

**T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI EĞİTİM YÖNETİMİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK STİLİNİN ÖĞRETMENLERİN İŞE
YABANCILAŞMA DÜZEYİYLE İLİŞKİSİ**

BERNA BAĞCIOĞLU ACET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Ömür ÇOBAN

TEMMUZ- 2025

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK STİLİNİN ÖĞRETMENLERİN
İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYİYLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BERNA BAĞCIOĞLU ACET

Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi

**“Bu tez 16/07/2025 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri
bulunan jüri üyeleri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Doç. Dr. Ömür ÇOBAN	Başarılı
Doç. Dr. Mehmet Tufan YALÇIN	Başarılı
Doç. Dr. Yakup ÖZ	Başarılı

ETİK BEYAN METNİ

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Berna BAĞCIOĞLU ACET

Savunma Tarihi

16/07/2025

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, yüksek lisans süresince edindiğim kuramsal altyapı ile metodolojik donanımı, dönüşümcü liderlik ve işe yabancılaşma kavramları ekseninde analitik bir çerçevede buluşturmayı hedeflemektedir. Bu süreç, yalnızca akademik bilgi üretiminin ötesine geçerek, araştırmanın doğasında var olan sabır, özveri, disiplin ve eleştirel düşünmenin bilimsel üretim üzerindeki belirleyici rolünü derinlemesine kavrama fırsatı sunmuştur. Her aşaması ayrı bir öğrenme deneyimine dönüşen bu çalışma, akademik gelişimime olduğu kadar kişisel olgunlaşmama da katkı sağlamıştır.

Bu çalışmanın şekillenmesinde yol gösterici yaklaşımı, eleştirel bakış açısı ve akademik desteğiyle değerli katkılarda bulunan saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. Ömür ÇOBAN'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisinin bilgi ve deneyimi, bu araştırmanın bilimsel niteliğini güçlendirmede önemli bir rol oynamıştır. Ayrıca, araştırma sürecinde katkı sunan katılımcılara; bilimsel gelişimime destek veren değerli hocalarım Prof. Dr. Enes GÖK, Doç. Dr. Abdullah SELVİTOPU, Dr. Öğr. Üyesi Feyza GÜN, Eğitim Fakültesi Dekan Yardımcısı Dr. Öğr. Üyesi Gizem TABARU ÖRNEK hocalarıma; diğer yandan bu süreçte çalışmaya olumlu eleştirileri ile katkı ve önerilerinden yararlandığım kıymetli hocalarım Doç. Dr. Mehmet Tufan YALÇIN ve Doç. Dr. Yakup ÖZ'e; her koşulda manevi desteğini esirgemeyen değerli eşim Faruk ACET ve aileme teşekkür borçluyum. Onların varlığı, bu süreci daha anlamlı ve sürdürülebilir kılmıştır.

Bu tezin, dönüşümcü liderlik ve işe yabancılaşma alanlarında yapılacak çalışmalara mütevazı bir katkı sağlamasını ve ilgili literatüre yeni açılımlar sunmasını temenni ederim.

Berna BAĞCIOĞLU ACET

Savunma Tarihi

16/07/2025

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	v
TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	5
Problem Cümlesi.....	5
Alt Problemler	6
Çalışmanın Sayıtları	6
Çalışmanın Sınırlılıkları.....	7
1.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
1.1. İşe Yabancılaşma	8
1.1.1. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	14
1.1.2. Yabancılaşma Üzerine Başlıca Görüşler	17
1.1.2.1. Johann Gottlieb Fichte’e Göre Yabancılaşma	17
1.1.2.2. Georg Wilhelm Friedrich Hegel’e Göre Yabancılaşma.....	18
1.1.2.3. Ludwig Andreas Feuerbach’a Göre Yabancılaşma.....	19
1.1.2.4. Karl Marx’a Göre Yabancılaşma	20
1.1.2.5. Emile Durkheim’e Göre Yabancılaşma	22
1.1.2.6. Max Weber’e Göre Yabancılaşma.....	23
1.1.2.7. Herbert Marcuse’a Göre Yabancılaşma	25
1.1.2.8. Erich Fromm’a Göre Yabancılaşma	26
1.1.2.9. Thorstein Veblen’e Göre Yabancılaşma	27
1.1.2.10. Charles Wright Mills’e Göre Yabancılaşma.....	28
1.1.2.11. Melvin Seeman’a Göre Yabancılaşma.....	29

1.1.2.12.	Cevat Elma'ya Göre Yabancılaşma	31
1.1.3.	Yabancılaşma Türleri	33
1.1.3.1.	Teolojik Yabancılaşma	33
1.1.3.2.	İdeolojik Yabancılaşma	34
1.1.3.3.	Siyasal Yabancılaşma.....	34
1.1.3.4.	Kültürel Yabancılaşma	35
1.1.3.5.	Teknolojik Yabancılaşma	36
1.1.3.6.	Aydın ve Yabancılaşma	37
1.1.4.	Yabancılaşmanın Boyutları	38
1.1.4.1.	Güçsüzlük.....	38
1.1.4.2.	Normsuzluk.....	39
1.1.4.3.	Anlamsızlık	39
1.1.4.4.	Kendine Yabancılaşma	40
1.1.4.5.	Sosyal İzolasyon.....	41
1.1.4.6.	Kültürel Yabancılaşma	41
1.1.5.	İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	42
1.1.6.	İşe Yabancılaşmanın Kaynakları ve Yabancılaşmanın Başka Kavramlarla İlişkisi.....	45
1.1.6.1.	İşe Yabancılaşma ve Bürokrasi.....	45
1.1.6.2.	İşe yabancılaşma ve Teknoloji	46
1.1.6.3.	İşe yabancılaşma ve İşin Niteliği	48
1.1.6.4.	İşe yabancılaşma ve Tükenmişlik	49
1.1.6.5.	İşe yabancılaşma ve Katılım.....	51
1.1.6.6.	İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu	53
1.1.6.7.	İşe Yabancılaşma ve İş Stresi	55
1.1.6.8.	İşe yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık.....	57
1.1.6.9.	İşe Yabancılaşma ve Rol Çatışması	58
1.1.6.10.	İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sosyalleşme	59
1.1.6.11.	İşe Yabancılaşma ve Örgütsel İklim	60
1.1.7.	Öğretmenlerin İş Yaşamı ve Yabancılaşma Sorunları	62
1.1.8.	İşe Yabancılaşma Konusunda Yapılan Araştırmalar	64
1.1.8.1.	İşe Yabancılaşma Konusunda Türkiye'de Yapılan Araştırmalar.....	64

1.1.8.2.	İşe Yabancılaşma Konusunda Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	69
1.2.	Dönüşümcü Liderlik	73
1.2.1.	Dönüşümcü Liderliğin Tarihsel Gelişimi	74
1.2.2.	Dönüşümcü Lider Yaklaşımları	75
1.2.2.1.	Burns'un Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı	75
1.2.2.2.	Bennis ve Nanus Dönüşümcü Lider Yaklaşımı	77
1.2.2.3.	Tichy ve Devanna Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı	78
1.2.2.4.	Bass'ın Dönüşümcü Lider Yaklaşımı	79
1.2.3.	Dönüşümcü Liderliğin Boyutları	80
1.2.3.1.	Karizma (İdealleştirilmiş Etki)	80
1.2.3.2.	Entelektüel Uyarım	81
1.2.3.3.	Bireyselleştirilmiş İlgi	82
1.2.3.4.	İlham Kaynağı Olma	83
1.2.4.	Dönüşümcü Liderin Özellikleri	83
1.2.5.	Eğitimde Dönüşümcü Liderlik	84
1.2.6.	Dönüşümcü Liderlik Konusunda Yapılan Araştırmalar	86
1.2.6.1.	Dönüşümcü Liderlik Konusunda Türkiye'de Yapılan Araştırmalar	86
1.2.6.2.	Dönüşümcü Liderlik Konusunda Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	90
1.3.	Dönüşümcü Liderlik ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki	94
2.	BÖLÜM: YÖNTEM	98
2.1.	Araştırmanın Modeli	99
2.2.	Evren ve Örneklem	99
2.3.	Verilerin Toplanması ve Analizi	100
2.4.	Veri Toplama Araçları	102
2.4.1.	Kişisel Bilgi Formu	102
2.4.2.	İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ)	102
2.4.3.	Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (DLÖ)	105
3.	BÖLÜM: BULGULAR	108
3.1.	Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	108
3.2.	Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	109
3.2.1.	Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Cinsiyete Göre Analizi	109

3.2.2. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Analizi	110
3.2.3. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Analizi	111
3.2.4. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Okuldaki Görev Sürelerine Göre Analizi.....	112
3.2.5. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Okul Müdürleriyle Çalışma Sürelerine Göre Analizi.....	113
3.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	113
3.3.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi	114
3.3.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Analizi.....	114
3.3.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Analizi	115
3.3.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Analizi	116
3.3.5. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Okul Müdürleriyle Çalışma Sürelerine Göre Analizi.	117
3.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	117
3.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	119
SONUÇ	121
Sonuç ve Tartışma	121
Öneriler.....	129
KAYNAKÇA.....	130
EK	164
ÖZGEÇMİŞ	168

KISALTMALAR

AB	:	Anlamsızlık Boyutu
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
DLÖ	:	Dönüşümcü Liderlik Ölçeği
GB	:	Güçsüzlük Boyutu
İYÖ	:	İşe Yabancılaşma Ölçeği
İYT	:	İşe Yabancılaşma Toplam
MLQ	:	Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği
n	:	Örneklem Sayısı
OYB	:	Okula Yabancılaşma Boyutu
p	:	Anlamlılık Değeri
r	:	Korelasyon Katsayısı
ss	:	Standart Sapma
t	:	t istatistiği
YB	:	Yalıtılmışlık Boyutu
β	:	Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı
$\bar{X}$	:	Aritmetik Ortalama

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Katılımcıların Demografik Özellikleri	99
Tablo 2 : Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve Okul Yöneticilerine İlişkin Dönüşümcü Liderlik Algı Düzeyleri	108
Tablo 3 : Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri	109
Tablo 4 : Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri	110
Tablo 5 : Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri	111
Tablo 6 : Öğretmenlerin Okuldaki Görev Sürelerine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri	112
Tablo 7 : Öğretmenlerin Okul Müdürleriyle Çalışma Sürelerine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri	113
Tablo 8 : Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı	114
Tablo 9 : Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı	115
Tablo 10: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı	115
Tablo 11: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı	116
Tablo 12: Öğretmenlerin Okul Müdürleriyle Çalışma Sürelerine Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı	117
Tablo 13: Dönüşümcü Liderlik ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Tabloları	118
Tablo 14: Öğretmenlerin İşe Yabancılaşmalarının Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (Standartlaştırılmış Değerler)	119

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 : İşe Yabancılaşma Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	104
Şekil 2 : Dönüşümcü Liderlik Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	106



ÖZET	
Başlık: Dönüşümcü Liderlik Stilinin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyiyle İlişkisi	
Yazar: Berna BAĞCIOĞLU ACET	
Danışman: Doç. Dr. Ömür ÇOBAN	
Kabul Tarihi: 16/07/2025	Sayfa Sayısı: 168
Bu araştırmanın amacı öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. 2024–2025 eğitim-öğretim yılında Karaman il merkezindeki resmi ortaokullarda görev yapan 857 öğretmenden 371’inden elde edilen veriler kullanılarak gerçekleştirilen araştırmada, okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Nicel araştırma yönteminin benimsendiği çalışmada, demografik bilgiler için “Kişisel Bilgi Formu”, veri toplamak amacıyla “Dönüşümcü Liderlik Ölçeği” ve “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve okul müdürüyle çalışma süresi gibi değişkenlere bağlı farklılıklar ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Aynı şekilde, öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyet, eğitim seviyesi, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve okul müdürüyle çalışma süresi gibi demografik faktörlere göre farklılık arz edip etmediğini belirlemek amacıyla da t-testi ve ANOVA analizlerinden faydalanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılması için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiş; dönüşümcü liderlik algısının işe yabancılaşmayı ne ölçüde yordadığını ortaya koymak üzere ise basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Başka bir ifade ile öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları arttıkça işe yabancılaşma düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarının işe yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.	
Anahtar Kelimeler: Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, İşe Yabancılaşma, Örgütsel Yabancılaşma	

ABSTRACT	
Title of Thesis: The Relationship between School Principals' Transformational Leadership Style and Teachers' Job Alienation	
Author of Thesis: Berna BAĞCIOĞLU ACET	
Supervisor: Assoc. Prof. Ömür ÇOBAN	
Accepted Date: 16/07/2025	Number of Pages: 168
The aim of this study is to examine the relationship between school principals' transformational leadership behaviors and teachers' levels of job alienation based on teachers' perceptions. Data were collected from 371 out of 857 teachers working in public middle schools in the central district of Karaman during the 2024–2025 academic year. The research analyzed the relationship between teachers' perceptions of transformational leadership exhibited by school administrators and their feelings of job alienation. A quantitative research design was employed, utilizing a Personal Information Form for demographic data, along with the Transformational Leadership Scale and the Job Alienation Scale. An independent samples t-test was used to assess differences in job alienation based on gender and educational status, while a one-way ANOVA was conducted to examine differences by professional seniority, length of service at the school, and duration of working with the current school principal. Similarly, t-tests and ANOVAs were applied to explore variations in perceptions of transformational leadership across demographic variables. Pearson correlation analysis was used to assess the relationships between the key variables, and simple linear regression analysis determined the predictive power of transformational leadership on job alienation. The research revealed a moderate, negative, and statistically significant correlation between teachers' perceptions of transformational leadership and their levels of job alienation. In other words, as teachers' perceptions of transformational leadership increase, their job alienation decreases. Moreover, teachers' perceptions of their school administrators' transformational leadership were found to be a significant predictor of job alienation.	
Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Job Alienation, Organizational Alienation	

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, araştırmanın alt problemleri, varsayımlar ve sınırlılıklar ele alınmıştır.

Problem Durumu

Son yıllarda toplumsal yaşamda ortaya çıkan teknolojik değişimler ve gelişmeler sonucunda örgütlerin değişen şartlara uyumlu hale gelmesi önem arz etmeye başlamıştır. Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri değişime ayak uydurabilmeleriyle mümkün olmaktadır. Örgütlerin gösterdikleri zayıf performans sorununun temelinde değişen çevre koşullarına cevap verememek ve organizasyonel yapıların yeni teknolojilere uyum sağlayamaması yatmaktadır (Ghani vd.,2002).

Endüstri devrimiyle beraber büyük sanayi kuruluşlarında verimliliğin sağlanması adına yapılan düzenlemeler pek çok çalışanda monotonluk, yorgunluk, tükenmişlik, stres vb. olumsuz durumların sebep olduğu işe yabancılaşmanın görülmesine yol açmıştır (Yüksel, 2014). Modern zamanlarda ise işe yabancılaşma değişen teknolojiyle beraber farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Oruç, 2020). Teknolojinin gelişmesiyle ve makinelerin yaygınlaşarak etkin şekilde kullanılmaya başlamasıyla birlikte çalışanlar da makinelerin birer parçası haline gelmişlerdir (Kocadaş, 2020). Çalışanların sadece makineleri çalıştırarak belirli bazı bedensel hareketler yapmasıyla birlikte sahip oldukları yetenekler ve hayal güçleri kaybolmaya başlamıştır. Teknolojinin ve makineleşmenin oluşturduğu bu çalışma ortamlarında çalışanlar için işleri anlamsızlaşmaya başlamış, kişilerin kendisine ve işine yabancılaşması kaçınılmaz hale gelmiştir (Günsal, 2010). Aynı zamanda, günümüzde yöneticiler ve işverenler, çalışanlarından takım çalışmasına ve işbirliğine uyum sağlamalarını, görevlerini eksiksiz yerine getirmelerini ve aynı zamanda uzmanlık alanlarında kendilerini geliştirerek becerilerini artırmalarını beklemektedir. Yoğun çalışma temposu içinde bu beklentileri karşılamak durumunda kalan çalışanlar, psikolojik açıdan yıpranmakta ve bu durum iş verimliliklerini olumsuz etkileyebilmektedir. Sonuç olarak, çalışanlarda işlerine karşı bir uzaklaşma ve yabancılaşma durumu ortaya çıkabilmektedir (Altay ve Ayık, 2023).

Örgütte yabancılaşma, çalışanın çalıştığı örgütle olan ilişkisini etkilemesi nedeniyle ciddi bir sorun olarak düşünülmektedir. Bu nedenle yabancılaşma çalışanlar ve örgüt için

problemlere yol açmakta ve çoğu zaman tatmin edici olmayan durumlarla sonuçlanmaktadır (Kırman ve Atak, 2020). İşe yabancılaşma daha çok genel iş tatminsizliği, motivasyon kaybı ve örgüte bağlılık gösterememe şeklinde kendini göstermektedir (Demirez ve Tosunoğlu, 2017). Sonuç olarak, kişiler kendilerini örgüt içindeki konumlarından kopmuş hissetmektedirler. Ayrıca, bireylerin olumsuz duyguları artarken, iş üretkenlikleri de düşmektedir. Bir çalışan kendini işine ve örgütüne yabancı hissettikçe, örgüte bağlılığı ve sadakati azalmaktadır (Kılıç vd., 2007). İşe yabancılaşma örgüt bağlılığını zedeleyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Filozoflar, sosyologlar ve psikologlar bu doyumsuzluk ve bunalım durumunu çeşitli analizler yaparak ve çeşitli çözümler önererek çözmeye çalışmışlardır (Kayaalp ve Özdemir, 2020).

Hizmet sektöründe çalışan bireylerin iş süreçleri sırasında işe yabancılaşma yaşaması oldukça yaygın bir durumdur. Bu doğrultuda, eğitim örgütleri gibi hizmet odaklı kurumların da işe yabancılaşmadan etkilendiği ifade edilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2021). Öğretmenlerin mesleki yabancılaşması gelişmekte olan ülkeler için ciddi bir eğitim sorunudur. Öğretmenlerin kendi mesleklerine ilişkin sahip oldukları olumsuz algıların artmasıyla duyarsızlaşma ve mesleğe yabancılaşma sorunları meydana gelmektedir. Mesleğine yabancılaşmış öğretmenlerin ise öğrencilerine yararlı olmalarını beklemek mümkün olmamaktadır (Şimşek vd., 2012). Öğretmenin mesleğine yabancılaşması, yalnızca işini ve okuldaki ilişkilerini değil, hayata bakış açısını ve mesleğe yaklaşımını da etkileyebilmektedir. Eğitim sisteminin başarısındaki en önemli unsurlardan biri, etkili ve başarılı bir öğretmendir. Bu nedenle, öğretmenlerin okulda sağlıklı ilişkiler kurabilmesi, çatışmaları yönetebilmesi, mesleğine ve kurumuna bağlılık gösterebilmesi büyük önem taşımaktadır (Şimşek ve Can, 2022). Öğretmenlerin iş yaşamlarında yabancılaşma hissetmeleri; görevlerine karşı ilgide azalma, işlerinden uzaklaşma, karşılaştıkları sorunlarla başa çıkmakta zorlanma ve bunun sonucunda duygusal, psikolojik ve kişisel tükenmişlik gibi olumsuz durumlara neden olabilmektedir (Koç ve Doğan, 2022). Öğretim ortamlarında birey ile kurum arasındaki etkileşimin daha sağlıklı bir biçimde kavranabilmesi, bu alanda gerçekleştirilecek bilimsel araştırmalar sayesinde mümkün olabilmektedir (Yüksel, 2014).

Örgütsel yapıyı olumsuz şekilde etkileyen çeşitli faktörler bulunmasına karşın, işe yabancılaşmanın azaltılması veya önlenmesinde rol oynayan olumlu örgütsel etmenlerin de mevcut olduğu literatürde belirtilmektedir (Elibol ve Sever, 2022). Dönüşümcü

liderler, işletmenin başarısını ve verimliliğini artıracak stratejilerin oluşturulmasında kritik bir rol üstlenmekte ve paydaşların davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu çerçevede, dönüşümcü liderlerin paydaşların kuruma olan bağlılıklarını sürdürme veya kurumdan uzaklaşmalarını etkileme düzeyini incelemek büyük önem taşımaktadır (Fırat ve Yeşil, 2020).

Dönüşümcü liderler, çalışanlar üzerinde etkili olan çeşitli tutum ve davranışlarıyla öne çıkmaktadırlar. Bu liderler, adaletli ve dürüst yaklaşımlarıyla örnek olurken, aynı zamanda açık ve ulaşılabilir hedefler belirleyerek yüksek performans beklentisi yaratmaktadırlar. Çalışanlarını takdir edip duygusal anlamda motive ederek, bireylerin kişisel çıkarlarının ötesinde, ortak hedefler doğrultusunda çalışmalarını teşvik etmektedirler (Northouse, 2013). Dönüşümcü liderler, ekiplerine adaletli ve dürüst tutumlarıyla rehberlik ederek, net hedefler belirlemekte ve yüksek performans beklentisiyle çalışanlarını yönlendirmektedirler. Ayrıca, çalışanların motivasyonunu yükseltmek, onları takdir etmek ve duygusal bağlılıklarını güçlendirmek suretiyle bireylerin kişisel çıkarlarının ötesine geçip ortak vizyon ve daha büyük amaçlar doğrultusunda çaba göstermelerini teşvik etmektedirler (Çetin ve Karadal, 2023). Dönüşümcü liderler, örgütlerde köklü değişimlerin öncüsü olarak yenilikçi bir vizyon sunmakta ve paydaşların bu vizyona bağlılık geliştirmesini sağlayarak ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmelerini teşvik etmektedirler (Zeynel, 2022). Dönüşümcü liderlik, çalışanlara daha fazla inisiyatif tanıyarak onların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemektedir. Bu yaklaşım, çalışanların işin anlamını kavramalarına, yetkinliklerini görevlerine yansıtma ve dışarıdan sürekli denetlenme hissinden uzaklaşmalarına olanak tanımaktadır. Dönüşümcü liderlik anlayışı, çalışanların işlerine karşı hissettikleri yabancılaşmayı önemli ölçüde azaltmaktadır (Özdemir ve Acar, 2021). Bu alanda yapılan çalışmaların önemli bir bölümü, işe yabancılaşmayı bireysel ya da çevresel faktörlerle açıklamaktadır (Oruç, 2020; Yüksel, 2014). Ancak liderlik davranışlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisine odaklanan araştırmaların sayısı sınırlı olup, özellikle eğitim bağlamında yürütülen çalışmalarda bu ilişkinin derinlemesine incelenmediği görülmektedir. Özellikle okul yöneticilerinin liderlik tarzlarıyla öğretmenlerin psikolojik deneyimleri arasındaki ilişkiyi açıklayan kapsamlı, nedensel yaklaşımların eksik olduğu dikkat çekmektedir (Altay vd., 2022). Ayrıca mevcut literatürde, dönüşümcü liderlik çoğunlukla genel bir kavramsal çerçeve olarak

sunulmakta; liderlik davranışlarının öğretmenlerin işe yabancılaşma eğilimlerini ne şekilde etkilediğine ilişkin ayrıntılı bulgulara nadiren yer verilmektedir (Can, 2022; Koç ve Doğan, 2022). Bu durum, hem kuramsal bir boşluk yaratmakta hem de uygulayıcılar için yol gösterici verilerin üretilmemesine neden olmaktadır.

Bu çalışma, söz konusu boşluğu doldurmayı amaçlamakta ve dönüşümcü liderlik tarzının öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini açıklayıcı gücünü sorgulamaktadır. Araştırma, okul müdürlerinin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenler üzerinde nasıl bir psikolojik etki yarattığını ve bu etkinin işe yabancılaşmayı nasıl şekillendirdiğini analiz etmeye yöneliktir. Buradaki temel varsayım, öğretmenlerin okul ortamında kendilerini değerli, etkili ve anlamlı hissetmelerinin; büyük ölçüde yöneticilerinin benimsediği liderlik anlayışıyla ilişkili olduğudur (Şimşek ve Can, 2022). Bu nedenle, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini anlamada yalnızca bireysel faktörlere değil, yönetsel faktörlere, özellikle liderlik tarzına odaklanmak gerekmektedir (Zeynel, 2022; Özdemir ve Acar, 2021).

Araştırma, dönüşümcü liderliğin temel varsayımlarından hareket etmektedir. Bass'ın (1985) dönüşümcü liderlik kuramına göre, liderler çalışanların tutum, değer ve davranışlarını dönüştürebilme gücüne sahiptir. Bu kuram, çalışanların işsel motivasyonunu ve anlam arayışını besleyen bir liderlik anlayışı olarak, psikolojik bağ kurmayı ve örgütsel bağlılığı teşvik etmektedir. Yabancılaşma ise, bireyin bu psikolojik bağdan kopması anlamına gelmektedir (Demirez ve Tosunoğlu, 2017; Kılıç vd., 2007). Dolayısıyla dönüşümcü liderliğin, işe yabancılaşma gibi bir sorunun önlenmesinde yapısal bir etken olarak değerlendirilebileceği öngörülmektedir (Çetin ve Karadal, 2023; Northouse, 2013). Bu kuramsal çerçeve, araştırmanın temel dayanak noktasını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, araştırma sadece kuramsal bir ilişkiyi sınamakla kalmayıp, aynı zamanda okul yöneticilerinin liderlik pratiklerinin öğretmenlerin iş deneyimlerini nasıl etkilediğine dair uygulayıcılara rehberlik edecek veriler üretmeyi hedeflemektedir. Eğitim kurumlarının insan merkezli bir yaklaşımla yeniden yapılandırılması gerektiği düşünüldüğünde, dönüşümcü liderlik gibi katılımcı, vizyoner ve destekleyici liderlik anlayışlarının öğretmenlerin işe olan bağlarını nasıl güçlendirdiğinin anlaşılması kritik önem taşımaktadır (Elibol ve Sever, 2022; Fırat ve Yeşil, 2020).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, Karaman ili merkeze bağlı resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarının ve işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi; öğretmenlerin işe yabancılaşma ve okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik gösterme düzeylerine ilişkin algılarının bazı demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği; öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarının onların işe yabancılaşma düzeylerini yordamasının tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Türkiye’de ortaokul öğretmen sayısındaki fazlalık ile bu kademenin eğitim-öğretim sürecindeki stratejik önemi dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, eğitim alanında görev yapan çalışanların karşılaştıkları sorunların azaltılması ve olumsuz bir durum olan işe yabancılaşmanın önlenmesi için uygun çalışma ortamlarının oluşturulması ve gerekli tedbirlerin alınması hedeflenmektedir. Bu araştırmanın da bu amaca hizmet edeceği düşünülmektedir. Ayrıca, araştırma kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanılarak, yöneticilere yeni liderlik rollerine ilişkin farkındalık kazandırılması amaçlanmaktadır. Araştırmadan elde edilecek bulguların, eğitim sisteminin iyileştirilmesine ve öğretmenlerin daha etkin ve verimli çalışmalarına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bunun yanında, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik konusunda bilinçlenmeleriyle birlikte, öğretmen motivasyonunun artırılması, okul yönetimi süreçlerinin güçlendirilmesi ve politika geliştirme alanlarında olumlu etkiler yaratması beklenmektedir.

Problem Cümlesi

Bu çalışmada dönüşümcü liderlik ve işe yabancılaşma ilişkisi ortaokul öğretmenleri eksenli olarak araştırılacaktır. Bu amaçla araştırmanın problemi “Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

Alt Problemler

Araştırmanın temel amacı, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1) a) Ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algıları ne düzeydedir?
- 1) b) Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ne düzeydedir?
- 2) Ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algıları; cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki görev süresi ve okul müdürüyle çalışma süresine göre anlamlı biçimde farklılık göstermekte midir?
- 3) Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları; cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki görev süresi ve okul müdürüyle çalışma süresine göre anlamlı biçimde farklılık göstermekte midir?
- 4) Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 5) Okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı biçimde yordamakta mıdır?

Çalışmanın Sayıtları

Bu araştırma aşağıdaki varsayımlara sahiptir.

- 1) Eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde etkili olduğu,
- 2) Veri toplama sürecinde katılımcıların, sorulara samimi ve içten şekilde yanıt verdikleri,
- 3) Öğretmenlerin algılarının, dönüşümcü liderlik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi açıklamada yeterli düzeyde olduğu,
- 4) Araştırmaya katılan öğretmen sayısının, elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirlik açısından yeterli olduğu,
- 5) Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının, dönüşümcü liderlik ve işe yabancılaşma kavramlarını geçerli ve güvenilir biçimde ölçtüğü varsayılmıştır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2024–2025 eğitim-öğretim yılı kapsamında Karaman ilinde görev yapmakta olan kamu ortaokulu öğretmenleri ile sınırlıdır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 371 öğretmenden elde edilen veriler, yalnızca bu evrenin görüş ve algılarını yansıtmaktadır. Dolayısıyla elde edilen bulguların farklı illerdeki, özel okullarda görev yapan ya da farklı eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlere genellenebilirliği sınırlı düzeydedir.



1.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırma problemi ve alt problemleri çerçevesinde, işe yabancılaşma kuramı ve dönüşümcü liderlik stili kavramsal açıdan ele alınmıştır.

1.1. İşe Yabancılaşma

“Yabancılaşma” kavramı, kökenini Latince “alienatio” kelimesinden almaktadır. Bu terim, “almak”, “uzaklaştırmak” veya “ayrılığa sebep olmak” anlamlarını taşıyan “alienare” fiilinden türemiştir. Ayrıca “alienare” ifadesi, bir şeyi “başkasına devretmek” ya da “birinden uzaklaştırmak” anlamına gelmektedir (Elma, 2003). Bu fiil, bireyin Tanrı’dan ya da ilahi olandan uzaklaşması bağlamında anlam kazandığından, özellikle teolojik metinlerde sıklıkla görülmektedir (Özdoğan, 2019).

Doğu felsefelerinde, özellikle Hinduizm ve Budizm inanç sistemlerinde, bireyin kendi ruhsal özü olan “Atman”dan ve onun evrensel yansıması kabul edilen “Brahman”dan kopması, bir tür yabancılaşma olarak değerlendirilmektedir. Bu anlayışa göre, bireyin dünyevi arzularını aşarak evrensel gerçeklikle yeniden bütünleşmesi, yabancılaşmadan kurtuluşun temel yolu olarak görülmektedir (Astore, 2021). Hinduizm’in temel metinlerinden biri olan Upanişadlar’da, bilgelerin amacı; bireyleri doğaya, topluma, dünyevi arzulara ve bireysel benlik algısına olan bağlarından kopararak, Atman ile Brahman arasındaki birliği kavramalarını ve bu yolla ruhsal aydınlanmaya ulaşmalarını sağlamaktır (Mahmoudi, 2020). Aynı şekilde, Hinduizm’in temel öğretilerinden biri olan “karma” kavramı, bireyin eylemlerini kişisel çıkar ya da beklentiye bağlı kalmaksızın gerçekleştirmesini öğütleyerek, kişinin kendi benliğine ve evrensel düzene yabancılaşmasını önlemeyi amaçlamaktadır. Bhagavad Gita’da vurgulanan bu anlayış, bireyin eylemin sonucuna değil, eylemin kendisine odaklanmasını sağlayarak ruhsal bütünlükten kopma riskini azaltan bir yaklaşım sunmaktadır (Kısakol, 2021). Benzer şekilde, Budizm öğretisinde “dukkha” olarak ifade edilen ıstırap kavramı, bireyin gerçeklikten sapması ve kendine karşı dürüst olmaması sonucunda ortaya çıkan bir tür ruhsal yabancılaşma olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, Budist öğretiler bireyin zihinsel farkındalığını ve aydınlanma yolundaki içsel bütünlüğünü yeniden kazanmasını hedeflemektedir (Güç ve Sert, 2020). İslam inancında da bu kavram, insanın metafizik kökenlerinden uzaklaştığı anlamına gelmektedir (Yıldız, 2023). İslam dini, yabancılaşmayı insanın yaratılışında var olan fitratından uzaklaşmasıyla

ilişkilendirmektedir. Fıtrat, insanın doğuştan sahip olduğu maddi ve manevi bütünlüğü ifade etmektedir. Bu bağlamda, bireyin dünyevi ilgi ve zevklere aşırı yönelimi, fıtrattan sapma olarak değerlendirilmekte ve ruhsal bir dengesizliğe yol açmaktadır. Bireyin bu yabancılaşmadan kurtulabilmesi için manevi bir yönelime girmesi gerektiği; bunun da fiziksel ve toplumsal çevresinden bir nebze uzaklaşarak içsel arınma ve ruhsal dengeyi yeniden kazanmakla mümkün olabileceği ifade edilmektedir (Yalçın, 2020). Tasavvuf geleneğinde bu fikir daha da belirginleşmektedir. Birey, “seyr-i sülûk” olarak adlandırılan manevi yolculukta nefsiyle yüzleşerek dünyevi bağlarını çözmeye çalışmaktadır (Kılınç, 2021). Benzer şekilde, tasavvuf öğretisinde yer alan “muraqaba” hali, bireyin hem dış dünyadan hem de nefsi arzularından uzaklaşarak, derin bir içsel farkındalık ve manevi odaklanma sürecine girmesiyle ilişkilendirilmektedir (Kara ve Yılmaz, 2022). Hristiyanlığın erken döneminde, dünya kavramı bireyin varoluşsal konumunu belirleyen sert ve radikal bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Bu dönemde dünya, şeytanın egemenliğinde yozlaşmış bir alan; doğa, insan ruhunun yükselişine engel teşkil eden bir unsur; beden ise ruhun hapsedildiği bir yapı olarak görülmüş ve böylece insanın hem dünyaya hem de kendi bedenine karşı yabancılaşması kaçınılmaz hale gelmiştir (Zachhuber, 2015). Aziz Pavlus’un öğretilerinde, bedensel arzular ve dünyevi isteklere karşı güçlü uyarılar yer almakta; bu arzuların insanın ruhsal özünden ve Tanrı ile olan bağından uzaklaşmasına neden olarak manevi bir yabancılaşma yarattığı ifade edilmektedir. Pavlus’a göre, dünyevi arzuların terk edilmesi, bireyin ruhsal kurtuluşu ve ilahi bütünlükle yeniden birleşmesi için temel bir şarttır (Akalın, 2014). Farklı inanç sistemlerinde, bireyin toplumsal, ekonomik ve varoluşsal düzeyde yabancılaşma yaşaması ortak bir sorundur. Kendi içsel özünden ve tanrısal olanla kurduğu anlam ilişkisinden ayrılmak, bireyin derin bir varoluşsal bunalım, yani bir “benlik krizi” yaşamasına yol açabilmektedir. Bu çerçevede dinler, bireyin bu kopuşu aşarak yeniden anlam ve bütünlük kazanmasını sağlamaktadır (Kula ve Erden, 2017).

Yabancılaşma teorileri tarihsel süreçte iki temel yaklaşım etrafında şekillenmiştir. Bir yanda, bireyin öznel deneyimlerine odaklanan yaklaşımlar yer almaktadır. Bu perspektife göre yabancılaşma; bireyin kendisiyle, çevresiyle veya içinde bulunduğu anlam dünyasıyla kurduğu ilişkinin zayıflaması sonucu ortaya çıkan bir içsel kopuştur. Anlamsızlık, yalnızlık, aidiyet eksikliği ve psikolojik mesafe gibi faktörler bu yaklaşımın merkezindedir. Diğer yanda ise, toplumsal ve ekonomik yapıların belirleyici rolünü ön

plana çıkaran nesnel yaklaşımlar yer alır. Bu görüşe göre yabancılaşma; bireyin iradesinden bağımsız olarak, üretim ilişkileri, kapitalist sistemin dinamikleri veya kurumsal yapılar gibi dışsal faktörlerin bir sonucudur. Tatiana Llaguno’nun (2023) da vurguladığı gibi, bireyler modern toplumda hem bağımsızlık arzusu hem de zorunlu toplumsal bağımlılıklar arasında sıkışmakta ve bu durum, sosyal ilişkilerde özgürlüğün sınırlanmasıyla sonuçlanan bir yabancılaşma biçimi doğurmaktadır.

Son yıllarda yapılan çalışmalar ise bu iki u yaklaşımı birbirinden tamamen bağımsız görmek yerine, yabancılaşma olgusunu hem bireysel farkındalık düzeyinde yaşanan öznel bir deneyim, hem de toplumsal ve yapısal koşulların şekillendirdiğı nesnel bir süreç olarak ele alan bütüncül modeller geliştirmektedir. Bu doğırtuda, bireyin yaşadığı yabancılaşmanın yalnızca içsel bir psikolojik durum olmadığı, aynı zamanda ekonomik, kültürel ve dijital dönüşümler gibi dışsal faktörlerle de doğırudan bağlantılı olduğı vurgulanmaktadır. Özellikle modern çalışma hayatı, dijitalleşme ve toplumsal beklentiler arasındaki etkileşim, yabancılaşmanın çok katmanlı yapısını daha görünür kılmaktadır (Kraus vd., 2023; Mikirtumov, 2022).

Sosyal bilimler alanında “yabancılaşma”, bireyin içinde yaşadığı toplumla ve kendisiyle olan ilişkilerinin zayıflaması ya da kopması olarak tanımlanmaktadır (ztrk ve Göksoy, 2019). Bu kavram, bireyin hem toplumsal yapıdan hem de içinde bulunduğı belirli süreçlerden uzaklaşmasını ve bu bağlamda bir kopuş yaşamasını ifade etmektedir (Kırman ve Atak, 2020). Bireyin yalnızlık duygusunun artması, toplumsal yapılar ve manevi değırlere yönelik ilgisinin zayıflaması, ayrıca sosyal normları anlamsız ya da geçersiz olarak görmesi gibi olgular, yabancılaşma kavramının temel göstergeleri arasında yer almaktadır (Nart vd., 2020). Bireyin yalnızlık duygusunun artması, aidiyet hissinin zayıflaması ve toplumsal normlara karşı ilgisizlik ya da bu normların anlamsız olarak değılendirilmesi gibi olgular, yabancılaşma kavramının temel göstergeleri arasında yer almaktadır (nal ve Şahin Hatipoğılu, 2024). Bireyin kültürel aidiyeti, manevi yönelimi ve içsel dünyasıyla kurduğı bağı, yabancılaşma olgusu nedeniyle zayıflayabilir. Ayrıca bu durum, bireyin yaşam amacına dair algılarının bulanıklaşmasına yol açabilir. Günümüzde, kültürel aidiyetin zayıflaması ve bireyselleşme, bireylerin içsel dünyalarıyla kurdukları bağıları etkileyerek yabancılaşma sürecini derinleştirebilir. Bu bağlamda, kültürel aidiyet ve manevi yönelimin bireyin içsel dünyası üzerindeki etkileri, bireysel ve toplumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurmaktadır (Whitehead, 2010).

Dolayısıyla yabancılaşma, hem toplumsal yapılar hem bireysel deneyimler düzeyinde farklı biçimlerde ortaya çıkabilen, çok boyutlu bir kavramdır.

Yabancılaşma, bireyin yaşamında karşılaştığı farklı deneyim ve ilişki biçimleri aracılığıyla ortaya çıkan, çok boyutlu ve kapsamlı bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Kırman ve Atak, 2020). Yabancılaşma, yalnızca ekonomik veya toplumsal dinamiklerle sınırlı kalmayıp; bireyin dini, kültürel ve kişiler arası ilişkilerinde de kendini gösterebilen çok boyutlu bir olgudur. Özellikle dinin, bireyi öz benliğinden uzaklaştırabileceğine dair yaklaşımlar, yabancılaşmanın manevi boyutunu vurgulamaktadır (Pargament vd., 2013). Marx'ın görüşleri doğrultusunda, emekçinin üretim sürecinde kendi emeğine, üretim araçlarına ve ortaya çıkan ürüne yabancılaşması, günümüzde de proletaryanın karşılaştığı temel yapısal sorunlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, bireylerin sosyal ilişkilerinde mesafe, güvensizlik ve yüzeysellik gibi durumların ortaya çıkması, modern toplumlarda yaygın görülen kişiler arası yabancılaşma örneklerindendir (Cikara ve Fiske, 2012). Psikoloji ve aile ilişkileri bağlamında, ebeveyn-çocuk arasındaki ilişki sorunları, özellikle ebeveyn yabancılaşması, çocuğun ruhsal gelişimini ve aile yapısını olumsuz etkileyebilmektedir (Baker ve Ben-Ami, 2011). Sanat eseri ile izleyici arasındaki estetik ilişkinin zayıflaması ya da kopması, yabancılaşmanın sanat alanındaki önemli bir boyutudur. Çağdaş tiyatrodan, izleyicinin sahnedeki karakterlerle duygusal bağ kurmasını engelleyen yabancılaştırma teknikleri, izleyiciyi pasif olmaktan çıkararak eleştirel düşünmeye yönlendirir ve sahne ile seyirci arasında mesafe yaratır (Taylor, 2016). Dijital performans sanatlarında ise, bu teknikler dijital araçlarla birleştirilerek, izleyici ile geleneksel empati ilişkisini sorgulayan yeni anlatım biçimleri ortaya konmaktadır (Lovink, 2011).

Günümüzde yabancılaşma, klasik sanayi toplumlarının yapısal bir problemi olmanın ötesinde, dijital çağın birey üzerinde yarattığı psikososyal etkiler bağlamında da ele alınmaktadır (Smith, 2020). Geleneksel olarak iş bölümü, üretim ilişkileri ve kentleşme süreçleriyle ilişkilendirilen yabancılaşma, artık bireyin hızla değişen dijital ortamda kimliğini sürdürme çabasıyla doğrudan bağlantılıdır (Rosa, 2019). Sosyal medya ve dijital iletişim platformları, bireylerin sürekli uyarıcılarla karşı karşıya kalmasına neden olmakta; bu durum dikkat dağınıklığı, zihinsel yorgunluk ve anlam eksikliği gibi sorunları tetiklemektedir (Kardefelt-Winther, 2014; Nguyen, 2021). Bu yoğun dijital uyarıcılar, bireyin kendi iç dünyasına dönmesini zorlaştırmakta ve varoluşsal bir boşluk

yaratmaktadır. Neoliberal normlar çerçevesinde hız, verimlilik ve sürekli erişilebilirlik beklentileri, bireyin benlik algısında parçalanmalara ve kimlik karmaşasına yol açabilmektedir. Böylece, yabancılaşma kavramı günümüz dijital toplumunda hem sosyal bağların zayıflamasını hem de bireyin anlam üretme kapasitesinin aşınmasını açıklamada hâlâ önemli bir kavramsal araç olmaya devam etmektedir (Vural ve Toplu, 2025).

Bu tezin de bağımlı değişkeni olan işe yabancılaşma kavramı, güncel insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış literatüründe, çalışanın iş ortamıyla kurduğu psikolojik bağın zayıflaması veya tamamen kopması şeklinde tanımlanmaktadır ve modern iş yaşamının önemli sorunlarından biri olarak ele alınmaktadır (Yurdakul ve Gurel, 2023; Çelik, 2023). Günümüzde, çalışanın yaptığı işe anlam yükleyememesi, karar alma süreçlerinden dışlanması ve emeği üzerindeki denetim duygusunun azalması, iş yerinde yabancılaşmanın başlıca sebepleri arasında yer almaktadır (Ayas vd., 2018; Eren ve Ece, 2022). İşe yabancılaşan çalışanlar, zamanla işlerini yalnızca yerine getirilmesi gereken bir zorunluluk olarak algılamaya başlamakta; bu durum iş tatmininde azalmaya ve örgütsel bağlılık düzeyinde ciddi düşümlere yol açmaktadır (Baş, 2022; Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016). İşe yönelik yabancılaşma, yalnızca çalışanın iş performansını değil, aynı zamanda genel yaşam memnuniyetini de olumsuz yönde etkileyerek stres, tükenmişlik ve duygusal kopuş gibi çeşitli psikolojik sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu yönüyle işe yabancılaşma, bireysel iyi oluş ve örgütsel performans üzerinde doğrudan etkileri bulunan kritik bir olgu olarak ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalar, işe yabancılaşmanın anlam eksikliği, güçsüzlük ve sosyal izolasyon gibi faktörlerle bağlantılı olduğunu ve bunların hem iş performansı hem de bireysel iyi oluş üzerinde olumsuz sonuçlara yol açtığını göstermektedir (Baktash ve Pütz, 2025). İşe yabancılaşma, çalışanların sadece fiziksel olarak işte bulunmalarını değil, aynı zamanda duygusal, zihinsel ve değer temelli bağlılıklarının zayıflamasını içeren çok boyutlu bir kavramdır. Çalışanların örgütsel hedeflerle bütünleşememesi, yaptıkları işe anlam yükleyememeleri ve karar alma süreçlerinden dışlanmış hissetmeleri, günümüzde işe yabancılaşmanın temel nedenleri arasında yer almaktadır (Yurdakul ve Gurel, 2023; Çelik, 2023). Bu psikolojik kopuş, bireyin ruh sağlığı, yaşam doyumu ve sosyal işlevselliği üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Baş, 2022). Araştırmalar, işe yabancılaşmanın tükenmişlik, motivasyon kaybı, kronik stres ve psikolojik iyi oluşta azalma ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Modern iş modelleri;

dijitalleşme, uzaktan çalışma ve sürekli performans takibi gibi uygulamalar, çalışanların iş yerleriyle olan duygusal bağlarını zayıflatarak yabancılaşmayı derinleştirmektedir (Çelik, 2023; Yıldız ve Çelik, 2023). İşe yabancılaşma yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel performans üzerinde de ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Azalan işe bağlılık, artan devamsızlık, personel sirkülasyonu ve moral bozukluğu gibi sorunlar verimliliği olumsuz etkileyen başlıca faktörlerdendir (Kara ve Yıldız, 2023). Uzun vadede, örgütsel yabancılaşma kurum kültürünün zayıflamasına, yenilikçi faaliyetlerin azalmasına ve sürdürülebilirlik hedeflerinin tehlikeye girmesine yol açabilmektedir (Demirtaş, 2023). Ayrıca, işe yabancılaşma toplumsal düzeyde de önemli sonuçlar doğurmakta; iş yaşamıyla başlayan kopuş, bireylerin sosyal bağlarını zayıflatarak toplumsal izolasyon, artan güvensizlik, sağlık sorunları ve suç oranlarında yükselme gibi olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Maslach vd., 2001).

Çağdaş yönetim kuramları, işe yabancılaşmayı yalnızca bireysel bir sorun olarak değil, aynı zamanda örgütsel sistemlerin işleyişini tehdit eden yapısal bir risk unsuru olarak görmektedir (Büber, 2019). İşe yabancılaşmayı azaltmaya yönelik stratejiler arasında; çalışanlara daha fazla otonomi tanınması, işin anlam ve değer boyutunun güçlendirilmesi, psikolojik dayanıklılığın artırılması ve katılımcı yönetim anlayışıyla karar süreçlerine aktif katılımın teşvik edilmesi önemli bir yer tutmaktadır. Bu tür uygulamalar, hem çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemekte hem de örgütlerin değişen koşullara karşı dayanıklılığını artırmaktadır (Deci ve Ryan, 2000; Kahn, 1990).

Literatürde, işe yabancılaşmanın işin içeriği, çalışma koşulları, örgütsel yapı ve liderlik tarzı gibi unsurlardan etkilendiği vurgulanmaktadır (Chiaburu vd., 2014). Yabancılaşma, bireylerin işlerine olan duygusal ve zihinsel bağlarının zayıflamasıyla ortaya çıkmakta ve bu durum yalnızca bireysel düzeyde psikolojik sorunlara değil, aynı zamanda toplumsal düzeyde sosyal bütünleşmenin zayıflamasına da yol açabilmektedir. Bu nedenle, örgütlerin ve toplumların yabancılaşmayı erken aşamada tespit ederek önleyici ve iyileştirici stratejiler geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlamda, çalışanların deneyimlediği yalnızlık hissi ve algılanan örgütsel politika gibi psikososyal faktörlerin, işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı biçimde etkileyebileceği ortaya konmuştur. Bu çerçevede, örgütsel politikaların şeffaf bir biçimde yürütülmesi ve çalışanlar arasındaki etkileşimin sistematik olarak desteklenmesi, yabancılaşma olgusunun azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Tülü, 2019).

1.1.1. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Yabancılaşma kavramı, tarih boyunca felsefe, sosyoloji, psikoloji ve teoloji gibi farklı disiplinlerde birçok düşünür tarafından ele alınmış; bu süreçte içinde bulunulan toplumsal, kültürel ve düşünsel koşullara bağlı olarak çeşitli anlamlar kazanmıştır (Alim ve Kahraman, 2023; Kırmızı ve Atak, 2020). Antik Çağ'dan itibaren insanın kendisiyle, toplumla ya da evrensel gerçeklikle olan ilişkisini sorgulayan bu kavram, özellikle bireyin öz benliğinden kopuşunu ifade eden bir düşünsel tema olarak ortaya çıkmıştır. Yabancılaşma olgusunun modern anlamda sistematik şekilde ele alınması ise 19. ve 20. yüzyılda, toplumsal dönüşümlerin ve kapitalist üretim ilişkilerinin etkisiyle belirginleşmiştir (Işık, 2022).

Kavramın kökeni, teolojik metinlerde de önemli bir yere sahiptir. Eski Ahit'te yer alan "putperestlik" anlayışı çerçevesinde, insanın Tanrı'dan ve ilahi hakikatten uzaklaşması, yabancılaşmanın en erken yorumlarından biri olarak değerlendirilmiştir (Yıldız, 2023). Bu dönemde, bireyin dünyevi arzulara yönelmesi ve kutsal olandan kopması ise, ruhsal bir yabancılaşma biçimi olarak ele alınmıştır. Benzer şekilde, Antik Yunan felsefesinde de yabancılaşma kavramının izlerine rastlanmaktadır. Platon'un "idealar kuramı", bireyin maddi dünyadaki varoluşunu, asıl gerçeklikten yani idealar dünyasından bir sapma olarak açıklamaktadır. Platon'a göre, insanın duyuşal dünya ile sınırlı kalması, hakiki bilgiye ve gerçek varoluşa yabancılaşmasına yol açmaktadır. Bu bakış açısı, insanın kendi özüne ve evrensel düzene yabancılaşmasının felsefi temelini oluşturmaktadır (Şeker, 2021).

Ayrıca, Plotinus gibi Yeni Platoncu düşünürler de, insan ruhunun maddi dünyaya düşmesini ve bu dünyada özünden uzaklaşmasını, metafizik bir yabancılaşma süreci olarak değerlendirmiştir. Orta Çağ düşüncesinde ise Augustinus, insanın Tanrı'dan uzaklaşarak dünyevi hazlara yönelmesini, ruhsal yabancılaşmanın temel nedeni olarak görmüştür. Bu yaklaşımlar, yabancılaşma kavramının sadece modern çağın değil, aynı zamanda insanlık tarihinin başlangıcından itibaren var olan köklü bir düşünsel problem olduğunu ortaya koymaktadır (Alim ve Kahraman, 2023).

