

**TC.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**ÖRGÜTSEL STRESİN
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE
ETKİSİ KOCAELİ'NDE ÖZEL BİR
HASTANEDE, HASTANE ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

AYŞE SİDDİKA ATEŞ

İSTANBUL, 2016

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİCİLİĞİ

ÖRGÜTSEL STRESİN
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE
ETKİSİ, KOCAELİ'NDE ÖZEL BİR
HASTANEDE, HASTANE ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

AYŞE SİDDİKA ATEŞ

Tez Danışmanı: YRD. DOÇ. DR. HALUK ŞENGÜN

İSTANBUL, 2016

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİCİLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı: Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi, Kocaeli'nde Özel Bir Hastanede, Hastane Çalışanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma

Öğrencinin Adı Soyadı: Ayşe Sıddıka Ateş

Tez Savunma Tarihi: 18-08-2016

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sağlık Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Orhan Babuçcu
Enstitü Müdürü ✓
Imza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. Haluk Şengün
Program Koordinatörü
Imza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Haluk Şengün

Üye

Yrd. Doç. Dr. Sennur Kula Şahin

Üye

Yrd. Doç. Dr. Selma Söyük

İmzalar

Imza

Imza

Imza

TEŐEKKÖRLER

Tezimin hazırlanmasının her aşamasında yardımları ve desteğiyle yanımda olan, değerli zamanını harcayan ve beni motive eden sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Haluk ŐENGÖN'e, tezimin hazırlanmasında yol gÖsteren Sayın Yrd. Doç. Dr. Selma SÖYÖK'e, tezimin dÖzenlemelerinde her an desteğini esirgemeyen Kerem ŞAHİN'e, hayatım boyunca her an maddi manevi destekleriyle yanımda olan annem, babam, ablalarım ve ağabeylerime, sonsuz saygı ve sevgilerimi sunar, teŐekkÖr ederim.

İSTANBUL, 2016

Ayşe Sıddıka ATEŞ

ÖZET

ÖRGÜTSEL STRESİN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ, KOCAELİ'NDE ÖZEL BİR HASTANEDE HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Ayşe Sıddıka Ateş

Sağlık Yönetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Haluk Şengün

Ağustos 2016, 88 sayfa

Hastaneler stres kat sayısının çok yüksek olduğu, matriks organizasyonlardır. Stres yaratacak unsurların önceden ön görülerek ortadan kaldırılması, olumlu stresin aşılması, örgütteki yabancılaşma düzeyini azaltacaktır. Örgütsel strese bağlı örgütsel yabancılaşmanın engellenmesi iş ortamında hoşnutluğu arttıracaktır. Bu amaçla örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ilişkisi incelenmiştir. Böylece toplum sağlığına direkt etkide bulunan sağlık çalışanlarının kişisel gelişimine ve toplumsal sağlığın korunup gelişmesine katkıda bulunulacaktır.

Çalışma Kocaeli'nde özel bir hastane çalışanlarından oluşan 200 kişilik örneklem grubu üzerinde anket çalışması olarak yapıldı. Hastane çalışanlarına 28 sorudan oluşan örgütsel stres anketi, 21 sorudan oluşan örgütsel yabancılaşma anketi ve 13 sorudan oluşan kişisel bilgi formu doldurmaları istendi. Çalışanların görüşlerine göre örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla “Basit Korelasyon Analizi” uygulanmıştır. Örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki neden-sonuç ilişkisinin açıklanmasına yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli oluşturulmuştur. Bununla birlikte araştırmada örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla “Cronbach's Alpha” katsayıları hesaplanmıştır.

Bu araştırmada çalışanların yüzde 74'ü bayan, yüzde 55'i bekar, yüzde 38,5'i sağlık meslek lisesi mezunu, yüzde 26,5'i hemşiredir. Bulgulara göre en yüksek stres kaynağı “maddi olanaklarla ilgili stres kaynakları”dır ve aritmetik ortalaması 2,49'dur. Örgütsel yabancılaşmaya ilişkin en fazla olumsuz görüş bildirilen “güçsüzleşme” boyutudur ve aritmetik ortalaması 3,38'dir. Çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyete, eğitim durumuna, sağlık eğitim durumuna, kurumdaki görevlerine, tecrübe süresine, çalışma şekillerine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$). Örgütsel yabancılaşmayı etkileyen faktörler: yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları, mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları ve maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Anahtar kelimeler: örgütsel stres, örgütsel yabancılaşma, hastane, hastane çalışanları

ABSTRACT

THE AFFECTS OF ORGANIZATIONAL STRESS ON ORGANIZATIONAL ESTRANGEMENT, A RESEARCH ON HEALTH WORKERS IN A PRIVATE HOSPITAL IN KOCAELI

Ayşe Sıddıka Ateş

Management of Health Intitutes

Thesis Advisor : Assistans Professor Ph.D. Haluk Şengün

August 2016, 88 pages

Hospitals are a matrix organizations in which stress coefficient is very high. The elimination of factors that cause stress in advance and the infusion of positive stress, will reduce the alienation levels in the organization. The prevention of organizational alienation linked to organizational stress will increase the satisfaction in business environment. For this purpose, the relationship between organizational stress and organizational alienation is examined. Thus, the personal development of health workers who influence public health and the protection of public health are contributed.

The study was implemented as a survey with a group of 200 health workers in a private hospital in Kocaeli. Hospital workers were asked to fill out an organizational stress survey consisting of 28 questions, organizational alienation survey consisting of 21 questions and a personal information form consisting of 13 questions. "Simple Correlation Analysis" was performed to determine the relationship between organizational alienation and organizational stress according to the opinions of workers. Multiple linear regression model was created for the explanation of the cause-effect relationship between organizational alienation and organizational stress. At the same time, Cronbach 's Alpha coefficients were calculated to test the reliability of the organizational stress and organizational alienation scale.

In this study, 74 percent of workers are women, 55 percent are single, 38.5 percent are health vocational high school graduates, 26.5 percent are nurses. According to the findings; the highest rate in the sources of stress, belongs to "financial difficulties" with an avarage of 2,49. Most negative opinions reported about organizational alienation is "weakness" with an avarage of 3,38. The comparison results of the workers' opinions on organizational stress and organizational alienation by gender, education level, mission, experience and working modality reveals the significant difference between the groups($p<0,05$). Factors affecting the organizational alienation were found as: Stress sources related to the feature of work, vocational advancement, promotion, admiration and financial difficulties.

Keywords: organizational stress, organizational alienation, hospital, hospital workers

İÇİNDEKİLER

TABLolar	viii
ŞEKİLLER	x
KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1 STRES	7
2.1.1 Stresin Tanımı Ve Kavramsal Çerçevesi	7
2.1.2 Stresin Kaynakları	10
2.1.3 Stres İle Başa Çıkma Yöntemleri	11
2.2 ÖRGÜTSEL STRES	13
2.2.1 Örgütsel Stresin Tanımı Ve Kavramsal Çerçevesi	13
2.2.2 Örgütsel Stres Kaynakları	15
2.2.3 Örgütsel Stresin Özellikleri Ve Etkileri	17
2.2.4 Örgütsel Stres Yönetimi	19
2.2.5 Sağlık Çalışanları Ve Örgütsel Stres	23
2.3 YABANCILAŞMA	25
2.3.1 Yabancılaşmanın Kavramı	25
2.3.2 Yabancılaşma Kavramının Teorik Gelişimi	26
2.4 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA	28
2.4.1 Örgütsel Yabancılaşmanın Kavramsal Çerçevesi	28
2.4.2 Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları	30
2.4.2.1 Güçsüzlük (Powerlessness)	31
2.4.2.2 Anlamsızlık (Meaninglessness)	32
2.4.2.3 Kendine yabancılaşma (Self-Estrangement)	33
2.4.2.4 Kuralsızlık (Normlessness)	34
2.4.2.5 Yalıtılmışlık/Tecrit (İsolation)	35

2.4.3 Örgütsel Yabancılaşma Yönetimi	36
2.4.3.1 Örgütsel yabancılaşmanın nedenleri	37
2.4.3.2 Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları.....	39
2.4.3.3 Örgütsel yabancılaşmayı önleyici tedbirler.....	41
2.4.4 Sağlık Çalışanları ve Örgütsel Yabancılaşma	43
3. VERİ VE YÖNTEM	46
3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI	46
3.2 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	46
3.3 ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE HİPOTEZİ.....	46
3.4 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	47
3.5 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	47
4. BULGULAR	49
4.1 ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	49
4.2 ÖRGÜTSEL STRESE İLİŞKİN SONUÇLAR	54
4.3 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYA İLİŞKİN SONUÇLAR	63
4.4 ÖRGÜTSEL STRES VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYA YÖNELİK BULGULAR	70
4.5 ÖRGÜTSEL STRES VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİN BİREYSEL ÖZELLİKLERE GÖRE YORUMLANMASI	72
5. TARTIŞMA	79
6. SONUÇ.....	85
7. ÖNERİLER	88
KAYNAKÇA	89
EKLER	96
EK A.1 Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	97
EK A.2 Örgütsel Stres Ölçeği	98
EK A.3 Sosyo Demografik Özellikler	99
EK A.4 Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Kararı.....	100

TABLolar

Tablo 4.1: Çalışanların cinsiyetine göre dağılımları	49
Tablo 4.2: Çalışanların yaşına göre dağılımları	49
Tablo 4.3: Çalışanların medeni durumuna göre dağılımları	49
Tablo 4.4: Çalışanların eğitim durumuna göre dağılımları	50
Tablo 4.5: Çalışanların sağlık eğitimi alma durumuna göre dağılımları	50
Tablo 4.6: Çalışanların yöneticilik görevine sahipliğine göre dağılımları	50
Tablo 4.7: Çalışanların yöneticilik türlerine göre dağılımları	51
Tablo 4.8: Çalışanların çalıştıkları bölüme göre dağılımları	51
Tablo 4.9: Çalışanların görevine göre dağılımları	52
Tablo 4.10: Çalışanların çalışma şekline göre dağılımları	52
Tablo 4.11: Çalışanların işletmedeki çalışma süresine göre dağılımları	52
Tablo 4.12: Çalışanların toplam mesleki deneyim süresine göre dağılımları	53
Tablo 4.13: Çalışanların iş değiştirme sıklığına göre dağılımları	53
Tablo 4.14: Örgütsel stres alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	54
Tablo 4.15: Yapılan işin özelliğine bağlı stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler	55
Tablo 4.16: Yönetici ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler	57
Tablo 4.17: Mesleki ilerleme terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler	59
Tablo 4.18: Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler ...	60
Tablo 4.19: İş arkadaşları ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler	62
Tablo 4.20: Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	64
Tablo 4.21: Güçsüzleşme boyutuna ilişkin betimsel istatistikler	64
Tablo 4.22: Anlamsızlaşma boyutuna ilişkin betimsel istatistikler	66
Tablo 4.23: Kendine yabancılaşma boyutuna ilişkin betimsel istatistikler	68
Tablo 4.24: Örgütsel stres, yabancılaşma ve alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	70

Tablo 4.25: Örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma ilişkisine yönelik korelasyon katsayıları	71
Tablo 4.26: Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma boyutlarının ilişkisine yönelik korelasyon katsayıları.....	72
Tablo 4.27: Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki	72
Tablo 4.28: Çalışanların yaş grupları ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki	73
Tablo 4.29: Çalışanların medeni durumları ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki	73
Tablo 4.30: Çalışanların eğitim durumları ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki	74
Tablo 4.31: Çalışanların sağlık eğitimi durumu ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki.....	74
Tablo 4.32: Çalışanların kurumdaki yöneticilik görevi ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki.....	75
Tablo 4.33: Çalışanların kurumdaki görevleri ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki	75
Tablo 4.34: Çalışanların kurumdaki tecrübeleri ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki.....	76
Tablo 4.35: Çalışanların tecrübe süresi ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki	77
Tablo 4.36: Çalışanların iş değiştirme sayısı ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki	77
Tablo 4.37: Çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ile çalışma şekilleri arasındaki ilişki	78
Tablo 4.38: Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi.....	78

ŞEKİLLER

Şekil 2.1: Örgütsel stres yönetim çerçevesi	19
Şekil 2.2: Yabancılaşmanın boyutları	30
Şekil 2.3: Örgütsel yabancılaşmanın nedenleri	38



KISALTMALAR

ANOVA	: Analysis of Variance
P	: Önemlilik Testlerine İlişkin Olasılık Değeri
r	: Korelasyon Kat Sayısı
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences
s.	: Sayfa
s.s.	: Standart Sapma
t	: t Testine İlişkin Parametre
f	: Frekans
ATT	: Acil Tıp Teknisyeni

1. GİRİŞ

Stres; günümüz birey ve toplumlarının yaşam süreci içerisinde sıklıkla karşılaştıkları en önemli psikolojik sorundur. Bu sorun nedeniyle bireylerin olumsuzluklarla karşılaşması kaçınılmazdır. Stres birçok araştırmacı ve bilim insanı tarafından, günümüzün sosyal ve psikolojik vebası olarak gösterilmektedir. En önemlisi stres; kişinin ruh ve fizik sağlığını, sosyo-kültürel hayat içerisinde yaşam konforunu derinden etkileyen sosyal bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Korkmaz ve Ceylan 2012, s. 314).

Stresin ne olduğunu ve strese neden olan etkenlerin farkını bilmek önemlidir. Bireyin kendi içindeki baskı ve beklentileri, iç stres kaynaklarını oluşturmaktayken, kişinin ailesinden, arkadaşından, iş yerinden ve devletten kaynaklanan çeşitli baskı ve istekler de dış stres kaynaklarını oluşturmaktadır. İç stres kaynakları; rekabet, hırs, hırçınlık ve maddeciliktir. Genellikle iç stres kaynakları, dış stres kaynaklarından daha etkilidir. Tüm iç ve dış baskılar ve beklentiler stres kaynağı olarak değerlendirilir. İnsan bünyesinin bu kaynaklardan gelen baskılara karşı gösterdiği tepki strestir. İnsan bünyesi hoş olsun veya olmasın, iç ve dış isteklere karşı biyokimyasal bir tepki göstermektedir. Stres kaynakları farklı olsa bile, biyolojik tepki genellikle benzerdir (Özkaya vd. 2008, s. 164).

İş görenin yürütmüş olduğu görevi yerine getirme süreci içinde bulunduğu koşullar ve iş görene yönelen etkilerin bütünü, iş ortamını oluşturmaktadır. Çalışma hayatında, iş ortamından kaynaklanan iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını ve performansını, dolayısıyla örgütsel etkililiği olumsuz yönde etkileyebilecek koşulların varlığı, hem çalışana hem de işletmeye sonuçları itibariyle zarar vermektedir. Stres de çalışma hayatında, iş gören ve işletmeye bir dizi olumsuz sonuç yükleyen bir etkidir (Yüksel 2003, ss. 213-214).

İşletme içindeki ilişkilerin sağlıklı ve uyumlu olması işle ilgili sorunları bir ölçüde azaltacaktır. Buna karşın olumsuz ilişkiler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki güçlükler, davranışların kısıtlanması, amaçlarla çatışan politikalar işletmeler içerisinde önemli stresler oluştururlar. İşletme yapısı bireylerin görüş ve düşüncelerini dikkate almayan bir şekildeyse, onlara işin bir parçası olarak bakılıyorsa, çeşitli politikalar, çalışma özgürlükleri ve davranışları böyle bir ortamda stres yaratıyor olabilir. İletişim kanallarının iyi çalışmaması, bilgilerin resmi olmayan bir şekilde dedikodu ya da söylenti şeklinde yayılması işletmenin iç ortamını etkiler buda stres olarak çalışanlara

yansır (Erkılıç 2012, s. 87).

Bireyin stresle başa çıkma yeteneği, stresli olayın üstesinden gelebilecek seviyede olduğu müddetçe, kişi kendini aşırı gerilimden uzak tutabilir. Ancak olayın gerektirdikleri, kişinin üstesinden gelebileceğinden daha fazla ise bir dengesizlik durumu gelişir ve böylece bedene fiziksel ve psikolojik taşıma kapasitesinin üstünde bir ağırlık yüklenir. İnsan vücudu geçici bir dengesizliği tolere edebilir, bu ağır yük belki bir yere kadar taşınabilir. Ancak bu durum uzun süre devam ederse, aşırı stresin belirtileri meydana gelir ve arkasından bir tükenmişlik durumu veya stresle ilgili diğer hastalıklar gelişebilir (Erdoğan vd. 2009, s. 448).

Çalışma koşullarını etkileyen en önemli faktörlerden olan stres, birey veya gruplar arasında yaşandığı zaman taraflar arasında çatışmaya neden olmaktadır. Böylece yönetim, zamanının ve enerjisinin büyük bir bölümünü gerginlikleri önlemeye harcamaktadır. Sonuçta; iş yerinde verimlilik azalmakta, çalışanlar arasında stres artmaktadır. Diğer bir deyişle stres faktörü kişilerin performansını olumsuz etkilemektedir (Karahan vd. 2007, s. 29).

Stres, çift yönlü bir faktördür. Stres her ne kadar olumsuz bir boyutta düşünülse de, olumlu bir değere de sahiptir. Performansı düşürdüğü gibi arttırabilmesi de söz konusudur. Organizmadaki birçok psikolojik ve fizyolojik durumun neden ve sonuçları vardır. Bu nedenle stresin temel yapısını (istekleri, tepkileri ve sonuçları) inceleyerek anlamak gerekir (Özkaya vd. 2008, s. 164). Bu noktada önemli olan stresin türü ve şiddetidir. Aşırı yüksek düzeydeki stres bireye zarar verirken, orta düzeydeki stres kişi açısından yararlı olabilir. Gerek iş yaşamında gerekse iş dışı yaşamda hedeflere ulaşmak için hissedilen fiziki stres kişiyi motive edip, bireyin hedefe odaklanmasına katkı sağlayabilir. Bireyin başarılarında, gelişmesinde, yeni beceri ve nitelikler kazanmasında stres önemli bir etkidir. Stresin türleri incelendiğinde en yaygın kullanım “iyi stres (eustress)” ve “kötü stres (distress)” şeklindedir. İyi stres, pozitif bir iş yaşamını yansıtır, bireylerin iş hayatındaki tatmin ve moral değerlerinin yüksekliğini işaret eder. Kötü stres ise daha çok, tatminsizliği ve düşük moral değerleri ifade etmektedir (Keser 2014, s. 14).

Belirli bir düzeye kadar stres; kişilere enerji verebilmekte, uyarıcı olarak işlev görebilmekte ve olumlu sonuçlar oluşturabilmektedir. Organizma tarafından kabul edilebilir düzeydeki stres; kişilerin amaçlarına ulaşmasında teşvik edici bir rol

oyunmakta, çalışanları motive ederek performanslarını ve başarılarını arttırabilmektedir (Gök 2009, ss. 431-432).

Eğer stres doğru ve faydalı olarak yönlendirilirse, amaçlarımızı ve hedeflerimizi gerçekleştirmekten alıkoyan engelleri aşmamız için bizi cesaretlendirecek bir unsur olabilir. Şayet kontrolümüzden çıkarsa düşük performansa, hastalıklara ve hatta erken ölüme bile neden olabilir. Mutluluğumuzu, sağlığımızı, kendimize olan saygımızı, güvencemizi ve zihinsel dengemizi tehdit eden durumlarda, stres bizi erken uyarıcı bir sistemdir (Norfolk 1989, ss. 12-13).

Mesleki riskler, çalışanların rol yetersizlikleri, fiziksel ve duygusal tükenmişlik, performans baskısı, kurumsal adaletsizlik, yetersiz iş yükü ve kalabalık servislerin yanında üstlerinden destek görememek, yöneticiler veya iş arkadaşlarıyla fikir ayrılığı gibi yönetsel faktörler de strese neden olmaktadır. Bu stresörlerle mücadele edilmediği ve gerekli tedbirler alınmadığı sürece, çalışanların stresten olumsuz etkilenmeleri kaçınılmaz olacaktır. Hastanelerin yoğun stresli çalışma ortamı çalışan sağlığını yitirmiş ama farklı beklentileri olan kaygılı insanlarla bire bir etkileşerek çalışan meslek profesyonellerinin iş yaşamı birçok özveri gerektirir.

Gerek bireysel gerekse örgütsel stres çalışanın davranışlarını doğrudan etkilemekte, bu da örgütün hizmet kalitesine direkt yansımaktadır. Bu nedenle emek yoğun yapıda sağlık hizmetinin verildiği ve birebir ilişkinin yoğun yaşandığı hastanelerde stres kaynaklarının en aza indirilerek olumlu bir örgüt iklimiyle desteklenmesi gerekmektedir.

Son zamanlarda gerek uygulanan sağlık politikaları, gerekse artan iş yükü çalışanlar üzerindeki baskıyı ve memnuniyetsizliği arttırmıştır. Bu durumsa, sağlık hizmetleri sunumunda ciddi anlamda olumsuz sonuçları beraberinde getirmiştir (Şengün 2016, ss. 239- 243).

