

Geliş Tarihi:

04.04.2023

Kabul Tarihi:

03.10.2023

Yayımlanma Tarihi:

30.12.2023

Kaynakça Gösterimi: Nacar, D., & Nanto, Z. (2023).
Güç yozlaşması ölçeği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi
Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(48), 942-958.
doi: 10.46928/iticusbe.1276802

GÜÇ YOZLAŞMASI ÖLÇEĞİ

Araştırma

Davur Nacar

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu

davutncr2007@gmail.com

Zülküf Nanto

Fırat Üniversitesi

zlkfnt@hotmail.com

Davut Nacar: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulunda Dr. Öğretim Görevlisidir. Eğitim yönetimi ve çocuk gelişimi alanında dersler vermekte ve bu alanlarda araştırmalar yayınlamaktadır.

Zülküf Nanto, Fırat Üniversitesi Eğitim Yönetimi bölümünden Doktorasını tamamlamıştır. Elâziğ Yunus Emre İlkokulunda müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Eğitim yönetimi ve çocuk gelişimi alanında araştırmaları mevcuttur.

GÜÇ YOZLAŞMASI ÖLÇEĞİ

Davut Nacar
davutncr2007@gmail.com
Zülküf Nanto
zlkfnnt@hotmail.com

Özet

Toplumsal hayatın her aşamasında güç olgusundan bahsetmek mümkündür. Güç insanlara bir şeyi zorla yaptırabilme veya onları etkileyebilme yeteneğidir. Bundan dolayı insanlar farklı şekillerde gücü elde etme eğilimindedir. Yolsuzluk ise gücün karanlık yüzüdür. Gücün yozlaşması, kişisel kazanç sağlamak için gücü suiistimal eden bir kişiyi ifade eder. Gücün olası olumsuz etkileri, birçok organizasyonun yapısındaki değişiklikler ve gücü paylaşmanın potansiyel olumlu etkileri nedeniyle, gücün kullanımlarına ilişkin görüşler kısmen değişmektedir. Örgütler yönetici olarak dürüst kişileri atayabilir ve destekleyebilirler. Dürüst yöneticiler yozlaşmayla mücadelede güçlü bir yargı sistemine ihtiyaç duyabilirler.

Amaç: Bu çalışmanın amacı örgütlerde güç yozlaşmasının ortaya koyulmasında kullanılacak, geçerli ve güvenilir veri toplama aracının geliştirilmesidir.

Yöntem/Tasarım / Metodoloji / Yaklaşım: Araştırma ölçek geliştirme çalışması niteliğinde olup, var olan durumu sorgulayan, betimsel bir araştırmadır.

Bulgular:30 maddelik soru havuzuna açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucu 19 madde tek faktörlü örgütlerde güç yozlaşması ölçeği oluşturulmuştur.

Özgünlük: Ölçeğin uygulandığı hedef kitle ve analizlerle ilgili bulgular birlikte değerlendirildiğinde örgütlerde güç yozlaşmasının belirlenmesinde geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bir araç olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Güç, Yozlaşma, Güç Yozlaşması, Ölçek Geliştirme

JEL Sınıflandırması:

POWER CORRUPTION SCALE

Abstract

It is possible to talk about the power phenomenon at every stage of social life. Power is the ability to force people to do something or influence them. Because of this, people tend to acquire power in different ways. Corruption is the dark side of power. Corruption of power refers to a person who abuses power for personal gain. Opinions about the uses of power vary in part because of the potential negative effects of power, changes in the structure of many organizations, and the potential positive effects of power-sharing. Organizations can appoint and support honest people as managers. Honest rulers may need a strong judicial system to combat corruption.

Purpose: The aim of this study is to develop a valid and reliable data collection tool that can be used to determine power corruption in organizations.

Method/Design/Methodology/Approach: The research is a scale development study and is descriptive research questioning the current situation.

Findings: Exploratory and confirmatory factor analyzes were performed on the 30-item pool of questions. As a result of the analyzes made, a 19-item power corruption scale in single-factor organizations was created.

Originality: When the findings related to the intended population and analyzes to which the scale is applied are evaluated together, it can be said that it is a tool with high validity and reliability in determining power corruption in organizations.

Keywords: Power, Corruption, Power Corruption, Scale Development

JEL Classification:

GİRİŞ

Güç, yönetim alanında her zaman ilgi çeken bir kavram olmuştur. Güç, yönetim fonksiyonların düğüm noktasıdır (Rajan ve Krishnan, 2002). Güç ilişkisel bir kavramdır ve astlarla üstler arasındaki iletişimin görünen yüzüdür (Koçel, 2015). Beşeri ilişkilerin olduğu her ortamda güç olgusundan bahsetmek mümkündür. Güç; bir kişinin veya bir grubun başka bir kişi veya grubu etkilemesi veya onlara zorla bir şey yaptırabilmesi, onların davranışlarını kontrol etmesi ya da onlara istediğini yaptırabilmesidir (Alkın, 2006; Aydın ve Coşkun, 2007). İnsanların toplu olarak yaşadığı ortamlarda güç mücadelesi her daim kendini göstermiştir. McClelland ve Burnham (1976), güce göre ihtiyacı, insanı güç kullanmaya teşvik eden bir neden olarak görmüşlerdir. İnsanoğlu edinmiş olduğu maddi-manevi kazanımlarla birlikte daha fazla güç kazanma çabası içerisine girmektedir. İnsanlar arasındaki bu güç mücadelesi bir durumdan başka bir duruma farklı şekiller almıştır. İnsanlara istediği veya istemediği bir şeyi ceza ve tehditle zorla yaptırarak veya bilgi ya da kişisel kabiliyetlerle insanları etkileyerek güç mücadelesi vermesi buna örnek gösterilebilir.

Yolsuzluk ise gücün karanlık yüzüdür. "Güç yozlaştırır ve mutlak güç kesinlikle yozlaştırır" eski atasözü organizasyonlardaki insanlar için geçerlidir. Gücün yozlaşması, kişisel kazanç sağlamak için gücü suiistimal eden bir kişiyi ifade eder. Güç sahibi, oyunu organizasyondaki diğerleri için geçerli olan aynı kurallara göre oynamak zorunda olmadığına inanır (Nahavandı ve Malekzadeh, 1999).

