

## Yönetici Söylemleri: Bir Envanter Geliştirme Çalışması \*

### Executive Discourses: A Scale Development Study

Caner DİNLER \*\*   
Muharrem KÖKLÜ \*\*\* 

#### Öz

Söylem, bir inşa etme, yeniden inşa etme ve anlamlandırma eylemidir. Hakikat söylemle şekillenmekte ve inşa edilmektedir. Bireyin söylemlerine baktığımızda inşa ettiği dünyayı da görebiliriz. Zira, bireyin söylemleri eşya ve tabiatı nasıl anlamlandırdığını yansıtmaktadır. Örgütsel yaşamın da önemli bir parçası olan söylem, örgütsel gerçekliğin inşasındaki önemli unsurların başında gelmektedir. Zira, örgütler, söylem pratiklerinde inşa edilmektedir (Mayr, 2008, s. 5). Bu bağlamda, bu araştırmada yönetici söylemlerini tespit etmeyi hedefleyen bir envanterin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu MEB’de görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada envanterin yapı geçerliği açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş, 327 öğretmen ile “açılımlayıcı faktör analizi” ve 469 öğretmen ile “doğrulayıcı faktör analizi” yapılmıştır. Uygulanan faktör analizleri neticesinde envanterin, “İlham Verici Söylem”, “Eleştirel Söylem” ve “Ben Merkezli” olmak üzere 3 boyut ve 34 maddeden meydana gele bir yapıyı ortaya koyduğu görülmüştür. Bu üç faktör ile açıklanan toplam “varyans oranı” %74.24 olduğu görülmüş olup ayrıca bu yapı “Doğrulayıcı Faktör Analizi” ile de doğrulanmıştır. Envanterin “DFA analizi” sonucunun uyum değerleri,  $x^2/sd = 3.8$ ,  $RMSEA=.07$ ,  $NNFI=.90$ ;  $CFI=.93$ ,  $RMR=.07$ ;  $GFI=.79$ ,  $NFI=.90$ ,  $IFI=.93$  ve  $AGFI=.76$  olduğu görülmüştür. Envanterin, pilot uygulaması ardından yapılan güvenilirlik analizi neticesinde, Envanterin “Cronbach Alfa” değerinin .89 olduğu görülmüştür. Envanterin alt boyutları değerlerine ilişkin güvenilirlik sonuçları ise ilham verici söylem boyutunun  $\alpha=.98$ , eleştirel söylem boyutunun  $\alpha=.96$ , ben merkezci boyutunun ise  $\alpha=.96$  olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca DFA için 469 katılımcıdan elde edilen verilerle yapılan “güvenirlik analizi”nde ise, Yönetici Söylemleri Envanterinin “Cronbach Alfa” değeri .89 olarak bulunmuştur. Envanterin alt boyutları güvenilirlik değerleri; ilham verici söylem alt boyutu  $\alpha=.98$ , eleştirel söylem alt boyutu  $\alpha=.96$ , ben merkezci alt boyutu  $\alpha=.96$  olduğu

\* Birinci yazarın “Öğretmenlerin Algılarına Göre Yönetici Söylemleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” isimli doktora tezinden üretilmiştir.

\*\* Sorumlu Yazar, Dr. , Milli Eğitim Bakanlığı, E-posta: caner\_36di@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-7302-3938.

\*\*\* Dr. Öğretim Üyesi, Okan Üniversitesi E-posta: muharrem.koklu@okan.edu.tr, Orcid ID: 0000-0001-5127-5141.

görülmüştür. Araştırma neticesinde çalışanların yöneticilerin söylemlerine yönelik algılarını ölçmek için kullanılabilir "geçerli ve güvenilir" veriler elde etmeye yönelik bir envanter geliştirilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Söylem, Yönetici söylemleri, DFA, Envanter

### Abstract

Discourse is an act of constructing, reconstructing and making sense. Truth is shaped and constructed by discourse. When we look at the discourse of the individual, we can also see the world he has built. Because, the discourses of the individual reflect how they make sense of things and nature. Discourse, which is an important part of organizational life, is one of the most important elements in the construction of organizational reality. Because organizations are built in discourse practices (Mayr, 2008, p. 5). In this context, in this study, it was aimed to develop a scale to detect managerial discourses. The study group of the research consists of teachers working in MEB. In the study, the construct validity of the scale was tested by making exploratory and confirmatory factor analyzes. The exploratory factor analysis was carried out with 327 teachers and the confirmatory factor analysis was carried out with 469 teachers. As a result of the factor analysis, it was revealed that the scale has a structure consisting of 34 items and 3 dimensions: "Inspirational Discourse", "Critical Discourse" and "Egocentric Discourse". The total variance rate explained by these three factors was 74.24%, and this structure was confirmed by CFA. As a result of the CFA analysis of the scale, the values of goodness of fit were  $\chi^2/sd = 3.8$ , RMSEA=.07, NNFI=.90; CFI=.93, RMR=.07; GFI=.79, NFI=.90, IFI=.93 and AGFI=.76. As a result of the reliability analysis of the scale after the pilot application, it was seen that the Cronbach Alpha value of the scale was .89. The reliability values of the sub-dimensions of the scale were determined as  $\alpha=.98$  in the inspirational discourse dimension,  $\alpha=.96$  in the critical discourse dimension, and  $\alpha=.96$  in the egocentric dimension. In addition, in the reliability analysis performed with the data collected from 469 participants for CFA, the Cronbach Alpha value of the Executive Discourses Scale was found to be .89. The reliability values of the sub-dimensions of the scale were determined as inspiring discourse sub-dimension  $\alpha=.98$ , critical discourse sub-dimension  $\alpha=.96$ , and egocentric discourse sub-dimension  $\alpha=.96$ . As a result of the research, a scale was developed to obtain valid and reliable data that can be used to measure the perceptions of the employees towards the discourses of the managers.

