

Kocaeli Üniversitesi

Eğitim Dergisi

E-ISSN: 2636-8846

2019 | Cilt 2 | Sayı 2

Sayfa: 120-133



**Kocaeli University
Journal of Education**

E-ISSN: 2636-8846

2019 | Volume 2 | Issue 2

Page: 120-133

Güç mesafesi algısı ölçeği geçerlik ve güvenilirlik
çalışması

The study of validity and reliability of power distance
scale

Ömer GÜL, <https://orcid.org/0000-0001-8635-224X>

Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, omer3468@hotmail.com

Bu çalışma, yazarın "Okullardaki güç mesafesinin lider üye etkileşimine etkisi" isimli tezinden türetilmiştir.

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gönderim Tarihi
26 Ekim 2019

Düzeltilme Tarihi
20 Aralık 2019

Kabul Tarihi
23 Aralık 2019

Önerilen Atıf

Recommended Citation

Gül, Ö. (2019). Güç mesafesi algısı ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(2), 120-133. <http://dx.doi.org/10.33400/kuje.638591>

ÖZ

Eşitsizlik her toplumda kısmen de olsa görülmekte olup, aile, sosyal hayat, kamusal alan, eğitim örgütleri ya da iş hayatı gibi toplumun birçok değişik kurumlarında ortaya çıkabilmektedir. Toplumun değişik kurumlarında ortaya çıkan bu eşitsizlik toplumun bazı fertlerini daha güçlü kılmaktadır. Toplumdaki fertlerin birbirleri ile eşit olmadığı anlayışına dayanan güç mesafesi kavramı, bir ülkenin kurum ve kuruluşlarında daha az güce sahip üyelerin gücün eşit dağıtılmadığını kabul etme düzeyini ifade etmektedir. Örgüt içerisinde gücün eşit olmayan dağılımından kaynaklanan güç mesafesi örgütsel yaşamda önemli bir kavram olup, karar alma, iletişim, etkileşim gibi örgütsel süreçler açısından oldukça önemli bir kavramdır. Bu bağlamda, bu araştırmada çalışanların güç mesafesi algılarını tespit etmeye yönelik bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapmakta olan ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak ölçeğin yapı geçerliliği sınanmış olup açıklayıcı faktör analizi 401 öğretmen ile, doğrulayıcı faktör analizi ise 601 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan faktör analizleri sonucunda ölçeğin, katılım, hiyerarşi ve erişim olmak üzere 23 madde ve 3 boyuttan oluşan bir yapıya sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu üç faktörün açıkladığı toplam varyans oranı %56.65 olup, bu yapı DFA ile doğrulanmıştır. Ölçeğin DFA analizi sonucunda uyum değerleri, $x^2/sd = 2.8$, $RMSEA=.06$, $NNFI=.93$; $CFI=.94$, $RMR=.05$; $GFI=.91$ ve $AGFI=.90$ olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin, pilot uygulama sonrası yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alfa değerinin .91 olduğu, alt boyutlarda ise katılım boyutunda $\alpha=.92$, ulaşım boyutunda $\alpha=.88$, hiyerarşi boyutunda ise $\alpha=.83$ olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, DFA için 601 katılımcıdan toplanan verilerle yapılan güvenilirlik analizinde ise, ölçeğin Cronbach Alfa değerinin .94 olduğu, boyutlarda ise katılım alt boyutu $\alpha=.91$, ulaşım alt boyutu $\alpha=.89$, hiyerarşi alt boyutu $\alpha=.81$ ve olarak tespit edilmiştir. Araştırma neticesinde öğretmenlerin okuldaki güç mesafesi algılarını ölçmek için kullanılacak geçerli ve güvenilir veriler elde edilebilecek bir ölçek geliştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Güç, Güç mesafesi, Örgütsel güç mesafesi

ABSTRACT

Inequality is seen in many societies and can occur in many different institutions of the society such as family, social life, public sphere, educational organizations or business life. This inequality in different institutions of the society makes some members of the society stronger than others. The concept of power distance, which is based on the understanding that individuals in society are not equal to each other, expresses the level of acceptance of the fact that less power is not distributed equally in a country's institutions and organizations. The power distance that stems from unequal distribution of power within the organization is an important concept in organizational life and it is a very important concept in terms of organizational processes such as decision making, communication and interaction. In this context, this study was carried out to develop a scale to determine employees' perceptions of power distance. The study group consists of primary, secondary and high school teachers working in the Ministry of National Education. The construct validity of the scale was tested by using exploratory and confirmatory factor analyzes. As a result of factor analysis, it was revealed that the scale had 23 items and 3 dimensions: participation, hierarchy and access. The variance ratio explained by these three factors was 56.65% and this structure was confirmed by DFA. At the end of the DFA analysis, the fit values of the scale were $x^2 / sd = 2.8$, $RMSEA = .06$, $NNFI = 93$; $CFI = 94$, $RMR = .05$; $GFI = .91$ and $AGFI = .90$. In addition, as a result of the reliability analysis, it was found that Cronbach alpha internal consistency values for the scale was .92 after exploratory factor analysis. It was also found that Cronbach alpha internal consistency values for the scale was .94. after confirmatory factor analysis. As a result of the study, a valid and reliable scale was developed which can be used to measure teachers' perceptions of power distance at school.

Keywords: Power, Power distance, Organizational power distance

GİRİŞ

Güç mesafesi kavramı, ismini sosyal psikolog Mauk Mulder'in yaptığı bir çalışmadan almaktadır. Hofstede'nin geliştirmesi sonucunda ortaya çıkan bu kavram yöneticiler ile çalışanlar arasındaki duygusal mesafeyi ifade etmektedir (Hofstede vd. 2010, s. 55). Toplumdaki fertlerin birbirleri ile eşit olmadığı anlayışına dayanan güç mesafesi kavramı, bir ülkenin kurum ve kuruluşlarında daha az güce sahip üyelerin gücün eşit dağıtılmadığını kabul etme düzeyini ifade etmektedir (Hofstede vd. 2010, s. 61). Güç mesafesi, birey ya da grupların güç, otorite, prestij, statü, zenginlik ve servet açısından sınıflandırılmasıdır (Matveev ve Del Villar, 2014, s. 47).