Kurumsal işletmeler ortaya çıkan stres sorunu ile ilgili olarak bazı çalışmalar yapmakta ve stres sorunu yaşayan personelin rehabilitasyonu konusunda programlar uygulamaktadır. Bunun en önemli uygulamaları kişisel gelişim, zaman yönetimi, etkinlik yönetimi, çalışanları geliştirmek, stresle mücadele, ekip yönetimi, ekip çalışması ve örgütsel performans yönetimi şeklinde yürütülen programlardır. Geliştirilen bu programlar başta kişisel gelişim olmak üzere örgütsel gelişim sürecine de oldukça önemli katkı sağlar. Günümüz işletme ve kurumlarında örgütsel iletişim ve

etkileşim büyük önem arz etmektedir. Doğru iletişim ve etkileşim, örgütsel başarıyı ve bağlılığı ortaya çıkaran en önemli faktördür. Her örgütün veya kurumun kendine özgü bir kültürü bulunmaktadır. Örgüt kültürü ve örgüt ilişkisi bu nedenle önemli kavramlardır (Korkmaz ve Ceylan 2012, ss. 315-316).

Bir örgütte çalışanları etkileyen stres kaynakları iş yükünün fazlalığı, zamanın sınırlılığı, denetimin niteliğinin düşük olması, yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz kalması, politik güvensizlik, rol belirsizliği, örgüt ve bireyin değerleri arasında uyumsuzluk, kişi ile işi arasında uyumsuzluk, rol çatışması, rolle ilgili aşırı yük, sorumlulukların yarattığı endişe, çalışma koşulları, insan ilişkileri ve örgütsel yabancılaşmadır (Davis ve Newstrom 1988, s.422); Günümüzün örgütlerinde yabancılaşma yönetimine verilen önem gittikçe artmaktadır. İş gören yaşadığı stresten kurtulamadığında; iş görenin işinden soğuması, işini yapmak istememesi, çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz duygular beslemesi gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Hatta kişi strese karşı yenildiği için suçu kendisinde bulmaya başlamaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak kişi kendisini çevresine karşı etkisiz elemanmış gibi hissetmektedir. Marx'a göre yabancılaşmış insan, kendisini dış dünyaya kapatmakta ve özüne karşı pasif olduğunu hissetmeye başlamaktadır. Başka bir deyişle kişi kendisinin, çevresinde olup bitenlere müdahale edemediği ve olayların olumsuz etkisine maruz kaldığını düşünmeye başlamaktadır (Özler ve Dirican 2014, s. 296).

En genel anlamıyla yabancılaşma; bireylerin kendilerinden, birbirlerinden, yaptıkları işten ve yaşadıkları çevreden uzaklaşmalarıdır. Çalışan bireyler çalışma ortamında birçok stresörle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Örneğin; çalışma saatleri, iş yükü, rol çatışması gibi. Kurum içerisinde yaşanan stres ve strese bağlı yaşanan olumsuzluklara karşı önlem alınmaması, zamanla çalışanın kurum içinde mutsuz bir kişi olmasına ve kurumuna karşı yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Yetiş 2013, ss. 1-30).

Çalışan kişinin işine yabancılaşması yöneticiler için önemli bir sorundur. Çünkü işe yabancılaşma durumunda, çalışanlar enerjilerinin çok azını yaptıkları işe yöneltirler, yaptıkları işe çok önem vermezler ve öncelikli olarak dışsal ödüllere odaklanırlar (Özbek 2011, s. 232). Değişen iş ve iş hayatı koşullarına uyum sağlama ve değişim hızının gerisinde kalmama kaygısı, değişime cevap verme ve yerine göre öncü olma endişesi, kişiyi kendisinden uzaklaştırmakta, onun kendisine dönme, kendisiyle olma ve

kendisinin farkına varmasını güçleştirmektedir. Gündelik işlerin koşturması içinde kişi kendisinin farkına varamadığı gibi kendi varlık amacını da sorgulayamamakta ve kendinden uzaklaşmakta kısaca kendine karşı yabancılaşmaktadır. Çalışma teknolojisinde ve çalışma yöntemlerinde yaşanan hızlı değişim, her geçen gün artan karmaşık bürokratik süreçler, statü ve işlevlerin doğal yaşam amacının önüne geçmesi, kişinin süreci bir bütün içinde kavramasını engelleyerek, doğal yaşamın işleyiş düzenine yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Tutar 2010, s. 176).

Alanyazında ki çalışmalar örgütsel stres kavramı ve örgütsel yabancılaşma kavramının birbiriyle sıkı ilişkili kavramlar olduğunu ortaya koymuştur. Stresin iyi yönetilemediği örgütlerde çalışanın işine, mesleğine örgütüne yabancılaşabileceği ve örgütsel stresin örgütsel yabancılaşmanın bütün boyutlarını etkileyebileceği kanıtlanmıştır.

Agarwal, örgütsel stres ve yabancılaşmanın ilişkisini incelediği deneysel çalışmaların sonucunda iş stresinin, aynı zamanda çalışan üzerinde yabancılaşmayı artırıcı etkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur (Agarwal 1993, ss.715-739).

Manderscheid ise yabancılaşma ve stres ile ilgili yaptığı araştırmada, beş yabancılaşma boyutunun (güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma) bilişsel ve duyuşsal göstergelerinin stres düzeyi ile yakından ilişkili olduğunu saptamıştır.

Igodan ve Newscomb araştırmasında tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal sonuçlarının özellikle psikolojik ve davranışsal sonuçlarla yabancılaşma arasında önemli ilişkiler saptamıştır. Örneğin güçsüzlük ve değersizlik duygusu, karamsarlık, öz benliğini yitirme, ideallerinden uzaklaşma, suçluluk-başarısızlık, iş ile ilgili şikâyetlerde artış, işe yoğunlaşmama, çalışma coşkusunu kaybetme, iş ya da işyeri değişikliğinde artış, iletişimi azaltma, çekilme ve kendini soyutlama gibi iş yabancılaşmanın sonuçlarıyla örtüşen temel bazı benzerlikler göstermektedir. Hatta araştırmacılar yabancılaşmayı tükenmişliğin psikolojik bir göstergesi olarak değerlendirmişlerdir (Manderscheid 1975, ss.91-105).

Özellikle sağlık alanı yoğun stres yaşayan hasta bireylere hizmet vermenin güçlüğünün yanı sıra, bu alanda görev yapanların günlük çalışmalarında sık sık stres yaratıcı olaylarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle diğer iş ortamlarına göre farklılık göstermektedir. Burada yoğun iş yükü, ağır ve ölümcül hastalara bakım verme, gerektiğinde hasta ve yakınlarına duyuşsal destek vermek zorunda kalma gibi

nedenlerin yanı sıra sağlık hizmetindeki yetersizlikler ve personelin dengesiz dağılımları gibi nedenler de çalışanlarda dűř kırıklığı yaratmaktadır. Sonuç olarak; çalışanlar hayal kırıklığıyla birlikte yalnızlaşıp yabancılaşmaktadırlar (Gűrsoy 2014, ss.44-53).

Arařtırmamızın genel bilgiler kısmı temelde iki bűlűmden oluřmaktadır. Birinci bűlűmde stres, öncelikle genel kavramsal çerçevede ele alınarak incelenmiřtir. Ayrıca rgűtsel stresin içeriđi, rgűtsel stres kaynakları, özellikleri ve etkileri ayrıntılı olarak ele alınmıřtır. rgűtsel stres yűnetimi sađlık çalıřanlarının bakıř açısıyla kapsamlı olarak incelenmiřtir.

İkinci bűlűmde; yabancılaşma kavramının genel kavramsal erevesi çizilmiş, yabancılaşmanın boyutları rgűtsel bakış açısıyla kapsamlı olarak incelenmiştir. Ayrıca yabancılaşmanın nedenleri, sonuçları ve önleyici tedbirleri sağlık çalışanları açısından ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Son bűlűmünde ise Kocaeli'nde özel bir hastanede gűrevli 200 sađlık çalıřanıyla yapılan ve rgűtsel stres ile rgűtsel yabancılařma arasındaki iliřkileri saptamaya yűnelik bir saha arařtırması yer almaktadır.

Bu bilgiler iřıđında amacım; stres kavramının en çok yařandığı çalıřma yerlerinden biri olan hastanelerde, rgűtsel stres ile rgűtsel yabancılařma arasındaki iliřkileri saptamaktır. Sađlık sektűrűnde rgűtsel stresin, rgűtsel yabancılařma űzerindeki etkilerine yűnelik arařtırma sayısı yok denecek kadar az olduđundan bu çalıřmanın bundan sonraki çalıřmalara iřık tutacađı dűřűnűlerek hastanelerde daha verimli ve yűksek performanslı çalıřma ortamının yaratılmasının sađlanması açısından önemli gűrűlmektedir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 STRES

2.1.1 Stresin Tanımı Ve Kavramsal Çerçevesi

Stres; modern çağın görünmeyen hastalığı olarak söylene de, aslında insan yaşamının bir parçası olarak tarih öncesi devirlerden bu yana var olduğu bilinmektedir. Çağlar boyunca değişen koşullara paralel olarak, insan üzerinde strese neden olan faktörler de değişmiştir. Tarih öncesi devirlerde savaşlar, yırtıcı hayvanlar ve salgın hastalıklarla bağlantılı olarak ortaya çıkan stres, günümüzde ekonomik, sosyal ve teknolojik konulardaki hızlı gelişimlerle bağlantılı olarak devam etmektedir (Yılmaz ve Ekici 2003, ss. 1-2) .

Stres, günlük yaşamda oldukça sık karşımıza çıkan ve farklı farklı yerlerde kullanılan bir kavramdır. Her ne kadar günlük yaşamımızda stresi psikolojik ve içsel bir süreç olarak değerlendiresek de aslında stres gerginlik veya sıkıntı durumlarında hissettiğimiz bir “duygu durumu” değildir. Stres değişikliklere ve yeni durumlara adapte olmak için kullanmış olduğumuz fiziksel bir savunma mekanizmasıdır. Stres ile başa çıkılamadığı zamanlarda ise endişe, kaygı, sıkıntı, umutsuzluk gibi bir takım ruh halleri meydana gelir. Bunlar organizmada meydana gelen psişik değişikliklerdir (Bozkurt vd. 2010, s. 10).

Stres sözcüğü Latince “stringere” kelimesinden türetilmiştir. Anlam olarak güçlüğü, sıkıntıyı, zorluğu veya üzüntüyü ifade etmek için kullanılmıştır. Stresi bilimsel olarak ilk tanımlayanlardan Cannon’a (1932) göre bireyin karşılaştığı tehlikeyle baş edebilmek için gösterdiği savunma veya kaçma tepkisi olarak açıklamıştır. Stres kavramının bilim dünyasına girişi ise kavramın Robert Hook tarafından, 17. yüzyılda “elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere kullanılmasıyla olmuştur”. Kavramın 17. yüzyılda literatüre girmesiyle farklı bilim dallarında kullanılması da çok gecikmemiştir. 18. ve 19. yüzyıllarda ise kavramın anlamı değişip, güç, baskı, objelere, kişi, organ ve ruhsal yapıya yönelik kullanılmıştır. Böylece stres, kişinin ve nesnenin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Güllüoğlu 2012, s. 78).

Stres terimi yaşam bilimleri literatüründe ilk kez fizyolog Selye (1936) tarafından kullanılmış ve stres, bir kişi üzerinde veya maddesel cisim üzerinde güç, baskı veya gerilim uygulanması olarak tanımlanmış stresin fizyolojik sonuçları açıklamıştır.

(Uysal ve Aydemir 2014, s.1562). Stres sonucu kan adrenalin ve noradrenalin hormonu artışı sonucu kandaki glikoz düzeyi, tansiyon ve kalp atışları yükselmekte ve solunum hızlanmaktadır. Ağız kurumakta, tükürük salgılamakta, avuç içlerinde terleme ve kaslarda gerilme olmaktadır. Stresin tekrar tekrar yaşanması bireyin metabolizma dengesini bozmaktadır. Bu durum da kişinin fiziki incinebilirliğini arttırabilmektedir (Rout 2002, ss. 10-25).

Stres bireyin üzerine belirli talepler yükleyen eylem, durum ve olayların sonucunda ortaya çıkan ve kişisel özelliklere göre farklılık gösteren uyarlayıcı tepkilerin bütünüdür (DeFrank ve Ivancevich 1998, ss. 1-82). Başka bir ifadeyle bireyin dış uyarıcılara ve stresörlere gösterdiği duygusal ve fiziksel tepkidir (Cryer vd. 2003, ss.102-107).

Stres, çalışanların yaşam dengesini bozabilen, iç ve dış çevredeki herhangi bir değişiklik veya uyarıdır. Luthans (1992)'a göre stres; örgütsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşulları ve örgütsel süreçler gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bu faktörlerden etkilenen çalışanlar (stresli çalışanlar), kuvvetle muhtemel sağlığı bozulmuş, motivasyonu zayıf, işinde daha az üretken ve daha az güvenilirlerdir. Bu çalışanlarda, çoğunlukla depresyon, anksiyete, uykusuzluk, yorgunluk, ağrı ve uzun vadede kan basıncı problemleri görülmektedir. Örgütsel zararları incelendiğinde ise stres çalışanlarda; işe gelmeme, tükenmişlik, güven eksikliği, performans problemi gibi negatif sonuçlara sebep olmaktadır. Ancak stres her zaman olumsuz ya da zararlı değildir. Özellikle liderler arasında yaygın olarak belirli bir düzeyde stresin işte verimliliği sürdürmek için gerekli olduğuna inanılmaktadır (Uysal ve Aydemir 2014, s.1562).

Stres tanımı ve temel özellikleri üzerinde ortak bir görüş birliği sağlanamamıştır. Alanyazında, stresin çok fazla tarifi olduğunu görürüz. Ama bunların hiçbirisi stresi tarif etmede tamamen yeterli değildir (Norfolk 1989, s. 11).

Bir kişi için meydan okuyucu ve ödüllendirici bir görev stres yaparken diğerleri için endişeye yol açmayabilir. Bireylerin değerlendirmesi ve algılaması birbirinden farklı olabilir. Stres bir olayın bireyin kaynaklarına veya yeteneklerine meydan okuma olarak algılandığında ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda stres bir algıdır (Cunningham 2000, s.14).

Stres; dayatma, baskı ve belirsizlik yaratan durumların neden olduğu fiziksel ve duygusal tepkiler olarak da tanımlanabilmektedir. Mevcut kaynakların bireysel beklenti ve motivasyonu karşılamaması durumunda stres oluşmaktadır (Blaug, Kenyon ve Lekhi

15 & Kast ve Rosenzweig 1985, ss. 654-655):

Stresin modern tanımları bir dizi temel bileşenleri içermektedir.

- i. Stres kişisel bir deneyimdir
- ii. Stres bireysel bir tepkidir
- iii. Strese baskı veya gereksinimler neden olmaktadır
- iv. Strese gereksinimler ile kaynaklar arasındaki dengesizlik neden olmaktadır
- v. Bireyin direnme yeteneğine darbe vurmaktadır
- vi. Strese bireyler farklı tepkiler verebilmektedirler Stres tamamen kötü değildir, katlanılabilir stres düzeyi performansta iyi etki yapmaktadır
- vii. Katlanılabilir düzeyi aşan fazla stres dengeyi bozabilmektedir (Gökgöz ve Altuğ 2014, s.520).

Bireylerin hayatlarına dair verimliliklerini son derece olumsuz yönde etkileyen stres, bireyin yaşamı içerisinde kendisine ait ve toplumsal nedenlerle ortaya çıkan, böylelikle bireyin tutum ve davranışlarını yönlendiren; zaman içerisinde bedensel ve zihinsel olarak bireyi zorlayan süreç sonunda bireyin buna uyum sağlama çabasıdır (Erdoğan, Ünsar ve Süt 2009, s. 448).

Stres ortaya çıkışı itibari ile negatif yönlü konuları içermektedir. Bireyin yaşadığı sorunlu, ani gelişen, anlık karar verilmesi gereken ve bu şekilde de birey üzerinde belirli oranda baskı üreten bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Werther ve Davis 1999, s. 420).

Stresin bir sorun olarak ortaya çıkışındaki sürecin; alarm aşaması, direnme aşaması ve tükenme aşaması olmak üzere üç aşamada geliştiği görülmektedir. Alarm aşamasında stres faktörünün ortaya çıkışıyla bireyin bunu fark etmesi ve fiziksel ve zihinsel tepki verdiği aşamadır. Direnme aşamasında ise stres kaynağına uyum sağlamak adına süreci kendi lehine çevirmeye çalışan birey için stresten korunma ve mümkün olduğunca süreçten az etkilenmeye çalışır. Son aşama olan tükenme aşamasında bireyin strese karşı koyamadığının ya da karşı koyma şansının bulunmadığının anlaşıldığı süreçtir. Bireyin stresin baskısı altında verimsiz, fiziksel olarak rahatsız ve ruhsal olarak huzursuz bir dönem girmiş olur (Balcı 2000, ss. 21- 23).

2.1.2 Stresin Kaynakları

Stres kaynakları oldukça karmaşık ve çeşitlidir. Alanyazında bu konuyla ilgili birçok sınıflama mevcuttur. Strese yol açan faktörler (stresörler) ile ilgili genel kabulle kişisel, örgütsel ve çevresel stres kaynakları olmak üzere üç katagoride incelenmektedir (McShane ve Von Glinow 2008, s. 30). Bu stresörler bireysel stres kaynakları, çevresel stres kaynakları ve örgütsel stres kaynakları olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel stres kaynakları, işin yapısıyla ilgili stres faktörleri, aşırı ve düşük iş yükü, iş kontrolü, çalışma süresi, vardiyalı çalışma, ücret ve kariyer yönetimi, iş güvencesizliği örgüt yapısıyla ilgili stres faktörleri, örgütsel rolden kaynaklanan stres faktörleri, rol belirsizliği, rol çatışması, bireyler arasındaki ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri olarak sayılabilir.

Çalışanların iş çevresi dışında ekonomik ve politik çevrenin yanı sıra teknolojik ve sosyo-kültürel çevreye tabidir. Çevresinin yarattığı stres daha çok yaşadığı çevredeki ekonomisinin gidişi, politik hayatın belirsizlikleri, çarpık kentleşme ve yetersiz altyapı imkânları, teknolojik değişikliklerin değişime uğrattığı yaşam tarzı alışkanlıkları ve kuşaklar arası çatışma gibi nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Ailevi sorunlar, finansal zorluklar, sağlığın bozulması, alkol, sigara ve ilaç kullanımı gibi kötü alışkanlıklar, komşu ilişkileri, güvenlik, hava kirliliği, ulaşım zorlukları, gürültü, vergiler, hizmet kalitesi, alışveriş ve eğlence olanakları gibi faktörler diğer toplumsal stresörler olarak kabul edilmektedir (Drafke ve Kossen 1998, ss. 1-48).

Bireysel stres kaynakları, genellikle bireylerin huy, mizaç, karakter ve yetenekleriyle yakından ilişkilidir. Bireyin çevresini nasıl algıladığı, çevresel ilişkilere verdiği tepkileri, bireyin yapısal özellikleri, yaş, cinsiyet, eğitim ve maddi durum stres oluşumunda başat rol oynar. Birey, kişilik özelliklerine göre stresörlere karşı farklı tepkiler verebilmektedir. Ayrıca bireylerin özelliklerine göre stresörlerden etkilenme süreside değişmektedir. Farklı algılamalar, deneyimler, ailevi sorunlar, aile üyeleri arasındaki ilişkilerin zedelenmesi, eğitime ilişkin sorunlar, eşlerin iş sorunlarını eve taşıması, boşanma ve ölüm gibi nedenler bireysel olarak stres yaratan nedenler arasında yer almaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz 2005, s. 280).

Stresin ne olduğunu ve strese neden olan etkenlerin farkını bilmek önemlidir. Bireyin kendi içindeki baskı ve beklentileri, iç stres kaynaklarını oluşturmaktayken, kişinin ailesinden, arkadaşından, iş yerinden ve devletten kaynaklanan çeşitli baskı ve istekler

de dış stres kaynaklarını oluşturmaktadır. İç stres kaynakları; rekabet, hırs, hırçınlık ve maddeciliktir. Genellikle iç stres kaynakları, dış stres kaynaklarından daha etkilidir. Tüm iç ve dış baskılar, beklentiler, stres kaynaklarıdır. İnsan bünyesinin bu kaynaklardan gelen baskılara karşı gösterdiği tepki strestir. İnsan bünyesi hoş olsun veya olmasın, iç ve dış isteklere karşı biyokimyasal bir tepki göstermektedir. Stres kaynakları farklı olsa bile, biyolojik tepki genellikle benzerdir (Özkaya vd. 2008, s. 164).

Strese en çok neden olan faktörler arasında; işyerinde yaşanan huzursuzluklar, ekonomik geçim zorluğu, aile içi anlaşmazlıklar, aile içi şiddet, boşanma, cinsel taciz, cinsel engellenme, aile içi sorumluluklar, ağır eğitim, belirli bir korkuya sebep olan durumun ortaya çıkması, aniden ortaya çıkan fiziksel hastalıkların yarattığı korku, ölüm gibi unsurlar sayılabilmektedir (Şahin 2014, ss. 196-197).