**Keywords:** Discourse, Executive discourse, CFA, Scale

## Giriş

Genel olarak söylem, metin, konuşma ya da iletişim etkinliği içinde yer alan dil kullanımının toplumsal, kültürel ve ideolojik bağlamlarını ifade eder. Söylem, dilin sadece kelime ve cümlelerden ibaret olmadığını, daha geniş bir iletişim sürecini içerdiğini vurgular. Bakhtin (2010), söylemi dilin toplumsal kullanımı olarak tanımlar ve dilin bir kişinin iç dünyasından bağımsız olarak toplumsal ilişkiler ve ideolojilerle etkileşim halinde olduğunu belirtir. Foucault (2020) ise söylemi, toplumsal düzende güç ilişkilerinin bir aracı olarak görür ve bilgi, iktidar ve disiplin arasındaki ilişkiyi vurgular.

Söylem, insanların dünyayı anlamlandırma biçimini yansıtmaktadır. Söylem, modern toplumda yaşamın itici güçlerini anlama ve sosyal uygulamaları anlama sürecini tanımlar (Çoban ve Özarslan, 2003, s. 12). Söylem, dilin; kişinin kişisel özellikleri ve bulunduğu sosyal çevre, düşünce yapısı ile algı

dünyasını ele verecek, kişiler arası karşılıklı etkileşim sağlayacak ve belirli anlamlara gelecek şekilde kendine özgü bir anlatım biçimi ile kullanımı olarak tanımlanabilir (Dinler, 2022, s. 12).

Örgüt kuramını dilbilim ve sosyoloji açısından ele alan yaklaşımlar söylem ve dili genellikle örgütün bir parçası olarak görmektedir (Deetz, 1982, s. 132). Bu bakış açısına göre dil, kurumların kendilerinin kim olduklarının farkına varmalarını sağlayan tutarlı bir sosyal gerçeklik oluşturan temel araçtır (Mumby ve Clair, 1997). Buna göre kurumlar,- çalışanları ve etkileşimde buldukları diğer kişiler - söylem pratiklerinde inşa edilmektedir (Mayr, 2008, s. 5). Zira, söylemin bileşenlerinden birisi de hiç şüphesiz eylem ve etkileşimdir. Söz ve ifadeler ağızdan çıktıktan sonra eyleme dönüşür. Yöneticinin ağızından çıkan söz ve ifadeler örgüt içerisinde eyleme dönüşebilmektedir. Örgütsel gerçekliğin inşasında yöneticinin dili kullanma şekilleri ön plana çıkmaktadır.

Örgütsel gerçekliğin üretilmesinde dil önemli bir rol oynamaktadır. Maddi olan örgütsel eylemlerin şekle bürünmesi söylemin eyleme dönüşmesi ile gerçekleşir. Söylem, örgütün fiziksel yaşamını oluşturan eylemlerin, ilişkilerin, öznelerin ve nesnelerin temsiline katkıda bulunur. Böylece; dil, söylemi üretmek için bir araç olarak kullanılır (Nergiz, 2017, s. 24-27).

Yöneticinin kullandığı dil ve söylem, örgütün yapısını, kültürünü, çalışanlar arasındaki ilişkileri, çalışanların davranışlarını ve dolayısıyla performanslarını, teknoloji kullanımını, raporlama ve yetki akışı gibi örgütsel süreç ve faktörleri de şekillendirmektedir. Çünkü yöneticiler organize etme, planlama, yürütme ve kontrol etme gibi yönetsel fonksiyonları iletişim yoluyla gerçekleştirirler ve işi çalışanları ile birlikte gerçekleştirirler. (Akıncı, 1997, s. 114). Yöneticinin söylemleri, öteki bireylerle etkileşim kurarak örgütün varlığını sürdürmesi ve örgütsel amaçlarına ulaşmasını sağlamak açısından oldukça önemlidir.

Örgütsel yapı, dil ve söylem yoluyla oluşturulur (Mumby ve Stohl, 1996) ve örgütün üyeleri arasındaki iletişim süreci aracılığıyla ortak bir gerçeklik oluşturulur. Örgütler, örgüt içinde var olan iletişim olgusu özelliğine sahiptir, çünkü dil bir varoluşsal bir alandır (Taylor, 2001) ve bu varoluş biçimi (Brown, 2002) iletişimin örgütlenmeye dayalı etkileşimi üzerine kuruludur. Örgütsel yaşamda söylem, örgütün hayatta kalmasında merkezi bir konumdadır ve örgütün tüm süreçlerinde önemli bir rolü üstlenmektedir (Gizir ve Şimşek, 2005, s. 1).

Örgütsel yaşamda, sözcüklerin anlamlarından çok işlevi ön plandadır. Zira yönetici tarafından aktarılan bir söylem, çalışanlar tarafından örgütsel bir eyleme, örgütsel bir etkinliğe ya da bir işe dönüşebilmektedir. Bu açıdan yöneticinin kullandığı söylem ve dilin örgütsel yaşamda önemi büyüktür. Söylem kadar önemli olan bir başka unsur da neyin nasıl söylendiğidir. İnsanların bir şeyi nasıl söyledikleri de en az söylemleri kadar önemlidir. Özellikle örgütsel yaşamda yönetimden gelen bir söylemin eyleme dönüşmesi o söylemin ele alınış biçimi ve karşı tarafa aktarılış şekli ile oldukça ilişkilidir.

Söylem ve retorik yöneticilere astlarını ikna edebilmeleri için dili daha iyi kullanabilme fırsatı sağlamaktadır. Problem çözücü ve savunucu rolünü üstlenen yönetici için örgütlerde retorik etkin kullanımının önemi tartışılmazdır (Rüzgar ve Akdemir, 2017, s. 269). Bu açıdan bakıldığında yönetici söylemlerinin çalışanların örgütteki davranışlarını üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda çalışanların örgütsel yaşamını ve örgüt içi davranışlarını etkileyen yönetici söylemlerini belirlemeye yönelik bir envanter geliştirmenin gerek yöneticiler gerek çalışanlar gerek araştırmacılar için önemli olduğu görülmektedir. Zira, örgütsel çalışmalarda yönetici iletişim ve motivasyon dili gibi çalışmalar daha geniş yer kaplamakta olup, yönetici söylemleri konusunda yapılmış çalışmalar yok denilecek kadar azdır. Yapılan az sayıdaki araştırmalar (Uysal, 2019, “medya bağlamında söylem ve ideoloji ilişkisini” incelemiştir. Ataç, 2020, “Eleştirel söylem çözümlemesi: Fransadaki sarı yelekliler hareketine ilişkin haberlerin Cumhuriyet ve Yeni Şafak gazetelerindeki ideolojik sunumu” eleştirel söylem analizi yapmıştır. Demir (2020) araştırmasında, “Ortaokul sekizinci sınıf öğrencilerinin sözlü anlatım öz yeterlik algılarının incelenmesi ve söylemlerinin değerlendirilmesi” söylem analizi yöntemi ile yapmıştır. Kosonen ve Ikonen (2022) “Örgütsel güven ve söylemsel liderlik” üzerine yapmış olduğu çalışmasında yönetici söylemleri ile örgütsel güven arasındaki ilişki nitel yöntemler ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Wodak vd. (2011) Söylem ve liderlik üzerine bir araştırma yapılmıştır. Clifton ve Dai (2020) “Söylemsel liderlik” üzerine çalışma yapmışlardır) da genellikle söylem analizi şeklinde olup, yöneticilerin söylemlerinin ifade ettiği anlam, yönetici söylemlerinin çalışan ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi ihmal edilmiştir. Bu açıdan, yönetici söylemlerine yönelik bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlayan bu çalışma alana katkı sunacak özgün bir araştırma olacaktır.

