

-DERLEME MAKALESİ-

İŞE YABANCILAŞMANIN AKADEMİSYENLER BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: BİR LİTERATÜR ÇALIŞMASI*

Aylin Türe ORHAN¹

Dr. Öğretim Üyesi

Beykent Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu

E-mail: aylinorhan845@gmail.com

ORCID ID: 000-0001-54293417

Öz

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin işe yabancılaşmalarına ilişkin mevcut literatürün 2000-2022 kapsamında sunulması, işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin farklı değişkenler açısından incelenmesi ve değerlendirilmesidir. Ayrıca çalışma bu alandaki çalışmaları özetlemeyi; böylece akademisyenlerin, mesleğe yönelik yabancılaşmalarının sonuçlarına dikkat çekmeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte, akademisyenlerin mesleğe yönelik yabancılaşma duygusu geliştirmelerinin altında yatan nedenler ve tetikleyici faktörlere ilişkin birtakım değerlendirmeler de araştırmada sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, İşe Yabancılaşma, Akademisyenler

Alan Tanımı: İşletme

EXAMINATION OF ALIENATION TO WORK IN THE CONTEXT OF ACADEMICS: A LITERATURE STUDY

Abstract

The aim of this study is to present the existing literature on the alienation of academics from work within the scope of 2000-2022, to examine and evaluate the factors that cause work alienation in terms of different variables. In addition, the study summarizes the studies in this field; thus, it aims to draw attention to the consequences of professional alienation of academics. However, in the research,

¹ Sorumlu Yazar: aylinorhan845@gmail.com

Atıf (APA): Orhan, A. T., (2022), İşe Yabancılaşmanın Akademisyenler Bağlamında İncelenmesi: Bir Literatür Çalışması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (2): 135-154.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

some evaluations regarding the underlying reasons and triggering factors for academicians to develop a sense of alienation from the profession were also presented.

Key Words: *Alienation, Work Alienation, Academics*

Jel Codes: *I20, M10*

1.GİRİŞ

Özünde bir etik değer sorunu olan işe yabancılaşma (Massey vd., 1993: 452), iş görenlerin işe ait kişisel gereksinimleri tam olarak karşılanmadığında veya işe ait değerler ile kişinin öz değerleri arasında çatışma yaşandığında ortaya çıkarak, çalışmanı mutsuz eden bir durumdur (Sarros vd., 2002: 288). Akademisyenin haftalık ders yükünün yanı sıra, bilimsel araştırma yapmak için gereken boş vakti yaratmak, yönetimle ilgili yaşanan problemler ve ekonomik yetersizlikler, akademisyenlerin işe yabancılaşmasına zemin hazırlamaktadır (Kesen 2016: 128). Bununla birlikte, üniversitedeki hiyerarşi düzeyinin adil olmaması, başka bir deyişle akademik yükseltmelerin liyakata dayalı olmaması, sosyal ilişkilerin destekleyici ve yapıcı bir tarzdan uzak olması da akademisyenlerin yabancılaşma yaşamasına neden olan unsurlar arasında sayılabilir (Orhan, 2021: 155). Akademisyenlerin, görev tanımlarının keskin hatlarla belirlenmediği ve birden çok sorumluluğu bulunduğu durumlarda da işe yabancılaşma sorunu ortaya çıkabilmektedir (Büber 2019: 105). Yabancılaşma duygusuna sahip akademisyen, öğrencilere ders anlatmaktan keyif almamakta, görevini sadece mesleki bir zorunluluk duygusuyla yerine getirmektedir. Aynı zamanda ders anlatma görevini hakkıyla yerine getirmeyen akademisyen, doğal olarak öğrencilerle olan iletişimi de zaman içinde kesintiye uğrayacaktır. Bu yabancılaşma duygusuyla birlikte, akademisyenin yaptığı bilimsel çalışmalar da nitelik kaybına uğramaktadır (Yıldız ve Alıcı 2019: 52). Bu durumun Weber (1947: 135) ‘in akademik yaşamın normatif beklentisi ifade eden ‘‘bilim insanlarının kendilerini öncelikle bilime vermeleri’’, söylemiyle çelişmekte olduğu görülmektedir.

2. YÖNTEM

Araştırmada, işe yabancılaşma kavramı ışığında yapılan çalışmalar, akademisyenler bağlamında incelenmiş olup, yapılan araştırmalarda kavramı ne şekilde ve hangi boyutlarda ele alındığının ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırma yöntemi olarak literatür taraması tercih edilmiştir. Konuya ilişkin toplamda 28 adetten oluşan makale ve tezler taranmış ve akademisyenlerin, işe yabancılaşma seviyelerinin azaltılmasına yönelik gerekli bazı önlemler alınması hususuna da değinilmiştir.