2.1.3 Stres İle Başa Çıkma Yöntemleri

Bu şekilde birey strese maruz kaldığında öncelikli olarak kendi hayatını dikkatli bir şekilde incelemesi ve irdelemesi büyük bir önem taşımaktadır. Bu sayede kendisi için stres yükü taşıdığını düşündüğü faktörleri etrafından kolaylıkla eleyebilir ardından da bu stress faktörleri ile bir kez daha karşılaşma riskini de azaltabilir. Stres ile başa çıkmada öncelikli olarak bireysel anlamda atılması gereken birçok adım söz konusudur. Herkesin dışında, stresi kendi başına yaşayan birey için çıkış yolu öncelikli kendisinin sorunu doğru şekilde tespiti ve bunun için bir çözüm yolu bulmasıdır. Öncelikli olarak bireyin stres ile başa çıkma konusunda atması gereken adım, stresin ilk yıkıcı etkilerini yarattığı fiziksel yapısını toparlamaktır. Bu nedenle de bireyin sağlığına kavuşmasına yardımcı olacak şekilde egzersiz, sportif faaliyetler ve düzenli olarak gerçekleştirilecek olan vücudu dinlendirmeye yönelik faaliyetler, bireyin kendisini dinlendirerek, stres anında hızlı ve agresif bir şekilde çalışan metabolizmasını dinlendirmesini sağlayacaktır (Pehlivan 1994, s.806).

Stresin temelinde insan algılamasının ve deneyimlerinin değerlendirmesinin yattığını, deneyimlerine anlam veriş, değerlendiriş ve yönlendirişinin stresi azaltma ya da çoğaltmada temel etken olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda bireyin koruyucu sağlık davranışı kazanmasının stresle başa çıkma becerilerini geliştirmesiyle ilişkili olduğunu öngörebiliriz (Kaya vd. 2007, s.138). Stres ile başa çıkma yöntemlerinin başlıcası bireyin hayatını sosyal anlamda yöneterek hayatındaki stres kaynaklarını azaltması ya

da çevresinden uzaklaştırmasıdır. Kimi zaman bireylerle olan ilişkilerde ortaya çıkan stres, kimi zaman da çalışma ya da eğitim ortamlarında bireyin hayatının olumlu yöndeki ilerleyişini tehdit etmektedir. Bu nedenle söz konusu stres tehditlerinin, bireyin kendi hayatını sosyal olarak düzene sokması sonucu ortadan kaldırılması mümkün hale gelmektedir (Okutan ve Tengilimlioğlu 2002, s. 25).

Stressiz yaşam olmayacağına göre, stresle baş edebilmeyi öğrenmek gerekmektedir (Yıldırım vd. 2007, s.21). Stresle başa çıkma olgusu bir süreç olarak incelendiğinde bireyin stres kaynağına ilişkin birincil ve ikincil değerlendirmeler yaptığı görülür. Birincil değerlendirmede, durumun kişi için taşıdığı anlam belirlenmektedir. Bunlar; zarar veya kayıp, tehlike ve üstesinden gelinip gelinmeyeceği konularıdır. Bu değerlendirmede kişinin kendisi ve dünya hakkındaki değerleri, bağlılıkları, hedefleri ve inançlarını içeren kişisel karakterleri değerlendirmesine katkı sağlayacaktır. İkincil değerlendirmede ise birey, stres durumu karşısındaki başa çıkma kaynaklarını değerlendirir. Her iki değerlendirme aşamasından sonra birey, başa çıkma davranışlarını ya da stratejileri uygulamaya başlar (Aslan 2007, s.70).

İnsan çevresi ve işiyle bir bütündür. Çalışma hayatında karşılaşılan zorluklar, sıkıntılar, sosyal hayatında oluşan gerilimler kişinin strese girmesine neden olur. Bireylerin hayatlarında yaşadıkları stresle iş ortamında yaşadıkları stres birbirleri ile etkileşim içindedir. Bu yüzden bazı araştırmacılar stresle baş etme yöntemlerini bireysel ve örgütsel yöntemler olarak ele almıştır (Brahm 1998, s.57).

Yapılan ampirik çalışmalar sonucunda, başa çıkma yöntemlerinin temel olarak iki kategoride toplanabildiği görülmüştür: Bunlardan, ilki olan probleme yönelik başa çıkma; durumu değiştirmeye yönelik aktif, mantıklı, serin kanlı, bilinçli çabaları içerirken; ikinci duygulara yönelik başa çıkma, uzaklaşma, kendini kontrol etme, sosyal destek arama, kabullenme gibi yaklaşımları içermektedir. Bu yöntemlerin sorunlara, kişilere ve durumlara göre değiştirdiği ve başa çıkma mekanizmalarını ölçmek üzere geliştirilen ölçeklerin hemen hemen hepsinde yer aldığı belirtilmektedir (Gündüz ve Gökçakan 2003, s.11).

2.2 ÖRGÜTSEL STRES

2.2.1 Örgütsel Stresin Tanımı Ve Kavramsal Çerçevesi

İş hayatının insan yaşamında hem zamanın değerlendirilmesi, hem de yaşam enerjisinin yararlı amaçlara yönlendirilmesi açısından önemli bir yeri vardır. Çağımızın küreselleşen dünyasında iş yaşamı kalitesi denilince, çalışan kişiye iş yerinde psiko-sosyal doyum verecek iş koşullarının hazırlanması gerekliliği akla gelmektedir. İstatistiksel bilgilere göre, çalışma yaşamı, insan hayatının yaklaşık dörtte biri kadar bir dönemi kapsamaktadır. Çalışılan mekân, bireyin, isteyerek ya da istemeyerek içinde bulunmak zorunda kaldığı bir sosyal alandır. Bu anlamda bireyin çalıştığı işyeri, onun sosyolojik-psikolojik ihtiyaçlarına cevap veren, kişiliğinin gelişmesine katkı sağlayan önemli bir merkez hükmündedir. Dolayısıyla, çalışma insan yaşamında merkezi bir yere sahiptir. Kişi için bu kadar önemli olan iş yaşamı, yeni kavram ve uygulamalar ile örgütlerin yapı, süreç ve yönetim biçimlerini derinden etkiler. Kendisini stres olarak ortaya koyan bu olgu, işyeri gerilimini doğrudan ya da dolaylı bir biçimde artırabilir, iş görme maliyetini yükseltebilir ve çalışanların ve iş yaşamının niteliğini düşürebilir (Soysal 2009, ss. 334-335).

Örgütsel stres, bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklılıklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepkidir. Kişi ve iş ilişkilerinden doğan ve insanı normal işlevlerinden alıkoyan değişiklikler getiren bir durumdur (Erdoğan 1996, ss. 270-278).

Pelletior'a göre, örgütsel stres, iş arkadaşları arasındaki çatışma, iş doyumsuzluğu, iş beklentilerinin belirsizliği ve zaman baskısından kaynaklanabilir. Örgütsel stres, iş ortamında oluşan ve çalışanların örgütle ya da işle ilgili olarak beklentilerinin karşılanmaması durumunda motivasyonunu azaltıp işe uyumlarını zorlaştıran bir durumdur. İşin özelliklerinin ve gereklerinin kişi üzerinde potansiyel zararlı etkileri olarak tanımlanabilir (Gök 2009, s. 431).

Çalışanın işiyle ilintili olarak yaşadıkları tedirginlikler, endişe ve kaygılar iş stresini ifade eder. İş stresi, çalışanda meydana gelen ve onları normal faaliyetlerden sapmaya zorlayan farklı bir durum olarak da tanımlanmaktadır. Örgüt stresini organizasyon üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapsmalara neden olan dış şartlara karşı bir uyum tepkisi olarak tanımlamak mümkündür. Örgütsel stres, iş

ortamında oluşan ve çalışanların motivasyonunu azaltıp işe uyumlarını zorlaştıran bir olguyu tarif eder (Ergun 2008, s.7).

Örgütsel stresi, “bireylerde meydana gelen ve onları normal faaliyetlerden sapmaya zorlayan farklı bir durum olarak da tanımlanmaktadır. Örgüt stresini “organizasyon üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara neden olan dış şartlara karşı bir uyum tepkisi” olarak tanımlamak mümkündür. Bir başka deyişle örgütsel stres, iş ortamında oluşan ve çalışanların motivasyonunu azaltıp işe uyumlarını zorlaştıran bir durumdur.

İş yaşamında stres genellikle olumsuz anlamda değerlendirilmekle birlikte örgütsel stresin negatif etkilerinin yanı sıra belli düzeyde stresin bireylere pozitif etkilerinin olduğu kabul edilir bir gerçektir. Birey tarafından yaşanan olumlu stres işinde amaçlarına ulaşmasında güdüyü arttırarak işinde daha başarılı olmasını sağlar (Gök 2009, s.431).

Stresi bir uyarıcı olarak algılayıp kontrol altında tutabildikleri sürece, çalışanlar stresin yarattığı enerjiden olumlu yönde faydalanabilirler. Ancak bunun için hem yöneticiler, hem de çalışanlar tarafından stresin iyi tanınması ve pozitif bir katkıya dönüştürülebilmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Pozitif yönetimin sağlandığı pozitif kültür ve bakış açısı negatif stres evrelerini göz ardı etmemekle birlikte, stres adı verilen ve bireyi yaptığı işle ilgili heyecana sevk eden bir kavrama daha öncelik vermektedir. Daha çok başarmak ve çalışmak için pozitif stres gerekli bir duygudur. Pozitif stresin sağladığı ivmeyle çalışanın üst düzey performansla çalışması, yaptığı işte mükemmele ulaşması mümkün olabilir. Pozitif stres, sıklıkla pozitif kültürün ortaya çıkarabileceği faydalı bir durumu tarif etmektedir (Şengün 2016, s.244). İş stresi, çalışanın işini algısal olarak “iyi” ya da “kötü” gibi farklı şekillerde tanımlamasına bağlı olarak gelişir. Genellikle, çalışan rutin görevler içermeyen ve kendisine otonomi sağlayan işlere karşı olumlu algısal tutum geliştirir. Basit, rutin ve sıkı gözetim altında yapılan işler ise genellikle çalışanın çalıştığı işe karşı olumsuz algısal tutum geliştirmesine neden olur. Bu tür işler çalışanın üretim sürecine zihinsel katılımını ve iş üzerindeki kontrolünü sınırlandırmaktadır. Bunun yanında çalışan yaptığı işle ilgili yeterince söz söyleme hakkına sahip olmadığı için çoğunlukla kişisel bilgi, beceri ve yetkinliklerini aşan taleplerle karşılaşabilmektedir. Bu durum ise, çalışanın iş stresi yaşamamasına neden olmaktadır (Demirel ve Akça 2008, s.45).

“Örgütsel Stres” kavramı, bireyin iş ortamında yaşadığı stres yükünü ve riskini toplu anlamda ifade eden bir kavramdır. Buna göre örgütsel stres, bireyin bağlı bulunduğu örgütle olan ilişkilerinde, sahip olduğu işin yükü, elde edilen gelirin seviyesi ve yönetim ve iş çevresi ile olan ilişkilerinin her biri aracılığı ile maruz kaldığı sorunların yarattığı baskının bütünüdür (Pehlivan 2000, s. 21). Geniş bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde ise hem iş hayatına hem de sosyal hayata ilişkili birçok faktörün çalışan bireylerin hem iş hayatlarına hem de sosyal yaşantılarına olumsuz yönde olan etkilerini ifade etmektedir (Beehr 1998, s.7).

Başka bir tanımda örgütsel stres; çalışanlara verilen iş yükünden, karar alma sürecine katılımlarına; sunulan ücret imkanlarından, disiplin uygulamalarına dek uzanan bir silsilede karşılaşılabilecek sorunların ve örgüt ile birey ya da çalışanların kendi arasında iletişim problemlerinin yarattığı stres modelini ifade etmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz 2004, s. 64). Hem iç müşteri diye tanımlanan çalışanlar, hem de dış müşterilerin tatmini, hızlı ve yerinde karar alma, belirsizlikle baş etme ve farklı kültürleri yönetme günümüzde yöneticilerin örgütsel stres konusunda yönetsel stratejiler geliştirmesini zorunlu kılmaktadır (Ataman 2002, s.489).

2.2.2 Örgütsel Stres Kaynakları

Günümüzde yoğun iş yükü altında çalışan işgörenleri fazlaca etkileyen stres insanları ruhen ve bedenen etkilemektedir. Örgütsel stres seviyesini tolere edilebilir seviyeye çekebilmek yöneticilerin öncelikli konularından biri haline gelmiştir. Açıkçası örgütsel stres kaynaklarını bireysel-örgütsel ayrımına tabi tutmak da çok mümkün olmamaktadır. İkisi arasındaki çizgi genellikle belirsizdir. Yöneticilerin örgütsel stres kaynaklarına ayrı bir önem vererek geniş yelpazede sınıflanan stres nedenlerini iyi bilmekle örgütsel stresi yönetebilirler.

İş yaşamında stres sebepleri çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ortaya konulmuş ve ele alınmıştır. Bu kapsamda McGrath (1976) örgütsel stres nedenlerini;

- i. Görevin temelinden ortaya çıkan stresler (iş yükünün fazlalığı, işin zorluğu ve belirsizliği)
- ii. Örgütün belirlediği rolden dolayı oluşan stresler (belirsizlik, çatışma, iş yoğunluğu)
- iii. İçinde bulunduğu ortamdan kaynaklanan stres bozukluğu (kalabalığın etkisi vb.)
- iv. Fiziksel ortamdan kaynaklanan stres (çalışma ortamı aşırı soğuk ya da sıcak)

olması, gürültülü olması, havasız olması, vb.)

- v. Sosyal ortamdan ortaya çıkan stres (özel yaşamla ilgili stres, bireyler arası anlaşmazlık, dışlanma ve yalnızlığa itilme)
- vi. Çalışanın kendisinden dolayı ortaya çıkan stres (bireyin algılama düzeni, kaygı durumu vb.) olarak sıralamıştır (Soysal 2009, s. 336):

Bir örgütte çalışanları en çok etkileyen ve en çok karşılaşılan işle ilgili stres kaynakları şunlardır: İşten atılma, rütbenin düşmesi, yönetici ile ilgili problemler, iş koşullarında değişimler (terfi edememe, uzun çalışma saatleri vs.), iş dizaynı, iş talepleri, sıkıcı/rutin işler, olumlu durumlar (yeni bir iş, yükselme, başarı vs.), iş teslimleri, başarısızlık korkusu, yetersiz destek, iş belirsizliği, rol çatışması, değişim, yeni teknoloji, aşırı veya yetersiz iş yükü, aşırı kurallar ve düzenlemeler, kararlara katılımın yetersizliği, kişiler arası ilişkilerin yetersizliği, örgütsel yapı, örgütsel liderlik, örgüt politikaları, iletişim problemleri, kontrol yetersizliği, adil olmayan ödemeler, örgüt kültürünün eksikliği, ortak hedef, inanç ve duyguların eksikliği ve şirket ile çalışan değerleri arasındaki farklılıklardır (Perrewe ve Victory 1988, ss. 84-85 & DeFrank ve Ivancevich, 1998, s. 4-58). Luthans (1992) ise örgütsel stres nedenlerini şu dört grupta toplamıştır:

- i. Örgütlerin politikaları
- ii. Örgütlerin yapı özellikleri
- iii. Örgütsel işlevlerin süreçleri
- iv. Örgütlerin fiziksel koşulları (Soysal 2009, s. 336).

İş stresi yerine getirilen görevin zorluk derecesine göre değişmektedir. Araştırmacıların stres kavramını farklı şekillerde kullanmalarına karşılık, stres genellikle dört boyut içerisinde sınıflandırılmaktadır. Bu boyutlar aşağıda sıralanmıştır :

- i. Rol belirsizliğinden kaynaklanan, net olarak tanımlanmamış görev tanımlarından kaynaklanan stresler,
- ii. Çelişkili görev tanımları ya da iki veya daha fazla çalışanın birbiriyle uyumsuz iş gerekleri derecesine dayanan rol çatışması,
- iii. Çalışanın kapasitesini aşan, fazla abartılmış görev tanım ve beklentilerine dayanan aşırı iş yükü,
- iv. Kaynak yetersizliğinden kaynaklanan ve iş performansının düşmesine yol açan nedenler (Gül 2007, s.320).

İş hayatını etkileyen birçok faktör stres kaynağı olabileceğinden örgütsel stres

kaynaklarının çok detaylı olarak sınıflandırılması mümkündür. Organizasyonun yapısı ile ilgili stres kaynaklarından başlıcaları arasında; kararlara katılamama, bürokratik engeller ve yönetimin ilgisizliği sayılabilir. İşletme ortamında stres yaratan önemli kaynaklardan birisi, çalışanın kendisiyle ilgili kararlara katılmasının önlenmesidir (Caplan ve John 1997, ss. 30-66). Başka bir çalışmada örgütsel stresin kaynaklarına ilişkin sınıflandırma ise şu şekildedir:

- i. Görevin yapısından kaynaklanan stres kaynakları: İş yükünün fazla olması, işin monoton ve sıkıcı olması, ücretin yetersiz olması, yükselme imkanının yetersizliği, çalışma saatlerinin uzun olması, çalışma şartlarının olumsuzluğu, vb.
- ii. Yönetim tarzından kaynaklanan stres kaynakları: Karar verme, karara katılma ve yetki eksikliği, sorumlulukların verdiği huzursuzluk, değerlendirmede haksızlıkların yapılması, yöneticilerin astları desteklememesi, vb.
- iii. Üretim sürecinden kaynaklanan stres kaynakları: Zaman baskısı, yeterli araçların olmaması, yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması, çalışmaların karşılığının alınmaması, vb.
- iv. Örgütsel kültürel yapısından kaynaklanan stres kaynakları: İş çevresindeki ortak değer ve kurallara uyum zorunluluğu, iş ortamında görüş farklılıkları, statü düşüklüğü, moral ve motivasyon düşüklüğü, vb. (Koçyiğit vd. 2010, ss. 256-257).

2.2.3 Örgütsel Stresin Özellikleri Ve Etkileri

Örgütsel stresin çalışanlar üzerinde kendine has özellikleri ve birçok etkileri tanımlanmıştır. Bu etkiler birçok kategoride sınıflanabilmekle beraber temel olarak kurumsal açıdan ve çalışanlar açısından incelenmektedir.

Kurumsal açıdan önemli etkilerinden başlıcaları şunlardır: Örgütsel stres, çalışana çalışma ortamında endişe kaygı gibi duyguları yaşatarak bireyin çevresiyle ilişkilerini olumsuz etkiler. İş ortamında kişide fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalar görülür. Bunun sonucunda iş ortamındaki performansı ve iş verimi azalır. İş yerinde değer ve normlarına uyum sağlamakta sorunlar yaşamasına neden olur. Bu durum iş doyumunu azaltır. Kişi sorumluluklarını yerine getiremediği için kaygı yaşar. Çalışanın işe yabancılaşma işe gelmeme ve işten ayrılma gibi olumsuz durumlar yaşamasına sebep olur (Aydın 2004, s.54).

Örgütsel stresin tetiklediği iş kalitesinde düşüş ve verimsizlik, çalışanların işe katılım sürecinde aksamalar, iş gücü devrinin düşmesi ve performans azalması, yönetim ile çalışanlar ve çalışanların kendi aralarında, iş kaynaklı ya da iş kaynaklı olmayan çatışmalar, çalışanların işletmeye ve iş çevresine yabancılaşması, başka arayışlara yönelmesi, yeni görevlerin ortaya çıkması sürecinde çalışanların bu görevlere uyumsuzluk göstermesini sayabiliriz.

Örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanan örgütsel stres, çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Örgütsel stres, hem organizasyondaki kişiler için hem de organizasyonun kendisi için önemli bir problem teşkil etmektedir. İşin kendisi ve iş birliği yapan fiziksel stres kaynakları ile yetersiz mücadeleyi beraberinde getiren zihinsel ve fiziksel hastalıklarla sonlanan istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır. Bu da beraberinde verimliliği düşürmekte, işe devamsızlığa yol açmakta, çalışanın örgütün amaçlarına, sorunlarına, ilke ve kurallarına, iş arkadaşlarına karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmasına neden olmaktadır (Koçyiğit vd. 2010, s. 257).

Stresli iş yaşamı, çalışan kişilerin duygusal açıdan gergin olmalarına, başkalarıyla anlaşamamalarına ve uyumsuz kişilik özellikleri göstermelerine yol açabilmektedir. Bu nedenle stres yükü fazla olan kişilerde telaşlanma, kararlara katılmama, mutlu olamama, alıngan olma, sürekli eleştirme, yapıcı eleştiriler yapmakta zorlanma, sabırsızlanma, inisiyatif kullanmada zorlanma, uzun süre çalışmama, empati kuramama ve unutkanlık gibi davranışsal bozukluklar görülmektedir. Kişilerin bunlara karşı başa çıkma davranışları geliştirmeleri gerekmektedir (Koç ve Kara 2009, s. 36).

Örgütsel stresin bireysel açıdan, çalışanlar üzerindeki belli başlı etkileri şunlardır: İşten uzaklaşma ve işe geç gitme, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyinde düşme, örgüt kültürü ile uyumsuzluk sergilenmesi, tükenmişlik duygusunun ortaya çıkışı, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, işe ve verilen sorumluluğa karşı pasif direniş göstermesidir (Soysal 2009, ss. 27-30).

Bir iş ortamında bulunan stres kaynakları bireylerde; sıkıntı, duygusuzluk, yüksek kaza oranı, şikayet, devamsızlık, sürekli yorgunluk, uykusuzluk, iştahta değişiklik, tütün, alkol ve ilaç kullanımında artış, hatalar, kararsızlık gibi etkiler yapabilir (Gümüştekin ve Öztemiz 2004, ss. 61-85).