## Yöntem

### *Çalışma Grubu*

Araştırmanın çalışma grubu 2020-2021 öğretim yılında Kars ilindeki devlet okullarında çalışan ve araştırmaya kendi özgür iradeleriyle dâhil olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Envanter, iki farklı örneklem grubundan elde edilen veriler kullanılarak “açımlayıcı” ve “doğrulayıcı” faktör analizine tabi tutulmuştur. Pilot uygulama örneklemini 327 gönüllü öğretmen örnekleminde alınan verilerle “açımlayıcı faktör analizi”, ikinci uygulamada ise 469 gönüllü öğretmenden alınan verilerle “doğrulayıcı faktör analizi” yapılmıştır. Pilot uygulama 327 öğretmenle yapılmış olup katılımcıların demografik özelliklerinin; 180’inin (%55,0) kadın, 147’sinin (%45,00) ise erkek olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin 90’ı (% 27,5) 1-10 yıl, 162’si (% 49,5) 11-20 yıl, 58’i (% 17,7) 21-30 yıl ve 17’si (% 5,2) en az 31 yıllık kıdeme sahip olduğu görülmüştür. DFA’nin uygulandığı ikinci gruba ise 469 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin 304’ü (% 64,8) kadın, 165’i (35,2) erkek olup ayrıca, öğretmenlerin 152’si (%32,45) 1-10 yıl, 209’u (%44,6) 11-20 yıl, 87’si (%18,6) 21-30 yıl ve 21’i (%4,5) 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Ölçme aracı güvenilirlik analizi 469 öğretmenden alınan nihai veriler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

### *Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi*

Yönetici Söylemleri envanterinin kuramsal yapısını şekillendirmek için yönetici söylemleri ile ilgili literatür incelenmiştir. 10 öğretmen ile yönetici söylemlerine yönelik görüşmeler yapılmıştır. İlgili literatürü incelendikten sonra uzmanların görüşleri de alınarak 92 maddeden meydana gelen havuz oluşturulmuş olup, madde havuzundaki tekrar içeren ifadeler, alakasız ve zor anlaşılacak maddeler de çıkartılarak 45 maddeden oluşan taslak form oluşturulmuştur. Söz konusu taslak

form iki Türkçe öğretmeni ile üç Türk Dili Edebiyatı öğretmenine sunulmuş, gerekli dil ve anlatım hatalarının düzeltilmesi istenerek gerekli dil hataları ile anlaşılması zor ifadeler düzeltilmiştir.

Taslak formun oluşturulmasının ardından envanterin kapsam geçerliliği için uzman görüş formu oluşturulmuş olup bu form, uzmanlık alanı eğitim yönetimi olan ve alanında doktora derecesine sahip sekiz uzmanın öneri ve görüşlerine sunulmuştur. Uzmanlardan bu maddeleri okumaları, maddelerin yönetici söylemlerini açıklama derecesine göre “0-10” puan aralığında değerlendirmelerde bulunarak gerekli gördükleri düzeltmeleri yapmalarını, önerileri var ise de paylaşımları istenmiştir. Uzmanların önerileri ışığında gerekli düzenlemeler yapılmış, taslak formun bazı maddeleri birleştirilmiş, bazı maddeleri çıkartarak uzmanların öneri sunduğu dört madde de bu taslak forma dâhil edilmiştir. Gerekli düzeltmeler, eklemeler ve çıkarmaların ardından 37 maddeden oluşan taslak form ön uygulama kullanılmak için hazır hale getirilmiştir. 5’li Likert şeklinde hazırlanarak 37 maddeden oluşan nihai form “1 (Hiç Katılmıyorum) – 5 (Tamamen Katılıyorum)” aralığında derecelendirilmiştir. 37 maddeden oluşan envanterin son halinin anlaşılabilirliğini ve cevap verme kolaylığını test etmek için 20 öğretmene uygulanmıştır. Envanter, öğretmen görüşleri dikkate alınarak son şekli verilmiş ve pilot uygulama için hazır duruma getirilmiştir.

## Bulgular

### *Pilot Uygulama ve Açımlayıcı Faktör Analizi*

Araştırmaya katılanların verdikleri yanıtları ölçmek, envanterin maddelerinin anlaşılabilirliğini ve işlevselliğini anlamak amacıyla oluşturulan taslak form pilot uygulaması Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev yapan 327 öğretmene yapılmıştır. 37 maddeden meydana gelen Yönetici Söylemleri Envanteri’nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacı ile 327 katılımcıdan alınan verilerle ön uygulama ile “açımlayıcı faktör analizi” yapılmıştır.