3. İŞE YABANCILAŞMA

Yabancılaşma özünde “öteki” anlamına gelen İngilizcesi ‘alienatio’ olarak bilinen latince kökenli bir sözcüktür (Lukacs, 1975: 116). Yabancılaşma kavramı, sanayi devriminde sonra Karl Marx (1963) tarafından ilk defa, emeğin yabancılaşması anlamında kullanılmış ve çağdaş toplumlarda yaşanan sıkıntılı süreçleri ifade etmek için tanımlanmıştır (Chervenak ve McCullough, 2019: 559; Wood, 2017: 77). Marx (1961:187) işe yabancılaşmayı, çalışanların çalışma sürecinin sonuçlarından, meslektaşlarından ve en sonunda kendisinden uzaklaşması anlamına geldiğini ileri sürmüştür. Mottaz (1981: 517), yabancılaşmayı kişinin kendini gerçekleştirme davranışından yoksun, sorumluluk ve toplumsal bilinç duyarlılığından uzak olduğu bir süreç olarak nitelendirirken, Dean (1961: 755) ise yabancılaşmayı, modern insanın gereksinmelerinin karşılanamaması durumunda ortaya çıkan bir değersizlik süreci olarak tasvir etmektedir.

Seeman (1983) yabancılaşma kavramını; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma olarak beş boyut açısından ele almıştır (Sarros vd., 2002: 286). Seeman (1983) güçsüzlüğü; kişinin olay ya da bir durum karşısında kontrolü elinde bulundurmadan yoksun olduğu durumlarda ortaya çıktığını açıklarken, anlamsızlığı; bireyin aldığı kararların, kendisi için bir anlam ifade etmemesi olarak tanımlamaktadır (Seeman, 1983: 173).

De Hart ve Pandey (2005:135) güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarını, yabancılaşmanın en temel psikolojik boyutları olarak öne çıktığını ifade etmiştir. Kişilerin toplum tarafından belirlenmiş kurallara riayet etmemesi sonucu oluşan bir kaos durumu olan normsuzluk (Dean, 1961), çalışanların, hedeflerine ulaşmak için davranışlarını etkisiz bir şekilde yönlendirdiğinde ortaya çıkarken (Seeman, 142) kendine yabancılaşma boyutunu; çalışanların, işe ait potansiyellerini ifade etmenin bir yolu olarak algılamaktan ziyade, dışsal ihtiyaçlarını karşılama yolu olarak algıladıklarında ortaya çıktığını belirtmiştir (Sarros vd., 2002).

İşe yabancılaşmanın bir diğer boyutu olan, topluma yabancılaşma ise, kişinin, içinde bulunduğu toplumun benimsediği değer ve inançların, kişi için herhangi bir önem taşıması sonucu meydana geldiğinde ortaya çıkmaktadır (Seeman 1959: 785).

İşe yabancılaşma ile ilgili felsefe, sosyoloji, psikoloji, psikiyatri ve teoloji gibi alanlarda çok farklı çalışmalar yapılmasına rağmen (Tummers ve Dulk, 2011), örgütlerde işe yabancılaşma kavramını inceleyen sınırlı sayıda çalışmanın olduğu göze çarpmaktadır (Kahn vd., 1964: 45). Nasrudin vd., (2005) ile Banai vd.,

(2004), işe yabancılaşmanın, çalışanın sosyal ihtiyaçlarını ve işten beklentilerini karşılayamama anlamına geldiğini savunmuştur. Bu iki tanımdan yola çıkılarak, işe yabancılaşmanın, kişi ve işyeri arasındaki bağdan kaynaklanan bir olgu olduğu söylenebilir. Allen ve La Follett (1977: 340)' a göre; iş yerinde özerkliğin olmadığı ve çalışanların, karar sürecine dahil edilmediği örgütlerde, yabancılaşmanın yaşanma olasılığı daha yüksektir. Benzer şekilde Kanungo (1983) ile birlikte Marx (1961: 82) ve Weber (1947: 38) de özerklikten ve işin kontrolünden yoksun olan örgütlerin, yabancılaşma yaşama olasılığının daha fazla olacağını ileri sürmüştür. Sonuç olarak literatürde işe yabancılaşmanın, çok boyutlu bir kavram olarak ele alındığı görülmektedir (Blauner, 1964; Mau, 1992; Seeman, 1959; Tummers ve Dulk, 2011).

3.1. Akademisyenlerin İşe Yabancılaşmasına İlişkin Literatür

İşe yabancılaşma hem örgütsel hem de kişisel düzeyde olumsuz sonuçlar doğuran bir olgudur. Bu süreçten etkilenen hiç şüphesiz ki işe yabancılaşma duygusunu yaşayan kişilerdir. Üniversitenin bir bakıma yapı taşı olan akademisyenin, görevini yerine getirme konusunda kendisini yetersiz hissetmesine neden olan işe yabancılaşma, tüm örgütlerde görülebildiği gibi akademik bir ortam olan üniversitelerde de yaşanmaktadır. Akademisyenlik mesleği, uzun ve yorucu bir meslek olmasının yanı sıra, araştırma faaliyetleri ve öğrenci danışmanlık hizmetini içeren görev tanımına da sahiptir. Üniversitelerdeki öğrenci sayısının giderek artması sonucunda akademisyenlerin, mevcut iş yükleri de buna paralel olarak artmaktadır. İşe yabancılaşma, birçok sosyal araştırmaya konu olmakla birlikte, akademisyenlerin, örneklem olarak araştırıldığı çalışmaların, sınırlı sayıda oluşu göze çarpmaktadır. Bu durumun, akademinin karmaşık bir yapıya sahip olmasıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Eğitim, öğretim, araştırma ve topluma hizmet gibi görevleri bulunan akademisyenlerin işe yabancılaşması, sadece akademisyenleri ilgilendiren bir problem olmamakta, aynı zamanda toplumları da ilgilendiren bir konu haline almaktadır. Bu sebepten ötürü, işe yabancılaşmanın akademisyenler bağlamında detaylı olarak incelenmesi gerekliliği doğmaktadır.

