

Psikolojik Danışmanların Yabancılaşması Üzerinde Algıladıkları Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin Rolünün İncelenmesi

Examination of the Role of School Principals' Leadership Styles on Alienation of Psychological Counselors Rules

Okan Yılmazlar^{ID}, Fatih Camadan^{ID}

Öz. Bu araştırmada, psikolojik danışmanların yabancılaşması üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolünün incelenmesi temel amaç olarak belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik danışmanların yabancılaşması; cinsiyet, medeni durum, en son bitirilen okul, kıdem ve görev yapılan öğretim basamağı değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Bu amaçla araştırma 181'i kadın 40'ı erkek olmak üzere toplam 221 psikolojik danışman ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların yabancılaşmalarıyla sadece dönüşümcü liderlik stili arasında olumsuz yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri ile psikolojik danışmanların yabancılaşması arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Medeni durum değişkenine göre evli olanların ve görev yapılan öğretim basamağı değişkenine göre lisede görev yapanların diğer meslektaşlarına göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların yabancılaşmasının cinsiyet, en son bitirilen okul ve kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler. Psikolojik Danışman, Okul Müdürü, Yabancılaşma, Liderlik Stilleri

Abstract. In this study, examination of the role of school principals' leadership styles on alienation of psychological counselors was defined as a main object. In addition, the alienation of psychological counselors was compared according to the gender, marital status, the most recently graduated school, seniority, and the grade of teaching which is assigned. For this purpose, the research was carried out with a total of 221 psychological counselors, 181 of who are female and 40 of who are male. As a result of the research, it was determined that there is a negative relationship between the alienation of psychological counselors and just the transformational leadership style from leadership styles. On the other hand, it was determined that there is no meaningful relationship between the transactional and laissez-faire leadership and the alienation of psychological counselors. It has been found that according to the factor of marital status, married people; and the grade of teaching which is assigned, the ones who work in high school have more alienation than the other colleagues. It has determined that the alienation of psychological counselors does not differ significantly according to sex, the most recently graduated school and seniority variables.

Keywords. Psychological Counselor, School Principal, Alienation, Leadership Styles

Okan Yılmazlar

Milli Eğitim Bakanlığı, Halk Eğitim Merkezi, Hopa, Artvin, Türkiye
e-mail: o.yilmazlar08@gmail.com.tr

Fatih Camadan (Sorumlu Yazar)

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Çayeli, Rize, Türkiye
e-mail: fatih.camadan@erdogan.edu.tr

Geliş / Received: 3 Aralık/December 2018

Düzeltilme / Revision: 4 Şubat/February 2019

Kabul / Accepted: 29 Mart/March 2019



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association
Genel Merkez / Central Office

Okullarda yürütülen eğitim-öğretim faaliyetlerinin başarısı üzerinde okul yöneticilerinin etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Olumlu yönde etkili olmak isteyen okul yöneticisinin; sorumluluk sahibi, etkili kararlar alan, çevresi tarafından saygı duyulan ve model alınan kişi olmaya özen göstermesi gerekmektedir (Drucker, 1996, s. 54). Bunların yanı sıra, alanındaki gelişmeleri takip eden, esnek olan, kararlarını zamanında alan, tutarlı ve verdiği sözü yerine getiren okul yöneticisinin yönetimde daha başarılı olduğu belirtilebilir (James ve Fleet, 1998, s. 93). Buna karşılık gücünü makamından alan kişilerin, okullarında olumlu bir atmosfer oluşturmada yetersiz kaldığı savunulabilir (Mutlu, 1995, s. 9). Ayrıca başarılı olmak isteyen okul yöneticisinin etkili iletişim becerilerine de sahip olması gerekmektedir (Gordon, 1999, s. 5). Çünkü kişileri ortak hedefler etrafında toplamak, motive etmek ve cesaretlendirmek okulun liderinin görevidir (Mimir, 2008, s. 4).

Okulların başarısını etkileyen diğer bir faktör rehberlik hizmetleridir. Günümüzde rehberlik hizmetlerine ayrı bir önem verildiği söylenebilir. Öğrencilerin eğitim sürecine aktif katılımının sağlanması ve kendisi hakkında alınan kararlarda söz sahibi olması önemlidir. Bu durum öğrencilerin kendilerini iyi tanımasını gerekli kılmaktadır (Binbaşıoğlu, 1983, s.10). Okullarda öğrencilerin kendilerini iyi tanımaları ve kendisini ilgilendiren kararlarda aktif olmaları ise etkili rehberlik hizmetleri ile mümkün olabilmektedir. Ancak rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde okul müdürlerinin ve öğretmenlerin rehberlik uygulamaları hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı ve rehberlik hizmetlerine yönelik önyargılı tutumlar sergiledikleri belirlenmiştir (Tuzgöl Dost ve Keklik, 2012, s. 399; Yeşilyaprak, 2010, s. 9). Camadan ve Sezgin'in (2012, s. 207) yaptığı araştırmada psikolojik danışmanların sorumluluklarını yerine getirmelerinde okuldaki diğer paydaşlarla yaptıkları iş birliğinin önemli olduğu ancak bu iş birliğinin yeterince sağlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürlerinin astlarına karşı sergilemiş olduğu davranışlarının onların liderlik stillerinden ilişkili olduğu düşünülmektedir. Dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri bunlardan bazılarıdır. Dönüşümcü lider, takipçilerin inanç, istek ve değerlerinde değişiklikler yaparak; örgütün vizyon, strateji ve kültürünü değiştirme; ürün ve teknolojide yeniliği teşvik edebilme becerisi olan kişidir (Bosman, 2004, s. 7). Sürdürümcü lider, mevcut düzeni koruyan, bu durumun sağlanması için astlarını motive eden ve gereksinimlerini

karşılamanın, önceden belirlenmiş hedeflere uygun hareket eden ve düzensizlik oluşmaması için gerekli önlemleri alan kişidir (Akan ve Yalçın, 2015, s. 126). Serbest bırakıcı lider ise iş ile ilgili hiçbir şeye müdahalede bulunmayan; işin amaçlarının ve kurallarının astlar tarafından belirlenmesine imkân sağlayan ve sorumluluk almaktan kaçınan kişidir (Koçel, 2014, s. 695). Bunların dışında farklı liderlik stillerinin olduğunu savunan araştırmacılar da bulunmaktadır. Ancak ilgili alan yazın incelendiğinde yaygın olarak bu liderlik stillerinin üzerinde durulduğu anlaşılmaktadır (Alkan, 2016, s. 18; Ayan, 2013, s. 34; Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 75; Batmunkh; 2011, s. 23; Bulut, 2016, s. 19; Cansüngü, 2016, s. 55; Çelik, 2017, s. 20; Doğanay, 2014, s. 31; Gezici, 2007, s. 13; Önal, 2006, s. 56; Yiğitel, 2014, s. 18).

Yapılan araştırmaların bazılarında liderlik stillerinin, okulun işleyişi üzerinde olumlu sonuçlar doğurduğu; bazılarının ise okullarda olumsuz bir atmosferin oluşması ile ilişkili olduğu savunulmuştur. Yapılan araştırmalardan; dönüşümcü, demokratik ve karizmatik liderliğin, çalışanların olumlu yaşantıları ile ilişkili olduğu (Akan ve Yalçın, 2015, s. 142; Baltacı, Kavacık, Şentürk ve Kurar, 2014, s. 77; Cansüngü; 2016, s.161; Cemaloğlu, 2007, s. 106; Çakır Titizoğlu, 2011, s. 98; Dilek, 2005, s. 127; Dulkadir, 2017, s. 92; Karadağ, Başaran ve Korkmaz, 2009, s. 36; Morçin ve Çarıkcı, 2016, s. 107; Özsöylemez, 2009, s. 117; Uysal, Keklik, Erdem ve Çelik, 2012, s. 44) anlaşılmaktadır. Buna karşılık otokratik liderliğin diğer liderlik stillerine göre olumlu atmosfer oluşturmada yetersiz kaldığı belirtilmiştir (Uysal, Keklik, Erdem ve Çelik, 2012, s. 44; Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012, s. 147). Serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stillerinin ise çalışanların olumlu yaşantıları ile olumlu (Cansüngü, 2016, s. 161; Çakır Titizoğlu, 2011, s. 98; Genç ve Alayoğlu, 2016, s. 42; Korkmaz, Aras, Yücel ve Kıygın, 2013, s. 710; Morçin ve Çarıkcı, 2016, s. 107); olumsuz yaşantıları ile (Baltacı, Kavacık, Şentürk ve Kurar, 2014, s. 77; Çelik, 2017, s. 50; Karadağ, Başaran ve Korkmaz, 2009, s. 36) olumsuz yönlü bir ilişkiye sahip olduğu savunulmuştur.

Liderlik stillerinin tüm çalışanların yaşantıları ile ilişkili olduğu gibi psikolojik danışmanların yaşantıları ile de bir takım olumlu veya olumsuz ilişkilerinin olabileceği düşünülmektedir. Çulha'nın (2017, s. 107) psikolojik danışmanlar üzerinde yaptığı araştırmada, tükenmişliğin önüne geçilip iş doyumunun sağlanması ile dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderliğin olumlu bir

ilişkinin olduğu savunulmaktadır. Fakat dönüşümcü liderliğin diğerlerine göre daha etkili olduğu belirtilmektedir. Ayrıca ilgili araştırmada dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderliğin psikolojik danışmanların tükenmişlik hissetmelerini engellediği savunulmaktadır. Benzer şekilde Aydemir'in (2014, s. 70) araştırmasında psikolojik danışmanların tükenmişliği ile dönüşümcü liderlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık ilgili çalışmada serbest bırakıcı liderliğin psikolojik danışmanların tükenmişlik yaşamalarına katkı sağladığı belirtilmektedir. Ayrıca Camadan, Çaylak, Yılmazlar, Yılmaz ve Gül Kara'nın (2017, s. 1321) yaptığı araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik hissetmelerinin yabancılaşma yaşamalarına neden olduğu savunulmaktadır.

Yönetsel süreçlerde karşılaşılan problemler sonucunda ortaya çıkan olumsuzluklardan biri de psikolojik danışmanların yaşadığı yabancılaşma durumudur (Erjem, 2005, s. 16). Yabancılaşma, kişinin özünden uzaklaşarak olaylar ve durumlar üzerinde etkili olamaması; bunun sonucunda da kendisinin bile tam olarak tanımlayamadığı gizil güçlerin etkisi altına girerek pasif hale gelmesi olarak tanımlanmaktadır (Jaeggi, 2014, s. 3). Bu konuda yapılan araştırmalarda okul müdürlerinin merkezîyetçi ve demokratik olmayan davranışları (Elma, 2003, s. 115) ile psikolojik danışmanların görevi dışında işlerle meşgul edilmelerinin (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 283; Hatunoğlu ve Hatunoğlu, 2006, s. 336; Kasapoğlu, 2015, s. 84) yabancılaşma yaşamaları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmalardan hareketle psikolojik danışmanların yabancılaşma yaşamaları üzerinde okul müdürlerinin önemli bir role sahip olduğu söylenebilir.