Analiz sonuçları, toplanan verilerin “Kaiser Meyer Olkin=.97” ve Bartlet testi ( $p<.01$ ) sonuçları ile faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Çalışmada faktör yapısı ele alındığında envanterin çok faktörlü bir yapıya sahip olması düşünülerek “*Varimax dik eksen döndürme tekniği*” tercih edilmiştir. Faktör analizi neticesinde envanter boyutları ve maddeleri incelenmiş olup farklı boyutlarda yüksek yük değerine sahip 3 madde envanterden çıkarılmıştır. Çıkarılan maddelerden sonra tekrar ‘AFA’ yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları envanterin öz değerleri 1’den büyük olan üç alt envanterden oluştuğunu göstermiştir. Oluşturulan bu envanterin maddeleri ve bu maddelere ilişkin yük değerleri tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Yönetici Söylemleri Envanterinin Alt Boyutlarına İlişkin Faktör Yük Değerleri

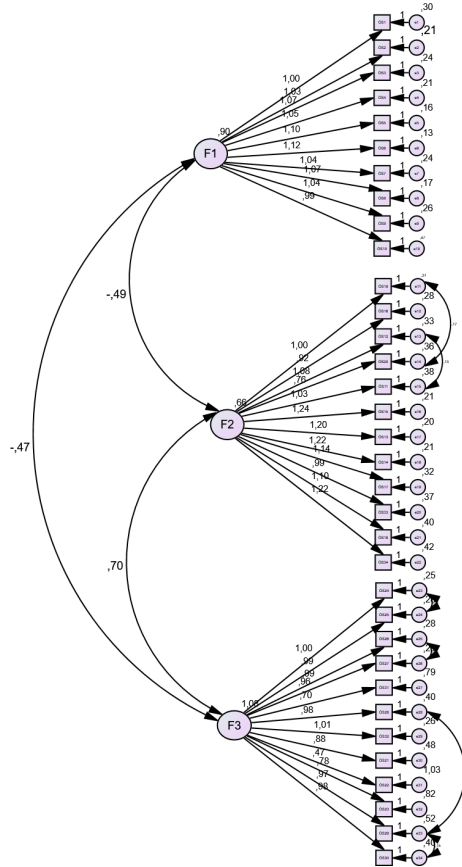
Envanter Maddeleri	1	2	3
S6. Söylemleri çalışanları işine daha çok motive eder.	,914		
S3. Konuşmaları ilham vericidir.	,896		
S5.Söylemleri çalışanlara güven verir.	,895		
S4. Konuşmaları mesleki problemlerimi çözüme yardımcı olur.	,884		
S7. Söylemleri ile karşısındakini kolayca ikna eder.	,882		
S8. Genellikle çalışanları destekleyici bir dil kullanır.	,869		
S2. Genellikle çalışanları cesaretlendirici bir dil kullanır.	,864		
S1. Konuşmaları ufuk açıcudur.	,852		
S9. Söylemleri içten ve samimidir.	,819		
S10. Konuşurken alternatif fikirlere açıktır.	,758		
S19. Konuşurken kaba bir dil kullanır.		,803	
S11. Söylemleri genellikle çalışanları rencide eder.		,775	
S16. Kullandığı dil hakaret öğeleri içerir.		,772	
S12. Söylemlerinde genellikle çalışanları tehdit eden bir dil kullanır.		,771	
S15. Konuşmalarında genellikle çalışanları eleştirir.		,729	
S20. Söylemlerinde argo ifadeleri sık sık kullanır.		,725	
S17. Konuşurken genellikle buyurarak konuşur.		,715	
S18. Konuşurken çalışanları sık sık uyarır, ikaz eder.		,707	
S14. Söylemleri çalışanlarda moral bozukluğuna yol açar.	-,433	,689	
S13. Konuşurken çalışanlara karşı dayatmacı ifadeler kullanır.		,683	
S36. Kendine bağlı çalışanları küçümseyici bir dil kullanır.		,666	
S27. Söylemlerinde kendi meziyetlerine (özelliklerine) vurgu yapar.			,823
S26. Sık sık kendisinden bahseder.			,796
S25. Söylemlerinde kendisini ön plana çıkarır.			,787
S24. Konuşmalarında sürekli kendisini över.		,421	,756
S28. Söylemlerinde kendisine saygı gösterilmesi gerektiğini ifade eder.			,746
S33. Söylemlerinde ben vurgusu baskındır.		,455	,723
S29. Söylemlerinde karar verme yetkisinin kendisinde olduğunu vurgular.			,716
S31. Söylemlerinde güçlü yönlerini öne çıkarır.			,690
S30. Söylemleri (konuşmaları) üzerine bir şey denmesini istemez.			,673
S23. Yaşadığı problemlerini söylemleriyle dışa vurur.			,657
S22. Konuşmalarında, kişisel deneyimlerinden söz eder.			,657
S21. Söylemlerinde genellikle kendi kullandığı yöntem ve teknikleri empoze eder.		,463	,635
S37. Kendi söylediklerinin en doğru olduğunu iddia eder.		,535	,576
Öz Değer	9,15	8,44	8,44
Varyans Yüzdesi	26,14	24,11	23,99

Tablo 1’de görüldüğü gibi, “Varimax Dik Eksen Döndürme Tekniği” neticesinde envanterin 1. boyutunun toplam varyansının %26,14’ünü, 2. Boyutunun %24,11’ini, 3. Boyutunun ise %23,99’ünü açıklamaktadır. Envanterdeki maddelerin “Varimax Dik Döndürme Tekniği” neticesinde öz değerinin 1’den büyük olan 3 faktörde toplanmasından dolayı bütün maddelerin girdikleri faktörlerde kabul edilebilir bir yük değerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Maddelerdeki faktör yüklerinin 0.914

ile 0.576 aralığında değiştiği görülmektedir. Her iki boyutta da faktör yükü yüksek olan üç madde envanterden çıkarılmıştır. Bu maddeler envanterden çıkarıldıktan sonra envanterin 34 maddeden oluşan üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. 34 maddeden oluşan Yönetici Söylemleri Envanterinin on maddeden meydana gelen birinci alt boyutu ‘İlham Verici Söylem’, on bir maddeden oluşan ikinci alt boyutu ‘Eleştirel Söylem’ ve on üç maddeden oluşan üçüncü alt boyutu ise ‘Ben Merkezci (Egosantrik Söylem)’ şeklinde adlandırılmıştır.

### ***Geliştirilen Envanterin Uygulanması ve Doğrulayıcı Faktör Analizi***

Yapılan pilot uygulaması sonrasında geliştirilen ölçeğe son hali verilip uygulamaya geçilerek 60 farklı devlet okulunda görev yapan 469 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen bu verilerin orijinal envanterde yer alan 34 madde ile saptanan üç faktörlü yapının bu çalışmadan elde edilen veriler ne derece de uyum gösterdiğini belirlemek amacı ile “doğrulayıcı faktör analizi” yapılmıştır. DFA neticesinde elde edilen değerler Şekil 1’de sunulmuştur.