Akademisyenlerin işe yabancılaşmasına yönelik 2000-2022 yıllarını kapsayan çalışmalar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Akademisyenlerin Yabancılaşmasına İlişkin Literatür

Yazar (lar)	Yıl	Araştırma Amacı	Bulgular
Harvie	2000	Sınıfsal sorun yaşayan akademisyenlerin yabancılaşma etkilerinin incelenmesi	Akademisyenler kapitalist sisteminin etkisiyle, kendi ürettikleri bilimsel çalışmalara diğer bir deyişle emeklerinin ürünlerine zaman içinde yabancılaştıkları görülmüştür.
Erben ve Güneser	2008	Motivasyon teorileri bağlamında akademisyenlerin yabancılaşmalarının üzerindeki eksini araştırmak	Beklenti-değer teorisinin yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Halaçoğlu	2008	Akademisyenleri işe yabancılaşma düzeylerinin demografik faktörler açısından değerlendirilmesi	Akademisyenlerin yabancılaşma düzeyleri medeni durum, yaş, haftalık ders yüküne göre değişiklik gösterdiği belirlenmiştir.
Otrar ve Halaçoğlu	2011	Akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla ölçek geliştirmek	Araştırmada güçsüzlük, yabancılaşma, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma ve normsuzluk olmak üzere beş boyuttan oluşan işe yabancılaşma ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Aksu ve Güneri	2011	Akademisyenleri maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin işe yabancılaşma üzerine etkisinin ve yıldırmanın alt boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmak	Akademisyenin işine yönelik saldırılar ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenirken, akademisyenin kişiliğine, işine ve itibarına yönelik saldırılardan işe yabancılaşmayı arttırmaktadır.

Al-Zou'bi	2012	Akademik unvan, üniversite türü, mevzuat ve yönergelerin uygulanmasına bağlılığı ile akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak	Mevzuat ve talimatlar ile işe yabancılaşma arasında ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Üniversitedeki mevzuat ve talimatlar akademisyenler tarafından olumsuz algılandığında, yabancılaşma artmaktadır. Ayrıca doçentlerin diğer akademisyenlere kıyasla daha fazla yabancılaşma yaşadıkları ortaya koyulmuştur.
Çivilidağ	2015	Araştırmanın temel amacı üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarında örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi	Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre işe yabancılaşma ile ünvan ve cinsiyet değişkenlerinin yaşam doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı ve aralarında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, kadın öğretim elemanlarında erkeklere oranla daha sık işe yabancılaşma fenomenine rastlanmıştır.
Fettahoğlu ve Tath	2015	Psikolojik şiddet ve yabancılaşma olgularının, destekleyici örgüt iklimi algısı arasındaki etkiyi incelemek	İşe yabancılaşma ve psikolojik şiddetin destekleyici örgüt iklimi üzerinde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda, yabancılaşmanın, akademisyenlerin buldukları üniversiteye ait algıladıkları örgüt iklimi ile yakından ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Anaş	2016	Vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin, örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisini araştırmak	Örgütsel sinizm ve boyutlarının akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini önemli oranda etkilediği belirlenmiştir. Başka bir deyişle, akademisyenlerin buldukları kuruma karşı geliştirdiği sinizm düzeylerinin, yabancılaşma seviyelerini belirlemede bir etken olduğu sonucuna varılmıştır.

Kesen	2016	Etik liderliği işe yabancılaşmaya karşı bir çözüm yolu olarak önermek	Etik liderlik ile işe yabancılaşma arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde etik liderlik ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutu arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra demografik değişkenler açısından bakıldığında ünvan değişkeni akademisyenlerin yabancılaşma düzeylerini etkilerken, yaş, cinsiyet ve tecrübenin yabancılaşmadan etkilenmediği sonucuna varılmıştır.
Kesen ve Pabuçcu	2016	Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın akademisyenlerin duygusal tükenmişliğine etkilerini araştırmak	Örgütsel muhalefetin, işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu olumsuz yönde etkilediği anlaşılmış ve işe yabancılaşmanın tüm boyutlarının, akademisyenlerin duygusal tükenme seviyelerini olumlu anlamda etkilediği ortaya koyulmuştur.
Usta	2016	Akademisyenler tarafından algılanan liderlik davranışlarının öznel iyi oluşlarına ve işe yabancılaşma düzeylerine etkisini incelemek	Otoriter bir liderlik davranışının, akademisyenlerin işe yabancılaşmasına sebep olduğu belirlenirken, kendine yabancılaşma yaşayan akademisyenin yaşam doyumlarının bundan etkilendiği bulgusu elde edilmiştir.
Awang	2017	İş ile ilgili gerilimin ve aşırı rol yükünün, çalışma çabası üzerindeki etkisini incelemek ve işe yabancılaşmanın işle ilgili gerginlik, aşırı rol yükü ve iş çabası arasındaki ilişkilerde aracı rolü olup olmadığını analiz etmek	Akademideki iş çabasını arttırmak için, işe yabancılaşmanın, işle ilgili gerilimin ve aşırı rol yükünün ortadan kaldırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

