

OKUL YÖNETİCİLERİNİN KULLANDIKLARI GÜÇ TÜRLERİ VE ÖRGÜTSEL DEPRESYON: BİR İLİŞKİSEL TARAMA MODELİ

Esef Hakan TOYTOK (*)

Leyla UÇAR (**)

Öz

Örgüt depresyonu, örgüte yayılmış bir hareketsizlik, saplanıp kalmış olma hali, sıklıkla geleceği planlamada yetersiz kalma, örgütteki bireylerin gelecekte ne yapacakları hakkında bir vizyonlarının olmayışı ve denemekten vazgeçmiş halde olmaları olarak tanımlanmaktadır. Örgüt depresyonu örgüt iklimini olumsuz etkileyen, çalışanların örgütsel bağlılığını ve motivasyonunu düşüren, örgüt hedeflerine ulaşmada güçlükler yaratan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin hedeflerine ulaşması sürecinde verimliliği, etkinliği ve etkililiğini etkileyen en önemli faktörlerden biri de o örgütün başındaki yönetici veya yöneticilerdir. Bir örgütün verimli ve etkili bir işleyişe sahip olması ve etkin olması, örgüt çalışanlarının, örgütsel amaçlar doğrultusunda iyi bir şekilde yönetilmesi ve yönlendirilmesini sağlayabilen yöneticiler sayesinde olmaktadır. Yöneticiler ise yönetim görevlerini bir takım güç kaynaklarını kullanarak yerine getirmektedirler. Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandığı güç türlerine ilişkin algı düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Nicel verilerin analiz edildiği araştırma yöntemlerinden betimsel ilişkisel tarama modelindeki bu araştırmanın evrenini Siirt ili merkezindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu amaçla okullarda görev yapan öğretmenlere Örgüt Depresyon Ölçeği ve Güç Türü Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin algı düzeyleri ve örgütsel depresyon algı düzeylerinin cinsiyet, branş, memleket, okul türü ve hizmet yılı değişkenleri bakımından anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmış ve öğretmenlerin yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin algı düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeyleri ile olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre

*) Dr. Öğr. Üyesi, Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
(e-posta:hakantoytok@hotmail.com). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3638-1901>

**) Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü
(e-posta: leylaucar@siirt.edu.tr), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5079-1312>

cinsiyet ve memleket değişkenlerinde öğretmenlerin ödül gücüne ilişkin algı düzeylerinde, hizmet yılı değişkeninde bağlılık gücü algı düzeylerinde ve okul türü değişkenlerinde ise karizmatik ve karşılıklı güç algı düzeylerinde anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinde branş, memleket ve okul türü değişkenlerinde anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen verilerin sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen algı düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeyleri arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra örgütsel depresyon algı seviyeleri ile öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları zorlayıcı güce ilişkin algıları arasında pozitif yönde ve anlamlı, bağlılık gücü, karşılıklı güç ve uzmanlık gücü arasında ise negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Depresyon, Örgütsel Depresyonu, Güç, Güç Türleri, Okul Yöneticileri

The Power Types that are Used by School Administrators and the Organizational Depression: A Correlational Screening Model

Abstract

Organizational depression is described as a state of inertia and being stuck across the organization, frequently failing to plan the future by individuals in the organization, absence of a vision among them about what to do in the future and making no effort. Organizational depression is a concept that negatively affects the organizational loyalty of the organization's members, reduces the motivation and creates difficulties through the process in succeeding. This research is considered necessary because any research is not founded within the accessible resources in nor national neither international studies. In this respect the aim of this study is to determine if there has been any significant differences in the teachers' perception levels of the power types used by school administrators and the teachers' perception levels of organizational depressions regarding the gender, the homeland, the experience, the school type and the branch variables. Also it is aimed to determine the relationship between the teacher perceived power types used by teacher perceived organizational depression levels. The study is in descriptive - screening model of the qualitative research methods. The universe of the research is consists of teachers working at primary, middle and high schools in Siirt province. For this purpose The Organizational Depression Scale and The Power Type Scale were applied to the teachers. The relationship between the personal characteristics and responses to the scales, as well as, the effect of the teacher perceived power types used by school administrators on the teacher perceived organizational depression levels were analyzed. As a result of study, there were significant differences at the teacher perceived reward power usage of administrators with respect to teachers' gender and homeland. Likewise there was also significant difference in the teacher perceived loyalty power usage of administrators regarding teachers' experience. Similarly, there were significant differences in the teacher

perceived mutual power usage and the teacher perceived charismatic power usage of administrators with respect to school types that teachers are employed. Moreover, there was a significant difference between the perception of teachers' organizational depression levels with respect to their branch and homeland and school types. Finally, significant relationships were detected in the relationship between the teacher perceived power types usage of school administrators and the teacher perceived organizational depression levels. Especially, teachers who perceived more cohesive power usage by administrator also perceived higher levels of organizational depression. On the other hand, teachers who perceived more mutual power, experience power, and loyalty power usages by school administrators, also perceived lower levels of organizational depression.

Keywords: Organization, Depression, Organizational Depression, Power, Power Styles, School Administrators.

