

OKULDA KULLANILAN ÖRGÜTSEL GÜÇ TÜRLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER¹

Dudu KONANÇ²Tevfik UZUN³

Makale Bilgisi	Özet
Araştırma Makalesi	Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi ve çalışanların bu amaca yönlendirebilmesi için yöneticilerin güç sahibi olmaları gerekmektedir. Yöneticiler, çalışanları etkilemek ve onlara istediklerini yaptırabilmek için farklı güç türlerini kullanabilmektedirler. Okul müdürleri de okulun amaçlarını gerçekleştirmek ve öğretmenleri etkilemek için farklı güç türlerinden yararlanmaktadır. Eğitim ortamında okul müdürlerinin kullandığı güç türleri ile ilişkili olan birçok değişken bulunmaktadır. Bu değişkenlerden biri de öğretmenlerin yaşadığı iş stresidir. Zararlı fiziksel ve duygusal bir tepki olan iş stresi, öğretmenlerin iş gücü performansı düşüşüne ve verimlilik kaybına yol açması açısından önemli görülmektedir. Bu çalışmada okul müdürlerinin kullandığı güç türleri ile öğretmenlerin iş stresi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın verileri, 2019 yılında Giresun'un Bulancak ilçesinde görev yapan 172 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; uzmanlık, karizmatik, bağlılık ve bilgi gücü ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan zorlayıcı güç ile iş stresi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri öğretmenlerin yaşadıkları iş stresini yordamaktadır.
<i>Makale Geçmişi:</i>	
Başvuru 15.11.2023	
Kabul 23.01.2024	
<i>Anahtar Kelimeler:</i>	
Örgütsel güç türleri, İş stresi	

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TYPES OF ORGANIZATIONAL POWER USED IN SCHOOLS AND TEACHERS' JOB STRESS

Article Information	Abstract
Research Article	School principals need to have power in order for organizations to achieve their goals and direct their employees toward these goals. Managers can use different types of power to influence employees and make them do what they want. School principals also use different types of power to realize the aims of the school and influence teachers. There are many variables related to the types of power used by school principals in the educational environment. One of these variables is the job stress experienced by teachers. Job stress, which is a harmful physical and emotional reaction, is considered important in terms of causing a decrease in teachers' labor performance and loss of productivity. In this study, the relationship between the types of power used by school principals and teachers' job stress was analyzed. The data of the relational survey model research were collected from 172 teachers working in Bulancak district of Giresun in 2019. Convenience sampling method was used in the study. According to the results of the study, there is a negative relationship between expertise, charismatic, commitment and knowledge power and job stress. On the other hand, there is a positive relationship between coercive power and job stress. In addition, the types of power used by school principals predict the job stress experienced by teachers.
<i>Article History:</i>	
Received 15.11.2023	
Accepted 23.01.2024	
<i>Keywords:</i>	
Organizational power types, Job stress	

Kaynakça Gösterimi: Konanç, D. & Uzun, T. (2024). Okulda kullanılan örgütsel güç türleri ile öğretmenlerin iş stresi arasındaki ilişkiler. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 5(1), 26-36.

¹ Bu makale, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında yürüttüğü bir yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Öğretmen, MEB, konancdudu@gmail.com, 0000-0002-2584-2090

³ Doç. Dr., Giresun Üniversitesi, tevfik.uzun@giresun.edu.tr, 0000-0002-6505-2421