ORGANİZASYON ve YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt: 14 No: 2 Yıl: 2022 ISSN: 1309-8039 (Online)

Günay	2017	Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek	Akademisyenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arttığında iş tatmini de arttığı ve buna bağlı olarak işe yabancılaşmanın azaldığı görülmüştür.
Güven	2018	Akademisyenlerin mobbing ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek ve yabancılaşma seviyelerinin cinsiyet, kıdem, unvan açısından incelemek	Akademisyenlerin mobbing algıları ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; işe yabancılaşma üzerindeki değişimin, mobbing algısından etkilendiği belirlenmiştir. Bununla birlikte, akademisyenlerin, örgütsel yabancılaşma ve mobbing algılarının, cinsiyet, unvan ve sendika üyesi olma değişkenlerinden etkilenmediği görülmüştür.
Aydın ve Özeren	2019	Araştırma görevlilerinin, akademik yabancılaşma yaşamasına sebep olan sorunları, işe yabancılaşma boyutları kapsamında ele alarak, yabancılaşmanın altında yatan nedenleri ortaya koymak	Adaletsizliğin ve kayırmacılığın, psikolojik baskının ve mevcut akademik iklimin araştırma görevlilerinin akademik yabancılaşma yaşamasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Büber	2019	Akademisyenlerin, birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel politikanın düzenleyici etkisini araştırmak	Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu arttığında, yabancılaşma düzeyleri de arttığı sonucuna ulaşılrken, örgütsel politika algısı arttığında ise, örgütsel yabancılaşmanın azaldığı görülmüştür.
Güler, Minaslı ve Demiralay	2019	Örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma arasında bir ilişkiyi araştırmak	İşe yabancılaşmanın alt boyutları; anlamsızlık, güçsüzlük, yalıtılmışlık ve kuruma yabancılaşma ile destek kültürü ve görev kültürü arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Güler ve Tüzünoğlu	2019	Bilimsel üretimin akademik	Bulgular, akademisyenlerin toplumsal

		yabancılaşmasını ve piyasalaşmasını incelemek aynı zamanda akademinin kapitalist sistemle ilişkisine eleştirel bir bakış açısı getirerek, akademideki yabancılaşmanın boyutları ve süreçleri anlamak	sorunlara kayıtsız kaldıklarını ve araştırmalarında toplumsal sorunlara yer vermediklerini göstermiştir.
Kerse ve Babadağ	2019	Akademisyenlerin, üniversitede karşılaştıkları zorbalığın sonuçlarını ve bu zorbalığın, işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ve bu etkide politik davranış algısı ve örgütsel yabancılaşmanın rollerini belirlemek	Akademisyenlerin, akademide maruz kaldıkları zorbalık davranışlarının, işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde politik davranış algısının aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, politik davranış algısının, işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.
Kılınç ve Çepni	2019	Akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi	Akademisyenlerin büyük oranda işe yabancılaşma yaşadıklarını görülürken en fazla yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutu tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. İlaveten, kadın akademisyenlerin daha fazla yabancılaşma yaşadığı da görülmüş ve ünvanın yabancılaşmadan bağımsız olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Yıldız ve Alıcı	2019	Akademisyenlerin mesleklerine yabancılaşma düzeylerini ölçebilmek amacıyla bir ölçek geliştirmek	Araştırma sonucunda, geliştirilen bu ölçeğin, elde edilen analiz ve bulgular doğrultusunda akademik yabancılaşmayı ölçmek için güvenilir ve geçerli olduğunu kanıtlamaktadır.
Alparlan, Polatçı ve Yastıoğlu	2021	Akademisyenlerin pandemi döneminde maruz kaldıkları endişe ve sosyal izolasyon duygusunun akademisyenliğe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ve	Akademisyenlerin Covid-19 pandemisiyle birlikte, akademik yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür. Bununla birlikte, psikolojik iyi oluşun performans üzerinde olumlu etkileri

		aynı zamanda, psikolojik iyi oluşlarının akademik yabancılaşma üzerindeki etkilerini incelemek Ayrıca, çalışmada akademisyenlerin performansları ile akademisyenliğe yabancılaşma ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi de sorgulanmıştır.	olduğu da görülürken, yabancılaşma düzeylerini de azalttığı ortaya koyulmuştur. Ayrıca akademisyenler, kendilerine ve araştırmaya yabancılaştıklarında performans düzeylerinin düştüğü de tespit edilmiştir.
Karatepe, İnandı ve Karatepe	2021	Akademisyenlerin akademide karşılaştıkları kariyer engelleri ile akademik yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ortaya koymak	Araştırmada akademisyenlerin yaşadıkları kariyer engelleri ile izolasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, işe yabancılaşmanın boyutlarından biri olan sosyal izolasyonun, büyük oranda akademisyenlerin karşı karşıya kaldıkları kariyer engelleri ile açıklandığı tespit edilmiş ve kadınların daha fazla yabancılaşma yaşadıkları sonucuna varılmıştır.
Orhan	2021	Akademisyenlerin buldukları üniversitelerdeki örgüt iklimini ve performans düzeylerine nasıl yansıdığını belirlemek aynı zamanda iş yeri yalnızlık ve işe yabancılaşmanın bu etkideki aracı rolünü ortaya koymak	Akademideki ikliminin, akademisyenlerin performansını önemli ölçüde etkilediği ve bu etkinin, iş yeri yalnızlığı ve işe yabancılaşma aracılığıyla daha da arttığı görülmüştür.
Çivilidağ ve Durmaz	2022	Araştırma görevlilerinin akademide maruz kaldığı psikolojik taciz, rol çatışması- rol belirsizliği, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularının etkilerini araştırmak	Psikolojik taciz, rol çatışması- rol belirsizliği değişkenleri, işe yabancılaşmanın ve mesleki benlik saygısının önemli ölçüde öncülü olduğu belirlenmiş, cinsiyetin ise bu değişkenlerden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada, araştırma görevlilerinden 77'sinin %37,8 oranında buldukları üniversitelerde

