



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖRGÜTSEL STRESİN YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİNE
İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Oğuzhan ŞAHİN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ayfer GEDİKLİ

İSTANBUL-2019

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖRGÜTSEL STRESİN YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİNE
İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Oğuzhan ŞAHİN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ayfer GEDİKLİ

İSTANBUL-2019

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı :Sağlık Yönetimi
Program :Sağlık Yönetimi
Öğrenci No :174201001
Öğrenci Adı Soyadı :Oğuzhan ŞAHİN

Örgütsel Stresin Yabancılaşma Üzerine Etkisine İlişkin Bir Alan Araştırması isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 25/09/2019 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Mehmet ZELKA
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



Danışman : Doç. Dr. Ayfer GEDİKLİ
(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

İmza




Üye : Doç. Dr. Özlem DURGUN
(İstanbul Üniversitesi)

İmza



ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun 02.10.2019 tarih ve 2019/16 sayılı kararıyla kabul edilmiştir.


Doç. Dr. Tüker Tekin ERGÜZEL
Enstitü Müdür V.

ÖZET

Stres, çalışma yaşamında bireyleri etkileyen önemli faktörlerden biri olarak son yıllarda en çok tartışılan konular arasındadır. Bu çalışmanın temel amacı; mesleğin icra edilmesi esnasında stresin en yoğun yaşandığı sektörlerden biri olan sağlık sektöründe örgütsel stres faktörlerinin çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerine etkilerini incelemektir. Bu amaçla İstanbul ili Medical Park Göztepe Hastanesi çalışanları üzerine anket uygulanmış ve 282 anket elde edilmiştir. Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler SPSS ile analiz edilmiştir.

Yapılan analizler sonucu, örgütsel stres faktörlerinden kişilik yapısı ile örgütsel yapı ve yönetim yapısının yabancılaşma boyutları (güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma) üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel stres boyutlarından genel çevresel faktörlerin anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda birtakım öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütsel Stres, Yabancılaşma, Sağlık Çalışanları

A FIELD STUDY ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL STRESS ON ALIENATION IN HEALTH SECTOR

ABSTRACT

Stress is one of the most discussed issues in recent years as one of the important factors affecting individuals in working life. The main purpose of this study is to examine the effects of organizational stress factors on the alienation levels of the employees in the health sector, which is one of the sectors where stress is most intense during the implementation of the profession. For this purpose, a questionnaire was applied to the employees of the Medical Park Göztepe Hospital in Istanbul and 282 questionnaires were obtained. The data obtained from the survey were analyzed with SPSS.

As a result of the analyzes, it was found that personality structure and organizational structure and management structure, which is one of the organizational stress factors, had a significant positive effect on the alienation dimensions (weakening, meaninglessness and self-alienation). On the other hand, it was determined that general environmental factors, one of the organizational stress dimensions, had a significant positive effect on meaninglessness and self-alienation. Some suggestions are presented in line with the results obtained.

Keywords: Stress, Organizational Stress, Alienation, Health Workers

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam sayın Doç. Dr. Ayfer GEDİKLİ'ye, ilgisini ve önerilerini göstermekten hiçbir zaman kaçınmayan sayın Prof. Dr. Mehmet ZELKA'ya sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca yardım, bilgi ve tecrübeleri ile bana sürekli destek olan başta Öğr. Gör. Gamze KAĞAN ve Arş. Gör. Yusuf BAKTIR olmak üzere Sağlık Yönetimi bölümündeki tüm hocalarıma teşekkür ederim. Ayrıca bu çalışmanın araştırılmasına izin veren Medicalpark Göztepe hastanesine şükranlarımı sunarım.

Çalışmalarım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme sonsuz teşekkürler ederim.

Çalışmalarım boyunca tüm zorlukları benim ile göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan, yardımını hiç esirgemeyen değerli arkadaşım Bilge Nazlı IŞIKDAĞ'a teşekkürü bir borç bilirim.

BEYAN

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütun bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütun bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

25.09.2019

Oğuzhan şahin



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
BEYAN	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
1. ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMI	3
1.1. Stres Kavramı ve Kapsamı	3
1.2. Örgütsel Stres Belirtileri	4
1.2.1. Fiziksel Belirtiler	4
1.2.2. Davranışsal Belirtiler	4
1.2.3. Psikolojik Belirtiler.....	5
1.2.4. Sosyal Belirtiler.....	5
1.3. Örgütsel Stresin Kaynakları	5
1.3.1. Örgütsel Özellikler	6
1.3.2. Bireyler Arası İlişkiler	7
1.3.2.1. Rol Özellikleri.....	8
1.3.2.2. İş Gereklere.....	9
1.3.2.3. Görevle İlgili Stres Kaynakları	9
1.3.3. Bireyler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres ve Sebepleri	10
1.3.3.3. Değerlendirme ve Terfi	11
1.3.3.4. Sorumluluk.....	12
1.3.3.5. Rekabet.....	12
1.3.3.6. Haberleşme-İletişim	12
1.3.3.7. Katılım	13
1.4. Yaygın Olarak Kabul Edilen Stres Modelleri	13
1.4.1. Walter Cannon'un Mücadele Etme veya Kaçma Yaklaşımı	13
1.4.2. Hans Selye'nin Genel Uyum Sendromu Yaklaşımı	14
1.4.3. Yaşam Kartı ve Dış Etmenlere Bağlı Stres Yaklaşımı.....	15

1.4.4. Lazarus ve Folkman'ın Etkileşim Yaklaşımı.....	17
1.4.5. Kaynakların Korunması Yaklaşımı.....	17
1.5. Stresin Bireysel Ve Örgütsel Sonuçları	18
1.5.1. Stresin Örgütsel Sonuçları	18
1.5.1.1. İş Kazaları	18
1.5.1.2. İşe Devamsızlık.....	18
1.5.1.3. Performans ve Verimlikte Düşüş	19
1.5.2. Stresin Bireysel Sonuçları	19
1.5.2.1. Davranışsal Sonuçlar.....	20
1.5.2.2. Fizyolojik Sonuçlar	20
1.5.2.3. Psikolojik Sonuçlar	20
1.6. Stres Yönetiminde Bireysel Ve Örgütsel Yöntemler.....	21
1.6.1. Bireysel Yöntemler	21
1.6.2. Örgütsel Yöntemler	22
2. İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI VE KAPSAMI.....	24
2.1 İşe Yabancılaşma Kavramı	24
2.2 İşe Yabancılaşmanın Boyutları	26
2.2.1 Güçsüzlük	27
2.2.2 Anlamsızlık.....	27
2.2.3 Kuralsızlık (Normsuzluk).....	28
2.2.4 Yalıtılmışlık.....	28
2.2.5 Kendine Yabancılaşma	29
2.3 İşe Yabancılaşmanın Nedenleri	31
2.4 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	34
2.5. Örgütlerde Yabancılaşmanın Ortadan Kaldırılması veya Azaltılması	35
2.6 ÖRGÜTSEL STRES ile YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİLER	38
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	40
3.1. Araştırmanın Problemi	40
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	40
3.3. Araştırmanın Yöntemi	41
3.4. Veri Toplama Araçları.....	41

3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	43
3.6. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Sınırlılıkları	45
4. BULGULAR	47
4.1. Araştırmanın Güvenilirliği	47
4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	48
4.3. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	49
4.3.1. Örgütsel Stres Algılarıyla İlgili Bulgular	50
4.3.2. Yabancılaşma Algılarıyla İlgili Bulgular	51
4.4. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Etkiler Bazında Bulgular	52
4.4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	53
4.4.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	54
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	59
6. KAYNAKLAR	64
EKLER.....	73

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Yaşam Olayları Kartı	16
Tablo 2: Örgütsel Stres ve Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin İfade Sayıları ve İfadelerin Anketteki Sıra Numaraları	43
Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	47
Tablo 4: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	49
Tablo 5: Örgütsel Stres Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	50
Tablo 6: Yabancılaşma Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	51
Tablo 7: Örgütsel Stres ve Yabancılaşma Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları	53
Tablo 8: Örgütsel Stres Boyutlarının Güçsüzleşme (Yabancılaşma Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.....	55
Tablo 9: Örgütsel Stres Boyutlarının Anlamsızlaşma (Yabancılaşma Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.....	56
Tablo 10: Örgütsel Stres Boyutlarının Kendine Yabancılaşma (Yabancılaşma Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi	57
Tablo 11: Örgütsel Stresin Yabancılaşma Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi	58
Tablo 12: Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumu.....	60

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Genel Uyum Sendromunda Tepki Aşamaları	15
Şekil 2: Araştırma Modeli	45



GİRİŞ

Yönetim düşüncesinin tarihsel gelişim evreleri incelendiği zaman, 1930’lu yıllara kadar, örgütsel yapıya ve bu yapının doğru işlemesi için tek yol gösterici kuramın, klasik yönetim ve örgüt kuramı olduğu düşünülmüştür. Fakat 1930’lu yıllardan sonra ise yönetim düşünce sisteminde, insan olgusunun da bulunması gerektiğini öne süren insan ilişkileri yaklaşımı süreci ortaya çıkmaya başlamıştır (Budak ve Budak, 2004:66). Bu bağlamda psikolojiden, sosyolojiden ve sosyal psikoloji alanlarından faydalanılarak, örgüt içerisinde bireysel ve/veya grupsal bazda gösterilen insan davranışlarına açıklık getirilmeye çalışılmıştır (Fettahlıoğlu ve Tatlı 2015).

Günümüzde örgütlerde insan davranışlarının sonucu olarak ortaya çıkan ve örgütün başarısı açısından da birçok faktörü etkileyebilen kavramlardan biri strestir. Stres kavramı, temelde dış faktörlerden kaynaklı olarak meydana gelen olayların bireyler üzerinde yarattığı olumsuzlukları işaret etmektedir.

Örgüt içi ortamın stres yüklü olması, çalışanların örgüt içerisindeki davranışlarına olumlu veya olumsuz olarak yansıtılabilmektedir. Çalışanların yabancılaşması örgütsel stresin çıktılarında birisi olarak görülmektedir. Bu çalışmada örgütlerdeki stresin iş görenlerin yabancılaşma düzeylerine olan etkisinin tespit edilmesine odaklanmıştır. İş yerinde yaşanan stres “bireylerin normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan durum” olarak tanımlanmaktadır (Pehlivan, 1995: 12). İşe yabancılaşma kavramı ise Karl Marx’ın araştırmalarından ortaya çıkmıştır. Marx’a göre yabancılaşma, işçinin üretim sürecine dahil olduğu üründen ya da üretim ve tüketim sürecine dahil olan insanlardan ayrılmasıdır (Nair ve Vohra, 2009:294). Görüldüğü üzere yabancılaşma ve stres kavramlarındaki ortak problemin genel olarak iş yerindeki diğer insanlar ile olan ilişkilerden kaynaklandığı görülmektedir.

Bireyler günlük yaşantılarının çoğunu işyerinde geçirmektedirler. Çalışma yaşamındaki stres faktörleri bireyleri olumsuz yönde etkileyerek örgütsel ve bireysel açıdan olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Örgütsel stresin yol açabileceği faktörlerden biri de örgütsel yabancılaşma veya işe yabancılaşmadır. Sağlık sektöründe çalışanların yaşadığı stres diğer sektörlerde çalışanların yaşadığı strese göre daha büyük önem arz etmektedir.

Sağlık hizmetlerinin geri dönüşünün olmaması, hastaların hayatının söz konusu olması ve yoğun çalışma saatlerinin olması gibi nedenlerden dolayı sağlık sektörü

alışanlarının yaşadıkları stresin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel stres düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenerek, sağlık hizmeti kalitelerinin iyileştirilmesinin önem taşıdığı ifade edilebilir. Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesini “Sağlık alışanlarının örgütsel stres düzeylerinin yabancılaşma üzerine etkisi var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu araştırmanın temel amacı; mesleğin icra edilmesi esnasında stresin en yoğun yaşandığı sektörlerden biri olan sağlık sektöründe örgütsel stres faktörlerinin çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerine etkilerini saptamaktır. Araştırmanın diğer amacı ise ankete katılan sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel stres ve yabancılaşma düzeyleri ile ilgili mevcut durumu tespit etmektir.

Bu amaçla İstanbul ili Medicalpark Göztepe Hastanesinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak ise birincil veri toplama aracı olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Daha sonra bu veriler araştırmanın amaçlarına uygun olarak SPSS ile frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiş ve bulguları yorumlanmıştır.

Çalışmanın evrenini, İstanbul ili Medicalpark Göztepe Hastanesinde alışan yaklaşık 1000 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmadaki güçlük nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiş ve 282 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın bazı sınırlılıkları olarak, İstanbul ili Medicalpark Göztepe Hastanesinde görev yapan çalışanların algıları ile sınırlı olması ve elde edilen sonuçların araştırmada kullanılan ölçekler ve ölçeklerin boyutları ile sınırlı olması belirtilebilmektedir.

1. ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMI

Stres kavramı farklı alanlarda farklı tanımlamalar çerçevesinde kullanılmıştır. Araştırmanın bu aşamasında stres kavramı örgütsel anlamda incelenerek örgütsel stres hakkında bilgiler sunulacaktır.

1.1. Stres Kavramı ve Kapsamı

Stres kavramı, Latince'deki "estricia"dan türemiştir. Kavram ilk olarak fen bilimlerinde kullanılmaya başladıktan sonra canlı varlıkların durumlarını belirtmek için kullanılmaya başlamıştır. Stres kelimesi 2 farklı anlamda kullanılmaktadır; 1) bela, yıkım, felaket, istenilmeyen olay, 2) keder, dert, problem. Toplumsal açıdan ise "organizmanın düzenini yitirmesine neden olan biyolojik, fiziksel ve sosyal tüm faktörler" şeklinde kullanılmaktadır (Sandıkçı, 2010: 3).

Bost (2007:27) stres kavramını organizmanın, dışarıdan gelen uyarıcılara karşı olan tepki olarak tanımlarken, Gökbakan (2008:10) ise bireylerin çevresel faktörlere bağlı olarak karşılaştıkları durumlar karşısında psikolojik ve bedensel olarak zayıflaması şeklinde ifade etmektedir.

Balcı (2001:1) ise stresi, organizmanın dıştan gelen uyarıcılara karşı tepki vermesini engelleyen, ve organizmada olumsuzluklar meydana gelmesin neden olan koşullar dizisi olarak tanımlamaktadır.

Güney (2009:314) ise stres kavramını "birey üzerinde özel fiziksel veya psikolojik etkiler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu olan ve bireysel nitelikler veya psikolojik süreçlerle ortaya konan bir uyum tepkisi" olarak tanımlamaktadır.

Stres ile ilgili olarak yapılan tanımlamalar kavramın olumsuz olarak algılanmasını sağlarken, stres belirli bir düzeyde kalmak şartıyla bireyin gelişimini tetikleyici bir unsurdur. Aynı zamanda aşırı stres ise bireyin biyolojik, psikolojik ve fiziksel olarak tükenmesine neden olabilmektedir (Balaban, 2014:188-195)

Stres kavramı ile ilgili olarak yapılan tanımlamalar incelendiğinde, stres kavramının temelde dış faktörlerden kaynaklı olarak meydana gelen olayların bireyler üzerinde meydana getirdiği olumsuzlukları işaret ettiğini ifade etmek mümkündür.

1.2. Örgütsel Stres Belirtileri

Örgütsel stres kavramı, örgüt hakkında ya da örgüt içerisindeki bir işle ilgili beklentilere çalışanlar tarafından verilen tepkileri ifade etmede kullanılmaktadır (Soytürk, 2011: 41).

Çalışma hayatında meydana gelen ve çalışanların fiziki, psikolojik ve biyolojik performanslarını buna bağlı olarak ise örgütün işleyişini olumsuz etkileyebilecek bazı unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurların bir araya gelmesi ile ortaya çıkan stres, organizasyonun ve organizasyon içerisinde yer alan bireyin iş yapma kabiliyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

Kendall (2000: 4) bazı teorilerde bireylerin “barınma, güvenlik, yeme-içme” gibi temel ihtiyaçlarının giderilmesinin yeterli motivasyonu sağlama fikrine karşı çıkarak bireyin stres düzeyinin azalması ve motivasyonunun artmasını sağlayacak unsurlara çatışma, toplumsal kaynaşma gibi faktörleri de eklemektedir.

1.2.1. Fiziksel Belirtiler

İş görenin çalışma ortamının fiziksel yapısı, iş görenin stres düzeyi ve buna bağlı olarak da bireyin fiziksel tepkileri üzerinde önemli etkilere sahiptir. Çalışma ortamındaki aydınlatma sisteminin yetersiz olması, yüksek gürültü (Desibel) olması, ısı değerlerinin uygun olmaması, ortamdaki titreşim seviyesi, çalışma ortamındaki hava kalitesi gibi faktörler çalışanların fiziksel olarak etkilenmelerini sağlayan unsurlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995: 145).

Çalışma ortamındaki bu fiziksel unsurlar bireylerde, tansiyon problemleri, sindirim sistemi bozuklukları, terleme-titreme, nefes alma problemleri, baş ve vücudun farklı bölgelerinde ağrılar, yorgunluk, bulantı gibi tepkilere neden olabilmektedir. Söz konusu fiziksel tepkiler, her bireyde farklı şekilde ve düzeyde ortaya çıkabilmektedir (Soytürk, 2011: 59).

1.2.2. Davranışsal Belirtiler

Örgüt içindeki stres kaynakları bireylerde fiziksel belirtilerin yanında duygusal-davranışsal tepkilere de neden olabilmektedir. Bireyler örgütsel strese karşılık olarak; sürekli kaygı ve tedirginlik, kişisel olarak alıngan olma, kolay sinirlenebilme, olumsuz bir bakış açısı taşıma, hasta hissetme, sosyal ilişkilerde zayıflama, yabancılaşma,

depresyon, mizah anlayışını yitirme, gerilme gibi tepkiler verebilmektedir (Şahin, 1994:9-10). Söz konusu tepkilerin yanında çalışanlar örgütsel strese bağlı olarak, alkol tüketimi, kavgacı bir hal, tahammülsüzlük, saldırganlık, ilaç-madde bağımlılığı gibi davranışlar da sergileyebilmektedirler (Ertekin, 1993: 15).

Ayrıca bireylerin örgüt içinde, iş arkadaşları ile geçimsiz olmaya başlaması, işe geç kalma veya işe gitmeme, görevlerine karşı ilgisiz davranması, iş zamanını verimsiz kullanma gibi davranışsal-duygusal tepkileri aynı zamanda örgütün verimliliği etkileyen örgütsel stres çıktıları olarak görülmektedir (Şahin ve Erigüç, 2000: 26).

1.2.3. Psikolojik Belirtiler

Çalışanların örgütsel stresten etkilenmeleri sonucunda bazı psikolojik tepkilere sahip olabilmektedirler. Çalışanların unutkanlık, adaptasyon problemi, kararsızlık, koordinasyon kabiliyetlerinin azalması, iletişim yeteneklerinin azalması gibi problemler yaşamaları örgütsel strese bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir (Özcan vd., 2010: 46).

Söz konusu psikolojik belirtilerin yanında çalışanların uyarıcılara karşı tepkisiz kalması, denge durumunu kaybetme, kötümser bir bakış açısına sahip olmaya başlama çalışanların örgütsel strese bağlı olarak verdikleri psikolojik tepkiler olabilmektedir. Örgütsel stresin devam etmesi sonucunda çalışanların bu problemleri, kaygı depresyon, zihinsel aktivitelerin zayıflaması ve uyku problemlerine neden olabilmektedir (Tutar, 2011: 253).

1.2.4. Sosyal Belirtiler

Örgütsel stres karşısında, iş görenlerin ortaya koydukları sosyal tepkiler Braham (2002:56)tarafından “çevreye karşı duyulan güvensizlik, zaman algısını kaybetme, problemler karşısında karşı tarafı suçlama, ilişki içerisinde bulunan insanları itibarsızlaştırma, savunma eğilimi ve bahane bulma çabasında olma” şeklinde ifade edilmektedir.

1.3. Örgütsel Stresin Kaynakları

Örgütsel stres, çalışanların örgüt içindeki süreçlere verdikleri tepkilerden oluşmakla birlikte, stresin olumsuz sonuçları, örgütlere yüksek maliyetlere mal olabilmektedir. Örgütsel stresin önüne geçebilmek için, öncelikle stres kaynaklarının

tespit edilmesi gerekmektedir. Araştırmanın bu aşamasında örgütsel stresin kaynakları hakkında bilgiler verilmektedir.

1.3.1. Örgütsel Özellikler

Örgütsel stres düzeyinin kontrol altında tutulabilmesi için, öncelikle stres kaynaklarının belirlenmesi gerekmektedir. Örgütsel stresin oluşmasını sağlayan unsurlara aşağıda yer verilmiştir.

Örgüt Politikası; Kirel (2013:151) çalışanlara açısından ortaya çıkan örgüt politikası temelli örgütsel stres faktörlerini şu şekilde belirtmektedir;

- Örgütlerin küçülme politikaları,
- Rekabet gücünün zayıflaması,
- Ödemelerdeki aksamalar,
- Çalışmaların sürekli olması ve dinlenme imkânlarının sunulmaması,
- Katı-bürokratik örgüt yapısı,
- Görevlerin yapılmasında kullanılan teknolojinin bilgi düzeyinin üzerinde olması vb.

