



ÖĞRETMEN GÜÇLENDİRME ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALARA YÖNELİK TEMATİK BİR İNCELEME¹

Dr. Ümit KAHRAMAN*
Dr. Osman Tayyar ÇELİK**

ÖZ

Öğretmen güçlendirme üzerine araştırmaların uzun bir geçmişi olmasına rağmen Türkiye’de bu konuda araştırmaların yeni olduğu söylenebilir. Bu araştırmada öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan mevcut araştırmaları tematik olarak incelenmek amaçlanmıştır. Böyle bir çalışmanın öğretmen güçlendirme üzerine araştırmalarda odaklanılacak alanlara yön vereceği düşünülmektedir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda dahil etme kriterleri çerçevesinde 2019 yılına kadar öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılmış 42 çalışma, araştırmacının veri kaynağını oluşturmaktadır. Araştırmada veri analizi yöntemi olarak içerik analizinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda araştırmaların yayım yılı, öğretmen güçlendirmeye yaklaşımlar, araştırma yöntemi, yapıldığı bölge, örneklem içeriği, yapıldığı okul kademesi, örnekleme yöntemi, örneklem büyüklüğü, veri toplama yöntemi, kullanılan ölçme aracı, birlikte ele alınan değişkenler, veri analizi yöntemi ve yayım türü temalar olarak belirlenmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmalardan elde edilen veriler bu temalar çerçevesinde kodlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen güçlendirme üzerine son yıllarda araştırma sayısının arttığı ancak halen yeterli sayıda araştırma olmadığı, araştırmalarda daha çok psikolojik güçlendirme yaklaşımının benimsendiği, çoğunlukla nicel yöntemlerden ve buna bağlı olarak daha çok nicel veri analizi yöntemleri olan betimsel istatistikler, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanıldığı, araştırmaların çoğunlukla İç Anadolu, Marmara ve Ege bölgelerinde yapıldığı, en çok araştırmacının lise kademesinde gerçekleştirildiği, çalışmalarda çoğunlukla tesadüfi örnekleme yönteminin ve ölçme aracı olarak Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen Psikolojik Güçlendirme Ölçeği’nin kullanıldığı, güçlendirmenin en fazla örgütsel bağlılık değişkeni ile birlikte ele alındığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar Türkiye bağlamında tartışılarak araştırmacılara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen güçlendirme, psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirme, güçlendirici liderlik

A THEMATIC REVIEW ON RESEARCH ON TEACHER EMPOWERMENT

ABSTRACT

Although research on teacher empowerment has been done for a long time, it can be said that research on this issue is quite new in Turkey. This research aims to examine the current research on teacher empowerment in Turkey thematically. It is thought that such a study will guide the areas to be focused on teacher empowerment research. In the study document analysis method was used as data collection method. In this context, with in the framework of the criteria for inclusion 42 studies on teacher empowerment held in Turkey until 2019 are the source of research data. In the research, content analysis was used as data analysis method. In this context, the publication year of the research, approaches to teacher empowerment,

¹ Bu çalışma 21-24 Mart 2019 tarihleri arasında düzenlenen 3. Uluslararası Bilim ve Eğitim Kongresi’nde (UBEK 2019) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

* Pamukkale Üniversitesi, Rektörlük, ukahraman8364@gmail.com, Orcid No: 0000-0002-4547-6753

** Sorumlu Yazar, Pamukkale Üniversitesi, Rektörlük, otayyar44@gmail.com, Orcid No: 000-0003-3951-7261

research method, region, sample content, school level, sampling method, sample size, data collection method, measurement tool, variables discussed together, data analysis method, and publication type were determined as themes. The data obtained from the studies included in the research were coded within the framework of these themes. As a result of the research, the number of research on teacher empowerment has increased in recent years, but there is still insufficient number of research, more psychological empowerment approach is adopted, mostly quantitative methods and descriptive statistics, correlation and regression analyses are used. The results of the study were conducted in Central Anatolia, Marmara and Aegean regions, where most of the research was conducted at the high school level, mostly random sampling method and Psychological Empowerment Scale developed by Spreitzer (1995) was used as the measurement tool empowerment was most commonly associated with the organizational commitment variable. These results were discussed in the context of Turkey and recommendations for researchers were developed.

Keywords: Teacher empowerment, psychological empowerment, structural empowerment, empowering leadership

GİRİŞ

Örgütler hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzde dinamik bir çevrede varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadır. Böyle bir çevrede örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için insan kaynaklarından etkili bir şekilde yararlanma, çalışanların yeteneklerini, bilgi ve becerilerini arttırma arayışına girmiştir. Bu kapsamda çalışanları güçlendirerek örgüte olan çalışan katkılarını arttırmak, bir yönetim stratejisi olarak önem kazanmıştır. Güçlendirme sayesinde çalışanlara işin sahibi oldukları hissettirilir ve kendi inisiyatiflerini kullanarak esnek bir çalışma ortamının sağlanması mümkün olur. Eğitim ve geliştirme çabaları ile kişilerin yetenekleri arttırılmakta, kişiler yeni fikirlerin oluşturulması konusunda desteklenmekte, böylece doğru ve hızlı karar verebilmeleri sağlanmaktadır (Gümüştekin 2010).

Personel güçlendirme kavramı örgütlerde insan unsurunun ön plana çıkmasıyla birlikte özellikle 1980'li yıllarda işletmelerde ele alınan bir konu haline gelmiştir. Klasik yönetim yaklaşımında yapıya ve iş süreçlerine odaklanılmış, iş bölümü ve uzmanlaşmayla örgütsel amaçların etkin bir şekilde gerçekleştirileceği varsayılmıştır. Ancak Hawthorne araştırmalarıyla birlikte örgütlerde bireylerin sosyal ve duygusal yönlerinin de verimlilikte önemli olduğu ortaya konmuştur. Örgütlerde insan ilişkileri yaklaşımıyla klasik yönetime özgü mekanik anlayışın yerini insan odaklı bir anlayış almıştır. Bu kapsamda örgütsel verimliliği arttırmak amacıyla psiko-sosyal bir varlık olan çalışan ihtiyaçlarına olan ilgi artmıştır. McGregor'un insan doğasına ilişkin ortaya koyduğu teori x ve teori y, Likert'in dört yönetim modeli çalışmaları katılımcı yönetim deneyimleri ve uygulamalarını ön plana çıkarmıştır. Bu çalışmalar, personelin istekleri, ilgileri ve yeteneklerinin fark edilmesini ve çalışanlarla yönetim arasında açık bir iletişim ve işbirliğini de cesaretlendirmiştir (Doğan 2006). Çalışan yeteneklerinden üst düzeyde yararlanmak amacıyla güçlendirmeye olan ilgi artmış, çalışanların nasıl güçlendirileceği, güçlendirmenin örgütsel ve bireysel çıktılarının neler olduğuna yönelik araştırmalar hız kazanmıştır.

İşletmelerde olduğu gibi okullarda da 1980'li yıllarda güçlendirme kavramı okul ve öğrenci başarısı için ele alınan bir konu haline gelmiştir (Bogler ve Somech 2004). Öğretmen güçlendirmeye olan ilginin artmasında temel faktör öğretmen

etkililiğidir (Short ve Johnson 1994). Elstad, Christophersen ve Turmo (2011) öğretmenlerin daha etkili olduklarında, öğrenci başarısı ve öğretmen tatmininin artacağı ve okul ortamının da iyileşeceğini ileri sürmüştür. Okulun var olan hedeflerine ulaşılmasının temeli öğretmenleri güçlendirmeye yönelmektedir. Öğretmenlerin okula bağlılıklarının, motivasyon düzeylerinin artırılması okul yöneticileri tarafından uygulanan güçlendirme çalışmalarına dayanmaktadır (Kıral 2019).

Öğretmen güçlendirmeye ilişkin tanımlar güçlendirmeye olan farklı yaklaşımlar çerçevesinde değişmektedir. Zembyla ve Papanastasiou (2005) güçlendirmeyi öğretmenlerin öğretme ve öğrenme süreçlerinde karar vermeye katılımları açısından tanımlarken, Maeroff (1988) öğretmenlerin statülerinin geliştirilmesi, bilgi ve karar vermeye erişimleri açısından tanımlamıştır. Bogler ve Somech (2004) ise güçlendirmeyi, okul katılımcılarının kendi gelişimlerini ele alma ve kendi sorunlarını çözme yetkinliğini geliştirdiği bir süreç olarak tanımlamıştır. Bu tanımlar daha çok yapısal güçlendirme yaklaşımına dayanmaktadır. Psikolojik güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde ise öğretmen güçlendirmeyi öğretmenlerin yeterliklerine, okul süreçlerindeki etkilerine ve işlerinin anlamlılığına ilişkin pozitif algıları olarak tanımlamak mümkündür.

Alan yazınında güçlendirmeye ilişkin üç teorik bakış açısı bulunmaktadır. Bunlar yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme ve güçlendirici liderliktir. Yapısal güçlendirme çalışanların güce ve bilgiye erişim fırsatlarına olanak sağlayan örgüt çevresine odaklanmaktadır. Yöneticiler ve örgüt tarafından çalışanları güçlendirmeye yönelik yönetsel uygulamalar, öğretmenleri güçlü kılmak için bağlamsal koşullarda yapılan düzenlemeler yapısal güçlendirme çerçevesinde değerlendirilebilir. Bu kapsamda öğretmenlere geri bildirimde bulunma (Duman 2018), öğretmen özerkliğini ve mesleki gelişimi destekleme (Püsküllüoğlu ve Altınkurt 2017) kaynaklara ve bilgiye erişim fırsatları sunma (Blase ve Blase 1996) karar sürecine katma ve yetki verme öğretmenleri güçlendirmek için okul örgütlerinde uygulanabilecek yapısal güçlendirme örnekleridir. Psikolojik güçlendirme, çalışanların sahip oldukları güç düzeylerini artırmak için kullanılan yönetsel uygulamalara odaklanan yapısal güçlendirmenin aksine, içsel motivasyon ile ilgilidir. Bu yaklaşımda güçlendirme zihinsel bir durum olarak kavramsallaştırılmıştır (Dee, Henkin ve Duemer 2003). Psikolojik güçlendirme yaklaşımı, Conger ve Kanungo (1988) ile Thomas ve Velthouse'un (1990) güçlendirme üzerine çalışmalarına dayanmaktadır. Conger ve Kanungo'ya (1988) göre psikolojik güçlendirme güçsüzlüğü destekleyen koşulların belirlenerek ortadan kaldırılması ve örgüt üyeleri arasında öz yeterlik duygularının artırılması sürecini ifade etmektedir. Thomas ve Velthouse (1990) ise psikolojik güçlendirmenin öz yeterlilikten daha geniş bir motivasyonel durum olduğunu, çalışanların işleriyle ilgili sorumluluk almasını ve işe yönelik aktif bir yönelimi ifade ettiğini savunmuştur. Son olarak yapısal ve psikolojik güçlendirme yaklaşımlarının sentezi niteliğinde olan güçlendirici liderlik, çalışanların psikolojik güçlenmelerini sağlayan lider davranışlarına odaklanmaktadır. Güçlendirici liderler, yapısal güçlendirme stratejilerini doğrudan uygulamak yerine bireysel ihtiyaçları dikkate alarak çalışanların özyeterlik ihtiyaçlarının karşılanmasına ve sorumluluk almalarına katkıda bulunur. Öğretmenlere güven göstermek, dürüst ve samimi olmak, öğretmen özerkliğini, yenilikçiliği, yaratıcılığı ve risk almayı teşvik etmek, ortak yönetim

yapıları geliştirmek ve destek sağlamak Blase ve Blase (1997) tarafından öğretmenlerin güçlendirme duygusunu arttıran lider davranışları olarak ifade edilmiştir.