Bir toplumda bireyler arasındaki eşitsizlik değişik şekillerde ve biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, bu eşitsizliğin sebepleri de farklı farklı olabilir. Bir toplumda insanlar, fiziki özellikleri, zihinsel kapasiteleri, ekonomik statüsü, eğitim seviyesi, ait olduğu sosyal sınıf, içerisinde doğup büyüdüğü aile, meslek ve statü gibi değişik yönlerden ayrışabilirler. Mesela, bir toplumda değişik meslek grupları (siyasetçi, sanatçı, sporcu, iş adamı, bilim insanı) farklı güçlere, statülere, ayrıcalıklara sahip olabilirler. Dolayısıyla bütün toplumlarda az ya da çok bir takım sosyal eşitsizliklerin olması beklenebilir. Bu eşitsizlikler, toplumda bazı birey ve grupları, diğerlerinden daha güçlü, diğerleri üzerinde egemen kılmaktadır. Bu durum, ailede, okulda, kamu yönetiminde, örgütlerde ve toplumsal hayatın değişik kademelerinde gözlenebilmektedir (Şişman, 2011, s. 65).

Güç mesafesi, bireyin kendisini otoriteye ne kadar uzak yahut yakın algıladığını ifade etmektedir. Bireyin kendisini otorite olarak kabul edilen kişilere, otoritenin sahip olduğu güç ve statüden dolayı ne kadar uzak yahut yakın algıladığının ifadesidir. Hofstede ve diğerleri (2010, s. 61) güç mesafesini yüksek güç mesafesi ve düşük güç mesafesi olmak üzere iki başlık altında ele almaktadır. Düşük güç mesafesi olan toplumlarda çalışanların yöneticilere bağımlılığı ve çalışanlar ile yöneticiler arasındaki duygusal mesafe düşüktür. Çalışanlar rahatlıkla yöneticilere yaklaşabilir ve onlarla ters düşebilirler. Ancak yüksek güç mesafesi olan toplumlarda çalışanların yöneticilere bağımlılığı esastır ve çalışanlar ile yöneticiler arasındaki duygusal mesafe yüksektir. Çalışanlar yöneticilere yaklaşmak ve onlarla ters düşmek istemezler.

Yüksek güç mesafesinin hâkim olduğu kültürde çalışanlar kararlara katılma konusunda isteksizdir. Amirlerinin kendilerinin yerine karar vermesini ve onlara pasif bir şekilde takip edebilecekleri yönergeler vermesini tercih ederler. İşler, çalışanlara sınırlı takdir hakkı veren, dar ve sıkı bir şekilde tayin edilmiştir. İletişim dikey bir biçimde aşağıya doğru gerçekleşir, yatay iletişim hiç gerçekleşmez ya da çok az gerçekleşir. Bütün iletişim solgun, durgundur. Güç mesafesi ast-üst arasında geniş bir iletişim uçurumu oluşturur, çünkü alt kademede çalışanların kendi görüşlerini dillendirmesi ya da söylemesi oldukça zordur. Aynı zamanda güç mesafesi yöneticilere astlar üzerinde sınırsız güç ve kontrol vermektedir. Çalışanlar, sırasıyla, sorgulamayan ve itaatkâr bir tutum sergilemektedir. Dahası yaşlı ve kıdemli çalışanlar, yeterliliklerinden değil kurumdaki uzun görev sürelerinden, kıdeminden ötürü genç çalışanlardan saygı görürler. Güç mesafesi yüksek kültürlerde, kararlar despot ve otokrat bir biçimde birkaç tepe yönetici tarafından alınır. Yüksek güç mesafesinin olduğu örgütlerde, yönetimin almış olduğu kararlara alt kademe çalışanlarının çok az direnç ve itirazı olduğu için kararlar hızlı alınır ve uygulanır. Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde, iletişimin zayıf olması ve bilgi paylaşımının olmaması gibi, alt kademe çalışanlardan girdinin olmaması yüzünden alınan kararların kalitesi düşüktür. Yüksek güç mesafesi olan örgütler etik olmayan davranışlara meyillidirler. Çünkü tepe yöneticiler alt kademe çalışanlara ya da daha geniş örgütlere karşı, almış oldukları kararları savunamazlar ya da doğrulayamazlar. Etik olmayan davranış ya fark edilmez ya da üstü örtülür. Ve son olarak, yüksek güç mesafesinin olduğu bir örgütte, yöneticiler denetlemeye, yönlendirmeye meyillidir ve alt kademeden yukarıya çok az karar gider. Bu yüzden üst kademe yöneticiler rutin kararların içinde boğulurlar (Khatri, 2009, s. 2).

Güç mesafesinin yüksek olduğu durumlarda, yöneticiler ve çalışanlar birbirini eşit olarak görmemekte olup, hiyerarşik sistem bu var olan eşitsizlik üzerine kuruludur. Örgütler gücü birkaç kişinin elinde toplayarak gücü merkezileştirmektedir. Çalışanlar ne yapacaklarının kendilerine söylenmesini bekler. Birçok denetçi personel mevcuttur. Üst kademedekilerle alt kademedekiler

arasında geniş bir maaş farkı vardır. Çalışanlar eğitimsizdir ve el işleri ofis işlerine göre daha düşük statüde algılanır. Yöneticiler ayrıcalıklıdır ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimi sadece yöneticiler başlatabilir. Çalışanların gözünde ideal yönetici, çalışanların kendisini yanında rahat hissettiği ve saygı duyduğu müşfik bir otokrat ya da babacan bir yöneticidir. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişki çoğunlukla duygu yüklüdür (Hofstede vd. 2010, s. 73).

Tablo 1: Güç mesafesi düşük ve yüksek topluluklar arasındaki farklılıklar

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Hiyerarşi rollerin eşitsizliği anlamına gelir ve düzeni sağlamak için vardır.	Hiyerarşi üst kademe ile alt kademeler arasında var olan eşitsizliği yansıtır.
Ademi merkezizetçilik popülerdir.	Merkezileşme popülerdir.
Denetleyen birkaç tane çalışan vardır.	Çok fazla denetçi çalışan vardır.
Tepe yönetim ile alt kademe çalışanları arasında az maaş farkı vardır.	Tepe yönetim ile alt kademe çalışanları arasında maaş farkı vardır.
Yöneticiler kendi tecrübelerine ve çalışanlara güvenirler.	Yöneticiler amirlere ve resmi mevzuata güvenirler.
Alt kademedeki çalışanlar kendilerine danışılmasını beklerler.	Alt kademedeki çalışanlar ne yapacaklarının söylenmesini beklerler.
Yönetici becerikli bir demokrattır.	Yönetici koruyucu, müşfik bir otokrattır.
Ast-üst ilişkileri faydacıdır.	Ast-üst ilişkileri duygusaldır.
Ayrıcalıklar ve statüyü ifade eden semboller uygun görülmez.	Ayrıcalıklar ve statüyü ifade eden semboller normal ve popülerdir.
El işleri, masa işleri ile aynı statüdedir.	Beyaz yakalı işleri mavi yakalı işlerinden daha kıymetlidir.