ORGANİZASYON ve YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt: 14 No: 2 Yıl: 2022 ISSN: 1309-8039 (Online)

			psikolojik tacize uğradıkları belirlenmiştir.
Karahisar ve Ünlüer	2022	Covid-19 pandemisi boyunca, akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek ve altında yatan sebepleri araştırmak	Akademisyenlerin uzaktan eğitim yönteminden olumsuz etkilendikleri ve kullanacak kadar yetkin olmadıkları tespit edilirken, buldukları kurumlarda yeterli ekonomik ve teknik destek alamadıkları belirlenmiştir.
Yücel ve Yurdakul	2022	Kadın akademisyenlerin mobbing düzeylerini işe yabancılaşmaya yansımalarını araştırmak	Kadın akademisyenlerin mobbing algıları ile akademisyenliğe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca; yaş, ünvan ve kıdemin, akademik mobbing algılarının akademisyenliğe yabancılaşmanın yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1'e bakıldığında, akademisyenlerin yabancılaştırmasında en önemli faktörün, akademik ortamda yaşanan, mobbing faaliyetleri olduğu görülmektedir. Khoo, (2010: 61) akademik mobbingi, akademisyenler tarafından haksız suçlama, aşağılama, genel taciz ve duygusal istismar yoluyla, bir meslektaşını duygusal anlamda yıpratmak adına, fiziksel şiddet içermeyen bir davranış biçimi olarak tanımlamıştır. Mobbing davranışlarına maruz kalan akademisyenlerde, yönetime olan güvenin eksikliği ve üretkenliğin azalmasına bağlı olarak işe yabancılaştırma ve işten ayrılmaya kadar giden sorunlara yol açmaktadır (Deniz, 2012: 56). Aynı zamanda, yapılan çalışmalarda görülmüştür ki; kadınlar, erkeklerden üç kat daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır (Çakır, 2008: 36). Dolayısıyla, kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere kıyasla daha çok işe yabancılaştırma hissi yaşayacağı açıktır. Yücel ve Yurdakul (2022: 667) da kadın akademisyenlerin, işe yabancılaştırmasının; araştırmalarının nitelik kaybı yaşamasına bağlı olarak, bilimsel üretkenliklerini olumsuz yönde etkileyebileceğini bildirmiştir. Buradan anlaşıldığı üzere; başlarda tek başına önemsiz gibi görünen akademik mobbing, uzun vadede meydana gelme sıklığı ve biçimine bağlı olarak, akademisyenleri ciddi derecede zorlayacaktır. Üniversitelerde, çoğunlukla kadın akademisyenlerin var olduğu göz önünde bulundurulduğunda, akademik yaşamda cinsiyet ayrımcılığının daha az görülmesi ve dolayısıyla buna bağlı olarak yabancılaştırmanın daha az yaşanması beklenmektedir. Fakat, kadın akademisyenlerin, bir yandan iş-yaşam dengesini kurmaya çalışırken, bir yandan da bilimsel araştırma yapma, ders içeriği hazırlama, ders verme, yayın yapma, kongre ve seminer gibi akademik etkinliklere katılma gibi mesleki yükümlülükleri bulunmaktadır (Ergöl vd., 2012: 44). Söz konusu yükümlülükleri aynı anda yerine getirme zorunluluğu, kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere kıyasla daha fazla yabancılaştırma yaşamalarına neden olduğu düşünülmektedir. Kadın akademisyenlerin yabancılaştırma yaşamasının ardındaki bir diğer sebep ise; kadınların, ev sorumluluğunu da yüklenmek durumunda kalmış olmalarıdır. Kadın akademisyenler, evdeki iş bölümündeki adaletsiz dağılımı üstlenmekte ve "ikinci vardiya" olarak nitelendirilen ev işlerine zaman ayırmak zorunda kalmaktadır (Şentürk vd., 2017: 890). Bu yüzdendir ki, Ehtiyar vd., (2019: 298) da kadın akademisyen olmayı "çoklu göreve sahip olma" olarak tanımlamıştır.

