

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Güneş Han SALİHOĞLU

Hitit Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

E-posta:guneshansalihoglu@hotmail.com

ÖZET

Son yıllarda anlam çokluğuna uğrayan yabancılaşma kavramı kimilerine göre can sıkıntısının eş anlamlısı, kimilerine göre sosyolojide çözümsel bir kavramdır. Örgütsel Yabancılaşma ise; örgütte çalışan bireyin, mesleki gelişiminin, değişiminin üstleri tarafından tanınma, takdir edilme, kabul görme beklentilerinde doyumsuzluk yaşanması olarak ifade edilmektedir.

Bu çalışmada yabancılaşma kavramını Trabzon ilinin Arsin ilçesinde yer alan Onurlar Ticaret şirketinde, çalışanların demografik özelliklerine göre yabancılaşma boyutlarına bakış açıları arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmaktır. Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak, J.Clifford Mottaz'ın (1981) oluşturduğu üç boyutlu yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma sonunda çalışanların cinsiyetlerine göre yabancılaşma boyutlarına bakış açıları arasında fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, Örgütsel Yabancılaşma, Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi

Alan Tanımı: Örgütsel Davranış

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL ALIENATION

The concept of alienation which has mass meaning recently is the synonym of boredom to someone and according to some it is a soluble concept. Organizational alienation is depicted as the professional development of the person in organization ,its acceptance by the chiefs, to be appreciated, to be accepted and dissatisfaction in his hope to be accepted. The aim of this work is to declare the discrepancy of employees in onurlar ticaret in Arsin which is the township of

Trabzon according to their demographic al characteristics and their perspective to alienation. In this search as a data finder tool , three dimensioned alienation scale of J.Clifford Mottaz Made. At the end of the work it was found out that there is a difference in the employees gender and their perspective to alienation.

Key Words: Alienation, Alienation Management In Organizations, Organizational Alienation Management

JEL Code: D23 - Organizational Behavior

1.GİRİŞ

Günümüz koşulları bireyi, hem çalışma hayatının hem de kendi hayatının farkına varmadan uzaklaşmaktadır. Çünkü yaşamın getirdiği yenilikler bireylere hem ilgi çekici gelirken hem de özümüzden kopmamıza, bazı değerleri yavaş yavaş değiştirerek unutmamıza neden olmaktadır. Bu noktada karşımıza çıkan yabancılaşma olgusu; bireyi kendine, kendi değerlerine, toplumun değerlerine, çalıştığı ortama karşı soyutlamaktadır.

Bu araştırmada yazınsal bölümünde yabancılaşma olgusunun kökenine, tanımına, özelliklerine, örgütsel yabancılaşma kavramına, yabancılaşmaya yol açan çevresel ve örgütsel faktörlere, yabancılaşma yönetimi açıklanmaktadır. Araştırma bölümünde ise; araştırmanın sonuçları açıklanmaktadır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kökeni İonya felsefesine kadar uzanan yabancılaşma kavramı Latince’de “ruh hastası” anlamında kullanılan “alinea” sıfatından türetilmiştir (Akyıldız ve Dulupçu,2003:28). Kavramın Latince sözlüğünde isim hali ise; “alienatio” yabancılaşma-yabancılaştırma anlamında kullanılmaktadır. Kavram Farsça kökenli olan boş, ıssız yer anlamına gelen yaban sözcüğünden türetilerek Türkçe literatürüne yabancılaşma olarak girmiştir (Kiraz, 2011: 148).

Yabancılaşma kavramı ilk kez, dinsel bir terim olan puta tapma-putperestlik inancından doğmuştur. Bu inançta insanlar, yarattığı putları kutsallaştırıp, onların önlerinde diz çökerek yarattıkları nesnelere tapmaktadırlar. Yani insanoglunun kendi eliyle yapmış olduğu nesneye tapınması, boyun eğmesi kendi varlığına, kendi özelliklerine, gücüne yabancılaşmasına neden olmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 115).

Felsefi alanda yabancılaşma kavramına ilk kez Hegel’in eserlerinde rastlanmaktadır. Onun felsefesinde Mutlak Varlık; doğada kendisinden başka bir

varlık haline gelmektedir. Yani doğa; Mutlak Ruhun kendisini dışsallaştırması sonucunda ortaya çıkmıştır. Daha sonra doğanın kendi dışında bir varlık olmadığı kavrayıp yabancılaşmadan kurtulmaktadır. Sonuç olarak Hegel felsefesinde yabancılaşma kavramı Mutlak Varlık'ın özünü kopması ve tekrar özüne dönme sürecini kapsamaktadır (Akyıldız ve Dulupçu, 2003: 2002-2003). Marx'a göre; kapitalist sistemin değişim değerinin, kullanım değerinin önüne geçerek insanın "emeğe, kendine, topluma" yabancılaşmasıdır. Melvin Seemana göre ise; "bir kişinin öz duyuları ve öz geçmişleriyle bağlantısını kaybetmesi" olarak tanımlanmıştır (Şimşek vd., 2011: 312-315).