Not. G. Hofstede, G.J. Hofstede ve M.Minkov'un Cultures and Organizations, Software Of The Mind (Hofstede vd., 2010, s. 76) adlı çalışmasından alınmıştır.

Gücün eşit olmayan dağılımını olağan karşılayan bireylerin güç mesafesi yüksek iken, bu durumun normal olmadığını düşünen bireylerin güç mesafesi düşük şeklinde ifade edilebilir. Güç mesafesi düşük olan bireyler ayrıcalıkları ve statü göstergelerini hoş karşılamazken, güç mesafesi yüksek bireyler tarafından yönetici için ayrıcalıklar beklenir ve bu durum popülerdir (Uslu ve Ardic, 2013, s. 317).

Düşük güç mesafesinin olduğu durumlarda ise, çalışanlar ve yöneticiler birbirlerini eşit olarak görmektedir. Hiyerarşi sadece rollerin eşitsizliği olarak algılanır ve kolaylık için vardır. Roller değişebilir ve bugün çalışan olan birisi yarın yönetici olabilir. Düz hiyerarşik piramitleri ve sınırlı denetçi personeli ile örgütlerde âdemi merkezizetçi bir yapı söz konusudur. Çalışan ve yönetici arasındaki maaş farkı yüksek değildir. Çalışanlar kalifiye elemanlardan oluşur ve yüksek beceri gerektiren el işleri düşük beceri gerektiren ofis işlerinden daha yüksek bir statüye sahiptir. Yöneticilerin çalışanlara oranla daha ayrıcalıklı bir konumda olması istenmez. Herkes aynı park yerini, aynı tuvaleti, aynı kantin ve kafeteryayı kullanır. Çalışanlar yöneticilere rahatlıkla ulaşabilmekte olup, ideal yönetici becerikli ve saygı duyulan bir demokrattır. Çalışanlar kendi işlerini etkileyen bir karar alınırken kendilerine danışılacağını bekler ancak nihai kararın da yönetici tarafından verileceğini de kabul ederler. Statü, konum ifade eden semboller istenmez ve genç yöneticilere yaşlı yöneticilere göre daha çok değer verilir (Hofstede vd. 2010, s. 74).

Güç mesafesi, bireyleri, grupları, organizasyonları ve ulusları eşitsizliklerin kaçınılmaz olarak ya da işlevsel olarak kabul edildiği dereceye göre farklılaştıran bir değerdir. Güç mesafesinin anlaşılması özellikle kurumsal araştırmalarda önemlidir, çünkü güç tüm ilişkiler için temeldir, hiyerarşik organizasyonlarda doğaldır ve birçok örgütsel süreç ve sonucu etkiler (Daniels ve Greguras, 2014, s. 1).

Yüksek güç mesafesi kültürü, örgütlerde dengesiz güç dağılımı ve örgütlerdeki ayrıcalıklı hiyerarşik yapılar üzerinde durur. Birkaç kişinin büyük gücü söz konusu iken geri kalan çoğunluk çok az bir güce sahiptir ve güç kişisel bir özellik olarak görülmektedir. Düşük Güç Mesafesi kültürü ise, herkesin tek bir düzlemde olduğu yatay ilişkilere değer verir. Statü ifade eden semboller ve

ayrıcılıklar kabul görmez. Eğer bir yönetici güç veya otoriteye sahip ise çalışanlara saygı duymalı ve gerektiğinde bu gücün faydalarını mümkün olduğunca paylaşmaya çok dikkat etmelidir. Karar verirken herkes söz hakkına sahiptir ve her bir birey ya da grup bu hakların ihlalinde bundan şikâyet etme özgürlüğüne ve hakkına sahiptir. Neyin adil olup olmadığı konusunda çok güçlü bir hassasiyet vardır ve çalışanlar kendilerine adil bir biçimde davranılmadığını düşündükleri vakit şikâyette bulunma ve durumlarını iyileştirmek için müzakere etme konusunda özgürdürler (Hofstede vd., 2002, s. 142).

Yüksek güç mesafesi durumunda üstler ve astlar, birbirleriyle eşit olmadıklarını baştan kabul etmektedirler. Bu tip örgütler daha merkezîdir. Hiyerarşik yapı, yüksek bir piramit şeklindedir ve bu örgütlerde yukarıya doğru iletişim zayıf olmaktadır. Hiyerarşik sistem, bu eşitsizlik üzerine kurulmuş gibidir. Astların söylenenleri yapmaları beklenmekte, yapmadıkları/yapamadıkları denetçilerin tarafından tespit edilirse, ya ödülün mahrum bırakılmakta veya cezalandırılmaktadırlar. Maaş sistemleri, en üst ve en alt arasında büyük uçurumlar olacak şekilde düzenlenmektedir. Üstlere maaş haricinde, özel oda, makam aracı, lojman gibi ayrıcalıklar verilmektedir. Düşük güç mesafesi durumunda ise, astlar ve üstler birbirlerini eşit kabul etmektedirler. Hiyerarşik sistemin sadece rollerin bir eşitsizliği olduğu, kolaylık için bu şekilde düzenlendiği ve rollerin değişebileceği kabul edilmektedir. Örgütler merkezi değil, hiyerarşi yayvan bir piramit şeklinde ve denetçi personel sayısı kısıtlıdır. Üst ve ast arasındaki maaş aralığı fazla değildir, çalışanlar oldukça kalifiyedir. Üstler için ayrıcalıklar istenmeyen bir durumdur ve herkesin aynı tuvalet, garaj ve kafeteryayı kullanması beklenmektedir. Üstlere, astlar tarafından kolayca ulaşılabilen ve patronlar demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir (Çelik, 2007, s. 39).

Hofstede Türkiye'yi güç mesafesinin yüksek olduğu ülkeler arasında değerlendirmektedir (Hofstede vd., 2010, s. 58). Bu yüksek güç mesafesinin okullar ve okul yönetimine yansımaya baktığımızda, okullarda merkezi bir yapının olduğu ve gücün belli kişilerde toplandığı görülmektedir. Öğretmenler, merkez teşkilatından gelen talimatlar doğrultusunda hareket etmektedir. Öğretmenlerin sınıf içerisinde neler yapacağı, öğreteceği konular, yapacağı yazılı ya da sözlü sınavlar, katılacağı kurullar, uyacağı kurallar vs. merkez teşkilatının belirlemiş olduğu yönetmelikler dâhilinde gerçekleşmektedir. Okul müdürü bu yönetmeliklerin icracı makamı ve öğretmenler de uygulayıcısıdır. Öğretmenler küçük esnetmelerle bu yönetmelikler dâhilinde görevlerini yerine getirirler. Türk eğitim sisteminde okul müdürünün kapısından başlayan dikey bir hiyerarşi olup, çok fazla yönetici bulunmaktadır. Bu hiyerarşik yapıya göre öğretmenlerin üst kademe yöneticilere saygı göstermesi beklenir. Ayrıca okul içi kararlar genellikle yönetmelikler çerçevesinde, okul idaresince alınmaktadır. Okullarda okul gelişim ekibi, okul karar alma kurulu gibi kurullar olsa da çoğunluğu evrak üzerindedir ve uygulamada okul müdürleri okul içi kararları alır ve uygularlar. Öğretmenler de alınan bu kararlara genellikle uyarlar. Öğretmen sınıf içerisinde, öğrencilerin saygı duyduğu ve kısmen çekinip korktuğu bir figür olup eğitim-öğretim süreci tamamen öğretmen merkezlidir.