Yabancılaşma kavramının felsefi açıdan sistematik bir şekilde ele alınışı, 19. yüzyılın önemli düşünürlerinden Georg Wilhelm Friedrich Hegel ile başlamıştır. Hegel, yabancılaşmayı insanlık tarihinin zorunlu bir süreci olarak görmüş ve insan zihninin (Geist), kendisini tanıma yolculuğunda özünden uzaklaşarak yeniden kendi hakikatine ulaşmasını diyalektik bir gelişim süreci olarak tanımlamıştır. Ona göre, yabancılaşma,

insanın özgürlüğe ulaşabilmesi için aşması gereken bir bilinç aşamasıdır ve bu nedenle yapıcı bir işlev taşımaktadır (Kiraz, 2012). Buna karşılık, Karl Marx, Hegel'in idealist yaklaşımını eleştirerek yabancılaşma kavramını ekonomik ve toplumsal bağlamda somutlaştırmıştır. Marx, kapitalist üretim ilişkilerinin, işçiyi hem emeğinden hem de kendi insani özünden kopardığını savunmuştur. Kapitalist düzende emeğin metalaşmasıyla birlikte işçi, ürettiği ürüne, üretim sürecine, diğer insanlarla olan ilişkilerine ve nihayetinde kendi varlığına yabancılaşmaktadır (Uluç, 2020). Marx'a göre, yabancılaşma yalnızca bireysel bir problem olmayıp, aynı zamanda kapitalist toplumsal yapının temel bir sonucudur ve bu durum ancak üretim araçlarının ortak mülkiyetine dayalı bir sistemle ortadan kaldırılabilmektedir (Şeker, 2021). Hegel'in düşüncesinde yabancılaşma, insan ruhunun gelişiminde zorunlu ve olumlu bir aşama olarak değerlendirilirken; Marx, yabancılaşmayı kapitalist sistemin yarattığı sömürü ve insan doğasına aykırı bir durum olarak tanımlamıştır (Osmanoğlu, 2016). Bu bağlamda her iki düşünürün yabancılaşma anlayışı arasındaki temel fark, kavramın işlevinde ve çözüm önerilerinde ortaya çıkmaktadır.

20.yüzyılda, yabancılaşma kavramı, özellikle varoluşçuluk, eleştirel teori ve psikanalitik yaklaşımlar çerçevesinde yeniden yorumlanmıştır. Jean-Paul Sartre, bireyin özgürlüğe mahkum olduğu bir dünyada, kendi seçimlerinin sorumluluğu altında yaşadığı varoluşsal sıkıntının, bireyi hem kendisine hem de çevresine yabancılaştırdığını savunmuştur. Sartre'a göre, insan kendisi olmaya mahkumdur ve anlamdan yoksun bir dünyada özgürlüğüyle yüzleşirken, kaçınılmaz olarak yabancılaşma deneyimini yaşamaktadır (Akkoç, 2019). Albert Camus ise insanın, evrenin anlamsızlığı karşısında hissettiği derin uyumsuzluk ve boşluğu, "absürd" kavramı üzerinden açıklamış; bu absürtlük içinde bireyin kendine ve dünyaya yabancılaşmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmiştir (Biricik, 2016).

Aynı dönemde, Frankfurt Okulu düşünürleri, modern kapitalist toplumda bireyin nasıl sistematik bir şekilde yabancılaştığını eleştirel bir perspektifle incelemişlerdir. Herbert Marcuse, teknolojik rasyonalite ve tek boyutlu insan kavramlarıyla, modern toplumda bireyin eleştirel düşünce yetisini kaybederek sisteme uyum sağlamak zorunda kaldığını ve bu durumun bireysel yabancılaşmayı derinleştirdiğini ileri sürmüştür (Temizer, 2025). Erich Fromm, insanın özgülleşme arayışı içerisinde modern toplumun yapıları tarafından nasıl yalnızlaştırıldığını ve tüketim kültürünün bireyi öz benliğinden kopararak

yüzeyselleştirdiğini vurgulamıştır. Fromm’a göre, modern birey, “sahip olma” odaklı yaşam biçimini içselleştirerek, “olma” halinden kopmakta ve bu durum, insanın hem kendisine hem de diğer insanlarla olan ilişkilerine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Xaba ve Ndlovu, 2023).

Bunların yanı sıra, Theodor W. Adorno ve Max Horkheimer, kültür endüstrisinin birey üzerinde yarattığı manipülatif etkilerin, bireyin eleştirel düşünceden koparılması sonucunda pasif bir tüketici konumuna indirgenmesine ve böylece kültürel yabancılaşmanın derinleşmesine yol açtığını ileri sürmüşlerdir (Özel ve Mumyakmaz, 2018). Bu bağlamda, 20. yüzyılda yabancılaşma kavramı, yalnızca ekonomik ve toplumsal yapılarla sınırlı kalmayıp, bireyin kültürel, psikolojik ve varoluşsal boyutlarıyla birlikte çok katmanlı ve kapsamlı bir problem alanı olarak ele alınmıştır.

Günümüzde yabancılaşma kavramı, teknolojik gelişmeler ve dijitalleşmenin etkisiyle klasik anlamının ötesine taşınmaktadır. Dijital ortamda geçirilen süre arttıkça bireyler fiziksel gerçeklikten uzaklaşmakta, sosyal ilişkilerde yüzeyselleşme yaşanmakta ve sosyal medya platformlarının sürekli görünürlük ve dijital kimlik baskısı bireylerin hem kendilerine hem de çevrelerine karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır (Xhani vd., 2024). Birey, dijital etkileşimlerin yüzeyselliği içinde otantik benliğinden uzaklaşmakta ve sürekli onaylanma arayışı içinde sanal aidiyetler geliştirmektedir (Fuchs, 2021). Bunun yanı sıra, küreselleşme ile birlikte kültürel homojenleşme artmış; bireyler yerel kimliklerinden koparak evrensel ama aidiyetsiz bir kültür içerisinde yabancılaşma eğilimine girmişlerdir. Ayrıca, dijitalleşmenin iş yaşamına etkisiyle uzaktan çalışma modelleri, performans odaklı dijital gözetim sistemleri ve esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar, çalışanların iş yerlerine olan duygusal bağlılıklarını zayıflatmakta ve örgütsel yabancılaşmayı derinleştirmektedir (Choudhury vd., 2020).

Bu süreçte bireyler, hem toplumsal bağlamda hem de kendi iç dünyalarında artan bir yalnızlık, anlamsızlık ve kimlik bunalımı ile karşı karşıya kalmaktadır. Teknolojik araçların insan ilişkilerinin yerine geçmesi, bireyin hem toplumsal normlara hem de kendi öz benliğine yabancılaşmasını hızlandırmaktadır. Bu nedenle, yabancılaşma günümüzde yalnızca ekonomik ya da sınıfsal bir sorun değil; aynı zamanda dijitalleşen dünyada kimlik, aidiyet, kültür ve psikolojik iyi oluşla doğrudan ilişkili çok boyutlu bir mesele haline gelmiştir (Przybylski vd., 2013).

Sonuç olarak, yabancılaşma kavramı, tarih boyunca farklı düşünürler tarafından ele alınmış ve değişen toplumsal koşullara göre sürekli olarak yeniden yorumlanmıştır. Antik felsefeden modern eleştirel kuramlara kadar uzanan bu süreç, bireyin kendisini ve toplumunu anlamlandırma çabasında önemli bir yer tutmaktadır (Kırman ve Atak, 2020).

1.1.1. Yabancılaşma Üzerine Başlıca Görüşler

1.1.1.1. Johann Gottlieb Fichte’e Göre Yabancılaşma

Alman İdealizminin önemli temsilcilerinden Johann Gottlieb Fichte, bireyin benlik bilinci ve özgürlük arayışı üzerinden geliştirdiği düşüncelerle, yabancılaşma kavramının felsefi temelini oluşturmada etkili olmuştur (Bilgiç, 2019). Fichte’ye göre birey, kendi benliğini inşa ederken dış dünyayı zorunlu bir sınır ve engel olarak deneyimlemektedir. Bu deneyim, bireyin hem kendini tanımasını sağlamakta hem de kendi özünden uzaklaşarak yabancılaşmasına yol açabilmektedir (Ünsalan, 2019).

Fichte, *Wissenschaftslehre* (1794) adlı temel eserinde, bilgi teorisini ve varlık anlayışını “Ben” (Ich) kavramı üzerine sistematik olarak inşa eder. Ona göre, “Ben” pasif bir bilinç durumu olmaktan ziyade, kendi varlığını sürekli olarak etkin biçimde kuran ve belirleyen dinamik bir özne niteliğindedir. Bu öznenin kendini tanıması, ancak zorunlu olarak karşıtını oluşturan “Ben olmayan” (Nicht-Ich) ile kurduğu ilişki aracılığıyla mümkündür (Kosch, 2020). Ancak, bu ilişkinin gerektirdiği dış dünyaya yönelim süreci, bireyin içsel doğasından uzaklaşma tehlikesini de beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla, Fichte’nin düşüncesinde yabancılaşma, insan bilincinin gelişiminde kaçınılmaz bir gerilim olarak ortaya çıkmakta ve bu gerilim, öznenin kendini gerçekleştirme çabası ile dışsallaşma arasındaki sürekli çatışmayı yansıtmaktadır (Su, 2024).

Fichte’nin düşüncesinde “Entäußerung” (dışsallaştırma), bireyin kendi içsel özünü dış dünyada ortaya koyma süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu dışsallaşma, bireyin özgürlüğü ile toplumsal zorunluluklar arasında yaşadığı çatışmayı derinleştirmekte ve yabancılaşmayı beslemektedir. Bu süreci aşmak, yalnızca zihinsel farkındalıkla sınırlı kalmayıp, sürekli bir “Selbstbesinnung” (öz-düşünüm) pratiği ve ahlaki eylem yoluyla mümkün olmaktadır. Fichte’ye göre, bireyin özgürlüğü sadece teorik bilgiyle değil, aynı zamanda pratik akıl ve etik sorumluluk bilinciyle gerçekleştirilebilmektedir (Duman, 2020).

Fichte'nin "Ben" ve "Ben olmayan" arasındaki karşıtlığa dayalı felsefi modeli, sonraki düşünürler üzerinde de etkili olmuştur. Hegel bu karşıtlığı diyalektik sürecin temel dinamiği haline getirirken; Marx, bu idealist çerçeveyi toplumsal ve ekonomik koşullar üzerinden yeniden yorumlayarak emeğe dayalı bir yabancılaşma kuramı geliştirmiştir (Bilgiç, 2019). Günümüzde ise Fichte'nin bu yabancılaşma anlayışı, dijitalleşme, bürokrasi ve küresel ekonomi gibi etkenler karşısında bireyin kimlik ve anlam arayışını anlamada hala geçerli bir felsefi araç sunmaktadır (Stone, 2014).

1.1.1.2. Georg Wilhelm Friedrich Hegel'e Göre Yabancılaşma

Georg Wilhelm Friedrich Hegel, yabancılaşma kavramını felsefi sisteminin merkezine yerleştiren ilk düşünürlerden biri olarak kabul edilir (Osmanoğlu, 2016). Hegel'e göre bireyin öz-bilince ve özgürlüğe ulaşması, diyalektik bir zorunluluk olarak yabancılaşma sürecinden geçmesini gerektirmektedir. Bu süreç, bireyin kendi özünden kopuşunu değil; bilincin kendi üzerine düşünerek gelişmesini sağlayan yapıcı bir aşamayı ifade etmektedir (Bilek, 2025).

Tinin Fenomenolojisi adlı eserinde Hegel, yabancılaşmayı yalnızca bireysel bilinç düzeyinde değil, aynı zamanda toplumsal ve tarihsel bir gelişim süreci olarak ele almaktadır (Rae, 2012). Hegelci diyalektiğe göre, bilinç ancak karşıtlıklar ve çelişkiler yoluyla ilerleyebilmektedir. Bu süreçte özne, kendini dışsallaştırarak (Entäusserung) kendi karşıtını yaratmakta ve bu dışsallıkla yüzleşerek kendini tanıma sürecine girmektedir (Çoşkun, 2021). Bu dışsallaşma süreci bireyin doğaya, emeğe, topluma ve kendi üretimine yabancılaşmasına yol açsa da, aynı zamanda geri dönüşün ve kendini bulmanın ön koşuludur (Kırman ve Atak, 2020).

Hegel'in efendi-köle diyalektiği ise bu yabancılaşma sürecinin toplumsal tanınma ilişkileri bağlamında kurumsallaşmış biçimini ortaya koymaktadır. Çağdaş yorumlarda, özellikle Axel Honneth'in normatif tanınma kuramı kapsamında, yabancılaşma bireyin tanınma talebinin karşılanmaması ya da tanınmanın asimetrik biçimde gerçekleşmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Honneth'e göre, kölenin emek süreci sadece doğayı dönüştürmekle kalmamakta; aynı zamanda bireyin toplumsal özne olarak kendini tanıma kapasitesini geliştirmektedir (Göksel, 2021). Ancak tanınma eşitsiz güç ilişkileri içinde gerçekleştiğinde, birey kendi etkinliğini sahiplenememekte ve böylece öz-bilinç ve özerklik yabancılaşmaya uğramaktadır (Honneth, 2001).

Bu diyalektik yapı, Marx'ın yabancılaşma kuramının teorik temelini oluşturmaktadır. Marx, Hegel'in idealist tanınma anlayışını materyalist bir perspektifle dönüştürerek, yabancılaşmayı kapitalist üretim ilişkilerinin tarihsel ve maddi koşulları içerisinde yeniden tanımlamıştır. Kapitalist üretim süreci, bireyin emeğine, emeğinin ürününe ve türsel varlığına yönelik yabancılaşmayı yapısal ve sistematik bir biçimde üretmekte ve sürdürmektedir (Saar, 2014). Böylece, Hegelci diyalektiğin tanınma ekseninde ortaya çıkan yabancılaşma olgusu, Marx'ın kuramsal çerçevesinde ekonomik sömürü ve toplumsal eşitsizlik bağlamında ele alınarak tarihsel ve toplumsal bir boyut kazanmaktadır.

Hegel'in düşüncesinde bireyin özgürlüğe ulaşması, yalnızca içsel bilinçsel gelişimle değil, aynı zamanda tarihsel aklın somutlaşmış biçimleri olan toplumsal kurumlar aracılığıyla mümkündür. Bu bağlamda yabancılaşma, bireyin kendine ve dünyaya yönelik farkındalığını artıran ve özgürlüğün gerçekleşmesi için zorunlu olan diyalektik bir aşama olarak değerlendirilmektedir. Hegel, bireyin özgürlüğünü ancak etik yaşamın kurumsal yapıları olan aile, sivil toplum ve devlet aracılığıyla gerçekleştirebileceğini savunmaktadır (Bezci, 2016). Hegel'in yabancılaşma anlayışı, yalnızca bireysel bilinç gelişimi bağlamında değil, aynı zamanda toplumsal dönüşümün diyalektik bir unsuru olarak da ele alınmış; bu yaklaşım daha sonra Marx'ın tarihsel materyalizminde, Frankfurt Okulu'nun eleştirel toplum kuramında ve çağdaş eleştirel teoride farklı biçimlerde yeniden yapılandırılarak etkisini sürdürmüştür (Osmanoğlu, 2016).

1.1.1.3. Ludwig Andreas Feuerbach'a Göre Yabancılaşma

Feuerbach, Hegel'in insanın yabancılaşabileceği düşüncesini kabul etmekle birlikte, bu kavramı insan-Tanrı ilişkisi bağlamında farklı bir şekilde ele almaktadır (Çelik, 2006). Feuerbach, Hegelci diyalektiği tersine çevirerek, insanın ya da doğanın mutlak zihne yabancılaşması fikrini reddetmekte ve bunun yerine Tanrı'nın, insanın özünden yabancılaşmasının bir yansıması olduğunu savunmaktadır. Başka bir deyişle, Feuerbach'a göre, insan kendine yabancılaşmış bir Tanrı değildir; Tanrı, insanın kendi doğasından koparak bu kopmayı mutlak bir varlık olarak dışavurmasının bir sonucudur (Yıldırım, 2011). Bu bağlamda, Hegel'in yabancılaşma kavramına biçimsel olarak bağlı kalsa da, Feuerbach, insanın kendisinden üstün, dışsal ve hayali bir mutlak varlığa inandığında, bu varlık karşısında kendisini eksik, güçsüz ve bağımlı bir varlık olarak

gördüğünü savunmaktadır. Feuerbach'a göre, bu yabancılaşmanın ortadan kaldırılması, yani bireyin kendi özünü fark edip ona geri dönmesi, yabancılaşmanın kaynağı olan Tanrı fikrinin ortadan kalkmasına bağlıdır (Kınağ, 2022).

Feuerbach, metafizik düşünceyi natüralist bir perspektifle yeniden yorumlayarak, insanın yabancılaşma sürecini açıklamayı amaçlamaktadır. Ona göre Tanrı inancı, insan doğasının doğrudan bir yansıması değil; tersine, tarihsel ve kültürel olarak inşa edilmiş bir yanılsamadır. Bu yanılsama, bireyin kendi özünden uzaklaşmasına, dolayısıyla kendine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Feuerbach'a göre din, insanın kendi özsel doğasını kavrayamayıp bu özü aşkın bir varlıkta nesneleştirilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu nesneleştirme süreci, insanın kendi varoluşsal hakikatini Tanrı tasavvurunda eritmesine ve böylece kendisine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Başbilen, 2021). Bu süreçte insan, kendi doğasını dışsal bir varlığa yansıtarak kendisine yabancılaşmaktadır. Hegel'in spekülâtif felsefesi, insan bilincini Tanrı'nın öz bilinciyle özdeşleştirirken, Feuerbach bunun tersine, bilincin yansıtıcı düşüncesinin öz-bilinci yarattığını savunmaktadır (Yıldırım, 2011). Bu bakış açısına göre, bilinç sahibi olan ve bilinçli düşüncenin nesnesi insanın kendisidir. Başka bir deyişle, insanın Tanrı hakkında sahip olduğu bilgi ile Tanrı'nın kendi bilgisi arasında bir çelişki bulunduğu ileri sürülmektedir. Feuerbach'a göre, bu çelişkiyi aşmanın yolu, dinin Tanrı öğretisinin aksine, özne ve nesneyi doğru kavramaktan geçmektedir. Buna göre, insanın Tanrı hakkında edindiği bilgi, aslında insanın kendisi ve kendi doğası hakkındaki bilgisinden başka bir şey değildir. Gerçeklik, yalnızca varlığın ve onun bilgisiyle açıklanabilmektedir. Feuerbach, Tanrı bilincinin, Tanrı'nın gerçek varlığını değil, bu bilince sahip olan insanın kendi gerçekliğini ortaya koyduğunu savunmaktadır (Çelik, 2006).

1.1.1.4. Karl Marx'a Göre Yabancılaşma

Karl Marx'ın düşünsel sistematığı içerisinde yabancılaşma kavramı, yalnızca bireysel ya da öznel bir psikolojik durumdan ibaret olmayıp, kapitalist üretim tarzının yapısal çelişkilerinden türeyen nesnel bir olgu olarak ele alınmaktadır. Marx yabancılaşmayı, insanın üretim sürecindeki konumuna ilişkin tarihsel-toplumsal bir sorun bağlamında analiz etmektedir. Bu çerçevede yabancılaşma, bireyin emeğiyle, ürettiği nesnelerle,

diğer bireylerle ve nihayetinde kendi türsel özüyle kurduğu ilişkinin bozulması olarak tanımlanmaktadır (Christ, 2015).

Marx'a göre insan, özsel olarak yaratıcı ve üretken bir varlık olmakla birlikte, kapitalist üretim ilişkileri bu potansiyelin gerçekleşmesini engelleyerek bireyi kendi doğasından koparmaktadır. Kapitalist üretim biçimi bağlamında emek, işçi açısından yalnızca biyolojik varlığını sürdürebilmenin bir aracı haline gelmiştir. Emek süreci, artık işçinin özgürce yön verebildiği yaratıcı bir faaliyet olmaktan çıkarak, sermaye sahibinin denetimi altında gerçekleşen ve işçinin iradesinden bağımsız biçimde işleyen yabancılaşmış bir üretim pratiğine dönüşmüştür. Bu çerçevede işçi, kendi emeği üzerindeki tasarruf hakkını yitirerek üretim sürecinde etkin bir özne olmaktan çıkmakta; emeği üzerinde hiçbir kontrol sahibi olmayan, üretim ilişkileri içinde edilgen bir konuma itilen pasif bir unsur haline gelmektedir. Emeğin bu biçimde nesneleşmesi, işçinin üretken etkinliğini anlamdan yoksunlaştırmakta ve onu öznel kapasitesinden soyutlamaktadır (Aydoğan, 2015).

Marx, yabancılaşma olgusunu dört temel düzlemde ele almaktadır. İlk olarak, emeğe yabancılaşma söz konusudur. Marx, kapitalist üretim koşulları altında işçinin, emek süreci üzerinde hiçbir denetim sahibi olmadığını ve emeğin, onun özgür yaratıcı etkinliği olmaktan çıkarak dışsal, zorunlu ve bireyin karşısında yabancı bir güç olarak işleyen bir faaliyete dönüştüğünü vurgulamaktadır (Uluç, 2020). İkinci olarak, işçinin kendi emeğiyle ortaya koyduğu ürüne yabancılaşması gerçekleşmekte; üretilen nesne, üretim araçlarının sahibi olan kapitaliste ait hale gelmekte ve işçiye yabancılaşarak onun karşısında bağımsız, hatta düşmanca bir varlık olarak konumlanmaktadır (Duman, 2013). Üçüncü düzlemde, toplumsal ilişkilere yabancılaşma ortaya çıkmakta; kapitalist üretim tarzı, bireyler arası dayanışmayı ve kolektif yaşamı zayıflatırken, rekabeti ve bireyciliği teşvik etmekte; bunun sonucunda insanlar arası ilişkilerin doğası bozulmaktadır (Ağırman, 2009). Son olarak, birey, kendi türsel özüne, yani etik, yaratıcı ve toplumsal boyutlarıyla tanımlanan insani doğasına yabancılaşmakta; kapitalizm insanı yalnızca üretkenliği ve ekonomik değeri üzerinden değerlendiren indirgemeci bir yaklaşıma hapsedmekte ve bu durum bireyin bütünlüklü varoluşunu tehdit etmektedir (Demir, 2018). Bu çerçevede Marx'ın yabancılaşma kuramı, yalnızca bireyin yaşadığı varoluşsal kırılmayı değil, aynı zamanda kapitalist toplumun yeniden üretimini sağlayan yapısal dinamikleri açığa çıkarmaktadır. Yabancılaşma, üretim araçlarının özel mülkiyeti ve bu

mülkiyetin doğurduğu sınıfsal antagonizmalarla doğrudan ilişkilidir. Marx’a göre, bu durumun aşılması ancak üretim araçlarının toplumsallaştırılması ve emek sürecinin bireylerin yaratıcı potansiyelini gerçekleştirebileceği bir zemine oturtulması ile mümkündür. Böylece yabancılaşmanın ortadan kaldırılması, sınıfsız ve kolektif mülkiyete dayalı bir toplumsal yapının inşasıyla doğrudan bağlantılıdır (Şeker, 2021).

1.1.1.5. Emile Durkheim’e Göre Yabancılaşma

Durkheim, bireylerin kendilerini, çevrelerini ve emeklerini yabancı hissettikleri durumu açıklamak için “anomi” kavramını kullanmıştır (Cuvillier, 2014). Ona göre, birey toplumsal normlara olan güvenini kaybettiğinde ve yaşamına anlam kazandıracak bir amaç bulamadığında yabancılaşma sürecine girmektedir (Kafalı ve Kazak, 2022). Anomi, toplumsal normların zayıflaması, toplumun kriz, kargaşa ya da çatışma ortamına sürüklenmesi şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu kavram, toplumsal düzenin bozulduğu, kuralların etkisini yitirdiği ve kaosu hakim olduğu durumları ifade etmektedir (Kırman ve Atak, 2020). İnsan, toplumsal bir varlık olarak, gruplar ve çevresiyle kurduğu aidiyet bağlarını kaybettiğinde bireyselleşmeye yönelmekte ve anominin etkisine daha açık hale gelmektedir. Anomi, genel anlamda bir uyum sorunu olup, toplumun değişim sürecinde dengesini kaybetmesiyle ortaya çıkan bir durumdur (Aydın ve Özeren, 2019). Daha az gelişmiş ve homojen toplumlarda anomiyi, genellikle toplumsal normların zayıflaması veya bireyin “kolektif bilinçten” kopması sonucu meydana gelmektedir. Bu durum, bireylerin toplumsal değerler ve normlarla olan bağlarının gevşemesi anlamına gelmekte ve toplumsal düzenin bozulmasına yol açabilmektedir. Özellikle hızlı toplumsal değişim dönemlerinde, normlar ve değerler arasındaki uyumsuzluk artmakta ve bireyler hangi kurallara uymaları gerektiği konusunda belirsizlik yaşamaktadırlar. Anomi hali, bireylerde aidiyet duygusunun zayıflaması, sosyal izolasyon ve davranış bozuklukları gibi sonuçlara neden olabilmektedir. Durkheim, bu kavramla, toplumdaki düzenin sağlanması için ortak değerlerin ve normların önemine dikkat çekmiş ve anominin sosyal sorunların temel kaynaklarından biri olduğunu belirtmiştir (Özdemir, 2024).

Durkheim, intiharın toplumsal nedenlerini incelediği çalışmasında, belirli normlara uymayan intihar vakalarını “anomik intihar” olarak adlandırmıştır. Bu tür intiharlar, toplumda düzenin bozulması ve bireylerin tatminsizlik yaşamaları gibi faktörlerle ilişkilidir. Toplumsal normların zayıfladığı kriz dönemlerinde, bireyler kendilerine zarar

verme (intihar) ya da başkalarına yönelik şiddet eylemlerine yönelme eğiliminde olabilmektedirler. Durkheim, ekonomik ya da toplumsal krizlerin yaşandığı dönemlerde anomik intiharların arttığını ve bu durumun toplumun istikrarsızlaşmasıyla doğrudan bağlantılı olduğunu savunmuştur (Graeff ve Mehlkop, 2007).

Durkheim, suç olgusunu toplumsal bir gerçeklik olarak ele almış ve toplumun doğal bir unsuru olarak değerlendirmiştir (Smith ve Bohm, 2008). Ona göre, suçun varlığı toplumsal ahlakın sınırlarını belirlemeye yardımcı olmaktadır. Başka bir deyişle, suç olmasaydı insanlar hangi davranışların kabul edilebilir olduğunu anlayamazlardı (Görgülü, 2021). Durkheim, suçun yalnızca toplumsal dayanışmanın bir unsuru olarak değil, aynı zamanda toplumsal yapının evriminde kaçınılmaz bir unsur olarak işlev gördüğünü ileri sürmüştür. Suç, toplumsal normların sınırlarını belirlemekle kalmamakta, aynı zamanda bu normların yeniden şekillendirilmesine de katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, suç, toplumsal değişim süreçlerinde önemli bir işlevsellik taşımakta; sivil itaatsizlik, bazen mevcut toplumsal düzenin sorgulanması ve dönüşümü için bir araç olarak kullanılabilmektedir (Hayat, 2023).

1.1.1.6. Max Weber’e Göre Yabancılaşma

Max Weber, modern toplumlarda bireylerin bürokratik ve rasyonel kuralların baskısı altında kalmasını ve bu durumun onları anlamdan yoksun bir yaşama sürüklemesini yabancılaşma olarak tanımlamaktadır (Arı, 2022). Max Weber’e göre yabancılaşma, modern toplumların bürokratikleşmesi, rasyonelleşmesi ve kapitalizmin yaygınlaşması ile bireylerin toplumsal yapıya uyum sağlarken giderek daha fazla anlamdan yoksun hale gelmeleridir (Etzrodt, 2024). Ona göre, yabancılaşma yalnızca ekonomik bir süreçle sınırlı olmayıp, aynı zamanda siyasal alanda da etkisini göstererek bireyleri hem emek sürecinde hem de otorite karşısında güçsüz hale getirmektedir (Kocaman, 2022). Weber, özellikle modern toplumlarda bireylerin toplumsal kurumlar ve süreçlerle ilişkilerinin giderek daha mekanikleştiğini ve bu durumun onların içsel özgürlüklerinden, değerlerinden ve anlam arayışlarından uzaklaşmalarına neden olduğunu savunmaktadır (Sarraz, 1997).

Weber, modern toplumlarda yaşanan yabancılaşmayı, “rasyonelleşme” ve “bürokratikleşme” kavramlarıyla ilişkilendirmektedir (Kaya, 2012). Rasyonelleşme, toplumda her şeyin daha sistematik, planlı ve hesaplanabilir bir şekilde düzenlenmesi

anlamına gelmektedir. Bu süreç, özellikle kapitalizmin gelişmesiyle birlikte, bireylerin kendi değerleri ve içsel motivasyonları doğrultusunda değil, toplumsal normlar ve ekonomik gereklilikler doğrultusunda hareket etmelerini zorunlu kılmaktadır. Bireyler bu sistemde yalnızca birer işlevsel unsur haline gelmekte; bu da onların toplumsal bağlarından kopmalarına, kendilerini dışlanmış hissetmelerine ve nihayetinde anlam arayışlarını kaybetmelerine yol açmaktadır (Gedikli, 2022). Weber'in "yabancılaşma" kavramı, sadece ekonomik bir olgu olarak değil, aynı zamanda toplumsal ve siyasal bağlamda da etkilerini göstermektedir (Aydın, 2018). Özellikle bürokratik yönetimlerin ve rasyonel düzenlemelerin baskısı altında, bireyler, işyerlerinde, devlet dairelerinde ve diğer toplumsal yapılar içinde, kendi özgürlüklerinden ve yaratıcılıklarından ödün vermek zorunda kalmaktadır. Bu, Weber'in teorisinde "bürokratik yabancılaşma" olarak tanımlanmaktadır (Güler, 2023). Bürokratik sistemin bireyleri sistemin parçası olarak şekillendirmesi, onların toplumsal yapı içindeki kimliklerini kaybetmelerine ve giderek daha fazla anlamdan yoksun bir hayat sürmelerine neden olmaktadır. Weber'in yabancılaşma yaklaşımı, bireylerin toplumsal düzenin gerekliliklerine uyum sağlarken kendi özgürlüklerinden, değerlerinden ve yaşamlarına anlam katan unsurlardan uzaklaşmasını içeren bir süreç olarak görülebilmektedir (Etzrodt, 2024). Ona göre, yabancılaşma kapitalizmin, bürokratik yapılanmanın ve rasyonelleşmenin doğrudan bir sonucudur. Modern toplumda bireyler, belirli roller ve statüler doğrultusunda hareket etmeye zorlanırken, zamanla kendilerine özgü kimliklerini ve yaratıcılıklarını kaybetmektedirler. Ayrıca, bireyler kurallar ve otoriteler karşısında bağımsız hareket etme gücünü yitirerek, kendi iradelerinden ödün vermektedirler (Öktem, 2011). Weber, bu sürecin insanların hem kendileriyle hem de toplumla olan ilişkilerini zayıflattığını ve bunun sonucunda toplumsal çatışmaların, uyumsuzlukların ve yozlaşmanın ortaya çıkabileceğini savunmaktadır. Bu süreç, bireylerin yalnızlaşmalarına ve kendi içsel değerleriyle toplumsal normlar arasında giderek daha fazla çatışma yaşamalarına neden olmaktadır (Etzrodt, 2024).

Weber'e göre, modern toplumda geleneksel değerlerin zayıflaması ve çıkar ilişkilerinin ön plana çıkması, bireylerin toplumsal ilişkilerinde daha mekanik ve çıkarıcı bir yaklaşımı teşvik etmektedir (Öztürk ve Çipe, 2020). Geleneksel bağların zayıflaması ve bireylerin değerlerini kaybetmesi, toplumsal yapılarla olan bağlarını zayıflatarak bireyleri daha yalnız ve yabancı bir duruma sokmaktadır. Bu durum, bireylerin toplumsal yapılarla olan

ilişkilerinin anlamını yitirerek giderek daha yabancılaştıkları bir süreç olarak anlaşılabilmektedir (Burkitt, 2019). Weber'e göre devlet memurları ve siyasetçiler, etik ve rasyonel ilkelere bağlı kalarak görevlerini sürdürmek zorunda olmalarına rağmen, bu durum onların toplumsal ilişkilerden koparak yabancılaşma yaşamasına yol açabilmektedir (Kalekin-Fishman ve Langman, 2015). Weber ayrıca, bürokrasinin modern toplumlarda kaçınılmaz bir yapı olduğunu vurgulamakla birlikte, bireylerin yaratıcılığını ve özgürlüğünü kısıtlayan bir sistem oluşturduğunu da dile getirmiştir. Geleneksel değerlerin zaman içinde etkisini yitirdiğini belirten Weber, modern toplumda vefa duygusunun yerini çıkar ilişkilerinin aldığını ifade etmektedir (Dash ve Padhi, 2020).

1.1.1.7. Herbert Marcuse'a Göre Yabancılaşma

Marcuse'nin yabancılaşma konusundaki düşünceleri, günümüz toplumsal yapılarında hala geçerliliğini korumaktadır (Osmanoğlu, 2016). Marcuse, önceki düşünürlerin yabancılaşma teorilerini ele alırken, bu teorilerin insanın emeğiyle bağlantısını kaybetmesi, çalışmanın ve üretimin bireyden uzaklaşması ve bu unsurların insan üzerinde güç kazandığını vurgulamaktadır. Ona göre, insanlar kendilerine dayatılan toplumsal yapıyı kabul ettiklerinde ve kendi öz gelişimlerini bu yapıda aradıklarında, yabancılaşma kaçınılmaz bir gerçeklik haline gelmektedir (Wang, 2025). Marcuse'ye göre, üretim araçları ve onların ürünleri insanlara yalnızca bir yaşam tarzı sunmakla kalmamakta, aynı zamanda bunu dayatmaktadır. Bu yaşam tarzı, kitle iletişim araçları yoluyla geniş kitlelere ulaşmakta; insanlar temel ihtiyaçlar (konut, gıda, giyim) ve eğlence, bilgi gibi sektörel ürünlerle şekillendirilen yaşam biçimleriyle şartlandırılmaktadır (Coşgun ve Yıldırım, 2024). Tüketim malları, adeta bir doktrin gibi dayatılmakta ve toplum, yanlış bilincin etkisi altında kalmaktadır. Eğer bireyler, toplum tarafından dayatılan bu yaşam tarzlarını kabul ederse, yabancılaşma kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır (Osmanoğlu, 2016).

Marcuse, modern sanayi toplumunun mantıksız olduğunu belirtmekte, ancak bu mantıksızlığın, toplum tarafından akılcı bir şekilde benimsendiğini ifade etmektedir (Brayford, 2020). Gelişmiş teknoloji, bireysel özgürlüğü kısıtlamakta ve insanları toplumsal denetim altında tutarken, aynı zamanda bu gelişmeler insanları derin bir baskı altına sokmaktadır. Kitle iletişim araçları, bireylerin toplumsal yapıyı yönetenlerin talepleri doğrultusunda, zaman ve mekan sınırlarını aşarak tüketime odaklanmalarını

sağlamaktadır. Bu durum, bireylerin toplumsal ilişkilerini şekillendirmekte ve daha çok tüketime dayalı bir yaşam biçimi benimsemelerine yol açmaktadır (Fuchs, 2016).

Marcuse'ye göre, modern dünyada teknolojik gelişmeler ve kapitalist üretim biçimlerinin hakimiyeti, bireylerin özgürleşmesini engelleyerek yabancılaşma ve baskıyı derinleştirmiştir. Bu süreç, gerçek ihtiyaçların geri planda kalmasına ve tüketime dayalı bir yaşam tarzının yaygınlaşmasına yol açarken, toplumsal yapıyı bu yeni düzene göre şekillendirmiştir (Hornstein, 2018). Günümüz dünyasında savaşların, yoksulluğun ve terörün devam etmesi; bilimin ise bu olumsuzluklara katkıda bulunması, bireylerin bilinçsizleşmesini hızlandırmıştır. Ayrıca, iş ve boş zaman arasındaki sınırların bulanıklaşması, seri üretim ve bürokratik hayatın monotonluğu, bireylerin özgün kimliklerinden kopuşunu pekiştirmiştir (Wang, 2025). Marcuse, teknolojinin, toplumsal eşitsizlikleri gizleyerek, bireyleri üretim sürecinde nesneleştirirken, ileri sanayi toplumunda insanın “zayıflatılmış köleler” haline geldiğini vurgulamaktadır. Marcuse, Marx ve Lukács'ın aksine, işçi sınıfının yabancılaşmayı aşma kapasitesini yitirdiğini ve toplumsal dönüşümde öğrenciler, etnik azınlıklar ve marjinal grupların belirleyici rol oynayacağını ileri sürmektedir (Oçay, 2010).

1.1.1.8. Erich Fromm'a Göre Yabancılaşma

Erich Fromm, yabancılaşma sorununu insan doğası üzerinden analiz etmektedir. Ona göre insan, sevgi, yaratıcılık, özyönetim ve aidiyet gibi temel ihtiyaçlardan oluşmakta ve bu ihtiyaçlardan mahrum kalmak, bireyin yabancılaşmasına yol açmaktadır. Fromm'a göre, yabancılaşmış birey, kendilik duygusunu kaybetmiş ve yaşamı anlamlı bulamayan bir hale gelmektedir. Yaşamı yalnızca ekonomik kazanca indirgenmiş bir faaliyet olarak algılayan birey, zamanla mekanikleşen yaşam pratiği içinde varoluşsal bir sorgulama sürecine girerek, yaşamın anlamını ve değerini irdelemeye başlamaktadır (Ertaylan, 2018).

Fromm, bireylerin çoğu zaman seçimlerini bilinçli olarak yapmadığını, sadece özgür olduklarını sanarak, yapay bir özgürlük içinde olduklarını ifade etmektedir. Fromm'un kuramsal çerçevesinde bireyin yabancılaşma durumunu aşabilmesi, ancak içtenlikli, koşulsuz ve insani temellere dayanan bir sevgi anlayışının benimsenmesiyle mümkün olabilmektedir (Osmanoğlu, 2016). Fromm, yabancılaşmayı bireyin hem kendi öz varlığına hem de çevresindeki dünyaya karşı güçsüzleşmesi ve yabancılaşması olarak

tanımlamaktadır (Taş, 2007). Marx, yabancılaşma olgusunu esasen işçi sınıfı üzerinden değerlendirerek, onların kurtuluşunu öncelikli bir hedef olarak görmüştür. Ancak yabancılaşmanın toplumsal yaşamın diğer alanlarına bu denli yayılabileceğini öngörememiştir. Fromm ise yabancılaşmanın kapsamını genişleterek, yalnızca işçi sınıfını değil; memurlar, esnaflar, tüccarlar ve hizmet sektöründe çalışanlar gibi geniş bir toplumsal kesimi de bu sürecin temel öznesi olarak değerlendirmektedir. Bu toplumsal gruba mensup bireyler, yalnızca emek güçlerini değil, aynı zamanda davranışlarını, tutumlarını ve kişilik özelliklerini de piyasa koşullarının beklentilerine uygun biçimde yeniden şekillendirmek zorunda kalmaktadır. Böylece, sistemin talep ettiği ‘ideal kişilik tipi’ni içselleştirerek, benliklerinden uzaklaşmakta ve derin bir yabancılaşma süreci yaşamaktadırlar (Polat ve Polat, 2016).

Fromm, yabancılaşma olgusunun tarihsel kökeninin ilk olarak Eski Ahit’te ifade edildiğini belirtmektedir. Bu metinde, insanların kendi elleriyle putlar yaparak onlara tapınmaları, bireyin maddi dünyaya hapsolmasına ve kendi potansiyelinden kopmasına neden olmaktadır. Fromm, toplumsal uyumun bireyleri homojenleştirerek yabancılaşmayı derinleştirdiğini; bu yaklaşımın, Freud’un birey ve toplum ilişkisine dair görüşleriyle paralellik arz ettiğini vurgulamaktadır (Geçtan, 2019). Ayrıca, Fromm’a göre, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş toplumlarda, hemen her meslek grubunda yabancılaşma etkileri gözlemlenmektedir (Mercan, 2006). Yabancılaşmayı açıklarken “pazar karakteri” kavramını kullanan Fromm, bu karakterin temel özelliğinin toplumsal normlara aşırı uyum göstererek “istenen kişilik” tipini benimsemesi olduğunu savunmaktadır. Ancak bu karakter, özgün bir kişiliğe sahip olmayıp, sevgi ve nefret gibi temel insani duygulardan yoksundur. Marx’ın yabancılaşmış insan anlayışı ile Fromm’un pazar karakteri arasında önemli bir örtüşme bulunmaktadır (Köse, 2019).

1.1.1.9. Thorstein Veblen’e Göre Yabancılaşma

Thorstein Veblen, yabancılaşmayı kapitalist toplumda bireylerin üretim süreçlerinden, tüketim alışkanlıklarından ve toplumsal kurumlardan uzaklaşması olarak tanımlamaktadır. Ona göre, yabancılaşma insanın doğal ve yaratıcı eğilimleriyle çelişen bir durumdur. Bu olgu, bireyleri “aylak sınıf”ın gösterişçi tüketimine yönelmeye teşvik ederken, aynı zamanda onların kendilerini işlevsiz ve değersiz hissetmelerine sebep olmaktadır (Güleç, 2015).

Veblen, yabancılaşmanın temelinde kapitalist sistemin işleyişinin yattığını savunmaktadır. Kapitalizm, bireyleri üretimden koparan, emeğin gerçek değerini vermeyen, kar ve rekabet odaklı bir yapıya sahiptir. Bu sistem, insanların doğal yeteneklerini ve ilgi alanlarını bastırarak, onları sadece tüketici olarak konumlandırır, toplumsal değerleri ve kurumları yozlaştıran bir mekanizma yaratmaktadır. Veblen'e göre, bu yapı bireylerde tatminsizlik ve mutsuzluk yaratarak toplumsal krizlere ve sorunlara yol açmaktadır (Kar, 2020).

Thorstein Veblen, kapitalist toplumda bireylerin üretim süreçlerinden, toplumsal kurumlarla kurulan ilişki açısından ve tüketim pratiklerinden uzaklaşması sonucunda varoluşsal bir yabancılaşma yaşadığını ileri sürmektedir (Kaymaz ve Eren, 2018). Bu yabancılaşma, bireyleri kendisini yetersiz, değersiz ve bağımlı hissetmeye iterek, pasifleşme eğilimlerinin artmasına yol açmaktadır. Bu halde bireyler, aidiyet ve statü beklentilerini karşılamak üzere “aylak sınıf”ın gösterişçi tüketim modellerini benimsemekte; bu sayede geçici tatminler sağlansa da, özgün değerler ve üretken kimlikler zayıflamaktadır. Toplumsal düzeyde ise bu süreç eşitsizlikleri derinleştirmekte, sınıfsal ayrışmaları körüklemekte ve ahlaki değerlerde aşınma ile toplumsal dayanışmada erozyon yaratmaktadır (Karaarslan, 2025).

1.1.2.10. Charles Wright Mills'e Göre Yabancılaşma

Charles Wright Mills, yabancılaşma olgusunu modern sanayi toplumlarında bireylerin büyük ölçekli bürokratik yapılar, ekonomik sistemler ve politik karar mekanizmaları karşısında etkisizleşmeleri bağlamında ele almaktadır. Mills'e göre, bireyler yalnızca üretim süreçlerine değil, aynı zamanda toplumsal ve siyasal süreçlere de yabancılaşmaktadır. Bu durum, bireyin toplumsal yaşam üzerindeki etkisini ve öznel kontrol duygusunu yitirmesine neden olurken, bireysel eylem kapasitesini de ciddi biçimde sınırlamaktadır (Ertek, 2022).

Mills, özellikle modern toplumda güç ve iktidarın merkezileşmesiyle birlikte sıradan bireylerin, yaşadıkları toplumsal koşulları anlamlandırmakta ve dönüştürmekte yetersiz kaldığını belirtmektedir. “Güç elitleri” olarak tanımladığı bürokratik, ekonomik ve askeri üst sınıflar; karar alma süreçlerinde yoğunlaşan yetkiyle birlikte, geniş toplum kesimlerini edilgen konuma sürüklemektedir. Bu bağlamda birey, toplumsal yapı tarafından kuşatılmış; karar alma süreçlerinden dışlanmış ve nesneleştirilmiş bir aktöre

dönüşmüştür. Bu nesneleşme hali, Mills'in ifadesiyle, bireyin içinde bulunduğu tarihsel ve yapısal gerçekliğe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Öğüt, 2023).

Mills, yabancılaşmayı yalnızca ekonomik bağlamda ele alan Marksist perspektiften farklı olarak, onu modern toplumun siyasal ve toplumsal yapılarıyla ilişkilendirmiştir. Bu bağlamda, özellikle büyük kurumsal yapılar tarafından şekillendirilen modern toplumda bireylerin karar alma süreçlerinden dışlandığını vurgulamıştır (Elwell, 2002). Bu durum, bireylerin toplumsal olayları kavrama ve dönüştürme kapasitesinin zayıflamasına yol açmakta; dolayısıyla, kendi yaşamları üzerindeki denetimlerini kaybetmelerine sebep olmaktadır.

Mills'in yabancılaşma kuramının temel bileşenlerinden biri "iktidar seçkinleri" kavramıdır. Mills'e göre, modern toplumlarda siyaset, ekonomi ve askeri alanlarda karar alma yetkisine sahip olan küçük bir elit grup, toplumun geneline yabancılaşmış biçimde hareket etmektedir. Bu durum, sıradan bireylerin siyasi ve toplumsal süreçlerden dışlanmasına ve kendi yaşamları üzerinde etkin bir söz sahibi olmamalarına yol açmaktadır. Sonuç olarak, bireyler yalnızca üretim süreçlerine değil, aynı zamanda siyasi ve toplumsal yapılara karşı da yabancılaşma yaşamaktadır (Peschek, 2008).

Buna ek olarak, Mills, medya ve iletişim araçlarının da yabancılaşma sürecine katkıda bulunduğunu öne sürmüştür. Modern toplumlarda kitle iletişim araçlarının bireyleri edilgen hale getirdiğini ve toplumdaki güç dengesizliklerini meşrulaştırdığını belirtmiştir (Barratt, 2014). İnsanlar, medyanın yönlendirdiği ideolojiler doğrultusunda düşünmeye teşvik edilerek toplumsal gerçeklikten kopmakta ve yabancılaşmaktadır (Form, 2007).

Mills'in yabancılaşma kavramına yaklaşımı, bireylerin yalnızca ekonomik üretim sürecinden değil, aynı zamanda toplumsal ve siyasal süreçlerden de kopuşuna odaklanması açısından önemlidir. Ona göre, yabancılaşmanın aşılması, bireylerin toplumsal bilinç kazanarak güç yapılarını sorgulaması ve demokratik katılım mekanizmalarını güçlendirmesiyle mümkün olabilmektedir (Elwell, 2002).

1.1.2.11. Melvin Seeman'a Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, 1960'lı yılların sonlarına doğru Amerika Birleşik Devletleri'nde ampirik sosyoloji disiplini kapsamında önemli bir araştırma konusu olarak ön plana çıkmıştır. Amerikan sosyolojisi, yabancılaşmanın kökenlerini toplumsal yapılar ve koşullar bağlamında incelerken, birey üzerindeki etkilerini psikolojik boyutuyla ele

almıştır. Bu dönemde, yabancılaşma yalnızca teorik bir çerçevede değerlendirilmemiş, aynı zamanda ampirik yöntemlerle ölçülmesine yönelik araştırmalar da yaygınlık kazanmıştır. Özellikle Amerikalı sosyologlar bu alanda öncü bir konumda bulunmakta olup, Melvin Seeman bu çalışmalarda en dikkat çekici isimlerden biri olarak öne çıkmaktadır (Salihoğlu, 2014).

Melvin Seeman, modern toplumda bireylerin kendilerini, çevrelerini ve toplumsal olayları kavramakta güçlük çektiğini savunmuş ve yabancılaşma olgusunu bu çerçevede tanımlamıştır. Ona göre, yabancılaşan bireyler, toplumsal olayları kişisel birer sorun olarak algılamakta ve toplumsal değişime katılım göstermemektedir. Seeman, yaptığı araştırmalarla yabancılaşmanın bireysel düzeyde nasıl ortaya çıktığını ve hangi aşamalardan geçtiğini detaylandırarak kavramın anlaşılmasına önemli katkılar sunmuştur (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016).

Seeman, yabancılaşmayı sosyo-psikolojik bir çerçevede ele almış, bireyin toplum içindeki konumunu ve kişisel deneyimlerini ön plana çıkarırken, toplumsal yapının genel dinamiklerine daha az odaklanmıştır (Halaçoğlu, 2008). Günümüzde, yabancılaşma kavramı, toplumbilimsel araştırmalarda farklı anlamlar taşısa da, bireyin toplumsal bağlarından kopuşunu açıklayan temel bir kavram olmaya devam etmektedir. Toplumdan soyutlanmış, marjinalleşmiş, kurallara uyum sağlayamayan veya normlardan sapmış bireyler, çağdaş sosyolojide yabancılaşma sürecinin merkezinde yer almaktadır (Özbudun vd., 2008).

1959 yılında yayımladığı “The Meaning of Alienation” adlı çalışmasında Melvin Seeman, yabancılaşma olgusunu sistematik biçimde açıklayarak, kavrama sosyal psikolojik bir çerçeve kazandırmıştır. Seeman, bireylerin toplumsal yapı içerisinde yaşadıkları deneyimleri kavramsal düzeyde çözümleyebilmek amacıyla, yabancılaşma olgusunu beş temel boyut çerçevesinde yapılandırmıştır. Bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak tanımlanmakta olup, bireyin toplumsal düzen içerisindeki konumunu ve bu düzene ilişkin algılarını açıklamada önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır (Kırman ve Atak, 2020). Bu yaklaşım, yabancılaşmayı yalnızca ekonomik bir olgu olmaktan çıkararak, bireysel tutum ve davranışlar düzeyinde ele almayı mümkün kılmıştır.

1. Güçsüzlük: Bireyin, kendi eylemleri ya da kararlarıyla çevresi üzerinde etkide bulunamayacağına dair inancını ifade eder. Kendisini etkisiz ve çaresiz gören birey,

kontrolün tamamen dışsal faktörlerde olduğunu düşündüğünde, edilgen bir tutum geliştirme eğilimi gösterir.

2. Anlamsızlık: Bu boyut, bireyin yaşadığı çevredeki olayları ve sosyal gerçeklikleri kavramakta zorlanması ya da bunları kendi değer sistemiyle bağdaştıramaması sonucu ortaya çıkan bir yönsüzlük hissini tanımlamaktadır. Toplumsal normların çelişkili ya da belirsiz algılandığı durumlarda birey, neyin doğru ya da değerli olduğuna karar veremez hale gelebilmektedir.

3. Normsuzluk: Toplumda geçerli olan norm ve kuralların birey açısından işlevsiz veya geçersiz hale gelmesi durumudur. Birey, sosyal kabul gören hedeflere ulaşabilmek için geleneksel yolları yetersiz ya da anlamsız bularak, toplumun meşru görmediği alternatif davranış biçimlerine yönelebilmektedir.

4. Yalıtılmışlık: Bu kavram, bireyin kendisini içinde yaşadığı toplumsal yapının ortak değer ve amaçlarından uzaklaşmış hissetmesi durumunu açıklamaktadır. Özellikle kültürel veya entelektüel düzeyde farklılık taşıyan bireyler, toplumsal bütünleşmeye yönelik bir kırılma yaşayarak aidiyet duygularını kaybedebilmektedirler.