Alan yazınında farklı güçlendirme yaklaşımını temel alan birçok ölçme aracı bulunmaktadır. Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algılarını belirlemede Sprietzer (1995), Short ve Rinehart (1994), yapısal güçlendirme algılarını belirlemede ise Laschinger, Finegan, Shamian ve Wilk (2001) tarafından geliştirilen ölçme araçları yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Güçlendirici liderlik araştırmalarında ise daha çok Arnold, Arad, Rhoades ve Drasgow (2000), Konczak, Stelly&Trusty (2000) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmaktadır.

Öğretmen güçlendirme üzerine yapılan araştırmalarda daha çok güçlendirmenin olumlu etkisine odaklanılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda yapısal güçlendirmenin öğretmenlerin motivasyonu (Davis ve Wilson 2000), örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla (Altinkurt, Anasız ve Kapıcı 2016) psikolojik güçlendirme algılarıyla (Yangaiyave Magaji 2015; Yorulmaz, Çolak ve Sağlam 2018) örgütsel bağlılıklarıyla (Boonyarit, Chomphupart ve Arin 2010) ilişkili olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları üzerine yapılan araştırmalarda ise psikolojik güçlendirmenin okul müdürüne güvenle (Freire ve Fernandes 2015; Moya, Henkin ve Egley 2005), örgütsel bağlılıkla (Dee, Henkin ve Duemer 2002; Savaş, Döş ve Demirkol 2013), örgütsel vatandaşlık davranışıyla (Aksel, Serinkan, Kızıloğlu ve Aksoy 2013; Bogler ve Somech 2004; Shapira-Lishchinsky ve Tsemach 2014) ve işe tutkunlukla (Şanlı 2019) ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Son olarak araştırmalarda okul müdürlerinin güçlendirici lider davranışlarının öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları (Lee ve Nie 2017; Raub ve Robert 2015) ve psikolojik sözleşmeye uyumlarıyla (Koçak 2016) pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

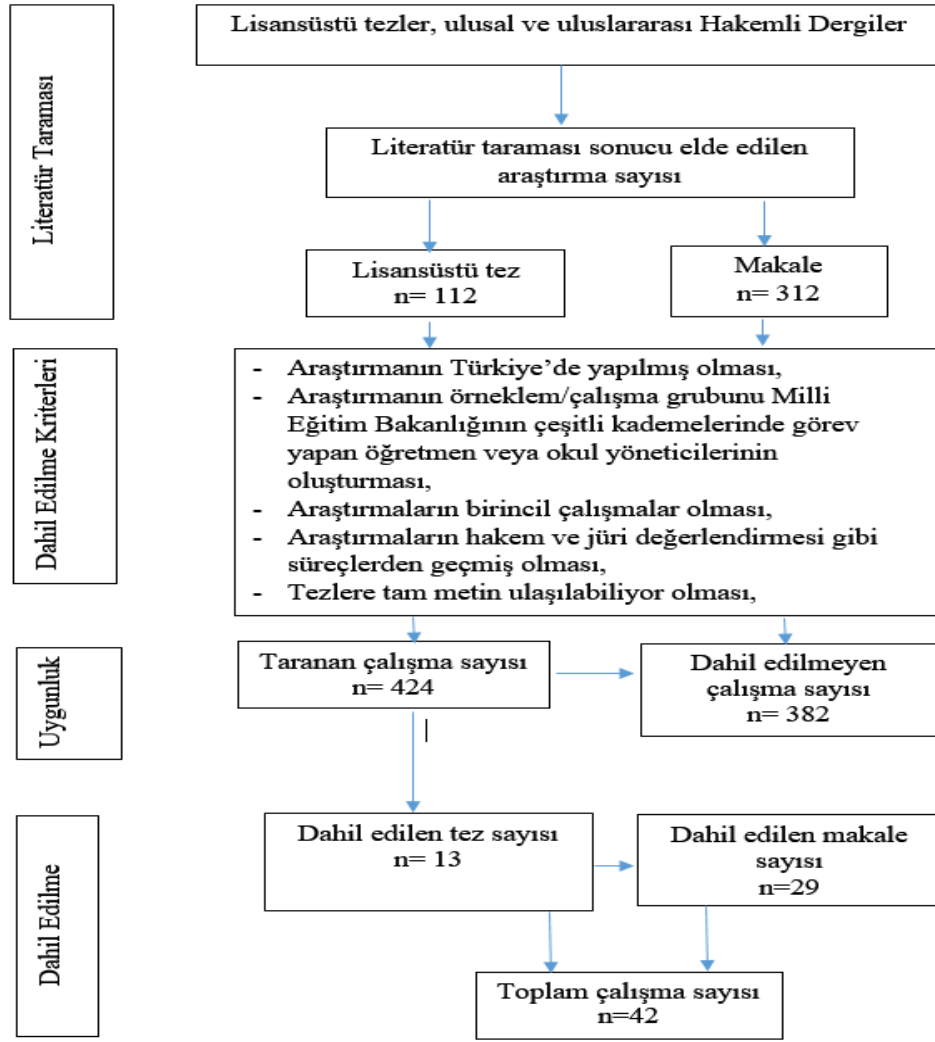
Okulların amaçlarına ulaşmasında, öğrenci başarısında ve değişim girişimlerinin hayata geçirilmesinde öğretmenler anahtar bir faktördür. Bu kapsamda öğretmen güçlendirme, değişim zamanlarında en çok tartışılan konular içerisinde yer almaktadır. Nitekim Türkiye’de eğitimdeki değişimin çerçevesini çizen “2023 Eğitim Vizyonu” belgesinde (MEB 2018), Öğretmen Strateji Belgesinde (MEB2017) ve 11. Kalkınma Planında (SBB 2019); öğretmen özerkliği, öğretmenlerin mesleki gelişimi, kariyer geliştirme, mesleğin toplumsal statüsünü artırma öğretmen güçlendirme bağlamında vurgu yapılan konular olmuştur. Ancak makro düzeyde politikaların yanında öğretmenleri güçlendirmek için mikro düzeyde diğer bir ifadeyle okul düzeyinde de güçlendirme uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda öğretmen güçlendirme üzerine araştırmaların uygulayıcılara yol göstereceği söylenebilir. Öğretmen güçlendirme üzerine araştırmaların uzun bir geçmişi olmasına rağmen Türkiye’de araştırmaların yeni olduğu söylenebilir. Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan mevcut araştırmaların tematik olarak incelenmesinin alanda yapılacak araştırmalara yön vereceği düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle araştırmada öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaları incelemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda 2019 yılına kadar Türkiye’de yapılan araştırmaların; yayım yılı, öğretmen güçlendirmeye yaklaşımlar, araştırma yöntemi, yapıldığı bölge, örneklem içeriği, yapıldığı okul kademesi, örnekleme yöntemi, örneklem büyüklüğü, veri toplama yöntemi, kullanılan ölçme aracı, birlikte ele alınan değişkenler, veri analizi yöntemi ve yayın türü açısından dağılımları nasıldır sorularına cevap aranmıştır.

Yöntem

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaları incelemeyi amaçlayan bu çalışmada içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizi, bir alandaki mevcut literatürün ve öngörülen yeni çalışmaların stratejik değerlendirmesine yardımcı olmak için ek bir yöntem sunar. Ayrıca belirli bir alanda tüm araştırma faaliyetlerinin bütünü hakkında ölçülebilir açıklamalar yapılmasını sağlar (Falkingham ve Reeves 1998). Araştırmanın verileri, doküman incelemesi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar. Nitel araştırmada doküman incelemesi tek başına bir veri toplama yöntemi olabileceği gibi diğer veri toplama yöntemleri ile birlikte de kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek 2008). Bu kapsamda öğretmen güçlendirme üzerine 2019 yılına kadar yapılan araştırma makaleleri ve lisansüstü tezler bu araştırmanın veri kaynağını oluşturmaktadır.

Veri toplama süreci ve dahil etme kriterleri

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesinden yararlanılmıştır. Doküman incelemesinde ilk atılacak adım uygun dokümanları bulmaktır (Meriam 2013). Bu kapsamda öğretmen güçlendirme üzerine yapılan araştırmalara ulaşmak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından “güçlendirme, öğretmen güçlendirme, psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirme, güçlendirici liderlik” anahtar kelimeler olarak belirlenmiş, Türkçe ve İngilizce olarak Google Akademik, YÖK Ulusal Tez Merkezi, Ulakbim-Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı, Web of Science, EducationResearch Complete, ERIC, Scopus (A&I) veri tabanlarında taramalar yapılmıştır. Literatür taraması araştırmacılar tarafından ayrı ayrı yapılmış ve ulaşılan araştırmalar karşılaştırılarak tek bir dosya haline getirilmiştir. Araştırmaya dahil edilecek çalışmaların belirlenmesi amacıyla araştırmacılar tarafından dahil etme kriterleri belirlenmiştir. Literatür taraması ve dahil edilecek çalışmaların belirlenmesine ilişkin süreç şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Literatür taraması ve dahil edilecek çalışmaların belirlenme süreci

Literatür taraması 2019 Ağustos ayına kadar yapılmıştır. Tarama sonucunda ulaşılan 424 çalışma dahil etme kriterlerine göre değerlendirilmiş 13’ü tez ve 29’u araştırma makalesi olmak üzere 42 çalışma araştırmaya dahil edilmiştir. Tüm çalışmalar yazar künyeleri ve başlıklarına göre isimlendirilerek elektronik ortamda kaydedilmiştir.

Verilerin analizi

Araştırmada veri analizi yöntemi olarak içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizi, nitel veri analizi türleri arasında en sık kullanılan yöntemlerden biridir (Özdemir 2010). İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek 2008). İçerik analizinin aşamalarına ilişkin araştırmacılar (Christensen, Johnson ve Turner 2015; Demirci ve Köseli 2017; Merriam 2013) tarafından farklı adımlar önerilmektedir. Bu öneriler dikkate alınarak verilerin analizinde aşağıdaki adımlar izlenmiştir.

- Kategorilerin belirlenmesi

- Kodlama
- Verilerin analizi
- Bulguların sunumu

Tipik bir nitel araştırmada, tema veya kategoriler iki şekilde oluşturulabilir. Araştırmacı, araştırma problemi ile ilgili alanyazını tarayarak bu kategorileri oluşturulabilir veya bu tema veya kategoriler verilerin analizi sırasında araştırmacı tarafından oluşturulabilir (Merriam 2013; Yıldırım ve Şimşek 2008). Bu araştırmada çalışmanın amacı ve kapsamı dikkate alınarak tema/kategoriler araştırmacılar tarafından önceden belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışmaların yayım yılı, öğretmen güçlendirmeye yaklaşımlar, araştırma yöntemi, yapıldığı bölge, örneklem içeriği, yapıldığı okul kademesi, örnekleme yöntemi, örneklem büyüklüğü, veri toplama yöntemi, kullanılan ölçme aracı, birlikte ele alınan değişkenler, veri analizi yöntemi ve yayım türü kategoriler olarak belirlenmiştir. Kodlama aşamasına geçmeden önce belirlenen kategoriler araştırmacılar tarafından veri tablolama programına girilerek veri kodlama dosyası oluşturulmuştur.