Güç Mesafesi ve Aile Hayatı

Birçok insan doğumdan hemen sonra rol model olarak aldığı aile büyüklerinden içinde doğup büyüdüğü alenin zihin kodlarını edinir. Güç mesafesinin yüksek olduğu ailelerde çocuklar ebeveynlerine itaat ederler. Hatta bazen çocuklar arasında bile otorite vardır. Küçük çocukların kendisinden büyük olan kardeşlerine itaat etmeleri beklenmektedir. Anne-babaya ve büyüklere karşı saygılı olmak temel erdem olarak görülmektedir. Anne-babanın otoritesi anne-baba hayatta olduğu sürece devam etmektedir. Anne-baba ihtiyarladığında çocukların anne-babalarını finansal olarak desteklemeleri beklenmekte olup çoğunlukla anne-babalar yaşlılık dönemlerinde çocukları ile birlikte yaşamaktadırlar. Düşük güç mesafesi olan ailelerde ise başkalarına karşı davranışlar insanların yaşlarına ve statüsüne bağlı değildir. Çocuklar büyüdüklerinde anne-babasıyla arkadaş gibi ya da onlarla eşit statüde kendilerini görmeye başlarlar ve önemli kararlar verirken anne-babasının iznini ya da tavsiyesine ihtiyaç duymazlar. İdeal bir ailede aile üyeleri birbirine karşılıklı olarak bağlıdır. Anne-babalar yaşlandığında çocuklarının kendilerini maddi açıdan

desteklemelerini beklemezler onlarla birlikte yaşama gibi bir beklenti içerisinde de olmazlar (Hofstede vd. 2010, s. 67).

Güç Mesafesi ve Eğitim Hayatı

Birçok toplumda bugün çocuklar birkaç yıl boyunca okula gitmektedir, bazı gelişmiş toplumlarda okul süresi bir gencin hayatının 20 yılından fazlasına denktir. Okulda çocuk kendi zihin kodları geliştirmektedir. Öğretmenler ve sınıf arkadaşları içinde buldukları kültürün değerlerini bu öğrenciye telkin etmektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu eğitim ortamlarına bakıldığında anne-baba ve çocuk ilişkisindeki eşitsizlik eğitim hayatında da öğretmen-öğrenci eşitsizliği şeklinde devam etmektedir. Öğretmenlere saygı duyulur hatta öğrenciler öğretmenden korkarlar. Eğitim süreci öğretmen merkezlidir, öğretmenler takip edilecek entelektüel patikaların sınırlarını belirlerler. Sınıfta sıkı bir disiplin vardır ve bütün diyalogları öğretmenler başlatır. Öğrenciler sınıfta sadece öğretmen müsaade ettiği zamanlarda konuşmaktadır. Okul dışında bile olsalar öğretmenlere karşı gelinmez ve öğretmenler eleştirilemez. Bu düzende öğrencinin öğrenme kalitesi öğretmenin mükemmelliğine bağlıdır. Güç mesafesinin düşük olduğu eğitim ortamlarında ise öğrenci merkezli bir eğitim söz konusudur ve öğrenciler kendi entelektüel gidişatlarını belirlerler. Sınıfta, öğrenci istediği zaman konuşabilir ve anlamadığı şeyleri öğretmenine rahatlıkla sorabilmektedir. Öğretmenleri ile rahatlıkla tartışabilmekte, farklı düşündüklerinde bunu rahatlıkla dile getirebilmekte ve öğretmenini rahatlıkla eleştirebilmektedir. Öğrenci sınıfta yanlış bir davranış sergilediğinde öğrencinin anne-babası genellikle öğrencinin yanında ve öğretmenin karşısında yer alırlar (Hofstede vd., 2010, s. 69).

Güç Mesafesi ve Çalışma Hayatı

Güç mesafesi yüksek olan ülkelerde baskıcı, otoriter liderler daha çoktur. Halbuki güç mesafesinin düşük olduğu ülkelerde demokratik ve katılımcı liderler daha çok bulunmaktadır. Liderler ile izleyenleri arasındaki güç mesafesi ne kadar çoksa yönetim ve denetim birimleri anlaşmazlık ve sorunları çözmede o kadar zorlanmaktadır. Statü ve formalitelere az önem verilen düşük güç mesafesinin olduğu kültürlerde liderler ile izleyenleri arasındaki farklar çok azdır ve birbirlerine benzemektedir (Polat & Doyuran-Göktürk, 2005).

Birçok insan çalışma hayatına aile ve okuldaki eğitim ve öğrenme sürecinin ardından genç yaşlarda başlamaktadır. Ebeveyn-çocuk, öğretmen-öğrenci ve doktor-hasta arasındaki ikili ilişkilere bir yenisi eklenmektedir, patron-çalışın ilişkisi. Dolayısıyla ebeveynimize (özellikle babaya) ve öğretmenlerimize karşı sergilediğimiz, zihinsel kodlarımıza daha önce yerleştirdiğimiz, zihinsel programımızda var olan tutum ve davranışların aynısını patronumuza karşı göstermeye başlıyoruz. Güç mesafesinin yüksek olduğu çalışma ortamlarında yöneticiler ve çalışanlar birbirini eşit olarak görmemektedir. Hiyerarşik sistem var olan bu eşitsizliğe dayanmaktadır ve örgütler gücü mümkün olduğunca birkaç kişinin elinde tutarak merkezileştirmektedir. Çalışanlar ne yapması gerektiğinin yöneticiler tarafından kendisine söylenmesini beklemektedirler. Birçok denetleyici personel bulunmaktadır ve dikey hiyerarşi mevcuttur. Örgütün tepe yönetimi ile taban arasında ücret açısından çok büyük farklar vardır. Çalışanların eğitim düzeyi düşüktür. Çalışanların gözünde yönetici iyimser bir otokrat ya da iyi bir babadır. Düşük güç mesafesinin olduğu çalışma ortamlarında ise, çalışanlar ve yöneticiler kendilerini birbirine denk görmektedir. Hiyerarşi, sadece rollerin eşitsizliği anlamına gelmektedir. Roller değişebilir, birisi bugün çalışan iken yarın patron konumunda olabilmektedir. Örgütlerde merkezi bir yapı bulunmamakla birlikte yatay bir hiyerarşi söz konusu olup sınırlı sayıda denetleyici personel bulunmaktadır. Tepe yönetim ile çalışanlar arasında ücret fark oldukça düşüktür. Çalışanlar yüksek donanıma ve becerilere sahip eğitilmiş bireylerden oluşmaktadır. İdeal yönetici ise saygı duyulan bir demokrattır. İşle ilgili kararlar alınırken çalışanların da görüşlerine başvurulması beklenir ancak son kararı yönetici vermektedir (Hofstede vd. 2010, s. 73-74).