Sonuç olarak örgütsel stresin çalışanlara direkt etkisinin yanında en olumsuz etkiyi

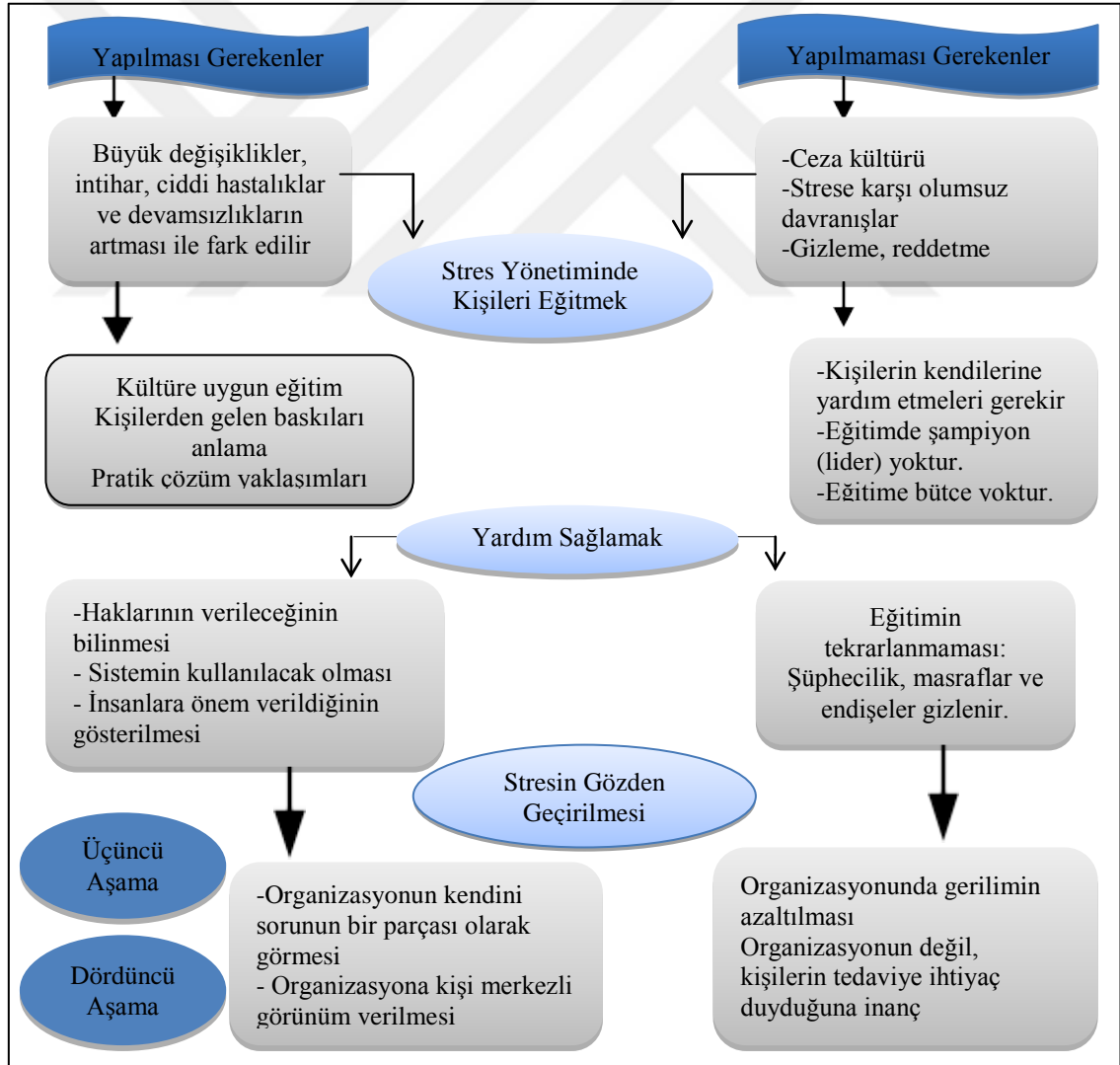
kurumlar üzerinde yapmaktadır. Çalışanlardan kaynaklı sorunlar neticesinde örgütsel stres birçok açıdan işletmelerin başarısına ve temposuna gölge düşürmektedir.

2.2.4 Örgütsel Stres Yönetimi

Örgütlerde stres ile başa çıkabilmenin çeşitli yöntemleri mevcuttur. Stres yönetimi olarak adlandırılan bu yaklaşıma göre, iş yerinde çalışan başarısı ile stresle başa çıkabilme arasında anlamlı bir ilişki söz etmek mümkündür.

Örgütsel stres aşılması imkansız olan bir sorun değildir. Bu konuda önemli olan nokta, bu olgunun yarattığı zararların en aza indirilmesi ve işletmelerin etkin bir şekilde sorumluluk almasının gerekliliğidir. Zira örgütsel stres fiziksel ve psikolojik olarak çok çeşitli şekillerde ve ciddi boyutlarda, hatta kalıcı olarak sorunları beraberinde getirebilmektedir (DeFrank ve Ivancevich 1998, s. 61).

Şekil 2.1: Örgütsel stres yönetim çerçevesi



Kaynak: İ. Barutçugil, Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, İstanbul, 2002, s.169

Şekil 2.1’de şematize edildiği gibi örgütlerin, stres yönetimi üç ayrı yoldan oluşmaktadır. Böylece stresin zararlı etkileri sürekli azaltılmaya çalışır. Önce; stres kaynaklarını oluşturan stresörleri tespit etmek, sonra azaltıcı yönde çalışmalar yapmak veya tamamen ortadan kaldırmak, iş görenlerin iş yerinde karşılaştıkları stres ile ilgili algılarını değiştirerek stresin etkisini yok etmeye yardım etmek ve aynı zamanda stres tecrübesini arttırmak, iş görenlere stres etkileri ve sonuçları hakkında bilgilendirmek ve daha etkin mücadele etmek konusunda destek olmaktır.

Örgütsel stresin meydana gelmesindeki en önemli sebeplerden birincisi, örgütün iletişim ağındaki zayıflık ve yetersizliktir. Bu sebeple kurum içerisindeki kurulan zayıf ve yanlış iletişim sonucunda oluşan bilgilerin kaybı, değişikliğe uğraması sonucunda farklı sonuçlara ve çıktılara sebep olmaktadır. Bunun sonucunda iş stresi ortaya çıkmaktadır. İş görenlerin arasındaki çatışmaların, problemlerin ve örgütsel faaliyetlerin sekteye uğramasının en önemli kaynağını oluşturan örgüt içi iletişimin bir stres kaynağı olması yerine gerçek görevi olan bilgi, fikir aktarımını görevini üstlenmesini sağlanmalıdır.

Stres yönetiminde sıklıkla kullanılan olan örgütsel teknikleri Vecchio (1987) çalışanın işine ve görevine, iletişim kalitesi ve diğer farklı bakış açıları içerisinde şeklinde sınıflandırmıştır. Çalışanın işinin ve görevinin yeniden düzenlenmesi sayesinde çalışanlara yüklenen daha fazla sorumluluk ise katılımı daha çok rol alma işini daha anlamlı hale getirme daha özerk ve daha çok geri bildirim sağlamak yoluyla stresin negatif etkilerinin düzeyi düşürülebilir. Çalışanın iş değiştirme yoluyla işte eskime korkusu azaltılarak dengeli bir iş konumu, kariyerde yeterli ve adaletli terfi olanakları sağlanarak rutin işler daha anlamlı hale getirilir. Böylece işte örgütsel stresin görülen stres baskısı azaltılmış olur. Bunun yanında yeni işinde yeni görevler alarak stres düzeyi azaltılabilir. İş ortamında işin yeniden yapılandırılması, dengeli iş yükü, zaman baskısı ve rol belirsizliklerinden doğan rol çatışmalarının neden olduğu stresi önlemede etkili olmaktadır (Vecchio 1987, ss. 434-450 & Connor ve Worley 1991, ss. 62-64).

Birbiriyle ilintili birçok görevin odak noktasında birleştirilerek bir araya getirilmesi suretiyle işin genişletilmesi sayesinde bu işi toplamda harcanacak iş süresinden tasarruf edilebilir. İş zenginleştirme yöntemi genellikle çalışanlar arasında çatışmalara sebep olabilese de bir süre sonra çalışanların işten aldığı doyum miktarının arttığı işlerine daha iyi konsantre olarak görevlerini daha iyi bir şekilde yaptıkları açıktır. İşin zenginleştirilmesi rutin işlerden doğan strese karşı büyük bir avantaj sağlar. Bu

uygulamanın sonucunda çalışan için fırsatlar farklı becerileri ortaya koyma, işinin anlamlılığı, özerklik gibi etkenlerin artırılması sağlanmış olur (Torrington ve Hall 1987, s. 364).

Örgüt kaynaklı stresle başa çıkmada yöneticilerin önemi büyüktür. Profesyonel yöneticiler, verimliliği uzun dönemli ve sürdürülebilir kılmak için uğraşır. Ayrıca başarılı yöneticiler, belli orandaki stresin verimlilik için gerekli olduğunu bilirler. Örgütlerde yöneticilere, bireylerin stresle başa çıkmalarını sağlayacak ve aşırı stres altında kalmalarını önleyecek bazı görevler düşmektedir. Bu görevlerin başlıcaları çalışanların huzurlu bir çalışma ortamında çalışmasını sağlamak, çalışanların rol çatışmasını en aza indirebilmek için gerekli önlemleri almak, iş yükünü dengelemek, değişimleri çalışanlar arasında stres yaratamayacak şekilde yapmak ve takım çalışmaları desteklemek gelmektedir. Yönetici çalışma ortamında huzurlu ve güvenli bir ortam sağlamak, çalışanların aşırı iş yükü dengesizliğini gidermek, çalışanların kendilerini yenilemesine fırsat vermek, her konuda çalışanı desteklemek, iletişime ve çözüme açık olmak, çalışanın fikirlerini almak ve çalışanlarının yanında olmak yöneticilere düşen görevlerdendir (Güler 2013, ss. 1-95).

Örgütsel stres yönetiminde yönetimce alınması gereken başlıca önlemler şunlardır: İş ortamının fiziksel şartlarının iyileştirilmesi, iş, görev ve sorumlulukların yeniden gözden geçirilerek dağıtımlarının gerçekleştirilmesi, çalışanlar üzerinde psikolojik olarak güçlendirme ve bireysel şartların iyileştirilmesi, çalışanların yetkinliklerini ve tecrübelerini arttırmaya yönelik olarak eğitim ve geliştirme programlarının düzenlenmesi, işletme içerisinde bir stres yönetimi destek yapısının oluşturulması, kariyer planlamaya yönelik adımların atılması, iletişim etkinliğinin artırılması, ücret yönetiminde düzenlemelere gidilerek hakkaniyetli ücret dağıtımı yapılması, pozitif yönde bir örgüt ikliminin yaratılması (Soysal 2009, ss. 33-37).

Örgüt içerisi stres yönetimi uygulamalarına örnek olarak; örgütsel yapının desteklenmesi ve olumlu bir atmosfer yaratmak, örgütsel rollerin belirlenmesi ve örgüt içi çatışma kaynaklarının belirlenerek, çatışmaların en aza indirilmesi, işin zenginleştirilmesi, kariyer gelişimlerinin belirlenmesi ve planlamasının yapılması, ihtiyaç duyulan danışmanlık hizmetlerinin sağlanması sayılabilir (Şahin 2014, s.197). Sonuçta organizasyonların başarısının, yöneticilerin zaman yönetimindeki etkinliklerine bağlı olarak, zaman baskısının ve stresin üstesinden gelinmesiyle değişeceği

düşünülmektedir (Özçelik vd. 2012, s. 232).

Örgüte yüksek derecede bağlı olan çalışanların iş doyumları yüksektir. İşini seven kişi, işine severek gidip gelir, sağlık sebepleri dışında işe devamsızlıkları nadirdir. Bu bireyler, örgütlerinin amaçlarını ve hedeflerini isteyerek kabul ederler ve bu amaçların ve hedeflerin gerçekleşmesi için verimli bir şekilde çalışırlar. Örgütün amaçları ve hedefleri ile bütünleşen bireylerin yaptığı işten duyduğu memnuniyet derecesi artar. Memnuniyet derecesi artan çalışanların, örgütlerinde çalışmaya devam etmesi muhtemeldir. Örgüte yüksek derecede bağlı olan çalışanlar, örgüt yararına çalışmak için daha fazla istekli ve motive olacaklarından dolayı, örgütteki iş gücü devir oranını azaltacaklardır. İş gücü devir oranının düşük olması örgüt bakımından üretime doğrudan katkısı olmayan maliyetleri azaltır (Uzun ve Yiğit 2011, s. 184).

Çalışanlar yöneticilerinin gerçekten kendilerine yardımcı olmaya çalıştığını hissedersen, işe olan bağlılıkları artacaktır. Aynı zamanda her işletmede kaçınılmaz olarak görülebilen hoşgörüyü kötüye kullananlar çıkabilir. Bu durumun genelleştirilemeyeceği ve çalışanların çoğunun harcanılan zamana ve çabaya fazlasıyla layık olduğu unutulmamalıdır. Uzun vadeli problemlerin kısa dönemde çözümünü beklemek gerçekçi olmayacağı için uzun dönemli yöntemlere de başvurulmalıdır. Sonuç olarak her türlü problemin çözümü vardır, yeter ki yöneticiler yeterince esnek, yaratıcı ve ulaşılabilir olabilsinler (Ekinci ve Ekici 2003, s. 111). Yöneticiler çalışanlarının stres nedenlerinin örgütsel faktörlerden kaynaklandığını doğru bir şekilde teşhis ederse olguları analitik olarak inceleyerek gereken önlemleri ve çözümleri üretmelidirler. Bunun yanında gelecekte örgütsel strese sebep olabilecek sorunları sezerek önleyici tedbirleri almalıdır. Ayrıca çalışana destek olarak stres faktörlerinin olası etkileri azaltılabilir. Örgütlerde işgöreni destekleyici bir kültürün yerleştirilmesi iş doyumunu ve işe devamı arttıracak ve personel devir hızını azaltacaktır. Örgütlerde stres içinde çalışan kişiler için stres yönetiminde en önemli unsurlardan biri çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından sağlanan destektir. Bunun sayesinde zorlukları kolayca aşabilir ve savunma mekanizmalarını yeterli seviyede kullanabilmektedir. Stres kaynakları iyi araştırıp doğru saptamalarda bulunmak çok önemlidir. Çoğu zaman çalışanın stresinin ana kaynağı yöneticinin kendisi olabilir. Bu durumda yöneticinin objektif kararlar vererek olaylara yaklaşması zor olabilir. Bu gibi durumlarda da diğer bir yöneticiden yardım istemesi doğru olabilir. Birçok yönetici çalışanların aşırı

stresinin nedeni kendisi olabildiği gibi, rahatsızlıklarını dile getirenlere de tepki göstermektedir. Böyle durumlarda yöneticilerin objektif davranması zordur ve bir başka yöneticiden yardım istenilmesi gerekir (Karahan vd. 2007, s. 34).

Çalışanların stresi kişisel nedenlerden kaynaklanıyorsa, yöneticilerin sağlayacağı destek çalışanların kişisel problemlerinin işe yapacağı olumsuz etkileri azaltmaya yardımcı olabilir. Bu durumda sağlanacak destek, çalışanların durumlarını anlatmaları için onlara zaman ayırmak ve yöneticilerin işte nasıl yardımcı olabileceklerini açıklamak biçiminde olabilir. Yöneticiler varsa bir sosyal yardım personelini ya da profesyonel danışmanlık hizmetini çalışanlarına önerebilirler. İşyerinde sosyal desteğe yönelik herhangi bir hizmet sunulmuyorsa, bu durumda desteğin doğrudan yöneticiden veya işletme dışı kuruluşlardan alınması gerekir. Bu desteklerin yanı sıra, çalışanların ilişkilerinden kaynaklanan maddi ve diğer kişisel problemlerinin etkileri, kısa süreli izinler, çalışma saatlerinde geçici indirimler veya işe devamsızlıklarda esneklik sağlanması ile azaltılabilir. Bu şekilde davranıldığında işletmenin uğrayacağı kayıp, çalışanların ilgi ve dikkatinin dağılmasından dolayı iş başında verimsiz olarak bulunmalarından doğacak kayıptan daha fazla olmayacaktır (Ekinci ve Ekici 2003, ss. 110-111).

2.2.5 Sağlık Çalışanları Ve Örgütsel Stres

Sağlık, yoğun stres ortamında verilen hizmetlerin başında gelir. Sağlık sektörü doğası gereği strese yol açabilecek birçok özelliği içinde barındıran bir sektördür. Başka bir deyişle sağlık bakım alanı, hem yoğun stres yaşayan bireylere hizmet verilmesi, hem de çalışan personelin stresli durumlarla çok sık karşılaşması nedeniyle diğer iş ortamlarından daha fazla iş stresinin yaşandığı bir ortam olarak değerlendirilmektedir (Taşçı vd. 2007, s.42).

Sağlık hizmeti 24 saat kesintisiz sunulan bir hizmettir. Sağlık hizmeti sunumunda gündüz mesaisi yanında nöbet ve vardiya sistemi uygulamaları zorunlu olarak vardır. Sağlık çalışanları insani amaçları öne çıkan bir meslek grubu olmasının getirdiği zorlukların ve fedakarlıkların yanında aralıksız çalışılan süre arttıkça, sağlık çalışanının yaşadığı stres ve yorgunluk artar. Sağlık çalışanlarının içinde buldukları iş yoğunluğu her zaman yoğun stres yaşamalarında etkili olmaktadır. Huzursuzluk ve gerginlik yaratan çalışma ortamında sağlık çalışanlarının stresle baş edebilmeleri ve tüm bu zorluklara rağmen yüksek performans göstermeleri sağlık örgütleri için çok önemlidir. Stres ve çatışmaları kolayca önleyici olarak devamlı pozitif bir örgüt kültürü zemininde

gelişen olumlu bakış açısı önemli bir alternatiftir (Şengün 2016, s. 237).

Sağlık sektörü insan odaklı çalışan bir hizmet sektörüdür. Sağlık çalışanlarıyla hastalar sıkı etkileşim içindedirler. Genelde kötü anların geçtiği hastanelerde kötü iletişim hızla kavgaya dönüşebilir. Çalışanda görülen en küçük bir olumsuz durum ister istemez hastaya da yansır. Bunun yanında hastanelerin en önemli sorunlarından biri olan personel yetersizliği, yoğun iş yükü gibi durumların düzeltilerek çalışanların fiziksel ve ruhsal olarak rahatlatılması gerekir.

İş ortamında mutlu, huzurlu ve takım arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olan çalışan karşısındaki hastanın da iyileşme sürecini hızlandırır. Bu yüzden sağlık çalışanını stresi ve stres kaynakları iyi belirlenmeli, şartları iyileştirilmeli, eğitim eksikliği hizmet içi eğitimlerle desteklenmeli, personelin sosyal etkinliklerle motivasyonu artırılmalıdır. Bu nedenle sağlık çalışanına olumsuz katkısı olan etkenleri ortaya koyarak, meslek içi eğitimin kalitesinin artırılması, iletişim, stresle başa çıkma ve yönetme becerileri açısından kendini tanıma ve geliştirmeye yönelik rehberlik ve danışmanlık programlarının oluşturulması, çalışma şartları ve koşulları ile ilgili düzenlemelere gitmek için önemlidir. Sağlık çalışanının bu sayede ağır şartlar altında çalışmasına rağmen hem iş verimi yükselir hem de çevresiyle hastalarıyla iyi ilişkiler içinde bulunduğundan motivasyonu artar (Nur 2011, s.232).

Alanyazında sağlık çalışanlarıyla yapılan birçok çalışmada iş stresi nedeni olarak iletişim sorunları, ağır iş yükü, personel yetersizliği, çalışma koşullarının yetersizliği gibi ortak birçok neden belirlenmiştir. Bunun yanında yetersiz ücret, alınan eğitim ile yapılan işin uyumsuzluğu, mezuniyet sonrası eğitim yetersizliği, meslekte ilerleme olasılığının düşük olması, olumsuz çalışma koşulları gibi pek çok etkenin sağlık çalışanlarının iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Hastanelerde çalışma ortamındaki stres kaynağı bireyde migren, koroner arter hastalıkları, kas spazmı, uyku sorunları, yorgunluk gibi fiziksel sağlık sorunlarına; anksiyete, depresyon gibi psikolojik sorunlara; iş doyumsuzluğu, iş veriminde azalma, işe devamsızlık, tükenme sendromu, işi bırakma, sigara, alkol, ilaç alışkanlığı, aile içi ilişkilerde bozulma, kişiler arası iletişim sorunları gibi mesleki ve sosyal sorunlara neden olduğu görülmüştür.

Toplumun sağlığının sorumluluğunu meslek olarak üstlenmiş olan sağlık çalışanlarının sağlığı, özellikle dikkate alınması gereken bir konudur. Çünkü strese bağlı gerginlikler,

sıkıntılar, hastalıklar bu insanların işteki performanslarını etkilemekte, hasta güvenliğini tehdit etmektedir. Diğer yandan da hastanın moralini olumsuz etkileyerek iyileşme sürecini olumsuz etkileyebilmektedir.