Fiziksel Koşullar; Ertekin (1993:12) örgütsel stres üzerinde etkili olan fiziksel koşullara bağlı stres kaynaklarını şu şekilde belirtmektedir;

- Çalışanların yaşam biçimine önem vermeme,
- Aşırı ses seviyesi,
- Ortam sıcaklığının uygun olmaması,
- Çalışma ortamında kimyasal ve radyasyon varlığının çalışan sağlığını tehdit etmesi,
- Çalışma ortamındaki hava kalitesinin kötü olması,
- İşlerin kaza riski düzeyi,
- Çalışma ortamının ergonomisi vb.

Örgüt Yapısı ve Süreç; Örgüt içerisinde farklılıkların yüksek olması ve uzmanlaşma düzeyindeki artış, kararın üst kademe tarafından alınması, çalışma temposunun yüksekliği strese neden olmaktadır (Güler vd., 2001: 21). Ayrıca iletişim

süreçleri kendi başına da stres kaynağı olabilmektedir. Bunun yanında işin niteliğinin karmaşık olması çalışanların stres seviyesinin artmasına neden olmaktadır (Paşa ve Kaymaz, 2013: 49).

Güçlü (2001: 99) tarafından örgütsel strese neden olan örgüt yapısından kaynaklı faktörleri şu şekilde belirtmektedir;

- Aşırı merkeziyetçi yapı ve alt kademelerin kararlara katılım düzeyinin az olması,
- Örgüte olan bağlılığın az olması ve çalışanlar içerisinde yöneticilerin yoğunlukta olması,
- Emek bölünmesi ve uzmanlaşma seviyesinin çok yüksek seviyede olması,
- Rol belirsizlikleri ve çatışmaların yaşanması,
- Katı ve yasadışı örgüt kültürünün varlığı.
- İletişim süreçlerinde aksamlar,
- Başarı seviyesi ile ilgili geribildirimlerin az olması,
- Cezaların sertliği örgütsel süreç ve yapıdan kaynaklı stres faktörleridir.

1.3.2. Bireyler Arası İlişkiler

Örgüt içerisinde yer alan bireyler farklı sosyal, kültürel ve kişisel özelliklerden meydana geldiklerinden dolayı, çalışma şartlarında farklı düzeyde etkilenebilmektedirler. Çalışanlar arasında meydana gelen çatışmalar-uyuşmazlıklar çalışma ortamında düzenin bozulmasına neden olabilmektedir (Özen, 2013:78).

Örgüt içerisinde bireylerin özellikleri ve davranışları sonucunda ortaya çıkan stres kaynakları Ertekin (1993:35) tarafından şu şekilde özetlenmektedir;

- Çalışanların arasında ilişkisel bir bağlılığın olmaması, özellikle alt kademede yer alan çalışanların arasında yaşanan çatışma, iletişimsizlik veya kopukluk çalışanların bağlılık düzeylerini olumsuz etkilemekte ve stres kaynağı oluşturmaktadır. Ayrıca söz konusu durumlar direk olarak stresten kaynaklı olarak ortaya çıkan davranışlar da olabilir.
- Örgütün içinde yer alan bireylerin birbirleri arasındaki ilişkiler sosyal desteği oluşturmakla birlikte, bireylerin bazılarının bu destekten yoksun kalması, yoksunluğa maruz kalan çalışan için stres kaynağı olabilmektedir çünkü örgüt

içerisinde çalışanları en çok etkileyen gruplar bazı durumlarda kendi iş arkadaşları olabilmektedir.

Çalışanlar arasında meydana gelebilecek çatışma ortamı çalışanların işten uzaklaşmasına, görevlerin yerine getirilmesi esnasında destek sağlanmaması, çalışanların algıladıkları stresin düzeyinin artmasına neden olabilmektedir (Güler vd., 2001:21).

1.3.2.1. Rol Özellikleri

Çalışanların organizasyon içerisindeki rolleri çalışanlar açısından stres kaynağı olabilmektedir. Çalışanların iş-rol arasında tercih yapmak zorunda kalması ya da farklı bir düzeyde rolleri ile ilgili olarak çatışma yaşamaları, stres kaynağı oluşturabilmektedir (Kaplanoğlu, 2014:134).

Ertekin (1993:47), Türkiye’de çalışanlar üzerinde etki barındıran rol kaynaklı bazı stres unsurlarını şu şekilde aktarmaktadır;

- Siyasal unsurlar,
- Ekonomik direncin kötü olması ve ekonomik kararlar alınma zorunluluğu,
- Yönetim açısından duruma göre karar alma zorunda kalınması,
- İşten elde edilen tatminin düşük olması,
- Departmanlar arasındaki ilişkilerin zayıflığı ya da çatışmalar,
- Çalışanların işlerini uygun düzeyde yapmamaları,
- Eleştiriye kapalı olma,
- Üst yönetimin tavrı,
- Hiyerarşik unsurlar,
- Yönetim yapısının girişimci ruha engel olması,
- Ödüllendirme sisteminin yetersiz oluşu,
- İnfomal iletişimin aşırı güçlü olması,
- İş yerinde ergonomi ve iş sağlığını tehdit eden unsurların çokluğu,
- Rollerin yeterince açık- seçik olmaması gibi faktörler rollerden kaynaklanan stres kaynaklarını oluşturmaktadır.

1.3.2.2. İş Gereklileri

Örgütsel strese neden olan unsurlar bazen işin özelliklerinden kaynaklı da olabilmektedir. Güçlü (2001:100) örgütsel strese neden olan iş gerekliliklerini şu şekilde sıralamaktadır;

- İçin rutin ve tekrar eden bir yapıda olması,
- İşin bitiş süresinin teslimat açısından önemli olması,
- Becerinin işin niteliği açısından önemli-önemsiz oluşu,
- İş ile çıktılar üzerinde işi yapan kişiler dışında da sorumluluklar olması,
- Yapılacak işe göre az ya da çok sayıda personel istihdam edilmiş olması.

1.3.2.3. Görevle İlgili Stres Kaynakları

Örgüt içi roller ve görevler her zaman açıkça belirlenmemiş, güçlükler içeren ve fazla bilgi gerektiren özellikte olabilmektedir. Söz konusu özelliklerin varlığı çalışanların stres seviyelerinin artmasına neden olabilmektedir. Görevlerin iyi tanımlanmaması ya da tanımlanamaması performans açısından değerlendirildiğinde bir görevde stres oluşturan unsurlar Ertekin (1993:25) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir;

- Çalışanların görevleri ve işin kendi özellikleri çalışanların serbest hareket etme isteğini kısıtladığından dolayı stres kaynağı oluşturmaktadır.
- Örgüt dışı unsurlar görevlerin yerine getirilmesi esnasında strese neden olabilir.
- Çalışanları bireysel problemleri görevlerin yerine getirilmesinde sorun yaratabilmektedir.
- Çalışanların işlerindeki başarıların düşmesi ya da tamamen başarısız olmaları stresin bir göstergesi olabilmektedir.

Aşırı İş Yükü veya Az İş Yükü;

Çalışanların görevlerinin aşırı fazla olması, stres kaynağı olabilmektedir. Normalden fazla çalışma iş görenlerin psikolojik ve fizyolojik olarak sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:274). Az iş yükü ise çalışanların kabiliyetlerinin yeteri seviyede kullanılamaması ile ilgilidir. İşlerin kabiliyetlerinin altında olması, çalışanlar için bir rutinlik ve motivasyon düşüklüğü unsuru

olabilmektedir. Söz konusu durumlarda çalışanın performansı düşebilir, işe devam problemleri yaşanabilir ve işinden elde ettiği tatmin düzeyi azalabilmektedir. Bu durumda ise işin nitelikleri çalışanlar üzerinde stres yaratabilmektedir (Özcan, 2008: 25).

İşte Tehlike Unsurlarının Varlığı ve Çevre Şartları

Çalışanların görevlerinin tehlike unsurları taşıması çalışanların sürekli olarak işlerine odaklanması/odaklanamaması gibi problemleri ortaya çıkarmaktadır. bu problemler ise çalışanın enerjisinin düşmesine ve yorgunluğa neden olmaktadır (Yumuşak, 2007: 105). Ayrıca işin tehlike arz etmesi çalışanların stres düzeylerinin artmasına ve görevlerin tam olarak yerine getirilememesine neden olmaktadır (Şakar, 2009:204). Baysal ve Baysal (2016:84) ise çalışma ortamında risk ve belirsizliklerin olmasının çalışanların risk algısını yükselttiği ve çalışanların hata yapma ihtimalini arttırdığını ifade etmektedir.

Çalışanların sağlık unsurlarına odaklanma Bozkurt vd. (2010:23) ise çalışma ortamının sağlıklı veya yetersiz olmasının çalışanların psikolojik ve fizyolojik yapılarında önemli problemler meydana getirdiğini ifade etmektedir. Ayrıca çalışılan yerlerin havalandırma, ısıtma-soğutma, temizlik ve aydınlatma şartlarının uygun olmamasının çalışanların stres düzeyini arttırdığını ifade etmektedir.

İşi Kaybetme Korkusu;

Dursun ve Bayram (2013:27) çalışanların iş güvencelerinin olmamasının çalışanların yargı ve stres düzeylerinin artmasına neden olduğu, Boya vd. (2009: 618) ise çalışanların iş güvencelerinin olmamasının psikolojik ve fiziksel olarak rahatsızlık hissetmeleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaşanan stres ise depresyon, örgütsel bağlılığın zayıflanması, iş tatmininin düşmesine neden olmaktadır.

1.3.3. Bireyler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres ve Sebepleri

Örgüt içerisinde farklı türde stres kaynağı yer almaktadır. Çalışanların örgütsel stres yaşamalarının nedenler sadece örgüt temelinde değil, bazı durumlarda çalışanlar arasındaki ilişkilerden de kaynaklanabilmektedir. Bunun yanında söz konusu stresler genelde organizasyon içindeki yapılardan kaynaklanmaktadır. Çalışanların ilişkilerinden kaynaklanan stresler aşağıda yer almaktadır.

Ast-üst İlişkileri:

Örgütler yapı itibarı ile belirli bir hiyerarşi içermektedir. Hiyerarşinin olması ise ast-üst ilişkisini kaçınılmaz kılmaktadır. Ast ve üst arasında meydana gelen ilişkilerin problemlili olması hem ast hem de üst açısından stres kaynağı olabilmektedir (Altan, 2018:143). Katz (1997:29-30) ise hiyerarşik yapının astlar üzerinde meydana getirdiği strese odaklanarak; astın birden fazla üstü memnun etme çabası ve hiyerarşinin ilişkilerden uzak olmasının astlar üzerinde stres oluşturduğunu ifade etmektedir.

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması;

Güney (2011:5) rol kavramını çalışanların belirli bir statüye özgü olarak ortaya koydukları davranışlar olarak tanımlamaktadır. Çalışanların görev ve sorumlu oldukları kişilerle ilgili bilgilerinin tam olması, çalışanların tam performans göstermelerini sağlar (Koçel, 2011.652).

Çalışanların rollerinin net olarak belirlenmemiş olması, görevlerinin karmaşık bir yapıda olması veya performansın ölçülmesi için gerekli ölçüm araçları belirlenmemişse, çalışanların rol çatışması yaşaması mümkündür. Söz konusu olumsuzlukları taşıyan görevler stresi de beraberinde getirmektedir. Ayrıca çalışana yüklenen rolün belirsiz olması ya da rolün çalışan tarafından tam olarak benimsenememesi de çalışanın stres yaşamasına neden olabilmektedir (Sandıkçı, 2010:13).

Balcı (2000:12) ise rollerin tam olarak bilinmemesinin, rolün ihtiyaç duyduğu yetkinliğin sağlanamamasının, rolle ilgili uygun davranışların sağlanamamasının, çalışanın gerilim yaşaması, stres seviyesinin artması ve verimsizliğin ortaya çıkmasına neden olabileceğini ifade etmektedir.

1.3.3.3. Değerlendirme ve Terfi

Çalışanların yaptıkları işlerde yeterince ilerleyememesi, başarılı olamaması ya da başarıya beklenen süreden daha kısa bir zamanda ulaşılması, çalışanlarda stres oluşmasına neden olabilmektedir. Kariyer hedefi ile stres arasındaki ilişki incelendiğinde ise; üst kariyer hedefi olan kişilerin, daha düşük kariyer hedefi belirleyen kişilere göre daha yüksek düzeyde strese sahip oldukları görülmektedir (Bozkurt vd., 2010:23). Çalışanların yeterli terfi imkanına ulaşamaması ya da terfilerin geç elde edilmesi çalışanların hayal kırıklığı yaşamasına neden olurken, erken gelen terfiler ise, yetersiz kalma, başarısız olma korkularının oluşmasına buna bağlı olarak ise stres yaşamalarına

neden olmaktadır (Özcan, 2008:28). Kariyer sürecinin yanında çalışanların değerlendirilme sistemi ve değerlendirmelerin uygun sürelerde bildirilmesi, örgütsel iletişimin sağlam olması çalışanların olası stresi önlemede önemli bir yere sahiptir (Tozlu, 2014:16).

1.3.3.4. Sorumluluk

Sorumluluk kavramı örgütsel anlamda, çalışanların yaptıkları davranışın farkında olması, yapılan davranış sonucunda ortaya çıkan durumun etik ve ahlaki anlamdaki üstlenmeleri olarak tanımlanmaktadır (Özen, 2013:344).

Örgüt içerisinde yer alan yönetici tek başına tüm organizasyonel süreci yönetecek güce sahip olamamaktadır. Bu durumda bazı kararlar alt kademede yer alan yöneticilere bırakılabilmektedir. Alt kademede yer alan çalışanlara devredilen görevler, aynı zamanda görevlerin sorumluluğunda alt kademeye devredilmesini gerektirir. Yetki devrinin sistemsiz olarak yapılması, hiyerarşik yapının çalışanlar üzerinde baskı unsuru olarak yer alması çalışanlar üzerinde stres unsuru olarak ortaya çıkabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995:124). Ayrıca yetki ve sorumlulukların devredilmesi işin yeterince uygun şekilde yerine getirilmesi konusunda kuşkulara neden olduğundan dolayı stres unsurunu ortaya çıkarabilmektedir (Torlak, 2013:5).

1.3.3.5. Rekabet

Örgüt içerisinde rekabetin varlığı çalışanların işe olan motivasyonunu olumlu yönde etkileyebilirken bazı durumlarda rekabetin çok sert olması çalışanların baskı altına girmesine neden olabilmektedir. Örgütlerde rekabetin, çalışanların ücret ve kariyerleri üzerinde etkili olması, rekabetin sert bir yapıya bürünmesini sağlamaktadır. Sürekli rekabet halinde olmak çalışanların stres seviyelerinin artmasına neden olmaktadır. Rekabetten dolayı ortaya çıkan stresin en az seviyeye indirilmesinde ise, rekabetin sınırlarının ve zamanının belirlenmesi belirleyici olabilir (Sandıkçı, 2010:15).

1.3.3.6. Haberleşme-İletişim

Çalışanlar, kendileri ve işlerini etkileyecek her türlü bilgiden haberdar olma eğilimindedirler. Eğer kendileri ve işleri ile ilgili olarak yeteri kadar bilgi sahibi olmazlarsa huzursuzluk yaşama ve buna bağlı olarak ise kaçınma eğiliminde olurlar. Ayrıca örgütlerde gelişim ve değişimi sağlamanın da en etkili yöntemlerinde birisi etkili

bir iletişi ağıdır. Etkili bir iletişim ağı ile birlikte çalışanlar, örgütte meydana gelen değişimlerden haberdar olurlar. Örgüt içi gelişmelerin Őeffaf Şekilde alışanlara açılmadı durumda çalışanlar gelişmelere karşı direnç gösterirler. Söz konusu durum ise stresi de beraberinde getirmektedir (Sabuncuoğlu ve Tz, 1995: 176).

1.3.3.7. Katılım

Çalışanların süreçlerden haberdar edilmesi, çalışan taleplerinin dinlenmesi, karar almada çalışanların aktif olarak süreç içerisinde yer alabilmelerine olanak sağlamaktadır (Balcı, 2000:14). Çünkü alışanlar işin yapılması ile ilgili bir çok bilgiye yöneticilerden daha fazla hakim olmaktadır. Çalışanların işle ilgili alınan kararlara katılımı, yaptıkları işlere daha çok motive olmalarını sağlamaktadır (Ulukan, 2012:124). Örgüt ve görevlerle ilgili olarak alınan kararlarda katılımcı olarak alt kademede yer alan çalışanların yer alması ayrıca, çalışanların stres düzeyini azaltarak çalışanların işten doyum elde etmesini sağlamaktadır (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015:83).

1.4. Yaygın Olarak Kabul Edilen Stres Modelleri

Stres kavramı ilk olarak fizik alanında kullanılmaya başlamasından sonra, 1900'l yıllarda sosyal bilimler ve sağlık bilimlerinde de kullanılmaya başlanmıştır. Böylece kullanım alanı genişlemiş ve stres hakkında yapılan çalışmalarda da artış olmaya başlanmıştır (Erdem, 2014:9). Stres kavramının farklı alanlarda kullanılmaya başlaması, stresin kapsamında da farklılıklara neden olmuştur. Bu durumla birlikte stres kavramını açıklamada kullanılan farklı modeller geliştirilmiştir (Güven, 2011:29). Araştırmanın bu kısmında günümüzde genel olarak kabul edilmiş stres modelleri hakkında bilgiler yer almaktadır.

1.4.1. Walter Cannon'un Mücadele Etme veya Kaçma Yaklaşımı

Stres kavramı bireylerin duygusal olarak uyarıcılara fiziksel tepkiler vermesidir (Newton vd., 1997:22). Stres bireylerde duygusal bir tepkimeye neden olan fiziksel olarak mücadele etme veya kaçınma eğilimi yaratmaktadır. Bu durumda stres ise, bireylerin dış uyarıcılara karşı vermiş oldukları uyum tepkisi olarak adlandırılmaktadır (Kavradım ve zer, 2014:157). Stres esnasında bireyler dışarıdan gelen uyarıcılara karşı olarak, kan basıncında yükselme, kalp atış sayısında artma, gibi tepkiler vermektedir. Bu

tepkiler bireyin dışarıdan gelen uyarıcılar sonucunda oluştuğu için stres kavramı “mücadele etme veya kaçma” olarak kavramlaştırılmaktadır (Yöndem, 2006:16).

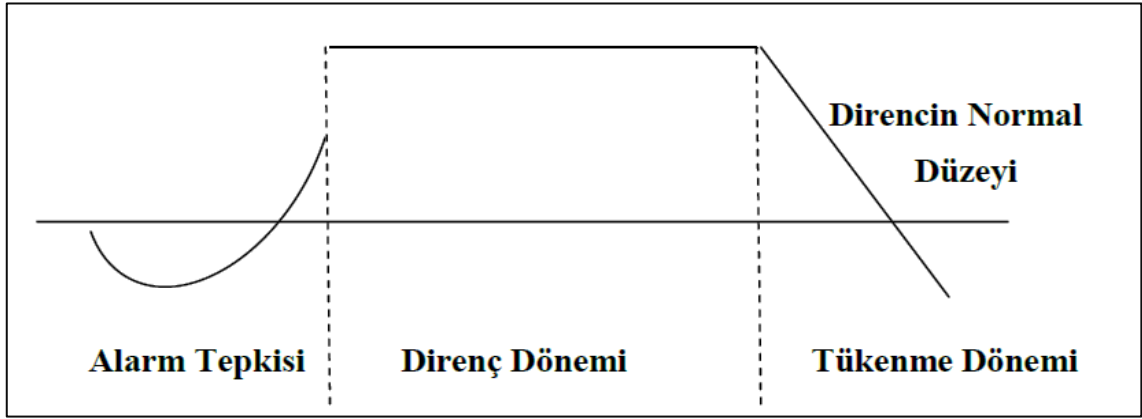
Bireyler tehdit algıladıktan sonra fiziksel ve psikolojik olarak bazı reaksiyon sürecine girmektedirler. Strese karşı verilen bedensel tepkilerin genel özelliği, verilen tepkilerin değişmez yapıda olmasıdır. Bireyler tehditler karşısında kaçma ya da karşı koyma eğiliminde olmaktadır. Bireyin yaşamını sürdürebilmek için algıladıkları tehlikeye verdikleri tepkiler şu şekildedir (Baltaş ve Baltaş, 2002:23-25);

- Stres anında bireyin organizması gerekli enerjiyi sağlayabilmek için vücutta depo edilmiş olan şeker ve kanın kana karışması, gerekli düzeyde oksijenin elde edilebilmesi için kandaki alyuvarların artışı, kan iletimi için kalp artış sayısının artması ve kan basıncının artışı işlemlerini gerçekleştirir.
- Yaralanmalarda ise kan kaybının azaltılabilmesi için kanın pıhtılaşması, güç gerektiren işler için kasların gerilmesi, sindirim sisteminin durma eğilimine girmesi ya da durma seviyesinde yavaşlaması süreci gerçekleştirir.
- Bireyin organizmasında ayrıca çevreyi daha iyi kontrol edebilmek için göz bebeklerinde büyüme, duyular daha etkin çalışır ve harekete geçebilme için adrenalim salgılamak üzere hipofiz bezlerinin çalışmaya başlar.