Mevcut literatür bir diğer demografik faktör olan akademik unvan açısından değerlendirildiğinde; araştırma görevlilerinin, akademide en çok mobbinge maruz kalan ve dolayısıyla işe yabancılaştırma yaşayan akademik personel grubunda yer aldığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle; akademide işe yabancılaştırma olgusu, sadece cinsiyetle sınırlı kalmamakta, akademik ünvanla da ilişkili olduğu yine Tablo 1'de yapılan çalışmalarda görülmektedir.

Araştırma görevlilerin en çok işe yabancılaşma yaşayan akademisyenler grubunda olmalarının altında yatan birçok sebep olduğu düşünülmektedir. Değişen atama kriterleri, kadro yetersizliği, akademik kadro basamak sayısının fazlalığı, genç bilim insanlarının, profesör olana kadar geçen süre içerisinde yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli maddi imkânların yetersizliği, araştırma görevlileri üzerinde ciddi bir baskı oluşturmaktadır (Çolak 2015; Ergöl vd.,2012). Bunun yanı sıra, araştırma görevlilerinin, akademik olarak daha yüksek ünvana sahip akademisyenler tarafından baskı altına alınması, angarya iş ve sorumlulukların, bu genç akademisyenlere yüklenmesi ve tüm bunların yanı sıra, yaşlarıyla paralel olarak mesleki ve akademik tecrübelerinin daha az olması, araştırma görevlilerini daha çok yabancılaşmaya sürüklediği ifade edilebilir.

Akademisyenlerin işe yabancılaşmasına sebep olan bir diğer faktörün de örgütsel destek eksikliği ve üniversite yönetiminin benimsediği politika ve faaliyetlerin olduğu, konuyla ilgili araştırmalarda belirtilmiştir. Akademisyenlerin sahip olduğu örgütsel destek algısı hem kendilerini geliştirmeleri hem de bilime ve çalışma alanlarına yaptıkları katkının niteliği açısından oldukça önem arz etmektedir. Günay (2017) akademisyenlerin, örgütsel destek algısına sahip bir üniversitede görev yaptıklarında, iş tatmini yaşadıkları ve bunun sonucunda yabancılaşma duygusundan uzaklaştıklarını ortaya koymuştur. Bu durumda; üniversite yönetimi tarafından sağlanacak her türlü desteğin, akademisyenlerin işe yabancılaşma duygusundan uzaklaşmasına katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

Covid-19 pandemisinin ortaya çıkmasıyla birlikte, yüz yüze eğitim faaliyetlerine ara vermek zorunda kalan birçok eğitim kurumları gibi üniversiteler de uzaktan eğitim sistemine geçiş yapmak durumunda kalmışlardır. Ülkemizde tamamen uzaktan eğitime geçilmiş olması, eğitim faaliyetlerinin kesintiye uğratılmadan sunulmuş olması açısından önemli bir avantaj sağlamıştır. Ancak uzaktan eğitim sistemi tüm sektörlerde olduğu gibi eğitim alanında da birtakım dezavantajları (Kurnaz ve Serçemeli, 2020) beraberinde getirmiştir. Eğitim sistemindeki söz konusu değişikliklerle birlikte, Covid-19 salgını süresince, akademisyenlerin bu durumla nasıl başa çıktıkları, algılama biçimleri ve yabancılaşma düzeylerini inceleyen birçok çalışmada, akademisyenlerin, sosyal izolasyondan kaynaklanan bir yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür (Alparslan vd., 2021; Karahisar ve Ünlüer 2022; Taşlıyan vd., 2022).

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Akademisyenlerin işe yabancılaşmasına ilişkin literatür, detaylı olarak incelendiğinde; akademisyenlerin işe yabancılaşmasına sebep olan faktörlerin

başında akademik mobbingin geldiği görülmüştür. Yapılan çalışmalardan anlaşıldığı üzere, her sektörde olduğu gibi, akademik bir ortam olan üniversitedeki bilim insanları da mobbinge maruz kalmaktadırlar. Her ne kadar; insanın var olduğu her ortamda ve/veya her örgütte, mobbingin kaçınılmaz olduğu akla gelse de düşüncenin en özgür ifade edilmesi gereken yer olan üniversitelerde, akademik mobbingin yaşanması kendi içinde bir tezat oluşturmaktadır. Mevcut literatür bağlamında; kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere kıyasla daha çok işe yabancılaşma duygusu yaşadıkları görülürken, araştırma görevlilerinin de en fazla yabancılaşma yaşayan akademisyen grubunda yer aldıkları belirlenmiştir. Kadın akademisyenlerin hissettikleri her türlü mobbing eylemi; akademik üretkenliği azaltacak ve akademisyenin bilimsel araştırma yapma isteğinden uzaklaşmasına, suretiyle birçok olumsuzluklara sebep olacaktır (Yücel ve Yurdakul 2022).

Ayrıca üniversitede ve fakülte'deki örgütsel destek algısı ve yönetici destek eksikliğinin, akademik yabancılaşmaya yol açtığı yine konuya ilişkin literatür araştırmalarıyla tespit edilmiştir. Örgütsel destekten yoksun bir üniversitede görev yapan akademisyenin, motivasyonun ve iş doyumunu düşmesi ve buna bağlı olarak da yabancılaşma yaşaması olasıdır. Nitekim, yapılan birçok çalışmada da örgütsel destek eksikliğinin bulunduğu bir üniversitede görev yapan akademisyenlerin, işe daha fazla yabancılaştıkları görülmüştür (Al-Zou'bi, 2012; Kesen 2016; Kesen ve Pabuççu, 2016; Usta 2016; Günay 2017; Orhan 2021).