1. Giriş

Günümüzde örgütsel amaçlar, içinde bulunulan zamana ve koşullara göre yeniden şekillenebilmektedir. Örneğin Sanayi devriminden sonra çeşitli ölçeklerde, uzmanlaşmış birimleri içeren, kitlesel yapıda endüstriyel kuruluşlar ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu yeni ve karmaşık yapıların amaçlara yönelik işleyişinin sağlanması ve maksimum verimin elde edilebilmesi için yönetsel anlamda yeni yaklaşımlara ihtiyaç duyulmuştur. Bu durum aslında yöneticilerin yeni özellikler ve yeteneklere sahip olması anlamına gelmektedir. Yöneticinin, örgüt üyelerinin örgüte yönelik bakış açıları, işe karşı eğilimleri, yöneticiyi ve kendilerini algılama şekilleri, kendilerini örgüt içerisinde nasıl konumlandıkları, örgüte karşı geliştirdikleri tutum, davranış ve örgütten beklentileri gibi birçok faktöre önemli düzeyde etkisi vardır (Aslanargun, 2009). Bu anlayış örgütlerin amaçlarına ulaşmaları için lider özelliklere sahip etkili yöneticilere gereksinim duymalarına neden olmuştur (Özaslan, 2006; Zafer, 2008; Aslanargun, 2009; Liu ve Liao, 2013; Allayarova, Tatiana, Kalashnikova ve Moisenka, 2014; Toytok, 2014). Liderin yönetim sürecinde kullandığı birçok enstrümanlardan birisi de güçtür. Liderler kendilerinden beklenen rolleri başarı ile yerine getirebilmeleri için sahip oldukları gücü doğru kullanmaları ve bunu etkili bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir (Schumacher, 2012; Atmaca, 2014; Petrova, 2015). Güç, hedeflenen amacı gerçekleştirmek amacıyla başkalarını etkileyebilme yeteneği ve kapasitesi olarak görülmüştür (Boyatzis, 1971; Bağcı ve Bursalı, 2011; Aslanargun ve Eriş, 2013; Uğurlu ve Demir 2016). Güç kaynakları ise kişinin diğerlerini yönlendirmek ve etkileyebilmek için yararlandığı kaynakları açıklamaktadır. Yöneticiler örgütlerin hedeflere ulaşması için örgüt üyelerini bir takım güç kaynaklarını kullanarak etkilemekte ve bu sayede istedik yönde davranış değişikliği sağlayabilmektedir (Korkmaz ve Abaan, 2005; Munduate ve Gravenhorst, 2003). Heifetz (2002), araştırmasında bu güç kaynaklarının, işin ne olduğundan bağımsız olarak her çalışana uygulanabilecek nitelikte olduğunu ifade etse de Krueger (2002), yöneticilerin ilk olarak güçlerini, izleyenlerinin ihtiyaçlarını karşılayacak kaynaklar üzerine kurması gerektiğini ifade etmiş

daha sonrada diğerlerini istendik değişimlere yönlendirmek için kullanmaları gerektiğini ifade etmiştir. Yöneticiler örgüt hedeflerine, insan kaynağının özelliğine, işin türüne ve önemine göre uygun güç kaynaklarını kullanmalıdırlar (Abdala, 1987). Literatürde güç türleri çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaların bir kısmında Etinozi'nin güç sınıflandırmasına uygun şekilde zorlayıcı güç, kazanç gücü ve normatif güç olmak üzere üç başlık kullanmış, bazen de güç, otorite sistemleri, ideoloji ve uzmanlık sistemleri, politika sistemleri olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır (Mintzberg, 1983; Hoy ve Miskel, 2010). Güç türleri sınıflandırmaları içinde yaygın olarak kabul göreni güç türlerini beş ayrı türde inceleyen tanımlamalardır. Özellikle yöneticilerin kullandığı güç türlerine yönelik olarak yapılan çeşitli araştırmalar sonucu elde edilen ve French ve Raven (2004) tarafından oluşturulan bu sınıflamaya göre güç türleri yasal güç, zorlayıcı güç, ödül gücü, karizma gücü ve uzmanlık gücü olarak beş 5 kategoride incelenmektedir (Rahim, Antonioni ve Psenicka, 2001; Salzwedel, 2002; Arslanargun, 2009; Eraslan, 2004; Yılmaz ve Altinkurt, 2012). Genel olarak uzmanlık ve özdeşlik (karizma) güç türü kişisel özelliklerden kaynaklanan bireysel güç kategorisinde incelenmekte; yasal, zorlayıcı ve ödüllendirici güç türü ise örgüt yapısına bağlı olan, otorite ve konumdan kaynaklanan pozisyonel güç yani makam gücü olarak ifade edilmektedir (Korkmaz ve Abaan, 2005; Medina, Munduate ve Guerra, 2008; Tahaoglu ve Gedikoğlu, 2008).