1.4.2. Hans Selye'nin Genel Uyum Sendromu Yaklaşımı

Selye'nin modeli stresin fizyolojik özelliklerine odaklanmıştır (Yöndem, 2006:17). Selye'nin ortaya koyduğu “Genel Uyum Sendromu” strese karşı tepkilerin aşamalarını içermektedir. Model Şekil 2.1' de yer almaktadır (Altıntaş, 2014:12);

Şekil 1: Genel Uyum Sendromunda Tepki Aşamaları



Genel uyum sendromunda birey çevreden gelen tehditlere 3 aşamadan oluşan bir tepki göstermektedir. Bu üç aşama “alarm tepkisi, direnç dönemi ve tükenme dönemi” aşamalarından oluşur (Grove, 199:135-137s).

1.4.3. Yaşam Kartı ve Dış Etmenlere Bağlı Stres Yaklaşımı

Holmes ve Rahe tarafından oluşturulan Yaşam Kartı Model’inde stres kavramı; “bireyin bireysel kaynakları ile dışarıdan gelen tehditlere karşı verdiği mücadele sonucunda karşılaşılan olumsuz duygu” olarak tanımlanmaktadır (Boysan, 2012:29).

Holmes ve Rahe tarafından oluşturulan modelde bireylerin yaşadıkları stres sonucunda stresin bireyler üzerinde meydana getirdiği etki ve hastalıklara odaklanılmaktadır. Holmes ve Rahe tarafından oluşturulan modelin hareket noktası, bireylerin hayatları ile ilgili önemli değişiklikler yaptıktan sonra hastalık geçirdikleri düşüncesidir. Bu düşünceye göre, oluşturulan yaşam kartında bireylerin hayatları ile ilgili değişiklik yaptıktan sonra meydana gelen olaylardan doğacak stresin önem derecesi belirlenmektedir (Erdem, 2014:14).

Yaşam kartında 43 olay yer almaktadır. En yüksek puan 100 en düşük puan ise 11’dir. Tabloda yer alan olaylar 6 ila 24 ay arasında yaşanma durumuna göre puanlandırılmaktadır. Elde edilen puana göre bireylerin gelecekte yaşaması muhtemel problemler ya da olaylar tahmin edilmeye çalışılmaktadır (Yılmaz, 2006:39). Yaşam kartı tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Yaşam Olayları Kartı

Sıra	Yaşam Olayları	Puan
1	Eşin Ölümü	100
2	Boşanma	73
3	Eşlerin ayrı yaşaması	65
4	Hapse girme	63
5	Yakın bir aile bireyinin ölümü	63
6	Kişisel zarar görme ve hastalık	53
7	Evlilik	50
8	İşten Atılma	47
9	Evlilikte barışma	45
10	Emekliye ayrılma	44
11	Aile bireylerinden birinin hastalığı	44
12	Hamilelik	40
13	Cinsel güçlükler	39
14	Aileye yeni birinin katılması	39
15	İşyerine uyum sağlama	39
16	Mali durumda değişiklik	38
17	Yakın bir arkadaşın ölümü	37
18	Farklı bir göreve atanma	36
19	Eşle geçimsizlik, sık sık tartışma	35
20	Büyük borca girme (Ev, işyeri, araba alma vb.)	31
21	İpotek	30
22	İşyerindeki sorumluluklarda değişiklik (yükselme, vekalet vb.)	29
23	Çocuklardan birinin evden ayrılması	29
24	Eşin ailesiyle sorunlar	29
25	Olağanüstü kişisel başarı	28
26	Eşin işe başlaması ya da işten ayrılması	26
27	Okula başlamak ya da bitirmek	26
28	Yaşam koşullarında değişiklik (ev inşaatı, dekorasyon, semt değiştirme vb.)	25
29	Kişisel alışkanlıkların değişmesi	24
30	Amirlerle sorun-çatışma	23
31	Çalışma saatlerinde ya da koşullarında değişiklik	20
32	Konut değişikliği	20
33	Okul değişikliği	20
34	Dinlenme alışkanlıklarında değişiklik (boş zaman etkinlikleri, hobiler ve bunlara ayrılan zaman)	19
35	Dinsel etkinliklerde değişiklik	19
36	Sosyal etkinliklerde değişiklik (ev ziyaretleri, sinema, tiyatro, sosyal kulüpler vb.)	18
37	Çok büyük olmayan borç altına girme	17
38	Uyku alışkanlığında değişiklik	16
39	Ailenin bir araya gelme sıklığındaki değişiklik	15
40	Yemek yeme alışkanlığında değişiklik	15
41	Tatile çıkma	13
42	Yılbaşı, bayram etkinlikleri	12
43	Küçük yasadışı işler yapma	11

Kaynak: Aydın (2008:13).

Katılımcıların verdiği cevaplar sonucunda oluşan puanlar “0 ve 149” arasında ise yaşanan olayların stres oluşturmadığı, 150 ve 199 arasında ise düşük seviyede stres

oluşturduğu, 200 ve 299 arasında ise orta düzeyde stres oluşturduğu, 300 puan ve üzerinde ise yüksek seviyede stres meydana getirdiği ifade edilmektedir (Yılmaz, 2006:40).

1.4.4. Lazarus ve Folkman'ın Etkileşim Yaklaşımı

Lazarus ve Folkman tarafından ortaya koyulan yaklaşıma göre stres; “tamamen dışarıdan gelen unsurlardan değil, aynı zamanda bireyin zarar görebilirliği ile ilgili içsel unsurlardan da oluşmaktadır” (Yöndem, 2006:20-21). Etkileşim yaklaşımında stres “uyarıcı ya da bireyin uyarıcıya verdiği tepkinde daha ziyade, bireyin kaynaklarının yok olması veya durumunun tehlikede olmasına neden olacak unsurlara karşı geliştirdiği bir ilişkidir”. Yani stres kaynakların boyutunun aşılmasına neden olan tehdit yaratan duygudur (Yerlikaya, 2009:35-41).

Etkileşim yaklaşımında bireyi tehdit eden durumlar, keşfedilir ve değerlendirilir. Eğer ki, ortaya çıkan durum birey için tehdit unsuru oluşturmuyorsa bireyin içinde bulunduğu durum strese neden olmaz. İçinde bulunulan durumun stres olarak algılanması 2 dereceli bir aşama sonucunda anlaşılmaktadır (Erdem, 2014:17).

1.4.5. Kaynakların Korunması Yaklaşımı

Bireylerin sahip oldukları kaynakların tehlike altında olması durumunda, bireyler kaynaklarının zarar görebilmesi ya da kaynakların geliştirilememesi açısından stres yaşamaktadırlar. Bireyler bu durum karşısında kaynakların en düşük seviyede zarar görmesi açısından, tehlikelere karşı tepki gösterirler. Ayrıca bu durumda birey herhangi bir stresörle karşılaşmadığı durumda ise bireyler kaynakların genişletilmesi ya da iyileştirilmesi için çaba göstermektedirler. Stresör olmayan durumda girilen bu çaba stresör ortaya çıktığında kaynakların korunmasına yöneliktir (Yürür, 2010:110).

Kaynakların korunması yaklaşımına göre birey değerli olan kaynakların korunması ve artırılması için çaba göstermektedir. Bu kaynaklar şartlar, maddi kaynaklar, enerji ve bireysel özellikler olmak üzere dörde ayrılır (Yürür vd., 2010:171). Bireyin sosyal destek kaynakları çevresinden alacağı maddi, manevi ve duygusal kaynaklar ile ilgiliyken, bireyin yaşamdan doyum elde etmesiyle birlikte uyumlu bir zaman geçirmesi ise tutarlılık kaynağı ile ilgili olarak görülmektedir. Ayrıca bireyin yaşantılarının kontrolünün kendisinde olduğu inancını taşıması özverili bir şekilde mücadele etmesi ile ilişkilendirilir ve hayata olumlu bir açıdan bakabilmesi ise iyimserlik kaynağı ile açıklanmaktadır (Erdem, 2014:18).

1.5. Stresin Bireysel Ve Örgütsel Sonuçları

Bireylerin yaşadıkları stres hayat kalitelerini etkileyen önemli bir unsurdur. Alan yazında yer alan görüşler incelendiğinde çoğunlukla stresin olumsuz özellikler barındırdığı üzerine odaklanıldığı görülmektedir. Alan yazında yer alan bulgular çalışanın örgütsel ve bireysel anlamda yaşadıkları olumsuzlukları incelemektedir. Bu noktadan hareketle alan yazında yer alan stresin örgütsel ve bireysel sonuçları hakkında bilgilere odaklanılmaktadır.

1.5.1. Stresin Örgütsel Sonuçları

Bireylerin çalıştıkları örgüt içerisinde yaşadıkları stres ise örgütün işleyişi açısından önemli sonuçlara neden olabilmektedir. Araştırmanın bu aşamasında örgütsel stresin, örgütlerde meydana getirdiği sonuçlar hakkında sonuçlara yer verilmektedir.

1.5.1.1. İş Kazaları

İş kazası kavramı “çalışma alanında meydana gelen ve ölüm, yaralanma veya kalıcı bir rahatsızlıkla sonuçlanabilen kazalar” olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2018:2). İş kazalarında, çalışandan kaynaklı suç unsuru bulunmamaktadır (Korkmaz, 2011:3808). Az gelişmiş veya gelişmemiş ülkeler, iş sağlığı ve güvenliğine yeterince önem vermediği için genellikle iş kazaları söz konusu ülkelerde çoğunlukla görülmektedir. ayrıca ortaya çıkan iş kazaları sonucunda çalışanların gördükleri zararlar büyük olmaktadır (Ünal vd., 2009:290).

Rahim vd., (2014:333) iş hayatında stresin en önemli unsurlarından birisinin iş ortamının güvenli ve çalışılabilir olması ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca iş yerlerinde karşılaşılan en önemli 2 problemten birisinin iş stresi olduğunu ifade etmektedir.

1.5.1.2. İşe Devamsızlık

İşe devamsızlık kavramı “çalışanın işin daha önceden belirlenen yükümlülüklerini yerine getirmek üzere gerekli zamanda ve yerde hazır durumda bulunmamasıdır (Şahin, 2011:25). Çalışanların işe devam problemlerinin ortaya çıkmasını sağladığı düşünülün en yaygın problemler ise; yöneticilerin adaletli davranmaması, çalışma şartlarının uygunsuz olması, işin yeterince tatmin edici olmaması, yöneticilerin baskıcı ve sadece verimliliğe odaklanan tavırları, işlerin rutin ve sıkıcı olması, iş sağlığı ve güvenliğinin ikinci plana

atılmasıdır (Bacak ve Yiğit, 2010:31). Ayrıca çalışanların çalışma şartlarını yeterli olarak algılamamaları stres ve devamsızlık algılarının artmasına neden olmaktadır (Güçlü, 2001:101).

Bir iş yerinde personellerin devir hızı (işgücünün değişim oranının) fazla olması, çalışanların stres altında olduklarının göstergesidir. Bu tür durumlarda çalışanlar çalıştıkları örgüte bağlılık duyamaz ve ayrılma eğiliminde olurlar. Örgüt yönetiminin otokritik yapıda olması, çalışanlarının yeteneklerini ortaya koyabilecekleri bir çalışma şekline sahip olamamaları, çalışanlarının stres altında olmalarına ve buna bağlı olarak işten ayrılma eğiliminde olmalarına neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995: 154).

Örgütlerdeki stresin maliyetinin azımsanmayacak kadar olduğu unutulmamalıdır. Örgütsel stresin makro düzeyde etkisi incelendiğinde milli gelirin %10'a yakını strese bağlı verimsizlikte dolayı israf olmaktadır (Ongori ve Angolla, 2008: 123).

1.5.1.3. Performans ve Verimlikte Düşüş

Çalışanların performans çıktıları ve buna bağlı olarak örgütsel verimliliğin düzeyi çalışanların yaşadıkları stresten etkilenmektedir. Çalışanların yaşadıkları stres sonucunda, işe devamsızlıkları, rahatsızlanmaları, sigorta giderleri, iş gücünün etkin kullanılmaması,, çalışma düzeninin aksaması ve tazminat ödemeleri stres sonucunda ortaya çıkan verimsizlik ve performans düşüklüğü göstergeleri olarak ele alınmaktadır (Ekin Örnek, 2017:35). Stres düzeyinin yüksek olması, örgüt içi dengelerin bozulmasına, iş gücünün birim zamanda uygun çıktılar sağlamasında olumsuzluklar meydana getirmektedir (Gökgöz, 2013:8). Çalışma ortamındaki stres düzeyinin yüksek olması, çalışanların kabiliyetlerinin kullanılması konusunda kısıtlamalar yaratmaktadır (Arden, 2002:20). Bunun yanında stres düzeyi yükseldikçe çalışanların fiziksel ve psikolojik anlamda problemleri artmakta ve buna bağlı olarak da çalışanların işlerinden tatmin düzeyi azalmakta ve performans problemleri yaşanmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:279).

1.5.2. Stresin Bireysel Sonuçları

Stresin bireysel anlamda meydana getirdiği sonuçlar incelendiğinde, alan yazında çoğunlukla; davranışsal, fizyolojik ve psikolojik sonuçlarının araştırıldığı görülmektedir.

1.5.2.1. Davranışsal Sonuçlar

Stres ile mücadele eden insanların büyük bir kısmı stresle mücadele edebilmek için alkol, uyarıcı maddeler ve sigara kullanımına yönelmektedir. Ancak burada stres seviyesinin psikolojik olarak azaldığı düşünülse bile yeni bir bağımlılık ve sağlık anlamında bir olumsuzluğa neden olmaktadır. Bununla birlikte stres sonrası genel olarak görülen davranışlar Özcan (2008:50-51) tarafından;

- Sürekli ve yüksek düzeyde telaş,
- Bireylerden direkt olarak fark edilen bir mutsuzluk,
- Karar almada problemler,
- Yeteri kadar sabırlı olamama,
- Düşünce yapısında realiteden uzaklaşma ve duygusal davranma,
- Eleştirel olma ve olumsuz bakış açısına sahip olmaya başlama,
- Yetki kullanma ve inisiyatif kullanmadan çekinme,
- Çalışma esnasında sürekli mola verme isteğinin artması,
- Empati yeteneğini kaybetmeye başlama,
- Unutkanlık problemi yaşama, olarak belirtilmektedir.

1.5.2.2. Fizyolojik Sonuçlar

Sağlık alanındaki gelişmeler sonucunda günümüzdeki birçok sağlık probleminin stres temelli olduğu görülmektedir Sabuncuoğlu ve Tüz (1995: 151) stres kaynaklı olarak ortaya çıkan sağlık problemlerini şu şekilde belirtmektedir;

- Dolaşım sisteminde bozulmalar,
- Kalpte ritim bozukluğu ve kalp damarları ile ilgili rahatsızlıklar,
- Solunum sisteminde problemler,
- Sindirim sisteminin iflası veya bozulması,
- Salgı bezlerinde ve üreme sistemlerinde rahatsızlık,
- Cilt problemleri ve daha birçok rahatsızlık.

1.5.2.3. Psikolojik Sonuçlar

Stresin birey üzerinde meydana gelen etkileri fizyolojik olarak başladıktan sonra psikolojik olarak devam etmektedir. Birey dış faktörleri bir tehdit olarak algıladıktan sonra, olaylara korku, öfke, kaygı gibi tepkiler verir (Ekin Örnek, 2017:30). Bireyin

kendini bir huzursuzluk hali içinde hissetmesi, endişeli ve karamsar olması, genel olarak kaygı olarak adlandırılmaktadır. Sürekli kaygı sonucunda stresi de beraberinde getirmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 196). Bireyin içinde bulunduğu stres ortamı, bir süre sonra kişinin depresyona girme eğilimini de arttırmaktadır. Bireyin kararsızlıkları, duygu durum bozukluklar, yabancılaşma hisleri, kişinin depresyon eğilimine girmesine neden olmaktadır. Ayrıca iş ortamında meydana gelen olumsuzluklar, emeklilik, gibi olaylar çalışanın stres ve sonucunda depresyon eğilimini arttırmaktadır (Eroğlu, 2004:408-409). Çakır (2006:37) kişilerin iş yerlerinde yaşadıkları strese bağlı olarak vücudun ihtiyacı olan ideal uyku düzenini kaybettiğini ifade etmektedirler. Yeteri kadar uyuyamama ise bireyde bedensel ve psikolojik problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Buna karşın aynı zamanda stres bireylerde aşırı uyuma eğilimini de ortaya çıkarabilmektedir. Bireyler bu şekilde problemlerden uzaklaşma çabasında olabilmektedirler.

1.6. Stres Yönetiminde Bireysel Ve Örgütsel Yöntemler

1.6.1. Bireysel Yöntemler

Örgütlerde stres unsurlarının birbirinden farklı olması ve çalışanların etkenlere karşı farklı tepkiler verecek olması, bireysel anlamda stres ile mücadelede farklı stratejilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Çalışanların stresle başa çıkmada kullanabilecekleri stratejilerden birisi egzersizdir. Egzersiz bireylerin kaslarını ve vücudunu rahatlatarak için yaptıkları yorucu olmayan ve rekabetçi olmayan spor faaliyetleridir. Stres altında çalışanların kan damarlarında daralma kaslarında ise gerilmeler meydana gelebilmektedir. Egzersiz hareketleri ise bireyin kan dağılımını doğru şekilde sağlayarak, bireyin gevşemesini ve hücrelerin sağlıklı kalmasını sağlamaktadır. Böylece stresin birey üzerindeki etkisi azalmaktadır (Çakır, 2007:56; Eroğlu, 2004:418).

İş dünyasında meydana gelen yoğun rekabet çalışanların zamanlarının önemli bir kısmını işe ayırmalarına neden olmaktadır. Çalışanlar işleri zamanında yapılamaması korkusu ile telaşlı bir şekilde çalışmaktadırlar. Bu durumda ise stres unsuru ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan stresin seviyesini azaltmak için ise zaman yönetimi önemli bir araç olabilmektedir. Zaman yönetimi çalışanların zamanlarını etkin şekilde

kullanmalarına olanak sağladığı için çalışanların stres seviyesinin düşmesine yardımcı olabilmektedir (Balcı, 2014:56-57).

Zaman yönetimi stratejisi için kullanılan bazı yöntemler şunlardır (Yılmaz, 2006:54-55);

- Hedefleri uzun vadeli olarak planlama,
- Hedeflerden sapmadan çalışma,
- Hedeflere uygun başlangıç ve bitiş süreleri belirleme,
- Güne başlamadan önce görev listesini hazırlama,
- Görevlerin sonuçları için uygun değerlendirmede bulunma,
- İşleri önem sırasına göre sıralama.

Stresle mücadelede kullanılacak farklı bir strateji ise beslenme alışkanlığının düzenlenmesidir. Bireylerin aşırı yemek yeme alışkanlıkları veya az ve düzensiz beslenmeleri bedensel olarak zayıf düşmelerine neden olmaktadır (Eroğlu, 2004:422).

Sabuncuoğlu ve Tüz (1995:156) stresle mücadele için sağlıklı beslenme alışkanlığı edinmede şu hususlara dikkat edilmesini önermektedir;

- Vücut için yeterli olacak kadar enerji ve kalori alınması,
- Bağımlılık yapan, sigara, alkol ve uyuşturucu maddelerden uzak durulması,
- Doktor gözetimi olmaksızın psikiyatrik ilaçların kullanılmaması,
- Çay, kahve ve asitli içeceklerin aşırı kullanımından kaçınılması.

1.6.2. Örgütsel Yöntemler

Araştırmanın bu kısmında stresle mücadelede kullanılan örgütsel teknikler hakkında bilgiler sunulmaktadır. Stres yönetiminde kullanılan örgütsel teknikler, örgütler tarafından, çalışanların stres düzeylerinin düşülmesi için kullanılan tekniklerdir (İştar, 2012:8).

Örgütlerde çalışanların algıladıkları stres düzeyinin azaltılması için kullanılan tekniklerden birisi destekçi bir örgüt yapısı oluşturmaktır. Örgütlerin uyguladıkları sert hiyerarşik yapı çalışanların stres düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Örgütlerde iletişim ağının sağlam olması, çalışanların kararlara katılımlarının sağlanması ve merkezi yapının daha düşük bir seviyede uygulanması çalışanların sosyal destek algılarının

azalması ve stres düzeylerinin düşük olmasını sağlayabilmektedir (Atılğan ve Dengizler, 2007: 67).

Çalışma ortamının iyileştirilmesi ise alınabilecek diğer bir önlemdir. Çalışma alanında yapılacak fiziki düzenlemeler, ergonomik yapı ve çalışma ortamı ile ilgili düzenlemeler çalışanların çalışma alanının daha güvenilir olduğunu algılamalarını sağlayabilmektedir. Bu durumda ise stres düzeyleri azalmaktadır (Soysal, 2009:33).