İlgili alan yazında yer alan araştırmalarda yabancılaşma ile liderlik stilleri arasındaki ilişkiye ışık tutabilecek araştırmaların olduğu anlaşılmıştır. Dönüşümcü liderlik ile motivasyon (Aksel, 2016, s. 107), performans (Aslan, 2017, s. 86), örgütsel bağlılık (Avolio, Zhu, Koh ve Bhatia, 2004, s. 951; Nguni, Slegers ve Denessen, 2006, s. 158; Uzun, 2016, s. 66) ve iş doyumu (Ergün Doğanbaş, 2017, s. 87; Nguni, Slegers ve Denessen, 2006, s. 158) arasında pozitif; örgütsel sessizlik (Öncü, 2017, s. 82; Özdil, 2017, s. 70; Wang, Hsieh, Tsai ve Cheng, 2011, s. 354) arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya koyulmuştur. Sürdürümcü liderlik ile performans (Aslan, 2017; s. 86) ve örgütsel sessizlik (Öncü, 2017, s. 82; Özdil, 2017, s. 70) arasında pozitif yönü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Demokratik liderlik ile iş

doyumunu (Gezici, 2007, s. 117) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Serbest bırakıcı liderlik ile iş doyumunu (Gezici, 2007, s. 117) ve örgütsel sessizlik (Özдіl, 2017, s. 70) arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca otokratik liderlik ile iş doyumunu (Gezici, 2007, s. 116) ve verimlilik (Yerli, 2016, s. 55) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık Özevin'in (2016, s. 59) araştırmasında otokratik liderliğin örgütlerde kural ve devam bağlılıkları ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmaların yanı sıra Babalık'ın (2016, s. 88) yapmış olduğu çalışmada demokratik liderliğin astlar üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu ve astların kendisini örgüte ait hissetmesine pozitif etkisinin olduğu savunulmaktadır. Buna karşılık örgütte düşünceleri önemsenmeyen ve baskı gören astların kendilerini örgütten dışlanmış hissettikleri belirtilmektedir. Bu durumun astların işten ayrılma eğilimi göstermelerinde etkili olduğu savunulmaktadır. Abbas, Hussein ve Khali'nin (2017, s. 153) iş ortamındaki düşmanca tavır ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada; örgütlerdeki düşmanca davranışların çalışanların yabancılaşması ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. İlgili çalışmada yabancılaşma yaşanmasının en aza indirilmesi için ast-üst arasındaki ilişkinin geliştirilmesinin gerektiği savunulmaktadır.

Okul müdürlerinin sergilemiş olduğu tutumun genel işleyiş üzerinde olumlu veya olumsuz sonuçlara neden olduğu görülebilmektedir. Planlamanın iyi yapılması, rehberlik sisteminin aktif işletilmesi, veli-öğretmen-öğrenci ilişkisinin sağlıklı yürütülmesi ve mevcut imkânlardan azami düzeyde faydalanılması genel işleyiş üzerinde pozitif; bunların dışındaki uygulamalar ise negatif etki oluşturmaktadır (Küçükahmet, 2001, s. 124). Bu durumlardan yola çıkıldığında okul müdürlerinin yetkisinden aldığı güçten önce etkileme becerisini kullanması gerektiği belirtilebilir. Eğer etki gücü yetersiz kalırsa bu durumda yetkisini kullanması gerekmektedir. Fakat hangi gücü kullanırsa kullansın okul müdürünün etkili iletişim becerilerine sahip olması gerektiği savunulabilir. Çünkü ancak etkili iletişim becerilerine sahip olan okul müdürleri, astları olan eğitim çalışanları üzerinde olumlu etki oluşturarak liderlik yapabilmektedir (Turan, 2014, s. 218). Yukarıda yer verilen açıklamalar incelendiğinde okul müdürünün çalışanlarına karşı sergilediği davranışların yapılan çalışmaların sağlıklı yürütülmesinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu etkinin okulun işleyişinin yanı sıra çalışanların verimliliği üzerinde de rol oynadığı belirtilebilir.

Bu durumdan hareketle liderliğin eğitim süreçleri üzerinde etkili bir olgu olduğu söylenebilir.

Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'nde (2017) eğitim kurumlarında rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili olarak, eğitim kurumu müdürünün başkanlığında, “Eğitim kurumlarında rehberlik hizmetlerinin planlanması ve kurum içindeki iş birliğinin sağlanması amacıyla rehberlik hizmetleri yürütme komisyonu oluşturulur (Madde 29-(1))” ifadesi yer almaktadır. Bununla birlikte rehberlik hizmet türlerinden birisi olan müşavirlik hizmetlerinde psikolojik danışmanlar ile okul yönetiminin işbirliği içerisinde ve ortak bir anlayış çerçevesinde hareket etmelerinin gerekliliği vurgulanmaktadır (Oğuz Duran, 2017, s. 183). Bu açıklamalara göre okullarda yürütülen rehberlik faaliyetlerinde okul yönetimi ile psikolojik danışmanların uyum içerisinde çalışmalarının önemi açığa çıkmaktadır. Nitekim Hatunoğlu ve Hatunoğlu'nun (2006, s. 336) okul müdürü, müdür yardımcısı ve psikolojik danışmanın görüşlerini aldıkları araştırmada okul müdürünün olumsuz tutumunun psikolojik danışmanın görevini yerine getirmesinde olumsuz bir etken olduğu ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte Akbaş (2001) tarafından okul yöneticileri ve psikolojik danışmanlarla yapılan çalışmada psikolojik danışma hizmetlerine yönelik olumlu anlayışın kurulacak işbirliğine katkı sağladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla okul müdürlerinin psikolojik danışmanlarla kurdukları etkileşimin yürütülen çalışmaları etkileyen bir unsur olduğu anlaşılmaktadır.

Yabancılaşma tüm kurum ve kuruluşlarda olduğu gibi okullarda da yaşanabilmektedir. Bu durumun çalışanlar üzerinde birtakım olumsuzluklara yol açtığı anlaşılmıştır. Hangi şartlarda yabancılaşma yaşanmasının daha sık olduğu ve yabancılaşma ile hangi değişkenlerin ilişkili olduğu hakkında birçok araştırma yapılmıştır. İlgili araştırmalar incelendiğinde yabancılaşma yaşanmasında örgüt liderinin önemli bir role sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu durum okullarda da benzerlik göstermektedir. Okul müdürünün yaklaşımının, çalışanların yabancılaşma yaşaması ile ilişkili olduğu görülmüştür. Okulun bir paydaşı olan psikolojik danışmanın, çalıştığı kurum içerisindeki performansını etkileyen birçok faktörün olduğu söylenebilir. Bu faktörlerden birisinin de yabancılaşma durumu olduğu düşünülmektedir. Nitekim Camadan, Kahveci ve Erdoğan'ın (2016) psikolojik danışmanlar ile yaptığı araştırmada kendilerinden görevleri dışında beklentilerin olması, mesleklerinin değersiz görülmesi ve psikolojik danışmanlıktan çok rehberliğin ön planda tutulmasının yabancılaşma yaşanması

ile ilişkili olduğu ortaya koyulmuştur. Yabancılaşma ile ilgili yapılan araştırmalarda daha önce değinildiği üzere bu durumun, çalışanın performansını olumsuz etkileyen bir unsur olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla yabancılaşmanın psikolojik danışmanlar arasında da yaşanan ancak istenmeyen bir durum olduğu söylenebilir. Öte yandan psikolojik danışmanın yaptığı çalışmalarda verim alabilmesinde okul müdürü ile kurduğu işbirliğinin önemli olduğu anlaşılmıştır. Okul müdürünün kurduğu iletişim ile ilişkili olduğu öngörülen liderlik stilinin psikolojik danışmanlara nasıl yansıdığına önemli bir konu olduğu değerlendirilmektedir. Farklı bir ifadeyle okul müdürünün liderlik stilinin psikolojik danışmanın yabancılaşması üzerinde herhangi bir rolünün olup olmadığının belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

İlgili alan yazın taramalarında liderlik stilleri ve yabancılaşma hakkında yapılan birçok araştırma olmasına karşılık bu iki değişkenin birlikte ele alındığı araştırma sayısının sınırlı olduğu görülmüştür. Daha dikkat çekici nokta ise modern eğitim sitemlerinde vazgeçilmez görülen rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu olan okul psikolojik danışmanının yaşantılarının, okul müdürünün liderlik stilleri ile nasıl bir ilişkisi olduğunun yeterince incelenmemiş olmasıdır. Bu durumdan hareketle bu araştırmada psikolojik danışmanların yabancılaşması ile algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin herhangi bir ilişkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu araştırmanın ilgili alana bu yönüyle katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca rehberlik hizmetleri ile ilgili plan ve program hazırlanmasında ve mevcut işleyiş üzerindeki yapılacak değişikliklerde bu araştırma sonuçlarından yararlanılabileceği değerlendirilmektedir. Bu yönüyle araştırmanın sonuçlarının okullardaki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesine de katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca psikolojik danışmanların yaşadıkları yabancılaşmanın sahip oldukları çeşitli özellikler ya da içerisinde buldukları bir takım durumlardan bağımsız olamayacağı tahmin edilmiştir. Bu düşünceden hareketle psikolojik danışmanların yabancılaşmalarının cinsiyet, medeni durum, en son bitirilen okul, kıdem ve öğretim basamağı değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı da belirlenmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Psikolojik danışmanların yabancılaşması üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolünün incelendiği bu araştırmanın modeli ilişkisel taramadır. İlişkisel tarama modeli, değişkenlerin birbiri ile arasındaki ilişkinin incelenmesine ve değişkenlerin karşılaştırılmasına olanak sağladığından (Karasar, 2016, s. 81) çalışmanın amacıyla paralellik göstermektedir. Ayrıca bu çalışmada psikolojik danışmanların yabancılaşmaları bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırmalı olarak incelendiğinden tarama modelinin seçilmesi uygun görülmüştür.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Artvin, Rize ve Trabzon il ve ilçelerinde görev yapan 342 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise; para, zaman ve işgücü kaybını önlemeyi temel amaç edinen uygun örnekleme yöntemi (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013, s. 92) kullanılarak belirlenmiş olan 221 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Bu örneklem türünün tercih edilmesinin nedeni her bir okulda yaklaşık bir psikolojik danışmanın görev yaptığı düşünüldüğünde, psikolojik danışmanlara ulaşmanın zaman ve emek açısından zor olacağı düşüncesidir. Araştırmacıların birisi Artvin’de diğeri Rize’de görev yaptığından ve Trabzon’un da bu şehirlere ulaşım açısından yakın olması nedeniyle değinilen şehirlerde görev yapan psikolojik danışmanların örnekleme alınmasına karar verilmiştir. Araştırmanın örnekleminde kaç kişinin olacağına karar verilmesi ile ilgili açıklamalara ise Verilerin Analizi başlığı altındaki Örneklem Büyüklüğünün Hesaplaması başlığında yer verilmiştir. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	181	%82
	Erkek	40	%18
Medeni durum	Bekâr	147	%67
	Evli	74	%33
En son bitirilen okul	Lisans	202	%91
	Yüksek lisans	19	%9
Mesleki kıdem	0-5 yıl	96	%43
	6-10 yıl	62	%28
	11-20 yıl	48	%22
	21 yıl ve üstü	15	%7
Görev yapılan öğretim basamağı	İlkokul	59	%27
	Ortaokul	78	%35
	Lise	84	%38
Görev yapılan şehir	Artvin	41	%18
	Rize	86	%39
	Trabzon	94	%43