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2016-2017 yıllarında İstanbul ili Sultangazi ilçesindeki resmi okullarda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenler oluşturmaktadır. Ölçek birbirinden farklı iki ayrı çalışma grubundan toplanan veriler ile Açıklayıcı ve Doğrulamalı faktör analizlerine tabii tutulmuştur. Pilot uygulamada 401 gönüllü öğretmenden gelen veriler ile Açıklayıcı Faktör Analizi yapılırken, Doğrulamalı Faktör Analizi, yapılan ikinci uygulamada 601 gönüllü öğretmenden gelen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamaya katılan 401 öğretmenin demografik özellikleri incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin 237'si (%59,1) kadın, 164'ü (%40,9) ise erkektir. Ayrıca öğretmenlerin 318'i (% 79,3) 1-10 yıl, 51'i (% 12,7) 11-20 yıl ve 32'si (% 8,0) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. DFA yapılan ikinci grup ise 601 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 300'ü (% 49,9) kadın, 286'sı (47,6) erkek olup 15'i (%2,5) ise cinsiyetini belirtmekten kaçınmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin 441'i(%73,4) 1-10 yıl, 109'u (%18,1) 11-20 yıl, 32'si (%5,3) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olup, 19 (%3,2) öğretmen ise kıdem yılını belirtmemiştir. Ölçme aracının güvenilirlik analizleri, 601 öğretmenden gelen nihai verilerle gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Güç mesafesi ölçeğinin teorik yapısını şekillendirmek üzere güç mesafesi ile ilgili alanyazını incelendikten sonra uzman görüşleri de alınarak 76 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan bu havuzda birbirini tekrar eden ifadeler birleştirilmiş, anlaşılması güç olan ifadeler çıkartılmış ve 45 maddelik bir taslak form oluşturularak uzman görüşüne sunulmuştur. 45 maddelik taslak form bir Türkçe öğretmeni ve üç Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenine sunulularak gerekli anlatım bozuklukları ve dil hatalarının giderilmesi istenerek gerekli dilsel hatalar ve muğlak ifadeler düzeltilmiştir. Taslak form, kapsam geçerliği için eğitim yönetimi alanında doktorasını tamamlamış 5 uzmana sunulduktan sonra, uzmanların görüşleri doğrultusunda iki madde ilave edilmiş ve bazı maddeler birleştirilmiş ya da çıkartılmış ve 32 maddelik nihai form oluşturulmuştur. 5'li Likert biçiminde hazırlanan 32 maddelik nihai form 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) – 5 (Tamamen Katılıyorum) aralığında derecelendirilmiştir. 32 maddelik son halini alan ölçek anlaşılabilirlik ve kolay cevaplanabilirlik özelliklerinin sınanması bakımından 15 öğretmene uygulanmıştır. Öğretmenlerin görüşleri de göz önünde bulundurularak ölçeğe son hali verilmiş ve ölçek pilot uygulama için hazır hale getirilmiştir. Ölçeğin katılım boyutundaki maddeler (2,4,5,7,8,15,16,19,20), ters kodlu maddeler olup ölçekten puan alırken bu maddeler ters kodlanmaktadır.

BULGULAR

Pilot Uygulama ve Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmaya katılan kişilerin tepkilerini ölçmek, ölçek maddelerinin anlaşılabilirliği ve işlevselliği için oluşturulan 32 maddelik nihai formun pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulama Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapmakta olan resmi ve özel okullarda görev yapan 401 öğretmene uygulanmıştır. 32 maddeden oluşan Güç Mesafesi Algısı Ölçeği'nin faktör yapısını belirlemek amacıyla 401 katılımcıya ön uygulama yapılmış olup bu uygulamada açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda toplanan verilerin Kaiser Meyer Olkin=.94 ve Bartlett ($p<.01$) test analizleri sonuçları ile faktör analizinin yapılabileceği görülmüştür. Araştırmada faktör yapısı incelenirken ölçeğin çok faktörlü bir yapıya sahip olduğu düşünülerek Varimax dik eksen döndürme tekniği tercih edilmiştir. Faktör analizi sonucunda, Tablo 2'den görülebileceği üzere ölçeğin öz değeri 1'den büyük üç alt boyuttan oluştuğu görülmüştür.

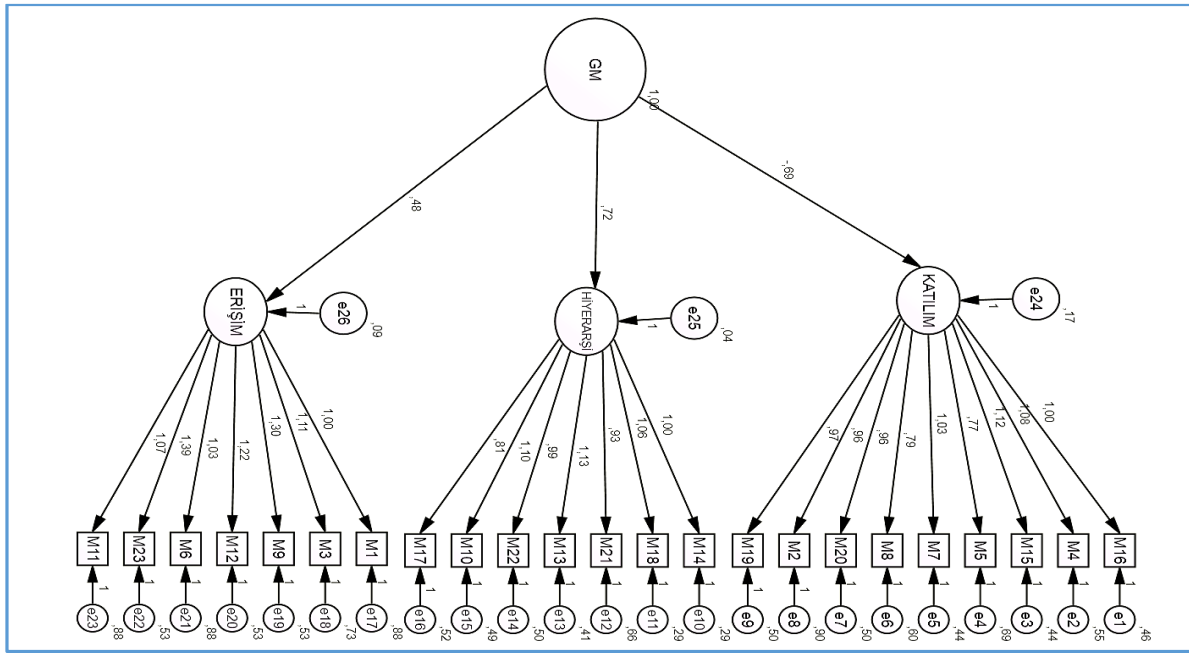
Tablo 2: Güç Mesafesi Algısı Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Faktör Yük Değerleri