1. GİRİŞ

Yöneticilerin çalışanlara istediklerini yaptırabilmeleri, örgütsel kararları uygulatabilmeleri ve çalışanları örgütsel amaçlara yönlendirebilmeleri için güç sahibi olmaları oldukça önemli bir gerekliliktir. Güç, yaptırım uygulatabilen gizil bir kuvvet, etkileme kapasitesidir (Çetin, 2019). Robbins ve Judge (2017) gücü sadece etkileme kapasitesi olarak değil, aynı zamanda etkilenenin, etkileyenin arzuları doğrultusunda hareket etmesi olarak tanımlamaktadır. Güç kavramı liderlikle ilişkilidir ve güç etkileme sürecinin bir parçasıdır. Güç, etkileme kapasitesi ya da potansiyelidir ve insanlar başkalarının inançlarını, tutumlarını ve hareket tarzlarını etkileme yeteneğine sahip olduklarında güce sahip olurlar (Northouse, 2010). Örgütsel güç ise yöneticilerin örgüt amacına ulaşabilmeleri için astlarına iş yaptırabilme yeteneğini ifade etmektedir. Örgütsel güç yetkiden kaynaklanır ve yöneticiler yetkileri kadar gücü kullanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel gücü yöneticinin sahip olduğu makam ve kişisel özelliklerin bileşimi oluşturur (Güney, 2017). Bir örgütün amacına ulaşmasını sağlayan en etkili faktör örgütün sahip olduğu imkânlar değil; örgütün sahip olduğu insan gücüdür (Erkutlu, 2018). Yönetici sahip olduğu örgütsel güç ile çalışanları örgütsel amaçları gerçekleştirmeye odaklar. Okul müdürleri de okulun amaçlarını gerçekleştirmek için makam ve kişisel niteliklerin bileşiminden oluşan örgütsel gücünü kullanarak öğretmenlerin tutum ve davranışlarını etkilemektedirler. Okul müdürlerinin öğretmenlerin tutum ve davranışlarını etkilemede hangi örgütsel güç türünü kullandığı önem kazanmaktadır. İnsanların birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahip olması sebebiyle herkesi aynı şekilde etkilemek mümkün olmayabilir. Yöneticiler, astlarını etkileyebilmek için farklı yöntemler kullanmaktadır. Üstlerin astlarını etki altına alabilmek için kullandıkları farklı güç kaynakları vardır (Uğurlu ve Demir, 2016). Yöneticiler, çalışanların emirleri yerine getirmeleri, alınan kararları uygulamaları ve örgütsel amaçlar doğrultusunda hareket etmeleri için belirli bir güce sahip olmaları ve güç kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmaları gerekmektedir (Zogjani vd., 2014). Alan yazın incelendiğinde güç türleri ile ilgili birçok sınıflama yapıldığı görülmektedir. Yaygın olarak güç türleri; zorlayıcı güç, yasal güç, ödül gücü, karizmatik güç, uzmanlık gücü (French ve Raven, 1959) ve bu güçlere ek olarak referans gücü, bağlılık gücü, karşılıklı güç ve bilgi gücü şeklinde ortaya konulmaktadır (Aslanargun, 2009). Zorlayıcı güç; ödül gücünün yapıcı tutumuna karşı zorlayıcı güç astları yıldırma, yıpratma gibi olumsuz tutumlar gelişmesine sebep olan sert güç türüdür. Liderin örgüt üyesine kademe indirme, işten çıkarma gibi ceza vermesi veya tehditle durumu değiştirmesidir (Raven, 2008). Zorlayıcı güç katı kurallar, cezalar, sıkı denetim, ret/ kabul görmeme gibi fiziksel sonuçlar doğurabildiği gibi yöneticinin aşağılama ve hakaret içerikli davranışları psikolojik sonuçlarda doğurmaktadır. Görüldüğü gibi zorlayıcı güçte kullanılan ceza, örgütün amacına ulaşmasını olumsuz etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır (Eraslan, 2004). Yasal güç; yöneticinin sahip olduğu makamdaki otorite ve yetki olarak ifade edilmektedir. Meşru güç olarak da ifade edilen yasal güç, yöneticinin statüsüne dayalı olarak astlarına hiyerarşik etki kurabilme gücüdür. Astlarını yalnızca kanun, yönetmelik vb. uygulamalar üzerinden etkileme gücüdür (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). Yöneticinin aldığı yetki ile bulunduğu resmi mevkiiden astlarını etkileyebilme yeteneğidir (Hoy ve Miskel, 2020). Karizmatik güç, karizma kavramı ile ilgilidir. İnsanlarda karizma doğuştan gelebileceği gibi sonradan da kazanılabilmektedir. Karizmatik olma kişinin duruşu ve kendine güveni ile ortaya çıkan önemli bir özelliktir. Karizma, kişinin karşı tarafı kişisel özellikleriyle etkileyebilmesidir. Karizma gücünü kullanan yöneticiler, astlarını hayranlık duyguları ile etkileyebilmektedir (Özaslan, 2006). Karizmatik gücün etkileyicilik derecesi, yöneticinin astları tarafından benimsenmesiyle ilişkilidir (Çelik, 2014). Ödül gücü; istenen davranışı gerçekleştirmek amacıyla, yöneticilerin astlarını harekete geçirmek için onları maddi ve manevi ödüllerle etkileyip harekete geçirebilme yeteneğine olarak ifade edilmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2012). Örgüt içindeki hiyerarşiden yararlanarak bulunduğu pozisyonun etkisiyle astları harekete geçirmede kullanılan en etkili araç ödüldür (Hitt vd. , 2005). Ödül gücü, yöneticinin astlarının ödül alma, tanınma, ücret artışı gibi isteklerinin gerçekleşmesinde ve astları motive etmede kullandıkları etkileme yöntemidir (Güney, 2017). Maddi ve manevi ödülünden haberdar olan astlar, ödül kazanma isteğinde olacakları için yöneticilerine olumlu bağlılık gösterebilmektedir. Ancak ödül gücü astları etkilemede uzun vadeli etkiye sahip olamayabilir (Titrek ve Zafer, 2009). Uzmanlık gücü örgüt üyesinin, liderin işi en iyi şekilde yapabileceğine inanmasını sağlayan güç türüdür (Green, 1999). Uzmanlık gücü, yöneticinin sahip olduğu değişik bilgi, beceri, yetenek ve tecrübeleri ile iş görenlerin davranışlarını etkileyebildiği güç türüdür (Beycioğlu ve Sincar, 2013). Uzmanlık gücü, bireyin bir proje, belirli bir alan veya başka bir uzmanlık hakkındaki eğitim ve/veya deneyime dayalı ileri düzeydeki bilgisine dayanır ve bir kuruluşdaki herhangi bir resmi pozisyona veya sosyal statüye bağlı değildir (Kovach, 2020). Referans gücü (bazen kişisel güç olarak da bilinir), bireyin zaman içinde başkalarından kazandığı saygı ve hayranlığa dayanır. Bu güce sahip olan insanlar üslup, görünüm veya sergiledikleri değerler aracılığıyla diğer insanlarda onay, saygı ve hayranlık uyandırır (Kovach, 2020). Bağlılık gücü, yöneticilerin çalışanlarla işbirliği yaparak olumlu bir çalışma ortamı sağlaması ile ilgili bir güç türüdür. Örgütlerde, yöneticiler ve çalışanlar arasında işbirliği olması örgütün amacını daha hızlı gerçekleştirmektedir. Eğitim örgütlerinde okul müdürlerinin öğretmenlerle işbirliği yaparak olumlu çalışma ortamı oluşturmasını sağlayan örgütsel güç türü bağlılık gücüdür (Aslanargun, 2009). Bağlılık gücünün kullanıldığı okullarda, öğretmenler okul ile ilgili görevlerine ek birçok çalışma yaparak okulun işlerinin zamanında yapılmasını sağlamaktadır (Şener-Pars, 2017). Karşılıklı güç eğitim örgütlerinde yöneticilerin yasal yetkilerini kullanarak öğretmenlere rahat bir çalışma ortamı oluşturduğu ve destek olduğu güç türüdür. Okul müdürlerinin çalışmalarından dolayı öğretmenleri okul yöneticisi olmaya