Seemana göre yabancılaşma güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, tecrit ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Güçsüzlük boyutu; bireylerin davranışlarını yönetmemesi, olayların kendini yönetme bilincine sahip olamamasıdır. Bireyin hangi doğrulara, neye inanacağına karar verememesi ise anlamsızlık boyutunu ifade etmektedir. Kuralsızlık boyutu ise; bireyin toplumsal değerlerle, doğrulara uymayan davranışlar sergilemesidir. Tecrit; toplumca değerli olguların birey için anlam ifade etmemesidir. Bireyin sosyal yapıdan, kendisinden uzaklaşarak sosyal yapıya uyum sağlayamaması da kendine yabancılaşma boyutunu açıklamaktadır (Akyıldız ve Dulupçu, 2003: 2204;Şimşek vd., 2011: 314-317).

Sonuç olarak yabancılaşma; ekonomik etkenlerden, teknolojik gelişmelerden, toplumsal yapıda yaşanan değişiklikler ve felsefeye, topluma, edebiyata ve güzel sanatlara uzaklaşma sonucunda ortaya çıkmaktadır (Demirel ve Ünal, 2011).

2.1.Yabancılaşmanın Özellikleri

Yabancılaşmanın özellikleri aşağıda belirtilmiştir(Şimşek vd., 2011: 315).

- ✓ Kavram ilişkisi olarak yabancılaşma; birinin birisinden veya bir şeyin bir şeyden uzaklaşmasıdır.
- ✓ İnsanoğlunun doğasında vardır.
- ✓ İlk yaşamlarda üretilmiştir.
- ✓ Bireylerin sosyal çevreleri ile bağlantılıdır.
- ✓ Yabancılaşmanın modern biçimde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki hızlandırılmış farklı güçlerin etkisi de önemlidir.
- ✓ Yabancılaşma sonucunda bireylerde kıskançlık, saldırganlık, karşılıklı güven eksikliği gibi insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir.

3.ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Örgüt beşeri ve fiziki kaynakların sistematik olarak bir araya getirildiği açık bir sistemdir(Güney,2004:184).Açık bir sistem olan örgütlerde yabancılaşmayı hem örgütsel hem de çevresel etmenler etkileyecektir(Şimşek vd., 2011: 576).

3.1.Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler

Yabancılaşmaya yol açan örgütsel etmenler aşağıda belirtilmektedir (Demirel Ve Ünal, 2011).

- ✓ *Yönetim tarzı*
- ✓ *Geçmiş olaylar ve deneyimler*
- ✓ *Örgüt büyüklüğü, yetki devri, uzman personel*
- ✓ *Bilgi akışı*
- ✓ *Grup özellikleri*
- ✓ *Modüler ilişkiler*
- ✓ *Üretim biçimi*
- ✓ *İş bölümü*
- ✓ *Çalışma koşulları*
- ✓ *İnanç ve tutumlar*

3.2.Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler

Yabancılaşmaya yol açan çevresel etmenler aşağıda belirtilmektedir (Demirel ve Ünal, 2011).

- ✓ *Ekonomik yapı*
- ✓ *Teknolojik yapı*
- ✓ *Toplumsal ve kültürel yapı*
- ✓ *Sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme*
- ✓ *Politik ve hukuki yapı*
- ✓ *Sendikal örgütlenmeler*
- ✓ *Kitle iletişim araçları*

4.Örgütlerde Yabancılaşma Yönetimi

Yabancılaşmaya yol açan çevresel ve örgütsel faktörler, bireylerin işinde doyum bulamaması, iş yaşam kalitesinde yaşanan sorunlardan dolayı iş yaşamında bir takım önlemler alınması gerektirmektedir. Bu amaçla; katılımcı yönetim, iş genişletme, iş değiştirme, iş zenginleştirme ve işin yeniden tasarımı önlemleri alınmıştır (Silah, 2005: 215-217)

Katılımcı Yönetim: İş görenin yönetime katılıp örgüt amaçlarıyla bütünleşmesini sağlamak amacıyla uygulanmaktadır.

İş Genişletme: İş görenin birden fazla iş öğrenerek bir arada yapması anlamını ifade etmektedir.

