

Received/Geliş	:	2022	/	Ekim	Accepted/Kabul	:	2022	/	Kasım	Published/Yayın	:	2022	/	Aralık
		October		2022			November		2022			December		2022

## Kurumsal Yabancılaşma

Mahmut Karakaya<sup>1</sup>

Atıf/Reference: Karakaya, M. (2022). Kurumsal Yabancılaşma. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 39-50.

## ÖZET

Bu çalışmanın konusunu, eğitimde yabancılaşma bağlamında öğretmen yabancılaşması oluşturmaktadır. Araştırma, kurumdaki öğretmen yabancılaşmasını, daha çok mevcut durumunu tespit etmeyi ve çeşitli boyutlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma, Ankara İli Sincan İlçesinde Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmenleri üzerinde ekte bulunan anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Sonuçta, araştırmaya katılan öğretmenlerin yoğun bir şekilde yabancılaşma duygusu yaşamadıkları görülmektedir. Yabancılaşmanın "anlamsızlık" boyutunun diğerlerine göre daha aşağıda olduğu yani yabancılaşma çok az olsa bile "anlamsızlık" boyutu diğerlerine göre fazladır. "Güçsüzlük" boyutuna göre okulda yönetsel süreçlerin ve onları algılamayı yorumlama çerçevesinde öğretmenlerin kendilerini güçlü olarak hissettikleri tespit edilmiştir. Yabancılaşmanın "anlamsızlık" ve "kuralsızlık" boyutunda; özellikle öğretmenlerinin yaptıkları işi anlamlı ve değerli bulmaları, sevmeleri oldukça önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir. "Uzaklaşma" boyutunda özellikle öğretmenler arasında önemli oranda kendini çalıştığı okula ait hissetme düşüncesinin bulunması oldukça iyi bir sonuçtur. Araştırmada bir yabancılaşma göstergesi olarak "iş tatminsizliği" boyutunda; öğretmenlerin çoğunluğu (%94) yaptıkları işten tatmin olmaktadır. Sonuç olarak Ankara İli Sincan İlçesinde Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu yüksek olduğu bir kurumdur.

**Anahtar kelimeler:** Öğretmen yabancılaşması, Ortaöğretim kurumu, Yabancılaşma

## Institutional Alienation

## ABSTRACT

The subject of this study is teacher alienation in the context of alienation in education. The research aims to identify teacher alienation in the institution, rather its current situation and to reveal its various dimensions. The study was carried out with the attached questionnaire method on Anatolian Technical and Industrial Vocational High School teachers in Ankara, Sincan District. As a result, it is seen that the teachers participating in the research do not experience intense feelings of alienation. The "meaninglessness" dimension of alienation is lower than the others, that is, even if the alienation is very low, the "meaninglessness" dimension is higher than the others. According to the "weakness" dimension, it was determined that the teachers felt themselves strong in the framework of the administrative processes at school and their perception-interpretation. In the dimension of "meaninglessness" and "lawlessness" of alienation; It can be considered as a very important factor that especially teachers find their work meaningful and valuable, and that they love it. It is a very good result that there is a significant feeling of belonging to the school where they work, especially among teachers, in the dimension of "disengagement". In the study, in the dimension of "job dissatisfaction" as an indicator of alienation; the majority of teachers (94%) are satisfied with their work. As a result, Anatolian Technical and Industrial Vocational High School teachers in Sincan District of Ankara is an institution where job satisfaction is high.

**Keywords:** Teacher alienation, Secondary education institution, Alienation

<sup>1</sup> Dr. Araştırmacı. Orcid: (0000-0002-3439-1092)

## 1. GİRİŞ

Günümüzde insanlar, sanayi devrimi ile başlayan ve diğer çeşitli alanlara da hızla yayılan bir değişimin etkisi altında yaşamaktadır. Bu hızlı değişim; sosyal örgütlerde, örgütlenme biçimlerinde, kültürel yapıda ve bunlara bağlı olarak da değer sistemlerimizde temel dönüşümlere yol açmaktadır. İnsanlar bu hızlı dönüşümün de etkisi ile çalıştıkları yerlerde kendilerinden, değerlerinden, kurumlarından, çevrelerinden, işlerinden uzaklaşmakta ve yani yabancılaşmaktadır (Güveli, 2004, s. 1).

Bu çağda bunalım, siyasal rejimleri, gelişmişlik düzeyleri ve aralarındaki kültürel farklılıkları ne olursa olsun, değişik görünüşler altındaki her toplumda varlığını hissettirebilmektedir. Toplumlarda ortaya çıkan bu bunalımların örgüt yapılarında yabancılaşma olgusunu gündeme getirebileceğine ilişkin varsayımlarda bulunan birçok filozof, sosyolog ve psikolog sorunu kavramaya çalışmışlar; yapısal, felsefi ve tarihsel çözümlere girişmişler ve bazı çözüm yolları önermişlerdir. Bunlar arasında Hegel, Durkheim, Marks, Mills ve Seeman'ın yaptığı çalışmalar önemli bir yere sahiptir (Şimşek, Akgemci, & Çelik, 2001, s. 199).

Psikologlar ve sosyologlar yabancılaşmayı benlik kaybı, kaygı durumları, anomi, ümitsizlik, kişisel ilişkilerin kopması, köksüzlük, sosyal çözülme, yalnızlık gibi psiko-sosyal düzensizlikleri içeren olağan dışı değişmeyi belirtmek için kullanılmaktadırlar (Güveli, 2004, s. 2).

Yabancılaşma gerçekte insani olmayan bir durumdur; insanın öz niteliğinin, özünün yitirilmesi; varlığının psiko-sosyal boyutlarının parçalanması, birbirinden uzaklaşması ve kopmasıdır. Bu bağlamda yabancılaşma insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden koparak onların egemenliğine girmesi şeklinde tanımlanabilir (Güveli, 2004, s. 5).