Gücün olası olumsuz etkileri, birçok organizasyonun yapısındaki değişiklikler ve gücü paylaşmanın potansiyel olumlu etkileri nedeniyle, gücün kullanımlarına ilişkin görüşler kısmen değişmektedir. Örgütler yönetici olarak dürüst kişileri atayabilir ve destekleyebilirler. Dürüst yöneticiler yozlaşmayla mücadelede güçlü bir yargı sistemine ihtiyaç duyabilirler. Buradan hareketle bu çalışmada, örgütlerde güç yozlaşmasının ortaya çıkarılmasında faydalanılacak, geçerli ve güvenilir veri toplama aracının geliştirilmesi amaç edinilmiştir.

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE/LİTERATÜR

Geniş anlamda yozlaşma gücün kişisel fayda için kötüye kullanılması olarak tanımlanabilir (Accinelli ve diğerleri, 2020). Güç yozlaşması döngüsü, bir kişinin önemli miktarda yetkiye sahip olması ve kaynaklara erişiminin sınırsız olması veya yüksek otoriteye karşı hiçbir sorumluluğunun olmaması ile başlar. Aşırı güç, gücü elinde bulunduran kişi ile diğerleri arasındaki mesafenin artmasına neden olabilir. Bir yönetici ile çalışanlar arasındaki mesafenin artması bu duruma örnek verilebilir. Bu tarz yöneticilerin ayrı ofisleri ve park alanları vardır, özel yemek odalarında yemek yerler. Yine bu tarz yöneticilerin çalışanlarla sınırlı temasları vardır ve genellikle sınırlı güce sahip kişilerle temastan kaçınabilirler. Genelde bu durum, yöneticinin değerli zamanının boşa harcanmaması için yapıldığı şeklinde açıklanabilir. Çalışanlarla yöneticiler arasındaki mesafe yöneticilerle çalışanlar arasındaki etkileşimi azaltabilir ve yöneticileri örgütlerinin iç işleyişinden uzaklaştırabilir.

İnsanlar kendilerini güçlü hissettiklerinde kendilerini kontrol etmeye çalışmaktan vazgeçerler. Gücü ele geçirdiğimizde çoğumuzu cesur veya kötü davranışlardan uzaklaştıran düzenleyicilerin çoğu azalır veya yok olur. Çalışanlardan uzaklık ve ayrılık, güçlü yöneticilerin kendileri hakkında şişirilmiş bir görüş geliştirmesine yol açar. Nede olsa onlar özeldi, öyle olmasalardı böyle bir ayrıcalığa sahip olamazlardı. Astlar, yöneticilerin kendilerine emir verme haklarının olduğunu ve verilen emri yapması gerektiğini bilirler (Brass ve Burkhardt, 1993). İsteseler de istemeseler de astlar otoriteye saygı duymak zorundadırlar (Hitt, Black ve Porter, 2012). Çalışanlar işlerinden olmamak ve işlerini yaptırabilmek için yöneticilerinin onayına ve desteğine ihtiyaç duyduklarından, yöneticilerinin isteklerine uyarlar. Çalışanlar zam, terfi veya özel bir görev alma umuduyla yöneticileri pohpohlayabilirler. Yöneticiye kötü yansıyan olumsuz geri bildirim veya kötü haber vermekten de korkabilirler. İtaat ve iltifat, yöneticilerin kendilerine ilişkin görüşlerini daha da şişirir (Nahavandi ve Malekzadeh, 1999).

Belki de gücün önemli bir özelliği, bağımlılığın bir işlevi olmasıdır (Robbins ve Judge, 2015,2019). Güçteki büyük eşitsizlik nedeniyle, çalışanlar kendilerini güçsüz hissedebilir ve giderek daha fazla itaatkâr ve bağımlı hale gelebilirler. Çalışanların itaatkârlıkları ve bağımlılıkları da güç sahiplerinin şişirilmiş güç hissini besleyen başka bir faktördür. Çalışanların saygı gösterdiğini, itaat ettiğini, pohpohladığını ve uyduğunu görmek, yöneticilere kendi yetenekleri hakkında çarpık bir bakış açısı kazandırır (McShane ve Glinow, 2016).

Yozlaşma sürecinin nihai noktası yozlaşmanın sonuçlarıdır. Bu, kötü karar vermekten etik ihlallere kadar uzanır. Başkalarından soyutlanmış, aşırı özgüvenli, kendi yargılarının doğruluğuna güçlü bir şekilde inanan güç sahipleri, az veya yanlış bilgiye dayanarak kararlar verirler. Çünkü çalışanlar, yöneticilerinin her isteğine uyararak kendi başarılarına karar alamayacaklarını yöneticiye göstermişlerdir. Çalışanların dalkavuklukları ve boyun eğmeleri, yöneticilerin egosunu şişirirken ve kısa vadeli sonuçlar sağlarken, yöneticilerin çalışanlar hakkında düşük bir kanaat geliştirmelerine de yol açmaktadır. Sonuç olarak, güç sahipleri, çalışanları etkilemek için otokratik liderliğe ve zorlayıcı ve meşru güce giderek daha fazla güvenirlir (Nahavandi ve Malekzadeh, 1999) .

Güç yozlaşması döngüsünün nihai bir sonucu, güç sahiplerinin etik olmayan ya da yasa dışı davranışlarda bulunması veya her ikisinin birden olmasıdır. Bazı yöneticiler kendi kurallarını koyar, yasaları çiğner, rüşvet ve dolandırıcılık faaliyetlerinde bulunur. (Nahavandi ve Malekzadeh, 1999).

Malekzadeh ve Nanavandi' ye (1999) göre, güç yozlaşma döngüsü başladıktan sonra kendi kendini beslemektedir. Çalışanlar, yöneticilerinin gücü nedeniyle uyumlu ve bağımlı hale gelmektedirler. Ancak yöneticiler bu uyum ve boyun eğmeyi beceriksizliğe ve çalışanların karar verememe durumuna bağlamaktadırlar. Bu nedenle, giderek daha az bilgiyle karar verirler ve giderek otokratik hale gelmektedirler. Benzer şekilde aşırı gücün yarattığı çalışanlarla araya mesafe koyma döngüsünün her adımında artmaktadır. Hem yöneticilerin hem de çalışanların davranışları kendi kendini gerçekleştiren kehanetlerini yaratmaktadır.İş liderlerine ve yöneticilere verilen önemli güç ve

ayrıcalık, yozlaşmanın gelişmesi için ideal bir ortam yaratmaktadır. Örgütler, aşırı güçten kaynaklanan yozlaşmayı çeşitli yollarla önleyebilirler. Fakat hiçbir sihirli formül aşırı güçten kaynaklanan yozlaşmayı ortadan kaldıramayabilir.