Yöneticilerin bu güç türlerini verimli ve etkili kullanmamaları örgüt içerisinde bir takım sıkıntılar ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütte ortaya çıkan bu sıkıntılardan birisi de örgütsel depresyondur. Örgüt depresyonu; örgüte yayılmış genel bir hareketsizlik hali, geleceği planlamada yetersiz kalınması, örgütte çalışan kişilerin geleceğe dönük bir vizyonlarının olmayışı ve bu kişilerin çaba göstermeyi bırakmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Bilchik, 2000). Örgüt depresyonunun, bireyde olumsuz bir takım tutum ve davranış değişikliklerine sebep olduğu için örgüt iklimini olumsuz etkilediği ve hedeflenen amaçlara ulaşma sürecinde tikanlıklar yaratarak örgütle birlikte onu çevreleyen diğer bireysel ve toplumsal unsurları da olumsuz etkilediği söylenebilir. Örgüt depresyonu yaşayan bir örgütteki bireylerin güçsüzlük, umutsuzluk, isteksizlik duygularına sahip olduğu görülmektedir (Bilchik, 2000). Bu kişiler; çalışma isteği olmayan, sorunlar karşısında yenik düşen, çevreleri ile uzlaşma halinde olamayan birey özellikleri sergilemektedirler (Bilchik, 2000). Cohen ve Cohen (1993) araştırmalarında depresif bir örgütte çalışan bireylerin, ilgisiz, duygudan yoksun ve uyuşukluk hali içerisinde olduklarını ve bu bireylerin ayrıca örgütün geleceği konusunda ilgisiz bir tutum içerisinde olduklarını ifade etmektedir. Örgüt depresyonunun zihinsel ve bilişsel olduğu kadar davranış boyutunda da bir takım belirtileri mevcuttur. Depresyona giren örgütlerde örgüt faaliyetlerinin aksamasına hatta tamamen son bulmasına ve örgütün küçülmesine neden olabilecek düzeyde bir işlevsizlik, performans düşüklüğü ve etkisiz davranışlar gözlemlenmektedir (Gray, 2008). Yani çalışan performansı ve örgüt verimindeki düşüş, örgütsel boyutta yaşanan depresyonun en önemli belirtilerindedir.

Bu araştırmanın temel amacı, okullarda yöneticilerin kullandıkları güç türleri ile örgütsel depresyon algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma konusuyla ilgili

olarak ulaşılabilen kaynaklar doğrultusunda herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olup, yöneticilerin güç türleri ile ilgili birçok araştırmanın yapıldığı görülse de örgütsel depresyon ile ilgili çalışmaların çok sınırlı olduğu görülmüştür. Bu anlamda araştırma sonuçları bilimsel bir boşluğun doldurulmasını ve alana katkı sağlanmasını da amaçlamaktadır. Araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandığı güç türlerine ve örgütsel depresyona ilişkin algı düzeyleri nedir?
2. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandığı güç türleri ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin miktarı ve yönü nedir?
3. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri örgütsel depresyonun ne kadarını yordamaktadır (açıklamaktadır)?

2. Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandığı güç türlerine ilişkin algı düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik olduğundan betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Betimsel-ilişkisel tarama modelindeki araştırmalarda bir durum ya da olay olduğu gibi betimlenmekte ve bu duruma sebep olan değişkenlerin ilişkisi, etkisi ve bunların dereceleri belirlenmektedir (Kaya, Balay ve Göçen, 2012). Bu araştırmanın evreni Siirt il merkezinde 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında 53 okulda görev yapan görev yapan 2,063 öğretmenden oluşmaktadır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Siirt il merkezinde 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında 53 okulda görev yapan görev yapan 2,063 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada seçkisiz olmayan örneklem yöntemlerinden uygun örnekleme yapılmıştır. Seçkisiz olmayan örnekleme araştırmacının ihtiyaç duyduğu büyüklükteki gruba ulaşana kadar en ulaşılabılır olandan başlamak üzere oluşturulan örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk, 2014: 92). Araştırmanın örnekleme Can'a (2014) göre belirlenmiştir. Buna göre %95 güven aralığında ($p < .05$ için) 2000 kişilik bir evrende 662 kişilik bir örneklem yeterli kabul edilmiştir. Araştırmada ilkökul, ortaokul ve liselere 900 ölçek dağıtılmış olup geriye 784 adet ölçeğin geri dönüşümü sağlanmıştır. Araştırma yönergesine uygun olarak doldurulmayan 77 ölçek araştırma kapsam dışına bırakılarak 707 ölçek analiz edilmiştir. Örneklem ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Örneklem Grubundaki Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler

Değişken (N=707)	N	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	300	42.4
Erkek	407	57.5
<i>Öğretmenlikteki hizmet Süresi</i>		
5 yıl ve altı	279	39.4
6-10 yıl	220	31.1
11 yıl ve üstü	208	29.4
<i>Branş</i>		
Sınıf öğretmeni	171	24.1
Diğer	536	75.8
<i>Okul türü</i>		
İlkokul	208	29.4
Ortaokul	250	35.3
Lise	249	35.2
<i>Memleket</i>		
Siirt	385	54.4
Diğer	322	45.5

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Güç Türleri Ölçeği (GTÖ)” ile “Örgüt Depresyonu Ölçeği (ÖDÖ)” kullanılmıştır. GTÖ Aslanargun (2009) tarafından geliştirilen 30 maddelik 7 boyutlu bir ölçektir. GTÖ’ne ilişkin araştırmacı tarafından yapılan güvenilirlik hesaplamasında Croanbach’s Alfa prosedürü kullanılmıştır. Güç Türleri Ölçeğine İlişkin madde frekansları ve her bir boyut için hesaplanarak Croanbach’s Alfa değerleri tablo X.2 de sunulmuştur.