Kodlama süreci metin veya görsel verileri küçük bilgi kategorileri içine toplamayı, bir çalışmada kullanılan farklı veri tabanlarından gelen kod için kanıt aramayı ve sonra koda bir etiket vermeyi içermektedir (Creswell 2013). Çalışmada kategoriler önceden belirlendiği için kodlama aşamasında her bir çalışma araştırmacılar tarafından ayrı ayrı okunmuş, elde edilen kodlar uygun kategorilere yerleştirilmiştir. Kodlama yaparken kategorilere uygun sözcükler analiz birimi olarak belirlenmiştir. Analiz aşamasında frekans analizinden yararlanılmıştır. Frekans analizi içerik analizinde en çok kullanılan tekniktir. Bu teknik mesajda belirlenen unsurların hangi sıklıkla tekrar ettiğini ve bu unsurların sayısal yüzdesel ve oransal olarak tekrar etme sıklığını gösterir (Demirci ve Köseli 2017). Bu kapsamda analizler sonucu elde edilen bulgular grafiğe dönüştürülerek sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Geçerlik ve güvenilirlik

Araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği kapsamında alan yazınında önerilen yöntemler dikkate alınarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak raporlanmıştır. Creswell(2013) geçerlik stratejileri olarak akran incelemesi, üçgenleme, üye kontrolü ve dış denetimlerden yararlanılabileceğini ifade etmektedir. Araştırmada geçerlik kapsamında üçgenleme ve dış denetimden yararlanılmıştır. Üçgenleme yöntemi, analiz üçgenlemesi olabileceği gibi araştırmacı üçgenlemesi (Merriam 2013) şeklinde de olmaktadır. Bu kapsamda veriler araştırmacılar tarafından ayrı ayrı toplanmış ve analiz edilmiştir. Sonraki aşamada ise bulgular karşılaştırılarak fikir birliğine varılmıştır. Dış denetim kapsamında ise araştırma raporu ile birlikte veri analizine dahil edilen çalışmalar ve analiz dosyası değerlendirme için uzman görüşüne sunulmuş ve dönütler alınmış ve düzeltmeler yapılmıştır.

Güvenilirlik, araştırma bulgularının ne ölçüde genellenebileceği anlamına gelir. Başka bir deyişle, eğer çalışma tekrarlanırsa aynı sonuçları verip vermeyeceğini ifade etmektedir (Merriam ve Tisdell 2016). Bu kapsamda tüm araştırma süreçleri araştırmacılar tarafından ayrıntılı bir şekilde rapor edilmiş ve veri analizine dahil edilen çalışmalar kaynakçada belirtilmiştir. Ayrıca güvenilirlik kapsamında Miles ve Huberman

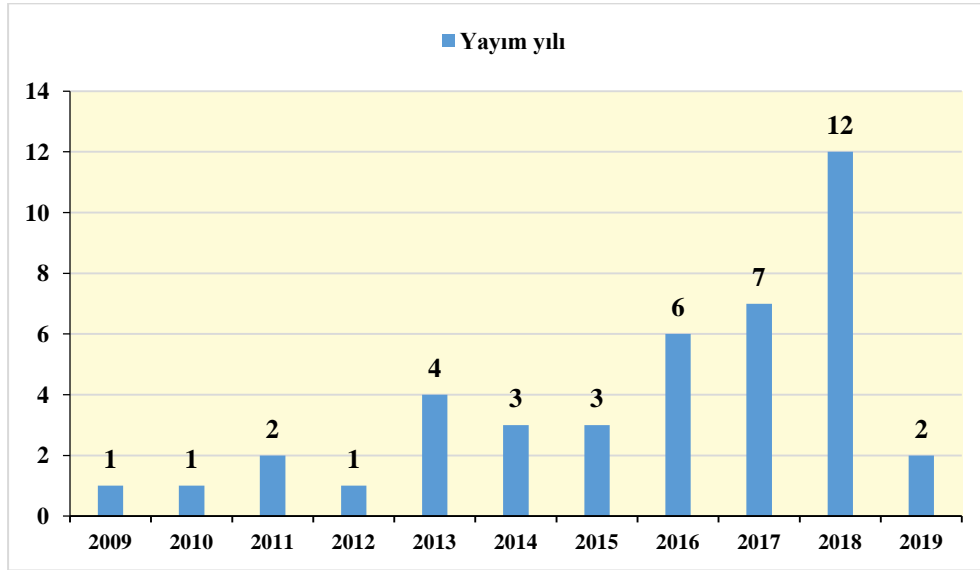
(2015) tarafından önerilen kodlama güvenilirliğine de bakılmıştır. Hesaplama sonucunda kodlayıcılar arasındaki uyum yüzdesi %95 olarak hesaplanmıştır.

Bulgular

Araştırma kapsamında oluşturulan kategoriler ve elde edilen bulgular başlıklar ve grafikler halinde bu bölümde sunulmuştur.

Öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmaların yıllara göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan çalışmaların yayım yılına göre dağılımı Şekil 1’de sunulmuştur.

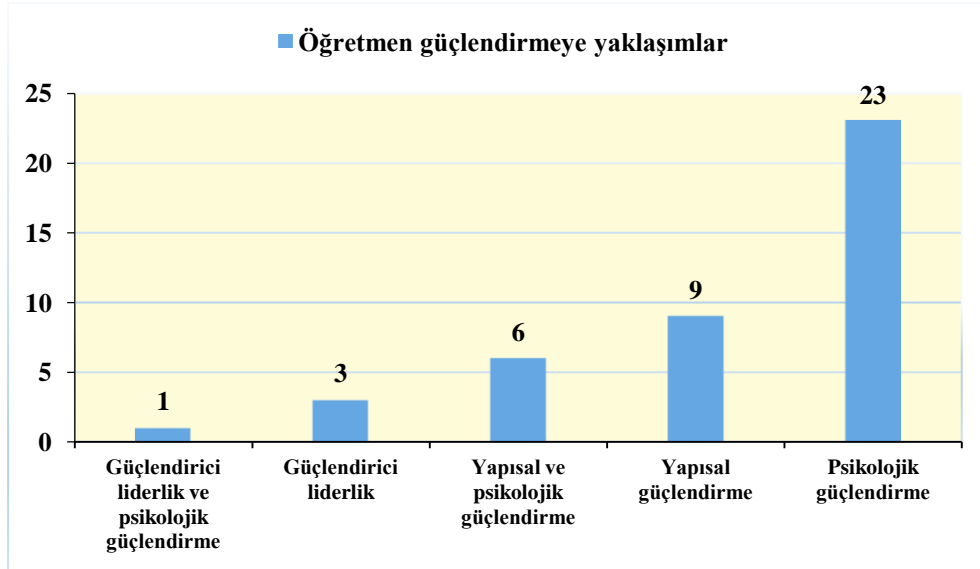


Şekil 1. Öğretmen güçlendirmeye ilişkin çalışmaların yayım yılına göre dağılımı

Şekil 1 incelendiğinde Türkiye’de öğretmen güçlendirme üzerine çalışmaların ilk olarak 2009 yılında başladığı görülmektedir. Literatür taramasında Türkiye’de 2009 yılı öncesinde öğretmen güçlendirme üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde bazı yıllar çalışma sayısında düşüş olsa da çalışmaların artma eğiliminde olduğu 2018 yılında ise en yüksek sayıya (f=12) ulaştığı söylenebilir. Son yıllarda öğretmen güçlendirmeye yapılan vurgu öğretmen güçlendirmeyi konu edinen araştırmaların artmasına yol açmış olabilir. Ayrıca 2019 yılında ise henüz iki (f=2) çalışma yayımlanmış olup yılsonuna kadar araştırma sayısında bir artışın olacağı öngörülebilir.

Öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmaların güçlendirmeye farklı yaklaşımlara göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaların güçlendirmeye olan yaklaşımlara göre dağılımı Şekil 2’de sunulmuştur.

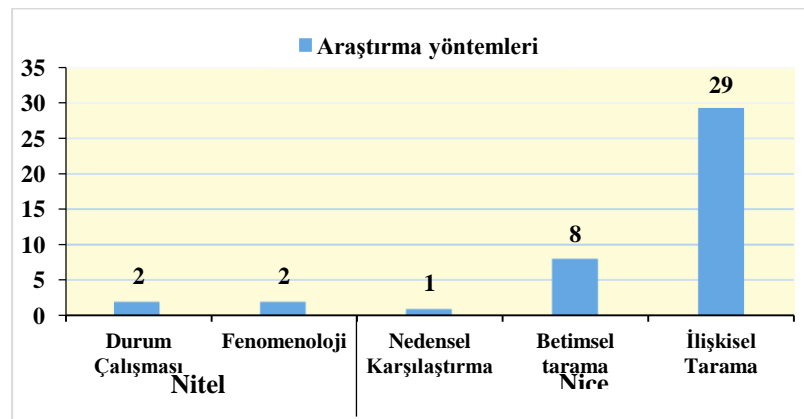


Şekil 2. Öğretmen güçlendirmeyle ilgili çalışmaların temel alınan güçlendirme yaklaşımlarına göre dağılımı

Şekil 2’de görüldüğü gibi öğretmen güçlendirme üzerine araştırmalarda daha çok psikolojik güçlendirme yaklaşımının (f=23) benimsendiği, onu sırasıyla yapısal güçlendirme (f=9), yapısal-psikolojik güçlendirme (f=6), güçlendirici liderlik (f=3), psikolojik güçlendirme-güçlendirici liderlik yaklaşımlarının birlikte ele alındığı (f=1) araştırmaların takip ettiği görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan çalışmaların yaklaşık %70’inde psikolojik güçlendirme yaklaşımının benimsendiği, dolayısıyla öğretmenlerin kendilerini psikolojik olarak ne kadar güçlü hissettiklerine odaklanıldığı söylenebilir.

Öğretmen güçlendirmeyle ilgili çalışmaların araştırma yöntemine göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan çalışmaların araştırma yöntemine göre dağılımı Şekil 3’te sunulmuştur.

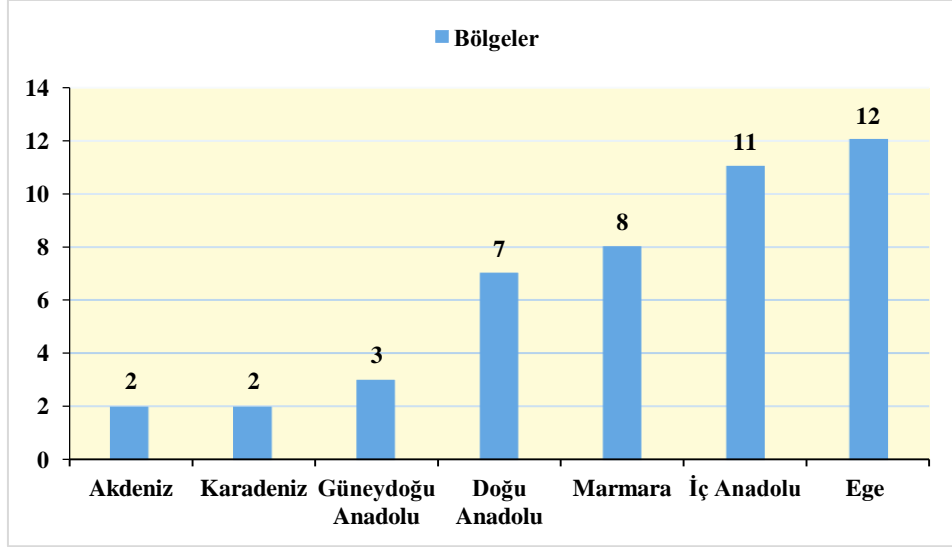


Şekil 3. Öğretmen güçlendirmeyle ilgili çalışmaların araştırma yöntemine göre dağılımları

Şekil 3'te görüldüğü gibi öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye'de yapılan araştırmaların yaklaşık %90'ında (f=38) nicel yaklaşımlar benimsenirken %10'unda nitel araştırma yaklaşımları benimsenmiştir. Nicel yöntemlerin benimsendiği araştırmalarda daha çok ilişkisel tarama modeli (f=29) kullanılırken, onu sırasıyla betimsel tarama (f=8) ve nedensel karşılaştırmalı (f=1) araştırma modeli takip etmektedir. Nitel yöntemlerin benimsendiği araştırmalarda ise fenomenoloji (f=2) ve durum çalışması (f=2) desenlerinden yararlanılmıştır. Sosyal bilimlerde hakim olan pozitivist anlayışın araştırma yöntemlerine de yansıdığı buna bağlı olarak öğretmen güçlendirme üzerine araştırmalarda da daha çok nicel yaklaşımların benimsendiği söylenebilir. Ayrıca dikkat çeken bir bulgu da araştırmalarda nicel ve nitel yaklaşımların birbirini desteklediği güçlü bir araştırma yöntemi olan karma yöntemle yer verilmemesidir.

Öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmaların bölgelere göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye'de yapılan araştırmaların bölgelere göre dağılımı Şekil 4'te sunulmuştur.

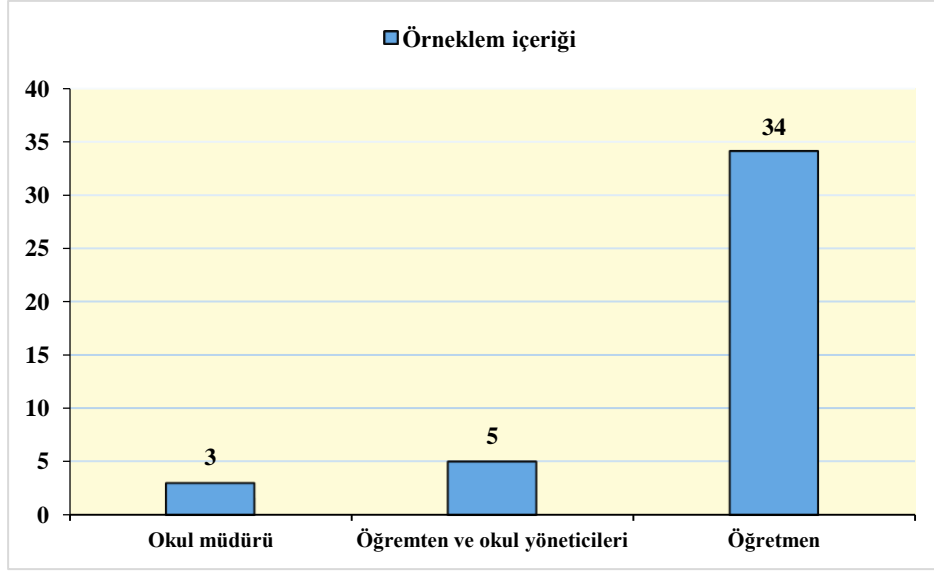


Şekil 4. Öğretmen güçlendirmeye ilgili çalışmaların bölgelere göre dağılımı

Şekil 4 incelendiğinde öğretmen güçlendirme üzerine araştırmaların daha çok Ege Bölgesinde (f=12) yapıldığı onu sırasıyla İç Anadolu Bölgesi (f=11), Marmara Bölgesi (f=8), Doğu Anadolu Bölgesi (f=7), Güneydoğu Anadolu Bölgesi (f=3), Karadeniz Bölgesi (f=2) ve Akdeniz Bölgesinin (f=2) takip ettiği görülmektedir. YÖK (2019) istatistiklerine göre Ege, İç Anadolu ve Marmara bölgeleri hem üniversitelerin hem de eğitim fakültesinde görevli öğretim elemanlarının en yoğun olduğu yerlerdir. Öğretmen güçlendirme üzerine araştırmaların bu bölgelerde daha çok olması bu bölgelerdeki üniversite ve öğretim elemanı sayılarının yüksek olmasına bağlanabilir.

Öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmaların örneklem içeriğine göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye'de yapılan araştırmaların örneklem içeriğine göre dağılımı Şekil 5'te sunulmuştur.

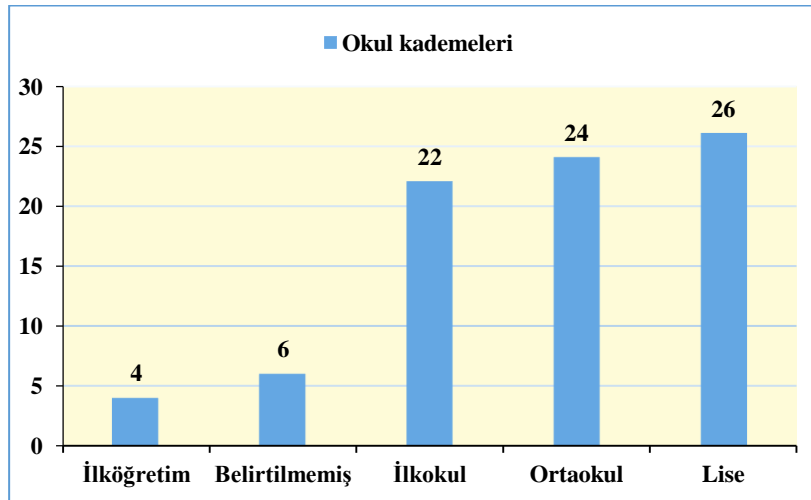


Şekil 5. Öğretmen güçlendirmeyle ilgili çalışmaların örneklem içeriğine göre dağılımı

Şekil 5 incelendiğinde öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmalarda örneklemin daha çok öğretmenlerden ($f=34$) daha sonra öğretmen ve okul yöneticilerinden ($f=5$) son olarak da okul müdürlerinden ($f=3$) seçildiği görülmektedir. Örneklem içeriğini öğretmenlerin oluşturduğu çalışmalar araştırmaların yaklaşık %81’ini oluşturmaktadır. Psikolojik güçlendirme yaklaşımında yöneticilerin uyguladığı güçlendirme stratejileri yerine bireylerin öznel algılarına odaklanılmaktadır. Dolayısıyla örneklemin daha çok öğretmenlerden oluşması araştırmalarda psikolojik güçlendirme yaklaşımının benimsenmesiyle de ilişkilidir (bkz. Şekil 2.).

Öğretmen güçlendirmeyle ilgili araştırmaların yapıldığı okul kademesine göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaların yapıldığı okul kademesine göre dağılımı Şekil 6’da sunulmuştur.

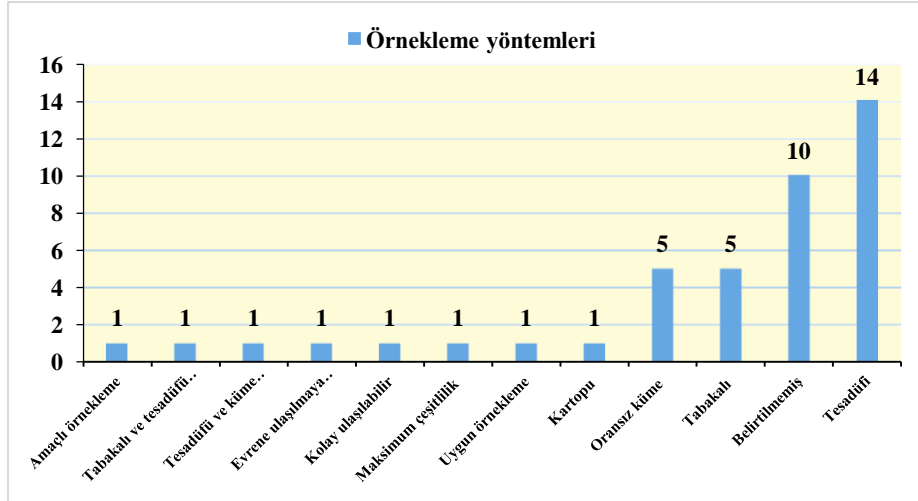


Şekil 6 Öğretmen güçlendirmeyle ilgili araştırmaların yapıldığı okul kademesine göre dağılımı

Şekil 6 incelendiğinde öğretmen güçlendirmeye ilgili Türkiye’de yapılan araştırmaların daha çok lise kademesinde (f=26) sonra sırasıyla ortaokul (f=24) ve ilkokul (f=22) kademelerinde yapıldığı görülmektedir. 2012 yılında 4+4+4 olarak bilinen sistem değişikliği ile birlikte ilköğretim olarak bilinen okul kademesi ilkokul ve ortaokul olarak iki kademeye ayrılmıştır. Bu kapsamda ilköğretim kademesinde (f=4) yapılan araştırmalar olmakla birlikte bazı çalışmalarda (f=6)araştırmanın hangi okul kademesinde yapıldığı belirtilmemiştir. Araştırma sonuçlarının genelleneceği evren ve okul kademesi için, meta analitik çalışmalar için okul kademesinin belirtilmesi önemlidir. Ayrıca okul öncesi eğitim kurumları, özel eğitim uygulama okulları, rehberlik araştırma merkezleri ve özel eğitim kurumlarında öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmalara yer verilmemiştir.

Öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmaların örnekleme yöntemine göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaların örnekleme yöntemine göre dağılımı Şekil 7’de sunulmuştur.

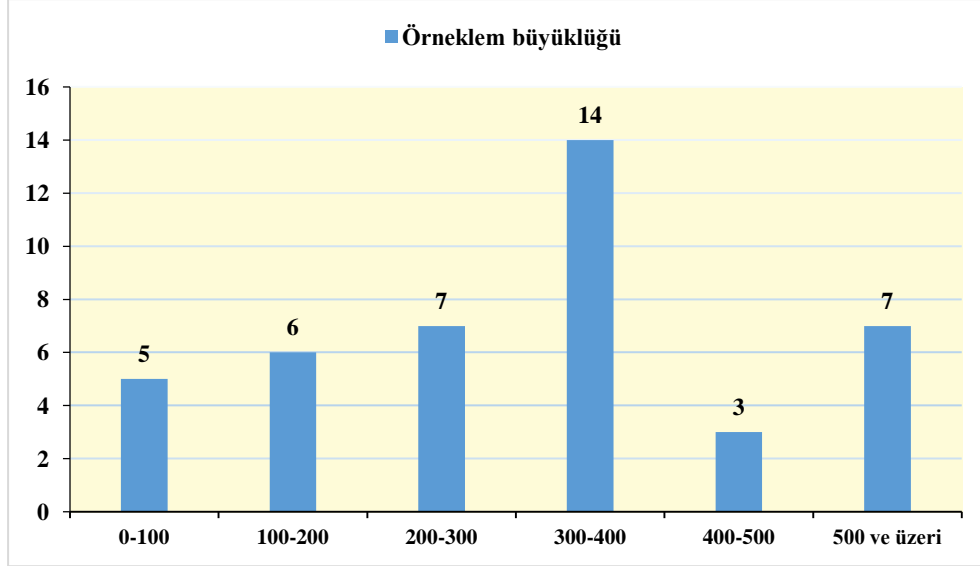


Şekil 7. Öğretmen güçlendirmeye ilgili çalışmaların örnekleme yöntemine göre dağılımı

Şekil 7 incelendiğinde öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmalarda örnekleme yöntemi olarak en çok tesadüfi örnekleme yönteminin (f=14) kullanıldığı görülmektedir. Örnekleme yönteminin belirtilmediği araştırmalar (f=10) ikinci sırada yer alırken üçüncü ve dördüncü sırada tabakalı (f=5) ve oransız küme örnekleme (f=5) bulunmaktadır. Bunların dışında araştırmalarda; kartopu (f=1), uygun örnekleme (f=1), maksimum çeşitlilik (f=1), kolay ulaşılabilir (f=1) ve amaçlı (f=1) örnekleme yöntemleri en az kullanılan örnekleme yöntemleri arasındayken, bazı araştırmalarda tabakalı ve tesadüfi örnekleme (f=1), tesadüfi ve küme örnekleme (f=1) yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Bir araştırmada ise evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmalar rapor edilirken izlenen adımların ve kullanılan yöntemlerin raporlanması geçerlik ve güvenilirlik için önemlidir. Ancak öğretmen güçlendirme üzerine araştırmaların yaklaşık %24’ünde örneklemin nasıl belirlendiğine ilişkin bilgi yer almaktadır.

Öğretmen güçlendirmeyle ilgili araştırmaların örneklem büyüklüğüne göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaların örneklem büyüklüğüne göre dağılımı Şekil 8’de sunulmuştur.