yönlendirmesiyle olumlu okul ortamı oluşmasını sağlayan güç türüdür (Aslanargun, 2009). Bilgi gücü, yöneticinin sahip olduğu bilgi ile ilgili bir güç türüdür. Bilginin değerli bir kaynak olması sebebiyle bilgiye sahip olan insanlar, güçlü ve etkili olmuşlardır. Bireyler, bilgiye sahip olmak yanında ve bilgiyi kontrol etme yollarıyla da güç elde etmeye çabalamışlardır. Tarihteki örneklerde de görüldüğü gibi bilgiye sahip olan kişiler yönetici olmuşlardır (Erkutlu, 2018). Bilgi gücü, örgüte ilişkin önemli bilgi ve veriye erişim imkânı ve bunlar üzerinde kontrol sahibi olmaktır. Yöneticilerin bilgi gücü, örgüte ilişkin önemli bilgilere sahip olmasıyla doğru orantılıdır. Yöneticinin bilgi gücüne sahip olması, örgütte etkililiğini artırmaktadır. Astların kendisi kadar bilgi sahibi olması durumunda, gücünü kaybetme korkusu yaşayan yöneticiler bilgi, paylaşımından kaçınmaktadır (Çetin, 2019). Yapılan araştırmalar, okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerinin öğretmenlerin iş motivasyonu (Deviren, 2019; Polat, 2010), iş doyumu (Çubukçu, 2018; Özkul, 2018), örgütsel sessizlik (Apak, 2016; Aydın, 2016; Karaman, 2015) ve örgütsel bağlılıkları (Atmaca, 2014; Aydoğdu, 2008; Doğan ve Çelik, 2019; Uludağ-Kodal, 2019) üzerinde çeşitli etkileri olduğunu kanıtlamaktadır.

Okul müdürlerinin kullandığı güç türlerinin ilişkili olabileceği bir diğer değişken de öğretmenlerin yaşadığı iş stresinin olduğu düşünülmektedir. İş stresi, çalışma yaşamında insanların görev ve sorumluluklarını yerine getirirken aşırı iş yükü, ücret yetersizliği, eğitim yetersizliği, monotonluk gibi durumlarla karşılaştıklarında, yaşadıkları durum olarak tanımlanmaktadır (Bıçki, 2016). Çalışanlar, zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmeleri sebebiyle iş stresi önemli bir kavram olmaktadır. İş yaşamında yaşanan aşırı stres bireyi yaşamının hemen her durumda olumsuz etkiler. Yaşanan aşırı iş stresi bireyin depresyon, psikolojik problemler, işten ayrılma, sosyal ilişkilerde bozulma gibi olumsuz durumlar yaşamasına sebep olabilmektedir (Hang-yue, Foley ve Raymond, 2005). Eğitim alanında da stresin önemli sonuçları olmaktadır. Tüm dünyada stres ve tükenmişlik öğretmenler arasında bir sorun olmaya devam etmekte, kaygı ve depresyona yol açmaktadır. Öğretmenlik mesleğiyle bağlantılı stres, birbiriyle örtüşen tükenmişlik, kaygı ve depresyon olmak üzere üç ana sorunla ilişkilendirilmektedir. Bunların öğretmenlerin sağlığı, iyi oluşu ve üretkenliği üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır (Agyapong, Obuobi-Donkor Burbach ve Wei, 2022). Stres, hem öğretmenlerin performansını hem de okulun etkililiğini etkilemektedir. Öğretmenlerin işle ilgili stresleri arttıkça ile iş performansları düşmektedir (Asaloei, Wolomasi ve Werang, 2020). Öğretmenlerin iş stresleri onların okuldan ayrılma niyetlerini (Liu ve Onwuegbuzie, 2012), iş-aile çatışmalarını ve iş tükenmişliklerini artırmaktadır (Zhao, Liao, Li, Jiang ve Ding, 2022).

