlerin okula devamlılık açısından daha riskli bir grupta olduğunu gösteriyor. Cohen's d etki değerinin küçük olması, yaşın tek başına bir belirleyici olmadığını ancak yönetilmesi gereken bir faktör olduğunu kanıtlıyor. Bu doğrultuda; deneyimli öğretmenler ile genç öğretmenlerin birlikte çalışacağı yapılandırılmış mentorluk programları kurulmalıdır. Bu, sadece teknik bilgi aktarımı değil, psikososyal destek için de kullanılabilir.

Hizmet süresi değişkeni açısından elde edilen bulgulara göre; 1-4 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin, hizmet süresi 5 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşten Ayrılma Eğilimi değişkeni için hesaplanan Cohen's d etki değeri, hizmet süresi değişkeninin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin düşük düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Bu doğrultuda mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin idari denetim baskısını azaltacak, gelişim odaklı bir geri bildirim kültürü benimsenebilir.

Kıdem değişkeni açısından elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; 1-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu bulgulara göre; mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin kendilerini kurumun bir parçası hissetmeleri için sosyal kabulü artıracak etkinlikler düzenlenebilir.

Merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi ortalamaları, diğer ilçelerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksektir. Hesaplanan etki değeri büyüklüğü katsayısı bu farkın orta düzeyde bir etki değeri büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle merkezdeki öğretmenlerin karşılaştığı yoğun veli beklentisi ve kalabalık sınıfların yarattığı stresi yönetebilmeleri için "stres yönetimi" ve "öz-yeterlilik" odaklı atölyeler düzenlenebilir.

Gücü kabullenme boyutunda okul kademesi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin güç kabullenme algıları, okul öncesi ve lise öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Okul kademesinin gücü kabullenme ile ilişkisi orta düzeydedir. Bu doğrultuda okul yöneticileri, karar alma süreçlerini sadece hiyerarşik otoriteyle değil, öğretmen kurulları ve zümre başkanlıkları üzerinden paylaşarak "gücü kabullenme" odağını "profesyonel iş birliğine" kaydırabilir.

İş yükü arttıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin de arttığı, ancak belirli bir yoğunluktan (orta düzey) sonra bu eğilimin sabitlendiği görülmektedir. Etki değeri büyüklüğü ise iş yükünün işten ayrılma eğilimi ile ilişkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu nedenle Okul yöneticileri, öğretmenlerin iş yükünü "orta düzeye" ulaşmadan dengelemelidir. Özellikle ders dışı idari görevlerin ve rutin kırtasiye işlerinin dijitalleşme yoluyla azaltılması, ayrılma niyetinin tetiklendiği o kritik eşiğe ulaşılmasını engelleyebilir.

Yöneticisi Lisans mezunu olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri, yöneticisi Lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu farka ilişkin hesaplanan Cohen's d etki değeri, okul yöneticisinin eğitim durumunun işten ayrılma eğilimi ile ilişkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda mevcut okul yöneticilerinin eğitim yönetimi, denetimi veya rehberlik gibi alanlarda lisansüstü eğitim yapmaları için çalışma saatlerinde esneklik sağlanmalı ve bu durum kariyer basamaklarında ödüllendirilmelidir.

Maaş memnuniyeti düşük olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri, orta düzeyde memnun olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu araştırma bulguları doğrultusunda hesaplanan etki değeri büyüklüğü katsayısı incelendiğinde ise bu değerin düşük düzeyde bir etki değeri büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Bu açıdan okul bazında sunulabilecek sosyal imkanlar, ulaşım desteği veya esnek çalışma saatleri gibi "dolaylı gelir" kaynakları yaratılarak maaş memnuniyetsizliğinin yarattığı ayrılma eğilimi dengelenebilir.

4.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarından gücü kabullenme ile güce razı olma algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Gücü araçsal kullanma algılarının ise düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir. Gücü araçsal kullanmanın neden diğer boyutlardan daha düşük çıktığını anlamak için, bu bulgu nitel araştırmalarla derinlemesine incelenebilir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, 20-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin, 40 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgular, özellikle mesleğinin ilk ve orta evrelerindeki (20-39 yaş) öğretmenlerin okula devamlılık açısından daha riskli bir grupta olduğunu gösteriyor. Cohen's d etki değerinin küçük olması, yaşın tek başına bir belirleyici olmadığını ancak yönetilmesi gereken bir faktör olduğunu kanıtlıyor. Nicel veriler farkın "ne" olduğunu söyler ancak "neden" olduğunu açıklamakta sınırlı kalabilir. Bu nedenle 20-39 yaş aralığındaki öğretmenlerle odak grup görüşmeleri veya derinlemesine mülakatlar yapılarak, ayrılma niyetini tetikleyen temel faktörler (ekonomik beklentiler, mesleki prestij algısı, iş-özel yaşam dengesi vb.) nitel yöntemlerle araştırılmalıdır.

Hizmet süresi değişkeni açısından elde edilen bulgulara göre; 1-4 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin, hizmet süresi 5 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda hizmet süresi düşük olan öğretmenlerin özyeterlilik algıları ve psikolojik dayanıklılıkları ile hizmet süresi arasındaki etkileşim incelenebilir.

Kıdem değişkeni açısından elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; 1-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksektir. Kıdem yılı değişkeninin işten ayrılma niyeti ile ilişkisi düşüktür. Bu nedenle ilk on yıl içindeki öğretmenlerin kariyer yolculuğu boyunca ayrılma niyetlerindeki değişimler izlenerek, kırılma noktalarının hangi yıllarda yoğunlaştığı saptanabilir.

Merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi ortalamaları, diğer ilçelerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksektir. Hesaplanan etki değeri büyüklüğü katsayısı bu farkın orta düzeyde bir etki değeri büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda nicel olarak saptanan bu farkın altındaki sosyal ve ekonomik nedenleri anlamak için merkez ve taşrada görev yapan öğretmenlerle odak grup görüşmeleri yapılabilir.