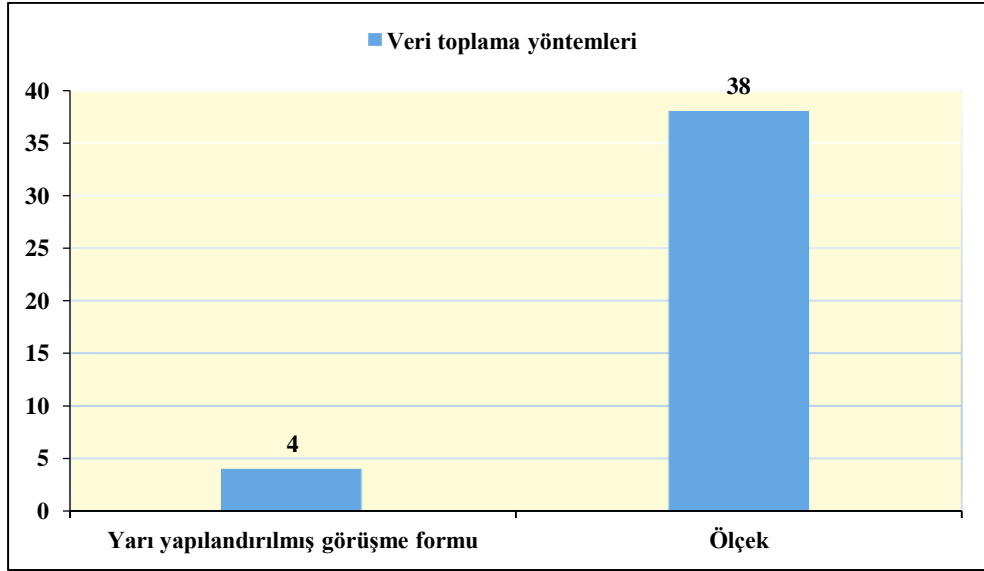


Şekil 8. Öğretmen güçlendirmeyle ilgili çalışmaların örneklem büyüklüğüne göre dağılımı

Şekil 8 incelendiğinde öğretmen güçlendirmeyle ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalarda en çok 300-400 arasında ($f=14$) örneklem büyüklüğünün tercih edildiği, 500 ve üzeri ($f=7$) örneklem büyüklüğünün daha az olması beklenirken 400-500 arası ($f=3$) örneklem büyüklüğünün daha az olduğu görülmektedir.

Öğretmen güçlendirmeyle ilgili araştırmaların veri toplama yöntemine göre dağılımı

Öğretmen güçlendirmeyle ilgili araştırmaların veri toplama yöntemine göre dağılımı Şekil 9’da sunulmuştur.

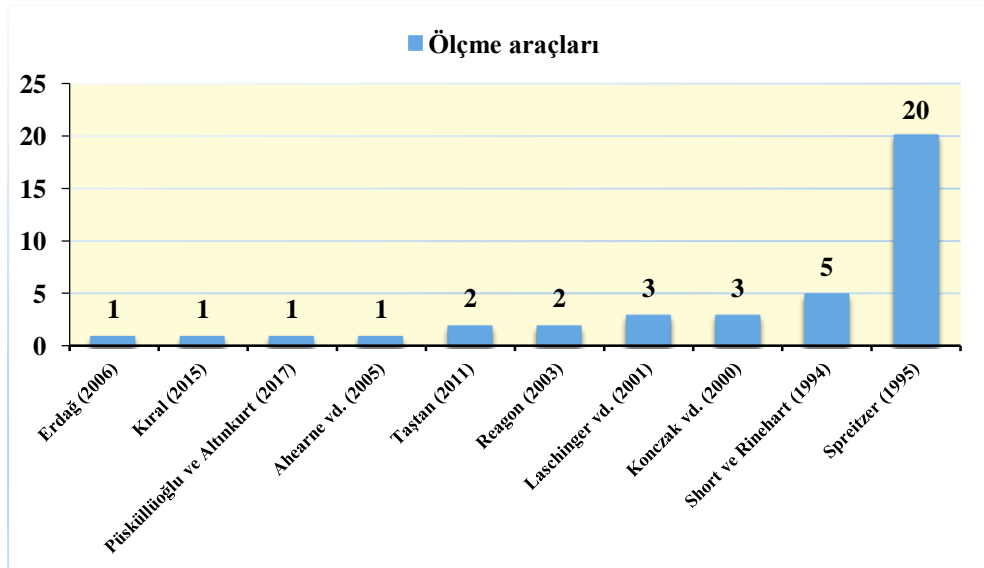


Şekil 9. Öğretmen güçlendirmeye ilgili çalışmaların veri toplama yöntemine göre dağılımı

Şekil 9 incelendiğinde öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaların çoğunda veri toplama aracı olarak ölçek (f=38) kullanıldığı görülmektedir. Araştırmaların yaklaşık %90’ında ölçek kullanılmıştır. Az sayıda araştırmada ise yarı yapılandırılmış görüşme formu (f=4) kullanılmıştır. Bu durumun araştırmalarda benimsenen nitel/nicel yaklaşımlardan kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmaların kullanılan ölçme araçlarına göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaların kullanılan ölçme aracına göre dağılımı Şekil 10’da sunulmuştur.

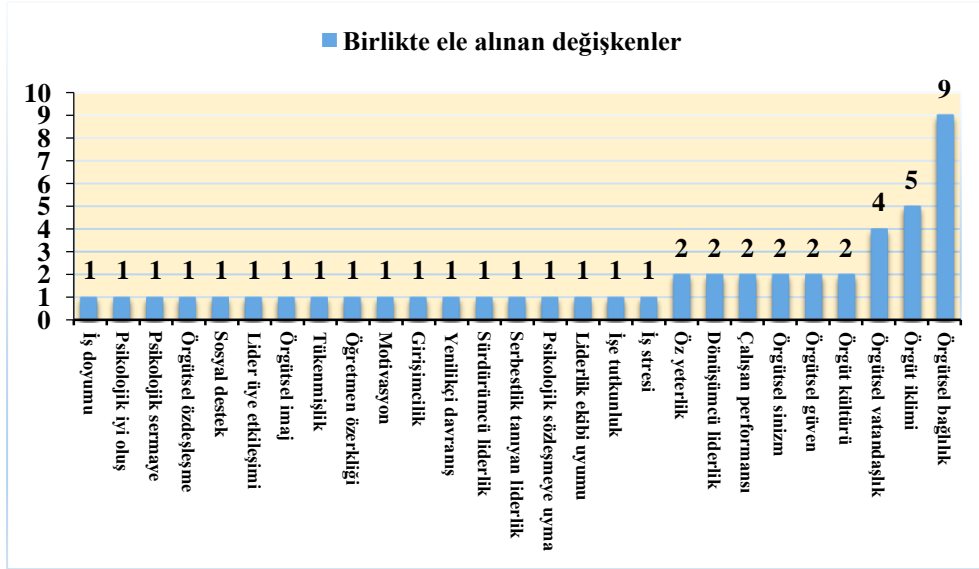


Şekil 10. Öğretmen güçlendirmeye ilgili çalışmaların kullanılan ölçme araçlarına göre dağılımı

Şekil 10 incelendiğinde Türkiye’de yapılan araştırmalarda en çok Spreitzer (1995) (f=20) tarafından geliştirilen ölçme aracının kullanıldığı görülmektedir. Daha sonra sırasıyla Short ve Rinehart (1994) (f=5), Konczak vd. (2000) (f=3), Lasehinger vd. (2000) (f=3) tarafından geliştirilen ölçme araçları öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmalarda kullanılmıştır. Spreitzer (1995), Short ve Rinehart (1994) tarafından geliştirilen ölçme araçları psikolojik güçlendirme algısını ölçmeye yönelikken Konczak vd. (2000), Lasehinger vd. (2000) tarafından geliştirilen ölçme araçları yapısal güçlendirmeye algısını belirlemeye yöneliktir. Psikolojik güçlendirmeyi ele alan araştırma sayısının (bkz. Şekil 2) fazla olması sebebiyle araştırmalarda daha çok psikolojik güçlendirme algısını belirlemeye yönelik ölçme araçlarının kullanıldığı söylenebilir.

Öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmaların birlikte ele alınan değişkenlere göre analizi

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaların güçlendirmeye birlikte ele alınan değişkenlere göre dağılımı Şekil 11’de sunulmuştur.

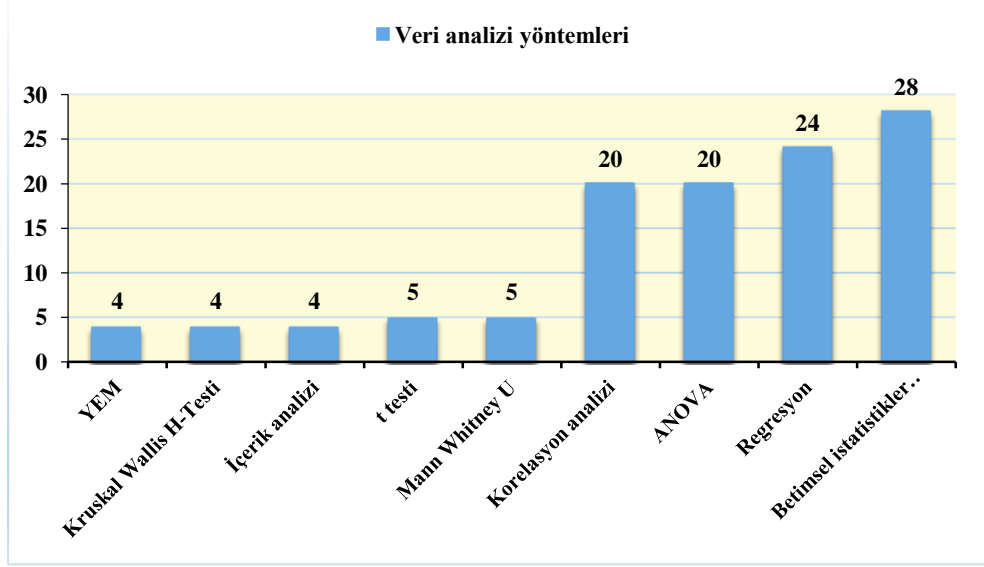


Şekil 11. Öğretmen güçlendirmeye birlikte ele alınan değişkenlerin dağılımı

Şekil 11 incelendiğinde öğretmen güçlendirmeye en fazla örgütsel bağlılığın (f=9) daha sonra sırasıyla örgüt iklimi (f=5) ve örgütsel vatandaşlık davranışları (f=4) değişkenlerinin birlikte ele alındığı görülmektedir. Bunların yanında öğretmen güçlendirmeye örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel sinizm, çalışan performansı, dönüşümcü liderlik ve öz yeterlik değişkenlerine ikişer araştırmada yer verilirken iş stresi, işe tutkunluk, liderlik ekibi uyumu, psikolojik sözleşmeye uyma, serbestlik tanıyan liderlik, sürdürümcü liderlik, yenilikçi davranış, girişimcilik, motivasyon, öğretmen özerkliği, tükenmişlik, örgütsel imaj, lider üye etkileşimi, sosyal destek, örgütsel özdeşleşme, psikolojik sermaye ve iş doyumu değişkenlerine birer araştırmada yer verilmiştir. Araştırmacıların öğretmen güçlendirmeye farklı değişkenlerin ilişkisine yönelik araştırmalara yöneldiği araştırma sonuçlarının karşılaştırılması ve sentezlenmesi için benzer konularda araştırmalara da ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmaların veri analizi yöntemine göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaların veri analizi yöntemlerine göre dağılımı Şekil 12’de sunulmuştur.