Çalışanların ilerinin rutinliği ve tekdüze olması çalışanların işlerinden elde ettikleri tatminin ve yaratıcılıklarının kısıtlanmasına neden olmaktadır. Çalışanlarının işlerinin kapsamında aşırı olmayan değişikliklere gidilmesi, farklı sorumlulukların verilmesi, terfi imkanları, çalışanların işleri hakkında eğitilmesi, çalışanların işlerine daha hakim olmalarını ve yetersizlik algılarının düzeyini düşüreceği için stres düzeylerinin kontrol altında tutulmasını sağlayabilmektedir (Aydın, 2004:62-63).

Çalışanların örgüt içerisindeki geleceklerinin belirsiz olması, çalışanlar açısından bir stres unsuru olabilmektedir. Çalışanların geleceklerinin ve terfi kriterlerinin belirlenmesi, çalışanların uygun pozisyonlar için hazırlanması çalışanların strese karşı daha dirençli olmalarını sağlamaktadır (Balci, 2014:68; Atılğan ve Dengizler, 2007:67).

Çalışanların rollerinin açık ve net şekilde belirlenmiş olması, çalışanların işlerine tam olarak odaklanmalarını sağlayan, iş yüklerinin ve sorumluluklarının neler olduğunu bilen bireyler olmasını sağlamaktadır. Çalışanların görev tanımlarının ve rollerinin net olarak belirtilmemiş olması ise, stres ve baskı unsuru olarak görülmektedir. rollerin açık ve seçik şekilde belirlenmiş olması, çalışanların strese karşı güçlü olmalarını sağlarken aynı zamanda denetimi de kolaylaştırmaktadır (Ergun, 2008:77).

Stresle mücadelede yapılabilecek diğer uygulamalar ise Özsalmalı (2013:384) tarafından şu şekilde belirtilmektedir;

- Uygun maaş belirlemesi,
- Ulaşım imkânları,
- Çalışma sistemi ve vardiya düzenlemesi,
- Çalışanlarının problemlerinin tespit edilebilmesi için anketler,
- Aşırı yenilikçi ve muhafazakârlık arasında denge sağlamak,
- İş yükünün çok ağır olmamasına özen göstermek.

2. İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI VE KAPSAMI

2.1 İşe Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramsal olarak, Latince bir kökene sahiptir. Yunanca’ da yabancılaşa “allosiss olarak kullanılmıştır. Latince’ de ise Alienatio olarak kullanılmıştır. Kavram benlikten uzaklaşma anlamındadır (Demirer ve Özbudun, 1999:10). Seeman, “Yabancılaşmanın Anlamı” adlı çalışmasında yabancılaşmayı kişinin toplum içindeki konumu ile bağdaştırmaktadır. Seeman, yabancılaşmanın, bireyin toplum içindeki psişik yaşamının 5 önemli alanda meydana geldiğini ifade eder. (Aytaç, 2005: 322). Söz konusu beş alan aslında yabancılaşmanın boyutlarını oluşturmaktadır; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşmadır (Şimşek, vd., 2006: 574).

Yabancılaşmanın tarihi ile ilgili çalışmalarda, insanların dinsel algılamalarının yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olduğu vurgusu yoğundur. Özellikle eski çağlarda bireyler tarafından ortaya koyula putlar, insanın kendi gücüne ve yeteneklerine yabancılaşmaya neden olmuştur. Bireyler zamanla kendi bazı özelliklerinde soyutlanarak, önemli yeteneklerini ve güçlerini putlara aktarmış ve putların boyunduruğu altına girmiştir (Tolan, 1996:283).

Hegel’e yabancılaşmayı iki durum üzerinden incelemektedir. İlkinde birey öz’den ayrı kaldığının farkındadır. İkincisinde ise, birey özden ayrı değildir ancak beden ve ruhen ayrı kalma çabasıdadır (Demirer ve Özbudun, 1999:13-16). Yine Hegel’e göre, bireyler fiziken ve ruhen ayırım yaşamaktadır. Bu durumda birey, kendine, çevresine ve topluma yabancılaşmaktadır. Sonuç olarak ise kendi yeteneklerinden ve düşünme yetisinden kuşku duymaktadır (Büyükyılmaz, 2007:15).

Tolan (1981:177), yabancılaşmayı bireylerin sadece toplumsal, ekonomik ya da siyasi ilişkilerde meydana gelen problemler olarak değil de, bireyin kendi özüne uzak bir yaşam tarzına bürünmesi olarak tanımlamaktadır. Yabancılaşmaya ilişkin birtakım özelliklerden bahsedilmektedir. Bu özellikler şu şekilde aktarılmıştır (Şimşek vd., 2003: 203);

- Yabancılaşma, birinin veya bir şeyin birisinden ya da bir şeyden yabancılaşmasıyla ilgilidir,
- Yabancılaşma bireyin doğasının bir parçasıdır.
- Yabancılaşma yaşamın ilk evrelerinde ortaya çıkmıştır.

- Yabancılaşma bireylerin yakın çevresi ile olan ilişkileri sonucunda ortaya çıkan bir durumdur.
- Yabancılaşmada, sonucunda bireyler arasında rekabet, hırs ve ihtiras gibi çıktılar meydana gelebilmektedir.

Yabancılaşmayı kısa “güçsüzlük hali” olarak çalışan birey açısından değerlendirmiş ve “kendi kendini gerçekleştirme ve kişilikleri ile ilgili ihtiyaçları eksik kaldığında, çalışanlarca yaşanan güçsüzlük hali” olarak tanımlamıştır (Aslan, 2008:9).

Yabancılaşma kavramının **işe yabancılaşma** açısından tanımlandığında daha somut bir biçimde açıklanabildiği belirtilmektedir.

İşe yabancılaşma kavramı, Karl Marx’ın çalışmalarına dayanan bir kavramdır. Marx’a göre yabancılaşma, işçinin üretim sürecine dahil olduğu üründen ya da üretim ve tüketim sürecine dahil olan insanlardan ayrılmasıdır (Nair ve Vohra, 2009:294).

Kanungo, (1992:415)’ya göre iş hayatında meydana gelen yabancılaşma, iş dünyasının dinamikler olan, değişim, iş dünyasının dinamikliği, rollerdeki karmaşaların çok olmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle teknolojik gelişmelerin çalışanların doğasına sürekli müdahale halinde olması, çalışanların yaşadıkları yabancılaşmada etkilidir. Çalışanların örgütler için değer yaratma amacı olması, kurumsal faydalar üretmesine rağmen kendisinin ürünü olan nesnelere sahip olamayacak pozisyonda oluşana bağlı olarak birey yabancılaşmaya başlamaktadır (Tutar, 2010:183).

Celep, 2008: 60) işe yabancılaşmayı; “işin özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin birey olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması” şeklinde tanımlamıştır.

Elma (2003:16), ise işe yabancılaşmayı, “çalışanın işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden tatmin sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” şeklinde tanımlamaktadır.

İşe yabancılaşma bireysel problemler meydana getirdiği gibi, içinde bulunduğu örgüte ve örgüt performansına da olumsuz yansımaktadır. Bireyin örgüt içinde yaşadığı işe yabancılaşma bireysel açıdan; iş doyumunun azalmasına, sessizliğe, örgüte yabancılaşmaya ve yalıtılmışlığa neden olmaktadır. Sonuçta ise örgüte olan bağlılığın azalması süreci gerçekleşmektedir. Çalışanların yaşadıkları düşük motivasyon, bireyin işine olan dikkatini azaltmakta, işten uzaklaşmakta ve buna bağlı olarak iş tatmini da

azalmaktadır. İş tatmininin azalması sonucunda bireyin yabancılaşma süreci meydana gelmektedir. Yabancılaşma durumunda ise örgüt, bireylerden yeterli performans çıktısını elde edememektedir (Demirez ve Tosunoğlu, 2017:72). İşe yabancılaşma sonucunda çalışanlar kendilerini güçsüz hissetmeye başlarken, dışa bağımlılıkları artmaktadır (Yetiş, 2013:14).

İşe yabancılaşan birey (Aybar 1995:80) ;

- Yeni önermelerde bulunamaz
- Bilişsel ve duygusal olarak kendisini yorgun hisseder
- Toplumdan soyutlaşır
- Hayata karşı ilgisizdir
- Düzensiz yaşam tarzı takınır
- Toplumsal kurallara karşı ilgisiz ve uyumsuzdur
- Bencildir

2.2 İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Amerika'da 1960'lı yıllardan sonra yabancılaşma kavramı üzerinde araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Melvin Seeman alanın en önemli araştırmacıların birisi olarak görülmektedir. Seeman, toplum içindeki bireyin kişisel açıdan yabancılaşmasını incelemiştir (Esin 1982: 109).Bu çalışmada Seeman'ın yaptığı boyutlandırma dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu boyutlar şöyledir;

1. Güçsüzlük
2. Anlamsızlık
3. Çevreden uzaklaşma (yalıtılmışlık)
4. Kendinden uzaklaşma

Yabancılaşma, Seeman'nın boyutlandırmasının yanında pek çok farklı yazar tarafından da boyutlara ayrılmıştır. Örneğin, Feuer (1963) yabancılaşmayı, 6 başlıkta sınıflandırmıştır. Bunlar: sınıflı toplumun yabancılaşması, rekabetçi toplumun yabancılaşması, endüstriyel toplumun yabancılaşması, birey toplumunun yabancılaşması, kuşakların yabancılaşması ve ırkın yabancılaşmasıdır. Aiken ve Hage (1970), oluşturdukları ölçek ile yabancılaşmayı işten uzaklaşma yönünden ele almışlardır. Barakat (1963), ise normatif yabancılaşma, bireyin psikolojik özelliği olarak yabancılaşma ve yabancılaşmanın davranışsal sonuçları olarak sınıflamıştır. Blauner

(1964), işe yabancılaşmanın dört boyutu üzerinde durmuş ve işe yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak boyutlandırmıştır (Aslan, 2008:41).

Clark (1959) açısından yabancılaşma, bireyin kendisini topluma ne kadar ait hissettiğini anlamada bir ölçüdür iken, Dean (1961) açısından ise yabancılaşma; güçsüzlük, normsuzluk, çevreden uzaklaşmadan oluşan bir süreçtir (Elma, 2003:26)

2.2.1 Güçsüzlük

Güçsüzlük, bireyin ortaya koyduğu davranışlara bağlı olarak meydana gelen sonuçların birey tarafından kontrol edilememesi durumudur. Dolayısıyla güçsüzlük duygusu bireylerin hayatlarındaki önemli gelişmelere yeterli tepki veremeyerek seyirci halinde kalmaları olarak yorumlanmaktadır (Halaçoğlu, 2008: 32-33).

Hoy (1972) güçsüzlük algısını, bireyin kendi davranışları sonucunda meydana gelen çıktılar üzerinde denetimin düşük olduğu inancıdır. Bu durumda birey, çevresel ve sosyal faktörlerin davranışlara ve sonuçlarına daha hakimdir, algısına sahip olmaktadır. Organizasyondan ise, sistem ve yönetimin bireyin davranışları üzerinde etkili olduğu algısı ortaya çıkmaktadır. (Elma, 2003: 28).

Bir hastanede yapılan yabancılaşma araştırmasında, güçsüzlüğün organizasyonun büyüklüğünden kaynaklı olarak meydana geldiği, sonucuna ulaşılmıştır (Soysal, 1997: 20). Farklı bir çalışma sonucunda ise sağlık personellerinin stres faktörleri karşısında güçsüzlük ve duyarsızlık yaşadıkları görülmüştür. Sağlık personellerinin stres kaynakları ise; aşırı iş yükü, personel eksikliği, aile-iş çatışması, ölümlü vakalarla yüzleşme, rol belirsizliği olarak tespit edilmiştir (Gürsoy, 2014:34) benzer şekilde doktorlar özelinde yapılan çalışmada ise söz konusu faktörlere ek olarak işlerin yaşam doyumuna olumsuz etkisi, motivasyon artırıcı faktörlerin yokluğu gibi unsurlar eklenmiştir (Üstün, 1995: 18-19; Gürsoy, 2014:34-35).

2.2.2 Anlamsızlık

Tutar (2010:179) anlamsızlık boyutunu, bireyin kendisini değerlendirme esnasında problem yaşamaması ve davranışlarının yönetiminin kendisinde olmadığına olan inanç olarak tanımlamaktadır. Birey bu süreçte, yaptığı görevleri anlamlandırmakta problem yaşamakta ve kendisi ile görevlerini uyumlaştıramamaktadır (Çevik, 2009: 9).

Anlamsızlık, yapılan davranışların üzerinde kontrol sahibi olamama nedeniyle güçsüzlük olgusunu da kapsamaktadır. Yabancılaşan bireyler, iş süreçlerinde karşılaştıkları problemlere karşı koymada problem yaşarken, problemleri ve durumu anlamlandırma eğilimleri de düşük olmaktadır (Tutar, 2010:179).

2.2.3 Kuralsızlık (Normsuzluk)

“Topluma Yabancılaşma” ya da “Normsuzluk” birey veya toplumsal alanda meydana gelen problemleri ifade etmektedir. Normsuzlukta bireyin ve toplumun değerlerinde sapmalar ve dengesizlikler ortaya çıkmaktadır. Bayhan (1997:7-8), normsuzluğu “normlara olan bağlılığın azalması sonucu bireylerin bir çeşit başıbozukluk, düzensizlik, kargaşa, kararsızlık, karamsarlık ve belirsizlik içine düşmelerini ifade eden bir kavram” olarak tanımlamaktadır.

Normsuzluk; “toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşmak için toplum tarafından onaylanmayan davranışların benimsenmesi anlamına gelmektedir” (Tolan, 1996:303).

Yabancılaşma ile normsuzluk arasında önemli bağlantılar bulunmaktadır (Esin, 1982:99). Durkheim’in eserlerinde normsuzluk, toplumun iş bölümlerinde ortaya sıkça çıkan bir durum olarak görülmektedir. Bu durumlar şöyle özetlenebilir (Elma, 2003:34):

- Ekonomik hayatta meydana gelen iflasların artması,
- Ekonomik düzende bozulmalar,
- Çalışan-patron arasındaki çalışma-ücret ilişkisinde,
- Bilimdeki gelişmelere bağlı olarak disiplinlerin birbirinden kopması sonucunda normsuzluklar meydana gelebilmektedir.

Örgütlerde meydana gelen normsuzluk ise genellikle çatışma, iş gücü devrinde yükselmeye neden olabilmektedir. Eriğüç (1999: 4-11) tarafından yapılan araştırmada sağlık personelleri arasında en yüksek gönüllü istifa, hemşireler arasında ortaya çıkmaktadır.

2.2.4 Yalıtılmışlık

Yalıtılmışlık boyutu, bireylerin sosyal çevre kuramamaları, diğer bireylerle etkin iletişim sağlayamamaları ve toplumdaki kopuk yaşamları durumunu ifade etmede kullanılmaktadır. Örgütsel anlamda ise çalışanların örgüt içindeki informal gruplara dahil

olmaması, çalışma arkadaşları ile olan iletişimde problemler yaşamasını ifade etmektedir (Seeman, 1983: 176). Yalıtılmışlık duygusu, birkaç şekilde tanımlanabilir (Bayat,1996: 83): otomasyon sisteminden kaynaklı olarak personelin ürünle olan iletişiminin kesilmesi, personelin işinden ve işyerinden utanç duyması, personelin iş arkadaşları tarafından anlaşılammaması-yanlış anlaşılması durumu, iş ortamından dışlanması, personelin iş arkadaşları ile iletişim kuramamasıdır.

Elma, (2003:36) yalıtılmışlığı, bireyin bulunduğu fiziki ortamdan, iletişim ortamından vb. tüm ortamlardan uzaklaşma çabası olarak tanımlamaktadır. Bu süreçte birey, ilişkileri minimum düzeye indirir. Bireyin bu durumu çevresel faktörlerden ya da bireyin psikolojik yapısından kaynaklanabilir.

Minibaş (1993)'a göre, çalışanlarda meydana gelen bu çekilme durumu, kişi-örgüt amaçlarında meydana gelen uyumsuzluk, çalışma ortamı ile olan uyumsuzluk ve tüm sürece anlam verememe sonucunda meydana gelmektedir. Bunun yanında iş yerinin fiziki yapısı da bireyin ilişkilerini olumsuz etkileyerek yalıtılmışlık yaşamasına neden olmaktadır.

Zieliski ve Hoy'a (1983:29) örgütsel anlamda yalıtılmışlık teşhisi koymak için şunların varlığının önemli olduğunu ifade eder;

- Resmi gücü elinde bulunduran yöneticilerden uzak durma,
- Güce sahip tüm çalışanlardan uzak durma,
- İş arkadaşlarından,
- Ve diğer çalışanlardan uzak durma.

2.2.5 Kendine Yabancılaşma

İnsanın belirli bir davranışta bulunacağında bunun geleceğe yönelik beklentileri ile çakışmamasının, kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlandığını, bireyin kendi yetenek ve öz güçlerini kendisi dışında, kendini yabancı görmesi ile bireyin kendine yabancılaştığını belirtmiştir (Tolan, 1996:303).

Kuralsızlık ve toplumsal izolasyon beraberinde kültürel çözülmeyi de getirmektedir. Bununla beraber, kendini toplumun değerlerinden uzaklaşmış hisseden birey, bir tür değişim geçirmekte ve kendine yabancılaşmaktadır. Kendine yabancılaşan birey toplum içine kaybolmuş durumdadır. Yaşam dinamiklerinden habersizdir. Bu durumdaki bireyler kendilerini bir madde ile uyuşturma ya da bir inanca bağlanma yolunu

seçebilirler. Kendinden uzaklaşan birey, bağımlılıklarını da arttırabilir (Halaçoğlu, 2008: 38).

Kendine yabancılaşan insan, normal şartlarda kişiye tatmin sağlayıcı faktörlerden tatmin bulamaz veya tatmin sağlayıcı faktörlere karşı kayıtsız kalır. Kendi özüne yabancılaşmış kişileri Seeman (1983: 176) “kendini ödüllendirme yoluna gitmeyen, ihtiyaçlarını karşılamak için kendini araçsallaşmış nesnelere olarak gören insanlar” şeklinde ifade etmektedir. Güçsüzlük aşamasında bireyin genel düşünce yapısı; kendisi ile ilgili tüm olayların yazgı olduğu ve kontrol edilemeyeceği şeklindedir.

Fromm’un (1996:223) da belirttiği gibi, insanın “ben-evren” ilişkisinin sağlıklı olması, “birey doğanın uyumlu bir parçası” dır fikrinin benimsendiğini gösterir. Bireyler, üstesinden gelemediği yasaları kabul etme eğiliminde olmaktadır; bu uyum, mecburiyetten ziyade güçle aynı ortamdan yaşamdan dolayı, memnuniyetten meydana gelir. İçinde yaşadığı doğa bireyin sistemden kopmasına engel olarak güven içerisinde olmasına yardımcı olmaktadır (Tutar, 2010:180-181).

Urick (1970) yabancılaşmanın, “bazı insanların, diğer insanlarla ve çevreleriyle ya da kendileri ve çevreleriyle ilgili, duygu ve algılarını ifade eden bir terim” olduğunu ifade etmektedir. Fettahlıoğlu, (2006:35) yabancılaşmayı karakterize eden özellikleri şu şekilde ifade eder;

- Yabancılaşmanın en önemli özelliklerinden birisi, yabancılaşan birey kendisini toplumdan uzakta hisseder.
- Eğer, bireyin geleceği ile ilgili olarak tanımlanmış hedefler bulunmuyorsa, yabancılaşmaya açıktır. Sonuç olarak ise kişiler anlamsızlık yaşayarak hayattan soyutlanır.
- Sosyal bir grubun değerlerinin birey tarafından benimsenmesi, gruba üyeliğin ilk şartıdır. İşine yabancılaşan kimse grup normlarından da uzaklaşmaktadır. Bu durum normlaşmayı karakterize eder.
- Kabul görme için de benzer durum geçerlidir.

Eğer birey bir uzaklaşma ve yalıtılmışlık duygusu yaşar ise diğer insanlarla ve sosyal çevresi ile olan iletişimde anlamsızlık meydana gelir. Bu durumda “ben kimin” sorusuna verilebilecek net bir cevap bulunamaz. Birey içsel yönden de kendisine yabancılaşmaya başlar (Fettahlıoğlu, 2006:35).

Aydın'ın (2002: 44) da ifade ettiği üzere, kendine uzaklaşan birey, davranışlarından ve eylemlerinden tatmin elde edemez. Bireyin eylemleri dışsal faktörlerle ödüllendirilir (Elma, 2003:38-39).

2.3 İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

Günümüzde yabancılaşma, üretim süreci ve iş hayatı, tüketim alışkanlıkları ve boş zamanların değerlendirilmesi ile ilgili olarak ortaya çıkabilmektedir. Bireyin yabancılaşması kişisel özellikler, istekler veya beklentiler ve inançlar etkilidir (Bayındır, 2003: 8).