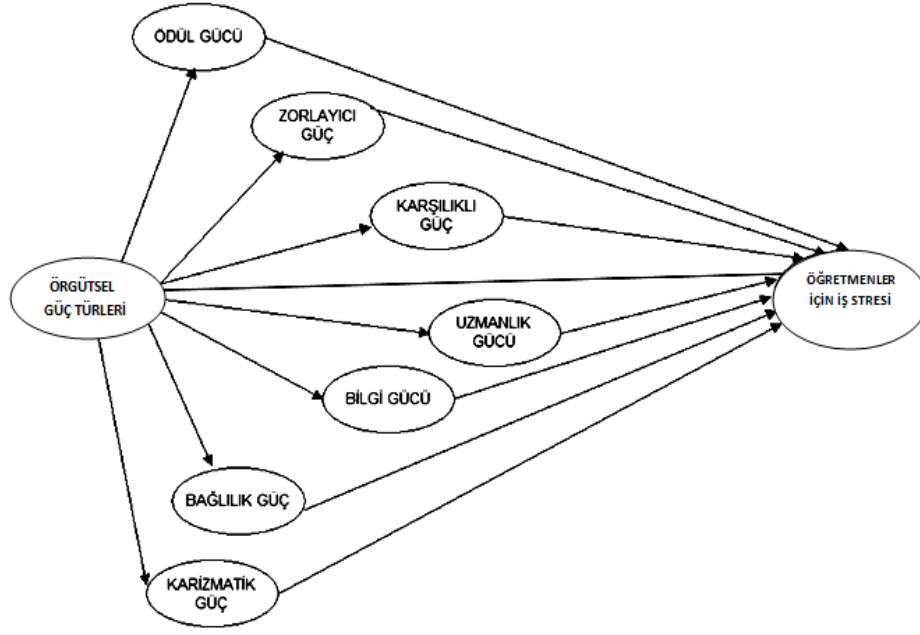
Alan yazın incelendiğinde örgütsel güç ile iş stresi arasında ilişki olduğu görülmektedir. Erkutlu ve Chafra (2006) zorlayıcı ve meşru (yasal) güç artınca stresin arttığı, referans ve uzmanlık gücü arttıkça astların iş streslerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Lo, Thurasamy ve Liew (2014), yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların iş stresleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Zorlayıcı güç ve yasal güç ile iş stresi arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ramezani, Nedaee, Alimohammadi ve Firouzjah (2013)'in, yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların iş stresi ve işte kalma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarına göre; referans gücü, uzmanlık gücü, meşru (yasal) güç ve ödül gücü çalışanların iş stresini negatif yönde etkilemektedir. Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011), sert güç türleri ile iş stresi arasında pozitif ilişki olduğunu ve yumuşak güç türleri ile iş stresi arasında da negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Elangovan ve Xie (2000) de zorlayıcı gücün çalışanların iş streslerini pozitif yönde yordadığını belirtmektedirler. Belirtilen az sayıda araştırma yöneticilerin kullandığı güç türlerinin çalışanların iş stresi ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011) ise öğretim elemanlarının, dekanların güç kullanımından etkilenerek iş stresi yaşadıklarını belirtmektedir. Bu durum, eğitim kurumlarında okul müdürlerinin kullandığı güç türlerinin öğretmenlerin iş stresi düzeylerini artırıp artırmadığı problemini de ortaya çıkarmaktadır. Mevcut araştırma, bu probleme ilişki olarak, okul müdürlerinin kullandığı güç türleri ile öğretmenlerin iş stresleri arasında ilişkileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın cevap aradığı sorular şu şekildedir?

1. Okul müdürleri güç türlerini ne düzeyde kullanmaktadır?
2. Öğretmenlerin iş stresleri ne düzeydedir?
3. Okul müdürlerinin kullandığı güç türleri ile öğretmenlerin iş stresleri arasında bir ilişki var mıdır?
4. Okul müdürlerinin kullandığı güç türleri öğretmenlerin iş streslerini yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma türlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli iki veya daha çok unsurun arasında değişim olup olmadığını var ise değişimin derecesini belirlemeye çalışan araştırmalardır (Köse, 2014). Araştırmaya ilişkin model Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini Giresun ilinde ortaokullarda görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlemede tesadüfi olmayan örnekleme yönteminden kolayda örnekleme kullanılarak Giresun Bulancak ilçe merkezindeki tüm ortaokullara ulaşılmıştır. Araştırmanın örneklemini; 2019 yılında Giresun Bulancak ilçesindeki ortaokullarda çalışan 237 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma formları araştırmacı tarafından 237 öğretmene ulaştırılmıştır. Katılımın gönüllülük esasına dayalı olması sebebiyle 185 form geri dönmüştür. Geri dönen formlardan 13 tanesi eksik bilgiler içermesi sebebiyle değerlendirmeye alınamamıştır. Geri kalan 172 veri seti ile analizler yapılmıştır.

