



**T. C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN KULLANDIKLARI
ÖRGÜTSEL GÜÇ TÜRLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN
İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Dudu KONANÇ

Doç. Dr. Tefik UZUN

Danışman

RİZE

2020

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında, Dudu KONANÇ tarafından hazırlanan *Ortaokul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri İle Öğretmenlerin İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* başlıklı bu çalışma, 30/11/2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Güven ÖZDEM (Kabul/Red)

Üye: Doç. Dr. Şenol SEZER (Kabul/Red)

Üye: Doç. Dr. Tefik UZUN (Kabul/Red)

___/___/___

Doç. Dr. Ahmet YANIK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim "Ortaokul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri İle Öğretmenlerin İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tezimi, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Eserimde, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dahil, sahibine / kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır.

Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılacak bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ye eğitim kadronuzun hiç bir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim. **30 /11/2020**

Düdu KONANÇ

ÖN SÖZ

Yöneticilerin kullandıkları güç türleri çalışanların iş streslerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu Yüksek Lisans Tez çalışmasıyla ortaokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ile öğretmenlerin iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmayla okul müdürlerinin güç türlerinin öğretmenlerin iş streslerini ne kadar etkilediği ve alınacak önlemlere cevap aranmıştır.

Yüksek Lisans çalışmalarım süresince bana yol gösteren, destek olan,engin bilgi ve tecrübelerini aktararak bu çalışmanın oluşmasında uzmanlığıyla rehber olan saygıdeğer danışmanım Sayın Doç. Dr. Tevfik Uzun'a, Anketlerin uygulanması aşamasında yardımlarını esirgemeyen değerli okul müdürleri ve meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Hayatımın her adımında bana destek olan sevgili aileme sonsuz teşekkürler.

Dudu KONANÇ

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	2
ETİK BEYAN.....	3
ÖN SÖZ.....	4
İÇİNDEKİLER.....	5
ÖZET.....	9
ABSTRACT.....	10
KISALTMALAR DİZİNİ.....	11
TABLolar DİZİNİ.....	12
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	14
GİRİŞ.....	15
1. 1. ÖRGÜTSEL GÜÇ.....	21
1. 1. 1. Güç Kavramı.....	21
1. 1. 1. 1. Mclelland'ın İki Taraflı Güç Kuramı.....	23
1. 1. 1. 2. Etzioni'nin Güç Analizi.....	24
1. 1. 1. 3. Mintzberg'e Göre Güç.....	25
1. 1. 2. Örgütsel Güç Kavramı.....	26
1. 1. 3. Örgütsel Güç Kaynakları ve Türleri.....	28
1. 1. 3. 1. Yasal Güç.....	29
1. 1. 3. 2. Uzmanlık Gücü.....	31
1. 1. 3. 3. Karizmatik Güç.....	32
1. 1. 3. 4. Ödül Gücü.....	33
1. 1. 3. 5. Zorlayıcı Güç.....	35
1. 1. 3. 6. Bağlılık Gücü.....	36
1. 1. 3. 7. Karşılıklı Güç.....	36
1. 1. 3. 8. Bilgi Gücü.....	37

1. 2. STRES	37
1. 2. 1. Stres Tanımı	37
1. 2. 2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi	38
1. 2. 3. Olumlu- Olumsuz Stres	39
1. 2. 4. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi	40
1. 2. 4. 1. Stres ve Kaygı.....	40
1. 2. 4. 2. Stres ve Engellenme	41
1. 2. 4. 3. Stres ve Tükenmişlik	42
1. 2. 4. 4. Stres ve Mobbing.....	42
1. 2. 4. 5. Stres ve Performans	43
1. 2. 4. 6. Stres ve Aidiyet	43
1. 2. 4. 7. Stres ve Motivasyon	44
1. 2. 4. 8. Stres ve Çatışma	44
1. 2. 4. 9. Stres ve Kişilik	44
1. 2. 4. 10. Stres ve Yabancılaşma.....	45
1. 2. 5. Stres Türleri.....	45
1. 2. 5. 1. Fiziksel Çevreden Kaynaklanan Stres	45
1. 2. 5. 2. Psikososyal Yapıdan Kaynaklı Stres	46
1. 2. 5. 3. İş Kaynaklı Stres.....	46
1. 2. 6. Stres Kaynakları	47
1. 2. 6. 1. Bireysel Stres Kaynakları	47
1. 2. 6. 2. Örgütsel Stres Kaynakları.....	50
1. 2. 6. 3. Fiziksel ve Çevresel Stres Kaynakları	51
1. 2. 7. Stresin Belirtileri	51
1. 2. 7. 1. Fiziksel Stres Belirtileri	52
1. 2. 7. 2. Psikolojik Stres Belirtileri	52
1. 2. 7. 3. Stresin Davranışsal Belirtileri.....	53
1. 2. 7. 4. Stresin Bilişsel Belirtileri	54

1. 2. 8. İş Stresi	54
1. 2. 9. Öğretmenlik Mesleği ve İş Stresi	56
1. 2. 10. Stresle Başa Çıkma Yolları	59
1. 3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	61
1. 3. 1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	61
1. 3. 1. 1. Örgütsel Güç Türleri İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar..	61
1. 3. 1. 2. İş Stresi İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	64
1. 3. 2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	66
1. 3. 2. 1. Örgütsel Güç Türleri İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar..	66
1. 3. 2. 2. İş Stresi İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	67
1. 3. 3. Örgütsel Güç Türleri İle İş Stresi Arasındaki İlişkilere İlişkin Araştırmalar.....	68
2. 1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	71
2. 2. EVREN VE ÖRNEKLEM	72
2.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	73
2. 4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	74
2. 4. 1. Güç Türleri Ölçeği	74
2. 4.2. İş Stresi Ölçeği.....	76
2. 4. 3. Kişisel Bilgi Formu	77
2. 5. VERİLERİN ANALİZİ	78
3. 1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	80
3. 2. ÖRGÜTSEL GÜÇ TÜRLERİ İLE İLGİLİ BULGU VE YORUMLAR	81
3. 2. 1. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerinin Demografik Değişkenlere Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	83
3. 3. İŞ STRESİ İLE İLGİLİ BULGU VE YORUMLAR	90

3. 3. 1. Öğretmenlerin İş Streslerinin Demografik Değişkenlere Farklılaşım Farklılaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	91
3. 4. ÖĞRETMENLERİN OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜÇ ALGISI İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	94
3. 5. ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN KULLANDIĞI ÖRGÜTSEL GÜÇ TÜRÜNÜN ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESLERİNİ YORDAMASINA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR...97	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	101
KAYNAKLAR	107
EKLER	128
Ek 1: Araştırma İzni	128
Ek 2: İş Stresi Ölçeği Kullanım İzni	129
Ek 3: Güç Türleri Ölçeği Kullanım İzni.....	130
Ek 4: Araştırmada Kullanılan Ölçek Formu	131
ÖZ GEÇMİŞ	133

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Tefvik UZUN

Hazırlayan: Dudu KONANÇ

Yıl: 2020

Sayfa Sayısı: 133

ÖZET

ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN KULLANDIKLARI ÖRGÜTSEL GÜÇ TÜRLEİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın örneklemini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Giresun ili Bulancak ilçesinde MEB'e bağlı 9 ortaokulda görevli 237 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olması sebebiyle 185 form geri dönüş olmuştur. Araştırmada veri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu, "Güç Türleri Ölçeği" ve "İş stresi Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.0 ve AMOS 18.0 istatistik programları kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, okul müdürlerinin genel güç kullanımları ile öğretmenlerin iş stresleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Güç türleri ile öğretmenlerin iş stresleri arasındaki ilişkiye bakıldığında; uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü ve karizmatik gücün iş stresiyle negatif yönlü anlamlı ilişkiye, zorlayıcı gücün iş stresiyle pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Yine araştırma sonucuna göre okul müdürlerinin genel güç kullanımı öğretmenlerin iş streslerini yordamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Güç, örgütsel güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç, iş stresi

Recep Tayyip Erdogan University the Institute of Social Sciences

Department: Educational Sciences

Thesis Type: Master Thesis

Supervisor: Doç. Dr. Tefvik UZUN

Author: Dudu KONANÇ

Year: 2020

Pages: 133

ABSTRACT

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL POWER TYPES USED BY SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS AND THE JOB STRESS OF TEACHERS

The aim of this work is to study the relationship between the types of power used by school principals and the job stress of teachers, based on the opinion of the teachers. The research sample consists of 237 teachers working at 9 secondary schools affiliated with MEB (Ministry of National Education of Turkey) in Bulancak district of Giresun province in the academic year of 2019-2020. Because participation to this research survey was on voluntary basis, 185 forms were received back. Data collection was performed using data collection tool consisting of personal information form, "Scale of Power Types" and "Scale of Job stress". Data analysis was performed using SPSS 21.0 and AMOS 18.0 statistical programs. Data collection was performed using data collection tool consisting of personal information form, "Scale of Power Types" and "Scale of Job stress". The result of the study shows that there is a significant negative relationship between the general use of power by school principals and the job stress of teachers. Regarding the relationship between the power types and the job stress of teachers, it has been observed that the power of expertise, the power of knowledge, the power of commitment and charismatic power have a significant negative relationship with job stress, whereas coercive power has a positive relationship with job stress. According to the result of the study, the general use of power by school principals predicts the job stress of teachers.

Keywords: Power, organizational power, reward power, coercive power, expert power, charismatic power, job stress

KISALTMALAR DİZİNİ

- vd. : Ve devamı; ve diğerleri
TDK : Türk Dil Kurumu
SPSS : Statistical Package Program for Social Sciences
AMOS : Analysis of Moment Structures
Ed. : Editör
s. : Sayfa
Çev. : Çeviren

TABLolar DİZİNİ

- Tablo 1. 1. Güç Türleri ve Kaynakları
- Tablo 1. 2. Farklı Güç Kaynaklarına Karşı Verilen Tepkiler
- Tablo 2. 1. Araştırmanın Örneklemi Oluşturan Ortaokullar
- Tablo 2. 2. İş Stresi Ölçeği Puan Grubu
- Tablo 2. 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinde Uyum İndeksleri İçin Kabul Değerleri
- Tablo 2. 4. Ölçek Puan Aralıkları
- Tablo 3. 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular
- Tablo 3. 2. Öğretmen Algılarına Göre Ortaokul Müdürlerinin Kullandığı Güç Türlerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri
- Tablo 3. 3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerine İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları
- Tablo 3. 4. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerine İlişkin ANOVA Sonuçları
- Tablo 3. 5. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerine İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları
- Tablo 3. 6. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerine İlişkin ANOVA Sonuçları
- Tablo 3. 7. Öğretmenlerin İş Streslerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri
- Tablo 3. 8. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Streslerine İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları
- Tablo 3. 9. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Streslerine İlişkin ANOVA Sonuçları
- Tablo 3. 10. Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre İş Streslerine İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları
- Tablo 3. 11. Öğretmenlerin Hizmet Süreleri Değişkenine Göre İş Streslerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Tablo 3. 12. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Algısı İle Öğretmenlerin İş Stresi Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3. 13. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kullandığı Örgütsel Gücün Öğretmenlerin İş Streslerini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regrasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3. 14. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Türlerinin Öğretmenlerin İş Streslerini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regrasyon Analizi Sonuçları



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. 1. Örgüt Üyeliği Türleri

Şekil 1. 2. Etzioni'nin Güç Analizi

Şekil 2. 1. Araştırma Modeli

Şekil 2. 2. Güç Türleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 2. 3. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



GİRİŞ

Problem Durumu

Bu araştırma, ortaokullarda çalışan okul müdürlerinin örgütsel güç kullanımları ile öğretmenlerin iş stresleri arasındaki ilişkileri incelemektedir.

Güç, yaptırım uygulatabilen gizil bir kuvvet, etkileme kapasitesidir (Çetin, 2019: 433). Örgütlerde yöneticilerin örgüt amacına ulaşabilmeleri için astlarına iş yaptırabilme yeteneğine örgütsel güç denilmektedir. Bir örgütün amacına ulaşmasını sağlayan en etkili faktör örgütün sahip olduğu imkanlar değil; örgütün sahip olduğu insan gücüdür (Erkutlu, 2018:1). Öğrencilerin öğrenmesini amaçlayan örgütler olan okullarda da durum bundan farklı değildir. Okullarda, okul müdürleri ve öğretmenler eğitim öğretim görevlerini yerine getirmede en özverili çalışan grup olma durumundadır. Okul müdürleri, örgütsel güçlerden yararlanarak öğretmenlere eğitim öğretimdeki görevlerini yerine getirirken yardımcı olabilirler. İnsanların birbirinden farklı kişisel özelliklere sahip olması sebebiyle okul müdürlerinin de farklı güç türleri kullanım tercihleri olmaktadır. Bu bağlamda, güç türleri ile ilgili sınıflandırmalar yapılmıştır. French ve Raven (1959) güç türlerini; yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve bilgi gücü olarak sınıflandırmaktadır. Daha sonra yapılan çalışmalarla bu modelde değişiklikler yapılmıştır. Aslanargun (2009) güç türlerini; ödül gücü, zorlayıcı güç, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü, karizmatik güç olarak sınıflandırmıştır.

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 önemli etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Okul müdürlerinin kullandığı güç türlerinin ilişkili olabileceği bir diğer değişinken 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 (Biçki, 2016: 27). 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: 2137)

Yapılan az sayıda araştırma yöneticilerin kullandığı güç türlerinin çalışanların iş stresi ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Erkutlu ve Chafra (2006) butik otel yöneticilerinin kullandığı güç türünün çalışanlarında iş streslerine neden olduğunu ortaya koymaktadır. 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 ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmanın problem cümlesi, “Öğretmen görüşlerine göre, okul müdürlerinin kullandığı güç türleri ile öğretmenlerin iş stresleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir.

Amaç

Araştırmanın genel amacı, ortaokul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türleri ile öğretmenlerin iş stresi arasındaki ilişki incelenmektedir.

Bu amaca ulaşmak için şu sorulara cevap aranmıştır;

1. Okul müdürleri hangi örgütsel güç türlerini ne düzeyde kullanmaktadır?
2. Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türüne ilişkin görüşler;
 - a. Öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmakta mıdır?
 - b. Öğretmenlerin yaşına göre farklılaşmakta mıdır?
 - c. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - d. Öğretmenlerin hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin iş stresi ne düzeydedir?

4. Öğretmenlerin iş stresine ilişkin görüşler;
 - a. Öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmakta mıdır?
 - b. Öğretmenlerin yaşına göre farklılaşmakta mıdır?
 - c. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - e. Öğretmenlerin hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türü ile öğretmenlerin iş stresi arasında ilişki var mıdır?
6. Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türleri öğretmenlerin iş stresini yordamakta mıdır?

Önem

Örgütler belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan gruplarının oluşturduğu yapılardır. Örgütlerde, ortak amacın istenen düzeyde gerçekleştirilmesinde en önemli görev yöneticilere düşmektedir. Örgütleri yöneten kişiler, çalışanları ortak amaç doğrultusunda yönlendirebilme yeteneğine sahip olmalıdır. Yöneticilerin çalışanları etkileyebilme yeteneğine güç denilmektedir ve kullandıkları farklı güç türleri bulunmaktadır. Bu bağlamda, okul amaçlarının gerçekleştirilmesinden sorumlu olan okul müdürleri de öğretmenleri etkilemek amacıyla çeşitli güç türlerini kullanmaktadır. Öte yandan öğretmenler okullarda çeşitli nedenlerden dolayı stres yaşayabilmektedir.

Yaşanan bu stres, iş performansı başta olmak üzere öğretmenlerin örgütsel davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi noktasında, öğretmenlerin okul içindeki davranışları önem kazanmaktadır. Araştırma ile öğretmenlerin yaşadıkları iş stresi ile okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri arasındaki ilişkiler ortaya konmaktadır. Elde edilen bulguların, öğretmenlerin örgütsel davranışını anlama ve sorunlarını çözme noktasında eğitim yöneticilerinde farkındalık sağlayacağı öngörülmektedir.

Alanyazında okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel sessizlik, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, iş doyumunu ve örgüt kültürü gibi öğretmenlerin iş performanslarını etkileyen önemli kavramlarla ilişkisi incelenmiştir. Ancak müdürlerin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen

sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın örgüt yöneticilerinin kullandıkları güç türlerinin çalışanların iş stres düzeylerine olan etkisini ortaya koymakla alanyazında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca, okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları iş stresi arasındaki ilişkileri ortaya koyarak, eğitim yönetimi teorisine ve araştırmacılar için bilimsel veriler sağlayacaktır.

Ortaokul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin iş stresleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmanın bulgularının ilkokul, lise ve üniversitede görevli öğretmenler ve akademisyenlerle benzer nitelikte yapılacak araştırmalar için araştırmacılara referans sağlayacağı düşünülmektedir.

Varsayımlar

Bu araştırma şu varsayımlara dayanmaktadır:

1. Araştırma süresince kullanılan tüm veri toplama araçlarındaki sorulara, uygulamaya katılan tüm öğretmenlerin içtenlikle cevap verdiği varsayılmaktadır.
2. Çalışma sürecinde araştırmacının, veri toplama süreci ve yöntemlerine karşı tarafsız olduğu varsayılmaktadır.
3. Örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Araştırma, Giresun ili Bulancak ilçesindeki merkez ortaokullarda görevli öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.
2. Araştırmanın verileri, “İş Stresi Ölçeği” ve “Güç Türleri Ölçeği” ile sınırlıdır.
3. Araştırmada veri toplama süreci, 2019–2020 Eğitim-Öğretim Yılı ile sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar

Güç

Sosyal bir varlık olan insanı etkileyebilmek özel bir yetenek gerektirir. Bu özel yeteneklerden biri olan güç, liderlerin belirlenen amaca ulaşmak için oluşan engelleri yok etme, iş yaptırabilme ve insanları kontrol edebilmesidir (Aslanargun, 2014: 99-103).

Örgütsel Güç

Örgütsel güç, liderin örgütü yönetebilmesi, örgütün amaç ve hedeflerini ortaya koyabilmesi için gerekli bir kaynaktır (Özcan, 2018: 435-447).

Zorlayıcı Güç

Zorlayıcı güç, korkutma, fiziksel güç kullanma, işe son verme ve psikolojik baskıları kapsayan güç türüdür (Güney, 2017: 249).

Ödül Gücü

Yöneticinin astlarını övmesi, takdir ve teşekkür etmesi ve astlarına terfi vermesi, tayin maddi durumlarında kullanıldığı astların motivasyonlarını artıran güç türüdür (Tutar, 2016: 138).

Uzmanlık Gücü

Okul müdürlerinin eğitim ve öğretim alanındaki mevzuat ve alan bilgisiyle öğretmenleri etkileyebilmesidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010).

Karşılıklı Güç

Okul müdürlerinin sahip olduğu yasal yetkiyle öğretmenlerin önceden gerçekleştirdikleri olumlu davranışlarına karşılık olumlu tutum göstermesidir (Aslanargun, 2009: 8).

Bağlılık Gücü

Okul müdürlerinin öğretmenlerle işbirliği sağlamak ve öğretmenlerin desteğini alma yönünde sergilediği davranışlardır (Aslanargun, 2009: 8).

Bilgi Gücü

Okul müdürlerinin karar süreçlerinde öğretmenleri bilgilendirme ve gerekli açıklamaları yaparak etkilediği gücü türüdür (Polat, 2010: 11).

Karizmatik Gücü

Okul müdürünün kişisel özellikleriyle öğretmenleri etkilemesi durumunda karizmatik gücü kullanılmaktadır (Cömert, 2014: 20).

İş Stresi

İş stresi, fiziksel stres kaynakları ile yetersiz mücadeleyi beraberinde getiren, zihinsel ve fiziksel hastalık neticesi ile sonuçlanan istenmeyen bir durumdur (zdevecioglu, 2004).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda örgütsel güç, örgütsel güç türleri ve iş stresi kavramları ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

1. 1. ÖRGÜTSEL GÜÇ

1. 1. 1. Güç Kavramı

Örgütler, belirli amacı gerçekleştirmek için toplanmış insan grubunun oluşturduğu yapılardır. Amaçları gerçekleştirmek isterken daha planlı ilerleyebilmek için grubu yöneten bir kişi olmalıdır. Bu kişi örgütün yöneticisidir. Örgüt yöneticileri astlarını etkileyerek iş yaptırabilmelidir. Örgütün amacını gerçekleştirmek için astlarını etkileyebilme yeteneğine güç denilmektedir (Sökmen, 2013: 50). Bir yöneticinin çalışanları etkilemesi, liderlik için önemli bir adımdır. Yöneticiler astlarını olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. İstendik olan örgütün amacını gerçekleştirecek olumlu etkilemelerdir (Atmaca, 2014: 7-10).

Örgüt yöneticilerinin ne kadar başarılı olduğu sorusu, yöneticinin astlarını ne kadar etkileyip istendik davranışları ne düzeyde gerçekleştirebildiğine bakarak yanıtlanabilir. Yöneticinin çalışanları etkileyebilmesi için sadece klasik düzeyde yönetici olması yeterli olmayabilir. Klasik yönetici vasıflarını kişisel becerileriyle de desteklemelidir (Polat, 2010: 8-9).

İhtiyaç duyulan kaynakları bir araya getirme ve belirlenen hedefler için kişileri harekete geçirebilme yetisine güç denilmektedir (Champoux, 2011: 371-372). Güç etkileme yeteneği olarak ifade edilmekte; etkileme ise bu yeteneğin sonuca ulaşmış halidir. 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).

Güç kaynakları konusunda literatürde birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar, özelliklerine göre güç kaynaklarını sınıflamıştır. Bu sınıflandırmalara temel olan araştırmalar şu şekildedir: French ve Raven (1959), Etzioni (1961), Mintzberg (1983). Bu temel doğrultusunda, güç kaynakları karizmatik güç, ödül gücü, yasal güç, uzmanlık gücü ve zorlayıcı güç olarak ifade edilebilir (Atmaca, 2014: 10).

Örgütlerde yönetici ve iş görenler arasındaki iletişimin derecesini güç mesafesi belirlemektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde, astlar üstleri ile iletişimlerinde olumsuz durumlarla daha çok karşılaşmaktadır ancak güç mesafesinin düşük olduğu örgütlerde yönetici astlar arasında iletişim daha rahat olabilmektedir. Güç mesafesinin düşük olması, olumlu örgüt iklimi oluşmasını sağladığı gibi yüksek güç mesafesinin olduğu örgütlerde ise olumsuz örgüt iklimi oluşmaktadır. Örgütsel güç mesafesinin temellerini, Hofstede'nin 1980 yılında yaptığı çalışmalar oluşturmaktadır (Yaman ve Irmak, 2010).

Bilinçli bir şekilde organize edilen, en az iki kişiden oluşan, belirli bir hedefe ve hedefler birleşimine ulaşmak amacıyla kısmen sürekli bir temel çerçevesinde anlatan sosyal birimlere örgüt denilmektedir (Robbins ve Judge, 2017: 5). Örgüt, kişiler arasında görev dağılımı yapılarak, otoritenin etkisiyle ortaya çıkan sorumluluk hiyerarşisinin doğal sonucu olarak, ortak amacı gerçekleştirmek için toplanmış insan faaliyetlerinin eşgüdümü olarak da ifade edilmektedir (Schein, 1977: 9). Örgütlerde amaçların veya vizyonun başarılmasına yönelik grubu etkileyebilme yeteneğine sahip kişiye lider denilmektedir (Robbins ve Judge, 2017: 377).

Bütün örgüt türlerinde amaç, hedef, işlev ve kapsamın yanında bu değerleri gerçekleştirecek bir yönetim vardır ve yönetimin en üst noktasında ise yöneticiler yer almaktadır. Yöneticilerin bir örgütü yönetebilmesi için birtakım liderlik özelliklerine sahip olması gerekmektedir (Özcan, 2018: 438-440). Sosyal bir varlık olan insanın astlarını etkileyebilmesi için kullandığı yetenek, liderlerin sahip olması gereken özelliklerinden biri olan güçtür (Arslanargun, 2011).

2. Dünya Savaşı'nın etkili politikacılarından Winston Churchill'ın "başkalarının davranışlarını etkileme ve yapmak istemediklerini yaptırabilme yeteneği" olarak ifade ettiği güç, zayıfları kontrol etmek ve güçlü görünenlerin

kontrol etme girişimlerinden kaçınmak olarak da ifade edilmektedir (Beycioğlu ve Sincar, 2013: 247). Herkesin bir gücü vardır ama herkes sahip olduğu gücü kullanamamaktadır. Alanyazı incelendiğinde güç ile ilgili net bir kavram elde edilememiştir. Çalışmalardan bazılarında güç çare olarak bazı çalışmalarda ise sosyal etkileşimdeki bağımlılığı ifade eden kavram olarak tanımlanmıştır (Koşar ve Çalık, 2011).

İnsanların yetenekleri toplumsal yapıda normal bir dağılım göstermektedir ve insanların performansları bu yeteneğe bağlıdır (Can, 1998). Güç, çevresindeki kişilerin davranışlarını etkileyebilmede kişinin sahip olduğu yetenektir. Gücü yetki kullanımıyla elde edebileceği gibi farklı kaynaklar da kullanarak elde edebilir. (Hodgetts, 1997: 112). Bursalıoğlu'na göre (2016), Follet (1941) gücü olay yaratma ve değiştirme yeteneği, yetkinin güç geliştirme, kullanma hakkı olduğunu söylemiştir.

Güç kullanımı yönetici ve iş görenler arasındaki ilişkinin önemli belirleyicilerinden birisidir. Yöneticilerin hem motive edici hem de tatmin edici bir özelliği vardır (Koçel, 2020: 576-577). Bertrant Russel'a göre, fizik biliminin temelini enerji oluşturmaktadır sosyal bilimlerin temelini ise güç kavramı oluşturmaktadır (Flippo, 1970: 224). Sonuç olarak güç, başka insanları etkileyebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Güney, 2017: 243).

1. 1. 1. 1. McClelland'ın İki Taraflı Güç Kuramı

David McClelland, örgüt yöneticilerinin güç kullanım kaynaklarını yaptığı 1972 yılında araştırmalarla ortaya koymaya çalışmıştır. Yaptığı araştırmada bireyleri üç gruba ayırmıştır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel-Tüz, 2016: 114);

- Başarma ihtiyacıyla doğanlar (belirli bir hedef için çabalarlar)
- İlişki kurma ihtiyacı olanlar (çevresindekilerle iletişim halindedir)
- Güç kazanmaya ihtiyaç duyanlar (insanları yönetmek isterler)

McClelland, 1972'de yaptığı çalışmada gücün iki yönünün olduğunu söylemektedir. Güç olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönlüdür. Olumsuz yönlü güç, bireysel güç kullanımını yani yöneticinin kişisel amaçlarını düşündüğü güç türüdür. Olumlu güç ise toplumsal güç olarak ifade edilebilir. Olumlu gücü

kullanan yöneticiler, örgütün amacını gerçekleştirmek için çalışanlarını motive etmeye çalışmaktadır (Can, Aşan-Azizoğlu ve Miski-Aydın, 2015: 246-247).

McClelland, yöneticilerin gösterdiği davranışları şu şekilde ifade etmeye çalışmıştır (Aşan ve Aydın, 2006: 268-269) :

- Otorite sistemine inanç,
- İş ve disiplin odaklılık,
- Özveri,
- Adalete inanç.

Otorite sistemine inanç, yöneticinin sonsuz itaat beklediği davranış şeklidir. Bu davranışta yönetici söz sahibi olan tek kişidir. İş ve disiplin odaklı davranış, yöneticinin iş düzenini en üst seviyede tutmasıdır. Yöneticinin özveri davranışı ise örgütün amaçlarını kendi amaçlarından üstte tuttuğu davranış şeklidir. Adalete inanç, yöneticinin vereceği tüm kararlarda adaleti ön planda tutmasıdır. Otorite sistemine inanç, iş ve disiplin odaklılık olumsuz güç tutumu, özveri ve adalete inanç olumlu güce örnek gösterilebilir (Zafer, 2008: 30).

1. 1. 1. 2. Etzioni'nin Güç Analizi

Etzioni 1961'de güce sosyolojik yönden bakan bir çalışma yürütmüştür. Etzioni, çalışmasında üç çeşit örgüt olduğunu ve üç çeşit örgütsel üyelik olduğunu ifade etmektedir. Güç çeşitleri ve üyelik türleri arasındaki ilişki uygun olan ve olmayan olarak ikiye ayırmaktadır (Can vd., 2015: 249-250).

Örgütsel üyelik çeşitleri; zorunlu üyelik, çıkarıcı üyelik ve ahlaki üyeliktir. Hapishane gibi bulunulması zorunlu olan üyenin isteksiz bulunduğu üyelik türü zorunlu üyeliktir. Örgütün üyeleri, kendi çıkarlarını düşünerek örgüt içinde yer alıyor ise çıkarıcı üyeliğe sahiptir. Gönüllülük esasına dayalı örgütlerde ise ahlaki üyelik sözkonusudur (Can vd. , 2015: 249-250).

Zorunlu Üyelik	<ul style="list-style-type: none">• Zorlayıcı güç kullanılır• Islah evleri, akıl hastaneleri...
Çıkarıcı Üyelik	<ul style="list-style-type: none">• Ödül gücü kullanılır• Ticaret ve sanayi işletmeleri
Ahlaki Üyelik	<ul style="list-style-type: none">• Kurallar ile düzenlenmiş• Gönüllü kuruluşlar

Şekil 1. 1. Örgüt Üyeliği Türleri

Etzioni (1961), güç türlerine göre üyelik eşleştirmelerini yapmıştır. Etzioni'nin yaptığı eşleştirmeye göre cezalandırıcı gücün kullanıldığı örgütlerde zorunlu üyelik oluşur. Zorunlu üyeliğin oluşma ihtimali olan örgütlere hapisaneler, ıslah evleri örnek verilebilir. Çıkarıcı üyelik ise ödüllendirme güç tipinin kullanıldığı örgütlerde ortaya çıkmaktadır. Çıkarıcı üyeliğin oluşabileceği örgütlere örnek sanayi işletmeleri ve çiftçi örnekleri verilebilir. Normatif gücün kullanıldığı örgütlerde ahlaki üyelik oluşmaktadır. Ahlaki üyelik dinsel örgütlerde ve gönüllü kuruluşlarda karşımıza çıkabilmektedir (Can vd., 2015: 249-250).

Örgütsel Üyelik			
Güç Tipi	Zorunlu	Çıkarıcı	Ahlaki
Cezalandırma	X		
Ödüllendirme		X	
Normatif			X

Şekil 1. 2. Etzioni'nin Güç Analizi

Kaynak: Can vd., 2015:249.

Yöneticilerin kullandıkları güç türleri, üyelerin farklı tutumlar geliştirmesine sebep olmaktadır. Örgütte yöneticinin kullandığı yetki türü astların örgüte karşı tutum geliştirmesini etkilemektedir ve birey örgüt etkileşiminin önemini vurgulamaktadır (Zafer, 2008: 32).

1. 1. 1. 3. Mintzberg'e Göre Güç

Henry Mintzberg'e (1983) göre, örgüt içerisinde güç bir kaynaktan, teknik bir beceriden ya da bilgiden oluşabilmektedir. Örgüt içindeki her türlü durum için kaynak, teknik ve bilgi önemli güç unsurları olarak ortaya çıkmaktadır (Hoy ve Miskel, 2020: 213-215).

Mintzberg'e (1983) göre, otorite sistemi, ideoloji sistemi, uzmanlık sistemi ve politika sistemleri örgütün içyapısını oluşturan unsurlardır. Otorite sistemi, örgütün belirlediği formal hedeflere ulaşma düzeyine katkı sağlarken ideoloji sistemi örgüt kültürü ile birlikte ortaya çıkan informal hedeflerin gerçekleşme düzeyini kapsamakta, uzmanlık sistemi çalışanların hedeflediği mesleki

davranışları kontrol etmekte, politik güç sistemi bölücü, dar görüşlü ve gayri meşrudur. Otorite, ideoloji ve uzmanlık sistemleri örgütün yasal gücünü göstermektedir (Hoy ve Miskel, 2020: 213-215). Örgüt içi kaynaklardan politika gücü olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Otorite sistemi, gücün formal olarak yasal kanallar yoluyla akışını ifade etmektedir. İdeoloji sistemi, gruplarla olan informal görüş birliğine dayanmaktadır. İklim ve kültür bağlamında çalışma gruplarının özelliği ideolojinin özü ile ilgilidir. Uzmanlık sistemi, örgütün karşılaştığı beklenmedik durumların çözümlenmesi amacıyla uzmanlar veya profesyoneller arasındaki karşılıklı etkileşim sürecidir (Yorulmaz, 2014: 21).

Mintzberg'in (1983), ortaya koyduğu etkileme sistemlerinden okul yöneticileri etkilenmeli ve bu güç sistemlerini kullanmayı bilmelidir. Okul yöneticileri, öğretmenleri ortak amaç doğrultusunda harekete geçirmeyi bilmelidir. Yöneticiler, sadece otorite gücünü kullanarak başarılı olamayabilir. İş ile ilgili karmaşıklaşan durumlarda yöneticiler uzmanlık gücünü kullanmalıdır (Hoy ve Miskel, 2020: 213-215).

Mitzenberg'e göre etkileyici yönetici özellikleri (Hoy ve Miskel, 2020: 213-215):

1. Otorite alanını genişletmeli
2. İdeolojik sistemden yararlanmalı
3. Uzmanlık sisteminden yararlanmalı
4. Politika sistemini anlamaya çalışmalı

Örgütler farklılaştıkça, örgütlerdeki güç kullanımı da farklılaşmaktadır. Yöneticiler, güçlerini etkili kullanabilmek için nereden aldıklarını iyi bilmelidir. Dolayısıyla gücün kaynağının ortaya konması kaçınılmaz bir sonuçtur. Bu da güç kaynağının ortaya konulmasını gerektirir.

1. 1. 2. Örgütsel Güç Kavramı

Örgütlerde güç sahibi olan kişilerin güçlerini etkin kullanması ve astlarını belirlenen hedeflere ulaştırması beklenir. Yöneticilerin, astlarına istediklerini yaptırabilmeleri, kararlarını uygulatabilmeleri ve astlarını örgütsel hedeflere yönlendirebilmeleri için güç sahibi olmaları gereklidir. Yöneticinin aynı zamanda

örgütsel hedefleri gerçekleştirebilmesi ve çevresindekileri etkileyebilmesi için örgüt üyeleri üzerinde kullanacağı güç kaynaklarını etkili kullanabilmesi gerekmektedir (Zogjani, Llaci ve Elmazi, 2014). Güçlü olamayan yönetici örgütte verimliliği düşürür, belirlenen hedeflere ulaştıramaz, yeni liderlerin çıkmasına sebep olur (Yorulmaz, 2014: 16-20).

Güç, örgütlerde liderin örgütü yönetebilmesi, örgütün amaç ve hedeflerini ortaya çıkarmasında lider için gerekli bir kaynaktır. Liderin gücü yok ise örgütün başarılı olmasını sağlayamaz. Bu durum, örgüt içinde parçalanmalara, gerilemelere, amacından uzaklaşmaya neden olabilir. Böyle bir durum yaşandığı zaman lider başarısız sayılabilir ve bu durumun yaşanmaması için lider gücünü tanıyarak yerine göre seçimini yapmalıdır (Özcan, 2018: 438-440).

Alanyazında, güç ile ilgili kavramlar olan otorite, hiyerarşi ve etki kavramları, sosyal ilişkilerin niteliği ve farklı yönleri bağlamında tanımlanmaktadır. Güç Pfeffer'e göre arzu edilen amacı gerçekleştirmek veya hedefe ulaşabilmek için engellerin ortadan kaldırılması sürecidir. Fromm'a göre bireylerin çevresindeki diğer insanlarla iletişime geçme potansiyeli ve insan doğasının baskı ve zorlama içermeyen özelliğidir. Brauer ve Bourhis'e göre ise işleri yaptırabilme ve insanları kontrol edebilme yeteneğidir. Nesler, Quigler, Aguinis, Lee ve Tedeschi'nin 1999 yılındaki çalışmalarına göre ise kişisel özellikler, davranış değiştirme veya dirençlerin ortadan kaldırılma süreci ile ilişkili olarak basit anlamda işleri yaptırabilme yeteneğidir ve Etzioni'ye göre güç bir öznenin isteklerini ve emirlerini yerine getirmesi için diğer bir özneyi etkileme veya ikna etme sürecidir (Aslanargun, 2017: 225-226).

Etkileme, Somech ve Drach-Zahavy'a (2002) göre gücü kullanacakların astlarına iş yaptırabilmek için gücün eyleme dönüşmüş halidir. Koçel'e (2020) göre, güç kullanımında yararlanılan süreç olarak ifade etmiştir. Otorite, Katz ve Kahn'a göre kişilere ve makamlara özgü olarak hem çalışanlar hem de yöneticiler tarafından yönetime atfedilen meşru güçtür, Lunenberg ve Ornstein'e göre otorite formal liderin grup üzerindeki meşru güç kullanımınıdır (Aslanargun, 2014: 99-101).

Hiyerarşi, yetkilerin ve otoritenin büyük çoğunluğunun yöneticiye ait olduğu örgüt yapıları için geçerlidir (Wynn, 2006: 458). Balcı (2020: 93) ise

hiyerarşiyi örgütteki ast üst ilişkisinin meydana getirdiği roller olarak tanımlamıştır. Gücün daha kolay anlaşılabilmesi amacıyla Güney (2020), gücün üç temel niteliğini açıklamıştır.

Güç farklı bakış açıları ile ölçülebilen bir niteliklidir: Gücün ölçümü başka bir güç noktası dikkate alınarak çevre faktörlerinin etkisi ile yapılır. Yani gücü kullananın gücünü başka biriyle kıyaslayarak bulabiliriz. Güç dengelidir: Güç sadece etkileyen veya etkilenen unsurlar tarafından belirlenmez. Her iki öge tarafından belirlenir. Denge unsuru, farklı güç çeşitlerinin birbirini dengeleme özelliğinden kaynaklanır. Güç kabul edilen alanda etkilidir: Her zaman ve her yerde etkili olan tek bir güç türü yoktur. Ayrıca bir kişinin güç alanının genişletilmesi başka birinin güç alanının daralmasına neden olduğundan bütün bireyler açısından geçerli olan, standart bir güç biçiminin varlığından söz etmek mümkün değildir (Güney 2020: 19).

1. 1. 3. Örgütsel Güç Kaynakları ve Türleri

Örgütlerin yapılarını dikkate alarak değişen durumlara göre örgütsel güç kaynakları belirlenmiştir. Örgüt içerisinde yer alan güç genelde hiyerarşik yapıya uygun bir şekilde oluşturulmuştur. Bu güç oldukça önemli olmasına rağmen güç tek boyutlu değildir (Yorulmaz, 2014: 22-25). Gücü etkili kullanmayı bilen lider iş görenler üzerinde bu gücün nasıl kullanılacağına etkili olurlar. Lider, kısa sürede örgüt içindeki ilişki ve iletişimin farkında olursa gücün lideri olacak ve örgütlerin daha uzun süre yaşamasını sağlayacaktır (Jenkins ve Jenkins, 1998 akt: Yorulmaz, 2014: 23).

Güç kaynaklarının çeşitliliği nedeniyle çok sayıda sınıflama yapılmıştır. Güç kaynakları sınıflandırıldığında, bilgi gücü, kaynak gücü, geleceği denetleme gücü, fiziksel güç, ekonomik güç, performans gücü, ideolojik güç gibi sınıflandırmalar görülmektedir. Güç kaynakları konusunda yapılan bu sınıflandırmalara rağmen önemli ve kabul gören French ve Raven (1959) tarafından yapılan beş güç kaynağı tanımlanmıştır.

Etzioni (1961), güce sosyolojik yönden bakmıştır. Üç çeşit örgütsel güç ve üç çeşit örgütsel üye durumu olduğundan bahseder. Bu güç ve üyelik arasındaki ilişkiler örgütsel gücün uygun olan veya uygun olmayan kullanımını ortaya

çıkartır. Örgütsel güç türleri şunlardır: cezalandırma korkusu ya da gözdağı vererek, çalışanlara zor kullanarak onları etkilemeye çalışma gücü *cezalandırma gücüdür*. Birtakım ödül ve yararlar sağlayarak çalışanları istenilen yönde davranmaya yönelten güç *ödüllendirme gücü* ve çalışanların işlerini doğru yapmaları için gerek duydukları bilgileri sağlayan güç *kuralsal (normatif) güçtür* (Can vd., 2015: 249).

Güç ile ilgili çalışmalarda, güç kaynaklarının çeşitliliği nedeniyle çok sayıda sınıflama yapılmıştır. Gücün kaynaklarının ayırt edilmesi için net olarak birçok sınıflama yapılabilmesine rağmen önemli ve genel olarak kullanılan beş tane güç kaynağı tanımlanmıştır. Bu güç kaynakları: yasal güç, zorlayıcı güç, ödül gücü, karizmatik güç ve uzmanlık gücü şeklindedir (Cömert, 2014: 18).

Tablo 1. 1. Güç Türleri ve Kaynakları

Güç Türleri	Gücün Kaynağı	Örnekler
Yasal Güç	Makamın getirdiği otorite ve yetki	Biz var, bizden büyük çuvaldız var.
Ödül Gücü	Çalışanların yarar sağlama kapasitesi	Balsız kovanda arı durmaz.
Zorlayıcı Güç	Çalışanları cezalandırabilme kapasitesi	Büyüğü döv de küçüğe ibret olsun .
Uzmanlık Gücü	Yöneticilerin bilgi, beceri ve yetenekleri	Anlayana uşak ol, anlamayana efendi olma.
Karizmatik Güç	Yöneticilerin sevilmesi ve hayranlık duyulması	Aslandan doğan aslan olur.

Kaynak: Northouse, (2012: 238)'den alınmıştır.

1. 1. 3. 1. Yasal Güç

Yöneticinin sahip olduğu makamdan kaynaklanan otorite ve yetki olarak ifade edilmektedir. Yasal güç, 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 mevkiden astlarını etkileyebilme yeteneğidir (Hoy ve Miskel, 2020: 209).

Yasal güç, yöneticinin örgütte bulunduğu makamdan kaynaklanan güçtür. Yasal güç yetkiyi ifade etmektedir. Yasal gücün kullanıldığı örgütlerde, astlar üstlerin istediklerini yapma konusunda zorunluluk duyarlar, üstlerin bu konuda hak sahibi olduklarına inanırlar. Ödüllendirme ve cezalandırma gücüne çok benzeyen yasal güç bu güç türlerinin daha kapsamlı halidir (Aşan ve Aydın, 2006: 272). Yöneticinin güç kaynağı, yasal düzenlemelere bağlı olduğu için statünün kendisinden kaynaklı ve gücün pozisyona bağlı olduğu ifade edilmektedir (Akçakaya, 2010).

Yöneticiye atama yoluyla verilen yasal güç, iş görenlerin buna uymalarını gerektirir. Örgüt içindeki hiyerarşide yasal yolla kazandıkları güç aracılığıyla yöneticiler, çalışanlar üzerinde yasal güç sahibi olurlar (Yorulmaz, 2014: 25). French ve Raven'in (1959) çalışmalarına göre yasal güç kullanımında ödül gücü ve zorlayıcı gücün önemli etkisi vardır. Yöneticiler buldukları makamdan kaynaklanan iş yapma ve yaptırma gücü elde eder. Yöneticinin makamı değişirse elde ettiği güçte değişir (Peker ve Aytürk, 2002: 39-40).

Yasal gücün fazla kullanıldığı örgüt üyelerinde iş doyumсуuzluğu, çatışmalar gibi örgüt amacını olumsuz etkileyecek durumlar ortaya çıkabilir (Altinkurt ve Yılmaz, 2012). Örgütlerde yasal güç hiyerarşik yapıyla paralel değişim göstermektedir yani astlara indikçe yasal güç azalmaktadır. Karmaşık örgütlerde çatışmayı önlemek amacıyla yasal güç üstü kapalı olarak kullanılmaktadır (Hitt, Black ve Porter, 2005). Örgüt içinde üstten asta doğru yasal güç kullanımı azalmaktadır ve bu durum ise örgüt içindeki çatışmaları engellemektedir (Yorulmaz, 2014: 25).

Okullarda ise okul yöneticilerinin gücü, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kanunlarla, yönerge ve yönetmeliklerle korunmaktadır. Bu durum, okul yöneticilerinin yasal otoritesi yasal gücü ortaya koymaktadır (Şişman, 2018: 18-22). Ancak okul yöneticilerinin yasal gücü aşırı kullanması sonucunda öğretmenlerin iş doyumуu, örgüte bağlılığı, motivasyonu ve performansı olumsuz etkilendiği görülmektedir (Çubukçu, 2018: 26). Liderler yetkileri arttıkça güçlerinin artıklarını düşünürler ancak yasal gücün sınırlılıkları vardır (Goncalves, 2013).

1. 1. 3. 2. Uzmanlık Gücü

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: 253). Uzmanlık gücü, çalışanların kendilerinin sahip olmadığı ancak sahip olmaya ihtiyaç duyduğu bilgi ve deneyimlere yöneticilerinin sahip olduğuna inanmalarından dolayı, yöneticilerin onları kontrol edebilme yeteneğidir. Uzmanlık gücü, göreceli olduğu için sınırları kesin olarak belli değildir (Koşar, 2008: 17). Karizmatik güçle ortak olarak bu güç türünde de astların algısı güce etki etmektedir (Şimşek, 2005: 74). Alanında uzman olmak, insanları kendine bağlama gücüdür ve bu sayede insanlar, uzman kişiye saygılı olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2018: 549). Yöneticinin bilgisi, eğitimi ve sosyallik durumu uzmanlık gücünün en önemli etkenleridir (Uğurlu, 2016: 166).

Uzmanlık gücü, yöneticinin astları ile olan iletişimi, kişinin eğitimi ve kişisel çıkarına göre davranmamasına bağlı olarak astlarının güvenini kazanmasını sağlayan önemli bir yönetsel güçtür. Güven sağlanan örgütlerde, yönetici, bilgisinden kaynaklı uzmanlık gücünü kullanabilmektedir. Uzmanlık gücü, cezalandırma ve ödüllendirme açısından en esnek olan güçtür denilebilir. Bu durum, uzmanlık gücünün yöneticinin kişisel özelliklerinden etkilenmemesiyle ilgilidir. Tüm bu sebeplerden ötürü uzmanlık gücü diğer güç türlerinin çekirdeğini oluşturmaktadır (Peker ve Aytürk, 2000 akt, Kayalı, 2011: 22).

Uzmanlık gücü, örgüt lideri veya yöneticilerin astlarını bilgileri ve deneyimleri ile etkileyebilme yeteneğidir. Uzmanlık gücünü etkili kullanabilen yöneticiler yani deneyim ve bilgileri ile astlarını olumlu etkileyebilen yöneticiler, örgütün hedefine ulaşmasında önemli adımı atmış olur ve etkili olmayı başarabilir (Erarslan, 2004). Uzmanlık gücü olduğuna inanılan yöneticilerin yönlendirmeleri, astları tarafından önemsenir ve bu durum astların etkilenmesini hızlandırmaktadır (Yorulmaz, 2014: 30-32).

Alanda uzmanlaşabilmek, uzun bir süreç gerektiren durumdur, oysa astlarına kendilerini kabul ettirmek için uzmanlaşmak isteyen yeni yöneticiler aceleci davranmaktadır (Hoy ve Miskel, 2020: 210). Örgüt içinde uzmanlık gücü

kullanılırken yönetici ve astlar arasında uyum vardır ve bu durum içsel güdülenmeyi sağlamaktadır. Eğer yasal olarak uzmanlık gücü desteklenmiş ise yönetici hiyerarşik olarak güç kazanmış olur (Aşan ve Aydın, 2006: 267-282).

Eğitimde uzmanlık, önemli bir durumdur. Eğitim yöneticisinin uzmanlığı, bilgi ve deneyimine verilen değer ile ölçülür. Uzmanlık gücünü etkili kullanan okul yöneticileri, öğretmenleri bilgi ve deneyimleri doğrultusunda yönlendirerek ve öğretmenleri için rehber olmaktadır (Çubukçu, 2018: 28).

1. 1. 3. 3. Karizmatik Güç

Yunanca bir kelime olan karizma, ayrıcalık ya da ileri düzeyde yetenek anlamına gelir. Sözlüklerde ise yaratıcı duygu ve düşünceye yöneltici özel bir liderlik niteliği olarak tanımlanır (Balcı, 2020: 131). 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: 20-22). Karizmatik gücün etkileycilik derecesi, yöneticinin astları tarafından benimsenmesiyle ilişkilidir (Çelik, 2014: 74).

Karizma yöneticinin kişisel özelliklerinde farklı durumların olması, etkileyici özelliklerinin bulunması ve bu özellikleriyle astlarını etki altına almasıdır (Koçel, 2020: 573). Yöneticinin kişiliğinin astlar tarafından örnek alınmasını sağlayan karizmatik güç, yöneticinin saygı ortamını oluşturması, astlarında hayranlık uyandırması ve astlarına verdiği ilham ile rol model olmasıyla birlikte liderliğinin örgüt üyeleri tarafından kabul edilmesini sağlayan olağanüstü sosyal beceri gerektiren güç türüdür (Yorulmaz, 2014: 29).

Karizmatik gücü kullanan bir liderin giyimi, olaylara getirdiği çözümler, gerek özel hayatında gerekse iş hayatındaki hal ve hareketleri, fiziksel ve ruhsal özelliklerinin tümü liderin karizmasını oluşturan unsurlardır (Eraslan, 2004). Yasal güç, ödül gücü veya zorlama gücü olup olmama durumuna bakılmaksızın liderler kişisel olarak karizmatik özelliklere sahip ise karizmatik güçten söz edilmektedir. Karizmatik güç, devlet adamlarından, endüstri patronlarına kadar birçok alandaki yönetici tarafından benimsenerek kullanılan önemli bir güç

türüdür. Karizmatik liderlerin örgüt üyelerini peşinden sürükleyen büyüleyici yapıları vardır (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2016: 200). Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucu lideri Mustafa Kemal Atatürk, Fransız Hükümdarı Napolyon, Hun Lideri Atilla devlet idaresinde; Henry Ford ve Sakıp Sabancı ise sanayi kuruluşlarında karizmatik güç kullanan yöneticilere örnek olarak gösterilebilir (Karaman, 1999: 57- 59).

Tarihte insanları kişisel özellikleriyle etkileyerek astlarını kendilerine hayran bırakan yöneticiler, kendilerindeki karizmatik gücün farkına varıp karizmatik gücü kullanmışlardır. Etki alanlarını genişletmek isteyen günümüzdeki şirketlerde yöneticiler, karizmatik gücün fark yaratan yönünü oldukça etkili kullanmaktadır. Bu bağlamda, etkilemenin fazla olduğu örgütlerde karizmatik gücün kullanıldığı görülmektedir (Yorulmaz, 2014: 29).

Eğitim kurumları yöneticileri ise öğretmenleri ve öğrencileri yasal ve ödül gücünü kullanmadan da etkilemeyi karizmatik gücü kullanarak başarmışlardır. Karizmatik güç türünü kullanabilmek diğer güç türlerine göre oldukça zordur. Ancak karizmatik gücü bir kez elde eden yöneticiler, işlerinde gücünü kullanma konusunda oldukça başarılı olmaktadır (Çubukçu, 2018: 27).

1. 1. 3. 4. Ödül Gücü

İstenen davranışı gerçekleştirmek amacıyla, yöneticilerin astlarını harekete geçirmek için onları maddi ve manevi ödüllerle etkileyip harekete geçirebilme yeteneğine ödül gücü denilmektedir (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: 307). 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).

Yöneticinin ödül dağıtabilmesinden kaynaklanan güç ödül gücüdür. İşyerine yeni gelen makineyi en iyi şekilde kullanmayı öğrenen çalışana yapılan

vaatler, ödül gücünün kullanımına örnektir. Ödül gücü ve zorlayıcı güç arasında zıt yönlü bir ilişki bulunmaktadır, ödül gücü daha yapıcı şekilde etkileme sağlamaktadır. Astlar, kendilerini önemli hissettikleri, maddi ve manevi güvende oldukları zaman yöneticilerinin verdiği görevlerde daha istekli olabilmektedir (Özaslan, 2006: 18). Ödüllendirme maddi ve maddi olmayan kaynaklarla hem içsel hem de dışsal motivasyonu sağlayacak şekilde olmalıdır (Canman, 2000). Astlar kendilerine fayda sağlayacak durumlarda çıkarlarına göre hareket eder ve bu durum örgütsel ödül kaynaklarını kontrol etme başarısıyla yani ödül gücüyle ilgilidir (Özkalp ve Kırel, 2018: 548). Ödül gücünü etkileyen önemli unsurlar ise şunlardır: ödülün ast tarafından çekiciliği ve yöneticinin ödül kaynağına sağladığı kontrol (Hoy ve Miskel, 2020: 208-209). Ödül gücü sadece ödül vererek değil ödül vermeyerek de sağlanabilen bir güç türüdür (Hodge, Anthony ve Gales, 2003).

İşlerin çekici hale getirilmesi, takdir etme, önemli görevler verme, elde edilen başarıları övme, daha çok yetki ve sorumluluk verme ve ücret artışı sağlama, ödül gücünün kaynaklarını oluşturmaktadır (Güney, 2017: 248-249). Eğer yönetici ödül gücü kaynaklarını astlarına karşı adil bir şekilde ve başarılı olarak kullanabiliyorsa, astlarını etkilemede önemli adımı atmış olmaktadır (Başaran, 2008: 94). Ödül gücünün kullanımı, yöneticinin bulunduğu mevki ile yakından ilgilidir. Ödül gücünü, örgüt içindeki hiyerarşik yapı etkilemektedir (Koşar, 2008: 15).

Ödül gücü beklenen hedeflerin çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesini sağlama becerisidir (Lee ve Low, 2008). Başka bir ifadeyle ödül gücü, yöneticiler tarafından astlarını motive etmek içinde kullanılacak etkili güç türüdür. Ödül gücü ile motive edilmiş çalışanlar daha nitelikli işleri istekli olarak gerçekleştirebilmektedir (Karaman, 1999: 49). Ödül gücü çalışanlara bazı haklar vermektedir bu hakların çalışanlar arasındaki dağılımını yaparken adil olmaya özen gösterilmelidir (Özaslan, 2006: 17-19).

Ödül gücünü kullanmak isteyen yöneticilerin dikkat etmesi gereken bazı noktalar vardır. Örneğin ödül stoku kuruma göre ayarlanmalı, ödül gücünün etkisinin uzun vadeli olması beklenmemeli, ödül gücünü kullanan yönetici bu

gücü grup üyeleri ile birlikte kullanmaya dikkat etmelidir. Ödüller içerisinde en etkili olanı para ödülüdür (Karaman, 1999: 50).

Eğitim kurumlarında, öğretmenlerin bazı sorumluluklarında destek olma ve iş yükünün hafifletilmesi öğretmenler açısından ödül olarak değerlendirilmektedir. Ödül gücünün etkili ve adil kullanımı eğitim dışında birçok alanda önemli katkılara sahiptir (Hoy ve Miskel, 2020: 208-209). Eğitim kurumlarında da ödül gücü kullanımında adaletli olmaya ve ödülün öğretmenler için cazip hale getirilmesine dikkat edilmelidir (Çelik, 1998). Okul yöneticileri öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre ödül gücü kaynağı belirlemelidir (Akçakaya, 2010). Ödül gücünün adil kullanımı, öğretmenlerin yöneticilerine olan bağlılıkları olumlu etkilemektedir.

1. 1. 3. 5. 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, astların maddi ve manevi zorlanması sonucunu doğurur. Yöneticinin, zorlayıcı gücü kullanması, sahip olduğu güç ve otoritesine bağlıdır. Zorlayıcı güç türünün kullanıldığı örgütlerde yönetilenler davranışlarının sonucunda cezalandırılma durumlarından haberdar olmaktadır ancak bu cezalandırma durumunun fazla kullanılması sonucunda örgüt üyeleri tarafından çalışma isteği en alt seviyeye düşmektedir (Çubukçu, 2018: 28).

Zorlayıcı güç kullanıldığında, çalışanların sosyal hayatında da olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu güç türü çalışanlara sadece fiziksel olarak etki etmez, aynı zamanda birçok psikolojik soruna da neden olabilmektedir (Karaman, 1999: 48). 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). Peki, zorlayıcı gücün olumsuz sonuçları nelerdir? Hayal kırıklığı, intikam alma, endişe ve yabancılaşma gibi örgütsel davranışlar

zorlayıcı gücün olumsuz sonuçlarına örnek verilebilir. Aynı zamanda zorlayıcı güç, iş doyumunun azalmasına ve çalışanın düşük performans sergilemesine sebep olabilmektedir (Aşan ve Aydın, 2006: 267-282). Zorlayıcı gücün kullanıldığı örgütün üyeleri, verilen görevleri yapmazlarsa ve emirlere uymazlarsa ceza alacaklarını bilmektedir. Bu güç türünün fazla kullanılması sonucunda çalışanlarda korku ortaya çıkabilmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2012).

Eğitim yöneticilerinin zorlayıcı gücü kullanmaları, öğretmenlerde motivasyon azalmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle, eğitim kurumlarında öğretmenlerin motivasyonlarını artıracak farklı güç kaynakları kullanılmalıdır (Çubukçu, 2018: 28).

Tablo 1. 2. Farklı Güç Kaynaklarına Karşı Verilen Tepkiler

Güç Türü	Bağlılık	Uyma	Direnme
Referans (Karizma)	Çok uygun	Uygun	Az uygun
Uzmanlık	Çok uygun	Uygun	Az uygun
Yasal	Uygun	Çok uygun	Az uygun
Ödül	Uygun	Çok uygun	Az uygun
Baskı (Zorlama)	Az uygun	Az uygun	Çok uygun

Kaynak: Hoy ve Miskel, (2020: 211)'den alınmıştır.

1. 1. 3. 6. Bağlılık Gücü

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: 8).

Bağlılık gücünün kullanıldığı okullarda, öğretmenler okul ile ilgili görevlerine ek birçok çalışma yaparak okulun işlerinin zamanında yapılmasını sağlamaktadır (Şener-Pars, 2017: 27).

1. 1. 3. 7. Karşılıklı Güç

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: 8).

1. 1. 3. 8. Bilgi Gücü

Bilginin değerli bir kaynak olması sebebiyle bilgiye sahip olan insanlar, güçlü ve etkili olmuşlardır. Bireyler, bilgiye sahip olmak kadar bilgiyi kontrol etme yollarıyla da gücü elde etmeye çalışmışlardır. Tarihteki örneklerde de görüldüğü gibi bilgiye sahip olan kişiler yönetici olmuşlardır (Erkutlu, 2018: 162).

Bilgi gücü, örgüte ilişkin önemli bilgi ve veriye erişim imkanı ve bunlar üzerinde kontrol sahibi olmadır. 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: 446).

1. 2. STRES

1. 2. 1. Stres Tanımı

Bilim insanlarından ev hanımlarına hemen her insanın günlük hayat rutinlerini etkileyen ortak kavram olan stresin kelime anlamı, ruhsal gerilimdir (TDK, 2019: 2162).

Hızlı bir değişim gösteren dünyada, yaşadığımız birçok sorunun nedeni ve günlük hayattaki sorunların kaynağı olarak stresi göstermekteyiz. Yaşadığımız sağlık problemlerinin kaynağı veya psikolojik sorunların temelinde stres vardır. Çağımızda pek çok insanın günlük hayatının bir parçası olan stres, modern toplum hastalığı hâline dönüşmüştür (Usta, 2012: 16).

Kanadalı bilim insanı Hans Selye, insan vücudunun herhangi bir durum karşısında verdiği tepkiyi stres olarak tanımlayan “biyolojik stres” kavramının babası olarak kabul edilmektedir. Selye, biyolojik ve psikolojik durumları birbirinden farklı olan insanların stres karşısında vereceği tepkilerin de birbirinden

farklı olabileceğini düşünmüştür (Arden, 2002' den aktaran: Baykal- Özalp, 2014: 5).

İnsan zorlukla karşılaştığı zaman kendini korumak amacıyla tepki süreci yaşamaktadır. Stres, insanın fiziksel ve psikolojik sınırlarının zorlanması sonucu verdiği tepkidir. İnsan zorlukla mücadele edebileceğini anlarsa savaşır eğer mücadele edemeyeceğini düşünürse kaçar. (Baltaş ve Baltaş, 2018: 23).

Stres sözcüğü, Latince kökenli olup “estricia” dan ve Eski Fransızca “Estrece” kelimelerinden gelmektedir (Ertekin, 1993: 3). McGrath (1970) stresi organizmanın çevreden gelen taleplerle baş etmesi gereken durumda ortaya çıkan dengesizlik olarak tanımlamıştır. Bu tanım en çok kullanılan tanımlar arasında yer almaktadır (Usta, 2012: 16).

Şimşek ve Çelik (2018), stresi mutluluk ve huzur durumunu değiştirebilecek bir tehdit algılanması sonucu uyarana karşı belirgin olmayan fiziksel ve ruhsal olarak gösterilen tepki olarak ifade etmiştir.

Modern zamanın hastalığı, sayılan stres insanlarda fizyolojik ve biyolojik zararlar ortaya çıkarmaktadır. Birey, ortaya çıkan bu zararlı duruma karşı dengesini yeniden sağlayabilmek adına “Genel Uyum Belirtisi” olarak adlandırılan durumla karşılaşmaktadır. Genel Uyum Belirtisi, üç aşamada gerçekleşmektedir (Gökpinar, 2018: 6). Bu aşamalar şu şekilde özetlenebilir: alarm reaksiyonu aşaması, stresin algılandığı aşamadır, bu aşamada fizyolojik tepkiler ortaya konulmaktadır. Direnç dönemi, strese karşı gösterilecek direnç düzeyinin olduğu aşamadır. Direnç döneminde strese karşı durabilen birey stresten zarar görmeden kurtulur. Tükenme aşaması, bireyin stresten uzun süreli zarar gördüğü aşamadır. Tükenme aşaması stresin ağır sonuçlarının oluşabileceği evredir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 187-188).

1. 2. 2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi

İnsanın pozitif enerjisini azaltan, sosyal hayat verimliliğini düşüren ve yaşama mutluluğunu azaltan stres, Latince türemiş bir kelimedir. Stres canlılar boyutunda incelenmeden önce mühendislik ve fizik alanlarında kullanılmıştır. Latince *estricia* ve Eski Fransızca *estrece* kelimelerinin kökenlerine dayanan stres, 17. yy'da felaket, 18 ve 19. yy'larda güç, baskı anlamlarında kullanılmıştır.

19. yy. ortalarında ve 20. yy. başlarında tıp alanında kullanılmaya başlanmıştır. Dr. Thomas Curling ve Dr. Albert Billreth hastalarının tedavi süreçlerinde stresin etki ettiği durumları gözlemlemişlerdir. Stresin bugünkü anlamıyla kullanımını sağlayan kişi Fransız fizyoloğu Claude Bernard'dır. Luis Pasteur, Sir William Osler, Walter B. Cannon stres konusunda çalışmalar yapmış bilim insanlarıdır. Hans Selye öğrencilik yıllarında düşündüklerinin deneylerini yapmasıyla birlikte günümüzde de geçerli stres kavramını ortaya koymuştur (Baltaş ve Baltaş, 2018: 308). Stres psikolojik yönden de incelenen bir kavramdır.

Stresin, psikolojik bir kavram olarak incelenmesinin nedenleri:

Stresin, endişe, gerginlik, çatışma, duygusal çöküntü gibi kavramların yerine kullanılabilen bir kavram olması,

Stresin, psikolojik durumların fizyolojik yansımalarla gösterilmesini sağlaması,

Stresin, insandaki alışılmamış etkilerin araştırılmasına katkı sağlaması,

Stres kavramının geçirdiği tarihsel aşamaları incelediğimizde, stres kavramının tıp, fizik, mühendislik ve psikoloji gibi birçok alanda yer bulduğunu görmekteyiz.

1. 2. 3. Olumlu- Olumsuz Stres

Jessie Bernard stresi 'zevk veren' ve 'zevk vermeyen' olarak ikiye ayırmış, olumlu stresi eustress ve olumsuz stresi dystress olarak tanımlamıştır. Stres kavramının sık kullanılan zararlı, insanı bedensel ve ruhsal anlamda geri plana bırakan olumsuz anlamının yanı sıra; olumlu yönlerinin olabileceğini de göstermiştir. Yaşanılan zorlanma durumları yani kriz durumları Çin yazısında olduğu gibi, 'fırsat' ve 'tehlike' anlamında iki sembolle ifade edilebilir. Yaşamda karşılaşılan zorluklar, gerginlikler ve aşılması gereken güçlükler insanları başarılı sonuçlara götürebilecek olumlu stres durumlarıdır (Baltaş ve Baltaş, 2018: 66-70).

Modern zamanda yaşamın her anında birçok stres faktörü ile karşı karşıya kalmaktayız. Karşılaştığımız bu stres kaynakları ile mücadelemizde başarılı sonuçlar elde edebilmemizin önemli etkenlerinden biri çocukluğumuzdur. Aşırı korumacı bir aile yapısında büyüyen çocukların yaşamlarında mutlu sağlıklı ve strese dayanıklı olmaları daha güçtür. Yaşanılan stres durumlarına karşı daha

dayanıklı olan insanların başarılı olmaları daha olasıdır. Örneğin; Mahatma Gandhi, 2300 günden fazla bir süreyi parmaklıkların ardında geçirmiş olmasına ve uzun oruçlara rağmen Hindistan'ı bağımsızlığına kavuşturarak 20. yüzyılda adından söz ettiren etkili liderlerden biri olmuştur. Bireyleri yaratıcılık, üretim, umuda ve mutluluğa yönelten streslerin başarıya götüren önemli etkisi bulunmaktadır (Altıntaş, 2014: 26).

Belirli düzeydeki stres, performansı artırması nedeniyle örgütsel amacı gerçekleştirebilmek ve başarılı olmak için gereksinim duyulan olumlu bir strestir. Uygun miktarda ve nitelikte olan stres, bireyi harekete geçirir ve deneyim kazandırır. Stresin yaşama renk katan etkili bir güdüleme aracı olabildiği durumlar, stresin her zaman olumsuz bir durum olmadığını göstermektedir (Radbeh, 2014: 7).

Genellikle olumsuz anlamda kullanılan stresin insanları yenileri aramaya ve çalışmaya yönlendirmesi olumlu strese örnektir. Olumlu stresin insanın psiko-sosyal yönden gelişiminde önemli katkıları vardır. Örneğin; eğitim hayatındaki sınav streslerini olumlu stres açısından düşünürsek; sınav stresinin çalışmak için teşvik edici olduğunu düşünen birey, çalışma hayatında karşısına çıkan streslerden daha az etkilenir (Baltaş ve Baltaş, 2018: 66).

Bireylerin kişisel özellikleri birbirinden farklı olması sebebiyle aynı stres durumuna karşı farklı tepkiler gösterebilmektedir. Temel yapıtaşları aynı olan olumlu ve olumsuz stresi birbirinden ayırt etmek için; olumlu stres başarı, zafer, neşe ve mutluluk getirirken olumsuz stres kaybetme, hüznün ve mutsuzluk getirir. Olumlu stres kazanmak için güdülerken olumsuz stres bireyi gerilime sürüklemektedir (Altıntaş, 2014: 26).

1. 2. 4. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi

Stres kavramı, yapısı gereği birçok kavramla ilişki içerisindedir. Bu alt bölümde stres kavramının benzerlik gösterdiği kavramlar incelenmiştir.

1. 2. 4. 1. Stres ve Kaygı

TDK Güncel Sözlüğe göre, kaygı kelimesinin anlamı üzüntü, endişe duyulan düşünce, gam, tasadır. Stres fiziksel veya zihinsel durumlar sonucu

ortaya çıkan zorlanmalardır, kaygı ise gerçek veya hayali zorlamalara verilen tepkilerdir. Kaygı, stres sonucunda ortaya çıkan istenmedik bir durumdur. Yani kaygı sıkıntı ve panik gibi durumları içerisinde barındıran hoş olmayan duygusal durumdur (Baykal-Özalp, 2014: 12).

Çoğu zaman stresin yoğunluğuna bağlı olarak değişiklik gösteren kaygı durumunun belirtileri ise kas seğirmesi, titreme, gerginlik, baş ağrısı, ağız kuruluğu, kısık ses, yorgunluk hissi, uyku bozukluklarıdır. Ailesinde kaygı bozukluğu ve nörotik hastalığı olanlarda kaygı ihtimali daha yüksektir. Kaygının ortaya çıkma nedenleri; tehlike durumları, ölüm, iş kaybı, ilaçlar ve yetersiz beslenme sayılabilir (Altıntaş, 2014: 9).

Kaygı ve stresi benzer birçok özelliğe sahip olmaları sebebiyle birbirinden ayırmak oldukça güçtür. Stres, kaygıya neden olan bir durumdur. Kaygı oluşumuyla en çok karşılaşılan durumlar olumsuz stres yapıcıların en çok bulunduğu durumlardır. Örneğin; iş kaybı yaşanması sonucu oluşan stres gelecek için önemli bir kaygı durumudur (Baykal-Özalp, 2014: 12).

1. 2. 4. 2. Stres ve Engellenme

Hedeflenen bir amaca ulaşmaya çalışırken veya bir gereksinim giderilmeye çalışılırken ortaya çıkan olumsuz duygu durumuna engellenme (frustration) denilmektedir. Başka bir ifadeyle, kişinin amacına ulaşmasının engellenmesi anlamına gelmektedir. Bazı psikologlar, amacı gerçekleştirme yolundaki engel durumuna karşı kişide ortaya çıkan duygu durumuna engellenme demişlerdir. Engellenme durumuyla karşılaşan bireyler, farklı tepkiler verebilir. Saldırganlık, karamsarlık, içe kapanma gibi farklı sonuçlar doğuran davranışlar gösterebilir. Engellenme gecikme, önleme ve çatışma nedenleriyle ortaya çıkabilir. Örneğin; bir öğrencinin sınava yetişmeye çalışırken yaşadığı ulaşım problemleri, engellenmedir. Farklı kültürler ve normlara bağlı olarak bireyler engellenme durumlarında farklı davranışlar göstermektedir (Cüceloğlu, 2018: 276).

Bireylerde engellenme duygusu, insanı isteğinin sınırının olmaması; kaynakların ise sınırlı olmasından kaynaklanmaktadır. Evrende bulunan fiziksel yasalar, devlet kaynakları, doğa şartları, kanunlar ve gelenek görenekler bireyde

engellenme duygusu oluşturmaktadır (Erden, 2015: 9). Engellenme kavramı stresi besleyen bir alt kavramdır. Yani engellenme, stres ile aynı anlamda değil sadece stresi destekleyen bir araçtır (Yanardağ, 2009: 11).

1. 2. 4. 3. Stres ve Tükenmişlik

Hayatında işi önemli bir yer kaplayan insanlarda yani işkoliklerde ‘hayat çekilmez’ duygusu yaşamaya başladıkları zaman tükenmişlik algısı oluşmaktadır. Kendisini uykusuzluk, baş ağrısı gibi bedensel durumlarla veya ani öfke patlamaları, yalnızlık gibi duygusal durumlarla gösteren ‘tükenmişlik’ Dr. Freurenberger tarafından tanımlanmıştır. Tükenmişlik durumunun, başarılı olmak için çok çalışan ve sınırlarını her zaman aşmaya çalışan insanlarda görülme ihtimali daha yüksektir (Baltaş ve Baltaş, 2018: 78).

Shirom tükenmişliğin temelini kişinin enerji kaynaklarının bitme durumu olduğunu söylemiştir. Tükenmişliğin duygusal, fiziksel ve zihinsel belirtileri vardır. Güçsüzlük, enerji kaybı fiziksel belirtilere; kızgınlık, sabırsızlık duygusal belirtilere; çalışma veriminde düşme, unutkanlık zihinsel belirtilere örnek verilebilir (Kemaloğlu, 2009: 14). İş hayatında karşılaşılan sorunlar bireylerde iş stresinin yaşanmasına sebep olmaktadır. İş hayatındaki yoğun başarılı olma isteğinin sonucu olan tükenmişlik, iş stresinin bir türüdür (Baykal-Özalp, 2014: 12).

1. 2. 4. 4. Stres ve Mobbing

Her örgütte yaşanma ihtimali olan mobbing, iş yerinde bir kişinin veya bir grubun belirledikleri bir ya da daha fazla kişiye sistematik olarak uyguladığı duygusal davranışlar dizisidir. Mobbing; psikolojik terör, duygusal suiistimal, zorbalık, iş yerinde zorbalık şeklinde de kullanılmaktadır (Toker-Gökçe, 2012). Örgütsel baskı, anlamına gelen mobbing İngilizce “mob” kökünden türemiştir. Mob kelimesi yasa dışı işler yapmak ya da etrafındakileri korkutmak amacıyla bir araya gelmiş topluluk anlamındadır (Alparslan ve Tunç, 2009).

Ofis dedikoduları, sözün kesilmesi, yapılan işin sürekli eleştirilmesi, iş arkadaşları tarafından görmezden gelinmek, iş yeri için önemsiz olduğunuzu vurgulayıcı davranışlar mobbing örnekleridir (İbicioğlu, Çiftçi ve Derya, 2009).

Mobbinge maruz kalan kişiler, genellikle mesleki yönden üstün özellikli, yetenekli, yaratıcı ve başarı yönelmiş işe adanmış bireylerdir (Güneş, 2016: 134). Mobbing, kişide sosyal yalnızlık durumu oluşturarak stres yaşamasına sebep olur. Bu nedenle mobbing iş stresinin önemli aktörlerinden biri olarak sayılmaktadır (Öztürk vd., 2015).

1. 2. 4. 5. Stres ve Performans

Performans, TDK Güncel Sözlüğe göre kelime anlamı kişinin yapabileceği en iyi derece, başarıdır. Performansı oluşturan davranışlar; görev performansı, vatandaşlık ve örgüte zarar veren eylemlerdir. İş yerindeki görev ve sorumluklarını yerine getirmeye görev performansı; işverenin talebi olmamasına rağmen yapılan davranışlar, hırsızlık veya iş arkadaşlarına saldırgan davranma örgüte zarar verici davranışlardır (Robbins ve Judge, 2017: 565).

Bir hakem futbol maçını yönetirken; saha içinde birçok objektif karar verip maçı en iyi şekilde yönetmek zorundadır. Hakemler işlerini yaparken fiziksel ve psikolojik olabilen zorluklarla karşılaşabilirler. Hakemlerin işlerini yaparken yaşadıkları zorluklar performanslarını etkileyen streslere sebep olmuştur. Yapılan araştırmalarda hakemlerin iş stresleri ile performansları arasında negatif ilişki bulunmuştur (Güllü ve Yıldız, 2019). İş yerlerinde yaşanan stres zihinsel yeterlilikleri etkileyeceği için iş performansını düşüren bir etken olmaktadır (Baykal-Özalp, 2014: 14).

1. 2. 4. 6. Stres ve Aidiyet

Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılayan örgüt üyeleri üçüncü basamak olan sevgi ve aidiyet adımına gelir. Sevgi ve aidiyet basamağında, üyeler örgüt içindeki sosyal faaliyetlerle örgütün önemli parçaları olduklarını hissetmelidir (Lunenberg ve Ornstein, 2013: 81). Aidiyet duygusu, bireyin diğer örgüt üyeleri tarafından onaylanmasına, saygı duyulmasına, desteklenmesine göre değişim gösteren duygu durumudur (Sarı, 2013).

Çalışanlar arasında sosyal iletişimin fazla olduğu örgütlerde aidiyet duygusu gelişmiştir. Eğer örgüt içinde uyum yoksa, çalışanların uyumlu iş

bölgümleri bulunmuyorsa aidiyet duygusu örgüt üyeleri için gerçekleşmemiştir. Aidiyet duygusunun olmayışı, örgütlerde iş stresinin yaşanmasına neden olabilir (Baykal-Özalp, 2014: 14).

1. 2. 4. 7. Stres ve Motivasyon

Örgütsel amacı gerçekleştirmek için kararlı adımlarla istekli çalışmalar gerçekleştirmeye motivasyon denilmektedir. Birey, gerçekleştirmek istediğı amacı başarılı bir şekilde sonlandırıncaya kadar azimle çalışırsa motive olmuş demektir. Bireyin örgütsel amaca motive olabilmesi için bazı ihtiyaçlarının gerçekleşmesi gerekir (Robbins ve Judge, 2017: 206).

Çalışanların fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmaması motivasyonu azaltmaktadır. Motivasyonu düşen çalışanlarda isteksizlik, kaygı gibi durumlar oluşur. Çalışma enerjisi tükenmiş olan çalışanların iş stresi yaşama olasılığı artmaktadır (Aslan ve Cengiz, 2015).

1. 2. 4. 8. Stres ve Çatışma

Birbiriyle çelişen iki veya daha fazla istediğın arasında kalan bireyin yaşadığı duruma çatışma (conflict) denilmektedir. Örneğın; yarınki sınavına çalışması gereken öğrencinin futbol oynamak istemesindeki ikilem durumu bir çatışma örneğidir. (Cüceloğlu, 2018: 279-281). Çatışmanın bir diğeri anlamı; örgüt üyeleri arasında yaşanan anlaşmazlık durumudur. Çatışma süreçleri örgüt yöneticileri tarafından örgüt amacına uygun olarak yönetilirse çatışma olumlu sonuç doğurmaktadır (Robbins ve Judge, 2017: 453-465). Yaşanılan her iki çatışma türü de bireyde çalışma performansını düşürmektedir. Yapılması gereken birden fazla işın olması, iş yerinde yaşanan çatışmalar bireyde stres oluşturabilmektedir (Erden, 2015: 10).

1. 2. 4. 9. Stres ve Kişilik

Kişiliğın kelime anlamı; bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyettir (TDK, 2019: 1449). Friedman ve Rosenman insanların kişilik tiplerini ikiye ayırmaktadır. Bunlar A tipi kişilik ve B tipi kişilik özellikleridir. Sabırsızlık, hızlı konuşma, hızlı yeme, rekabetçilik A

tipi kişilik özellikleri; sabırlı olma, mütevazılık, sakinlik B tipi kişilik özellikleridir. Farklı kişilik özellikleri kişilerin yaşadığı streslerin farklı olmasına neden olmaktadır (Aktaş, 2001).

1. 2. 4. 10. Stres ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, kişinin yaşadığı toplumdan uzaklaşması ve bir arada yaşadığı insanlara düşmanca davranış göstermesi ve toplum kültürüne ters düşen tavır sergilemesi olarak tanımlanmaktadır(Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006). Yapılan çalışmalar iş yerinde yaşanan stres azaldığında yabancılaşmanın da azaldığı gözlemlenmiştir. Stresin sonucu olarak yabancılaşma gerçekleşmektedir (Erkılıç, 2012: 134) .

1. 2. 5. Stres Türleri

Stres türlerini temel olarak; fiziksel çevreden kaynaklı stres, psikososyal yapıdan kaynaklı stres ve iş kaynaklı stres oluşturmaktadır.

1. 2. 5. 1. Fiziksel Çevreden Kaynaklanan Stres

Stres, insanları birçok yönden etkileyen bir durumdur. Bireyleri etkileyen her şeye stres yapıcı, stresör denilmektedir. İnsanların farklı kişisel özellikleri olması sebebiyle stresörler karşında gösterecekleri fiziksel tepkilerde de farklılık olmaktadır. Stres durumu yaşayan insanlar, stresi aşabilmek için veya stres durumuna uyum sağlayabilmek için çaba göstermektedir. İnsanlar stres durumu karşısında gösterdiği çaba sonucunda vücutta bazı fiziksel ve psikolojik durumlar yaşamaktadır. Bu durumlara hızlı kalp atışı, kaslarda zayıflık örnek verilebilir (Özdayı, 1990: 132) .

Bireyleri etkileyen fiziksel durumlar; gürültü, kalabalık, hava kirliliği, sıcaklık, radyasyon, toz, çevresel olaylardır.

Gürültü, aralarında uyum bulunmayan düzensiz seslerin bütünü, patırtı, şamata anlamında kullanılmaktadır. Gürültü, insanları olumsuz etkileyen bir durumdur. Gürültü kirliliğinin insan üzerindeki fiziksel etkisine işitme kaybı, uyku bozukluğu, psikolojik etkisine ise korku, davranış bozuklukları örnek verilebilir. Gürültü seviyelerindeki farklara göre insanların etkilenmeleri de

farklılık gösterir. Gürültüden etkilenen çalışanların iş performansında düşüş yaşanabilir (Bal, 2018) .

Mevsim geçişleri, ani sıcaklık değişimleri, insan vücudunun uyum sağlamasını zorlaştırıp stres yaşamasına sebep olmaktadır. Yaşanan yeni stres durumu, bireyin günlük yaşam rutinine yeni stresörler eklemesiye mücadele etmesini zorlaştırmaktadır (Erden, 2015: 13) .

1. 2. 5. 2. Psikososyal Yapıdan Kaynaklı Stres

Psikososyal özelliklerden kaynaklanan stres; gelişimsel stres, günlük stres ve hayat krizleri niteliğindeki stresir.

Günlük stres, yaşamın rutin stresidir. Günlük ihtiyaçların karşılanamaması ve yapılmak istenen yeniliklerin engellenmesi durumunda günlük streste artış görülmektedir. Günlük stresin süresi kısa olması nedeniyle hayatı uzun süreli etkilememektedir.

Gelişimsel stres, bireyin gelişimsel dönemlerinde yaşadıkları stres türüdür. Çocukluk döneminde yaşanan gelişimsel stresle başa çıkılmazsa yetişkinlik döneminde daha fazla sorun yaşanabilmektedir. Örneğin; doğum süreci başlı başına bir stres durumudur ve bebeğin doğum sürecinde yaşadığı zorlanmalar hayatta kalmada önemli etkisi olan stres durumudur. Daha sonra ergenlik süreci bireyin yetişkinlik dönemini etkileyen fiziksel ve psikolojik değişimler yaşamaktadır. Yaşanan bu değişimlere uyum sağlanırsa ergenlik stresiyle başa çıkılabilir (Tarhan, 2014: 72).

Hayat krizleri niteliğindeki stresler, bireyin hayatını derinden etkileyen ve hayatına yön vermesinde önemli etkisi olan kişiyi biyolojik ve psikolojik etkileyen olayların oluşturduğu streslerdir. Yakının ölümü, doğum, evlilik, iş değişikliği, ekonomik bunalımlar hayat krizlerine örnek verilebilir (Baltaş ve Baltaş, 2018: 61).

1. 2. 5. 3. İş Kaynaklı Stres

İş hayatı oldukça yoğun tempu gerektirir. Çalışanların iş stresi işlerinin ağırlığına, işin zamanına, vardiyasına, parça başı iş olması durumlarına göre değişiklikler göstermektedir (Aydın, 2008: 42-49). Bazı iş kollarında çalışanlar

stresin kendilerini motive edici olduğunu vurgulamaktadır. Kobasan'ın 157 avukat ve 75 asker ile yaptığı araştırmaya göre avukatlar iş streslerinin motive edici olduğunu düşündükleri için stresin olumsuz etkisi daha az seviyededir ancak askerler ise stres altında çalışmalarının zor olması nedeniyle yaşadıkları stres durumundan oldukça fazla etkilenmektedir (Altıntaş, 2014: 25).

1. 2. 6. Stres Kaynakları

Stres durumu kişiye bağlı bir olgudur. Bireylerin kişisel özellikleri, sosyo-ekonomik konumlarının farklılık göstermesi sebebiyle bireylerin psikolojik yapılarında da farklılık olmaktadır. Psikolojik yapılardaki farklılıklar bireylerin stres durumlarına karşı gösterecekleri tepkilerin farklı olmasına sebep olmaktadır. Temelinde zihinsel bir durum olan stres olayında bireylerin göstereceği fiziksel ve ruhsal tepkiler farklı olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2018: 32).

Strese verilen tepkiyi, bireyin kişilik özellikleri ve stres kaynakları önemli ölçüde etkilemektedir. Stres kaynakları, stres tepkilerinde farklılıklar yaşanmasını neden olan önemli bir durumdur. Stres kaynaklarını; örgütsel stres kaynakları, bireysel stres kaynakları ve fiziksel-çevresel stres kaynakları olarak gruplandırabiliriz.

1. 2. 6. 1. Bireysel Stres Kaynakları

Stres, bireyleri fiziksel ve psikolojik etkileyebilen zorlanma durumlarıdır. Çoğu stres durumunda bireylerin verimliliği düşmektedir. Stresin kaynaklandığı bazı bireysel durumlar vardır. Stresin bireysel kaynaklarını şu şekilde sıralayabiliriz: kişilik, yaş, cinsiyet, biyolojik ve duygusal yapı, eğitim durumu, motivasyon, zeka.

Kişilik; bireye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, şahsiyet anlamına gelmektedir (TDK, 2019: 1449). Yaşanan bir stres durumunda bazı insanlar olumsuz etkilenirken bazı insanlar olumlu etkilenebilmektedir. Kişilerin aynı stres durumunda farklı şekilde etkilenmeleri kişiliklerinin farklı olmasından kaynaklanır (Tutar, 2016: 127-128) .

Rosenman ve Friedmean (1974) yaptıkları çalışmada kişilik tiplerini A Tipi Kişilik ve B Tipi Kişilik olarak tanımlamışlardır. A Tipi Kişilik özelliği

gösteren bireyler; saldırgan, ihtiraslı, rekabetçi, zamanla yarışan, iş baskısını üstünde hisseden kişiliktendirler (Jamal ve Baba, 2001).

Başkaları ile mücadele etmeyi seven, mükemmeliyetçilik isteğiyle hırslı çalışmalar sürdüren A Tipi Kişilik özelliğine sahip bireyler saldırgan ve düşmanca davranışlarda bulunmaktadır (Akcan, 2011: 17) .

Eleştiriye kapalı olan A Tipi Kişilik özelliğine sahip bireyler kısa zamanda birçok işi tamamlamaya çalıştıkları için sürekli zaman yetersizliğinden şikâyet etmektedirler. Günümüz yaşam koşullarına bakıldığında pek çok alanda kısa zamanda en fazla iş yapılmaya çalışılmaktadır. Bu durum zaman darlığını abartmanın bir sonucu olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2018: 148) .

Başladıkları işi en iyi şekilde bitirmek amacıyla çalışan A Tipi Kişilik özelliği taşıyan insanlar işverenler tarafından daha fazla tercih edilmektedir. İş yaşamında çalışılmak istenen A Tipi Kişilik özelliğine sahip bireyler zaman ve insanlarla sürekli yarış halinde oldukları için stres yaşadıkları durumlar oldukça fazla olmaktadır (Altıntaş, 2014: 54) .

Yaşadıkları stres durumunun fazla olması sebebiyle A Tipi Kişilik özelliğine sahip bireylerde koroner kalp hastalıkları, kalp krizi, kolesterol riskinin arttığı yapılan çalışmalarda görülmektedir (Sandıkcı, 2010: 16). Öteyandan, A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin iştah kaybı, depresyon, baş ağrısı, kalp hastalığı, mide rahatsızlığı, psikolojik üzüntüler gibi olumsuz durumları yaşama olasılığı bulunmaktadır (Begley, Lee ve Czajka, 2000).

A Tipi Kişilik özelliğinin tam tersi sakin ve zaman baskısını hissetmeden çalışan bireylerin kişilik tipi B Tipi Kişiliktir. B Tipi Kişilik özelliğine sahip insanlar katı kurallardan uzak, sakin yapılı, sabırlı, az seviyede hırslı olan, dışa dönük, toplumsal faaliyetlerde yer alan, düzenli çalışan kişilerdir (Radbeh, 2014: 18). B Tipi Kişilik özellikli insanlar katı kurallar olmadan telaşsız yaşamlarıyla bilinirler. B Tipi Kişilik özellikli insanlar çevrelerine karşı daha duyarlı olmaları ve affedici yapılarıyla sosyal çevrelerinde sevilen kişilerdir. Yaşamlarının her anının tadını çıkaran B Tipi Kişiliğe sahip bireyler stresli yaşamdan uzaktırlar (Erden, 2015: 24) .

B Tipi Kişiliğe sahip çalışanlar yaptıkları işlerde önce kendi mutluluklarını sağlamaya çalışırlar, işlerini yaparken zaman sınırlamaları yoktur. Yaşamlarında

onları zorlayan bazı noktalarda A Tipi Kişilik özelliği gösterebilmektedirler. Bireylerde aslında her iki kişilik tipinden de bulunmaktadır ancak bazı özellikler daha baskın olmaktadır(Altıntaş, 2014: 53-55) .

Motivasyon, bir işi istekle yapmak güdülenmek demektir. Motivasyon Latince ‘motive’ den gelmektedir (Örücü ve Kanbur, 2008). Yaptığı işte veya günlük hayatındaki aktivitelerinde motive olan bireyin bedensel ve ruhsal mutluluğu sağlanmış olur. Motive olan bireylerin stresin yıkıcı etkisinden uzak olması beklenmektedir (Erden, 2015: 26) .

Biyolojik ve duygusal yapı; yaşantımıza yön veren duygu çeşitleri olumlu duygu, olumsuz duygu ve ayrımsız duygudur. Sevgi olumlu duygu, nefret olumsuz duygu ve hoşgörü ayrımsız duyguya örnek olarak verilebilir. Bireyin kendisinin ve çevresindekilerin duygu durumunu anlayabilmesine duygusal zekâ denilmektedir. Duygusal zekâsı yüksek olan bireyler yaşadıkları stres durumlarıyla daha iyi başa çıkabilmektedir. Duygularını iyi ifade eden bireyler strese bağlı ortaya çıkan hastalıklara daha az yakalanmaktadır (Altıntaş, 2014: 55).

Yaş, doğumundan itibaren yaşanılmış zaman dilimidir. İnsanların en yoğun stres yaşadıkları yaş aralığı 35-50’dir. Bireyler yaşlandıkça stresle mücadele etme güçleri azalmaktadır. Stresle mücadeleleri zorlaşan bireyler stresten uzak yaşamları tercih etmektedirler (Erdal, 2009: 32) .

Cinsiyet, çağımızda kadınların ataerkil iş kollarında da yer almasıyla birlikte stresi etkileyen önemli durum haline gelmiştir. Yücel vd. (2019) beden eğitimi öğretmenleriyle yaptıkları çalışmada kadın öğretmenlerin iş yükü stresinin erkek öğretmenlere göre fazla olduğunu bulmuştur.Yapılan çalışmalar, kadınların duygusal yapılarından dolayı iş hayatlarında daha fazla stres yaşamalarına sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır (Selvi, Erdem ve Kayar, 2014) .

Eğitim durumu artıkça bireyin örgüt içinde alacağı sorumluluklar artacağı için yaşayacağı streste artacaktır (Radbeh, 2014: 18) .

Zekâ, insanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı, anlak, dirayet, feraset anlamında kullanılmaktadır (TDK, 2019: 2649). Yüksek zekâlı insanların stresle baş etmeleri daha kolay olduğu gibi yüksek zekâlı insanlar daha çok stresle

karşılaşabilirler. Görüldüğü gibi zekâ ve stres arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Stresle başa çıkmada zekânın katkısı göz ardı edilemez (Baltaş ve Baltaş, 2018: 48-50) .

1. 2. 6. 2. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgüt, ortak amaçları gerçekleştirmek üzere geliştirilen bir yapıdır (Balcı, 2020: 187). Bir örgütte strese sebep olan pek çok stresör vardır. İşi hatasız yapmaya çalışmak veya zamana karşı yarışmak örgütlerde stres sebebi olabilmektedir (Robbins ve Judge, 2017: 609-610). Örgütsel stres kaynaklarını şu şekilde inceleyebiliriz:

İş yükü; örgütte bireylerin üretim sürecinde yapacağı eylemlerin gücünü ve yeteneğini aşması durumu iş yüküdür. İş yükü insanlarda strese sebep olarak hayatlarını etkilemektedir (Durna, 2004). Aşırı iş yükünden kaynaklanan stres bireylerde pek çok sağlık probleminin yaşanmasına sebep olan önemli bir etkidir (Sandıkcı, 2010: 11). İş yükü çalışanlarda stres oluşturduğu gibi işin az olması da stres oluşturmaktadır. İşin az olması çalışanda kayıtsızlık oluştururken, işin çok olması hata yapmayı artırmaktadır (Şimşek vd. , 2006).

Rol belirsizliği; bireylerin görevleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı veya performansın nasıl değerlendirildiğini bilmediği zamanlarda rol belirsizliği yaşanmaktadır. Yaşan rol belirsizlikleri durumu çalışanlarda strese sebep olmaktadır (Radbeh, 2014: 13).

Rol çatışması; iki ya da daha fazla rol baskısının birbiri ile uyumsuzluk yaşaması durumudur. Çalışan annelerin yaşadığı stres sebeplerinden biri olan rol çatışması, fiziksel ve ruhsal pek çok olumsuz durum oluşturmaktadır (Altıntaş, 2014: 112).

Çalışma zamanı, çalışma düzeni, iş riski ve çalışma şartları çalışanları etkileyen üretim yapısına ilişkin durumlardır. Vardiyalı çalışma sistemi, gece nöbetleri olan çalışma alanları bireylerde fiziksel ve psikolojik düzensizlikler oluşturan çalışma stilleridir. Vardiyalı çalışmanın bireylerde olumsuz stres oluşturmaya gibi tehlikeli işte çalışanların yaşadığı iş stresleride oldukça fazladır. Madencilerin her an göçük olması riskiyle çalışması, yaşamları için önemli stres sebebidir. Peki, çalışma şartları strese sebep olur mu? İş yerinin; sıcaklığı, hijyeni

uygun olmalı, gürültüsü az olmalı, işten alınacak ücret çalışanların beklentilerini karşılamalıdır. Çalışma şartlarının çalışanları memnun etmediği durumlarda olumsuz stres yaşanması kaçınılmazdır (Akcan, 2011: 16).

Çalışanların işleri ile özdeşleşmesi, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkiler örgüt iklimini oluşturmaktadır. Bir örgütte iklim, bireylerin ait olma ve stres durumlarıyla doğrudan ilgilidir. Örgütsel özdeşleşmenin sağlandığı durumlarda örgüt içinde işbirliği artar ancak özdeşleşme sağlanamazsa bireyler arasında kutuplaşmalar ve çatışmalar yaşanır. Örgüt üyeleri arasında yaşanan çatışma durumu bireylerin stres yaşamasına neden olmaktadır (Altıntaş, 2014: 116).

1. 2. 6. 3. Fiziksel ve Çevresel Stres Kaynakları

Bireylerin stres kaynaklarından bir diğeri, fiziksel ve çevresel stres kaynaklarıdır. Fiziksel ve çevresel stres kaynakları: ekonomik belirsizlikler, sıcaklık yetersizliği, nem fazlalığı, atmosfer kirlenmesi, aydınlatma yetersizliği ve gürültüdür. Sıcaklık, nem, hava basıncının insan vücuduna uygun olmayan değerleri stres kaynağı oluşturarak bireyin sağlık problemleri yaşanmasına neden olabilir. Ekonomik ve politik belirsizlikler ekonomi daralmasına neden olduğu için bireyler iş kaygısı yaşamaya başlamaktadır. İş kaygısı da bireyin iş stresi yaşamasına neden olmaktadır. Bu durumlar bize insanların stres yaşamasının sadece psikolojik kaynağının olmadığını dışarıdan etkilerle de stres oluşabildiğini göstermektedir (Akcan, 2011: 14-15).

1. 2. 7. Stresin Belirtileri

İnsan vücudunun tehditlere karşı verdiği tepki stres olarak tanımlanmaktadır. Stres durumu yaşayan vücut uyarıyı aldıktan sonra çok hızlı çalışmaya başlamaktadır. Yaşanan stres durumu, vücudu hızlı fizyolojik tepkilere zorlamaktadır. Vücut bir stres durumuyla mücadele ederken arka arkaya gelen stres durumu yaşandığı zaman stres düzeyi en üst seviyelere ulaşmaktadır. Bireylerin stres yaşadığı durumlarda vücudunun gösterdiği fizyolojik ve psikolojik tepkiler vardır. Stresten dolayı baş ağrısı, fiziksel tepki melankoli psikolojik tepki durumlarına örnek verilebilir. Bireylerde oluşabilecek stres

belirtilerini psikolojik stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri, davranışsal stres belirtileri ve bilişsel stres belirtileri şeklinde gruplanabilir (Altıntaş, 2014: 18-20).

1. 2. 7. 1. Fiziksel Stres Belirtileri

Olumsuz stres durumları, zararlı etkenler geliştirdiği için vücuttaki sistemlerde işlev bozukluklarına sebep olmaktadır. Birbirinden farklı stres durumları insan vücudunda farklı seviyelerde fiziksel belirtiler göstermektedir (Ok, 2006: 9-11).

Bireylerde stresin kendini belli ettiği durumlar ilk olarak fiziksel olarak kendini göstermektedir. Fiziksel stres belirtilerine örnek olarak şunları verebiliriz (Usta, 2012: 20-22);

- Baş ağrısı
- Mide bulantısı
- Alerji
- Kalp krizi
- Hazımsızlık
- Kusma
- Kronik yorgunluk
- Uykusuzluk hali
- Enerji kaybı
- Ellerde uyuşma
- Sırt ağrısı
- Şeker hastalığı
- Yüksek tansiyon
- Deri hastalıkları

1. 2. 7. 2. Psikolojik Stres Belirtileri

Bireylerde gözle görülemeyen stres belirtisi, psikolojik stres belirtileridir. Psikolojik stres belirtileri fiziksel stres belirtilerine göre daha az rastlanmaktadır. Kırıl (2008) fiziksel stres belirtilerinin psikolojik stres belirtilerine göre daha fazla rastlandığını destekler niteliktedir.

Stres, psikologlar açısından zihinsel bir olaydır ve kişiye göre değişkenlikler göstermektedir. Kişilerin stres durumlarında farklı tepkiler vermesi kaçınılmaz bir durumdur. Bireylerin psikolojik stres yaşamalarını etkileyen temel faktör ihtiyaçlar ve güdüleridir. Bireyler, ihtiyaçlarını temel unsurları baz alarak belirli bir hiyerarşi içinde ilerletmelidir. İhtiyaçlar karşılanırken izlenen sırada eksiklerin olması bireyin algısını ve duygularını etkilemektedir. Hoşa gitmeyen duygu durumlarında ortaya çıkan psikolojik stres belirtilerine şu örnekleri verebiliriz (Baltaş ve Baltaş, 2018: 32-40);

- Aşırı hayal kurma
- Zihin karışıklığı
- Gerginlik
- Korku
- Geçimsizlik
- İşbirliğinden kaçma
- Sürekli endişe
- Düş kırıklığı
- Melankoli
- Saldırganlık

1. 2. 7. 3. Stresin Davranışsal Belirtileri

Bireyin davranışlarını açık bir şekilde etkileyen önemli unsurlardan biri hiç şüphesiz strestir. Stres durumu yaşayan bireylerde bazı davranışsal belirtiler olabilmektedir. Stresin davranışsal belirtilerine şu örnekleri verebiliriz (Ok, 2006: 11-13);

- Aşırı uyuma isteği
- Yemek yemede artış
- Konuşma sırasında güçlük yaşanması
- Sigara kullanmada artış
- Alkol kullanmada artış
- Madde kullanma
- Argo konuşma

- İntihar eğilimi
- Darılma
- Coşkusuzluk
- İletişim azlığı
- Yemede azalış

1. 2. 7. 4. Stresin Bilişsel Belirtileri

Bireyin zihinsel yapılarında ve algılarında oluşan değişiklikler stresin bilişsel boyuttaki belirtileridir (Baki, 2011: 10-11). Stresin bilişsel belirtileri şu şekildedir;

- Konsantrasyon sıkıntıları
- Kafa karışıklıklar
- İşe adapte olamama
- Yapılacak işler arasında ilişki kuramamak
- Karar vermede zorlanma
- İnsanlara güvenememek
- Karşılaştırma yeteneğinde zayıflama
- Mizah anlayışında zayıflama
- Hafıza zayıflığı yaşanması
- Tepki verme hızının değişkenlik göstermesi
- Hata yapmada artış

1. 2. 8. İş Stresi

Günümüzde teknolojik gelişmeler oldukça hızlıdır, bireyler gelişmelerin hızına yetişmeye çalışırken yaşadıkları uyum problemleri stres durumuna sebep olmaktadır (Erken, 2006: 38). İş hayatında çalışırken geçirilen zamanın ötesinde, iş yaşamından alınan doyum ve mutluluk yanında bireyin toplumsal statüsünü ve özel yaşamını etkilemektedir. Sigmund Freud mutluluğu “sevmek ve üretmek” olarak tanımlarken Hans Selye stresle başa çıkmanın reçetesini işini en iyi yapmaya bağlamıştır. İş yerlerindeki baskı ve zorlanmalar stresin önemli kaynağı olmaktadır. Geniş alanlara etki eden iş stresini aşabilmek için bireysel

düzenlemeler yeterli olmayıp örgütsel düzenlemeler gerektirmektedir (Altıntaş, 2014: 109).

İş stresi, çalışanlarda meydana gelen ve işlerini normal düzenlerinde yapmalarına engel olan durumdur (Bechr ve Newman, 1978). İş stresi sadece çalışanlarda değil yöneticilerde de yaşanmaktadır. İş yaşamında yöneticilerin yaşadıkları stres kademelerine göre farklılık göstermektedir. Üst düzey yöneticiler yaşadıkları zorluklara karşı kararlarını özgür bir şekilde alabildikleri için stres durumundan etkilenme düzeyleri yok denecek kadar az seviyededir. Ancak orta düzey yöneticiler astları ve üstleri arasında sıkıştıkları için özgür karar alamamaktadır. Yaşadıkları bu durum orta düzey yöneticilerin iş stresi sonucu birçok sağlık problemi yaşamaktadırlar (Baltaş ve Baltaş, 2018: 77).

İş yaşamında mutluluk ve motivasyon için cevaplanması gereken bazı sorular vardır. Bu sorular; “Beklentiler gerçekçi mi?” , “Meslek yaşamınızın neresindesiniz?”, “Aşırı yük gibi rahatlıkta mesleki çöküş nedeni mi?” , “Kendimi ve işimi nasıl zenginleştirebilirim?” (Altıntaş, 2014: 110).

Çalışılan işte ne kadar mutluysanız ve işinizde ne kadar doyum yaşıyorsanız iş stresiniz o kadar az olmaktadır. İş yapma şekliniz, işteki kademeniz, ödüllendirmeleriniz, maddi ve manevi beklentileriniz işe doyumunuzu etkileyen önemli faktörlerdir. Etkili çalışabilmek için zevkli iş alanlarında bulunmak gerekmektedir (Altıntaş, 2014: 109). İşini seven ve işin her anından zevk almaya çalışan kişiler eğer işten ayrı zaman geçiremiyorlarsa ve her anlarında işlerini düşünüyorlarsa işkolik olarak isimlendirilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2018: 77).

İş stresinin nedenleri (Altıntaş, 2014: 111-117):

- İş rutini ve çeşitliliği
- Rollerdeki belirsizlik
- İşin statüsü
- Rol çatışması
- Kişilik-rol uyumsuzluğu
- İşyerinin kurumsal yapısı
- İş arkadaşları arasında ilişkiler
- Mesleki gelişim

- Katılım
- İşin doğası
- Görev çelişkisi
- İş yükü
- İş güvensizliği
- Baskı
- Düşük ücret

Yaşanabilecek iş stresi türleri (Baltaş ve Baltaş, 2018: 81):

- İş güvensizliği ve işsizlik
- Aşırı mesai
- İş baskısı ve rutin düzene uyma zorluğu
- Alt düzey beceri ancak dikkat gerektiren monoton işler
- Tartışmalar
- Gerginlikler
- Sosyal izolasyon

İş stresinin bireylerde bedensel, psikolojik, davranışsal ve sosyal etkileri olmaktadır. İş stresinin devam etmesi sonucunda uzun vadede beden sağlığı, akıl ve ruh sağlığı kaybı aile birliklerinin bozulması durumları oluşmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2018: 81).

İş stresi bireylerde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ancak verimli çalışma yapabilmek için makul seviyede strese ihtiyaç vardır. Çalışanlar üzerinde olumlu stres durumu oluşturma görevi yöneticilere düşmektedir (Ergül, 2012: 15-17).

1. 2. 9. Öğretmenlik Mesleği ve İş Stresi

İnsanlar çoğu zaman yaşadıkları stresin nedeni hakkında bilgi sahibi değildirler. İnsanların stres kaynaklarının bilinen önemli sebebi meslekleri olmaktadır. Stres sebepleri mesleklere göre farklılık göstermektedir. Örneğin pilotlar vardiyalı çalışmaktan, bürokratlar zaman yetersizliğinden ve öğretmenler mesleki değeri görememekten stres yaşamaktadırlar (Altıntaş, 2014: 25).

Mesleği bilgi öğretmek olan kişilere öğretmen denilmektedir. Sınıflarında öğrencileriyle 40 dakika bir arada olan öğretmenler eğitim öğretimin en temel

yapıtaşıdır. Öğretmenler planladıkları eğitim öğretim düzenleriyle toplumun geleceğine yön vermektedirler. Öğretmenler mesleklerini icra ederken bazı özelliklere sahip olmaları gerekir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Öğretmenlerde bulunması gereken özellikler (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005);

- Sabırlıdır,
- Saygılıdır,
- Kendini sürekli geliştirir,
- Eleştirilmeye açıktır,
- Öğrencileri güdüler.
- Öğrenciyi başarı için destekler.
- Öğrencilere düşünce ve davranışlarıyla örnek olur.
- Hoşgörülüdür,
- Sevecendir,
- Disiplini sağlar,
- Liderdir,
- Destekleyicidir,
- Çözüm odaklıdır,
- Sınıfta otoriteyi sağlar,
- Öğrenmeyi kolaylaştırıcı faaliyetlerde bulunur,
- İyi bir gözlemcidir.

Öğretmenlerin kendi mesleklerine özgü stres kaynakları bulunmaktadır ve bu stres kaynakları okullar arasında da farklılık göstermektedir. Öğretmenler, görevlerini yerine getirirken yasalar ve yönetmelikleri dikkate almak zorundadırlar. Öğretmenlerin hiyerarşik sıralamada Milli Eğitimin en alt kadrosunda yer alması alınan kararların sadece uygulama aşamasında görevinin olması stres sebebidir. Öğretmenlerin bir diğer stres sebebi okul ortamıdır. Okulun etkinliği ve okulun imkanları öğretmenlerin çalışma koşullarını belirlemesi sebebiyle stresör olabilmektedir. Kitap seçimlerinden sınıf mevcuduna kadar pek çok durum öğretmenlerin stres sebebi olmaktadır. Her an işten çıkarılma ihtimali olan bir öğretmen iş motivasyonu ne kadar olabilir? Özel okullarda çalışan

öğretmenlerin iş güvencesinin olmaması, özel okullarda çalışan öğretmenler için stres sebebi olmaktadır (Erden, 2015: 46-49).

Saygı görmek ve yaptığı işin değerli olduğunu hissetmek herkesin istediği bir durumdur. Ne yazık ki senede bir gün hatırlanan öğretmenler mesleklerinin eski değerinin olmadığını ve toplumsal saygınlıklarını yitirdiklerini düşünmektedirler. Akpınar'ın (2008) çalışmasında, öğretmenlerin statülerinden kaynaklı stres yaşadıkları bulgularına yer verilmiştir.

Öğrencilerini geleceğe hazırlamak için canla başla çalışan öğretmenler, ilgisiz bir öğrenci grubuyla karşılaştıkları durumda stres yaşamaktadır. Öğretmenler, öğrencilerin ilgisizliği ve disiplinsizliği sonucunda stres yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır (Doğan-Yıldırım, 2008: 35). Dersini anlatmak için birçok hazırlıkla sınıfa giren öğretmenin ilgisiz öğrenciyle karşılaşması, iş stresi yaşamasına sebep olmaktadır. Öğrenci değerlendirmesini yaparken veli baskısı altında olan öğretmenin iş stresi yaşadığı görülmektedir (Bakırcı, 2012: 36-43).

Üniversiteden mezun olup görevinin başına gelmiş birçok genç öğretmen beklemedikleri sorunlar yaşamaktadır. Mesleklerinin ilk yıllarında öğretmenlerin yaşadığı stresin tecrübeli öğretmenlere göre fazla olduğu bilinmektedir. İşlerini yaparken yaşadıkları olaylar genç öğretmenlerde stres sebebi olmaktadır; kıdemli öğretmenler yaşanan stres durumlarının üstesinden gelmektedir (Erken, 2006: 75).

Öğretmenler maaş azlığı nedeniyle sık sık stres yaşamaktadır. Sınıflarda öğrenci sayısının fazla olması da öğretmenlerin bir diğer stres sebebidir (Yetim ve Demirdizen-Çevik, 2018). Braham'ın geliştirdiği stresi kontrol altına alma modelinin dört aşaması: değiştir (imkan varsa içinde bulunduğun durumu değiştir), kabul et (kontrol edilmeyecek durumlarda kabul edip pozitif yaklaşım gösterme), boşver (kontrol edemeyeceğimiz durumu kabul edip yola devam etmek) ve yaşam tarzını yönet (egzersiz, duygusal destek, diyet) şeklindedir (Güçlü, 2001).

Ülkenin geleceği olan çocuklarımızı yetiştiren öğretmenlerin iş stresi yaşadığı durum birçok meslek grubuna göre oldukça fazladır. Ülkemizin geleceğini emanet ettiğimiz öğretmenlerimizi mutlu ederek iş stresleri azaltabilir.

1. 2. 10. Stresle Başa Çıkma Yolları

Hayatta hemen her alanda stres vardır ve çoğu zaman başarı için stresin güdülenmesine ihtiyaç vardır. Bu nedenledir ki sağlıklı fiziksel durum ve ruh hali için stres olmayan bir hayat dilemek güçleşmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2018: 177). Duyarlılıkların farklı olması bireylerin stres sebeplerinin farklılığına yol açar. Çağımızda yaşamsal faaliyetleri sürdürebilmek için stresten uzak durabilmek neredeyse imkânsızdır. Stres durumundan kurtulmak mümkün olmadığı için stresi yönetmeyi iyi bilmeliyiz. Stresle başa çıkmanın asıl amacı bireyin sağlığının korunmasıdır. İnsanlar stresle baş edebilmek için olumlu veya olumsuz seçenekler kullanmaktadırlar. Stresliyken saldırgan davranmak olumsuz başa çıkma yöntemi iken stres durumunda yürüyüşe çıkmak olumlu başa çıkma durumudur (Altıntaş, 2014: 119).

Stresle başa çıkma yöntemleri temel olarak örgütsel yöntemler ve bireysel yöntemler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu yöntemler de kendi içinde soruna yönelik yöntemler ve duyguya yönelik yöntemler olarak ikiye ayrılmaktadır.

Bireysel stresle başa çıkma yöntemleri; jimnastik, meditasyon, masaj, dua, ibadet, problem çözme becerilerini geliştirme, etkili iletişim, biogeribildirim, zaman yönetimi, hobiler olarak sıralanabilir.

Örgütsel stresle başa çıkma yöntemleri; örgüt iklimi düzenlenmesi, çalışanların görev dağılımını yenilemek, az veya çok iş yükünü düzenlemek, yönetimi birlikte sağlamak, stres yönetim eğitimi olarak sıralanabilir.

Jimnastik; vücudu güçlendirmek ve çevikleştirmek için yapılan alıştırmaların tümüdür. Uygun miktarda yapılan fiziksel hareketler kan dolaşımının güçlü olmasını sağlar aynı zamanda aktivite sonrası dinlenme imkânı vardır. Jimnastik yapılırken vücudun sağlık durumuna dikkat edilmelidir. Yapılan fiziksel hareketler vücut zindeliğini sağladığı gibi sıkıntı durumunu ortadan kaldırmaktadır (Altıntaş, 2014: 122) .

Meditasyon; bedeni duygusal ve fiziksel olarak dinlendiren içsel yoğunlaşma durumudur. Meditasyon bireyleri stresli durumlardan uzaklaştırıp stres belirtilerini azaltmada etkilidir (Aydın, 2008: 146) .

Masaj; vücut yüzeyinde elektrik, el ve su aracılığıyla çeşitli işlemler yapma biçiminde, iyileştirme ve bakım yöntemidir. Bedeni gevşetebilmenin en iyi

yolu masajdır. Masajla birlikte vücudunu gevşetmeyi öğrenen bireyler stres durumunda da kaslarını gevşetebilirler (Rowshan, 2015: 116).

Dua ve ibadet; yıllardır insanların teslimiyet ve büyük manevi duygularla farklı şekillerde gerçekleştirilmektedir. Dua ederken insanlar Tanrının yardım edeceğine inandıkları için rahatlama yaşamaktadırlar. İbadetlerini gerçekleştirirken okudukları ayetler ve yaptıkları hareketlerde dikkat etmelerine sebep olarak gevşemelerini sağlamaktadır (Ok, 2006: 33).

Biogeribildirim (Biyolojik geri bildirim); insanın kendisinde farkında olmadığı fiziksel tepkilerinin belirli bir program dâhilinde bir araç yardımı ile otonom faaliyetlerini istenilen yönde düzenlendiği bir tekniktir. Bu teknik kişinin duygu, düşünce ve bedeni arasında bir köprü görevindedir. Duygu ve düşüncelerinin beden yansımalarını gören bireyler stres durumunda kas gevşemelerini sağlayarak stres durumuyla baş edebilirler (Baltaş ve Baltaş, 2018: 197).

Zaman yönetimi, yapmamız gereken işleri zamana göre planlama becerisidir. Zaman iyi planlanırsa dostumuz olur ancak zamanı iyi planlayamazsak stres kaynağı oluşturur. Yapılacak işlerimizi günlük zaman dilimine göre düzenleyerek zamanın oluşturacağı stres kaynağından uzaklaşabiliriz (Rowshan, 2015: 170).

Hobi, meslek dışında yapılan kişiye mutluluk veren işlere denilmektedir. Hobiler insanların günlük yaşam dışında uğraş alanı oluşturduğu için streslerini azaltma etkisi vardır (Usta, 2012: 55).

Örgüt iklimi düzenlemesi, iş ortamındaki stresi azaltmaktadır. Bürokratik ve resmi yapının katı olduğu örgütlerde çalışmak zor olmaktadır. Katılımcı kararların alındığı ve destekçi yapıdaki örgütler iş stresinin daha az yaşandığı örgütlerdir (Aydın, 2008: 158).

Çalışanların görev dağılımını yenilemek, rol belirsizliği yaşanması durumunu ortadan kaldırmak için gereklidir. Rol belirsizliği bireylerde kayıtsızlık ve iş tatminsizliği yaşanmasına sebep olmaktadır. Rol belirsizliği çalışanlar üzerinde stres oluşturmaktadır. Çalışanların görev dağılımı yenilenerek iş stresleri azaltıla bilinir (Ok, 2006: 35).

Az veya çok iş yükünü düzenlemek, örgütlerde çalışanların iş streslerini azaltmaktadır.

Yönetimi birlikte sağlamak, çalışanların örgütleri için önemli olduklarını hissettirir. Örgütleri için önemli olduklarını bilen çalışanlar işlerini daha iyi yapmak için çalışırlar ve iş stresleri daha az olmaktadır (Usta, 2012: 59).

1. 3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu alt bölümde, örgütsel güç türleri ve iş stresi ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalara örnek verilmiştir.

1. 3. 1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

1. 3. 1. 1. Örgütsel Güç Türleri İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Zafer (2008), ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerini incelemiştir. Araştırma tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; özel ilköğretim okulu yöneticileri, uzmanlık gücü boyutu ile ilgili sorularda, resmi ilköğretim okulu yöneticilerine göre daha fazla yeterli bulunmuşlardır. Görüşler arasındaki anlamlı farklardan hareketle; özel ilköğretim okulu yöneticilerinin uzmanlık gücü yeterliliklerinin, resmi ilköğretim okulu yöneticilerine göre daha olumlu görüldüğü saptanmıştır. Eğitim durumuna göre örgütsel gücün uzmanlık gücü, zorlayıcı güç ve yasal güç boyutlarında anlamlı fark görülmezken ödüllendirme güç ve karizmatik güç boyutlarında anlamlı farkın olduğu saptanmıştır. Sırayla lisansüstü, iki yıllık yükseköğretim ve dört yıllık fakülte mezunları şeklinde oranların olumludan olumsuz doğru sıralandığı elde edilmiştir.

Cömert (2014), yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesini yapmıştır. Araştırmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeği anketleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, branş, eğitim durumu, okul türü ve hizmet yılı değişkenlerine göre farklılaştığı aynı şekilde örgütsel güç

kaynaklarının cinsiyet, branş, eğitim durumu, okul türü ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Öğretmenlerin özlük haklarında iyileştirmenin yapılması, okullarda kıdemli öğretmenlerin yeni atanmış öğretmenlere rehberlik yapması, okul müdürlerine eğitim yönetimi ve okul yönetimi konularında hizmet içi eğitim verilmesi, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik yönetici güç kaynaklarının kullanılması önerilmiştir.

Yorulmaz (2014), ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları ve kullanma düzeylerini araştırmıştır. Araştırmada Örgütsel Güç Kaynağı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen görüşlerine göre okul yöneticileri kullandıkları güç kaynakları olan; uzmanlık, karizma, ödüllendirme, yasal ve zorlayıcı güçlerini daha yüksek düzeyde gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Ödüllendirme gücü ile kıdem arasında bir anlamlı farklılığın olduğu, bu farklılığın 1-10 yıl ile 11-20 yıl arasında gerçekleştiği ortaya çıkmıştır. Örgütsel güç kaynakları ile yönetim tarzı arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen görüşlerine ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynaklarını kullanma durumlarına ilişkin puanlar karşılaştırıldığında uzmanlık, karizmatik, ödüllendirme, zorlayıcı ve yasal güç türlerinde yönetici görüşlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çubukçu (2018), özel okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin iş doyumunu ile olan ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında belirli oranda ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, iş doyumunu ile ödül gücü arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Uzmanlık gücü ve yasal güç, mesleki doyum ile ters orantılı bulunup, söz konusu güçlerin kullanımı öğretmenlerin mesleki doyumunu ters yönde etkilediği görülmüştür.

Özaslan (2006), eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesini yapmıştır. Araştırma tarama modeliyle yürütülmüştür. Araştırma sonucunda bölüm başkanlarının en fazla ödül gücü, anabilim dalı başkanlarının ise uzmanlık gücü kullanmakta oldukları, Fen-Edebiyat Fakültesindeki anabilim dalı başkanlarının, Eğitim Fakültesindeki anabilim dalı başkanlarına oranla, daha fazla uzmanlık gücü ve karizma gücü kullandıkları saptanmıştır.

Altinkurt ve Yılmaz (2012), okul yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel güç kaynaklarıyla ortaöğretim öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişkinin incelemişler. Araştırma sonucunda öğretmenler tarafında en fazla yasal gücün en az ödül gücünün kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Polat (2010), “Okulöncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki” adlı çalışmada öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeyleri ve yöneticilerin gücü kullanmaları arasında yüksek bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Yeşilbaş ve Akyol (2019), okul müdürlerinin ve öğretmenlerin müdürlerin tercih ettiği güç kaynakları ile ilgili görüşlerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma 320 öğretmenle nicel araştırma yapılmıştır ve nicel araştırmayı güçlendirmek amacıyla altı tane öğretmen ve okul müdürüyle görüşme yapılmıştır. Analizler sonucunda öğretmenler okul müdürlerinin en çok meşru gücü, ödül gücünü ve uzman gücünü kullandığını göstermektedir; karizmatik gücü orta derecede kullandıklarını ve en az düzeyde zorlayıcı gücü kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan nitel araştırmalar nicel araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu çalışma ile öğretmenlerin performanslarında okul müdürlerinin kullandığı güç türünün önemli etkisi olduğunu bu nedenle okul müdürlerinin güç kullanımları konusunda bilgilendirilmesi etkili yönetimi sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel güç kaynakları ile ilgili yapılan çalışma sonuçları şu şekilde bulunmuştur;

Örgütsel güç kaynakları ve örgütsel adalet algısı; (Taşdan, 2008; Üstüner 1999) ödül ve ceza uygulamalarında adaletin zıt yönlü olduğu bulunmuştur.

Örgütsel güç kaynakları ve örgütsel bağlılık; (Karahana 2008; Koşar, 2008; Sezgin ve Koşar, 2010; Buluç, 2012; Ersözlü, 2012) özellikle uzmanlık gücünün kullanımıyla örgütsel bağlılık arasında yüksek pozitif ilişki bulunmuş, Cömert (2014) ise düşük pozitif ilişki bulmuştur.

Örgütsel güç kaynakları ve örgütsel sessizlik; (Apak, 2016; Aydın, 2016) yöneticilerin kullandığı uzmanlık gücü ve zorlayıcı güç ile sessizlik arasında negatif orta düzey ilişki bilgi gücü ve sessizlik arasında orta düzey pozitif ilişki bulunmuştur.

Örgütsel güç kaynakları ve örgütsel özdeşimleri; (Polat, 2010; Özdemir, 2013) ödül gücü ve uzmanlık gücünün örgütsel özdeşimle pozitif anlamlı ilişkisi vardır.

Örgütsel güç kaynakları ve örgütsel sinizm; (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014; Atmaca, 2014) zorlayıcı güç ile sinizm arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

1. 3. 1. 2. İş Stresi İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Yılmaz ve Ekici (2006), örgütsel hayatta kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarını incelemiştir. Karayolları 16. Bölge Müdürlüğü'nde görev yapan 156 kişilik işçi, teknik görevli, memur, mühendis ve yöneticiden oluşan şantiye çalışanları ile yapılan bu çalışma genel tarama modelinde sürdürülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, personel değerlendirmede adaletsiz olunması, yetersiz maaş stres kaynağı oluşturmaktadır. Çalışma saatlerinin uzunluğundan, çalışma ortamının gürültülü olmasından, iş yerinde aydınlatmanın kötü olmasından, çalışma araç ve gereçlerinin yetersizliğinden, iş ortamındaki huzursuzluktan en çok şikâyet eden grup işçilerdir. Eğitim düzeyleri ile çalışma saatlerinin uzunluğunun, çalışma ortamının gürültülü olmasının ve iş yerindeki aydınlatmanın kötü olmasının stres kaynağı oluşturması zıt yönlüdür.

Malkoç-İstengel (2006), okul rehber öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş stresleri arasındaki ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmaya 250 rehber öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre, iş stresi ile hâkimiyet, karşı cinsle ilişki, gösteriş, özgüven, erkeksi özellikler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ancak kendini suçlama alt boyutuyla iş stresi arasındaki ilişkiyi pozitif yönlü bulunmuştur.

Erken (2006), resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırmaya resmi ilköğretim okullarında çalışan 165 öğretmen, özel ilköğretim okullarında çalışan 127 öğretmen olmak üzere toplam 292 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş tatminleri ile iş stresleri arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonucuna göre resmi

ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş streslerinin özel ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kemaloğlu (2009), çalışan hemşirelerin tükenmişlik ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 105 hemşire ile yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sağlık meslek lisesi mezunu olarak çalışan hemşirelerin, 10-14 yıl arası çalışan hemşirelerin, servis hemşirelerinin negatif baş etme stratejilerini kullandıkları ve ücretini yetersiz bulan hemşirelerin duygusal tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Sandıkçı (2010), stresin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma 498 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, stres düzeyi yükseldikçe tükenmişlik boyutlarının düzeyi de anlamlı ve pozitif yönde artış göstermektedir ve stresin tüm tükenmişlik boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Günbayı ve Tokel (2012), ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma 650 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, iş stresi ve iş doyumu arasında anlamlı ve zıt bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Radbeh (2014), iş hayatında stresin performansa etkileri incelenmiştir. Araştırma 480 akademik ve idari personel üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, aylık gelir düzeyi arttıkça stres düzeyi artmıştır. Kurumda çalışma süreleri ve iş stresleri arasındaki ilişki incelendiği zaman çalışma süresi arttıkça stres düzeyinin arttığı görülmüştür. Performans ile stres arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ve performans arttıkça stres azalmaktadır.

Göçen (2019), öğretmenlerin mesleki anlam, meslek sürdürme, stres ve tükenmişlik durumlarını ruhsal yaşamları yönünden değerlendirilmiştir. Araştırma 10 öğretmen ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, insani değerler, insan hakları ve görevsel değerler” temalarında okul hayatlarına etkilerinin olduğu bulunmuştur. İş stresine ve tükenmişliğe karşı öğretmenlerin ruhsal ve alternatif çözüm yolları geliştirdiği görülmüştür. Öğretmenlerin hayatlarını anlamlandırmada farklı

olguların rol oynadığı bulunmuştur. Bulgular genel olarak öğretmenlerin ruhsal yaşamlarının okul hayatlarına önemli etkilerinin olduğunu göstermektedir.

1. 3. 2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

1. 3. 2. 1. Örgütsel Güç Türleri İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Sheehan, Cieri, Cooper ve Brooks (2014), araştırmalarında insan kaynakları yönetim fonksiyonunun örgütsel performansa etkisini incelemişlerdir. Araştırma örneklemini Avustralya'da çalışan 26 üst düzey insan kaynakları yöneticileri ve yönetim danışmanları oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri görüşme yapılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel performansa katkıda bulunmak için insan kaynakları yöneticilerinin güçlerini kaynakların gücü, süreçleri gücü ve anlamın gücü boyutlarında kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Papantoniou ve Brinio (2016), araştırmalarında lise müdürlerinin liderlik tarzları ve güç kaynakları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma örneklemini Yunanistan'da görev yapan 235 lise müdürü oluşturmaktadır. Okul müdürlerine uygulanan anketlerde okullarını yönetirken eğitim, yönetim ve idari görevleriyle ilgili olarak belirli uygulamaları ne sıklıkla benimsedikleri değerlendirilmiştir. Liderlik tarzları işlemsel ve dönüşümsel liderlik, güç kaynakları ise ödül, ceza, uzmanlık ve bilgi gücü kaynakları değerlendirilmiştir. Araştırma sonucuna göre, okul müdürleri liderlik tarzlarından dönüşümsel liderliği daha çok kullanırken güç kaynaklarından bilgi gücünü daha çok kullandıkları bulgusuna ulaşmışlardır.

Lee, Smith ve Cioci (1993), araştırmalarında öğretmenlerin okullarının kişisel, kişilerarası ve örgütsel düzeylerinde kendi güçlerine ilişkin algılarını, müdür ve öğretmenlerin cinsiyetleri arasındaki etkileşimin lise öğretmenlerin müdürlerinin liderliğine değerlendirme ve kendi güçlerine ilişkin etkilerini araştırmaktadır. Araştırmanın örneklemini ABD'de görev yapan 9000 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin kadın müdürlerin liderlik yaptığı okullarda çalışırken kendilerini güçlenmiş hissederken, erkek

öğretmenler kadın müdürlerin liderlik yaptığı okullarda kendilerini daha az güçlü hissettikleri bulgusunu elde etmişlerdir.

Somech ve Drach-Zahavy (2002), araştırmalarında göreceli güç ve etkileme stratejileri, yöneticilerin etkileme stratejileri seçimlerinde aracı örgütsel gücün etkileri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini İsrail’de görev yapan 317 kadın 138 erkek olmak üzere 455 öğretmen oluşturmaktadır. İlk adımda öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel güçlerini ölçmek amacıyla anket uygulanmıştır. İkinci adımda yöneticilerin etkileme stratejilerini belirlemek amacıyla anket uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre, güçlü yöneticilerin öğretmenleri sert stratejilerle etkileme eğiliminde oldukları, güçsüz yöneticilerin öğretmenlere daha ılımlı stratejilerle etkileme eğiliminde oldukları, güçsüz yöneticilerin öğretmenlere daha ılımlı stratejilerle etkileme eğiliminde oldukları bulgusuna ulaşmışlardır.

Lıu ve Fang (2006), araştırmalarında yöneticilerin liderlik yaklaşımları ile kullandıkları güç çeşitleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Çin’de profesyonel organizasyonlarda çalışan 800 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda uzmanlık gücü takım çalışanları ve yöneticiler arasında ilişkili bulunurken yasal güç ile ilişkisiz bulgusu elde edilmiştir.

1. 3. 2. 2. İş Stresi İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Forlin (1998), Avustralya’daki ilköğretim öğretmenlerinin görevlerini yaparken stresli durumlarla baş etme yöntemlerini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Avustralya’nın Queensland şehrindeki Darling Downs bölgesinde bulunan 13 okuldaki 17 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun çocukların eğitiminden ve huzurundan kendilerinin sorumlu olduklarını düşündüklerini ve bu durumun öğretmenlerde önemli stres nedeni olduğunu belirtilmiştir. Çocuğun beslenmesi, ihtiyaçları ve aktif öğrenme çevresi öğretmenler tarafından stresli durum olarak görülmüştür. Çocukların sosyal becerilerde öğretmenlerde stres oluşturmaktadır. Öğretmenler eğitim ile ilgili stresleriyle baş etmek için kullandıkları yöntemler mizah duygularını koruma, izin almak, alkol kullanmak ve meditasyon veya istifa etmeyi düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Pervez ve Hanif (2003), kadınlarda iş stresinin kaynaklarını ve iş streslerinin düzeylerini araştırmıştır. Araştırmada ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş streslerinin karşılaştırılması yapılmıştır. Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin stres seviyeleri ilkokul öğretmenlerinden yüksek bulunmuştur. Yine araştırma sonucuna göre resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş streslerinin özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Lazuras (2006), Yunanistan'daki devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin stres düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma örneklemini 70 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre, özel okul öğretmenleri ve devlet okullarındaki öğretmenler sadece örgütsel sıkıntılarda farklılık göstermiştir. Bu farklılıklar; örgütsel prosedürler ve kurallar, diğer çalışanlar, yöneticiler, ne yapılması ve nasıl yapılması ile ilgili bilgi eksikliği, yetersiz yardım ve yanlış talimatlar şeklindedir.

Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006), Yunanistan'daki ilk ve ortaokul öğretmenlerinin işteki stresinin ve mesleki tükenme deneyimlerini tanımlamayı amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, kadın öğretmenlerin mesleki stresinin erkek öğretmenlere göre meslektaşlar ve öğrencilerle etkileşim, iş yükü ve duygusal tükenme bakımından yüksek düzeyde olduğu; genç öğretmenlerde tükenmenin, duygusal bitkinlik ve meslekten ayrılma bakımından yüksek seviyede bulunmuştur.

1. 3. 3. Örgütsel Güç Türleri İle İş Stresi Arasındaki İlişkilere İlişkin Araştırmalar

Lo, Thurasamy ve Liew (2014), sosyal değişim teorisini temel almıştır, güç kaynaklarının iş stresi üzerindeki doğrudan etkisinin ılımlı olarak rehberlik yapması gerektiğini varsaymaktadır. Araştırmaya büyük ölçekli çok uluslu şirketlerde çalışan yüz doksan beş Malezyalı yönetici ve çalışan katılmıştır. Aylık gelir, pozisyon, eğitim seviyesi, yaş, ırk ve cinsiyet demografik özelliklerine göre araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, meşru güç ve zorlayıcı gücün iş stresine doğrudan etkisi olduğu referans, uzman ve bilgi gücünün iş stresine etkisi olmadığı görülmüştür. Zorlayıcı gücün rol belirsizliği, kontrol eksikliği, aşırı

yükleme, psikolojik anlaşmazlık ile olumlu ilişkili olduğu bulunmuştur. Stres iyi yönetilirse daha iyi performans elde edilebileceği görülmüştür.

Erkutlu ve Chafra (2006), liderlerin güç kaynakları ve astların iş stresleri arasındaki ilişkiyi butik oteller örnekleriyle incelemiştir. Araştırma Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinden 20 butik otelde, 20 yönetici ve 380 çalışan olmak üzere 400 kişi ile yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre zorlayıcı ve meşru güç iş stresini artırabilir. Ödül, zorlayıcı ve referans gücü stresi etkilemektedir.

Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011), güç kaynakları ve iş stresi arasındaki ilişkide örgüt kültürünün rolünü incelemiştir. Bu çalışmanın örnekleme 2008-2009 güz döneminde Ankara, İstanbul, İzmir, Antalya, Samsun, Erzurum ve Gaziantep'ten rassal metotla belirlenen 13 devlet üniversitesinde görev yapan 622 öğretim elemanı ve dekanan oluşturmaktadır. Bu çalışmada, hipotezlerin test edilmesinde düzenlenmiş hiyerarşik regresyon-analizi kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarında, örgüt kültürü boyutunda saldırganlığın, sert güç kaynakları ile iş stresi arasındaki olumlu ilişkiyi kuvvetlendirdiğini ve bireylere saygının bu ilişkiyi azalttığı görülmüştür. Ayrıca bireylere saygı boyutu yumuşak güç kaynakları ve iş stresi arasındaki olumsuz ilişkiyi zayıflatmıştır.

Elangovan ve Xie (2000), algılanan denetim otoritesinin alt düzey çalışanların motivasyon, stres, bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırmanın verileri Kanada'da bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 165 lisansüstü işletme öğrencisinden toplanmıştır. Araştırma sonucu, farklı tür güçler çalışan motivasyonunu, memnuniyeti, bağlılığı ve stresi farklı şekilde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Algılanan zorlayıcı güç, astların motivasyonu ile negatif bir şekilde ilişkili değildi ve süpervizörün uzman gücü ve referans gücü, alt stresle olumsuz yönde ilişki bulunamamıştır.

Dartey-Baah ve Ampofo (2015), dönüşümsel ve işlevsel liderlik stillerinin iş stresi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma Gana'da bankacılık sektöründe çalışan 196 kişi üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonucuna göre, dönüşümsel liderlik ile iş stresi arasındaki önemli negatif ilişki işlevsel liderlik ve iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Ramezani, Nedae, Alimohammadi ve Firouzjah (2013), spor federasyonları çalışan 288 kişi ile yapılan yöneticilerin güç kaynaklarının

Çalışanların iş stresi ve işte kalma niyetini araştıran çalışma sonucuna göre meşru g, referans güç, uzmanlık g, ödül g ve zorlayıcı gn çalışanların iş stresini etkilemektedir.



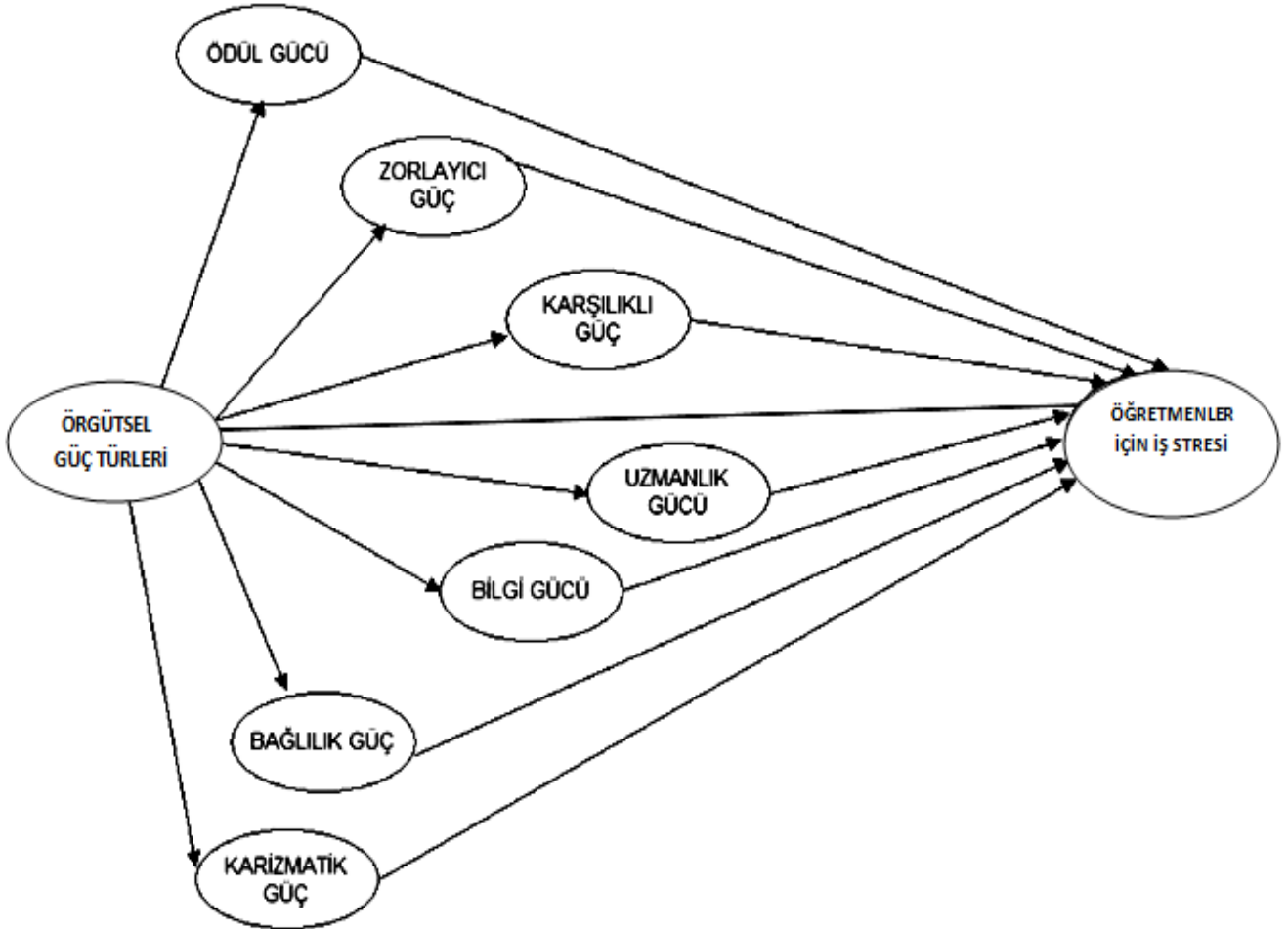
İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklemi, veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir.

2. 1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada nicel araştırma türlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın modeli şekil 2. 1’de gösterilmiştir.



Şekil 2. 1. Araştırma Modeli

Nicel araştırma, gerçeğin nesnel olarak gözlenip, ölçülüp analiz edildiği araştırma türüdür. Nicel araştırmalar, genelleme yapmak, tahminlerde bulunmak ve nedensellik ilişkisini açıklama amacıyla yapılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012: 12). Tarama modeli bir grubun belirli özelliklerini belirlemeyi amaçlamaktadır (Karasar, 2019: 109). Tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli iki veya daha çok unsurun arasında değişim olup olmadığını var ise değişimin derecesini belirlemeye çalışan araştırmalardır (Köse, 2014: 99-122).

2. 2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın sorularını cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin elde edildiği canlı veya cansız varlıkların oluşturduğu büyük gruba evren denilmektedir. Araştırılan özellikler hakkında bilgi toplamak için çalışılan evrenden seçilen sınırlı evren parçasına örneklem denilmektedir (Büyüköztürk vd, 2012: 80-81).

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. Kolayda örneklemede veriler evrenden en hızlı ve ekonomik şekilde toplanır (Malhotra, 2010: 345). Zaman, para ve işgücü kaybını önlemeyi temel amaç edinen bu yöntem belirlenen örneklemin tamamına ulaşmaya kadar veri toplamaya devam eder (Büyüköztürk, vd., 2012: 92). Veri toplamada en kolay biçimde ulaşılacak bireylerin seçildiği kolayda örnekleme pilot çalışmalarda verilerin tamamına ulaşmada tercih edilir. Yaygın kullanımı olan kolayda örnekleme tekniğinde temel olan ankete cevap veren herkesin örnekleme dahil edilmesidir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017: 148).

Araştırmanın örneklemini; 2019-2020 eğitim-öğretim yılı Giresun Bulancak ilçesindeki MEB'e bağlı 9 ortaokulda görev yapan 237 branş öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini okullar Tablo 2. 1'de verilmiştir.

Tablo 2. 1. Araştırmanın Örneklemine Oluşturan Ortaokullar

Sıra No	Okul Adı	Öğretmen Sayısı
1	Atatürk Ortaokulu	33
2	Bulancak İmam Hatip Ortaokulu	40
3	Gazi Ortaokulu	15
4	Güzelyalı Ortaokulu	17
5	İstiklal Ortaokulu	16
6	Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu	58
7	Yalıköy Şehit Pilot Teğmen Barış Çakır Ortaokulu	15
8	Züfer-Mustafa Eriş Ortaokulu	34
9	15 Temmuz Şehitleri İHO	9
10	Toplam	237

2.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

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 anketten elde edilen veriler üzerinde normallik ve doğrusallık değerlendirmesi yapılmıştır. Öncelikli olarak ortalama, mod ve medyan değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Sonra, normallik değerlendirmesi kapsamında; çarpıklık ve basıklık katsayılarından yararlanılmıştır. Doğrusallık için de “Saçılma Diyagramı Matrisi” kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından yapılan uç değer analizi sonucunda 3 tane verinin uç değer olduğu görülmüş ve analizden çıkarılmıştır. Geriye kalan 169 veri için yapılan çarpıklık ve basıklık analizleri çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar şu şekildedir: örgütsel güç verilerinin çarpıklık (Skewness) değeri -0.12 ve basıklık (Kurtosis) değeri -0.29 olduğu ve iş stresi ölçeği verilerinin çarpıklık (Skewness) değeri -0.13 ve basıklık (Kurtosis) değerinin -0.49 olduğu görülmüştür. Örgütsel güç türleri ölçeğinin alt boyutlarında çarpıklık (Skewness) değerleri “ödül gücü” boyutu -1.13, “zorlayıcı güç” boyutu 0.27, “karşılıklı güç” boyutu -0.45, “uzmanlık gücü” boyutu -0.41, “bilgi gücü” boyutu -0.60, “bağlılık gücü” boyutu -0.93, “karizmatik güç” boyutu -0.27 olarak, basıklık (Kurtosis) değerleri ise “ödül gücü” boyutu 1.73, “zorlayıcı güç” boyutu -0.18, “karşılıklı güç” boyutu -0.05, “uzmanlık gücü” boyutu 0.25,

“bilgi gücü” boyutu 0.26, “bağlılık gücü” boyutu 1.87, “karizmatik güç” boyutu - 0.01 olarak hesaplanmıştır. Morgan, Leech, Gloeckner ve Barret. (2004: 49) basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ve -1 arasında olması verilerin normal dağıldığını ve doğrusal olduğunu söylerken, Can. (2019: 85) basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1.96 ve -1.96 arasında olması verilerin normal dağıldığını ve doğrusal olduğunu ve Hahs-Vaughn ve Lomax (2013) ise basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2 ve -2 arasında olmasının verilerin normal dağıldığını ve doğrusal olduğunu gösterdiğini ifade etmektedir.

Yapılan analizler sonucunda 3 uç değer çıkarıldıktan sonra 169 veri seti ile analizler yapılmaya devam edilmiştir.

2. 4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

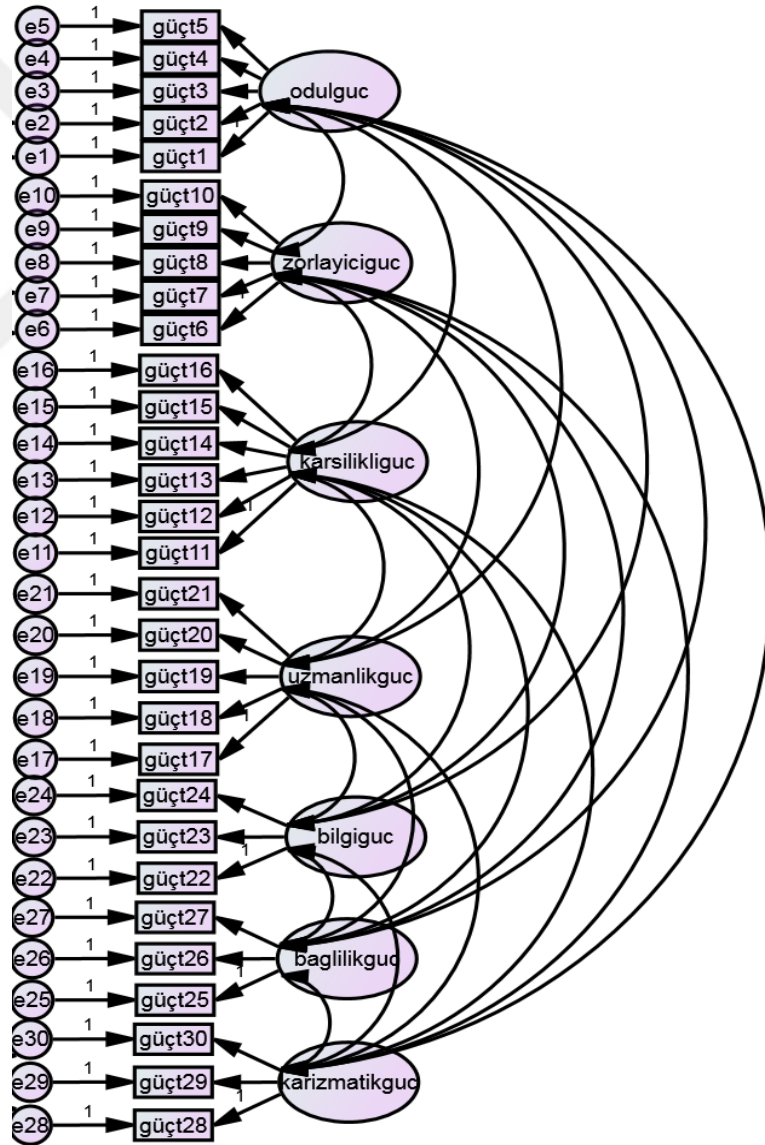
Giresun’un Bulancak ilçesi merkez ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kullandığı güç türleri ile öğretmenlerin iş stresi arasında ilişki olup olmadığının araştırıldığı bu çalışmada, Güç Türleri Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği ile bu ölçekleri cevaplayan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyebilmek için kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

2. 4. 1. Güç Türleri Ölçeği

Araştırmada Aslanargun’un (2009) geliştirdiği 30 maddeden oluşan güç türleri ölçeği kullanılmıştır. Güç türleri ölçeği ödül gücü, zorlayıcı güç, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü ve karizmatik güç olmak üzere 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert (Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Çoğunlukla (4) ve Her zaman (5)) tipindedir.

Aslanargun (2009) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ödül gücü alt boyutu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .63$, zorlayıcı güç boyutu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .68$, karşılıklı güç alt boyutu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .76$, uzmanlık gücü alt boyutu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .88$, bilgi gücü alt boyutu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .66$, bağlılık gücü alt boyutu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .79$ ve karizmatik güç alt boyutu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .62$ olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğe bu veri seti için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve yedi boyutlu yapı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2/df=1.81$, $p<.00$; IFI=.90, CFI=.90, RMSEA=.07, RMR=.07 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=.88$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları “ödül gücü” boyutu .87, “ zorlayıcı güç” boyutu .73, “karşılıklı güç” boyutu .81, “uzmanlık gücü” boyutu .91, “bilgi gücü” boyutu .61, “bağlılık gücü” boyutu .84, “karizmatik güç” boyutu .83 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Şekil 2.3’te Güç Türleri Ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi modeli verilmiştir.



Şekil 2. 2. Güç Türleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin güç türlerinin belirlenmesinde geçerli bir araç olduğu tespit edilmiştir.

2. 4.2. İş Stresi Ölçeği

Acar ve Zuhul Baltaş tarafından 2018 yılında geliştirilen 15 maddeden oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe bu tez için araştırmacı tarafından güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. Ölçekte değerlendirilen veriler Hiçbir zaman (1), Ender olarak (2), Bazen (3), Sık sık (4) ve Hemen hemen her zaman (5) puanlarıyla elde edilmiştir. Bu ölçekte araştırma grubunun sorulara verdikleri puanların toplanıp 15'e bölümünden çıkacak sonuç stres puan grubunu göstermektedir. Ölçeğin stres puanı aralıkları şu şekildedir:

Tablo 2. 2. İş Stresi Ölçeği Puan Grubu

Stres Puanı	Stres Puanı Grubu
1.00 - 1.39	B
1.40 – 1.99	C
2.00 – 2.59	D
2.60 – 3.19	E
3.20 – 3.49	F
3.50 – 4.00	A

A. Sağlığı ve verimliliği ciddi olarak tehdit eden ağır risk düzeyi.

B. Kişiyi kendisini değersiz hissettiren ve önemsizlik duygusundan kaynaklanan stres düzeyi.

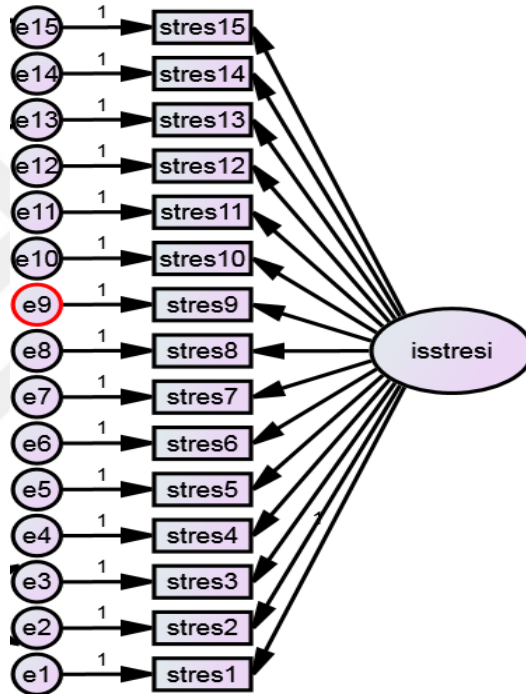
C. Uyarıcı yönleri olan, ancak hafif bir iş. Başarı güdüsü yüksek biri için sıkıcı, mücadelecilik olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyi.

D. Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli stres düzeyi.

E. Uyarıcılığı yüksek, bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği artıran ya da sağlığı tehdit eden stres düzeyidir.

F. Sorumluluk düzeyi yüksek olması sebebiyle özel yaşamına imkân tanımayan, sağlık ve verimliliği tehdit eden stres düzeyi (Baltaş ve Baltaş, 2018: 96).

Yapılan analiz sonucunda bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .86$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe bu veri grubu için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $p < .00$, $\chi^2/df = 2.44$, GFI = .86, PNFI = .64, PCFI = .70, olarak hesaplanmıştır. Şekil 2.2’de iş stresi ölçeğine ilişkin doğrulayıcı doğrulayıcı faktör analizi modeli verilmiştir.



Şekil 2. 3. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin iş stresinin belirlenmesinde geçerli bir araç olduğu tespit edilmiştir.

2. 4. 3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma yapılan öğretmen grubunun cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve hizmet süreleri değişkenlerini içeren kişisel bilgi formu Güç Türleri Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği ile birlikte uygulanmıştır.

2. 5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri istatistik paket programları ile bilgisayar ortamında yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 (Statistical Package Program for Social Sciences), AMOS 18.0 istatistik programları kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti için korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Demografik özelliklere (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi) ve ölçeklerde yer alan maddelere ilişkin betimsel analizler, aritmetik ortalama, frekans ve yüzde dağılımları ile incelenmiştir.

Okul müdürlerini güç türlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi ve yaş, eğitim durumu ve hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin iş streslerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi ve yaş, eğitim durumu ve hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi uygulanmıştır.

Okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin iş stresleri arasında ilişki olup olmadığını, varsa ne yönde olduğunu belirlemek amacıyla korelasyon (Pearson Korelasyon Katsayısı) analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısının mutlak değeri 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.70-0.30 arasında olması orta ve 0.30-0.00 arasında ise düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2019: 32).

Okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerinin öğretmenlerin iş streslerini yordama düzeylerini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan uyum iyiliği aralık değerleri çeşitli araştırmacılar tarafından kabul edilen uyum iyiliği aralık değerleridir (Karagöz, 2016; Meyers, Gamst ve Guarino, 2006; Mulaik, vd. 1989; Meydan ve Şeşen, 2015; Seçer, 2015) Tablo 2. 3. 'te verilmiştir. Modellerin uyum iyiliği değerlendirmek için tabloda verilen değerler ve aralıklar kullanılmıştır.

Tablo 2. 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinde Uyum İndeksleri İçin Kabul Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
P değeri	$p \leq 1.00$	$0.01 \leq p \leq 0.05$
X^2/df	$0 \leq X^2/df \leq 2$	$2 \leq X^2/df \leq 3$
RMR	≤ 5	≤ 0.08
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95
IFI	≥ 0.95	0.94- 0.90
RMSEA	≤ 0.05	0.06- 0.08
GFI	≥ 0.90	0.89 – 0.85
PNFI	≤ 0.90	> 0.50
PCFI	≥ 0.90	> 0.50

Araştırmada kullanılan Güç Türleri Ölçeği 5’li likert tipindedir. Ölçek seçenekleri ve puan aralıkları Tablo 2. 4’te sunulmuştur.

Tablo 2. 4. Ölçek Puan Aralıkları

Ölçekler	Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Güç Türleri Ölçeği	Her Zaman	5	4.20-5.00
Güç Türleri Ölçeği	Çoğunlukla	4	3.40-4.19
Güç Türleri Ölçeği	Bazen	3	2.60-3.39
Güç Türleri Ölçeği	Nadiren	2	1.80-2.59
Güç Türleri Ölçeği	Hiçbir Zaman	1	1.00-1.79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

3. 1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 3.1’de gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde; araştırmaya katılan 169 öğretmenin 93’ü kadın (% 55), 76’sı erkek (% 45) olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni bakımından en yüksek oran 32-41 yaş (% 52.1) aralığında bulunan öğretmenlere aittir.

Tablo 3. 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	93	55
	Erkek	76	45
	Toplam	169	100
Yaş	22-31	40	23.7
	32-41	88	52.1
	42-51	41	24.3
	Toplam	169	100
Eğitim Durumu	Ön Lisans	0	0
	Lisans	157	92.9
	Yüksek lisans	12	7.1
	Doktora	0	0
	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
	Toplam	169	100

Öğretmenlerin eğitim durumlarına bakıldığında 157'sinin (% 92.9) lisans, 12'sinin (% 7.1) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Hizmet süresi değişkeni bakımından incelendiğinde 1-5 yıl arası çalışma süresi olan 15 (% 8.9), 6-10 yıl arası çalışma süresi olan 57 (% 33.7), 11-15 yıl arası çalışma süresi olan 39 (% 23.1), 16-20 yıl arası çalışma süresi olan 35 (% 20.7), 21 yıl ve üzeri çalışma süresi olan 23 (% 13.6) öğretmen olduğu görülmüştür. En yüksek oranın (% 33.7) 6-10 yıl çalışan öğretmenlere aittir.

3. 2. ÖRGÜTSEL GÜÇ TÜRLERİ İLE İLGİLİ BULGU VE YORUMLAR

Bu alt bölümde, öğretmenlerin algılarına göre ortaokul müdürlerinin örgütsel güç türlerine ilişkin bulgular; ödül gücü, zorlayıcı güç, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü ve karizmatik güç boyutlarında incelenmiştir. İlk olarak ortaokul müdürlerinin güç türlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3. 2. Öğretmen Algılarına Göre Ortaokul Müdürlerinin Kullandığı Güç Türlerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Öğretmen (N=169)	
	\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 Toplam	3.61	0.44

Tablo 3. 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 ettikleri genel güç algılarının ise (\bar{x} = 3.61) görülmüştür. İşbirliğinin olduğu okullarda olumlu örgüt iklimi oluşması sebebiyle okul müdürleri bağlılık gücünü daha fazla kullanmaktadır.

Ödül gücü, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü ve karizmatik güç boyutlarının ortalamaları “çoğunlukla” aralığındadır. Başka bir ifadeyle okul müdürlerinin ödül gücü, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü ve karizmatik gücü “yüksek” düzeyde kullanmaktadır. Zorlayıcı güç boyutu ortalamasına bakıldığında öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin zorlayıcı güç kullanma sıklığının “nadiren” aralığında olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle okul müdürleri zorlayıcı güç “düşük” düzeyde kullanmaktadırlar. Genel güç algılarının “çoğunlukla” aralığındadır. Aslanargun’un (2009) araştırma bulgularının sonuçları ise şu şekildedir; ödül gücü, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü ve bağlılık gücü “nadiren” aralığında zorlayıcı güç ve karizmatik güç “bazen” aralığındadır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerinin genel toplamı $\bar{x} = 3.61$ olarak hesaplanmıştır. Bu ortalama puan değeri “çoğunlukla” aralığındadır. Bu bulgu öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin çoğunlukla güçlerini kullandıklarını göstermektedir.

Araştırma bulgusuna göre okul müdürleri genelde bağlılık gücünü kullanmaktadır. Bu bulguyu Aslanargun (2009), Atmaca (2014), Şener- Pars (2017), Uludağ- Kodal (2019), Ceccacci (1998) araştırma bulguları desteklemektedir.

Araştırma bulgusuna göre okul müdürleri düşük düzeyde zorlayıcı güç kullanmaktadır. Bu bulguyu Kayalı (2011), Akgül (2013), Özdemir (2013), Atmaca (2014), Demir (2014), Diş (2015), 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 bulguları desteklemektedir. Uzun ve Özdem (2018) öğretim elemanlarının sınıf yönetiminde en az zorlayıcı güç kullandığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin en çok kullandığı güç türü olarak; Polat (2010), Yukl ve Taber (1983), Karaman (2015) uzmanlık gücü, Aydın (2016) karşılıklı güç, Titrek ve Zafer (2009), Bakan ve Büyükebeşe (2010), Cömert (2014), Yorulmaz (2014), Çubukçu (2018), Schulman (1989), Hassenboehler (2004) yasal güç, Özaslan (2006), Doğan ve Çelik (2019), Koşar

ve Çalık (2011) ödül gücü bulgularına ulaşmıştır. Guditus ve Zirkel (1979), Berdahl ve Martorana (2006), Overbeck, Tiedens ve Brion (2006) okul müdürlerinin en çok meşru gücü kullandığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgular araştırmanın bulgusuyla benzerlik göstermemektedir.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin en az kullandığı güç türü olarak; Şener-Pars (2017), Polat (2019) karizmatik güç, Yorulmaz (2014), Çubukçu (2018) ödül gücü bulgularına ulaşmıştır. Bu bulgular araştırmanın bulgusuyla benzerlik göstermemektedir.

Yasal, zorlayıcı ve ödüllendirme güçlerinin uzmanlık, bilgi ve karizmatik güç türlerine göre daha fazla kullanıldığı sonucuna ulaşan Kızıloğlu ve Bayrak-Kök'ün (2020) araştırmalarının bulguları farklılık göstermektedir.

3. 2. 1. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerinin Demografik Değişkenlere Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin güç türlerinin öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için, bağımsız örneklem için t-testi yapılmış ve bulgular Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3. 3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerine İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Ödül Gücü	Kadın	93	3.87	0.83	167	1.98	0.049*
	Erkek	76	4.13	0.80			
Zorlayıcı Güç	Kadın	93	2.27	0.77	167	1.14	0.253
	Erkek	76	2.40	0.70			
Karşılıklı Güç	Kadın	93	3.68	0.68	167	1.71	0.089
	Erkek	76	3.86	0.66			
Uzmanlık Gücü	Kadın	93	3.84	0.71	167	2.48	0.014*
	Erkek	76	4.11	0.70			
Bilgi Gücü	Kadın	93	3.71	0.57	167	0.98	0.324
	Erkek	76	3.80	0.65			
Bağlılık Gücü	Kadın	93	4.07	0.65	167	1.46	0.144
	Erkek	76	4.23	0.69			
Karizmatik	Kadın	93	3.47	0.95	167	1.76	0.080

Güç	Erkek	76	3.71	0.80			
Genel	Kadın	93	3.52	0.41			
Toplam	Erkek	76	3.72	0.46	167	2.86	0.005*

*p<0.05

Tablo 3.3 incelendiğinde, okul müdürlerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyete göre ödül gücü alt boyutunda [$t_{(167)}= 1.98$; $p<0.05$], uzmanlık gücü alt boyutunda [$t_{(167)}=2.48$; $p<0.05$] ve genel güç ortalamasında [$t_{(167)}=2.86$; $p<0.05$] anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bulgulara göre, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ortalamaları daha yüksektir. Başka bir deyişle okul müdürlerinin kullandığı örgütsel gücü genel toplam, ödül gücü, uzmanlık gücü erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha yüksek algılamaktadır. Bu durum erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, ödül gücü ve uzmanlık gücü ile daha fazla karşılaşmasından kaynaklanmış olabilir.

Araştırmanın bu bulgusu, okul müdürlerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre farklılaştığını ortaya koyan Altinkurt ve diğerleri (2014), Deviren (2019), Yeşilbaş (2018), Tanrıverdi (2019), Arslantaş ve Uğur (2018), Özkul (2018) araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Aydın (2016)'nın araştırma bulgusuna göre kadın öğretmenler okul müdürlerinin ödül gücü kullandıklarını erkek öğretmenlere göre daha çok olduğunu ortaya koymuşlardır. Diş (2015) araştırmasının sonucuna göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre okul müdürlerinin zorlayıcı gücü daha çok kullandığını belirtmiştir.

Tablo 3.3 incelendiğinde, okul müdürlerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyete göre zorlayıcı güç [$t_{(167)}=1.14$; $p>0.05$], bilgi gücü [$t_{(167)}=0.98$; $p>0.05$], bağlılık gücü [$t_{(167)}=1.46$; $p>0.05$], karizmatik güç [$t_{(167)}=1.71$; $p>0.05$] alt boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle okul müdürlerinin kullandığı güç türlerini (zorlayıcı, bilgi, bağlılık, karizmatik) algılamada öğretmenlerin kadın ya da erkek oluşları bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu bulgu, okul müdürlerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin farklılaşmadığı bulgusuna ulaşan Polat (2010), Zafer (2008), Özhan (2016), Memduhoğlu ve Turhan (2016), Demir (2017), Bulut (2019), Lee, Smith ve Cioci (1993) araştırma bulgularını desteklememektedir.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin güç türlerinin öğretmenlerin yaş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve bulgular Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3. 4. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerine İlişkin Anova Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	\bar{x}	SS	F	P	Anlamlı Fark
Ödül Gücü	A. 22-31	40	3.88	0.67	0.44	0.640	-
	B. 32-41	88	4.03	0.88			
	C. 42-51	41	4.01	0.85			
Zorlayıcı Güç	A. 22-31	40	2.31	0.73	0.39	0.676	-
	B. 32-41	88	2.29	0.74			
	C. 42-51	41	2.41	0.76			
Karşılıklı Güç	A. 22-31	40	3.44	0.75	6.05	0.003*	A-B,C
	B. 32-41	88	3.85	0.55			
	C. 42-51	41	3.86	0.76			
Uzmanlık Gücü	A. 22-31	40	3.78	0.84	2.92	0.056	-
	B. 32-41	88	3.95	0.68			
	C. 42-51	41	4.16	0.61			
Bilgi Gücü	A. 22-31	40	3.64	0.64	1.22	0.298	-
	B. 32-41	88	3.76	0.64			
	C. 42-51	41	3.85	0.50			
Bağlılık Gücü	A. 22-31	40	3.99	0.65	1.82	0.164	-
	B. 32-41	88	4.15	0.71			
	C. 42-51	41	4.27	0.60			
Karizmatik Güç	A. 22-31	40	3.53	1.01	0.846	0.431	-
	B. 32-41	88	3.53	0.86			
	C. 42-51	41	3.73	0.81			
Genel Toplam	A. 22-31	40	3.46	0.44	3.56	0.030*	A-C
	B. 32-41	88	3.63	0.42			
	C. 42-51	41	3.72	0.48			

*p<0.05

Tablo 3. 4 incelendiğinde, okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri yaşa göre genel toplamda ($F_{(167)}=3.56$, $p<0.05$) anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu ortaya koymak için Post Hoc analizlerinden Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, farklılığın yaşları 22–31 yaş (A) olan grup ile yaşları 42–51 (C) grup arasında olan grup arasında olduğu tespit edilmiştir.

Bulgulara göre; 42-51 (C) yaş grubunda olan öğretmenlerin genel güç ortalamalarının ($\bar{x}=3.72$), 22-31 (A) yaş grubunda olan öğretmenlerin

ortalamalarından ($\bar{x}=3.46$) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle okul müdürlerinin kullandığı örgütsel gücü (genel toplamda) 42-51 yaş grubundaki öğretmenler 22-31 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek algılamaktadır. Bu durum, öğretmenlerin yaşı arttıkça iş tecrübelerinin daha fazla olmasından kaynaklanmış olabilir.

Tablo 3. 4 incelendiğinde, okul müdürlerinin kullandığı karşılıklı güç alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($F_{(167)}=6.05$, $p<0.05$). Farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu ortaya koymak için Post Hoc analizlerinden Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, farklılığın yaşları 22–31 yaş (A) olan grup ile yaşları 42–51 (C) grup arasında; yaşları 22-31 yaş (A) olan grup ile yaşları 32-41 yaş (B) olan grup arasında olduğu tespit edilmiştir.

Bulgulara göre; 32-41 yaş (B) grubunda olan öğretmenlerin karşılıklı güç algıları ortalamalarının ($\bar{x}=3.85$), 22-31 yaş (A) grubunda olan öğretmenlerin karşılıklı güç algılarının ortalamasından ($\bar{x}=3.44$) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca 42-51 yaş (C) grubunda olan öğretmenlerin karşılıklı güç algıları ortalamalarının ($\bar{x}=3.86$), 22-31 yaş (A) grubunda olan öğretmenlerin karşılıklı güç algılarının ortalamasından ($\bar{x}=3.44$) yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle okul müdürlerinin kullandığı karşılıklı gücü 32-41 yaş aralığındaki öğretmenler 22-31 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek algılamaktadır. Bu durum, 42-51 yaş grubundaki öğretmenlerin iş tecrübelerinin daha fazla olması ve mevzuat bilgisinin daha çok olabileceğinin okul müdürü tarafından düşünülüyor olmasından kaynaklanmış olabilir. Araştırmanın bu bulgusu, ileri yaşlardaki güç algısının fazla olduğunu ortaya koyan Özkul (2018), Demir (2017), Aydın (2016) araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Tablo 3.4 incelendiğinde, okul müdürlerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri “yaş” değişkenine göre ödül gücü ($t_{(167)}=0.44$; $p>0.05$), zorlayıcı güç ($t_{(167)}=0.39$; $p>0.05$), uzmanlık gücü ($t_{(167)}=2.92$; $p>0.05$), bilgi gücü ($t_{(167)}=1.22$; $p>0.05$), bağlılık gücü ($t_{(167)}=1.82$; $p>0.05$) ve karizmatik güç ($t_{(167)}=0.846$; $p>0.05$) alt boyutlarında farklılaşmamaktadır. Başka bir deyişle okul müdürlerinin kullandığı ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü ve karizmatik gücü algılamada öğretmenlerin yaşları bir farklılık

oluşturmamaktadır. Bu bulgu, okul müdürlerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşan Uzun'un (2019), Uludağ-Kodal'ın (2019) ve Bulut'un (2019) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Okul müdürlerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin "eğitim durumuna" göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem için t-testi yapılmış ve bulgular Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3. 5. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerine İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Ödül Gücü	Lisans	157	3.95	0.82	167	2.00	0.047*
	Yüksek Lisans	12	4.45	0.68			
Zorlayıcı Güç	Lisans	157	2.31	0.75	167	0.74	0.461
	Yüksek Lisans	12	2.48	0.58			
Karşılıklı Güç	Lisans	157	3.74	0.67	167	1.32	0.186
	Yüksek Lisans	12	4.01	0.69			
Uzmanlık Gücü	Lisans	157	3.94	0.72	167	1.26	0.206
	Yüksek Lisans	12	4.21	0.60			
Bilgi Gücü	Lisans	157	3.73	0.59	167	1.27	0.205
	Yüksek Lisans	12	3.97	0.78			
Bağlılık Gücü	Lisans	157	4.11	0.68	167	2.03	0.044*
	Yüksek Lisans	12	4.52	0.52			
Karizmatik Güç	Lisans	157	3.59	0.88	167	0.55	0.582
	Yüksek Lisans	12	3.44	1.05			
Genel Toplam	Lisans	157	3.59	0.44	167	1.94	0.054
	Yüksek Lisans	12	3.85	0.40			

*p<0.05

Tablo 3. 5 incelendiğinde; öğretmenlerin okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç (genel toplam) [$t_{(167)}=1.94$, $p>0.05$] eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Okul müdürlerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri "eğitim durumu" değişkenine göre ödül gücü [$t_{(167)}=2.00$, $p<0.05$] alt boyutunda farklılık göstermektedir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin okul müdürlerinin ödül gücü ortalaması ($\bar{x}= 4.45$), lisans mezunu öğretmenlerin okul müdürlerinin ödül gücü ortalamasından ($\bar{x}=3.95$) fazladır. Eğitim seviyesi arttıkça öğretmenler okul müdürlerinin ödül gücünü daha fazla kullandıklarını düşünmektedirler.

Öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre okul müdürlerinin ödül gücünü kullanımını araştıran Zafer (2008)'in araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri “eğitim durumu” değişkenine göre bağıllık gücü [$t_{(167)}=2.03$, $p<0.05$] alt boyutunda farklılık göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusuna göre yüksek lisans mezunu öğretmenlerin okul müdürlerinin bağıllık gücü ortalaması ($\bar{x}= 4.52$), lisans mezunu öğretmenlerin okul müdürlerinin bağıllık gücü ortalamasından ($\bar{x}=4.11$) fazladır. Eğitim seviyesi artan öğretmenlerin okul müdürlerinin daha fazla işbirliği yaptığını düşündükleri bulgusuna varılmaktadır. Bu sonuç yüksek lisans mezunu öğretmenlerin eğitim bilimleri hakkındaki bilgi birikiminden okul müdürlerinin yararlanmak istemesi ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerle daha fazla işbirliği yapmasından kaynaklanmış olabilir.

Okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri “eğitim durumu” değişkenine göre zorlayıcı güç [$t_{(167)}=0.74$, $p>0.05$], karşılıklı güç [$t_{(167)}=1.32$, $p>0.05$], uzmanlık gücü [$t_{(167)}=1.26$, $p>0.05$], bilgi gücü [$t_{(167)}=1.27$, $p>0.05$] ve karizmatik güç [$t_{(167)}=0.55$, $p>0.05$] alt boyutunda farklılık göstermemektedir. Araştırmanın bu bulgusu okul müdürlerinin güç kullanımı öğretmenlerin eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşan Yorulmaz (2014), Akgül (2013), Deviren (2019) araştırmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Okul müdürlerinin kullandığı güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri hizmet süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve bulgular Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3. 6. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Güç Türlerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Hizmet Süresi	N	\bar{x}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Ödül Gücü	A.1-5 yıl	15	3.78	0.98	0.30	0.87	-
	B.6-10 yıl	57	3.99	0.76			
	C.11-15 yıl	39	4.04	0.74			
	D.16-20 yıl	35	3.98	1.02			
	E.21 yıl ve üzeri	23	4.06	0.71			
Zorlayıcı Güç	A.1-5 yıl	15	2.02	0.72	1.12	0.34	-
	B.6-10 yıl	57	2.43	0.73			
	C.11-15 yıl	39	2.34	0.78			

	D.16-20 yıl	35	2.22	0.62			
	E.21 yıl ve üzeri	23	2.40	0.84			
Karşılıklı Güç	A.1-5 yıl	15	3.44	0.84			
	B.6-10 yıl	57	3.70	0.68			
	C.11-15 yıl	39	3.81	0.53	1.42	0.22	-
	D.16-20 yıl	35	3.91	0.62			
	E.21 yıl ve üzeri	23	3.79	0.80			
Uzmanlık Gücü	A.1-5 yıl	15	3.85	0.98			
	B.6-10 yıl	57	3.89	0.78			
	C.11-15 yıl	39	3.91	0.66	0.79	0.53	-
	D.16-20 yıl	35	4.05	0.58			
	E.21 yıl ve üzeri	23	4.14	0.65			
Bilgi Gücü	A.1-5 yıl	15	3.66	0.88			
	B.6-10 yıl	57	3.74	0.59			
	C.11-15 yıl	39	3.71	0.67	0.28	0.88	-
	D.16-20 yıl	35	3.83	0.52			
	E.21 yıl ve üzeri	23	3.78	0.48			
Bağlılık Gücü	A.1-5 yıl	15	4.04	0.83			
	B.6-10 yıl	57	4.05	0.68			
	C.11-15 yıl	39	4.11	0.71	0.97	0.42	-
	D.16-20 yıl	35	4.24	0.53			
	E.21 yıl ve üzeri	23	4.33	0.68			
Karizmatik Güç	A.1-5 yıl	15	3.73	1.05			
	B.6-10 yıl	57	3.60	0.90			
	C.11-15 yıl	39	3.35	0.84	0.90	0.46	-
	D.16-20 yıl	35	3.63	0.88			
	E.21 yıl ve üzeri	23	3.72	0.85			
Genel Toplam	A.1-5 yıl	15	3.44	0.56			
	B.6-10 yıl	57	3.60	0.45			
	C.11-15 yıl	39	3.59	0.39	0.96	0.43	-
	D.16-20 yıl	35	3.66	0.42			
	E.21 yıl ve üzeri	23	3.71	0.46			

Tablo 3. 6 incelendiğinde; okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güce ilişkin öğretmen görüşleri hizmet süresi değişkenine göre genel toplamda [$F_{(167)}=0.96$, $p>0.05$], ödül gücü [$F_{(167)}=0.30$, $p>0.05$], zorlayıcı güç [$F_{(167)}=1.12$, $p>0.05$], karşılıklı güç [$F_{(167)}=1.42$, $p>0.05$], uzmanlık gücü [$F_{(167)}=0.79$, $p>0.05$], bilgi gücü [$F_{(167)}=0.28$, $p>0.05$], bağlılık gücü [$F_{(167)}=0.97$, $p>0.05$] ve karizmatik güç [$F_{(167)}=0.90$, $p>0.05$] alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenler farklı hizmet sürelerine sahip olmasına rağmen okul müdürlerinin güç türleri hususunda aynı düşünmektedirler. Araştırmanın bu bulgusu Yorulmaz (2014), Akgül (2013), Yeşilbaş (2018), Demir(2017), Uludağ-Kodal (2019), Bulut (2019), Tanrıverdi (2019) araştırmalarının bulgularıyla benzerlik

göstermektedir. Ancak hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler 16-20 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlere göre okul müdürlerinin karizmatik gücü daha yüksek düzeyde kullandıkları bulgusuna ulaşan Özhan (2016) ile araştırmanın bulgusu örtüşmemektedir. Abdala (1987) çalışanların hizmet süresi arttıkça yöneticilerinin uzmanlık gücünü kullanmalarını daha çok beklemektedirler sonucuna ulaşmıştır. Shaw ve Costanso (1970) ise çalışanların hizmet süresi ile yöneticilerinin ödül gücü kullanımlarının doğru orantılı artış gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Memduhoğlu ve Turhan (2016) 1-2 yıllık öğretmenlerin 3-6 yıllık öğretmenlere göre okul müdürlerinin yasal güçlerini, 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin okul müdürlerinin ödül gücünü daha sık kullandığı görüşüne sahip olduklarını bulmuştur.

3. 3. İŞ STRESİ İLE İLGİLİ BULGU VE YORUMLAR

Bu alt bölümde, öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin iş stresleri incelenmiştir. İlk olarak öğretmenlerin iş streslerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3. 7’de verilmiştir.

Tablo 3. 7. Öğretmenlerin İş Streslerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Öğretmen (N= 169)	
	\bar{x}	SS
İş Stresi	2.64	0.04

Tablo 3. 7 incelendiğinde; öğretmenlerin iş stresinin $\bar{x}= 2.64$ değeri ile E stres puan grubuna (2.6 – 3.1) sahip olduğu görülmektedir. E stres puanı uyarıcılığı yüksek ve sorumluluğu fazla stres düzeyidir. Kişiyi zorlayıp olumlu sonuçlar doğurabildiği gibi sağlık problemleri de oluşturabilir. Kişiyi çekici gelen bu stres puan grubunun farkına varılıp ilerlemesine engel olunmalıdır. E stres puan grubunun ilerlemesi durdurulamazsa bireyin sağlık problemleri yaşamayı kaçınılmaz olabilir.

3. 3. 1. Öğretmenlerin İş Streslerinin Demografik Değişkenlere Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin iş streslerinin cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için, bağımsız örneklem için t-testi yapılmış ve bulgular Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3. 8. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Streslerine İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
İş Stresi	Kadın	93	2.70	0.64	167	1.434	0.15
	Erkek	76	2.56	0.59			

*p<0.05

Tablo 3. 8. İncelendiğinde kadın öğretmenlerin iş streslerinin ortalaması (\bar{x} = 2.70) erkek öğretmenlerin iş streslerinin ortalamasından (\bar{x} = 2. 56) yüksek olduğu görülmektedir. Ancak erkek ve kadın öğretmenlerin iş stresleri [$t_{(167)}=1.434$; $p>0.05$] arasındaki bu fark anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerin iş streslerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Bu bulguyu, öğretmenlerin iş streslerinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını araştıran ve iş stresinin cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koyan Malkoç-İstengel (2006), Erken (2006), Erden (2015), Gökpinar (2018), Ok (2006), Usta (2012), Çınar (2010), Aydoğan (2008), Baykal-Özalp (2014), Evrenkaya (2019), Acar (2019), Mumtahani (2018), Okumuş (2011), Nobile (2014), Klassen ve Chiu (2010), Byrne (1991), Schonfeld (1992), Black ve Berthelsen (1995), Fontana ve Abouserie (1993) araştırmalarının bulguları desteklemektedir.

Ancak, Yücel ve diğerleri (2019) kadın beden eğitimi öğretmenlerinin daha stresli olduğu, Nasser-Alhija (2014) kadın öğretmenlerin stres seviyelerinin erkek öğretmenlerin streslerinden daha yüksek olduğu, Şengün-Aldemir (2012) ilköğretim kadın öğretmenlerinin daha stresli olduğu ve Tokgöz (2019) erkek öğretmenlerin daha stresli olduğu bulgusuna araştırma bulgularında ulaşmışlardır. İş stresi ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulan Kim, Shin, Tsukayama ve Park (2020), Vui-Yee ve Yen-Hwa (2019), Vladut ve Kallay (2010), Happ ve

Yoder (1991), Doyle ve Hind (1998), Johnstone (1989), Akbar ve Naseem (2012) ile araştırmanın bulgusu farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin iş streslerinin yaş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve bulgular Tablo 3. 9’da verilmiştir.

Tablo 3. 9. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Streslerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	\bar{x}	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Stresi	A. 22-31	40	2.68	0.59	0.502	0.607*	-
	B. 32-41	88	2.66	0.65			
	C. 42-51	41	2.56	0.58			

*p>0.05

Tablo 3. 9 incelendiğinde, 32-41 yaş aralığında öğretmenlerin stres ortalamaları daha yüksektir ancak öğretmenlerin iş streslerinin [$F_{(167)}=0.502$, $p>0.05$] yaş değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Bu bulgu, öğretmenlerin iş streslerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştıran Erken (2006), Erden (2015), Gökpinar (2018), Usta (2012), Tekkoyun (2008), E. M. Skaalvik ve S. Skaalvik (2015), J. H. Lee, J. Lee ve K. S.Lee (2020), Vui-Yee ve Yen-Hwa (2019), Byrne, (1991), Schonfeld, (1992), Black ve Berthelsen, (1995) araştırmalarının bulgularını desteklemektedir.

Ancak, Ceyhun (2009) 25 yaş altı öğretmenlerin daha stresli olduğu, Zor (2018) 51 ve üzeri yaşında olan öğretmenlerin daha stresli olduğunu, Yetim (2019) 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha stresli oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Johnstone (1989) öğretmenlerin yaşlarının iş stresleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin iş streslerinin eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için, bağımsız örneklem için t-testi yapılmış ve bulgular Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3. 10. Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre İş Streslerine İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	SS	Sd	t	P
İş Stresi	Lisans	157	2.63	0.61	167	0.57	0.56
	Yüksek Lisans	12	2.74	0.71			

*p>0.05

Tablo 3. 10 incelendiğinde, öğretmenlerin iş streslerinin [$t_{(167)}=0.57$; $p>0.05$] eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusunu, Malkoç-İstengel (2006), Erken (2006), Gökpınar (2018), Radbeh (2014), Okumuş (2011), Şengün-Aldemir (2012), Öztürk (2008), Mumtahani (2018), Byrne, (1991), Schonfeld, (1992), Black ve Berthelsen (1995) araştırmaları ile örtüşmektedir.

Ancak, öğretmenlerin iş streslerinin eğitim durumuna göre değişip değişmediğini araştıran Kayhan (2015) eğitim seviyesi arttıkça stresin arttığı, Evrenkaya (2019) eğitim seviyesi arttıkça öğretmenlerin iş stresinin arttığı bulgusunu ulaşımlardır. Kyriacou ve Sutcliffe (1978), öğretmenlerin eğitim seviyeleri arttıkça iş streslerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin iş streslerinin hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve bulgular Tablo 3. 11’de verilmiştir.

Tablo 3. 11. Öğretmenlerin Hizmet Süreleri Değişkenine Göre İş Streslerine İlişkin Anova Sonuçları

Boyutlar	Hizmet Süresi	N	\bar{x}	SS	F	p	Anlamlı Fark
	A.1-5 yıl	15	2.64	0.55			
	B.6-10 yıl	57	2.69	0.65			
İş stresi	C.11-15 yıl	39	2.77	0.56	1.52	0.19	-
	D.16-20 yıl	35	2.43	0.62			
	E.21 yıl ve üzeri	23	2.61	0.65			

Tablo 3. 11 incelendiğinde öğretmenlerin iş streslerinin [$F_{(167)}=1.52$; $p>0.05$] hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusu, Erden (2015), Usta (2012), Radbeh (2014), Çolak (2019), Tekkoyun (2008), E. M. Skaalvik ve S. Skaalvik (2015), Mumtahani (2018), Byrne, (1991), Schonfeld, (1992), Black ve Berthelsen (1995), araştırmaları ile örtüşmektedir.

Ancak öğretmenlerin iş streslerinin hizmet süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını araştıran, Nasser- Alhija (2014), Evrenkaya (2019) hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin iş stresleri arttığını, Malkoç-İstengel (2006) hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin iş streslerinin azaldığını bulmuştur. İş stresi

ile hizmet süresi arasında anlamlı farklılık bulan Ampadau (2015), Kim, Shin, Tsukayama ve Park (2020), Vui-Yee ve Yen-Hwa (2019), Yusoff ve Azam (2014) ile farklılık göstermektedir. Okumuş (2011) ise 0-4 yıl arası hizmet süresi bulunan öğretmenlerin iş streslerinin hizmet süresi 5-10 yıl olan öğretmenlerin iş streslerinden daha yüksek olduğunu bulmuştur.

3. 4. ÖĞRETMENLERİN OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜÇ ALGISI İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

İki değişken arasındaki ilişkinin matematiksel ifadesine korelasyon denilir (Güler, 2013: 36). Öğretmenlerin okul müdürlerinin örgütsel güç algısı ile öğretmenlerin iş stresleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi sonucu Tablo 3. 12’de verilmiştir.

Tablo 3. 12. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Algısı İle Öğretmenlerin İş Stresi Arasındaki İlişkiye İlişkin 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**	-

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Tablo 3. 12 incelendiğinde; okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç (toplam puan) ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = -.18$, $p < 0.05$) arasında düşük

düzeşde negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görölmektedir. Yani öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kullanımı arttıkça öğretmenlerin iş stresi azalmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu uzmanlık gücü, yasal güç, ödöl gücü ve referans gücü ile iş stresi arasında negatif yönlü ilişki bulan Ramezani, Nedae, Alimohammadi ve Firouzjah (2013) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 3. 12 incelendiğinde; öğretmenlerin okul müdürlerinin kullandığı ödöl gücü algısı ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = -.080$, $p > 0.05$) arasında anlamlı ilişki olmadığı görölmektedir. Okul müdürlerinin ödöl gücü kullanımı öğretmenlerin iş streslerine etki etmemektedir. Bu durum, öğretmenlerin çalışmalarında ödöl beklentilerinin olmamasından kaynaklanmış olabilir. Araştırmanın bu bulgusu, ödöl gücü ile iş stresi arasında anlamlı ilişki yoktur bulgusuna ulaşan Lo, Thurasamy ve Liew'in (2014) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 3. 12 incelendiğinde; öğretmenlerin okul müdürlerinin kullandığı karşılıklı güç algısı ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = -.10$, $p > 0.05$) arasında anlamlı ilişki olmadığı görölmektedir. Okul müdürlerinin karşılıklı güç kullanımı öğretmenlerin iş streslerine etki etmemektedir.

Tablo 3. 12 incelendiğinde; okul müdürlerinin kullandığı uzmanlık gücü ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = -.24$, $p < 0.01$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir. Okul müdürlerinin uzmanlık gücü kullanımı arttıkça öğretmenlerin iş stresi azalmaktadır. Bu durum, uzmanlık bilgisinden yararlanan okul müdürlerinin öğretmenlere rehber olması sebebiyle öğretmenlerin iş stresini azaltmasından kaynaklanmış olabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Ramezani vd. (2013) ve Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 3. 12 incelendiğinde; okul müdürlerinin kullandığı bilgi gücü ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = -.27$, $p < 0.01$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir. Yani öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin bilgi gücü kullanımı arttıkça öğretmenlerin iş stresi azalmaktadır. Bu durum, öğretmenler okul müdürlerinin bilgisine güvendiğinde çalışmalarını daha

pozitif bir ortamda gerçekleşmesinden kaynaklanmış olabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Erkutlu vd. (2011) araştırması bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 3. 12 incelendiğinde; okul müdürlerinin kullandığı bağlılık gücü ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = -.26, p < 0.01$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin bağlılık gücü kullanımı arttıkça öğretmenlerin iş stresi azalmaktadır. Bu durum, okul müdürlerinin öğretmenlerle iş birliği ile çalışması öğretmenlerin daha az iş stresi yaşamasından kaynaklanmış olabilir.

Tablo 3. 12 incelendiğinde; okul müdürlerinin kullandığı karizmatik güç ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = -.25, p < 0.01$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin karizmatik güç kullanımı algıları arttıkça öğretmenlerin iş stresi azalmaktadır.

Tablo 3. 12 incelendiğinde; okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı güç ile öğretmenlerin iş stresleri ($r = .25, p < 0.01$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani okul müdürlerinin zorlayıcı güç kullanımı algıları arttıkça öğretmenlerin iş stresi artmaktadır. Bu durum, baskı altında çalışan öğretmenlerin daha çok iş stresi yaşamasından kaynaklanmış olabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Lo, Thurasamy ve Liew (2014), Elagovan ve Xie (2000), Erkutlu ve Chafra (2006) ve Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011) araştırmalarının bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Erkutlu ve Chafra (2006), butik otellerde çalışan 20 yönetici ve 380 çalışan ile yapılan, liderin güç kaynakları ile astların iş stresi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada zorlayıcı güç, meşru güç ve ödül gücü artınca stresin arttığı, referans gücü ve uzmanlık gücü arttıkça astların iş streslerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, araştırmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Lo, Thurasamy ve Liew (2014), bankacılık sektöründe çalışan 195 kişi ile yapılan araştırmada yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların iş stresleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Zorlayıcı güç ve yasal güç ile iş stresi arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, araştırmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Ramezani, Nedae, Alimohammadi ve Firouzjah (2013), spor federasyonlarınsa çalışan 288 kişi ile yapılan yöneticilerin güç kaynaklarının

çalışanların iş stresi ve işte kalma niyetini araştıran çalışma sonucuna göre meşru güç, referans gücü, uzmanlık gücü, ödül gücü ve zorlayıcı gücün çalışanların iş stresini negatif yönde etkilemektedir. Bu sonuç, araştırmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011), güç kaynakları ve iş stresi arasındaki ilişkide örgüt kültürünün rolünü 622 öğretim elemanında araştıran çalışmanın bulgusuna göre sert güç türleri ile iş stresi pozitif ilişkili ve yumuşak güç türleri ile iş stresi negatif ilişkilidir. Bu sonuç, araştırmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Elagovan ve Xie (2000), yöneticilerin kullandığı güç türünün çalışanların iş streslerine etkisini Kanada’da öğrenim gören 165 yüksek lisans işletme öğrencisiyle yaptığı çalışma yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve referans gücü iş stresi ile pozitif ilişki göstermektedir. Zorlayıcı gücün iş stresiyle pozitif ilişkisi olmasıyla araştırmanın bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

3. 5. ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN KULLANDIĞI ÖRGÜTSEL GÜÇ TÜRÜNÜN ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESLERİNİ YORDAMASINA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin kullandığı örgütsel gücün öğretmenlerin iş streslerinin yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3. 13’de verilmiştir.

Tablo 3. 13. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kullandığı Örgütsel Gücün Öğretmenlerin İş Streslerini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi 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 3.13 incelendiğinde; okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç öğretmenlerin iş streslerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R = .182$, $R^2 = .033$, $F = 5.711$, $p < 0.05$). Öğretmenlerin iş streslerine ilişkin toplam varyansın %3'nün okul müdürlerinin örgütsel güçleri ile açıklandığı sonucuna ulaşılabılır.

Okul müdürlerinin örgütsel güç türleri ($\beta = -0.182$, $p < 0.05$) öğretmenlerin iş streslerini negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç (toplam puan) öğretmenlerin iş streslerini negatif yönde ve düşük düzeyde etkilemektedir.

Regrasyon katsayısı anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, okul müdürlerinin güç (toplam puan) kullanımının öğretmenlerin iş streslerini anlamlı düzeyde yordadığı söylenebilir. Buna göre, okul müdürlerinin güç kullanımının öğretmenlerin iş stresini etkilediği ancak bu etkinin düşük düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmanın bu bulgusu; örgütsel güç türlerinin astların iş streslerini yordadığını ortaya koyan Elagovan ve Xie (2000), Erkutlu ve Chafra (2006), Ramezani ve diğerleri (2013), Erkutlu, Chafra ve Bumin (2011) çalışmalarının bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türlerinin (ödül gücü, zorlayıcı güç, bilgi gücü, bağlılık gücü, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç) birlikte hepsini öğretmenlerin iş streslerine yordayıcılığını incelemek amacıyla çoklu doğrusal regrasyon analizi yapılmıştır ve analiz sonuçları Tablo 3.14'te verilmiştir.

Tablo 3. 14. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Türlerinin Öğretmenlerin İş Streslerini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regrasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.27	.43	-	7.53	0.00	-	-
Ödül Gücü	-.03	.06	-.05	-.57	.56	-.08	-.04
Zorlayıcı	.15	.07	.18	2.15	.03	.25	.16

Güç							
Karşılıklı	.05	.09	.05	.56	.57	-.10	.04
Güç							
Uzmanlık	.03	.11	.03	.28	.77	-.24	.02
Gücü							
Bilgi Gücü	-.17	.11	-.16	-1.43	.15	-.27	-.11
BağlılıkGücü	-.08	.10	-.09	-.81	.41	-.26	-.06
Karizmatik							
Güç	-.04	.08	-.06	-.58	.56	-.25	-.04
R=0.348		R ² =0.121					
F=3.165		P=0.004					

Tablo 3.14 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 (β = 0.180, p< 0.05) öğretmenlerin iş streslerini pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Bu bulguya göre, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı güç öğretmenlerin iş streslerini pozitif yönde ve düşük düzeyde etkilemektedir.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş stresi üzerinde görece önem sırası; zorlayıcı güç, bilgi gücü, bağlılık gücü, karizmatik güç, karşılıklı güç, ödül gücü ve uzmanlık gücüdür. Regresyon katsayılarına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece zorlayıcı güç değişkeninin iş stresi üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Bu bulgu, yöneticilerin kullandığı güç türünün çalışanların iş streslerine etkisini araştıran ve zorlayıcı gücün çalışanların iş streslerini pozitif yönde %24

yordayıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşan Elagovan ve Xie (2000) çalışmasının bulgusu ile benzerlik göstermektedir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu alt bölümde, Giresun ili Bulancak ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin güç türlerine göre öğretmenlerin iş streslerine ilişkin sonuçlar verilmiştir.

İnsanların kişisel özellikleri birbirinden farklıdır. İnsanların kişisel özelliklerini analiz edebilmekte sosyal beceri gerektirmektedir. Eğer bir örgütte yöneticiyseniz sosyal becerilerinizin daha fazla olması gerekmektedir. Bir örgüt yöneticisinden yüksek sosyal beceri beklenmesinin sebebi örgütün amacına ulaşmak için astlarını etkileyebilmesidir.

Örgütün belirlenen amacına ulaşmada yöneticinin üstüne düşen görevi yapabilmek için astlarını etkileyebilme yeteneğine yani güce sahip olması gerekmektedir. Yöneticilerin astlarını etkileyebilmek için farklı güç kaynaklarından yararlanmaları gerekmektedir.

Farklı güç kaynaklarından yararlanılma sebebi hem yöneticilerin hem de astların farklı kişisel özelliklere sahip olmasıdır. Yöneticiler genellikle karakteristik özelliklerine ve örgütün kültürüne göre güç kaynakları çeşitlenmektedir. Örgütleri daha etkili yönetebilmek astlarını daha fazla etkileyebilmek için güç kaynağı tercihi önemlidir. Çünkü güç kaynağı seçimi örgüt iklimini etkileyen önemli unsurlardandır.

Güç kaynağı seçenekleri ödül gücü, karizmatik güç, zorlayıcı güç, yasal güç ve uzmanlık gücüdür. Yönetici astlarının örgütün amacına olumlu katkı sağlayan işlerinde ödüllendirme yapıyorsa bu yöneticinin ödül gücünü kullandığını söyleyebiliriz. Eğer yönetici örgüt içerisindeki işleri yasalardan aldığı haklarla yürütüyorsa bu yöneticinin yasal gücü kullanmakta olduğunu söyleyebiliriz. İşi bildiğini, alana hâkim olduğunu göstererek astlarını etkileyen yöneticilerin ise uzmanlık gücü kullandığını görürüz. Astlar yöneticinin tehditlerinden dolayı isteksiz bir şekilde görevlerini yaptığı durumlarda yöneticiler zorlayıcı gücü kullanıyor diyebiliriz. Yöneticiler karakteristik özellikleri ile astlarını etki altına aldığı zaman yani ast yöneticinin verdiği görevi yapmak için

zorlansa da yöneticisi için yaptığı örgütlerde yönetici karizmatik güç kaynağını kullanmaktadır.

Güç kaynaklarından yasal güç ve zorlayıcı güç astların işlerinde isteksiz olmasına ve örgüte olumsuzluk bağlılık göstermesine sebep olmaktadır. Ödül gücü, karizmatik güç ve uzmanlık gücü olumlu örgüt iklimi oluşmasını sağlamaktadır.

Örgütlerde kullanılan güç kaynakları ile örgütlerde güç mesafesi oluşmaktadır. Örgüt içerisinde güç mesafesi düşük ise olumlu örgüt iklimi vardır ancak güç mesafesi yüksek örgütlerde ise olumsuz örgüt iklimi vardır.

Örgütlerde başarıyı elde edebilmek için örgütü iyi tanımak ve amaca ulaşmak için izlenecek yolu olumlu ilerletebilmek yöneticinin kullandığı güç kaynaklarından etkilenmektedir.

Okul Müdürlerinin Kullandığı Örgütsel Güce İlişkin Sonuçlar

Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin örgütsel güç kullanımları genel toplamda “çoğunlukla” aralığında, yüksek düzeydedir. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerinin kullanım durumları şu şekildedir; en çok kullanılan güç türü bağlılık gücüdür, bağlılık gücünü, ödül gücü, karizmatik güç, uzmanlık gücü izlemektedir bu güçlerin kullanımları “çoğunlukla” aralığında, yüksek düzeydedir. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin en az kullandığı güç türü zorlayıcı güçtür ve “nadiren” aralığında, düşük düzeydedir.

Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türlerine ilişkin olarak öğretmen görüşleri cinsiyet değişkenine göre “Genel Toplam”, “Ödül Gücü” alt boyutunda, “Uzmanlık Gücü” alt boyutunda anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bulgulara göre, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ortalamaları daha yüksektir. Zorlayıcı güç, karşılıklı güç, bilgi gücü, bağlılık gücü, karizmatik güç alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunamamıştır.

Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türlerine ilişkin olarak öğretmen görüşleri yaş değişkenine göre “Genel Toplam” ve “Karşılıklı Güç” alt boyutunda anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel gücü (genel toplamda) 42-51 yaş grubundaki öğretmenler 22-31 yaş grubundaki

öğretmenlerden daha yüksek algılamaktadırlar. Okul müdürlerinin kullandığı karşılıklı gücü 42-51 yaş grubundaki öğretmenler 22-31 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek, 32-41 yaş grubundaki öğretmenler 22-31 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek algılamaktadırlar. Okul müdürlerinin örgütsel güç kullanımı yaş değişkenine göre ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü, karizmatik güç alt boyutlarında anlamlı farklılaşmamaktadır.

Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri eğitim durumu değişkenine göre “Ödül Gücü” alt boyutunda ve “Bağlılık Gücü” alt boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bulgulara göre, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre ödül gücü ve bağlılık gücü ortalamaları daha yüksektir. Okul müdürlerinin örgütsel güç kullanımı eğitim durumu değişkenine göre genel toplamda ve zorlayıcı güç, karşılıklı güç, uzmanlık gücü, bilgi gücü, karizmatik güç alt boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel güç türlerine ilişkin öğretmen görüşleri hizmet süresi değişkenine göre “Genel Toplam” ve “Ödül Gücü”, “Zorlayıcı Güç”, “Karşılıklı Güç”, “Uzmanlık Gücü”, “Bilgi Gücü”, “Bağlılık Gücü”, “Karizmatik Güç” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin İş Streslerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş streslerinin E stres puan grubunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş stresleri uyarıcılığı yüksek, bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği artıran ya da sağlığı tehdit eden stres düzeyindedir. E stres puanı ilerlemesi durdurulmadığı zaman kişinin sağlık problemleri yaşamasına sebep olabilir. Öğretmenlerin iş stresleri cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Türleri İle Öğretmenlerin İş Stresleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri (Genel Toplam) ile öğretmenlerin iş stresleri arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki vardır.

Okul müdürlerinin g kullanımları öğretmenlerin i streslerine ters etki göstermektedir.

Okul müdürlerinin kullandığı uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü, karizmatik g ile öğretmenlerin i stresleri arasında negatif yönlü düşük bir ilişki bulunmuştur. Bu g türlerinin kullanımı arttıkça öğretmenlerin i stresleri azalmaktadır.

Okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı g ile öğretmenlerin i stresleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Okul müdürlerinin zorlayıcı güç kullanımlarının artması öğretmenlerin daha yüksek i stresi yamalarına sebep olmaktadır. Okul müdürlerinin kullandığı ödül gücü ve karşılıklı g ile öğretmenlerin i stresleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kullandığı G Türlerinin retmenlerin İ Streslerini Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, okul müdürlerinin kullandığı örgütsel g (Genel Toplam) kullanımı öğretmenlerin i streslerini negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Okul müdürlerinin kullandığı örgütsel g (Genel Toplam), retmenlerin i streslerinde meydana gelen varyansın %3'n açıklamaktadır.

Yapılan oklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, okul müdürlerinin kullandığı g alt boyutlarından zorlayıcı güç kullanımı öğretmenlerin i streslerini pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Öğretmenlerin i streslerinin %12'sini okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı g ile açıklanmaktadır. Okul müdürlerinin zorlayıcı güç kullanımları öğretmenlerin i stresi yamasına neden olmaktadır. Ancak okul müdürlerinin ödül gücü, karşılıklı g, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü ve karizmatik güç kullanımı öğretmenlerin i streslerini etkilememektedir.

Öneriler

Araştırmanın bu alt bölümünde, uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur. Okul müdürlerinin kullandığı zorlayıcı güç $\bar{x}=2.33$ orta düzeye yakındır. Bu bağlamda okul müdürleri zorlayıcı gücü kullanmak yerine ödül gücü, 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. Uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiye çekici gelen iş stresi düzeyidir. E stres puanı bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği artırırken, bazı yönleriyle de sağlığı tehdit edebilir.

Eğitim öğretimde önemli rolleri olan öğretmenlerin iş stresi yaşamaları okulların en temel amacı olan öğrencilerin öğrenmesini olumsuz etkileyebilir. Okullarda pozitif çalışma ortamları oluşturmada en çok görev okul müdürlerine düşmektedir. Bu durumu araştırmanın şu sonucu desteklemektedir; okul müdürlerinin genel güç ortalamaları ile öğretmenlerin iş stresleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca okul müdürlerinin güç kullanımının öğretmenlerin iş streslerini yordamaktadır.

Araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak öğretmenlerin iş stresini daha az yaşamalarını sağlamak amacıyla uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Uygulayıcılara Öneriler

- MEB ve üniversiteler işbirliği ile okul müdürlerine yumuşak ve sert örgütsel güç türlerini tanıttacak ve bu güç türlerinin öğretmenler üzerindeki etkilerinin anlatıldığı hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.
- Okul müdürleri zorlayıcı gücü mümkün olduğu ölçüde kullanmamalı bunun yerine ödül gücü, uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü, karşılıklı gücü ve karizmatik gücü kullanmalıdır.
- MEB ve üniversiteler işbirliği ile öğretmenlere iş stresi ve baş etme konulu seminer veya hizmet içi eğitim düzenlenmelidir.

- Okul müdürleri iŒ streslerini negatif etkileyen uzmanlık gücü, bilgi gücü, bağlılık gücü, karizmatik gücü gibi gücü türlerini kullanarak öğretmenlerin iŒ streslerini azaltabilir.

AraŒtırmacılara neriler

- Okul müdürlerinin gücü türleri ile öğretmenlerin iŒ stresleri arasındaki iliŒkiyi araŒtıran bu alıŒma ortaokul grubu öğretmenlerle yapılmıŒtır. AraŒtırma anaokulu, ilkokul, lise ve niversite gruplarında da yapılarak karŒılaŒtırmalı alıŒmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin iŒ streslerini etkileyen farklı konularda da araŒtırma yapılabilir.
- AraŒtırma Giresun il genelinde araŒtırma yapılarak daha geniŒ kapsamlı araŒtırma yapılabilir.
- Nitel araŒtırma tekniklerinden grŒme ile okul müdürlerinin gücü türleri ve öğretmenlerin iŒ stresleri hakkında bilgi toplanabilir.
- Özel okullar ve devlet okullarından veri toplanarak karŒılaŒtırma yapılabilir.
- Okul müdürlerinin kullandığı gücü türlerini belirlemek için okul müdürleri ve öğretmenlerin grŒleri alınabilir.

KAYNAKLAR

- Abdala, I.A (1987). Predictors of the effectiveness of supervisory social power. *Human Relations*, 40 (11), 721-739.
- Acar, M. (2019). *Okul yöneticilerinin iş tatmini duygusal emek ve iş stresi arasındaki ilişki: Konya ili üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akbar, A. & Naseem, M. A. (2012). Sources of stress in academe: a study on the universities of Punjab. *Human Resource Management*, 52, 11571-11577.
- Akcan, F. (2011) . *İlköğretim kurumları yöneticilerinin yaşadıkları iş streslerine ilişkin görüşleri: bir durum çalışması* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: kamu yönetiminde personel güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, (25), 145-174.
- Akgül, R. (2013). *Ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin yönetimde gücü kullanma stillerinin öğretmen algularına göre örgütsel bağlılığa etkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akpınar, B. (2008) . Eğitim sürecinde öğretmenlerde strese yol açan nedenlere yönelik öğretmen görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2) , 359-366.
- Aktaş, A. M. (2001) . Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4) , 25-42.
- Alparslan, M. A. ve Tunç, H. (2009) . Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1(1) , 146-159.
- Altınkurt, Y. ve 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.
- Altınkurt, Y. , Yılmaz, K. , Erol, E. ve Salalı, E. T. (2014). Okul müdürlerinin

- kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- Altıntaş, E. (2014) . *Stres yönetimi* (2. Baskı) . Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ampadau, E. O. (2015). *Impact of nurse faculty job stress on job satisfaction and intent to remain in academia* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://repository.library.northeastern.edu/>
- Antoniou, A. S. , & Polychroni, F. , & Vlachakis, A.N. (2006) . Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7) , 682-690.
- Apak, F. (2016). *Okul yöneticilerinin gücü kullanma biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Arslantaş. H. İ. ve Uğur-Dayanan, İ. (2018). Öğretmen algılarına göre yöneticilerin sahip oldukları örgütsel güç kaynakları düzeyi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 46-63.
- Aslan, Z. ve Cengiz, K. (2015) . Akademisyenlerin iş stresi ile iş motivasyonu ilişkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 6 (12), 25-43.
- Aslanargun, E. (2009). *İlköğretim ve lise müdürlerinin okul yönetimde kullandığı güç türleri* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Aslanargun, E. (2011). The power sources that principals handle in school administration. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 3-28.
- Aslanargun, E. (2014). Eğitim örgütlerinde güç ve politika. S. Turan, (Ed.), *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama* içinde (s. 97-132). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Aslanargun, E. (2017). Örgütlerde sosyal güç. H. S. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* içinde (s. 225-260). Ankara: Pegem Akademi.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). Güç ve politika H. Can, (Ed.), *Örgütsel davran-*

- nış içinde (ss. 267-282). İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Aydın, İ. (2008) . *İş yaşamında stres* (3. Baskı) . Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Aydoğan, O. (2008). *İş stresinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: kamu sektöründe bir uygulama* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Aydoğdu, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bakan, İ. ve 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.
- Bakırcı, B. (2012) . *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenleri etkileyen örgütsel stres kaynakları nelerdir? (Edirne ili örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Baki, S. (2011). *Hastane çalışma koşullarının alt işveren çalışanlarında oluturduğu stres ve etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bal, F. (2018) . Gürültünün stres üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-28.
- Balcı, A. (2020). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2018) . *Stres ve başa çıkma yolları* (36.Baskı) . İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü* (1. Baskı). Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Baykal-Özalp, Y. (2014). *Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejileri (Trakya Üniversitesi örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/Ulusal-TezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Becher, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis. *Personal Psychology*, Winter, 665-669.
- Begley, T. M., Lee, C. & Czajka, J. M. (2000). The relationships of type a behavior and optimism with job performance and blood pressure. *Journal of Business and Psychology*, 15(2), 115-215.
- Berdahl, J. L., & Martorana, P. (2006). Effects of power on emotion and expression during a controversial group discussion. *European Journal of Social Psychology*, 36, 497-509.
- Beycioğlu, K. ve Sincar, M. (2013). Örgütlerde güç ve politika. S. Özdemir, (Ed.), *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama içinde* (s. 245-262). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Biçki, S. (2016). *Hizmet sektörü çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik ilişkisi: İstanbul örneği* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/Ulusal-TezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bierstedt, R. (1950). An analysis of social power. *American sociological review*, 15, 730-738.
- Black, A., & Berthelsen, D. (1995). Preschool teachers' experience of stress. *Teaching And Teacher Education*, 11(4): 345-357.
- Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 435-459.
- Bulut, S. (2019). *Okullarda örgütsel güç kaynakları ve psikolojik sermaye ilişkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bursalıoğlu, Z. (2016). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama* (13. Baskı). Anka-

- ra: Pegem Akademi Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (25. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş. , Kılıç-Çakmak, E. , Akgün, Ö. E. , Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Byrne, B. (1991). Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. *Teaching And Teacher Education*, 7, 197-209.
- Can, A. (2019). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H., Aşan-Azizoğlu, Ö. ve Miski-Aydın, E. (2015). *Örgütsel davranış* (2.Baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Can, N. (1998). Öğretmen ve yöneticinin etkililiğinin öğretimdeki rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(13), 55-69.
- Canman, D. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Ceccacci, M. (1998). *Power strategies used by elementary school principals as perceived by elementary school teachers* (Unpublished master thesis). University of Windsor, Canada.
- Ceyhun, A. T. (2009). *Zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerde iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Champoux, J.E. (2011). *Organizational behavior: Integrating individuals, groups and organizations* (4th ed.). New York: Taylor & Francis.
- Cömert, M. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Cüceloğlu, D. (2018). *İnsan ve davranışı psikolojinin temel kavramları* (36.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Coşkun, R. , Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma*

- yöntemleri SPSS uygulamalı (9. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüştürücü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 423-442.
- Çelik, K. (2014). Örgütsel kontrol C. Elma, ve K. Demir, (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: uygulamalar ve sorunlar* içinde (s. 67-89). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelikten, M. , Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005) . Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetin, Ş. (2019). Örgütlerde güç ve politika Ü. Sığı, ve S. Gürbüz, (Ed.), *Örgütsel davranış* içinde (s. 432-481). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çınar, O. (2010). Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 101-121.
- Çolak, G. (2019). *Öğretmenlerin özyeterlik algıları ile iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çubukçu, B. (2018). *Özel okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin iş doyumunu ile olan ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Dartey-Baah, K. , & Ampofo, E. Y. (2015) . Examining the influence of transformational and transactional leadership styles on perceived job stress among ghanaiian banking employees. *International Journal of Business and Management*, 10(8) , 161- 170.
- Demir, A. (2014). *Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demir, K. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Deviren, İ. (2019). *İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Diş, O. (2015). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir
- Diş, O. ve Ayık, A. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, 58, 499-518.
- Doğan, H. ve 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.
- Doğan-Yıldırım, F. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları ve baş etme yolları* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir
- Doyle, C., & Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Gender, Work and Organisations*, 5, 67-82.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191-206.
- 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).
- Erdal, M. B. (2009). *İşletmelerde stres kaynakları, sonuçları ve yönetim teknikleri ve bir uygulama* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Erden, G. (2015). *Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin stres düzeyleri ile stresin faktörleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Ergül, A. (2012). *Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Erken, B. (2006). *Özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş*

- tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Erkılıç, E. (2012). *Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Erkutlu, H. V. (2018). *Örgütsel davranış* (1.Baskı). Ankara: 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.
- 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.
- Ersözlü, A., (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetimi* (1. Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Etzioni, A. (1961). *Comparative analysis of complex organizations on power, involvement and their correlates*. New York: Free Press.
- Evrenkaya, İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performanslarının incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Flippo, E. B. (1970). *Management: A behavioral approach* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Fontana, D. & Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63(2), 261-270.
- Forlin, C. (1998,Sep). *Teachers' perceptions of the stress associated with inclusive education and their methods of coping*. Australian Association of Special Education 21st National Conference, Abstract retrived from <https://eric.ed.gov>.
- French, J. P. ve Raven, B. (1959). The bases of social power. In Dorwin Cart-

- wright (Ed.), *Studies in social power*. Michigan-Ann Arbor: Institute for Social Research.
- Goncalves, M. (2013). Leadership styles: The power to influence others. *International Journal of Business and Social Science*, 4(4), 1-3.
- Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin anlam, meslek sürdürme, stres ve tükenmişlik durumlarının ruhsal yaşamları yönünden değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(4), 1383-1394.
- Gökpınar, İ. (2018). *Eğitim yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş stres düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Green, R. D. (1999). Leadership as a function of power. *Proposal Management*, 8, 54-56.
- Guditus, C. W., & Zirkel, P. A. (1979). Bases of supervisory power among public school principals. *Administrator's Notebook*, 28(4), 1-4.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Güler, N. (2013). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Güllü, S. ve Yıldız, S. M. (2019). Stres kaynaklarının futbol hakemlerinin performansına etkisinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1),146-155.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Güneş, H. (2016). *Eğitim yönetimi* (1.Baskı). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Güney, S. (2020). *Davranış bilimleri* (12. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış* (4. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Güney, S. (2017). *Yönetim ve organizasyon el kitabı* (2. Baskı). Ankara: Nobel Kitap.
- 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.
- Hahs-Vaughn, D. L., & Lomax, R. G. (2013). *An introduction to statistical concepts*. London: Routledge.
- Happ, A. & Yoder, E. (1991). Stress, job satisfaction and the community college faculty. ERIC documents, ED 333920.
- Hassenboehler, D. (2004). *The exercise of power by high school principals* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of New Orleans, USA.
- Hitt, M. A., Black, J. S. & Porter, L. W. (2005). *Management* (International Edition). USA: Pearson Prentice Hall.
- Hodge, B.J., Anthony, W.P. & Gales, L.M. (2003). *Organization theory: A strategic approach* (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Hodgetts, R. M. (1997). *Yönetim, teori, süreç ve uygulama*. (Çev. C. Çetin & E. C. Mutlu) İstanbul: Der Yayınları.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2020). *Eğitim yönetimi; Teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel.
- İbicioğlu, H. , Çiftçi, M. ve Derya, S. (2009). Örgütlerde yıldırma (mobbing): kamu sektöründe bir inceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1309 -8039.
- Jahangir, N., Akbar, M., & Begum, N. (2006). The role of social power, procedural justice, organizational commitment, and job satisfaction to engender organizational citizenship behavior. *ABAC Journal*, 26(3), 21-36.
- Jamal, M & Baba, V. V. (2001). Type-a behavior, job performance and well-being in college teachers. *International journal of management*, 8(2), 232.
- Jenkins, M. & Jenkins, D. B. (1998). *The character of leadership* (2nd ed.). San Fransisco: JosseyBass Publishers
- Johnstone, M. (1989). Stress in teaching an overview of research. *Scottish Council for Research in Education*, 29(3), 1-58.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin

- incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145-162.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamaları: İstatistik analizler* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karaman, A. (1999). *Profesyonel yöneticilerde güç yönetimi* (1. Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Karaman, G. (2015). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi* (34. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kayalı, M. (2011). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları (Uşak ili örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kayhan, S. (2015). *Lise öğretmenlerinde stresin nedenleri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kemaloğlu, B. (2009). *Çalışan hemşirelerde tükenmişlik ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kıral, B. (2008). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin yaşadıkları stres belirtileri düzeyi (Amasya ili örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kızıloğlu, M. ve Bayrak-Kök,S. (2020). Denison örgüt kültürü modeli bağlamında örgüt kültürü ve örgütsel güç ilişkisi üzerine bir araştırma. *Istanbul Business Research*, 49(1), 1-26.
- Kim, J. , & Shin, Y. , & Tsukayama, E. , & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology* , 78, 13-22.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal Of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği* (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Koşar, S. ve Çalık, S. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(17), 581-603.
- Koyuncu, F. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre ikokul ve ortaokul müdürlerinin yönetimde başvurdukları güç türleri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Köse, E. (2014). Bilimsel araştırma modelleri. R. Y. Kıncal, (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (s. 99-122). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4(1), 1-6.
- Lazuras, L. (2006). Occupational stress, negative affectivity and physical health in special and general education teachers in greece. *British Journal of Special Education*, 33(4), 204-209.
- Lee, K. L. & Low, G. T. (2008). Bases of power and subordinates' satisfaction with supervision –the contingent effect of educational orientation. *International Education Studies*, 1(2), 3-13.
- Lee, V. E. & Smith, J. B. & Cioci, M. (1993). Teachers and principals: gender-related perceptions of leadership and power in secondary school. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 15 (2), 153-180.
- Lee, J. H. , & Lee, J. , & Lee, K. S. (2020). Moderated mediation effect of mindfulness on the relationship between muscular skeletal disease, job stress, and turnover among Korean firefighters. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/> on 03. 05. 2020.
- Liu, M. M. A. & Fang, Z. (2006). A power based leadership approach to project management. *Construction Management and Economics*, 24(3), 497-507.
- 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.
- Lunenburg, F. C. , & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* (Çev. G. Arasta-

- man) Ankara: Nobel Yayınevi.
- Malkoç- İstengel, A. (2006). *Okul rehber öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve iş stresleri arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Memduhoğlu, H. B. ve 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.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Sage Publications: London.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organization* (1st ed.). New Jersey: Sage Publications.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. & Barret, K. C. (2004). *SPSS for Intermediate Statistic: Use and Inpretation*. (Second Edition). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind, S., & Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105(3), 430-445.
- Mumtahani, L. W. (2018). *Okul müdürlerinin zaman kullanımı, zaman yönetimi becerileri ve iş stresleri: Endonezya ve Türkiye örneği* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Nasser, F. & Alhija, A. (2014). Teacher stress and coping: the role of personal and job characteristics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 185(2015), 374 – 380.
- Nesler, M.S., Quigley, B.M., Aguinis, H., Lee, S.J. & Tedeschi, J.T. (1999). The development and validation of a scale measuring global social power basedon French and Raven's power taxonomy. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(4), 750-771.
- Nobile, J. (2014). Occupational stress of catholic primary school staff: a study of biographical differences. *International Journal Of Educational Management*, 24(6), 492-506.

- Northouse, P.G. (2012). *Introduction to leadership* (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Ok, İ. (2006). *İş stresinin ilköğretim okullarında okul yöneticileri üzerindeki etkisi (Konya örneği)*(Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde meslek tatmini ve iş stresi* (1. Baskı). İstanbul: Özgü Yayınları.
- Overbeck, J. R., Tiedens, L. Z., & Brion, S. (2006). The powerful want to, the powerless have to: Perceived constraint moderates causal attributions. *European Journal of Social Psychology*, 36(4), 479-496.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 85-97.
- Özaslan, G. (2006). *Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özcan, M. (2018). Güç kuramları. K. Demir ve K. Yılmaz, (Ed.), *Yönetim ve eğitim yönetimi kuramları içinde* (ss. 435-447). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir
- 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.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal destek ve yaşam tatmininin mesleki stres üzerindeki etkileri: Kayseri’de faaliyet gösteren işletme sahipleri ile bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 209-233.
- Özkalp, E. ve Kırel, C. (2018). *Örgütsel davranış* (8. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın.

- Özkul, Ö. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Sultangazi örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özhan, T. (2016). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Öztürk, N. (2008). *Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performansa etkileri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Öztürk, H. , Dereli-Eke, E. , İpek, N. , Müdüroğlu, A. ve Faikoğlu, R. (2015). Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1), 27-33.
- Pantoniou, E. & Brinia, V. (2016). High school principals as leaders: styles and sources of power. *International Journal of Educational Management*, 30(4).
- Peker, Ö. ve Aytürk, N. (2002). *Yönetim becerileri* (2. Baskı). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Pervez, S. ve Hanif, R. (2003). Levels and sources of work stress among women school teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18(3-4), 97-108.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Polat, G. (2019). *Yükseköğretim örgütlerinde güç bağlamında akademik dışlanmışlık kavramının incelenmesi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Radbeh, N. (2014). *İş hayatında stresin performansa etkileri: Yalova üniversitesi örneği* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Ramezani, Z. N. , Nedae, T. , Alimohammadi, H. ve Firouzjah, J. A. (2013). Managers power bases, employees' job stress and intent to stay. *European Journal of Experimental Biology*, 3(6), 14-21.
- 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.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış* (Çev. İ. Erdem) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rowshan, A. (2015). *Stres yönetimi* (Çev. Ş. Cüceloğlu) İstanbul: Aura.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Vergiliel-Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji* (3. Baskı). Bursa: Alfa Basım.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Vergiliel-Tüz, M. (2016). *Örgütsel davranış* (6. Baskı). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sarı, M. (2013). Lise öğrencilerinde okula aidiyet duygusu. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 147-160.
- Sandıkcı, E. (2010). *Stresin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisi: Diyarbakır'da öğretmenler üzerinde bir araştırma*(Yüksek Lisans tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Schein, E. H.(1977). *Örgüt psikolojisi* (Çev. M. Tosun) Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Schonfeld, I. (1992). A longitudinal study of occupational stressors and depressive symptoms in first-year female teachers. *Teaching And Teacher Education*, 8, 151-158.
- Schulman, J. M. (1989). *Power behavior, job satisfaction and leadership effectiveness in public school principals* (Doctoral dissertation). Bridgeport: University of Bridgeport.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları* (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Selvi, M. S. , Erdem, Y. ve Kayar, Y. (2014). Örgütsel stres kaynakları ve baş etme yolları: Tekirdağ Adliyesi örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 56-75.
- Sezgin, F. ve Koşar, S. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin güç stilleri ile

- öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 273-296.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession—what do teachers say? . *International Education Studies*, 8(3), 181-192.
- Shaw, P. & R. Costanzo M.E. (1970). Theories of Social Psychology. Idstein, HE, Germany: by McGraw-Hill Book Company.
- Sheehan, C. & Cieri, H. D. & Cooper, B. & Brooks, R. (2014). Exploring the power dimensions of the human resource function. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 193–210.
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2002). Relative power and influence strategy: the effects of agent/target organizational power on superiors' choices of influence strategies. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(2), 167-179.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel davranış* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şengün-Aldemir, G. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin teftiş uygulamalarına yönelik stres kaynakları ve stres belirtileri(Kırıkkale ili örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şener-Pars, M. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şimşek, M. Ş. (2005). *Yönetim ve organizasyon* (8. Baskı). Konya: Günay.
- Şimşek, M. Ş. , Çelik, A. , Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Şimşek, M.Ş. , Çelik, A. ve Akgemci, T. (2016). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (9. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2018). *Yönetim ve organizasyon* (20.Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şişman, M. (2018). *Öğretim Liderliği* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Tanrıverdi, H. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynaklarına göre öğ-*

- retmenlerin mesleki tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Tarhan, N. (2014). *Mutluluk Psikolojisi* (23. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taşdan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasında uyum düzeyi, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- TDK (2019). Türkçe sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları
- Tekkoyun, M. (2008). *Sınıftaki öğrenci sayısının ilköğretim birinci kademe öğretmenlerinin stres ve kaygısı üzerine etkisinin Küçükçekmece ilköğretim okulları örneğinde incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Titrek, O. ve Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (60), 657-674.
- Toker-Gökçe, A. (2012). Mobbing: iş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 272-286.
- Tokgöz, A. (2019). *Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algısı ile iş stresi düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uğurlu, C. T. (2016). Okul yönetiminde liderlik. C. T. Uğurlu, (Ed.), *Okul yönetimi içinde* (s. 147-181). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Uğurlu, C.T. ve Demir, A. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(56), 98-119.
- Uludağ-Kodal, D. (2019). *Okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Usta, N. (2012). *İş stresinin ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin davranışlarına etkisi (Edirne ili örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Uzun, T. ve Özdem, G. (2018, Ekim). *Öğretim elemanlarının sınıf yönetiminde kullandıkları güç türlerinin değerlendirilmesi*. 3. Uluslararası Felsefe, Eğitim, Sanat ve Bilim Tarihi Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Giresun.
- Uzun, M. (2019). *Yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin kendini işe vermeleri arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Üstüner, M. (1999). Okul yöneticilerinin öğretmenleri etkilemekte kullandıkları güçler ve öğretmen morali. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vladut, C. I., & Kállay, É. (2010). Work stress, personal life, and burnout, causes, consequences, possible remedies: A theoretical review. *Cognition, Brain, Behavior*, 14(3), 261.
- Vui-Yee, K. , & Yen-Hwa, T. , (2019). When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Management Review*,
- Wynn, S. R. (2006). Hierarchy in organisations. İn F. W. English (Eds.). *Encyclopedia of educationa leadership and administration* (pp.458-459). London: Sage Publications.
- Yaman, E. ve Irmak, Y. (2010). Yöneticiler ve öğretmenler arasındaki güç mesafesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 164-172.
- Yanardağ, M. (2009). *Örgütlerde engellenme duygusu: konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yeşilbaş, Y. (2018). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları: bir karma yöntem çalışması (Aydın ili Efeler ilçesi örneği)* (Yüksek Lisan tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.


- Yeşilbaş, Y. ve Akyol, B. (2019). Power sources used by school principals: a mixed-method study. *Tarih kültür ve sanat araştırmaları dergisi*. 8(3), 17-31.
- Yetim, E. (2019). *Bir iş sağlığı konusu olarak öğretmenlerde iş stresi ve başa çıkma yolları: alan araştırması* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yetim, E. ve Demirdizen-Çevik, D. (2018). *Bir iş sağlığı konusu olarak öğretmenlerde iş stresi ve başa çıkma yolları: alan araştırması*. 2. Uluslararası Rating Academy Kongresi'nde sunulan bildiri, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 31-58.
- Yorulmaz, A. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları ve kullanma düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yukl, G. & Taber T. (1983). *The effective use of managerial power*. New York: American Management Associations.
- Yusoff, R. B. M. & Azam, K. (2014). Perceived sources of stress among faculty members of comsats institute of information technology, Pakistan. *Journal of Management Info*, 4 (1), 125-146.
- Yücel, A. S. , Orhan, S. , Şekeroğlu, B. , Karadağ, T. F. ve Çeviker, A. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel iş stres düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), 58-70.
- Zafer, D. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- 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.
- Zor, D. (2018). *Kişilik özellikleri ile iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin*

belirlenmesine yönelik bir araştırma (Yüksek Lisans tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.



EKLER

Ek 1: Araştırma İzni


T.C.
GİRESUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29409993-605.01-E.15414015
Konu : Araştırma İzni
(Dudu KONANÇ)

27.08.2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinin 15.08.2019 tarih ve 1531 sayılı yazısı.

Recep Teyyip Erdoğan Üniversitesinin Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Dudu KONANÇ "Ortaokul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri ile Öğretmenlerin İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırma ve anket yapmak istemektedir. Çalışma; Giresun Bulancak İlçesine Bağlı Merkez Okuların öğretmenleriyle gerçekleştirilecektir. İlgi (b) yazı ile eklerinin (a) Genelge kapsamında incelenmesi sonucu oluşturulan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu Raporu" ekte sunulmuştur.

Söz konusu çalışmanın yukarıda sözü edilen öğretmenlerle 02.09.2019 – 27.09.2019 tarihleri arasında, Müdürlüğümüzce mühürlenmiş ve ekte sunulan veri toplama araçlarını kullanarak; tüm çalışmaların okul yönetiminin sorumluluğunda/gözetiminde yürütülmesi, yapılacak çalışmaların eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan, okul yönetiminin planlayacağı çalışma takvimine göre yapılması, çalışmalara katılımın gönüllülük esasına dayalı olarak sağlanması, uygulama ile toplanacak verilerin sadece bu araştırma dâhilinde kullanılması ve araştırma sonucunun Müdürlüğümüz AR-GE Birimine basılı veya elektronik doküman olarak teslim edilmesi koşulları ile gerçekleştirilmesinde herhangi bir sakıncanın olmadığı Müdürlüğümüzce uygun değerlendirilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Ergin AYBAR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
27.08.2019

Ertuğrul TOSUNOĞLU
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres: Hükümet Konağı A/Blok Kat:1
Elektronik Ağı: arge28@meb.gov.tr
e-posta: kakdogan@hotmail.com

Bilgi için: Kezban Akdoğan-184
Tel: 0 (454) 215 75 25
Faks: 0 (454) 215 75 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2021-57c0-32cd-b481-1391 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: İş Stresi Ölçeği Kullanım İzni

Posta - dudu konanç - Outlook - Google Chrome
outlook.live.com/mail/0/deeplink?version=2020041301.10&popoutv2=1&leanbootstrap=1

Yanıtla Sil Gerekli Engelle

RE: Tez Çalışması İçin Anket Kullanım İzni

5.09.2019 Per 09:41 tarihinde yanıtladınız

HU Handan Odaman Uşaklıgil <odaman@baltasgrubu.com>
5.09.2019 Per 09:33
Siz

Merhaba,

Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapma konusundaki öneriniz için teşekkür ederiz. Ölçekle ilgili bulgularınızı bizimle de paylaşmanız koşuluyla uygulayabilirsiniz.

Sonuçları merakla bekliyoruz.

İyi çalışma dileğiyle,

Handan Odaman Uşaklıgil
Akademik Çalışmalar

From: dudu konanç [mailto:dudukonanc381@hotmail.com]
Sent: Thursday, September 5, 2019 8:08 AM
To: Handan Odaman Uşaklıgil <odaman@baltasgrubu.com>
Subject: Ynt: Tez Çalışması İçin Anket Kullanım İzni

Ek 3: Güç Türleri Ölçeği Kullanım İzni

Posta - dudu konanç - Outlook - Google Chrome
outlook.live.com/mail/0/deeplink?version=2020041301.10&popoutv2=1&leanbootstrap=1

Yanıtla Sil Gereksiz Engelle

Re: Tez Çalışması İçin Ölçek Kullanım İzni

Engin ASLANARGUN <enginaslanargun@duzce.edu.tr>
3.09.2019 Salı 16:56
Siz

Sayın Dudu Konanç,
Ölçeği kullanabilirsiniz.

Kimden: "dudu konanç" <dudukonanc381@hotmail.com>
Kime: enginaslanargun@duzce.edu.tr
Gönderilenler: 3 Eylül Salı 2019 16:50:07
Konu: Tez Çalışması İçin Ölçek Kullanım İzni

Sayın Doç. Dr. Engin ASLANARGUN,
Sayın Hocam,
Ben Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlaması ve Ekonomisi Giresun Üniversitesi ortak program tezli yüksek lisans yapmaktayım. Doç. Dr. Tevfik UZUN danışmanlığında hazırlamakta olduğum "Ortaokul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri ile Öğretmenlerin İş Stresleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tezimde sizi referans göstererek, ölçek olarak sizin bu alandaki ihtiyacı fark ederek geliştirmiş olduğunuz "Güç Türleri Ölçeği"ni kullanmayı istemekteyim. Eğer izniniz olursa geliştirmiş olduğunuz ölçeği gerekli izinleri alarak Giresun İli Bulancak İlçesi merkez ortaokullarında görev yapmakta olan örneklem olarak seçilecek öğretmenlere uygulayacağım. Ben aynı zamanda Bulancak İlçesi Aydırdere Ortaokulu'nda matematik öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Ölçeği kullanmak için izninizi saygılarımla arz ederim.
Cevabınızı bekliyorum, iyi çalışmalar diliyorum.
Dudu KONANÇ



Ek 4: Araştırmada Kullanılan Ölçek Formu

Değerli Öğretmenler,

Bu anket, ortaokullarda görev yapan öğretmenlere ilişkin yapılan bir tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen her bir ifadeyi okuduktan sonra, size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Cevaplama sırasında göstereceğiniz özen ve yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
2. Yaşınız? () 22-31 () 32-41 () 42-51 () 52-61 () 62 ve üzeri
3. Eğitim durumunuz? () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
4. Öğretmenlik hizmet süreniz? () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

GÜÇ TÜRLERİ ÖLÇEĞİ					
	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi beşli ölçek üzerinde verilen numaraları çarpı (X) içine alarak belirtiniz.					
1. İstekleri yerine getirildiğinde öğretmenlerin daha rahat etmesini sağlar.	1	2	3	4	5
2. Her konuda kendisine danışan öğretmenlere daha fazla değer verir	1	2	3	4	5
3. Okul içi etkinliklere gönüllü katılanlara daha hoşgörülü davranmaktadır.	1	2	3	4	5
4. Görevi dışında okul için çalışan öğretmenlere daha esnek davranır.	1	2	3	4	5
5. Öğretmenler müdürün kendilerinden memnun olduğunu bildiklerinde kendilerini daha rahat hissederler.	1	2	3	4	5
6. Performansını düşük bulduğu öğretmenlere daha az ek ders verir.	1	2	3	4	5
7. Öğretmenlerin zayıf yönlerini vurgulayarak uyarılarda bulunur.	1	2	3	4	5
8. Hoşlanmadığı öğretmenlere mevzuatı katı bir şekilde uygular.	1	2	3	4	5
9. İstekleri yerine getirilmediğinde soğuk ve mesafeli davranır.	1	2	3	4	5
10. Gücünü daha çok makamından alır.	1	2	3	4	5
11. Öğretmenlere hoşgörülü davrandığı için onlar da kararlarına itiraz etmezler.	1	2	3	4	5
12. Gerektiğinde kolaylık sağladığı için öğretmenler de onun isteklerini yerine getirirler.	1	2	3	4	5
13. Daha önceleri öğretmenlere iyi davrandığı için onlarda uyumlu davranırlar.	1	2	3	4	5
14. Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesi için üst makamlara teklifte bulunur.	1	2	3	4	5
15. Geçmişte sergilediği anlayışlı davranışlardan dolayı öğretmenler uyumlu davranırlar.	1	2	3	4	5
16. Daha önceleri öğretmenleri kırmadığı için onlar da muhalefet etmezler.	1	2	3	4	5
17. Yönetimdeki uzmanlığı ile ön plana çıkmaktadır.	1	2	3	4	5
18. Okul yönetimi ile ilgili konulara hakimdir.	1	2	3	4	5
19. Sorunları çözme becerisine sahiptir.	1	2	3	4	5
20. Yönetim konusundaki uzmanlığı ile öğretmenlerin bilgi ve becerilerine katkı sağlar.	1	2	3	4	5
21. Eğitim ve öğretimle ilgili mevzuata hakimdir.	1	2	3	4	5
22. Kendisinden farklı düşünen öğretmenlerle karar alacağında mantıklı nedenler sunar.	1	2	3	4	5
23. Yapılması gerekenler konusunda öğretmenlerle bilgilendirme toplantıları yapar.	1	2	3	4	5
24. Öğretmenler müdürün verdiği kararlara önce kızsda da sonra hak verirler	1	2	3	4	5
25. Etkili bir yönetim için öğretmenlerle işbirliği içerisinde hareket eder.	1	2	3	4	5

26. Yönetimde öğretmenlerin kendisine yardımcı olduğunda işlerinin kolaylaşacağını bilir.	1	2	3	4	5
27. Başarılı bir eğitim-öğretim için öğretmenlerin desteğini sağlamaya çalışır.	1	2	3	4	5
28. Kişilik olarak örnek aldığım birisidir.	1	2	3	4	5
29. Sahip olduğu kişisel yetenekleriyle yöneticilik görevini başarıyla yürütmektedir.	1	2	3	4	5
30. Öğretmenler üzerinde hayranlık uyandırdığından onunla ters düşmek istemezler.	1	2	3	4	5

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ					
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi beşli ölçek üzerinde verilen numaraları çarpı (X) içine alarak belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Endürl Olarak	Bazen	Sık Sık	Hemen Hemen Her Zaman
	1. Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseders misiniz?	1	2	3	4
2. İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşers misiniz?	1	2	3	4	5
3. İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için varolan imkanlardan şüpheye düşers misiniz?	1	2	3	4	5
4. Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseders misiniz?	1	2	3	4	5
5. Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
6. İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseders misiniz?	1	2	3	4	5
7. Amirlernizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?	1	2	3	4	5
8. İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşır mısınız?	1	2	3	4	5
9. Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?	1	2	3	4	5
10. İşte çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseders misiniz?	1	2	3	4	5
11. Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseders misiniz?	1	2	3	4	5
12. Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüte düşers misiniz?	1	2	3	4	5
13. Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
14. Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	1	2	3	4	5
15. İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseders misiniz?	1	2	3	4	5