Gücü kabullenme boyutunda okul kademesi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin gücü kabullenme algıları, okul öncesi ve lise öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Okul kademesi ile gücü kabullenme arasındaki ilişki orta düzeydedir. Bu açıdan Ortaokul yapısını, okul öncesi ve liseden ayıran hangi faktörün "gücü kabullenme" algısını tetiklediği araştırılabilir.

İş yükü arttıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin de arttığı, ancak belirli bir yoğunluktan (orta düzey) sonra bu eğilimin sabitlendiği görülmektedir. Etki değeri büyüklüğü ise iş yükünün işten ayrılma eğilimi ile ilişkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, iş yükü çok yüksek olmasına rağmen ayrılma niyeti artmayan öğretmenlerle yapılacak mülakatlar, bu durumun bir "mesleki adanmışlık" mı yoksa "öğrenilmiş çaresizlik" mi olduğunu ortaya koyabilir.

Öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi toplam puanları, okul yöneticisinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde; yöneticisi Lisans mezunu olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinin, yöneticisi Lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu farka ilişkin hesaplanan Cohen’s d etki değeri, okul yöneticisinin eğitim durumunun işten ayrılma ile ilişkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu nedenle Lisansüstü eğitimin tam olarak hangi kazanımının (demokratik tutum, bilimsel karar verme, etik liderlik vb.) işten ayrılma niyetini azalttığına dair nitel çalışmalar yapılabilir.

Maaş memnuniyeti düşük olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri, orta düzeyde memnun olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu araştırma bulguları doğrultusunda hesaplanan etki değeri büyüklüğü katsayısı incelendiğinde ise bu değerin düşük düzeyde bir etki değeri büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda maaş memnuniyetinin hangi noktadan sonra "kritik bir risk" haline geldiğini belirlemek için kırılma noktası analizleri yapılabilir.

4.2.3.Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi boyutlarından gücü kabullenme ile güce razı olma algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Gücü araçsal kullanma algılarının ise düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda merkeziyetçi yapıdan okul temelli yönetim modeline geçiş teşvik edilerek, okullardaki hiyerarşik katmanlar azaltılmalı ve öğretmenlerin özerkliği yasal çerçevelerle güçlendirilmelidir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, 20-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin işten ayrılma

niyetlerinin, 40 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bulgular, özellikle mesleğinin ilk ve orta evrelerindeki (20-39 yaş) öğretmenlerin okula devamlılık açısından daha riskli bir grupta olduğunu gösteriyor. Genç öğretmenlerin (20-39 yaş) işten ayrılma niyetinin yüksek olması, kariyer yolunun başındaki belirsizlikten kaynaklanabilir. Bu nedenle kariyer basamakları sistemi (adaylık, uzmanlık, başöğretmenlik), sadece yaşa göre değil; mesleki gelişime, projelere ve akademik başarılara dayalı olarak daha erken evrelerde ödüllendirme sağlayacak şekilde esnetilebilir. Böylece genç öğretmenlerin sistemde "ilerlediğini" hissetmesi sağlanabilir.

Hizmet süresi değişkeni açısından elde edilen bulgulara göre; 1-4 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin, hizmet süresi 5 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda hizmet süresi düşük olan öğretmenlerin yoğunlaştığı bölgelerde barınma desteği (lojman) ve ekonomik iyileştirmeler (ilk yıl tazminatı vb.) politika haline getirilebilir.

Kıdem değişkeni açısından elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; 1-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksektir. Kıdem yılı değişkeninin işten ayrılma niyeti ile ilişkisi ise düşüktür. Bu nedenle ilk on yıl içindeki öğretmenler için finansal veya kariyer odaklı ara teşvik mekanizmaları (uzmanlık öncesi gelişim sertifikaları vb.) geliştirilebilir.

Merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi ortalamaları, diğer ilçelerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksektir. Hesaplanan etki değeri büyüklüğü katsayısı oluşan farkın orta düzeyde bir etki değeri büyüklüğüne neden olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda büyükşehir merkezlerinde görev yapan öğretmenlere yönelik kira yardımı, ulaşım desteği veya lojman imkanları gibi ekonomik iyileştirmeler gündeme alınmalıdır.

Gücü kabullenme boyutunda okul kademesi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin güç kabullenme algıları, okul öncesi ve lise öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Okul kademesinin gücü kabullenme ile olan ilişkisi orta düzeydedir. Bu açıdan özellikle Ortaokul kademesine atanacak yöneticiler için

"Demokratik Yönetim" ve "Güç Mesafesinin Azaltılması" konularında eğitim modülleri zorunlu tutulabilir.

İş yükü arttıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin de arttığı, ancak belirli bir yoğunluktan (orta düzey) sonra bu eğilimin sabitlendiği görülmektedir. Etki değeri büyüklüğü ise iş yükünün işten ayrılma eğilimi ile ilişkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu nedenle Öğretmenlerin üzerindeki evrak işlerini ve teknik görevleri hafifletecek idari destek personeli veya "öğretmen asistanlığı" gibi modeller pilot bölgelerde uygulanabilir.

Öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi toplam puanları, okul yöneticisinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde; yöneticisi Lisans mezunu olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinin, yöneticisi Lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu farka ilişkin hesaplanan Cohen’s d etki değeri, okul yöneticisinin eğitim durumunun işten ayrılma eğilimi ile ilişkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda öğretmen devir hızının yüksek olduğu bölgelerdeki okullara öncelikli olarak lisansüstü eğitimli yöneticilerin atanması bir politika haline getirilebilir.