Veriler arasında uyumu incelemek için analiz öncesi 172 formdan elde edilen veriler üzerinde normallik ve doğrusallık değerlendirmesi yapılmıştır. Doğrusal olmayan 3 veri çıkarılarak 169 veri ile analizler yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler

Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	93	55
	Erkek	76	45
Yaş	22-31	40	23.7
	32-41	88	52.1
	42-51	41	24.3
Eğitim Durumu	Lisans	157	92.9
	Yüksek lisans	12	7.1
	Toplam	169	100
Hizmet Süresi	1-5	15	8.9
	6-10	57	33.7
	11-15	39	23.1
	16-20	35	20.7
	21 yıl ve üzeri	23	13.6

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Aslanargun’un (2009) geliştirdiği 30 maddeden oluşan güç türleri ölçeği tercih edilmiştir. Güç türleri ölçeği ödül, uzmanlık, bilgi, bağlılık gücü, zorlayıcı, karşılıklı ve karizmatik güç olarak 7 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipindedir. Bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 30 madde için $\alpha=.88$ olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada güç türleri ölçeğine DFA uygulanmıştır ve yedi boyutlu yapı doğrulanmıştır ($\chi^2/df=1.81$, $p<.00$; $IFI=.90$, $CFI=.90$, $RMSEA=.07$, $RMR=.07$).

Araştırmada, Acar ve Zuhul Baltas tarafından 2018 yılında geliştirilen 15 maddeden oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. 5’li likert aralıklı ölçekte katılımcıların verdikleri puanlarının toplamı 15’e bölünerek ortaya çıkan sonuç stres puan grubunu (A,B,C, D, E, F) göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 15 madde için $\alpha = .86$ olarak hesaplanmıştır. Yapılan DFA ile ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır ($p < .00$, $\chi^2/df = 2.44$, $GFI = .86$, $PNFI = .64$, $PCFI = .70$).

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizini yapmak için betimleyici istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi ile DFA analizinden yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin görüşlerine göre ortaokul müdürlerinin güç türlerine ve öğretmenlerin iş streslerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

Boyutlar	\bar{x}	SS
Ödül Gücü	3.99	0.82
Zorlayıcı Güç	2.33	0.74
Karşılıklı Güç	3.76	0.68
Uzmanlık Gücü	3.96	0.71
Bilgi Gücü	3.75	0.61
Bağlılık Gücü	4.14	0.67
Karizmatik Güç	3.58	0.89
Genel Güç Toplamı	3.61	0.44
İş Stresi	2.64	0.04

Tablo 2. incelendiğinde; öğretmenlerin okul müdürlerinin en çok “bağlılık gücü” ($\bar{x} = 4.14$) boyutunu kullandıkları görülmüştür. Bağlılık gücü boyutunu sırasıyla; “ödül gücü” ($\bar{x} = 3.99$), “uzmanlık gücü” ($\bar{x} = 3.96$), “karşılıklı güç” ($\bar{x} = 3.76$), “bilgi gücü” ($\bar{x} = 3.75$), “karizmatik güç” ($\bar{x} = 3.58$) ve “zorlayıcı güç” ($\bar{x} = 2.33$) boyutlarının takip etmektedir. Bulguya göre, okul müdürleri en düşük zorlayıcı güç türünü kullanmaktadır.

Tablo 2. İncelendiğinde; öğretmenlerin iş stresinin $\bar{x} = 2.64$ değeri ile E stres puan grubuna ($\bar{x} = 2.6 - 3.1$) sahip olduğu görülmektedir. E stres puanı uyarıcılığı yüksek ve sorumluluğu fazla stres düzeyidir. Kişiyi zorlayıcı olumlu sonuçlar doğurabildiği gibi sağlık problemleri de oluşturabilir.

Değişkenlere ilişkin korelasyon analizi sonucu Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Ortaokul Müdürlerinin Güç Kullanımı İle Öğretmenlerin İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	1a	1b	1c	1d	1e	1f	1g	2
1. Örgütsel Güç	-								
1a. Ödül Gücü	.66**	-							
1b. Zorlayıcı Güç	.34	.84	-						
1c. Karşılıklı Güç	.80**	.50**	.06	-					
1d. Uzmanlık Gücü	.75**	.23**	.37**	.54**	-				
1e. Bilgi Gücü	.72**	.28**	-.21**	.44**	.71**	-			
1f. Bağlılık Gücü	.64**	.18**	-.37**	.46**	.69**	.63**	-		
1g. Karizmatik Güç	.71**	.26**	-.31**	.45**	.72**	.67**	.64**	-	
2. İş Stresi	-.18*	.08	.25**	-.10	-.24**	-.27**	-.26**	-.25**	-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Tablo 3’e göre; okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç (toplam puan) ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = -.18$, $p < 0.05$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Okul müdürlerinin kullandığı

ödül gücü ($r = -.080, p > 0.05$), karşılıklı güç ($r = -.10, p > 0.05$) ile öğretmenlerin iş stresleri arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir. Okul müdürlerinin kullandığı uzmanlık gücü ($r = -.24, p < 0.01$), bilgi gücü ($r = -.27, p < 0.01$), bağlılık gücü ($r = -.26, p < 0.01$), karizmatik güç ($r = -.25, p < 0.01$) ile öğretmenlerin iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak, okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı güç ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = .25, p < 0.01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Ortaokul müdürlerinin kullandığı örgütsel gücün (toplam puan) öğretmenlerin iş streslerinin yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Basit Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3.55	.38	-	9.22	.00*
Örgütsel Güç	-.25	.10	-.18	-2.39	.01*