Sağlıkta bakanlık düzeyinde makro planlamalarla personel eksiğinin giderilmesi ve kaynakların verimli kullanılması ve sağlık personelinin çalışma koşulları iyileştirilerek, iş yoğunluğu fazla olan servisler personelle desteklenerek, sağlık personeli hizmet içi eğitimlerle yenilenerek ve çalışma ortamındaki çevresel faktörler düzenlenerek çalışanlarda var olan stres faktörleri azaltılabilir (Güler 2013, ss. 1-95).

2.3 YABANCILAŞMA

2.3.1 Yabancılaşmanın Kavramı

İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan ve ilk kullanımında dinsel bir nitelik taşıyan yabancılaşma kavramını “esrime”, “benliğin dışında olma”, “kendinden geçme” olarak tanımlanmaktadır. Dilimize batı dillerinden geçen yabancılaşma kavramının kökü Fransızcadaki “aléné”, İngilizcedeki “alienist” İspanyolcadaki “alienado”, sözcüklerine dayanır. Bu sözcükler kendisinden kopmuş insanı tanımlamak için kullanılmıştır (Şirin 2009, s. 165).

Türkçe etimolojik sözlüğüne göre yabancılaşma, Farsça kökenli “yaban” sözünden türetilmiştir. Yaban sözünün Farsça’daki karşılığı boş ıssız yer anlamına gelir. Bu çerçevede öte yandan kelime Türkçede “yabani” veya “yabancı” elden olan, bilindik olmayan kimse demektir veya alışmamak, yadırgamak, yabancılık çekmek olarak tanımlanmaktadır. Buna ek olarak “bir şeyi ya da bir kimseyi başka bir şeyden ya da başka bir kimseden uzaklaştıran başka bir şeye ya da kimseye yabancı hale getiren eylem ya da gelişme” olarak da tanımlanmaktadır (Eyüboğlu 1995, s. 714).

İlk olarak dini terminolojide kullanılan bu kavram insanın sosyo-kültürel ve düşünsel evrimine bağlı olarak birçok bilimsel alanda gelişimini sürdürerek günümüze kadar gelmiştir. Yabancılaşma, ilk olarak dini ve felsefi bir kavram olarak ortaya çıksa da sonraları psikolojik hatta sosyo-ekonomik bir kavram haline gelmiştir.

Fromm’a göre bireyin kendisini yabancı veya kendisinden yabancılaşmış olarak hissettiği deneyim biçimi olarak tanımlarken; Seeman güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, sosyal izolasyon ve kendine yabancılaşma olarak tanımlamıştır (Yüksel 2003, ss. 261-272). Horowitz’e göre ise ilk olarak dünyanın nesnelere, ikinci olarak insanlardan ve üçüncü olarak diğer insanlar tarafından sahiplenilen dünya hakkındaki

görüşlerden şiddetli ayrılık olarak tanımlamıştır.

Yabancılaşma, genel olarak bireylerin var olan yapılara (toplumsal kurumlara) bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması olarak tanımlanabilir. Ayrıca birçok yazar yabancılaşmayı kendinden başkası olma ya da başkasına dönüşme olarak tanımlamıştır.

J. Price'a göre yabancılaşma, toplumsal bir sistemdeki kişilerin kendi davranışlarının elde etmek istedikleri sonuç veya sonuçları ne dereceye kadar etkileyebildiklerine olan inançlarıdır (Aldemir 1983, s.67).

Weisskopf, yabancılaşmayı insanın seçilmiş bazı potansiyellerini gerçekleştirebilmesi ve kişiliğinin sınırları içinde yer alan diğer potansiyellerini feda etmek zorunda kalması olarak tanımlamaktadır (Fettahlıoğlu 2006, s.11).

Blaune yabancılaşmayı işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması durumu olarak tanımlamaktadır (Blanuer 1964, s.222).

Yabancılaşma kavramı genel anlamda; "bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkisizleşmesi ve bu denetim ile uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması" şeklinde ifade edilmektedir. Yabancılaşma bireyin yaşamını, kendi özüne aykırı bir yaşam tarzına veya insanın doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir (Şimşek vd. 2006, ss. 586 - 589).

Yabancılaşma kavramı son yüzyılda birçok bilim dalınca farklı şekillerde tanımlanmıştır. Konumuz gereğince bu tanımlardan işletme bilimi ve örgütsel nitelikli olanlar daha ön planda incelenmiştir.

Bir başka ifade ile yabancılaşma kişinin ideal duygularının yerini fiili olguların, amaçların yerini araçların almasından, iş görenden işverene, çalışma koşullarından, teknolojik şartlara, sosyal ve ekonomik amaçlı bir örgütten toplumun geneline, bireyi etkileyen bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Halaçoğlu 2008, s.12).

2.3.2 Yabancılaşma Kavramının Teorik Gelişimi

Yabancılaşma kavramı tarih boyunca birçok bilim dalına konu olmuş ve zaman içerisinde farklı anlamlar yüklenmiş ve başka boyutlarda gelişimini sürdürmüştür. Yabancılaşmanın kavramsal çerçevesi sanayi devrimi öncesinde tamamen din ve felsefe alanında gelişirken, sanayi devrimi ile birlikte sosyoloji ve psikolojide ölçülebilir

karşılıklar bulmaya başlamıştır. Endüstri toplumunda yabancılaşma birçok ideolojik yaklaşımda ana kavramlardan biri olmasına rağmen bugün bile üzerinde en çok tartışılan konular arasında yer almaktadır. Bu tartışmalar çeşitli disiplin ve ideolojilerin yabancılaşma kavramında yeterince açık ve genel kabul görmüş bir anlayış birliği içerisinde olmamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca bu kavram çeşitliliğinin nedeni her ideolojinin, her çıkar grubunun ve her kültürün olguyu kendi varoluş gerekçesine haklılık kazandıracak boyutta değerlendirmeye çalışmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir neden de yabancılaşmanın teknolojik ve sosyal hayattaki değişmeye bağlı olarak biçim ve nitelik açısından farklılaşmasıdır (Büyükyılmaz 2007, s.14). Yabancılaşmayla ilgili literatür incelendiğinde ilk olarak kavramın Hegel ile ortaya çıktığını, ancak yabancılaşmayı daha popüler hale getirerek bilimsel alana taşıyan düşünürün Karl Marx olduğunu ardından Durkheim, Feuerbach, Fromm bu konuda değerli çalışmalar yaptığını ve bu kavramı sistematik olarak en kapsamlı inceleyen ise Seeman olduğu söylenebilir (Özler ve Dirican, 2014, s. 291).

Öncelikle din bilim yapıtlarında işlenen yabancılaşma konusu, laik felsefeye Hegel ile, iktisat ve siyaset alanına Marx ile girmiştir. Bu düşünürlerin etkisiyle de sosyal bilimlerin pek çok disiplininde temel konulardan biri olmuştur. Yabancılaşma kavramını açıklarken Hegel'den etkilenen Marx da, önceleri yabancılaşma kavramını felsefi bir çerçevede incelemiş, daha sonra "yabancılaşmış emek" kavramı üzerinde durmuştur. Yabancılaşmış emek yoluyla insanın özgür ve bilinçli eylemi, çarpık ve yabancılaşmış bir etkinliğe dönüşmekte, bunun sonucunda da yaşamın kendisi bir araç olmaya başlamaktadır.

Yabancılaşma kavramını dini referanslarından çıkartarak felsefeye kazandıran Hegel'dir. Hegel'de yabancılaşma bireyin özünde farklı olmadığı ve geçmişinde birlikte olduğu şeyden ayrılışı ve bunun farkındalığı, bireyin özünde farklı olmadığı ve geçmişinde birlikte olduğu şeyden bilerek vazgeçişini ifade eder (Şimşek vd. 2012, s. 54).

Hegel, insan ve toplumun birbirlerinden ayrılmaz iki temel değişken olduklarını savunmaktadır. Bu açıdan Hegel'de yabancılaşma, bireyin kendi tininden uzaklaşarak bireyselleşmesi anlamında kullanılmaktadır (Yüksel 2014, s.165). Hegel'e göre, insan sınırsız gereksinimlerini karşılayabilmek için sürekli olarak daha çok etkinlikte bulunmak zorundadır. İnsan bu yoğun etkinliği sırasında kendisini, tasarımlarını, yani

özünü fiziksel nesnelere, toplumsal kurumlarda, kültürel ürünlerde dışsallaştırmaktadır. İnsan emeğinin bu dışsallaşması, Hegel açısından emeğin yabancılaşması olmaktadır (Boz 2014, s.11).

Hegel'in çalışmalarından büyük ölçüde yararlanan Marx, Hegel'in görüşlerini bir yere kabul etmiş fakat bir soyutlama olarak gördüğü için, insanın gerçek öyküsüne uygulamaya çalışmıştır. Hayatın içinden örneklere uyarlamıştır. Bu bakış açısıyla Marx'ın teorisi, bir nevi Hegel'in görüşlerinin somuta indirgenmesi, politik ve ekonomik dönüşümdür (Schacht 1970, s. 79). Marx'a kadar yabancılaşma, evrensel bir insan özüne dayalı bir düşünce biçiminde gelişmiştir. Marx kuramını, evrensel, değişmez bir insan doğası üzerine değil, çevresini değiştirirken aynı zamanda çevresiyle birlikte değişen bir insan kavramı üzerine temellendirmiştir. Marx'ın yabancılaşma kuramının temelde, çalışma sürecinde çalışana özerklik, sorumluluk ve kendini gerçekleştirme olanağı sağlanamadığı durumlarda ortaya çıkan bir durum olduğunu vurgulamaktadır (Tolan 1983, s.287).

Feuerbach ise, yabancılaşma kavramını insanın kendine özgü etkinliğinden aşırı biçimde koparılmasından doğacak tehlikeleri vurgulamak için kullanmıştır (Şimşek vd. 2012, s. 54). Tin'e vurgu yaparak Hegel'den farklı olarak Feuerbach, yabancılaşmanın imgesel olduğunu savunmaktadır. İnsanın yabancılaşmayla karşı karşıya kalması durumunda insan, kendisini yok etmekle kalmayıp aynı zamanda yaratılmamış olan özle de ilintilendirmektedir. Bu açıdan Feuerbach'a göre yabancılaşmanın en önemli artışı insanın "özünü" kendi dışında aradıktan sonra kendi içinde aramaya yönelten bir geçiş süreci oluşturmasıdır (Yüksel 2014, ss.166-167).

2.4 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

2.4.1 Örgütsel Yabancılaşmanın Kavramsal Çerçevesi

Örgüt, iş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümüdür (Schein 1980, s. 11).

Endüstri devriminden sonra örgütlerdeki çalışma ilişkilerinde büyük farklılık gözlenmiştir. Ustalar ile diğer çalışanlar (kalfa ve çıraklar) arasında birebir ilişki düzeyinde gerçekleştiğinden şahsi ilişkiler genellikle uyum içersindeydi. Sanayileşme hem toplum yapısında şahsi ilişkiler değişmeye başlamış hem de örgütlerdeki çalışma ilişkileri farklılıklar göstermeye başlamıştır. Toplumsal sınıf farklarının belirginleşmesi

ile de işveren işçi arasındaki mesafe daha da artmıştır. Bunun sonucunda da ekonomik, siyasi, sosyal hatta sınıfsal mücadeleler daha belirgin hale gelmiştir. İşyerlerinde dayanışma artık yerini çatışmaya bırakmıştır (Balcı 1996,s.25).

Marx'tan modern araştırmacılara kadar kapitalist toplumun radikal eleştirisini yapanlar, çalışanın işe yabancılaşmasını hep merkeze almışlardır. Marx'a göre işçilerin yaratıcı yeteneklerini geliştirememeleri işe yabancılaşmalarına yol açmaktadır. Çalışanın işe yabancılaşması endüstriyel kapitalist ekonominin doğal bir sonucudur. Zira işçilerin yaptıkları iş üzerinde ve üretimle ilgili herhangi bir kontrolü bulunmamaktadır. Çalışanlar sadece karını maksimum hale getirmek isteyen işverenlerin amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar (Shin 2000, s. 9).

Örgütsel yabancılaşma, bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin bir bütün olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların örgüt içindeki görülen sonucudur. Örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkiler zamanla çalışma şartları, kurallar, örgüt içi ve dışı etmenler nedeniyle azalır. Örgütlerde kişisel ilişkilerin azalması, anlamsızlaşması yabancılaşma eğilimini arttıran önemli diğer bir unsurdur (Geyer ve Schweitzer 1976, s.253).

Örgütsel yabancılaşma çalışanların iş ortamları ya da bir başka deyişle örgütsel çevreleri içerisinde yer alan unsurlarla ilintili yabancılaşma kavramını ifade etmektedir. Literatürde çoğu kez işe yabancılaşmayla aynı anlamda kullanılsa da, örgütsel yabancılaşmanın kavramsal muhtevası daha geniştir. İşe yabancılaşma, mesleki normları uygulayamamanın yarattığı hayal kırıklığının yanında kariyer gelişimi ve mesleki gelişimle ilgili bir hayal kırıklığı duygusunu da yansıtmaktadır (Aiken ve Hage 1966, s. 497). Dolayısıyla modern iş ortamlarındaki görevin doğası, işe yabancılaşma duygusunu, görevde uzmanlaşmayı ve iş aktiviteleri üzerindeki kontrol eksikliğini ortaya çıkarır (Mottaz 1981, s. 515).

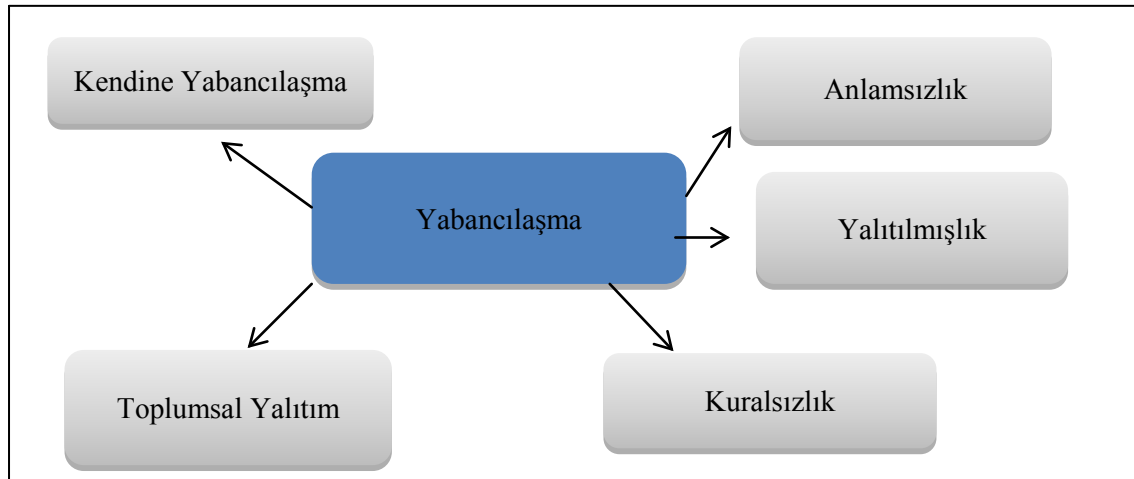
Bütünsel bir bakış açısıyla örgütsel yabancılaşma, bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin bir bütün olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların örgüt içindeki görülen sonucudur (Geyer ve Schweitzer 1976, s. 253). İşgörenin işini daha az önemsemesi, işine gerekenden az enerjisini harcaması ve daha çok dışsal ödüller için çalışması anlamına gelmektedir. Bu çalışanlar örgütlerine normatif düzeyde bağlılık geliştirmişlerdir. Duygusal bağlılık ve rol ötesi davranışlardan yoksun bir tutum sergilerler (Agarwal 1993, s. 723).

Alanyazında örgütsel yabancılaşmayla ilgili farklı bakış açılarını temsil eden çok sayıda tanım vardır. Genel düzeyde bakıldığında örgütsel yabancılaşmayı özünde çalışanların örgütüne bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşma dolayısıyla işten uzaklaşması hali olarak tanımlanabilir (Fettahlıoğlu 2006, s. 45).

2.4.2 Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

Melvin Seeman yabancılaşma konusunun teoloji, felsefe, sosyoloji, psikoloji bilimlerindeki tanımları ve kullanımlarını yoğun ve titiz bir çalışmayla tespit etmiştir. Yabancılaşma kavramını anlamak ve açıklamak için unsurlarını ya da boyutlarını ortaya koymak gerektiğini savunduğu ve 1959'da yayınladığı “On The Meaning Of Alienation (Yabancılaşmanın Anlamı Üzerine)” adlı makalesinde beş ayrı yabancılaşma kategorisini vurgular (Eryılmaz ve Burgaz 2011, ss.272-284). Seeman'ın (1959) ilk çalışmasından sonraki yıllarda araştırmacılar yabancılaşmanın boyutları üzerinde savlar öne sürerek konuyu tüm ayrıntılarıyla incelemişlerdir. Bu bir seri araştırmanın genel sonuçlarının değerlendirilmesiyle yabancılaşma konusunda Seeman'ın beş boyutlu sınıflandırması artık genel kabul gördüğünü söyleyebiliriz. Birçok araştırmacı bu beş boyutu mihenk taşı kabul ederek çalışmalarına yön vermiştir. Seemanın başını çektiği bir grup araştırmacı yabancılaşma kavramını kuramsal boyutta ele almanın ötesinde deneysel çalışmalar da yaparak yabancılaşmayı ölçülebilir hale getirmeye çalışmışlardır.

Şekil 2.2: Yabancılaşmanın boyutları



Kaynak : Tutar, H., 2010. İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(01), ss. 175-204.

Birçok farklı şekilde ve alanda tanımlanan bu kavramı genel bir tanım dışına çıkarıp ilk kez boyutlarıyla ele alan Seeman'a göre bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, toplumsal yalıtım ve kendine yabancılaşmadır. Sonuç olarak; bu kavramı

boyutlarıyla değerlendiren Seeman, yabancılaşma kavramını araştırmalarla somut bir şekilde ölçülebilirliğini sağlamıştır. Bununla birlikte Seeman'ın yanı sıra yabancılaşma kavramını boyutlarıyla değerlendiren diğer araştırmacılar da Seeman'ın sınıflamasına uygun tanımlarda bulunmuşlardır.

Blauner Seeman'ın ölçeğinin boyutlarını esas alarak, işe yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak dört farklı boyutu ile ele almıştır.

Kohn'un, Seeman'ın tanımlarından yola çıkarak oluşturduğu ölçek, dört boyutta (güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, kültürel uzaklaşma) ele alınmaktadır. Ölçek, hem genel yaşam ile ilgili hem de iş yaşamı ile ilgili ifadeler içermektedir.

Dean ise yabancılaşmayı; güçsüzlük, normsuzluk, çevreden uzaklaşma olmak üzere üç boyutuyla değerlendirmiştir (Minibaş 1993, s. 44).

Middleton, Seeman'ın ölçeğinin boyutlarını esas alarak, bu kavramı değerlendiren bir diğer araştırmacıdır. Fakat Seeman'dan farklı olarak işe yabancılaşma kavramını altı boyutuyla ele almıştır. Bunlar; güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, toplumsal yabancılaşma, işten yabancılaşma ve kültürel yabancılaşmadır (Fettahlıoğlu 2006, s.31). Sonuç olarak Seeman, yabancılaşmayı genel bir kavram olarak incelenmekten çıkarıp, boyutları olan bir kavram halinde ele alınmasını sağlamış, aynı zamanda gözlenip ölçülebilir hale getirmiştir. Seeman, yabancılaşma kavramını sınırlandırarak bireye etkilerini aşamalarla göstermiştir. Birbirinden farklı neden ve sonuçları olan bu boyutlar arasında önemli bir etkileşim vardır.

Kendisinden sonraki birçok araştırmacı Seeman'ın yolundan giderek yabancılaşma kavramına yeni boyutlar kazandırmışlardır.

2.4.2.1 Güçsüzlük (Powerlessness)

Marx'a göre güçsüzlük, kapitalist toplumda çalışanların üretim araçlarından ve yönetsel kararlardan soyutlanması, ürettiği ürün üzerinde herhangi bir kontrol hakkının bulunmamasıdır. Dean'de güçsüzlüğü Marx'a göre yorumlamıştır. Üretim için kullanılan araçlar üzerindeki kontrolü kaybetmesi sonucu, iş görenin güçsüzleşeceğini ve yabancılaşacağını öne sürmüştür (Ceylan vd. 2000, ss. 39-51).

Seeman güçsüzlüğü bireyin beklentisi içinde olduğu sonuçların veya tatminin kendi davranışları tarafından belirlenemeyeceğinin beklenti veya ihtimal olarak algılanması şeklinde tanımlamıştır (Seeman 1959, s. 784).

Güçsüzlük, bireyin kendi yaşamı ile ilgili kontrolü kaybettiğini hissetmesidir. Güçlü olmak, kontrol ve idareyi elinde bulundurmadır. Güçsüzlük, başkaları tarafından veya çeşitli sistemler tarafından kontrol edilmesidir. Güçsüz birey, kendi davranışlarını ortaya koyamaz yerine olaylara tepkisel yaklaşmakla yetinir, kendini kontrol edemez, başkaları tarafından kontrol edilir. Güçsüzlük olgusu bireyin, olayların kendisini yönettiği veya olaylar karşısında kontrol hakkı olmadığı zannına kapılması ile ortaya çıkabilmektedir.