Maaş memnuniyeti düşük olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri, orta düzeyde memnun olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu araştırma bulguları doğrultusunda hesaplanan etki değeri büyüklüğü katsayısı incelendiğinde ise bu değerin düşük düzeyde bir etki değeri büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Bu nedenle maaş memnuniyetinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi "anlamlı" olduğu için, öğretmen maaşlarının enflasyon ve yaşam maliyeti karşısında ezilmeyecek seviyeye çekilmesi temel bir politika olabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

KAYNAKÇA

Ağırbay, F. (2018). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve mesleki bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki.* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,19-42. https://doi.org/10.35344/japss.1067434

Aksel, N. ve Elma, C. (2018). Ortaokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, *18*(3), 1252-1268.

Akyol, Ş. (2009). *Örgüt kültüründe güç mesafesi ve liderlik ilişkisi.* [Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 1-2.

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(2), 57-71.

Amir, M., Lipka, O. ve Sarid, M. (2025). Professional commitment and turnover intentions of elementary school teachers during educational crisis. *In Frontiers in Education*, *10, 1548359.* https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1548359

Anand, S., Vidyarthi, P. ve Rolnicki, S. (2018). Leader-member switching and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of leader-power distance and group task dependency. *Journal of Leadership*, 29 (4), 489-500.

Andoh, S. S., Ghansah, B., Okogun-Odompley, J. N. ve Benuwa, B. B. (2021). The effect of job satisfaction on turnover ıntentions: *the mediating role of organizational commitment. International Journal of Risk and Contingency Management*, 10(1), 20-35.

https://doi.org 10.4018/IJRCM.2021010103

Antalyalı, Ö. L ve Alparslan, A. M. (2022). *Jamovi uygulamalı istatistik analizleri*. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Arnold, B. ve Rahimi, M. (2025). Teachers' working conditions, wellbeing and retention: an exploratory analysis to identify the key factors associated with teachers intention to leave. *The Australian Educational Researcher*, 52(3), 1947-1973. https://doi.org/10.1007/s13384-024-00794-1

Aslan, H. (2022). The relationship between teachers' perceived power distance and organizational silence in school management. *International Journal of Psychology and Educational Studies,* 9(3), 644-664. https://doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.3.725

Aşan, Ö., Aydın, E. M. ve Can, H. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım, 107.

Atalay, E. ve Doğan, A. (2020). Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünün incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 8(6), 1729-1741.

Atalay, M. Ö., Aydemir, P. ve Acuner, T. (2022). İşgörenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının demografik faktörlere göre incelenmesi: Trabzon ilinde ampirik bir araştırma. *Ssd Journal*, 7(29), 139-162. http://dx.doi.org/10.31567/ssd.534

Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Okumuş, M. T., Akmeşe, Ö. G. A. (2017). Öğretmenlerin işe yönelik davranışlarında (örgütsel stres, iş yükü, işten ayrılma niyeti ve iş tükenmişliği) örgütsel desteğin rolü: bir alan araştırması. *Internatıonal journal of dıscıplınes economıcs and admınıstratıve scıences studıes.* Sayı: 6, 444-464. *http://dx.doi.org/10.26728/ideas.53*

Balcı, A. (2008). *Türkiye'de eğitim yönetiminin bilimleşme düzeyi.* Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54(54), 181-209.

Bayır, E. (2019). *Üniversitelerde idari personele göre algılanan güç mesafesi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki.* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Bayrak, Y. D. D. 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.*

Bildirici, S. ve Özdemir, G. (2021). The medıatıon of school effectıveness on the ıntentıon to leave a job ın secondary schools: the role of dıstrıbuted leadershıp. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, *6*(12). 659-701. http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.188

Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Okulda yönetim süreçleri ve işleri.* Ankara: Pegem Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (7. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara. s. 45.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). Bilimsel araştırma yöntemleri (5. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara.

Can, E. ve Gündüz, Y. (2021). Öğretmenlerin güç mesafesi ve öz yeterlik algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, *11*(3), 1173-1189. https://doi.org/10.24315/tred.780782

Can, E., Kaptanoğlu, S. ve Lazgeen, M. H. (2018). Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. *Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64.

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale, NJ (New Jersey).

Cortina, K. S., Arel, S. ve Smith-Darden, J. P. (2017). School belonging in different cultures: The effects of individualism and power distance. *In Frontiers in Education* (Vol. 2, p. 56).

Coşkun, B., Toprak, E., Katıtaş, S. ve Sipahioğlu, M. (2024). Öğretmenlerin mesleği bırakma niyeti ve okul değiştirme niyeti ölçeklerinin türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Cappadocia Journal of History and Social Sciences*, *17*(17), 124-135. http://dx.doi.org/10.29228/cahij.53848

Creswell, J. W. ve Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Sage publications. Thousand Oaks, CA (California).*

Çakmakçı, C. ve Çetin, Ş. (2012). Öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri ile kurumdan ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 22(2), 41.

Çavdar, M. (2021). Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının incelenmesi (Diyarbakır ili örneği). *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi,* 7(10), 107-136. https://doi.org/10.51947/yonbil.878137

Çelik, V. (2003). Sınıf yönetimi. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. 6. Baskı. 975-591-185-3.

Çelik, G. (2020). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* 7(7), 276-294.

Çeltek, F. M. ve Yılmaz, E. (2021). Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Temel Eğitim Araştırmaları Dergisi,* 1(2), 99-111.

https://doi.org/10.29228/tead.7

Çiçek Sağlam, A. ve Göl Dede, D. G. (2020). Öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* 7(6), 1-23. https://izlik.org/JA93GA23XD

Çolak, İ., Yorulmaz, Y. İ., Sever, Y. ve Altınkurt, Y. (2023). Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile özerklikleri arasındaki ilişkide örgütsel güç mesafesi algısının aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12*(2), 488-501. https://doi.org/10.33206/mjss.1210467

Demir, S. (2019). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. Hacettepe Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi,* 34(3), 824-838.

Demir, S. (2019). Öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetlerinin bir yordayıcısı olarak kolektif yeterlik. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *7*(5), 175-181.