5. Kendine Yabancılaşma: Kişinin, kendi eylemlerinin öz benliğiyle tutarlı olmadığını hissetmesi durumunda ortaya çıkar. Birey, gerçekleştirdiği faaliyetlerin içsel motivasyonlarından uzaklaştığını düşündüğünde, kendi kimliğini sorgulamaya başlar; bu da benlik algısında çatışmalara neden olabilmektedir.

Seeman'ın bu beş boyuttan oluşan yabancılaşma modeli, bireylerin modern toplumdaki konumlarını analiz etmede işlevsel bir çerçeve sunmaktadır. Model, yabancılaşmanın yalnızca yapısal ve ekonomik bağlamda değil, aynı zamanda psikolojik ve kültürel düzlemlerde de derin etkiler yarattığını göstermesi bakımından önem taşımaktadır (Seeman vd., 2021).

1.1.2.12. Cevat Elma'ya Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, tarihsel süreçte farklı disiplinlerde farklı anlamlar kazanarak gelişmiş bir olgudur. Cevat Elma (2003), yabancılaşmanın ilk olarak dinsel bir bağlamda ortaya çıktığını, daha sonra felsefi bir kavram olarak ele alındığını ve Karl Marx tarafından ekonomik ve toplumsal boyutlara taşındığını belirtmektedir. Marx'ın yaklaşımıyla yabancılaşma, bireyin kendi emeğine, üretim sürecine ve toplumdaki yerine yabancılaşması şeklinde değerlendirilmiştir. Ancak zamanla, yabancılaşmanın yalnızca

ekonomik bir fenomen olmadığı, bireyin psikososyal yönlerini de kapsayan çok boyutlu bir olgu olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, yabancılaşmanın birey üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik ampirik çalışmalar hız kazanmış ve özellikle Amerikan sosyolojisi bu konuda önemli araştırmalar gerçekleştirmiştir (Elma, 2003). Modern toplumlarda yabancılaşma, bireyin kendi yaşam dünyasında karşı karşıya olduğu kurumsal yapılar, yönetim anlayışları ve toplumsal düzenlemelerle hesaplaşmasını zorunlu kılan bir durum haline gelmiştir. İnsan, varoluşsal anlam arayışını tüm etkinliklerine yansıtırken, kurduğu büyük örgütsel sistemler giderek bireyi araçsallaştıran ve ona belirli roller biçen yapılar haline dönüşmüştür. Bu süreç, bireyin yalnızca psikolojik durumunu değil, aynı zamanda toplumsal, kültürel ve ekonomik varoluşunu da derinden etkilemektedir. Yabancılaşma olgusu, modern toplumların oluşumuyla başlamamış, insanlık tarihi boyunca farklı biçimlerde ortaya çıkmıştır. Toplumbilimciler, yabancılaşmanın yalnızca sanayi toplumlarıyla ilişkili olmadığını, geleneksel toplumlarda da farklı formlarda var olduğunu savunmaktadırlar (Elma, 2003).

Yabancılaşma, bireyin içinde bulunduğu toplumsal kurumlar ve yapılarla olan bağlarının zayıflaması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, toplumsal değerler, siyaset, eğitim, aile, örgütler, dil, din, edebiyat, tarih ve teknoloji gibi birçok alanda yabancılaşma örneklerine rastlamak mümkündür. Özellikle iş yaşamında gözlemlenen yabancılaşma türlerinden biri de işe yabancılaşmadır. İşe yabancılaşma, bireyin yaptığı işle arasında anlam bağı kuramaması, işinden tatmin olmaması ve örgütsel süreçlere karşı ilgisini yitirmesiyle ortaya çıkar. Çeşitli araştırmalar, işe yabancılaşmanın hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlara yol açtığını ortaya koymuştur. İşe yabancılaşma, örgütün temel işlevlerini yerine getirme kapasitesini düşürdüğü gibi, bireyin özel ve kamusal yaşamını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Elma, 2003).

Elma'nın (2003) çalışmasına göre, Türkiye'de eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin yeterli sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bu eksikliği gidermek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada, öğretmenlerin işe yabancılaşmasını dört temel boyutta incelemiştir: güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma. Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek ve bu yabancılaşma düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

Elma'nın (2003) araştırmasına göre, öğretmenler genel olarak düşük düzeyde bir işe yabancılaşma algısına sahiptir. Ancak, en yüksek düzeyde hissedilen yabancılaşma türleri okula yabancılaşma ve güçsüzlük olarak tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, medeni durum, okul büyüklüğü ve branş gibi değişkenler işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Bekar öğretmenler, küçük ölçekli okullarda görev yapanlar ve branş öğretmenleri, diğer gruplara kıyasla daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma hissetmektedirler. Ayrıca, kıdemin de işe yabancılaşma üzerinde etkili olduğu belirlenmiş, meslekte daha az deneyime sahip öğretmenlerin daha yüksek yabancılaşma düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Elma, 2003).

1.1.3. Yabancılaşma Türleri

Yabancılaşma kavramı, sosyal felsefe, psikoloji ve sosyoloji disiplinlerinde uzun yıllardır kapsamlı bir biçimde incelenmekte olup, günümüzde de hem kuramsal tartışmalarda hem de ampirik araştırmalarda önemini koruyan temel bir olgu olarak varlığını sürdürmektedir (Fuchs, 2018). Yabancılaşma çeşitli biçimlerde tezahür etmekte olup; bireyin üretmiş olduğu nesnelerle kurduğu bağın kopukluğu, çalışma ortamına adaptasyon güçlüğü veya olumsuz sosyal ilişkiler içinde bulunması gibi durumlar bu fenomenin farklı tezahürleri olarak değerlendirilebilmektedir (Uçar, 2016). Bu çalışmada, yabancılaşmanın farklı türleri altı ana başlık altında sistematik bir biçimde ele alınacaktır.

1.1.3.1. Teolojik Yabancılaşma

Feuerbach'ın ortaya koyduğu teolojik yabancılaşma, bireyin Tanrı'dan uzaklaşmasını ve benliğin metafizik bir boyuta yönelmesini ifade etmektedir. Feuerbach'a göre, insanın kutsal olarak nitelendirdiği Tanrı figürü, özünde bireyin kendi içsel doğasının projeksiyonudur. Bu bağlamda, insan Tanrı'ya değil, kendi öz varlığına yabancılaşmakta; böylece aşkın bir varlıkta temellendirdiği nitelikler aracılığıyla kendi insani özünü nesneleştirmektedir (Debnath, 2021).

Erich Fromm ise yabancılaşmanın kökenlerini Eski Ahit'teki putperestlik anlayışına dayandırmaktadır. İnsanlar kendi elleriyle yaptıkları putlara taparak öznellikten uzaklaşmış, bunun yerine nesnel bir varoluşa yönelmişlerdir (Akgün, 2015). Fromm'a göre, bireyler bu tür tutumlarla yalnızca dini bağlamda değil, hayatlarının farklı

alanlarında da kendi güç ve yaratıcılıklarını dışsal değerlere aktararak öz farkındalıklarını kaybetmeye başlamışlardır (Türker, 2018).

İslamiyet'te yabancılaşma kavramı ise insanın dünyevileşmesiyle Allah ile olan bağının zayıflaması ve bunun sonucunda kendi özüne yabancılaşması şeklinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda, İslamiyet'te yabancılaşma, bireyin beşeri benliği ile insani benliği arasındaki mücadeleyi temsil etmektedir. Beşeri yönün baskın gelmesi yabancılaşmaya, insani yönün ağır basması ise bireyin özünü koruyarak Allah'a yakınlaşmasına işaret etmektedir (Çetintaş, 2020).

1.1.3.2. İdeolojik Yabancılaşma

İdeoloji, karmaşık ve anlaşılması zor olan dünyayı daha basit ve sistematik bir yanıtlar bütünüyle anlamlandırarak, yabancılaşmaya karşı bir tepki oluşturmaktadır. (Jost, 2006). Bu iki kavram, gündelik hayatta birbirleriyle iç içe geçmiş, gelişim süreçleri boyunca karşılıklı etkileşim içinde bulunan ve aralarında neden-sonuç ilişkisi olan olgulardır (Yenice, 1995). Yabancılaşan bireyler için ideoloji, onların korku ve kaygılarına karşı bir yanıt sunarak yaşamlarını anlamlandırma çabasının bir parçası haline gelmektedir (Swidler, 1986). Aynı zamanda, ideoloji, yabancılaşmış bireylerin bütünlük arayışlarının bir yansımasıdır. Toplumsal yapıyı koruyabilmek adına, gerçek hayatta kontrol edilmesi zor bazı unsurları belirli bir sistematik çerçeveye oturtma ihtiyacından doğmaktadır (Leal, 2018).

Yabancılaşma, bireyin dünyayı anlamlandırma kapasitesini zayıflattığı için, ideolojinin benimsenmesini kolaylaştıran temel bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. İdeoloji, karmaşık sosyal gerçekliklere anlamlı bir çerçeve sunma işlevi görürken, insan ve toplumun gerçeklikten kopuşunu artırdığı ölçüde yabancılaşma sürecini de derinleştirmektedir (Yenice, 1995). Bu bağlamda, ideoloji ve yabancılaşma arasında karşılıklı ve tamamlayıcı bir ilişki olduğu söylenebilir.

1.1.3.3. Siyasal Yabancılaşma

Siyasal yabancılaşma, bireylerin siyasi konulara karşı ilgisiz olması ve kamu görevlilerine yönelik güven eksikliği yaşaması şeklinde tanımlanmaktadır (Topateş, 2006). Bu kavram, vatandaşların siyasi iktidarla olan bağlarının sınırlı düzeyde olması veya söz konusu bağın sadece zayıf bir şekilde hissedilmesi durumunu ifade etmektedir.

Ayrıca, siyasal yabancılaşmanın bireylerin siyasi kurumlar, liderler ve değerler karşısında sürekli bir uzaklık ve kopukluk hissi yaşamasıyla karakterize edildiği belirtilmektedir (Citrin vd., 1975).

Finifter, siyasal yabancılaşmayı, siyasal güçsüzlük, siyasal anlamsızlık, algılanan siyasal normsuzluk ve siyasal izolasyon olmak üzere dört temel boyutta kategorize etmektedir (Turan, 2011). Siyasal güçsüzlük, bireyin siyasi karar alma süreçlerinde herhangi bir etkinin bulunmadığına dair inancını ifade etmektedir. Siyasal anlamsızlık ise, siyasi gelişmelerin öngörülemez ve belirsiz olduğu durumlarda ortaya çıkmakta; bu bağlamda birey, siyasi tercih ve katılımının anlamını yitirdiğine inanmaktadır. Algılanan siyasal normsuzluk kavramı, Emile Durkheim'in anomi teorisiyle ilişkilendirilmekte ve bu durum, bireylerin siyasi kuralların ihlal edildiği, yolsuzluğun yaygınlaştığı ve politikacıların yalnızca kişisel çıkarlarını gözettiği algısına sahip oldukları ortamları tanımlamaktadır. Son olarak, siyasal izolasyon, bireyin toplumun genelinde kabul gören siyasi normlardan uzaklaştığını ve bu normlara yabancılaştığını belirtmektedir (Başegmez, 2017).

1.1.3.4. Kültürel Yabancılaşma

Antropologlar, sosyologlar ve psikologlar kültür kavramını farklı açılardan ele almış ve çeşitli tanımlamalar yapmışlardır. Kültür, bir toplumun inançları, dili, sanatı, dansı, folkloru, giyim tarzı, temsilleri, mutfacı, örf ve adetleri, gelenekleri, mimarisi gibi maddi ve manevi birçok unsurun birleşiminden oluşan geniş kapsamlı bir yapıdır (Avcı, 2024). Kültürel yabancılaşma, yabancılaşma kavramının bir alt dalı olup, sosyolojik analizlerin önemli konularından biri olarak ele alınmaktadır (Işık, 2022). Bu olgu, toplum içinde ortaya çıkan çözülme, yozlaşma ve değer kaybının bir sonucu olabileceği gibi, dış etkenlerden kaynaklanan değişimlerle de meydana gelebilmektedir (Kiraz, 2015). Kültürel yabancılaşma, bireylerin ya da toplumun bir bütün olarak çeşitli yönlerden yabancılaşması şeklinde de değerlendirilmektedir.

Simmel, 19. yüzyıldan itibaren modernleşme sürecinin hızlanmasıyla birlikte kültürün birey üzerindeki etkisinin giderek arttığını belirtmiştir. Ona göre, kültürün bu hızlı gelişimi, bireyin kişisel deneyim ve değerleriyle toplumun genel kültürü arasında bir çatışmaya yol açabilmekte ve bu durum birey açısından bir yabancılaşma ve tehdit unsuru oluşturabilmektedir (O'Brien, 2021). Günümüzde sosyologlar, kültürün karmaşık

yapısının bireyin kimlik gelişimi üzerindeki etkilerini tartışmaya devam etmektedir. Özellikle küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin hız kazanmasıyla, bireyler kendi kültürel kökenlerinden uzaklaşabilmekte ve bu durum kültürel yabancılaşmaya neden olmaktadır (Ariely, 2019). Bu bağlamda, kültürün evrimi ve toplumsal değişim süreçleri, bireyin kendisine ve ait olduğu kültüre yabancılaşmasına zemin hazırlayan önemli unsurlar arasında sayılabilir (Vo, 2020).

1.1.3.5. Teknolojik Yabancılaşma

Teknoloji, insan uygarlığının evrimsel sürecinde yalnızca araçsal bir ilerleme değil, aynı zamanda toplumsal yapının biçimlenmesinde belirleyici bir etken olarak rol oynamıştır (Cela-Conde ve Ayala, 2018). İlk bakışta, teknolojik gelişmelerin insan yaşamını kolaylaştırdığı; sosyal entegrasyonu güçlendirdiği, yaşam süresini uzattığı, üretim süreçlerini rasyonelleştirdiği ve küresel bağlantıları artırdığı görülmektedir. Özellikle sağlık ve bilgi teknolojileri alanında kaydedilen gelişmeler, bilimsel üretkenliği artırmış ve bireylerin bilgiye erişimini demokratikleştirmiştir (Fischer vd., 2014).

Ancak bu yüzeysel faydaların ötesine geçildiğinde, teknolojinin toplumsal yaşam üzerindeki etkilerinin yabancılaşma bağlamında yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Karl Marx'ın yabancılaşma kuramı, bireylerin kendi emek süreçlerinden, ürünlerinden, diğer insanlardan ve nihayetinde kendi öz varlıklarından kopmalarını ifade etmektedir. Modern teknolojiler, özellikle dijitalleşme ve otomasyon süreçleri, bireyin üretim süreci üzerindeki denetimini azaltmakta; iş yerindeki ilişkileri mekanikleştirmekte ve emeği soyutlaştırarak bireyi üretim sürecinden yabancılaştırmaktadır (Kocadaş, 2020). Bunun yanı sıra, teknolojik araçların gündelik yaşamın her alanına nüfuz etmesi, bireylerin doğal kapasitelerinden ve sosyal bağlarından uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Haddad ve Senter Jr., 2017). İnsanlar, artık yalnızca makinelerle üretim gerçekleştirmemekte; aynı zamanda makineler aracılığıyla denetlenmekte ve yönlendirilmektedirler. Bu durum, bireyin kendine ve emeğine yabancılaşmasını derinleştirmekte; bireyi sistemin edilgen bir ögesi haline getirmektedir (Shepard, 1977). Teknolojik bağımlılık, sosyal izolasyon, depresyon ve fiziksel sağlık sorunları gibi olgular, bireyin hem kendisine hem de toplumsal çevresine olan yabancılaşmasının dışavurumlarıdır (Thiebaud, 2010). Dijital iletişim araçları aracılığıyla kurulan ilişkiler, yüzeysel ve geçici bağlara dönüşmekte; bu da bireyin toplumsal aidiyet hissini

zayıflatmaktadır. Aynı şekilde, iş yerlerinde teknolojik denetimin artması, bireylerin yaratıcı katkılarını ve kendilerini geliştirme olanaklarını sınırlandırmakta, onları mekanik ve standartlaştırılmış görevlerin tekrarına mahkum etmektedir. Sonuç olarak, bireyler yalnızca işlerinden değil, aynı zamanda anlam ve kimlik üretiminden de yabancılaşılmaktadırlar (Babaoğlu vd., 2016).

1.1.3.6. Aydın ve Yabancılama

Aydın kavramı, tarihsel süreçte toplumsal dönüşümlerin öncüsü olarak tanımlanmakla birlikte, bu bireylerin yaşadığı psikososyal deneyimler bağlamında yabancılama olgusu da önem kazanmaktadır (Kırman ve Atak, 2020). Aydınlar, toplumun gelişimine ve eleştirel düşüncenin yaygınlaşmasına katkı sunarken, içinde bulundukları sosyal yapının normları ve beklentileri ile çatışmaya girmekte, bu durum onların bilgi ve fikir üretim süreçlerinden, toplumdan ve kendi öz varlıklarından kopmalarına yol açan yabancılama deneyimini beraberinde getirmektedir (Oleksiyenko, 2018).

Karl Marx'ın yabancılama teorisi, bireyin emeğinin ürünüyle, üretim süreciyle, diğer insanlarla ve kendi kendisiyle olan ilişkisinin kopması durumunu tanımlamaktadır (Seeman, 1959). Aydınlar açısından bu durum, entelektüel emeğin toplum tarafından yeterince değer görmemesi, eleştirel düşüncenin dışlanması ve toplumsal normlarla uyumsuzluğun yarattığı izolasyon biçiminde tezahür etmektedir. Bu bağlamda, aydınlar hem toplumsal yapıya karşı eleştirel duruşları nedeniyle hem de bu yapının içinde yer almalarına rağmen sistem tarafından dışlanma riskiyle karşı karşıyadırlar (Sevgili, 2005). Aydınların yaşadığı yabancılamanın bir diğer boyutu, bilgi üretimi ve aktarımı süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Modern toplumlarda bilgi giderek ticarileşmekte ve ideolojik araç olarak kullanılmaktadır. Bu durum, aydınların özgür ve eleştirel düşünme işlevini kısıtlamakta, onları mekanik bilgi üretim süreçlerine hapsederken, aynı zamanda bireysel anlamda tatminsizlik ve yabancılığa yol açmaktadır (Yıldız ve Alıcı, 2019). Dijital çağda ise bu yabancılama, bilgiye erişimin artmasına rağmen yüzeysel ve parçalanmış iletişim pratikleriyle derinleşmektedir (Ağaoğlu ve Akçadağ, 2023).

Sonuç olarak, aydınlar toplumsal değişimin öncüsü olmalarına rağmen, içinde yer aldıkları sosyal ve kültürel yapının koşulları nedeniyle farklı yabancılama biçimleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu yabancılama, bireysel düzeyde psikolojik rahatsızlıklara yol açarken, toplumsal düzeyde ise eleştirel düşüncenin zayıflamasına ve demokratik

katılımının azalmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, aydınların özgür düşünce ve toplumsal katılımlarını destekleyen yapısal dönüşümlerin gerçekleştirilmesi, hem bireysel hem de toplumsal yabancılaşmanın azaltılmasında merkezi bir role sahiptir (Hall, 2018).

1.1.4. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma, hem psikolojik hem de sosyolojik bir kavram olarak farklı disiplinlerde ele alınmış ve incelenmiştir. Sosyolojik açıdan, yabancılaşma, bireylerin toplumsal yapı ile olan ilişkileri ve sosyal süreçler bağlamında değerlendirilirken; psikolojik açıdan ise bireylerin öznel deneyimleri ve içsel dünyaları ön plana çıkmaktadır (Seeman, 1959). Psikoloji alanında yapılan birçok çalışma, Seeman'ın geliştirdiği yabancılaşma boyutlarına dayanmaktadır. Seeman, yabancılaşmayı farklı teorik ve ampirik yaklaşımlar çerçevesinde inceleyerek bu kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için çeşitli boyutlar önerdiğini belirtmektedir (Roberts, 1989). Bu boyutlar, yabancılaşmanın farklı açılardan değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.

1.1.4.1. Güçsüzlük

Seeman'ın güçsüzlük kavramı, bireyin iş ve üretim süreçleri üzerindeki etkisinin sınırlanmasıyla doğrudan ilişkilendirilmektedir. Bu kavram, yalnızca nesnel bir yetersizlik durumu olarak değil, aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu sosyal yapı, ilişkiler ve koşullar bağlamında şekillenen çok boyutlu bir sosyo-psikolojik olgu olarak ele alınmaktadır (Seeman, 1959). Güçsüzlük hissi, bireyin çevresindeki olaylar ve süreçler üzerinde kontrolünün olmadığı algısı ile derinleşmekte; bu algı, bireyin toplumsal yapıyla olan etkileşiminden, sosyal rollerinden ve kaynaklara erişim düzeyinden etkilenmektedir (Akşit Aşık, 2018; Uğur ve Erol, 2015).

Seeman'a göre, güçsüzlük yalnızca bireysel bir yetersizlik değil, aynı zamanda toplumsal yapı tarafından oluşturulan ve yeniden üretilen bir durumdur. Bu bağlamda, güçsüzlük, bireyin sosyal katılımını ve aidiyetini zayıflatan, toplumsal norm ve değerlerle olan uyumunu olumsuz etkileyen bir yabancılaşma biçimi olarak da görülmektedir (akt. Ayık ve Altay (2023). Dolayısıyla, güçsüzlük deneyimi, bireyin hem kişisel hem de toplumsal düzeydeki etkileşimlerini, psikolojik iyi oluşunu ve genel yaşam kalitesini etkileyen karmaşık bir süreçtir.

1.1.4.2. Normsuzluk

Seeman'ın normsuzluk boyutu, bireyin toplumda kabul edilen değerler, normlar ve beklentilerle uyumsuzluk yaşaması durumunu ifade etmektedir. Seeman'a (1959) göre normsuzluk, bireyin toplumsal normların artık geçerliliğine inanmadığı ve bu nedenle hedeflerine ulaşmak için toplumca onaylanmayan yolları meşru gördüğü bir durumdur. Toplumsal norm ve kuralların işlevini yitirmesi, bireyde davranışsal yönelim eksikliği ve amaçlara ulaşmada belirsizlik duygusu yaratmakta; bu da bireyin toplumsal beklentilere uygun hareket etmesini güçleştirmektedir (Seeman, 1959).

Normsuzluk boyutu, toplumsal yapının bireye sunduğu normatif düzen ile bireyin bu düzenle kurduğu uyumsuz ilişkiyi ele almaktadır. Birey, bu uyumsuzluk nedeniyle toplumsal ilişkilerde yabancılaşma hissi yaşayabilmektedir. Seeman (1959) normsuzluğu, bireyin toplumsal sistemle kurduğu bağlantıların zayıflaması olarak açıklamaktadır. Toplumun normatif beklentileriyle uyum sağlayamayan birey, toplumsal düzenle anlamlı bir bağ kurmakta güçlük çekmekte ve bu durum onun toplumsal yapıya yabancılaşmasına yol açmaktadır.

Seeman'ın bu kuramı, özellikle toplumsal değişimlerin hızlı olduğu dönemlerde daha belirgin hale gelmektedir. Toplumun geleneksel normlarının zayıflaması ya da değişmesi, bireyde normsuzluk hissiyatını artırabilmekte ve toplumsal yabancılaşma sürecini tetikleyebilmektedir (Elmas Atay ve Gerçek, 2017).

1.1.4.3. Anlamsızlık

Seeman'ın anlamsızlık boyutu, bireyin hayatındaki olaylara ve deneyimlere anlam verememesi durumunu ifade etmektedir. Seeman'a göre, bir birey toplumda ya da kişisel yaşamında anlamlı bir bağ kuramadığında, yaşamını anlamlı kılacak hedeflerden ve amaçlardan yoksun kalmaktadır. Bu durum, bireyin toplumsal yapıyla olan ilişkisinde derin bir boşluk hissi yaratmaktadır (Halaçoğlu, 2008). Anlamsızlık, bireyin çevresiyle olan etkileşimlerinde bir kopukluk ve belirsizlik yaşamasına yol açmakta; birey, yaşadığı dünyayı ve kendisini bu dünyada nasıl konumlandıracağına dair bir anlam bulmada zorlanmaktadır (Seeman, 1959).

Seeman, anlamsızlık boyutunu, bireyin toplumun sunduğu anlamlar ve değerlerle uyum içinde olamaması olarak tanımlamaktadır. Bu durumda, birey, toplumsal yapının ona sunduğu rollerin, beklentilerin ve normların bir anlam taşımadığını hissetmekte ve bu da

onun varoluşsal bir boşluk içinde hissetmesine yol açmaktadır. Anlamsızlık, bireyin kendine ve çevresine dair anlamlı bir bağ kuramaması sonucu, toplumsal yabancılaşmanın önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (Kırman ve Atak, 2020).

Anlamsızlık, özellikle modern toplumlarda bireylerin geleneksel değerlerle bağlarının zayıflaması ve hızlı toplumsal değişimlerin etkisiyle daha belirgin hale gelmektedir. Toplumun sunduğu anlam yapıları, bireylerin içsel dünyasında boşluk yaratabilmekte ve bu da bireyin yabancılaşma hissini pekiştirebilmektedir. Sonuç olarak, anlamsızlık, toplumsal normların yetersizliği ve bireyin bu normlarla kuramadığı anlamlı bağlar nedeniyle toplumsal düzeyde önemli bir sorun haline gelmektedir (Şeker, 2021).

1.1.4.4. Kendine Yabancılaşma

Seeman'ın "kendine yabancılaşma" boyutu, bireyin kendi benliğiyle olan bağı kaybetmesi ve içsel dünyasıyla uyumsuzluk yaşaması durumunu ifade etmektedir. Birey, kendi düşünce, duygu ve davranışlarını yabancılaştırarak, özdeğerini yitirir. Seeman'a göre, kendine yabancılaşma, bireyin kendi iç dünyasındaki çatışmalar ve uyumsuzluklar nedeniyle, kendini tanıma ve anlama süreçlerinde zorluk yaşamasına yol açar (Özler ve Dirican, 2015). Birey, kendi kimliği ve içsel değerleri ile uyumsuz hareket etmekte ve bu da ona bir boşluk, yabancılaşma hissi yaratmaktadır.

Kendine yabancılaşma, bireyin içsel benliğiyle olan bağının zayıflaması ve bireysel kimlik arayışının başarısız olmasıyla ilişkili bir süreçtir. Bu durum, bireyin kendisini tanımaması veya özdeğerini dış faktörlere dayandırması ile derinleşmektedir. Seeman (1959), kendine yabancılaşmayı, bireyin hem toplumsal normlarla hem de kendi içsel ihtiyaçları ve değerleriyle çatışma yaşaması olarak açıklamaktadır. Birey, toplumsal yapının beklentileriyle içsel istekleri arasında sıkışmış hissetmekte ve bu da onu kendi kimliğinden uzaklaştırmaktadır (Taş, 2007).

Seeman'ın bu kuramı, özellikle modern toplumlarda, bireylerin geleneksel toplumsal normlardan sapmaları ve kişisel kimliklerini oluşturma süreçlerinin zorlaşmasıyla daha belirgin hale gelmektedir. Toplumsal baskılar ve bireysel kimlik arayışının çatışması, bireyde kendine yabancılaşma hissiyatını pekiştirebilmektedir (Sarfraz, 2007). Bu durum, bireyin toplumla ve kendi benliğiyle olan ilişkisini zedelemekte, toplumsal yabancılaşma sürecini derinleştirmektedir.

1.1.4.5. Sosyal İzolasyon

Seeman'ın sosyal izolasyon boyutu, bireyin toplumdan ve sosyal çevresinden yabancılaşması, yalnızlık hissetmesi ve toplumsal ilişkilerden kopma durumu olarak tanımlanmaktadır. Sosyal izolasyon, bireyin toplumsal bağlarının zayıflaması, sosyal etkileşimlerde yaşanan kopukluklar ve yalnızlık duygusu ile karakterizedir. Seeman'a göre, sosyal izolasyon, bireyin toplumla olan ilişkilerinde anlamlı bağlantılar kuramaması, sosyal etkileşimlerden yeterince doyum almaması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Şimşek vd., 2006). Sosyal izolasyon, sadece fiziksel bir yalnızlık değil, aynı zamanda duygusal ve psikolojik bir yabancılaşma halidir.

Bireyler, sosyal çevrelerinden ve toplumsal bağlarından uzaklaştıkça, yalnızlık hissi güçlenmekte ve bu durum bireyde bir dışlanmışlık duygusu yaratmaktadır. Seeman (1959), sosyal izolasyonu, bireyin toplumdaki diğer insanlarla duygu ve düşünce düzeyinde bağlantı kurma gücünü kaybetmesi olarak açıklamaktadır. Toplumun sunduğu sosyal ağlardan mahrum kalan birey, sosyal etkileşim kaynaklarının azalması nedeniyle toplumsal kimliğini yapılandıramamakta; bu durum, öznel benlik algısında zayıflamaya ve sonuç olarak kendine yabancılaşma hissinin derinleşmesine neden olmaktadır (Akbaş vd. (2020).

Sosyal izolasyon, toplumsal yapıların hızlı değiştiği, geleneksel normların zayıfladığı ve bireylerin sosyal bağlarını kaybettiği dönemlerde daha belirgin hale gelmektedir. Modern toplumlarda, bireylerin toplumla olan bağlarının zayıflaması, yalnızlık ve sosyal dışlanma hissiyatını artırabilmektedir (Müezzın, 2017). Bu bağlamda, sosyal izolasyon sadece bireysel bir durum değil, aynı zamanda toplumsal bir sorun olarak da ele alınmalıdır. Birey, hem toplumsal ilişkilerden hem de toplumdan yabancılaştıkça, sosyal izolasyon daha da derinleşmekte ve toplumsal yabancılaşmanın bir parçası haline gelmektedir (İnce Yenilmez ve Kabakçı Günay, 2023).

1.1.4.6. Kültürel Yabancılaşma

Seeman'ın kültürel yabancılaşma boyutu, bireyin içinde yaşadığı toplumun kültürel değerlerinden, normlarından ve geleneklerinden uzaklaşması durumunu ifade etmektedir. Bu boyut, bireyin kültürel yapılarla uyumsuzluk yaşaması ve toplumun kültürel normlarını anlamakta ve bu normlarla uyum sağlamak zorluk çekmesiyle ilişkilidir. Seeman'a göre kültürel yabancılaşma, bireyin toplumun ortak değerlerini, ritüellerini ve

inanç sistemlerini içselleştirememesi, dolayısıyla kültürel çevresine yabancılaşmasıdır (Uğurlu, 2021).

Kültürel yabancılaşma, genellikle toplumsal değişim ve kültürel çeşitliliğin arttığı dönemlerde daha belirgin hale gelmektedir. Birey, geleneksel kültürel yapılarla bağlarını kaybettikçe, kendisini toplumsal kültürden dışlanmış hissedebilmektedir. Seeman (1959), bu durumu, bireyin toplumsal yapının sunduğu kültürel normlar ve değerlerle uyumsuz bir ilişki içinde olması olarak tanımlamaktadır. Birey, kültürel kodları anlamakta zorluk çekmekte ve bu durum, onun toplumsal bağlarını koparmasına yol açmaktadır.

Kültürel yabancılaşma, özellikle modern toplumlarda bireylerin farklı kültürel değerlerle karşı karşıya gelmesi ve geleneksel kültürel normlarla çatışma yaşaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma, bireyin kültürel kimliğini oluşturmada zorluk yaşamasına neden olmaktadır. Birey, toplumsal kültürle uyum sağlayamadığında, kültürel yabancılaşma yaşamakta ve bu da toplumsal yabancılaşmanın önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (Işık, 2022).

1.1.5. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşma, çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen kritik bir faktör olup, bu durum kısa sürede tüm örgüt üzerinde yaygın etkiler yaratabilmektedir. Yabancılaşma deneyimleyen bireyler, işe devamsızlık, geç kalma ve görevlerini yerine getirmede yetersizlik gibi davranışlar sergileyebilmekte; bu durum ise işyerinde verimlilikte düşüşe ve çalışanların aidiyet duygusunun zayıflamasına yol açmaktadır. Çalışanların işe yabancılaşmasının başlıca psikolojik sonuçları arasında anksiyete ve depresyon gibi ruhsal bozukluklarda artış gözlemlenmektedir. Ayrıca, bu bireyler iş süreçleri üzerinde kontrol kaybı yaşamakta ve kendilerini yalnızca başkalarının ihtiyaçlarını karşılamak üzere araçsallaştırılmış olarak algılayabilmektedirler. Sıklıkla, çalışma saatleri sona erdiğinde işyerinden hızlıca ayrılmayı tercih eden bu çalışanlarda, ruh sağlığındaki bozulma performans düşüşünü beraberinde getirebilmektedir (Muttar vd., 2019).

Maslach ve Jackson (1981), yabancılaşmanın tükenmişlik sendromu (burnout) ile olan ilişkisini incelemiş ve işyerinde yabancılaşma yaşayan çalışanların tükenmişlik belirtileri gösterme olasılığının arttığını belirtmişlerdir. Tükenmişlik, çalışanların fiziksel ve duygusal olarak tükenmesi, işlerine karşı duyarsızlaşması ve kişisel başarıda bir düşüş

yaşamasiyla kendini göstermektedir. Bu durum, özellikle duygusal emek gerektiren işlerde daha belirgindir. Özler ve Dirican (2015), bu bağlamda yabancılaşmanın çalışanlar üzerinde kalıcı etkiler bıraktığını ve işyerindeki stres faktörlerinin tükenmişliği hızlandırdığını vurgulamaktadır. Ayrıca, tükenmişlik ile birlikte iş tatmininin azaldığı, bireylerin işlerine olan motivasyonunun düşmesinin, örgütsel bağlılıklarını zayıflattığı gözlemlenmiştir.

Yabancılaşmanın önemli bir sonucu, iş gücü verimliliğinde gözlemlenen azalmadır. Yabancılaşmış bireyler, işlerine duygusal anlamda daha az bağlılık göstermekte ve görevlerini yerine getirme konusunda daha düşük düzeyde çaba sarf etmektedirler. Kanungo (1982), yabancılaşmanın çalışanların üretkenliği üzerinde olumsuz etkiler yaratarak, örgüt içerisindeki genel verimliliğin azalmasına neden olduğunu ifade etmektedir. Bu bulgular, Aydemir ve Akdoğan'ın (2018) gerçekleştirdiği çalışmada da doğrulanmıştır. Söz konusu araştırmada, yabancılaşma ile iş verimliliği arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiş; yabancılaşma düzeyi yüksek çalışanların verimliliklerinin düştüğü ve işlerine yönelik motivasyonlarının azaldığı vurgulanmıştır. Dolayısıyla, işyerinde yabancılaşma, örgütlerin hedeflerine ulaşmasını engelleyen kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Yabancılaşma, çalışanların işlerine ve örgütlerine yönelik bağlılık düzeylerinde belirgin bir azalmaya yol açmakta; bu durum ise iş performansı ile işten ayrılma niyeti gibi kritik iş sonuçlarını olumsuz biçimde etkilemektedir. Demirgöl (2022) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel çatışmanın çalışanlarda yabancılaşma düzeyini artırdığı ve bunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca, yüksek düzeyde yabancılaşma yaşayan çalışanların örgüte bağlılıklarının zayıfladığı, bunun sonucunda işten ayrılma niyetlerinde artış görüldüğü ve dolayısıyla örgütün genel performansının olumsuz etkilendiği ifade edilmiştir.

Hochschild'in duygusal emek kuramı, özellikle hizmet sektöründeki çalışanların, işlerinin bir parçası olarak duygularını belirli biçimlerde ifade etmek zorunda kalmalarının, zamanla kendi duygularıyla çelişmelerine ve bu durumun da işe karşı yabancılaşmaya neden olabileceğini ortaya koymaktadır (Brook, 2009). Duygusal emek, bireyin hissettiği duygular ile sergilemek zorunda olduğu duygular arasındaki farkı yönetmesini gerektirmekte; bu durum, özellikle yüzeysel davranışın ön planda olduğu mesleklerde duygusal tükenmişlik riskini artırmaktadır. Kaya ve Serçeoğlu'nun (2013)

hizmet sektöründe yürüttükleri çalışmada, duygusal emek biçimlerinin çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı biçimde etkilediği bulunmuştur. Araştırma, özellikle yüzeysel duygusal emek uygulamalarının yabancılaşmayı pekiştirdiğini; buna karşılık derinlemesine duygusal emek ve içten gelen duygu ifadesinin yabancılaşmayı azalttığını göstermektedir. Bu bulgular, müşteri hizmetleri, sağlık ve eğitim gibi duygusal emek gereksiniminin yüksek olduğu sektörlerde çalışan bireylerin, uzun vadede duygusal tükenmişlik ve işe yabancılaşma riskiyle karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Yabancılaşma olgusu yalnızca bireyin iş yaşamındaki deneyimleriyle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda toplumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurmaktadır. Yurdakul ve Öneren'in (2021) bulgularına göre, iş yerinde yaşanan yabancılaşma, çalışanların ekip içi etkileşimleri ve sosyal ilişkileri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu durum, bireylerin yalnızca mesleki kimliklerinde değil, aynı zamanda toplumsal aidiyet duygularında da zayıflamaya yol açmakta; sosyal gruplarla kurulan ilişkilerde dışlanma ve izolasyon hislerinin artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak, çalışma yaşamındaki yabancılaşma, bireylerin sosyal bütünleşmesini zedeleyerek genel yaşam doyumunu ve toplumsal bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Yabancılaşma, yalnızca bireyin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyen bir durum olmanın ötesinde, örgütsel işleyişi ve toplumsal yapıyı da tehdit eden çok boyutlu bir sorundur. Çalışanların işe yabancılaşması, iş doyumunun azalmasına, psikososyal sorunların artmasına ve nihayetinde örgütsel verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Brook, 2009). Bu bağlamda, örgütlerin yalnızca üretim hedeflerine değil, aynı zamanda çalışanların duygusal ve sosyal ihtiyaçlarına da duyarlılık göstermesi gerekmektedir. Özellikle hizmet sektöründe, çalışanların duygusal emek süreçlerini sağlıklı bir şekilde yönetebilmeleri, işlerine yönelik duygusal bağ geliştirebilmeleri açısından kritik öneme sahiptir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013). Duygusal bağın güçlendirilmesi ve yabancılaşma belirtilerinin erken dönemde tespiti, örgütsel bağlılığı ve performansı artıran temel stratejiler arasında yer almakta; aynı zamanda iş gücünün sürdürülebilirliğini sağlamada da belirleyici rol oynamaktadır (Yurdakul ve Öneren, 2021).

1.1.6. İŖe Yabancılaşmanın Kaynakları ve Yabancılaşmanın Başka Kavramlarla İlişkisi

Bu bölümde işe yabancılaşmanın nedenleri ve yabancılaşma ile alakalı bazı temel kavramlara yer verilmiştir. Bu kavramlar arasında bürokrasi, teknoloji, işin niteliği, tükenmişlik, katılım, işten doyumsuzluk, iş stresi, örgütsel bağlılık, çatışma, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel iklim yer almaktadır.

1.1.6.1. İŖe Yabancılaşma ve Bürokrasi

İşe yabancılaşma ve bürokrasi kavramları, sosyoloji ve yönetim bilimlerinde birbirleriyle etkileşim içinde ele alınan temel olgulardır. Karl Marx, Max Weber ve ağdaş yönetim kuramcıları, bu iki kavramın çalışma hayatındaki dinamiklerini farklı perspektiflerden incelemişlerdir. Marx'a göre, işe yabancılaşma, bireyin emeğine ve yaptığı işe karşı duyarsızlaşması, işin anlamını yitirmesi anlamına gelmektedir (Bottomore, 1975). Öte yandan Weber, bürokrasiyi modern örgütlerin etkinlik ve düzenini sağlayan, kurallara dayalı hiyerarşik bir sistem olarak tanımlamıştır (Bahçeci Başkurt ve Demirci, 2022). Ancak bürokrasinin aşırı kurumsallaşması, çalışanların işlerinden kopmalarına, yani yabancılaşmanın derinleşmesine yol açabilmektedir (Uğur ve Erol, 2015).

Marx'ın yabancılaşma teorisi, kapitalist üretim sürecinde işçinin kontrolünün elinden alınması üzerine kuruludur. Marx'a göre, yabancılaşma dört temel boyutta kendini göstermektedir. İşçi ürettiği mal veya hizmet üzerinde sahiplik ve kontrol sahibi değildir. Üretim sürecinin sadece küçük bir bölümünü gerçekleştirdiği için bütününü kavrayamamaktadır. Rekabetçi ve hiyerarşik iş ortamı çalışanların birbirinden kopmasına neden olmakta; rutinleşmiş ve mekanik işler bireyin yaratıcı potansiyelini engellemektedir (Demir, 2018). Weber ise bürokrasiyi, modern toplumlarda kaçınılmaz bir örgütlenme biçimi ve rasyonelleşmenin simgesi olarak görmektedir. Bürokratik rgtlerde net görev tanımları ve merkeziyetçi karar alma süreçleri çalışanların iş tatminini azaltabilmekte ve yaratıcılıklarını sınırlamaktadır (Alanoğlu ve Demirtaş, 2021). Morgan'a göre, bu merkeziyetçi yapılar çalışanların sürece etkin katılımını engellemekte ve onları pasif konuma düşürmektedir (Aisyah vd., 2020). Ritzer ise bürokrasideki aşırı kuralların çalışanları mekanik davranışlara zorladığını, inisiyatif kullanımlarını engellediğini vurgulamaktadır. Ayrıca, bürokratik yapıların sosyal

ilişkileri kısıtlayarak çalışanların iş ortamında yalnızlaşmasına neden olduğu belirtilmektedir (Güler, 2023).

Günümüzde ise işe yabancılaşmayı önlemek ve bürokrasinin olumsuz etkilerini dengelemek amacıyla çeşitli yönetim yaklaşımları önerilmektedir. Katı hiyerarşilerin yerine yatay ve katılımcı yönetim modellerinin benimsenmesi, çalışanların iş süreçlerine daha fazla dahil edilmesini sağlamaktadır (Eren, 2010). İş rotasyonu ve farklı görevlerde deneyim kazanma imkanları, işin monotonluğunu azaltarak yabancılaşmayı önleyebilmektedir. Ayrıca dijitalleşme ve bürokratik süreçlerin sadeleştirilmesi, iş verimliliğini artırırken çalışanların iş tatminini desteklemektedir (Yıldırım, 2019).

Sonuç olarak, işe yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişki, modern iş yaşamının temel sorunlarından biridir. Bürokratik sistemler düzen ve etkinlik sağlamakla birlikte, aşırı kurallar bireyleri mekanikleştirip işlerine yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle, esnek yönetim modelleri ve katılımcı organizasyon yapıları aracılığıyla çalışanların işlerine anlam katmaları ve bürokratik katılığın dengelenmesi gerekmektedir (Tummers vd., 2015).

1.1.6.2. İşe yabancılaşma ve Teknoloji

İşe yabancılaşma, bireylerin çalışma süreçlerinde anlam üretme ve içsel tatmin sağlama olanaklarından yoksun biçimde, yalnızca işlevsel görevleri yerine getiren edilgen bir konumda varlık göstermeleri durumunu ifade etmektedir. Bu olgu, kapitalist üretim biçimlerinin bireyin öznel deneyimlerini ve anlam arayışlarını sistematik biçimde önemsizleştirmesiyle yakından ilişkilidir (Seeman, 1959). Kavramın teorik temeli, Marx'ın ortaya koyduğu üzere, emekçinin üretim süreci ve ürettiği nesne üzerinde kontrolünü yitirmesiyle ortaya çıkan öznellik kaybına dayanmaktadır. Marx'a göre, üretim araçları üzerindeki sahiplikten yoksun bırakılan işçi, emeğine ve üretim çıktısına yabancılaşmakta; bu durum, onun emeğiyle olan bağıını nesneleştirmektedir (Sun, 2023). Günümüzde bu yabancılaşma biçimi, dijital teknolojilerin (yapay zeka, robotik sistemler ve dijital gözetim araçları vb.) iş süreçlerine yoğun entegrasyonu aracılığıyla yeniden ve farklı biçimlerde yeniden şekillenmektedir. Söz konusu teknolojiler, çalışanların karar alma ve yaratıcı katılım düzeylerini sınırlandırmakta; bunun sonucunda işin anlamı azalmakta, görevler mekanikleşmekte ve özne olarak çalışan birey, üretim sürecinde işlevsel bir araca indirgenmektedir. Nitekim 2024 yılında yapılan güncel bir araştırma, bu

tür dijital teknolojilere yüksek düzeyde maruz kalmanın, çalışanların psikolojik iyi oluşunu ve işten algıladıkları anlamı olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Semiz ve Söyük, 2024).

Teknolojinin iş dünyasında yaygınlaşması, bu yabancılaşmayı farklı bir boyutta etkilemiştir. Endüstriyel devrimle birlikte makinelerin üretim süreçlerine dahil olması, işçilerin üretime katılımını daraltmış ve onları daha da mekanikleştirmiştir. Ancak günümüzde teknolojinin daha karmaşık bir hal alması, işçilerin daha entelektüel beceriler gerektiren işlerde yer almalarını sağlasa da işin özünden yabancılaşma devam etmektedir. Teknolojinin iş yerlerindeki etkisi, çalışanların iş süreçlerini kontrol etme ve yaratıcı katkıda bulunma olasılıklarını sınırlayarak, yeniden yabancılaşma süreçlerini tetiklemektedir (Feng, 2023).

Teknolojinin iş yerlerindeki etkisi, özellikle otomasyon ve dijitalleşme süreçleriyle birlikte daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Çeşitli sektörlerde, işçilerin yerini alan robotlar ve yapay zeka uygulamaları, insanın üretim süreçlerine doğrudan katkısını büyük oranda azaltmaktadır. Bu durum, çalışanların mesleki tatmin düzeylerinde azalmaya yol açmakta ve işlerine karşı yabancılaşma deneyimini güçlendirmektedir. Özellikle yazılım ve dijital teknolojilerin yoğun olarak kullanıldığı alanlarda, çalışanlar iş süreçlerini denetlemekten ziyade, teknoloji tarafından belirlenen, tekrarlayıcı ve mekanik nitelikteki görevlerle sınırlandırılmaktadırlar (Ersöz ve Özmen, 2020). Dijitalleşme ve otomasyonun iş gücü üzerindeki etkileri, Türkiye bağlamında da belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir. Gerçekleştirilen bazı araştırmalar, teknolojik gelişmelerin iş gücü piyasasında yol açtığı dönüşümleri ve çalışanların iş süreçlerindeki yabancılaşma deneyimlerini ortaya koymaktadır. Otomasyonun yaygınlaşması sonucunda, fabrikalarda istihdam edilen işçi sayısında azalma meydana gelmekte ve bu durum, işçilerin daha monoton ve tekdüze işlerde çalışma zorunluluğunu artırmaktadır (Zhang, 2025). Ayrıca, dijitalleşme ve uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, çalışanların sosyal ilişkilerinde yüzeysel iletişim biçimlerinin artmasına ve dolayısıyla sosyal yabancılaşmanın derinleşmesine zemin hazırlamaktadır (Haga, 2022).

Teknolojinin iş dünyasında artan rolü, iş yerlerinde yabancılaşmanın yalnızca üretim süreciyle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda bireylerin iş yerindeki sosyal ilişkilerine de etki ettiğini göstermektedir. Teknolojiler, iş yerlerinde iletişimin ve işbirliğinin hızlanmasını sağlasa da, bu durum bazen yüzeysel ve duygusal açıdan yoksun ilişkilere

yol açmaktadır. Çalışanlar arasında daha az anlamlı etkileşim ve daha fazla veri paylaşımı, bireylerin iş yerlerinde kendilerini daha yalnız ve anlam arayışında hissetmelerine yol açabilmektedir (Turkle, 2011).

Sonuç olarak, iş yerlerinde teknoloji ve yabancılaşma arasındaki ilişki, üretim süreçlerinin otomatikleşmesi ve dijitalleşmesiyle daha da karmaşık bir hal almaktadır. Teknolojik ilerlemeler, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını ve tatminlerini artırma potansiyeline sahip olsa da, aynı zamanda onlara anlamlı bir katılımda bulunma şansı tanımadan, onları mekanik ve tekrarlayan görevlerle yüzleştirmektedir. Teknolojinin sağladığı esneklik ve hız, bazen iş güvencesizliği ve sosyal yabancılaşmayı derinleştirmektedir. Bu bağlamda, teknolojik gelişmelerin iş dünyasında hem fırsatlar hem de riskler sunduğu söylenebilir.

1.1.6.3. İşe yabancılaşma ve İşin Niteliği

İşe yabancılaşma, bireyin yaptığı işe anlam yükleyememesi, üretim sürecinden kopuk hissetmesi ve işine yalnızca bir geçim aracı olarak yaklaşması durumunu ifade etmektedir (Eren ve Ece, 2022). Bu kavram, özellikle kapitalist üretim biçiminde, çalışanın üretim sürecindeki yerinin giderek mekanikleşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Marx'a göre, işçinin ürettiği ürün üzerindeki kontrolünü kaybetmesi ve emeğinin sonucunu sahiplenememesi, onun hem üretim sürecine hem de kendi emeğine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Shantz vd., 2014)

Bu yabancılaşmanın temelinde yatan önemli faktörlerden biri işin niteliğidir. İşin niteliği; çalışanın üretim sürecine ne ölçüde katılabildiği, karar alma süreçlerinde ne kadar etkili olabildiği ve işin birey için ne kadar anlamlı ve yaratıcı bir alan sunduğuyla doğrudan ilişkilidir. Ancak modern üretim ilişkilerinde iş, çoğu zaman tekrarlayıcı, rutin ve standartlaşmış görevler şeklinde organize edilmektedir. Bu durum, çalışanların üretim sürecine yalnızca belli sınırlar içinde katılmasına ve işlerini kişisel bir gelişim ya da tatmin alanı olarak görememesine yol açmaktadır (Karadaş ve Özgün, 2023). Teknolojik gelişmelerin üretim süreçlerinde otomasyonun yaygınlaşmasına neden olması, işin kapsamını önemli ölçüde sınırlandırmakta ve çalışanları görev odaklı, katılım düzeyi düşük pozisyonlara yönlendirmektedir. Bu niteliğin azalması, işin birey için anlam yaratma potansiyelini zayıflatmakta ve dolayısıyla işe yabancılaşma düzeyini artırmaktadır. Yaratıcılığın ve bireysel inisiyatifin kısıtlandığı bu tür iş ortamlarında,

Çalışanlar iş süreçlerini benimsemekte güçlük çekmekte ve yaptıkları işten duygusal ve bilişsel tatmin elde edememektedirler (Kocadaş, 2020).

İşin niteliği ile işe yabancılaşma arasında güçlü ve belirleyici bir ilişki bulunmaktadır. İşin anlamlı, katılımcı ve yaratıcı bir yapıya sahip olması, çalışanın işine duygusal ve bilişsel olarak bağlanması ve iş sürecine aktif biçimde katılım göstermesini mümkün kılmaktadır. Buna karşılık, monoton, niteliksiz ve mekanik iş düzenlemeleri, bireyde işle olan özdeşleşmeyi zayıflatmakta ve yabancılaşmayı derinleştirerek çalışanların işten kopmasına yol açmaktadır (Karaca, 2022). Dolayısıyla, ağdaş çalışma yaşamında yabancılaşmanın önlenmesi ve iş tatmininin artırılması için işin niteliğine ilişkin yapısal ve organizasyonel dönüşümlerin gündeme alınması zorunlu hale gelmektedir.