Yabancılaşma sürecinde insan giderek, yaşamının, ilişkilerinin, eylemlerinin öznesi olmaktan çıkarak nesneleşir; nesne hâline gelir, makinelerin, örgütlerin, kurumların, medyanın, diğer insanların, denetimine girer ve dıştan yönlendirilen bir varlık hâline gelir. Bireyin eylemi; etkinliği kendi başına bir amaç olma yerine giderek bir başka amaç için araç olur. İnsanî olmayan bu durum “bütünsel insan” anlayışıyla çelişir.

Daha önce de belirtildiği gibi yabancılaşma yoğunluğu, yaygınlığı ve değişik formlarıyla modern topluma özgü, onu niteleyen bir fenomendir. Başta üretim organizasyonları, iş yeri ve çalışma yaşamı olmak üzere aile, ekonomi, eğitim, sanat, medya, gibi modern topluma ait birçok alanda yabancılaşmayı gözlemlemek olanaklıdır.

Modern toplumda yabancılaşmanın yoğun olarak yaşandığı alanlardan biri de eğitimidir. Eğitimde yabancılaşma özellikle modern eğitimin temel bir formu olan “**okul eğitimi**” alanında daha yoğun olarak yaşanmaktadır. Bilindiği gibi okul eğitimi (schooling) hem bir kurum hem de bir yöntemdir. Okul eğitimi onaylanmış bir müfredatı ve pedagojisi, ücretli profesyonel eğitimcileri, öğrencileri ve okul gruplandırılmasını içeren bir öğrenme süreci ile bilginin toplumsal bakımdan onaylanmış bir biçimde verilmesini kapsayan bir model olarak tanımlanabilir (Erjem, 2005).

Okul eğitimi bağlamında eğitimde yabancılaşma olgusu öğretme ve öğrenme süreçleri ve onun kurumsal alt yapısını oluşturan değer, norm, davranış örüntüleri, sosyal ilişki ve etkileşimlerle bağlantılı bir fenomendir. Eğitim kurumu çerçevesinde öğretmenlik ve öğrencilik önemli bir statü ve rol olarak karşımıza çıkar.

Öğretmenlerin mesleklerinden soğumaları, derslere ve öğrencilere, eğitsel süreçlere karşı ilgi duymamaları, eğitsel süreçlerden uzaklaşmaları, gibi yabancılaşma durumları üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise “iş tatminsizliği”dir (Yapıcı, 2004). Genel olarak eğitimde yabancılaşma ve özel olarak da öğretmen yabancılaşması olgusunun çeşitli eğitim sorunları olan Türkiye’de de önemli bir problem olduğu görülür.

Özellikle Türkiye’de öğretmeni ek iş yapmaya kadar zorlayan ekonomik sorunlar, birleştirilmiş sınıflarda eğitim yapmak, katı müfredat, öğrenci seviyesinin düşüklüğü, eğitimde sürekli sistem arayışları, eğitim üzerinde siyasi mücadelenin yarattığı baskı gibi öğretmenlerin yaşadığı onlarca sorun göz önüne alındığında öğretmenlerin yabancılaşma fenomenini önemli oranda yaşadıkları varsayılabilir. Tüm bu sorunlara genel olarak toplumun yaşadığı sosyo-ekonomik sorunlar, göç, düzensiz ve plansız hızlı kentleşme, gibi eğitimi olumsuz olarak

etkileyen diğer sorunlar da eklendiğinde problemin daha da önemli hale geldiği görülür. Bu çalışmanın konusunu, eğitimde yabancılaşma bağlamında öğretmen yabancılaşması oluşturur.

## **2. YABANCILAŞMA ve KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Günümüzde yabancılaşma yalnız çalışanların ve işverenlerin değil, toplumun tüm kesimlerinin karşı karşıya olduğu en önemli ve en yaygın sorunlar arasında yer almaktadır. Yabancılaşma kavramı hakkında E.Durkheim, Karl Marks, Faunse, Hegel, Feuerbach, Herbert Marcuse gibi düşünürlerin görüşleri yanında, yabancılaşmanın çağdaş yorumlarını yapan düşünürlerin görüşleri de önemlidir. Sosyolojik tanımlamada ve davranış bilimlerine göre tanımlamada yabancılaşma, örgütlerde yabancılaşma kavramı ve yabancılaşmanın özellikleri ve türlerinin açıklanması, bu kavramın daha iyi algılanmasına yardımcı olacaktır (Güveli, 2004, s. 14).

### **2.1. Yabancılaşma Kavramı ve Çerçevesi**

Yabancılaşma kavramını ele almadan önce, yabancılaşma ile yakın ilişki içinde gözüken **anomi (küralsızlık) ve şeyleşme (fetişizm)** kavramlarının tanımlanması gerekmektedir.

Şimşek ve arkadaşlarına (2001) göre anomi (küralsızlık veya normsuzluk), kuralları geçerliliğini yitirmiş ve herkes tarafından benimsenecek yeni kuralları yaratamamış bir toplumda, bireyleri toplumsal bütüne bağlayan bağların kopması halidir. Önde gelen kuramcısı Merton'a göre küralsızlık, amaçlara ulaşmaya yönelik uygun araçlar açısından, bireyin toplumsal yapıya uyum sağlayamamasıdır.

Durkheim, 3 anomi halinden söz etmiştir. Bunlar;

- a) Ekonomi dünyasındaki iflasların çoğalması,
- b) Ekonomik faaliyetler içinde kabul görmeyen bir işveren-ücretli ilişkisi,
- c) Bilimlerdeki aşırı parçalanma ve uzmanlaşmanın işgücüne olumsuz yansımalarıdır.