R= .182 R²= .033
F= 5.711 P= 0.018

*p < 0.05

Tablo 4'e göre; müdürlerin kullandığı örgütsel güç öğretmenlerin iş streslerinin anlamlı bir şekilde yordamaktadır (R= .182, R²= .033, F= 5.711, p < 0.05). Öğretmenlerin iş streslerine ilişkin toplam varyansın %3'nün okul müdürlerinin örgütsel güçleri ile açıklandığı sonucuna ulaşılabilir. Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türleri ($\beta = -0.182, p < 0.05$) öğretmenlerin iş streslerini negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türlerinin hep birlikte (tüm alt boyutlar) öğretmenlerin iş streslerini yordamasına ilişkin regresyon (çoklu doğrusal) analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3.27	.43	-	7.53	0.00
Ödül Gücü	-.03	.06	-.05	-.57	.56
Zorlayıcı Güç	.15	.07	.18	2.15	.03*
Karşılıklı Güç	.05	.09	.05	.56	.57
Uzmanlık Gücü	.03	.11	.03	.28	.77
Bilgi Gücü	-.17	.11	-.16	-1.43	.15
Bağlılık Gücü	-.08	.10	-.09	-.81	.41
Karizmatik Güç	-.04	.08	-.06	-.58	.56

R=0.348 R²=0.121
F=3.165 p=0.004

Tablo 5 incelendiğinde; ödül gücü, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü ve karizmatik güç alt boyutlarının birlikte öğretmenlerin iş streslerini anlamlı olarak yordamadığı, zorlayıcı güç alt boyutunun ise öğretmenlerin iş streslerini düşük düzeyde anlamlı bir şekilde yordayıcısı olduğu (R= .348, R²= .121, F= 3.165, p < 0.05) görülmektedir. Bulgulara göre, öğretmenlerin iş streslerinin %12'sini okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı güç ile açıklandığı söylenebilir. Okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı güç ($\beta = 0.180, p < 0.05$) öğretmenlerin iş streslerini pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürleri okulda bağlılık, ödül, uzmanlık, bilgi ve karizmatik güçlerini daha fazla kullanmaktadır. Aslanargun (2009), Atmaca (2014), Şener- Pars (2017), Uludağ- Kodal (2019), Ceccacci (1998) de okul müdürlerinin genellikle bu güç türlerini daha fazla kullandıklarını belirtmektedirler. Öte yandan okul müdürleri öğretmenlerle olan ilişkilerinde daha az zorlayıcı güç kullanmaktadır. Araştırmanın bu sonucu; Kayalı (2011), Akgül (2013), Özdemir (2013), Atmaca (2014), Demir (2014), Apak (2016), Diş ve Ayık (2016), Koyuncu (2016), Jahangir, Akbar ve Begum (2006), Özhan (2016), Yeşilbaş (2018), Memduhoğlu ve Turhan (2016), Bulut (2019), Tanrıverdi (2019), Uludağ-Kodal (2019), Deviren (2019), Uzun (2019) araştırma bulgularını desteklemektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş stresleri E stres puanı grubundadır. E stres puanı uyarıcılığı yüksek ve sorumluluğu fazla stres düzeyidir. Bu stres kişiyi zorlayıp olumlu sonuçlar doğurabileceği gibi sağlık problemleri de oluşturabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2018). Mevcut araştırma sonucu; Bilge, Zümrütal, Arslan ve Kıraslan (2023), Tipi (2022), Vatansever Bayraktar ve Gökpınar (2021)'in araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bilge vd. (2023) öğretmenlerin iş streslerinin orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Vatansever Bayraktar ve Gökpınar (2021) da yaptıkları araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş stresi düzeylerinin çok yüksek olmadığını ancak stresli olarak değerlendirilebilecek bir düzeyde olduğunu belirtmektedirler. Tipi (2022), ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iş streslerinin orta düzeyde olduğunu kanıtlamaktadır.