1.1.6.4. İşe yabancılaşma ve Tükenmişlik

İşe yabancılaşma ve tükenmişlik, modern çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan ve birbirleriyle yakından ilişkili psikolojik olgulardır. İşe yabancılaşma, bireyin iş süreçlerine anlam yükleyememesi, işine duygusal ve zihinsel olarak bağlanamaması durumunu ifade ederken; tükenmişlik, işin getirdiği stres ve yoğun yk nedeniyle motivasyonun azalması ve duygusal yorgunluğun artmasıyla kendini göstermektedir (Maslach ve Leiter, 2016). İş süreçlerinin monoton, tekrarlayıcı ve çalışan katılımının sınırlı olduğu yapılar, bireylerin iş deneyiminde anlam ve tatmin duygusunun zayıflamasına neden olmakta, bu durum ise işe yabancılaşmanın derinleşmesine zemin hazırlamaktadır. Söz konusu yapılar, çalışanların işlerine yönelik duygusal bağlılıklarını azaltmakta, işten kopmalarını hızlandırmakta ve iş motivasyonunun düşmesine yol açmaktadır. Bu psikolojik kopuş, işyerinde duygusal tükenmişlik riskini artırmakta; çalışanların iş yüküne karşı dirençlerinin azalmasına ve performans düşüşüne sebep olmaktadır. Ayrıca, katılımın kısıtlandığı ve yaratıcılığın engellendiği iş ortamları, bireylerin iş süreçlerini sahiplenme ve kişisel gelişim yaşama fırsatlarını sınırlandırarak, işyerinde olumsuz psikososyal sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Eren ve Ece, 2022; Schaufeli ve Bakker, 2004).

Tükenmişlik, duygusal tükenmişlik, depersonalizasyon ve düşük kişisel başarı algısını kapsayan üç temel bileşenin etkileşimiyle ortaya çıkan çok boyutlu bir psikolojik sendrom olarak tanımlanmaktadır (Lee ve Ashforth, 1996). Duygusal tükenmişlik, bireyin işinden kaynaklanan kronik yorgunluk ve enerji kaybını ifade ederken;

depersonalizasyon, çalışanın iş ortamındaki kişiler veya görevler karşısında duyarsızlaşması ve mesafeli, alaycı bir tutum geliştirmesi anlamına gelir. Düşük kişisel başarı algısı ise bireyin yaptığı işte yeterlilik ve başarı hissinden yoksun olmasıdır. İşe yabancılaşma yaşayan bireyler, iş süreçlerine anlam yükleyemedikleri ve kendi rollerini benimseyemedikleri için bu tükenmişlik bileşenlerinden bir veya birkaçını yoğun bir şekilde deneyimleyebilirler. Ayrıca, işyerinde aşırı denetim mekanizmalarının varlığı, sosyal destek eksikliği ve yüksek iş yükü gibi olumsuz çalışma koşulları, tükenmişlik belirtilerinin şiddetini artıran kritik faktörler arasında yer almaktadır. Bu durum, hem bireysel sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta hem de örgütsel verimlilik ve işgücü bağlılığı üzerinde ciddi sonuçlar doğurmaktadır (Demerouti vd., 2001).

Türkiye’de gerçekleştirilen ampirik çalışmalar, işe yabancılaşmanın tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Kırıcı ve Özkoç (2017) tarafından yapılan araştırmada, turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin işe yabancılaşma eğilimlerini artırdığı tespit edilmiştir. Bu çalışma, tükenmişlik düzeyinin, çalışanların iş süreçlerinden kopmasına ve işlerine yönelik duygusal bağlarının zayıflamasına yol açtığını göstermektedir. Bu durum, hem bireysel psikolojik sağlığı olumsuz etkilerken hem de iş performansı ve iş doyumunu düşürmektedir. Benzer şekilde, Kaya (2021) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, iş yükünün artması ve çalışanların iş süreçleri üzerindeki kontrol eksikliğinin tükenmişlik düzeylerini artıran önemli faktörler olduğu bulunmuştur. Çalışma, bu faktörlerin çalışanların işe yabancılaşma ve iş doyumunu üzerinde de belirleyici etkiler yarattığını göstermektedir. Bu bulgular, iş ortamındaki çalışma koşullarının ve işin niteliğinin, çalışanların psikolojik dayanıklılığı ve iş bağlılığı üzerinde kritik rol oynadığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla, işe yabancılaşmanın önlenmesi ve iş ortamının çalışanların katılımını destekleyecek şekilde yapılandırılması, tükenmişlik riskinin azaltılması ve iş gücü verimliliğinin artırılması açısından büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, işe yabancılaşma ve tükenmişlik, günümüz çalışma yaşamında hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi sorunlara yol açan önemli olgulardır. İşin anlamlı ve katılımcı bir nitelikte yeniden yapılandırılması, çalışanların psikolojik sağlıklarının korunması ve tükenmişlik riskinin önlenmesi açısından kritik bir gerekliliktir. İşe yabancılaşmanın önlenmesi, çalışanların işlerine duygusal bağlılıklarını güçlendirmekte, motivasyonlarını artırmakta ve iş tatminini yükseltmektedir. Bu durum, tükenmişlik gibi

psikolojik yıpranma süreçlerinin önüne geçerek, çalışanların iş yaşamında daha dirençli ve üretken olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, işin niteliğinin iyileştirilmesi ve çalışanların karar alma süreçlerine katılımının artırılması, iş bağlılığı ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Demerouti vd., 2001). Böylelikle, hem bireylerin psikolojik iyilik hali desteklenmekte hem de örgütlerin verimliliği ve sürdürülebilirliği güçlendirilmiş olmaktadır. Bu nedenle, iş ortamının yapısal ve kültürel olarak çalışanların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde yeniden düzenlenmesi, hem çalışanların tükenmişlik düzeylerini düşürmek hem de işe yabancılaşmayı engellemek için vazgeçilmezdir.

1.1.6.5. İşe yabancılaşma ve Katılım

İşe yabancılaşma ve katılım arasındaki ilişki, iş dünyasında bireylerin iş süreçlerine olan bağlılıklarını ve katılım seviyelerini anlamada önemli bir yer tutmaktadır. İşe yabancılaşma, işçinin iş sürecinden ve işin kendisinden anlam arayışını kaybetmesiyle ortaya çıkarken, katılım ise bireyin işine aktif olarak dahil olması, iş süreçlerine katkı sağlaması ve işin gelişimine olan ilgisini göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Macey ve Schneider, 2008). İşe yabancılaşma, bireyin işine yönelik katılımını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çünkü yabancılaşma sürecinde çalışan, iş süreçlerine duygusal ve psikolojik olarak mesafe koymakta; bu durum, çalışanın yalnızca fiziksel anlamda değil, aynı zamanda zihinsel açıdan da işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak, bireyin işine aktif katılımı azalmakta veya tamamen ortadan kalkmaktadır (Çetin, 2023). Karl Marx'ın yabancılaşma teorisine göre, işçinin ürettiği üründen yabancılaşması, onun iş sürecine katılımını kısıtlayan temel bir faktördür. Marx, kapitalist üretim ilişkilerinde işçinin kendi iş süreci üzerindeki kontrolünün sınırlı olduğunu ve bu nedenle işin sadece zorunlu bir faaliyet haline geldiğini vurgulamıştır. Bu kontrol kaybı, işçinin işine yönelik anlam arayışını ve yaratıcı katılımını engelleyerek, iş süreçlerine olan bağlılığını azaltmaktadır (Demir, 2018). Ayrıca, işin tekrarlayıcı ve monoton yapısı, işçinin iş süreçlerine aktif katılımını zayıflatmakta ve işin yalnızca ekonomik bir zorunluluk olarak algılanmasına yol açmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017). Bu çerçevede, işin niteliği ile çalışanların katılım düzeyi arasında belirgin ve karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Yabancılaşma yaşayan bireyler, işlerine yönelik içsel motivasyon ve anlam duygusundan yoksun oldukları için iş süreçlerine etkin katılım gösterememektedirler.

İş katılımı, bireylerin işlerine olan bağlılıklarının bir göstergesidir. Birçok araştırma, işyerinde yüksek katılım gösteren çalışanların, işlerine olan bağlılıklarını daha yüksek seviyelerde hissettiklerini ve iş süreçlerine katkı sağladıklarını ortaya koymaktadır (Kahn, 1990). İşe aktif katılım, bireylerin işyerindeki süreçlere zihinsel ve duygusal olarak dahil olmalarını ifade etmektedir. Katılım düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, bireyler işlerini yalnızca zorunlu bir faaliyet olarak algılamak yerine, işin içsel anlamını keşfetme ve iş süreçlerine aktif katkıda bulunma olanağı elde etmektedirler. Bununla birlikte, işe yabancılaşma, çalışanların iş süreçlerine yönelik ilgi ve bağlılık düzeylerini zayıflatarak katılımın azalmasına yol açmaktadır. Yabancılaşma yaşayan bireyler, işlerine duygusal bağ kurmaktan uzaklaşmakta; dolayısıyla işin gelişimine yönelik katkı sağlamaktan kaçınmakta ve genellikle yalnızca görevlerini yerine getirmeye odaklanmaktadır. Bu durum, bireylerin iş yerinde pasifleşmesine ve etkin katılımlarının azalmasına neden olmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Çalışan katılımının azalması, bireyin işe yönelik motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek, hem bireysel performansı hem de kurumsal verimliliği düşürebilmektedir. İşine yabancılaşan ve işin anlamını yitiren bir çalışan, örgütsel hedeflere ulaşma konusunda daha az çaba göstermekte; bu da iş tatmini ve bağlılık düzeylerinde düşüşe yol açmaktadır (Gülmez ve Özdemir, 2023). Bu nedenle, iş yerinde katılımı artırmak amacıyla çalışanlara yaratıcı, anlamlı ve sorumluluk içeren görevlerin sunulması büyük önem taşımaktadır. Yönetim anlayışı da bu doğrultuda şekillendirilmeli; çalışanların karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik eden uygulamalar geliştirilmelidir. Ayrıca, işin anlamını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek, çalışanların işlerine daha fazla katkı sunmalarını sağlamak ve yabancılaşmayı azaltmak açısından kritik bir öneme sahiptir (Garg ve Rastogi, 2006). Katılım düzeyi yükseldikçe, çalışanlar görevlerine daha fazla anlam yüklemekte ve iş süreçlerine yönelik katkıları da paralel biçimde artmaktadır. Türkçe literatürde, iş yerindeki yabancılaşma ile çalışan katılımı arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli güncel çalışmalar yer almaktadır. Kırman ve Atak (2020), işe yabancılaşmanın anlamsızlık, güçsüzlük ve yalıtılmışlık gibi temel boyutlar içerdiğini; bu durumun çalışanların iş süreçlerine etkin bir şekilde katılım göstermelerini engellediğini ifade etmektedir. Benzer şekilde, 2009–2019 yılları arasında Türkiye’de gerçekleştirilen 67 makale ve 61 tezin incelendiği kapsamlı bir literatür taramasında, işe yabancılaşmanın çalışanların işlerine yönelik katılım düzeylerini anlamlı biçimde düşürdüğü

belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, çalışanların iş süreçlerine ilişkin algılarının ve üstlendikleri görevlerin yapısal özelliklerinin, katılım düzeyleri üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir (Oruç, 2020). Bu bağlamda, örgütlerde anlamlılık duygusu yaratan, özerklik tanıyan ve katılımı destekleyen iş tasarımı yaklaşımlarının benimsenmesi, işe yabancılaşmayı azaltmanın ve çalışan katılımını artırmanın temel yollarından biri olarak değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, işe yabancılaşma ve çalışan katılımı arasındaki ilişki, örgütsel davranış literatüründe kritik bir öneme sahiptir. İşin anlamını yitirmesi, çalışanın kendi emeği üzerindeki kontrolünü kaybetmesi ve süreçlerden psikolojik olarak uzaklaşması, çalışanların işlerine olan katılımını önemli ölçüde azaltmakta ve bu durum hem bireysel motivasyonu hem de kurumsal verimliliği olumsuz etkilemektedir. Nitekim Schaufeli ve Bakker (2004), işe yönelik içsel motivasyonun ve psikolojik sahiplenme duygusunun, çalışanların katılım düzeylerini artıran temel faktörler olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin çalışanlara anlamlı, özerklik sağlayan ve katkı sunabilecekleri iş ortamları sunmaları; yabancılaşmanın azaltılması ve katılımın teşvik edilmesi açısından stratejik bir gerekliliktir. Katılımın güçlendirilmesi, sadece bireysel performansın değil, aynı zamanda örgütsel bağlılık ve uzun vadeli başarı düzeylerinin de artırılmasına katkı sağlayacaktır.

1.1.6.6. İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu

İşe yabancılaşma ve iş doyumu, modern çalışma yaşamında çalışanların psikolojik ve duygusal iyi oluşlarını etkileyen iki temel kavramdır. İş doyumu, bireyin işinden elde ettiği genel memnuniyet düzeyini ifade ederken; işe yabancılaşma, çalışanın iş süreçlerinden, işin içeriğinden ve sonuçlarından psikolojik olarak uzaklaşması durumunu tanımlamaktadır (Kaya, 2021). Bu iki kavramın birbiriyle etkileşim içinde olması, örgütlerde çalışan bağlılığı, verimlilik ve işten ayrılma niyetleri gibi birçok değişken üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Marx'ın yabancılaşma kuramı, kapitalist üretim ilişkileri bağlamında işçinin üretim süreci ve üretim araçları üzerindeki denetimini yitirmesi sonucunda, ürettiği üründen ve emeğinden giderek kopuş yaşamasını ifade etmektedir. Bu yabancılaşma yalnızca fiziksel bir ayrışmayı değil, aynı zamanda zihinsel ve duygusal düzeyde de derin bir kopuşu içermektedir. Marx'a göre, üretim araçlarının mülkiyetinin sermayedarlarda toplanması

işçinin emeğine ve işine anlam atfetmesini engellemekte; bu da işçinin iş deneyiminde içsel tatminin azalmasına ve iş doyumunun düşmesine yol açmaktadır (Soffia vd., 2021). Dolayısıyla, kapitalist üretim ilişkilerinin yapısal özellikleri, işçinin çalışma yaşamındaki psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyerek iş doyumunun azalmasına zemin hazırlamaktadır. Bu bağlamda, Marx'ın yabancılaşma kuramı, iş doyumunu literatüründe işin anlamı ve özerkliği gibi unsurların önemini açıklayan teorik bir temel sunmaktadır. İşe yabancılaşmanın yüksek olduğu örgütsel ortamlarda, çalışanlar iş süreçlerini yalnızca ekonomik bir zorunluluk olarak görme eğilimindedir. Bu durum, işin içsel motivasyon kaynaklarından uzaklaşılmasına ve bireylerin işlerinden duygusal anlamda kopmalarına neden olmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004). Nitekim yapılan araştırmalar, işe yabancılaşmanın iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Özellikle işin monoton, tekrarlayıcı ve bireyin katkı sunma imkanı bulamadığı bir yapıya bürünmesi, hem motivasyonu hem de işten duyulan tatmini azaltmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976).

İş doyumunu, bireyin sadece maddi değil, aynı zamanda duygusal ve sosyal beklentilerinin karşılanmasıyla ilişkilidir. Yabancılaşma düzeyinin düşük olduğu ortamlarda çalışanlar, işlerini daha anlamlı bulmakta ve bu anlamlılık algısı iş doyumunu artırmaktadır. Özerklik, işin çeşitliliği ve geri bildirim gibi iş tasarımı öğeleri, hem yabancılaşmayı azaltmakta hem de iş doyumunu desteklemektedir (Garg ve Rastogi, 2006). Bu bağlamda, örgütlerin iş tasarımını çalışanların katılımını teşvik edecek şekilde yeniden yapılandırması, işe yabancılaşmayı azaltarak iş doyumunu artırabilmektedir.

Türkçe literatürde işe yabancılaşma ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışmalar da bulunmaktadır. Pektaş, Yaşar ve Can (2023) tarafından yapılan araştırmada, eğitim ortamında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, bu çalışmada iş doyumunun artırılması için öğretmenlerin desteklenmesi, iletişimin güçlendirilmesi ve mesleki gelişim fırsatlarının sağlanmasının önemine vurgu yapılmıştır. Benzer şekilde, Duran ve Bayar (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma algıları incelenmiş ve işe yabancılaşmanın iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışmada, işe yabancılaşmanın azaltılması için çalışma koşullarının iyileştirilmesi, destek ve motivasyon artırıcı önlemlerin alınması gerektiği

belirtilmiştir. Bu bulgular, işe yabancılaşmanın azaltılmasının iş doyumunu artırmak için stratejik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, işe yabancılaşma ile iş doyumuna arasındaki ilişki, örgütlerin insan kaynakları yönetimi stratejileri kapsamında kritik bir öneme sahiptir. İşin anlamını yitirmesi, çalışanın işine olan bağlılığını ve tatmin düzeyini önemli ölçüde azaltmakta; bu durum hem bireysel performans hem de kurumsal verimlilik üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976). Bu bağlamda, çalışanlara özerklik tanıyan, anlamlı ve katılımı teşvik eden iş tasarımlarının geliştirilmesi, işe yabancılaşmanın azaltılması ve iş doyumunun artırılması açısından etkili bir yaklaşım olarak görülmektedir (Duran ve Bayar, 2022; Pektaş vd., 2023;). Dolayısıyla, örgütlerin sürdürülebilir başarı sağlaması için insan kaynakları politikalarında bu dinamiklerin dikkate alınması gerekmektedir.

1.1.6.7. İşe Yabancılaşma ve İş Stresi

İşe yabancılaşma ve iş stresi arasındaki ilişki, çalışanların iş yerlerindeki duygusal ve psikolojik durumlarının anlaşılması bakımından kritik bir öneme sahiptir. İşe yabancılaşma, bireyin işine anlam atfetme kapasitesinin azalması ve iş süreçlerinden duygusal ve bilişsel açıdan kopma durumunu ifade etmektedir (Şimşek ve Can, 2022). İş stresi ise, işin gerektirdiği taleplerin birey üzerinde oluşturduğu psikolojik ve fizyolojik baskılar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Gunasekera ve Perera, 2023). Yüksek düzeyde iş stresi, çalışanların fiziksel sağlıklarını, duygusal durumlarını ve psikolojik iyi oluş hallerini olumsuz yönde etkileyebilmekte; bu durum çalışanların işlerine ilişkin tutum ve davranışlarını değiştirebilmektedir. İşe yabancılaşma ile iş stresi arasında karşılıklı pekiştiren bir ilişki bulunduğu görülmekte olup, artan iş stresi düzeyleri çalışanların işlerine yönelik bağlılıklarını azaltmakta ve işe yabancılaşma eğilimlerini artırmaktadır. Bu süreç, genel iş doyumuna, motivasyon ve verimlilik üzerinde olumsuz etkiler doğurabilmektedir (Karadaş ve Özgün, 2023).

İş stresi, işin gereksinimlerinin birey üzerinde oluşturduğu psikolojik ve fizyolojik baskılar bütünüdür. Li ve diğerleri (2024), iş stresinin hem bireyin psikolojik işleyişi hem de fizyolojik durumu üzerinde etkiler doğurduğunu vurgulamışlardır. Çalışanların iş gereksinimlerini karşılamak adına gösterdikleri artan çaba, zaman baskısı, düşük kontrol imkanları ve belirsizlik gibi faktörler, stres

düzeylerinin yükselmesine zemin hazırlamaktadır. Bu stres etkenleri, bireylerin iş süreçlerine karşı yabancılaşmalarını tetikleyebilmektedir. Yüksek düzeyde iş stresi altında bulunan çalışanlar, iş motivasyonunu yitirebilmekte ve işe olan bağlılıkları azalabilmektedir. Bu durum, iş stresi ile işe yabancılaşma arasında karşılıklı pekiştirici bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Çetinceli ve Mücevher, 2023). Artan iş stresi, özellikle duygusal emek ve iş yükü kaynaklı baskılar sonucunda, çalışanların işlerine atfettikleri anlamın azalmasına ve iş süreçlerine katılımlarının kısıtlanmasına neden olarak, iş yerinde yabancılaşma duygusunun yoğunlaşmasına zemin hazırlamaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Maslach ve Leiter (2016), iş stresinin, işe yabancılaşmanın bir sonucu olabileceğine dikkat çekmişlerdir. Stresli çalışma koşulları, çalışanların işlerine yönelik algılarını ve tutumlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş stresi, çalışanların iş süreçlerine katılımını azaltarak, işlerine duydukları bağlılıkta düşüslere yol açabilir. Bu durum, çalışanların işe karşı yabancılaşma hissetmelerini artırmakta ve motivasyon kaybına neden olmaktadır. Ayrıca, iş tatmininin düşük olduğu ve stres seviyelerinin yüksek olduğu ortamlarda, işe yönelik olumsuz tutumların güçlendiği gözlemlenmektedir (Yıldırım, 2021). Eren ve Ece (2022) tarafından yapılan araştırma da, iş stresinin işe yabancılaşmayı anlamlı biçimde artırdığını göstermektedir. Bu bağlamda, iş stresi ile işe yabancılaşma arasında karşılıklı pekiştirici bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Karadaş ve Özgün (2023) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Araştırma sonuçları, stres düzeyinin artmasıyla birlikte çalışanların işlerine yönelik içsel motivasyonlarında azalma yaşandığını, bunun da iş süreçlerine katılımı ve işe duyulan bağlılığı olumsuz etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, yüksek düzeyde stresin, çalışanların işlerine yabancılaşmalarını artırdığı ve iş tatminini düşürdüğü belirlenmiştir. Bu bulgular, stresli çalışma koşullarının çalışanların işe yönelik algılarını ve tutumlarını olumsuz yönde etkilediğini, dolayısıyla stres ile işe yabancılaşma arasında karşılıklı pekiştirici bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, işe yabancılaşma ile iş stresi arasındaki ilişki, örgütsel ortamın çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerini anlamada kritik bir öneme sahiptir. İşe yabancılaşan bireyler, işlerine yönelik anlam arayışlarını kaybetmekte ve bu durum, onların iş süreçlerinden duygusal ve zihinsel olarak uzaklaşmalarına neden olmaktadır.

Bu bağlamda, artan iş stresi, çalışanların işlerine duydukları bağlılığı ve içsel motivasyonu zayıflatarak yabancılaşma düzeylerini daha da derinleştirebilmektedir. Dolayısıyla, iş stresi ve işe yabancılaşma arasında karşılıklı olarak pekişen döngüsel bir ilişki söz konusudur (Demirhan, 2017). Bu olumsuz etkileşimi azaltmak adına, çalışanlara özerklik sağlayan, işlerine anlam katmalarına imkan tanıyan ve katılımcı iş ortamlarını teşvik eden örgütsel stratejilerin benimsenmesi büyük önem taşımaktadır. Böylece, iş yerlerinde hem stres düzeyi düşürülebilir hem de yabancılaşma hissinin önüne geçilerek, çalışanların iş doyumu ve verimliliği artırılabilir.

1.1.6.8. İşe yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık

İşe yabancılaşma ve örgütsel bağlılık, çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarını şekillendiren temel kavramlar arasında yer almaktadır. İşe yabancılaşma, bireyin işine ve iş süreçlerine yönelik ilgisini kaybetmesi, işten anlam çıkaramaması ve üretim sürecine katılımda kendini dışlanmış hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Seeman, 1959). Buna karşılık, örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgüte yönelik duygusal bağlılık, sadakat ve örgütsel değerlerle özdeşleşme düzeyini ifade eden çok boyutlu bir yapıdır (Meyer ve Allen, 1991). Bu iki kavram arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşan bireyler, örgütlerine karşı daha düşük düzeyde bağlılık gösterebilmekte; buna karşılık yüksek örgütsel bağlılık, işe anlam yüklemeyi kolaylaştırarak yabancılaşmayı azaltabilmektedir (Kanungo, 1982). Nitekim Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık), çalışanın örgüte karşı çok yönlü bağını ortaya koymakta ve bu bağın işe yönelik tutumlar üzerindeki etkilerini açıklamaktadır.

Araştırmalar, çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin artmasının, örgüte yönelik duygusal bağlılıklarını önemli ölçüde azalttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimleri inceleyen çeşitli çalışmalarda da desteklenmektedir (Bakker ve Demerouti, 2017; Taştan vd., 2014). Ayrıca, yüksek düzeyde iş stresi, çalışanlarda işe karşı duygusal kopuşu artırarak örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Kahn, 1990; Maslach ve Leiter, 2016). Bu bağlamda, iş stresinin etkin bir şekilde yönetilmesi, çalışanların duygusal bağlılıklarını sürdürmelerinde kritik bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, çalışanların karar alma süreçlerine katılmaları, işin anlamlı hale getirilmesi ve iş ortamında özerklik sağlanması,

örgütsel bağlılığı artırmakta ve işe yabancılaşmayı azaltmaktadır (Saks, 2006). Bu faktörler, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirerek, örgüte olan duygusal bağlarını pekiştirmektedir.

Sonuç olarak, örgütlerin çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi, işe yabancılaşmanın önlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda, anlamlı ve katılımcı iş ortamlarının oluşturulması, hem çalışan memnuniyetini hem de kurumsal verimliliği artıran etkili bir yaklaşım olarak ön plana çıkmaktadır.

1.1.6.9. İşe Yabancılaşma ve Rol Çatışması

İşe yabancılaşma ve rol çatışması, çalışanların psikolojik uyumu, iş tatmini ve verimliliği üzerinde belirleyici etkiler yaratan iki önemli kavramdır. Rol çatışması, bir çalışanın eş zamanlı olarak yerine getirmek zorunda olduğu roller arasındaki çelişki ve uyumsuzluk sonucu ortaya çıkan psikolojik stres durumudur (Beehr ve Newman, 1978). Rol çatışması, çalışanın iş performansını ve psikososyal iyilik halini olumsuz etkileyerek iş yerinde stres düzeyini artırmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş yaşamında rol çatışması ve işe yabancılaşma arasında karşılıklı olarak güçlendirici bir ilişki mevcuttur. Rol çatışması yaşayan çalışanlar, iş süreçlerinden giderek uzaklaşmakta ve bu durum işe yabancılaşma eğilimini artırmaktadır. Ayrıca, artan stres düzeyleri, duygusal tükenmişlik ve iş tatmininin azalması, bu iki olgunun birbirini güçlendirmesine yol açmaktadır (Taştan vd., 2014). Literatürde rol çatışması, rol belirsizliği ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Çivilidağ ve Durmaz (2022), araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları çalışmada, rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Delipoyraz (2019) ise resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması deneyimlerinin işe yabancılaşma düzeylerini artırdığını tespit etmiştir. Ayrıca, Ulukök ve Merdan (2022) tam serbesti tanıyan liderlik yaklaşımının kişilerarası çatışma ve işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini incelerken, rol belirsizliğinin bu ilişkide aracı bir rol oynadığını göstermiştir. Bu bulgular, rol çatışması ve belirsizliğinin çalışanlarda işe yabancılaşma sürecini tetikleyebileceğine dair önemli kanıtlar sunmaktadır.

Sonuç olarak, işe yabancılaşma ve rol çatışması, çalışanların iş yerindeki psikolojik ve duygusal deneyimlerini anlamada temel belirleyiciler olarak ön plana çıkmaktadır.

Örgütlerin, çalışanların yaşadığı rol çatışmalarını minimize edecek iş tasarımları geliştirmeleri, etkili ve şeffaf iletişim mekanizmaları oluşturması ile destekleyici bir çalışma ortamı sağlaması, bu olumsuz etkilerin azaltılmasında önemli bir rol oynayacaktır. Ayrıca, iş süreçlerinin çalışanlar tarafından anlamlandırılması ve işlere aktif katılımın teşvik edilmesi, işe yabancılaşmanın önlenmesi ve rol çatışmasının negatif sonuçlarının hafifletilmesi açısından stratejik bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

1.1.6.10. İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme, çalışanların işe başlangıçlarından itibaren örgütün değerlerini, normlarını, beklentilerini ve kültürel yapısını öğrenerek bu yapıya uyum sağlamaları sürecidir (Ergün ve Taşgit, 2011). Bu süreç, çalışanların işyerindeki sosyal etkileşimler yoluyla iş arkadaşları ve yöneticilerle anlamlı ilişkiler kurmalarını sağlamakta ve örgüt içinde kabul görmelerine olanak tanımaktadır. Böylece, çalışanlar hem rol beklentilerini netleştirmekte hem de örgütsel kimliklerini geliştirerek işyerine aidiyet duygusu kazanmaktadırlar. Örgütsel sosyalleşme, çalışanların iş ortamına adaptasyonunu kolaylaştırmakla kalmaz, aynı zamanda iş tatmini, bağlılık ve performans gibi iş sonuçlarını da olumlu yönde etkilemektedir (Türker ve Yıldırım, 2020).

İşe yabancılaşma, bireylerin iş süreçlerine ve örgüte yönelik duygusal uzaklık geliştirmelerine yol açmakta, bu durum ise çalışanların örgütsel hedeflerle bütünleşmesini ve işlerine olan bağlılıklarını zayıflatmaktadır. Marx'ın kapitalist üretim teorisine göre, işçiler üretim sürecinde yalnızca birer araç olarak görülmekte ve bu araçsallaştırma, işin anlamını yitirmesine ve dolayısıyla yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütsel sosyalleşme süreci ise çalışanların işyerinde güçlü sosyal bağlar tesis etmelerine imkan tanıyarak, örgütsel normlar ve kültüre adaptasyonlarını kolaylaştırmaktadır. Sonuç olarak, bu süreç çalışanların işlerine ilişkin anlam duygusunu ve bağlılıklarını güçlendirmektedir (Ashforth vd., 2007). Örgütsel sosyalleşmenin, işe yabancılaşmayı azaltmada kritik bir rol oynadığı kabul edilmektedir. Sosyal etkileşimler aracılığıyla çalışanlar, işyerindeki rollerini daha iyi anlamakta, iş arkadaşlarıyla bağlarını kuvvetlendirmekte ve iş süreçlerine daha etkin katılım sağlamaktadırlar. Bu durum çalışanların işe ve örgüte olan bağlılıklarını artırarak, yabancılaşma duygularını minimize etmektedir (Van Maanen ve Schein, 1979). Literatürde, örgütsel sosyalleşmenin çalışan motivasyonu, bağlılığı ve işyerindeki tutumlar üzerindeki olumlu etkileri Ashforth ve

diğerleri (2007) tarafından ortaya konulan çalışmayla desteklenmektedir. Bu bulgular, örgütsel sosyalleşmenin çalışanların psikolojik uyumunu artırarak işe yabancılaşmayı azalttığını göstermektedir.

Ancak, örgütsel sosyalleşme sürecinin aşırı yoğun veya kötü yönetilen sosyal etkileşimler aracılığıyla çalışanlarda rol çatışmalarına ve yüksek düzeyde strese yol açabileceği vurgulanmaktadır. Bu tür olumsuz etkileşimler, bireylerin işyerindeki beklentileri anlamasında zorluk yaşamalarına, görev ve sorumluluklar arasında uyumsuzluklar oluşmasına neden olabilmektedir. Sonuç olarak, bu durum çalışanların işe olan bağlılıklarını zayıflatarak, işe yabancılaşma duygularının artmasına zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle, örgütsel sosyalleşme süreçlerinin yalnızca çalışanların örgüte adaptasyonunu kolaylaştıracak şekilde yapılandırılması değil, aynı zamanda etkileşimlerin dengeli, adil ve etkin yönetilmesi büyük önem taşımaktadır. Sosyalleşmenin bu yönü, çalışanların psikolojik iyi oluşunu koruyarak iş yerinde olumlu tutum ve davranışların gelişmesine katkı sağlamaktadır (Louis, 1980).

Sonuç olarak, işe yabancılaşma ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişki, çalışanların işyerindeki psikososyal deneyimlerini şekillendiren temel unsurlardır. Örgütsel sosyalleşme, çalışanların işlerine ve örgütlerine anlamlı bağlar kurmalarına olanak sağlayarak, işe yabancılaşmayı engelleyen veya azaltan önemli bir mekanizma işlevi görmektedir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanların sosyal etkileşimlerini destekleyerek, sağlıklı ve yüksek bağlılık düzeyine sahip bir çalışma ortamı yaratmaları önemlidir (Araza vd., 2013).

1.1.6.11. İşe Yabancılaşma ve Örgütsel İklim

Örgütsel iklim, bir örgütün iş yapma biçimi, değerler sistemi, yönetim tarzı ve genel çalışma atmosferinin bütünüdür ifade etmekte olup, çalışanların işyerindeki davranışları, motivasyonları ve duygusal durumları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Öztürk ve Gökdeniz, 2023). İşe yabancılaşma ile örgütsel iklim arasındaki ilişki, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamada önemli bir kavramsal çerçeve sunmaktadır.

Örgütsel iklim, bir çalışma ortamının genel atmosferi, iletişim biçimleri, liderlik yaklaşımları ve çalışanlar arasındaki etkileşimlerin bütünüdür ifade etmektedir. Pozitif bir örgütsel iklim, çalışanlar arasında sağlam sosyal bağların kurulmasını teşvik etmekte;

bunun sonucunda çalışanların işlerine yönelik motivasyonları ve bağlılıkları artmakta, işe yabancılaşma düzeyleri ise azalabilmektedir. Bu doğrultuda, olumlu bir örgütsel iklim, çalışanların işlerine karşı duygusal ve bilişsel bağlarını güçlendirerek, yabancılaşma hissini azaltıcı bir etki göstermektedir. Örgütsel iklimin yapısal ve kültürel boyutlarının olumlu şekilde düzenlenmesi, çalışanların işlerine anlam katmalarına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Destekleyici liderlik tarzları, güvene dayalı çalışma ortamları ve açık iletişim kanalları, çalışanların örgüte aidiyet duygusunu güçlendirmekte; bu durum ise iş motivasyonunun artmasına ve işe yabancılaşmanın azalmasına zemin hazırlamaktadır (Ayık ve Altay, 2023).

Literatürde, olumlu örgütsel iklimin çalışanların işlerine yönelik bağlılık ve motivasyonlarını artırarak işe yabancılaşmayı minimize ettiği çeşitli çalışmalarda vurgulanmaktadır. Schaufeli ve Bakker'in (2004) araştırmaları, sosyal desteğin ve olumlu örgütsel iklimin çalışanların tükenmişlik ve yabancılaşma gibi olumsuz psikolojik durumlarını azalttığını ortaya koymaktadır. Çalışanlar kendilerini değerli ve desteklenmiş hissettiklerinde, işlerine karşı daha olumlu tutumlar geliştirmektedirler. Ayık ve Altay (2023) tarafından yapılan araştırma, örgütsel iklim ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin önemini vurgulayarak, olumlu iklim koşullarının çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırdığını ortaya koymaktadır. Böylece, örgütlerde iklimin iyileştirilmesi, çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemek ve iş verimliliğini artırmak açısından kritik bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buna karşılık, olumsuz örgütsel iklim, iletişim eksiklikleri, belirsizlik ve çatışmaların artmasına yol açarak çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini derinleştirmektedir (Akşit Aşık, 2018). Ayrıca, baskıcı liderlik yaklaşımları, yetersiz iletişim ve belirsiz çalışma koşulları gibi olumsuz iklim unsurları, çalışanların iş süreçlerine mesafeli yaklaşımlarına, işyerindeki rollerine yabancılaşmalarına ve işlerine anlam yükleme becerilerinin azalmasına neden olmaktadır. Bu olumsuz ortam, aynı zamanda çalışanların örgütsel bağlılıklarının zayıflamasına ve motivasyonlarının düşmesine zemin hazırlamaktadır (Gençer Çelik, 2023).

Sonuç olarak, işe yabancılaşma ile örgütsel iklim arasındaki ilişki, çalışanların psikolojik sağlığı ve iş verimliliği açısından hayati öneme sahiptir. Olumlu bir örgütsel iklim, çalışanların işlerine bağlılıklarını pekiştirirken işe yabancılaşmayı azaltmakta; bu nedenle

örgütlerin iklimi iyileştirmeye yönelik stratejiler geliştirmesi, hem çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemek hem de örgütsel performansı artırmak açısından gereklidir.

1.1.7. Öğretmenlerin İş Yaşamı ve Yabancılaşma Sorunları

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar, öğretmenlik mesleğinin yalnızca bilişsel içerik aktarımıyla sınırlı bir işlev taşımadığını; bunun ötesinde öğretimsel, yönetsel, teknik, iletişimsel, sosyal ve sosyo-duygusal yeterlilikleri kapsayan çok katmanlı ve çok yönlü bir mesleki yapı haline geldiğini ortaya koymaktadır (Dreer, 2023). Bu genişleyen mesleki sorumluluk alanları, öğretmenlerin iş yaşamlarında artan bir iş yükü ve çok boyutlu beklentilerle karşı karşıya kalmalarına yol açmakta; mesleki refahlarını, motivasyonlarını ve bağlılık düzeylerini doğrudan etkilemektedir.

Özellikle performans temelli eğitim anlayışının ön plana çıktığı günümüzde, öğretmenlerden sadece pedagojik yeterliliklerini sergilemeleri değil, aynı zamanda yüksek düzeyde verimlilik, hesap verebilirlik ve çok yönlü çalışma biçimlerine uyum sağlamaları beklenmektedir (Parcerisa vd., 2022). Bu beklentiler, öğretmenlerin mesleki rollerinin giderek karmaşıklaşmasına ve mesleki sorumluluklarının çeşitlenmesine yol açmaktadır. Ancak, eğitim sistemlerinde bu artan talepler doğrultusunda öğretmenlerin iş güvencesi, ücret politikaları, mesleki gelişim fırsatları ve yönetsel destek mekanizmalarında kayda değer iyileşmeler yaşanmamıştır. Türkiye bağlamında, öğretmenlerin iş güvencesi ve mali haklardaki yetersizlikler, mesleki tatmin düzeylerinde kayda değer bir düşüşe neden olmakta; bu durum, örgütsel güven eksikliği ile birleşerek öğretmenlerin motivasyonunu ve mesleki bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Soydaş, 2021). Ayrıca, mesleki gelişim olanaklarının sınırlı olması ve okul yönetimlerinden yeterli destek alamamaları, öğretmenlerin mesleki performansını olumsuz etkileyerek iş motivasyonunda düşüşe neden olmaktadır. Bu durum, öğretmenler arasında tükenmişlik, motivasyon kaybı ve mesleki yabancılaşma gibi psikososyal sorunların yaygınlaşmasına zemin hazırlamaktadır (Skaalvik ve Skaalvik, 2017). Tükenmişlik, artan iş yükü ve azalan mesleki tatmin ile birlikte öğretmenlerin mesleki bağlılık ve performansını olumsuz yönde etkileyerek, eğitim kalitesinde genel bir düşüşe neden olmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik politikaların geliştirilmesi, mesleki destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ile iş güvencesi ve ücretlendirme politikalarının iyileştirilmesi, hem öğretmenlerin mesleki

doyumunu artıracak hem de eğitim sisteminin sürdürülebilirliğine önemli katkılar sağlayacaktır.

Yabancılaşma kavramı, bireyin yaptığı işe ve içinde bulunduğu toplumsal yapıya karşı anlam kaybı yaşaması, kontrol hissini yitirmesi ve aidiyet duygusunun zayıflaması şeklinde tanımlanmaktadır (Seeman, 1959). Öğretmenlik bağlamında bu kavram, öğretmenlerin mesleklerini anlamlı bulamaması, kendi değerleriyle eğitim sistemi arasında çatışma yaşamaları, karar alma süreçlerinden dışlanmaları ve mesleki yalnızlık hissine kapılmaları biçiminde ortaya çıkmaktadır (Uğurlu ve Kaplan, 2021). Bu tür deneyimler, öğretmenlerin mesleki yaratıcılıklarını köreltmekte ve işbirliğine dayalı öğrenme ortamlarından uzaklaşmalarına neden olmaktadır.

Son dönemde yapılan araştırmalar, öğretmenlerle yöneticiler arasındaki sınırlı iletişim ve yetersiz yönetsel desteğin, öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkileyerek mesleki yalnızlık hissi ve kurumsal aidiyet duygusunun zayıflamasına yol açtığını ortaya koymaktadır (Ünsal ve İğde, 2021). Merkeziyetçi yönetim anlayışı ve katılımcı olmayan okul kültürleri, öğretmenlerin karar alma süreçlerine yeterince katılamamalarına neden olarak mesleki yabancılaşmayı derinleştirmekte; bu durum öğretmenlerin kendilerini sistemin pasif birer uygulayıcısı olarak görmelerine, mesleki rollerini sorgulamalarına ve işlerine olan bağlılıklarının zayıflamasına yol açmaktadır (Üzüm, 2019). Araştırmalar ayrıca, öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin iş doyumunu, mesleki bağlılık ve okul iklimi gibi değişkenlerle anlamlı ilişkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Zengin (2023), öğretmenlerin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Demokratik liderlik anlayışının hakim olduğu, öğretmenlerin anlamlı sosyal ilişkiler kurabildiği ve karar alma süreçlerine aktif olarak katıldığı okul ortamlarında, iş doyumunu ve mesleki tatminin arttığı, böylece öğretmenlerin yalnızca bilgi aktarıcı değil; aynı zamanda öğrenen, katkı sunan ve mesleki gelişimlerini sürdüren bireyler olarak desteklendiği vurgulanmaktadır (Kyriacou, 2001). Öte yandan, öğretmenlerin mesleki bağlılıkları sadece bireysel motivasyonla değil; yapısal, kültürel ve yönetsel koşullarla da şekillenmektedir. Özellikle okul yöneticileri ile kurulan ilişkiler, öğretmenlerin mesleki aidiyet düzeylerinin belirlenmesinde kritik bir role sahiptir (Balcı, 1993). Bu bağlamda, eğitim kurumlarında katılımcı ve destekleyici bir okul kültürünün inşa edilmesi, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve yabancılaşma ile baş etmelerinde temel bir araç olarak görülmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin iş yaşamlarında karşılaştıkları yabancılaşma yalnızca bireysel bir sorun olmayıp, eğitim sistemlerinin yapısal eksikliklerinin ve kültürel dönüşümlerinin bir sonucudur. Bu bağlamda, hem okul düzeyinde geliştirilecek katılımcı ve demokratik uygulamalar hem de eğitim politikalarının yeniden yapılandırılmasıyla öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini güçlendirmek ve iş doyumlarını artırmak mümkündür. Bu tür bütüncül yaklaşımlar, eğitimde sürdürülebilir kaliteyi sağlamanın temel koşulları arasında yer almaktadır.

1.1.8. İşe Yabancılaşma Konusunda Yapılan Araştırmalar

1.1.8.1. İşe Yabancılaşma Konusunda Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde işe yabancılaşma ile ilgili Türkiye’de yapılan bazı çalışmalara yer verilmiştir. Söz konusu araştırmalar farklı alanlarda, çeşitli amaçlarla ve farklı yaş gruplarına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalar, konuya yaklaşım açısından bu çalışma ile benzerlik gösterdikleri için kısaca özetlenmiştir.

Çoban ve Yılmaz (2025) tarafından, farklı sektörlerde çalışan profesyoneller arasında gerçekleştirilen “Dijital Liderliğe Yönelik Algıların İş Performansı ile İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” başlıklı araştırmada, dijital liderlik algısının çalışanların iş performansı ve işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada, farklı sektör ve kurumlardan temsili örneklem niteliğindeki katılımcılar yer almıştır. Elde edilen bulgular, dijital liderlik algısının iş performansını artırıcı; işe yabancılaşmayı ise azaltıcı yönde anlamlı etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Sonuçlar, dijital liderliğin çalışan bağlılığı ve örgütsel etkililik açısından önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Gökyer ve Değirmenci (2024) tarafından yürütülen “İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki” başlıklı araştırma, ilkokul ve ortaokul müdürlerinin sosyal adalet liderliği uygulamalarının öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada nicel yöntemler kullanılarak, sosyal adalet liderliği davranışlarının öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık ve izolasyon gibi yabancılaşma boyutlarını azaltmada anlamlı bir rol oynadığı bulunmuştur. Ayrıca, okul ortamındaki liderlik yaklaşımının, öğretmenlerin işlerine yönelik tutumları ve bağlılıkları üzerinde belirleyici olduğu vurgulanmıştır. Bulgular,

sosyal adalet liderliğinin eğitim kurumlarında çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemede önemli bir unsur olduğunu göstermektedir.

Çetinceli ve Mücevher'in (2023) "Kadın Çalışanlarda Umut ve İyimserlik Düzeylerinin İş Stresi ile İşe Yabancılaşma İlişkisindeki Aracılık Rolü" başlıklı çalışması, işe yabancılaşma olgusunu kadın çalışanlar özelinde incelemiştir. Nicel yöntemle gerçekleştirilen araştırmada, umut ve iyimserlik düzeylerinin iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide anlamlı aracılık işlevi üstlendiği tespit edilmiştir. Bulgular, kadın çalışanların iş stresi ve yabancılaşma düzeylerinin yönetici pozisyonundakilere kıyasla daha yüksek olduğunu; buna karşın umut ve iyimserlik düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermiştir. Çalışma, psikolojik kaynakların iş stresi ve yabancılaşma süreçlerindeki önemine dikkat çekmektedir.

Eren ve Ece'nin (2022) "İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek Algısının Düzenleyici Rolü" başlıklı araştırması, kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Nicel yöntemle yürütülen çalışmada, iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi ve örgütsel destek algısının bu ilişkide düzenleyici bir işlevi olup olmadığı incelenmiştir. Bulgular, iş stresinin çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı biçimde artırdığını ortaya koyarken, örgütsel destek algısının bu ilişkiyi düzenlemede etkili olmadığını göstermiştir. Ayrıca, yaş, cinsiyet ve kıdem gibi bazı demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Aydemir ve Akdoğan (2021) tarafından gerçekleştirilen "Zorunlu Vatandaşlık Davranışının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi" adlı çalışmada, farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma, zorunlu vatandaşlık davranışının çalışanların işlerine olan bağlılıklarını olumsuz etkileyerek, işe yabancılaşma düzeylerini artırdığını ortaya koymuştur. Çalışmada, çalışanların iş dışı görevleri gönüllü değil, baskı ve zorunluluk altında yapmalarının, psikolojik bağlılık ve iş doyumu üzerinde negatif sonuçlar doğurduğu vurgulanmıştır. Bu durum, örgütlerde zorunlu vatandaşlık davranışının çalışanların iş tatmini ve psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyebileceğine işaret etmektedir.

Oruç (2020) tarafından gerçekleştirilen "Türkiye'de İşe Yabancılaşma (Work alienation) Literatürüne İlişkin Betimsel Bir İnceleme" adlı çalışma, Türkiye'de işe yabancılaşma alanındaki akademik araştırmaları sistematik olarak incelemiştir. Araştırmada, literatürde

ağırlıklı olarak nicel yöntemlerin kullanıldığı, iş stresi, iş doyumu, liderlik ve örgütsel bağlılık gibi psikolojik ve örgütsel faktörlere odaklanıldığı görülmüştür. Eğitim ve hizmet sektörleri çalışmalarda daha fazla temsil edilmektedir. Çalışma, metodolojik çeşitliliğin az olduğunu ve nitel araştırmalara ihtiyaç bulunduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, kavramsal belirsizliklerin giderilmesi gerektiği, gelecekte daha geniş örneklemelerle ve farklı sektörlerde araştırmalar yapılmasının önemine dikkat çekilmektedir. Oruç'un incelemesi, Türkiye'de işe yabancılaşma literatürünün genel görünümünü sunarak, alanın gelişimi için önemli yönlendirmeler sağlamaktadır.

Babadağ'ın (2020) "İş Becerikliliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi" başlıklı araştırması, kamu ve özel sektörde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada görev, bilişsel ve ilişkisel beceriklilik boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nicel yöntem kullanılarak gerçekleştirilen çalışmanın bulgularına göre, bu üç beceriklilik türü işe yabancılaşmayı negatif yönde etkilemekte, yani beceriklilik düzeyleri arttıkça çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri azalmaktadır. Sonuçlar, çalışanların becerilerinin işe olan aidiyetlerini güçlendirdiğini ve yabancılaşma hissini önemli ölçüde azalttığını ortaya koymaktadır.

Aslan ve Mert'in (2019) "Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü" başlıklı araştırması, farklı sektörlerde görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Nicel yöntemle yürütülen çalışmada, duygusal emek düzeyinin artmasının işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde artırdığı tespit edilmiştir. Ancak, bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri yükseldikçe bu etkinin zayıfladığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin işe yabancılaşmayı azaltıcı ve koruyucu bir unsur olarak önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Kaya ve Serçeoğlu'nun (2013) "Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma" adlı çalışması, hizmet sektöründe çalışan bireylerin duygusal emek süreçleri ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışmada, özellikle müşteriyle doğrudan temas halinde bulunan çalışanların, iş yerinde sergilemek zorunda oldukları duygular ile içsel duyguları arasında yaşadıkları uyumsuzluğun işe yabancılaşmayı artırabileceği savunulmuştur. Araştırma kapsamında, otelcilik, bankacılık, çağrı merkezi gibi sektörlerde görev yapan çalışanlar üzerinde nicel veri toplanmış ve analiz gerçekleştirilmiştir. Bulgular, çalışanların rol yapma düzeylerinin yüksek olduğu durumlarda, kendilerini işlerinden uzak ve kopuk hissettiklerini ortaya

koymuştur. Ayrıca, duygusal emek biçimlerinden yüzeysel davranış (surface acting) ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşılık, derinlemesine davranış (deep acting) sergileyen bireylerde işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Elma'nın (2003) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Ankara İli Örneği" başlıklı doktora tezi, Ankara ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış; öğretmenlerin işe yönelik duyguları, kendilerini işlerine ne kadar ait hissettikleri, karar alma süreçlerine katılım düzeyleri ve yöneticileriyle ilişkileri gibi değişkenler ele alınmıştır. Bulgular, öğretmenlerin özellikle karar süreçlerinden dışlanmaları, yönetimle yeterince etkileşim kuramamaları ve mesleki tatminsizlik yaşamalarının işe yabancılaşmayı artıran önemli etkenler olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki rollerini daha anlamlı bulmaları ve işe bağlılıklarının artması için yönetime katılım, mesleki gelişim fırsatları ve destekleyici okul ikliminin önemi vurgulanmıştır.

Minibaş'ın (1993) "Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma" başlıklı araştırması, Türkiye'de bankacılık sektöründe çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, bireylerin iş yerindeki özerklik ve başarı gereksinimleri ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi nicel yöntemlerle incelemiştir. Bulgular, özerklik gereksinimi yüksek, başarı gereksinimi düşük olan çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, çalışanların işlerine yönelik algılarının ve işten beklentilerinin yabancılaşma deneyimini şekillendirmede önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Çalışma, bankacılık sektöründe işe yabancılaşma konusunda psikolojik dinamiklerin anlaşılmasına ve bu alanda müdahaleler geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Yeniçeri'nin (1991) "Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak yönetime katılma ve bir uygulama" başlıklı çalışması, çeşitli sektörlerde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiş olup, yönetim süreçlerine katılım ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, çalışanların yönetim kararlarına katılım düzeyleri ve iş yerindeki çatışma algıları nicel yöntemlerle değerlendirilmiştir. Bulgular, çalışanların yönetime katılım düzeyinin işe yabancılaşma üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu göstermiştir. Yönetim süreçlerine katılımın

düşük olduğu ortamlarda, çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin anlamlı şekilde arttığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların karar alma mekanizmalarına dahil edilmesinin işyerine aidiyet ve bağlılık hissini güçlendirdiğini ve yabancılaşmayı azaltmada kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Araştırma, örgütsel katılımın artırılmasının çalışanların psikolojik bağlılığı ve iş doyumu açısından önemini vurgulamakta, çatışmaların etkin yönetimi ve çalışanların yönetime aktif katılımının işe yabancılaşmanın önlenmesinde etkili olabileceğini belirtmektedir.