Çalışanların iş yaşamlarındaki yabancılaşmalarını etkileyen örgütsel faktörlerden bazıları, örgütün büyüklüğü, hiyerarşik yapısı, yönetim şeklidir. Çalışma şekillerinin monoton olması, iş ortamındaki çatışma-gerginlik, olumsuz ilişkilerin yaşanma sıklığı, kararlarda yer almamak, çalışanların yabancılaşma yaşamada etkili faktörler olarak görülmektedir (Hoşgörür, 1997: 66). Bireyin yalnız kaldığı, sosyalleşmeye izin vermeyen, bireyin kendini ifade edemediği ortamlar yabancılaşma için oldukça uygundur (Tutar, 2010:177).

Yabancılaşmanın bir çok nedeni olmakla birlikte Marx'ın ön gördüğü yabancılaşma faktörleri şunlardır (Başaran, 2000:230):

1. Yabancılaşma yaşandığında ne ürün ne de üretim araçları çalışanla bütünleşemez.
2. Uzmanlık, çalışanların bir ürünün küçük bir parçası üzerinde yoğunlaşmasına neden olduğu için, çalışan ürünü bütüncül bir yaklaşımla tasvir edemez ve ürüne yabancılaşır.
3. Seri şekilde ortaya çıkan küçük parçalar kişinin sahiplenmesini engellemektedir.
4. Makinalar çalışanlara uyum sağlamaz, sürekli teknolojik gelişmelerle birlikte kişiler makinalara uyum sağlar. Bu yüzden denetim kişiden, makinaya geçer.
5. Çoğu zaman makinalarla ilişki kurmak zorunda olan çalışan, insan ilişkilerine uzak kalmaktadır.
6. Çalışanlar örgütün güdümünde hareket ettiği için, kendi gelecek planından uzaklaşmıştır.

7. Çalışan, bu süreçleri sonunda kendini ifade etme gücünü bulamaz ve çabalamayı bırakır.
8. Kurumun yetki ve hiyerarşi düzeni bireyin özünden uzaklaşmasına neden olur.

Boyutlar açısından incelendiğinde, yabancılaşmanın engellenmesi için sağlıklı bir örgüt yapısı gerekmektedir. Örgüt yapılarını sağlıklı şekilde organize edilmesi, katılımcı bir yönetim modelinin kullanılması, çalışanın kontrol mekanizmasının elinden alınmaması, tüm gücün yönetim elemanlarında olmaması, çalışanın yabancılaşmasını engeller. Sağlıklı örgüt yapısının oluşturulması, çalışanların örgütle olan bağlarının kuvvetlenmesi ve örgüt hedefleri ile bireyin hedeflerinin uyumlaşmasını sağlar (Tutar, 2010: 190).

Sağlık sektörü stresin yoğun olarak yaşandığı iş alanlarından birisidir. Sağlık sektöründe stres altında hizmet sağlanmaktadır. İş yükünün ağır ve yorucu olması, sağlık personellerinin sürekli olarak yaratıcı olma zorunluluğu, ağır-ölümcül hastalarla sık şekilde ilişki kurmak zorunda kalma gibi nedenlerin yanında personel sayılarındaki yetersizlik ve departmanlara dağılımın yetersiz olması, sağlık personellerinin düşük kırıklıkları ve yabancılaşma yaşamalarına neden olmaktadır (Ergun, 2008: 59).

Yabancılaşmaya Yol Açan Kurumsal Etmenler:

Çalışanların örgütsel alanda yaşadıkları yabancılaşmanın en önemli faktörü olarak kurumsal yapılardan kaynaklanan ve çalışanın birçok yönden güçsüzlük yaşamasıdır. Genel olarak örgüte bağlı olarak ortaya çıkan yabancılaşma faktörleri şunlardır (Aytaç, 2005: 322).

Kurum yapısının da yabancılaşmaya sebep olan durumlar. (Aslan, 2008: 60);

1. Örgütün benimsediği yönetim tarzı.
2. Bireyin örgüt içindeki geçmiş deneyimleri ve yaşanmışlıkları.
3. Örgütün büyüklük özellikleri ve hiyerarşisi.
4. Örgüt içinde bilginin akışı.
5. Örgüt içindeki grupların yapısı ve inançları
6. Örgüt içindeki ilişkiler.
7. Üretim teknikleri.
8. İşbölümü.

9. Örgütün sağladığı çalışma şartları.
10. İnançlar ve tutumlar.

Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler:

- **Sanayileşme:** Sanayi devrimi ile birlikte, küçük ölçekli işletmeler yerine büyük ölçekli işletmeler kurulmaya başlamıştır. Örgütlerin büyümesi ile birlikte, farklı özelliklerdeki çalışanların bir arada yaşama zorunluluğu meydana gelmiştir. bireylerin sayısının ve değerlerinin farklılaşması aynı alanda çalışan bireyler için problem olabilmektedir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 135).
- **Kentleşme:** Kentleşmenin bireyin yabancılaşmasına ilişkiler bazında olumsuz etkisi bulunmaktadır. Kentlerde yaşayan birey sayısının artması, bireylerin arasındaki ilişkilerin daha sığ olmasına neden olmaktadır. Bir noktada ilişki sayısı artmakla birlikte ilişkinin kalitesi azalmaktadır. Bu sürece ayak uydurmaya çalışan insan kendine yabancılaşmaya başlamaktadır (Aslan, 2008: 33).
- **Kitle iletişim araçları:** kitle iletişim araçları bireylerin gerçeklikten kopmasına neden olmaktadır. Güç sahibi kişilerin kitle iletişim araçlarını elinde bulundurması ve politikalarını bu araçlar ile sunmaktadırlar. Kitle iletişim araçlarının güç odakları tarafından yönetilmesi, bireylerin geri bildirim sağlamasına engel olmaktadır. Bir süre sonra ise, bireyler benzer olaylara standart tepkiler vermeye başlamaktadır. Bireyler bu şekilde yabancılaşmaya başlar (Durcan, 2007: 29).
- Ayrıca ekonomik sistemler, politikaların yetersizliği, toplum yapısındaki bozulmalar, baskılar, adaletsizlikler, toplumsal alanda örgütlenme yetersizliği, bireyin yabancılaşmasına neden olan diğer çevresel faktörler olarak görülmektedir (Şimşek vd., 2006: 576-577).

Yabancılaşmaya Yol Açan Bireysel Etmenler;

Çevresel ve örgütsel faktörler bireyin yabancılaşmasını sağlayan dış faktörlerken, bireysel faktörler bireyler için içsel faktörleri oluşturmaktadır. Bireylerin aşağılık ve değersizlik algıları insan ilişkilerine ket vurmaktadır (Aslan, 2008: 20). Bu durumda ise, sağlıklı düşünen ve sağlıklı kararlar veren bireyler yerine iletişim problemleri yaşayan ve sağlıklı bir yaşan geçiren bireyler ortaya çıkmaktadır. Toplum içinde kendine yeterli yer açamayan birey, diğer üyeler tarafından da baskı altına alınmaktadır (Durcan, 2007: 33-35). Böylece birey özüne yabancılaşmaya başlar ve diğer bireylerin etkisinde kalır.

Psikolojik alan yazında bireyin bazı davranışları normal dışı olarak görülmektedir. Bu davranış kalıpları aynı zamanda yabancılaşmanın göstergesi olarak da kabul edilmektedir. Bireyin yaptığı davranışlar için sürekli olarak başkalarından onay alma isteği, kendi kişiliğine olan güvensizlik, kendi fikirlerini ortaya koyamama, kendi görüşlerini savunmadan uzak durma ve kaygılı olmak bu davranış kalıplarına örnek olarak verilebilir. Ayrıca çevrenin isteklerine karşı koyamama, yani kimseye hayır diyememe hali de bunlara ilave olarak gösterilebilir (Celep, 2008: 53-54).

2.4 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Bireyin iş yaşamındaki yabancılaşmadan dolayı bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar; iş tatmininin azılması, örgüt içindeki bireylerin iletişim problemleri yaşaması, yetki ve sorumluluktan kaçma, bürokrasiye bakış açısının değişmesi, sürekli yakınma durumu vb., olarak sıralanabilir. Bunun yanında bireylerin yaşadıkları yabancılaşmanın bireysel sonuçları ise, psikolojik bozukluklar, yaratıcılığın zayıflaması, kötü olarak adlandırılan alışkanlıkların kazanılması, kadercilik, toplumsal değer ve normlara olan ilginin azalması, bencillik, boyun eğme şeklindedir (Çevik, 2009:15).

Yabancılaşma sonucunda iki tür davranış ortaya çıkmaktadır. Birinci tür davranışlar direk olarak gözlemlenebilen davranışlardır. Varoluşçu yaklaşıma göre, bireyin varlığı kendi dışındaki dünyayı anlamlandırabildiği, dünyayı kavrayabildiği ölçüde birey kendi yolunu bulabilir. İnsan kendini merkez alarak çevresine baktığı süreçte dünya hakkında nesnel bilgiden uzak kalır. Bütünleşme bu nesnel bilginin edinilmesini gerektirir. Kendi iç ve dış çevresiyle bütünleşmemiş, bir anlamda yabancılaşmış olan insan, söz konusu nesnelliği yakalayamamıştır. Birey bu durumda her şeyi kendi bakış açısı ile anlamlandırma çabasında olduğu için başarısız olacaktır (Çevik, 2009:16-17).

Yabancılaşmanın çalışanlar üzerinde bıraktığı etkilerin tespit edilebilmesi amacıyla yapılan çalışmalarda yabancılaşmanın birçok çıktısı sunulmaktadır. Bulut (2010: 45) tarafından yapılan “Hastane İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İş görenler Üzerindeki Yabancılaşmaya Etkisi ve Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama” adlı çalışmada sürekli olarak yabancılaşmanın meydana çıkmasına neden olan faktörlerin bulunduğu iş ortamında çalışan iş görenlerin, bu koşulların etkisi altında bazı kişilik tiplerine büründüklerini tespit etmiştir. Bu kişilik yapıları ise; bireyin çiftli yapısındaki eğilimlerinden birinin baskın hale gelmesi, diğer eğilimin ise etkisinin azalmasına neden olmaktadır. Yabancılaştırıcı etkenlerin bireyde meydana getirdiği başlıca kişilik nitelikleri ise; yaratıcı düşüncenin yok olmasına, zihinsel bozuklukların oluşmasına, sosyal ilişkilerden kaçınma gibi olumsuz etkilerle sonuçlanmaktadır.

2.5. Örgütlerde Yabancılaşmanın Ortadan Kaldırılması veya Azaltılması

Çalışanlarda yabancılaşmaya neden olabilecek etmenlerin ortadan kaldırılması için uygulanacak faktörler incelendiğinde şu öneriler sunulabilir.

Organizasyonel müdahaleler; çalışanların yabancılaşmadan kurtulabilmesi için organizasyonların uygulayabileceği teknikler şunlar olabilir; “iş değiştirme, iş genişletme, iş zenginleştirme, esnek çalışma saatleri, otonom çalışma grupları, iş yaşam kalitesi ve takım geliştirme”. **Bireysel müdahaleleri ise** “kendini tanıma ve kendini geliştirme” olarak incelemeye alınmış ve tanımlamaları yapılmıştır (Fettahioğlu 2006:40).

Organizasyonel Müdahaleler

- **İş zenginleştirme:** işin özellikleri bakımından derinleştirmeyi kapsar. Çalışanın performansı için planlama ve süreç yönetimi, kontrolü için ise serbestlik ve sorumluluk sağlanabilir. Bu durumda çalışanın mesleki tatmini ve işten elde ettiği deneyim artırılabilir. (Büyükyılmaz, 2007: 66).
- **İş Genişletme:** çalışanların tek bir iş üzerinde uzmanlık kazanmasındansa birkaç iş üzerinde uzmanlık kazanması sağlanabilir. Söz konusu şartlar sağlandığında çalışanın mental yorgunluğu ve işlerin tekdüzeliği ortadan kalkabilir (Büyükyılmaz, 2007: 66).

- **İş Değiştirme:** çalışanların diğer iş gruplardaki bilgisinin artması sağlanabilir. İş değiştirmede birey yeteneklerinin gelişmesini sağlamakta ve yeni çalışma şekillerini keşfedebilmektedir (Büyükyılmaz, 2007: 66).
- **İş Rotasyonu:** çalışanların yaptıkları işi belirli bir süre terk ederek, aynı organizasyonda farklı bir görevi gerçekleştirme sürecidir (Özçınar, 2011:50-51). Bu işleyişi amacı, rutin görevlerin bireylerde yarattığı bıkkınlığın giderilmesi ve yabancılaşmanın önlenmesidir (Yetiş, 2013:28).
- **Takım Geliştirme:** takım kavramı ile ilgili bir çok kavram olmakla birlikte; iki ya da daha fazla kişiden oluşan bir amaç için bir araya gelmiş, aralarında sağlam iletişim kısı olan bireylerin oluşturduğu topluluktur (Özçınar, 2011:50-51). Takım geliştirme bireylerin sorumluluk ve koordinasyon algısını arttırarak yabancılaşmadan uzaklaştırabilmektedir.
- **Yönetime Katılma:** çalışanların buldukları örgüt içerisindeki alınan kararlara katılım her ülkede uygulanan bir yönetim şekli değildir. Ayrıca çalışanların yönetime katılması, mesleki bilgi seviyesinin yüksek düzeyde olmasını gerektirir. Yönetime katılma işlevi çalışanların çalışma ve öğrenme motivasyonlarının artmasına, işe bağlılıklarının artmasına örgütle olan özdeşleşme seviyesinin yükselmesine neden olabilmektedir (Fettahlıoğlu, 2006:60).
- **Yabancılaşma Yönetimi:** İşletmelerin yabancılaşmanın farkında olması, yabancılaşma boyutlarının düzeyini azaltıcı çabalar içine bulunmaları yabancılaşma düzeylerinin azaltılması açısından önemlidir. Yabancılaşma yönetimi; örgütsel alanda yabancılaşma ile ilgili sinyallerin algılanarak müdahale edici tekniklerin uygulanmasını içermektedir. Yabancılaşma yönetimi ile örgütlerin personellerden kaynaklı ve yabancılaşma temelindeki kayıplarının önlenmesi amaçlanır (Soysal, 1997:87). Yabancılaşma yönetimini incelediğimizde karşımıza çıkan yöntemleri 3 gruba ayırabiliriz (Fettahlıoğlu, 2006:59);
 - Yabancılaşmaya ilişkin bir erken uyarı sisteminin kurulması,

- Çevresel ve örgütsel etkenlerin sürekli analizi,
- Yabancılaşma ile ilişkili program veya stratejik politikalar oluşturulması.

Bireysel Müdahaleler

Hemşirelerde işe yabancılaşmayı önleyen bireysel faktörler olan kendini tanıma ve kendini geliştirmeden bahsedilecektir.

a) Kendini Tanıma: Kendini tanıma, çalışanın kendi davranışlarının farkında olması ve kendisi hakkındaki yorumlarının doğruluğunu sonraki yaşantıları ile sınamasını; belli dönemlerde kendisini ve/veya başkalarını yargılamayı bırakabilmesini, karşılaşılabilecek problemler ile cesurca yüzleşebilmesini ve yaşadığı olaylara karşı durabilmesini gerektirir. İnsanın kendini tanıma sürecinde farklı zamanlarda başkalarının değerlendirmelerini alması ve diğer insanlar üzerinde yarattığı etkileri gözlemesi kendini tanımasına yardımcı olabilmektedir (Babür, 2009: 60).

Bazı meslek grupları müşterilerle/insanlarla belirli sınırları korumayı gerektiren niteliklere sahip olabilmektedir. Kendini yeteri düzeyde analiz edemeyen çalışanlar bu sınırların korumasında problemler yaşayabilir. İletişim halinde olunan paydaşlarla yaşanan problemlerin kendisinden kaynaklandığını düşünebilir (Karaca, 2010: 82).

b) Kendini Geliştirme: kendini geliştirmenin gerçekleşebilmesi için, bireyin kendini yeterince tanıyor olması gerekmektedir. Kendini geliştirmede stresle başa çıkma, engellenme ile başa çıkma, içten denetimlilik geliştirme ve güvenli davranış geliştirme etkili faktörlerdir (Dönmez, 2015:27). Birey kendini geliştirme adına gösterdiği çabanın kurumda çalışanlar tarafından fark edilmesini bekler. Dolayısıyla davranışlarda düzelme eğilimine gitme ya da olumlu davranışlarını daha da iyileştirme konusunda çalışma arkadaşlarının, yöneticilerinin tavsiyeleriyle ve kendi kararlarıyla kendini geliştirebilir. Bu sayede bireyin çalıştığı kurumdan ve işinden uzaklaşmasına, doyumsuzluk yaşamasına, içine kapanmasına ve yabancılaşmasına sebebiyet verecek durumlar ortadan kalkabilecektir (Yetiş, 2013:27).

2.6 ÖRGÜTSEL STRES ile YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Örgütsel stres ve yabancılaşma alan yazımında yer alan çalışmalar incelendiğinde, söz konusu kavramların özellikle son yıllara yoğun olarak araştırmalara konu olduğunu ifade etmek mümkündür. Araştırmanın bu bölümünde örgütsel stres ve yabancılaşma kavramı arasındaki ilişkilere odaklanan çalışmalara yer verilmektedir.

Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015) tarafından, bir kamu üniversitesinde 192 kişinin katılımı ile yapılan araştırmada çalışanların yabancılaşmasına neden olan etmenler incelenmiştir. Çalışanların işyeri ve iş ortamından kaynaklı problemlere bağlı olarak yabancılaşma eğiliminde olabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Organizasyon yapısı, bireysel sorumluluklardan kaynaklı baskılar, ödüllendirmenin olmaması, çalışma ortamında stresin yoğun olması ve yönetim desteğinin az olması, çalışanların yabancılaşmasına neden olmaktadır.

Yadav ve Nagle (2012) tarafından büro çalışanları, öğretmenler ve hemşirelerin stres düzeylerinin yabancılaşma yol açma derecesini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada, her bir meslek grubundan 90 kişi ve toplamda 270 kişi olacak şekilde örneklem belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, iş stresi yüksek olan kişilerin yabancılaşma düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca büro çalışanlarının ve hemşirelerin yüksek derecede strese bağlı yabancılaşma yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Ceylan ve Sulu (2010) tarafından yapılan araştırmada örgütsel adalet, stres ve yabancılaşma arasındaki ilişkilerin konu edinilmiştir. Araştırmada 383 sağlık personeli katılımcı olarak yer almıştır. Araştırma sonucunda, prosedürler adaletsizliğin mesleki strese neden olduğunu ve yabancılaşmanın stres oluşumunda önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Crank vd. (1995) tarafından güvenlik sektöründe yapılan araştırmada, iş ortamındaki faktörlerin personellerin yabancılaşma ve stres düzeylerine olan etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş ortamındaki olumsuzlukların çalışanların stres seviyesini arttırdığı ve yabancılaşmaya neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erkılıç (2012) tarafından, otel işletmelerindeki personellerin iş ile ilgili streslerinin yabancılaşmaya etkisini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada 465

çalışana anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların stres düzeylerinin artmasının yabancılaşma düzeyinin de artmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yabancılaşma üzerindeki en önemli stres unsurunun işin özelliklerinden kaynaklı stres unsurları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alan yazında yabancılaşma ve örgütsel stres konuları arasındaki çalışmalar incelendiğinde; örgütsel stresin çalışanların yabancılaşmasına önemli derecede etki ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu çalışmada ise, alan yazında yer alan bulgular doğrultusunda sağlık sektöründe çalışanların yabancılaşma düzeylerinin ne kadarının örgütsel stresten meydana geldiğini tespit edilmesi amaçlanmaktadır.



3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde, sağlık sektöründe yapılan alan araştırması ile ilgili bilgiler açıklanacaktır. Bu bağlamda araştırmanın problemi, amacı, yöntemi, veri toplama araçları, modeli ve hipotezleri, evren ve örnekleme ile ilgili konulara yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Problemi

Stres, çalışma yaşamında bireyleri etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak son yıllarda en çok tartışılan konular arasında yer almaktadır. Bireyler günlük yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmekte olup, bu ortamda bireyleri etkileyen örgütsel ve bireysel birçok stres faktörü bulunmaktadır. Çalışma yaşamındaki stres faktörleri bireyleri olumsuz yönde etkileyerek örgütsel ve bireysel açıdan olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Örgütsel stresin yol açabileceği faktörlerden biri de örgütsel yabancılaşma veya işe yabancılaşmadır.

Sağlık sektöründe çalışanların yaşadığı stres diğer sektörlerde çalışanların yaşadığı strese göre daha büyük önem arz etmektedir. Sağlık hizmetlerinin geri dönüşünün olmaması, hastaların hayatının söz konusu olması ve yoğun çalışma saatlerinin olması gibi nedenlerden dolayı sağlık sektörü çalışanlarının yaşadıkları stresin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu nedenle sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel stres düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenerek, sağlık hizmeti kalitelerinin iyileştirilmesinin önem taşıdığı söylenebilir.

Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesi “Sağlık çalışanlarının örgütsel stres düzeylerinin yabancılaşma üzerine etkisi var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı; mesleğin icra edilmesi esnasında stresin en yoğun yaşandığı sektörlerden biri olan sağlık sektöründe örgütsel stres faktörlerinin çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerine etkilerini saptamaktır. Araştırmanın diğer amacı ise ankete katılan sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel stres ve yabancılaşma düzeyleri ile ilgili mevcut durumu tespit etmektir.

İş stresi veya örgütsel stres, “bireylerin normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan durum” şeklinde ifade edilmektedir (Pehlivan, 1995: 12).

Çalışma ortamı birçok stres faktörünü içerisinde barındırdığı için örgüt çalışanları, iş ortamlarından kaynaklı stres ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu tür stres faktörleri ile karşı karşıya kalan sağlık sektörü çalışanlarının ise işe veya örgütlerine yabancılaşma hissedeceklerdir. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, örgütsel stres ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ve etkiyi araştıran sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Örneğin; Erkılıç (2012) tarafından yapılan çalışmada örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlanmış olup, bu amaçla otel çalışanları üzerine anket uygulanmıştır. Bu araştırmada ise sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel stres düzeylerinin işe yabancılaşma düzeylerine olan etkisi incelenmiştir.

Örgütsel stresin yabancılaşma üzerine etkisinin incelendiği oldukça sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Dolayısıyla bu durum örgütsel stresin yabancılaşma üzerine etkisini ayrıntılı olarak incelemeyi daha değerli kılmaktadır. Örgütsel stresin yabancılaşma üzerindeki etkisinin belirlenmesi hem literatür hem de sağlık yöneticileri için önemli bir veri kaynağı oluşturabilecektir.

Örgütsel stres faktörlerinin çalışanların yabancılaşma düzeylerine etkisinin incelenmesi sonucu, yabancılaşma üzerine etkisi bulunan örgütsel stres faktörleri belirlenerek, çalışanların yabancılaşma düzeylerini azaltacak öneriler sunulabilecektir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada alan araştırması yapılmış olup, veri toplama yöntemi olarak birincil veri toplama aracı olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anketin amacı, araştırma problemini çözmeye yardımcı olacak ve araştırma hipotezlerini test edecek verileri toplayarak gerekli istatistiksel analizlerin yapılmasıdır. Elde edilen veriler araştırmanın amaçlarına uygun olarak SPSS ile frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilecektir.

Bu çalışmanın alan araştırması İstanbul ili Medicalpark Göztepe Hastanesinde gerçekleştirilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış olup, araştırmada kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde; katılımcıların sosyo-demografik özelliklerin ilişkin sorular, ikinci bölümde katılımcıların örgütsel stres düzeylerini ölçen ifadeler, son bölümde ise katılımcıların

yabancılaşma düzeylerini belirlemeye ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Örgütsel stresin yabancılaşma üzerine etkisini tespit etmek amacı ile bu araştırmada iki ölçek kullanılmıştır. Örgütsel stres ve yabancılaşma ölçekleri ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde; örgütsel stres faktörlerini belirlemek için Ergun (2008) tarafından yapılan çalışmadan alınan stres değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 42 ifade 5 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; “kişilik yapısı, iş yapısı, örgütsel yapı ve yönetim yapısı, örgüt içi fiziksel koşullar ve genel çevresel faktörler” şeklindedir. Örgütsel stresle ilgili ifadeleri ölçmek için 5’li likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Bu dereceleme göre “1: Çok az, 2: Az, 3: Orta, 4: Çok, 5: Çok fazla” olarak kodlanmıştır. Bu ölçekle ilgili ifadelerin tamamı olumsuz anlamı içerdiğinden dolayı ifadelere ilişkin ortalamanın beşe yakın olması çalışanların örgütsel stres ile ilgili algılarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Anketin üçüncü bölümünde; Mottaz (1981) tarafından geliştirilen işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 21 ifade 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar “güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma” şeklindedir. Yabancılaşma ile ilgili ifadeleri ölçmek için 5’li likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Bu dereceleme göre “1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum” olarak kodlanmıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel stres ve yabancılaşma ölçeklerinin boyutlarına ilişkin ifade sayıları ve bu ifadelerin anketteki sıra numaraları ile ilgili bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Stres ve Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin İfade Sayıları ve İfadelerin Anketteki Sıra Numaraları

Araştırma Değişkenleri	İfade Sayısı	Anketteki Sıra Numarası
Örgütsel Stresin Boyutları		
Kişilik Yapısı	4	B1,B2, B23, B30
İş Yapısı	11	B3-B13 arası
Örgütsel Yapı ve Yönetim Yapısı	21	B14-B22, B24-B29 ve B31-B36 arası
Örgüt içi Fiziksel Koşullar	3	B37-B39 arası
Genel Çevresel Faktörler	3	B40-B42 arası
Yabancılaşma Boyutları		
Güçsüzleşme	7	C1-C7 arası
Anlamsızlaşma	7	C8-C14 arası
Kendine Yabancılaşma	7	C15-C21 arası

Araştırmada kullanılan örgütsel stres ölçeğinde 42, yabancılaşma ölçeğinde 21 ifade bulunmakta olup, sosyo-demografik özelliklere ilişkin 8 soru ile birlikte araştırmada kullanılan anket toplam 71 sorudan oluşmuştur.

3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Örgütsel stresin yabancılaşma ile ilişkili olabileceği bilgileri ışığında; örgütsel stresin çalışanların yabancılaşma düzeylerini etkileyebileceği varsayılmış olup, araştırma değişkenlerine ilişkin alt boyutlarda dahil edilerek bu etkiler araştırılmıştır. Araştırmanın amacı ve literatür bilgileri ışığında oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir:

H1: Örgütsel stres boyutları güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.

- H1a: Kişilik yapısı (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H1b: İş yapısı (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H1c: Örgütsel yapı ve yönetim yapısı (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H1d: Örgüt içi fiziksel koşullar (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H1e: Genel çevresel faktörler (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Örgütsel stres boyutları anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.

- H2a: Kişilik yapısı (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H2b: İş yapısı (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H2c: Örgütsel yapı ve yönetim yapısı (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H2d: Örgüt içi fiziksel koşullar (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H2e: Genel çevresel faktörler (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Örgütsel stres boyutları kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.

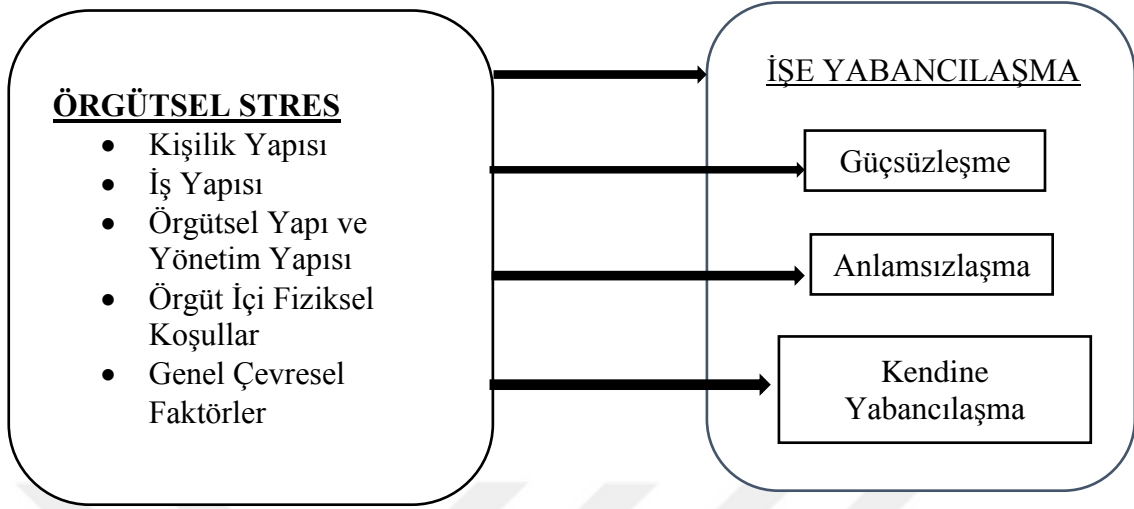
- H3a: Kişilik yapısı (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H3b: İş yapısı (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H3c: Örgütsel yapı ve yönetim yapısı (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H3d: Örgüt içi fiziksel koşullar (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.
- H3e: Genel çevresel faktörler (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Örgütsel stres yabancılaşmayı pozitif yönde etkilemektedir.

Yerli ve yabancı literatür bilgileri ışığında yukarıda sıralanan hipotezler oluşturulmuş ve araştırma değişkenlerine ilişkin alt boyutların da dahil edilmesiyle birlikte toplam 16 hipotez test edilecektir. Örgütsel stres ve yabancılaşma arasındaki ilişki ve hipotezlerin oluşturulması ile ilgili ayrıntılı bilgiler **4. bölümde** verilmiştir.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda oluşturulan model aşağıdaki gibidir:

Şekil 2: Araştırma Modeli



Yukarıdaki Şekil 2’deki araştırma modeli; örgütsel stres ve boyutlarının bağımsız değişkenler, işe yabancılaşma ve boyutlarının bağımlı değişkenler olarak ele alındığını göstermektedir. Bununla birlikte Şekil 5.1’deki araştırma modeli; örgütsel stresin işe yabancılaşmayı etkileyeceğini ve örgütsel stres boyutlarının işe adanmışlık boyutlarını etkileyeceğini ifade etmektedir.

3.6. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Sınırlılıkları

Bu çalışmanın evrenini, İstanbul ili Medicalpark Göztepe Hastanesinde çalışan yaklaşık 1000 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmadaki güçlük nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiş ve 282 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Bu araştırmadaki sınırlılıklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Araştırma sonucu elde edilen verilerin İstanbul ili Medicalpark Göztepe Hastanesinde görev yapan çalışanların algıları ile sınırlı olması
- Elde edilen sonuçların araştırmada kullanılan ölçekler ve ölçeklerin boyutları ile sınırlı olması
- Anket tekniğinin ve araştırma temelinde insan ögesinin olmasının doğurduğu diğer sınırlılıklar

Araştırma kapsamına alınan hastanede çalışan fakat yıllık izinler dolayısıyla o an görevde bulunmayan çalışanları kapsamamıştır. Araştırma, İstanbul ili Medicalpark

Göztepe Hastanesinde çalışan ve ankete katılmak isteyen 282 birey üzerinde gerçekleştirilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölümde, sağlık sektörü çalışanlarına anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin analizi ile ilgili bulgular yer almaktadır. Bu doğrultuda öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri test edildikten sonra demografik özelliklerle ilgili tanımlayıcı istatistikler, araştırma değişkenleri ile ilgili mevcut durum, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler ve etkiler ile ilgili bulgular yorumlanmıştır.

4.1. Araştırmanın Güvenilirliği

Bu araştırmada, katılımcıların örgütsel stres ve yabancılaşma algılarını ölçmek için örgütsel stres ve yabancılaşma ölçeklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ve ölçeklerin her bir alt boyutu için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucu Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<i>Kullanılan Ölçekler (Scales)</i>	<i>İfade Sayısı (N of Items)</i>	<i>Cronbach's Alpha Katsayıları (α)</i>
ÖRGÜTSEL STRES	42	0,949
Kişilik Yapısı	4	0,646
İş Yapısı	11	0,833
Örgütsel Yapı ve Yönetim Yapısı	21	0,935
Örgüt içi Fiziksel Koşullar	3	0,782
Genel Çevresel Faktörler	3	0,716
YABANCILAŞMA	21	0,942
Güçsüzleşme	7	0,876
Anlamsızlaşma	7	0,891
Kendine Yabancılaşma	7	0,882

Cronbach Alpha güvenilirlik analizinde kullanılan bir yöntemdir. Kayış (2018: 405)’a göre güvenilirlik analizinin yapılması sonucu elde edilen alfa değeri aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Alfa değerlerinin yorumlanması ile ilgili yukarıdaki bilgilere göre Tablo 6.1 incelendiğinde, araştırmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olarak ölçümlendiği ifade edilebilir. Örgütsel stres ve yabancılaşma ölçekleri ve alt boyutlarına ilişkin alfa değerlerinin $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olduğu için ölçeğin oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini ortaya koymak için frekans analizi yapılmış olup, frekans analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde; araştırmaya katılan sağlık sektörü çalışanlarının %67,4'ünün (190 kişi) kadın, %32,6'sının (92 kişi) ise erkek olduğu belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Tablo 6.2'de yer alan frekans analizine ilişkin diğer sonuçlar ise aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Katılımcıların %43,6'sı (123 kişi) evli, %56,4'ü (159 kişi) ise bekârdır.
- Katılımcıların yaş dağılımlarını incelendiğinde; %0,7'sinin (2 kişi) 18 yaş ve altı, %49,3'ünün (139 kişi) 19-29, %34,4'ünün (97 kişi) 30-39, %8,9'unun (25 kişi) 40-49, %5,7'sinin (16 kişi) 50-59 ve %1,1'inin 60 yaş ve üzerinde olduğu saptanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 19-29 ve 30-39 yaş arasında olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; %5'inin (14 kişi) ilköğretim, %25,9'unun (73 kişi) lise, %33,3'ünün (94 kişi) ön lisans, %27'sinin (76 kişi) lisans ve %8,9'unun lisansüstü düzeyde bir eğitime sahip oldukları görülmüştür.
- Katılımcıların buldukları işyerinde çalışma sürelerine ilişkin dağılıma göre; %18,8'inin (53 kişi) 1 yıldan az, %41,5'inin (117 kişi) 1-3 yıl arası, %18,4'ünün (52 kişi) 4-6 yıl arası, %9,9'unun (28 kişi) 7-9 yıl arası ve %11,3'ünün (32 kişi) 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür.
- Katılımcıların sağlık sektöründe toplam çalışma süreleri incelendiğinde; %12,8'inin (36 kişi) 1 yıldan az, %45'inin (127 kişi) 1-5 yıl arası, %18,8'inin

(53 kişi) 6-10 yıl arası, %16,7'sinin (47 kişi) 11-15 yıl arası ve %6,7'sinin (19 kişi) 16 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür.

- Sağlık sektöründe çalışan katılımcıların %51,1'inin (144 kişi) sağlık personeli, %48,9'unun (138 kişi) idari personel olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların %81,6'sının yaptıkları mesleği isteyerek seçtikleri tespit edilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	190	67,4	Evli	123	43,6
Erkek	92	32,6	Bekâr	159	56,4
Toplam	282	100	Toplam	282	100
Yaş			Eğitim Durumu		
18 yaş ve altı	2	,7	İlköğretim	14	5,0
19-29	139	49,3	Lise	73	25,9
30-39	97	34,4	Ön lisans	94	33,3
40-49	25	8,9	Lisans	76	27,0
50-59	16	5,7	Lisansüstü	25	8,9
60 yaş ve üzeri	3	1,1			
Toplam	282	100	Toplam	282	100
Şu anki İşyerinizdeki Çalışma Süreniz			Sağlık Sektöründe Çalışma Süreniz		
1 yıldan az	53	18,8	1 yıldan az	36	12,8
1-3 yıl	117	41,5	1-5 yıl	127	45,0
4-6 yıl	52	18,4	6-10 yıl	53	18,8
7-9 yıl	28	9,9	11-15 yıl	47	16,7
10 yıl ve üzeri	32	11,3	16 yıl ve üzeri	19	6,7
Toplam	282	100	Toplam	282	100
Görev Türünüz			Şu anda yapmakta olduğunuz mesleği isteyerek mi seçtiniz		
Sağlık Personeli	144	51,1	Evet	230	81,6
İdari Personel	138	48,9	Hayır	52	18,4
Toplam	282	100		282	100

4.3. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde, ankete katılan sağlık çalışanlarının örgütsel stres ve yabancılaşma algılarına yönelik bulgular bulunmaktadır. Örgütsel stres ve yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin ifadelerin ortalaması incelenerek mevcut durum tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerle ilgili tanımlayıcı istatistikler örgütsel stres ve yabancılaşma ile ilgili bulgular olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir.

4.3.1. Örgütsel Stres Algılarıyla İlgili Bulgular

Tablo 5’te ankete katılan sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel stresin beş boyutuna ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla ankette yer alan 42 ifadeye ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Böylece katılımcıların örgütsel stres algıları ile ilgili mevcut durum tespit edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcılar örgütsel stres ile ilgili her bir ifadeyi “1=Çok Az, 2=Az, 3=Orta, 4=Çok, 5=Çok Fazla” olarak değerlendirmişlerdir. Buna göre aritmetik ortalamasının 5’e yakın olması sağlık çalışanlarının örgütsel stres algılarının yüksek olduğunu gösterirken; 1’e yakın olması ise örgütsel stres algılarının daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: Örgütsel Stres Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İFADELER	A.0	S.S
KİŞİLİK YAPISI	2,89	0,91
Sağlık durumunun (psikolojik ve bedensel) işten olumsuz etkilenmesi	3,05	1,26
Aileme ve sosyal yasama yeterli zaman ayıramama	3,27	1,24
Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar	2,86	1,40
İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması	2,39	1,32
İŞ YAPISI	3,10	0,81
İş yoğunluğu (Aşırı iş yükü)	3,59	1,22
İşin monotonluğu	3,13	1,27
Mesleki riskler ve meslek hastalıkları	3,06	1,32
İşi belli sürede bitirme zorunluluğu	3,58	1,23
Yeterli araç ve gereçten yoksun olma	3,17	1,31
Görevde hata yapma olasılığı	2,89	1,30
Önemli kararlar verme zorunluluğu	3,14	1,32
İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu	3,33	1,31
Hasta memnuniyetsizliği ve şikâyet edilme korkusu	2,90	1,43
Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması	2,58	1,44
Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk	2,68	1,36
ÖRGÜTSEL YAPI VE YÖNETİM YAPISI	3,05	0,88
Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu	2,80	1,25
Rolle ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu	3,23	1,22
Görev dağılımındaki adaletsizlik	3,07	1,42
Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma	2,59	1,31
Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği	3,86	1,26
Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması	3,22	1,28
Yapılan işin başkalarının önemsenmemesi	3,28	1,41
Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar	2,69	1,40
Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi	3,13	1,46
Yönetimden farklı görüşlerde olma	2,95	1,28
Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama	2,97	1,33
Kararlara katılmama	2,90	1,34
Sıkı denetim ve gözetim	3,00	1,28
Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma	2,55	1,29

Yönetmel uygulamaları eleştiremememe	2,95	1,28
Performans değerlendirmede adaletsizlik	3,07	1,41
İşyerinde dedikodunun yaygın olması	3,42	1,40
Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma	3,24	1,40
Gizli ayrımcılık ve adam kayırma	3,16	1,47
Otorite eksikliği	3,05	1,38
Yeni durumlara ve uyarılara uyabilme durumu	2,89	1,22
ÖRGÜT İÇİ FİZİKSEL KOŞULLAR	3,21	1,20
İşyerinin kalabalık ve gürültülü olması	3,21	1,34
Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması	2,97	1,45
Çalışma ortamında dinlenme ortamının bulunmayışı	3,44	1,50
GENEL ÇEVRESEL FAKTÖRLER	2,53	1,07
Siyasal karışma ve baskı	2,07	1,26
Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu	2,94	1,43
Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri	2,57	1,33

N=282, 1=Çok Az, 2=Az, 3=Orta, 4=Çok, 5=Çok Fazla

Örgütsel stresin beş boyutuna ilişkin ortalamalar incelendiğinde; katılımcıların örgütsel stres boyutlarından kişilik yapısı ve genel çevresel faktörlere ilişkin stres algılarının iş yapısı, örgütsel yapı ve yönetim yapısı ile örgüt içi fiziksel koşullara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların özellikle örgüt içi fiziksel koşullar ile iş yapısına ilişkin stres algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel strese ilişkin ifadelerden özellikle “yetersiz maaş ve ücret dengesizliği (ortalama: 3,86), iş yoğunluğu (ortalama: 3,59), işi belli sürede bitirme zorunluluğu (ortalama: 3,58), çalışma ortamında dinlenme ortamının bulunmayışı (ortalama: 3,44) ve iş yerinde dedikodunun yaygın olması (ortalama: 3,42) ifadelerine katılım düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 6.3).