Tablo 2. Güç Türleri Ölçeği Croanbach's Alfa Değerleri ve Frekansları

Maddeler	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
<i>Ödül Gücü Alt boyutu $\alpha= 69$</i>					
5.İstekleri yerine getirildiğinde öğretmenlerin daha rahat olmasını sağlar	25	47	232	267	91
10.Her konuda kendisine danışan öğretmenlere daha fazla değer verir	43	81	307	179	52
23.Okul içi etkinliklere gönüllü katılanlara hoş görülür davranır	44	60	290	203	65
24.Görevi dışında okul için çalışan öğretmenlere daha esnek davranır	49	77	307	178	51
30.Öğretmenler müdürün kendilerinden memnun olduğunu hissettiklerinde daha rahat hissederler	15	48	248	206	145
<i>Zorlayıcı Güç Alt boyutu $\alpha= 67$</i>					
1.Performansını yüksek bulduğu öğretmenlere daha fazla ders vermeye çalışır	157	105	264	107	29
6.Öğretmenlerin zayıf yönlerini vurgulayarak uyarılarda bulunur	71	126	311	106	48
8.Hoşlanmadığı öğretmenlere mevzuatı katı bir şekilde uygular	203	137	219	67	36
15.İstekleri yerine getirilmediğinde soğuk ve mesafeli davranır	102	145	234	140	41
21.Gücünü daha çok makamından alır	109	125	277	102	49
<i>Karşılıklı Güç Alt Boyutu $\alpha=0,83$</i>					
2.Öğretmenlere hoşgörülü davrandığı için onlar da kararlarına itiraz etmezler	36	72	268	228	58
4.Daha önceleri öğretmenlere iyi davrandığından onlar da uyumlu davranırlar	33	59	253	231	86
9.Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesi için üst makamlara teklifte bulunur	150	153	205	114	40
20.Geçmişte sergilediği anlayışlı davranışlardan dolayı öğretmenler uyumlu davranırlar	26	72	243	220	101
22.Daha önceleri öğretmenleri kırmadığı için onlar da muhalefet etmezler	39	97	287	196	43
27.Gerektiğinde kolaylık sağladığı için öğretmenler de onun isteklerini yerine getirirler	26	64	243	240	89

Uzmanlık Gücü Alt Boyutu $\alpha=0.89$

7.Yönetimde uzmanlığı ile ön plana çıkmaktadır	48	83	224	210	97
11.Okul yönetimi ile ilgili konulara hakimdir	17	53	149	265	178
16.Sorunları çözme becerisine sahiptir	19	71	180	265	127
19.Eğitim öğretimle ilgili mevzuata hakimdir	21	45	172	241	183
25.Yönetim konusundaki uzmanlığı ile öğretmenlerin bilgi becerilerine katkı sağlar	42	72	225	223	100

Bilgi Gücü Alt Boyutu $\alpha=0.68$

12.Kendisinden farklı düşünen öğretmenlerle karar alacağına mantıklı nedenler sunar	32	64	197	251	118
17.Yapılması gerekenler konusunda öğretmenlerle bilgilendirme toplantıları yapar	15	27	192	250	178
29.Öğretmenler müdürün verdiği kararlara önce kızsda da sonra hak verirler	49	105	318	144	46

Bağlılık Gücü Alt Boyutu $\alpha=0.82$

13.Etkili bir yönetim için öğretmenlerle iş birliği içinde hareket eder	30	65	183	227	157
26.Yönetimde öğretmenlerin kendisine yardımcı olacağını bildiğinde işlerinin kolaylaşacağını bilir	30	37	212	263	120
28.Başarılı bir eğitim öğretim için öğretmenlerin desteğini sağlamaya çalışır	22	44	200	250	146

Karizmatik Güç Alt Boyutu $\alpha=0.78$

3.Kişilik olarak örnek aldığım birisidir	74	94	270	150	74
14.Sahip olduğu kişisel yetenekleriyle yöneticilik görevini başarı ile yürütmektedir.	39	73	197	212	141
18.Öğretmenler üzerinde hayranlık uyandırdığından onunla ters düşmek istemezler	93	114	271	134	50

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan ÖDÖ Sezer (2010) tarafından geliştirilen, 42 maddelik tek boyutlu bir ölçektir. ÖDÖ'ne ilişkin araştırmacı tarafından yapılan güvenilirlik hesaplamasında Croanbach's Alfa prosedürü kullanılmıştır. Ölçeğe İlişkin madde frekansları ve Croanbach's Alfa değeri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Örgüt Depresyonu Ölçeği Croanbach's Alfa Değerleri ve Frekansları