Yabancılaşma ve anomi kavramlarında, gerek örgüt ve gerekse toplumsal yapının kabul görmeyen kural ve uygulamalarına yönelik bir suçlama söz konusudur. Bununla beraber, yabancılaşmayı birey psikolojisi, anomiyi ise toplumdaki normsuzluk olarak ele alan görüşlere rastlanmaktadır.

Marks'a göre yabancılaşma, bireylerin kapitalist toplumdaki durumu ele alırken, Durkheim anomiyi, toplumsal bir olay olarak tanımlamış ve dışardan zorla bireye yüklendiği fikrini ileri sürmüştür. Yabancılaşmayla ilgili bir başka kavram da şeyleşmedir. Şeyleşme kavramını ilk olarak çözümlemelerinin merkezine yerleştiren Lukacs'tır. Onu L.Goldmann izlemiştir (Güveli, 2004, s. 15).

Lukacs'a göre şeyleşme, burjuva toplumunun tümünü kapsayan yapısal ve temel bir olgu olup, gerçek toplumsal ilişkilerin eşyalar arasında ki bir ilişki bir ilişki niteliğinde belirmesi ve algılanmasıdır. Bu anlamda şeyleşme de, eşyalar arasındaki ilişkilerin toplumsal ilişkilerin gerçek içeriğini maskeleyen söz konusudur. (Şimşek, Akgemci, & Çelik, 2001, s. 200).

Lefebure ise, yabancılaşma kavramını şeyleşme ve fetişizm kavramları yerine kullanmamış, onları bir arada yorumlayarak şeyleşme fetişizmi yabancılaşmanın en köklü belirtileri olarak kabul etmiştir. Ayrıca yabancılaşmanın en son evresi olarak da fetişizm ya da şeyleşme olarak değerlendirmiştir (Güveli, 2004, s. 16).

Toplumlarda ortaya çıkan bunalımların örgüt yapılarında yabancılaşma olgusunu gündeme getirebileceğine ilişkin varsayımlarda bulunan birçok filozof, sosyolog ve psikolog sorunu kavramaya çalışmışlar; yapısal, felsefi ve tarihsel çözümlere girişmişler ve bazı çözüm yolları önermişlerdir (Şimşek vd., 2001, s. 200).

### **2.2. Yabancılaşma Kavramı**

Yabancılaşma, Toplumbilim Terimleri Sözlüğüne göre; belli tarihsel koşullarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin (emeğin, paranın, toplumsal ilişki sonuçlarının, insanın özelliklerinin ve yeteneklerinin) bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen ya da özlerinde olduklarından değişik biçimde kavranmasıdır(İng.:alienation Fr.: aliénation) (Ozankaya, Ozankaya, Özer, s. 168).

Yöntembilim Terimleri Sözlüğüne göre; Bireyin çevre koşullarına aykırı düşmesi ya da kendisini başkasının gözüyle görmesidir (Sencer, 1981).

Hegel'göre yabancılaşma; marazi değil doğal bir olgu olarak görmekte ve ona göre doğa, insan ve toplum var oldukça, yabancılaşma da var olacaktır. Durkheim'e göre yabancılaşma; temelinde değer sistemlerinin ve toplumsal normların, insanların davranış ve isteklerini yönlendirici ve belirleyici özelliğini yitirmesi yatmaktadır. Marks'a göre yabancılaşma; meta toplumunun kapitalist sistem içerisinde hızla evrimleşmesiyle değişim değerinin kullanım değeri üzerine giderek büyüyen bir egemenlik kurması ve bunun sonucunda insanın ürününe, emeğine, topluma ve kendi varlığına yabancılaşması, uzaklaşması, bunları kontrol etme gücünü yitirmesidir (Şimşek vd., 2001, s. 201-202).

Çağdaş yorumculardan Melvin Seeman; yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, tecrit olgusu ve kendine yabancılaşma olarak 5 ayrı boyutta ele almıştır. Yabancılaşma; çalışandan işverene, çalışma şartlarından teknolojik koşullara, sosyal ve ekonomik amaçlı bir örgütten toplumun geneline kadar, bireyi etkileyen sosyal bir olay olarak karşımıza çıkmaktadır. Konu politik, ekonomik, sosyolojik ve psikolojik yazında olduğu gibi örgütsel ve yönetsel yazında da dikkatle ele alınmaktadır (Yapıcı, 2004). Yabancılaşma, bir isim olup, bir şeyi uzaklaştırma, yerini değiştirme , "diğeri" durumuna koyma anlamına gelmektedir.

### **2.3. Yabancılaşmanın Özellikleri**

Yabancılaşma bir kavram ilişkisi olarak, birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir.

- ❖ Yabancılaşma insanın doğasında vardır.
- ❖ Yabancılaşma ilk yaşamlarda üretilmiştir.
- ❖ Yabancılaşma kişilerin sosyal çevreleri ile yakın bir ilişki göstermektedir.
- ❖ Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki hızlandırılmış farklı güçlerin etkisi de önem taşımaktadır.
- ❖ Yabancılaşma da, daha fazla rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir (Şimşek vd., 2001, s. 2023).