4.3.2. Yabancılaşma Algularıyla İlgili Bulgular

Tablo 6’da ankete katılan sağlık sektörü çalışanlarının yabancılaşmanın boyutuna ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla ankette yer alan 21 ifadeye ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Böylece katılımcıların yabancılaşma alguları ile ilgili mevcut durum tespit edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcılar yabancılaşma ile ilgili her bir ifadeyi “1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum” olarak değerlendirmişlerdir. Buna göre aritmetik ortalamasının 5’e yakın olması sağlık çalışanlarının yabancılaşma algılarının yüksek olduğunu gösterirken; 1’e yakın olması ise yabancılaşma algılarının daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: Yabancılaşma Algularına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İFADELER	A.0	S.S
GÜÇSÜZLEŞME	2,71	0,99
“İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.”	2,65	1,33
“İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım yoktur.”	2,67	1,33
Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.”	2,38	1,26
“İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım”.	2,95	1,31
“İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim”.	2,97	1,31
“İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor”.	2,78	1,30
“Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.”	2,59	1,28
ANLAMSIZLAŞMA	2,41	1,05
“Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum”.	2,35	1,32
“Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.”	2,39	1,37
“Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.”	2,40	1,40
“Benim yaptığım işin gerçekten ne önemi olduğunu sorguluyorum”.	2,52	1,40
“Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.”	2,44	1,33
“Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısı göremiyorum”.	2,35	1,31
“Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.”	2,42	1,34
KENDİNE YABANCILAŞMA	2,58	1,02
“Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.”	2,43	1,34
“Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığı ücrettir”.	2,26	1,34
“İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.”	2,64	1,30
“Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.”	2,76	1,35
“İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.”	2,51	1,29
“İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor”.	2,77	1,34
“İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir”.	2,72	1,32

N =282, 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

Yabancılaşmanın boyutlarına ilişkin ortalamalara bakıldığında; katılımcıların yabancılaşma boyutlarına ilişkin ifadelerle katılmıyorum düzeyinde yanıtlar verdikleri görülmektedir. Bununla birlikte güçsüzleşme boyutuna ilişkin ifadelerle katılım düzeylerinin anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle; araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının özellikle yabancılaşma boyutlarından güçsüzleşme algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6.4).

4.4. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Etkiler Bazında Bulgular

Bu bölümde öncelikle araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve düzeyini belirleme amacı ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Daha sonra ise korelasyon analizi sonuçlarına göre regresyon analizi yapılmış olup, araştırma hipotezleri regresyon analizi ile test edilmiştir.

4.4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılmaktadır. Korelasyon analizi sonucu korelasyon katsayısı hesaplanmakta olup, bu katsayı “r” ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Korelasyon katsayısının eksi olması negatif korelasyonu gösterirken, artı olması pozitif korelasyonu göstermektedir (Sungur, 2018: 115). Bu çalışmada örgütsel stres ve yabancılaşma boyutları arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini tespit etme amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Örgütsel Stres ve Yabancılaşma Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Kişilik Yapısı	1							
2. İş Yapısı	,669**	1						
3. Örgütsel Yapı ve Yönetim Yapısı	,750**	,708**	1					
4. Örgüt İçi Fiziksel Koşullar	,443**	,428**	,501**	1				
5. Genel Çevresel Faktörler	,357**	,299**	,420**	,423**	1			
6. Güçsüzleşme	,549**	,423**	,599**	,267**	,291**	1		
7. Anlamsızlaşma	,466**	,369**	,455**	,141*	,318**	,677**	1	
8. Kendine Yabancılaşma	,459**	,358**	,527**	,232**	,387**	,653**	,707**	1

**p<0.01 düzeyinde anlamlı
*p<0.05 düzeyinde anlamlı

Korelasyon analizinin yorumu aşağıda verilen “r” aralıkları dikkate alınarak yapılmıştır (Sungur, 2018: 116).

r	İlişki
0,00-0,25	Çok zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Tablo 7’deki korelasyon analizi sonuçlarına göre;

- Örgütsel stres boyutlarından kişilik yapısı (r: ,549; p<0,01) ve örgütsel yapı ve yönetim yapısı (r: ,599; p<0,01) ile güçsüzleşme arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir (0,50<r<0,69).

- Örgütsel stres boyutlarından iş yapısı (r: ,423; p<0,01), örgüt içi fiziksel koşullar (r: ,267; p<0,01), ve genel çevresel faktörler (r: ,291; p<0,01) ile güçsüzleşme arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır (0,26<r<0,49).
- Örgütsel stres boyutlarından kişilik yapısı (r: ,466; p<0,01), iş yapısı (r: ,369; p<0,01), örgütsel yapı ve yönetim yapısı (r: ,455; p<0,01), örgüt içi fiziksel koşullar (r: ,141; p<0,05) ve genel çevresel faktörler (r: ,318; p<0,01) ile anlamsızlaşma arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir (0,26<r<0,49).
- Örgütsel stres boyutlarından kişilik yapısı (r: ,459; p<0,01), iş yapısı (r: ,358; p<0,01), örgüt içi fiziksel koşullar (r: ,232; p<0,01) ve genel çevresel faktörler (r: ,387; p<0,01) ile kendine yabancılaşma arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir (0,26<r<0,49).
- Örgütsel stres boyutlarından örgütsel yapı ve yönetim yapısı (r: ,527; p<0,01) ile kendine yabancılaşma arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır (0,50<r<0,69).

Korelasyon analizi sonuçları, örgütsel stresin boyutları ile yabancılaşma boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki bu ilişkiler regresyon analizine geçilebileceğini göstermektedir. Ayrıca örgütsel stresin beş boyutunun ve yabancılaşmanın üç boyutunun kendi aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Boyutların kendir aralarındaki bu korelasyon değişkenlerin genel boyut şeklinde alınarak regresyon analizine tabi tutulabileceğini göstermektedir. Örgütsel stres ve yabancılaşmanın genel boyut şeklinde alınarak analize tabi tutulmasının yanı sıra boyutlar bazında da analizler yapılarak daha ayrıntılı sonuçlar elde edebilmek amaçlanmıştır.

4.4.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırma değişkenleri arasındaki sebep sonuç ilişkilerini açıklama amacıyla regresyon analizine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Örgütsel stres boyutlarının yabancılaşma boyutlarından güçsüzleşme üzerine etkilerini test etme amacıyla (H1 ve alt hipotezleri) çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

H1 ve alt hipotezlerini test etme amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Örgütsel Stres Boyutlarının Güçsüzleşme (Yabancılaşma Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Model 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	,630	,198		3,184	,002
1-Kişilik Yapısı	,275	,081	,253	3,381	,001
2-İş Yapısı	-,075	,085	-,062	-,880	,379
3-Örgütsel Yapı ve Yönetim Yapısı	,523	,091	,468	5,725	,000
4-Örgüt İçi Fiziksel Koşullar	-,063	,047	-,076	-1,330	,185
5-Genel Çevresel Faktörler	,050	,050	,055	1,011	,313
R: ,624 R²: ,389 Düzeltilmiş R²: ,378 Tahmini Standart Hata: ,77785 F: 35,135 Model (p): ,000 Durbin Watson: 1,772					

Bağımlı Değişken: Güçsüzleşme

Not: **p< 0,01 ; *p< 0,05

Örgütsel stres boyutlarının (kişilik yapısı, iş yapısı, örgütsel yapı ve yönetim yapısı, örgüt içi fiziksel koşullar ve genel çevresel faktörler) bağımsız değişkenler ve yabancılaşma boyutlarından güçsüzleşmenin bağımlı değişken olarak kabul edildiği çoklu regresyon analizi ile H1 ve alt hipotezleri test edilmiştir. Tablo 8 incelendiğinde, araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (F: 35,135; p<0,01). Bağımsız değişken olan örgütsel stres boyutları bağımlı değişken olan güçsüzleşmedeki varyansın %37,8’ini açıklamaktadır (Düzeltilmiş R²: ,378). Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel stres boyutlarından kişilik yapısı (β : 0,253; p<0,05) ile örgütsel yapı ve yönetim yapısı (β : 0,468; p<0,01) boyutlarının güçsüzleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel stres boyutlarından iş yapısı (β : -,062; p>0,05), örgüt içi fiziksel koşullar (β : -,076; p>0,05) ve genel çevresel faktörlerin (β : ,055; p>0,05) ise güçsüzleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H1a ve H1c hipotezler kabul edilirken; H1b, H1d ve H1e reddedilmiştir (Tablo 8)

Tablo 9:Örgütsel Stres Boyutlarının Anlamsızlaşma (Yabancılaşma Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Model 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	,536	,228		2,351	,019
1-Kişilik Yapısı	,329	,094	,284	3,509	,001
2-İş Yapısı	,058	,099	,044	,585	,559
3-Örgütsel Yapı ve Yönetim Yapısı	,274	,105	,230	2,600	,010
4-Örgüt İçi Fiziksel Koşullar	-,176	,054	-,200	-3,241	,001
5-Genel Çevresel Faktörler	,187	,057	,191	3,276	,001
R: ,534 R²: ,286 Düzeltilmiş R²: ,273 Tahmini Standart Hata: ,89643 F: 22,073 Model (p): ,000 Durbin Watson: 1,760					

Bağımlı Değişken: Anlamsızlaşma

Not: **p< 0,01 ; *p< 0,05

Örgütsel stres boyutlarının (kişilik yapısı, iş yapısı, örgütsel yapı ve yönetim yapısı, örgüt içi fiziksel koşullar ve genel çevresel faktörler) bağımsız değişkenler ve yabancılaşma boyutlarından anlamsızlaşmanın bağımlı değişken olarak kabul edildiği çoklu regresyon analizi ile H2 ve alt hipotezleri test edilmiştir. Tablo 9 incelendiğinde, araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (F: 22,073; p<0,01). Bağımsız değişken olan örgütsel stres boyutları bağımlı değişken olan anlamsızlaşmadaki varyansın %27,3'ünü açıklamaktadır (Düzeltilmiş R²: ,273). Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel stres boyutlarından kişilik yapısı (β : 0,284; p<0,05), örgütsel yapı ve yönetim yapısı (β : 0,230; p<0,05) ve genel çevresel faktörler (β : 0,191; p<0,05) boyutlarının anlamsızlaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre; H2a, H2c ve H2e kabul edilmiştir. Buna karşın iş yapısının anlamsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiş (β : 0,044; p>0,05) olup, bu nedenle H2b reddedilmiştir. Öte yandan beklentilerin aksine örgütsel stres boyutlarından örgüt içi fiziksel koşulların anlamsızlaşma üzerinde anlamlı fakat negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (β : -,0200; p<0,05). Dolayısıyla H2d reddedilmiştir (Tablo 9).

Tablo 10: Örgütsel Stres Boyutlarının Kendine Yabancılaşma (Yabancılaşma Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Model 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	,627	,214		2,937	,004
1-Kişilik Yapısı	,179	,088	,160	2,041	,042
2-İş Yapısı	-,072	,092	-,058	-,785	,433
3-Örgütsel Yapı ve Yönetim Yapısı	,473	,099	,412	4,804	,000
4-Örgüt İçi Fiziksel Koşullar	-,097	,051	-,115	-1,920	,056
5-Genel Çevresel Faktörler	,210	,054	,222	3,929	,000
R: ,574 R²: ,329 Düzeltilmiş R²: ,317 Tahmini Standart Hata: ,83927 F: 27,072 Model (p): ,000 Durbin Watson: 1,987					

Bağımlı Değişken: Kendine Yabancılaşma

Not: **p< 0,01 ; *p< 0,05

Örgütsel stres boyutlarının (kişilik yapısı, iş yapısı, örgütsel yapı ve yönetim yapısı, örgüt içi fiziksel koşullar ve genel çevresel faktörler) bağımsız değişkenler ve yabancılaşma boyutlarından kendine yabancılaşmanın bağımlı değişken olarak kabul edildiği çoklu regresyon analizi ile H3 ve alt hipotezleri test edilmiştir. Tablo 10 incelendiğinde, araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (F: 27,072; p<0,01). Bağımsız değişken olan örgütsel stres boyutları bağımlı değişken olan anlamsızlaşmadaki varyansın %31,7'sini açıklamaktadır (Düzeltilmiş R²: ,317). Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel stres boyutlarından kişilik yapısı (β : 0,160; p<0,05), örgütsel yapı ve yönetim yapısı (β : 0,412; p<0,01) ve genel çevresel faktörler (β : 0,222; p<0,05) boyutlarının kendine yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre; H3a, H3c ve H3e kabul edilmiştir. Buna karşın iş yapısının (β : -,058; p>0,05) ve örgüt içi fiziksel koşulların (β : -,115; p>0,05) kendine yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmış olup, bu nedenle H3b ve H3d reddedilmiştir (Tablo 10).

Tablo 11: Örgütsel Stresin Yabancılaşma Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
	Sabit	,465	,178		2,617	,009
Yabancılaşma	Örgütsel Stres	,697	,057	,589	12,206	,000
R: ,589; R²: ,347; Düzeltilmiş R²: ,345; Tahmini Standart Hata: ,73033; F: 148,989; Model (p): ,000						

Örgütsel stresin yabancılaşma üzerine etkisini tespit etme amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonucu; F değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (F: 148,989; p<0,01). Bağımsız değişken olan örgütsel stres bağımlı değişken olan yabancılaşmadaki varyansın %34,7'sini açıklamaktadır (R²: ,345). Yapılan basit regresyon analizi sonucu, örgütsel stresin yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (β : 0,589; p<0,01). Bu bulgu, örgütsel stresteki bir birimlik artışın yabancılaşma düzeyinde 0,589 birimlik artışa neden olacağını göstermektedir. Dolayısıyla H4 kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı, sağlık çalışanlarının örgütsel stres düzeylerinin örgüte yabancılaşma üzerine etkisini incelemektir. Bu amaçla İstanbul ili Medical Park Göztepe Hastanesi çalışanlarına anket uygulanmış olup, 282 anket elde edilmiştir. Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler SPSS kullanılarak frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Sağlık çalışanlarına uygulanan anket sonucu elde edilen verilerin analiz edilmesi ile çeşitli bulgulara ulaşılmış ve bu bulgular değerlendirilerek birtakım öneriler sunulmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin elde edilen bulgulara göre; katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu, bekâr olduğu, 19-29 ve 30-39 yaş arasında olduğu ve ön lisans ve lisans mezunu oldukları görülmüştür. Ayrıca araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunluğunun sağlık personeli olduğu, 1-3 ve 4-6 yıldır buldukları işyerinde çalıştıkları, sağlık sektöründe toplam çalışma sürelerinin 1-5 yıl ve 6-10 yılları arasında olduğu ve yaptıkları mesleği isteyerek seçtikleri belirlenmiştir.

Araştırma değişkenlerinin mevcut durumuna ilişkin algılar incelendiğinde; örgütsel stres boyutlarından özellikle örgüt içi fiziksel koşullar ile iş yapısına ilişkin stres algılarının daha yüksek olduğu görülmüş olup, bu doğrultuda aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Çalışanların iş yüklerinde dengenin sağlanması
- İşin monotonluğunun azaltılması,
- Çalışma saatlerinde uygunluğun sağlanarak çalışan memnuniyetini sağlama
- Çalışma ortamına ilişkin fiziksel sorunların en aza indirilmesi

Çalışanların yabancılaşma düzeylerine ilişkin mevcut durum incelendiğinde, yabancılaşma boyutlarından güçsüzleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle sağlık çalışanlarının güçsüzleşme düzeylerinin azaltılması için yöneticileri tarafından desteklenmeleri önerilebilir.

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce araştırma modelinde bulunan örgütsel stres boyutları ile yabancılaşma boyutları arasındaki ilişkilerin yönünü ve düzeyini belirleme amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi bulguları doğrultusunda regresyon analizine geçilmiş ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonucu, örgütsel stres boyutları (kişilik yapısı, iş yapısı, örgütsel yapı ve yönetim yapısı, örgüt içi fiziksel koşullar ve genel çevresel

faktörler) ile yabancılaşma boyutları (güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma) arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle, örneklem bağlamında sağlık çalışanlarının örgütsel stres düzeylerinin arttıkça örgütsel yabancılaşma düzeylerinin de artacağı söylenebilir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel stres boyutlarından kişilik yapısı ile örgütsel yapı ve yönetim yapısının yabancılaşma boyutlarının tümünü (güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma) pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca örgütsel stres boyutlarından genel çevresel faktörlerin yabancılaşma boyutlarından anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçlardan hareketle; çalışanların güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendini yabancılaşma düzeylerinin azaltılabilmesi için örgütsel yapı ve yönetim yapısıyla ilgili aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Çalışanların rollerinin açıkça belirlenmesi ve anlaşılması
- Görev dağılımında ve performans değerlendirmede adaletli olma, adam kayırmama
- Maaş konusundaki dengesizliklerin azaltılması
- Yöneticilerle çift yönlü ilişkiler kurulması ve yöneticilerin çalışanları desteklemesi
- Çalışanların örgüt içinde alınan kararlara katılması

Örgütsel stres ve yabancılaşma genel boyut şeklinde ele alınarak regresyon analizine tabi tutulması sonucu, örgütsel stresin yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Örgütsel stresin yabancılaşma üzerine pozitif etkisine dair bulgu literatürde yapılan benzer çalışma sonuçları ile de paralel niteliktedir (Erkılıç, 2012).

Bu çalışmada, literatür bilgileri ışığında araştırma değişkenlerine ilişkin alt boyutların da dahil edilmesiyle birlikte toplam 16 hipotez test edilmiş olup, sonuçlar yukarıda özetlenmiştir. Araştırma hipotezlerini test etme amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre hipotezlerin kabul/ret durumları aşağıda Tablo 7.1. de sunulmuştur.

Tablo 12:Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumu

<i>Hipotez No</i>	<i>Hipotez</i>	<i>Kabul/Red Durumu</i>
H1	Örgütsel stres boyutları güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	KISMEN KABUL
H1a	Kişilik yapısı (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H1b	İş yapısı (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Ret
H1c	Örgütsel yapı ve yönetim yapısı (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H1d	Örgüt içi fiziksel koşullar (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Ret
H1e	Genel çevresel faktörler (örgütsel stres boyutu) güçsüzleşmeyi (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Ret
H2	Örgütsel stres boyutları anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	KISMEN KABUL
H2a	Kişilik yapısı (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H2b	İş yapısı (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Ret
H2c	Örgütsel yapı ve yönetim yapısı (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H2d	Örgüt içi fiziksel koşullar (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Ret
H2e	Genel çevresel faktörler (örgütsel stres boyutu) anlamsızlaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul

H3	Örgütsel stres boyutları kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	KISMEN KABUL
H3a	Kişilik yapısı (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H3b	İş yapısı (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Ret
H3c	Örgütsel yapı ve yönetim yapısı (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H3d	Örgüt içi fiziksel koşullar (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Ret
H3e	H3e: Genel çevresel faktörler (örgütsel stres boyutu) kendine yabancılaşmayı (işe yabancılaşma boyutu) pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H4	Örgütsel stres yabancılaşmayı pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL

Araştırma hipotezlerinin kabul/ret durumu ile ilgili Tablo 7.1'e göre; H1, H2 ve H3 ana hipotezlerinin kısmen kabul edildiği, H4 ana hipotezinin ise kabul edildiği görülmektedir. Alt boyut hipotezlerin de dahil edilmesiyle birlikte toplam 16 hipotezin 9 tanesinin kabul 7 tanesinin ise reddedildiği ortaya konulmuştur.

Bu çalışmanın uygulama aşaması İstanbul ili Medicalpark Göztepe Hastanesi çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda örgütsel stresin yabancılaşma üzerine etkisinin farklı sektörlerde, farklı illerde ve daha büyük örneklem ile araştırılması önerilebilir. Ayrıca örgütsel stresin yabancılaşma üzerine etkisi sağlık sektöründe fakat farklı bölgelerde ve illerde tekrar edilebilir. Böylelikle bu çalışmada elde edilen sonuçların genelleşebilmesi daha mümkün hale gelecektir.