Güçsüzlük kişinin olaylar üzerinde kontrol eksikliğidir. Güçsüzlük sosyal süreçler karşısında, insanın kendini denetimden yoksun hissetmesidir (Banai ve Reisel 2007, ss.467- 476).

Güçsüzlük, bireyin kendi davranışının istediği sonuçları elde edemeyeceğine ya da istediği desteğe ulaşamayacağına ilişkin olumsuz algılamasından, kaynaklanan duygudur (Ergil 1980, s.77).

Blauner'a göre çalışanın çalışma şartları üzerinde kontrol sahibi olamaması, yönetsel ve örgütsel politikalar üzerinde etki gösterememesi ve ürettiği ürüne kendisinden ayrı düşmesi "güçsüzlük" biçimindeki yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Güçsüzlüğün temel nedenleri arasında teknolojinin ve örgütün yönetsel yapısı karşısında bireyin kontrol etme ve özerklik (otonomi) ihtiyacının karşılanamaması ilk sırada yer almaktadır. Örgütteki yönetim politikalarının ve kuralların sürekli değişmesi, teknolojinin sürekli değişerek yeni durumlar oluşturması, çalışanın teknik bilgi ve yeterliliğinin işin değişen gereklerine ayak uyduramaması, çalışanın işini yaparken karşılaştığı sorunların çözümünde yetersiz kalması, yönetim ile çalışan iletişiminin kopuk veya verimsiz olması güçsüzlük sebepleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Usul ve Atan 2014, s. 2).

2.4.2.2 Anlamsızlık (Meaninglessness)

Seeman göre "Yabancılaşmanın bu ikinci tipi, kişinin yapmakta olduğu faaliyetleri anlama düzeyine atfedilebilir. Anlamsızlaşma bireyin neye inanması gerektiği konusunda emin olmadığı ve karar vermek için gerekli en düşük netlik seviyesine ulaşamaması durumudur. Bu özelliğinden dolayı bir süper yabancılaşma durumu gibi düşünülebilir. Dolayısıyla anlamsızlık, iş görenin işletmede gerçekleştirilen diğer işlerle, kendi yaptığı iş arasında bir bağlantı kuramaması şeklinde tanımlanmaktadır (Seeman 1959, s.786).

Anlamsızlık genel olarak kişinin olaylara, ürünlere ve süreçlere karşı duyarsızlaşmasıdır. Bunların sonucunda olay ve olguların birey için anlamsızlaşması durumudur. Bu boyutta birey etken değil edilgendir. Olaylara, ürünlere ve süreçlere ve dolayısıyla insanlara karşı anlamsızlık duygusu içerisinde olmasından dolayı kendi iradesiyle bir eylemi gerçekleştirmez. Sürekli kendisinden isteneni yapar. Özellikle bireysel karar verme sürecinde, bireyin kendi doğrularından hiçbirinin genel toplumsal doğrularla çakışmaması ve bu duygunun en üst bir düzeyde oluşarak duyulmasıdır (Otrar ve Halaçoğlu 2011, ss.1-25).

Anlamsızlık, örgütsel amaçların kişisel amaçlarla uyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bütünleşmeyi engellemektedir. Çalışma sürecinin parçalanmışlığı ve katılığı, üretimin nihai anlamını görememe, işin bütünü kavrayamama, yaratıcılıktan, inisiyatif kullanmaktan uzak ve tekdüze hale gelen işler, bürokratik engeller, hiyerarşi, bilgiye ve kaynaklara ulaşamama, olanla olması gereken arasındaki uçurumun bireyi sarmalaması ve içine çekmesi gibi etkenler de işgörende anlamsızlık duygusu yaratabilir.

Anlamsızlık, bireylerin toplumda ve çevresinde olup bitenleri anlayamaması, bireyin hangi doğrulara inanacağını bilmemesi ve grup deneyimlerini paylaşmada karşılaşılan başarısızlıklar ile ilgilidir. Anlamsızlık, kişinin düşüncelerini gerçekleştiremeyeceğine inanmasıdır. Bu yaklaşıma göre, kişinin bir şeyi değerlendirmekte karşılaştığı belirsizlik, anlamsızlığa neden olmaktadır. Modern endüstride, çalışan son çıktıdan haberdar değildir, neyin parçası olduğunun farkına varamamaktadır (Söyük ve Şengün 2016, s.3).

2.4.2.3 Kendine yabancılaşma (Self-Estrangement)

Kendine yabancılaşma, Marx'a göre kapitalist üretim tarzı sonucunda ortaya çıkan makineleşmiş üretimin, insanın özgürlüğünü elinden alması ve kendisinden bir şey katmaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Marx 2003, s.22).

Seeman'e (1959) göre yabancılaşmanın bu boyutu, diğer yabancılaşma boyutlarından farklıdır. Çünkü burada yabancılaşmanın kaynağının tam olarak ne olduğunu söylemek güçtür. Fakat bu kavram işin gerçek, öz anlamını yitirmesi biçiminde de kullanılabilir. Seeman kendine yabancılaşmanın iki yönünden bahsetmiştir. Bunlar; işte kendini ortaya koyamama ve işin içsel anlamının olmamasıdır (Kılçık 2011, s. 44).

Bireyin kendi özüne, benliğine karşı yabancılaşmasıdır. Kendine yabancılaşan insan,

normal şartlarda kişiye doyum sağlayıcı faktörlerden doyum bulamaz veya doyum sağlayıcı faktörlere karşı ilgisiz kalır. İçsel doyumsuzluk nedeniyle kendine yabancılaşan birey artık içsel faktörlerle değil, para ve meta gibi dışsal faktörlerle ilgilenmektedir (Tutar 2010, s.24).

Kendinden karşı yabancılaşma üç özellik olarak tarif edilmektedir: Hor görülen, sosyal izolasyon içerme ve sosyal kabul için beklentisinin düşük olmasıdır (Banai ve Reisel 2007, s.17).

Kendine yabancılaşma; insanın yaptığı eylemleri, sanki kendisinin değilmiş gibi görmesi ve yaptığı eylemlerin denetimi altına girmesidir. Yabancılaşan insan, eylemlerini denetleyemez, ama eylemlerince denetlenir. Başka bir deyişle içinden gelmeden sırf davranmak için davranışlarda bulunur; sanki davranış kendisinin değilmiş gibi davranır (Başaran 1998,s. 222). Kendinden uzaklaşma olarak da nitelendirilebilen kendine yabancılaşma, bireyin şimdiki durumunun, toplumsal şartların uygun olması halinde daha iyi olabileceği ve mevcut durumun kötü olduğuna inanmasından kaynaklanan hali ifade etmektedir. Bir kişinin artık kendini daha fazla işine verememesi, kendine bazı düşüncelerden dolayı yabancılaşmasıdır. Kendine yabancılaşma ya da kendinden uzaklaşma durumu anlamsızlık ve güçsüzlükle çok yakından ilişkilidir (Söyük ve Şengün 2016, s.4).

2.4.2.4 Kuralsızlık (Normlessness)

Normsuzluk kavramını ilk defa Grekçe aslından alıp kullanan Durkheim olmuştur. Durkheim yazdığı “İntihar” adlı çalışmasında “anomi” kelimesini bireyin kuralsızlaşması, mevcut toplumsal kuralların kendisi için geçerli olmadığını düşünmesi durumu olarak tanımlamıştır (Durkheim 2006, ss. 11). Kuralsızlık diğer adıyla “anomi” veya normsuzluk literatürde genellikle birbirinin yerine kullanılmaktadır. Kuralsızlık duygusu yaşayan kişi, toplumun düzenleyici kurallarıyla bağlarını koparır (Tutar 2010, s.24).

Metron’a göre normsuzluk, kültürel amaçlar ve bu amaçlara ulaşmayı sağlayacak kurumsal araçlar arasındaki kopukluğun bir sonucudur. Dolayısıyla anomi ya da normsuzluk psikoloji kuramıyla açıklanan psikolojik bir kavram değil de sosyolojik açıklamayı gerektiren kültürel ve yapısal bir sorundur. Metron normsuzluğun göstergelerini şu şekilde tanımlamıştır. Toplumda liderlerin bireylerin gereksinimlerine karşı ilgisizlikleri hakkındaki algı, düzensiz ve kuralsız görünen bir toplumda çok az

şeyin başarılabilceği algısı, hayat amaçlarını gerçekleştirebilmek yerine gittikçe gerilediği konusundaki algı, boşluk ve hiçlik duygusudur. İnsanın toplumsal ve psikolojik destek için kişisel ilişkilerine güvenemeyeceğine ilişkin inançtır (Poloma 1993, s. 38).

Seeman bu tanımı bireyin bakış açısından anomi durumu; “bireyin hedeflerine ulaşmak için sosyal çevrenin onaylamadığı davranışların gerekli olduğu düşüncesidir” şeklinde tanımlamıştır (Seeman 1959, s.788).

2.4.2.5 Yalıtılmışlık/Tecrit (Isolation)

Toplumsal yalıtım veya tecrit (social isolation) hali; bireyin toplumdan uzaklaştırıldığı, toplumdan atıldığı duygusuna sahip olduğu bir durumda daha çok gündeme gelebilmektedir. Sonuçta kişinin başkalarıyla anlamlı ilişki, etkileşim ve iletişim kuramamasına yol açabilmektedir. Yalıtılmışlık (soyutlanma), bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirgemesi olarak tanımlanabilir (Durkheim 2006, s.24).

Seeman’a göre; yalnızlaşma şeklinde yabancılaşmış kişiler bir anlamda entelektüeller gibidir. Toplumda yüksek değerler atfedilen hedeflere ve inanışlara çok düşük bir değer biçerler (Seeman 1959,s.789). Böylece toplumsal yalıtılmışlık duygusu, kişinin başkalarıyla anlamlı ilişki, etkileşim ve iletişim kuramaması ya da kurmaktan çekinmesi, onlarla bağlantısı olmayan “yalnız” bir varlık haline gelmesine neden olmaktadır.

Yalıtılmışlık (soyutlanma), örgütteki kişilerin kendi istekleriyle kendilerini çevrelerinden geri çekmeleri ve uzaklaşmaları, herhangi bir gruba veya topluluğa ait hissedememe duyguları nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Yalıtılmışlık örgütte iki şekilde kendini göstermektedir. İlk olarak birey, grubun onu istemediğini ve reddettiğini düşünmektedir. İkinci olarak ise kişi kendi düşünceleri çerçevesinde bir grubu veya topluluğu reddetmekte, içinde bulunduğu topluluğu dışlamaktadır (Eryılmaz ve Burgaz 2011, s. 274).

Yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları daha çok gerçekleştirilebilecek amaç ve hedeflerle bağlantılı iken topluma yabancılaşma boyutu toplum tarafından kabul edilen değer ve hedeflerin kişi için anlamlılık derecesi ile bağlantılıdır.

Zieliski ve Hoy’a göre örgütsel düzeyde bir yalıtılmışlıktan ve bunun yarattığı yabancılaşmadan söz edebilmek için çalışanların; formal yetkiyi elinde

bulunduranlardan, örgütte sözü geçen nüfuslu bireylerden, örgütteki çalışanlardan, kendi çalışma arkadaşlarından kendini soyutlaması gereklidir (Elma 2003, s.37).

Yalıtılmışlık kavramı, örgütlerdeki iş bölümü, uzmanlaşma, tek başına çalışma ve belirlenen yerde belirli bir işi belirli sürede tamamlama zorunluluğunun ortaya çıkardığı doğal bir sonuç olarak görülebilir. Böyle örgütlerde çalışanların içerisinde bulunduğu yalıtılmışlık durumunun bir sebebi de örgütlerin giderek büyüüp daha karmaşık hale gelmesi ve bu durumun beraberinde meydana getirmiş olduğu sorunlardır. Bunlar; personel yetersizliğinden kaynaklanan aşırı iş yükü, görev tanımlarındaki eksiklik, iş yoğunluğu ve stres kökenli olarak çalışanlar arasında ortaya çıkan anlaşmazlık ve çatışma, ücretlerin düşük olmasından kaynaklı işe karşı soyutlanma gibi nedenler örnek gösterilebilmektedir (Yeniçeri 1991, s. 108).

Kişinin dost ve arkadaş edinememesi, insanlarla etkileşim içinde olamaması, sosyal ilişki kuramama, sosyal çevreden kopuk yaşaması durumudur. Kişiler, kendilerini her türlü örgütsel ilişkiden bilinçli olarak soyutlar ve sosyal ilgilerini kaybederler, bu durum kurum içerisinde yalıtılmışlık durumuna sebep olur. Çalışan kendi isteğiyle diğer çalışanları reddederek, her türlü kurumsal etkiden uzaklaşma çabası içerisine girebilir veya diğer çalışanların kendisini istemediği düşüncesiyle hareket edebilir (Polat ve Yavaş 2012, ss. 18-224).

2.4.3 Örgütsel Yabancılaşma Yönetimi

Günümüzün örgütlerinde yabancılaşma yönetimine verilen önem gittikçe artmaktadır. İşletmeye büyük zararlar veren yabancılaşmanın boyutlarının belirlenip engellenmesi yabancılaşma sürecine neden olan çeşitli etmenlerin belirlenerek değerlendirilmesi ve ortaya çıkabilecek zararın en az kayıpla atlatılabilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması sürecini ifade eder.

Örgütsel yabancılaşmanın önlenmesi için öncelikle etkin bir insan kaynakları yönetimi uygulaması gereklidir. Örgütsel yabancılaşmayı üst yönetimin önemsemesi bu konuda önemli bir faktördür. Örgüte personel seçimi ve yerleştirilmesi sürecinde kişilik değerlendirmelerinin yapılıp, işe uygun olanların seçilmesi ve bunların yeteneklerine uygun pozisyonlarda değerlendirilmesi önemlidir. Böylece çalışan ve süreçlerden kaynaklanabilecek çatışma ya en aza indirilebilecek ya da taraflar için olumlu sonuçlar doğurabilecektir (Şimşek vd. 2006, s. 323).

Çalışanların beklentilerine uygun çalışma koşullarının sağlanmasında ve gerçek

anlamda yabancılaşmanın önlenmesinde çalışanların ve yöneticilerin işbirliği içinde hareket etmesiyle sağlanabilir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz 2008, ss. 1-10).

Yabancılaşmanın yönetilmesiyle örgütteki bireylerin yönetimi, yönetim politikası ve çalışan uyumu ile örgütün yabancılaşmayı algılama ve yönetme tarzı arasında doğrudan ilişkiler kurulmaktadır. Yabancılaşmanın yarattığı olumsuzluklar, örgütü oluşturan bireyleri de etkileyerek örgüte zarar verebilmektedir. Bu noktada işletme yönetimi yabancılaşma ile mücadelede araç görevi üstlenebilmektedir. Bunun gerçekleştirilebilmesi içinse öncelikle yabancılaşmanın nedenlerini iyi belirlemek gerekmektedir. Yabancılaşma kaynaklarını tespit etmeden bu süreci yönetmek mümkün değildir (Durcan 2007, ss.7-8).

Yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sisteminin yönetim tarafından oluşturulması, stres yönetimi ve çatışma yönetiminin örgütçe benimsenmesi, yabancılaşmanın erken teşhisine olanak tanıyarak önlemlerin alınmasını ve uygulanmasını hızlandıracaktır (Aslan 2001, s.109).

2.4.3.1 Örgütsel yabancılaşmanın nedenleri

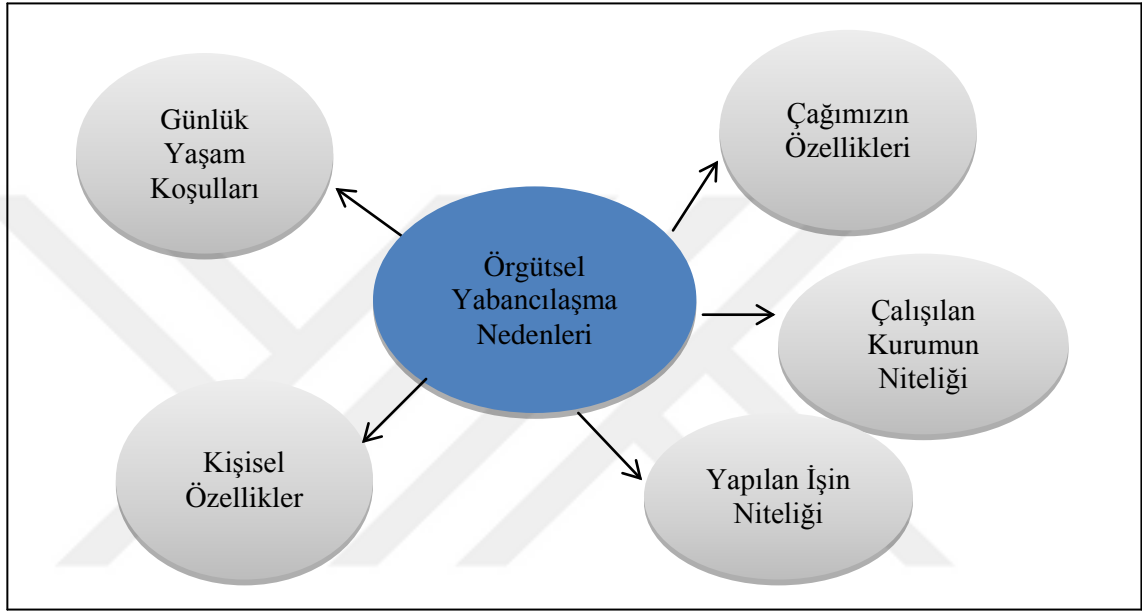
Örgüt çalışanlarının yabancılaşmasına neden olan etmenleri çeşitli araştırmacılar, farklı bakış açılarıyla açıklamıştır. Yabancılaşmanın nedenlerini çeşitli şekillerde sınıflayabilmek mümkündür. Genel olarak bu yorumları, kendi içinde psikolojik ve sosyolojik etmenler olarak sınıflandırmak mümkündür. Bunun yanında aile, eğitim ve çevreye bağlı nedenler, kültürel değişime bağlı nedenler, kentleşme ve teknolojik gelişime bağlı nedenler, örgütsel yapılanma ile ilgili nedenler vb. şeklinde sıralanabilir. Alanyazına incelendiğinde bu faktörlerin bağımsız ve farklı düzeylerde etkisi olduğunu, yabancılaşmayı iş hayatında değişen oranlarda etkilediğini söyleyebiliriz (Büyükyılmaz 2007, s.44 & Fettahloğlu 2006, s.36).

Günümüzde hızlı çevresel değişime ayak uydurabilmek için örgütlerde ve yönetimlerinde büyük değişimler yaşanmıştır. Bunun sonucunda doğal olarak bütün bu değişimler örgütlerde bir takım çağdaş sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlardan kaynaklanan olgular değişik görünümler altında, her işletme ve örgütte varlığını hissettirmektedir. Bu olguların başında yabancılaşma gelmektedir. Çünkü bu değişim ve dönüşüm süreçlerinde, örgütleri ayakta tutan istikrar ve denge öğeleri giderek azalmaktadır (Yeniçeri 2009, ss.96-172).

Örgütlerde çalışanlar arasında kişisel ilişkiler zaman içerisinde çalışma koşulları,

kurallar, örgüt içi ve örgüt dışı sebepler nedeniyle azalır. İşte örgütlerde kişisel ilişkilerin azalması, anlamsızlaşması yabancılaşma eğilimini arttıran önemli bir unsurdur. Örgütlerde gerek işyeri düzeni ve disiplini sağlanmaz, gerekse işveren ve işçi beklentileri gerçekleşmezse, işyerinde huzursuzluklar ortaya çıkar. Bu huzursuzluklar iş gören ve işverenin bazı ve olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olur (Fettahlıoğlu 2006, s. 36).

Şekil 2.3: Örgütsel yabancılaşmanın nedenleri



Kaynak: Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A., 2004. Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23, ss. 61-86.

Örgütsel yabancılaşmayı genel olarak dolaylı ve dolaysız etkileyen birçok neden bulunmaktadır. Yabancılaşmaya yol açan çevresel nedenleri genel olarak; ekonomik, teknolojik, politik ve hukuki, toplumsal ve kültürel nedenler olarak sınıflandırabiliriz (Uysaler 2010 s.14).

Örgütsel yabancılaşmaya sebep olan ve örgütten köken alan etmenler ise şunlardır: Fiziki mekân ve çevre şartları, yönetim tarzı, yönetim anlayışı, yönetime katılma, sorumluluk düzeyi, geçmiş olaylar ve deneyimler, rollerdeki belirsizlik, bilgi akışındaki olumsuzluk, kişiler arası atışma, kariyer engeli, iş güvenliği, örgüt büyüklüğü (denetim alanı, yetki devri, algılanan örgütsel destek, uzman personel, merkezileşme veya adem-i merkeziyetçilik), üretim biçimleri ve saatleri, iş bölümü, çalışma koşulları (gürültü, yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, can sıkıntısı ve monotonluk, izole edilme, çalışma saatleri, sabit bir yerde çalışmak, katılım ve insan ilişkileri), modüler ilişkiler

(örgüt bağı vb. nedenlerle kurulan yapmacık, geçici ve yüzeysel ilişkiler), grup özellikleri (grupların toplumsal yapıları, gruplarda rol yapıları, grup normu, grup içi dayanışma, gruplarda önderlik), inanç ve tutumlar (Demirel ve Ünal 2010, s.7).