### **2.4. Yabancılaşma Türleri**

Yıllarca işgörenin kişilik özelliklerinin işe etkisi incelenmiştir. Bu konuda birçok bulgu vardır. Ne var ki, bulgular birbirinden çoğu kez ayrılık göstermekte ve farklı kavramları gündeme getirebilmektedir. Yabancılaşmayı kendi içinde (Duygulu, 1999);

1. Güçsüzlük (insanın geleceğini kendisinin değil, dış etkenlerin, yazgının, şansın ya da kurumların belirlediğini düşünmesi),

2. Anlamsızlık (herhangi bir alanda etkinliğin kavranabilirlik ya da tutarlı bir anlam taşımadığı ya da genel olarak yaşamın amaçsız olduğu düşüncesi),

3. Kuralsızlık (toplumca benimsenmiş davranış kurallarına bağlılık duygusunun yokluğu ve dolayısıyla davranış sapmalarının, güvensizliğin, sınırsız bireysel rekabetin yaygınlaşması),

4. Kültürel yaygınlaşma (toplumdaki yerleşik değerlerden kopma duygusu),

5. Toplumdan yalıtılma (toplumsal ilişkilerden dışlanma ya da yalnız kalma duygusu),

6. Kendine yabancılaşma (insanın şu ya da bu şekilde kendi gerçekliğini kavrayamaması) şeklinde sınıflandıranlar bulunmakla birlikte, en kapsamlı sınıflandırmalardan birisi Seeman'a aittir. Seeman'ın yabancılaşma sınıflandırması; "güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık (normsuzluk), toplumsal yalıtım veya tecrit ile kendine yabancılaşma (özsoğuma)" gibi beş değişik tür üzerinde yoğunlaşmıştır (Duygulu, 1999).

## **2.5. ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMA**

Örgütlerde yabancılaşma kavramı ve kapsamı ile yabancılaşmanın temel etmenleri üzerinde durulmuştur

### **2.5.1. Örgütlerde Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı**

Bir örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluklarından oluşmakta ve amaç ortaklığı insanları birbirine daha bağımlı kılabilir. Ne var ki, örgüt bireyi, özellikle işgören kendi yaratmadığı bir iş dünyasında yaşamaktadır.

Başkalarının kurallarını, kararlarını ve fikirlerini benimseyip, uygulamak veya uygulamak konumundadır. Bu ortamda işgörenden beklenen klasik davranış, örgüt içinde kendi duygu ve düşüncelerini dışlamak; gerek işe ve gerekse ilişkilerine kendinden bir şeyler katmamaktır. Ancak, günlük örgütsel yaşamda karşılıklı ilişkiler yazılı kurallarca saptanan yalın çizgilerin dışına taşmakta, biçimsel olmayan grup ve arkadaşlıklar gündeme gelebilmekte, çekememezlikler, çatışmalar, çıkar grupları ve anlaşmazlıklar kağıt üstünde olanlardan farklı ve dinamik bir yapı meydana getirebilmektedir. İşgörenler, kendilerinin sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılır, örgüt yaşamında beklentilerine ulaşamaz ve yöneticilerin katı uygulamaları ile karşılaşılırsa; yabancılaşmak veya saldırgan olmak gibi farklı tepkisel davranışlarda bulunabileceklerdir (Güveli, 2004).

Öte yandan; işyerindeki doyumsuzluklar, şikayetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları gibi faktörler de çalışanların örgüte karşı yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Bunların yanı sıra örgüt yapılarında eksik güçlerin hissedilmesi, yalnızlık, yönelimsizlik ve işe bağlılığın azalması gibi durumlar bir işgörenin iş dünyasında önemli olduğunda işgören örgüte karşı yabancılaşabilmektedir (Erjem, 2005).

İş, işgören, yönetim ve çevre bağlamında örgütlerde yabancılaşma kavramını tanımlamakta yarar vardır. Örgüt üyeleri, örgütsel yapı veya çevresel etmenlerde yabancılaşmayı doğuran herhangi bir biçim, unsur veya uygulama gündeme geldiğinde bu, "örgütsel yabancılaşma" veya "örgütsel ilişkilerin yabancılaşması" kavramları ile ifade edilebilmektedir. Bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin bir bütün olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların, örgüt içindeki görülen sonucu olarak tanımlanabilen örgütlerde yabancılaşma kavramı; genel düzeyde bireylerin var olan örgütsel yapılara bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması hali olabilmektedir.

Örgütlerde yabancılaşmayı dolaylı veya dolaysız olarak etkileyen birtakım etmenler söz konusudur. Bunlar, kendi içinde örgütsel ve çevresel etmenler olarak sınıflandırılabilir. Bireyin örgüte yabancılaşmasına yol açan söz konusu etmenlerin kısaca açıklanması yararlı olacaktır.

Yabancılaşmaya yol açan örgütsel etmenler;

1. Yönetim tarzı.
2. Geçmiş olaylar ve deneyimler.
3. Örgüt büyüklüğü (denetim alanı, yetki devri, uzman personel, merkezleşme veya merkezleşmeme).
4. Bilgi akışı.
5. Grup özellikleri (grupların toplumsal yapıları, gruplarda rol yapıları, grup normu, grup içi dayanışma, gruplarda önderlik).
6. Modüler ilişkiler (örgüt bağı vb. nedenlerle kurulan yapmacık, geçici ve yüzeysel ilişkiler).
7. Üretim biçimi (birim imalat, seri imalat, aralıksız imalat, siparişe dayalı imalat).
8. İş bölümü.
9. Çalışma koşulları (gürültü, yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, can sıkıntısı ve monotonluk, izole edilme, çalışma saatleri, sabit bir yerde çalışmak, -katılım ve insan ilişkileri).

10. İnanç ve tutumlar.

Yabancılaşmaya yol açan çevresel etmenler;

1. Ekonomik yapı (ekonomik politikalarındaki etkinsizlik, para ve sermaye piyasasındaki istikrarsızlıklar, enflasyonist baskı).

2. Teknolojik yapı (teknolojik gelişme ile beraber yeni üretilen mal ve hizmetlerden yararlanamama).

3. Toplumsal ve kültürel yapı (toplumsal değer, beklenti ve yaşam tarzlarındaki hızlı gelişmeler, gelenek, görenek, moral veya birtakım etik değerlerin medeni yaşamla uyuşmaması, aile yapısı, eş, çocuk veya diğer aile bireylerinin sorunları).

4. Sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme (çarpık kentleşme; kentlerin çoğunda altyapı ve arıtma tesislerinin bulunmaması, göç vb. nedenlerle özellikle büyük kentlerde gecekondu semtlerinin gittikçe artması, sosyal tesis vb. yapıların eksikliği, özellikle kırsal kesimden gelenlerin büyük kentlerde sosyal çözülmeye uğraması, plansız sanayileşme; bir çok sanayi tesisinin atıklarının doğal yaşamı tehdit eden boyutlara ulaşması, sanayi bölgelerinin yerleşim yerleri içinde kalması, vb. sorunlar, yerleşim yerlerindeki gürültü, ekolojik dengenin bozulmaya yüz tutması; doğal bitki örtüsünün tahrip olması, tatlı su kaynaklarının azalması, erozyonun her geçen gün daha büyük sorun olması, doğal afetlerin gittikçe artması).

5. Politik ve hukuki yapı (siyasal iktidarların yetersizliği, kirlenen siyasal yaşam, merkezi ve/veya yerel yönetimlerin etkinsizliği, yasalardaki yozlaşma).

6. Sendikal örgütlenmeler (-sendikal örgütlenme yetersizliği, -toplu iş sözleşmelerindeki anlaşmazlık, -beklenmeyen grev veya lokavt kararları).

7. Kitle iletişim araçları (medyatik kirlenme, basın ve yayın organlarında yer alan haberler, medyayı takip edememe, medyaya duyarsız kalma).

## **2.6. ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMANIN YÖNETİMİ**

Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi kapsamında, örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi olgusu ile örgütlerde yabancılaşmanın önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılacak başlıca yöntemler ele alınmıştır

Sanayileşmenin ve dolayısıyla makineleşmenin ilk dönemlerinde görülen yabancılaşma, sanayi toplumunun ve şimdilerde bilgi toplumunun çeşitli uygulamaları sonucunda kısmen de olsa hafiflemiştir. Marx, yabancılaşmanın sorumluluğunu genel olarak meta toplumuna, özel olarak da kapitalist sisteme yüklemiştir. Modern sosyolojinin kurucuları da Marx gibi, özellikle iş bölümü, rasyonalizasyon ve bürokratik fonksiyonel bozukluklara değinmişler; kapitalist pazar ekonomilerinin getirdiği yeni öğelere değinmemişlerdir. Bunun yanı sıra kapitalist sistemin ortadan kaldırılması, bu sistemin getirdiği yabancılaşmanın da otomatik olarak ortadan kaldırılacağı sonucunu doğurmayabilecektir. Bu nedenle, yabancılaşma olgusu açısından sistemler arasında fazla bir fark olmadığı ve yabancılaşmadan tamamen kurtulmanın da oldukça zor olduğu ileri sürülebilir. Ne var ki, bu güçlükler mevcut yabancılaşma sorunlarının en aza indirilmesi veya yabancılaşmanın işlevsel kılınmasına yönelik çalışmaları engellememelidir (Güveli, 2004).

Gerek günümüzde mevcut olan ve gerekse gelecekte ortaya çıkma olasılığı bulunan yabancılaşma türlerini veya etmenlerini saptayabilmek önemlidir. Bu gün örgüt bilimcilerine düşen görev, yabancılaşma olgusunu işlevsel kılabilmek, yarar sağlayabilecek seviyelere indirmek veya tamamen ortadan kaldırmak için mücadele etmektir.

Yabancılaşmanın önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılacak başlıca yöntemler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Örgütlerde yabancılaşma yönetimine önem verilerek aşağıdaki etkinlikler sergilenmelidir:

- ❖ Yabancılaşmaya ilişkin bir erken uyarı sistemi kurulmalıdır. Görsel his ve önsezi sahibi olan bir örgüt yöneticisi, yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sinyallerini rahatça alıp, bu yönde etkinlik sağlayacak sistemler geliştirmelidir.
- ❖ Yabancılaşmaya ilişkin program ve stratejik politikalar üretilmelidir.
- ❖ Yabancılaşmaya yol açabilecek çevresel ve örgütsel etmenler bir ekip tarafından sürekli analiz edilmelidir. Değişikliklerle sarsılan bir toplumda işletme yönetiminin en kritik ihtiyacı faaliyette bulunduğu çevre hakkında daha hassas bilgi edinmektir. Bu bilgi ekonominin de ötesinde olmalıdır. Yöneticilerin toplumsal baskılar, olası krizler, nüfus ve aile yapısındaki değişiklikler ile beraber politik kargaşayı bilmesi ve uygun karar vermesi için bunları çok erken sezmesi önem taşımaktadır.
- ❖ Örgütte çatışma yönetimine önem verilmelidir.
- ❖ Örgüt içinde bir stres yönetimi merkezi açılmalıdır.
- ❖ İşgörenlerin de yönetime katılmaları sağlanmalıdır.
- ❖ Örgütlerde moral yönetimi ve ekibin sürekli özendirilmesi göz ardı edilmemelidir.
- ❖ Taraflarca kabul görebilecek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.
- ❖ Çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır.

### **3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ**

Araştırma, kurumdaki öğretmen yabancılaşmasını, daha çok mevcut durumunu tespit etmeyi ve çeşitli boyutlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Çalışma, Ankara İli Sincan İlçesinde Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmenleri üzerinde ekte bulunan anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinin seçilmesinin nedeni Türkiye’de Meslek Eğitiminin daha sorunlu ve olumsuz koşullarda bulunmasıdır. Bu olumsuz koşullardan en fazla etkilenenlerin başında öğretmenler gelmektedir. Ayrıca son 3 yıldır mesleki eğitim veren kurumlarda modüler eğitim uygulanmakta ve öğretim programlarında önemli bir değişim gerçekleşmektedir. Bundan dolayı öğretmen ve yöneticilerin çalışma şartları arttırmıştır. Araştırma özellikle öğretmenlerin okul koşullarındaki ilişki ve etkileşimleri, yönetsel yapı, yaptığı iş, kendilerini algılama ve yorumlamaları üzerine temellendirilmiştir.