İş Zenginleştirme: İşin dikey yönde artırılması, iş görene planlama da, karar almada daha fazla sorumluluk verilmektedir.

İşin Yeniden Tasarımı: İş yerinin fiziki özellikleri iş gören için her zaman uygun tasarımda olmalıdır. Bu amaçla bazen işin yeniden tasarlanması gerekmektedir. İş görenin, iş özellikleri ve teknoloji arasındaki uyum sağlanarak yapılan iş tasarımı iş görenin işe bağlılığını, iş tatmin düzeyini artırmaktadır.

5.Araştırmanın Analiz Aşaması Ve Değerlendirme

5.1.Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmanın amacı Trabzon ilinin Arsin ilçesinde yer alan Onurlar Ticaret şirketinde çalışan personellerin yabancılaşma düzeylerini ölçmek, çalışanların kişilik ve demografik özelliklerine göre yabancılaşma boyutları arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmaktır.

5.2.Araştırmanın Modeli

Araştırma iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada personellerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde yabancılaşma ölçeği kullanılarak personelin demografik özelliklerine göre yabancılaşma düzeyleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

5.3.Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanı Onurlar Ticaret Şirketinde çalışanların tümüne ulaşılacağı varsayıp örneklem seçme yoluna gidilmemiştir.

5.4.Araştırmanın Yöntemi

Yapılan araştırma veri toplama aracı olarak, demografik soruların yer aldığı ve J.Clifford Mottaz'ın (1981) oluşturduğu 3 boyutlu yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır.

5.5.Araştırmanın Sonuçları ve Değerlendirme

Veri toplama çalışmaları yüz yüze anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler SPSS 20.00 paket programıyla analiz edilmiştir. Verilen analizinde; Çalışanların cinsiyet ve medeni değişkenlere göre yabancılaşma eğilimleri üzerine

etkileri bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir. Ayrıca yaş, eğitim, işletmede çalışma süreleri, haftalık çalışma saatleri ve işletmede görev alma statüleri tek yönlü anova analizi ile test edilmiştir.

Araştırmada sorulan soruların yanıt verenler tarafından ne ölçüde anlaşılmiş olduğunu test etmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı ,611 olarak tespit edilmiştir. Analiz sonucunda; soru 4 (işimle ilgili kararların çoğunu üstlerime danışmadan alırım), soru 5 (işimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim), soru 11 (benim yaptığım iş gerçekten ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor), soru 20 (işim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor) katsayı değerleri düşük olarak tespit edilmiştir. Bu sorular değerlendirme dışı bırakıldığında Cronbach's Alphan ,700 olarak tespit edilmiştir. Buna göre verilerin içsel tutarlılık derecesinin kabul edilebilir, anketin yeterli ölçüde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Altunışık vd.,2012:126).

Araştırmaya katılan çalışanların % 21,2'si kadın,%78,8 erkektir. Çalışanların % 73,1 evli olup,% 55,8 28-37 yaş arasındadır. Çalışanların % 50,00 1-5 yıl arası işletmede çalışmaktadır,% 51,9 lise mezunu ve %30,8 haftada 42-52 saat arası çalışmaktadır. Ayrıca çalışanları %80,8 iş gören olarak işletmede görev almaktadır. Demografik özellikleri Tablo1 'de gösterilmektedir.

Tablo1: Ankete Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri

		F	%
Cinsiyet	Kadın	11	21,2
	Erkek	41	78,8
Medeni Durum	Evli	38	73,1
	Bekâr	14	26,9
Yaş	18-27 Yaş Arası	17	32,7
	28-37 Yaş Arası	29	55,8
	38-47 Yaş Arası	5	9,6
	48-57 Yaş	-	-
	58 Yaş Ve Üzeri	1	1,9
Çalışanların Eğitim Durumu	İlköğretim Mezunu	2	3,8
	Lise Mezunu	27	51,9
	Ön Lisans Mezunu	12	23,1
	Yüksek Lisans Mezunu	10	19,2
	Doktora Ve Üzeri	1	1,9
Çalışanların	1 Yıldan Az	6	11,5

İşletmede Çalışma Süresi	1-5 Yıl Arası	26	50,00
	6-10 Yıl Arası	14	26,9
	11-15 Yıl Arası	5	9,6
	16 Yıl Ve Üzeri	1	1,9
Çalışanların Haftalık Çalışma Süreleri	20-30 Saat Arası	3	5,8
	31-41 Saat Arası	6	11,5
	42-52 Saat Arası	16	30,8
	53-63 Saat Arası	8	15,4
	64-74 Saat Arası	14	26,9
	75 Saat Ve Üzeri	2	3,8
Çalışanların Görev Aldığı Statü	Tepe Yönetim	1	1,9
	Orta Yönetim	3	5,8
	Alt Yönetim	6	11,8
	İş Gören	42	80,8

Hipotez 1: İşletmede çalışanların cinsiyetlerine, medeni durumlarına göre yabancılaşma faktörlerine bakış açıları farklılık göstermektedir..