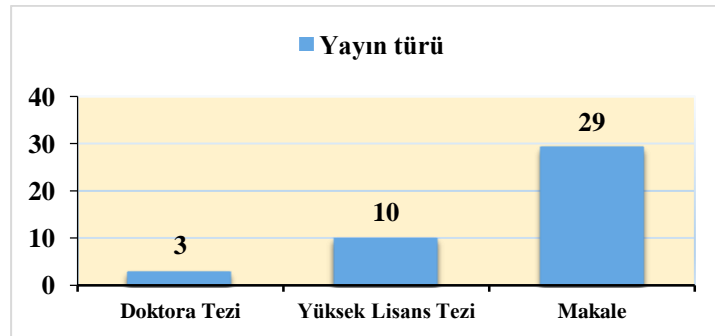


Şekil 12 Öğretmen güçlendirmeye ilgili çalışmaların veri analizi yöntemine göre dağılımı

Şekil 12 incelendiğinde öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmalarda daha çok betimsel istatistiklerden ($f= 28$), onu takiben regresyon analizinden ($f= 24$), ANOVA testinden ($f= 20$) ve korelasyon analizinden ($f= 20$) yararlanıldığı görülmektedir. Bunların yanında araştırmalarda Mann Whitney U testi ($f= 5$), t testi ($f= 5$), içerik analizi ($f= 4$) Kruskal Wallis H testi ($f= 4$), YEM analizinden de faydalanılmıştır. Araştırmalarda daha çok ilişki testlerinden yararlanılmıştır. Bu durum araştırmaların daha çok ilişki tarama modelinde (bkz. Şekil 3) olmasıyla ilişkilidir. Araştırmaların daha çok parametrik testlerin az sayıda araştırmada ise parametrik olmayan testlerin kullanıldığı, dolayısıyla araştırmalardaki verilerin genel olarak normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Öğretmen güçlendirmeye ilgili araştırmaların yayın türüne göre dağılımı

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye’de yapılan araştırmaların yayın türüne göre analizi Şekil 13’de sunulmuştur.



Şekil 13. Öğretmen güçlendirmeye ilgili çalışmaların yayım türüne göre dağılımı

Şekil 13 incelendiğinde öğretmen güçlendirmeyle ilgili araştırmaların daha çok araştırma makalesi (f= 29) olarak yayımlandığı, sonra sırasıyla yüksek lisans (f= 10) ve doktora tezi (f= 3) olarak yayınlandığı görülmektedir. Lisansüstü araştırmaların sınırlı olduğu, özellikle doktora düzeyinde çalışmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Okullarda öğretme ve öğrenme süreci bir süreklilik içinde devam eder. Ancak bu süreçte öğretmenler bir yandan eğitsel amaçları gerçekleştirmeye çalışırken diğer yandan süreci olumsuz etkileyen faktörlerle başa çıkmaya çalışmaktadır. Ayrıca öğretmenlerden öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına, toplumsal ihtiyaçlara ve değişen çevre şartlarına duyarlı olması beklenmektedir. Öğretmenlerin sorumluluk alanları genişlerken yetkileri ve çeşitli güç kaynaklarına erişim fırsatları sınırlı kalmakta buna bağlı olarak öğretmenler güçsüzlük duygusu yaşayabilmektedir. Günümüzde yeni yönetim modelleri diğer kuruluşlarda olduğu gibi okullarda da gücün artık hiyerarşinin en üstünde merkezileştirilmemesi gerektiğini göstermektedir. Bunun yerine, gücün çeşitli bölümlere veya gruplara yayılması, çalışanların özerkliğinin artırılması ve karar alma sürecine katılması önemli hale gelmektedir (Hartgreaves 2007'den akt.Freire ve Fernandes, 2015). Bu kapsamda öğretmen güçlendirme değişimle ve zorlu çevre koşulları ile başa çıkma, öğrenci ve okul başarısı için vurgulanan temel bir konu olmuştur. Bu araştırmada Türkiye'de öğretmen güçlendirme üzerine yapılan araştırmaları tematik olarak incelemek amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye'de ilk çalışmaların 2009'lu yıllarda başladığı, yıllara göre araştırma sayısında artışın olduğu, son yıllarda en yüksek seviyeye ulaştığı ancak yeterli sayıda araştırmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yurtdışında öğretmen güçlendirme üzerine çalışmalar 1980'li yıllarda ele alınmaya başlanmış ve 1990'lu yıllarda ampirik çalışmalar (Bredeson 1989; Rinehart ve Short 1992; Short ve Johnson 1994; White 1992) artmıştır. Literatürde uzun bir geçmişi olmasına rağmen Türkiye'de araştırmaların yeni olduğu söylenebilir. 2000'li yıllara kadar Türkiye'de öğretmen yetiştirmeyle ilgili temel odak noktası öğretmen ihtiyacından dolayı nitelikten çok nicelik olmuştur. Öğretmen ihtiyacının karşılanması ile birlikte nitelik konusu önem kazanmıştır. Son yıllarda eğitimde yapılandırmacı yaklaşımın hayata geçirilmesi, zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılması, ortaöğretime geçiş sistemindeki değişimler gibi eğitim alanındaki reformların başarısı için öğretmenlere vurgu yapılmıştır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Öğretmen Strateji Belgesinde (MEB 2017) öğretmenleri güçlendirmek için hayata geçirilecek düzenlemelere yer verilmiştir. Öğretmen güçlendirme üzerine araştırmaların yeni olması ve son yıllarda artış göstermesi bu gerekçeler ışığında değerlendirilebilir.

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye'de yapılan çalışmalarda daha çok psikolojik güçlendirme yaklaşımının daha sonra ise yapısal güçlendirme yaklaşımının benimsendiği sonucunda ulaşılmıştır. Araştırmaların yaklaşık %71'inde öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları incelenirken güçlendirici liderliği konu edinen araştırma sayısının ise az olduğu tespit edilmiştir. Yurtdışında öğretmen güçlendirmeyi ele alan araştırmalarda da (Freire ve Fernandes 2015; Moye, Henkin ve Eglely 2005; Yangaiya ve Magaji 2015) daha çok psikolojik güçlendirme ve etkileri üzerinde durulmuştur. Yapısal güçlendirmede ve güçlendirici liderlik uygulamalarında amaç çalışanların

güçlenme duygularını pekiştirmektir. Bunun yanında psikolojik güçlendirme örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, öğrenci başarısı (Savaş vd. 2013; Shapira-Lishchinsky ve Tsemach 2014; Sweetland ve Hoy 2000) gibi birçok değişkenle olan pozitif ilişkisi sebebiyle sık sık araştırmalara konu olmaktadır. Ayrıca güçlendirici liderlik yaklaşımının yeni olması sebebiyle Türkiye'deki araştırmalarda daha az ele alındığı söylenebilir.

Araştırma sonucunda çalışmaların yaklaşık %90'ında nicel %10'unda ise nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı belirlenmiştir. Eğitim alanında yapılan içerik analizi çalışmalarında da (Akar 2019; Aydın ve Uysal 2014; Turan, Karadağ, Bektaş ve Yalçın 2014) araştırmalarda daha çok nicel yöntemlerin kullanıldığı tespit edilmiştir. Son yıllarda yorumsamacı paradigma çerçevesinde nitel araştırmaların sayısında artış olsa da pozitivist paradigmanın baskın etkisi devam etmektedir. Bu kapsamda öğretmen güçlendirme üzerine yapılan araştırmalarda da daha çok nicel yöntemlerin kullanıldığı söylenebilir. Yıldırım ve Şimşek (2008) tarafından sosyal bilimlerdeki araştırmalarda olay ve olguların bağlamı içerisinde değerlendirilmesi gerektiği ve olay ve olguların derinlemesine incelenmesi için nitel araştırmalara ihtiyaç olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda öğretmen güçlendirme üzerine nitel araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Güçlendirme üzerine yapılan araştırmaların bölgelere göre dağılımının incelenmesi sonucunda, dengeli bir dağılımın olmadığı, araştırmaların daha çok Ege Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi ve Marmara Bölgesi'nde yapıldığı belirlenmiştir. Bu durum, Türkiye'de üniversite sayısının bu bölgelerde daha çok olması, dolayısıyla araştırmacı sayısının da fazla olmasından kaynaklanabilir. Ancak bölgesel farklılıkları değerlendirmek, Türkiye bağlamında daha genel sonuçlara ulaşmak için farklı bölgelerde de araştırmalara ihtiyaç vardır. Araştırmaların örneklem içeriği incelendiğinde çalışmaların daha çok öğretmenlerle yapıldığı, okul müdürleriyle yapılan araştırmaların az olduğu, veli ve öğrencilerle yapılmış araştırmaların olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmalarda daha çok psikolojik güçlendirmenin ele alınması bu duruma yol açmış olabilir.

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye'de araştırmaların daha çok ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde yapıldığı, bazı araştırmalarda okul kademesinin belirtilmediği, anaokullarında, özel eğitim kurumları, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri gibi kurumlarda araştırma yapılmadığı tespit edilmiştir. Zorlu çevre koşullarında görev yapan, tükenmişlik yaşayan ve iş doyumu düşük öğretmenlerin güçlendirme ihtiyacının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu kapsamda ilgilenilen öğrenci grubunun zorluğu, çalışma koşulları değişeceğinden öğretmenlerin görev yaptığı farklı birim ve kademelerde de güçlendirme üzerine araştırmaların yapılması önemlidir.

Araştırma sonucunda öğretmen güçlendirme üzerine çalışmalarda örnekleme yöntemi olarak daha çok tesadüfi (%33) örnekleme yönteminin kullanıldığı, araştırmaların yaklaşık %24'ünde örneklemin hangi yöntemlerle belirlendiğine yer verilmediği tespit edilmiştir. Örneklem seçimi bir araştırmacının en önemli adımlarından biridir. Sonuçların genellenebilmesi için örneklemin iyi bir şekilde tanımlanması gerekmektedir (Özen ve Gül 2007). Bunun yanında araştırma sonuçlarının karşılaştırması, araştırmacının güvenilirliği ve geçerliği için örnekleme yönteminin belirtilmesi önemlidir. Araştırmalar örneklem sayısına göre incelendiğinde ise

çalışmaların çoğunda örneklem sayısının 300-400 kişi arasında olduğu, küçük ve büyük sayıdaki örneklem gruplarına doğru araştırma sayısının azaldığı belirlenmiştir. eğitim örgütlerinde yapılan içerik analizi çalışmalarında (Akar 2019; Hatipoğlu, Hıdıroğlu ve Tok 2018; Koşar vd. 2017; Turan, Karadağ, Bektaş ve Yalçın 2014) da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Veri toplama yöntemine göre incelendiğine araştırmaların %90'ında ölçek kullanıldığı, %10'unda ise yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Eğitim alanında yapılan içerik analizi çalışmalarında da (Selçuk, Palancı, Kandemir ve Dündar 2014; Öngöz, Aydın ve Aksoy 2016) araştırmalarda genel olarak nicel veri toplama araçlarının kullanıldığı belirlenmiştir. Bu durum araştırmalarda benimsenen nitel/nicel yaklaşımlardan kaynaklanmaktadır. Sosyal bilimlerde bilimsel bilgi üretmede pozitivist paradigmanın hakim olduğu söylenebilir. Bu kapsamda araştırmalar daha çok nicel yöntemlerle desenlenmekte ve veri toplama aracı olarak ise ölçek kullanılmaktadır.