Maddeler	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut
M16	,727		
M4	,727		
M15	,683		
M5	,676		
M7	,633	,392	
M19	,609	,334	
M8	,603		
M20	,567		
M2	,566		,304
M14		,824	
M18	,351	,786	
M21		,618	
M13		,604	
M22	,303	,584	
M10	,379	,581	,303
M17		,464	
M1			,678
M3			,678
M9	,302		,671
M12		,348	,636
M11			,617
M6			,605
M23		,342	,590
Öz Değer	4,59	4,02	3,74
Varyans Yüzdesi	19,97	17,48	16,28

Varimax Dik Eksen Döndürme Tekniği sonucunda ölçeğin 1. boyutu toplam varyansın %19,97 sini, 2. Boyut %17,48 ini, 3. Boyut ise %16,28 ini açıklamaktadır. Ölçek maddelerinin Varimax Dik Döndürme Tekniği sonucunda öz değeri 1'den büyük 3 faktörde toplandığı, tüm maddelerin girdikleri faktörde kabul edilebilir yük değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Maddelerin faktör yüklerinin, .824 ile .464 arasında değiştiği görülmektedir. İki boyutta da yüksek faktör yüküne sahip olan dokuz madde ölçekten çıkartılmıştır. Çıkarılan bu maddelerden sonra ölçeğin üç boyutlu ve yirmi üç maddeli bir yapısının olduğu görülmüştür. 23 maddeden oluşan Güç Mesafesi Ölçeğinin dokuz maddeden oluşan birinci alt boyutu katılım, yedi maddeden oluşan ikinci alt boyutu erişim zorluğu ve yedi maddeden oluşan üçüncü alt boyutu ise hiyerarşi alt boyutu olarak isimlendirilmiştir.

Geliştirilen Ölçeğin Uygulanması ve Doğrulamalı Faktör Analizi

Geliştirilen ölçek son halini aldıktan sonra uygulamaya geçilmiş ve 32 ayrı okulda görev yapmakta olan öğretmenlere uygulanmış ve 601 katılımcıdan elde edilen veriler ile özgün ölçekte yer alan 23 madde ve saptanan üç faktörlü yapı ile bu çalışmada elde edilen verilerin ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmek amacıyla doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. 601 katılımcıdan elde edilen veriler ile özgün ölçekte yer alan 23 madde ve saptanan üç faktörlü yapı ile bu çalışmada elde edilen verilerin ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmek amacıyla DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen değerler aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Güç mesafesi ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

DFA ilişkin değerler incelendiğinde x^2 değerine ilişkin p değerinin manidar olduğu ($p < .01$) görülmüştür. Model serbestlik derecesine oranına göre ($x^2/sd = 2,8$) değerlendirildiğinde, elde edilen sonuca göre uyumun çok iyi olduğu görülmektedir. Örneklemin büyüklüğü de göz önünde bulundurulduğunda diğer değerlerin de kontrol edilmesinde fayda vardır. Bu bağlamda GM ölçeği için $RMSEA = .06$, $NFI = .91$, $NNFI = .93$, $NFI = .91$, $PNFI = .82$, $CFI = .94$, $IFI = .94$, $PGFI = .75$, $RFI = .91$, standardize edilmiş $RMR = .05$; $GFI = .91$ ve $AGFI = .90$ olarak tespit edilmiştir. Bu çerçevede sonuç olarak uyum indeksleri incelendiğinde modelin iyi bir uyum göstererek doğrulandığı ifade edilebilir (Meydan ve Şeşen, 2011; Klein, 1998; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2001).

Güvenirlilik Analizi

Güç Mesafesi Algısı Ölçeği için pilot uygulama sonrası yapılan güvenirlik analizi sonucunda, Ölçeğin Cronbach Alfa değerinin .91 olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenirlik değerleri ise katılım boyutunda $\alpha = .92$, ulaşım boyutunda $\alpha = .88$, hiyerarşi boyutunda ise $\alpha = .83$ olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, DFA için 601 katılımcıdan toplanan verilerle yapılan güvenirlik analizinde ise, Güç Mesafesi Algısı Ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin .94 olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarına ait güvenirlik değerleri ise katılım alt boyutu $\alpha = .91$, ulaşım alt boyutu $\alpha = .89$, hiyerarşi alt boyutu $\alpha = .81$ ve olarak tespit edilmiştir. Bu değer, maddeler arasında yüksek derecede güvenirliğinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Güç mesafesi ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin güvenirlik analizi

Ölçekler	N	Madde Sayısı	Alpha
Okulda Güç Mesafesi Ölçeği	601	23	.94
Katılım Alt Boyutu	601	9	.91
Erişim Zorluğu Alt Boyutu	601	7	.89
Hiyerarşi Alt Boyutu	601	7	.81

TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretmenlerin güç mesafesi algılarını ölçmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, 45 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuş,

uzman görüşleri alındıktan sonra bazı maddeler çıkartılmış, bazı maddeler birleştirilmiş, uzmanların önerdiği maddeler ilave edilmiş ve nihai olarak 32 maddeden oluşan bir ölçek oluşturulmuştur. 32 maddeden oluşan güç mesafesi ölçeğinin son hali ile 401 öğretmenden veri toplanmış ve ölçeğe açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde üç boyutlu ve 23 maddeden oluşan bir ölçek ortaya çıkmıştır. Daha sonra 3 boyutlu ve 23 maddeden oluşan güç mesafesi ölçeği ile 601 öğretmenden veri toplanmış ve pilot uygulamada elde edilen 3 boyut ve 23 maddeden oluşan bu yapı doğrulanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen değerler pilot uygulamadaki 3 boyut ve 23 maddeden oluşan bu yapıyı doğrulamıştır. Ortaya çıkan bu üç boyut katılım (2,4,5,7,8,15,16,19,20), erişim zorluğu (10,13,14,17,18,21,22) ve hiyerarşi (1,3,6,9,11,12,23) olarak isimlendirilmiştir.