Aynı zamanda tüm dünyayı etkisi altına alan, Covid-19 pandemisiyle birlikte, tüm örgütlerin iş yapış biçimleri farklılaşmış ve organizasyonları zorunlu bir değişikliğe itmiştir. Hiç şüphesiz üniversiteler de tüm örgütler gibi bu değişiklikten etkilenmiş ve çevrimiçi eğitim sistemine geçiş yapmak durumunda kalmışlardır. Bu değişim, başlarda daha az yorucu ve kolay gibi algılansa da uzun vadede birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmiştir. Akademisyenlerin, pandemi kaynaklı zorunlu olarak işten uzak olması ve bunun üzerine bir de sosyalleşme imkanlarının da sınırlı olması eklendiğinde, mesleğe karşı bir yabancılaşma yaşamalarının kaçınılmaz olduğu görülmüştür.

5. SONUÇ

Akademisyenlerin işe yabancılaşmasına ilişkin mevcut literatür 2000-2022 yılları kapsamında incelenmiştir. Konuya ilişkin en çok çalışmanın yapıldığı yılın ise 2019 yılı olduğu göze çarparken, üniversitelerin çalışma koşulları, kurum kültürü, örgütsel politikalar, cinsiyet, unvan, yönetim destek eksikliği, sosyal adaletsizlik, akademisyenin maruz kaldığı akademik mobbing gibi faktörler söz konusu olduğunda, işe yabancılaşmanın kaçınılmaz olduğu görülmüştür. Üniversitenin

yapısı kadar, mevcut yönetimin sergilediği davranış biçimi de akademisyeni yabancılaşmasının öncülü olabilmektedir. Diğer bir deyişle, akademik yönetimin otoriter tavrı ve yakın denetimi de çalışanlar arasındaki iletişimi sınırlandırabilmektedir. Böyle bir durumda akademisyenin, üniversite tarafından desteklendiği algısı, kendisini hem güvende hissetmesini hem de bulunduğu kurumun ayrılmaz bir parçası olarak görmesini sağlayacaktır.

Mevcut bir problemin çözülebilmesi adına, öncelikle o problemin altında yatan sebeplerin doğru tespit edilebilmesi gerekmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin işe yabancılaşma duygusundan arındırılabilmesi için, öncelikle yabancılaşma düzeylerinin sağlıklı ve doğru bir şekilde ölçüm ve analiz edilmesi gerekmektedir. Bu anlamda güvenilir bir ölçek ihtiyacı doğmaktadır. Alanyazında da görüldüğü gibi Yıldız ve Alıcı (2019) ile Otrar ve Halaçoğlu (2011) akademisyenlerin, işe yabancılaşma düzeyini ölçmek amacıyla, akademisyenlere yönelik özel bir ölçek geliştirmiş ve bu geliştirilen bu ölçeklerin güvenilir olduğu kanıtlanmıştır. Literatürde akademisyenlerin yabancılaşma düzeylerini belirlemek için geliştirilmiş sınırlı sayıda ölçeğin olduğu göz önünde bulundurulduğunda; akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek için geliştirilen bu ölçeklerin hem akademisyenler hem de araştırmacılar açısından faydalı olacağı öngörülmektedir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Aksu, T. ve Güneri, B. (2011). Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 28-43.

Allen, B. H., & LaFollette, W. R. (1977). Perceived organizational structure and alienation among management trainees. *Academy of Management Journal*, 20 (2), 234-341.

Alparslan, A., Polatçı, S. ve Yastıoğlu, S. (2021). Covid-19 pandemisinin akademisyenliğe yabancılaşmaya etkisi üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338.

Al-Zou'Bi, D. M. (2012). The Effect of Regulations and Instructions on the Work Alienation of Faculty Members-Jordanian Universities. *Journal of Organizational Psychology*, 12(1), 93-112.

Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Awang, A. (2017). Work alienation intervention in job-related tension, role overload and work effort. *Revista de Administração de Roraima-RARR*, 7(2), 268-296.

Aydın, E., ve Özeren, E. (2019). Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (Bor Özel Sayısı), 159-178.

Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: perceptions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.

Blauner, R. (1964), *Alienation and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

Büber, F. D. (2019). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel politikanın düzenleyici rolü. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Chervenak, F. A., & McCullough, L. B. (2019). Academic physicians as factory workers: identifying and preventing alienation of labor. *American journal of obstetrics and gynecology*, 220(6), 558-561.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.

Çivildağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunu aracı rolü. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 17(4), 259-286.

Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2022). Rol Çatışması-Rol Belirsizliği ve İş Yerinde Psikolojik Taciz, Mesleki Benlik Saygısı ve İşe Yabancılaşma Olgularının

Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12(1), 25-41.

Çolak, E. (2015). Akademide Güvensiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, (2), 23-44.

Dean, D. G. (1961). Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.

DeHart-Davis, L., & Pandey, S. K. (2005). Red tape and public employees: Does perceived rule dysfunction alienate managers? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(1), 133-148.