Ulusoy'un (1988) "Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma" başlıklı araştırması, sanayi işçilerinin işe yabancılaşma düzeylerini etkileyen çeşitli psikolojik ve örgütsel faktörleri incelemiştir. Çalışmada işin monotonluğu, denetim algısı ve iş koşullarına yönelik memnuniyet gibi değişkenlerin işe yabancılaşma üzerindeki etkileri nicel yöntemlerle değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, işin monoton ve denetimin yoğun olduğu ortamlarda işe yabancılaşma düzeylerinin anlamlı şekilde arttığını; buna karşın iş koşullarına dair memnuniyetin yüksek olması durumunda ise yabancılaşma düzeylerinin azaldığını göstermiştir. Bu sonuçlar, çalışanların iş ortamındaki kontrol algısı ve işin çeşitliliğinin psikolojik bağlılıklarını doğrudan etkilediğine işaret etmektedir. Ulusoy'un çalışması, iş yerinde aşırı denetim ve monotonluğun işe yabancılaşmayı artırabileceğini ve iş ortamlarında daha esnek, çeşitli görevlerin yabancılaşma riskini azaltmada etkili olabileceğini vurgulamaktadır.

Aldemir'in (1983) "Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler" başlıklı araştırması, örgütlerde yöneticilerin kullandığı farklı güç türlerinin çalışanların işe yabancılaşma algıları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmada uzmanlık gücü, çekicilik gücü, ceza gücü ve ödül gücü gibi güç türlerinin çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkileri nicel yöntemlerle değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, yöneticilerin uzmanlık ve çekicilik güçlerini kullanmalarının çalışanlarda işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde azalttığını ortaya koymuştur. Buna karşılık, ceza ve ödül güçlerinin işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların yöneticilerle olan ilişkilerinde bilgi ve yetkinlik temelli, samimi ve etkileyici güç kullanımının işlerine karşı bağlılık ve aidiyet duygusunu artırmada etkili olduğunu göstermektedir. Aldemir'in çalışması, yönetsel yaklaşımlarda güç kullanım biçimlerinin çalışanların psikolojik

tutumları üzerinde önemli bir rol oynadığını ve etkili liderlik için uzmanlık ile çekicilik gücünün öncelikli olarak dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Ergil'in (1980) "Yabancılaşma ve Siyasal Katılma" adlı eseri, Türkiye'de siyasal yabancılaşma konusuna odaklanan önemli erken dönem çalışmalardan biridir. Bu araştırmada, bireylerin siyasal sisteme yönelik yabancılaşma düzeyleri özellikle oy kullanmama davranışı üzerinden incelenmiştir. Çalışmada, siyasal katılımın düşüklüğünün bireylerin bilgi edinme ve haber alma süreçlerindeki sınırlılıklar ile yakından ilişkili olduğu nicel verilerle desteklenmiştir. Araştırma sonuçları, siyasal yabancılaşmanın sadece bireysel tutum ve davranışlarla sınırlı kalmayıp, bilgiye erişimdeki engeller ve siyasal süreçlere yönelik algıların bütüncül bir yansıması olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, demokratik katılımın artırılması için bilgi akışının güçlendirilmesi ve siyasal sistem ile bireyler arasındaki etkileşimin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Ergil'in çalışması, siyasal yabancılaşma kavramının Türkiye akademik literatüründeki yerleşmesine katkı sağlamış ve yabancılaşma çalışmalarının sosyolojik temellerini oluşturmuştur.

1.1.8.2. İşe Yabancılaşma Konusunda Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde, yurt dışında işe yabancılaşma konusuna yönelik olarak gerçekleştirilen bazı araştırmalara yer verilmiştir. Söz konusu çalışmalar, farklı disiplinler, çeşitli amaçlar ve farklı yaş gruplarına odaklanarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalar, kuramsal yaklaşımları ve bulguları açısından mevcut çalışma ile benzerlik gösterdiklerinden dolayı özet niteliğinde sunulmuştur.

Liu, Carminati ve Wilderom'un (2025) "Work Alienation through the Dialectical Lens" başlıklı çalışması, işe yabancılaşma kavramını diyalektik bir perspektiften ele almaktadır. Araştırma, işe yabancılaşmayı bireyin işine, kendine ve sosyal çevresine yönelik yabancılaşmasının çok boyutlu ve süreçsel bir olgusu olarak tanımlamaktadır. Meta-teorik analiz yöntemiyle incelenen literatür, işe yabancılaşmanın yalnızca düşük iş bağlılığı ile sınırlı kalmayıp, duygusal tükenme, anlamsızlık ve sosyal izolasyon gibi karmaşık ve çok katmanlı sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, dijitalleşme ve örgütsel kontrol mekanizmalarının yabancılaşma sürecini pekiştiren faktörler olduğu vurgulanmakta ve bu fenomenin esasen örgütsel yapısal düzenlemelerle şekillendiği belirtilmektedir. Çalışma, bireyin değerleriyle uyumlu iş tasarımı ve anlam yaratma

süreçlerinin önemi üzerinde durarak, işe yabancılaşma literatürüne kuramsal bütünlük kazandırmaktadır.

Shahzad, Batool ve Sajid (2024) tarafından yürütülen “Organizational factors correlated with work alienation: A systematic review” adlı çalışma, işe yabancılaşmanın oluşumunda rol oynayan örgütsel faktörleri kapsamlı bir şekilde değerlendirmektedir. Sistematik derleme yöntemiyle gerçekleştirilen araştırmada, farklı sektörlerden seçilen pek çok çalışmanın bulguları analiz edilmiştir. Çalışma, örgüt içi yapısal özelliklerin, liderlik tarzlarının, iletişim süreçlerinin ve çalışanların karar alma mekanizmalarına katılım düzeylerinin işe yabancılaşma üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş yükü, rol belirsizliği ve örgütsel destek eksikliğinin çalışanların işe yabancılaşma yaşamasına yol açan temel etmenler arasında olduğu vurgulanmıştır. Sonuç olarak, bu faktörlerin etkin yönetilmesi ile çalışanların iş tatmini artırılabilir ve işe yabancılaşma düzeyleri azaltılabilir.

Dar (2023) tarafından nitel veriler kullanılarak gerçekleştirilen “Am I Audible? Teacher’s Alienation with Online Teaching” adlı çalışma, Keşmir’deki üniversite ve kolejlerde görev yapan öğretmenlerin eşzamanlı çevrimiçi öğretim deneyimlerine ilişkin anlatılarını ortaya koymaktadır. Çalışmada, öğretmenlerin pedagojik, politik ve kişisel boyutlarla ilgili yaşadıkları olumsuz duygular, genel olarak öğretmen yabancılaşması kavramı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Dar, kontrol, yakınlık, dikkat ve özgünlük gibi duyguların çevrimiçi öğretim sürecinde öğretmen yabancılaşması açısından belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Bu araştırma, öğretmen yabancılaşması teorisine önemli katkılar sunmakta ve çevrimiçi öğretimde karşılaşılan pedagojik darboğazların belirlenmesine olanak sağlamaktadır.

Nastiezaie ve diğerleri (2022) tarafından gerçekleştirilen “The Effect of Despotism on Work Alienation with the Mediating of Work Boredom” adlı çalışmada, despotik liderliğin işe yabancılaşmaya olan etkisi iş yerinde sıkılmanın aracı rolü bağlamında incelenmiştir. Araştırma bulguları, despotik liderliğin hem işe yabancılaşmayı hem de işten sıkılmayı doğrudan etkilediğini; işten sıkılmanın ise işe yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, liderlik tarzlarının çalışanların iş deneyimleri üzerindeki kritik etkisini ve iş ortamındaki sıkılmanın yabancılaşma sürecinde önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır.

Dash ve Vohra (2019) tarafından yürütülen “The Leadership of the School Principal: Impact on Teachers’ Job Crafting, Alienation and Commitment” başlıklı çalışmada, okul müdürlerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin iş becerikliliği, işe yabancılaşma ve işe bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Özellikle güçlendirici liderlik yaklaşımının, öğretmenlerin işlerinde anlam bulmalarını sağlayarak yabancılaşmayı azaltabileceği ve bağlılıklarını artırabileceği mekanizmalar üzerinde durulmuştur. Araştırma, okul yöneticilerinin öğretmenlerin iş deneyimlerine olumlu katkı sağlama potansiyeline dikkat çekmektedir.

Martinez, Valdez ve Cariaga (2016) tarafından yürütülen “Solidarity with the People: Organizing to Disrupt Teacher Alienation” başlıklı çalışma, ilkokuldan lise düzeyine kadar olan on eğitimcinin, öğretmen liderliğindeki topluluk temelli bir organizasyon kapsamında öğrenme ortamları yaratma süreçlerine ilişkin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Araştırmada, katılımcı gözlemleri ve kuruluş üyeleriyle gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen veriler doğrultusunda, toplum temelli bir yapıya katılımın, öğretmenlerin mesleki yabancılaşma deneyimlerinin sosyal ve psikolojik etkilerine karşı direnç geliştirmelerine nasıl olanak sağladığı analiz edilmiştir. Bulgular, öğretmenlerin sömürgecilik karşıtı perspektiflerinden hareketle pedagojik uygulamalarını nasıl dönüştürdüklerini ve mesleki dayanışma duygusunu nasıl inşa ettiklerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Yadav ve Nagle (2012) tarafından gerçekleştirilen “Work Alienation and Occupational Stress” başlıklı çalışmada, işe yabancılaşma ile mesleki stres arasındaki ilişki kapsamlı biçimde incelenmiştir. Elde edilen bulgular, yabancılaşma düzeyi yüksek bireylerin aynı zamanda mesleki stres düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinde bulunan katılımcıların, diğer meslek gruplarına kıyasla, hem daha düşük stres düzeylerine sahip oldukları hem de işlerine daha az yabancılaştıkları tespit edilmiştir.

Brooks, Hughes ve Brooks (2008) tarafından yürütülen “Fear and Trembling in the American High School: Educational Reform and Teacher Alienation” başlıklı çalışmada, resmi liselerde görev yapan öğretmenler iki yıl süreyle gözlemlenmiştir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon ve kendine yabancılaşma boyutlarında yabancılaşma deneyimleri yaşadıklarını ortaya koymuştur. Çalışma, eğitim

reformlarının öğretmenlerin mesleki bağlılığı ve psikolojik durumları üzerindeki etkilerine dikkat çekmektedir.

Schlichte, Yssel ve Merbler (2005) tarafından yürütülen “Pathways to Burnout: Case Studies in Teacher Isolation and Alienation” başlıklı çalışma, mesleğe yeni başlayan özel eğitim öğretmenlerinin deneyimlerini incelemiştir. Araştırmada, öğretmenlerin iş yerinde gerekli desteği alamamaları durumunda yaşadıkları izolasyon ve yabancılaşmanın, mesleki tükenmişlik ve meslekten ayrılma niyetini artırdığı vurgulanmıştır. Çalışma, öğretmen yalıtılmışlığı ve yabancılaşmasının, mesleki sürdürülebilirlik açısından kritik bir risk faktörü olduğunu ortaya koymaktadır.

Kesson (2003) tarafından gerçekleştirilen “Alienated Labor and the Quality of Teachers' Lives: How Teachers in Low-Performing Schools Experience Their Work” adlı çalışma, düşük performans gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin iş deneyimlerini yabancılaşma teorisi perspektifinden ele almaktadır. Araştırma, öğretmenlerin mesleki yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık ve izolasyon gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldıklarını ve bu durumların iş tatmini ile genel yaşam kalitesi üzerinde belirleyici etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışma eğitim politikalarının öğretmenlerin mesleki deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini ve bu deneyimlerin öğretmenlerin iş yaşamı üzerindeki sonuçlarını detaylı şekilde tartışmaktadır.

Hirschfeld, Feild ve Bedeian (2000) tarafından gerçekleştirilen “Work Alienation as an Individual-Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples” adlı çalışma, işe yabancılaşmayı bireysel farklılıklar bağlamında ele alarak bu tutumun iş yerinde uyum sağlamaya etkisini incelemiştir. Araştırmada, işe yabancılaşmanın iş tatmini, örgütsel bağlılık ve devamsızlık gibi iş yeri davranışlarıyla anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur. Ayrıca, işe yabancılaşmanın yalnızca iş tatminsizliği değil, çalışanların işe yönelik genel tutumunu yansıtan önemli bir psikolojik yapı olduğu vurgulanmıştır.

Mahoney (1999) tarafından gerçekleştirilen “Alienation and Irrational Beliefs in a Nonclinical University Population” adlı çalışma, üniversite öğrencileri arasında yabancılaşma ile irrasyonel inançlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada, yüksek düzeyde yabancılaşma yaşayan bireylerin daha fazla irrasyonel inanca sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, yabancılaşmanın sadece iş veya sosyal yaşamla sınırlı kalmayıp, bireylerin genel psikolojik durumunu da etkileyebileceğine işaret etmektedir.

Kanungo (1990) tarafından gerçekleştirilen “Culture and Work Alienation: Western Models and Eastern Realities” adlı çalışma, işe yabancılaşma kavramının kültürel bağlamda farklı biçimlerde deneyimlendiğini incelemektedir. Araştırmada, Batı merkezli yabancılaşma modellerinin Doğu toplumlarındaki geçerliliği sorgulanmakta ve kültürel farklılıkların iş yerindeki yabancılaşma algısını nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır. Özellikle Hindistan örneği üzerinden yapılan analizde, yerel sosyal ve kültürel dinamiklerin, çalışanların yabancılaşma deneyimlerini şekillendirdiği vurgulanmaktadır. Çalışma, işe yabancılaşmanın evrensel bir olgu olmakla birlikte, kültürel faktörlerin bu deneyimin niteliğinde belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Steitz ve Kulpa (1984) tarafından gerçekleştirilen “Occupational Involvement and Alienation among Adults: The Effects of Gender and Age” adlı çalışma, yetişkin bireylerde mesleki katılım ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada, yaş ve cinsiyetin mesleki yabancılaşma üzerindeki etkileri değerlendirilmiş, farklı yaş grupları ve cinsiyetler arasında yabancılaşma düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Çalışma, bireylerin mesleklerine ne ölçüde dahil olduklarının ve demografik faktörlerin, iş yerinde yabancılaşma deneyimini şekillendirmede önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Seeman (1959) tarafından kaleme alınan “On the Meaning of Alienation” adlı makale, yabancılaşma kavramının sosyolojik boyutlarını kapsamlı şekilde ele almaktadır. Çalışmada yabancılaşma, bireyin kendini toplumdan, işinden veya kendi özünden kopmuş hissetmesi olarak tanımlanmakta ve farklı yabancılaşma türleri (güçsüzlük, anlamsızlık, norm kaybı, yabancılaşma ve kendine yabancılaşma) ayrıntılı biçimde tartışılmaktadır. Makale, yabancılaşma kavramının teorik temellerini güçlendirmekle kalmayıp, sosyolojik ve psikolojik açılardan da kavramın nasıl anlaşılması gerektiğine dair önemli katkılar sunmaktadır. Bu çalışma, yabancılaşma alanında klasik ve temel referans kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir.

1.2. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik, liderlik literatüründe son dönemlerde öne çıkan bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Eraslan, 2004). Bu liderlik anlayışı, takipçilerine ortak bir vizyon sunarak onları bu vizyona dahil etmeye çalışmakta, ek sorumluluklar vererek gelişimlerini desteklemekte ve örgüt kültüründe değişim yaratarak bireylerin kendi

sınırlarının ötesinde başarı elde edebileceklerine inanmalarını sağlamaktadır (Gedik, 2020). Dönüşümcü liderlik günümüzde yeni liderlik paradigmasının en önemli modellerinden biri olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, dönüşümcü liderlik, modern yönetim teorileri ve araştırmaları kapsamında büyük ilgi gören ve değer verilen bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Aksaraylı, 2015).

Son yirmi yıl içinde dönüşümcü liderliğin, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde daha fazla ilgi gördüğü gözlemlenmiştir. Önemli kurumların yeniden yapılandırılması sırasında yaşanan zorluklar, etkili liderlik tarzlarına duyulan ihtiyacı artırmıştır (Allix, 2000). Bu bağlamda dönüşümcü liderlik, özellikle değişim süreçlerini yönetme ve kurumların sürdürülebilirliğini sağlama konusunda ön plana çıkmaktadır. Dönüşümcü liderliğin temelinde, sürekli değişen ve gelişen dış etkenler karşısında kurumların varlıklarını sürdürebilmesi için liderlerin, kurumlarını yenileme ve dönüştürme sorumluluğunu üstlenmeleri yatmaktadır (Aslan, 2013; Çekmecelioğlu, 2014; Karip, 1998).

1.2.1. Dönüşümcü Liderliğin Tarihsel Gelişimi

Liderlik kavramı, tarihsel süreç içerisinde farklı toplumsal, kültürel ve örgütsel yapılarla etkileşim içinde biçimlenmiş ve zamanla değişim göstermiştir. Bu dönüşümün en dikkat çekici örneklerinden biri, dönüşümcü liderlik (transformational leadership) yaklaşımıdır. Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren önem kazanan bu liderlik tarzı, örgütlerin yalnızca daha etkili ve verimli çalışmasını değil, aynı zamanda çalışanların kişisel gelişimlerini, motivasyonlarını ve örgütsel bağlılıklarını da artırmayı hedeflemektedir (Kırıkcı, 2022). Güncel araştırmalar, dönüşümcü liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik ettiğini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır (Karagöz, 2020; Öz, 2022). Ayrıca, dönüşümcü liderlik özelliklerinin işletmelerin yenilik yeteneği ve performansı üzerinde anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir (Gümüşlüoğlu ve İlsev, 2020). Bu liderlik tarzı, özellikle değişim ve belirsizlik dönemlerinde, örgütlerin sürdürülebilirliği ve çalışan bağlılığının artırılması açısından kritik bir rol oynamaktadır.

Liderlik kavramı, tarihsel süreçte farklı teorik yaklaşımlarla ele alınmış ve zamanla önemli bir dönüşüm geçirmiştir. Erken dönem liderlik kuramları, liderliğin doğuştan gelen bireysel özelliklerle şekillendiğini öne sürerken, özellikle özellikler teorisi liderin

sahip olması gereken kişilik ve yetenekleri vurgulamıştır (Ayrancı ve Öge, 2010). Daha sonra geliştirilen davranışsal liderlik kuramları ise liderlerin sergilediği davranışların çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemiş ve liderliği öğrenilebilir bir süreç olarak görmüştür (Indana vd., 2023). Ancak bu ilk yaklaşımlar, liderliği sınırlı biçimde tanımladıkları için liderlik anlayışının dönüşümünü tam olarak açıklamakta yetersiz kalmıştır. Günümüzde ise dönüşümcü liderlik yaklaşımı, liderliğin sadece yönetim değil, aynı zamanda ilham verme, vizyon sunma ve değişimi yönetme boyutlarını da kapsadığını savunmaktadır (Paşaoğlu Baş ve Mohammed, 2020). Son yıllarda liderlik anlayışında önemli bir değişim yaşanmıştır. Liderlik anlayışındaki bu değişimin merkezinde yer alan dönüşümcü liderlik yaklaşımı, lideri yalnızca yönetsel kararlar alan bir figür olarak değil, aynı zamanda çalışanların motivasyonunu artıran, yenilikçi davranışları teşvik eden ve örgütsel gelişimi destekleyen bir değişim öncüsü olarak tanımlar. Ateşçi ve Dirik (2024), dönüşümcü liderliğin, çalışanlar ile lider arasında güçlü bir etkileşim kurarak, ortak bir vizyon etrafında örgütsel bağlılığı ve yenilikçiliği artırdığını ifade etmektedir. Bu liderlik tarzı, günümüzde hem akademik çalışmalarda hem de kurumsal uygulamalarda giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

1.2.2. Dönüşümcü Lider Yaklaşımları

1.2.2.1. Burns'un Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı

Liderlik kuramları tarihsel süreç içerisinde önemli dönüşümler geçirmiştir. Bu evrimsel süreçte, James MacGregor Burns'ün 1978 yılında ortaya koyduğu “dönüşümcü liderlik” yaklaşımı, liderlik çalışmalarında paradigmatik bir değişimin öncüsü olmuştur. Burns, liderliği yalnızca yönetsel bir faaliyet olarak değil, aynı zamanda etik, psikolojik ve sosyal boyutları içeren çok katmanlı bir etkileşim süreci olarak ele almıştır. Bu bağlamda, dönüşümcü liderlik, lider ile takipçiler arasında karşılıklı motivasyon ve gelişimi teşvik eden, takipçilerin değerlerini ve inançlarını yükselten bir liderlik biçimi olarak tanımlanmakta ve günümüzde örgütsel başarı ile çalışan bağlılığı arasındaki güçlü ilişkiyi açıklamakta önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır (Ogonegbu ve Kyongo, 2023). Liderlik kavramı Burns (1978) tarafından etkileşimci (transactional) ve dönüşümcü (transformational) olmak üzere iki temel kategoriye ayrılarak incelenmiştir. Etkileşimci liderlik, lider ile takipçileri arasında karşılıklı çıkar ve ödül-temelli ilişkilerin temel alındığı, kısa vadeli amaçların gerçekleştirilmesine odaklanan bir yaklaşımı ifade

etmektedir. Bu liderlik biçiminde lider, takipçilerin performansını belirli ödüller ya da yaptırımlar yoluyla yönlendirir ve böylece mevcut örgütsel yapının devamlılığı sağlanır. Bu nedenle, etkileşimci liderlik araçsal bir nitelik taşıyarak yapısal istikrarın korunmasına hizmet etmektedir. Burns'ün bu sınıflandırması, liderlik çalışmalarında yalnızca yönetsel değil, aynı zamanda etik ve psikolojik boyutların da dikkate alınmasına olanak tanıyan önemli bir kuramsal çerçeve sunmuştur (Antonakis vd., 2003).

Dönüşümcü liderlik, lider ile takipçileri arasında yalnızca görev odaklı değil, aynı zamanda anlam yüklü ve geliştirici bir bağ kurmayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Burns'e göre bu tür liderler, sadece hedeflere ulaşmakla kalmaz, aynı zamanda takipçilerin değer dünyalarını etkileyerek onları daha yüksek bir farkındalık düzeyine taşımayı hedefler. Bu liderlik anlayışı, bireylerin moral gelişimlerine katkı sunmayı, yeteneklerini ortaya çıkarmayı ve ortak bir vizyon etrafında güçlü bir aidiyet duygusu yaratmayı esas alır (Eren, 2010). Dönüşümcü liderler, adalet, eşitlik, özgürlük ve etik sorumluluk gibi evrensel değerlere bağlı kalarak liderlik yaparlar. Burns'ün dönüşümcü liderlik yaklaşımına göre bu tarz liderlik, yalnızca performans odaklı bir süreç değil; aynı zamanda bireylerin duygusal, entelektüel ve ahlaki gelişimini önemseyen bir anlayıştır. Bu nedenle dönüşümcü liderlik, takipçilerin potansiyelini ortaya çıkaran, onların değerlerini dönüştüren ve toplumsal düzeyde olumlu değişimi hedefleyen bir değer yaratma biçimi olarak görülür (Özdemir, 2017). Burns'ün dönüşümcü liderlik kuramı, özellikle kamu yönetimi, eğitim ve kurumsal yapıların yeniden inşa edildiği dönemlerde liderliğin ahlaki boyutuna yaptığı vurgu ile dikkat çekmiş ve geniş yankı uyandırmıştır. Bu kuram, liderliğin yalnızca yönetsel değil, aynı zamanda etik ve değer temelli bir süreç olduğunu savunur. Burns'ün açtığı bu kuramsal yol, daha sonra Bass tarafından geliştirilmiş ve dönüşümcü liderlik, ölçülebilir boyutlara indirgenerek uygulamaya dönük bir yapıya kavuşturulmuştur. Bu yönüyle dönüşümcü liderlik, modern liderlik kuramlarının temel taşlarından biri haline gelmiştir (Şişman, 2017).

Sonuç olarak, Burns'ün dönüşümcü liderlik anlayışı, liderin yalnızca stratejik kararlar alan bir aktör değil; aynı zamanda anlam yaratan, ilham veren ve bireyleri dönüştüren bir figür olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda dönüşümcü liderlik, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde pozitif değişim yaratma kapasitesiyle günümüz liderlik literatüründe merkezi bir konumda yer almaktadır (Leithwood ve Jantzi, 2006).

1.2.2.2. Bennis ve Nanus Dönüşümcü Lider Yaklaşımı

Bennis ve Nanus, organizasyonların güçlü ve zayıf yönlerini analiz ederek, bu unsurların dönüşüm sürecine etkilerini incelemiş; liderliği ise dört temel strateji doğrultusunda tanımlamışlardır. Bunlar, net bir vizyon oluşturmak, organizasyon içinde sosyal bir mimar rolü üstlenmek, güven temelli bir ortam inşa etmek ve liderlik yetilerini yaratıcı bir şekilde ortaya koymaktır (Parrott, 2000).

İlk strateji, dönüşümcü liderin organizasyonun geleceğiyle ilgili net bir vizyona sahip olmasına dayanmaktadır. Lider, geleceğe dair ayrıntılı ve güven verici bir resim çizmektedir. Bu vizyon, açık, anlaşılır ve değerli olmalı; aynı zamanda takipçilerde enerji yaratmalıdır. Takipçilerin örgütle ilgili deneyimleri ve destek verme çabalarında, vizyonun cazibesi büyük rol oynamaktadır. Lider, bu vizyon doğrultusunda takipçilerine yetki vermekte, onları girişimin önemli bir parçası yapmakta ve amacın bir parçası gibi hissettirmektedir. Bennis ve Nanus, liderin takipçileriyle kurduğu bireysel ilişkilerin, onların gerçek ihtiyaçlarını anlamasında ve bu ihtiyaçları göz önünde bulunduracak bir vizyon yaratmasında etkili olduğunu vurgulamışlardır (Sosik ve Godshalk, 2000).

İkinci strateji, dönüşümcü liderin organizasyonda sosyal bir mimar olarak hareket etmesine dayanmaktadır. Yani lider, bireyselliği koruma ve geliştirmeye önem vermekte, grup için ortak anlamlar yaratma konusunda ilham verici bir rol üstlenmektedir. Bu liderler, organizasyonun temel değerlerini belirlemekte ve karşılaşılan olaylar doğrultusunda organizasyona yeni bir felsefe veya grup kimliği kazandırmak için takipçileri harekete geçirmektedirler (Rowold, 2005).

Üçüncü strateji, liderin takipçilerin pozisyonlarında sürekli değişiklikler yaparak organizasyonda tutarsızlık yarattığında, bu durumun takipçilerin güvenini sarsacağına işaret etmektedir. Bu yüzden dönüşümcü lider, takipçilerin rollerini net bir şekilde belirleyerek, onların organizasyona olan güvenini sağlamalıdır. Takipçilerin güveni, liderin tutum ve davranışlarıyla doğrudan ilişkilidir. Bennis ve Nanus, organizasyonu sağlıklı bir kimlik olarak tanımlayarak, liderin dürüstlük anlayışını sergileyen bir ortamda güven oluşturma mümkün olduğunu ortaya koymuşlardır (Erdoğruca, 2011).

Son olarak, dördüncü strateji, dönüşümcü liderin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmasını ve odak noktasını zayıf yönlerden ziyade güçlü yönler doğrultusunda yönlendirmesini vurgulamaktadır. Lider, kendi yeteneklerini bilerek, liderlik görevini ve organizasyonun amaçlarını güçlü bir bağla ilişkilendirmektedir. Bu yaklaşım, liderin takipçileriyle yakın

bir ilişki kurmasına ve karşılıklı güven ortamı oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Bennis ve Nanus, lider ve takipçiler arasındaki karşılıklı güvenin oluşmasında, liderin olumlu özsaygısının önemli bir rol oynadığını belirtmişlerdir (Dvir vd., 2002).

1.2.2.3. Tichy ve Devanna Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı

Tichy ve Devanna (1986), dönüşümcü liderliği yalnızca mevcut durumu idare eden bir liderlik tarzı olarak değil, aynı zamanda örgütsel değişimi yönlendiren ve sürdürülebilir gelişimi teşvik eden stratejik bir liderlik modeli olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşıma göre dönüşümcü liderler, örgütün statükosunu sorgulayan, değişim ihtiyacını fark eden ve çalışanları daha yüksek hedeflere ulaşmaları için motive eden bireylerdir. Dönüşümcü liderler, takipçilerinin bireysel değerlerine özel bir önem atfetmekte ve bu değerleri örgütsel değerlerle uyumlu hale getirmeye çalışmaktadırlar. Bu süreçte lider, çalışanların yalnızca davranışlarını değil, aynı zamanda düşünce biçimlerini, inançlarını ve değer sistemlerini de etkilemeyi amaçlamaktadır. Krishnan (2002), dönüşümcü liderlerin, takipçileriyle aralarındaki değer uyumunu güçlendirdiğini ve bu sayede lider ile takipçiler arasında daha yüksek düzeyde bir bağlılık ve güven ilişkisi inşa ettiklerini ifade etmektedir. Bu uyum, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi çıktılar üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır.

Tichy ve Devanna'nın dönüşümcü liderlik modeli üç temel aşamadan oluşmaktadır. Bunlar, değişim ihtiyacının belirlenmesi, vizyonun oluşturulması ve değişimin kurumsallaştırılmasıdır. Değişim ihtiyacının belirlenmesi aşamasında, lider, örgüt içindeki mevcut sorunları, gelişim alanlarını ve dış çevredeki fırsatları analiz ederek değişimi gerektiren unsurları saptamaktadır. Bu analiz, teknolojik gelişmeler, rekabet ortamı, ekonomik dalgalanmalar ve toplumsal dönüşümler gibi çevresel faktörlerin dikkatli bir değerlendirilmesini içerir. İkinci aşamada lider, örgütü ileriye taşıyacak stratejik ve ilham verici bir vizyon geliştirir. Bu vizyon, çalışanların motivasyonunu artırarak onları ortak hedefler doğrultusunda harekete geçirmeyi hedefler. Son aşamada ise bu vizyonun hayata geçirilmesi ve örgüt kültürüne entegre edilmesi sağlanır. Bu süreç, yalnızca yapısal değişiklikleri değil, aynı zamanda değerler sisteminde köklü bir dönüşümü de kapsamaktadır (Turan ve Sny, 1996).

Tichy ve Devanna'nın dönüşümcü liderlik anlayışı, liderlerin yalnızca mevcut durumu yönetmekle kalmayıp, aynı zamanda örgütsel değişimi yönlendiren ve sürdürülebilir

gelişimi teşvik eden stratejik aktörler olduğunu vurgulamaktadır. Dönüşümcü liderlik kapsamında 12 büyük şirketin üst düzey yöneticileriyle yapılan derinlemesine görüşmeler, liderlerin örgütsel değişim süreçlerindeki rollerini net biçimde ortaya koymaktadır. Bu görüşmelerde, liderlerin değişim ihtiyacını belirleme, çevresel faktörleri (teknolojik yenilikler, toplumsal beklentiler, ekonomik koşullar, rekabet gibi) analiz ederek vizyon geliştirme ve bu vizyonu örgüt kültürüne entegre etme süreçleri vurgulanmıştır. Bu üç aşamalı süreç, Tichy ve Devanna'nın dönüşümcü liderlik modelinde öne çıkardığı temel bileşenlerdir. Böylece dönüşümcü liderlik, birey düzeyindeki etkileşimlerin ötesinde, örgütsel yapının tümüne nüfuz eden kapsamlı bir model olarak görülmektedir. Liderler, bu model çerçevesinde çevresel değişkenlere uyum sağlayarak yenilikçi bir örgüt kültürü yaratmakta, çalışanların örgütsel hedeflerle özdeşleşmesini desteklemekte ve değişim süreçlerinin hızlanmasına katkı sağlamaktadırlar. Bu yaklaşım, Tichy ve Devanna'nın dönüşümcü liderliği örgütsel dönüşümün anahtarı olarak görmesiyle doğrudan paralellik göstermektedir (Cao ve Le, 2024).

1.2.2.4. Bass'ın Dönüşümcü Lider Yaklaşımı

1985 yılında Bass, “Beklentilerin Ötesinde Liderlik ve Performans” adlı eserinde, Burns'ün dönüşümcü liderlik teorisini daha anlaşılır ve ölçülebilir bir biçimde sunmuştur (Aydın, 2012). Bass, liderliğin çeşitli yönlerini incelemek için “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği”ni (MLQ) geliştirerek, liderlik anlayışını analiz etme imkanı sağlamıştır (Judge ve Piccolo). Bass, dönüşümcü liderlerin çalışanların ihtiyaçlarını Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde saygınlık ve kendini gerçekleştirme düzeyine yükselttiğini belirtmiştir (Doğan, 2011).

Bass, Burns'ün dönüşümcü liderlik anlayışına bazı eleştirilerde bulunmuştur. Burns, dönüşümcü liderliği ahlaki temellere dayandırmış ve etkileşimci ile dönüşümcü liderlik arasında net bir ayrım yapmıştır. Ancak Bass, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini göz ardı ettiği için bu ayrımı eleştirmiştir (Tetik, 2014). Bass'a göre, dönüşümcü lider, Burns'ün savunduğu gibi sadece olumlu etik değerlere sahip olmak zorunda değildir. Bass ve Steidlmeier (1999), dönüşümcü liderliğin yalnızca olumlu etik değerlere sahip liderlerle sınırlı olmadığını, etik temellerden yoksun liderlerin de bazı dönüşümcü özellikler sergileyebileceğini belirtmiş; ancak bu tür liderleri “sözde dönüşümcü lider”

olarak tanımlayarak, gerçek dönüşümcü liderliğin etik değerlere dayanması gerektiğini vurgulamışlardır.

Bass, dönüşümcü liderliği etkileşimci liderliğin bir alternatifi değil, tamamlayıcısı olarak kabul etmiştir. Dönüşümcü liderliğin, yenilikçiliği teşvik ederek ve risk alma eğilimini artırarak etkileşimci liderliği güçlendirdiği düşünülmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014). Bass'ın geliştirdiği “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” ise eğitim, askeriye, sağlık, polislik, yerel yönetimler ve işletmeler gibi farklı alanlarda test edilmiş ve güvenilirliği kanıtlanmıştır (Akdoğan, 2002). Bu ölçek, etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik yaklaşımlarını içeren sekiz boyuttan oluşmaktadır. Avolio ve Bass tarafından geliştirilen ve MLQ Form 5X olarak adlandırılan bu ölçek, araştırmalarla yaygın bir şekilde kullanılmıştır (Ercan, 2010): MLQ Form 5X'e göre dönüşümcü liderlik boyutları şu şekilde sıralanmaktadır:

- İdeal Etki (Karizma)
- İdeal Etki – Atfedilen
- İdeal Etki – Davranış
- Zihinsel Özendirme
- İlham Verici Güdüleme
- Bireysel İlgi

1.2.3. Dönüşümcü Liderliğin Boyutları

1.2.3.1. Karizma (İdealleştirilmiş Etki)

Karizma, bir liderin vizyonunu takipçilerine etkili bir şekilde aktarabilmesi ve onları liderle özdeşleştirerek yüksek hedeflere ulaşma, lidere duyulan bağlılık ve güven gibi duygular yaratabilmesi için kullandığı kişisel özelliklerdir (Gellis, 2001). Karizma, liderin sembolik bir güç kazanmasına olanak tanımaktadır. Dönüşümcü liderlikte karizma, kritik bir unsur olarak kabul edilmekte ve bu, idealleştirilmiş etki boyutu olarak tanımlanmaktadır (Barbuto, 2005).

Liderler, kendi değerlerine, inançlarına ve etik ilkelerine sadık kalarak ve aynı zamanda takipçilerinin ihtiyaçlarını karşılamaya istekli ve sorumlu bir şekilde hareket ettiklerinde idealleştirilmiş etki oluşturmaktadırlar (Anderson ve Sun, 2015). İdealleştirilmiş etki, bireylerin hayatlarında önemli olan değerler ve tutumlarla ilgili olup, lideri ilham verici bir figür haline getirmektedir. Bu etki, insanlara güçlü bir amaç duygusu vererek onları

motive etmekte ve yaşamlarına anlam katacak değerler sunmaktadır (Sarros ve Santora, 2001). İdealleştirilmiş etki boyutunda, liderler yüksek ahlaki standartlara, güven, doğruluk ve dürüstlük gibi değerlere sahip olmaktadır (Kirkbride, 2006). Liderler, takipçilerine örnek teşkil eden davranışlar sergileyerek, onlarda hayranlık, saygı ve güven duygusunu güçlendirmektedirler. Takipçiler, liderleriyle kendilerini özdeşleştirmekte ve onların özelliklerini taklit etmeye çalışmaktadırlar. Lider, sıradışı yeteneklere, kararlılığa ve istikrara sahip biri olarak görülmektedir. Bu nedenle dönüştürücü liderliğin idealleştirilmiş etki boyutu, liderin davranışları ve takipçileri tarafından ona atfedilen niteliklere dayanmaktadır (Kariuki, 2021).

Lider, takipçilerine net bir amaç ve hedef belirleyerek idealleştirilmiş etki – atfedilen boyutunu ortaya koymaktadır. Bu durum, liderin güven, karizma ve vizyon gibi özelliklerle takipçileri üzerinde güçlü bir etki yaratmasıyla ilişkilidir (Yüksel, 2011). Lider, takipçilerinin kendisiyle gurur duyacağı ve saygı göstereceği niteliklere sahip olan kişidir (Eagly, Johannesen-Schmidt ve van Engen, 2003). Liderin gücü, yüksek ahlaki değerlere ve ideallere sahip olmasından kaynaklanmakta olup; bu da takipçilerin liderle güçlü bir duygusal bağ kurmalarını ve ona güvenmelerini sağlamaktadır (Rowold, 2005). Lider, takipçilerinin ihtiyaçlarını karşılamak için özverili bir şekilde hareket etmektedir. Takipçiler de liderlerinin davranışlarını benimseyerek onlara benzemeye çalışmaktadırlar (Yolaç, 2011).

İdealleştirilmiş etki-davranış alt boyutunda, takipçilerin performansı, liderin örnek teşkil eden davranışları sayesinde artmaktadır (Ölçer ve Kaya, 2015). Liderin hedeflerine doğru ilerlediğini gören takipçiler, liderleriyle gurur duyarak onun gibi olmayı hedeflemektedirler. Bu durum, takipçilerin daha fazla çaba göstermelerine ve örgütün hedeflerine ulaşmak için kendi sınırlarını zorlamalarına yol açmaktadır (Avcı, 2015). Lider, örgütün misyonu, amaçları ve değerlerini uygulamakta ve bu değerlerin takipçileri tarafından da benimsenmesini beklemektedir (Özdemir, 2003). Liderin etik anlayışı, takipçilerinin etik tutumlarıyla uyum içinde olmalıdır (Yıldız, 2018).

1.2.3.2. Entelektüel Uyarım

Dönüştürücü liderler, takipçilerini yaratıcılık ve yenilik konusunda teşvik ederek bu alanların önemini vurgulamaktadırlar (Pardes, 2024). Örgütteki sorunları detaylı bir şekilde inceleyerek, takipçilerinin yeni ve farklı bakış açıları geliştirmeleri için onlara

rehberlik etmektedirler (Yıldız, 2018). Bu boyut, zekanın gelişimi, mantıklı düşünme ve problem çözme becerileriyle ilgili dikkatli bir yaklaşımı gerektirmektedir. Lider, karşılaşılan zorluklarla ilgili olarak takipçilerinin sorgulayıcı olmalarını ve çözüm yolları aramalarını sağlamaktadır (Çelik, 2008). Aynı zamanda lider, takipçilerinin kişisel hatalarını başkalarının önünde eleştirmemekte ve onların fikirleri liderin görüşlerinden farklı olduğunda da asla eleştiride bulunmamaktadırlar (Keleş ve Özkan, 2010). Entelektüel uyarım, dinamik bir süreç olarak “olay değerlendirme”, “vizyon oluşturma” ve “uyum sağlama” olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Bu süreç, takipçilerin geleceğe yönelik daha net öngörülerde bulunmalarını sağlarken, sorunlara yaratıcı çözüm önerileri sunmalarını kolaylaştırmaktadır. Entelektüel uyarım, yalnızca takipçilerin kendi analizleriyle ve çözüm önerileriyle sağlam temellere oturtulabilmektedir. Kısacası, entelektüel uyarım, liderin takipçilerini daha akıllıca düşünmeye, mantıklı olmaya ve problemleri dikkatlice çözmeye teşvik ettiği bir dönüşümcü liderlik boyutudur (Avolio vd., 1999).

1.2.3.3. Bireyselleştirilmiş İlg

Bireyselleştirilmiş ilgi, liderin takipçilerine; geleceğe yönelik bir vizyon belirleme, rehberlik yapma ve onların bireysel ihtiyaçlarını karşılayarak gelişimlerine katkıda bulunma çabasıyla dönüşümcü bir liderlik sergileme isteğini ifade eden bir boyuttur (Kark ve Shamir, 2013). Bu boyut, başkalarına değer vermenin önemine odaklanmaktadır (Judge ve Piccolo, 2004). Dönüşümcü lider, her takipçisini değerli olarak kabul etmekte ve onlara danışmanlık sunma fırsatının yeterli olduğunu düşünmektedir. Lider takipçilerine etkili öğrenme ortamları yaratmaktadır (Öztürk, 2016).

Bireyselleştirilmiş ilgi anlayışına göre, görev paylaşımı yapılırken, takipçilere öğrenme fırsatları sunacak şekilde planlamalar yapılmaktadır. Lider, takipçilerini sadece örgütün bir parçası olarak değil, aynı zamanda bir birey olarak kabul etmektedir. Lider, takipçilerini farklı projelerde görevlendirerek onların deneyim kazanmalarına ve bu süreçte öğrenmelerine olanak tanımaktadır (Yüksel, 2011).

Süreç boyunca, lider sürekli olarak takipçilerine geri bildirimde bulunmakta ve onlara adil bir şekilde bireysel destek sağlamaktadır (Şentürk vd., 2016). Onlara zaman ayırarak, gelişimlerini desteklemek adına önerilerde bulunmaktadır. Lider, takipçilerinin bireysel özelliklerine, ihtiyaçlarına, beklentilerine ve yeteneklerine önem verirken, aynı zamanda

onlara başkalarının özelliklerini, ihtiyaçlarını ve yeteneklerini nasıl tespit edebileceklerini de öğretmektedir (Gün, 2022).

1.2.3.4. İlham Kaynağı Olma

İlham kaynağı olma boyutunda dönüşümcü lider, takipçilerinin çalışmalarını teşvik eden ve onlara ilham veren davranışlar sergilemektedir (Karaköse, 2017). Takipçilerine başarılı olabilecekleri bir gelecek sunarak, örgütün hedeflerine ulaşmak için onları motive etmekte ve tutkuyla paylaşılan bir örgüt kültürü inşa etmektedir. Bu boyutta lider, yüksek beklentilerin ve örgütsel hedeflerin önemini vurgulamaktadır (Demirtaş, 2017). Lider, takipçilere ulaşmak istedikleri hedeflere nasıl ulaşabileceklerini gösterdiğinde ve takipçiler bu süreçte kendilerini güçlü hissettiğinde, lider ilham verici bir figür haline gelmektedir (Şahin ve Yılmaz, 2016).

İlham kaynağı olma, dönüşümcü liderlikte ayrı bir öneme sahiptir ve aynı zamanda karizmanın bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Bu boyut, dönüşümcü liderin takipçilerine örnek olma, vizyon sunma ve semboller aracılığıyla onları yönlendirme çabalarını içermektedir (Yüksel, 2011). İlham kaynağı olma, paylaşılan amaçlara değer katmakta ve takipçileri, görevlerini kabul ederek yerine getirmeye heveslendirmektedir. Takipçiler, güvendikleri ve örnek aldıkları liderin belirlediği hedefe olumlu bir şekilde yaklaşmakta ve gelecekteki hedeflerini kararlı bir şekilde yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu şekilde, takipçiler örgüt için belirlenen vizyon, misyon ve hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak çaba göstermektedirler (Yılmaz, 2018).

1.2.4. Dönüşümcü Liderin Özellikleri

Liderlik nitelikleri arasında güçlü bir vizyona sahip olmak, çoğu zaman bir liderin en öncelikli ve belirleyici özelliği olarak kabul edilmektedir. Vizyon, liderin yalnızca örgütün amaçlarını net bir biçimde belirlemesini değil, aynı zamanda bu amaçları takipçileriyle etkili biçimde paylaşarak onları ortak hedefler doğrultusunda yönlendirmesini sağlamaktadır. Liderler, vizyonları sayesinde takipçilerine ilham vermekte ve onlara yön göstermektedir (Cankurtaran, 2024). Dönüşümcü liderlik perspektifinden bakıldığında, vizyoner olma özelliği; liderin örgütsel değişimi başlatma, sürdürülebilir başarı sağlama ve yüksek performans kültürü oluşturma süreçlerinde kritik bir rol üstlenmesini mümkün kılmaktadır (Bozkır, 2025).

Bununla birlikte, etkili liderlik sadece vizyonla sınırlı değildir. Liderin, takipçilerinin beklentilerini önceden sezebilmesi, onların ihtiyaçlarını doğru şekilde analiz edebilmesi, bireysel farklılıkları gözeterak destek sunabilmesi, örgütsel bağıllık ve motivasyonu doğrudan etkileyen önemli bir niteliktir. Dönüşümcü liderler, bu doğrultuda çalışanların zihinsel potansiyelini geliştirmekte, yaratıcılıklarını teşvik etmekte ve onları daha üst düzeyde düşünmeye yönlendirmektedir. Bu liderlerin karizmatik kişilik özellikleri, iletişim becerileri ve duygusal zekaları, takipçileriyle güçlü bir etkileşim kurmalarını sağlamaktadır (Eraslan, 2003).

Diğer yandan, liderin sahip olduğu sağlam kişisel değerler ve etik duruş da etkili liderliğin temel taşlarından biridir. Kendi oluşturduğu değerler sistemi doğrultusunda hareket eden liderler, örgütsel adaleti önceleyerek güven ortamı yaratmaktadırlar. Bu etik temelli liderlik yaklaşımı, takipçilerin liderlerine duyduğu saygıyı pekiştirmekte ve onları daha derin bir bağıllıkla yönlendirmektedir (Özdemir, 2003). Güvenilir, cesur ve sorumluluk paylaşımına açık bir lider; ekip ruhunu desteklemekte, değişime öncülük etmekte ve çalışanların gelişimine katkı sağlayarak örgütün bütünsel başarısını artırmaktadır. Bu bağlamda dönüşümcü liderlik, bireylerin sadece görevlerini yerine getirmelerini değil, aynı zamanda potansiyellerini gerçekleştirmelerini de hedeflemektedir.

1.2.5. Eğitimde Dönüşümcü Liderlik

Örgütler, toplumların gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapılandırılmakta olup, eğitim kurumları bu bağlamda sayısal olarak en fazla ve kapsam bakımından en geniş örgütler arasında yer almaktadır. Eğitim örgütleri, insanı odağına alarak toplumsal ihtiyaçlara cevap vermek ve değişen koşullar ile çevresel dinamiklere uyum sağlamak zorundadır. Bu uyum, sadece diğer örgütlerde olduğu gibi eğitimde de dönüşümcü liderlik ile mümkün olabilmektedir (Can, 2009). Dönüşümcü liderlik, 1980'lerden itibaren gelişmiş ülkelerde okulların yeniden yapılanma sürecinde önemli bir rol oynamıştır (Eraslan, 2004). Bu süreç, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlikten dönüşümcü liderliğe geçişini sağlamıştır. Öğretimsel liderlik, okul yöneticilerinin öğretim ve öğrenme süreçlerini doğrudan yönlendirdiği bir yaklaşımı ifade ederken; dönüşümcü liderlik, liderlerin paydaşlarıyla etkileşimde bulunarak onları daha etkili ve katılımcı hale getirmeyi amaçlayan bir liderlik modelini temsil etmektedir (Leithwood vd., 2004).

Dönüşümcü liderlerin okullarda temel hedefleri arasında işbirliği ve profesyonellik kültürünün geliştirilmesi, öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin artırılması ve öğretmenlerin etkili problem çözme becerileri kazanmalarının sağlanması yer almaktadır (Kazak ve Polat, 2023). Bu hedeflere uygun olarak, dönüşümcü lider okulun vizyonunu kararlarına yansıtarak hedefleri netleştirerek okul çalışanlarının önceliklerine odaklanmaktadır. Dönüşümcü liderler, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak mesleki gelişimlerini desteklerken; aynı zamanda kültürel değerler, normlar ve inançlarla anlamlı bağlantılar kurarak, öğretmen ve öğrencilerin başarılarını sürekli olarak takdir ve ödülleriyle kutlamaktadır (Asmaz ve Bilgivar, 2022).

Eğitimde dönüşümcü liderlik, okul kültürünü değişime açık hale getirmektedir. Örnek olma, teşvik etme ve işbirliği yapma gibi dönüşümcü liderlik davranışları, okul kültürünün gelişmesine katkı sağlamaktadır. Araştırmalar, dönüşümcü liderliğin eğitimsel değişimi kolaylaştırdığını göstermektedir. Dönüşümcü liderin rehberliğinde öğretmenler, yeni öğretim ve öğrenme yöntemlerini uygulayarak hem kendi motivasyonlarını hem de öğrencilerinin öğrenme performansını artırmaktadırlar. Bu bağlamda, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu artırmada önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Cici, 2023). Dönüşümcü liderler, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak onların gelişimini desteklemekte ve kültürel değerler, normlar ile inançlar konusunda bağlantılar kurmaktadır. Ayrıca öğretmen ve öğrencilerin başarılarını sürekli olarak övüp kutlamaktadır. Bu liderlik anlayışı, eğitimde kaliteyi artırmaya yönelik önemli bir strateji olarak kabul edilmektedir (Leithwood ve Jantzi, 2004). Eğitimin merkezi olan okullar, toplumun paylaştığı değerlere göre yönetilmelidir. Eğitimin amacı, özgür, esnek düşünen, sağlıklı, sosyal, girişken ve vizyoner bireyler yetiştirmektir. Okulun ve öğrencilerin başarısında okul liderinin yetkinliği kritik öneme sahiptir. Okul lideri, yalnızca yasalara uymakla kalmamalı, aynı zamanda “adalet, güven, eşitlik” gibi değerlere de dikkat etmelidir. Ayrıca lider, insanların duygusal ve psikolojik yönlerini göz önünde bulundurarak onları anlamaya çalışmalıdır. Dönüşümcü okul lideri, duygular ve değerler aracılığıyla takipçileriyle güçlü bir bağ kurmaktadır (Can, 2009; Töremen ve Yasan, 2010). Bu bağlamda Leithwood ve Jantzi (2006), dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin motivasyonu ve örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmektedir. Ayrıca Fullan (2001), etkili okul liderliğinin değişim süreçlerini yönetme, öğretim

kalitesini artırma ve okul kültürünü geliştirme açısından merkezi bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Dönüşümcü liderlik, örgüt, lider ve çevre arasındaki etkileşimleri diğer kuramlara göre daha fazla önemsemektedir. Okul liderinin hem formal hem de informal örgütlerde insan kaynağına ulaşmak ve okul ile çevre arasında etkili bir bağlantı kurmak için belirli hedefleri vardır. Bu hedeflere ulaşmak için okul liderinin dış çevreyi sürekli izleyerek okulun değişim ihtiyaçlarını karşılaması gereklidir. Bu bakış açısıyla, okulların değişime uyum sağlamaları ve değişime katkı yapmaları için dönüşümcü liderlik, eğitim sistemi için çok değerli bir liderlik kuramıdır (Balyer, 2012).