Yöneticiler kuruluşun günlük faaliyetlerine, çalışanlara ve müşterilere ne kadar yakın olursa, yozlaşma için o kadar az potansiyel vardır. Örgütler aşağıdaki adımları atarak güç yolsuzluklarını önleyebilirler.

1. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişimi artırın. Yöneticiler ve çalışanlar, resmi ve gayri resmi ortamlarda özgürce ve sık sık etkileşimde bulunmalıdır. Artan temas, yapay engelleri azaltır, yöneticileri erişilebilir kılar ve bilgi akışına izin verir.
2. Çalışanların yöneticilere bağımlılığını iki şekilde azaltın.
 - Nesnel performans ölçütleri belirleyin. Çalışanlar, zam, terfi, ikramiye, iyi atamalar vb. almak için yöneticilerinin yargısına, öznele derecelendirmesine ve iyi niyetine ne kadar az bağımlıysa, yöneticilerini o kadar az pohpohlayacaklardır.
 - Bilgiye erişim ve doğrudan geri bildirim sağlayın. Organizasyon hakkında bilgi sahibi olan ve performansları hakkında doğrudan geri bildirim alan çalışanlar daha fazla özerkliğe sahiptir ve yöneticileri kazanmak için pohpohlamak ve boyun eğmek zorunda kalmazlar.
3. Organizasyon kültürünü ve yapısını izleyin. Güç yozlaşmasını önlemenin en etkili ve en zor çözümü, örgütlerin kültür ve yapısını değiştirmektir. Değişim, yöneticileri tatmin etmekten ziyade performans, üretkenlik ve müşteri hizmetlerine odaklanmalıdır. Kültür, çalışanları yöneticinin ihtiyaçları yerine müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamaya teşvik etmelidir (Nahavandı ve Malekzadeh, 1999).

Güç yozlaşması yaşayan üst yöneticiler ceza veya gerekli işlemleri yapmayarak güç yozlaşması yaşayan alt yöneticilerin suç ortağı olabilirler. Çalışanlar için yozlaşmayla mücadele etmek çok zor olduğundan bu duruma sessiz kalabilirler. Hatta bazı çalışanlar örgütte görülün güç yozlaşmasını kendilerine çıkar sağlamak için kullanabilirler. Bazı çalışanlar ise güç yozlaşmasını ortadan kaldırmak adına bütün riskleri göze alarak güç yozlaşmasıyla mücadeleye girebilirler (Accinelli ve diğerleri, 2020).

YÖNTEM

Araştırmanın Deseni/Modeli/Türü

Araştırmanın verileri SPSS 29 ve AMOS 29 paket program kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma ölçek geliştirme çalışması niteliğinde olup, var olan durumu sorgulayan ve sonuçlarını ortaya koyan betimsel bir çalışmadır.

Evren-Örneklem/Araştırma Gurubu

Araştırmanın birinci ve ikinci aşaması için farklı örneklem gruplarından veriler elde edilmiştir. Birinci aşamada veriler, Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, postane, milli eğitime bağlı özel ve resmi okullar, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve İstiklal Üniversitesi'ndeki çalışanlardan toplanmıştır. Araştırmanın birinci aşamasında örneklem büyüklüğü için madde sayısının en az beş katı temel alınarak 320 katılımcıdan veri toplanmıştır. Birinci aşamada toplanan veriler ile Açıklayıcı Faktör Analiz yapılmıştır. Birinci aşamadaki katılımcıların 142'si (%44.4) kadın, 178'i (%55.6) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcılar yaş değişkeni açısından incelendiğinde 66'sı (%20.6) 20-30 yaş, 120'si (%37.5) 31-40 yaş, 102'si (%31,9) 41-50 yaş ve 32'si (%10) 51 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 282'si (%88.1) resmi kamu kurumlarında ve 38'i ise (%11.9) özel kurumlarda çalışan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın ikinci aşamasında Kahramanmaraş Sütçü İmam ve İstiklal Üniversiteleri'nde çalışan 258 katılımcıdan veri toplanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için toplanan 258 verinin cinsiyet değişkenine göre dağılımı 127'si (%49.2) kadın ve 131'i (%50.8) ise erkektir. DFA için toplanan ikinci aşamadaki katılımcıların 143'ü (%55.4) lisans, 59'u (%22.9) yüksek lisans ve 56'sı (%21.7) doktora mezunudur. Ölçek geliştirme çalışmasının tamamı için 578 katılımcıdan veri toplanmıştır.

Ölçek geliştirmeye yönelik, örneklem büyüklüğünü farklı hesaplayan, literatürde birçok görüş bulunmaktadır. Büyüköztürk (2002), örneklemdekikişi sayılarının $n/k \geq 2$ minimum koşulunu sağlaması gerektiğini ifade etmiştir. Çalışmanın birinci aşamasında Güç Yozlaşması Ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Bu durumda birinci aşama için $(320/30=10.66)$ $n/k \geq 2$ minimum koşulunu sağlamaktadır. Çalışmanın ikinci aşaması 24 maddeden oluşmaktadır. İkinci aşama içinde $(258/24=10.75)$ $n/k \geq 2$ minimum koşulunun sağlandığı görülmektedir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Güç yozlaşması ölçeğinin geliştirilmesi amacıyla alanyazın ayrıntılı olarak taranmıştır. Alanyazın incelemesi ve eğitim yönetimi alanında uzman olan iki bilim insanının görüşleri doğrultusunda 30 maddelik taslak ölçek formu oluşturulmuştur. Ölçeğin kapsam geçerliliği için 30 maddelik soru havuzu için dört eğitim yönetimi ve iki sağlık yönetimi uzmanının görüşüne sunulmuştur. Ölçek maddelerinin kapsam geçerliliğini sağlayıp sağlamadığına bakmak için Davis (1992) Tekniği kullanılmıştır. Bahsedilen bu teknikte uzman görüşleri,“(A) Uygun”, “(B) Hafif gözden geçirilmeli”, “(C) Ciddi gözden geçirilmeli” ve “(D) Uygun değil” şeklinde 4'lü olarak derecelenir. Kapsam geçerlilik indeksini (KGİ) belirlemek için ölçekteki aday maddeyeyönelik bütün uzman formlarındaki A ve B'lerin genel toplamı,araştırmaya katılan uzmanların toplam sayısına bölünmesi ile elde edilir. Bu analiz sonucunda KGİ indeks değerinin 0.80'den büyük bulunması halinde madde, kapsam geçerliliği bakımından yeterli görülmektedir (Davis, 1992). Tablo 1'de kapsam geçerliliğine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Kapsam Geçerliliğine İlişkin Analiz Sonuçları