Araştırmada, okul müdürlerinin kullandığı uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü, karizmatik güç ile öğretmenlerin iş stresleri arasında negatif yönlü düşük bir ilişki bulunmuştur. Başka bir deyişle okul müdürleri bu güç türlerini kullandıkça öğretmenlerin iş stresleri azalmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, meşru güç, referans gücü, uzmanlık gücü ve ödül gücünün çalışanların iş stresini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşan Ramezani vd. (2013)'nin araştırma bulgularını desteklemektedir. Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011) de araştırmalarında sert güç türleri ile iş stresinin pozitif ilişkili olduğunu yumuşak güç türleri ile iş stresinin negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Mevcut araştırmada, okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı güç ile öğretmenlerin iş stresleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Okul müdürlerinin zorlayıcı güç kullanımlarının artması öğretmenlerin daha yüksek iş stresi yaşamalarına sebep olmaktadır. Araştırmanın bu sonucu, Lo, Thurasamy ve Liew (2014), Elangovan ve Xie (2000), Erkutlu ve Chafra (2006) ve Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011)'nin araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Lo, Thurasamy ve Liew (2014) zorlayıcı güç ve yasal güç ile iş stresi arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Elangovan ve Xie (2000) de zorlayıcı gücün iş stresi ile pozitif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, Erkutlu ve Chafra (2006), Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011) de zorlayıcı ve meşru (yasal) güç artınca stresin arttığını, referans, uzmanlık ve bilgi gücü arttıkça astların iş streslerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Mevcut araştırma sonucuna göre, okul müdürlerinin kullandığı ödül gücü ve karşılıklı güç ile öğretmenlerin iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmanın bu sonucu, ödül gücü ile iş stresi arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşan Lo, Thurasamy ve Liew'in (2014) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın başka bir sonucuna göre, okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç kullanımı öğretmenlerin iş streslerini negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Araştırmanın bu sonucu; örgütsel güç türlerinin astların iş streslerini yordadığını ortaya koyan Elangovan ve Xie (2000), Erkutlu ve Chafra (2006), Ramezani ve diğerleri (2013), Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011)'in çalışmalarının bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca, okul müdürlerinin kullandığı güç alt boyutlarından zorlayıcı güç kullanımı öğretmenlerin iş streslerini pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Bu sonuç, yöneticilerin kullandığı güç türünün çalışanların iş streslerine etkisini araştıran ve zorlayıcı gücün çalışanların iş streslerini pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşan Elangovan ve Xie (2000) çalışmasının bulgusunu desteklemektedir. Okul müdürlerinin zorlayıcı güç kullanımları öğretmenlerin iş stresi yaşamalarına neden olmaktadır. Ancak okul müdürlerinin ödül gücü, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü ve karizmatik güç kullanımı öğretmenlerin iş streslerini yordamamaktadır.

Okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı güç orta düzeye yakındır. Bu bağlamda okul müdürleri zorlayıcı gücü kullanmak yerine karizmatik güç, bilgi gücü, uzmanlık gücü, bağlılık güçlerini daha fazla kullanmalıdır. Bu durumun, öğretmenlerin iş stresinin daha azalmasını sağlayacağı söylenebilir. Öğretmenlerin iş stresleri E stres puanı grubundadır. E stres puanı uyarıcılığı yüksek ve sorumluluğu fazla stres düzeyidir. Kişiyi zorlayıp olumlu sonuçlar doğurabildiği gibi sağlık problemleri de oluşturabilir. Kişiye çekici gelen bu stres puan grubunun farkına varılıp ilerlemesine engel olunmalıdır. E stres puan grubunun ilerlemesi durdurulamazsa bireyin sağlık problemleri yaşayabilir. Bunu azaltmak için okul müdürleri sert güç türleri yerine mümkün olduğunca yumuşak güç türlerini kullanmalıdır. Eğitim öğretimde önemli rolleri olan öğretmenlerin iş stresi yaşamaları okulların en temel amacını yani öğrencilerin öğrenmesini olumsuz etkileyebilir. Okullarda pozitif çalışma ortamları oluşturmada en çok görev okul müdürlerine düşmektedir. Bu bağlamda, okul müdürleri iş streslerini negatif etkileyen güç türlerini kullanarak öğretmenlerin iş streslerini azaltabilir. Okul müdürlerinin güç türleri ile öğretmenlerin iş stresleri arasındaki ilişkiyi araştıran bu çalışma ortaokul grubu öğretmenlerle yapılmıştır. Araştırma anaokulu, ilkököl, lise ve üniversite gruplarında da yapılarak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(3), 1833-1852. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000899.pdf>
- Apak, F. (2016). *Okul yöneticilerinin gücü kullanma biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2020). Work-Related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352-358
- Aslanargun, E. (2009). *İlköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetiminde kullandığı güç türleri* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Atmaca, T. (2014). *Okul Yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldıрма, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Aydoğdu, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “türleri” ve “güç kaynakları”na ilişkin mevcut gelecek durum karşılaştırması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107352>
- Baltaş, Z., & Baltas, A. (2018). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitapevi.
- Beycioğlu, K., & Sincar, M. (2013). Örgütlerde güç ve politika. S. Özdemir, (Ed.), *Eğitim yönetiminde Kuram ve Uygulama* içinde (s. 245-262). Pegem Akademi.
- Biçki, S. (2016). *Hizmet sektörü çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik ilişkisi: İstanbul örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Bilge, Y., Zümrütal, E. E., Arslan, Y., & Kıraslan, E. (2023). Öğretmenlerin algılanan stres düzeylerinin incelenmesi. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 9(28), 9-19.
- Bulut, S. (2019). *Okullarda örgütsel güç kaynakları ve psikolojik sermaye ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- Ceccacci, M. (1998). *Power strategies used by elementary school principals as perceived by elementary school teachers*. [Unpublished master's thesis]. University of Windsor.
- Çelik, K. (2014). Örgütsel kontrol. C. Elma, & K. Demir (Eds.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: uygulamalar ve sorunlar* içinde (s. 67-89). Anı Yayıncılık.
- Çetin, Ş. (2019). Örgütlerde güç ve politika. Ü. Sığı, & S. Gürbüz, (Eds.), *Örgütsel davranış* içinde (s.432-481). Beta Yayıncılık.
- Çubukçu, B. (2018). *Özel okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin iş doyumunu ile olan ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Demir, A. (2014). *Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları* [Yüksek Lisans Tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi
- Deviren, İ. (2019). *İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Diş, O., & Ayık, A. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, 58, 499-518. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/383620>
- Doğan, H., & Çelik, K. (2019). The relation between school administrators' use of power styles and teachers' organizational commitment and their job performance. *Education and Science*, 44(198), 37-55. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2019.7943>