1.2.6. Dönüşümcü Liderlik Konusunda Yapılan Araştırmalar

1.2.6.1. Dönüşümcü Liderlik Konusunda Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde dönüşümcü liderlik ile ilgili Türkiye’de yapılan bazı çalışmalara yer verilmiştir. Bu araştırmalar farklı alanlarda farklı amaçlarla ve farklı yaş gruplarına uygulanmıştır. Bu araştırmayla benzerlik göstermelerinden dolayı kısaca özetlenmiştir.

Bozkır (2025) “Dönüşümcü Liderlik Ekseninde İşe Adanmışlık ve İşgören Performansının Kavramsal Olarak İncelenmesi” adlı çalışmada dönüşümcü liderlik anlayışının çalışanların işe duyduğu bağlılık ve gösterdikleri iş performansı üzerindeki etkileri kuramsal düzeyde incelenmiştir. Öncelikle dönüşümcü liderlik, işe adanmışlık ve işgören performansı kavramları detaylı biçimde tanımlanarak, bu üç kavram arasındaki ilişkiler kuramsal bir temel üzerinde açıklanmıştır. Ardından, alan yazında yer alan güncel araştırmalardan elde edilen bulgular doğrultusunda, dönüşümcü liderliğin söz konusu değişkenler üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen literatür incelemesi sonucunda, dönüşümcü liderlik yaklaşımının benimsendiği ortamlarda hem çalışanların işe olan bağlılık düzeylerinin hem de sergiledikleri performansın artış gösterdiği belirlenmiştir.

Bayram (2025) “Dönüşümcü Liderlik ve Risk Yönetimi İlişkisi: Bir Meta Analizi Çalışması” adlı araştırmasında 2020 ile 2024 yılları arasındaki dönemde “transformational leadership” ve “risk management” anahtar kelimeleri kullanılarak gerçekleştirilen tarama sonucunda toplamda 89 çalışmaya ulaşıldığını, belirlenen dahil etme ve hariç tutma ölçütleri doğrultusunda, analiz sürecine uygun nitelikte olan 14

Çalışmanın inceleme kapsamına alındığını ifade etmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda, dnüşümcü liderlik yaklaşımının risk yönetimi süreçleri üzerinde anlamlı ve yüksek düzeyde bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

Güzelgörür (2024) okul yöneticilerinin dnüşümcü liderlik nitelikleri ile okullardaki yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin bakış açıları doğrultusunda değerlendirdiği “Dnüşümcü Liderlik Özellikleri ile Okulların Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında okul yöneticilerinin dnüşümcü liderlik özellikleri ile okulların yenilikçi yapıları arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, okul yöneticilerinin öğretmenlerin yaratıcı düşüncelerinden daha fazla faydalanmaları ve katılımcı bir liderlik anlayışı benimsemeleri, okulların yenilik kapasitesini artırma açısından önerilmektedir.

Kılınç ve Deniz (2023) tarafından gerçekleştirilen “Stratejik ve Dnüşümcü Liderliğin Bireysel Performansa Etkisi” adlı çalışma, liderlik türlerinin çalışanların bireysel performansları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Araştırma kapsamında, stratejik ve dnüşümcü liderlik yaklaşımlarının çalışan performansını ne ölçüde etkilediği analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, her iki liderlik türünün de bireysel performans üzerinde anlamlı ve olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Özellikle dnüşümcü liderliğin, çalışanların motivasyonunu ve işe olan bağlılıklarını artırarak performanslarını yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda çalışma, dnüşümcü liderliğin örgütsel başarıya giden yolda önemli bir unsur olduğunu vurgulamaktadır.

Varışlı (2022) “Dnüşümcü Liderlik Uygulamalarının, alışanların Performansına Etkilerine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasında, dnüşümcü liderlik uygulamalarının çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçları, dnüşümcü liderlik davranışlarının çalışan motivasyonunu artırarak iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca liderlerin çalışanlarla kurduğu duygusal bağın, performans gelişiminde önemli bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Bu bulgular, dnüşümcü liderliğin örgütsel verimlilik ve çalışan başarısı açısından kritik olduğunu ortaya koymaktadır.

Pardes (2021) tarafından yapılan “Dnüşümcü Liderlik Algısının alışan Yaratıcılığına Etkisi” adlı yüksek lisans tezinde, dnüşümcü liderlik algısının çalışanların yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma, alışanların liderlik davranışlarını nasıl algıladıklarının, yaratıcı düşünme ve yenilikçi davranış geliştirme süreçlerini olumlu

yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bulgular, dönüşümcü liderlerin destekleyici ve motive edici tutumlarının, çalışanların yaratıcı potansiyellerini artırdığını göstermektedir. Bu çalışma, eğitim ve örgüt yönetiminde dönüşümcü liderliğin yaratıcılığı teşvik etmedeki önemine vurgu yapmaktadır.

Doğan ve Gül (2018) “Dönüşümcü Politik Liderlik ve İşlevsel Otorite: Teori ve Uygulama” adlı yüksek lisans tezlerinde, dönüşümcü liderlik teorisi ile işlevsel otorite kavramı arasındaki ilişkiyi hem teorik hem de pratik açıdan incelemişlerdir. Çalışmada, dönüşümcü politik liderlerin, vizyon ve değerler aracılığıyla takipçileriyle güçlü bağlar kurarak, otoritelerini meşru ve etkili bir şekilde kullandıkları vurgulanmıştır. Araştırma, bu liderlik tarzının politik karar alma süreçlerinde liderlerin etkililiğini artırdığını ve takipçilerin motivasyonunu yükselttiğini göstermektedir. Ayrıca, dönüşümcü liderlerin işlevsel otoriteyi, sadece güç kullanımı değil, aynı zamanda ilham verme ve değişimi yönlendirme aracı olarak benimsediği ortaya konmuştur. Tez, politik liderlik alanında dönüşümcü yaklaşımın önemini ve uygulamadaki yansımalarını kapsamlı şekilde değerlendirmektedir.

Tülü (2015) “Dönüşümcü Liderliğin Çalışan Bağlılığına Etkisi” adlı yüksek lisans tezinde, dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışanların örgüte olan bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma bulguları, dönüşümcü liderlerin vizyon, ilham ve bireysel ilgi gösterme gibi özelliklerinin çalışanların iş yerlerine bağlılıklarını artırdığını göstermektedir. Bu liderlik yaklaşımının, çalışan motivasyonunu ve iş tatminini olumlu yönde etkileyerek örgütsel bağlılığı güçlendirdiği vurgulanmıştır. Çalışma, dönüşümcü liderliğin kurumların sürdürülebilir başarısı için kritik bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Topçu Brestrich (2011), “Yönetim Düşüncesinin Evriminde Liderliğin Gelişimi ve Dönüşümcü Liderlik: Bir Uygulama Örneği” adlı yüksek lisans tezinde, liderlik kavramının yönetim düşüncesi içindeki gelişimini tarihsel süreçle birlikte ele almıştır. Çalışmanın odak noktası dönüşümcü liderlik yaklaşımı olup, bu liderlik türünün teorik temelleri ve uygulamadaki yansımaları detaylı şekilde incelenmiştir. Tezde, dönüşümcü liderliğin örgütlerde değişimi yönlendirmedeki rolü ve liderlerin takipçileri üzerindeki etkisi örnek bir uygulama üzerinden değerlendirilmiştir. Sonuçlar, dönüşümcü liderliğin çağdaş yönetim anlayışında önemli bir yer tuttuğunu ve örgütsel başarı için kritik bir faktör olduğunu göstermektedir.

Toksöz (2011), “21. Yüzyılın Liderlik Anlayışı Olarak Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Algılarına Göre Değerlendirilmesi” adlı yüksek lisans tezinde, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenler tarafından nasıl algılandığını incelemiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin yöneticilerinin vizyonerlik, ilham verme ve bireysel ilgi gibi dönüşümcü liderlik davranışlarını olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. Bu liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin motivasyon ve bağlılık düzeylerini artırdığı ve okulun genel performansına olumlu katkı sağladığı vurgulanmıştır. Çalışma, dönüşümcü liderlik anlayışının eğitim kurumlarında etkili yönetim için önemli bir yaklaşım olduğunu ortaya koymaktadır.

Yavuz (2008), “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisi” adlı doktora tezinde, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik yaklaşımlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Araştırmada, her iki liderlik tarzının da çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmada anlamlı ve pozitif etkileri olduğu belirlenmiştir. Özellikle dönüşümcü liderlik, çalışanların motivasyonunu yükseltme, iş tatminini artırma ve bireysel gelişimlerine önem verme gibi faktörlerle bağlılık düzeyini güçlendirmektedir. Etkileşimci liderlik de çalışanlarla kurulan güçlü iletişim ve karşılıklı etkileşim yoluyla bağlılığı desteklemektedir. Tezde, liderlik tarzlarının örgütsel verimlilik, çalışan memnuniyeti ve sürdürülebilir başarı üzerindeki rolü vurgulanarak, eğitim kurumlarında liderlik uygulamalarının geliştirilmesi için öneriler sunulmuştur. Bu çalışma, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik yaklaşımlarının eğitim sektöründeki önemini bilimsel olarak ortaya koyan önemli bir katkı sağlamaktadır. Karakaya (2005), işletme alanında hazırladığı “Örgütlerde Dönüşümcü Liderliğin Astların Motivasyonu Üzerine Etkileri ile İlgili Bir Uygulama” adlı çalışmasında, dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışanların içsel motivasyonunu artırdığını ortaya koymuştur. Araştırmada, liderlerin vizyon sunma, bireysel ilgi gösterme ve teşvik etme gibi özelliklerinin motivasyonu güçlendirdiği ve bunun da örgütsel performansa olumlu yansıdığı vurgulanmıştır. Bu çalışma, dönüşümcü liderliğin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisini net bir şekilde göstermektedir.

Doğan (2005), “Dönüşümcü Liderlik” adlı çalışmasında, dönüşümcü liderlik kavramını teorik olarak ele almış ve liderlikteki temel unsurları açıklamıştır. Çalışmada, dönüşümcü liderliğin örgütlerde değişim yaratma, vizyon oluşturma ve çalışanları motive etme süreçlerindeki önemi vurgulanmıştır.

Aydoğmuş (2004) tarafından yapılan “Dönüşümcü liderlik ve Kayseri Emniyet Müdürlüğü’nde dönüşümcü liderlik davranışları üzerine bir uygulama” adlı çalışmada Kayseri Emniyet Müdürlüğü amirlerinin dönüşümcü liderlik davranışları incelenmiştir. Çalışmada dönüşümcü liderlik teorik olarak ele alınmış, ardından polis teşkilatında bu liderlik tarzının uygulanabilirliği anket yöntemiyle araştırılmıştır. Elde edilen bulgular, dönüşümcü liderlik davranışlarının personelin motivasyonu ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir.

Akdoğan (2002) tarafından yapılan “Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışma, öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada dönüşümcü, sürdürümcü ve serbestlik tanıyan liderlik stilleri ele alınmış, öğretim elemanlarının iş doyumlarıyla bu liderlik stilleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Bulgular, dönüşümcü liderlik stiline iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini, sürdürümcü liderlik stiline ise iş doyumunu olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Serbestlik tanıyan liderlik stili ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlar, eğitim kurumlarında dönüşümcü liderlik uygulamalarının iş doyumunu artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

2000 yılından önce ise Türkiye’de yapılan araştırmalarda dönüşümcü liderlik, özellikle kamu ve özel sektör kurumlarında çalışanların iş doyumunu ve performansı üzerinde olumlu etkileriyle ön plana çıkmıştır. Aksoy (1996), dönüşümcü liderlik uygulamalarının kamu kurumlarında iş doyumunu artırdığını ve çalışanların motivasyonunu yükselttiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Köksal (1997) çalışmasında dönüşümcü liderlik tarzının örgütlerde iş verimliliği ve çalışan bağlılığını desteklediğini belirtmiştir. Bu çalışmalar, dönüşümcü liderliğin Türkiye’de de iş yaşamında etkili bir liderlik modeli olduğunu göstermektedir.

1.2.6.2. Dönüşümcü Liderlik Konusunda Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde dönüşümcü liderlik üzerine yurt dışında gerçekleştirilen çeşitli araştırmalara yer verilmiştir. İncelenen çalışmalar, farklı disiplinlerde, çeşitli amaçlarla ve değişik yaş gruplarına yönelik olarak uygulanmıştır. Yapılan çalışmayla metodolojik ve konusal paralellikler taşıyan bu araştırmalar, literatüre katkı sağlamak amacıyla kısaca özetlenmiştir.

Sianipar (2024) tarafından gerçekleştirilen “The Role of Transformational Leadership in Improving School Performance: A Systematic Literature Review” başlıklı çalışma, dönüşümcü liderliğin okul performansını artırmadaki etkisini sistematik bir şekilde incelemektedir. Çalışmada, eğitim bağlamında dönüşümcü liderlik uygulamalarının öğretmen motivasyonu, öğrenci başarısı ve okul yönetimi üzerindeki olumlu etkileri detaylı olarak analiz edilmiştir. Ayrıca, literatürdeki mevcut eğilimler ve araştırma boşlukları belirlenerek, gelecekteki çalışmalar için kapsamlı öneriler sunulmuştur. Bu derleme, eğitim sektöründe liderlik uygulamalarının geliştirilmesi açısından önemli bir akademik kaynak niteliğindedir.

Lalhakim, Nugroho ve Fitriani’nin (2023) “The public sector’s research on transformational leadership: A literature review” adlı çalışması, kamu sektöründe dönüşümcü liderlik üzerine yapılmış araştırmaları sistematik olarak inceleyerek bu alandaki literatürü kapsamlı şekilde derlemiştir. Çalışma, dönüşümcü liderliğin kamu kurumlarındaki performans, yenilikçilik ve çalışan bağlılığı üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymakta ve bu alanda yapılacak gelecekteki araştırmalar için önemli öneriler sunmaktadır.

Dong (2023) tarafından kaleme alınan “A Systematic Review of the Transforming Leadership Literature and Future Outlook” başlıklı çalışma, dönüşümcü liderlik literatürünü kapsamlı ve sistematik bir biçimde analiz etmektedir. Çalışmada, dönüşümcü liderlik kavramının tarihsel gelişimi, teorik temelleri ve farklı sektörlerdeki uygulamaları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Ayrıca, mevcut literatürdeki boşluklar tespit edilerek gelecekteki araştırmalar için öneriler sunulmuştur. Bu derleme, dönüşümcü liderlik alanındaki bilgi birikimini güncelleyerek hem akademik hem de uygulamalı bağlamda önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

Khan, Khan, Zubair ve Rizwan (2022) tarafından yapılan “How Transformational Leaders Are Engaged in Work Settings During Episode of Covid-19? Exploring Mediating Effects of Structural Empowerment and Process Innovation” adlı makalede, COVID-19 sürecinde dönüşümcü liderliğin çalışan bağlılığı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma, yapısal güçlendirme ve süreç inovasyonunun bu ilişkide aracı roller oynadığını göstermiştir. Sonuçlar, kriz dönemlerinde liderliğin çalışan motivasyonu ve yenilikçilik üzerindeki önemini ortaya koymaktadır.

Asad, Rind ve Abdulmuhsin (2022) tarafından yürütülen “Impact of Transformational Leadership on Educational Institutes Culture: A Quantitative Study in the Context of Pakistan” başlıklı çalışmada, dönüşümcü liderliğin eğitim kurumlarının kültürü üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma, Pakistan’daki devlet okullarında gerçekleştirilmiş olup nicel yöntemlerle elde edilen veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, dönüşümcü liderlik davranışlarının okul kültürünü olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışma, özellikle eğitim sektöründe liderliğin kültürel dönüşümde önemli bir rol oynadığını vurgulamakta ve dönüşümcü liderlik anlayışının okul ortamlarında pozitif bir değişim yaratabileceğini göstermektedir.

Braun, Peus, Weisweiler ve Frey’nin (2013) “Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Team Performance: A Multilevel Mediation Model of Trust” adlı çalışması, dönüşümcü liderliğin iş tatmini ve takım performansı üzerindeki etkisini çok seviyeli bir modelle incelemiştir. Araştırma, çalışanların liderlerine duyduğu güvenin, liderlik ile iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini göstermiştir. Böylece dönüşümcü liderliğin, hem bireysel hem de takım düzeyinde olumlu sonuçlar doğurduğu ortaya konmuştur.

Kark ve Shamir’in (2013) “The Dual Effect of Transformational Leadership: Priming Relational and Collective Selves and Further Effects on Followers” adlı çalışması, dönüşümcü liderliğin hem bireysel ilişkiler hem de kolektif kimlik üzerinde çift yönlü etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma, liderlik davranışlarının takipçilerin hem kişisel hem de grup temelli kimliklerini harekete geçirerek motivasyonu artırdığını ve bu sayede liderlik etkisinin derinleştiğini göstermiştir.

Kelloway, Turner, Barling ve Loughlin (2012) tarafından gerçekleştirilen “Transformational Leadership and Employee Psychological Well-Being: The Mediating Role of Employee Trust in Leadership” adlı çalışma, dönüşümcü liderliğin çalışanların psikolojik iyilik hali üzerindeki olumlu etkisini incelemiştir. Araştırma, liderlere duyulan güvenin bu ilişkinin aracı mekanizması olduğunu göstermiştir. Böylece dönüşümcü liderlik, yalnızca iş performansını değil, aynı zamanda çalışanların ruh sağlığını ve genel psikolojik iyilik halini destekleyen önemli bir faktör olarak öne çıkmıştır.

Wang, Oh, Courtright ve Colbert (2011) tarafından gerçekleştirilen “Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research” başlıklı meta-analiz, dönüşümcü liderlik üzerine yapılmış 25 yıllık

araştırmaları sistematik biçimde derlemiştir. Sonuçlar, dnşmc liderliğin farklı örgütsel seviyelerde ve çeşitli performans kriterlerinde tutarlı ve güçlü pozitif etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Bu alışma, dnşmc liderliğin hem bireysel hem de örgütsel performans üzerindeki belirleyici rolünü bilimsel olarak desteklemektedir.

Avolio ve Bass (2008) “The Full Range Leadership Development: Basic and Advanced Manuals” adlı çalışmalarında dnşmc liderliğin teorik temelini ve uygulama alanlarını ayrıntılı şekilde ele almışlardır. Liderlik gelişimi sürecinde dnşmc liderlik davranışlarının bireysel motivasyon ve örgütsel performans üzerindeki etkilerini vurgulayan çalışma, bu liderlik tarzının hem çalışanların gelişimi hem de organizasyonel başarının artırılmasında kritik rol oynadığını ortaya koymaktadır. Yazarlar, dnşmc liderliğin kapsamlı bir liderlik modeli olduğunu ve liderlerin hem bireyleri hem de takımları dönüştürme kapasitesine sahip olduğunu belirtmektedir.

Jung, D. I., Chow, C. ve Wu, A. (2003) tarafından gerçekleştirilen “The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings” adlı çalışma, dnşmc liderliğin örgütsel inovasyon üzerindeki etkisini kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Araştırmada, dnşmc liderlerin vizyoner ve motive edici yaklaşımları sayesinde çalışanların yaratıcı düşünce ve yenilikçi davranışlarının desteklendiği ortaya konmuştur. Liderlik tarzının örgütün yenilik süreçlerinde kritik bir belirleyici olduğu vurgulanmış, dnşmc liderlerin destekleyici tutumları ile inovasyonun güçlendiği sonuçlandırılmıştır. Bu alışma, örgütsel başarı için dnşmc liderliğin önemli bir araç olduğunu göstermektedir.

Bass (2000) tarafından kaleme alınan “The Future of Leadership in Learning Organizations” adlı makalede, dnşmc liderliğin öğrenen organizasyonlar bağlamındaki önemi ele alınmıştır. Bass, liderlerin bilgi paylaşımını ve yenilikçiliği teşvik ederek, organizasyonların çevresel değişimlere uyum sağlamasında kritik rol oynadığını vurgulamıştır. Bu alışma, dnşmc liderliğin modern örgütlerde başarının anahtarı olduğunu ve geleceğin liderlik araştırmalarında merkezde yer alacağını ortaya koymaktadır.

Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter’in 1990 yılında yayımladığı “Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers’ Trust, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors” adlı makalesi, dnşmc liderlik davranışlarının takipçilerin iş tatmini, lidere duyulan güven ve örgütsel vatandaşlık

davranışları üzerindeki olumlu etkilerini deneysel olarak ortaya koymuştur. Bu çalışma, dönüşümcü liderliğin çalışan bağlılığı ve örgütsel işbirliği üzerindeki bilimsel temellerini güçlendirmiştir. Daha önce, Bass'ın 1985 tarihli "Leadership and Performance Beyond Expectations" çalışması, dönüşümcü liderliği takipçilerin motivasyonunu artırarak standart performansın ötesine geçmelerini sağlayan bir liderlik biçimi olarak tanımlamış ve örgütsel başarı üzerindeki etkilerini ampirik olarak desteklemiştir. En eski çalışma olan Burns'un 1978'de yayımlanan "Leadership" adlı makalesi ise dönüşümcü liderlik kavramını literatüre kazandırmış, lider ile takipçi arasında karşılıklı değerler ve amaçlar etrafında gerçekleşen dönüşümü etik bir perspektiften açıklamıştır.

1.3. Dönüşümcü Liderlik ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Dönüşümcü liderlik, örgütsel davranış literatüründe, çalışanların motivasyonunu artırma, işlerine yönelik bağlılık ve anlam duygusunu güçlendirme işlevi gören etkili liderlik yaklaşımlarından biri olarak kabul edilmektedir (Bass, 1985). Bu liderlik biçimi, çalışanların sadece görevleri yerine getiren pasif bireyler olmaktan öteye geçerek, örgütün vizyon ve hedefleriyle derinlemesine özdeşleşmelerini sağlayan, işlerine içselleştirilmiş ve anlamlı bir değer atfettikleri dinamik ve etkileşimsel bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Northouse, 2013). İşe yabancılaşma ise, bireylerin çalışma süreçleri ve elde edilen sonuçlar üzerinde kontrol algılarının azalması, işlerine yönelik duygusal ve bilişsel bağlarının zayıflaması ile iş deneyimini anlamsız, mekanik ve dışsal bir zorunluluk olarak algılamaları durumu olarak tanımlanmaktadır (Nair ve Vohra, 2010). Dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmayı azaltmadaki rolü, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve iş deneyimlerine atfettikleri anlamı güçlendirmesi bakımından hem teorik hem de ampirik literatürde önemli bir yer tutmaktadır.

Bass (1985) tarafından geliştirilen dönüşümcü liderlik modeli, idealize edilmiş etki (karizma), ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve bireysel ilgi olmak üzere dört temel bileşen üzerinden tanımlanmaktadır. Bu bileşenlerin her biri, çalışanların iş algılarını ve iş deneyimlerini şekillendirerek, işe yabancılaşmanın önlenmesinde merkezi bir rol oynamaktadır. İlk olarak, idealize edilmiş etki, liderin güvenilirliği ve rol model oluşu aracılığıyla çalışanların liderin vizyonunu içselleştirmesine ve bu doğrultuda davranmasına imkan tanımaktadır (Avolio vd., 1999). Bu süreç, çalışanların işlerine yönelik duygusal bağlarının güçlenmesini sağlayarak, iş deneyiminin salt dışsal bir

zorunluluk olmaktan çıkarak anlamlı ve bütüncül bir deneyime dönüşmesini mümkün kılmaktadır (Kark vd., 2003). İkinci bileşen olan ilham verici motivasyon, liderin çalışanlara anlamlı ve ulaşılabilir bir vizyon sunarak bireylerin işlerine yönelik içsel motivasyonlarını güçlendirmektedir (Judge ve Piccolo, 2004). Bu motivasyon yükselişi, işin yalnızca geçim kaynağı olarak görülmesinin ötesinde, daha kapsamlı bir anlam ve amaç bağlamında algılanmasını teşvik ederek, işe yabancılaşmanın temel nedenlerinden biri olan anlam kaybını önemli ölçüde azaltmaktadır. Üçüncü bileşen olan entelektüel uyarım, çalışanların yenilikçi ve eleştirel düşünme becerilerini teşvik ederek, iş süreçlerindeki mekanik ve monoton yapının aşılmasına ve iş deneyiminin daha anlamlı ve katılımcı hale gelmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Jung, vd., 2003). Böylelikle, çalışanların işlerine yönelik aktif katılım ve sorumluluk alma düzeyleri yükselmekte; bu da işe yönelik yabancılaşma duygusunun azalmasına katkıda bulunmaktadır. Son olarak, bireysel ilgi boyutu, liderin her bir çalışanın bireysel gereksinim ve gelişim hedeflerine yönelik hassasiyetini ifade etmektedir. Bu yaklaşım, çalışanların kendilerini değerli ve anlamlı hissetmelerini teşvik ederek, iş yerinde psikolojik güvenlik ve aidiyet duygusunun güçlenmesini sağlamaktadır (Edmondson, 1999). Psikolojik olarak desteklenen bireylerin işlerine olan bağlılıkları artmakta, dolayısıyla işe yabancılaşma olgusu zayıflamaktadır. Çünkü bireyler, iş ortamlarında kendilerine özgü ve anlamlı roller üstlendiklerinde, işleri yalnızca bir görev olmaktan çıkarp kişisel gelişim ve kimlik inşası açısından temel bir alan olarak değerlendirmektedirler.

Dönüşümcü liderlik, çalışanlara sağladığı psikolojik özerklik ve sorumluluk duygusuyla işe yabancılaşmanın temel unsurlarından biri olan dışsal kontrol algısını ortadan kaldırmaktadır (MacKenzie vd., 2001). Liderlerin çalışanlara yetki ve sorumluluk devretmesi, onların iş süreçlerine aktif katılımını mümkün kılmakta ve böylece çalışanlar, üretim sürecinde kendi rollerini fark etmektedirler. Bu algı, dönüşümcü liderliğin çalışanların işlerine anlam katmasını sağlayarak, onların işlerini mekanik ve zorunlu bir görev olmaktan çıkarp, yaratıcı katkılar sundukları anlamlı bir faaliyet olarak deneyimlemelerine olanak tanımaktadır (Gümüslüoğlu ve İlsev, 2020). Ayrıca, dönüşümcü liderlerin çalışanların bireysel gelişim süreçlerine gösterdikleri duyarlılık ve ihtiyaçlara yönelik destekleri, iş yerinde psikolojik güvenlik ortamının tesis edilmesine katkıda bulunmakta; bu durum ise çalışanların işe yönelik yabancılaşma düzeylerinin

azalmasını sağlamaktadır (Babadağ ve İşcan, 2017). Örgütsel kültür ve iletişim süreçleri, dönüştürücü liderliğin işe yabancılaşmayı azaltmadaki etkisini güçlendiren önemli faktörlerdir. Dönüştürücü liderler, şeffaf ve açık iletişim kanalları aracılığıyla çalışanların kendilerini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak görmelerini destekleyerek, bağlılık ve aidiyet duygularını artırmaktadır (Eisenbeiss vd., 2008). Bu aidiyet hissi, çalışanların işlerine ve örgüte olan bağlılıklarını güçlendirirken, işten kopuş ve yabancılaşma eğilimlerini sınırlamaktadır. Bunun yanı sıra, liderlerin vizyoner yaklaşımı, çalışanların işlerine yönelik beklenti ve umutlarını güçlendirerek, örgütsel yenilik süreçlerine ve değişime uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Bu dinamik etkileşim, çalışanların iş deneyimlerini zenginleştirerek, işyerinde ortaya çıkabilecek monotonluk ve anlamsızlık hissinin azaltılmasına katkı sunmaktadır.

Dönüştürücü liderlik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki, örgütsel davranış alanında önemli bir araştırma konusu olmuş; farklı kültürel ve sektörel bağlamlarda gerçekleştirilen ampirik çalışmalar, bu iki kavram arasındaki dinamik etkileşimi ortaya koymuştur. Bu bağlamda, dönüştürücü liderliğin çalışanların işe yönelik tutumlarını ve bağlılıklarını güçlendirme potansiyeli, işe yabancılaşmayı azaltmadaki kritik rolüyle sıklıkla vurgulanmıştır. Sarros ve arkadaşlarının (2002) Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirdiği çalışmada, büyük ve bürokratik bir itfaiye teşkilatında dönüştürücü liderlik uygulamalarının etkileri incelenmiştir. Araştırma, dönüştürücü liderlerin vizyoner liderlik yaklaşımları ve bireysel ilgi gösterme davranışlarıyla çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı ölçüde azalttığını ortaya koymuştur. Bu liderler, çalışanların örgütsel hedeflerle özdeşleşmelerini sağlayarak, işlerini salt bir görev olarak görmekten çıkarıp, onlara derinlemesine anlam katmışlardır. Bu bağlamda, dönüştürücü liderlik, çalışanların iş süreçlerine dair kontrol algılarını güçlendirmekte ve iş deneyimini mekanik bir zorunluluk olmaktan çıkararak psikolojik bağlılığı artırmaktadır. Almanya'da Boerner'in (1998) gerçekleştirdiği araştırma ise, dönüştürücü liderlik tarzının çalışan özerkliği üzerindeki etkisini incelemiş ve çalışanların özerkliklerinin teşvik edilmesinin işe yabancılaşmayı önemli oranda azalttığını bulmuştur. Boerner'in çalışması, özellikle çalışanların bağımsızlık ve yaratıcı katkı yapabilme imkanlarının liderlik biçimleri tarafından desteklenmesinin, işin anlamını yeniden tesis ettiği ve böylece yabancılaşma hissinin önüne geçtiği sonucunu vurgulamaktadır. Bu çalışma, dönüştürücü liderliğin örgütsel iklimi iyileştirerek çalışanların işlerine karşı tutumlarında

dönüşüm sağladığını göstermesi açısından önemlidir. İran bağlamında Hosseinzadeh, Nazem ve Eimani (2014) tarafından yapılan çalışma, dönüşümcü liderliğin çalışanların işe yabancılaşma algısını negatif yönde etkilediğini ve bu liderlik tarzının işe bağlılığı artırarak yabancılaşmayı azalttığını ortaya koymuştur. Bu araştırmada, dönüşümcü liderlerin çalışanların bireysel gelişimine önem vermesi ve onların işlerine daha fazla anlam katmalarına destek olması, yabancılaşmayı azaltan temel mekanizmalar olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde Damghanian ve HajKazemi'nin (2015) sigorta sektöründe gerçekleştirdiği araştırma, dönüşümcü liderlik ile işe yabancılaşma arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, dönüşümcü liderliğin çalışanların iş süreçlerine katılımını ve kontrol algısını artırarak, iş deneyiminin olumlu hale gelmesine katkı sağladığını desteklemektedir. Türkiye'de Babadağ ve İşcan (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırma, dönüşümcü liderlik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemiştir. Çalışma, özellikle dönüşümcü liderlerin çalışanların işlerine yönelik bağlılıklarını artırarak, işe yabancılaşma tutumlarını anlamlı düzeyde azalttığını ortaya koymaktadır. Araştırmada, dönüşümcü liderliğin çalışanların psikolojik güvenlik ihtiyaçlarını karşılamadaki rolü ve bireysel farklılıklara duyarlılığına vurgu yapılmıştır. Liderlerin, çalışanları destekleyici ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturması, çalışanların işlerine dair anlam arayışlarını karşılamalarına ve iş süreçlerine aktif katılımlarına olanak tanımaktadır. Ayrıca, bu çalışma kapsamında, algılanan etik iklimin dönüşümcü liderlik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı da belirlenmiştir. Bu durum, liderlik davranışlarının yalnızca doğrudan etkisinin değil, aynı zamanda örgütsel etik ortamın da çalışanların işe yönelik tutumlarını şekillendirdiğini göstermektedir. Dinç (2019) tarafından yapılan "Liderlik Tarzı ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" adlı çalışma da, dönüşümcü liderliğin çalışanların işe yabancılaşma düzeyi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, dönüşümcü liderliğin çalışanların işe olan bağlılığını artırarak işe yabancılaşmayı azalttığını ortaya koymuştur. İşe yabancılaşma düzeyi yükseldikçe, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, dönüşümcü liderlik tarzının işe yabancılaşmayı azaltması sayesinde işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde düşürdüğü sonucuna varılmıştır. Türkiye bağlamında elde edilen bulgular, kültürel farklılıkların dikkate alınmasına rağmen dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmayı azaltmada etkin bir yaklaşım olduğunu doğrulamakta ve uluslararası

literatürle uyumlu sonuçlar sunmaktadır. Genel olarak, bu araştırmalar dönüşümcü liderliğin çalışanların iş süreçlerine dair kontrol algılarını ve psikolojik bağlılıklarını güçlendirdiğini, böylece iş deneyiminin mekanik ve anlamsız bir faaliyet olmaktan çıkarak anlamlı bir bütün haline gelmesini sağladığını göstermektedir. Dolayısıyla dönüşümcü liderlik, hem bireysel düzeyde hem de örgütsel kültür bazında, işe yabancılaşmayı azaltan ve çalışanların işlerine karşı içsel motivasyonlarını artıran kritik bir liderlik yaklaşımı olarak literatürde kabul görmektedir.

Dönüşümcü liderlik, idealize edilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve bireysel ilgi bileşenleri aracılığıyla çalışanların işlerine derin anlamlar yüklemelerine olanak tanıyarak işe yabancılaşma düzeylerini önemli ölçüde azaltmaktadır. Bu liderlik yaklaşımı, çalışanların iş süreçleri üzerindeki kontrol algısını güçlendirmekte, onlara psikolojik özerklik ve sorumluluk duygusu kazandırmakta ve böylece işlerine karşı içsel bağlılıklarını artırmaktadır. Aynı zamanda, bireysel gelişime verdiği önemle, çalışanların yeteneklerini ve potansiyellerini ortaya koymalarına destek vererek motivasyonlarını yükseltmektedir. Ampirik araştırmalar, dönüşümcü liderliğin yalnızca bireysel düzeyde işe yabancılaşmayı azaltmakla kalmayıp, aynı zamanda olumlu bir örgütsel kültür yaratmada ve sürdürülebilir örgütsel performans sağlamada da kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Bu bağlamda, dönüşümcü liderlerin şeffaf iletişim, destekleyici çalışma ortamı ve vizyoner liderlik anlayışı, çalışanların örgüte aidiyetini ve iş tatminini artırmakta; monotonluk ve anlamsızlık hissinin önüne geçmektedir. Günümüzün hızlı değişen ve rekabetçi iş ortamlarında, dönüşümcü liderlik yaklaşımı, çalışan bağlılığı ve örgütsel etkinliğin sürdürülebilirliği açısından vazgeçilmez bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır.

2. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemlerine ve verilerin analizine ilişkin ayrıntılar sunulmaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Dönüşümcü liderlik stilinin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyiyle ilişkisinin incelendiği bu çalışma, nicel veri toplama yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde betimsel bir araştırma özelliği taşımaktadır. Tarama modeli, yapılan çalışmalarda araştırılacak olan grubun belirli özelliklerini ortaya koymak için verilerin bir araya getirilmesini amaçlayan bir yaklaşımdır (Büyüköztürk vd., 2019). Yapılan bu çalışmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarıyla işe yabancılaşma düzeyleri arasında ilişkinin bulunup bulunmadığının belirlenmesi için tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel ya da korelasyonel araştırma modeli, birden fazla değişken arasındaki ilişkinin var olup olmadığını ve ilişkinin derecesini ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma türüdür (Karasar, 2005).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Karaman ili merkezde devlet ortaokullarında, 2024-2025 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya özel ortaokullar dahil edilmemiştir. Bu doğrultuda Karaman İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre; 2024-2025 eğitim öğretim yılında Karaman'da merkeze bağlı 42 ortaokul ve imam hatip ortaokulunda 857 öğretmen görev yapmaktadır. Çalışma grubu, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olup toplamda 371 kişiden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme, araştırmacının ulaşımı kolay olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden bireylerden veri topladığı, olasılıklı olmayan bir örnekleme türüdür (Büyüköztürk vd., 2019).

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%
Kadın	221	59.6
Erkek	150	40.4
Eğitim Durumu	n	%
Lisans	253	68.2
Lisansüstü	118	31.8
Mesleki Kıdem	n	%
1-10 yıl	95	25.6
11-20 yıl	140	37.7
21+yıl	136	36.7
Okuldaki Görev Süresi	n	%
1-5 yıl	204	55.0
6-10 yıl	101	27.2
11+yıl	66	17.8
Okul Müdürüyle Çalışma Süresi	n	%
1-3 yıl	287	77.4
4-6 yıl	52	14
7+ yıl	32	8.6
Toplam	371	100.0

Tablo 1’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyet oranları (kadın= %59.6 ve erkek= %40.4) birbirine yakındır. Eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, lisans mezunu (n=253) öğretmenlerin sayısının lisansüstü mezunu (n=118) öğretmenlerin sayısından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdem açısından, 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmen oranıyla (%37.7) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmen (%36.7) oranı birbirine oldukça yakındır. Okuldaki görev süresine bakıldığında 1-5 yıl arası görev yapan öğretmen sayısının (n=204) en fazla olduğu görülmektedir. Okul müdürüyle çalışma süresi bakımından ise en yüksek oran 1-3 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlere (%77.4) aittir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın etik ilkelere uygun şekilde yürütülebilmesi için öncelikle gerekli izin süreçleri tamamlanmıştır. Araştırmada veri toplama araçlarının resmi ortaokullarda

uygulanabilmesi için Karaman İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden (Ek-2) gerekli izin alınmış; ayrıca kullanılan ölçeklerin telif hakkı kapsamında kullanılabilmesi amacıyla, ilgili ölçekleri geliştiren araştırmacılardan da (Ek-3 ve Ek-4) kullanım izni temin edilmiştir. Ayrıca, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 26.11.2024/227899 sayılı kararı ile bu çalışmanın etik açıdan uygun bulunduğu karar verilmiştir (Ek-1). Gerekli izinler alınarak anketler 2024-2025 eğitim öğretim yılında Karaman ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerine ulaştırılmıştır ve gönüllülük esasına dayalı olarak veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla normallik analizleri gerçekleştirilmiştir. Dönüşümcü liderlik ölçeğine ilişkin çarpıklık -0.824 ve basıklık 0.166 değerleri, -1.5 +1.5 aralığında yer almaktadır. Bu durum, verinin normal dağılıma yakın olduğunu göstermekte olup, Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre bu aralıkta kalan değerler normal dağılım varsayımının sağlandığını göstermektedir. İşe yabancılaşma ölçeği normallik testi sonucuna göre ise, güçsüzlük alt boyutuna ait çarpıklık değeri 0.598, basıklık değeri 0.111, yalıtılmışlık alt boyutunda çarpıklık değeri 1.123, basıklık değeri 1.231, okula yabancılaşma alt boyutunda çarpıklık .154, basıklık değeri .398, toplam işe yabancılaşmada çarpıklık değeri .896 ve basıklık değeri 1.064 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması, verilerin normal dağılıma yakın olduğunu gösterdiği için verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Field, 2013; George ve Mallery, 2010). Anlamsızlık değişkenine ilişkin ise çarpıklık 1.438 ve basıklık 2.167 olarak ölçülmüştür. Bu değerler normal dağılım varsayımının değerlendirilmesinde literatürde sıkça referans alınan -2 ile +2 sınırları içerisinde yer almaktadır. Bu doğrultuda, söz konusu değişkenin dağılımının normal dağılıma yeterli düzeyde yakın olduğu kabul edilebilir (George ve Mallery, 2010; Gravetter ve Wallnau, 2014). Araştırma verilerinin analizinde, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi; mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve okul müdürüyle çalışma süresi değişkenlerine göre farklılıkları incelemek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Benzer şekilde, öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve okul müdürüyle çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla da t-testi ve ANOVA

analizlerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Dönüşümcü liderlik algısının işe yabancılaşmayı yordama gücünü belirlemek amacıyla ise basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizinden önce temel varsayımlar test edilmiştir. Artıkların normal dağılım gösterdiği, P-P plot ve sap-yaprak grafiği ile doğrulanmıştır. Doğrusallık ve sabit varyans varsayımları, artıklar ile yordanan değerlerin dağılımı üzerinden sağlanmıştır. Durbin-Watson katsayısı (1,942) artıkların bağımsız olduğunu göstermektedir. Cook's Distance ve leverage değerleri ile yapılan incelemede model üzerinde etkili aykırı bir gözleme rastlanmamıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır (Ek-5). Birinci bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde İşe Yabancılaşma Ölçeği, üçüncü bölümde ise Dönüşümcü Liderlik Ölçeği yer almaktadır.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

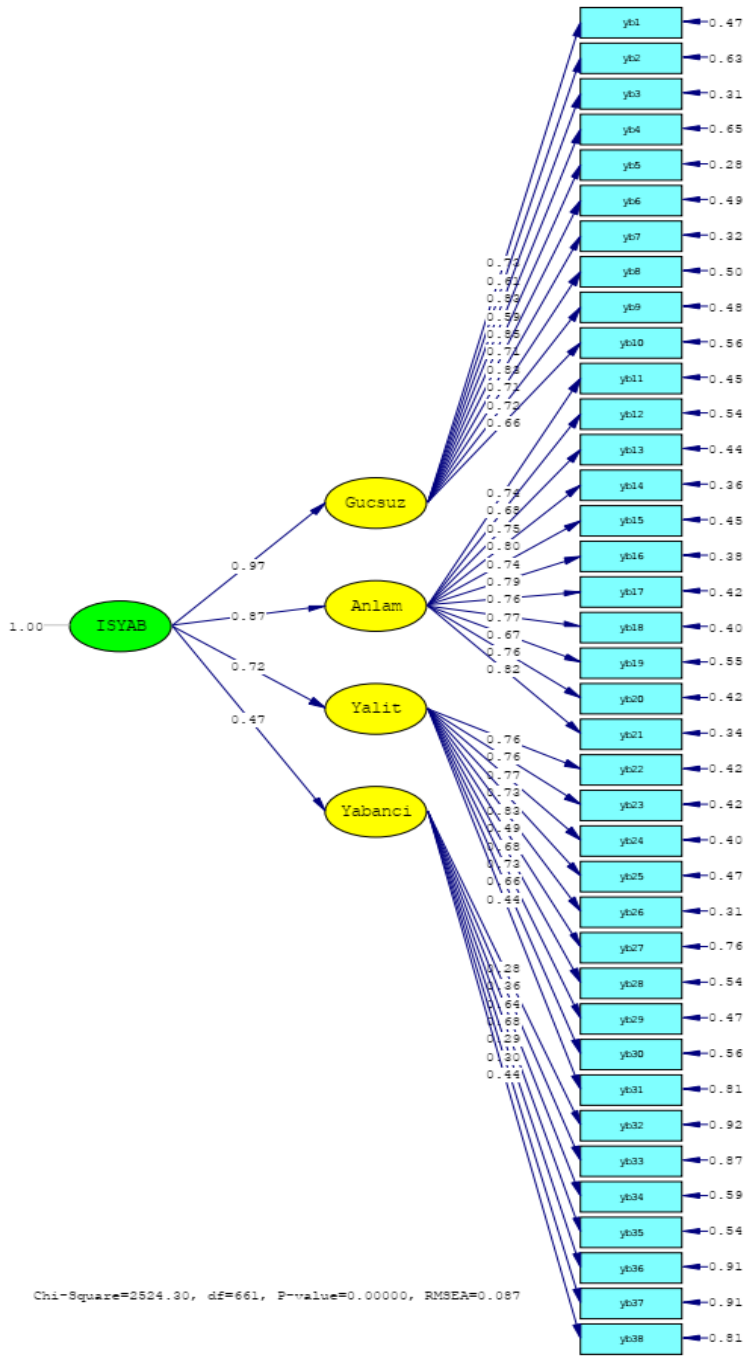
Bu bölümde, araştırma kapsamında katılımcı öğretmenlere; cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, mesleki kıdemleri, görev yaptıkları okulda çalışma süreleri ve mevcut okul müdürüyle çalışma sürelerine ilişkin demografik bilgiler sorulmuştur.

2.4.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ)

Bu çalışmada, öğretmenlerin işe karşı hissettikleri yabancılaşma düzeyini belirlemek amacıyla, Elma (2003) tarafından geliştirilen 38 maddelik Öğretmen İşe Yabancılaşma Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerden 1 ile 10 arasındakiler güçsüzlük, 11 ile 21 arasındakiler anlamsızlık, 22'den 31'e kadar olanlar yalıtılmışlık ve 32 ile 38 arasındaki maddeler ise okula yabancılaşma alt boyutunu değerlendirmektedir. Güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında elde edilen yüksek puanlar, bireyin işe yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Öte yandan, okula yabancılaşma boyutunda yüksek puan, yabancılaşmanın düşük olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle analiz sürecinde tutarlılığı sağlamak amacıyla, 32-38. maddeler ters kodlanarak değerlendirmeye alınmıştır. Genel

olarak ölçekte alınan yüksek puanlar, yüksek düzeyde işe yabancılaşmaya; düşük puanlar ise düşük düzeyde yabancılaşmaya işaret etmektedir. Ölçek, beşli Likert tipinde düzenlenmiş olup, katılımcılar her bir maddeye “her zaman (5)”, “çoğu zaman (4)”, “bazen (3)”, “nadiren (2)” ve “hiçbir zaman (1)” şeklinde yanıt vermiştir. Ölçek maddeleri “Mad.1: Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.”, “Mad.2: Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.” şeklinde düzenlenmiştir. Ölçeğin toplam puan aralığı 38–190, alt boyutların ise güçsüzlük 10–50, anlamsızlık 11–55, yalıtılmışlık 10–50 ve okula yabancılaşma 7–35 puan arasında değişmektedir. Elma (2003) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde, ölçeğin genel Cronbach Alfa katsayısı .93 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin kullanıldığı diğer bir çalışma olan Kılıç (2009) tarafından yapılan araştırmada ise, boyutlara göre Cronbach Alfa değerleri güçsüzlük için .89, anlamsızlık için .92, yalıtılmışlık için .84 ve okula yabancılaşma boyutu için .60 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışmada elde edilen araştırma verileri kullanılarak yapılan geçerlik çalışması kapsamında İşe Yabancılaşma Ölçeği’ni test etmek amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. İşe Yabancılaşma Ölçeği için elde edilen doğrulamalı faktör analizine ait model Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1 : İşe Yabancılaşma Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

İşe Yabancılaşma Ölçeği uyum indeksine ilişkin veriler $\chi^2/df = 3.19$, RMSEA = .087, CFI = .96, GFI = .74, RMR = .088 ve SRMR = .076 olarak gerçekleşmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde $\chi^2/df < 5$ ve RMSEA ≤ 0.08 sınırında tespit edilmiştir. Ayrıca, CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) > 0.90 , TLI (Tucker Lewis İndeksi) > 0.90 (NNFI = .96)

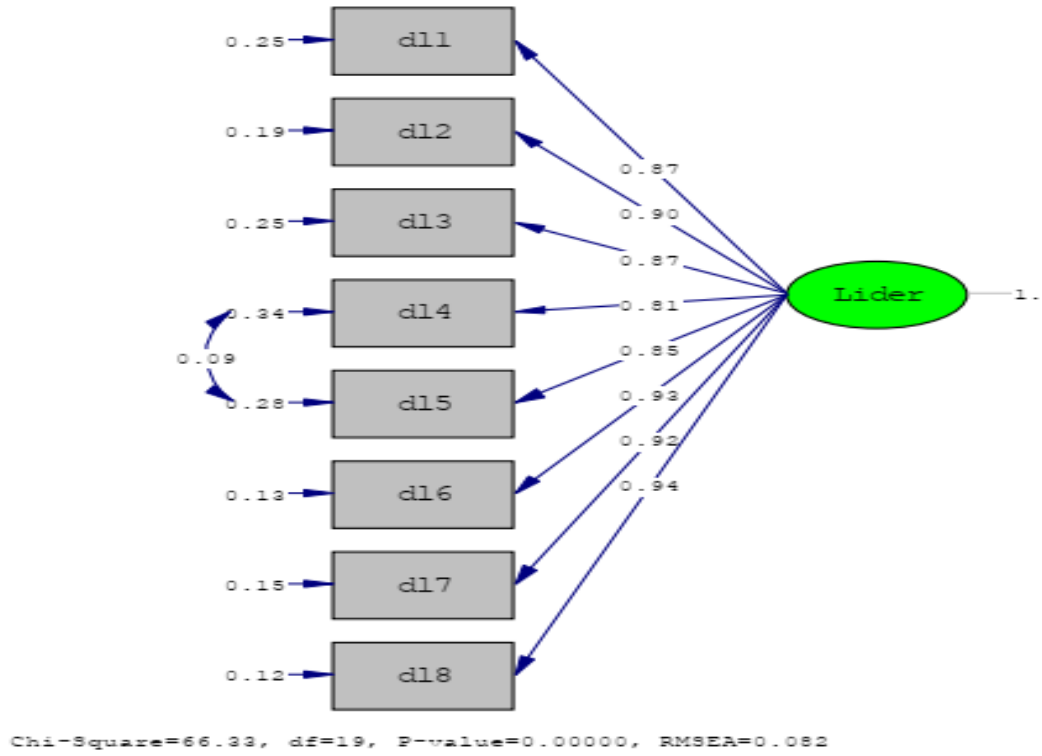
ve SRMR (Standardize Kök Artık Değeri) < 0.08 olduğundan ölçüm modelinin iyi uyum gösterdiği görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Ayrıca DFA analizi sonucunda, ölçeğin alt boyutlarına ilişkin McDonald's Omega, Kompozit Güvenirlik (CR) ve Ayıklanmış Ortalama Varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Okula Yabancılaşma alt boyutunda elde edilen Omega (.845), CR (.845) ve AVE (.679) değerleri, yüksek güvenirlilik ve yeterli temsil düzeyine işaret etmektedir. Güçsüzlük ($\Omega = .768$, CR = .768, AVE = .235), Anlamsızlık ($\Omega = .717$, CR = .717, AVE = .191) ve Yalıtılmışlık ($\Omega = .806$, CR = .806, AVE = .297) alt boyutlarında güvenirlilik düzeyi genel olarak kabul edilebilir düzeyde olmakla birlikte, AVE değerlerinin .50'nin altında kalması bu yapıların temsil yeterliliğinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Ancak, AVE değerinin .50'nin altında kaldığı durumlarda, yüksek düzeydeki CR ve Omega değerlerinin bu durumu kısmen telafi edebileceği ifade edilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu doğrultuda, ölçek alt boyutlarının yapısal tutarlılığı genel olarak yeterli düzeydedir.