**Şekil 1.** Yönetici Söylemleri Envanteri Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Şekil 1'in incelenmesi,  $x^2$  değeri için  $p$  değerinin anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır ( $p < 0.01$ ). Ek olarak Tablo 2 "*Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ile Araştırma Sonuçlarının Karşılaştırılması*" sonuçlarını göstermektedir. Tablo 2'de gösterildiği gibi, modelin serbestlik derecesi oranı ( $x^2 / sd = 3.8$ ) ile değerlendirilmesi, elde edilen sonuçların uyumunun çok iyi olduğunu göstermektedir. Örneklem büyüklüğü göz önüne alındığında diğer değerlerinin de kontrol edilmesi yararlı görülmektedir. Bu bağlamda YSÖ için RMSEA=.07, NNFI=90; CFI=93 Standardize edilmiş RMR=.07; GFI=.79, NFI=.90, IFI=.93 ve AGFI=.76 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda uyum indeksine bakarak modelin doğrulandığını söyleyebiliriz

**Tablo 2.** Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ile Araştırma Sonuçlarının Karşılaştırılması

Uyum Ölçüleri	Kabul İçin Kesme Noktaları	Araştırmada Elde Edilen Uyum Değerleri
X <sup>2</sup>	$0 \leq p$	.00
X <sup>2</sup> /sd	$\leq 2 =$ mükemmel uyum $\leq 2.5 =$ mükemmel uyum (küçük örneklem) $\leq 3 =$ mükemmel uyum (büyük örneklem) $\leq 5 =$ orta düzeyde uyum	3.8
GFI	$= 0$ (Uyum Yok) $> .90$ (İyi Uyum)	.79
AGFI	$\leq .90$ AGFI $\leq 1.00$ (İyi Uyum) $\leq .85$ AGFI $\leq .90$ (Kabul Edilebilir Uyum)	.76
RMSEA	$0 \leq$ RMSEA $\leq 0.05$ (Mükemmel Uyum) $\leq 0,06$ (İyi Uyum) $\leq 0,08$ (İyi Uyum) $\leq 0.10$ (Zayıf Uyum)	.07
RMR	$0$ (Mükemmel Uyum) $< 0.05$ (Mükemmel Uyum) $< 0.08$ (Kabul Edilebilir Uyum)	.07
NFI	$0.95 \leq$ NFI $\leq 1.00$ $0.90 \leq$ NFI $\leq .95$	.90
CFI	$.95 \leq$ CFI $\leq 1.00$ (İyi Uyum) $.90 \leq$ CFI $\leq .95$ (Kabul Edilebilir Uyum)	.93
IFI	$.95 \leq$ IFI $\leq 1.00$ $.90 \leq$ IFI $\leq .95$	.93
PNFI	$.95 \leq$ PNFI $\leq 1.00$ (İyi Uyum) $.50 \leq$ PNFI $\leq .95$ (Kabul Edilebilir Uyum)	.83
PGFI	$.95 \leq$ PNFI $\leq 1.00$ (İyi Uyum) $.50 \leq$ PNFI $\leq .95$ (Kabul Edilebilir Uyum)	.69
RFI	$.95 \leq$ RFI $\leq 1.00$ (İyi Uyum) $.90 \leq$ RFI $\leq .95$ (Kabul Edilebilir Uyum)	.89

Klein, 1998; Tabachnick ve Fidell, 2001; Meydan ve Şeşen, 2011; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016



### *Güvenirlilik Analizi*

#### *AFA Sonrası İç Tutarlılık Değerleri*

Yönetici Söylem Envanteri'nin 327 katılımcı ile yapılan pilot uygulamasına ilişkin yapılan güvenirlilik analizinde envanterin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değerleri, ilham verici söylem boyutunda ( $\omega$ )=.98, eleştirel söylem boyutunda ( $\omega$ )=.96, ben merkezci boyutta ise ( $\omega$ )=.96 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer maddelerin arasında yüksek derecede güvenirliliğinin olduğu sonucunu göstermektedir.

**Tablo 4.** Yönetici Söylemleri Envanteri İç Tutarlılık Katsayılarına ilişkin Bulgular

Envanterler	n	Madde Sayısı	Alpha ( $\alpha$ )
İlham Verici Söylem	327	10	.98
Eleştirel Söylem	327	11	.96
Ben Merkezci (Egosantrik Söylem)	327	13	.96

#### *DFA Sonrası İç Tutarlılık Değerleri*

Yönetici Söylem Envanteri'nin pilot uygulamasından sonra 469 kişi ile yapılan güvenirlilik analizinde envanterin alt boyutlarına ilişkin Mc Donalds Omega ( $\omega$ ) değerleri ve Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değerleri, ilham verici söylem boyutunda ( $\omega$ )=.98, eleştirel söylem boyutunda ( $\omega$ )=.96, ben merkezci boyutta ise ( $\omega$ )=.96 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer maddelerin arasında yüksek derecede güvenirliliğinin olduğu sonucunu göstermektedir. Yönetici Söylemleri Envanterinin alt boyutlarına ilişkin yapılan güvenirlilik analizi sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

**Tablo 5.** Yönetici Söylemleri Envanteri İç Tutarlılık Katsayılarına ilişkin Mc Donalds Omega ( $\omega$ ) ve Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) Değerleri

Envanterler	n	Madde Sayısı	Alpha ( $\alpha$ )	Omega ( $\omega$ )
İlham Verici Söylem	469	10	.98	.98
Eleştirel Söylem	469	11	.96	.96
Ben Merkezci (Egosantrik Söylem)	469	13	.96	.96