Araştırma sonucunda Türkiye'de öğretmen güçlendirme üzerine yapılan araştırmaların yaklaşık %60'ında Spreitzer (1995) ve Short ve Rinehart (1994) tarafından geliştirilen psikolojik güçlendirme ölçeklerinin kullanıldığı belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeklerinden ise Spreitzer (1995)'in dört faktörlü ölçeği araştırmalarda daha çok kullanılmıştır. Güçlendirmeye psikolojik, yapısal ve güçlendirici liderlik olarak farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Araştırmalarda daha çok öğretmenlerin psikolojik güçlenme algılarına odaklanıldığı için bu yaklaşıma dayalı ölçeklerin daha çok tercih edildiği söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre öğretmen güçlendirmenin daha çok örgütsel bağlılık, örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı konuları ile birlikte ele alındığı belirlenmiştir. Bunların yanında öğretmen güçlendirmeyle örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel sinizm, çalışan performansı, dönüşümcü liderlik ve öz yeterlik değişkenleri iş stresi, işe tutkunluk, liderlik ekibi uyumu, psikolojik sözleşmeye uyma, serbestlik tanıyan liderlik, sürdürümcü liderlik, yenilikçi davranış, girişimcilik, motivasyon, öğretmen özerkliği, tükenmişlik, örgütsel imaj, lider üye etkileşimi, sosyal destek, örgütsel özdeşleşme, psikolojik sermaye ve iş doyumu değişkenleri de az sayıda araştırmada da olsa öğretmen güçlendirmeyle birlikte ele alınan konular olmuştur. Türkiye'de öğretmen güçlendirme üzerine araştırmaların yeni olması sebebiyle araştırmacılar benzer konular yerine Türkiye bağlamında ele alınmayan konulara odaklanmışlardır. Bu sebeple öğretmen güçlendirmeyle benzer konuları ele alan araştırma sayısı azdır. Farklı değişkenler yanında araştırma sonuçlarını karşılaştırmak ve meta analitik çalışmalar için aynı konuda araştırmalara da ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Öğretmen güçlendirme üzerine Türkiye'de yapılan araştırmalarda veri analizi yöntemi olarak betimsel istatistiklerinden, regresyon ve korelasyon analizinden, ANOVA testinden yararlandığı, az sayıda araştırmada ise parametrik olmayan testler kullanıldığı belirlenmiştir. Veri analizi yönteminde araştırmanın modeli ve verilerin normal dağılıp dağılmadığı belirleyici olmaktadır. Araştırmalarda daha çok ilişkisel tarama modelinin kullanılması ve verilerin normal dağılım göstermesi parametrik ilişki ve karşılaştırma testlerinin kullanılmasına yol açmış olabilir. Eğitim yönetimi alanında

yapılmış içerik analizi çalışmaları da (Koşar vd. 2017; Turan vd. 2014) bu araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmen güçlendirmenin daha çok araştırma makalelerinde, daha sonra sırasıyla yüksek lisans ve doktora tezlerinde ele alındığı belirlenmiştir. Araştırmaların yaklaşık %70'i makale olarak yayımlanmıştır. Akar (2019) tarafından eğitim örgütlerinde gerçekleştirilmiş örgütsel sinizm konulu çalışmaların incelendiği araştırmada da yayın türü olarak daha çok makalelere sonra sırasıyla yüksek lisans ve doktora tezlerinin olduğu belirlenmiştir. Koşar vd. (2017) tarafından öğretmen liderliği konulu çalışmaların incelendiği araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Lisansüstü tez konularının belirlenmesinde kişilerin çalışma alanları, ilgileri, konunun güncelliği belirleyici olabilmektedir. Ayrıca bu çalışmalar kapsamlı bir araştırma sürecini içerdiğinden uzun süreli olmaktadır. Araştırma makaleleri ise daha hızlı bir yayım sürecini içermesi ve bilimsel araştırmaların paylaşıldığı önemli bir alan olmasından belirli konularda çalışmaların daha çok makale olarak yayımlanması beklenmektedir.

Bu araştırmada Türkiye'de yapılan araştırmalar yayım yılı, öğretmen güçlendirmeye yaklaşımlar, araştırma yöntemi, yapıldığı bölge, örneklem içeriği, yapıldığı okul kademesi, örnekleme yöntemi, örneklem büyüklüğü, veri toplama yöntemi, kullanılan ölçme aracı, birlikte ele alınan değişkenler, veri analizi yöntemi ve yayın türü açısından incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak araştırmacılara yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Öğretmen güçlendirme Türkiye'de yeni ele alınan bir konu olması sebebiyle araştırma sayısının yeterli olmadığı söylenebilir. Bu kapsama psikolojik ve yapısal güçlendirme, güçlendirici liderlik konularında araştırmalar yapılabilir.
- Mevcut araştırmalarda daha çok nicel yöntemler kullanılmıştır. Nitel yöntemler kullanılarak öğretmenlerin ne tür güçsüzlükler yaşadığı, hangi alanda güçlendirmeye ihtiyaç duydukları, güçlendirmenin öğretmenlerce ne anlama geldiği, okul müdürlerinin öğretmenleri güçlendirmek için ne tür stratejiler kullandığı araştırılabilir.
- Araştırmaların daha çok batı bölgelerinde yapıldığı görülmektedir. Dezavantajlı bölgelerde de araştırmalar yapılabilir.
- Okul öncesi öğretmenleri, özel eğitim öğretmenleri, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nde görev yapan öğretmenler ve MEB'deki üst derece yöneticilerle güçlendirme üzerine araştırmalar yapılabilir.
- Dezavantajlı öğrencilerle çalışan öğretmenlerle ve branş düzeyinde öğretmen güçlendirme üzerine çalışmalar yapılabilir.
- Lisansüstü araştırma sayısı az olması sebebiyle doktora ve yüksek lisans düzeyinde öğretmen güçlendirme üzerine araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

Araştırma kapsamında içerik analizine dahil edilen çalışmalar () yıldız imi ile belirtilmiştir.*

*ACARAY, Tülay, (2010), Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Güçlendirme Örüntüleri, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

AKAR, Hüseyin, (2019), Türkiye'de Eğitim Örgütlerinde Yapılan Örgütsel Sinizm Çalışmalarının İçerik Analizi. **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C. IX, S. 16: s. 2097-2127.

*AKSEL, I., SERINKAN, C., KIZILOGLU, M., ve B. AKSOY, (2013), Assessment of Teachers' Perceptions of Organizational Citizenship Behaviors and Psychological Empowerment: An Empirical Analysis in Turkey, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, C. LVXXXIX, S. 1: s. 69-73.

*ALTINKURT, Y., ANASIZ, B. T., ve C. E. EKİNCİ, (2016), Öğretmenlerin Yapısal ve Psikolojik Güçlendirilmeleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, **Eğitim ve Bilim**, C. XLI, S. 187: s. 79-96.

ARNOLD, J. A., ARAD, S., RHOADES, J. A., ve F. DRASGOW, (2000), The Empowering Leadership Questionnaire: The Construction and Validation of a New Scale For Measuring Leader Behaviors. **Journal of Organizational Behavior**, C. XXI, S. 3: s. 249-269.

*AYDEMİR, Serap Meydan, (2014), İlk Ve Ortaokul Müdürlerinin Öğretmenleri Güçlendirme Örüntüleri (Kayseri İli Örneği), *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

AYDIN, A. ve Ş. UYSAL, (2014), Şengül. Türkiye 'de Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Alanındaki Doktora Tezlerinin İncelenmesi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C. XIV, S. 1: s. 177-201.

BALÇIK, Ece, (2018), Örgüt Kültürü, Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

*BALKAR, Betül, (2015), Defining an Empowering School Culture (ESC): Teacher Perceptions, **Issues in Educational Research**, C. XXV, S. 3: 25(3), s. 205-224.

BALOĞLU, N., KARADAĞ, E., ve Ş. GAVUZ, (2009), Okul Müdürlerinin Çok Faktörlü Liderlik Stillерinin Yetki Devrine Etkisi: Bir Doğrusal ve Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması, **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C. XXII, S. 2: s. 457-479.

*BALYER, A., OZCAN, K., ve A. YILDIZ, (2017), Teacher Empowerment: School Administrators' Roles, **Eurasian Journal of Educational Research**, C. XVII, S. 70: s. 1-18.

BLASE, J. ve J. BLASE, (1996), Facilitative School Leadership and Teacher Empowerment: Teacher's Perspectives, **Social Psychology of Education**, C. I, S. 2: s. 117-145.

BLASE, J., ve J. BLASE, (1997), The Micropolitical Orientation of Facilitative School Principals and Its Effects on Teachers' Sense of Empowerment, **Journal of Educational Administration**, C. XLV, S. 2: 138-164.

BREDESON, Paul V., (1993), Letting Go of Outlived Professional Identities: A Study of Role Transition and Role Strain for Principals in Restructured Schools, **Educational Administration Quarterly**, C. XXIX, S. 1: s. 34-68.

BOGLER, R. ve A. SOMECH, (2004), Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools, **Teaching and Teacher Education**, C. XX, S. 3: s. 277-289.

BOONYARIT, I., CHOMPUPART, S., ve N. ARIN, (2010), Leadership, Empowerment, and Attitude Outcomes, **The Journal of Behavioral Science**, C. V, S. 1: s. 1-14.

CHRISTENSEN, L. B., JOHNSON, R. B., ve L. A. TURNER, (2015), **Nitel ve Karma Yöntem Araştırmaları**, (Çeviri Ed.: A. Aypay), Ankara: Anı Yayıncılık.

CONGER, J. A. ve R. N. KANUNGO, (1988), The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, **Academy of Management Review**, C. XIII, S. 3: s. 471-482.

CRESWELL, J W., (2013), **Nitel Araştırma Yöntemleri**, (Çev Ed.: M. Bütün ve S. B Demir), Ankara: Siyasal Kitabevi.

*ÇETİN, M. ve B. KIRAL, (2018), Okul Yöneticilerinin Öğretmenleri Güçlendirmesine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri, **Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi**, C. XII, S. 26: s. 281-310.

DAVIS, J. ve S. M. WILSON, (2000), Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress, **The Clearing House**, C. LXXII, S. : s. 349-353.

DEE, J. R., HENKIN, A. B. ve L. DUEMER, (2003), Structural Antecedents and Psychological Correlates of Teacher Empowerment, **Journal of Educational Administration**, C. XLI, S. 3: s. 257-277.

DEMİRCİ, S., ve M. KÖSELİ, (2017), **İkincil Veri ve İçerik Analizi**, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, (Ed. K. Böke), İstanbul: Alfa Yayınları, 321-362.

DOĞAN, Selen, (2006), **Personel Güçlendirme: Rekabette Başarının Anahtarı**, İstanbul: Kare Yayınları.

*DUMAN, Şayma, (2018), Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Güçlendirmenin Yordayıcıları Olarak Yapısal Güçlendirme Yöneticiye Güven ve Lider-Üye Etkileşimi, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

ELSTAD, E., CHRISTOPHERSEN, K. A. ve A. TURMO, (2011), Social Exchange Theory as An Explanation of Organizational Citizenship Behaviour among Teachers, **International Journal of Leadership in Education**, C. XIV, S. 4: s. 405-421.

*ERDEM, H., GÖKMEN, Y., ve U. TÜREN, (2016), Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma. **Dogus University Journal**, C. XVII, S. 2: s. 161-176.

FALKINGHAM, L. T. Ve R. REEVES, (1998), Context Analysis—A Technique for Analysing Research in a Field, Applied to Literature on the Management of R&D at the Section Level. **Scientometrics**, C. XL, S. 2: 97-120.

FREIRE, C. Ve A. FERNANDES, (2016), Search for Trustful Leadership in Secondary Schools: Is Empowerment The Solution?, **Educational Management Administration & Leadership**, C. XLIV. S. 6: s. 892-916.

*GÜMÜŞ, Aytül, (2013), İlkokul Yöneticilerinde Güçlendirici Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü (Ankara İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

GÜMÜŞTEKİN, Gülten Eren, (2010), "Personel Güçlendirme", **Örgütsel Davranışta Güncel Konular** (Ed. D. E. Özler), Bursa: Ekin yayınevi, 133-165.

HATİPOĞLU, G., ÖZKAN HİDİROĞLU, Y., ve T. N. TOK, (2018), Türkiye'de Eğitim Yönetimi Alanındaki Makalelere Yönelik Bir İçerik Analizi, **Journal of Human Sciences**, C. XV, S. 2: s. 1362-1380.

*İHTİYAROĞLU, Neslin, (2017), Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisi, **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. VII, S. 2: s. 361-378.