	GÜÇ YOZLAŞMASI ÖLÇEĞİ	(A)	(B)	(C)	(D)	KGI
1	Yöneticiler çalışanlara karşı acımasızca davranışlar sergilemektedirler.	4	1	1	0	0.83
2	Yöneticiler etik dışı davranışlarda bulunmaktadır.	4	4	0	1	0.83
3	Gücü elinde bulunduran yöneticiler, bunu kendi çıkar ve menfaatleri için kullanmaktadırlar.	5	1	0	0	1.00
4	Yöneticilerin ofis alanları diğer çalışanlardan izole edilmiştir.	2	3	1	0	0.83
5	Yöneticiler, park konusunda ayrıcalıklı bir alana sahiptir.	3	2	1	0	0.83
6	Yöneticilerin özel yemek alanları vardır.	5	0	1	0	0.83
7	Yöneticilerin çalışanlarla temasları sınırlıdır.	4	2	0	0	1.00
8	Çalışanlar işlerinden olmamak için yöneticilerin isteklerine uyarlar.	4	1	1	0	0.83
9	Çalışanlar işlerini yaptırabilmek için yöneticilerin onayına ihtiyaç duyduklarından yöneticilerin isteklerine uyarlar.	4	2	0	0	1.00
10	Çalışanlar ödül, terfi ve özel bir görev almak için yöneticilerini pohpohlarlar.	3	3	0	0	1.00
11	Çalışanlar, yöneticiye olumsuz geri bildirim vermekten korkarlar.	4	2	0	0	1.00
12	Çalışanların itaatleri yöneticilerin kendi yetkinliklerine ilişkin görüşlerini daha da şişirmektedir.	1	4	1	0	0.83
13	Yöneticiler, kendi yargılarının doğruluğuna güçlü bir şekilde inandıklarından az veya yanlış bilgiye dayanarak karar verirler.	1	4	1	0	0.83
14	Gücü elinde bulunduran yöneticiler, yasa dışı davranışlarda bulunmaktadır.	4	2	0	0	1.00
15	Yöneticiler, gereğinden fazla yetkiye sahiptirler.	3	3	0	0	1.00
16	Yöneticilerin kaynaklara erişimi sınırsızdır.	5	0	1	0	0.83
17	Yöneticilerin yüksek otoriteye karşı sorumlulukları bulunmaktadır.	4	1	0	1	0.83
18	Yöneticilerin çalışanlardan saygı ve itaat görmesi, kendisi hakkında çarpık bir bakış açısı geliştirmesine neden olmaktadır.	3	3	0	0	1.00

19	Yöneticiler kısıtlı güce sahip olan çalışanlarla iletişime geçmekten kaçınırlar.	6	0	0	0	1.00
20	Yöneticiler keyfi uygulamalar yapmaktadırlar.	6	0	0	0	1.00
21	Yöneticiler, ellerindeki kaynakları çalışanlar arasında adil dağıtmamaktadırlar.	3	3	0	0	1.00
22	Çalışanların iltifatları yöneticilerin kendi yetkinliklerine ilişkin görüşlerini daha da artırmaktadır.	6	0	0	0	1.00
23	Çalışanlar, yöneticilerin hoşuna gitmeyecek eleştirileri dile getirmekten çekinirler.	6	0	0	0	1.00
24	Yöneticiler, her şeyin en iyisini bildiklerini düşünürler	5	0	1	0	0.83
25	Yöneticiler, asılları ile istişareden kaçınırlar.	6	0	0	0	1.00
26	Yöneticiler, daha çok yasal gücü kullanmayı tercih ederler.	4	1	1	0	0.83
27	Yöneticilerin tavırları nedeniyle çalışanlar kendilerini değersiz hisseder.	5	0	1	0	0.83
28	Çalışanlar, yöneticilerini ulaşılamaz kişiler olarak görür.	6	0	0	0	1.00
29	Yöneticiler, itaat gösteren çalışanlara karşı pozitif ayrımcılık yapmaktadır	6	0	0	0	1.00
30	Yöneticiler, hesap verilebilirlik ilkesine uygun hareket etmemektedirler.	4	1	1	0	0.83

Tablo 1'e bakıldığında tüm maddelerin KGİ 0.80'den büyük olduğu görülmektedir. Bu değerler ölçek maddelerinin kapsam geçerliliği açısından yeterli olduğunu göstermektedir.

Oluşturulan taslak formun anlaşılıp anlaşılmadığına karar verebilmek için farklı kurumlarda görev yapan en az fakülte mezunu sekiz katılımcıya uygulanmıştır. Bu sekiz katılımcının önerileri de dikkate alınarak hazırlanan taslak ölçek formu yazım ve dilbilgisi hatalarının giderilmesi için iki Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenine gönderilip ölçeğe uygulamadan önceki son şekli verilmiştir. Ölçek beşli likert tipinde, (1) Hiçbir Zaman Katılmıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum düzeyi aralığında hazırlanmıştır. Ölçekte ters çevrilecek madde bulunmamaktadır.