Tablo 1 incelendiğinde psikolojik danışmanların 181'inin (%82) erkek, 40'ının (%18) kadın olduğu görülmektedir. Ayrıca 147'sinin (%67) bekâr, 74'ünün (%33) evli; 202'sinin (%91) lisans, 19'unun (%9) yüksek lisans mezunu olduğu; 96'sının (%43) 5 yıl ve altı, 62'sinin (%28) 6-10 yıl, 48'sinin (%22) 11-20 yıl ve 15'inin (%7) 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu; 59'unun (%27) ilkokul, 78'inin (%35) ortaokul ve 84'ünün (%38) lisede görev yaptığı görülmektedir. Katılımcıların görev yapılan şehirlere göre dağılımı incelendiğinde ise 41'inin (%18) Artvin, 86'sının (%39) Rize ve 94'ünün (%43) Trabzon'da görev yaptığı anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri “Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeği”, “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği” ve araştırmacılar tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılarak toplanmıştır. Kişisel bilgi formunda katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, en son bitirilen okul, kıdem ve görev yapılan öğretim basamağı) yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği. Bu ölçek Akan, Yıldırım ve Yalçın (2014, s. 392) tarafından öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin liderlik stilinin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 35 maddeden oluşmuş olup; beşli likert tipinde (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçekte dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Ölçeğin geçerliğine ilişkin yapılan analizler sonucunda ölçeğin toplamına ilişkin açıklanan varyansın %54.19 olduğu anlaşılmıştır. Varyansın boyutlara dağılımı ise; dönüşümcü liderlik %37.40; sürdürümcü liderlik %4.30; serbest bırakıcı liderlik %12.45 şeklindedir. Ölçeğin güvenilirlik değerlerini için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı dönüşümcü liderlik için .96, sürdürümcü liderlik için .85 ve serbest bırakıcı liderlik için .82 şeklindedir. Hesaplanan Spearman-Brown korelasyon katsayısı dönüşümcü liderlik için .95; sürdürümcü liderlik için .81 ve serbest bırakıcı liderlik için .77'dir. Test tekrar test yöntemi sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı değerleri ise, dönüşümcü liderlik için .92; sürdürümcü liderlik için .79 ve serbest bırakıcı liderlik için .87'dir. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu kabul edilmiştir. Bu araştırma kapsamında ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik analizleri yeniden test edilmiştir. Ölçme aracının geçerliğinin kontrol edilmesinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri; $X^2/df=1.73$, CFI=.90, RMSEA=.06, SRMR=.06 şeklindedir. Değerlenen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmıştır (Hu ve Bentler, 1995, s. 82; Kline, 2011, s. 205). Ölçme aracının güvenilirliğinin kontrol edilmesinde Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçme aracının alt boyutlarına ilişkin hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı değerleri dönüşümcü liderlik için .95; sürdürümcü liderlik için .65 ve serbest bırakıcı liderlik için .86 olarak bulunmuştur. Değerlenen değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmıştır (Tavşancıl 2006, s. 29).

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği. Bu ölçek Eryılmaz (2010, s. 54) tarafından örgüt çalışanlarının yabancılaşma durumlarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 38 maddeden oluşmuş olup; beşli likert tipinde (1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Sık sık, 5=Her zaman) derecelendirilmiştir. Ölçek beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; güçsüzlük, kuralsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma ve anlamsızlık şeklinde adlandırılmıştır. Boyutların her biri ayrı ayrı puanlanabileceği gibi, ölçek toplam puanı hesaplanarak da kullanılabilir. Bu araştırmada ölçeğin toplam puanı dikkate alınmıştır. Ölçeğin toplam puanındaki artış, kişilerin yabancılaşma düzeylerinin de arttığı anlamını taşımaktadır. Ölçeğin geçerliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeğin toplamına ilişkin açıklanan varyansın %55.86 olduğu anlaşılmıştır. Hesaplanan madde faktör yük değerleri ise .41 ile .71 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı değerlerinin .89 ile .67 arasında değiştiği ve test tekrar test korelasyon katsayısı değerinin .84 olduğu bulunmuştur. Yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu savunulmuştur. Bu araştırma kapsamında ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik analizleri yeniden test edilmiştir. Ölçme aracının geçerliğinin kontrol edilmesinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri; $X^2/df=5.66$, $CFI=.95$, $RMSEA=.14$, $SRMR=.05$ şeklindedir. Değerlenen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmıştır (Hu ve Bentler, 1995, s. 82; Kline, 2011, s. 205). Ölçme aracının güvenilirliğinin kontrol edilmesinde Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçme aracının toplam puanına ilişkin hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı değeri .92 olarak bulunmuştur. Değerlenen değer kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmıştır (Tavşancıl 2006, s. 29).

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin toplanmasında ilk olarak ölçekleri geliştiren kişilerden e-mail yolu ile kullanım izinleri alınmıştır. Daha sonra ölçekleri belirlenen il ve ilçelerde görev yapan psikolojik danışmanlara uygulayabilmek için Millî Eğitim Bakanlığı'nın ilgili genel müdürlüğünden uygulama izinleri alınmıştır. Artvin, Rize ve Trabzon il ve ilçelerinde görevli psikolojik danışmanların tümünün katıldığı eğitim-öğretim yılının başlangıcında yapılan toplantılara katılarak bazı

okullara ise doğrudan gidilerek araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş ve ölçekler araştırmacılar tarafından uygulanmıştır. Elde edilecek verilerin sadece bu araştırmanın amacı için kullanılacağı, hiçbir koşulda başka bir kişi veya kurumla paylaşılmayacağı katılımcılara belirtilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olanlara ölçek formları dağıtılmış ve uygulama gerçekleştirilmiştir. Her bir uygulama için yaklaşık 20 dakika zaman ayrılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda psikolojik danışmanların yabancılaşması üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolünün incelenmesi için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu regresyon analizinin yapılabilmesi için öncelikle birtakım varsayımların sağlanması gerekmektedir (Pallant, 2015, s. 166). Bu amaçla uç değerler, örneklem büyüklüğü ile normallik değerleri hesaplanmış; çoklu bağlantı probleminin (multicollinearity) olup olmadığı incelenmiştir. Gerekli koşulların sağlandığı görüldükten sonra çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Değerlenen varsayımların tespitine yönelik gerçekleştirilen hesaplamalar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

Uç Değerlerin Tespiti. Uç değerlerin tespit edilmesinde z puanından yararlanılmaktadır. Herhangi bir verinin z puanı, -3 ten küçük veya +3 ten büyük ise uç değer olarak kabul edilir (Büyüköztürk, Çokluk Bökeoğlu ve Şekercioğlu, 2012, s. 14). Yapılan hesaplamada iki adet uç değere sahip olan veri olduğu tespit edilmiş ve bu verilerin ait olduğu ölçme araçları araştırmanın dışında tutulmuştur.

Örneklem Büyüklüğünün Hesaplanması. Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği ve Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği belirlenen il ve ilçelerdeki okullarda görev yapan 227 psikolojik danışmana uygulanmıştır. Fakat yapılan kontrollerde doldurulan ölçme araçlarından 4'ünde eksik bırakılan birçok maddenin olduğu tespit edildiğinden bu verilerin ait olduğu ölçme araçları araştırmadan çıkarılmıştır. Ayrıca hesaplamalar sonucu uç değerlere sahip olduğu anlaşılan iki verinin çıkarılması sonucunda araştırmanın örneklem sayısı 221 olmuştur. Tabachnick ve Fidell'in (2015, s. 123) örneklem büyüklüğü hesaplama formülü [$N \geq 50 + 8m$ (m =bağımsız değişken sayısı)] dikkate alınarak, örneklem büyüklüğü sorunu olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın üç bağımsız değişkene sahip olduğu dikkate alınarak yapılan hesaplamada araştırmanın

örneklem büyüklüğü sorunu olmadığı anlaşılmıştır ($221 \geq 74$). Araştırmanın örnekleminde kaç kişinin olacağına bu formül dikkate alınarak karar verilmiştir.

Normallik Testi. Değişkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarının tespit edilmesi için tekli ve çoklu normal dağılım kontrol edilmiştir. Tekli normal dağılımın kontrol edilmesi amacıyla değişkenlerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamaların sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Değişken	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Dönüşümcü	-.344	.096
Sürdürümcü	-.039	.066
Serbest Bırakıcı	.553	.059
Yabancılaşma	.751	-.116

Değişkenlerin tekli normal dağılıma sahip olduğunun savunulabilmesi için çarpıklık katsayısının -3 ile +3; basıklık katsayısının ise -10 ile +10 arasında değerler alması gerekmektedir (Kline, 2011, s. 63). Tablo 2 incelendiğinde çarpıklık ve basıklık katsayısı değerlerinin değinilen aralıklarda olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle değişkenlerin tekli normallüğünün sağlandığı anlaşılmıştır. Değişkenlerin çoklu normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenmesi için Mahalanobis değeri hesaplanmıştır. Mahalanobis değerinin, bağımsız değişken (Araştırmadaki bağımsız değişken sayısı 3'tür) sayısının X^2 anlamlılık tablosunda 0.01 anlamlılık düzeyine karşılık geldiği değerden (11.345) yüksek olmaması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2017, s. 99). Yapılan hesaplamalar sonucunda araştırmanın veri setinde Mahalanobis değeri yüksek olan verinin olmadığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla çok değişkenli normallüğün de sağlandığı anlaşılmıştır.

Çoklu Bağlantı Probleminin Testi. Araştırmanın bağımsız değişkenleri arasında çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığının tespiti için değişkenler arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 2. Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Değerleri

Bağımsız Değişken	Dönüşümcü	Sürdürümcü	Serbest Bırakıcı
Dönüşümcü	1	-.544 (p=.000)	-.674 (p=.000)
Sürdürümcü		1	.603 (p=.000)
Serbest Bırakıcı			1

Çoklu bağlantı probleminin olmadığı savunulabilmesi için değişkenler arasındaki ilişkinin .90'dan küçük olması gerekmektedir (Şencan, 2005, s. 222). Tablo 3 incelendiğinde korelasyon katsayı değerlerinin -.674 ile .603 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı anlaşılmıştır. Çoklu bağlantı probleminin kontrol edilmesi amacıyla Varyans Büyütme Formülü (VIF) ve Tolerans Değeri (TV) de hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 3. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Hesaplanan VIF ile TV Değerleri

Bağımsız Değişken	TV	VIF
Dönüşümcü	.516	1.939
Sürdürümcü	.601	1.663
Serbest Bırakıcı	.466	2.144

Çoklu bağlantı problemi VIF değeri 10'dan büyük; TV değeri ise .20'den küçük olduğunda ortaya çıkmaktadır (Büyüköztürk, 2017, s. 100). Tablo 4'te yer alan bağımsız değişkenlere ilişkin hesaplanan VIF ve TV değerlerine göre değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı anlaşılmıştır.

Yukarıda yer alan açıklamalar ışığında çoklu regresyon analizinin yapılabilmesi için gerekli görülen koşulların sağlandığı anlaşılmıştır. İlgili varsayımların sağlandığı görüldüğünden algılanan okul müdürlerinin liderlik stillerinin (dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik), psikolojik danışmanların yabancılaşmasını yordama durumunun belirlenmesi amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın diğer amacı doğrultusunda psikolojik danışmanların yabancılaşmalarının çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Yabancılaşmanın cinsiyet ve en son bitirilen okul değişkenlerine göre karşılaştırılması Mann Whitney U testi ile yapılmıştır. Yabancılaşmanın medeni duruma göre farklılaşma durumu t-testi ile kıdeme göre farklılaşma

durumu ANOVA ile ve görev yapılan öğretim basamağına göre farklılaşma durumu ise Kruskal Wallis H testi aracılığıyla incelenmiştir. Araştırmada gerçekleştirilen analizlerin yapılmasında SPSS programı kullanılmıştır.

BULGULAR

Psikolojik danışmanların yabancılaşması üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin nasıl bir role sahip olduğunun belirlenmesi için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca psikolojik danışmanların yabancılaşmasının çeşitli demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, kıdem, en son bitirdiği okul ve öğretim basamağı) göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Yukarıda ifade edilen tüm işlemler sonucunda elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Araştırmanın amacı olarak belirlenen psikolojik danışmanların yabancılaşması üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolünün incelenmesi için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz ile psikolojik danışmanların yabancılaşmalarının, algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stilleri ile açıklanıp açıklanamadığı tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen analizin sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.134	.337		6.335		
Dönüşümcü	-.135	.057	-.214*	-2.353	-.267	-.158
Sürdürümcü	-.008	.060	-.011	-.131	.158	-.009
Serbest Bırakıcı	.053	.058	.088	.920	.225	.062
R= .274 R ² = .075 F ₍₃₋₂₁₇₎ =5.883 *p< .050						

Tablo 5'te sunulan psikolojik danışmanların yabancılaşması ile algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stilleri (dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik) arasındaki ikili ve kısmi korelasyon değerleri incelendiğinde, dönüşümcü liderlik ile yabancılaşma arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=-.267$, $p=.000$) olduğu, diğer iki değişken kontrol edildiğinde bu iki değişken arasındaki ilişkinin ise $r=-.158$ ($p=.020$) olduğu anlaşılmaktadır.

Sürdürümcü liderlik ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.158$, $p=.018$) olduğu, diğer iki değişken kontrol edildiğinde bu iki değişken arasındaki ilişkinin $r=-.009$ ($p=.896$) olduğu anlaşılmaktadır. Serbest bırakıcı liderlik ile yabancılaşma arasında da benzer şekilde pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.225$, $p=.001$) olduğu, diğer iki değişken kontrol edildiğinde bu iki değişken arasındaki korelasyonun $r=.062$ ($p=.359$) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Algılanan okul müdürlerinin liderlik stillerinin birlikte, psikolojik danışmanların yabancılaşmaları ile pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmıştır ($R=.274$, $F_{(3-217)}=5.883$, $p<.010$). Üç bağımsız değişkenin birlikte psikolojik danışmanların yabancılaşmasını açıklama gücünün ise %8 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde algılanan okul müdürlerinin liderlik stillerinin, psikolojik danışmanların yabancılaşmalarını açıklamasında sadece dönüşümcü ($\beta=-.214$, $p<.050$) liderliğin anlamlı bir yordayıcı olduğu; serbest bırakıcı ($\beta=.088$, $p>.050$) ve sürdürümcü liderlik ($\beta=-.011$, $p>.050$) stillerinin ise anlamlı birer yordayıcı olmadığı belirlenmiştir.

Bu araştırma kapsamında psikolojik danışmanların yabancılaşmasının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu da incelenmiştir. Bu amaçla cinsiyet, medeni durum, en son bitirilen okul, kıdem ve görev yapılan öğretim basamağı değişkenlerine yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Analizlere geçilmeden önce değişkenlere ilişkin elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediği ve varyans homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiş; bu iki koşulun sağlandığı durumda parametrik, sağlanmadığı durumda ise parametrik olmayan (nonparametrik) testler (Büyüköztürk, 2017, s. 47) uygulanmıştır.

Psikolojik danışmanların yabancılaşmasının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlanmadığından (Levene Testi=4.10, $p<.05$) nonparametrik bir test olan Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5. Yabancılaşmanın Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonucu

Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p	Varyans Homojenliği	
							Levene Testi	p
Kadın	181	109.90	19892.50					
Erkek	40	115.96	4638.50	3421.500	-.543	.587	4.102	.044
Toplam	221							

Tablo 6'da yer alan sıra ortalamaları incelendiğinde erkek psikolojik danışmanların, kadın psikolojik danışmanlara göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları görülmektedir. Bu kapsamda kadın ve erkek psikolojik danışmanların yabancılaşma puanlarının farklılaştığı ancak bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır ($U=3421.500$, $p>.050$).

Psikolojik danışmanların yabancılaşmasının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumunun incelenmesinde, elde edilen puanların normal dağılım göstermediği anlaşıldığından (Kolmogorov Smirnov Testi=.212, $p=.000$) nonparametrik bir test olan Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Yabancılaşmanın Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonucu

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Bekâr	147	104.80	15405.50			
Evli	74	123.32	9125.50	4527.500	-2.033	.042
Toplam	221					

Tablo 7'de yer alan sıra ortalamaları incelendiğinde evli psikolojik danışmanların, bekâr psikolojik danışmanlara göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları görülmektedir ($U=4527.50$, $p<.050$).

Psikolojik danışmanların yabancılaşmasının en son bitirilen okula göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlanmadığından

(Levene Testi=5.858, $p<.050$) nonparametrik bir test olan Mann Whitney U-Testi sonuçları dikkate alınmıştır. Bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 6. Yabancılaşmanın En Son Bitirilen Okul Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonucu

En Son Bitirilen Okul	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p	Varyans Homojenliği	
							Levene Testi	p
Lisans	202	113.52	22931.00	1410.000	-1.911	.056	5.858	.016
Yüksek Lisans	19	84.21	1600.00					
Toplam	221							

Tablo 8'de yer alan sıra ortalamaları incelendiğinde lisans mezunu olan psikolojik danışmanların, yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanlara göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları görülmektedir. Ancak lisans ve yüksek lisans mezunu psikolojik danışmanların yabancılaşma puanları arasındaki bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır ($U=1410.000$, $p>.050$).

Psikolojik danışmanların yabancılaşmasının kıdem değişkenine göre farklılaşma durumunun incelenmesinde, elde edilen puanların normal dağılım göstermediği anlaşıldığından (Kolmogrov Smirnov Testi=.265, $p=.000$) nonparametrik bir test olan Kruskal Wallis H-testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 7. Yabancılaşmanın Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis H-testi Sonucu

Kıdem	n	Sıra Ortalaması	X ²	Sd	p
5 ve altı	96	122.11	7.684	3	.053
6-10 yıl	62	105.97			
11-20 yıl	48	105.67			
21 ve üstü	15	77.73			
Toplam	221				

Tablo 9'da yer alan sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek yabancılaşma düzeyine 5 ve altı kıdeme sahip olanlar, daha sonra 6-10 yıl kıdeme sahip

olanlar, daha sonra 11-20 yıl kıdeme sahip olanlar ve en son 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar olduğu görülmektedir. Ancak kıdemler arasındaki bu farklılıkların istatistiki açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır ($X^2_{(3)} = 7.684$, $p > .050$).

Psikolojik danışmanların yabancılaşmasının görev yapılan öğretim basamağına göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlanmadığından (Levene Testi=5.62, $p < .05$) Kruskal Wallis H-testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 8. Yabancılaşmanın Görev Yapılan Öğretim Basamağı Değişkenine Göre İncelenmesi Yönelik Yapılan Kruskal Wallis H-testi Sonucu

Öğretim basamağı	n	Sıra ortalaması	x^2	Sd	p	Varyans Homojenliği		Tamhane Testi
						Levene Testi	p	
(1) İlkokul	59	109.12						
(2) Ortaokul	78	96.69	8.35	2	.015	5.62	.001	3>2
(3) Lise	84	125.61						
Toplam	221							

Tablo 10 incelendiğinde psikolojik danışmanların yabancılaşma durumlarının görev yapılan öğretim basamağına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($x^2_{(2)} = 8.35$, $p < .05$). Bu farklılığın hangi öğretim basamakları arasında olduğunun anlaşılabilmesi için yapılan Tamhane testi sonuçları dikkate alındığında, lisede görev yapan psikolojik danışmanların yabancılaşma düzeylerinin, ortaokulda görev yapanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, lisede görev yapan psikolojik danışmanların, ilkokulda görev yapanlardan; ilkokulda görev yapanların da ortaokulda görev yapanlardan daha fazla yabancılaşma yaşadıkları görülmektedir. Ancak bu farklılıkların istatistiki açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde psikolojik danışmanların yabancılaşmaları üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolünün incelenmesine yönelik yapılan analizlerin sonuçları ile psikolojik danışmanların yabancılaşmalarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen testlerin sonuçları tartışılmış ve yorumlanmıştır. Psikolojik danışmanların yabancılaşmaları üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolüne ilişkin sonuçlar her bir liderlik stili açısından ayrı bir paragrafta ele alınmıştır. Bu paragraflarda elde edilen sonuçlar ile ilgili literatürdeki araştırma sonuçlarının benzerlik ve farklılıkları ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte elde edilen sonuçların tartışması ise bütünlüğün sağlanması amacıyla farklı bir paragrafta ayrıca yapılmıştır. Ayrıca bu bölümde uygulayıcılara ve ileride yapılacak araştırmalara yönelik olarak çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmanın sonucunda psikolojik danışmanların algıladıkları okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stili ile yabancılaşmaları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ve dönüşümcü liderliğin psikolojik danışmanların yabancılaşmasının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Farklı bir ifadeyle algılanan okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının düzeyi arttıkça psikolojik danışmanların yabancılaşma düzeylerinin azaldığı anlaşılmıştır. Bu konuda yapılan araştırmada dönüşümcü liderlik ile yabancılaşma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten, 2002, s. 296). Ayrıca araştırmalarda yabancılaşmanın önüne geçilmesi ile yenilikçilik ve çalışanları değişime karşı cesaretlendirmenin olumlu bir ilişkisinin olduğu (Boerner, 1998, s. 63) ve dönüşümcü liderliğin geçmiş düzenlemelere bağlı kalmadığı için kişilerde ilgi ve heyecan uyandırdığı (Khan, Nawaz ve Khan, 2016, s. 6) saptanmıştır. Bununla birlikte okullarda verim elde edilmesinde (Jovanovic ve Ciric, 2016, s. 501) ve örgütte verilen görevlerin sağlıklı yürütülmesinde (Khademfar ve İdris, 2012, s. 220) dönüşümcü liderliğin benimsenmesinin olumlu bir etken olduğu belirtilmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda ise dönüşümcü liderliğin çalışanlarda güven hissini geliştirmesi ve örgütsel adaletin sağlanması (Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999, s. 913), çalışanların memnuniyeti (Ruggieri, 2009, s. 1017) ve kişilerin görev yaptıkları kuruma kendilerini ait hissetmeleri (Avolio, Zhu, Koh ve Bhatia, 2004, s. 959; Nguni,

Slegers ve Denessen, 2006, s. 158; Uzun, 2016, s. 60) ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğu savunulmaktadır. Bu araştırma sonuçlarına benzer şekilde bazı araştırmalarda ise dönüşümcü liderlik ile çalışanların iş doyumları arasında olumlu yönde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Arokiasamy, Abdullah, Ahmad ve Ismail, 2016, s. 154; Ergün Doğanbaş, 2017, s. 87; Nguni, Slegers ve Denessen, 2006, s. 145; Piccolo, Bono, Heinitz, Rowold, Duehr ve Judge, 2012, s. 567; Rothfelder, Ottenbacher ve Harrington, 2012, s. 8). Çulha'nın (2017, s. 144) yaptığı araştırmada ise psikolojik danışmanların yaşadıkları tükenmişlik ile yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Yukarıdaki açıklamalardan hareketle dönüşümcü liderliğin örgütlerde olumlu atmosferin oluşması ile pozitif bir ilişkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum üzerinde dönüşümcü liderin çalışanları cesaretlendirmesinin ve örgütte yenilik için zemin oluşturmasının etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca dönüşümcü lidere güven duyulduğu için çalışanların kendilerini rahat hissettikleri ve bu sayede üst düzey verim elde edildiği belirtilebilir.

Araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik stiline, yabancılaşmalarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmıştır. Bu konuda yapılan bir araştırmada sürdürümcü liderlik ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten, 2002, s. 285). Ayrıca sürdürümcü liderlik ile çalışanların stresi ve işlerin sağlıklı yürümesi arasında olumsuz yönlü bir ilişkinin olduğu (Rowold ve Schlotz, 2009, s. 40) ve çalışanların memnuniyetinin sağlanmasında yetersiz kaldığı (Ruggieri, 2009, s. 1020) belirtilmektedir. Bununla birlikte çalışanların, işlerinden haz alamayarak örgütsel sessizlik yaşamaları ile sürdürümcü liderliğin ilişkili olduğu savunulmaktadır (Öncü, 2017, s. 82; Özdil, 2017, s. 69). Bu araştırma sonuçlarından farklı olarak yapılan bazı araştırmalarda ise çalışanların sürdürümcü liderlerle çalışmak istediği belirtilmektedir (Aslan, 2017, s. 89; Barbuto, 2005, s. 77; Çulha, 2017, s. 141; Şahin ve Sarıdemir, 2017, s. 391). Bunların yanı sıra sürdürümcü liderliğin performans (Aslan, 2017, s. 89), yaşam doyumunu (Şahin ve Sarıdemir, 2017, s. 391) ve motivasyon sağlamada (Barbuto, 2005, s. 77; Çulha, 2017, s. 142) olumlu bir etken olduğunu ortaya koyan araştırmalara da rastlanmıştır. Yukarıdaki açıklamalar ışığında sürdürümcü liderliğin çalışanlarda stres, örgütsel sessizlik ve yabancılaşma yaşanmasına

neden olduğu görülmektedir. Fakat sürdürümcü liderliğin motivasyon, performans ve iş doyumunu üzerinde olumlu bir etken olduğunu savunan araştırmaların da olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları okul müdürlerinin serbest bırakıcı liderlik stiline, yabancılaşmalarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmıştır. Bu konuda yapılan bir araştırmada serbest bırakıcı liderlik ile çalışanların örgütsel sessizlik yaşamaları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu savunulmaktadır (Özdil, 2017, s. 69). Ayrıca serbest bırakıcı liderliğin, örgütlerde zorbalık davranışlarının daha fazla görülmesini (Hoel, Glaso, Hetland, Cooper ve Einarsen, 2010, s. 453) ve kişilerin kendilerini örgüte ait hissedememelerini (Eryeşil ve İraz, 2017, s. 129) desteklediği belirtilmektedir. Buna karşılık serbest bırakıcı liderliğin motivasyon (Barbuto, 2005, s. 77; Chaudhry ve Javed, 2012, s. 258) ve iş doyumunu sağlamada (Gezici, 2007, s. 177; Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland ve Hetland, 2007, s. 80) pozitif bir etken olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde Demirel ve Çakınberk (2010, s. 112) tarafından yapılan araştırmada serbest bırakıcı liderliğin kişilerin kendilerini üyesi olduğu örgüte ait hissetmelerini kolaylaştırdığı ortaya koyulmuştur. Yukarıdaki açıklamalara dayalı olarak serbest bırakıcı liderliğin motivasyon ve örgütsel bağlılık ile olumsuz bir ilişkisinin olduğu belirtilebilir. Buna karşılık iş doyumunun sağlanmasında olumlu bir faktör olduğunu savunan araştırmalar da bulunmaktadır.

Yukarıda yapılan değerlendirmeler ışığında dönüşümcü liderliğin çalışanların olumlu yaşantıları ile olan olumlu ilişkisinin diğer liderlik stillerine göre daha fazla olduğu belirtilebilir. Sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderliğin ise çalışanların olumlu yaşantıları ile olumlu ilişkilerinin yanı sıra olumsuz ilişkilerinin de olabildiği anlaşılmaktadır. Bu durumdan hareketle psikolojik danışmanların yabancılaşma yaşamasının önüne geçmede sadece dönüşümcü liderliğin bir katkıya sahip olduğu sonucuna ulaşılan bu çalışma ile yukarıda yapılan değerlendirmelerin örtüştüğü söylenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasında dönüşümcü liderlerin, psikolojik danışmanların alanlarındaki gelişmeleri takip etmesini sağlayarak onların heyecanını canlı tutmasının ve yeniliklere açık bir anlayış benimsemesinin etkili olduğu belirtilebilir. Ayrıca dönüşümcü liderlerin her ne kadar risk almaktan kaçınmasalarda planlı ve programlı bir çalışma anlayışı benimsedikleri için kurum içindeki güveni sağladığı ve böylece psikolojik danışmanların yabancılaşma yaşamalarının önüne

geçtiği savunulabilir. Bunların yanı sıra dönüşümcü liderlerin psikolojik danışmanları tek düzelikten uzak tutmasının ve onların fikirlerini önemsemesinin bu sonuç üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Araştırmanın sonuçlarından yol çıkıldığında dönüşümcü liderlik stiline sahip okul müdürleriyle çalışan psikolojik danışmanların diğer meslektaşlarına göre daha az yabancılaşma yaşadıkları savunulabilir.

Araştırmada erkek psikolojik danışmanların ölçekten aldıkları yabancılaşma puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Fakat bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, bu araştırmada olduğu gibi, öğretmenlerin yabancılaşmasının cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir (Açıkel, 2013, s. 102; Akın Kösterelioğlu, 2011, s. 134; Akpolat, 2014, s. 154; Aydın, 2015, s. 84; Celep, 2008, s. 93; Çevik, 2016, s. 125; Elma, 2003, s. 124; Emir, 2012, s. 88; Eryılmaz, 2010, s. 85; Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 281; Kasapoğlu, 2015, s. 57; Kesik ve Cömert, 2014, s. 37; Kılçık, 2011, s. 90; Yıldız, 2016, s. 103). Bu araştırmaların yanı sıra erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla yabancılaşma yaşadıklarının savunulduğu araştırmaların da olduğu anlaşılmaktadır (Boz, 2014, s. 48; Everbek, 2016, s. 56; Kazoğlu, 2014, s. 75; Korkmaz, 2014, s. 77; Yakut, 2016, s. 107). Buna karşılık kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla yabancılaşma yaşadığını ortaya koyan araştırmalara da rastlanmaktadır (Fayda Kınık, 2010, s. 55). Bu çalışmaların yanında Çalışır'ın (2016, s. 108) yaptığı araştırmada öğretmenlerin yabancılaşmasının cinsiyete göre yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu dışında farklılaşmadığı; anlamsızlık boyutunda ise erkek psikolojik danışmanların kadın psikolojik danışmanlara göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları savunulmaktadır. Benzer şekilde Kesik ve Cömert'in (2014, s. 37) yaptığı çalışmada öğretmenlerin yabancılaşmasının toplam puanda cinsiyete göre farklılaşmasa da yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutunu erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde yaşadığı belirlenmiştir.

Yukarıdaki sonuçlardan hareketle yabancılaşma ile ilgili çalışmaların birçoğunun bu araştırmanın sonuçları ile paralellik gösterdiği söylenebilir. İlgili çalışmalarda genellikle bu araştırmada olduğu gibi yabancılaşmanın öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği savunulmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında kadın ve erkek psikolojik danışmanların sorumluluklarının ve

yaşadıkları problemlerin benzerlik göstermesinin etkili olduğu söylenebilir. Farklı bir ifadeyle psikolojik danışmanların görev yaptığı şartların cinsiyetlerine göre değişiklik göstermemesi bu sonuca ulaşılmasına neden olmuş olabilir. Bu sonuçtan yola çıkıldığında psikolojik danışmanların yabancılaşma yaşamalarının cinsiyetleri ile ilişkili olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde evli psikolojik danışmanlar ile bekâr psikolojik danışmanların ölçekten aldıkları yabancılaşma puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşmanın olduğu saptanmıştır. Evli psikolojik danışmanların bekâr psikolojik danışmanlara göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları anlaşılmıştır. Bu konuda yapılan bazı çalışmalarda, bu araştırmada olduğu gibi, evli öğretmenlerin bekâr meslektaşlarına göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları savunulmaktadır (Akpolat, 2014, s. 154; Nuraydın, 2018, s. 77). Buna karşılık bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla yabancılaşma yaşadıklarının saptandığı araştırmalara da rastlanmaktadır (Akın Kösterelioğlu, 2011, s. 134; Yakut, 2016, s. 124; Zorgül, 2014, s. 56). Bu araştırmaların yanı sıra bazı çalışmalarda öğretmenlerin yabancılaşmasının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı savunulmaktadır (Açıkel, 2013, s. 69; Celep, 2008, s. 97; Çevik, 2016, s. 130; Emir, 2012, s. 90; Eryılmaz, 2010, s. 93; Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 281; Fayda Kınık, 2010, s. 60; Everbek, 2016, s. 70; Kasapoğlu, 2015, s. 57; Kılıçık, 2011, s.97; Kazoğlu, 2014, s. 75; Korkmaz, 2014, s. 76; Mahmutyazıcıoğlu, 2015, s. 219). Ayrıca bazı araştırmalarda medeni durum değişkenine göre; anlamsızlık ve okula yabancılaşma boyutlarını bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde yaşadıkları; güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutlarında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya koyulmuştur (Elma, 2003, s. 130).

Yukarıdaki araştırma sonuçları dikkate alındığında yabancılaşma ile ilgili çalışmalardan bazılarının bu araştırmanın sonucunu desteklediği söylenebilir. Bunların yanı sıra birçok araştırmada öğretmenlerin yabancılaşmalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı savunulmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında evli psikolojik danışmanların özel hayatlarında bekâr meslektaşlarına göre daha fazla sorumluluk üstlenmesinin etkili olduğu söylenebilir. Evli psikolojik danışmanlar iş saatlerinin dışında eşlerine ve çocuklarına zaman ayırması gerekmektedir. Bu durum onların evlerinde yeterince dinlenememesine neden olabilmektedir. Gerekli kadar dinlenemeyen psikolojik danışmanların ise işlerinde hedeflediği başarıyı

yakalayıp kendilerini iyi hissetmesinin güç olduğu belirtilebilir. Bu açıklamalar ve araştırmanın sonucundan yola çıkıldığında evli psikolojik danışmanların diğer meslektaşlarına göre kişisel hayatlarında daha fazla sorumluluk üstlendiği ve bu durumun etkisiyle mesleki yaşantılarında yabancılaşma yaşadıkları söylenebilir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde lisans mezunu psikolojik danışmanların ölçekten aldıkları yabancılaşma puanlarının yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Fakat bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, bu araştırmada olduğu gibi, öğretmenlerin yabancılaşmalarının en son bitirilen okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı savunulmaktadır (Açıkel, 2013, s.74; Boz, 2014, s. 49; Çevik, 2016, s. 127; Eryılmaz, 2010, s. 87; Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 282; Mahmutyazıcıoğlu, 2015, s. 216). Bu çalışmaların yanı sıra bazı araştırmalarda lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları belirtilmektedir (Çalışır, 2006, s. 111; Everbek, 2016, s. 55; Korkmaz, 2014, s. 82). Buna karşılık bazı araştırmalarda ise yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları savunulmaktadır (Kazoğlu, 2014, s. 80; Zorgül, 2014, s. 50).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmalardan birçoğunun bu araştırmanın sonuçları ile paralellik gösterdiği söylenebilir. İlgili araştırmalarda genellikle bu araştırmada olduğu gibi yabancılaşmanın en son bitirilen okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği savunulmaktadır. Buna karşılık az da olsa bazı araştırmalarda yabancılaşmanın en son bitirilen okul değişkenine göre farklılaştığı saptanmaktadır. Bu çalışmaların bazılarında lisans, bazılarında ise yüksek lisans mezunu öğretmenlerin daha fazla yabancılaşma yaşadıkları belirtilmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında lisans ve yüksek lisans mezunu psikolojik danışmanların sorumluluklarının ve yaşadıkları sorunların farklılık göstermemesinin etkili olduğu söylenebilir. Farklı bir ifadeyle psikolojik danışmanların görev yaptıkları şartların lisans ve yüksek lisans mezunu olmalarına göre değişiklik göstermemesi bu sonucun ortaya çıkmasına neden olmuştur denebilir. Bu sonuçtan yola çıkıldığında psikolojik danışmanların yabancılaşma yaşamalarının en son bitirdikleri okul ile ilişkili olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde 5 yıldan düşük kıdeme sahip psikolojik danışmanların ölçekten aldıkları yabancılaşma puanlarının diğer kıdemlerdekilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Bunu sırasıyla 11-20 yıl, 6-10 yıl ile 21 ve üstü kıdeme sahip psikolojik danışmanların izlediği görülmektedir. Fakat bu farklılıkların istatistiki açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu konuda yapılan araştırmalarda, bu çalışmada olduğu gibi, öğretmenlerin yabancılaşmalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı savunulmaktadır (Açıkel, 2013, s. 103; Akın Kösterelioglu, 2011, s. 141; Boz, 2014, s. 47; Eryılmaz, 2010, s. 86; Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 281; Fayda Kınık, 2010, s. 63; Kazoğlu, 2014, s. 85; Mahmutyazıcıoğlu, 2015, s. 218; Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012, s. 60). Bazı araştırmalarda ise kıdemi 1-3 yıl (Akpolat, 2014, s. 157), 6-15 yıl (Everbek, 2016, s. 65), 16-20 yıl (Yakut, 2016, s. 118) ve 21 yıl ve üstü (Aydın, 2015, s. 85; Zorgül, 2014, s. 52) olan öğretmenlerin daha fazla yabancılaşma yaşadıkları belirtilmektedir. Buna karşılık yabancılaşmayı 1-5 yıl (Mahmutyazıcıoğlu, 2015, s. 218; Yakut, 2016, s. 118), 16-20 yıl (Çalışır, 2006, s. 79) ve 26 yıl ve üstü (Akın Kösterelioglu, 2011, s. 141) kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin daha az yaşadıklarını savunan araştırmaların da olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin okula yabancılaşma, kuralsızlık ve uzaklaşma yaşamaları ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı savunulmaktadır (Celep, 2008, s. 104; Korkmaz, 2014, s. 81). Bununla birlikte 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla güçsüzlük yaşadığı (Korkmaz, 2014, s. 81) ve 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ise mesleklerini daha anlamlı bulduğu (Celep, 2008, s. 104) ortaya konulmuştur.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında yabancılaşma ile ilgili çalışmalardan birçoğunun bu araştırmanın sonucu ile paralellik gösterdiği söylenebilir. İlgili çalışmalarda genellikle bu araştırmada olduğu gibi yabancılaşmanın öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık göstermediği savunulmaktadır. Buna karşılık bazı araştırmalarda yabancılaşmanın kıdem değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır. Bazı araştırmalarda kıdem yılı düşük olan öğretmenlerin; bazılarında ise yüksek olan öğretmenlerin daha fazla yabancılaşma yaşadıkları savunulmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında psikolojik danışmanların üstlendikleri sorumlulukların ve yaşadıkları problemlerin kıdem yılına göre değişiklik göstermemesinin etkili olduğu söylenebilir. Farklı bir ifadeyle psikolojik danışmanlara kıdem yılına göre farklı sorumluluklar verilmemesi;

kıdem yılı ne olursa olsun görev tanımlarının aynı olmasının bu sonucun ortaya çıkmasına neden olduğu belirtilebilir. Bu sonuçtan yola çıkıldığında psikolojik danışmanların yabancılaşma yaşamalarının mesleklerinde deneyimsiz veya deneyimli olmaları ile ilişkili olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmada psikolojik danışmanların yabancılaşma puanlarının görev yaptıkları öğretim basamağına göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Ulaşılan sonuçlara göre; lisede görev yapan psikolojik danışmanların, ilkokulda ve ortaokulda görev yapanlardan; ilkokulda görev yapanların da ortaokulda görev yapanlardan daha fazla yabancılaşma yaşadıkları ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte bu farklılıklardan sadece lisede görev yapan psikolojik danışmanların yabancılaşma düzeylerinin, ortaokulda görev yapanlara göre daha yüksek olduğu sonucunun istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu konuda yapılan çalışmalardan bazılarında ortaokul öğretmenlerinin (Kazoğlu, 2014, s. 81), bazılarında ise ilkokul öğretmenlerinin (Aydın, 2015, s. 89) diğer öğretim basamaklarında görev yapanlara göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları belirtilmektedir. Buna karşılık yapılan bazı çalışmalarda ilkokul öğretmenlerinin diğer meslektaşlarına göre daha az yabancılaşma yaşadıkları savunulmaktadır (Çalışır, 2006, s. 117; Elma, 2003, s. 121). Bunların yanı sıra öğretmenlerin yabancılaşmasının görev yapılan öğretim basamağı değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılan araştırmaların da olduğu anlaşılmaktadır (Celep, 2008, s. 98; Emir, 2012, s. 94; Yakut, 2016, s. 130).

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle yapılan çalışmalardan bazılarının bu araştırmanın sonuçlarını desteklediği söylenebilir. Buna karşılık bu çalışmanın sonuçlarını desteklemeyen araştırmaların da olduğu anlaşılmaktadır. Bunların yanı sıra bazı araştırmalarda ise öğretmenlerin yabancılaşmalarının görev yapılan öğretim basamağı değişkenine göre farklılaşmadığı savunulmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında öğrencilerin geleceğini doğrudan etkileyen üniversiteye giriş sınavlarının lise döneminde yapılmasının rol oynadığı düşünülmektedir. Bu sınavlara girecek öğrencilerin üzerindeki baskıyı azaltma ve sınav sonrasında doğru tercihler yapmasını sağlamada psikolojik danışmanların görevlendirilmesi onların çeşitli sorunlarla karşılaşmasına neden olabilmektedir. Ayrıca lise çağındaki öğrencilerin fizyolojik ve psikolojik değişimler yaşadıkları bu sürece uyum sağlamalarında psikolojik danışmanlara çok iş düşmektedir. Bu durum onların diğer öğretim basamaklarında görev

yapan psikolojik danışmanlara göre daha fazla emek harcamasına ve yorgunluk hissetmesine neden olabilmektedir. Değınilen açıklamalardan ve araştırma sonucundan yola çıkıldığında liselerde görev yapan psikolojik danışmanların diğler meslektaşlarına göre daha fazla yıprandığı ve bunun sonucunda daha fazla yabancılaşma yaşadıkları savunulabilir.