Demir, S. (2019). İnsan sermayesi ile kurumsal itibar, işe saygınlık ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 50(50), 43-56.

Deniz, A. (2013). *Okullarda güç mesafesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki.* [Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir. https://hdl.handle.net/20.500.12462/2194

De Neve, D. ve Devos, G. (2017). Psychological states and working conditions influence new teachers intentions to leave their jobs. *European Journal of Teacher Education*, 40 (1), 6-27.

Deviren, İ. ve Veysel, O. K. Ç. U. (2020). İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *International Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 7(52), 915-932. https://doi.org/10.26450/jshsr.1841

Dickson, H.W., Hartog, D.N. ve Mitchelson, J.K. (2003). Research on leadership in a cross-cultural context: Making progress and raising new questions. *The Leadership Quarterly*,*14*(6), 729-768.

Diş, O. ve Ayık, A. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi,* (58), 499-518.

Ekabu, P. K., Nyagah, G. ve Kalai, J. M. (2018). Influence of promotional prospects on turnover intentions of public secondary school teachers in Meru County. *European Scientific Journal,* 14(25), 27-36

Erdirençelebi, M., Ertürk, E., ve Çini, M. A. (2020). Örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 32-52. https://doi.org/10.30976/susead.712630

Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (14. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.

Ersoy, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ersoy, E. ve Levent, F. (2020). Öğretmen algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 12(4), 345-356.

Ertem, H. Y. (2020). Okullarda gözlenen örgütsel davranışlar: Bir içerik analizi çalışması. Erzincan Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 802-817. https://doi.org/10.17556/erziefd.668162

Ertürk, R. (2022). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. International *Journal of Contemporary Educational Research,* 9(1), 191-203. https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519

Faisal, S. ve Naushad, M. (2021). The empirical evidence on negating turnover intentions among academicians. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 270. http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.22

Fakunmoju, S., Woodruff, K., Kim, HH, Le Fevre, A. ve Hong, M. (2010). Intention to leave the job: The role of individual factors, job stress, and managerial support. *Management in Social Work*, 34 (4), 313-328.

Farh, J. L., Hackett, R. D. ve Liang, J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support–job outcomes relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionalism. *Academy of Management Journal*, 50(3), 715-729. https://doi.org/10.5465/amj.2007.25530866

Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics.* Sage publications limited. London.

Garip, N. Ç. (2023). *Algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: öğretmenlere yönelik bir araştırma.* [Yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Giddens, A. ve Sutton, P. W. (2021). *Essential concepts in sociology* (3rd ed.). John Wiley and Sons. Cambridge.

Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi,* 3(2), 25-46.

Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles.* Academy of Management Review. *10*(1), 76–88.

Grissom, J. A. ve Loeb, S. (2011). Triangulating principal effectiveness: How perspectives of parents, teachers, and assistant principals identify the central importance of managerial skills. *American Educational Research Journal*, 48(5), 1091-1123.

Guin, K. (2004). *Chronic teacher turnover in urban elementary schools.* Education Policy Analysis Archives, 12(42).1-30.

Gül, Ö. (2019). Güç mesafesi algısı ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. Kocaeli Üniversitesi, *Eğitim Dergisi*, 2(2), 120-133.

Gümüşsoy, Y. ve Yıldırım, M. (2020). İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri: Aksaray ili örneği. *European Journal of Managerial Research*, 4(7), 286-302.

Gürbüz, S. ve Bingöl, D. (2007). Çeşitli örgüt yöneticilerinin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, eril-dişil ve bireyci-toplulukçu kültür boyutlarına yönelik eğilimleri üzerine görgül bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi,* 6(2), 68-87.

Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi.* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.

Hanushek, E. A., Kain, J. B. ve Rivkin, S. G. (2004). Why Public Schools Lose Teachers. *Journal of Human Resources*, 39(2), 326-354.

Harbatkin, E., Nguyen, T., Strunk, K. O., Burns, J. ve Moran, A. (2023). *Should stay or should go (later)? teacher ıntentions and turnover in low-*

performing schools and districts before and during the covıd-19 pandemic. Education Policy Innovation Collaborative (EPIC).

Hendawy Al-Mahdy, Y. F., Hallinger, P., Omara, E. and Emam, M. (2024). Exploring how power distance influences principal instructional leadership effects on teacher agency and classroom instruction in Oman: A moderated-mediation analysis. *Educational Management Administration and Leadership,* 52(4), 878-900. https://doi.org/10.1177/17411432221113912

Henry, G. T. ve Redding, C. (2020). The consequences of leaving school early: The effects of within-year and end-of-year teacher turnover. *Education Finance and Policy, 15* (2), 332–356. https://doi.org/10.1162/edfp_a_00274

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage Publications. Beverly Hills, CA (California).

Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. *International Educational and Professional*. Thousand Oaks, CA (California).

Hofstede, G., Garibaldi de Hilal, A. V., Malvezzi, S., Tanure, B. ve Vinken, H. (2010). Comparing regional cultures within a country: *Lessons from Brazil. Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(3), 336-352.

Imran, R., Allil, K. ve Mahmoud, A. B. (2017). Teacher's turnover intentions: Examining the impact of motivation and organizational commitment. *International Journal of Educational Management*, 31(6), 828-842.

Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American educational research journal*, *38*(3), 499-534.

Ingersoll, R. M. ve Tran, H. (2023). Teacher shortages and turnover in rural schools in the US: An organizational analysis. *Educational Administration Quarterly*, *59*(2), 396-431. https://doi.org/10.1177/0013161X231159922

İnce, A. ve Tulunay Ateş, Ö. (2024). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin altında yatan sebeplerin belirlenmesi. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 134-149. https://doi.org/10.47479/ihead.1546670

Jost, J. T. ve Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. *Current directions in psychological science*, 14(5), 260-265.