Bu temeller üzerine sınanacak olan varsayımlar şunlardır.

- ❖ Çalışanlarının iş doyumunu yüksek olduğu bir kurumdur.
- ❖ Çalışanlar içtenlikle çalışırlar ve birbirleriyle ilişkileri çok iyidir.
- ❖ Yönetim ile öğretmenler arasında katılımcı ve işbirlikçi bir yaklaşım vardır.

Bu çalışmayla ilgili olarak kişisel bilgiler(10 soru), iş doyumunu(23 soru) ve yabancılaşmanın boyutları(23 soru) bölümlerinden oluşan ekteki anket kullanılmış ve kurumda çalışan 22 öğretmene uygulanmıştır.

Anketten çıkarılan bilgiler Bulgular ve Sonuç kısmında irdelenmiştir.

### **4. BULGULAR ve YORUM**

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin sınıflandırılması ve çözümlenmesi sonucu ortaya çıkan bulguları ve bulguların ne anlama geldiği ile ilgili yorumları 6 başlık altında toplayabiliriz. Bunlar; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, uzaklaşma, iş tatminsizliği ve kendi kendine yabancılaşma kategorilerden oluşmaktadır.

#### **Ankete Katılan Deneklerin Genel Nitelikleri**

Cinsiyet Durumu : Ankete 14 kadın ve 8 erkek katılmıştır.

Yaş Durumu : Ankete katılanların 5'i 20-30 yaş grubu, 14'ü 31-40 yaş gurubu ve 3'ü 41-50 yaş grubunda toplanmıştır.

Medeni Durumu : Ankete katılanların tamamı(22) evlidir.

Eğitim durumu : Ankete katılanların 19'u Lisans ve 3'ü Yüksek Lisans eğitimi almıştır.

Çalışma Süreleri : Ankete katılanlardan 3'ü 0-5 yıl arası, 11'i 6-10 yıl arası 6'sı 11-20 yıl arası ve 2'si 21-25 yıl arası öğretmen olarak çalıştığı anlaşılmaktadır.

#### 4.1. Güçsüzlük

Öğretmen yabancılaşmasında güçsüzlük özellikle okullardaki yönetsel süreçler, müfredat ve moral motivasyon durumuyla ilgilidir.

Güçsüzlük kategorisi çerçevesinde araştırmada okul yönetimiyle ilgili süreçler konusunda öğretmenlerin bakış açıları ve değerlendirmeleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, yönetime katılma, okul yönetimini algılama, sorumluluk alma, okul yönetimin demokratik ve otoriter açıdan değerlendirme gibi alt kategorilerden hareketle konu anlaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırma verilerine göre öğretmenler;

***“İşim çok yoğun, bazen insanın gücümü aştığını hissediyorum.”***

sorusuna öğretmenlerin %93'ü (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevabını vererek işinin kendi gücünün sınırlarını aştığını belirtmiştir.

Okullarda yönetimin demokratik olup olmadığı fikrini öğretmenler arasında araştırmak için

***“İşimde üstüme danışmadan karar alamıyorum.”***

sorusu yönelttiğinde öğretmenlerin % 86'sı (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevap vererek okul yönetiminin demokratik bir yönetim tarzını benimsediği ortaya çıkmaktadır.

Okullarda işin zorluğu ve işe karşı öğretmenlerin dirençlerini ölçme adına ***“Mecbur olmasam bu işi yapmam.”***

sorusu yönelttiğinde öğretmenlerin %82'si gibi büyük çoğunluk işlerin zor olmadığını belirtmiştir.

Yine bu bağlamda öğretmenlerin kişisel çalışma ve gayretlerine karşılıklarını alıp olmadıklarını öğrenmek için;

***“Ne kadar uğraşırsam uğraşayım burada kişisel gücümü ortaya koyamıyorum.”***

sorusu yönelttiğinde öğretmenlerin %82'si evet diyerek yaptıkları kişisel çalışmaların karşılığını aldıklarını belirtmiştir.



Tüm bu sorulardan alınan cevaplara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun yönetsel süreçler ve kişisel çabalarını kullanma adına büyük çoğunluğun(%85-90) herhangi bir yabancılaşma yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

Sadece yönetim açısından %23'lük bir kısım üstüne danışmadan karar alamıyorum demiştir. Bu ise yönetim süreçleri açısından yabancılaşmanın düşük olduğunu gösterir.

#### **4.2. Anlamsızlık**

Anlamsızlık bireyin kendi etkinliğine bir anlam verememesidir. Bir tür yönetme ve inanç yolları eksikliği duygusudur.

Bu araştırmada anlamsızlık öğretmenlerin yaptıkları içi; öğretmenliği anlamlı bulup bulmamaları, dersleri ve eğitsel süreçleri, sıkıcı, monoton ve zevksiz bulup bulmamaları ve neyin iyi ve kötü olduğuna karar vermede zorlanıp zorlanmadıkları çerçevesinde anlaşılmaya çalışılmıştır.

Öğretmenlikte harcadığı emeğin boşa gidip gitmediğini, çalışmasının karşılığını alabilme derecesini gösteren iş doyumunu ile yabancılaşma arasındaki durumu ölçmek açısından

***“Bu işte emeğimin boşa harcadığını hissediyorum.”***

sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya öğretmenlerin %73'ü (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) demiştir. Burada öğretmenlerin bir az da olsa bir yabancılaşma olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmacıya göre bu durum, yönetimden değil, öğrenci niteliğinin düşük ve nicelik olarak yüksek olması söylenebilir. Öğretmenlerin mesleğinden, kurumundan, yönetimden değil de yaptıkları öğretim işinin sonuçlarını görememelerinin getirisi olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin çalışma ortamının ve yaptığı işlerin öğretmen üzerindeki yabancılaşmasını öğrenmek için

***“Bazen yaptığım işler anlamsız geliyor.”***

sorusu yönelttiğinde; öğretmenlerin %82'si (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) olumlu cevap vermiştir.