Deniz, D. (2012). Mobbing (işyerinde yıldırma). İstanbul: Fam Yayınları.

Ehtiyar, V. R., Solmaz, C., ve Çağla, Ü. S. T. (2019). “Kadın Akademisyen” Olmak: Turizm Alanındaki Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir Metafor Çalışması. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2), 296-318.

Erben, G. S., & Guneser, A. B. (2008). Which motivational types experience more work alienation?: A study among academicians. *International Journal Of Psychology*, 43(3), 11-22.

Ergöl, Ş., Gülten, K., Eroğlu, K., ve Taşkin, L. (2012). Türkiye'de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 43-49.

Fettahoğlu, Ö., ve Tatlı, H. (2015). Psikolojik Şiddet ve Yabancılaşmanın Destekleyici Örgüt İklimine Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 55-72.

Güler, S. B., Minaslı, A. V., ve Demiralay, T. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma davranışlarına etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(1), 209-222.

Güler, S. B., & Tüzünoğlu, Y. (2019). Academic alienation and marketization of scientific production: A study on business and management discipline. *Journal of Politics Economy and Management*, 2(1), 55-64.

Günay, G. Y. (2017). The Relationship among perceived organizational support, Job satisfaction, and alienation: An Empirical Study on Academicians. *International Journal of Business and Social Science*, 8(1), 96-106.

Güven Sarı, E. (2018). *Akademisyenlerin mobbing algularının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tunceli.

Halaçoğlu, B. (2008). *Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutu incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Harvie, D. (2000). Alienation, class and enclosure in UK universities. *Capital & Class*, 24(2), 103-132.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosentheil, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.

Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 119-138.

Karahisar, T., & Ünlüer, A. O. (2022). A Research On Distance Education And Alienation In Academic Staff During The Covid-19 Pandemic. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 23(3), 68-85.

Karatepe, R., İnandı, Y. and Karatepe, D. A. (2021). Academicians' views on career barriers and academic alienation. *Education Quarterly Reviews*, 4(2), 152-165.

Kerse, G., & Babadag, M. (2019). A path from bullying at work to alienation: a multi-level view. *Management Research Review*, 42(10), 1201-1215.

Kesen, M. (2016). Öğretim elemanlarının işe yabancılaşmasının etik liderlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Uygulamalı bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 118-134.

Kesen, M., ve Pabuççu, H. (2016). Örgütsel Muhalefet ve İşe Yabancılaşmanın Duygusal Tükenmişliğe Etkisinin Anfiş Model ile İncelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1552-1563.

Khoo, S. B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 5(2), 61.

Kılınc, A.Ç., ve Çepni, O. (2019). “Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi”. Ed. İnel Y., Kara, H., ve Çetin, T. (1-9). Ankara.

- Kurnaz, E. ve Serçemeli, M. (2020). Covid-19 pandemi döneminde akademisyenlerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi- International Journal Of Social Sciences Academy*, 2(3), 262-288.
- Lukacs, J. (1975). Trends in Class Interpretation oO Religious Alienation. *Voprosy Filozofi*, (9), 113-121.
- Marx, K. (1961). Alienated labor. In K. Marx (Ed.), *Economic and Philosophic Manuscripts*, 67-83.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and development review*, 19(3) 431-466.
- Mau, R. Y. (1992). The validity and devolution of a concept: Student alienation. *Adolescence*, 27(107), 731.
- Miller, H. (1991). 'Academics and their Labour Process' in C. Smith, D. Knights and H. Willmott (eds.) *White-Collar Work: the Non-Manual Labour Process*. Macmillan, London: 109-38.
- Mottaz, C.J. (1981). Some determinents of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515- 529.
- Nasurdin, A. M., Ramayah, T., & Kumaresan, S. (2005). Organizational stressors and job stress among managers: The moderating role of neuroticism. *Singapore Management Review*, 27(2), 63-79.
- Orhan, A.T. (2021). *Örgüt İkliminin Çalışan Performansına Etkisinde İş Yeri Yalnızlığı ve İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Otrar, M., ve Halaçoğlu, B. (2011). Akademisyenlerde mesleğe yabancılaşma ölçeği (AYÖ) geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri (içinde)*. *Bişkek-Kırgızistan: Türk-Kırgız Manas Üniversitesi*.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Social Review*, 24(6), 783-791.

Seeman, M. (1971). The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse. *Journal of personality and social psychology*, 19(2), 135-143.

Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.

Şentürk, B., Ünnü, N. A. A., ve Kesken, J. (2017). İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyetin Etkisi: Türkiye Üniversiteleri Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16(2), 879-892.

Taşlıyan, M., Ozyasar, K. ve Gökyar, A. (2022). Pandemi (Covid-19) Döneminde, Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerinin Etkileşimi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(17), 141-158.

Tummers, L. G. & L. Den Dulk. (2011). Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context. NIG Annual Work Conference: Rotterdam.

Usta, I. (2016). *Liderlik davranışının çalışanların öznel iyi oluşları ve işe yabancılaşmaya etkisi: Bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*. New York: Free Press.

Yıldız, S. ve Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58.

Yücel, R. ve Yurdakul, G. (2022). Kadın Akademisyenlerde Mobbing Algısının Akademik Yabancılaşma ile İlişkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 657-671.