Kadıoğlu, H. (2021). Evren ve örneklem. http://sbf. marmara. edu. tr/dosya/sbf/ders% 20notlar% C4% B1/evren% 20ve, 20, C3.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (5. Baskı). Asil Yayın Dağıtım. Ankara. s. 359.

Kaptanoğlu, R. Ö. (2020). İşten ayrılma niyeti ve toksik liderliğin etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi* (6), 161-173. https://doi.org/10.21733/ibad.621500

Karaca, A. ve Şenel, S. (2022). Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracı rolü: devlet okullarında bir alan araştırması. *Journal of Academic Perspective on Social Studies*, (1), 19-42. https://doi.org/10.35344/japss.1067434

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.

Keçeci, B. (2021). *Öğretmenlerin işten ayrılma nedenleri: bir durum çalışması* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kemikkıran, N. (2015). Güç mesafesi yüksekse eşitsizlik mi istenir? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* 70(2), 317-344. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002354

Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik, mesleki doyum ve işten ayrılma* eğilimi. [Yayınlanmış Doktora Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Khatri, N. (2009). *Consequences of power distance orientation in organisations*. Vision, 13(1), 1-9.

Kılıç, A. ve Aydın, B. (2024). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı, işten ayrılma niyeti algısı ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi,* 22(1), 384-411. https://doi.org/10.37217/tebd.1389345

Kızanlıklı, M. M., Koç, H. ve Kılıçlar, A. (2016). Örgütsel güç ve gücün kaynakları üzerine kavramsal bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 8(4), 448-504.

Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd Edition) Guilford publications. New York.

Kocabıyık, M. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yordanmasında, okul yöneticilerinin kullandıkları güç mesafesi ve örgütsel adaletin etkisi.* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. 16. Baskı. Beta Yayınları. İstanbul.

Korkmaz, B. ve Ulutaş, M. (2022). Okullarda örgütsel adaletin iş doyumu ile ilişkisi: bir meta-analiz çalışması. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16(40), 1-18. DOI: 10.29329/mjer.2022.481.1

Köse, A. ve Uzun, M. (2020). Öğretmenlerin kendini işe verememe nedenleri üzerine fenomenolojik bir çözümleme. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi,* 17(2), 680-728. https://doi.org/10.33437/ksusbd.716213

Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. Mersin Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. https://doi.org/10.17860/mersinefd.282385

Kwantes, C. T., Idemudia, E. S. ve Olasupo, M. O. (2018). Power distance and trustworthiness in organizations: a comparative study of students perceptions in two countries. *North American Journal of Psychology*, 20(2).

Ladd, H. F. (2011). Teachers perceptions of their working conditions: how they matter for teacher retention. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 33(2), 235-261.

Li, Y., He, S., Song, M. ve Jeon, J. (2023). Exploring the effects of power distance orientation on unethical pro-organisational behaviour from the perspective of management. South African Journal of Business Management, 54(1), 3437. https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.3437

McKay, A., Bright, D., Kim, M., Longmuir, F. ve Magyar, B. (2022). I cannot sustain the workload and the emotional toll: Reasons behind Australian teachers' intentions to leave the profession. *Australian Journal of Education*, 66(2), 196-209. https://doi.org/10.1177/00049441221086654

Meydan, C. H., Basim, H. N. ve BASAR, U. (2014). Power distance as a moderator of the relationship between organizational citizenship behavior and impression management. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 7(13), 105-118.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.62.2.237

Mootz, J. (2013). Dimensions of culture (geert h. hofstede)–power distance. *The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology,* 405-407.

Nassir, M., ve Benoliel, P. (2025). Promoting school effectiveness: Examining the mediating role of teachers organisational commitment and the moderating role of school cultural attributes. *Educational Management Administration* and Leadership, *53*(2), 456-478. https://doi.org/10.1177/17411432231167715

Oğuzoğlu, E. (2023). *Öğretmenlerin müdür yönetim tarzı algıları ile güç mesafesi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Okçu, V. ve Anık, S. (2017). Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, *5*(2), 63-85.

Örenç, H. S. (2021). Okul müdürlerinin yalnızlığı ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişki. *Spor, Eğitim ve Çocuk*. 4(1), 1-31. DOI: 10.5505/sec.2024.98698

Özalp, İ., Koparal, C. ve Berberoğlu, G. (1996). *Yönetim ve organizasyon.* Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir.

Özdemir, H. ve Kahveci, G. (2024). Okul yöneticileriyle ilgili algılanan güç mesafesinin okul iklimi üzerindeki yansımaları: öğretmen perspektifiyle bir araştırma. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 1241-1265.

https://doi.org/10.51460/baebd.1415871

Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 18(2), 113-130.

Özten, İ. (2023). *Okul müdürlerinin karanlık liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları arasındaki ilişki.* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

Öztürk, M. A. ve Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.

https://doi.org/10.33711/yyuefd.751859

Papay, J. P., Bacher-Hicks, A., Page, L. C. ve Marinell, W. H. (2017). The challenge of teacher retention in urban schools: Evidence of variation from a cross-site analysis. *Educational Researcher*, 46(8), 434-448.

Peker, Ö. ve Aytürk, N. (2000). *Etkili yönetim becerileri*. Yargı Yayınevi. Ankara.

Pektaş, T., Yaşar, M. ve Can, T. (2023). Eğitim ortamlarında çalışanların iş doyumu ve yabancılaşma ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 568-587.

https://izlik.org/JA75YP38BS

Preechawong, S., Anmanatrakul, A., Pinit, P. ve Koul, R. (2021). Factors affecting the ıntention to quit from the teaching profession among vocational teachers. *Advanced Education*, 19, 69-78. DOI: 10.20535/2410-8286.240382

Ronfeldt, M., Loeb, S. ve Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4-36.

Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Academic Review*, 7(2), 613-628.

Seyfullahoğulları, Ç. A. (2018). *İşten Ayrılma Niyeti.* Türkmen Kitabevi, İstanbul. pp.237.