Ölçeğin güvenirliliğini belirlemek amacıyla ise araştırmacı tarafından Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin tamamı için bu değer .94 olarak bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde bu değer güçsüzlük alt boyutunda .92, anlamsızlık boyutunda .94, yalıtılmışlık boyutunda .89 ve okula yabancılaşma boyutunda .63 olduğu görülmüştür. Alfa katsayılarının değerlendirilmesinde; 0.40'ın altında olması durumunda ölçeğin güvenilir olmadığı, .40 ile .60 arasında düşük, .60 ile .80 arasında orta düzeyde, .80 ve üzeri ise yüksek güvenilirlikte olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2018). Elde edilen bulgular doğrultusunda, ölçeğin genelinin ve güçsüzlük, anlamsızlık ile yalıtılmışlık alt boyutlarının yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu, okula yabancılaşma alt boyutunun ise kabul edilebilir düzeyde bir iç tutarlılık sergilediği görülmektedir. Bu sonuçlar, İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin dört alt boyutlu yapısıyla geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğunu göstermektedir.

2.4.3. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (DLÖ)

Bu çalışmada, öğretmen algılarına dayalı olarak dönüşümcü liderlik düzeyini belirlemek amacıyla Berger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen ve Okan ve Okan (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan Dönüşümcü Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Beşli Likert tipinde yapılandırılmış olan bu ölçek, sekiz maddeden oluşmakta ve tek bir boyutu içermektedir. Ölçek maddeleri "Mad.1: Okul yöneticim bizi motive etme yolları

geliştirir.”, “Mad.2: Onunla çalışmaktan gurur duyuyorum.” şeklinde düzenlenmiştir. Ölçeğin tek boyutu, toplam varyansın %83,316’sını açıklamaktadır ve madde faktör yükleri 0.870 ile 0.930 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, modelin uyum düzeyinin kabul edilebilir ve iyi seviyede olduğunu ortaya koymuştur ($X^2/sd=2,517$; $p<.001$; $RMSEA=0.066$; $RMR=0.009$; $NFI=0.987$; $CFI=0.992$; $GFI=0.969$; $IFI=0.992$). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise .97 olarak belirlenmiştir (Okan ve Okan, 2021). Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda, Dönüşümcü Liderlik Ölçeği’nin geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeği için elde edilen doğrulayıcı faktör analizine ait model Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2 : Dönüşümcü Liderlik Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği uyum indeksine ilişkin veriler $\chi^2/df= 3.47$, RMSEA =.082, CFI=.99, GFI=.96, RMR = .017 ve SRMR= .015 olarak gerçekleşmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde $\chi^2/df < 5$ ve $RMSEA \leq 0.08$ sınırında tespit edilmiştir. CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) > 0.90 , TLI (Tucker Lewis İndeksi) > 0.90 ve SRMR (Standardize Kök Artık Değeri) < 0.08 olduğundan ölçüm modelinin iyi uyum gösterdiği görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999). DFA analizi sonuçları, ölçeğin yapı güvenilirliğinin McDonald's Omega katsayısı ile 0,95 gibi mükemmel bir seviyede olduğunu göstermektedir. Kompozit Güvenirlik (CR) değeri 0,80 olarak hesaplanmış olup, bu da ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu işaret etmektedir. Yapı geçerliliği açısından ise Ayıklanmış Ortalama Varyans (AVE) değeri 0,80 bulunmuş ve bu sonuç, ölçeğin yeterli düzeyde geçerli olduğunu doğrulamaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla ise araştırmacı tarafından Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin tamamı için bu değer .97 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre, ölçeğin güvenirlilik düzeyinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012).

3.BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde, araştırma problemini ve ilgili alt problemleri temel alan bulgular ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

3.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algıları ve okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ne düzeydedir?” sorusudur. Araştırmada öğretmenlerin işe yabancılaşma ve öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik düzeylerine betimsel analizlerle bakılmıştır. Tablo 2’de ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerini ve yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarını gösteren aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve Okul Yöneticilerine İlişkin Dönüşümcü Liderlik Algı Düzeyleri

Değişkenler	n	$\bar{X}$	ss.
GB	371	2.22	.813
AB	371	1.71	.755
YB	371	1.92	.762
OYB	371	2.75	.627
İYT	371	2.09	.602
Dönüşümcü Liderlik	371	3.65	.969
Toplam			

Not: GB: Güçsüzlük Boyutu, AB: Anlamsızlık Boyutu, YB: Yalıtılmışlık Boyutu, OYB: Okula Yabancılaşma Boyutu, İYT: İşe Yabancılaşma Toplam

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan öğretmenler işe yabancılaşma ölçeğinden ortalama $\bar{X}=2.09$ puan almışlardır. Alt boyutlardan güçsüzlük boyutu puanı $\bar{X}=2.22$, anlamsızlık boyutu puanı $\bar{X}=1.71$, yalıtılmışlık boyutu puanı $\bar{X}=1.92$, okula yabancılaşma puanı ise $\bar{X}=2.75$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre, okula yabancılaşmanın orta düzeyde olduğu, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı belli düzeyde yabancılaşma hissine sahip oldukları söylenebilir. Güçsüzlük, yalıtılmışlık, anlamsızlık ve toplam işe yabancılaşma boyutunun ise düşük düzeyde olduğu, öğretmenlerin iş ortamlarında sosyal anlamda büyük ölçüde yalnızlık yaşamadıkları ve yaptıkları işi anlamlı buldukları ifade edilebilir. Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarına ilişkin ortalama puan ise $\bar{X}= 3.65$ olarak belirlenmiştir. Bu değer, kullanılan 5’li Likert ölçeği dikkate alındığında, öğretmenlerin

yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algılarının orta düzeyin üzerinde ve olumlu bir eğilimde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, .969 düzeyindeki standart sapma, katılımcıların görüşlerinde kısmi bir farklılaşma olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, dönüşümcü liderlik uygulamalarının tüm öğretmenler tarafından eşit düzeyde algılanmadığını ve uygulamada kurumsal ya da bireysel farklılıkların etkili olabileceğini düşündürmektedir.

3.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algıları; cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, mesleki kıdemlerine, okuldaki görev sürelerine, okul müdürleriyle çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusudur.

3.2.1. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyete göre işe yabancılaşma düzeyi bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Tablo 3’te kadın ve erkek öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, t istatistiği ve anlamlılık değerleri verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Değişkenler	Kadın n=221		Erkek n=150		t	p
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.		
GB	2.22	.764	2.21	.884	.095	.924
AB	1.64	.693	1.81	.832	-2.02	.044*
YB	1.88	.744	1.98	.786	-1.33	.186
OYB	2.75	.575	2.76	.699	-.148	.882
İYT	2.06	.548	2.14	.673	-1.15	.250

* $p < .05$ Not: GB: Güçsüzlük Boyutu, AB: Anlamsızlık Boyutu, YB: Yalıtılmışlık Boyutu, OYB: Okula Yabancılaşma Boyutu, İYT: İşe Yabancılaşma Toplam

Cinsiyete göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda güçsüzlük boyutunda ($t_{(369)} = .095$, $p > .05$), yalıtılmışlık boyutunda ($t_{(369)} = -1.33$, $p > .05$), okula yabancılaşma boyutunda ($t_{(369)} = -.148$, $p > .05$) ve toplam işe yabancılaşmada ($t_{(369)} = -1.15$, $p > .05$) kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak anlamsızlık boyutunda ($t_{(369)} = -2.02$, $p < .05$) anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=1.81$) anlamsızlık düzeylerinin kadın öğretmenlerden ($\bar{X}=1.64$) daha yüksek olduğu söylenebilir.

3.2.2. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Analizi

Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumlarına göre işe yabancılaşma düzeyi bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Tablo 4'te lisans ve lisansüstü eğitim durumuna sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, t istatistiği ve anlamlılık değerleri verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Değişkenler	Lisans n=253		Lisansüstü n=118		t	p
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.		
GB	2.21	.804	2.25	.836	-.504	.615
AB	1.68	.705	1.76	.855	-.810	.419
YB	1.93	.736	1.89	.817	.524	.601
OYB	2.78	.606	2.68	.668	1.46	.145
İYT	2.09	.585	2.09	.640	-.023	.982

* $p < .05$ Not: GB: Güçsüzlük Boyutu, AB: Anlamsızlık Boyutu, YB: Yalıtılmışlık Boyutu, OYB: Okula Yabancılaşma Boyutu, İYT: İşe Yabancılaşma Toplam

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre lisans ve lisansüstü

eğitim durumuna sahip öğretmenler arasında güçsüzlük ($t_{(369)} = -.504, p>.05$), anlamsızlık ($t_{(369)} = -.810, p>.05$), yalıtılmışlık ($t_{(369)} = .524, p>.05$), okula yabancılaşma ($t_{(369)} = 1.46, p>.05$) ve toplam işe yabancılaşma ($t_{(369)} = -.023, p>.05$) düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca göre eğitim durumu değişkeni işe yabancılaşmayı etkilememektedir.

3.2.3. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Analizi

Araştırmada, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre işe yabancılaşma düzeyleri, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Tablo 5'te, 1-10 yıl, 11-20 yıl, 21+yıl mesleki kıdem düzeyine sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ait aritmetik ortalama, standart sapma, F değeri ve anlamlılık düzeyleri sunulmuştur.

Tablo 5: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Değişkenler	A)1-10 yıl n=95		B)11-20 yıl n=140		C)21+ yıl n=136		F	p	Fark Yönü
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.			
GB	2.23	.861	2.34	.797	2.09	.781	3.38	.035*	BC
AB	1.75	.816	1.78	.792	1.60	.661	2.13	.120	
YB	2.01	.859	1.93	.728	1.85	.722	1.26	.284	
OYB	2.80	.638	2.81	.608	2.65	.632	2.77	.064	
IYT	2.14	.627	2.16	.611	1.99	.602	3.18	.043*	BC

* $p<.05$ Not: GB: Güçsüzlük Boyutu, AB: Anlamsızlık Boyutu, YB: Yalıtılmışlık Boyutu, OYB: Okula Yabancılaşma Boyutu, İYT: İşe Yabancılaşma Toplam

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin güçsüzlük [$F_{(2,368)} = 3.38, p<.05$] ve toplam işe yabancılaşma [$F_{(2,368)} = 3.18, p<.05$] düzeylerinde mesleki kıdemleri açısından anlamlı fark olduğu ancak anlamsızlık [$F_{(2,368)} = 2.13, p>.05$], yalıtılmışlık [$F_{(2,368)} = 1.26, p>.05$] ve okula yabancılaşma [$F_{(2,368)} = 2.77, p>.05$] düzeylerinde mesleki kıdemleri açısından anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin güçsüzlük boyutunda hangi mesleki kıdem arasında fark olduğunu öğrenmek için ise Post Hoc testlerinden LSD uygulanmıştır. Bu testten elde edilen

sonuçlara göre ise 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=2.34$) ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=2.09$) arasında anlamlı fark bulunmaktadır. İşe yabancılaşma toplamda ise yine 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=2.16$) ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=1.99$) arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür.

3.2.4. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Okuldaki Görev Sürelerine Göre Analizi

Araştırmada, öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre işe yabancılaşma düzeyleri, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Tablo 6’da, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11+yıl okulda çalışma süresine sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ait aritmetik ortalama, standart sapma, F değeri ve anlamlılık düzeyleri sunulmuştur.

Tablo 6: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Sürelerine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Değişkenler	A)1-5 yıl n=204		B)6-10 yıl n=101		C)11+ yıl n=66		F	p
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.		
GB	2.19	.842	2.24	.764	2.29	.803	0.47	.623
AB	1.68	.772	1.74	.690	1.73	.804	0.24	.790
YB	1.95	.780	1.83	.660	1.95	.848	0.99	.373
OYB	2.73	.643	2.83	.618	2.70	.587	1.22	.296
IYT	2.08	.617	2.10	.547	2.12	.644	0.10	.905

* $p<.05$ Not: GB: Güçsüzlük Boyutu, AB: Anlamsızlık Boyutu, YB: Yalıtılmışlık Boyutu,

OYB: Okula Yabancılaşma Boyutu, İYT: İşe Yabancılaşma Toplam

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin okuldaki görev sürelerine göre karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 6’ya göre, güçsüzlük [$F_{(2,368)}=0.47$, $p>.05$], anlamsızlık [$F_{(2,368)}=0.24$, $p>.05$], yalıtılmışlık [$F_{(2,368)}=0.99$, $p>.05$], okula yabancılaşma [$F_{(2,368)}=1.22$, $p>.05$] ve toplam işe yabancılaşma [$F_{(2,368)}=0.10$, $p>.05$] düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

3.2.5. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Okul Müdürleriyle Çalışma Sürelerine Göre Analizi

Araştırmada, öğretmenlerin okul müdürleriyle çalışma sürelerine göre işe yabancılaşma düzeyleri tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Tablo 7’de, 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7+yıl okul müdürleriyle çalışma sürelerine sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ait aritmetik ortalama, standart sapma, F değeri ve anlamlılık düzeyleri sunulmuştur.

Tablo 7: Öğretmenlerin Okul Müdürleriyle Çalışma Sürelerine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Değişkenler	A)1-3 yıl n=287		B)4-6 yıl n=52		C)7+ yıl n=32		F	p
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.		
GB	2.23	.811	2.20	.923	2.18	.652	0.07	.936
AB	1.71	.739	1.75	.892	1.65	.672	0.17	.841
YB	1.91	.749	1.96	.865	1.90	.716	0.10	.903
OYB	2.77	.612	2.61	.683	2.84	.659	1.66	.192
IYT	2.09	.590	2.08	.725	2.08	.499	0.02	.984

* $p < .05$ Not: GB: Güçsüzlük Boyutu, AB: Anlamsızlık Boyutu, YB: Yalıtılmışlık Boyutu,

OYB: Okula Yabancılaşma Boyutu, İYT: İşe Yabancılaşma Toplam

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin okul müdürleriyle çalışma sürelerine göre karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 7’ye göre, güçsüzlük [$F_{(2,368)} = 0.07$, $p > .05$], anlamsızlık [$F_{(2,368)} = 0.17$, $p > .05$], yalıtılmışlık [$F_{(2,368)} = 0.10$, $p > .05$], okula yabancılaşma [$F_{(2,368)} = 1.66$, $p > .05$] ve toplam işe yabancılaşma [$F_{(2,368)} = 0.02$, $p > .05$] düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

3.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik gösterme düzeyleri öğretmenlerin; cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, mesleki kıdemlerine, okuldaki görev sürelerine, okul müdürleriyle çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusudur.

3.3.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi

Bu araştırmada, öğretmen algıları doğrultusunda okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik sergileme düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Tablo 8’de kadın ve erkek öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, t istatistiği ve anlamlılık değerleri verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı

	Kadın n=221		Erkek n=150			
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.	t	p
Dönüşümcü						
Liderlik	3.64	.957	3.66	.990	-.198	.843
Toplam						

* $p < .05$

Cinsiyete göre öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının karşılaştırılması için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda toplam dönüşümcü liderlikte ($t_{(369)} = -.198, p > .05$) kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

3.3.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Analizi

Araştırmada, öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik sergileme düzeylerine ilişkin algıları, bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Tablo 9’da, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarına ait aritmetik ortalama, standart sapma, t değeri ve anlamlılık düzeyleri sunulmuştur.

Tablo 9: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı

	Lisans n=253		Lisansüstü n=118			
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.	t	p
Dönüşümcü						
Liderlik	3.67	.903	3.60	1.10	.616	.539
Toplam						

* $p < .05$

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dönüşümcü liderlik algılarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi sonucunda, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenler arasında toplam puan açısından ($t_{(369)} = .616$, $p > .05$) anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. İlgili analiz sonucunda elde edilen değerler, eğitim durumu değişkenine göre dönüşümcü liderlik algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir

3.3.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Analizi

Araştırmada, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik sergileme düzeylerine ilişkin algıları, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Tablo 11’de, 1-10 yıl, 11-20 yıl, 21+yıl mesleki kıdem düzeyine sahip öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarına ait aritmetik ortalama, standart sapma, F değeri ve anlamlılık düzeyleri sunulmuştur.

Tablo 10: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı

	A)1-10 yıl n=95		B)11-20 yıl n=140		C)21+ yıl n=136			
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.	F	p
Dönüşümcü								
Liderlik	3.64	.955	3.58	.946	3.71	1.00	0.63	.533
Toplam								

* $p < .05$

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dönüşümcü liderlik algılarının karşılaştırılmasına yönelik olarak gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, toplam dönüşümcü liderlik puanları [$F_{(2,368)} = 0.63, p > .05$] arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Analiz bulgularına göre, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.3.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Analizi

Araştırmada, öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik sergileme düzeylerine ilişkin algıları, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Tablo 12’de, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11+yıl okulda çalışma süresine sahip öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarına ait aritmetik ortalama, standart sapma, F değeri ve anlamlılık düzeyleri sunulmuştur.

Tablo 11: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı

	A)1-5 yıl n=204		B)6-10 yıl n=101		C)11+ yıl n=66		F	p
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.		
Dönüşümcü								
Liderlik	3.66	.970	3.70	.920	3.51	1.04	0.79	.453
Toplam								

* $p < .05$

Öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre dönüşümcü liderlik algılarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, toplam dönüşümcü liderlik puanları [$F_{(2,368)} = 0.79, p > .05$] arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

3.3.5. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Gösterme Düzeylerinin Okul Müdürleriyle Çalışma Sürelerine Göre Analizi

Araştırmada, öğretmenlerin okul müdürleriyle çalışma sürelerine göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik sergileme düzeylerine ilişkin algıları, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Tablo 13’te, 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7+yıl okul müdürleriyle çalışma sürelerine sahip öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarına ait aritmetik ortalama, standart sapma, F değeri ve anlamlılık düzeyleri sunulmuştur.

Tablo 12: Öğretmenlerin Okul Müdürleriyle Çalışma Sürelerine Göre Dönüşümcü Liderlik Algısı

	A)1-3 yıl n=287		B)4-6 yıl n=52		C)7+ yıl n=32		F	p
	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.	$\bar{X}$	ss.		
Dönüşümcü								
Liderlik Toplam	3.65	.938	3.74	1.10	3.43	1.02	1.00	.369

* $p < .05$

Öğretmenlerin okul müdürleriyle çalışma sürelerine göre dönüşümcü liderlik algılarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, toplam dönüşümcü liderlik puanları [$F_{(2,368)} = 1.00, p > .05$] arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları, okul müdürleriyle çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusudur. Bu bağlamda Tablo 14’te öğretmenlerin okul

yöneticilerine ilişkin dönüştürücü liderlik algıları ile işe yabancılaşma algıları arasındaki Pearson Korelasyon sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 13: Dönüştürücü Liderlik ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Tabloları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Dönüştürücü Liderlik Toplam	-	-.397**	-.437**	-.219**	-.362**	-.217**
(2) İşe Yabancılaşma Toplam		-	.913**	.880**	.823**	.426**
(3) Güçsüzlük			-	.780**	.679**	.248**
(4) Anlamsızlık				-	.586**	.232**
(5) Yalıtılmışlık					-	.186**
(6) Okula Yabancılaşma						-

İşe Yabancılaşma

** $p < .0$

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki müdürlerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasında ($r = -.397$) orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre dönüşümcü liderlik algısı arttıkça çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin anlamlı şekilde azaldığını söylemek mümkündür. Dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük ($r = -.437$) ve yalıtılmışlık ($r = -.362$) ile orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkiye; anlamsızlık ($r = -.219$) ve okula yabancılaşma ($r = -.217$) ile de düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile, dönüşümcü liderlik algısı arttıkça güçsüzlük, yalıtılmışlık, anlamsızlık ve okula yabancılaşma düzeyleri azalmaktadır.

3.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları, işe yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” sorusudur. Bu bağlamda basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14: Öğretmenlerin İşe Yabancılaşmalarının Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (Standartlaştırılmış Değerler)

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Sabit	2.99	0.11		26.70	.000
Dönüşümcü Liderlik	-0.25	0.03	-.40	-8.31	.000
$r = -0.40$	$R^2 = 0.16$				
$p = .000$	$F(1, 369) = 69.12$				

Tablo 14 incelendiğinde, dönüşümcü liderlik değişkeninin, bağımlı değişken olan işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir ($B = -0,25$, $p < ,001$). Elde edilen regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşe Yabancılaşma} = 2,99 - 0,25 \times \text{Dönüşümcü Liderlik}$$

Bu modele göre, yöneticilerin dönüşümcü liderlik puanındaki her bir birimlik artış, öğretmenlerin işe yabancılaşma puanında yaklaşık 0,25 birimlik bir azalmaya karşılık gelmektedir. Başka bir ifadeyle, dönüşümcü liderlik düzeyi arttıkça, öğretmenlerin işe

yabancılaşma düzeyleri azalmaktadır. Regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F(1, 369) = 69.12, p < .001$). Aynı zamanda, bağımsız değişken olan dönüşümcü liderlik, işe yabancılaşmadaki toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır ($R^2 = .16$). Bu sonuç, dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır.



SONUÇ

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın bulguları doğrultusunda, öğretmenlerin genel olarak işe yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeylerinin düşük olduğu, ancak okula yabancılaşma alt boyutunda orta düzeyde bir yabancılaşma hissi yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan diğer bazı çalışmalar da bu çalışmayla benzer şekilde öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak düşük olduğunu ortaya koymaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011; Kesik ve Cömert, 2014; Ökdem, 2024). Öte yandan, bazı çalışmalar ise öğretmenlerin işe yabancılaşma ve alt boyutlarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur (Akpolat ve Oğuz, 2015; Uzun, 2023). Alan yazın incelendiğinde okula yabancılaşma alt boyutu açısından öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinin genellikle orta seviyede seyrettiği görülmektedir (Abaslı, 2018; Akar, 2017; Zorgül, 2014). Ancak, okula yabancılaşma algısının düşük bulunduğu çalışmalar da mevcuttur (Ak, 2019; Kılçık, 2011).

Alan yazında, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde görülen farklılıkların bireysel, örgütsel ve yönetsel faktörlerden kaynaklandığı belirlenmiştir. Özellikle öğretmenlerin işe yönelik tutumları, yöneticileriyle olan ilişkileri, okul iklimi, mesleki doyum düzeyleri ve örgütsel destek algılarının, işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir (Abaslı, 2018; Ak, 2019; Kılçık, 2011).

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak düşük olması, onların mesleki rollerini anlamlı ve değerli bulmaları, sosyal ilişkiler açısından yeterince bütünleşmiş bir iş ortamında bulunmaları ve yöneticileriyle destekleyici ilişkiler kurmalarından kaynaklanabilir. Özellikle güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında elde edilen düşük düzeyler, öğretmenlerin mesleklerini anlamlı bulduklarını, karar süreçlerinden tamamen dışlanmadıklarını ve sosyal çevreleriyle kopukluk yaşamadıklarını göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin işlerine değer atfettiklerini ve mesleki doyumlarının belirli bir düzeyde karşılandığını düşündürmektedir (Demir Arıcı ve Kocabaş, 2024; Lavy, 2022). Mesleki anlamın yüksek olması, bireylerin yaptığı işi değerli ve amaçlı görmesini sağlayarak anlamsızlık duygusunu azaltmaktadır (Ağalday, 2022). Bunun yanında, karar alma süreçlerine kısmen de olsa katılım sağlanması, öğretmenlerin iş üzerindeki kontrol algılarını güçlendirerek

güçsüzlük hissini hafifletmektedir (Polat ve Yavuz, 2021). Ayrıca, sosyal destek ve olumlu iş ilişkileri, öğretmenlerin okul ortamında kendilerini dışlanmış değil, bağlı ve desteklenmiş hissetmelerine olanak tanımakta; bu da yalıtılmışlık düzeyinin düşmesine katkı sunmaktadır.

Buna karşın, okula yabancılaşma boyutunda elde edilen bulgular, diğer boyutlara göre daha yüksek düzeyde bir yabancılaşmaya işaret etmektedir. Bu durum, öğretmenlerin okula yönelik aidiyetlerinde belirli ölçüde zayıflıklar olabileceğini göstermektedir. Okula yabancılaşmanın orta düzeyde seyretmesi; mesleki doyumun tam anlamıyla yüksek olmaması, yönetsel iletişimin sınırlı kalması ve öğretmen katılımının istenilen düzeyde gerçekleşmemesi gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir (Köylü ve Gündüz, 2019; Yılmaz ve Altinkurt, 2012). Ayrıca okul rollerinin zamanla rutinleşmesi, yeniliklere katılımın sınırlı olması ya da okulun genel işleyişine dair eleştirilerin bulunması da bu algıyı pekiştirebilir. Literatüre bakıldığında yine bu çalışmayla benzer şekilde, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bu bağlamda, bu çalışmada cinsiyet değişkeni açısından elde edilen bulgu, Algın'ın (2023) Sakarya ilinde yürüttüğü çalışmada da desteklenmektedir. Söz konusu araştırmada, erkek öğretmenlerin anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Benzer şekilde, Kesik ve Cömert (2014) tarafından yapılan bir diğer araştırmada da erkek öğretmenlerin kadınlara kıyasla mesleğe daha fazla yabancılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın eğitim durumu değişkeni açısından elde edilen bulgularını, Algın'ın (2023) çalışması da desteklemekte ve eğitim düzeyine göre öğretmenlerin yabancılaşma algılarında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır. Mesleki kıdem değişkeni bağlamında ise Atmaca'nın (2020) araştırması da bu çalışmayla benzer biçimde, orta düzey kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, öğretmenlerin okuldaki görev süreleri ile okul müdürüyle çalışma sürelerine göre işe yabancılaşma düzeyleri açısından Özgen ve Erdem (2023) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde, anlamlı farklılık bulunmadığı belirtilmiştir.

Alan yazın incelendiğinde bu çalışmadan elde edilen bulgulardan farklı olarak, Kovancı ve Ergen (2019) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet, yaş ve kıdem gibi sosyo-demografik değişkenlere

göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirtilmiştir. Turan ve arkadaşları (2023), mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin azaldığını ve deneyimli öğretmenlerin işe daha bağlı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Kılçık'ın (2011) Malatya ilinde görev yapan ilköğretim öğretmenleriyle yürüttüğü araştırmada, lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Demografik değişkenlerin işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki farklı etkilerinin görülmesinin temelinde, öğretmenlerin bireysel ve mesleki deneyimlerine ilişkin çeşitli faktörlerin rol oynadığı belirtilmektedir. Cinsiyet farklılıklarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi, kadınlar ve erkekler arasında farklı sosyo-kültürel ve iş yaşamı koşullarına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Kesik ve Cömert, 2014). Bu çalışmanın bulgularına paralel olarak, erkeklerin işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek çıkmasının temel nedenlerinden biri, iş yerinde üzerlerinde hissedilen yüksek beklentiler, rekabetçi çalışma ortamları ve otorite ile kontrol ihtiyacının yol açtığı stres faktörleri olabilmektedir (Maslach vd., 2001). Erkeklerin genellikle güçlü ve üretken görünme zorunluluğu, iş yerinde yaşadıkları stresin dışa vurulmasını engelleyerek içsel yabancılaşmayı derinleştirebilmektedir (Eren ve Ece, 2022). Bu bağlamda, her iki cinsiyetin işe yabancılaşma deneyimleri farklı sosyo-kültürel ve psikolojik faktörlere dayanmakta olup, cinsiyetin işe yabancılaşma üzerinde belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenler arasında işe yabancılaşma düzeylerinin eğitim durumu değişkenine bağlı olarak farklılık göstermemesinin ise birkaç nedeni olabilir. Birincisi, eğitim düzeyi ne olursa olsun öğretmenlerin karşılaştığı iş ortamı, görev tanımları ve çalışma koşullarının benzer olması, işe yabancılaşma üzerinde ortak bir etki yaratabilmektedir. Bu durumda, işin yapısı ve örgütsel faktörler, bireysel eğitim farklarından daha belirleyici olabilmektedir (Akar, 2018). İkincisi, öğretmenlerin mesleki değerleri ve iş motivasyonları, eğitim düzeyinden bağımsız olarak benzer seviyede olabilmekte; bu da işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir fark yaratmamasına yol açabilmektedir (Çetinkanat ve Kösterelioğlu, 2016). Ayrıca, okul yönetim politikaları, çalışma ortamındaki destek ve sosyal ilişkiler gibi faktörler, eğitim durumundan bağımsız olarak işe yabancılaşmayı etkileyebilmekte ve böylece eğitim düzeyi ile işe yabancılaşma arasında güçlü bir ilişki gözlenmeyebilmektedir (Araşkal ve Gürbüz, 2024). Mesleki kıdem değişkeni bağlamında

ise, özellikle güçsüzlük ve toplam işe yabancılaşma boyutlarında 11–20 yıl arasında görev yapan öğretmenler lehine daha yüksek farklılıkların görülmesinin birkaç nedeni olabilir. Bu dönemde öğretmenler, iş deneyimi arttıkça beklentilerinin ve sorumluluklarının da artmasıyla karşı karşıya kalabilmekte; ancak örgütsel destek ve ödüllendirme sistemleri bu artan beklentileri karşılamayabilmektedir. Bu durum, güçsüzlük hissinin ve işe yabancılaşmanın artmasına yol açabilmektedir (Beytekin vd., 2020). Ayrıca, uzun yıllar aynı iş ortamında çalışmak rutinleşmeye ve monotonluğa neden olabilmekte; bu da motivasyon kaybı ve işe yabancılaşmayı artırabilmektedir (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016). Orta kıdemli öğretmenler, kariyerlerinin bu aşamasında yönetimsel görevler, artan iş yükü veya rol çatışmaları yaşayarak, işlerine yabancılaşma yaşayabilmektedirler (Delipoyraz, 2019). Bu nedenle, 11–20 yıl arasındaki kıdem grubunda işe yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olması, hem örgütsel hem de bireysel faktörlerin birleşiminden kaynaklanabilmektedir. Öğretmenlerin okuldaki görev süreleri ve okul müdürleriyle çalışma sürelerine göre işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamasının nedenleri incelendiğinde birkaç önemli sonuca ulaşılmıştır. Farklılık olmamasının nedenlerinden biri, öğretmenlerin işe yabancılaşması üzerinde kişisel motivasyon, işin anlamı ve örgütsel kültür gibi faktörlerin, görev süresi veya yöneticilerle çalışma süresinden daha belirleyici olmasıdır (Şimşek vd., 2012). Ayrıca, okul ortamında süreklilik ve çalışma ilişkilerinin uzun olması, öğretmenlerin iş ortamına uyum sağlamasını ve iş tatminini artırmasını mümkün kılabilen; bu da işe yabancılaşma düzeylerinde farklılık oluşmasını engellemektedir (Ayık ve Altay, 2023). Bunun yanında, okul müdürleriyle kurulan ilişkinin niteliği, süresinden daha önemli olabilmekte; pozitif ve destekleyici yönetim ilişkileri, çalışma süresi ne olursa olsun işe bağlılığı artırarak yabancılaşmayı azaltabilmektedir (Polatcan, 2020). Bu nedenle, görev süresi ve yöneticiyle çalışma süresi değişkenlerinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı farklılık yaratmaması, daha çok işin ve ilişkilerin niteliğine bağlı olabilmektedir.

Literatürde yer alan birçok çalışma öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (Akar, 2017; Çetiner, 2008; Yıldız, 2013; Zengin vd., 2021). Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koyan çeşitli araştırmalar da mevcuttur (Asmaz ve Bilgivar, 2022; Azimli 2021; Yıldız, 2019). Bu bulguların aksine, literatürde öğretmenlerin okul yöneticilerinin

dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Bakan vd., 2015; İşcan, 2002).

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, dönüşümcü liderlik davranışlarının okullarda belli ölçüde sergilendiğini ancak henüz tüm yönleriyle güçlü bir biçimde yerleşmediğini düşündürmektedir. Zengin ve diğerleri (2021)'e göre, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının orta düzeyde seyretmesinin temel nedenlerinden biri, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik uygulamalarını tutarlılık ve süreklilik içinde gerçekleştirememeleridir. Yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışlarını her durumda ve tüm paydaşlara eşit şekilde yansıtamaması, öğretmenlerin liderlik algılarında farklılaşmalara ve tutarsızlıklara neden olmaktadır. Dönüşümcü liderlik algılarının orta düzeyde seyretmesinin bir diğer önemli nedeni ise, öğretmenlerin yöneticilerinin adil, şeffaf ve eşitlikçi tutumlar sergileyip sergilemediğine dair algılarıdır (Kazancı, 2010). Bu bağlamda, yöneticilerin adil davranışlar sergilememesi ya da karar alma süreçlerinde şeffaf olmamaları, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısının gelişmesini engellemekte ve bu algının orta düzeyde kalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel adaletin güçlendirilmesi, dönüşümcü liderlik algısının olumlu yönde gelişmesini desteklemekte ve bu algının daha yüksek düzeyde oluşmasına katkı sağlamaktadır (Akar, 2017).

Öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği yönündeki bulgular literatürde de desteklenmektedir (Ataç vd., 2024; Yıldırım ve Çelikten, 2019). Bazı araştırmalar ise, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterebildiğini ortaya koymuştur. Asmaz ve Bilgivar (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarında demografik değişkenlere bağlı olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bulgular, genç ve kıdemi az olan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik davranışlarını daha yüksek düzeyde algıladığını ortaya koymaktadır. Buna karşılık, ileri yaş ve yüksek kıdeme sahip öğretmenlerin, söz konusu liderlik biçimine ilişkin algılarının nispeten daha düşük olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeni bağlamında ise kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere kıyasla dönüşümcü liderlik algılarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca, okul türü açısından yapılan karşılaştırmada, ilkökul öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algılarının ortaokul öğretmenlerine kıyasla anlamlı ölçüde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde, Özcan (2023) tarafından yapılan bir

araştırmada, öğretmenlerin okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına yönelik algılarının yaş, mesleki kıdem, okul türü ve mevcut görev süresi gibi değişkenler açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği; ancak cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu gibi değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin bireysel ve mesleki özelliklerinin dönüşümcü liderlik algılarını şekillendirmede etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin bireysel ve mesleki özellikleri, onların iş yaşamı deneyimlerini, yöneticilerden beklentilerini ve örgütsel süreçlere dair algılarını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu da yöneticilerin sergilediği liderlik davranışlarının öğretmenlerce nasıl algılandığını belirleyen önemli bir faktör haline gelmektedir (Yıldız, 2019). Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler, liderlik uygulamalarında daha önceki deneyimlerine dayanarak yöneticilerin tutumlarını farklı bir bakış açısıyla değerlendirebilirken; yeni göreve başlayan öğretmenler için bu algılar daha sınırlı bir bağlamda şekillenebilmektedir (Şahin, 2020). Benzer şekilde, öğretmenlerin yöneticiyle olan çalışma süresi de dönüşümcü liderlik algılarını etkileyebilmektedir. Uzun süreli etkileşimler, öğretmenlerin yöneticilerin liderlik özelliklerini daha iyi gözlemlemelerine olanak tanırken, bu durum pozitif ya da negatif yönde algı gelişimine yol açabilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin yaş ve eğitim düzeyi gibi bireysel özellikleri, liderlik yaklaşımlarına dair farkındalıklarını ve beklentilerini değiştirebilmekte; bu da algıda çeşitlilik yaratabilmektedir (Yılmaz ve Altınkurt, 2012). Bu nedenlerle, bireysel ve mesleki farklılıklar öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarında belirleyici rol oynayabilmektedir.

Öte yandan, bu çalışmada olduğu gibi, demografik değişkenlerin dönüşümcü liderlik algısı üzerinde anlamlı bir etki oluşturmamasının temel nedenlerinden biri ise, liderlik davranışlarının bireylerin demografik özelliklerinden ziyade, yöneticilerin tutumları, okulun kültürel yapısı ve liderlik uygulamalarının niteliği ile şekillenmesi olabilir. Nitekim bazı araştırmalar, öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin algılarının daha çok yöneticilerin iletişim becerileri, vizyoner yaklaşımı ve karar süreçlerine öğretmenleri katma düzeyi gibi etkenlere bağlı olduğunu ortaya koymuştur (Akar, 2017). Dolayısıyla, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem veya eğitim düzeyi gibi bireysel demografik özellikleri, bu liderlik davranışlarını algılama biçiminde belirleyici olmaktan ziyade ikincil düzeyde etkili olabilmektedir. Öte yandan, liderlik davranışlarının kapsayıcı ve evrensel bir nitelik taşıması, farklı demografik gruplardaki öğretmenlerin benzer algılara

sahip olmasına da zemin hazırlayabilir. Bu duruma işaret eden çalışmalar, özellikle dönüşümcü liderliğin evrensel değerler (ilham verme, bireysel destek, vizyonerlik) üzerinden öğretmenlerle bağ kurma eğiliminde olduğunu ve bu nedenle demografik değişkenlerden bağımsız olarak benzer şekilde algılanabileceğini öne sürmektedir (Çelik, 2013).

Bu araştırmada, öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları ile işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki incelendiğinde, öğretmenlerin müdürlerine yönelik dönüşümcü liderlik algıları arttıkça, işe yabancılaşma ve alt boyutları olan güçsüzlük, yalıtılmışlık, anlamsızlık ile okula yabancılaşma düzeylerinin anlamlı şekilde azaldığı görülmektedir. Literatürdeki bazı çalışmalar da bu bulguyu desteklemektedir (Fahy vd., 2024; Kılınç vd., 2023; Thomas vd., 2020).

Bunun temel nedenlerinden biri, dönüşümcü liderlerin vizyon belirleyerek öğretmenleri ortak hedefler etrafında motive etmeleri ve onların işlerine anlam katmalarıdır (Bass ve Riggio, 2006). Böylece öğretmenler, yaptıkları işin sadece görev değil, değerli ve anlamlı bir katkı olduğunu hissetmekte; bu da işe yabancılaşmanın önemli boyutlarından olan “anlamsızlık” hissinin azalmasına yol açmaktadır (Leithwood ve Jantzi, 2000). Ayrıca, dönüşümcü liderlik öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına duyarlılık göstererek onları desteklemekte ve güçlendirmektedir (Podsakoff vd., 1996). Bu destekleyici yaklaşım, öğretmenlerin kendilerini daha yeterli ve etkili hissetmelerini sağlamakta, böylece “güçsüzlük” algısını azaltmaktadır. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımının teşvik edilmesi, sosyal bağların güçlenmesine ve okul içinde kendilerini yalnız veya izole hissetmelerinin önüne geçilmesine yardımcı olmakta; bu da “yalıtılmışlık” duygusunu azaltmaktadır (Zeng, 2020). Bunun yanında, dönüşümcü liderlik, öğretmenlerin içsel motivasyonunu artırarak onların işe daha fazla bağlılık geliştirmesine zemin hazırlamaktadır (Kılınç vd., 2025). İşe ve kuruma bağlılık, bireylerin kendilerini dışlanmış ya da yabancılaşmış hissetmelerini engellemekte ve “okula yabancılaşma” boyutunun azalmasını sağlamaktadır (Akar, 2018). Dönüşümcü liderlerin öğretmenlerle kurduğu güvene dayalı ilişkiler, çalışanların iş ortamına dair olumlu algılarını güçlendirmekte ve işe yabancılaşmayı azaltmaktadır. Böylece, dönüşümcü liderlik hem duygusal hem de işlevsel düzeyde öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin azalmasına katkı sağlamaktadır.

Araştırma bulguları, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyini anlamlı ve negatif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Dönüşümcü liderlik, öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarını azaltmada önemli bir faktör olarak öne çıkmakta ve okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyindeki değişimin yaklaşık %16'sını anlamlandırabildiği görülmektedir. Bu bulgulara paralel olarak, dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı şekilde azalttığını gösteren başka bir çalışma daha mevcuttur. Kılınç ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan çalışmada, dönüşümcü liderlik ile öğretmenlerin işe yabancılaşması arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuş ve dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmadaki varyansın yaklaşık %15-20'sini açıkladığı belirtilmiştir. Bu bulgular, dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin işe yabancılaşmasını azaltmada orta düzeyde ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi konusunda farklı bulgulara sahip çalışmalar da bulunmaktadır. Bazı araştırmalar, dönüşümcü liderliğin etkisinin doğrudan değil, dolaylı yollardan, yani örgütsel destek, iş doyumu veya psikolojik sermaye gibi aracı değişkenler vasıtasıyla gerçekleştiğini vurgulamaktadır (Yıldıray ve Çelik, 2024). Wang ve diğerleri (2011)'in gerçekleştirdiği meta-analitik inceleme, dönüşümcü liderliğin çeşitli performans kriterleri ve organizasyonel düzeyler üzerinde anlamlı ve olumlu etkiler taşıdığını ortaya koymaktadır. Bulgular, dönüşümcü liderlik uygulamalarının çalışanların iş bağlılığını ve iş tatminini artırırken, işe yabancılaşma gibi olumsuz iş tutumlarını anlamlı ölçüde azalttığını göstermektedir. Ayrıca, dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmayı azaltmadaki etkisinin, dolaylı yoldan %15-20 arasında bir varyans açıklama oranına sahip olduğu belirtilmiştir. Wang ve diğerleri (2024) ise dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmayı azaltmadaki etkisinin, psikolojik sermaye ve iş doyumu aracılığıyla dolaylı olarak %12-18 arasında bir varyans açıklama oranına sahip olduğunu raporlamıştır. Bu çalışmalar, dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmayı azaltmadaki etkisinin tek başına yeterli olmayabileceğini, diğer psikososyal faktörlerin de rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, bazı çalışmalar, dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmayı azalttığını belirtirken; bu etkinin büyüklüğünün bağlama, kültürel özelliklere veya okul iklimine bağlı olarak değişebileceğini ifade etmektedir (Babadağ ve İşcan, 2017). Bununla birlikte, bazı araştırmalar, dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını ya da bu etkinin oldukça düşük düzeyde

olduğunu ortaya koymaktadır (DiPietro ve Pizam, 2008). Bu çeşitlilik, dönüşümcü liderlik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin karmaşık ve çok boyutlu olduğunu göstermekte, bu nedenle farklı değişkenlerin ve koşulların göz önünde bulundurulmasının önemini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırmaya benzer şekilde yapılan diğer çalışmalar da okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı ve negatif yönde etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermiştir. Bu etki, liderlerin vizyoner yaklaşımı ve öğretmenlere ilham verme becerisi sayesinde öğretmenlerin işlerine yönelik anlam algısını güçlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır (Bass ve Riggio, 2006). Motivasyon ve iş tatminindeki artış, güçsüzlük, yalıtılmışlık ve anlamsızlık gibi işe yabancılaşmanın temel boyutlarının azalmasına katkı sağlamaktadır (Hirschfeld ve Feild, 2000). Ayrıca, dönüşümcü liderlerin öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına duyarlı olmaları, örgüte aidiyet ve bağlılık duygusunu pekiştirerek, öğretmenlerin kendilerini iş ortamında değerli hissetmelerini mümkün kılmaktadır (Nguni vd., 2006). Bunun yanında, açık iletişim ve katılımcı yönetim uygulamaları, öğretmenlerin karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik ederek işin anlamsızlık boyutunu azaltmaktadır (Somech, 2006). Bu bütüncül etkileşimler sonucunda, dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde belirgin bir azalma sağladığı söylenebilir.

Öneriler

1. Bu ilişkiyi daha derinlemesine anlamak amacıyla, dönüşümcü liderlik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide rol oynayabilecek aracı değişkenleri belirlemeye yönelik yapısal eşitlik modellemeleri veya aracı etki modelleri içeren ileri düzey araştırmalar gerçekleştirilebilir.
2. Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini etkileyen faktörleri daha kapsamlı biçimde incelemek amacıyla, okul yöneticilerinin farklı liderlik stilleri veya yönetsel davranış biçimlerine odaklanan karşılaştırmalı çalışmalar tasarlanabilir.
3. Dönüşümcü liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programları veya müdahale uygulamaları oluşturularak, bu programların öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkilerini inceleyen deneysel ya da yarı deneysel araştırma desenleri uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Ağalday, B. (2022). Exploring the relationship between alienation from academic profession and organizational deviance: The mediation role of job satisfaction. *Pedagogical Research*, 7(4), Article No: em0134.
- Ağaoğlu, N. ve Akçadağ, T. (2023). Yabancı diller yüksekokullarındaki öğretim görevlilerine göre yabancılaşma: Bir olgubilim çalışması. *Journal of Sustainable Education Studies*, 4(3), 181–195.
- Ağırman, F. (2009). Felsefi bir kavram olarak yabancılaşma: Rousseau, Hegel ve Marx örneği. *Felsefe Dünyası*, (49), 90-102.
- Aisyah, A., Lumbanraja, P., Absah, Y. ve Silalahi, A. S. (2020). Leadership dynamics in government institutions: The paradox of performance and innovation under bureaucratic structures. *International Review of Management and Marketing*, 10(2), 1–7.
- Ak, K. (2019). *Okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akalın, K. H. (2014). Ruh-beden çıkmazında ve dualist Tanrı ayrımında Pavlus'un gnostik sapması. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 23–55.
- Akar, H. (2017). *Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Akbaş, E., Taşdemir Yiğitoğlu, G. ve Çunkuş, N. (2020). Yaşlılıkta sosyal izolasyon ve yalnızlık. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(26), 4540–4562.
- Akdoğan, E. (2002). *Öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Akgün, İ. (2015). *Türk toplumunda değişme süreci ve yabancılaşma-din ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkoç, N. (2019). Jean Paul Sartre'ın özgürlük anlayışının önemi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(36), 217–233.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aksaraylı, M. F. (2015). Dönüştürücü liderlik ve değişimde dönüştürücü liderlik paradigması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 110–120.
- Aksoy, H. (1996). *Dönüşümcü liderlik uygulamalarının kamu kurumlarındaki iş doyumu ve performans üzerindeki etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akşit Aşık, N. (2018). İşe yabancılaşma boyutlarının demografik değişkenler açısından incelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(3), 175–197.
- Akşit Aşık, N. (2018). Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.
- Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2021). The effect of bureaucratic school structure on teachers' job satisfaction: The mediator role of the organizational justice. *Research in Educational Administration and Leadership*, 6(2), 432–470.
- Aldemir, M. C. (1983). Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumu arasındaki ilişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 16(1), 61-77.
- Algın, G. (2023). *Öğretmenlerin mesleki yabancılaşması ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Alim, A. B. ve Kahraman, D. (2023). Yabancılaşma kavramının çağdaş seramik eserler üzerinden incelenmesi. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 16(42), 165–180.
- Allix, N. M. (2000). Transformational leadership: Democratic or despotic? *Educational Management & Administration*, 28(1), 7–20.
- Altay, S., Yılmaz, M. ve Kaya, D. (2022). Eğitim yönetiminde işe yabancılaşma olgusu: Türkiye'deki mevcut durum ve literatür değerlendirmesi. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 48(2), 123-145.
- Anderson, M. H. ve Sun, P. Y. T. (2015). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *International Journal of Management Reviews*, 17(4), 437–459.

- Antonakis, J., Avolio, B. J. ve Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261–295.
- Araşkal, S. ve Gürbüz, A. (2024). Eğitim kurumlarında okul iklimi ve öğretmen yabancılaşmasının incelenmesi. *The Journal of International Educational Sciences*, 8(28), 137–167.
- Arı, S. (2022). Max Weber'in siyaset teorisi üzerine bir değerlendirme. *Karatay Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9, 47–61.
- Ariely, G. (2019). The nexus between globalization and ethnic identity: A view from below. *Ethnicities*, 19(3), 476–496.
- Asad, M. M., Rind, A. A. ve Abdulmuhsin, A. A. (2022). Impact of transformational leadership on educational institutes culture: A quantitative study in the context of Pakistan. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(5), 1235–1250.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M. ve Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 447–462.
- Aslan, H. ve Mert, İ. S. (2019). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 1736–1772.
- Aslan, Ş. (2013). *Duygusal zeka: Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik*. Nobel Yayınları.
- Asmaz, A. ve Bilgivar, O. O. (2022). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine etkisi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 176-193.
- Astore, R. A. (2021). With or Without the Self? Arguments in Favor of the Hindu Concept of the Atman over the Buddhist Understanding of the Anatman. *Conatus-Journal of Philosophy*, 6(1), 9-17.
- Ataç, N., Yılmaz, Ö., Aydın, E., Özkaradağ, A., Ertenli, F., Yavuz, N. ve Özel, T. (2024). İlköğretimde çalışan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin incelenmesi. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 11(2), 1404–1416.
- Ateşçi, Ö. ve Dirik, D. (2024). Dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların bibliyometrik analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(4), 2157–2173.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491–506.

- Avcı, A. (2015). Dönüşümcü ve işlemci liderlik stilleri: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 5, 85–108.
- Avcı, M. (2024). Kültür tarihinin temelleri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 118–129.
- Avolio, B. J. ve Bass, B. M. (2008). *The full range leadership development: Basic and advanced manuals*. Bass, Avolio ve Associates.
- Avolio, B. J., Bass, B. M. ve Jung, D. I. (1999). *Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462.
- Ayas, S., Demir, M. ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231–254.
- Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (Özel Sayı), 307–318.
- Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2021). Zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(Özel Sayı), 63–70.
- Aydın, E. ve Özeren, E. (2019). Akademide işe yabancılaşma olgusu: Araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23), 159–178.
- Aydın, F. (2012). *Liderlik Kuramları ve Dönüşümcü Liderlik*. Nobel Yayınları.
- Aydın, K. (2018). Max Weber, eşitsizlik ve toplumsal tabakalaşma. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 245–267.
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve öncülerinde yabancılaşma kavramı. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 273–281.
- Aydoğmuş, H. İ. (2004). *Dönüşümcü liderlik ve Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde dönüşümcü liderlik davranışları üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayık, A. ve Altay, T. (2023). Okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(1), 711–734.
- Ayrancı, E. ve Öge, E. (2010). Dönüşümsel liderlik kavramı hakkında önde gelen teoriler ve Türkiye'de kavramı ele alan çalışmalar. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17, 37–46.

- Azimli, G. (2021). *Lise yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babadağ, M. (2020). İş becerikliliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1111–1128.
- Babadağ, M. ve İşcan, Ö. F. (2017). Dönüşümcü liderlik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan etik iklimin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 399–428.
- Babaoğlu, E., Çelik, E. ve Çakır, H. (2016). Üniversite öğrencilerinin teknolojiye yönelik tutumunun yabancılaşma düzeyini yordama gücü. *İlköğretim Online*, 15(1), 204–218.
- Bahçeci Başkurt, B. ve Demirci, Ş. D. (2022). Max Weber: Bureaucracy theory and accounting approach. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(4), 675–693.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Doğan, İ. F. ve Kefe, İ. (2015). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 14, 1–20.
- Baktash, M. B. ve Pütz, L. (2025). Detach to thrive: Psychological detachment from work and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 26(54).
- Baker, A. J. L. ve Ben-Ami, N. (2011). Parental alienation as a form of child psychological maltreatment. *Child Abuse Review*, 20(2), 111-125.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul: Kuram, uygulama ve araştırma*. Yavuz Dağıtım.
- Balyer, A. (2012). Transformational leadership behaviors of school principals: A qualitative research based on teachers' perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581–591.
- Barbutto, J. E. Jr. (2005). Motivating creativity in organizations: The role of leadership. *The Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 16-26.
- Barratt, E. (2014). C. Wright Mills, power and the power elites – A reappraisal. *Management & Organizational History*, 9(1), 92–106.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organizations. *The Journal of Leadership Studies*, 7(3), 18-40.
- Bass, B. M. ve Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.