Maddeler	Hiç Uygun Değil	Pek Uygun Değil	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
<i>Örgüt Depresyonu $\alpha=0.96$</i>					
1. Kurumumda çatışmalara yapıcı çözümler getirilir	23	48	199	284	108
2.Çalışanların düşüncelerine saygı gösterilir.	20	57	156	288	141
3.Çalışanların görev yetki ve sorumluluklarında belirsizlik vardır	27	95	211	169	160
4.Çalışanlarda genel olarak bir halsizlik hali mevcuttur	32	117	234	178	101
5. Çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarında belirsizlik vardır	27	95	211	169	160
6. Kurumum yeniliklere açıktır	29	76	244	183	133
7. Çalışanlar teşvik edilip ödüllendirilir	70	113	270	133	76
8.Karar almadan önce her düzeydeki çalışanın fikirleri alınır ve değerlendirilir	51	92	257	191	71
9.Bu kurumda çalıştığım için kendimi değerli ve şanslı hissediyorum	40	62	239	207	114
10. Çalışanlar kurumun geleceği konusunda umutsuzdur	30	70	273	161	128
11. Çalışanlar şevkle çalışmaktadır	29	82	313	169	69
12. Her zaman yönetimin görüşü uygulanır					
13. Farklı görüşlere karşı çıkılır	34	69	216	212	131
14. Kurumum sürekli gelişmekte ve ilerlemektedir	32	96	256	197	81
15. Çalışanların sorunlarıyla sürekli ilgilenilir ve giderilmeye çalışılır	24	64	198	275	101
16. Çalışanların çoğu işini severek yapmaz	41	68	253	181	119
17. Çalışanlar gereksiz işlerle uğraşmaktan gerçek işlerini tam olarak yapamamaktadırlar	28	74	251	192	117
18. Çalışanların çoğu iş yerinde mutsuzdur	28	80	236	196	122
19. Çalışanlar birbirinin gelişimine yardımcı olmaktadır	20	82	327	257	76
20. Çalışma ortamımız her zaman iyileştirilir	24	67	228	249	94
21. Kurumumdaki değişimler ümit vericidir	31	71	237	237	86
22. Kurumun fiziki koşulları bakımsızdır	49	118	218	171	106
23.Kurumum yeni şeyler öğrenmeye elverişlidir	23	91	263	202	83
24. Bürokratik nedenlerden kurumum gelişmemektedir	46	82	301	139	94
25.Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır	28	70	248	240	76
26. Kurumumda çalışanların ihtiyaçları giderilmeye çalışılır	22	73	200	270	97

27. İdare ile iş birliği içinde çalışılmaktadır	25	65	198	253	121
28. Yönetim çalışanlara eşit davranmaz	40	72	198	181	171
29.Çalışanlar öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açıktır	21	62	227	244	68
30. Çalışanların çoğu ek sorumluluk almak istemez	52	133	291	127	59
31. Yönetim çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanır	25	69	311	205	52
32. Kurumumda işler yavaş ilerler	28	99	288	159	88
33. Çalışma koşullarımdan memnunum	29	76	235	223	89
34. Kurumumda politika ve prosedürlere daima uyulur	13	70	274	207	98
35. Değerlendirmeler nasıl çalıştığıma göre yapılır.	37	67	266	223	69
36. Çalışanlarda işe geç kalma çok olur.	34	57	255	201	115
37. Çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir	31	69	254	227	81
38. Çalışanlar değişime direnç gösterir	30	95	272	163	102
39. Çalışanların performansı düşüktür	22	64	249	194	133
40. Çalışmamın kalitesi hakkında düzenli olarak geri bildirim alırım	42	78	272	212	58
41. Bir çatışma durumunda herkes birbirini suçlar	37	75	278	136	136
42. Kurumumda yenilikler takip edilir.	26	59	258	211	108

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandığı güç türlerine ilişkin algı düzeyleri ve örgütsel depresyon algılarını belirlemek için sıralandırma ölçeğiyle veriler toplanmıştır. Her bir alt boyutu ölçen maddelere verilen cevaplar eşit aralıklı (1'den 5'e kadar) kabul edilerek verilen cevaplar toplanmış ve bir boyutu tanımlayan madde sayısına bölünmüştür. Bu şekilde oluşturulan boyut puanlarının ortalama ve standart sapmaları alınarak her bir boyutun öğretmenler açısından ne kadar algılandığının belirlenmesi hedeflenmiştir.

3. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, her bir alt probleme ilişkin yapılan analiz, bir alt başlık şeklinde ele alınmıştır.

Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Türlerine Ve Örgütsel Depresyona İlişkin Algı Düzeyleri Nedir?

Öğretmen güç türleri algı düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. te sunulmuştur.

Tablo 4. Güç Türleri Algı Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	\bar{X}	S.s.
Ödül gücü	3.36	0.65
Zorlayıcı güç	2.70	0.73
Karşılıklı güç	3.23	0.74
Uzmanlık gücü	3.59	0.87
Bilgi gücü	3.47	0.77
Bağlılık gücü	3.64	0.88
Karizmatik güç	3.17	0.93

Tablo 4’de öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri algı düzeylerine ilişkin ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilerinin en fazla bağlılık gücü kullandığı görüşleri ön plana çıkmaktadır ($\bar{X} = 3.64$). Tablodaki değerler incelendiğinde öğretmenlerin bağlılık gücünden sonra en fazla uzmanlık gücü ve bilgi gücünü algıladıkları, zorlayıcı güce ilişkin algının ise en düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{X} = 2.70$).

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde aritmetik ortalamanın $\bar{X} = 3.40$, standart sapmanın (S.s.) ise 0.63 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinin “*Pek Uygun Değil*” seçeneğine karşılık geldiği ve bu algılarının orta düzeyin altında bir seviyede olduğu görülmüştür.