BULGULAR

Açımlayıcı Faktör Yapısına İlişkin Bulgular

320 kişiyi içeren örneklemin, büyüklüğüne yönelik, Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) veri yapısının uygunluğunu analiz etmek amacıyla, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayı değeri bulunmuştur. KMO ve Barlett's testine ilişkin veriler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett's Testi

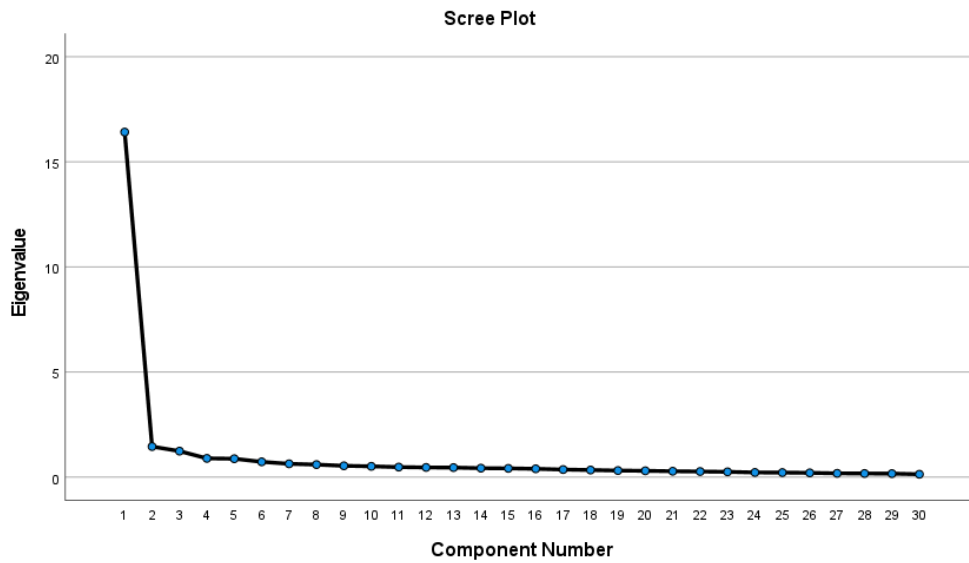
KMO Measure of Sampling Adequacy.		.969
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7545.747
	df	435
	Sig.	.000

Bu değerin .97 olması örneklemin mükemmel KMO değerine sahip olduğunu göstermektedir. Bartlett Sphericity Testi sonucunda elde edilen verilerin (7545.0; p= .000) çok değişkenli normal dağılım sağladığını ve dolayısıyla AFA analizine yönelik diğer sayıtların karşılandığını söylemek mümkündür. Bu iki sayıtların karşılanması, faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için Kaiser kriterine, yamaç eğim grafiğine ve Monte Carlo Paralellik testine bakılmıştır. Kaiser kriterine göre açıklanan toplam varyansa ilişkin veriler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Faktör Öz Değerlerine ve Açıklama Varyanslarına Yönelik Sonuçlar

Faktör	Başlangıç Öz Değer			Kare Yüklerin Çıkarma Toplamları			Döndürme Sonrası Toplam		
	Toplam	% Vary	Küm %	Toplam	% Vary	Küm %	Toplam	% Vary	Küm %
1	16.418	54.725	54.725	16.418	54.725	54.725	10.026	33.420	33.420
2	1.457	4.856	59.581	1.457	4.856	59.581	5.630	18.767	52.188
3	1.240	4.132	63.713	1.240	4.132	63.713	3.457	11.525	63.713

Kaiser kriterine göre faktörleşmede 1 ya da daha yüksek yük değerine sahip olan faktörler değerlendirilir (Pallant, 2016). Temel bileşenler analiz (Principal components) seçilerek yapılan AFA sonucunda öz değeri 1'in üzerinde olan üç faktör önerilmiştir. Birinci faktörün varyans değerine bakıldığında % 54.725 oranında katkı sağladığı görülmüştür. İkinci ve üçüncü faktörün toplam varyansa sağladığı katkı incelendiğinde ise verilen katkıların oldukça düşük olduğu görülmektedir. Faktör sayısına karar vermek için Scree Plot grafiği incelenmiştir. Scree Plot grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



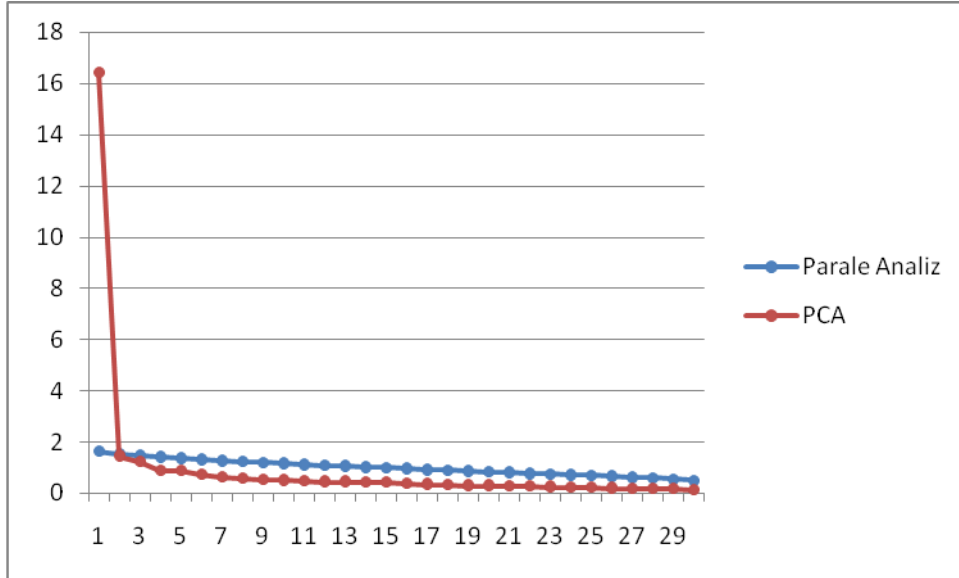
Şekil 1. Güç yozlaşması Ölçeği Özdeğerlerine İlişkin Saçılma Diyagramı

İlgili grafikdeğerlendirildiğinde, ikinci nokta itibari ile eğimin plato yaptığı,daha sonra gelen faktörlerin varyansa yönelik yaptıkları katkının çok küçük olduğu ve değerlerin birbirine sayısal olarak çok yakın olduğu görülmektedir. Faktör sayısına karar vermek için başka bir yöntem olan Monte Carlo PCA for Parallel Analysis yöntemi kullanılmıştır. Monte Carlo PCA for Parallel Analysis ve Principial Component Analysis analizine ilişkin verilere Tablo 4'te Şekil 2'de yer verilmiştir.