Seylim, E. (2022). *Öğretmenlerin okul çevresine uyum düzeyleri ve okul kültürü algılarıyla işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki*. [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi. Ankara.

Shengnan, L. ve Hallinger, P. (2021). Unpacking the effects of culture on school leadership and teacher learning in China. *Educational management administration and leadership*, *49*(2), 214-233. https://doi.org/10.1177/1741143219896042

Spencer-Oatey, H. (1997). Unequal relationships in high and low power distance societies: A comparative study of ibtor-student role relations in Britain and China. *Journal of cross-cultural psychology*, 28(3), 284-302.

Tarman, İ. ve Sarıkaya, S. (2024). Merkez ve taşrada okul öncesi öğretmenliği: tekrar aynı yere atanmak ister misiniz? *Yaşadıkça Eğitim*, *38*(3), 654-676. https://doi.org/10.33308/26674874.2024383625

Taşkın, S. ve Nartgün, Ş. S. (2023). Öğretmen görüşlerine göre iş yükü ile bireysel ve örgütsel performans arasındaki ilişki. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi,* 23(4), 2081-2103. https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1315764

Taymaz, H. (1986). Okul yönetimi ve yönetici yerleştirme. Ankara Üniversitesi *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 19(1), 123-135. https://dergipark.org.tr/tr/pub/auebfd/issue/48473/614647

Tekingündüz, K. (2017). *Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri ve yer değiştirmede yöneticilerin rolüne ilişkin öğretmen görüşleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. https://hdl.handle.net/11413/4623

Thomsen, M., Karsten, S. ve Oort, F. J. (2016). Distance in schools: the influence of psychological and structural distance from management on teachers' trust in management, organisational commitment, and organisational citizenship behaviour. *School Effectiveness and School Improvement*, 27(4), 594-612.

Tian, Q. ve Peterson, D. K. (2016). The effects of ethical pressure and power distance orientation on unethical pro-organizational behavior: the case of earnings management. *Business Ethics: A European Review,* 25(2), 159-171.

Tschannen-Moran, M. (2009). Fostering teacher professionalism in schools: The role of leadership orientation and trust. *Educational administration quarterly, 45*(2), 217-247.

Tuaç, S. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki.* [Yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Siirt.

Turhan, M. ve Memduhoglu, H. B. (2022). Teacher turnover: A continual problem in Turkey. *Research in Pedagogy*, 12(1), 82-96. DOI: 10.5937/IstrPed2201082T

Uzun, T. (2020). Relationships between power distance, organizational commitment, and trust in schools. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(3), 359-371. DOI: 10.29329/epasr.2020.270.17

Uzun, E. (2023). *Eğitim kurumlarında örgütsel engellerin işe yabancılaşma düzeyine etkisi.* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Vekeman, E., Devos, G., Valcke, M. ve Rosseel, Y. (2017). Do teachers leave the profession or move to another school when they don't fit? *Educational Review*, 69(4), 411-434.

Watlington, E., Shockley, R., Guglielmino, P. ve Felsher, R. (2010). The high cost of leaving: The economic and pedagogical consequences of teacher turnover. *Journal of Education Finance,* 36(1), 22-37.

Wei, C., Sun, X., Liu, J., Zhou, C. ve Xue, G. (2017). High power distance enhances employees preference for likable managers: A resource dependency perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 2066.

Weisberg, J. (1994). Measuring employee burnout and intention to leave. *International Journal of Human Resources*, 15 (1), 4-14.

Yakut, Ü. (2024). *Öğretmenlerin iş yükü algıları ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi.* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Yaman, E. ve Irmak, Y. (2010). Yöneticiler ve öğretmenler arasındaki güç mesafesi. Mustafa Kemal Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 164-172.

Yıldırım, M. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri: Aksaray ili örneği. E*uropean Journal Of Managerial Research*, 4(7), 286-302.

Yıldırım, H., Çolak, İ. ve Altınkurt, Y. (2025). Öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ile özerklik davranışları arasındaki ilişkide örgütsel güç mesafesi algısının aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 88-102. https://doi.org/10.33206/mjss.1549700

Yıldız, B., Ensari, M. Ş., Elçi, M. ve Karabay, M. E. (2019). İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, *6*(1), 13-27.

Yıldız, S. ve Arısoy, A. A. (2018). Otantik liderlik ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolü. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (22),* 553-580.

Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Education Journal*, 20(2), 385-402.

Yılmaz, K., Çelik, M. ve Arik, R. S. (2025). Quiet Quitting Behaviors of Teachers Working in Public Schools in Türkiye: *A Qualitative Research. Educational Planning,* 32(1), 79-96.

Yiğit, Y. A. (2025). *Öğretmenlerin güç mesafesi algısı ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki.* [Yüksek Lisans Tezi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Yim, S. Y. ve Youn Ahn, T. (2024). Learning silence and passivity: Novice teacher's participation in teaching community. *Teaching and Teacher Education*, 143, 104551. https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104551

Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., Altınkurt, Y., Yılmaz, K. (2018). Örgütsel güç mesafesi ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. Trakya Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(4), 671-686. https://doi.org/10.24315/trkefd.411916

Yorulmaz, Y. İ. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının incelenmesi: Eğitim örgütlerine yansımaları, yapısal nedenleri ve yapılaşması.* [Doktora tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

Zıblım, L. (2020). *Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin güç mesafesi arasındaki ilişki.* [Yüksek lisans tezi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Muğla.