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandığı güç türleri ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin miktarı ve yönü nedir?

Araştırmanın bu alt problemünde okul yöneticilerin kullandıkları güç türleri ile örgütsel depresyon arasındaki ilişki analiz edilerek Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Okul Yöneticilerin Kullandıkları Güç Türleri İle Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Örgütsel Depresyon	1							
2 Ödül Gücü	-.428**	1						
3 Zorlayıcı Güç	.045	.027	1					
4 Karşılıklı Güç	-.485**	.601**	-.252**	1				
5 Uzmanlık Gücü	-.414**	.472**	-.258**	.680**	1			

6	Bilgi Gücü	-.301**	.388**	-.255**	.555**	.760**	1		
7	Bağlılık Gücü	-.449**	.504**	-.396**	.761**	.767**	.610**	1	
8	Karizmatik Gücü	-.478**	.488**	-.227**	.771**	.737**	.600**	.794**	1

Not: N= 707, *p<.050, **p<.010, ***p<.001

Tablo 5'teki bulgular incelendiğinde örgütsel depresyonla yöneticilerin kullandıkları güç türleri arasında zorlayıcı güç alt boyutu dışında hepsinde negatif yönde anlamlı (p < .010 için) ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri örgütsel depresyonun ne kadarını yordamaktadır (açıklamaktadır)?

Okul yöneticilerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen algı seviyeleri ile öğretmenlerin örgütsel depresyon algı seviyeleri arasındaki ilişkiyi yansıtan regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Güç Türleri Algı Düzeyleri ve Örgütsel Depresyon Algı Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Yordanan Değişken		Örgütsel Depresyon	
	B	Standart hata	T	P
Sabit	2.02	0.11	17.68	<.0001***
Ödül gücü	0.03	0.03	1.03	.3031
Zorlayıcı güç	-0.22	0.02	-9.21	<.0001***
Karşılıklı güç	0.19	0.39	5.09	<.0001***
Uzmanlık gücü	0.17	0.39	4.34	<.0001***
Bilgi gücü	0.48	0.35	1.36	.1751
Bağlılık gücü	0.07	0.35	2.02	.0441*
Karizmatik güç	0.57	0.03	1.84	.0659
$R^2 = .0$	$R^2_{Adj.} = .0$	F(7,654)=153.3	P<.0001	

Not: N= 707, *p<.050, **p<.010, ***p<.001

Tablo 6'ya göre zorlayıcı güç algı seviyesindeki bir puanlık artış öğretmenlerin rapor ettiği örgütsel depresyon algı seviyelerinde 0.22'lik bir artışa ilişkilidir (p= .3031). Bağlılık gücü algı seviyesindeki 1 puanlık artış örgütsel depresyon algı seviyesinde .07 puanlık bir azalış ile ilişkilidir (p= .0441). Ayrıca karşılıklı güç algı seviyesindeki 1 pu-

anlık artışın örgütsel depresyon algı seviyesinde 0,19 puanlık bir azalış ile ilişkili olduğu görülmektedir ($p<.0001$). Uzmanlık gücü algı seviyesindeki bir puanlık artış ise örgütsel depresyon algı seviyelerinde 0.17 puanlık bir azalış ile ilişkilidir ($p<.0001$). Tablo 4.7. incelendiğinde örgütsel depresyon varyansının % 62 si okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin algı ile açıklanabilir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı sonuçlara göre; öğretmenler okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinden en az zorlayıcı gücü kullandıklarını ifade etmişlerdir. Ağırlıklı olarak korkuya dayanan (Ragins, 1989) ve ödül gücünün karşıtı olan bu güç türü (Altınkurt ve Yılmaz, 2012; Bakan ve Büyükmeşe, 2010) yöneticinin, taleplerine üyelerin karşı gelmesi halinde ya da üyelerin başarısız girişimlerinde bu durumu kontrol etme ve buna dayanarak cezalandırma gücünü ve yeteneğini (Aşan ve Aydın, 2006; Rahim, 2004), verilmiş ödülleri geri alma, ya da bireyleri hoş olmayan bir takım deneyimlerle ve yaşantılarla karşı karşıya bırakmasını ifade eden bir güç türüdür (Ragins,1989). Bu anlamda bu güç türünün yöneticiler tarafından mümkün olduğunca az kullanılması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları incelendiğinde düşük düzeyde olmadıkları görülmüştür. ÖDÖ'nün yapısı gereğinde ortalamanın yüksek olması olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmada ele alınan bir diğer alt probleme göre ise okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinin öğretmenlerdeki algılarıyla örgütsel depresyon algıları arasında ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişkinin zorlayıcı güç alt boyutu dışında diğer tüm alt boyutlarda negatif yönde anlamlı ve orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre yöneticilerin zorlayıcı güç kullanım düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinde de artış olacağı, diğer güç kaynaklarının kullanımını arttırdıkça da örgütsel depresyon düzeylerinde azalış olacağı söylene bilinir. Bunlara ek olarak regresyon analizi sonucunda elde edilen veriler, okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmenler algılarının, öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarını yordayan önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Literatürde, yöneticilerin kullandığı güç türlerini örgütsel ve bireysel faktörlerle olan ilişkileri açısından inceleyen birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu araştırmaların önemli bir kısmı, yöneticilerin kullandığı güç türlerinin, çalışan tutum ve davranışları ile ilişkili olduğunu aynı zamanda çalışanların tutum ve davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymaktadır. Araştırmalar yöneticilerin kullandığı güç türlerinin çalışanların tutum, davranış ve tepkilerini, dolayısıyla da örgütsel verimi ve performansını etkilediğini ortaya koymuşlardır. (Hamid, 2015; Özcan, Çağlar, Karataş ve Polat, 2014; Yılmaz ve Altınkurt, 2011; Altınkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014; Atmaca, 2014). Araştırmanın diğer bir değişkeni olan örgütsel depresyonu farklı örgütsel değişkenlerle ilişkilendiren çalışmaların son zamanlarda giderek arttığı dikkati çekmektedir. Baba, Galperin ve Lituchy, 1999; Ehsani, 2011; Sağır 2015, Bakan, Taşlıyan, Taş ve Aka 2015; Araştırmacılar, örgüt depresyonunun örgüt performansı ve ve-