### **Tartışma ve Sonuç**

Yöneticilerin söylemlerine yönelik çalışan algılarını ölçmek amacı ile geçerli ve de güvenilir bir ölçme aracını geliştirmek maksadıyla gerçekleştirilen bu araştırmada, 92 maddeden oluşan bir havuz oluşturulmuş, madde havuzunda bulunan birbirini tekrar eden ifadelerin yanında alakasız ve anlaşılması zor olan maddeler de çıkartılarak 45 maddeden oluşan taslak bir form elde edilmiştir. Uzman görüşlerinin alınmasının ardından bazı maddeler çıkartılmıştır. Benzer bazı maddeler birleştirilmiş ve uzmanların önerdiği maddelere ilave edilerek 37 maddeden meydana gelen nihai bir envanter oluşturulmuştur. 37 maddenin oluşturduğu yönetici söylemleri envanterinin son hali ile 327 öğretemenden gelen verilerin açılımlı faktör analizi yapılarak ortaya çıkmıştır. Açılımlı faktör

analizinin sonuçlarına göre üç boyut ve 34 maddeden oluşan bir envanter elde edilmiştir. Ardından, 34 maddelik bu 3 boyutlu envanter kullanılarak, pilot uygulamada elde edilen 34 maddenin 3 boyutlu yapısını doğrulamak için 469 öğretmenden veri toplanmıştır. Bu amaçla 469 öğretmenden toplanan verilerle “doğrulayıcı faktör analizi” yapılmıştır. Sonuç olarak oluşan değerler ile pilot uygulamadaki yapının 3 boyuttan ve 34 maddeden oluştuğunu doğrulamıştır. Ortaya çıkan bu üç boyut İlham Verici Söylem (1, 2, 3, 4,5, 6, 7,8, 9, 10), Eleştirel Söylem (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 34) ve Ben Merkezci (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32) olarak isimlendirilmiştir.

### *İlham Verici Söylem*

Okulların eğitim hedeflerine ulaşabilmeleri için iyi yönetilmeleri gerekmektedir. Yalnızca etkili okullar ve yöneticiler bu hedeflere ulaşabilir. Etkili okullar, öğrenci başarısını artırmaya yönelik öğrenme materyallerini ve tüm okul olanaklarını kullanan okullardır. Etkili okulların bu özelliği, öğrencilerin bilişsel yönlerinin yanında duyuşsal yönlerinin de geliştirmelerine olanak sağlar. Bu nedenle öğretim liderleri olarak okul yöneticilerimize günümüz öğretim yöntemleriyle tutarlı olma konusunda önemli bir sorumluluk düşmektedir. Sullivan ve Michael’a (1997) göre, etkili bir eğitim lideri, öğrendiklerini ve gördüklerini birleştirebilecek çeşitli kişisel bakış açılarına sahiptir; değerlere ve vizyona dayalı stratejik çerçeve oluşturan, karar verme cesaretine sahip ve hızlı hareket eden kişidir. Bir eğitim kurumunu yönetmek, insanları etkileme ve onlara ilham verme becerisini gerektirir. Araştırmada yer alan envanterdeki, ilham verici söylem boyutundaki “S4. Konuşmaları mesleki problemlerimi çözmeye yardımcı olur, S7. Söylemleri ile karşısındakini kolayca ikna eder, S2. Genellikle çalışanları cesaretlendirici bir dil kullanır, S1. Konuşmaları ufuk açıcıdır, S9. Söylemleri içten ve samimidir” maddeleri literatürde yer alan ifadeleri karşılar niteliktedir.

İlham verme (Inspiring); İş, duygusal veya mantıksal olarak etkili teknikleri kullanarak görev hedeflerine ulaşmak ve işbirliği, destek veya kaynak taleplerini karşılamaktan oluşur. Olumlu öğrenmeyi teşvik etmede, üyelere ilham vermede, saygı ve güven kazanmada ve yaratıcı bir ortamın oluşmasına katkı sağlamada etkili olabilir. Ayrıca, bu yaklaşım dönüşümcü liderlerin bir özelliği olarak karizmatik liderlikle tutarlı bir davranış biçimidir (Waldman ve Yammarino, 1999). Çalışmada yer alan envanterdeki, ilham verici söylem boyutundaki “S3. Konuşmaları ilham vericidir, S5.Söylemleri çalışanlara güven verir, S8. Genellikle çalışanları destekleyici bir dil kullanır” maddeleri literatürde belirtilen açıklamaları desteklemektedir.

Çetin ve Bahri’nin (2012) çalışmasına göre; Yöneticilerin dönüşümcü liderlik özelliklerinden olan zihinsel teşvik, kişisel ilgi ve ilham verici motivasyonlarının öğretmenler üzerinde devam ve duygusal bağlılığa etki ettiği yönünde anlamlı ilişkilerin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Okul insanın yaşamında kendini gerçekleştirmesi, yetenek ve kapasitenin farkına varması, ortaya çıkarması, geleceğe dönük hedefler belirlemesi, diğerleri ile ilişki kurarak hem sosyalleşmesine hem de kendini tanınmasına olanak sağlayan zengin bir kültürel ortamdır. Bu kültürel ortam, bireylerin sadece bilişsel olarak değil, duygusal olarak da gelişmesini sağlar. Böyle bir dokuya sahip kurum hedefleri doğrultusunda yol almak ve ileriye taşımak için etkili bir yönetime ihtiyacı vardır.

Bu sebeplerden ötürü yöneticilerin hem içinde buldukları döneme hem de geleceğe dönük eğitim süreçlerine uygun önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Örneğin farklı bakış açılarına sahip olabilmenin yanında öğrendiklerini ve tecrübelerini bir araya getirerek bunu uygun tutum ve ilham verici söylem ile aktarabilen, değer ve vizyon sahibi, karar verme becerisine sahip olmaları gerektiği de düşünülebilir.

Özellikle yukarıda belirtildiği gibi ilham verici bir söylem izleyenlerin motivasyonunu artırarak harekete geçmelerine katkı sağlar. Çünkü ilham verme iş ile birlikte mantıksal ve duygusal süreçleri yürütecek kapsayıcı teknikler kullanmayı, paydaşlardan gelen talepleri karşılamayı içerir. Bu olumlu öğrenme süreci izleyenlere ilham verme, karşılıklı güven ve saygı kazanmada, devam ve duygusal bağlılıklarını artırmada önemli bir etkiye sahiptir. İlham verici bir söylem aynı zamanda liderin karizmatik bir duruş sergilemesine yardımcı olur.