Zıblım, L. ve Ertürk, A. (2022). The organizational power applied by school principals and its effect on teachers' perception of power distance. *Participatory Educational Research*, 9(5), 26-42. https://doi.org/10.17275/per.22.102.9.5

ALTINCI BÖLÜM

EKLER

EK 1: Kişisel Bilgiler Formu

Değerli Öğretmenim,

Bu veri toplama aracı Okul Yönetimine Yönelik Algılanan Örgütsel Güç Mesafesi ve Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin belirlenmesi amacıyla yapılacak bir araştırmada bilimsel veri toplanması amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek formu, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde örgütsel güç mesafesine yönelik ifadeler, üçüncü bölümde öğretmenlerin işten ayrılma eğilimine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Elde edilecek veriler tamamen akademik amaçlarla kullanılacaktır ve herhangi bir üçüncü kişiyle paylaşılmayacaktır. Araştırmanın amacına ulaşması, sizin tarafsız, objektif ve içten cevaplarınıza bağlıdır. Çalışmaya katılım gönüllülük arz etmektedir. Katılımcıdan bu uygulama için herhangi bir ücret talep edilmemektedir ya da katılımcıya herhangi bir ücret verilmeyecektir. Çalışmada katılımcıya zarar vermeye yönelik risk taşıyan herhangi bir müdahale ya da uygulama bulunmamaktadır. Anketi tamamlamanız yaklaşık 10 dakika sürecektir. Çalışma ile ilgili daha detaylı bilgi almak için Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Evsun ALAN ile iletişime geçebilirsiniz.

Araştırmamıza göstermiş olduğunuz ilgi ve katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Yukarıda katılımcı için çalışmaya katılmadan önce verilmesi gereken bilgiler ile ilgili metni okudum, anladım. Yapılacak bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

( ) Onaylıyorum. ( ) Onaylamıyorum.

Demografik Bilgiler

1	Yaşınız	( ) 20-39 yaş ( ) 40 yaş ve üzeri
2	Okuldaki Hizmet Süreniz	( ) 1-4 yıl ( )5 yıl ve üzeri
3	Meslekteki Kıdem	( ) 1-10 yıl ( ) 11 yıl ve üzeri
4	Okulun Bulunduğu İlçe	( ) Merkez İlçeler ( ) Diğer İlçeler
5	Çalıştığınız Okul Kademesi	( ) Okul Öncesi ( )İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Ortaöğretim

6	Okuldaki iş yükü düzeyiniz	( ) az ( ) orta ( )yüksek
7	Eğitim Durumunuz	( ) Lisans ( )Lisansüstü
8	Okul Yöneticinizin Eğitim Durumu	( ) Lisans ( )Lisansüstü
9	Maaş memnuniyeti	( ) Düşük ( ) Orta ( ) Yüksek

Ek 2: Örgütsel güç mesafesi ölçeği

Aşağıda, örgütsel güç mesafenizi yansıtabileceğiniz 20 ifade bulunmaktadır. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak hangi seçenek sizin algınıza daha uygunsa o seçeneği işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmayınız. Her bir madde için cevaplar; Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Sık sık (4), er zaman (5) şeklindedir.		Hiçbir zaman ⟷ Her zaman				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Yönetici konumundaki insanlara daha fazla saygı gösteririm.					
2	Yöneticilerin aldıkları kararları sorgularım. *					
3	Yöneticilerin, benim hakkımda ne düşündüklerini önemserim.					
4	Yöneticilerin aldığı kararlara gerektiğinde karşı çıkarım. *					
5	Yöneticilerin bazı imtiyazlara sahip olmasını normal karşılarım.					
6	Bir kişi yönetici pozisyonuna gelirse, o kişiye gösterdiğim saygı artar.					
7	İşlerimi kolaylaştırmak için yöneticilerle yakın olmaya çalışırım.					
8	Karşımdaki kişinin statüsü, benim ona karşı davranışlarımı etkiler.					
9	Çatışma yaşamamak için, yöneticilerin bekledikleri davranışları sergilemeye çalışırım.					
10	Eğer yönetimle ters düşersem (dünya görüşü vb.) işlerimin yürümeyeceğini düşünürüm.					
11	Kariyerim açısından sorun yaşamamak için yöneticilerle çatışmamaya çalışırım.					
12	Yöneticilerin aynı dünya görüşündeki çalışanlara bazı imtiyazlar tanımasını normal karşılarım.					
13	Yöneticinin sert (buyurgan, otoriter) davranışlarına karşı tepki gösteririm.*					
14	Yöneticilere yakın kişilerin, bazı imtiyazlara sahip olmasını normal karşılarım.					
15	Yönetimin kararını etkilemeyeceksem, alınan kararlara razı olurum.					

16	Yöneticiler tarafından görüşlerim dikkate alınmaz ise, daha fazla itirazda bulunmam.					
17	İşe ilişkin temel düşüncem, "her şey olacağına varır" şeklindedir.					
18	Sonuç kaçınılmaz ise yöneticilere itiraz etmenin bir anlamı yoktur.					
19	Yönetimin onaylamadığım uygulamalarını, genellikle eleştirmem.					
20	Yöneticilerin doğru bulmadığım kararları konusunda yasal yollara başvurmaktan kaçınırım.					
Ölçeğin boyut ve maddeleri: Gücü Kabullenme (1-6), Gücü Araçsal Kullanma (7-11), Gücü Meşrulaştırma (12-14), Güce Razı Olma (15-20). **Ters puanlanan maddeler*						

Ek 3: İşten ayrılma eğilimi ölçeği

İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN İFADELER Öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerine ilişkin 3 madde verilmiştir. Her maddeyi dikkatlice okuyarak cevaplandırınız. Her bir madde için cevaplar; **Kesinlikle Katılmıyorum (1), Kısmen Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Kısmen Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)** şeklindedir. Bunlardan size en uygun seçeneği karşısındaki boşluğa **(X)** işareti koyarak yanıtlayınız. Mümkün olduğunca boş madde bırakmamaya özen gösteriniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Kısmen Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Kısmen Katılıyorum**	**Kesinlile Katılıyorum**
1.Büyük bir olasılıkla yakın zamanda çalışmak için yeni bir okul aramaya başlayacağım.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2.Tekrar tercih etme imkanım olsaydı, yine bu okulda çalışmayı tercih ederdim.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3.Sıklıkla bu okuldan ayrılmayı düşünüyorum.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