rimini önemli ölçüde etkilediğini ifade etmektedirler. Kavramla ilgili yapılan çalışmalarda da elde edilen benzer sonuçlar ve yorumlar, örgütsel depresyonun bireysel ve örgütsel faktörleri etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna göre örgütsel depresyon, örgüt ortamında yer alan bireyleri olumsuz yönde etkileyerek örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında tıkanıklıklar yaratmaktadır. Bu etki kimi zaman bireylerden örgütün tamamına yayılarak tüm örgütü etkileyecek boyutlara ulaşabilmektedir (Cohen ve Cohen 1993; Billchik, 2000; Dökmen, 2014; Sezer 2010, 2011). Okul yöneticileri örgütlerinin etkililiğinin ve verimliliğinin artması için bu boyutları bilmeli, gerekli tedbirler alarak strateji ve taktikler geliştirmelidir (Uğurlu, Kıral ve Aksoy, 2011).

Araştırmada elde edilen bulgular ve ilgili araştırmalar incelendiğinde çalışanların, yöneticilerin kullandığı güç türlerine ilişkin algılarının birçok örgütsel değişkenle ilişkilendiği görülmektedir. Aynı şekilde araştırmanın diğer bir değişkeni olan örgütsel depresyon ile ilgili çalışmalarda da bireylerin, kurumlarına yönelik geliştirdikleri örgütsel depresyon algılarının, tıpkı güç türüne yönelik algılarda olduğu gibi bireysel ve örgütsel faktörlerle dolayısıyla da örgüt performansı ve verimi ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmamızın verilerinden elde edilen sonuçlara göre her iki değişkenin birbiri ile ilişkili olması nedeniyle, örgütsel ve bireysel bir takım faktörleri de birbirleri ile bağlantılı olarak etkileyebilmektedir. Yöneticilerin sahip oldukları güçleri yerinde, zamanında ve doğru bir şekilde kullanmaları örgütsel amaçlara ulaşma sürecini desteklemekte ancak yanlış, aşırı ve orantısız kullanmaları örgüt çalışanlarında dirençle karşılaşabilmekte ve örgüt içerisinde bir takım olumsuz tepkilere neden olabilmektedir. Bu açıdan yöneticilerin güç kullanabilme yeterliliklerinin, örgüt yönetiminde önemli bir rolü vardır. Sonuç olarak bir örgütte yöneticilerin gücü kullanma yeterlilikleri o örgütte depresyon algılarının görülmesi ya da ortaya çıkmasını etkileyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Okullarda görev yapan eğitim yöneticilerinin sahip oldukları gücü kullanma yeterlilikleri, bir örgütün etkililiği ve sağlığı üzerinde önem arz eden depresif yapıların azalmasını sağlayabilmektedir. Çalıştıkları kurumlara yönelik örgütsel depresyon algıları yüksek olan öğretmenlerin, olumsuz olduğunu düşündükleri çalışma ortamının etkisi ile depresif bir takım özellikler ve davranışlar sergileyebileceği göz ardı edilmemelidir. Bu yapıdaki öğretmenlerin etkili ve verimli olma olasılıkları düşmekte ve oluşan bu durum okullardan beklenen amaçlara ulaşma sürecinde önemli aksaklıklar oluşmasına neden olabilmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik olarak şu önerilerde bulunulabilir;

1. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerine ve örgütlerde görülen depresyonun etkileri ile ilişkili farkındalık eğitimleri düzenlenebilir.
2. Öğretmenlere kurumlarında karşılaştıkları depresyon ile başa çıkma stratejilerini ele alan bireysel ve grup içi rehberlik çalışmaları sunulabilir.
4. 3. Örgütsel depresyon üzerinde yöneticilerin kullandıkları güç türleri dışında etki yaratabilecek farklı değişkenlere ilişkin araştırmalar yapılabilir.

3. Yöneticilerin kullandıkları güç türleri ve örgütsel depresyon ile ilgili deneysel bir çalışma ile örgüt depresyonunun nedenleri ve sonuçları belirlenebilir.