Katılım, çalışanların örgütsel yaşamdaki eşit olmayan güç dağılımını benimsemesinden dolayı gücü elinde bulunduran otoritenin vermiş olduğu kararları kabul etmesi ve alt kademe çalışanların bu karar süreçlerine dâhil edilip edilmeme, görüş ve düşüncülerinin bu yönetsel süreçlerde temsil edilip edilmemesini ifade etmektedir. Hofstede vd. (2010, s. 76) güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda merkezîyetçi bir anlayışın olduğunu ve kararların gücü elinde bulunduran otoritelerce alındığını ve astların bu kararlara uyduğunu, çalışanların kararlara dâhil edilmediğini ifade etmektedir.

Hiyerarşi, alt kademe çalışanlar ile üst kademe arasındaki var olan eşitsizliği yansıtmaktadır. Hiyerarşi, düzeni sağlamak amacıyla örgüt içerisinde iş bölümü ve departmanların oluşumu sürecinde belli bölüm ve kademelerde sorumlu olan yöneticilerin konumlarının farklılaşması, yani var olan rollerin eşitsizliği anlamına gelmemekte olup, alt kademe çalışanlarla yönetim kademesi arasındaki, yöneticilerin statüsünden kaynaklanan ayrıcalıkları ve eşitsizliği ifade etmektedir.

Zira güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde, insanlar hiyerarşik düzeni kabul eder ve seçkin (elit) sınıfa ayrıcalıklar tanıyarak bu eşitsizliği teşvik etmektedir (Mead ve Andrews, 2009, s. 38). Hofstede vd. (2010, s. 76) güç mesafesi yüksek olan örgütlerde merkezîyetçi bir yapının olduğunu, hiyerarşinin rollerin eşitsizliğinden öte olduğunu, beyaz yakalı işlerin mavi yakalı işlerinden daha kıymetli olduğunu ve statüyü ifade eden sembollerin ve ayrıcalıkların olduğunu ifade etmektedir.

Erişim zorluğu boyutu, gücün eşit olmayan dağılımının statü, ayrıcalıklar ve statüyü ifade eden sembollerin çalışanlar tarafından kabullenilmesi neticesinde çalışanların üstlerine kolay bir şekilde ulaşım ulaşamama durumunu ifade etmektedir.

Zira güç mesafesinin düşük olduğu örgütlerde, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki mesafe daha az olup yönetici ile çalışan arasında direkt (dolaylı olmayan) ve daha sık bir irtibat söz konusudur. Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde ise, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki mesafe daha geniştir (Biafas, 2009, s. 107).

Ayrıca, güç mesafesi, bir örgütte daha güçsüz olan bireylerin, gücün eşit olarak dağıtılmadığını kabullenmeleri ile oluşan uzaklığı ifade etmektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda gücü göstermek için statü önemli olup gücü gösteren statü ve semboller popülerdir (De Mooij ve Hofstede, 2002, s. 63). Ayrıca, düşük güç mesafesi olan toplumlarda ise çalışanların yöneticilere bağımlılığı ve çalışanlar ile yöneticiler arasındaki duygusal mesafe düşüktür. Çalışanlar rahatlıkla yöneticilere yaklaşabilir ve onlarla ters düşebilirler. Ancak yüksek güç mesafesi olan toplumlarda çalışanların yöneticilere bağımlılığı esastır ve çalışanlar ile yöneticiler arasındaki duygusal mesafe yüksektir. Çalışanlar yöneticilere yaklaşmak ve onlarla ters düşmek istemezler (Hofstede vd. 2010, s. 61). Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde, gücü elinde bulunduran aktörlerin sahip olduğu statü ve ayrıcalıklar güç sahibi aktörlere ulaşılmasını zorlaştırmaktadır.

Sonuç olarak, Güç Mesafesi Ölçeği 23 madde ve 3 boyuttan oluşan bir yapı sergilemektedir. Ölçek Maddeleri "1-Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5-Tamamen Katılıyorum" aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanların artması, katılımcıların güç mesafesi algılarının yükseldiğini göstermektedir. Güç Mesafesi Ölçeğine yönelik bulgular göz önünde

bulundurulduğunda, ölçek araştırmacılara güç mesafesi algısını ölçmeye yönelik alternatif bir veri toplama aracı olması bakımından önemli bir eksikliği giderecektir.

REFERENCES

- Bialas, S. (2009). Power distance as a determinant of relations between managers and employees in the enterprises with foreign capital. *Journal of Intercultural Management*, 1(2), 105-115. <http://www.joim.pl/pdf/Bialas2.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Çelik, M. (2007). Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı -Bir uygulama-, Atatürk Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi
- Daniels, M. A., & Greguras, G. J. (2014). Exploring the nature of power distance: implications for micro- and macro-level theories, processes, and outcomes. *Journal of Management*, 22(10), s. 1-28.
- De Mooij, M., & Hofstede, G. (2002). Convergence and divergence in consumer behavior: Implications for international retailing. *Journal of Retailing* 78(1), 61-69. doi: 10.1016/S0022-4359(01)00067-7.
- Gül, Ö. (2019). *Okullardaki güç mesafesinin lider üye etkileşimine etkisi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-26. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences*. London: Sage.
- Hofstede, G. J., Pedersen, P. B., & Hofstede, G. (2002). *Exploring cultures; exercises, stories and synthetic cultures*. Yarmouth, Maine: Nicholas Brealey Publishing.
- Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 52-88. doi:10.1177/1069397103259443.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: Mc Graw Hill.
- Khatri, N. (2009). Consequences of power distance orientation in organizations: Vision. *The Journal of Business Perspective*, 13(1), 1-10. doi: 10.1177/097226290901300101
- Kline, R. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guildford Press.
- Matveev, A. V., & Del Villar, C. P. (2014, June). Assessing intercultural communication competence of the Filipino and American managers. *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, 3(3), 46-51. doi: 10.5176/2010-4804_3.3.323
- Mead, R., & Andrews, T. G. (2009). *International management*. West Sussex: Wiley Publication.
- Meydan, C., H., ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Polat, S., & Doyuran-Göktürk, Ş. (2005). *Avrupa birliğine katılım sürecinde okul müdürlerinin ulusal kültür profili*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tabachnick, B. G. Ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Uslu, O., & Ardiç, K. (2013). *Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi XV, S. II, 2013.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Inequality is seen in many societies and can occur in many different institutions of the society such as family, social life, public sphere, educational organizations or business life. This inequality in different institutions of the society makes some members of the society stronger than others. The concept of power distance, which is based on the understanding that individuals in society are not equal to each other, expresses the level of acceptance of the fact that less power is not distributed equally in a country's institutions and organizations. The power distance that stems from unequal distribution of power within the organization is an important concept in organizational life and it is a very important concept in terms of organizational processes such as decision making, communication and interaction. In this context, this study was carried out to develop a scale to determine employees' perceptions of power distance. The study group consists of primary, secondary and high school teachers working in the Ministry of National Education. The construct validity of the scale was tested by using exploratory and confirmatory factor analyzes. As a result of factor analysis, it was revealed that the scale had 23 items and 3 dimensions: participation, hierarchy and access. The variance ratio explained by these three factors was 56.65% and this structure was confirmed by DFA. At the end of the DFA analysis, the fit values of the scale were $\chi^2 / sd = 2.8$, RMSEA = .06, NNFI = 93; CFI = 94, RMR = .05; GFI = .91 and AGFI = .90. In addition, as a result of the reliability analysis, it was found that Cronbach alpha internal consistency values for the sub-dimensions of the scale were between .81 and .91. As a result of the study, a valid and reliable scale was developed which can be used to measure teachers' perceptions of power distance at school.