### *Eleştirel Söylem*

Bireyin yaşamını organize eden ve sürdüren söyleme eleştirel katılım, söylemin bir bireyi nasıl yarattığını ve şekillendirdiğini düşünmenin bir yoludur (Toolan, 1997). Bazı araştırmacılar eleştirel söylemi, söylem analizi bağlamında ele almaktadır. Ancak bu çalışmada yöneticinin kullandığı bir biçim olarak ele alınmaktadır. Eleştirel söylem güç, hâkimiyet, hegemonya, ayrımcılık, kazanç, çıkar, yeniden oluşturma, dönüştürme gibi kavramları içerisinde barındırmaktadır (Çelik ve Ekşi, 2008, s. 113). S19. Konuşurken kaba bir dil kullanır. Çalışmada yer alan envarterdeki, eleştirel söylem boyutundaki “S15. Konuşmalarında genellikle çalışanları eleştirir, S13. Konuşurken çalışanlara karşı dayatmacı ifadeler kullanır ” maddeleri alanyazında yer alan ifadeleri destekler niteliktedir.

Eleştirel bir söylem incelemesi, söylem yapılarını toplumsal yapılarla görünürde ilişkilendiren ve böylece güç yapılarının, gücün kötüye kullanılmasının nasıl açıkça yürütüldüğünü, yeniden üretildiğini tanımlayarak açıklayan çok disiplinli bir teoride temellendirilmelidir (van Dijk, 1999, s. 121). Eleştirel söylem, bir gücün hükmetmek için nasıl kötüye kullanıldığına odaklanır ve bireylerin inançlarının ve eylemlerinin, söylemler üzerinde kontrolün nasıl kurulacağıyla baskın çıkar grupları lehine nasıl değiştirildiğine odaklanır (Devran, 2010, s. 29). Çalışmada yer alan envarterdeki, eleştirel söylem boyutundaki “S17. Konuşurken genellikle buyurarak konuşur, S18. Konuşurken çalışanları sık sık uyarır, ikaz eder, S14. Söylemleri çalışanlarda moral bozukluğuna yol açar, S36. Kendine bağlı çalışanları küçümseyici bir dil kullanır, S13. Konuşurken çalışanlara karşı dayatmacı ifadeler kullanır. ” maddeleri literatürdeki ifadeleri karşılar niteliktedir.

Eleştirel söylem bireyin sosyal yaşamı sürdürmesinde, yaşamına yön vermesinde zaman zaman eleştiriye uğraması yaşamın bir parçası olup kişinin yaşamını sürdürmesinde dengeleyici bir unsur da olabilir. Bununla birlikte eleştirinin boyutu içinde benmerkezcilik ve yıkıcı güdüler taşıyor ise hem birey hem de karşısındakiler için işlevsel olmaktan çıkıp yıkıcı bir hale gelebilir. Özellikle eleştirel söylemin geçmişten gelen sorunlarının ve belleğinin bir parçası olan bireylerin söylemleri yıpratıcı olabilmektedir. Bu bağlamda yöneticiler eleştiri ve yönlendirmede bulunabilirler fakat eleştirel boyutun artması çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratabilir bu da kurumsal dokuya olumsuz etki yapabilir.

### ***Ben Merkezci (Egosantrik Söylem)***

Benmerkezcilik kavramını anlamak için önce onu bir kelime olarak tanımlamak gerekir. Türkçe eş anlamı “*Beniçincilik*” olan benmerkezcilik, İngilizcede “*Egocentrism*” olarak ifade edilmektedir. Meydan Larousse Büyük Lügat ve Ansiklopedi’ de “*Yalnızca kendi görüşüne, yalnızca kendi çıkarlarına değer verme eğilimi*” olarak tanımlanmaktadır (Larousse, 1969, s. 1567). Benmerkezcilik, Felsefe Terimleri Sözlüğünde ise “*Ben’i karar ve eylemlerin özeğine yerleştirme, kendi dünyasını dünyanın tümü olarak gören, kendi değerlerini bütün dünya için geçerli sayan dünya görüşü*” olarak geçmektedir (Akarsu, 1998, s. 32). Benmerkezcilik, her şeyi kendi içine koyan, kendini her şeyin temeli olarak alan, fikirlerini ilk sıraya koyan ve her şeyi kendine bağlayan bir kişinin pratiğidir. Ben merkezli olmak, her şeyde kendi mantığınıza ve duygularınıza göre hareket etmeyi de içerir (Piaget ve Inhelder, 1956). Benmerkezci insanlar kendisini dünyanın merkezine koyarlar ve diğer her şeyin onun etrafında döndüğünü düşünürler. Çalışmada yer alan envanterdeki, ben merkezci söylem boyutundaki “S27. Söylemlerinde kendi meziyetlerine (özelliklerine) vurgu yapar, S26. Sık sık kendisinden bahseder, S25. Söylemlerinde kendisini ön plana çıkarır, S24. Konuşmalarında sürekli kendisini över, S22. Konuşmalarında, kişisel deneyimlerinden söz eder” maddeler literatürdeki ifadelerle benzer nitelikler taşımaktadır.

Piaget benmerkezciliğin çocukluk döneminde görülen bir gelişim evresi olmakla birlikte çözümlenemediğinde yetişkinlik döneminde de görüldüğüne, bireyin bir eğilim olarak ömrü boyunca gözlemlenerek araştırılmasına, özellikle de sosyal etkileşimlerde tutumsal bir davranış olabileceğini vurgulamıştır (Frankenberger, 2000; Enright, Shukla, ve Lapsley 1980). Bu tür benmerkezciliğe sahip insanlar, başkaları hakkındaki gerçeği görmekte zorlanırlar. Bu olduğunda, başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurmaları zorlaşır. Çalışmada yer alan envanterdeki, ben merkezci söylem boyutundaki “S37. Kendi söylediklerinin en doğru olduğunu iddia eder, S33. Söylemlerinde ben vurgusu baskındır, S29. Söylemlerinde karar verme yetkisinin kendisinde olduğunu vurgular” maddeleri, literatürde bulunan ifadeleri desteklemeye yönelik nitelikleri taşımaktadır.

Benmerkezcilik, yaşama sadece kendi penceresinden bakan, sürekli kendisini önemseyen, kendi fikir ve tezleri dışındaki görüşlere direnç gösteren bu yönde insanları yönlendirmeye çalışan kişilerdir. Bu çalışmanın teması olan yönetici söylemleri aynı zamanda içerisinde egosantrik söylemleri de barındırmaktadır. Araştırmanın nicel sonuçlarının elde edildiği Yönetici Söylemleri Envanteri 34 madde ve 3 boyuttan meydana gelen bir yapı sergilemektedir. Envanter Maddeleri “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5-Tamamen Katılıyorum” aralığında puanlanmaktadır.