Literatür incelemesi sonucu örgütsel stresin yabancılaşma üzerine etkisini araştıran sınırlı sayıda (Erkılıç, 2012) çalışmaya rastlanmıştır. Özellikle sağlık çalışanları açısından örgütsel stresin yabancılaşma üzerine etkisine yönelik araştırmaların az sayıda olduğunu belirtmek mümkündür. Erkılıç (2012) tarafından yapılan çalışmada otel

alışanlarının rgtsel stres düzeylerinin yabancılaşma üzerine etkisi araştırılmıştır. Bu nedenle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



6. KAYNAKLAR

- AKÇA C, ERİGÜÇ G. 2006. “Hastane Çalışanlarının Yöneticileri Ve Çalışma Arkadaşları İle Yaşadıkları Çatışma Nedenlerine Yönelik Bir Araştırma”, Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık İdaresi Dergisi, 9(2), ss. 127-152.
- ALTAN S. 2018. Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları Ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar, stratejik ve sosyal araştırmalar dergisi, 2(3), s.137-158.
- ALTINTAŞ, E. Stres Yönetimi, (2.Baskı), Anı Yayıncılık, Ankara, 2014.
- ARDEN John B., 2002. Surviving Job Stress : How to Overcome Workday Pressures, USA:Career Pres
- ASLAN, H., 2008. “Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ASLAN, H., 2008. Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri (Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, İstanbul,
- ATILGAN, T. ve DENGİZLER, İ. (2007), “ Hazır Giyim Sektöründe Örgütsel Stres Üzerine Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (2), 62-92.
- AYBAR, Ş., 1995. “Yabancılaşma ve yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkileri”, Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- AYDIN, İ. P., İş Yaşamında Stres, Ankara: PEGEM A Yayıncılık. 2000.
- AYDIN, İ., İş Yaşamında Stres, (3.Baskı), Pegem Akademi Yayınları, Ankara. 2008.
- AYDIN, Ş. (2004), “ Örgütsel Stres Yönetimi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (3), 49-74.
- AYTAÇ, Ö., 2005. “Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu”. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15,(2), 319-348.
- BABÜR, S., 2009. “Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- BACAK, B. ve YİĞİT, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 31. 76
- BALABAN J. 2014, Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7 (7), pp.(188-195)

- BALCI, A. (2000). Öğretim Elemanlarının İş Stresi Kuram ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BALCI, A. (2014), Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BALTAŞ, A. BALTAŞ, Z. Stres ve Başa çıkma Yolları, Remzi Kitapevi, (21. Baskı) İstanbul. 2002.
- BAŞARAN, İ., E., Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Bilim Yayınları, 2000.
- BAYAT, B., 1996. Çimento ve otomotiv sektörlerinde çalışan işçiler arasında yabancılışmanın karşılaştırmalı olarak araştırılması, (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,
- BAYHAN, V., Üniversite Gençliğinde Anomi ve Yabancılışma., Kültür Bakanlığı Yayınları Kültür Eserleri Dizisi No: 195, Ankara, 1997.
- BAYINDIR, B., 2002. Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılışmaları ile Öğretme Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
- BAYSAL, İ. A. ve Baysal G. 2009. İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Stresin Rolü. 1. Uluslararası iş güvenliği ve çalışan sağlığı kongresi, 06-07 Mayıs 2016, Kocaeli.
- BOST, B. W. Telaşlı Kadın Sendromu (Çev.: Sinem ÖZER). Optimist Yayın Dağıtım, İstanbul, 2007.
- BOYA, F. Ö., DEMİRAL, Y., ERGÖR, A., AKDAVAR, Y. and WITTE, H.D (2008), “Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses”, Industrial Health, 46, 613–619.
- BOYSAN, M. 2012. Üniversite Öğrencilerinde Erken Dönem Uyumsuz Şemalar, Başa Çıkma Stilleri Ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Model Sınaması.
- BOZKURT, T., Uluğ, M., TURPOĞLU Çelik, A., OKTUĞ, Z., İÇELLİOĞLU, S., ÖZDEN, M. S., SOYSAL, Ö. Stres. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları. 2010.
- BRAHAM, B. J. Stres Yönetimi Ateş Altında Sakin Kalabilmek (Çev.: Vedat G. DİKER). Hayat Yayıncılık. İstanbul, 2002.
- BUDAK, G. ve BUDAK, G., İşletme Yönetimi, Barış Yayınları, 5. Baskı, İzmir. 2004.
- BULUT. N. 2010. Hastane İşletmelerinde Çalışma Koşullarının, İş Görenler Üzerindeki Yabancılışmaya Etkisi Ve Göztepe Eğitim Ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- BÜYÜKYILMAZ, O., 2007. İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyopsikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak,
- CELEP, B., 2006. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Yüksek Lisans Tezi),Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli,
- CEYLAN, A. Ve SULU, S. (2010). Work Alienation As A Mediator Of The Relationship Of Procedural İnjustice To Job Stress. International Journal Of Business And Management, 5(8), 65-74.
- CRANK, J. P.; REGOLİ, R.; HEWİTT, J. D.; CULBERTSON, R. G. (1995). Institutional And Organizational Antecedents Of Role Stress, Work Alienation, And Anomie Among Police Executives. Criminal Justice And Behavior, 22(2), 152-171.
- ÇAKIR, İ. (2006), Polisin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇAKIR, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/1, 120.
- ÇEVİK, R., 2009. Ortaöğretim Kurumlarında yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,
- DEMİRER, T., ve Özbudun, S., Yabancılaşma, Öteki Matbaası, Ankara, 1999.
- DEMİREZ, F., Tosunoğlu, N., 2017. “Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(2), 69-88.
- DEMİRTAŞ, Z. Ve ALANOĞLU, M. 2015. Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 16(2), ss. 83-100.
- DÖNMEZ, P., 2015. “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetim Anabilim Dalı, Manisa.
- DURCAN, N. M., 2007. “Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- DURSUN, S ve BAYRAM N. 2013. “İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(3), ss. 20-27.
- EKİN ÖRNEK, F., 2017. Örgütsel Stresin İş Gören Performansı Üzerinde Etkileri Ve Stres Yönetimi: Kamu Ve Özel Sektör Bankacılığı Üzerine Bir Uygulama, yüksek lisans tezi, ufuk üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü, Ankara.

- ELMA, C., 2003. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara ili Örneği) (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara,
- ERCÜMENT E. Y., Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Algılanan Stres, Kaygı Ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, YDT, ÇÜ, 2009, s.35,41.
- ERDEM, H. 2014. Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü Ve Bir Alan Araştırması, YDT, İnönü Üniversitesi.
- ERGUN, G. (2008), Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERİGÜÇ, G., 1999. “Ankara Metropolitan Alanda Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Personel Devir Oranları ve Personelin İşinden Ayrılma Nedenleri”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:4, s: 4-26.
- ERKILIÇ, E. 2012. “Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE, Afyon.
- EROĞLU, F. Davranış Bilimleri, 6.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2004.
- ERTEKİN, Y. Stres ve Yönetim. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 1993.
- ESİN, P., İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.
- FETTAHLIOĞLU Ö.O. ve TATLI, H.S., (2015). Psikolojik Şiddet Ve Yabancılaşmanın Destekleyici Örgüt İklimine Etkisi. KSÜ İİBF Dergisi, 5(1), 55-72.
- FETTAHLIOĞLU, T., 2006. Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi, Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş,
- FROMM, E. Sağlıklı Toplum (Çev:Y. SALMAN, Z. TANRISEVER) Paye Yayınları. İstanbul, 1996.
- GÖKBAKAN, M. E. Stres ve Korunma Yolları. İstanbul: İnkılap Kitabevi Baskı Tesisleri. 2008.
- GÖKGÖZ H., (2013). Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi
- GÖKGÖZ, H. ve ALTUĞ, N. (2014). Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ege Akademi Bakış, 14(4), 520.

- GROVE, A. S. Yalnızca Paranoidler Ayakta Kalır. Çev .Özlem DİNÇKAL ve Ferma LEKESİZALIN. Sistem yayıncılık, Ankara. 2008.
- GÜÇLÜ, N. (2001). Stres Yönetimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 92-100.
- GÜLER, Z., Öztürk BAŞPINAR, N., GÜRBÜZ, H. İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, 2001.
- GÜMÜŞTEKİN Eren, G. ve ÖZTEMİZ, B. A. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1) ss. 271-288
- GÜNEY S. Davranış Bilimleri, 6, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2009.
- GÜNEY, S. Örgütsel Davranış. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 2011.
- GÜREL, E. B. ve GÜREL, E. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Yaşam Doymu Üzerine Etkisi: Aydın İli Örneği. Muhasebe ve Denetime Bakış, 14(44), 38.
- GÜRSOY, F., 2014. “Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği” Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- GÜVEN, H. Ö. 2011. Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği, YDT, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- HALAÇOĞLU, B., 2008. Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,
- HOŞGÖRÜR, V., 1997. Eğitim İş görenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği), (Doktora Tezi), On dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun,
- ILO Statistics of occupational injuries, (Çevrimiçi)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/tat/documents/meetingdocument/wcms_088373.pdf, Erişim tarihi: 05.01.2019.
- İŞTAR, E. (2012), “ Stres ve Verimlilik İlişkisi” Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 33, ISSN:1694-528X, <http://www.akademikbakis.org/eskisine/33/31.htm> (22.01.2017).
- KANUNGO R., N, 1992, Alienation And Empowerment: Some Ethical Imperatives In Business, Journal Of Business Ethics,, Cilt 11, Sayı 5-6, 413-423.
- KAPLANOĞLU, E. (2014). Mesleki Stresin Temel Nedenleri Ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM’ler Üzerine Bir Araştırma. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 64, 134.

- KARACA, S., 2010. "Hemşireler için vazgeçilmez bir kavram: kendini Tanıma" Maltepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi 2010;3:1
- KATZ, D., "Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, Çeviren, H. Can Ve Y. Bayer, Todaie Yayınları Ankara. 1997.
- KAVRADIM, S. T. ve CANLI Özer, Z. 2014. Kanser Tanısı Alan Hastalarda Umut, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi, 6(2), ss. 154-164.
- KAYIŞ, A. "Güvenilirlik Analizi", Ed.: Şeref KALAYCI , SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 9. Baskı, Dinamik Akademi, Ankara, 2018.
- KENDALL, E., MURPHY, P., O'NEILL, V., BURSNALL, S. (2000), "Occupational Stress: Factors that Contribute to its Occurrence and Effective Management", A Report to the Workers' Compensation And Rehabilitation Commission, Centre for Human Services, Griffith University, Australia.
- KIREL, A. Ç. Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013.
- KOÇEL, T. İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2011.
- KORKMAZ, O. (2011). İş Kazaları İle Verimlilik Arasındaki İlişki: Türkiye Taşkömürü Kurumu Örneği. Yaşar Üniversitesi Dergisi, 23(6), 3808.
- MOTTAZ, J.C. 1981. "Some Determinants of Work Alienation", The Sociological Quarterly, 22(4), ss. 515-771.
- NAİR, N., ve VOHRA, N., 2009. "Developing a New Measure of Work Alienation. Journal of Workplace Rights", 14(3), 293–309. doi: 10.2190/WR.14.3.c
- NEWTON, T. ve HAND, J. FİNEMAN, S. 1997. Stresi Atma Yolları, (Çeviren: Ahmet Timur), (1.Baskı), Doruk Yayıncılık, Ankara.
- OFLUOĞLU, G. ve BÜYÜKYILMAZ, O., 2008. "Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünmeleri", Kamu- İş Dergisi, 10(1), 113-144.
- ONGORİ, H. ve AGOLLA, J. E. (2008), "Occupational Stress in Organizations and Its Effects on Organizational Performance". Journal of Management Research, 8(3), 123.
- ÖZALTIN, G., 1998. "Öykü yazdırma yoluyla duyguların dışa vurumu: bir olgu sunumu", Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi , 2 (1):27-34
- ÖZCAN, İ. T., ALPAR, Ö. T., CİĞER, A. T., ALGÜR, S. T. (2010). Antalya Şehrindeki Seyahat Acentesi Çalışanlarının Stres Kaynakları, Belirtileri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9(33), 46.

- ÖZCAN, Ş. (2008). İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Faktörleri ve Mülki İdare Amirleri Üzerine Bir Araştırma. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- ÖZÇINAR, M., 2011. “Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- ÖZEN, Y. (2013). Sorumluluk Duygusu ve Davranışı Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliği ve Geçerliliği. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 4(7), 344. 81
- ÖZSALMANLI, A. Y. (2013), “Türkiye’de Kamu Personeli Üzerinde Stres Faktörü ve Etkileri Konusunda Değerlendirmeler”, Eyüp Günay İsbir (Ed.), Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar, 1. Basım içinde (375-402), Ankara: Todaie.
- PAŞA, K. ve KAYMAZ, K. (2013). Stres Yönetimi (1. Baskı). Bursa: Aktüel Yayınları.
- PEHLİVAN, İ. Yönetimde Stres Kaynaklar, 1.Baskı, No:16, Ankara: Pegem Yayınları, 1995.
- RAHİM, N. A, NG, H.K., BİGGS D. Ve BOOTS, K. 2014. Perception Of Safety, Physical Working Conditions And Stress Between Malaysia And United Kingdom, International Journal of Business and Society, Vol. 15 No. 2, 2014, 321 – 338.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi, 1995.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. Örgütsel Psikoloji, Bursa: Ezgi Kitabevi, 1998.
- SANDIKÇI, E. (2010). Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır’da Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- SEEMAN, M., 1957. On Personal Consequences of Alienation in Work, American Sociological Review, Cilt 31,
- SSOYSAL, A. (2009), “ İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren Dergisi, 23 (3), 17-40.
- SOYSAL, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İş görenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 334.
- SOYSAL, A., 1997. Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve uygulamalı Bir Çalışma, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- SOYTÜRK, K. (2011). Eğitim yönetiminde stres (Bakırköy İlçesi Örneği). İstanbul: Akademik Kitaplar.
- SUNGUR, O., 2018. “Korelasyon Analizi”, Ed.: Şeref KALAYCI , SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 9. Baskı, Dinamik Akademi, Ankara.

- ŞAHİN, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 25.
- ŞAHİN, H. ve ERİĞÜÇ, G. (2000). Hastane Yöneticilerinin Yönetmel Stres Kaynakları Belirtileri ve Başa Çıkma Yöntemleri. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5(2), 26.
- ŞAHİN, N. H. Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1994.
- ŞAKAR, M. Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2009.
- ŞİMŞEK, M. Ş., AKGEMCİ T. ve Çelik A., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 3. Baskı, Adım Matbaacılık, Konya, 2003.
- TOLAN, B., Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma, 2. Baskı, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara, 1981.
- TOLAN, B., Toplum Bilimlerine Giriş, 4. Baskı, Adım Yayıncılık, Ankara, 1996.
- TORLAK, Ö. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013.
- TOZLU, A. (2014). Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi. Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- TUTAR, H. Kriz ve Stres Yönetimi (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2011.
- TUTAR, H., 2004, İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı, Platin Yayınları, 176-204.
- TUTAR, H., 2010. "İş gören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi, Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65,1-19.
- ULUKAN, C. Genel İşletme. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2012.
- ÜNAL, H. T., Gök, A. T., Gök, K. T. 2009. Türkiye'de İş Kazalarının İl Bazında Analizi. Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi, 17(1), ss. 228-300.
- ÜSTÜN, B., (1995), Hemşirelerin Atılganlık ve Tükenmişlik Düzeyleri, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- YADAV G. K. ve NAGLE Y. Y., (2012) Work Alienation And Occupational Stress, Social Science International, 28(2) Ss. 333-344.
- YENİÇERİ, Ö., 1991. "Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama", Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- YERLİKAYA, E. E., 2009. Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları ile Algılanan Stres, Kaygı ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, YDT, ÇÜ,.

- YETİŞ, Z., 2013. “Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum.
- YILMAZ, E. 2014). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma. Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 7(3), 51.
- YILMAZ, O. 2006. Stresin Performans Üzerine Etkisi 40. Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- YILMAZ, V. 2012. Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- YÖNDEM, Z. D. Kişilik Dinamikleri ve Stresle Baş Etme, Morpa Kültür Yayınları, (1. Baskı) İstanbul, 2006.
- YUMUŞAK, S. (2007). İş görende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(1), 105.
- YÜKSEL, İ. 2003. İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1-2), 213-224.
- YÜRÜR, S. 2011. Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem Ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı 1, 2011, s. 110.
- YÜRÜR, S. Ve KESER, A. 2010. İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü, AÜ, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65(4), ss. 165-194.
- ZIELİNSKİ, A., E. ve Hoy, W. K. Isolation And Alienation İn Elementary Schools, Educational Administration Quarterly”, 1983.

EKLER



www.uskudar.edu.tr

Altunizade Mahallesi Haluk Türksöy Sokak No:14 34662 Üsküdar/İSTANBUL
T: 0216 400 22 22 F: 0216 474 12 56 bilgi@uskudar.edu.tr

**T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI**

SAYI: B.08.6.YÖK.2.ÜS.0.05.0.06 /2018/952

23/11/2018

**Sayın Prof.Dr.Mehmet ZELKA
(Oğuzhan ŞAHİN)**

Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulunun 23/11/2018 tarihinde yapılan 12 No.lu toplantısında “**Örgütsel Stresin Yabancılaşma Üzerine Etkisine İlişkin Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırma**” adlı araştırma projenizin etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Cumhuriyet TAŞ".

Doç. Dr. Cumhuriyet TAŞ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik
Kurulu Başkanı

Değerli Katılımcı,

Bu anketin amacı; sağlık çalışanlarının örgütsel stres düzeylerinin işe yabancılaşmaları üzerine etkisini incelemektir. Anketteki sorulara vereceğiniz doğru ve samimi cevaplar, bilimsel amaçlı kullanılacak ve verilen bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu çalışmaya katkılarınız gelecekteki araştırmalara ve uygulamalara ışık tutması bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu konuda göstereceğiniz ilgi ve ayırdığınız vakit için şimdiden teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Oğuzhan ŞAHİN(Yüksek Lisans Öğrencisi)

Prof.Dr. Mehmet Zelka(Danışman)

BÖLÜM A: Bu bölümde demografik özelliklerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Lütfen kendinize uygun şekilde doldurunuz.						
1. Cinsiyetiniz:	Kadın()	Erkek()				
2. Yaşınız:	18 yaş ve altı()	19-29()	30-39()	40-49()	50-59()	60 yaş ve üstü()
3. Medeni Durumunuz:	Evlili()	Bekar()				
4. Eğitim Durumunuz:	İlköğretim()	Lise()	Ön Lisans()	Lisans()	Lisansüstü()	
5. Şu anki İşyerinizdeki Çalışma Süreniz:	1 yıldan az()	1-3 yıl()	4-6 yıl()	7-9 yıl()	10 yıl ve üzeri()	
6. Sağlık Sektöründeki Toplam Çalışma Süreniz:	1 yıldan az()	1-5 yıl()	6-10 yıl()	11-15 yıl()	16 ve üzeri()	
7. Görev Türünüz:	Sağlık Personeli()	İdari Personel()				
8. Şu anda yapmakta olduğunuz mesleği isteyerek mi seçtiniz?	Evet()	Hayır()				

BÖLÜM B: Aşağıda "örgütsel stresle" ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Lütfen alttaki cetvele göre size en uygun seçeneği işaretleyiniz: 1=Çok Az, 2=Az, 3=Orta, 4=Çok, 5=Çok Fazla					
1. Sağlık durumumun (psikolojik ve bedensel) işten olumsuz etkilenmesi	1	2	3	4	5
2. Aileme ve sosyal yasama yeterli zaman ayıramama	1	2	3	4	5
3. İş yoğunluğu (Aşırı iş yükü)	1	2	3	4	5
4. İşin monotonluğu	1	2	3	4	5
5. Mesleki riskler ve meslek hastalıkları	1	2	3	4	5
6. İş belli sürede bitirme zorunluluğu	1	2	3	4	5
7. Yeterli araç ve gereçten yoksun olma	1	2	3	4	5
8. Görevde hata yapma olasılığı	1	2	3	4	5
9. Önemli kararlar verme zorunluluğu	1	2	3	4	5
10. İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu	1	2	3	4	5
11. Hasta memnuniyetsizliği ve şikayet edilme korkusu	1	2	3	4	5
12. Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması	1	2	3	4	5
13. Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk	1	2	3	4	5
14. Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu	1	2	3	4	5
15. Rolle ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu	1	2	3	4	5
16. Görev dağılımındaki adaletsizlik	1	2	3	4	5
17. Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma	1	2	3	4	5
18. Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği	1	2	3	4	5
19. Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması	1	2	3	4	5
20. Yapılan işin başkalarıncı önemsenmemesi	1	2	3	4	5
21. Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar	1	2	3	4	5
22. Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi	1	2	3	4	5
23. Çalışanlar arasındaki yükselme hırsları ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar	1	2	3	4	5
24. Yönetimden farklı görüşlerde olma	1	2	3	4	5
25. Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama	1	2	3	4	5
26. Kararlara katılamama	1	2	3	4	5
27. Sıkı denetim ve gözetim	1	2	3	4	5

28. Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma	1	2	3	4	5
29. Yönetmelik uygulamaları eleştiremememe	1	2	3	4	5
30. İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması	1	2	3	4	5
31. Performans değerlendirmede adaletsizlik	1	2	3	4	5
32. İş yerinde dedikodunun yaygın olması	1	2	3	4	5
33. Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma	1	2	3	4	5
34. Gizli ayrımcılık ve adam kayırma	1	2	3	4	5
35. Otorite eksikliği	1	2	3	4	5
36. Yeni durumlara ve uyarılara uyabilme durumu	1	2	3	4	5
37. İşyerinin kalabalık ve gürültülü olması	1	2	3	4	5
38. Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması	1	2	3	4	5
39. Çalışma ortamında dinlenme ortamının bulunmaması	1	2	3	4	5
40. Siyasal karışma ve baskı	1	2	3	4	5
41. Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu	1	2	3	4	5
42. Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri	1	2	3	4	5

BÖLÜM C: Aşağıda "örgütsel yabancılaşma" ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Lütfen alttaki cetvele göre size en uygun seçeneği işaretleyiniz: 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım yoktur.	1	2	3	4	5
3. Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.	1	2	3	4	5
4. İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.	1	2	3	4	5
5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.	1	2	3	4	5
6. İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.	1	2	3	4	5
7. Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.	1	2	3	4	5
8. Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	1	2	3	4	5
10. Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.	1	2	3	4	5
11. Benim yaptığım işin gerçekten ne önemi olduğunu sorguluyorum.	1	2	3	4	5
12. Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.	1	2	3	4	5
13. Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.	1	2	3	4	5
14. Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	1	2	3	4	5
16. Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.	1	2	3	4	5
17. İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.	1	2	3	4	5
18. Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.	1	2	3	4	5
19. İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.	1	2	3	4	5
20. İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.	1	2	3	4	5
21. İşim kendimi geliştirme imkanı sunacak zorlukta değildir.	1	2	3	4	5

Anketimiz sona ermiştir. Katkılarınız için teşekkür ederiz. Belirtmek istediğiniz başka bir şey varsa lütfen aşağıda belirtiniz:

