

ÖĞRETMENLERİN İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİNİN İNCELENMESİ¹

Ayşegül PALTA²

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algılarını incelemektir. Araştırma ilişkisel ve tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 329 öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS 17.00 programı kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; branşlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından dönüşümcü liderlik ve okula yabancılaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından dönüşümcü liderlik, sürdürümcü liderlik ve okula yabancılaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Okuldaki hizmet sürelerine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından dönüşümcü liderlik, serbestlik tanıyan liderlik ve yalıtılmışlık puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Kıdemlerine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından sürdürümcü liderlik puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik algıları ile güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik algıları ile okula yabancılaşma düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif yönde ilişki vardır. Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları ile güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif yönde ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: işe yabancılaşma, liderlik, öğretmen

EXAMINATION OF TEACHER RECRUITMENT LEVELS AND LEADERSHIP STYLES OF MANAGERS

Abstract

The aim of this study is to examine the perceptions of the levels of teachers about work alienation and their principals' leadership styles. The research model is relational and survey model. The sample of the study consists of 329 teachers. SPSS 17.00 program was used to analyze the data. Findings; According to branch, transformational leadership and school alienation scores of teachers differ significantly. Transformational leadership, transactional leadership and school alienation scores of teachers differ significantly according to gender. According to the length of service at school, transformational leadership, laissez faire leadership and isolation scores of teachers differ significantly. According to seniority, transactional leadership scores of teachers differ significantly. There is a low positive correlation between laissez faire leadership perceptions and levels of weakness, meaninglessness and isolation. There is a low negative correlation between transformational leadership perceptions and levels of weakness, meaninglessness and isolation.

Keywords: alienation, leadership, teacher

¹Bu çalışma, 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

²(Dr.Öğr.Üyesi); Hakkari Üniversitesi, Hakkari, Türkiye. E-mail: aysegulkadi.33@gmail.com

Giriş

Davranışçı yaklaşımların ortaya çıkmasıyla, liderlik, eğitim yönetiminde önem kazanmış ve yöneticinin liderlik rolünün örgüt verimliliğini etkileyeceği söylenmiş ve çağdaş yaklaşımların da geliştirilmesiyle bu görüşün önemi artmıştır. Lider, takipçileri olan, bu takipçileri eşgüdümleyen, planlama yapan, örgütün amacına ulaştırmaya çalışan ve takipçileri adına konuşan kişidir (Kaya, 1999). Liderlik teorileri içerisinde en çok kabul gören teori Bass'ın (1985) *Çok Faktörlü Liderlik Teorisi*' dir. Çok faktörlü liderlik, dönüşümcü, sürdürümcü ve serbestlik tanıyan liderlikten oluşmaktadır.

Tichy ve Devanna (1986), dönüşümcü liderler için toplumda kabul edilmiş normlara karşı çıkan, karar verirken risk alan ve kendisini bir değişim ajanı olarak gören kişiler olarak tanımlar. Bass'ın (1985), sürdürümcü liderliği, üyelerin sunduğu hizmetler ile liderin elinde bulundurduğu ödüllerin değişimini sağladığı bir takas sistemine benzetmektedir. Bass (1998) serbestlik tanıyan liderliği, örgütsel faaliyetlerle aktif olarak ilgilenmeyen bir liderlik olarak tanımlar.

Okul müdürlerinin liderlik tarzları örgüt değişkenlerini etkilediğinden (Cemaloğlu, 2007) öğretmenlerin işe yabancılaşma durumunu da etkilediği düşünülmektedir. Aiken ve Hage (1966) işe yabancılaşmayı, kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve mesleki normlara uyum sağlayamama ve sosyal ilişkilerde ortaya çıkan memnuniyetsizlik şeklinde tanımlar. Seeman (1959), yabancılaşmayı; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak dört boyutta ele almıştır. Bu nedenle işe yabancılaşmanın boyutları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır:

Güçsüzlük, olaylar üzerinde kontrol sahibi olamamak olarak değerlendirilmektedir. (Seeman, 1983). Güçsüzlük, karar almada etkiye sahip olmamadır (Sulu ve Ceylan, 2010). *Anlamsızlık* bireyin üretime katkısını az veya önemsiz olarak görmesidir (Erben, 2008). Anlamsızlık, aynı zamanda bireyin kendini değerlendirememesi, yaptığı davranışların arkasındaki inisiyatifin başkasına ait olduğu düşüncesine sahip olmasıdır (Tutar, 2010). *Normsuzluk* ise, kuralların etkili olmaması ve amaçların gerçekleştirilmesi için kurallara gerek olmadığına inanılmasıdır (Seeman, 1959). Blauner yalıtılmışlığı; bireyin örgütün amaçlarını benimseyememesi, örgüte ilgisiz kalması, örgüte kendini ait hissetmemesi olarak tanımlar (Zuschin, 2003). Yalıtılmış hisseden bir birey, yabancılaşıp örgütsel amaçlara uymayan sapkın davranışlar gösterebilir (Yıldız ve Alpkan, 2015). Geyer, , kendine yabancılaşmanın bireyin bilincinin yok olduğu bir seviyede de meydana gelebileceğini, kimi zaman kuralsızlığın değişik çeşitleriyle kısmi bir zıtlık içerebileceğini belirtmiştir (Geyer, 1980). Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algılarını incelemektir.

Yöntem

Araştırmanın modeli

Araştırmada öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algılarını incelemek için ilişkisel ve tarama modeli tercih edilmiştir.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini, İzmir ilinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada uygun örnekleme yöntemi tercih edilmiş ve 329 öğretmen ile araştırma yürütülmüştür.

Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Dağılımları

Değişken	Özellik	n	%
Cinsiyet	Erkek	127	38,6
	Kadın	202	61,4
	Toplam	329	100,0
Branş	Sınıf	108	32,8
	Branş	221	67,2
	Toplam	329	100,0
Okuldaki hizmet süresi	1-5 yıl	33	10,0
	6-10 yıl	60	18,2
	11-15 yıl	63	19,1
	16-20 yıl	87	26,4
	21yıl ve daha fazla	86	26,1
	Toplam	329	100,0
Kıdem	1-5 yıl	161	48,9
	6-10 yıl	82	24,9
	11-15 yıl	38	11,6
	16-20 yıl	22	6,7
	21yıl ve daha fazla	26	7,9
	Toplam	329	100,0

Öğretmenlerin cinsiyet, branş, okuldaki hizmet süresi ve kıdemlerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri yukarıdaki tabloda görüldüğü gibidir.

Veri toplama araçları

Araştırmada, Akdoğan (2002) tarafından uyarlanan “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Elma (2003) tarafından geliştirilen “İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği” kullanılmıştır.

Verilerin analizi

Verilerin analizinde SPSS 17.00 programı kullanılmıştır. Araştırmada; Bağımsız Örneklemeler İçin T Testi, One Way Anova, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, frekans ve yüzde değerleri kullanılmıştır.

Bulgular**Branşlarına Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Ve Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Stillerine İlişkin Algılarına Uygulanan Bağımsız Örneklemeler İçin T Testi Sonuçları**

Puanlar	Branş	N	Ort.	s.s.	t	p
Dönüşümcü liderlik	Sınıf	108	69,9537	15,02110	-2,22	,02
	Branş	221	73,6606	13,78991		
Sürdürümcü liderlik	Sınıf	108	38,6019	6,65848	-,38	,69
	Branş	221	38,8914	6,20022		
Serbestlik tanıyan liderlik	Sınıf	108	9,2593	4,07493	-,15	,87
	Branş	221	9,3348	4,22289		
Güçsüzlük	Sınıf	108	23,7963	7,21468	-,39	,69
	Branş	221	24,1312	7,36984		
Anlamsızlık	Sınıf	108	17,6759	6,84109	-1,85	,06
	Branş	221	19,4299	8,57326		
Yalıtılmışlık	Sınıf	108	17,6389	7,57080	,25	,79
	Branş	221	17,4163	7,26189		
Okula yabancılaşma	Sınıf	108	23,5833	5,21344	3,34	,00
	Branş	221	21,4751	5,43855		

Tabloda görüldüğü üzere branşlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından dönüşümcü liderlik ve okula yabancılaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p < ,05$). Sınıf öğretmenlerinin okula yabancılaşma ve dönüşümcü liderlik puanları branş öğretmenlerine göre daha yüksektir.

Cinsiyetlerine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Ve Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Stillerine İlişkin Algılarına Uygulanan Bağımsız Örneklemeler İçin T Testi Sonuçları

Puanlar	Cinsiyet	N	Ort.	s.s.	t	p
Dönüşümcü liderlik	Erkek	127	75,4567	13,20519	3,07	,00
	Kadın	202	70,5495	14,64777		
Sürdürümcü liderlik	Erkek	127	40,1260	6,38822	3,05	,00
	Kadın	202	37,9604	6,18926		
Serbestlik tanıyan liderlik	Erkek	127	9,7638	4,37064	1,56	,11
	Kadın	202	9,0248	4,02163		

Güçsüzlük	Erkek	127	23,6063	7,95639	-,79	,43
	Kadın	202	24,2822	6,88025		
Anlamsızlık	Erkek	127	19,8425	9,03294	1,68	,09
	Kadın	202	18,2327	7,37012		
Yalıtılmışlık	Erkek	127	18,1575	8,20900	1,25	,21
	Kadın	202	17,0693	6,74888		
Okula yabancılaşma	Erkek	127	20,8268	6,22730	-3,38	,00
	Kadın	202	23,0099	4,72107		

Tabloda görüldüğü üzere cinsiyetlerine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından dönüşümcü liderlik, sürdürümcü liderlik ve okula yabancılaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p<,05$). Erkek öğretmenlerin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik puanları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin okula yabancılaşma puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Ve Yöneticilerinin Liderlik Stillerine İlişkin Algılarına Uygulanan Bağımsız Örneklemeler İçin T Testi Sonuçları

Puanlar		Kareler		Farklar		
		Kareler toplamı	sd	ortalaması	F Sig.	
Dönüşümcü liderlik	Gruplar arası	2138,543	4	534,636	2,672	,03 21 yıl ve üzeri ve diğerleri
	Gruplar içi	64836,667	324	200,113		
	Toplam	66975,210	328			
Sürdürümcü liderlik	Gruplar arası	340,801	4	85,200	2,145	,07 16 -20 yıl ve diğerleri
	Gruplar içi	12866,555	324	39,712		
	Toplam	13207,356	328			
Serbestlik tanıyan liderlik	Gruplar arası	166,980	4	41,745	2,444	,04
	Gruplar içi	5533,397	324	17,078		
	Toplam	5700,377	328			
Güçsüzlük	Gruplar arası	449,994	4	112,499	2,134	,07
	Gruplar içi	17076,857	324	52,706		
	Toplam	17526,851	328			
Anlamsızlık	Gruplar arası	493,745	4	123,436	1,913	,10
	Gruplar içi	20907,252	324	64,529		
	Toplam	21400,997	328			
Yalıtılmışlık	Gruplar arası	554,692	4	138,673	2,615	,03 16 -20 yıl

	Gruplar içi	17183,521	324	53,036			ve diğerleri
	Toplam	17738,213	328				
Okula yabancılaşma	Gruplar arası	148,453	4	37,113	1,254	,28	
	Gruplar içi	9589,352	324	29,597			
	Toplam	9737,805	328				

Tabloda görüldüğü üzere okuldaki hizmet sürelerine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından dönüşümcü liderlik, serbestlik tanıyan liderlik ve yalıtılmışlık puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p<,05$). 21 yıl ve üzeri okulda hizmet veren öğretmenler ve diğer gruplardaki öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları arasında fark vardır. 16-20 yıl okulda hizmet veren öğretmenler ve diğer gruplardaki öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik algıları arasında fark vardır. 16-20 yıl okulda hizmet veren öğretmenler ve diğer gruplardaki öğretmenlerin yalıtılmışlık düzeyleri arasında fark vardır.

Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Ve Yöneticilerinin Liderlik Stillерinin Stillерine İlişkin Algılarına Uygulanan Bağımsız Örneklemeler İçin T Testi Sonuçları

Puanlar		Kareler		Farklar			
		Kareler toplamı	sd	ortalaması	F	Sig.	
Dönüşümcü liderlik	Gruplar arası	372,314	4	93,079	,453	,77	
	Gruplar içi	66602,895	324	205,564			
	Toplam	66975,210	328				
Sürdürümcü liderlik	Gruplar arası	398,744	4	99,686	2,522	,04	16 -20 yıl ve diğerleri
	Gruplar içi	12808,612	324	39,533			
	Toplam	13207,356	328				
Serbestlik tanıyan liderlik	Gruplar arası	75,977	4	18,994	1,094	,35	
	Gruplar içi	5624,400	324	17,359			
	Toplam	5700,377	328				
Güçsüzlük	Gruplar arası	258,324	4	64,581	1,212	,30	
	Gruplar içi	17268,527	324	53,298			
	Toplam	17526,851	328				
Anlamsızlık	Gruplar arası	127,668	4	31,917	,486	,74	
	Gruplar içi	21273,329	324	65,658			
	Toplam	21400,997	328				
Yalıtılmışlık	Gruplar arası	205,967	4	51,492	,952	,43	
	Gruplar içi	17532,246	324	54,112			

	Toplam	17738,213	328			
Okula	Gruplar arası	9,289	4	2,322	,077	,98
yabancılaşma	Gruplar içi	9728,517	324	30,026		
	Toplam	9737,805	328			

Tabloda görüldüğü üzere kıdemlerine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından sürdürümcü liderlik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p<,05$). 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve diğer gruplardaki öğretmenlerin sürdürümcü liderlik algıları arasında fark vardır.

Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Ve Yöneticilerinin Liderlik Stillerine İlişkin Algılarına Uygulanan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları

		Dönüşümcü		Serbestlik			Okula	
		liderlik	Sürdürümcü	tanıyan	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Yalıtılmışlık	yabancılaşma
		liderlik	liderlik	liderlik				
Dönüşümcü	p.c	1	,482**	-,303**	-,337**	-,145**	-,218**	,034
liderlik	Sig		,000	,000	,000	,008	,000	,534
	N	329	329	329	329	329	329	329
Sürdürümcü	p.c	,482**	1	,307**	-,022	,061	,053	-,018
liderlik	Sig	,000	,000	,000	,695	,267	,339	,743
	N	329	329	329	329	329	329	329
Serbestlik	p.c	-,303**	,307**	1	,379**	,306**	,335**	-,125*
tanıyan	Sig	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,023
liderlik	N	329	329	329	329	329	329	329
Güçsüzlük	p.c	-,337**	-,022	,379**	1	,711**	,603**	,043
	Sig	,000	,695	,000	,000	,000	,000	,442
	N	329	329	329	329	329	329	329
Anlamsızlık	p.c	-,145**	,061	,306**	,711**	1	,696**	-,060
	Sig	,008	,267	,000	,000	,000	,000	,281
	N	329	329	329	329	329	329	329
Yalıtılmışlık	p.c	-,218**	,053	,335**	,603**	,696**	1	,057

	Sig	,000	,339	,000	,000	,000		,302
	N	329	329	329	329	329	329	329
Okula	p.c	,034	-,018	-,125*	,043	-,060	,057	1
yabancılaşma	Sig	,534	,743	,023	,442	,281	,302	
	N	329	329	329	329	329	329	329

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik algıları ile güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik algıları ile okula yabancılaşma düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif yönde ilişki vardır. Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları ile güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif yönde ilişki vardır.

Tartışma ve Öneriler

Araştırma bulgusuna göre branşlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından dönüşümcü liderlik ve okula yabancılaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin okula yabancılaşma ve dönüşümcü liderlik puanları branş öğretmenlerine göre daha yüksektir. Çağlar, Yakut ve Karadağ (2005)'a göre branşlarına göre öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanları farklılaşmamaktadır. Elma (2003)'ya göre branş açısından öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Araştırmanın bulgusuna göre; cinsiyetlerine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından dönüşümcü liderlik, sürdürümcü liderlik ve okula yabancılaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik puanları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin okula yabancılaşma puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Çağlar, Yakut ve Karadağ (2005)'a göre cinsiyetlerine göre öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanları farklılaşmamaktadır. Usta (2016), erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre daha fazla güçsüzleşme yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Erdem (2014) ise kadınların erkeklere oranla daha fazla güçsüzleşme yaşadığını belirlemiştir. Elma (2003)'ya göre cinsiyet açısından öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmanın diğer bulgularına göre; okuldaki hizmet sürelerine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından dönüşümcü liderlik, serbestlik tanıyan liderlik ve yalıtılmışlık puanları anlamlı farklılık göstermektedir. 21 yıl ve üzeri okulda hizmet veren öğretmenler ve diğer gruplardaki öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları arasında fark vardır. 16-20 yıl okulda hizmet veren öğretmenler ve diğer

gruplardaki öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik algıları arasında fark vardır. 16-20 yıl okulda hizmet veren öğretmenler ve diğer gruplardaki öğretmenlerin yalıtılmışlık düzeyleri arasında fark vardır. Kıdemlerine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algı puanlarından sürdürümcü liderlik puanları anlamlı farklılık göstermektedir. 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve diğer gruplardaki öğretmenlerin sürdürümcü liderlik algıları arasında fark vardır. Çelik ve Eryılmaz (2006) öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, okul müdürlerinin idealleştirilmiş etki; cinsiyet değişkenine göre, entelektüel uyarım ve bireysel destek boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri arasındaki farklar manidardır. Avcı (2015) Öğretmenlerin, okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik özelliklerine ilişkin algıları; mesleki kıdemlerine, görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır Elma (2003)'ya göre kıdem açısından öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kesen (2016), işe yabancılaşmanın tecrübeye göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik algıları ile güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik algıları ile okula yabancılaşma düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif yönde ilişki vardır. Öğretmenlerin dönüştürücü liderlik algıları ile güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif yönde ilişki vardır. Usta (2016)'ya göre, bölüm başkanlarının liderlik davranışlarının, akademisyenlerin işe yabancılaşmalarını engelleyebileceği veya işe yabancılaşmaya sürükleyebileceği bulunmuştur. Kanter ve Ülker (2014)'in araştırmasında demokratik yönetimlerin olduğu ortamlarda işe yabancılaşmanın azalacağını, otoriter liderlik davranışlarının olduğu örgütlerde ise işe yabancılaşmanın artacağını bulmuştur. Araştırmanın evreni ya da örneklemini genişletilebilir; hem nitel hem de nicel araştırma yöntemleri bir arada kullanılabilir. Araştırmanın bulgularının nedenlerine ilişkin araştırmalar yürütülebilir.

Kaynaklar

- Akdoğan, E. (2002). Öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 161-189.
- Bass, B. M.(1985). *Leadership and performance beyond expectations*. NY: Free.
- Bass, B. M.(1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Çağlar, A., Yakut, Ö. ve Karadağ, E. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan kişilik özellikleri ve liderlik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ege Eğitim Dergisi* 6 (1), 61-80.
- Çelik, S. ve Eryılmaz, F. (2006). Öğretmen algılarına göre endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüştürücü liderlik düzeyleri (Ankara ili örneği). *Politeknik Dergisi*, 9(4), 211-224
- Elma, C.(2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Erben, G. S. (2008). Effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and work attitudes: A comparative study between lean and traditional production contexts. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, M. (2014). The level of quality of work life to predict work alienation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2), 534-544.
- Geyer, R. F. (1980). *Alienation theories: A general systems approach*. Oxford: Pergamon.
- Kanter, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim yönetimi, kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara: Bilim .
- Kesen, M. (2016). Öğretim elemanlarının işe yabancılaşmasının etik liderlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Uygulamalı bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22, 118-134.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Sulu, S., Ceylan, A. ve Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The transformational leadership*. New York: Wiley.
- Tutar, H. (2010). İş gören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Usta, I. (2016). Liderlik davranışının çalışanların öznel iyi oluşları ve işe yabancılaşmaya etkisi: bir alan araştırması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Yıldız, B. ve Alpkan, L. (2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 330-338.
- Zuschin, A. P. (2003). Alienation among female senior student affairs officers: Correlation between gender traits, organizational culture, and alienation. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Kent State University.