- Bass, B. M. ve Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181–217.
- Baş, M. (2022). İşte kendini yetiştirmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin aracılık rolü. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1125–1144.
- Başbilen, H. T. (2021). *Feuerbach tezi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başgömez, C. (2017). Siyasal yabancılaşma ve küreselleşme. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 45-60.
- Bayram, V. (2025). Dönüşümcü liderlik ve risk yönetimi ilişkisi: Bir meta analizi çalışması. *R&S - Research Studies Anatolia Journal*, 8(1), 146–170.
- Beehr, T. A. ve Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Berger, R., Romeo, M., Guardia, J., Yepes, M. ve Soria, M. A. (2012). Psychometric Properties of the Spanish Human System Audit Short-Scale of Transformational Leadership, *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 367-376.
- Beytekin, O. F., Arslan, H. ve Doğan, M. (2020). Investigation of teachers' emotional labour and organizational alienation behaviours. *Journal of Education, Theory and Practical Research*, 6(3), 308–321.
- Bezci, B. (2016). Hegel'in felsefesinde etik, politik olan ve özgürlük. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 235–251.
- Bilek, H. (2025). Hegel felsefesinde karşılıklı tanınma sorunu: Köle-efendi diyalektiği. *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi*, 2025(1), 1–12.
- Bilgiç, E. (2019). Kantçı töz-ilene kategorisinden Hegelci yabancılaşma kavramına, unutulmuş bağlantı: Fichte'de bilincin yabancılaşması. *Dört Öge*, (15), 123–139.
- Biricik, İ. (2016). Albert Camus'nün “Yabancı” romanında kimlik ve yabancılaşma problemi. *Littera Turca Journal of Turkish Language and Literature*, 2(3), 1–13.
- Boerner, S. (1998). Work alienation and continuous improvement: The effects of leadership style. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(3), 285-299.
- Boerner, S., Eisenbeiss, S. A. ve Griesser, D. (2007). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformational leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3), 15–26.
- Bottomore, T. B. (1975). *Marxist sociology*. Macmillan.

- Bozkır, H. S. (2025). Dönüşümcü liderlik ekseninde işe adanmışlık ve işgören performansının kavramsal olarak incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 16(45), 343–358.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S. ve Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270–283.
- Brayford, K. M. (2020). How to live a life of one's own: Heidegger, Marcuse and Jonas on technology and alienation. *Philosophy & Technology*, 34(3), 609–617.
- Brook, P. (2009). The alienated heart: Hochschild's 'emotional labour' thesis and the anticapitalist politics of alienation. *Capital & Class*, 33(2), 7–31.
- Brooks, J. S., Hughes, R. M. ve Brooks, M. C. (2008). Fear and trembling in the American high school: Educational reform and teacher alienation. *Educational Policy*, 22(1), 45-62.
- Burkitt, I. (2019). Alienation and emotion: social relations and estrangement in contemporary capitalism. *Emotions and Society*, 1(1), 51-66.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper ve Row.
- Büber, F. D. (2019). *Birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel politikanın düzenleyici rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (26. baskı). Pegem Akademi.
- Can, A. (2022). Otel işletmelerinde yöneticilerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tutumlarının çalışanların örgütsel yabancılaşma ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 210–226.
- Can, N. (2009). Öğretmenlerin sınıfta ve okulda liderlik davranışları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 8(2), 159–174.
- Cankurtaran, Y. (2024). Üniversite yöneticileri perspektifinden stratejik liderlik. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 903–925.
- Cao, T. T. ve Le, P. B. (2024). Impacts of transformational leadership on organizational change capability: A two-path mediating role of trust in leadership. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(2), 157–173.

- Cela-Conde, C. J. ve Ayala, F. J. (2018). Tools made us human: The role of technology in the biological and social evolution of the *Homo* genus. *Sociología y Tecnociencia*, 8(2), 1–25.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. ve Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24–36.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–418.
- Christ, O. (2015). The concept of alienation in the early works of Karl Marx. *European Scientific Journal*, 11(7), 551–560.
- Cici, B. (2023). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve motivasyonla ilişkisi. *Edebiyat Dilbilim Eğitim ve Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 175-205.
- Cikara, M. ve Fiske, S. T. (2012). Stereotypes and Schadenfreude: Affective and neural responses to social groups. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 24(5), 1151-1158.
- Citrin, J., McClosky, H., Shanks, J. M., & Sniderman, P. M. (1975). Personal and political sources of political alienation. *British Journal of Political Science*, 5(1), 1–31.
- Coşgun Solak, M. ve Yıldırım, T. (2024). Herbert Marcuse'nin "Kültür Endüstrisi" Eleştirisi: Tüketimcilik ve Sahte İhtiyaçlar. *Medya Ve Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 6(1), 22-33.
- Coşkun, S. (2021). Anlama ve açıklama yöntemi olarak diyalektik: Hegel ve Marx. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 155–175.
- Cuvillier, A. (2014). Emile Durkheim. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 2(15), 1-6.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27), 21–34.
- Çelik, G. G. (2023). Örgüt ikliminin işe yabancılaşmaya etkisi: Beyaz yakalı çalışanlar açısından bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 158–172.
- Çelik, K. (2006). Feuerbach'ın Din Felsefesi. *Tabula Rasa-Felsefe & Teoloji*, 6(17), 1-17.
- Çelik, M. (2013). Öğretmen algılarına göre ilköğretim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik ve girişimcilik becerileri arasındaki ilişki: Bağcılar ve Bakırköy ilçeleri örneği [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Çelik, V. (2008). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(56), 491-514.
- Çetin, E. ve Karadal, K. (2023). Yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: Bursa şehrinde otomotiv sektöründe bir araştırma. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Çetin, Z. (2023). Sinizm, sanal kaytarma ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiler. *Artikel International Journal of Social Science*, 1(2), 93-106.
- Çetinceli, K. ve Mücevher, M. H. (2023). Kadın çalışanlarda iş stresinin ve işe yabancılaşmanın umut ve iyimserlik ile olan ilişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 7(1), 24-43.
- Çetiner, A. (2008). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Burdur ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkanat, A. C. ve Kösterelioğlu, M. A. (2016). Relationship between quality of work life and work alienation: Research on teachers. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 4261-4276.
- Çetintaş, İ. (2020). İslâm düşüncesinde ontolojik yabancılaşma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 35, 29-45.
- Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2022). Rol çatışması-rol belirsizliği ve iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularının araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12, 25-41.
- Çoban, M. S. ve Yılmaz, A. B. (2025). Dijital liderliğe yönelik algılamının iş performansı ile işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (67), 94-107.
- Damghanian, H. ve HajKazemi, M. (2015). The effect of transformational leadership on work alienation. *Iranian Journal of Insurance Research*, 3(2), 89-112.
- Dar, W. A. (2023). Am I audible? Teacher's alienation with online teaching. *Power and Education*, 15(2), 184-198.
- Dash, S. S. ve Padhi, M. (2020). Relevance of Max Weber's rational bureaucratic organizations in modern society. *Management Revue*, 31(1), 81-91.
- Dash, S. S. ve Vohra, N. (2019). The leadership of the school principal: Impact on teachers' job crafting, alienation and commitment. *Management Research Review*, 42(3), 352-369.
- Debnath, S. (2021). Feuerbach's concept of religious alienation and its influence. *Tattva Journal of Philosophy*, 13(1), 29-42.

- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Delipoyraz, D. F. (2019). *Resmi ortaokullarda öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması ile işe yabancılaşma ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Demir Arıcı, İ. Ve Kocabaş, İ. (2024). Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumuna etkisi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 11(2), 123–150.
- Demir, Z. (2018). Karl Marx’ın bakış açısından kapitalist toplumda yabancılaşma ve sonuçları. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 102-120.
- Demirez, F. ve Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 69-88.
- Demirgöl, Y. (2022). Örgütsel çatışma ile yabancılaşma arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 114–128.
- Demirhan, S. (2017). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın, çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, B. (2017). *Dönüşümcü liderlik ve çalışanların iş tatmini ilişkisi: Kamu ve özel sektör karşılaştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, Ö. (2023). Örgütsel yabancılaşmanın kurum kültürüne etkisi: Bir saha çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 75–90.
- Dinç, N. (2019). *Liderlik tarzı ve işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DiPietro, R. B. ve Pizam, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 22-39.
- Doğan, İ. (2011). *Liderlik: Teori, Uygulama ve Araştırma*. Pegem Akademi.
- Doğan, N. ve Gül, İ. (2018). *Dönüşümcü politik liderlik ve işlevsel otorite: Teori ve uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Doğan, S. (2005). *Dönüşümcü liderlik* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dong, B. (2023). A systematic review of the transforming leadership literature and future outlook. *Journal of Innovation and Development*, 3(1), 54–70.
- Dreer, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1205179.
- Duman, M. (2013). Genç Marx, yabancılaşma ve komünizm, ve Aristoteles üzerine bir not. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 95-120.
- Duman, M. (2020). Fichte düşüncesinde özgürlük kavramı. *Dört Öge*, 18, 73–97.
- Duran, E. ve Bayar, A. (2022). Sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma kavramına ilişkin algıları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 310–328.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J. ve Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735-744.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. ve van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569–591.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Eisenbeiss, S. A., van Knippenberg, D. Ve Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438–1446.
- Elibol, G. ve Sever, E. (2022). Örgütsel kronizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, işe yabancılaşmanın aracı rolü. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1, 18–38.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması: Ankara ili örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elmas Atay, S. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321–332.
- Elwell, F. (2002). The sociology of C. Wright Mills. *Qualitative Sociology*, 25(3), 337–343.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi: Temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, (162), 1–14.

- Ercan, Ü. (2010). *Liderlerin kültürel değer yönelimleri ve değerlerin liderlik sürecine etkileri: Türk ve ABD yöneticileri üzerine karşılaştırmalı bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kara Harp Okulu Komutanlığı, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğruca, P. (2011). *Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (10. bs.). Beta Yayınları.
- Eren, G. ve Ece, Ş. (2022). İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: Örgütsel destek algısının rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1502–1514.
- Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve siyasal katılma*. Olgaç matbaası.
- Ergün, E. ve Taşgit, Y. E. (2011). Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 97–112.
- Ersöz, B. ve Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve bilişim teknolojilerinin çalışanlar üzerindeki etkileri. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 11(42), 170–179.
- Ertaylan, A. (2018). Fromm'un yabancılaşma kuramı perspektifinden Haneke sinemasındaki yabancılaşmış karakterlerin analizi: "7. Kıtta". *ASOS Journal*, (77), 123–141.
- Ertek, M. Y. (2022). İktidar seçkinleri. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 7, 95-101.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271–286.
- Etzrodt, C. (2024). Max Weber's rationalization processes: Disenchantment, alienation, or anomie? *Theory and Society*, 53(5), 653–671.
- Fahy, A., McCartney, S., Fu, N. ve Roche, J. (2024). Investigating the indirect impact of transformational leadership on performance and work alienation: Evidence from school principals navigating COVID-19. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(5), 877–898.
- Feng, Y. (2023). Analysis and criticism of digital labor alienation in contemporary capitalist society. *Journal of Hebei University (Philosophy and Social Science)*, 48(5), 80–90.
- Fırat, İ. ve Yeşil, S. (2020). Dönüşümcü liderlik özelliklerinin işletmenin yenilik yeteneği ve performansı üzerindeki etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 40-57.

- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fischer, S. H., David, D., Crotty, B. H., Dierks, M. ve Safran, C. (2014). Acceptance and use of health information technology by community-dwelling elders. *International Journal of Medical Informatics*, 83(9), 624–635.
- Form, W. (2007). Memories of C. Wright Mills: Social structure and biography. *Work and Occupations*, 34(2), 148-173.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Fuchs, C. (2016). Herbert Marcuse and social media. *Radical Philosophy Review*, 19(1), 111–141.
- Fuchs, C. (2018). Universal alienation, formal and real subsumption of society under capital, ongoing primitive accumulation by dispossession: Reflections on the Marx@200-contributions by David Harvey and Michael Hardt/Toni Negri. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, 16(2), 454–467.
- Fullan, M. (2001). *Whole school reform: Problems and promises*. Chicago, IL: Chicago Community Trust.
- Garg, P. ve Rastogi, R. (2006). New model of job design: Motivating employees' performance. *Journal of Management Development*, 25(6), 572–587.
- Geçtan, E. (2019). Erich Fromm ve insancıl psikoloji. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 13(1), 119–129.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1–20.
- Gedikli, B. (2022). Karl Marx ve Max Weber'de modernite. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 638–653.
- Gellis, Z. D. (2001). Social work perceptions of transformational and transactional leadership in health care. *Health Care Management Review*, 26(3), 60–66.
- Gençer Çelik, G. (2023). Örgüt ikliminin işe yabancılaşmaya etkisi: Beyaz yakalı çalışanlar açısından bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 158–172.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (10th ed.). Pearson.
- Ghani, K. A., Jayabalan, V. ve Sugumar, M. (2002). Gelişmiş üretim teknolojisinin örgütsel yapı üzerindeki etkisi. *Journal of High Technology Management Research*, 13(2), 157–175.

- Göksel, G. (2021). Göçmen kimliklerinin inşası: Bir çokkültürlülük ve tanınma teorisi eleştirisi. *İnsan ve Toplum*, 22(41), 1067–1092.
- Gökyer, N. ve Değirmenci, R. (2024). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 15(29), 155–180.
- Görgülü, T. (2021). Suç ve suçlu davranışına kuramsal bir bakış: Psikolojik bakış açısıyla adli sistemde psikolojik değerlendirme ve uygulamaları. *Akademik Açı*, 1(1), 59-70.
- Graeff, P. ve Mehlkop, G. (2007). When anomie becomes a reason for suicide: A new macro-sociological approach in the Durkheimian tradition. *European Sociological Review*, 23(4), 521-535.
- Gravetter, F. J. ve Wallnau, L. B. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (8th ed.). Wadsworth.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gunasekra, K. A. ve Perera, B. A. K. S. (2023). Defining occupational stress: A systematic literature review. *FARU Journal*, 10(1), 104–111.
- Güç, A., ve Sert, E. (2020). Budizm’de dört temel gerçek, Sekiz dilimli yol ve nirvana. *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 3-28.
- Güleç, C. (2015). Thorstein Veblen ve gösterişçi tüketim kavramı. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(38), 62-82.
- Güler, H. G. (2023). Modern bürokrasilerde yabancılaşma sorunu. *Nous Academy Journal*, (1), 1–19.
- Gülmez, H. ve Özdemir, T. (2023). Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 427–448.
- Gümüşlüoğlu, L. ve İlsev, A. (2020). Dönüşümcü liderlik özelliklerinin işletmenin yenilik yeteneği ve performansına etkisi. *BUJSE*, 13(2), 40–57.
- Gün, G. (2022). Dönüşümcü liderlik, grup uyumu ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 26(90), 227-248.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güzelgörür, F. (2024). Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 6(2), 192–215.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Haddad, A. T. ve Senter Jr., R. (2017). The relationship of technology to workers' alienation. *Sociological Focus*, 50(2), 159–182.
- Haga, T. (2022). Alienation in a digitalized world. *AI & Society*, 37(3), 801–814.
- Halaçoğlu, B. (2008). *Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi-İstanbul ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hall, R. (2018). On the alienation of academic labour and the possibilities for mass intellectuality. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, 16(1), 97–113.
- Hayat, O. (2023). The social construction of crime: Examining how society defines and punishes criminality. *Policy Research Journal*, 1(2), 13–16.
- Heinich, N. (1996). The glory of Van Gogh: An anthropology of admiration. *Cultural Anthropology*, 11(3), 283–312.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. ve Bedeian, A. G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880–1902.
- Honneth, A. (2001). Recognition or redistribution? Changing perspectives on the moral order of society. *Theory, Culture & Society*, 18(2–3), 43–55.
- Hornstein, S. S. (2018). *On alienation and imperialism: Synthesizing the work of Herbert Marcuse and Samir Amin* [Doctoral dissertation]. York University YorkSpace.
- Hosseinzadeh, A., Nazem, F. ve Eimani, M. N. (2014). A structural model for transformational leadership style based on job alienation in District 2 of Islamic Azad University. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences*, 3(1), 1–5.
- Indana, N., Patoni, A. ve Maunah, B. (2023). History of transformational leadership. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 165–170.
- Işık, Y. (2022). Modernleşmenin sonucu olarak yabancılaşma olgusu ve kültürel yabancılaşma bağlamında Türk modernleşmesinin değerlendirilmesi. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (7), 381–403.
- İnce Yenilmez, M. ve Kabakçı Günay, E. (2023). Yalnızlık paradoksu: Toplumsal yalnızlığın zorluklarıyla mücadele. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 1–20.

- İşcan, A. (2002). *Kadın eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jost, J. T. (2006). The end of the end of ideology. *American psychologist*, 61(7), 651.
- Judge, T. A. ve Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Jung, D. I., Chow, C. ve Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Kafalı, H. ve Kazak, M. (2022). Yabancılaşma ve dindarlık üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9(2), 571–603.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kalekin-Fishman, D. ve Langman, L. (2015). Alienation: The critique that refuses to disappear. *Current Sociology*, 63(6), 916–933.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349.
- Kanungo, R. N. (1990). Culture and work alienation: Western models and Eastern realities. *International Journal of Psychology*, 25(3–6), 795–812.
- Kaplan, A., Şık, O., Toprak, C., Hasar, Ç., Hantaş, E., Hasar, M. ve Şeman, A. (2024). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 11(1), 438–448.
- Kar, B. B. (2020). Thorstein veblen düşüncesinde kapitalizmin ahlaki sorunları. *İş Ahlâkı Dergisi*, 13(1), 101-134.
- Kara, A. ve Yılmaz, E. (2022). Tasavvuf terminolojisinde muraqaba kavramı ve ruhsal dönüşüm süreci. *Tasavvuf Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 45–62.
- Kara, M. ve Yıldız, F. (2023). İşe yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir kamu sektörü araştırması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 45–59.
- Karaarslan, Ö. N. (2025). An illustration of a social type: The idle in Veblen sociology. *İçtimaiyat*, 9(1), 538–555.
- Karaca, Ç. (2022). Teknolojinin ilerici potansiyeli ve emeğin dönüşümü. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 5(10), 394–417.

- Karadaş, H. ve Özgün, N. (2023). Öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 8(1), 93–112.
- Karagöz, F. (2020). *Dönüşümcü liderlik, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve özgecilik ilişkisine yönelik araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakaya, T. (2005). *Örgütlerde dönüşümcü liderliğin astların motivasyonu üzerine etkileri ile ilgili bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaköse, T. (2017). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 18(2), 285-304.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (15. baskı). Nobel Yayıncılık.
- Kardefelt-Winther, D. (2014). A conceptual and methodological critique of internet addiction research: Towards a model of compensatory internet use. *Computers in Human Behavior*, 31, 351-354.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(16), 443–465.
- Kariuki, J. (2021). Idealized influence and inspirational motivation in a microfinance context: Review of literature. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(Special Issue), 120-140.
- Kark, R. ve Shamir, B. (2013). The dual effect of transformational leadership: Priming relational and collective selves and further effects on followers. B. J. Avolio ve F. J. Yammarino (Ed.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead 10th anniversary edition* (Cilt 5, ss. 77–101). Emerald Group Publishing.
- Kark, R., Shamir, B. ve Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246–255.
- Kaya, K. (2021). Banka çalışanlarında işe yabancılaşma, iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişki. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 4510–4534.
- Kaya, M. (2012). Klasik sosyolojik perspektifte modernleşme tartışmaları. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 111-130.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 311–346.
- Kayaalp, E. ve Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.

- Kaymaz, V. ve Eren, E. (2018). Modern zamanlar ve Veblen. *Yildiz Social Science Review*, 4(2), 201–212.
- Kazak, E. ve Polat, Ö. (2023). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ve Karşılaşılan Engeller. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(1), 54-82.
- Kazancı, N. (2010). *İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, H. N. ve Özkan, T. K. (2010). Liderlik, kültür ve performans arasındaki ilişkinin örgütsel zeka modelinden hareketle incelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 65-70.
- Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J. ve Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26(1), 39–55.
- Kesik, F. ve Cömert, M. (2014). Elementary school teachers' perceptions about their work alienation levels (The case of Malatya). *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 31–45.
- Kesson, K. (2003). Alienated labor and the quality of teachers' lives: How teachers in low-performing schools experience their work. *Educational Policy*, 22(1), 45–62.
- Khan, M., Khan, M. A., Zubair, S. S. ve Rizwan, A. (2022). How transformational leaders are engaged in work settings during episode of COVID-19? Exploring mediating effects of structural empowerment and process innovation. *Sage Open*, 12(2), 1-14.
- Kılıç, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları: Malatya ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, S., Doğan, S., ve Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 209-230.
- Kılınç, A. Ç., Özdemir, N., Polatcan, M., Savaş, G. ve Dolapcı, E. (2025). Linking transformational leadership to teacher commitment and alienation: Do motivational climate profiles moderate?. *Educational Management Administration & Leadership*, 53(3), 536-560.
- Kılınç, A. Ç., Polatcan, M., Savaş, G. ve Er, E. (2024). How transformational leadership influences teachers' commitment and innovative practices: Understanding the moderating role of trust in principal. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(2), 455-474.

- Kılınç, E. ve Deniz, M. (2023). Stratejik ve dönüşümcü liderliğin bireysel performansa etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 260–273.
- Kılınç, M. (2021). Tasavvuf ve maneviyat yolculuğu: Seyr-i sülûk kavramı üzerine bir inceleme. *Uluslararası Tasavvuf ve Din Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 112-130.
- Kınağ, M. (2022). Yabancılaşmanın tezahürü olarak Tanrı: Ludwig Feuerbach'ın antropolojik ateizminde din eleştirisi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9(2), 417–440.
- Kırıcı, E. ve Özkoç, A. G. (2017). Turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin işe yabancılaşma eğilimlerine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 20–32.
- Kırman, T., ve Atak, H. (2020). Yabancılaşma: Kavramsal ve kuramsal bir değerlendirme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 279–295.
- Kısakol, M. (2021). Bhagavad Gita'nın Hinduizm içerisindeki önemi üzerine. *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 10(19), 88–97.
- Kiraz, S. (2012). Hegel felsefesinde yabancılaşmanın rolü ve anlamı. *Kutadgubilig: Felsefe-Bilim Araştırmaları Dergisi*, 21, 143–166.
- Kiraz, S. (2015). Kitle, kültür, bunalım ve yabancılaşma. *Mavi Atlas*, (5), 126–147.
- Kirkbride, P. S. (2006). Developing transformational leaders: The full range leadership model in action. *Industrial and Commercial Training*, 38(1), 23–32.
- Kocadaş, A. (2020). Teknolojik yeniliklerin işe yabancılaşma üzerine etkileri. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 80–92.
- Kocaman, M. A. (2022). *Karl Marx ve Max Weber'in bürokrasi kavramına yaklaşımlarının karşılaştırmalı incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, B. ve Doğan, S. (2022). Okul yönetimi nasıl olmalıdır? Bir okul incelemesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 11(1), 26-40.
- Kosch, M. (2020). Fichte on summons and self-consciousness. *Mind*, 130(517), 215–249.
- Kovancı, M. ve Ergen, H. (2019). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşmalarının sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 94–111.
- Köksal, A. (1997). *Örgütlerde liderlik stillerinin iş doyumu üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Köse, L. (2019). *Marx ve Fromm'un yabancılaşma ve sevgi kavramları bağlamında insan-robot ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köylü, D. ve Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 279–299.
- Kraus, S., Ferraris, A. ve Bertello, A. (2023). The future of work: How innovation and digitalization re-shape the workplace. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100438.
- Krishnan, V. R. (2002). Transformational leadership and outcomes: role of relationship duration. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(7), 366-374.
- Kula, T. ve Erden, M. (2017). Varoluşsal kaygı ve din. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 17(2), 21–42.
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459–477.
- Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35.
- Lalhakim, Nugroho ve Fitriani (2023). The public sector's research on transformational leadership: A literature review. *Public Administration Review*, 83(1), 45-63.
- Lavy, S. (2022). A meaningful boost: Effects of teachers' sense of meaning at work on their engagement, burnout, and stress. *AERA Open*, 8, 1–16.
- Leal, L. S. (2018). Ideology, alienation and reification: Concepts for a radical theory of communication in contemporary capitalism. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, 16(2), 446–463.
- Lee, J. H. (2023). The impact of psychological safety and emotional appraisal on organizational commitment: Evidence from service sector employees. *Human Resource Management Studies*, 5(2),
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Leithwood, K. ve Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of educational administration*, 38(2), 112-129.

- Leithwood, K. ve Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S. ve Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning*. New York, NY: The Wallace Foundation.
- Li, W., Wang, Z., Dong, X., Chen, Y., Zhang, Y., Chen, L., Wang, Y. ve Sun, X. (2024). The impact of psychological stress on physiological indicators in healthcare workers: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 66(2), 112–120.
- Llaguno, T. (2023). Alienated dependence: The unfreedom of our social relations. *Journal of Social Philosophy*, 54(1), 1–17.
- Liu, J., Carminati, L. ve Wilderom, C. (2025). Work alienation through the dialectical lens. *Applied Psychology*, 74(1), e12600.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226–251.
- Lovink, G. (2011). Digital alienation and network aesthetics. *International Journal of Communication*, 5, 1179–1193.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. ve Rich, G. A. (2001). Transformational and transactional leadership and salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2), 115–134.
- Mahmoudi, A. (2020). The Influence of Philosophical Upanishads' Considerations on the Principles of Vedanta. *Journal of Religion and Theology*, 4(2), 17–21.
- Mahoney, J. M. (1999). Alienation and irrational beliefs in a nonclinical university population. *Psychological Reports*, 84(1), 137–142.
- Martinez, A. N., Valdez, C. ve Cariaga, S. (2016). Solidarity with the people: Organizing to disrupt teacher alienation. *Equity & Excellence in Education*, 49(3), 300–313.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mikirtumov, I. (2022). The time of work and the time of leisure: Alienation in the era of digitalization. *Stasis*, 13(1), 38–76.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Muttar, A. K., Abo Keir, M. Y., Mahdi, O. R. ve Nassar, I. A. (2019). Antecedents and consequences of work alienation – A critical review. *Journal of Statistics Applications & Probability*, 8(3), 311-322.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615.
- Narin, E. (2023). *Ortaokul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nart, S., Çelik, C. ve Nart, S. (2020). Çalışma ortamı özelliklerinin işe yabancılaşmaya etkileri: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1687–1720.
- Nastiezaie, N., Vahdani, A., Porki, A., Galavi, Z. ve Ramroudi, M. (2022). The effect of despotic leadership on work alienation with the mediating of work boredom. *International Journal of Psychological Studies*, 14(2), 54.
- Nguni, S., Slegers, P. ve Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145–177.
- Nguyen, M. H. (2021). Digital media use and psychological distress: An analysis of digital overload and digital detox. *Journal of Digital Psychology*, 3(2), 45-60.
- Northouse, P. G. (2013). *Liderlik: Kuram ve uygulama* (H. Küçük, Çev.). Siyasal Kitabevi.
- O'Brien, J. (2021). The dialectic of alienation and sociability: A Simmelian reading of the pandemic. *International Sociology*, 36(2), 205–222.
- Ocay, J. V. (2010). Technology, technological domination, and the great refusal: Marcuse's critique of the advanced industrial society. *Kritike*, 4(1), 54-78.

- Ogonegbu, E. ve Kyongo, J. K. (2023). Nexus between transformational leadership and organizational performance: Systematic review. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 4(3), 424–435.
- Okan, N. ve Okan, Y. T. (2021). Kısa dönüşümcü liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik yönden incelenmesi. *Turkish Studies - Social*, 16(2), 687–700.
- Oleksiyenko, A. (2018). Zones of alienation in global higher education: corporate abuse and leadership failures. *Tertiary Education and Management*, 24(3), 193–205.
- Oruç, E. (2020). Türkiye’de işe yabancılaşma (Work alienation) literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 327–348.
- Osmanoğlu, Ö. (2016). Hegel’den Marcuse’ye yabancılaşma olgusu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 65–92.
- Öğüt, V. S. (2023). C. Wright Mills sosyolojisinde self-refleksivitenin dönüm noktaları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 26(2), 1–17.
- Ökdem, M. (2024). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sessizlik ve işe yabancılaşması arasındaki ilişki (Tunceli ili örneği). *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 28(1), 273–292.
- Öktem, N. (2011). Max Weber. *Journal of Istanbul University Faculty of Law*, 54(1-4), 369–384.
- Ölçer, F. ve Kaya, Ş. D. (2015). Dönüşümcü liderliğin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 323–352.
- Öz, G. G. (2022). Dönüşümcü liderlik, yenilikçi iş davranışı ve grup uyumu. *EKEV Akademi Dergisi*, 26(90), 225–246.
- Özbek, M. (2011). Liderlik türlerinin çalışanların işe yabancılaşmasına etkisi. *İşletme ve Yönetim Dergisi*, 7(1), 45-60.
- Özbudun, S., Markus, G. ve Demirel, T. (2008). *Yabancılaşma ve....* Ütopya Yayınları.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 161–172.
- Özdemir, M. ve Acar, A. (2021). Dönüşümcü liderlik ve çalışan yabancılaşması: Kamu sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 245-260.
- Özdemir, S. (2017). *Dönüşümcü liderliğin çalışan performansı üzerindeki etkisi: Bir kamu kurumu örneği* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özdemir, Z. Z. (2024). Eğitim-toplum ilişkisi ve eğitim sosyolojisi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 11(103), 225-230.
- Özdoğan, T. (2019). *Teolojik yabancılaşma sorunu bağlamında Feuerbach, Marx ve Kierkegaard'da insanın Tanrı ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özel, F. B. ve Mumyalmaz, A. (2018). Max Horkheimer ve Theodor W. Adorno'da modern insan ve tüketim ideolojisi. *Akademik Hassasiyetler*, 5(10), 61-82.
- Özgen, V. ve Erdem, A. R. (2023). Öğretmenlerin yabancılaşmasının nedenleri. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 88-97.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2021). *Örgütsel davranış*. Ekin Yayınevi.
- Özler, N. D. E. ve Dirican, M. (2015). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291-309.
- Öztürk, A. ve Gökdeniz, İ. (2023). Örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde örgütsel özdeşleşmenin ve iş tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 907-924.
- Öztürk, S. ve Çipe, B. İ. (2020). Kafka, Metamorfoz ve emeğin yabancılaşması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 105-121.
- Öztürk, Z. ve Göksoy, S. (2019). Mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğrencilerinin okula yabancılaşmaya yönelik görüşleri ve mesleki eğitime yönelik tutumları. *Millî Eğitim Dergisi*, 51(234), 1357-1380.
- Parcerisa, L., Verger, A. ve Browes, N. (2022). Teacher autonomy in the age of performance-based accountability: A review based on teaching profession regulatory models (2017-2020). *Education Policy Analysis Archives*, 30(100).
- Pardes, N. (2024). *Dönüşümcü liderlik algısının çalışan yaratıcılığına etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Pargament, K. I., Mahoney, A., & Shafranske, E. P. (2013). Religion and spirituality in clinical practice. *Journal of Clinical Psychology*, 69(2), 99-103.
- Parrott, R. (2000). Transformational Leadership: Theory and Reflections. *Ashland Theological Journal*, 32(1), 63-75.
- Paşaoğlu Baş, D. ve Mohammed, T. (2020). Dönüşümcü liderlik stilinin örgüt kültürü ve işletmenin yenilikçiliğine etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 98-122.
- Pektaş, T., Yaşar, M. ve Can, T. (2023). Eğitim ortamlarında çalışanların iş doyumunu yabancılaşma ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 568-587.

- Peschek, J. G. (2008). C. Wright Mills and American democracy: Commentary. *New Political Science*, 30(3), 393–403.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. ve Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citize. *Journal of management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Polat, İ. ve Yavuz, Y. (2021). Öğretmenlerin karara katılmaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 263-281.
- Polat, S. A. ve Polat, S. (2016). Turizm perspektifinden yabancılaşmanın sosyo-psikolojik analizi: Günlük yaşamdan turistik yaşama yabancılaşma döngüsü. *Sosyoekonomi*, 24(28), 235–254.
- Polatcan, M. (2020). The effect of servant leadership on teacher alienation: The mediating role of supportive school culture. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 57–67.
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R. ve Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841–1848.
- Rae, G. (2012). Hegel, yabancılaşma ve fenomenolojik bilinç gelişimi. *International Journal of Philosophical Studies*, 20(1), 23-42.
- Roberts, B. R. (1989). *A confirmatory factor analysis based study of Seeman's model of alienation* [Doctoral dissertation]. American University .
- Rosa, H. (2019). Social Acceleration and Alienation: Toward a Critical Theory of Late-Modern Temporality. *Time & Society*, 28(1), 10-31.
- Rowold, J. (2005). Multifactor Leadership Questionnaire: Psychometric properties of the German translation by Jens Rowold. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(7), 485–495.
- Saar, M. (2014). Alienation and appropriation: Towards a phenomenological understanding of Marx's ontology. *Constellations*, 21(4), 515–526.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- Sarfraz, H. (1997). Alienation: A theoretical overview. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 12(1-2), 45-60.

- Sarros, J. C. ve Santora, J. C. (2001). The transformational-transactional leadership model in practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 383-394.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. ve Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schlichte, J., Yssel, N. ve Merbler, J. (2005). Pathways to burnout: Case studies in teacher isolation and alienation. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 50(1), 35-40.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M., Merkin, S. S., Karlamangla, A., Koretz, B., Grzywacz, J. G., Lachman, M. ve Seeman, T. (2021). On the biopsychosocial costs of alienated labor. *Work, Employment and Society*, 35(5), 891-913.
- Semiz, E. ve Söyük, S. (2024). The relationship between work alienation behavior and cyberloafing: A study on healthcare professionals. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1381-1411.
- Serinkan, C. ve Erdiş, E. (2014). Dönüşümcü liderlik davranışları ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 165-180.
- Sevgili, M. (2005). *Oğuz Atay ve Alev Alatlının romanlarında aydın ve yabancılaşma sorunu: Karşılaştırmalı bir edebiyat sosyolojisi çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Shahzad, M., Batool, Z. ve Sajid, S. M. (2024). Organizational factors correlated with work alienation: A systematic review. *Qlantic Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(2), 18-27.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2529-2550.
- Shepard, J. M. (1977). Technology, alienation, and job satisfaction. *Annual Review of Sociology*, 3, 1-21.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2017). Teacher stress and teacher self-efficacy: Relations and consequences. *Teaching and Teacher Education*, 67, 201-211.

- Sianipar, A. ve Putri, A. Y. (2024). How transformational leadership enhancing school's performance: A systematic literature review. *Education Quarterly Reviews*, 7(4), 200–213.
- Singh, R. (2022). Karma yoga and detachment in the Bhagavad Gita: Ethical implications for modern life. *Journal of South Asian Philosophy*, 8(1), 45-58.
- Smith, H. P. ve Bohm, R. M. (2008). Beyond anomie: Alienation and crime. *Critical Criminology*, 16, 1-15.
- Smith, J. A. (2020). Alienation in the digital age: The psychological impact of constant connectivity. *Cyberpsychology Review*, 12(1), 20-34.
- Soffia, M., Wood, A. J. ve Burchell, B. (2021). Alienation is not ‘bullshit’: An empirical critique of Graeber’s theory of BS jobs. *Work, Employment and Society*, 36(5), 816–840.
- Somech, A. (2006). The effects of leadership style and team process on performance and innovation in functionally heterogeneous teams. *Journal of Management*, 32(1), 132–157.
- Sosik, J. J. ve Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 365-390.
- Soydaş, İ. (2021). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel güven düzeylerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Steitz, J. A. ve Kulpa, C. M. (1984). Occupational involvement and alienation among adults: The effects of gender and age. *International Journal of Behavioral Development*, 7(4), 479-499.
- Stone, A. (2014). Alienation from nature and early German romanticism. *Ethical Theory and Moral Practice*, 17(1), 41–54.
- Su, Y. (2024). Fichte’s analysis of self-consciousness: Critique and refutation. *Fichte-Studien*, 53, 513–540.
- Sun, M. (2023). Research on digital labor alienation from the perspective of digital capitalism. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 9(1), 313–314.
- Swidler, A. (1986). Culture in action: Symbols and strategies. *American Sociological Review*, 51(2), 273–286.
- Şahin, B. (2020). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Şahin, F. ve Yılmaz, E. (2016). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1-14.
- Şeker, O. (2021). Marx'ın erken dönem eserlerinde yabancılaşma kavramı: Tarihsel bir yaklaşım. *İzmir Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 125-131.
- Şentürk, F. K., Durak, M., Yılmaz, E., Kaban, T., Kök, N. ve Baş, A. (2016). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının bireysel yenilikçiliğe etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 65-70.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- 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, Ö. ve Can, N. (2022). Örgütsel stresin sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 575-589.
- Şişman, M. (2017). *Eğitimde mükemmelliği aramak: Etkili okul ve liderlik* (5. bs.). Pegem Akademi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.
- Tanrıverdi, H. ve Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Taş, L. (2007). *Yabancılaşma ve kimlik* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-138.
- Taylor, D. (2016). Alienation effects and audience engagement in contemporary theatre. *Theatre Journal*, 68(2), 123-137.
- Temizer, M. (2025). Frankfurt Okulu eleştirel teoride; kapitalizm, birey ve sanat. *AKRA Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi*, 13(35), 39-61.
- Tetik, S. (2014). Dönüştürücü Liderlik ile Çalışan Sessizliği Arasındaki İlişkide İşte Güvenin Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 269-284.
- Thiebaud, R. J. (2010). Effects of technology on people: Living F2F conversation and social interaction. *Proceedings of the Media Ecology Association*, 11, 1-10.

- Thomas, L., Tuytens, M., Devos, G., Kelchtermans, G. ve Vanderlinde, R. (2020). Transformational school leadership as a key factor for teachers' job attitudes during their first year in the profession. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 106-132.
- Tichy, N. M. ve Devanna, M. A. (1986). *The transformational leader: The key to global competitiveness*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Toksöz, S. (2011). *21. yüzyılın liderlik anlayışı olarak okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin algılarına göre değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topateş, H. (2006). *Siyasal yabancılaşma ve Türkiye* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topçu Brestrich, E. (2011). *Yönetim düşüncesinin evriminde liderliğin gelişimi ve dönüşümcü liderlik: Bir uygulama örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Töremen, F. ve Yasan, T. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri (Malatya ili örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 27-39.
- Tummers, L., Bekkers, V., van Thiel, S. ve Steijn, B. (2014). The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees. *Administration & Society*, 47(5), 596-617.
- Turan, İ. (2011). Türkiye'de siyasal bilimin gelişimi: Tarihçe ve kurumsal gelişmeler. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 42(1), 123-146.
- Turan, S. ve Sny, C. L. (1996). Transformational leadership and strategic planning in educational organizations. *Journal of Educational Administration*, 34(4), 32-46.
- Turan, S., Süğüneş, S., Süğüneş, R., Altın, H. ve İmren, D. (2023). Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının değerlendirilmesi. *ULEDEF Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 330-338.
- Turkle, S. (2011). *Alone together: Why we expect more from technology and less from each other*. Basic Books.
- Türker, N. ve Yıldırım, M. (2020). Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(Eğitim ve Toplum Özel Sayısı), 6069-6105.
- Tülü, A. (2015). *Dönüşümcü liderliğin çalışan bağlılığına etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tülü, M. (2019). *Örgütsel Davranışın Karanlık Yönleri Kapsamında Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma*. Paradigma Akademi Yayınları.
- Türker, R. N. (2018). Erich Fromm’da karakter tipleri ve din. *Balıkesir İlahiyat Dergisi*, 4(2), 81–104.
- Uçar, Ş. (2016). Alienation (Yabancılaşma). *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (4), 235–247.
- Uğur, A. ve Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 182–192.
- Uğurlu, A. (2021). Üniversite öğrencilerinin yalnızlık ve yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 4(2), 308–319.
- Uğurlu, C. T. ve Kaplan, İ. (2021). Teachers’ views regarding loneliness in professional life: A mixed methods study. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1–19.
- Uluç, M. A. (2020). Karl Marx ve yabancılaşma: Sosyolojik bir analiz. *Hafıza*, 2(1), 26–38.
- Ulukök, E. ve Merdan, E. (2022). Tam serbesti tanıyan liderliğin kişilerarası çatışma ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: Rol belirsizliğinin aracı rolü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 527–545.
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi örgütü işçileri ve işe-yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 32(1-2), 78–84.
- Uzun, E. (2023). *Eğitim kurumlarında örgütsel engellerin işe yabancılaşma düzeyine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ünal, S. ve Şahin Hatipoğlu, G. (2024). Bireyselleşmiş dünyada alternatif kolektivite arayışları: Zorunlu yalnızlık içinde kırılan ve geçici aidiyetler. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 636–668.
- Ünsal, S. ve İğde, H. (2021). Yılın öğretmenleri: Çalışmaları, motivasyon unsurları, kişisel ve mesleki özellikleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 68–88.
- Ünsalan, F. (2019). Öz-bilinç tartışması bağlamında Fichte düşüncesi üzerine bir inceleme. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 243–274.

- Üzüm, H. (2019). *Okullarda katılımcı karar verme sürecinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Van Maanen, J. ve Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209–264.
- Varışlı, N. (2022). Dönüşümcü Liderlik Uygulamalarının, Çalışanların Performansına Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2030–2049.
- Vo, T. (2020). Cultural alienation: A concept analysis. *Nursing Forum*, 56(2), 138–143.
- Vural, A. E. ve Toplu, M. (2025). Dijitalleşen dünyada yapay zeka ve yabancılaşma: *Her* (2013) ve *Ex Machina* (2014) filmlerinin değerlendirilmesi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 69, 177–193.
- Wang, G. (2025). Teaching autonomy and teachers' turnover intentions under the labor process theory perspective: A moderated mediation model of work alienation and professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 159, 104981.
- Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H. ve Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270.
- Wang, N. (2025). *Alienation theory in comparative perspective: Marx's Economic and philosophic manuscripts of 1844 and Marcuse's One-dimensional man*. *International Journal of Social Sciences and Public Administration*, 7(1), 83-89.
- Wang, X., Phawitpiriyakliti, C., Pattanayanon, P. ve Terason, S. (2024). Transformational Leadership Unleashed: Elevating Faculty Satisfaction through Psychological Capital. *Journal of Ecohumanism*. 3(3), 260-273.
- Whitehead, C. (2010). Cultural distortions of self- and reality-perception. *Journal of Consciousness Studies*, 17(7–8), 95–118.
- Xaba, L. ve Ndlovu, S. (2023). *Consumerism as an ideology: A critical theory perspective*. OIDA International Journal of Sustainable Development, 16(12), 207–214.
- Xhani, D., Kulluri, E. ve Malësjaja, M. (2024). Technology use and its effects on the development of communication skills among children in Albania. *Journal of Social Studies Education Research*, 15(5), 148–168.
- Yadav, G. K. ve Nagle, Y. K. (2012). Work alienation and occupational stress. *Social Science International*, 28(2), 333–344.
- Yalçın, İ. (2020). Değişim ve yenileşmede fitrat çizgisi. *Tevilat*, 1(1), 97–120.

- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yenice, B. (1995). *Yabancılaşma ve ideoloji* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeniçeri, Ö. (1991). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak yönetime katılma ve bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, B. ve Çelik, S. B. (2024). The Relationship Between Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Resilience: The Sample of School Psychological Counselors. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(2), 1061-1118.
- Yıldırım, A. ve Çelikten, Y. (2019). Kadın okul yöneticilerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 404-424.
- Yıldırım, E. (2021). *Algılanan iş stresinin tükenmişlik ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: Muhasebe yardımcı personellerine yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstinye Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, F. (2019). *Bürokratik yapının ve işleyişinin çalışanların motivasyonu üzerine etkisi-Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, T. (2011). Feuerbach'ın din felsefesi. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 45-60.
- Yıldız, B. ve Çelik, G. G. (2023). Örgütsel yabancılaşma ve toplumsal etkileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(2), 200-215.
- Yıldız, E. (2019). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik algılarına etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, F. F. (2013). *Yöneticilerin algılanan sahte ve gerçek dönüşümcü liderlik davranışlarını ayırt etmede makyavelizm ile kişisel açılım ve geri bildirimin etkileri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, M. (2023). Metaverse ve metafizik. *Türkiye İlahiyat Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 646-662.
- Yıldız, M. L. (2018). Etik liderlik ve örgütsel adalet: İletişim tatmininin aracı rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(1), 95-118.

- Yıldız, S. ve Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49–58.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833–1852.
- Yılmaz, M. ve Taşçı, D. (2019). Öğretmenlerin iş tatmini ve işe yabancılaşma düzeyleri üzerine bir araştırma. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(3), 150–165.
- Yılmaz, Ö. (2018). *Dönüşümcü liderlik ve çalışan bağlılığı ilişkisi: Bir uygulama çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yolaç, E. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yurdakul, G. ve Öneren, M. (2021). The relationship between social loafing and work alienation: A case study. *Çorum Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 179–202.
- Yurdakul, S. ve Gurel, E. (2023). Duygusal emek, işgören performansı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Satış danışmanları üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 57, 301–316.
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma kavramı paralelinde emeğin yabancılaşması ve sonuçları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 159–188.
- Yüksel, S. (2011). Dönüşümcü liderlik ve karizma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 113–120.
- Yüksel, S. (2014). Eğitimde örgütsel uyum: Birey ve kurum etkileşimi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39(2), 45–62.
- Zachhuber, J. (2015). The world soul in early Christian thought. *Vigiliae Christianae*, 69(1), 18-38.
- Zeng, L. M. (2020). Peer review of teaching in higher education: A systematic review of its impact on the professional development of university teachers from the teaching expertise perspective. *Educational Research Review*, 31, 100333.
- Zengin, H. T. (2023). *Öğretmenlerin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Zengin, R., Akın, M. A. ve Karadaş, H. (2021). Okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 2677–2706.
- Zeynel, E. (2022). Dönüştürücü liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ve duygusal bağlılığın düzenleyici rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 545–572.
- Zhang, W. (2025). Exploring the alienation of digital labor in the era of digital capitalism. *Journal of Contemporary Social Sciences*, 15(2), 101-115.
- Zorgül, G. G. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki: İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.



EK

EK 1: Etik Kurul İzni

T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

26.11.2024

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARI

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
21.11.2024	14	312

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Yayın Etik Kurulu Prof. Dr. İbrahim COŞKUN başkanlığında 21.11.2024 günü toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR 14-2024/312. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Ömür ÇOBAN'ın sorumlu araştırmacı olduğu ve yüksek lisans öğrencisi Berna BAĞCIOĞLU ACET ile birlikte yapmayı planladığı "Dönüşümcü Liderlik Stilinin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyiyle İlişkisi" başlıklı tez çalışmasına ait uygulayacakları yöntemle ilişkin gerekli izinlerin alınması kaydıyla fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvuran kişiye ait olmak üzere etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

(e-imza)

Prof. Dr. İbrahim COŞKUN

Başkan

(e-imza)

Prof. Dr. Ali AYATA
Başkan Yardımcısı

(e-imza)

Prof. Dr. Ercan OKTAY
Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Mehmet MERCAN
Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Cihat ABDİOĞLU
Raporör

(e-imza)

Prof. Dr. Mehmet KURT
Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Özlem SADI
Üye

EK 2: MEB Araştırma İzni



KARAMAN İİ Milli Eğitim Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2024.011424

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 221038

T.C. Kimlik No:

Adı Soyadı: BERNA BAĞCIOĞLU ACET

Araştırmanın Adı: Dönüşümcü Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyiyle İlişkisi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örnekleme / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: KARAMAN İİ Milli Eğitim Müdürlüğü

Uygulama Yapılacak Birim: İİ Milli Eğitim Müdürlüğü

Uygulama Yapılacak İl: KARAMAN

Veri Toplama Aracının Başlığı: Dönüşümcü Liderlik ve İşe Yabancılaşma Ölçekleri

Araştırma Uygulama İzininin Kabul Tarihi: 19.12.2024

Araştırmanın Uygulama İzininin Bitiş Tarihi: 19.12.2025

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni KARAMAN İİ Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için "https://arastirmalizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula" bağlantısına kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -

EK 3: Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Kullanım İzni

Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği

Gelen Kutusu

 **Berna Bağcı...** 06.10.2023

Merhaba. Ben Berna BAĞCIOĞLU ACET. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa tezimde Karaman ilinde okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğini kullanmak ve bu konudaki çalışmalarınızdan yararlanmak istiyorum. En kısa zamanda bilgi verirseniz çok mutlu olurum. Teşekkürler.

 **Berna Bağcı...** 17.10.2023

Merhaba Berna,
Tabi ki kullanabilirsiniz. Ekte iletiyorum.
Kolaylıklar dilerim.

6 Eki 2023 Cum 15:06 tarihinde Berna Bağcıoğlu Acet > şunu yazdı:

Ek 4: İşe Yabancılaşma Ölçeği Kullanım İzni

 **Berna Bağcı...** 17.10.2023

Merhaba. Ben Berna BAĞCIOĞLU ACET. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa tezimde Karaman ilinde okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için İşe Yabancılaşma Ölçeğini kullanmak ve bu konudaki çalışmalarınızdan yararlanmak istiyorum. En kısa zamanda bilgi verirseniz çok mutlu olurum. Teşekkürler.

 **Berna Bağcı...** 17.10.2023

Merhaba Berna Hanım,

Tezinizde, geliştirmiş olduğum " İşe Yabancılaşma Ölçeği"ni kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar...

Kimden: "Berna Bağcıoğlu Acet"

Kime: [Redacted]

Gönderilenler: 17 Ekim Salı 2023 19:31:22

Konu: İşe Yabancılaşma Ölçeği

Ek 5: Araştırmada Kullanılan Ölçekler

1. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz: K ☐ E ☐
2. Eğitim durumunuz: Lisans ☐ Lisansüstü ☐
3. Mesleki kıdeminiz: 1-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 21+yıl ☐
4. Bu okuldaki görev süreniz: 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11+yıl ☐
5. Okul müdürünüzle çalışma süreniz: 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7+yıl ☐

2. BÖLÜM: İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

İfadeler	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3. İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
6. İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

3. DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÖLÇEĞİ

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Okul yöneticim;					
1. Bizi motive etme yolları geliştirir.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Onunla çalışmaktan gurur duyuyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Onun herhangi bir engeli aşma yeteneğine güveniyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Eğitime ihtiyacı olanların eğitimiyle ilgilenir.	☐	☐	☐	☐	☐

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Berna BAĞCIOĞLU ACET	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Pamukkale Üniversitesi
Fakülte	Eğitim Fakültesi
Bölümü	İngilizce Öğretmenliği
Makale ve Bildiriler	
1. Bağcıoğlu Acet, B. ve Çoban, Ö. (2025). Dönüşümcü liderlik stilinin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyiyle ilişkisi. 23. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi– Sosyal ve Eğitim Bilimleri – (UBAK), 5-6 Temmuz 2025, Ankara.	