### **Etik Kurul İzni**

Bu araştırma, Okan Üniversitesi Etik Kurulunun 26.05.2021 tarih ve 138 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

## Kaynakça

- Akarsu, B. (1998). "Beniçincilik", Felsefe Terimleri Sözlüğü. İnkılap Kitabevi.
- Akıncı, B. (1997). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İletişim Yayınları.
- Ataç, T. (2020). *Eleştirel söylem çözümlemesi: Fransa'daki sarı yelekliler hareketine ilişkin haberlerin Cumhuriyet ve Yeni Şafak gazetelerindeki ideolojik sunumu* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Basın ve Yayın Anabilim Dalı Anadolu Üniversitesi.
- Bakhtin, M. M. (2010). *The dialogic imagination: Four essays*. University of Texas Press.
- Brown, H. (2002). English language teaching in the "post-method" era: Toward better diagnosis, treatment, and assessment. *Methodology in Language Teaching: An Anthology Of Current Practice*, 9-18. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511667190.003>
- Clifton, J. (2012). A discursive approach to leadership: Doing assessments and managing organizational meanings. *The Journal of Business Communication*, 49(2), 148- 168. <https://doi.org/10.1177/0021943612437762>
- Çelik, H., & Ekşi, H. (2008). Söylem analizi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27(27), 99-117 <https://dergipark.org.tr/en/pub/maruaebd/issue/365/2517>.
- Çetin, Ö., & Bahri, A. (2012). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin dönüşümsel liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 331-342 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/183065>.
- Çoban, B., & Özarslan, Z. (2003). *Söylem ve ideoloji. Söylem, ideoloji ve eylem: İktidar ve muhalefet arasındaki mücadeleyi çözümleme denemesi*. Su Yayınevi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Pegem Akademi
- Deetz, S. (1982). Critical interpretive research in organizational communication. *Western Journal of Communication*, 46(2), 131-149. <https://doi.org/10.1080/10570318209374073>
- Demir, S. (2020). *Ortaokul sekizinci sınıf öğrencilerinin sözlü anlatım öz yeterlik algılarının incelenmesi ve söylemlerinin değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Devran, Y. (2010). *Haber söylem ideoloji (Vol. 15)*. Hiperlink Eğitim. İlet. Yay. San. Tic. ve Ltd. Şti..
- Dinler, C. (2022). *Öğretmenlerin algılarına göre yönetici söylemleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Okan Üniversitesi.
- Enright, R. D., Shukla, D. G., & Lapsley, D. K. (1980). Adolescent egocentrism-sociocentrism and self-consciousness. *Journal of youth and adolescence*, 9(2), 101-116.
- Foucault, M. (2020). *Discourse and Truth" and" Parrhesia*. University of Chicago Press.
- Frankenberger, K. D. (2000). Adolescent egocentrism: A comparison among adolescents and adults. *Journal of adolescence*, 23(3), 343-354.
- Gizir, S., & Şimşek, H. (2005). Communication in a academic context. *Higher Education*(50), 197-221. <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6349-x>
- Kline, R. B. (1998). *Structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Kosonen, P., Ikonen, M. (2022). Trust building through discursive leadership: A communicative engagement perspective in higher education management. *157 International Journal of Leadership in Education*, 25(3), 412-428. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1673903>
- Larousse, M. (1969). *Meydan Larousse Büyük Lügat ve Ansiklopedi*. C. II, Meydan Yayınevi.
- Mayr, A. (2008). *Language and power: An introduction to institutional discourse*. A&C Black.
- Meydan, C., H., ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık

- Mumby, D., & Clair, R. (1997). Organizational discourse, discourse as social interaction. T. A. Dijk içinde, *Discourse as social interaction: Discourse studies: A multidisciplinary introduction* (s. 181–205). Sage Publications, Inc.
- Mumby, D., & Stohl, C. (1996). Disciplining organizational communication studies. *Management Communication Quarterly*, 10(1), 50-72. <https://doi.org/10.1177/0893318996010001004>
- Nergiz, A. (2017). *Türk siyasal hayatında Celâl Bayar'ın söylemsel açıdan rolü ve etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Piaget J, Inhelder B. (1956). *The Child's Conception of Space*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Rüzgar, N., & Akdemir, A. (2017). Retorik söylemin içerik kalitesi ve etkileme amacına yönelik algının akademisyenler düzeyinde araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 258-282. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.271>
- Shapiro, M. (1992). *Reading the postmodern polity: Political theory as textual practice*. University of Minnesota Press.
- Sullivan, G., & Michael, V. (1997). *Umut bir yöntem olamaz*. (Çev. Ayşe Bilge Dicleli). Boyner Holding Yayınları.
- Tabachnick, B. G. Ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon
- Taylor, S. (2001). Locating and conducting discourse analytic research. *Discourse as data: A guide for analysis*, 5-48 [https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as\\_sdt=0%2C5&q=Locating+and+conducting+discourse+analytic+research&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=Locating+and+conducting+discourse+analytic+research&btnG=).
- Toolan, M. (1997). What is critical discourse analysis and why are people saying such terrible things about it? *Language and Literature*, 6(2), 83-103. <https://doi.org/10.1177/096394709700600201>
- Uysal, G. (2019). *Söylem ve ideoloji bağlamında 7 haziran 2015 genel seçimlerinin basına yansımaları üzerine eleştirel söylem çözümlemesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kafkas Üniversitesi.
- van Dijk, T. (1999). *Söylemin yapıları ve İktidarın yapıları*, Der: Mehmet Küçük, *Medya İktidar İdeoloji*. Ark Yayınları.
- Waldman, D., & Yammarino, F. (1999). CEO Charismatic leadership: Levels-of-management and levels-of-analysis effects. *Academy of Management Review*, 24(2), 266-285 <https://www.jstor.org/stable/259082>.
- Wodak, R., Kwon, W., Clarke, I. (2011). 'Getting people on board': Discursive leadership for consensus building in team meetings. *Discourse & Society*, 22(5), 592-644. <https://doi.org/10.1177/0957926511405410>