Tablo 4. Principial Component Analysis ve Monte Carlo PCA for Pararrel Analiiysis değerleri ve bu değerlerin karşılaştırılması.

Bileşen Numarası	PCA'dan Elde Edilen Öz Değer	Paralel Analiz Kriter Değeri	Karar
1	16.418	1.6166	Kabul
2	1.457	1.5274	Red
3	1.240	1.4672	Red

Tablo 4'e bakılarak PCA'dan elde edilen öz değer ile paralel analiz tarafından oluşturulan rastgele sonuçlar ve ona karşılık gelen ilk değerler sistematik olarak kıyaslanmıştır. Eğer PCA'dan elde edilen kriter değeriniz Paralel Analiz kriter değerinden daha büyükse bu faktör kabul edilmelidir (Pallant, 2016). Tablo 4'e bakıldığında sade birinci faktörde bu değerin büyük olduğu görülmektedir.



Şekil 2. PCA ve Paralel Analiz Karşılaştırma Grafiği

Şekil 2'ye bakıldığında grafikte birinci faktörden sonra PCA eğiminin Paralel Analiz eğiminin altına indiği görülmektedir. Bu veriler ve bilgiler ışığında birinci faktör kabul edilmiş diğer faktörler reddedilmiştir.

Faktör sayısının bir olarak ifade edilmesi, binişiklik probleminin olmadığını gösterir. Bundan dolayı maddelerin çıkarılması için ortak varyans tablosu (communalities) incelenmiştir. Araştırmacılar arasında tam bir görüş birliği olmamasına rağmen faktör yük değerleri için kabul noktası .40 olarak

(Şencan, 2005) alınmaktadır. Güçlü ve kararlı bir boyutun oluşması için .50'nin altındaki maddeler sırasıyla (m17, m26, m5, m16, m6 ve m4) ölçek setinden çıkarılmıştır. Madde atılma işleminden sonra faktör sayısı serbest bırakılarak tekrar AFA yapılmıştır. AFA sonucunda 24 madde ve tek faktörlü bir yapının oluştuğu görülmüştür. Analiz sonucu oluşan 24 maddelik ölçek seti için KMO değeri .97 ve Barlet Sphericity Testi (6775.982; $p = .000$) anlamlı bulunmuştur. İlgili değerlere, aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5. Güç yozlaşması ölçeğinin AFA'ya ilişkin faktör yük değerleri sonuçları

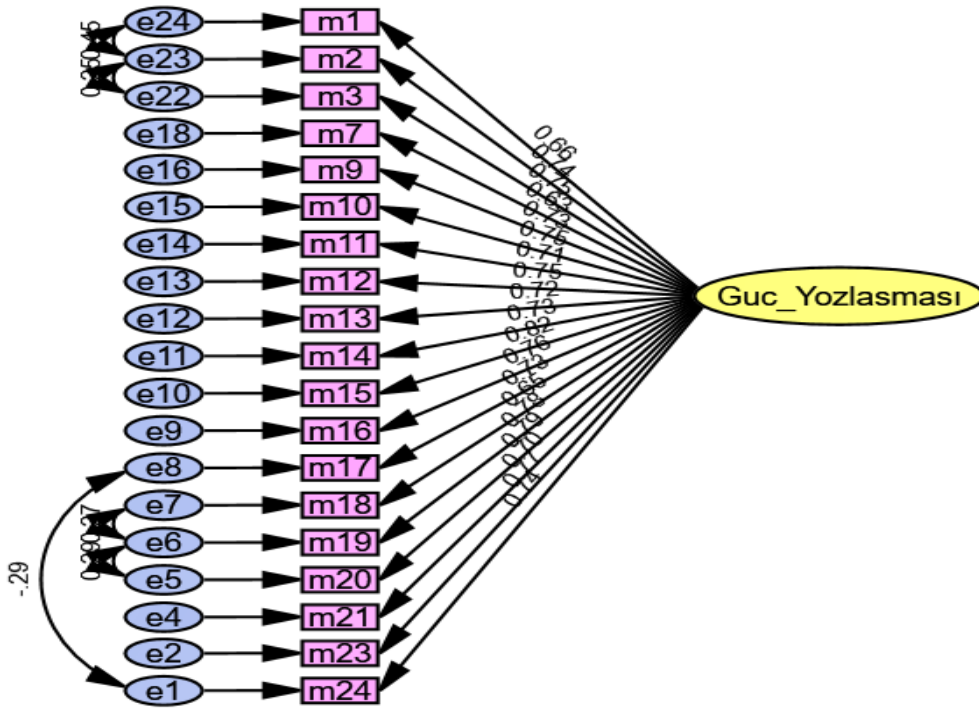
M13	.831
M21	.823
M12	.820
M3	.812
M20	.808
M24	.805
M8	.796
M25	.787
M11	.780
M30	.777
M22	.777
M15	.774
M29	.764
M2	.763
M19	.758
M9	.755
M10	.755
M23	.751
M1	.742
M27	.737
M14	.716
M18	.712
M7	.676
M28	.672
M6	.614

Tablo 5'e bakıldığında 'Güç Yozlaşması Ölçeği' tek faktör ve 24 maddeden oluşmaktadır. Tek boyuttan oluşan ölçeğin maddelerinin faktör yük değerlerinin .831 ile .614 arasında bir değer aldığı görülmektedir. Ölçeğin tek boyutlu yapısının açıkladığı varyans oranı 58.35'tir. Tek faktörlü yapılarda, açıklanan varyans oranının % 30'dan daha fazla olması yeterlidir (Büyüköztürk, 2007; Tavşancıl, 2005).