Mekanik bir örgüt yapısı, çalışanların diğer insanlarla işbirliği içine girmesini ve onlarla iletişim kurma olanaklarını ortadan kaldırarak, yapılan işin cazibesini yitirmesine neden olur. Sürekli zaman baskısı altında çalışan, hep aynı işi yaptığı için çıktının bütününe katkısını göremeyen, kişisel yeteneklerini kullanma imkânı bulamayan ve makine sisteminin tutsağı olarak nesnelleşen çalışan, kendi doğasında var olan potansiyelini kullanamadığı, kendini geliştiremediği ve gerçekleştiremediği ortamlarda işine, dolayısıyla örgüte yabancılaşır.

Bayındır, çeşitli araştırmacıların yapmış oldukları çalışmaları inceleyerek bireylerin iş yaşamlarındaki yabancılaşmalarının nedenlerini çağın özellikleri, günlük yaşam koşulları, yapılan işin niteliği, çalışılan kurumun nitelikleri başlıkları altında toplamıştır (Fettahlıoğlu 2006,s.17).

2.4.3.2 Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları

Yabancılaşmanın yaşandığı yerlerde yalnızca birey değil, örgüt ve toplumun geneli de olumsuz yönde etkilenir. İşinde kendini özgür hissetmeyen, karar verme yetkisi kısıtlanan, örgüt politikalarında etkisiz kalan, monoton çalışma süresi boyunca sürekli aynı şeyi tekrar eden, çalışma arkadaşlarından tecrit edilmiş bireyin bu gibi nedenlerle yabancılaşma yaşaması iş görende kalıcı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara sebebiyet verir. Çalışanı çeşitli rahatsızlıklara sürüklemesi yanında devamsızlık, yüksek iş gücü devri, iş kazaları, işe ilginin azalması, gibi pek çok olumsuz etkisi söz konusudur (Mordoğan 2014, ss. 7-44).

Örgütlerde işin/görevin sıkıcı olması, monoton çalışma ortamı, kötü çalışma koşulları, yapılan işe bir anlam verilememesi, yapılan iş üzerinde kontrolün olmayışı, işte gelişme fırsatlarının olmayışı, sabit kariyer durumu ve işin basit olması gibi pek çok neden iş görende yabancılaşmayı doğurmaktadır. Örgüt içerisinde yabancılaşmanın en önemli nedeni olarak tatminsiz çalışma şartları ve çevresi görülmektedir. Örgütlerdeki olumsuz çalışma şartları iş görenlerin işlerinden tatminsizlik duyarak yabancılaşmalarına, sadece maddi kazanç için örgüte bağlanmalarına neden olmaktadır. Bu durum iş göreni çeşitli bunalımlarla karşı karşıya getirirken örgütsel hedeflere ulaşılmasında gerekli istek ve çabayı göstermemesine de neden olmaktadır (Turan ve Parsak 2011, ss.1 - 20).

Örgütsel yabancılaşma sonucunda kişide güçsüzlük, sorumluluk almaktan kaçma, dış güçlere kendini bağımlı hissetme gibi etkiler görülür. Bunun yanında sosyal ilişkilerden kaçma, yaratıcı düşüncenin yok olması, düzensiz yaşam tarzı, sosyal değer yargılarına ve kurallara ilgisizlik, yaşamaya ilgisizlik, bencillik ve tüketim açlığı, uyuşturucu kullanımı ve intihar eğilimi sonuçlar meydana getirebilir (Yetiş 2013, s. 14).

Başaran'a göre, çalıştığı iş ortamına yabancılaşan çalışan şu özellikleri gösterir:

- i. Örgüte yabancılaşan bir çalışan, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığı reddeder.
- ii. İşini elverdiğince yaşamının bir parçası olarak görmez; işinden özel yaşamında söz etmemeye çalışır.
- iii. Örgütün yönetimine, toplumsal etkinliklerine, görevi dışındaki işlere arkasını dönmüştür.
- iv. Örgütü ve işi ile gurur duymaz.
- v. Örgüt dışında kendine doyum kaynakları arar (Başaran 1998, s.228).

Gürsoy'un çalışmasında (2014) yabancılaşmanın sağlık çalışanları üzerindeki etkilerini sosyal yaşamında yalnızlaşma ve çatışma yaşama, iş arkadaşlarıyla çatışma, hasta ve yakınlarıyla sürekli çatışma, mesleğini iyi şekilde icra edememe, işe devamsızlık yapma, işten ayrılma, çalıştığı örgütün kurallarına uymama, çalıştığı örgütten nefret etme, iş arkadaşlarıyla iletişimden kaçınma, sürekli gerginlik, yorgunluk ve bıkkınlık hissi ve madde bağımlılığı şeklinde özetlenmiştir (Gürsoy 2014, s.47).

Diğer bir araştırmada yabancılaştırıcı etkenlerin bireyde meydana getirdiği başlıca kişilik özellikleri; yaratıcılığın ortadan kalkması, zihinsel bir takım bozuklukların meydana gelmesi, yaşama karşı ilginin kaybolması, uyuşturucu kullanımı ve intihar eğilimi, düzensiz yaşam biçimi, sosyal değer yargılarına ve normlara ilgisiz kalma veya karşıt olma, sorgusuzca itaat veya robotlaşma, sosyal ilişkilerden kaçınma, bencillik ve tüketim çılgınlığı, boyun eğme, teslimiyetçilik ve kadercilik olarak açıklanmıştır (Kılıç 2010, s.34).

Shepard yabancılaşmanın iş doyumuna direkt olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanı sıra yapılan araştırmalar yaptığı iş doyumunu düşük sağlık personelinin yüksek düzeyde stres yaşadığını ve bunun da hasta iyileşme sürelerinde artış, yanlış tedavi, davranış bozuklukları, örgütsel bağlılıkta azalma, çatışma gibi birçok sorunu beraberinde getirdiğini belirtmektedir. Yabancılaşma sürecini atlatamayan çalışanlar

için son aşama mesleki tükenmişlik gelmektedir (Özçınar 2011, s.47).

Emek-yoğun bir sektör olan hastanelerde iş gücünün önemi diğer sektörlerle göre daha fazladır. Sağlık sektöründe özellikle kronik, çaresiz hastalara yardımcı olamama, düzelme işaretleri görememe, hasta kaybı gibi nedenler sağlık çalışanlarında derin duygusal tükenmeye yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra aşırı iş yükü ve nöbet sistemi, olumsuz çalışma ve yaşam koşulları da sağlık personelinin çoğunu etkileyen tükenmişlik sendromunu ve yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Atan 2011, s.47).

Çalışanların kararlara katılmadığı ve yönetime katılmadığı örgütlerde çalışanlar kurumlarına yabancılaşmaktadır ancak çalışan kurumda kalmak zorunda ise kendisini saklamakta ve sessiz kalmaktadır.

2.4.3.3 Örgütsel yabancılaşmayı önleyici tedbirler

Örgütüne yabancılaşan iş gören, örgütte çalışsa bile kendisini örgütün bir üyesi olarak göremez. Yabancılaşma, mesleğe, göreve veya kişinin üyesi olduğu gruba karşı da olabilir. En kötüsü, iş görenin kendi özüne yabancılaşmasıdır. Özüne yabancılaşan birey hem kendinden hemde diğer şahıslardan kopmuştur. Yabancılaşmış birey, aynı zamanda benlik duygusunu da yitirmiştir (Sarpkaya ve Yılmaz 2009, ss.267-283).

Çalışanın kendinden, işinden ve toplumdaki kopmaması için her kademedeki gerekli önlemlerin alınması gerekir. Kendine yabancılaşan ve benliğini yitiren birisinin işine, çalıştığı örgüte yabancılaşmaması düşünülemez. Örgütlerde yabancılaşmanın önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde sergilenebilecek başlıca yöntemler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- i. Öncelikle örgütsel yabancılaşma önemslenmeli ve her düzeydeki yönetici tarafından örgütsel yabancılaşmaya ilişkin bir erken uyarı sistemi kurulmalıdır.
- ii. Yabancılaşmaya ilişkin program ve stratejik politikalar üretilmelidir.
- iii. Yabancılaşmaya yol açabilecek çevresel ve örgütsel etmenler bir ekip tarafından sürekli analiz edilmelidir.
 - i. Örgütte çatışma yönetimine önem verilmelidir.
 - ii. Örgüt içinde bir stres yönetimi merkezi açılmalıdır.
 - iii. Çalışanların yönetime katılmaları sağlanmalıdır
- iv. Örgütlerde moral yönetimi ve çalışanın sürekli özendirilmesi göz ardı edilmemelidir.

v. Taraflarca kabul görebilecek bir sosyal politika oluşturularak örgütsel bağlılık artırılmalıdır.

vi. Çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır (Şimşek vd. 2006, s.47).

Örgütün başarısında çok önemli yer tutan yöneticilerin liderlik davranışları, örgütte çalışanların işe yabancılaşmaması, performanslarının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Yönetim politikası ve liderlik türü, çalışma sırasındaki bağımsızlık derecesi, kişiler arası ilişkiler, fiziki koşullar, bireysel faktörler ve ücret boyutları ile sağlık çalışanlarının arasında incelendiği bir araştırmada, en yüksek ilişkinin yönetim politikaları ve yönetici davranışlarında olduğu görülmüştür (Tengilimoğlu ve Yiğit 2005, ss.375-400).

Yabancılaşmayı önleyici yöntemler çerçevesinde çalışanların yönetime katılımlarının sağlanması ve personeli güçlendirme olarak ifade edilen çalışanların alınan kararlarda söz sahibi olabilmelerinin sağlanması, yönetime katılıp örgüt amaçlarıyla bütünleşmesini sağlaması da yabancılaşmayı azaltabilecek veya engelleyebilecektir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz 2008, s.34).

Fettahlıoğlu çalışmasında örgütsel yabancılaşmaya önleyici organizasyonel müdahaleleri; motive edilmiş işin temel boyutları, iş değiştirme, iş genişletme, iş zenginleştirme, esnek çalışma saatleri, otonom çalışma grupları, iş yaşam kalitesi ve takım geliştirme olarak 8 grupta tanımlanmıştır (Fettahlıoğlu 2006, s.17).

Örgüt içerisinde üst yönetimin çatışma yönetimi, stres yönetimi uygulanmasının yanında iş görenlerin yönetime katılmaları sağlanarak hem çalışanlar hem de örgüt için uygun sosyal politikalar belirlenerek çalışma yaşamının kalitesi artırılarak yabancılaşmanın önlenmesi ya da azaltılması gerçekleştirilebilmelidir (Mordoğan 2014,s.28)

Sonuç olarak çalışma hayatına getirilen yeni standartlar her geçen gün organizasyon ve bireysel müdahaleleri geliştirerek yabancılaşmayı önleme çabalarını daha başarılı hale getirmektedir. Yeni nesil yönetim anlayışı, insana önem veren yönetim bakış açısı işyerinde insan ilişkileri ve insanın mutluluğunu ön plana almıştır. Böylece çalışanın kendi istek ve gereksinmelerini belirleyebilmesi, ifade edebilmesi ve çalışma arkadaşlarıyla bütünleşmesi yolunda birçok yeni uygulamaları gündeme getirilmektedir. Bu yeni yönetim yaklaşımlarından birisi pozitif psikolojiden köken alarak hızla gelişen “Pozitif Yönetim Yaklaşımı”dır. Bu yaklaşım pozitif psikolojinin

çalışma, bulgu ve değerlerinin iş yaşamında uygulanmasıyla oluşmuştur. Çalışanın yeteneklerinin maksimize edilerek kullanılması, işinden memnun, yaptığından tatmin olan mutlu çalışanları sağlamaya yönelik örgütler oluşturmayı amaçlamaktadır. Yeni bakış açılarına diğer bir örnek ise yetenek yönetimi yaklaşımıdır. Yetenek yönetimi işletmenin ihtiyaç duyduğu beceri, hüner ve yeteneğe sahip kişilerin belirlenmesi, işe alınması, geliştirilmesi, bu kişilerin şirkete sadakatle bağlanmalarının sağlanması ve belirli bir strateji izleyerek kilit görevlere yerleştirilmesini ifade eden bir yönetim yaklaşımıdır. İnsanı merkez alan birçok yönetim yaklaşımının özünde çalışanın tatminini arttırmak, mutlu olacağı bir örgüt ikliminde örgütsel bağlılığı arttırmak ve örgüte yabancılaşmayı önlemek yatar (Şengün 2016, ss.5-40).

2.4.4 Sağlık Çalışanları ve Örgütsel Yabancılaşma

Günümüze çalışma yaşamının temeli haline gelen değişim ve değişim hızındaki artış, bireyin iş yaşamındaki hareketlilik, rollerin sık sık değişmesi işe yabancılaşmaya yol açmaktadır.

Hastaneler 24 saat hizmet veren, vardiya veya nöbet sistemi ile çalışmanın zorunlu olduğu kurumlardır. Ülkemizde de sağlık personeli konusunda personel açığı bulunmaktadır. Sağlık personelinin yetersiz olması nedeniyle çalışan bireylerin iş yükünün fazla olması iş tatminsizliğine yol açmakta, böylece iş tatminsizliği sonucunda da çalışan birey işinden uzaklaşmaktadır. Sağlık sektöründe özellikle kronik, çaresiz hastalara yardımcı olamama, düzelme işaretleri görememe, hasta kaybı gibi nedenler, sağlık çalışanlarında derin duygusal tükenmeye yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra aşırı iş yükü ve nöbet sistemi, olumsuz çalışma ve yaşam koşulları da sağlık personelinin çoğunu etkileyen tükenmişlik sendromunu ve yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Atan 2011,s.47).

Modernleşme süreciyle birlikte gittikçe daha da büyüüp karmaşık hale gelen örgütlerde normsuzluk ve çatışmanın kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir. Karmaşık ve kaotik örgütler olarak tanımlanan hastaneler, büyük bir çatışma potansiyeline sahiptirler. Hastane örgütleri açısından örgütsel çatışma, hasta tedavi sürecinde yer alan personel arasındaki anlaşmazlık, uyumsuzluk, rol karmaşıklığı, görev belirsizliği başta olmak üzere değişik çatışma unsurlarını içeren kapsamlı bir kavram olarak değerlendirilebilir. Yabancılaşma yapılan işe ve meslek guruplarına göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; hemşirelerde yapılan bir çalışmada stres yaratan faktörler olarak ağrı ve

ölümle çok sık karşılaşma, aşırı iş yükü, karar verme yetkisinin olmaması, rol belirsizliği, ücretin yetersiz olması, toplumda mesleğin saygınlığının olmaması, vardiya yöntemiyle çalışma, personel eksikliği, hasta ve aileleriyle çatışma gibi nedenler hemşirelerde güçsüzlük ve duyarsızlığa neden olmaktadır (Üstün 1995, ss. 18-19). Doktorların yabancılaşma ve güçsüzlük düzeyleri üzerinde etkili olan faktörler hemşirelere göre bazı noktalarda farklılık göstermektedir. Örneğin; hemşirelik mesleğinin aksine doktorluk toplum içerisinde saygınlığı olan bir meslektir. Bu da çalışanın motivasyonunu artırıcı bir etken olmasının yanı sıra yeterli bir etken değildir. Fazla mesai saatleri, vardiya yöntemi çalışma, uykusuzluk, yorgunluk, iş yoğunluğundan ötürü özel hayata yeterince zaman ayıramama, hastanenin büyüklüğü ve hekim sayısının yetersizliği, hastane yönetimi ile ilgili yeterince söz sahibi olamama gibi nedenler motivasyon düşürücü nedenler olmakla birlikte beraberinde stres ve güçsüzlüğü meydana getiren faktörlerdir.

Yardımcı sağlık personeli olarak çalışanların yabancılaşma ve güçsüzlük düzeyleri üzerinde etkili olan faktörler ise; maaşın tatmin edici olmaması, uzun süreli aynı yerde çalışma ve aynı işi yapma, yönetimde fikirlerin dikkate alınmaması gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir (Gürsoy 2014, ss.7-134).

Sağlık çalışanları çalıştıkları alanda sıklıkla stres yaratan olaylarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle diğer iş ortamlarından farklılık göstermektedir. Bunun yanında yasal düzenlemelerin etkin şekilde uygulanmaması, görev tanımlarındaki karmaşa, rol belirsizlikleri, disiplinler arası iletişim kopukluğu, ekip içinde rol karmaşası, ağır iş yükü, vardiyalı çalışma, karmaşık araç ve gereçler kullanma, araç-gereç eksikliği, personel yetersizlikleri, yetersiz işgücü sonucu hastaya bütüncül olarak bakım verememe, hastaya uygulanacak işlemlerin bölünerek farklı kişiler tarafından yapılması sonucu iş bölümünün artması, bireysel inisiyatif ve yaratıcılıklarını ön plana çıkaramama, yaptığı işten doyum sağlayamama, stres ve tükenmişliği fazlası ile hissetme, hastalığa bağlı gerginlik yaşayan bireylerle ve aileleri ile iletişim kurma gibi ailelere bakım verme gibi çalışma koşullarından kaynaklanan engel ve zorlanma durumlarıyla karşı karşıyadırlar. Bütün bu sorunlar sağlık çalışanlarını örgütüne yabancılaştırmaktadır (Hoşgörür 1997, ss. 21-52).

Söyük ve Şengün'ün (2016) kamu hastanelerinde yaptığı örgütsel yabancılaşmayla ilgili çalışmada; işe yabancılaşmanın alt boyutlarından en fazla yasalar ve koşullardan

kaynaklananan yabancılaşmanın olduğu, en az ise çalışma arzusu ve iletişim kaynaklı yabancılaşma olduğu saptanmıştır (Söyük ve Şengün,2016)

Sağlıklı örgütlerin, çalışanlarının yabancılaşmasını engelleyecek bazı özelliklerinin olduğu görülür. Sağlıklı örgütlerde katılımcı bir yönetim vardır. Fakat iş gören yabancılaşmasına neden olan faktörlerden biri de kişinin örgütte başkasının kontrolünde iş yapması ve işinin sonuçlarını değerlendirme olanağının olmamasıdır. Sağlıklı örgütlerde örgütsel bağlılık ve örgütsel hedeflere karşı özdeşim duygusu vardır; oysa işgören yabancılaşmasına neden olan ortamlarda kişi, bu gibi durumları anlamsız uğraşlar olarak değerlendirir; çünkü yabancılaşmış iş görenin başkaları tarafından konmuş kuralları anlamsız olarak değerlendirmesidir. Yabancılaşmış işgören davranışlarını başkalarının yönlendirdiği anlamsız hareketler olarak görür. Olayların ve durumların gerçek anlamını kavramada zorlanır ve sürece karşı soğuma hissi duyar (Yıldız vd. 2013, s.17).

Hastanelerde çıkan çatışmaların başlıca nedenleri; iletişim yetersizliği, karşılıklı görev bağımlılığının gerçekleşmemesi, statü farklılıkları, görev yetki ve sorumluluğun belirsizliği, algılama farklılıkları, amaç çıkar ve değer farklılıkları gibi nedenler etkili olmakla beraber çatışma nedenleri farklılık da gösterebilmektedir. Bazen herhangi birimdeki bir çatışma örneğinin arkasında çok sayıda neden yer alabilmektedir. Örgütlerde yaşanan normsuzluğun ve beraberinde meydana getirmiş olduğu çatışmanın çözülememesi ciddi anlamda işten ayrılma ve personel devrine neden olmaktadır. Örneğin; Ergüç'ün yapmış olduğu bir araştırmaya göre; istifa ederek ayrılan personel arasında ilk sırada hemşire gurubu, ikinci sırada ise asistan hekim yer almaktadır (Akça ve Eriğüç 2006, s. 129).

Sonuç olarak sağlık hizmetleri zor çalışma şartlarında ve özverili çalışmayı gerektiren bir sektördür. Yoğun stres ortamında birçok çatışmayıda bağrında barındırır. Bu ortam diğer çalışma ortamlarına göre daha kolay örgütsel yabancılaşmayı sağlar.

3. VERİ VE YÖNTEM

3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada, stres kavramının en çok yaşandığı sektörlerden biri olan sağlık sektöründe, örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkileri saptamak amaçlanmıştır. Sağlık hizmetlerinde örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkilerine yönelik araştırma sayısı yok denecek kadar azdır. Bu çalışmanın bundan sonraki çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Stres yaratacak unsurların önceden öngörülerek ortadan kaldırılması, olumlu stresin aşılması, örgütteki yabancılaşma düzeyini azaltacaktır. Örgütsel strese bağlı örgütsel yabancılaşmanın engellenmesi iş ortamında hoşnutluğu arttıracaktır. Bu amaçla örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ilişkisi incelenmiştir.

3.2 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Kocaeli'ndeki özel bir hastanede çalışan 200 kişi oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tümüne ulaşmak hedeflendi ancak yıllık izinler ve bazı çalışanların araştırmaya katılmak istememesinden dolayı, araştırmaya gönüllü olarak katılan 200 kişi ile çalışma yapıldı.

3.3 ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE HİPOTEZİ

Araştırmada aşağıdaki hususların olduğu varsayılmıştır.