- Elangovan, A. R., & Xie, J. L. (2000). Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(6), 319-328.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi *Millî Eğitim Dergisi* (162). http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_dergisi/162/eraslan.htm
- Erkutlu, H. V. (2018). *Örgütsel davranış*. Akademisyen Kitabevi.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. B. (2006). Relationship between leadership power bases and job stress of subordinates: Example from boutique hotels. *Management Research News*, 29(5), 285-297. <https://doi.org/10.1108/01409170610674419>
- Erkutlu, H., & Chafra, J. B., & Bumin, B. (2011). Organizational culture's role in the relationship between power bases and job stress. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 198-209. [http://chafra.bilkent.edu.tr/Articles/2011/H.%20U.%20Journal%20of%20Education%20\(2011\).pdf](http://chafra.bilkent.edu.tr/Articles/2011/H.%20U.%20Journal%20of%20Education%20(2011).pdf)
- French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150-167). The University of Michigan Institute for Social Research.
- Green, R. D. (1999). Leadership as a function of power. *Proposal Management*, 8, 54-56. http://www.dr-hatfield.com/human_development/docs/power.pdf
- Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış*. Nobel Yayınevi.
- Hang-yue, N., Foley, S., & Raymond, L. (2005). Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133-2146. <https://doi.org/10.1080/09585190500315141>
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2005). *Management* (International ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2020). *Eğitim yönetimi; Teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev Edt.). Nobel Yayınevi.
- Jahangir, N., Akbar, M., & Begum, N. (2006). The role of social power, procedural justice, organizational commitment, and job satisfaction to engender organizational citizenship behavior. *ABACJournal*, 26(3), 2136. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/589/526>
- Karaman, G. (2015). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi
- Kovach, M. (2020). Leader influence: A research review of French & Raven's (1959) power dynamics. *The Journal of Values-Based Leadership*, 13(2). <https://scholar.valpo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1312&context=jvbl>
- Koyuncu, F. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre ilköğretim ve ortaokul müdürlerinin yönetimde başvurdukları güç türleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- Köse, E. (2014). Bilimsel araştırma modelleri. R. Y. Kıncal, (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (s. 99-122). Pegem Akademi.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- Lo, M. C., Thurasamy, R., & Liew, W. T. (2014). Relationship between bases of power and job stresses: Role of mentoring. *Springer Plus a Springer Open Journal*, 3(1), 432-447. <https://springerplus.springeropen.com/track/pdf/10.1186/2193-1801-3-432.pdf>
- Memduhoğlu, H. B., & Turhan, M. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilköğretim okul müdürlerinin örgütsel güç kaynaklarını kullanım düzeyleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 44, 73-89. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.286486>
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications
- Özaslan, G. (2006). *Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi

- Özdemir, A. (2013). Öğretim elemanlarının kullandıkları güç kaynakları ile öğretmen adaylarının örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki: iç motivasyonun aracılık rolü. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 269-291. <http://www.gefad.gazi.edu.tr/tr/download/article-file/76903>
- Özhan, T. (2016). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Özkul, Ö. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Sultangazi örneği)* [Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen alguları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.). Nobel Yayınevi
- Ramezani, Z. N., Nedace, T., Alimohammadi, H., & Firouzjah, J. A. (2013). Managers power bases, employees' job stress and intent to stay. *European Journal of Experimental Biology*, 3(6), 14-21. <https://www.imedpub.com/articles/managers-power-bases-employees-job-stress-and-intent-to-stay.pdf>
- Raven, B. H. (2008). The bases of power and the power/interaction model of interpersonal influence. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 8(1), 1-22. <http://psyc604.stasson.org/Raven.pdf>
- Şener-Pars, M. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi
- Tanrıverdi, H. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynaklarına göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Tipi, B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyumunu ve işe yabancılaşma üzerine etkisi (Ankara Yenimahalle ilçesi örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Titrek, O., & Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (60), 657-674. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108253>
- Uğurlu, C. T., & Demir, A. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(56), 98-119. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/229637>
- Uludağ-Kodal, D. (2019). *Okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi
- Uzun, M. (2019). *Yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin kendini işe vermeleri arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)* [Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Vatansever Bayraktar, H. & Gökpinar, İ. (2021). Sınıf öğretmenleri ve eğitim yöneticilerinin iş stresi düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 12(46), 870-885
- Yeşilbaş, Y. (2018). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları: bir karma yöntem çalışması (Aydın ili Efeler ilçesi örneği)* [Yüksek Lisans Tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243.
- Zogjani, A., Llaci, S., & Elmazi, E. (2014). The role of power in effective leadership and followership: The Albanian case. *Romanian Economic and Business Review*, 9(1), 89-102. <https://www.rebe.rau.ro/RePEc/rau/journal/SP14/REBE-SP14-A8.pdf>