Burada öğretmenlerin yaptığı işten doyum aldığı ve yabancılaşmanın büyük oranda olmadığı söylenebilir.

Yine öğretmenlerin işle ilgili yabancılaşmayı öğrenme adına

***“Sürekli aynı işi yapıyorum, hiçbir değişiklik olmuyor.”***

sorusu yönelttiğinde; öğretmenlerin büyük çoğunluğu %78'i (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) diyerek işten tatmin oldukları ve yabancılaşmanın büyük çoğunluğunda olmadığını söylenebilir.

#### **4.3. Uzaklaşma**

Bu araştırmada uzaklaşma kavramı öğretmen yabancılaşması bağlamında öğretmenin okuldan, öğrencilerinden, meslektaşlarından, eğitsel süreçlerden uzaklaşması, bu öge ve süreçlere karşı soğuması ve onlarla bütünleşememesi anlamında kullanılmaktadır.

Öğretmenlerin işyerindeki durumlarını tespit etmek için

***“İşyerinde kendimi yalnız hissediyorum, arkadaşlık kurabileceğim kimse yok.”***

sorusu yönelttiğinde; öğretmenlerin çoğunlukla %86'sı (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) olumlu cevap vermiştir.

***“İşyerimdeki insanlarla ilişkilerim çok yüzeysel.”***

sorusuna karşılık; öğretmenlerin %82'si (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) olumlu cevap vermiştir.

***“İmkan olsa şu anda işten ayrılırdım.”***

sorusuna karşılık; öğretmenlerin %95'i Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) olumlu cevap vermiştir.

**“Çoğunlukla işten çıkış saatini sabırsızlıkla beklerim.”**

sorusuna karşılık; öğretmenlerin %96’sı (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) olumlu cevap vermiştir.

**“Başka bir iş bulursam, burada çalışmayı bırakmak istiyorum.”**

sorusuna karşılık; öğretmenlerin %92’si (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) olumlu cevap vermiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu; öğretmenin okulla bütünleşmesinde işe ait olma(yaptığı işi benimseme) ve okul çevresiyle kendi yetiştirdiği çevre arasında uyumsuzluğa yol açan problemin olmadığını göstermektedir.

#### 4.4. İş Tatminsizliği

Özellikle düşük öğretme başarısı, öğretme zorlukları, kalabalık sınıflar, okulun bürokratik yapısı, sıkı müfredat, stresli meslekî koşullar iş tatminsizliği üzerinde etkili olmaktadır. Araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaptıkları işten tatmin olup olmadıkları (iş doyumu) bu araştırmada öğretmen yabancılaşmasıyla ilgili önemli bir problem olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda, araştırmadan elde edilen veriler değerlendirildiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun **“Monoton”** sorusuna karşılık (%13) **“Cazip”** sorusuna (%94) cevaplara vererek yaptıkları işten tatmin oldukları ortaya çıkmıştır.

#### 4.5. Kendi Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement)

Kendi kendine yabancılaşmada bireyin kendine ve yaptığı işe karşı öz saygısı azalır veya bu özelliği belli koşullar tarafından tehdit edilir. Öğretmen yabancılaşması kavramı içinde kendi kendine yabancılaşma, öğretmenin kendini, mesleğini; yaptığı işi algılaması, ona yönelik duygu ve tutumları ile ilgili olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda kendi kendine yabancılaşma anlamsızlık ve kuralsızlıkla da yakından ilişkilidir.

Öğretmenlere bununla ilgili aşağıdaki sorular sırasıyla yöneltilmiştir.

**“İşyerindeki ben ile dışındaki ben arasında oldukça büyük fark var.”** sorusuna karşılık %73’ü (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevaplarını vermiştir.

**“İşyerimde kendimi önemsiz hissediyorum.”**

sorusuna karşılık %87’si (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevaplarını vermiştir.

**“Burada saygı görmüyorum, kendimi değersiz hissediyorum.”**

sorusuna karşılık %86’sı (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevaplarını vermiştir.

**“İşyerindeki insanlarla iş dışında ilişki kurmak istemiyorum.”**

sorusuna karşılık %96’sı (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevaplarını vermiştir.

**“Bu işte kullanıldığımı hissediyorum.”**

sorusuna karşılık %86’sı (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevaplarını vermiştir.

Tüm bu sonuçlar, araştırmaya katılan öğretmenlerde; kendine, yaptığı işe, mesleğe yönelik duygu ve düşüncelerde kendine yabancılaşmayı içerecek öğelerin büyük çoğunluğunda olmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, öğretmenler arasında iyimser bakış açılarına sahip öğretmenlerin olduğu da anlaşılmaktadır.

#### 4.6. Kuralsızlık (normsuzluk)

Bireyler, normsuzluk durumunda toplumsal olarak onaylanmayan davranışlarda bulunmaktadırlar. Örneğin, eğitimde bir öğrencinin iyi not almak için kopya çekmesi gibi.

Bu araştırmada lise öğretmenlerinin kuralsızlık içinde olup olmadıklarını anlamak için kuralsızlıkla ilgili olarak; ortak değer ve amaç yokluğu, torpil ve desteğe dayalı başarı anlayışı ve kuralları algılama ölçülmeye çalışılmıştır.