Doğrulamalı Faktör Yapısına İlişkin Bulgular

Açımlayıcı faktör analiziyle tanımlan yapıyı test etmek için, farklı bir gruba ölçek yeniden uygulanmıştır. AFA analizi sonucu oluşan 24 madde tek faktörlü ölçeğin yapı geçerliğinin doğrulanması için DFA yapılmıştır. DFA, AFA ile önceden belirlenmiş olan yapının doğruluğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçek gözlenebilen tüm değişkenlerin tek bir faktör altında toplandığı tek faktörlü model olarak tasarlanmıştır. Yapılan DFA analizi sonucu 22. madde .6'nın altında

faktör yük değeri gösterdiğinden ölçek setinden çıkarılmıştır. 22. madde ölçek setinden çıkarıldıktan sonra model tekrar test edilmiş ve uyum iyili değerlerin düşük çıktığı görülmüştür. Modifikasyon indeksleri incelendiğinde 4, 5, 6 ve 8. maddelerin birçok maddeyle çok yüksek kovaryans gösterdikleri görülmüştür. Bu maddeler sırasıyla ölçek setinden çıkarılarak model tekrar test edilmiştir. Daha sonra modifikasyonlar yapılarak ölçek maddeleri ölçeği geliştiren araştırmacılar ve her biri kendi alanında uzman iki kişi tarafından, ölçeğin kapsamının ve faktör iç tutarlılığının değerlendirilmesi ile ölçeğe son şekli kazandırılmıştır.Şekil 3'te Standartlaştırılmış Regresyon Analizleri Diyagramı görülmektedir.



Şekil 3. Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları Diyagramı

Şekil 3'e bakıldığında güç yozlaşmasından, m1, m2 ve m3 değişkenlerine yönelik çizilen tek taraflı oklar, tek yönlü doğrusal ilişkiyi göstermektedir. Gözlenen değişkenlere ait veriler gizil değişkenin ne derece iyi temsilci özelliğine sahip olduğuhakkında bilgi verir(Nacar ve Demirtaş, 2021). Örneğin, standartlaştırılmış regresyon ağırlığı diyagramında standardize edilmiş verilere bakıldığında güç yozlaşması gizil değişkenini en iyi temsil eden gözlenen değişken, .82'lik yük değeriyle m15'tir. Güç yozlaşması gizil değişkenini en az temsil eden gözlenen değişken ise .63'lük yük değeriyle m7'dir. Uyum iyiliği değerlerine yönelik bilgilere tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Güç Yozlaşması Ölçeği Uyum İyiliği İndeksi

Uyum İndeksi	$\chi^2/(sd)$	RMSA	RMR	CFI	NFI	AGFI	GFI
Değerleri	2,084	.065	.049	.952	.912	.849	.883

Uyum iyiliği değerlerinin raporlanmasında hangi indekslerin kullanılacağı kesin olarak belirlenmemiştir. Uyum iyiliği değerlerinde hangi indekslerin kullanılacağı araştırmacının kendisine bırakılmıştır. Genel olarak çalışmalarda çoğunlukla ki-kare ve SD ve iyilik uyum indeksleri

raporlanmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015). Tablo 6'daki güç yozlaşması ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ki-kare ($\chi^2/(sd)=2,084$), RMSA (.065), RMR (.049), CFI (.952), NFI (.912), AGFI (.849) ve GFI (.883) değerlerine ait bulgular, tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

Güvenirlğe İlişkin Bulgular

Güç yozlaşması ölçeğinin açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinden sonra ölçeğe ilişkin güvenirlik katsayısı Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7. Güç Yozlaşması Ölçeğine ait Cronbach Alpha Güvenirlik Sonuçları

Madde Sayısı	19
Cronbach Alpha	.956

Tablo 7'ye baktığımızda 19 madde tek faktörden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının .96 olması mükemmel bir güvenirlik katsayısına sahip olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Okul idarecileri, okul yönetiminde demokratik bir tutum sergilemeli, okul ile ilgili konularda öğretmenlerle fikir alışverişinde bulunmalı ve öğretmene okul yönetimiyle ilgili sorumluluk vermelidir. Okul yöneticileri, öğretmene karşı adil olmalı ve negatif ayrımcılık yapmamalıdır (Erol ve Turhan, 2021). Hırs, istek, arzu, gurur, kendini beğenme gibi duyguların bir yere kadar insan gelişimi açısından faydalı hatta önemli bir gereksinim olduğu; ancak bu duyguların bireyde ölçüyü aştığı takdirde hem çevresine hem de kendisine zarar verebilecek davranışlara yol açabileceği öne sürülmektedir (Altın Gülova, Türesin Tetik ve Dirik, 2018). Çalışanlarla işbirliği yapılması, çalışanların fikirlerinin alınması ve onlara karşı adil olunması örgütlerde gücün yozlaşmasına ilişkin algıyı azaltacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada örgütlerde güç yozlaşmasının belirlenmesinde kullanılmak üzere, geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracının geliştirilmesi amaç edinilmiştir. İlk hazırlanan haliyle 21 maddeden oluşan güç yozlaşması ölçeği ön uygulama ve uzman görüşleri sonrasında 30 maddeye çıkarılmıştır. 30 maddeden oluşan güç yozlaşması ölçek formu ilk örneklem grubuna uygulanmış ve analizler yapılmıştır. AFA sonucu altı madde birden çok faktörde birbirine yakın yük değerlerine sahip olmaları, üç maddeden az maddeyle faktör oluşturmaları nedeniyle ölçek setinden çıkarılmıştır. AFA sonucunda 24 maddelik ölçek seti oluşmuştur.

AFA sonucu oluşan (24 maddelik) ölçek, farklı örneklem grubuna yeniden uygulanmıştır. Elde edilen veri setine DFA yapılmış, faktör yük değeri .6'nın altında kalan bir madde ve uyum iyiliği değerlerini bozan dört madde ölçek setinden çıkarılmıştır. Ölçeğin "Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı" .96 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçek, yüksek derecede iç tutarlılığa sahiptir (Özdamar, 1999).

Yapılan analizler sonucu güç yozlaşmasına yönelik yapılan ölçeğinin son şekli 19 maddeden oluşmaktadır. Bütün maddeler; beşli likert ölçeği ile puanlanmaktadır. Ölçeğin toplamından alınan puan, madde sayısına bölünüp 1 ile 5 arası bir ortalamaya dönüştürülerek yorumlanması gerekir. Elde edilen 19 maddelik bu ölçek de bahsedilen şekilde yorumlanmaya müsaittir.