*KARACA, Hatice, (2018), Örgütlerde Personel Güçlendirme ve Milli Eğitim Örgütünde Personel Güçlendirme Yaklaşımının Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

*KAYA, Ç. ve Y. ALTINKURT, (2018), Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik ve Yapısal Güçlendirmenin Rolü. **Eğitim ve Bilim**, C. XLII, S. 187: s. 79-96.

*KIRAL, Bilgen, (2015), Lise Yöneticilerinin Öğretmenleri Güçlendirmesi ve Öğretmenlerin Kayıtsızlık (Sinizm) Davranışı ile İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

KIRAL, Bilgen, (2019), Eğitim Yönetiminde Öğretmen Güçlendirme, **Eğitim Yönetimi** (Ed. N. Cemaloğlu- M. Özdemir), Ankara: Pegem Akademi, 627-664.

*KOÇAK, Seval, (2016), Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Sözleşme Üzerinde Güçlendirici Liderlik Davranışlarının Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

*KONAN, N. ve O. T. ÇELİK, (2017), Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderliğine İlişkin Öğretmen Algısı, **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C. VI, S. 1: s. 322-335.

KONCZAK, L., STELLY, D.J., ve M.L. TRUSTY, (2000), Defining and Measuring Empowering Leader Behaviors: Development of an Upward Feedback Instrument, **Educational and Psychological Measurement**, C. LX, S. 2: s. 301-313.

KOŞAR, D., Emre, E. R., KILINÇ, A. Ç., ve S. KOŞAR, (2017), Öğretmen Liderliğine İlişkin Yapılan Çalışmaların İncelenmesi: Bir İçerik Analizi Çalışması, **İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, C. IV, S. 7: s. 29-46.

LASCHINGER, H.K.S., FINEGAN, J., SHAMIAN, J., ve P. WILK, (2001), Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings: Expanding Kanter's Model, **The Journal of Nursing Administration**, C. XLI, S. 5: s. 260-272.

LEE, A. N. Ve Y. NIE, (2017), Teachers' Perceptions Of School Leaders' Empowering Behaviours And Psychological Empowerment: Evidence From a Singapore Sample, **Educational Management Administration & Leadership**, C. XLV, S. 2: s. 260-283.

MAEROFF, Gene, (1988) **The Empowerment of Teachers. Overcoming the Crisis of Confidence**, New York: Teachers College Press.

*MALÇOK, Arif, (2011), Örgüt İklimi ve Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışındaki Öncüllük Rolü Üzerine Bir Araştırma, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

MEB, (2017), Öğretmen Strateji Belgesi (2017-2023), https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/26174415_Strateji_Belgesi_RG-Ylan-26.07.2017.pdf, (Erişim Tarihi: 01.07.2019)

MEB, (2018), Mutlu Çocuklar Güçlü Türkiye 2023 Eğitim Vizyonu, http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf, (Erişim Tarihi: 01.08.2019)

MERRIAM, Shran B., (2013), **Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber**, (Çeviri Ed.: S. Turan), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

MERRIAM, S. B. ve E.J. TISDELL, (2016), **Qualitative Research: a Guide to Design and Implementation**, San Francisco: Jossey-Bass.

MİLES, M. B. ve A. M. HUBERMAN, (2015), **Nitel Veri Analizi**, (Çeviren: S. AkbababaAltun ve A. Ersoy), Ankara: Pegem Akademi.

MOYE, M., HENKIN, A. B., ve R. J. EGLEY, (2005), Teacher-Principal Relationships: Exploring Linkages between Empowerment and Interpersonal Trust, **Journal of Educational Administration**, C. XLIII. S. 3: s. 260-277.

*NARTGÜN, Ş.S. ve S. DEMİRER, (2017), Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel İmaj Algıları Arasındaki İlişki, **The Journal of Academic Social Science Studies**, C. I, S. 57: s. 39-65.

*ODABAŞ, İpek, (2014), Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

*OKAN, M. ve K. YILMAZ, (2017), Kamu Okullarında Psikolojik Güçlendirme İle Öğretmenlerin Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki, **Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, C. I, S. 1: s. 16-27.

ÖKMEN, Abdullah, (2018), Öğretmen Güçlendirmeye İlişkin Lisede Görev Yapan Öğretmenlerin Algıları, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ÖNGÖZ, S., AYDIN, Ş., ve D. AKSOY, (2016), Türkiye’de Eğitim Bilimleri Alanında Yapılan Çoklu Ortam Konulu Lisansüstü Tezlerin Eğilimleri, **Öğretim Teknolojileri & Öğretmen Eğitimi Dergisi**, C. V, S. 1: s. 45-58.

*ÖZAN, M. B., GÜNDÜZALP, S., YARAŞ, Z., POLAT, H., ve G. ŞENER, (2016), Kadınların Yönetici Olma İsteğinde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Etkisi, **Journal of Kırşehir Education Faculty**, C. XVII, S. 3: s. 537-558.

*ÖZASLAN, Gökhan, (2018), Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C. XIV, S. 1: s. 169-185.

ÖZDEMİR, Murat, (2010), Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. XI, S. 1: s. 323-343.

*ÖZDEMİR, M. ve S. Ç. GÖREN, (2017), Psikolojik Güçlendirme, Liderlik Uyumu ve Öğretmen Performansı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü, **İlköğretim Online**, C. XVI, S. 1: s. 342-353.

ÖZEN, Y. ve A. GÜL, (2007), Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örnekleme Sorunu, **Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, C. I, S. 15: s. 394-422.

*ÖZGÖZGÜ, S., BEKTAŞ, M., ARIKAN, F., ve H. ŞİMŞEK, (2017), Okul Psikolojik Danışmanlarının Genel Öz-Yeterlik İnancı ve Örgütsel Özdeşleşme Algısı, **İlköğretim Online**, C. XVI, S. 3: 1993-2011.

PÜSKÜLLÜOĞLU, E.I. ve Y. ALTINKURT, (2017), Development of Teachers’ Structural Empowerment Scale (TSES): A Validity and Reliability Study, **Üniversitepark Bülten**, C. VI, S. 1: s. 118-132.

RAUB, S. ve C. ROBERT, (2010), Differential Effects of Empowering Leadership on In-Role and Extra-Role Employee Behaviors: Exploring The Role of Psychological Empowerment and Power Values. **Human Relations**, C. LXII S. 11: s. 1743-1770.

RESMİ GAZETE, (23 Temmuz 2019), On Birinci Kalkınma Planının (2019-2023) Onaylandığına İlişkin Karar, Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarikh=2019-07-23&mukerrer=1>

*SAGNAK, Mesut, (2012), The Empowering Leadership and Teachers Innovative Behavior: The Mediating Role of Innovation Climate, **African Journal of Business Management**, C. VI, S. 4: s. 1635-1641.

*SAGNAK, M., KURUOZ, M., POLAT, B., ve A. SOYLU, (2015), Transformational Leadership and Innovative Climate: An Examination of the Mediating Effect of Psychological Empowerment, **Eurasian Journal of Educational Research**, C. XV, S. 60: s. 149-162.

*SAVAS, A. C., DOS, İ., ve A.Y. DEMIRKOL, (2013), The Moderation Effect of the Teachers' Anxiety on The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment, **The Anthropologist**, C. XVI, S. 3: s. 645-651.

*SAVAS, A. C. ve A. ALMAS, (2018), The Effect of Employee Empowerment on Entrepreneurship in Education Management: Mediation Role of Organizational Culture. **European Journal of Psychology and Educational Research**, C. I, S. I: s. 19-27.

SELÇUK, Z., PALANCI, M., KANDEMİR, M., ve H. DÜNDAR, (2014), Eğitim ve Bilim Dergisinde Yayınlanan Araştırmaların Eğilimleri: İçerik Analizi, **Eğitim ve Bilim**, C. XXXIX, S. 173: s. 428-449.

SHAPIRA-LISHCHINSKY, O. ve S. TSEMACH, (2014), Psychological Empowerment as a Mediator between Teachers' Perceptions of Authentic Leadership and Their Withdrawal and Citizenship Behaviors. **Educational Administration Quarterly**, C. L. S. .4: s. 675-712.

SHORT, P. M. ve P. E. JOHNSON, (1994), Exploring the Links among Teacher Empowerment, Leader Power and Conflict, **Education**, C. CXIV, S. 4: s. 581-593.

SHORT, P. M., ve J.S. RINEHART, (1992), School Participant Empowerment Scale: Assessment of Level of Empowerment Within the School Environment, **Educational and Psychological Measurement**, C. LII, S. 4: 951-960.

SPREITZER, Gretchen M., (1995), Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. **Academy of Management Journal**, C. XLVII, S. 5: s. 1442-1465.

SWEETLAND, S. R. Ve W. K. HOY, (2000), School Characteristics and Educational Outcomes: Toward an Organizational Model of Student Achievement in Middle Schools. **Educational Administration Quarterly**, C. XXXVI, S. 5: s. 703-729.

*ŞAN, Bahar, Çağrı, (2017), Öğretmenlerin Ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algıları, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

*ŞANLI, Ö., ALTUN, M., ve Ç. TAN, (2018), Öğretmenlerin Personel Güçlendirme Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, **Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi**, C. V, S. 2: s. 177-191.

*ŞANLI, Önder, (2019), Analyzing Effect of Teachers' Personal Empowerment Perceptions to Their Passion for Working by Various Factors, **Educational Research and Reviews**, C. XIV, S. 12: s. 419-433.

*ŞANLI, Önder, (2019), Examining the Effect of Teachers' Perception of Psychological Empowerment on the Stress Level They Perceive, **Journal of Education and Training Studies**, C. VII, S. 8: s. 98-111.

*TAŞTAN, Seçil Bal, (2013), The Relationship between Psychological Empowerment and Psychological Well Being: The Role of Self-Efficacy Perception and Social Support, **Öneri Dergisi**, C. X, S. 40: s. 139-154.

*TAŞTAN, Seçil Bal, (2014), Örgüt İklimi ile Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirme Algısının Ara Değişken Olarak İncelenmesi ve Psikososyal Kaynakların Rolü: Kamu Kesim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, C. VI, S. 1: s. 91-106.

THOMAS, K. W. ve B.A. VELTHOUSE, (1990), Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation, **Academy of Management Review**, C. XV, S. 4: s. 666-681.

*TOREMEN, F., KARAKUS, M., ve A. C. SAVAS, (2011), The Effect of Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, **Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies**, C. IV, S. 3: s. 545-554.

TURAN, S., KARADAĞ, E., BEKTAŞ, F., ve M. YALÇIN, (2014), Türkiye'de Eğitim Yönetiminde Bilgi Üretimi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2003-2013 Yayınlarının İncelenmesi, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, C. I, S. 1: s. 93-119.

*UYGUR, Kübra, (2018), Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algıları ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki: Elazığ İli Örneği, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

WHITE, Paula A., (1992), Teacher Empowerment Under "İdeal" School-Site Autonomy. **Educational Evaluation and Policy Analysis**, C. XIV, S. 1: s. 69-82.

YANGAIYA, S. A. ve K. MAGAJI, (2015), The Relationship Between School Leadership and Job Satisfaction of Secondary School Teachers: A Mediating Role of Teacher Empowerment. **People: International Journal of Social Sciences**, C. I S. 1: s. 1239-1251.

YILDIRIM, A. Ve H. ŞİMŞEK, (2008), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

*YORULMAZ, Y. İ., ÇOLAK, İ., A. Ç. SAĞLAM, (2018), Öğretmenlerin Yapısal ve Psikolojik Güçlendirilmeleri ile Özerklik Davranışları Arasındaki İlişki, **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C. VIII, S. 2, s. 97-112.

YÖK, (2019), Yüksek Öğretim Bilgi Sistemi, Erişim Adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 01.09.2015).

ZEMBYLAS, M. ve E. C. PAPANASTASIOU, (2005). Modeling Teacher Empowerment: The Role of Job Satisfaction, **Educational Research and Evaluation**, C. XI, S. 5, s. 433-459