Method

The study group of the study consists of teachers working in official schools in Sultangazi district of Istanbul province in 2016-2017 and volunteering to participate in the research. The scale was subjected to exploratory and confirmatory factor analyzes with data collected from two different sample groups. The pilot application was conducted with exploratory factor analysis with data from 401 volunteer teachers, while the confirmatory factor analysis was performed with data from 601 volunteer teachers in the second application. The reliability analysis of the instrument was performed with final data from 601 teachers.

After reviewing the literature on power distance in order to shape the theoretical structure of the power distance scale, a pool of 76 items was formed by taking expert opinions. In this pool, repeated expressions were combined, expressions that were difficult to understand were removed and a draft form consisting of 45 items was presented to the expert opinion. A 45-item draft form was presented to a Turkish teacher and three Turkish Language and Literature teachers to correct the necessary errors in language and errors and corrected linguistic errors and ambiguous expressions. After the draft form was submitted to 5 experts who completed their doctorate in the field of educational management for the validity of the scope, two items were added and some items were combined or omitted and a final 32-item form was created. The 32-item final form, prepared in 5-point Likert form, is rated in the range 1 (Never Disagree) to 5 (Completely Agree). The final version of the 32-item scale was applied to 15 teachers in order to test the intelligibility and easy-to-respond features. Considering the opinions of the teachers, the scale was finalized and the scale was made ready for pilot implementation.

Results

As a result, the Power Distance Scale has 23 items and 3 dimensions. The scale items are scored in the range of "1-Strongly Disagree" to "5-Strongly Agree". The increase in the scores obtained from the scale indicates that the perception of power distance of the participants increased. Considering the findings of the Power Distance Scale, the scale will address a significant shortage of researchers as an alternative data collection tool for measuring power distance perception.

Discussion and Conclusion

In this study, which was conducted to develop a valid and reliable measurement instrument to measure teachers' perception of power distance, a pool of 45 items was created, after the opinions of experts, some items were removed, some items were combined, the items proposed by experts were added and finally a scale consisting of 32 items It was formed. With the final version of the power distance scale consisting of 32 items, data were collected from 401 teachers and exploratory factor analysis was performed. As a result of exploratory factor analysis, a three-dimensional scale consisting of 23 items was developed. Afterwards, data were collected from 601 teachers with the power distance scale consisting of 3-dimensional and 23 items and this structure consisting of 3-dimension and 23-items obtained in pilot application was tried to be verified. For this purpose, confirmatory factor analysis was performed and the values obtained confirmed this structure consisting of 3 dimensions and 23 items in the pilot application. The resulting three dimensions were called participation, difficulty in access and hierarchy.

EK 1: GÜÇ MESAFESİ ÖLÇEĞİ

Madde	Güç mesafesi ölçeği maddesi	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
M1	Bu okuldaki hiyerarşi kendisini hissettirir.					
M2	Okul müdürü bütün öğretmenleri eşiti gibi görür.					
M3	Okul müdürü ile olan ilişkilerimiz oldukça resmidir.					
M4	Okul müdürü karar almadan önce öğretmenlerle istişarede bulunur.					
M5	Okul müdürü öğretmenler ile aynı fikirde olmasa bile çoğunluğun kararına uyarak hareket eder.					
M6	Okul müdürü öğretmenlerden daha ayrıcalıklı çalışma ortamlarına ve imkânlarına sahiptir.					
M7	Okul müdürü öğretmenleri ilgilendiren kararlar alırken öğretmenlerin taleplerini dikkate alır.					
M8	Okul müdürü öğretmenlerin hatalarına karşı hoşgörülüdür.					
M9	Okul müdürü tavır ve davranışları ile öğretmenlere ast-üst farkını hissettirir.					
M10	Okul müdürü, okulu kendi fildişi kulesinden yönetir.					
M11	Okul müdürü, öğretmen ve diğer çalışanlardan daha fazla imtiyaza sahiptir.					
M12	Okul müdürü, öğretmen, öğrenci ve çalışanlara karşı mesafeli davranır.					
M13	Okul müdürüne kolaylıkla ulaşmamızı engelleyen psikolojik duvarlar bulunmaktadır.					
M14	Okul müdürüne ulaşmak oldukça zordur.					
M15	Okulumuzda kararlar demokratik bir şekilde alınır.					
M16	Okulumuzda, faaliyetler planlanırken öğretmenlerin bilgi, deneyim, fikir ve önerileri dikkate alınır.					
M17	Öğretmenin en küçük hata yahut ihmalinde okul müdürü sert bir tavır sergiler.					
M18	Öğretmenler ile okul müdürü arasında, öğretmenlerin müdüre ulaşmasını zorlaştıracak tel örgüler vardır.					
M19	Öğretmenler, farklı görüş ve kanaatlerini rahatlıkla dile getirebilmektedirler.					
M20	Öğretmenler, işle alakalı herhangi bir şeyi okul müdürüne söylemekte zorlanmaz.					
M21	Öğretmenler, okul müdürünün makamına çıkmak zorunda kaldığında stres yaşar.					
M22	Öğretmenler, okul müdürünün tavırlarından dolayı kendilerini baskı altında hisseder.					
M23	Öğretmeler ile okul müdürü arasında hissedilir düzeyde bir mesafe vardır.					