Ölçeğin uygulandığı hedef kitle ve analizlerle ilgili bulgular birlikte değerlendirildiğinde örgütlerde güç yozlaşmasının belirlenmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Elde edilen bulgular sonucunda yapılan bu çalışmayla geliştirilen ölçme aracının konu ile alakalı alanyazındaki önemli bir eksiği gidereceği ve başkaca çalışmalarda kullanılabilir nitelikte ve yeterlikte bir ölçme aracı olma özelliği taşıdığı söylenebilir. Başka bir açıdan bakıldığında, güç sahiplerinin etik olmayan ya da yasa dışı davranışlarda bulunması veya her ikisinin birden uygulaması, örgütlerin amaçlarına ulaşmasında büyük engel olarak görülmektedir. Bahsedilen bu engellerin giderilmesi adına geliştirilen bu ölçeğin, yetkililere ciddi veriler oluşturacağı düşünülmektedir.

Bahsedilen sonuçlar ışığında, geliştirilen bu ölçeğin; farklı alanlarda, eğitim yönetiminin farklı değişkenleri ile kullanılarak çalışmaların yapılması araştırmacılara önerilmektedir. Ayrıca bu ölçek, örgütlerde güç yozlaşmalarının giderilmesi adına veriler elde etmek için yetkililer tarafından kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Accinelli, E., Martins, F., Pinto, A. A., Afsar, A. & Oliveira, B. M. P. M. (2020): The power of voting and corruption cycles. *The Journal of Mathematical Sociology*, 56-79. DOI: 10.1080/0022250X.2020.1818077
- Alkın, M. C. (2006). *Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Altın Gülova, A., Türesin Tetik, H. & Dirik, D. (2018). Güç zehirlenmesine kavramsal bir bakış. 17. *Uluslararası Katılımlı İşletmecilik Kongresi*. https://www.researchgate.net/publication/325314606_GUC_ZEHIRLENMESINE_KAVRAMSAL_BIR_BAKIS
- Aydın, Ş.ve Coşkun. R. (2007). Örgütsel güç'e ilişkin eleştirel bir çözümleme. *Akademik İncelemeler*, 2(2), 76-83.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. (Yedinci Baskı). Ankara: Pegem A.
- Brass, D. J. & Burkhardt, M. E. (1993). Potential power and power use: an investigation of structure and behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 441-470. <https://doi.org/10.2307/256588>
- Davis L.L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5, 194-197.
- Erol, Y. C. Ve Turhan, M. (2021). Türk kültürü bağlamında öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Journal of History School*, 55, 4432-4456.
- Hitt, M. A., Black, J. S. & Porter, L. W. (2012). *Management*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Koçel, T (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Malekzadeh, A. R., & Nahavandi, A. (1999). *Organizational behavior*. Prentice Hall: New Jersey.
- McShare, S. L. & Glinow, M. A.V. (2016). *Örgütsel davranış* (Çev. Ed. A. Günsel ve S. Bozkurt). Ankara: Nobel.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemeleri AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık: Ankara.
- MicCelland, D. C. & Burnham, D. H. (1976). Power is the Great Motivator. *Harvard Business Review*, 54, 100-110.
- Nacar, D. & Demirtaş, Z. (2021). Okulların örgütsel dna özellikleri ölçeğinin geliştirilmesi çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18 (44), 7594-7615. DOI: 10.26466/opus.885896
- Özdamar, K. (1999). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. Kaan Kitap Evi.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS program (6th ed.)*. London, UK: McGraw-Hill Education.
- Rajan, S., & Krishnan, V.R. (2002). Impact of gender on influence, power and authoritarianism. *Women in Management Review*, 17(5), 197-206.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Örgütsel davranış* (Çev. Ed. A. Yalçın). Ankara: Nobel.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. (İkinci Baskı)*. Ankara: Nobel.

GÜÇ YOZLAŞMASI ÖLÇEĞİ		Hiçbir Zaman Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Yöneticiler çalışanlara karşı acımasızca davranışlar sergilemektedirler.	1	2	3	4	5
2	Yöneticiler etik dışı davranışlarda bulunmaktadırlar.	1	2	3	4	5
3	Gücü elinde bulunduran yöneticiler, bunu kendi çıkar ve menfaatleri için kullanmaktadırlar.	1	2	3	4	5
4	Çalışanlar ödül, terfi ve özel bir görev almak için yöneticilerini pohpohlarlar.	1	2	3	4	5
5	Çalışanların itaatleri yöneticilerin kendi yetkinliklerine ilişkin görüşlerini daha da şişirmektedir.	1	2	3	4	5
6	Yöneticiler, kendi yargılarının doğruluğuna güçlü bir şekilde inandıklarından az veya yanlış bilgiye dayanarak karar verirler.	1	2	3	4	5
7	Gücü elinde bulunduran yöneticiler, yasa dışı davranışlarda bulunmaktadırlar.	1	2	3	4	5
8	Yöneticiler, gereğinden fazla yetkiye sahiptirler.	1	2	3	4	5
9	Yöneticilerin çalışanlardan saygı ve itaat görmesi, kendisi hakkında çarpık bir bakış açısı geliştirmesine neden olmaktadır.	1	2	3	4	5
10	Yöneticiler kısıtlı güce sahip olan çalışanlarla iletişime geçmekten kaçınırlar.	1	2	3	4	5
11	Yöneticiler keyfi uygulamalar yapmaktadırlar.	1	2	3	4	5
12	Yöneticiler, ellerindeki kaynakları çalışanlar arasında adil dağıtmamaktadır.	1	2	3	4	5
13	Çalışanların iltifatları yöneticilerin kendi yetkinliklerine ilişkin görüşlerini daha da artırmaktadır.	1	2	3	4	5
14	Çalışanlar, yöneticilerin hoşuna gitmeyecek eleştirileri dile getirmekten çekinirler.	1	2	3	4	5
15	Yöneticiler, her şeyin en iyisini bildiklerini düşünürler	1	2	3	4	5
16	Yöneticiler, astları ile istişareden kaçınırlar.	1	2	3	4	5
17	Yöneticilerin tavırları nedeniyle çalışanlar kendilerini değersiz hisseder.	1	2	3	4	5
18	Yöneticiler, itaat gösteren çalışanlara karşı pozitif ayrımcılık yapmaktadır.	1	2	3	4	5
19	Yöneticiler, hesap verilebilirlik ilkesine uygun hareket etmemektedirler.	1	2	3	4	5