Ek 4: Örgütsel güç mesafesi ölçeği kullanım izni



YY Y. İlker YORULMAZ
Kime: Siz

Yanıtla Tümünü yanıtla İlet
14.05.2024 Sal 13:35

Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğ... OneDrive'da "Ekler" konumuna kaydedildi
Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğ... OneDrive'da "Ekler" konumuna kaydedildi

2 ek (1 MB) Tümünü indir

Sayın Alan,

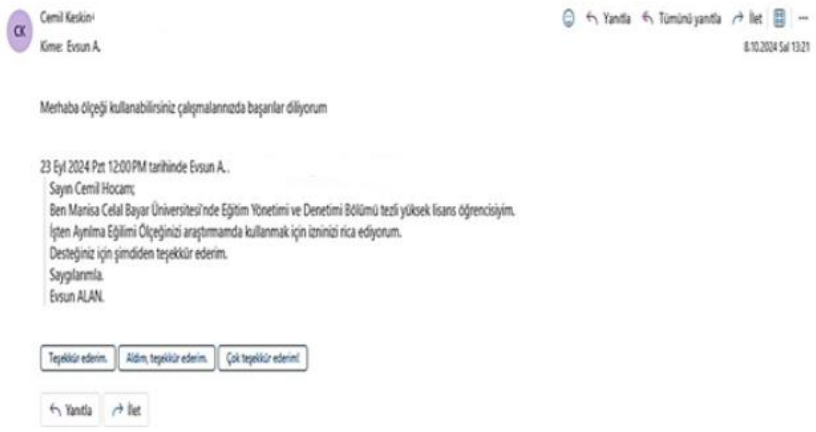
Tarafımızdan geliştirilen "Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği"ni araştırmanızda **veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz.** Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik bilgilerine ilgili makaleden ulaşabilirsiniz. Makale ve uygulama formu ekte yer almaktadır.

İyi çalışmalar dilerim.

Not: Ölçek için verilen izin, kullanım iznidir. Bu izin, Ölçek üzerinde yapısal bir müdahaleyi kapsamamaktadır.

İlker Yorulmaz, PhD

Ek 5: İşten ayrılma eğilimi ölçeği kullanım izni



CK Cemil Keskin
Kime: Evsun A.

Yanıtla Tümünü yanıtla İlet
8.10.2024 Sal 13:21

Merhaba ölçeği kullanabilirsiniz çalışmalarınızda başarılar diliyorum

23 Eyl 2024 Pzt 12:00 PM tarihinde Evsun A. :
Sayın Cemil Hocam;
Ben Manisa Celal Bayar Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü tezli yüksek lisans öğrencisiyim.
İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğinizi araştırmamda kullanmak için izninizi rica ediyorum.
Desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim.
Saygılarımla.
Evsun ALAN.

Teşekkür ederim. | Aldım, teşekkür ederim. | Çok teşekkür ederim!

Yanıtla İlet

Ek 6: Etik Kurul İzin Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.03.2025-E.980938

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

2025 AİLE YILI

Sayı : E--050.01-980938 24.03.2025
Konu : Sezen TOFUR-Etik Kurul Başvurunuz-
Hk-

Sayın Doç. Dr. Se zen TOFUR

İlgi :05.03.2025 tarihli ve 968668 sayılı yazı.

MCBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Evsun ALAN'ın "Okul Yönetimine Yönelik Algılanan Örgütsel Güç Mesafesi ve Öğretmenlerin İşten Ayırılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı başvurunuz kurulumuzun 18.03.2025 tarih ve 2025/05 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, tez çalışmasının etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Kurulumuzda alınan karar ekte gönderilmektedir. Bilgilerini rica ederim.

Prof. Dr. Osman Murat
KOÇTÜRK
Kurul Başkanı

Ek: 12-Nolu karar (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik İmza ile imzalanmıştır.

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

Toplantı Tarih **Toplantı Sayısı** **Toplantıda Alınan Karar Sayısı**	**:** 18.03.2025 **:** 2025/ 05 **:** 21

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 18.03.2025 tarih ve saat 11:00'da toplandı. Yapılan görüşmeler sonrasında aşağıdaki kararlar alınmıştır:

KARAR:

12- MCBÜ Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr.Sezen TOFUR'un 06.03.2025 tarih ve E.968668 sayıda kayıtlı MCBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Evsun ALAN'ın **"Okul Yönetimine Yönelik Algılanan Örgütsel Güç Mesafesi ve Öğretmenlerin İşten Ayırılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"** adlı tez çalışmasının etik yönden uygunluğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verildi.

(imza)
Prof.Dr.Osman Murat KOÇTÜRK
Başkan

(imza) Prof.Dr.Fatma ŞAŞMAZ ÖREN Üye	**(imza)** Prof.Dr.Özge AYAN Başk.Yrd	**(imza)** Prof.Dr.Ramazan GÖKBUNAR Üye
(İmza) Prof.Dr.Selhan ÖZBEY Üye	**(imza)** Prof.Dr.Nurettin GÜLMEZ Üye	**(imza)** Prof.Dr. Meryem AYAN Üye

Bubelge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 7: Araştırma Uygulama İzin Formu

BALIKESİR İl Milli Eğitim Müdürlüğüne

Başvuru No: MEB.TT.2025.022463

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 753092

Adı Soyadı: EVSUN ALAN

Araştırmanın Adı: Okul Yönetimine Yönelik Algılanan Örgütsel Güç Mesafesi ve Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri
Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: BALIKESİR İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Uygulama Yapılacak Birim: İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Uygulama Yapılacak İl: BALIKESİR

Veri Toplama Aracının Başlığı: Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği ve İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 02.05.2025

Araştırmanın Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 02.05.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı “Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)” göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni BALIKESİR İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için 'https://arastirmaizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula' bağlantısını kullanınız.