Kaynakça

- Abdalla, I. A. (1987). Predictors of the effectiveness of supervisory social power. *Human Relations*, 40(11), 721-739.
- Altınkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.
- Aslanargun, E. (2009). *İlköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetiminde kullandığı güç türleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aslanargun, E., ve Eriş, H. M. (2013). Öğretim elemanlarının sınıf yönetiminde kullandıkları güç türleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 207-220.
- Aşan, Ö., ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baba, V. V., Galperin, B. L. ve Lituchy, T. R. (1999). Occupational mental health: A study of work-related depression among nurses in the Caribbean. *International Journal of Nursing Studies*, 36(2), 163-169.
- Bağcı, Z., ve Bursalı, Y. M. (2011). Yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların örgüte bağlılıkları üzerine etkisi: Çalışanların algılamalarına bağlı akademik bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 9-21.
- Bakan, İ., ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 73-84.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F. ve Aka, N. (2014). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(01), 295-315.
- Bilchik, G. S. (2000). Organizational depression. *Hv & HN: Hospitals ve Health Networks*. 74 (2), 34-38.
- Boyatzis, R.E. (1971). Leadership: The effective use of power. *Management of Personnel Quarterly*, 10(3), 21-25.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *SPSS ile nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cohen, L. D., ve Cohen, I. (1993). Finite-element methods for active contour models and balloons for 2-D and 3-D images. *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*, 15(11), 1131-1147.
- Dökmen, Ü. (2014). Organizasyonlarda psikolojik kontratlar ve örgüt depresyonu. https://www.myenocata.com/7-24/ContentShow_One.asp?CType = &ContentID=198 adresinden 10 Nisan 2017'de alınmıştır.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Millî Eğitim Dergisi*, (162).http://dhgm.meb.gov.tr/yayimler/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/162/eraslan.htm adresinden 24 Haziran 2018' alınmıştır.
- French, J. R., ve Raven, B. (2004). The bases of social power. *Modern Classics of Leadership*, 2, 309-326.
- Heifetz, R. A., ve Linsky, M. (2002). Leadership on the line. <http://campaign.mla.ac.il/noa/success/hadamknotag/leadership.pdf> adresinden 14 Eylül 2018'de alınmıştır.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi* (Çev. Edt: S. Turan). Ankara: Nobel.
- Kaya, A., Balay, R., ve Göçen, A. (2012). Öğretmenlerin alternatif ölçme ve değerlendirme tekniklerine ilişkin bilme, uygulama ve eğitim ihtiyacı düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1303-5134.
- Korkmaz, A. G. G., ve Abaan, S. (2005). Servis sorumlu hemşirelerinin liderlik güç tipi algılamaları ve tercihleri. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 12(2), 026-042.
- Krueger, D. (2002). A Leader's three Rs: Reading, reflecting, and relationships. <http://eric.ed.gov/?id=ED461784> veritabanından 04 Ağustos 2018'de alınmıştır.
- Liu, S. M., ve Liao, J. Q. (2013). Transformational leadership and speaking up: Power distance and structural distance as moderators. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(10), 1747-1756.
- Medina, F. J., Munduate, L. ve Guerra, J. M. (2008). Power and conflict in cooperative and competitive contexts. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 349-362.
- Mintzberg, H., ve Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations* (Vol. 142). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Munduate, L., ve Bennebroek, K. M. (2003). Power dynamics and organisational change: An introduction. *Applied Psychology*, 52(1), 1-13.
- Özaslan, G. (2006). *Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, K., Karataş, İ. H., Çağlar, Ç. ve Polat, M. (2014). Eğitim fakültesi yöneticilerinin güç kullanma biçimlerinin örgüt kültürüne etkisi: bir durum çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(2), 545-569.
- Petrova, E. (2015). Leadership and power in large social groups. *Land Forces Academy Review*, 20(1), 82.
- Ragins, B. R. (1989). Power and gender congruency effects in evaluations of male and female managers. *Journal of Management*, 15(1), 65-76.
- Rahim, M. A. , Antonioni, D. ve Psenicka, C. (2001). A structural equations model of leader power subordinates' styles of handling conflict and job performance. *International Journal of Conflict Management*, 12(3), 191-211.
- Rahim, M. A. (2004, June). *Leader power, followers' conflict management strategies, and propensity to leave a job: A cross-cultural study*. In IACM 17th Annual Conference Paper.
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.
- Salzwedel, D. (2002). Leadership and power: people react to power in three ways. *Executive Excellence*, 19(6), 5-5.
- Schumacher, S. (2012). Oower: how to use it wisely. *Rock Products* , 115(5), 32-33.
- Sezer, S. (2010). Bilişsel davranışçı yaklaşımla bütünleştirilen hobiterapi uygulamasının bir eğitim kurumunun örgüt depresyonu üzerindeki etkisi. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 13(23), 36-50.
- Sezer, S. (2011). Örgüt depresyonu ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik niteliklerinin belirlenmesi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 39-50.
- Tahaoğlu, F., ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 274-298.
- Uğurlu, C. T. ve Demir, A. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 98-119.
- Uğurlu, Z., Kırıl, E., & Aksoy, İ. G. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri. In *2nd International Conference on New Trends in Education and*

Their Implications' da sunuldu, Antalya. <http://www.iconte.org/FileUpload/ks59689/File/129.pdf> (2013, Ocak 4).

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

Zafer, D. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.