Tablo 2:Yabancılaşma Boyutlarının Çalışanların Cinsiyetlerine, Medeni Durumlarına Göre T-Testi Analizi Değerleri

Yabancılaşma Boyutları		N	Ortalama	Standart Sapma	T	P	Sonuç
Güçsüzleşme	Kadın	11	15,18	3,281	-1,166	,249	Red
	Erkek	41	16,63	3,275			
Anlamsızlaşma	Kadın	11	18,18	4,094	-,798	,429	Red
	Erkek	41	19,29	4,100			
Kendine Yabancılaşma	Kadın	11	15,73	5,198	-2,428	,019	Kabul
	Erkek	41	19,37	4,194			
Güçsüzleşme	Evli	38	16,24	3,859	-,288	,775	Red
	Bekâr	14	16,57	3,275			
Anlamsızlaşma	Evli	38	19,16	4,064	,289	,774	Red
	Bekâr	14	18,79	4,282			
Kendine Yabancılaşma	Evli	38	18,63	4,149	,090	,928	Red
	Bekâr	14	18,50	5,893			

Örgüt bireylerinin cinsiyet ve medeni durumlarına göre yabancılaşma boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi analizi sonucunda bulunan p değerleri Tablo2’de belirtilmektedir. Çalışanların Yabancılaşmanın alt boyutu olan kendine yabancılaşmaya bakış açıları istatistiksel olarak farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Çalışanların cinsiyet

ve medeni duruma göre yabancılaşma boyutlarına bakış açıları farklılık göstermemektedir.

Hipotez 2: İşletmede çalışanların yaş, eğitim, çalışma süresi, çalışma saati ve görev aldıkları statüye göre yabancılaşma faktörlerine bakış açıları farklılık göstermektedir.

Örgüt bireylerinin yaş, eğitim, çalışma süresi, çalışma saati ve görev aldıkları statüye göre yabancılaşma boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi analizi sonucunda bulunan p değerleri Tablo3'te belirtilmektedir. Çalışanların Yabancılaşmanın alt boyutlarına olan bakış açıları istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$).

Tablo 3: Yabancılaşma Boyutlarının Çalışanların Cinsiyetlerine, Medeni Durumlarına Göre Anova Analizi Değerleri

		N	Ortalama	F	P	Sonuç
Güçsüzleşme	18-27 yaş arası	17	15,82	,735	,535	Red
	28-37 Yaş Arası	29	16,24			
	38-47 Yaş Arası	5	18,60			
	48-57 Yaş	-	-			
	58 ve üzeri yaş	1	16,00			
Anlamsızlaşma	18-27 yaş arası	17	18,00	1,372	,263	Red
	28-37 Yaş Arası	29	19,26			
	38-47 Yaş Arası	5	18,20			
	48-57 Yaş	-	-			
	58 ve üzeri yaş	1	25,00			
Kendine Yabancılaşma	18-27 yaş arası	17	17,94	3,70	,775	Red
	28-37 Yaş Arası	29	18,97			
	38-47 Yaş Arası	5	18,00			
	48-57 Yaş	-	-			
	58 ve üzeri yaş	1	22,00			
Güçsüzleşme	İlköğretim mezunu	2	21,50	1,264	,297	Red
	Lise mezunu	27	16,11			
	Ön lisans mezunu	12	15,50			
	Yüksek lisans	10	16,70			