Öğretmenlerin ortak amaç ve değerler konusundaki düşünce ve algılamaları dört soruyla ölçülmeye çalışılmıştır. Bu sorular;

**“Kazanmak için her zaman doğru işi yapmak gerekmez.”**

sorusuna karşılık %96’sı (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevaplarını vermiştir.

**“İnsanın gücünü ortaya koyabilmesi için kuralları çiğnemesi gerekebilir.”**

sorusuna karşılık %82’si (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevaplarını vermiştir.

**“Yükselmek için doğru yanlış her fırsatı değerlendirmek gerekir.”** sorusuna karşılık %91’i (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevaplarını vermiştir.

**“Bu işte kendimi geliştiremiyorum, yalnızca para kazanıyorum.”**

sorusuna karşılık %91’i (Hiçbir zaman, Çok nadir, Bazen) cevaplarını vermiştir.

Öğretmenlerin kuralları algılamaları ile ilgili sonuçlar şöyledir: Araştırmadan elde edilen verilere göre öğretmenlerin tamamı kuralların önemli olduğu fikrinde birleşerek, kuralsızlığa karşı çıktıklarını göstermektedir.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİ

Lise öğretmenlerinin okul eğitimi çerçevesindeki deneyim ve yaşantılarını, meslektaşlarıyla (diğer öğretmenler), öğrencileriyle ve okul yönetimleriyle ilişkilerini, eğitime ve eğitimsel süreçlere, öğretmenlik mesleğine ve kendilerine yönelik algılamalarını ve değerlendirmelerini öğretmen yabancılaşması kavramından hareketle betimlemeyi ve çeşitli boyutlarını ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmadan elde edilen en önemli sonuç; öğretmenlerin yabancılaşmanın bütün boyutlarını değil bazı boyutlarını yaşamalarıdır. Öğretmenlerin yabancılaşma bağlamında içinde buldukları durum genel olarak tehlikeli veya riskli olarak değerlendirilemez.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yoğun bir şekilde yabancılaşma duygusu yaşamadıkları görülmektedir. Bunun yerine iş doyumunun yüksek olduğu söylenebilir.

Yabancılaşmanın gruplarına göre incelersek “anlamsızlık” boyutunun diğerlerine göre daha aşağıda olduğu yani yabancılaşma çok az olsa bile “anlamsızlık” boyutu diğerlerine göre fazladır.

Bu “güçsüzlük” boyutuna göre okulda yönetsel süreçlerin ve onları algılama–yorumlama çerçevesinde öğretmenlerin kendilerini güçlü olarak hissettikleri tespit edilmiştir. Özellikle, yönetimin merkeziyetçi ve demokratik olduğu fikrini çıkartabiliriz.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin çoğunluğu kendilerinin karar sürecinin içinde hissettikleri söylenebilir. Bu durumun öğretmenlerdeki iş doyumunun yüksek olmasıyla da orantılıdır. Öğretmenlerin özellikle moral-motivasyon açısından okul desteğini aldığı söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen önemli bir başka bulgu, öğretmenler arasında yabancılaşmayı “anlamsızlık” ve “kuralsızlık” boyutunda; özellikle öğretmenlerinin yaptıkları işi anlamlı ve değerli bulmaları, sevmeleri oldukça önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Araştırmadan elde edilen önemli bir bulgu da “uzaklaşma” ile ilgilidir. Bu konuda özellikle öğretmenler arasında önemli oranda (%92) kendini çalıştığı okula ait hissetme düşüncesinin bulunması oldukça iyi bir sonuçtur.

Lise öğretmenleri araştırmasından elde edilen önemli bir başka bulgu, öğretmenlerin okul ortamında meslektaşlarıyla ve öğrencileriyle olan ilişkileri ile ilgilidir. Öğretmenler, meslektaşlarıyla ilişkilerini iyi olarak değerlendirmeleri ve okul ortamında arkadaş bulmakta zorlanılmaması, hatta okul dışında da görüşmek istemesi aranan bir özellik durumudur.

Araştırmada bir yabancılaştırma göstergesi olarak “iş tatminsizliği” üzerinde de durulmuştur. Öğretmenlerde elde edilen verilere göre öğretmenlerin çoğunluğu (%94) yaptıkları işten tatmin olmaktadır.

Yaptıkları işten tatmin olan öğretmenler bunun nedenlerini yine araştırmada “Doyum verici, İyi, Yaratıcı, Saygınlığı olan” seçeneklerinin yüksek oranlarda (%90) çıkması da desteklemektedir.

Sonuç olarak Ankara İli Sincan İlçesinde Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu yüksek olduğu bir kurumdur. Çalışanlar içtenlikle çalışırlar ve birbirleriyle ilişkileri çok iyidir. Ayrıca yönetim ile öğretmenler arasında katılımcı ve işbirlikçi bir yaklaşım vardır.

Sonuçlar olumsuz olmamakla birlikte yönetimin yabancılaşmayı önleyici tedbirler alması gerekir. Yönetim, öğretmenlerin fikrini alarak yönetime katması gerekir. Katılımcı ve işbirlikçi yönetim tarzını benimseyerek çağdaş bir yönetim sergilemelidir.

## KAYNAKÇA

- Duygulu, E. (1999). Yabancılaşma Olgusuna Yönelik Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* .
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik bir Araştırma . *Türk Dil ve Edebiyat Dergisi*, 395-417.
- Güveli, Ş. (2004). *Ziraat Mühendislerinde Mesleki Yabancılaşma, Yüksek Lisans Dönem Projesi*. Ankara: Todaie.
- Ozankaya, Ö. (Ozankaya, Özer). *Toplumbilim Terimleri Sözlüğü* . Ankara : Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Sencer, M. (1981). *Yöntembilim Terimleri Sözlüğü*. Ankara : Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yapıcı, M. (2004). Eğitim ve Yabancılaşma, . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* .