Bu araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara dayalı olarak uygulamaya ve ileride yapılacak araştırmalara yönelik olarak çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Uygulamayla ilgili olarak; okul müdürlerine yönelik liderlik stillerini tanıtıcı eğitim programları düzenlenebilir. Bu eğitim programlarında hangi koşullarda hangi liderlik stilli ile daha başarılı olunabileceğı hakkında kendilerine bilgilendirmeler yapılabilir. Bu kapsamda okul müdürlerine alışılmışın dışında fikirlerin ortaya çıkması için çalışanlara uygun şartlar oluşturmaları ve yeniliklere açık olmaları için nasıl bir yol izlemeleri gerektiğı konusunda bilgilendirmeler yapılabilir. Bununla birlikte okul müdürlerinin kullanabileceğı liderlik stilleri ile ilgili olarak psikolojik danışmanlara da eğitimler verilebilir. Bu sayede psikolojik danışmanların, okul müdürlerinin davranışlarını daha iyi anlamaları, onları daha iyi tanımaları ve onlarla işbirliklerini daha iyi nasıl geliştirebileceklerine ilişkin fikirler kazandırılabilir.

Bu araştırma Artvin, Rize ve Trabzon il ve ilçelerinde görev yapan psikolojik danışmanların görüşleri alınarak gerçekleştirilmiştir. Farklı şehirlerde görev yapan psikolojik danışmanlar araştırmaya dâhil edilerek daha kapsamlı ve karşılaştırmalı değerlendirmeler yapılması, ileride yapılacak araştırmalara yönelik bir öneri olarak sunulabilir. Bu araştırmanın çeşitli sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bu araştırma sadece devlet okullarından ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan psikolojik danışmanlar ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya özel okullar da dâhil edilerek sonuçlar karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Araştırmada okul müdürlerinin liderlik stilleri sadece psikolojik danışmanların görüşleri alınarak belirlenmiştir. Okul müdürlerinin liderlik stillerini belirlemede psikolojik danışmanların yanı sıra diğler okul çalışanlarının görüşleri de alınabilir. Araştırmada psikolojik danışmanların yabancılaşması üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolü incelenmiştir. Okul müdürlerinin liderlik stilleri dışında, psikolojik danışmanların yabancılaşması ile ilişkili olan faktörlerin tespitine yönelik araştırmalar da yapılabilir. Ayrıca ileride yapılacak araştırmalara psikolojik danışmanların farklı demografik özellikleri de dâhil edilebilir.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Okan Yılmazlar. Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Halk Eğitim Merkezi, Hopa, Artvin, Lisans: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği. Yüksek Lisans: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. İlgi Alanları: Yabancılaşma, Liderlik Stilleri

Teacher, Ministry of Education, Public Education Center, Hopa, Artvin. BSc: Karadeniz Technical University, Elementary Teacher Education. PhD: Recep Tayyip Erdogan University, Educational Sciences Department. Interest Areas: Alienation, Leadership Styles

Fatih Camadan. Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, PDR Anabilim Dalı, Çayeli, Rize. Lisans: Gazi Üniversitesi, PDR Anabilim Dalı, Yüksek lisans: Gazi Üniversitesi PDR Anabilim Dalı, Doktora: Karadeniz Teknik Üniversitesi, PDR Anabilim Dalı, İlgi Alanları: Mükemmeliyetçilik, Saldırganlık, Psikolojik Danışman

Assist. Prof. Dr., Recep Tayyip Erdogan University, Faculty of Education, PCG Department, Çayeli, Rize, BSc: Gazi University PCG Department, MA: Gazi University PCG Department, PhD: Karadeniz Technical University PCG Department, Interest Areas: Perfectionism, Aggression, Psychological Counselor

Yazar Katkıları / Author Contributions

OY; Fikir ve tasarım, veri toplama ve analizi, bulguların yorumlanması, makalenin raporlaştırılması

Idea and design, data collection and analysis, interpretation of findings, reporting of the article

FC; Fikir ve tasarım, veri toplama ve analizi, bulguların yorumlanması, makalenin raporlaştırılması

Idea and design, data collection and analysis, interpretation of findings, reporting of the article

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı beyan edilmiştir.

It has been declared by the authors that there is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

No funding was received.

Etik Bildirim / Ethical Standards

Bu çalışma için bir etik kurul onayına gerek duyulmamıştır ancak araştırma Helsinki Deklerasyonu çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar gönüllü olarak çalışmaya dâhil edilmiş ve bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

No approval of an ethics committee was required for this study, but there search was conducted within the framework of the Helsinki Declaration. Participants were voluntarily involved and informed consent was obtained.

ORCID

Okan Yılmazlar  <http://orcid.org/0000-0001-6202-7055>

Fatih Camadan  <http://orcid.org/0000-0003-1516-4350>

KAYNAKÇA

- Abbas, A. A., Hussein, A. A. A. and Khali, H. H. (2017). The effect of hostile work environment on organizational alienation: the mediation role of the relationship between the leader and followers. *Asian Social Science*, 13(2), 140-158. doi: 10.5539/ass.v13n2p140.
- Açıklık, S. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe üniversitesi, İstanbul.
- Akan, D. ve Yalçın, S. (2015). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 6(11), 123-150.
- Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014). Okul müdürleri liderlik stili ölçeği geliştirilmesi (OMLSÖ). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(51), 392-415.
- Akbaş, S. (2001). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde oluşturulan işbirliğinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Akın Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Doktora tezi, Abant İzzet Baysal üniversitesi, Bolu.
- Akpolat, T. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs üniversitesi, Samsun.
- Aksel, N. (2016). *Ortaokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki (Samsun ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs üniversitesi, Samsun.
- Alkan, Z. (2016). *Liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolü*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel üniversitesi, Isparta.
- Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., Ahmad, M. Z. and Ismail, A. (2016). Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 151-157. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.07.124.
- Aslan, M. (2017). *Yönetici liderlik tarzları ile çalışan performansı arasındaki ilişki: Bir kargo şirketinde uygulama*. Yüksek lisans tezi, Beykent üniversitesi, İstanbul.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W. and Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951-968. doi: 10.1002/job.283
- Ayan, A. (2013). *Liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik ve tükenmişlik düzeyi üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Doktora tezi, Trakya üniversitesi, Edirne.
- Aydemir, S. (2014). *Rehber öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik tarzını algılamaları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, K. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları ile işe yabancılaşma alguları arasındaki ilişki (Uşak ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Uşak üniversitesi, Uşak.

- Babalık, A. G. (2016). *Liderlik davranışının çalışanların örgüte bağlılık düzeyi ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Nişantaşı üniversitesi, İstanbul.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “türleri” ve “güç kaynakları” na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Baltacı, F., Kavacık, M., Şentürk, F. K. ve Kurar, İ. (2014). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi: Alanya’da bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2),59-85.
- Barbuto Jr, J. E. (2005). Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: A test of antecedents. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 26-40.
- Batmunkh, M. (2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Marmara üniversitesi, İstanbul.
- Binbaşıoğlu, C. (1983). *Rehberlik* (4. bs.). Ankara: Binbaşıoğlu Yayınevi.
- Blair, L. (2015). *Liderlik- Pocket Mentor* (A. Kardam, çev.) İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım.
- Boerner, S. (1998). *Work alienation and continuous improvement: The effects of leadership style*. <https://uni-konstanz.de>. adresinden erişildi.
- Bosman, J. P. (2004). *Organizational behaviour*. <http://dmcodyyssey.org/wp-content/uploads/2014/02/S15.-elf-Awareness-Self-Management.pdf>. adresinden erişildi.
- Boz, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli teknik ve endüstri meslek lisesi)*. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir üniversitesi, İstanbul.
- Bulut, H. (2016). *Liderlik tarzlarının çalışan sessizliğine etkisi: Kamuda bir araştırma*. Yüksek Lisans tezi, Kara harp okulu, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (23. bs.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk Bökeoğlu, Ö. ve Şekercioğlu, G. (2012). *Sosyal bilimler İçin Çok Değişkenli SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Camadan, F. ve Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri üzerine nitel bir araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 199-211.
- Camadan, F., Çaylak, B., Yılmazlar, O., Yılmaz, K. ve Kara, S. G. (2017). Psikolojik danışmanların yabancılaşmaları üzerinde öz yeterlik ve tükenmişliğin rolü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1309-1330.
- Camadan, F., Kahveci G. ve Erdoğan, R. (2016, Ekim). *Rehber öğretmenlerde (psikolojik danışmanlarda) yabancılaşma nitel bir araştırma*. IV. Uluslararası Eğitimde Araştırma Kongresi’ sinde sunulan bildiri, Recep Tayip Erdoğan Üniversitesi, Rize.

- Cansüngü, O. (2016). *İlk ve ortaokul müdürlerinin liderlik davranımlarının öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın üniversitesi, İstanbul.
- Celep, B. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Kocaeli ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Kocaeli üniversitesi, Kocaeli.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- Chaudhry, A. Q. and Javed, H. (2012). Impact of transactional and laissez faire leadership style on motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 258-264.
- Çakır Titizoglu, Ö. (2011). *Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerine etkisi: bir saba araştırması*. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal üniversitesi, Bolu.
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Bolu ili örneği)*.Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal üniversitesi, Bolu.
- Çelik, G. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile yenilikçilik ve risk alma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Avrasya üniversitesi, Trabzon.
- Çetin, C. (2009). *Liderlik Stilleri, Değişim Yönetimi ve Ekip Çalışması*. İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.
- Çevik, M. S. (2016). *Örgüt kültürünün yabancılaşma üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, Siirt üniversitesi, Siirt.
- Çevik, R. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe üniversitesi, İstanbul.
- Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe üniversitesi, İstanbul.
- Demirel, E. T. ve Çakınberk, A. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 103-119.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. Doktora tezi, Gebze yüksek teknoloji enstitüsü, Gebze.
- Doğanay, A. (2014). *Liderlik tarzlarının çalışanların bağlılık seviyesi ve performansına etkisi: Başakşehir belediyesinde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, İstanbul gelişim üniversitesi, İstanbul.
- Drucker, P. F. (1996). Your leadership is unique. *Leadership Journal*, 17(4), 54.
- Dulkadir, Ç. (2017). *Dönüşümsel liderlik davranışlarının alşanların iş tatmini üzerindeki Etkisi: Ptt A.Ş. örneği*. Yüksek lisans tezi, Nişantaşı üniversitesi, İstanbul.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*.Doktora tezi, Ankara üniversitesi, Ankara.

- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri (Aydın ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes üniversitesi, Aydın.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon* (11. bs.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergün Doğanbaş, Z. (2017). *Dönüşümcü liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kuşaklar arası farklılık*. Yüksek lisans tezi, Çankaya üniversitesi, Ankara.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Eryeşil, K. ve İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 129-139.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe üniversitesi, Ankara.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(161), 271-286.
- Everbek, E. (2016). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Dicle üniversitesi, Diyarbakır.
- Fayda Kınık, F. Ş. (2010). *Öğretmenlerin yabancılaşma algıları*. Yüksek lisans tezi, Yıldız teknik üniversitesi, İstanbul.
- Genç, N. F. ve Alayoğlu, N. (2016). Yöneticilerin liderlik tarzları ile astlarına güvenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul belediyeleri üzerinde bir araştırma. *İşletme ve Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 34-44.
- Gezici, A. (2007). *Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışmaların iş tatmini üzerindeki etkileri: Özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar üniversitesi, Kütahya.
- Gordon, T. (1999). *Etkili Liderlik Eğitimi* (E. Aksay, çev.). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Hall, J., Johnson, S., Wosocki, A. and Kepner, K. (2008). *Transformational Leadership: The transformation of Managers and Associates*. University of Florida, Florida. <https://edis.ifas.ufl.edu/pdf/HR/HR02000.pdf> adresinden erişildi.
- Hatunoğlu, Y. ve Hatunoğlu, Y. (2006). Okullarda verilen rehberlik hizmetlerinin problem alanları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 333-338.
- Hoel, H., Glaso, L., Hetland, J., Cooper, C. L. and Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21(2), 453-468.
- Hu, L. and Bentler, P. M. (1995). Evaluating Model Fit. In R. H. Hoyle, (Ed.), *Structural Equation Modeling* (pp. 76-100). London: Sage Publication.
- Jaeggi, R. (2014). *Alienation*. New York: Columbia University Press.
- James, K. ve Fleet, V. (1998). *Yöneticilerin Yaptığı En Büyük 22 Hata* (A. Haykur, çev.). Ankara: Öteki Yayınevi.

- Jovanovica, D. and Ciricb, M. (2016). Benefits of transformational leadership in the context of education. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS*.
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 32-45.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Yıldız teknik üniversitesi, İstanbul.
- Kazoğlu, M. A. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma alguları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Harran üniversitesi, Şanlıurfa.
- Kesik, F. ve Cömert, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya İli Örneği). *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.
- Khademfar, M. ve Idris, K. (2012). The relationship between transformational leadership and organizational health in Golestan Province of Iran. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(12), 218-229.
- Khan, Z.A., Nawaz, A. and Khan I. (2016). Leadership theories and styles: A literature review. *Leadership*, 1(16), 1-7.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretimde okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, İnönü üniversitesi, Malatya.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Korkmaz, H. (2014). *Ortaöğretim devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir üniversitesi, İstanbul.
- Korkmaz, M., Aras, G., Yücel, A. S. ve Kıygın, S. (2013). Sivil havacılık sektöründe kabin personelinin algıladıkları liderlik stilleri ve iş tatmini üzerindeki ilişkileri: Türk Hava Yolları örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(7), 697-714.
- Küçükahmet, L. (2001). *Öğretim ilke ve yöntemleri* (12. Basım). Ankara: Nobel yayınları.
- Mahmutyazıcıoğlu, L. (2015). *Okul öncesi yöneticilerinin algılanan liderlik stilleri ile mesleğe yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Anadolu yakası örneği)*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe üniversitesi, İstanbul.
- Mimir, M. (2008). *Liderlik tarzlarının firma performansı ve çalışanların kuruma olan bağlılıklarına etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Gebze yüksek teknoloji enstitüsü, Gebze.
- Morçin, S. E. ve Çarıkcı, İ. H. (2016). Dönüştürücü/etkileşimci liderliğin iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 97-112.

- Mutlu, E. (1995). *İşletme yönetim modelleri araştırması*. Yüksek lisans tezi, Marmara üniversitesi, İstanbul.
- Nguni, S., Slegers, P. and 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.
- Oğuz Duran, N. (2017). İş Birliği ve Konsiltasyon, S. Doğan, (Ed.), *Okullarda Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (s. 183-207). Ankara: Pegem Yayınları.
- Önal, E. (2006). *Belediyelerde yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin çalışan düşüncelerinde çalışanların demografik özelliklerinin farklılaştırıcı etkileri: İstanbul belediyesi üzerine bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Nişantaşı üniversitesi, İstanbul.
- Öncü, B. (2017). *Okul öncesi yöneticilerinin algılanan liderlik stilleri ile okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kırklareli ili Örneği)*.Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir üniversitesi, İstanbul.
- Özdil, M. M. (2017). *Liderlik tarzlarının örgütsel sessizliğin nedenleri üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, İstanbul ticaret üniversitesi, İstanbul.
- Özevin, M. U. (2016). *Liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi bir banyolu işletmesinde nicel uygulama*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel üniversitesi, İstanbul.
- Özsöylemez, O. (2009). *Algılanan liderlik tarzlarının iş tatmini ve isten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütle özdeşleşmenin rolü*. Yüksek lisans tezi, Marmara üniversitesi, İstanbul.
- Pallant, J. (2015). *SPSS Kullanma Kılavuzu* (S. Balcı ve B. Ahi, çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Piccolo, R. F., Bono, J. E., Heinitz, K., Rowold, J., Duehr, E. and Judge, T. A. (2012). The relative impact of complementary leader behaviors: Which matter most? *The Leadership Quarterly*, 23(3), 567-581.doi:10.1016/j.leaqua.2011.12.008
- Pillai, R., Schriesheim, C. A. and Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Rothfelder, K., Ottenbacher, M. C. and Harrington, R. J. (2012). The impact of transformational, transactional and non-leadership styles on employee job satisfaction in the German hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 12(4), 201-214. doi: 10.1177/1467358413493636
- Rowold, J. and Schlotz, W. (2009). Transformational and transactional leadership and followers' chronic stress. *Leadership Review*, 9(1), 35-48.
- Ruggieri, S. (2009). Leadership in virtual teams: A comparison of transformational and transactional leaders. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 37(8), 1017-1022. doi: 10.2224/sbp.2009.37.8.1017
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. and Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.

- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S. and Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 80-92. doi: 10.1027/2151-2604/a000189
- Şahin, F. Y. ve Sarıdemir, T. (2017). Okul müdürlerinin liderlik stillerine göre öğretmenlerin yaşam doyumlarının ve evlilik doyumlarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 37*(1), 391-425.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şimşek, A. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. A. Şimşek, (Ed.). *Evren ve Örnekleme* içinde (s. 108-133). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2*(1), 53-72.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. F. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı* (M. Baloğlu çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Telli, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: konuyla ilgili bir uygulama. *Ejoroc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 2*(2), 135-150.
- Tuzgöl Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(23), 389-407.
- Turan, S. & Bektaş, F. (2014). Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama. S. Turan, (Ed.), *Liderlik* içinde (s. 293-331). Ankara: Pegem Yayınları.
- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R. ve Çelik, R. (2012). Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 15*(1), 25-57.
- Uzun, D. (2016). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel üniversitesi, İstanbul.
- Wang, A. C., Hsieh, H. H., Tsai, C. Y. and Cheng, B. S. (2011). Does value congruence lead to voice? Cooperative voice and cooperative silence under team and differentiated transformational leadership. *Management and Organization Review, 8*(2), 341-370. doi: 10.1111/j.1740-8784.2011.00255.x
- Yakut, S. (2016). *Öğretmenlerde yabancılaşma, yalnızlık ve dindarlık ilişkisi: Polatlı örneği*. Doktora tezi, Süleyman Demirel üniversitesi, Isparta.
- Yerli, O. (2016). *Örgütlerde otokratik liderlik sistemi ile örgütsel sinizm ilişkisi, çalışanlar ve örgüt verimliliği üzerindeki etkileri*. Yüksek lisans tezi, Beykent üniversitesi, İstanbul.
- Yeşilyaprak, B. (2010). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (19. bs.). Ankara: Nobel yayınları.

- Yıldız, E. (2016). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algılarının işe yabancılaşma-yaşam doyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Ahi Evran üniversitesi, Kırşehir.
- Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve akademisyenlerin algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, İstanbul kültür üniversitesi, İstanbul.
- Zorgül, G. G. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki (İstanbul ili Arıcilar ilçesi örneği)*. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir üniversitesi, İstanbul.

Extended Abstract

Introduction: One of the problems that arise as a result of the problems encountered in managerial processes is the alienation situation experienced by psychological counselors (Erjem, 2005: 16). Alienation is defined as the one's inability to affect the events and situations by moving away from the essence of itself and as a result of this, becoming passive by entering under the influence of hidden forces that even it cannot define by itself (Jaeggi, 2014: 3). In the researches on this subject, it has been determined that on the alienation of psychological counselors, it is effective that the centralized and undemocratic behaviors of school principals (Elma, 2013:115) and the psychological counselors are engaged in work outside the task (Eryılmaz and Burgaz, 2011; Hatunoplu and Hatunoğlu, 2006; Kasapoğlu, 2015). Based on these studies, it can be said that school principals play an important role in the alienation of psychological counselors. Although there are many researches about the leadership styles and alienation in the related literature, it has been seen that the number of studies that these two variables are considered together is limited. What is more striking is that the impact of the leadership styles of school principals on school counselors responsible for conducting guidance services who are seen irreplaceable in modern education systems has not been sufficiently studied.

Aim: In this study, it is aimed to determine whether the leadership styles of school principals have any impact on the alienation of psychological counselors. Besides, it has been tried to determine whether alienation of psychological counselors differ according to gender, marital status, last completed school, seniority and teaching level variables in this study.

Method: The model of this research, which examines the role of school principals' leadership styles on the alienation of psychological counselors, is a relational survey. The sample of the research consists of 342 psychological counselors working in Artvin, Rize and Trabzon in 2017-2018 academic year. The data of the study were collected by using "School Principals Leadership Styles Scale", "Organizational Alienation Scale" and the "Personal Information Form" which is prepared by the

researchers. Multiple regression analysis was conducted to examine the role of school principals on the alienation of psychological counselors. The comparison of the alienation of psychological counselors according to gender and the most recent school variables was done by Mann Whitney U test. Through the t test, the differentiation status of alienation according to marital status; through the ANOVA, the differentiation according to seniority; through Kruskal Wallis H test, the status of differentiation according to teaching level have examined.

Results: As a result of the research, it was found that there was a significant negative relationship between the alienation of psychological counselors and only transformational leadership style. It was determined that there was no significant relationship between the transactional and laissez-faire leadership styles and the alienation of psychological counselors. In addition, it was found that the alienation of the psychological counselors differed significantly according to the most recently graduated school and the marital status. According to the marital status variable, the results showed that those who are married and who work in high school experience more alienation than their colleagues. It was determined that alienation of psychological counselors did not differ significantly according to gender, the most recently graduated school and seniority variables.

Conclusion & Implications: Based on the results obtained from this research, training programs that introductory of leadership styles for school principals can be organized. In this context, it is possible to inform the school principals about how to proceed to create appropriate conditions for the employees in order to make them creative about new ideas and to be open to innovations. In this study, the role of school principals on the alienation of psychological counselors was examined. Besides, the leadership styles of school principals, researches can be conducted to determine the others factors that affect the alienation of psychological counselors. In addition, different demographic characteristics of psychological counselors may be included in future researches.