	Doktora ve üzeri	1	18,00			
Anlamsızlaşma	İlköğretim mezunu	2	16,50	,493	,741	Red
	Lise mezunu	27	19,56			
	Ön lisans mezunu	12	18,58			
	Yüksek lisans	10	18,50			
	Doktora ve üzeri	1	22,00			
Kendine Yabancılaşma	İlköğretim mezunu	2	16,50	1,282	,290	Red
	Lise mezunu	27	19,07			
	Ön lisans mezunu	12	18,67			
	Yüksek lisans	10	18,60			
	Doktora ve üzeri	1	9,00			
Güçsüzleşme	1 yıldan az	6	15,83	,370	,829	Red
	1-5 yıl arası	26	15,85			
	6-10 yıl arası	14	17,07			
	11-15 yıl arası	5	17,40			
	16 yıl ve üzeri	1	16,00			
	1 yıldan az	6	16,50			
Anlamsızlaşma	1-5 yıl arası	26	19,42	1,210	,319	Red
	6-10 yıl arası	14	19,21			
	11-15 yıl arası	5	18,60			
	16 yıl ve üzeri	1				
Kendine Yabancılaşma	1 yıldan az	6	17,50	,272	,894	Red
	1-5 yıl arası	26	18,92			
	6-10 yıl arası	14	18,14			
	11-15 yıl arası	5	18,80			
	16 yıl ve üzeri	1	22,00			
Güçsüzleşme	20-30 saat arası	3	15,33	,959	,454	Red
	31-41 saat arası	6	17,67			
	42-52 saat arası	16	16,00			
	53-63 saat arası	8	18,00			
	64-74 saat arası	14	16,00			
	75 saat ve üzeri	2	13,50			
Anlamsızlaşma	20-30 saat arası	3	16,67	1,018	,419	Red
	31-41 saat arası	6	19,00			
	42-52 saat arası	16	20,13			
	53-63 saat arası	8	19,75			
	64-74 saat arası	14	18,36			
	75 saat ve üzeri	2	14,50			

Kendine Yabancılaşma	20-30 saat arası	3	18,67	,721	,611	Red
	31-41 saat arası	6	15,50			
	42-52 saat arası	16	19,44			
	53-63 saat arası	8	19,13			
	64-74 saat arası	14	18,00			
	75 saat ve üzeri	2	20,50			
Güçsüzleşme	Tepe yönetim	1	21,00	,614	,610	Red
	Orta yönetim	3	16,67			
	Alt yönetim	6	16,83			
	İş gören	42	16,12			
Anlamsızlaşma	Tepe yönetim	1	21,00	,102	959	Red
	Orta yönetim	3	18,33			
	Alt yönetim	6	19,00			
	İş gören	42	19,07			
Kendine Yabancılaşma	Tepe yönetim	1	19,00	,537	,659	Red
	Orta yönetim	3	15,33			
	Alt yönetim	6	18,33			
	İş gören	42	18,86			

6. Sonuç Ve Öneriler

Bu çalışmada çalışanların demografik özelliklerine göre yabancılaşma boyutları istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir. Sadece cinsiyetin yabancılaşmanın alt boyutu olan kendine yabancılaşmaya bakış açısını etkilediği tespit edilmiştir.

Banai ve Weisberg (2003), özel ve kamu işletmelerinde yabancılaşma düzeylerini inceledikleri araştırmalarında eğitim düzeyi ile yabancılaşma arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır (Banai & Weisberg, 2003:372). Bu çalışmada ise eğitim düzeyi ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Fusillo Georgia Üniversitesinde iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı araştırmasında görev süresi ve yabancılaşma arasında çok düşük, bir ilişki bulmuştur (1994:60). Bu araştırmada yabancılaşma ve görev süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışmada sadece cinsiyete göre yabancılaşmanın alt boyutu olan kendine yabancılaşmada farklılık göstermesi diğer faktörlerin farklılık göstermemesi sadece cinsiyet te farklılık göstermesi biyolojik yapının çalışanların işlerinde kendilerini yeterince öne çıkaramadıkları, pasif durumda çalışma hayatlarını

devam ettirdiklerini ve buda işlerini tam olarak içselleştiremedikleri varsayımının doğmasına neden olmaktadır.

KAYNAKLAR

Akyıldız, Hüseyin. Dulupçu, Murat Ali. (2003). Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi*, C. 8, S. 3, ss.27-48.

Altunışık, Remzi. Coşkun, Recai. Bayraktaroğlu, Serkan. Engin Yıldırım. (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Banai, Moshe; Weisberg, Tocob (2003), “Alienation in state-owned and private companies in Russia”, *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 19pp. 359–383.

Demirel, Göksu. Ünal, Aydın. (2011), Meslek Yüksekokullarında Turizm Eğitimi Alan Öğrencileri Örgütsel Yabancılaşma Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Pınarhisar Myo Örneği, II. Uluslararası VI. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu.

Fusillo, Edith (1994), *An examination Public University Staff in Georgia*, Georgia state University, Ph.D., Georgia.

Güney, Salih. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*, Ankara: Siyasal Kitapevi.

Ofluoğlu, Gökhan. Büyükyılmaz, Ozan. (2008). *Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri*, Kamu-iş, C. 10, S. 1, ss.113-144.

Kiraz, Sibel. (2011). *Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne*. Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, S. 12, ss. 147-169.

Silah, Mehmet. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şimşek, Şerif. Çelik, Adnan. Akgemci, Tahir. Fettahlıoğlu, Tamara. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşma Yönetimi Araştırması*. 14. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, ss. 569-587.