- i. Araştırmada kullanılan istatistiki yöntemler yapılan çalışmaya uygun olduğu varsayılmıştır.
- ii. Araştırmaya katılan çalışanların, kendilerine yöneltilen anket sorularını özgür iradeleriyle samimi olarak cevapladıkları varsayılmıştır.
- iii. Araştırma sorularına verilen cevapların güvenilir ve geçerli olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri :

Hipotez 1

H0: Örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasında ilişki yoktur.

H1: Örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasında ilişki vardır.

Hipotez 2

H0: Örgütsel stres demografik özelliklere göre farklılık göstermez.

H1: Örgütsel stres demografik özelliklere göre farklılık gösterir.

Hipotez 3

H0: Örgütsel yabancılaşma demografik özelliklere göre farklılık göstermez.

H1: Örgütsel yabancılaşma demografik özelliklere göre farklılık gösterir.

3.4 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- i. Araştırma konusunu nedeniyle başvurulmuş hastanelerden yalnızca bir tanesinin anket çalışmasını kabul etmesi.
- ii. Hastanede yoğun bir şekilde çalışıldığı için çalışanların anket doldurmaya zaman bulamaması.
- iii. Zamanın kısıtlı olmasından dolayı tek hastanede ve sınırlı sayıda çalışan üzerine anket çalışması yapılabilmesi.
- iv. Yapılan çalışma ile ilgili daha önceden yapılmış kısıtlı sayıda kaynak olması.

3.5 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmaya Kocaeli’nde özel bir hastanede, örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkileri saptamak için 7 Şubat 2016 tarihinde başlanıp, hastane çalışanlarına anket uygulaması şeklinde yapılmıştır.

Kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların sosyodemografik özellikleri ile ilgili çoktan seçmeli sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde çalışanların yapılan işin özelliği, yönetici, mesleki ilerleme, maddi olanaklar, iş arkadaşları ile ilgili örgütsel stres düzeyini belirlemeye yönelik Solakoğlu’nun (2007) farklı araştırmacıların çalışmalarından alıntılar yaparak oluşturduğu örgütsel stres ölçeği ile Mottaz’ın (1981) oluşturduğu örgütsel yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır.

İlk bölüm sosyodemografik özellikler ile ilgili 13 sorudan oluşmaktadır. Kullanılan örgütsel stres ölçeği 28 madde ve “yönetici ile ilgili stres kaynakları (5 madde)”, “mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları (5 madde)”, “maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları (5 madde)” ve “iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları (6 madde)” olmak üzere toplam beş boyuttan oluşmaktadır. Kullanılan örgütsel yabancılaşma ölçeği 21 madde ve “güçsüzleşme (7 madde)”, “anlamsızlaşma (7 madde)” ve “kendine yabancılaşma (7 madde)” olmak üzere toplam üç boyuttan oluşmaktadır.

İkinci ve üçüncü bölümde yer alan sorulara verilen yanıtlar tamamen katılıyorum (1), çok katılıyorum (2), orta düzeyde katılıyorum (3), az katılıyorum (4), hiç katılmıyorum (5) seçeneklerini içeren beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarının beşli

likert ölçeğine göre değerlendirilmesi 1'e yaklaştıkça örgütsel stresin ve örgütsel yabancılaşmanın arttığını, 5'e yaklaştıkça örgütsel stresin ve örgütsel yabancılaşmanın azaldığını belirten yorumlar yapılmıştır.

Araştırmada katılımcıların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili görüşlerini tanımlamak amacıyla her bir ifadeye ilişkin frekans ve yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Çalışanların görüşlerine göre örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Basit Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki neden-sonuç ilişkisinin açıklanmasına yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli oluşturulmuştur.

Çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmalarına ilişkin puanlarının dağılımları Shapiro-Wilks testi ile incelenmiş ve normal dağılım gösteren durumlarda iki grup için t-testi, ikiden çok grubun karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır. Normal dağılıma uygunluk sağlanmadığında ise iki grup için Mann-Whitney U testi, ikiden çok grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Tablolarda hangi testin kullanıldığı belirtilmiştir (t-testi için t değerleri, Mann-Whitney U testi için z değerleri, varyans analizi için F değerleri, Kruskal-Wallis testi için χ^2 değerleri verilmiştir). Çalışmada gerek ilişkilerin tespiti, gerekse yapılan karşılaştırmalarda, örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerine ilişkin genel puanın elde edilmesi için tüm maddelerin aritmetik ortalaması alınmıştır. Bununla birlikte araştırmada örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerinin güvenilirliğini test etmek amacıyla "Cronbach's Alpha" katsayıları hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

4.1 ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırma sonucunda, çalışanların demografik özelliklerine ilişkin istatistikî bilgiler tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Çalışanların cinsiyetine göre dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Kadın	148	74,0
Erkek	52	26,0
Toplam	200	100,0

Tablo 4.1’de çalışanların cinsiyetine göre dağılımları incelendiğinde kadın 148 (yüzde 74) kişi, erkek 52 (yüzde 26) kişi bulunmaktadır.

Tablo 4.2: Çalışanların yaşına göre dağılımları

Yaş Grupları	Sayı	Yüzde(%)
20 yaş ve altı	36	18,0
21-30 arası yaş	119	59,5
31-40 arası yaş	31	15,5
41-50 arası yaş	10	5,0
51 yaş ve üzeri	4	2,0
Toplam	200	100,0

Tablo 4.2’de çalışanların yaşına göre dağılımları incelendiğinde 20 yaş ve altı 36 (yüzde 18) kişi, 21-30 yaş arası 119 (yüzde 59,5) kişi, 31-40 yaş arası 31 (yüzde 15,5) kişi, 41-50 yaş arası 10 (yüzde 5) kişi, 51 yaş ve üzeri 4 (yüzde 2) kişi bulunmaktadır.

Tablo 4.3: Çalışanların medeni durumuna göre dağılımları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde(%)
Evli	90	45,0
Bekar	110	55,0
Toplam	200	100,0

Tablo 4.3’te çalışanların medeni durumuna göre dağılımları incelendiğinde evli 90 (yüzde 45) kişi, bekar 110 (yüzde 55) kişi bulunmaktadır.

Tablo 4.4: Çalışanların eğitim durumuna göre dağılımları

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
Ortaöğretim	132	66,0
Ön Lisans	16	8,0
Lisans	37	18,5
Yüksek Lisans	9	4,5
Doktora	6	3,0
Toplam	200	100,0

Tablo 4.4'te çalışanların eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde çoğunluğu ortaöğretim mezunu 132 (yüzde 66) kişi oluşturmaktadır. Ön lisans düzeyinde 16 (yüzde 8) kişi, lisans düzeyinde 37 (yüzde 18,5) kişi, yüksek lisans düzeyinde 9 (yüzde 4,5) kişi, doktora düzeyinde 6 (yüzde 3) kişi bulunmaktadır.

Tablo 4.5: Çalışanların sağlık eğitimi alma durumuna göre dağılımları

Sağlık Eğitimi	Sayı	Yüzde(%)
Almayan	101	50,5
Sağlık Meslek Lisesi	77	38,5
Sağlık Ön lisans	9	4,5
Sağlık Lisans	12	6,0
Sağlık Lisansüstü	1	0,5
Diğer	17	8,5
Toplam	200	100,0

Tablo 4.5'te çalışanların sağlık eğitimi alma durumunu incelediğimizde sağlık eğitimi almayan 101 (yüzde 50,5) kişi, sağlık meslek lisesi mezunu 77 (yüzde 38,5) kişi, sağlık ön lisans mezunu 9 (yüzde 4,5) kişi, sağlık lisans mezunu 12 (yüzde 6) kişi, sağlık lisansüstü mezunu 1 (yüzde 0,5) kişi bulunmaktadır.

Tablo 4.6: Çalışanların yöneticilik görevine sahipliğine göre dağılımları

Yöneticilik Görevi	Sayı	Yüzde(%)
Evet	11	5,5
Hayır	189	94,5
Toplam	200	100,0

Tablo 4.6’da çalışanlardan yöneticilik görevine sahip 11 (yüzde 5,5) kişi ve yönetici olmayan 189 (yüzde 94,5) kişi bulunmaktadır.

Tablo 4.7: Çalışanların yöneticilik türlerine göre dağılımları

Yöneticilik Görevi	Sayı	Yüzde(%)
Sorumlu Hemşire	3	33,3
Diğer	6	66,7
Toplam	9	100,0

Tablo 4.7’de yöneticilik türlerine göre dağılımları incelendiğinde sorumlu hemşire 3 (yüzde 33,3) kişi ve 6 (yüzde 66,7) kişi diğer (nöbetçi hastane müdürü, yönetim asistanı, muhasebe ve insan kaynakları departmanları) meslek grubundadır.

Tablo 4.8: Çalışanların çalıştıkları bölüme göre dağılımları

Çalışılan Bölüm	Sayı	Yüzde(%)
Radyoloji	11	5,5
Acil-yoğun bakım	18	9,0
Çocuk	2	1,0
İdari birim	6	3,0
Laboratuvar	13	6,5
Yoğun Bakım Ünitesi	16	8,0
Ameliyathane (YBÜ)	13	6,5
Servis	27	13,5
Poliklinik	28	14
Diğer	66	33,0
Toplam	200	100,0

Tablo 4.8’de çalışanların çalıştıkları bölüme göre dağılımları incelendiğinde 11 (yüzde 5,5) kişi radyoloji bölümünde, 18 (yüzde 9) kişi acil-yoğun bakım bölümünde, 2 (yüzde 1) kişi çocuk bölümünde, 6 (yüzde 3) kişi idari birim bölümünde, 13 (yüzde 6,5) kişi laboratuvar bölümünde, 16 (yüzde 8) kişi yoğun bakım ünitesinde, 13 (yüzde 6,5) kişi ameliyathane bölümünde, 27 (yüzde 13,5) kişi servis bölümünde, 28 (yüzde 14) kişi poliklinik ve 66 (yüzde 33) kişi diğer (cerrahi, yeni doğan yoğun bakım, doğumhane, yönetim, güzellik merkezi, hasta kabul, danışma, sterilizasyon, yemekhane, kantin, güvenlik, şoför) bölümlerde çalışmaktadır.

Tablo 4.9: Çalışanların görevine göre dağılımları

Görev	Sayı	Yüzde(%)
Ebe	8	4,0
Hemşire	53	26,5
Hekim	15	7,5
Teknisyen	22	11,0
ATT	11	5,5
Diğer	91	45,5
Toplam	200	100,0

Tablo 4.9’da çalışanların görevine göre incelendiğinde 8 (yüzde 4) kişi ebe, 53 (yüzde 26,5) kişi hemşire, 15 (yüzde 7,5) kişi doktor, 22 (yüzde 11) kişi teknisyen, 11 (yüzde 5,5) kişi ATT ve 91(yüzde 45,5) kişi diğer (sorumlu amir, yönetim asistanı, destek elemanı, halkla ilişkiler, insan kaynakları, muhasebe, destek elemanı, şoför, kantin görevlisi, özel güvenlik görevlisi, yemekhane görevlisi) meslek grubundadır.

Tablo 4.10: Çalışanların çalışma şekline göre dağılımları

Çalışma Şekli	Sayı	Yüzde(%)
Sadece Gündüz	77	38,5
Sadece Gece	4	2,0
Nöbet Usulü	119	59,5
Toplam	200	100,0

Tablo 4.10’da çalışanların çalışma şekline göre dağılımları incelendiğinde 77 (yüzde 38,5) kişi sadece gündüz, 4 (yüzde 2) kişi sadece gece, 119 (yüzde 59,5) kişi nöbet usulü çalışmaktadır.

Tablo 4.11: Çalışanların işletmedeki çalışma süresine göre dağılımları

Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde(%)
1 yıldan az	69	34,5
1-5 yıl arası	115	57,5
6-10 yıl arası	13	6,5
16 yıl ve üzeri	3	1,5
Toplam	200	100,0

Tablo 4.11’de çalışanların işletmedeki çalışma süresine göre dağılımları incelendiğinde 69 (yüzde 34,5) kişi 1 yıldan az, 115 (yüzde 57,5) kişi 1-5 yıl arası, 13 (yüzde 6,5) kişi 6-10 yıl arası, 3 (yüzde 1,5) kişi 16 yıl ve üzeri aynı işyerinde çalışmıştır.

Tablo 4.12: Çalışanların toplam mesleki deneyim süresine göre dağılımları

Mesleki Deneyim Süresi	Sayı	Yüzde(%)
1 yıldan az	36	18,0
1-5 yıl arası	120	60,0
6-10 yıl arası	26	13,0
11-15 yıl arası	9	4,5
16 yıl ve üzeri	9	4,5
Toplam	200	100,0

Tablo 4.12’de çalışanların toplam mesleki deneyim süresine göre dağılımları incelendiğinde 36 (yüzde 18) kişi 1 yıldan az, 120 (yüzde 60) kişi 1-5 yıl arası, 26 (yüzde 13) kişi 6-10 yıl arası, 9 (yüzde 4,5) kişi 11-15 yıl arası, 9 (yüzde 4,5) kişi 16 yıl ve üzeri çalışmıştır.

Tablo 4.13: Çalışanların iş değiştirme sıklığına göre dağılımları

İş Değiştirme Sıklığı	Sayı	Yüzde(%)
Hiç	68	34,0
1 kez	54	27,0
2 kez	45	22,5
3 kez	23	11,5
4 kez	6	3,0
5 kez ve üzeri	4	2,0
Toplam	200	100,0

Tablo 4.13’te çalışanların iş değiştirme sıklığına göre dağılımları incelendiğinde 54 (yüzde 27) kişi 1 kez, 45 (yüzde 22,5) kişi 2 kez, 23 (yüzde 11,5) kişi 3 kez, 6 (yüzde 3) kişi 4 kez, 4 (yüzde 2) kişi 5 kez ve üzeri iş değiştirmiştir. Hiç iş değiştirmeyen 68 (yüzde 34) kişi bulunmaktadır.

4.2 ÖRGÜTSEL STRESE İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu bölümde araştırmanın yapıldığı Kocaeli’ndeki özel bir hastanede çalışanların, örgütsel strese ilişkin sonuçları ele alınmıştır.

Tablo 4.14: Örgütsel stres alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek	Alt Ölçekler (Boyutlar)	\bar{x}	s.s.
Örgütsel Stres	Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları	3,33	0,96
	Yönetici ile ilgili stres kaynakları	3,80	0,74
	Mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları	3,40	0,95
	Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları	2,49	1,11
	İş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları	3,99	0,81
	GENEL	3,44	0,69

Tablo 4.14’te örgütsel strese ilişkin alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Bulgulara göre örgütsel stres boyutlarının aritmetik ortalaması “yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları” boyutu orta düzey 3,33, “yönetici ile ilgili stres kaynakları” boyutu orta düzey 3,80, “mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları” boyutu orta düzey 3,40, “maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları” boyutu 2,49 en olumsuz dolayısıyla en yüksek stres kaynağı, “iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları” boyutu 3,99 en olumlu veya en düşük stres kaynağı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.15: Yapılan işin özelliğine bağlı stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{x}	s.s	
		Tam (1)	Çok (2)	Orta (3)	Az (4)	Hiç (5)			
1	İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum	f	35	48	62	32	23	2,80	1,24
		%	17,5	24,0	31,0	16,0	11,5		
2	Benden kapasitemi aşan işler bekleniyor	f	8	45	48	45	54	3,46	1,22
		%	4,0	22,5	24,0	22,5	27,0		
3	Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri fazladır	f	26	53	51	36	34	3,00	1,29
		%	13,0	26,5	25,5	18,0	17,0		
4	İşlerimi yaparken zaman baskısı yaşamaktayım	f	24	50	38	42	46	3,18	1,35
		%	12,0	25,0	19,0	21,0	23,0		
5	Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum	f	29	11	42	37	81	3,65	1,42
		%	14,5	5,5	21,0	18,5	40,5		
6	İş ortamında kişiliğimden ödün verdiğimi düşünüyorum	f	13	15	45	37	90	3,88	1,25
		%	6,5	7,5	22,5	18,5	45,0		

Tablo 4.15'te çalışanların, yapılan işin özelliğine bağlı stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir. Tablo 4.15'te ki dağılım ve ortalamalara bakılırsa ifadelerden en yüksek stres algısının olduğu konu “iş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum” ifadesidir.

“İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum” ifadesinde katılımcılardan 35 (yüzde 17,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 48 (yüzde 24) kişi “çok katılıyorum”, 62 (yüzde 31) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 32 (yüzde 16) kişi “az katılıyorum” ve 23 (yüzde 11,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,8'dir.

“Benden kapasitemi aşan işler bekleniyor” ifadesine katılımcılardan 8 (yüzde 4) kişi “tamamen katılıyorum”, 45 (yüzde 22,5) kişi “çok katılıyorum”, 48 (yüzde 24) kişi “orta düzeyde katılıyorum”, 45 (yüzde 22,5) “az katılıyorum” ve 54 (yüzde 27) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,46'dır.

“Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri fazladır” ifadesinde katılımcılardan 26 (yüzde 13) kişi “tamamen katılıyorum”, 53 (yüzde 26,5) kişi “çok

katılıyorum”, 51(yüzde 25,5) kişi “orta düzeyde katılıyorum”, 36 (yüzde 18) kişi “az katılıyorum” ve 34 (yüzde 17) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3’tür.

“İşlerimi yaparken zaman baskısı yaşamaktayım” ifadesinde katılımcılardan 24 (yüzde 12) kişi “tamamen katılıyorum”, 50 (yüzde 25) kişi “çok katılıyorum”, 38 (yüzde 19) kişi “orta düzeyde katılıyorum”, 42 (yüzde 21) kişi “az katılıyorum” ve 46 (yüzde 23) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,18’dir.

“Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum” ifadesinde katılımcılardan 29 (yüzde 14,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 11 (yüzde 5,5) kişi “çok katılıyorum”, 42 (yüzde 21) kişi “orta düzeyde katılıyorum”, 37 (yüzde 18,5) kişi “az katılıyorum” ve 81 (yüzde 40,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,65’tir.

“İş ortamında kişiliğimden ödün verdiğimi düşünüyorum” ifadesinde katılımcılardan 13 (yüzde 6,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 15 (yüzde 7,5) kişi “çok katılıyorum”, 45 (yüzde 22,5) kişi “orta düzeyde katılıyorum”, 37 (yüzde 18,5) kişi “az katılıyorum” ve 90 (yüzde 45) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,88’dir.

Tablo 4.16: Yönetici ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{x}	s.s	
		Tam (1)	Çok (2)	Orta (3)	Az (4)	Hiç (5)			
7	İşimle ilgili konularda benim görüşlerim alınmamaktadır	f	22	37	50	35	56	3,33	1,35
		%	11,00	18,50	25,00	17,50	28,00		
8	Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor	f	31	52	60	23	34	2,89	1,29
		%	15,50	26,00	30,00	11,50	17,00		
9	İşyerinde birden çok kişiye aynı anda sorumlu oluyorum	f	24	18	24	19	115	3,92	1,46
		%	12,00	9,00	12,00	9,50	57,50		
10	Yöneticim astlarının duygularını fazla önemsememektedir	f	9	15	37	43	96	4,01	1,17
		%	4,50	7,50	18,50	21,50	48,00		
11	Yöneticim ve üstlerimle etkili iletişim kuramamaktayım	f	7	16	31	42	104	4,10	1,14
		%	3,50	8,00	15,50	21,00	52,00		
12	Bana verilen görevin tam olarak ne olduğu açıklanmıyor	f	5	4	17	20	154	4,57	0,92
		%	2,50	2,00	8,50	10,00	77,00		

Tablo 4.16’da çalışanların yönetici ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir. Tablo 4.16’da ki dağılım ortalamalarına bakılırsa ifadelerden en yüksek stres algısının olduğu konu “benden sürekli başarılı olmam bekleniyor” ifadesidir.

“İşimle ilgili konularda benim görüşlerim alınmamaktadır” ifadesinde katılımcılardan 22 (yüzde 11) kişi “tamamen katılıyorum”, 37 (yüzde 18,5) kişi “çok katılıyorum”, 50 (yüzde 25) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 35 (yüzde 17,5) kişi “az katılıyorum” ve 56 (yüzde 28) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,33’tür.

“Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor” ifadesinde katılımcılardan 31 (yüzde 15,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 52 (yüzde 26) kişi “çok katılıyorum”, 60 (yüzde 30) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 23 (yüzde 11,5) kişi “az katılıyorum” ve 34 (yüzde 17) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,89’ dur.

“İşyerinde birden çok kişiye aynı anda sorumlu oluyorum” ifadesinde katılımcılardan 24 (yüzde 12) kişi “tamamen katılıyorum”, 18 (yüzde 9) kişi “çok katılıyorum”, 24 (yüzde 12) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 19 (yüzde 9,5) kişi “az katılıyorum” ve 115 (yüzde 57,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,92’dir.

“Yöneticim astlarının duygularını fazla önemsememektedir” ifadesinde katılımcılardan 9 (yüzde 4,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 15 (yüzde 7,5) kişi “çok katılıyorum”, 37 (yüzde 18,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 43 (yüzde 21,5) kişi “az katılıyorum” ve 96 (yüzde 48) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,01’dir.

“Yöneticim ve üstlerimle etkili iletişim kuramamaktayım” ifadesinde katılımcılardan 7 (yüzde 3,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 16 (yüzde 8) kişi “çok katılıyorum”, 31 (yüzde 15,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 42 (yüzde 21) kişi “az katılıyorum” ve 104 (yüzde 52) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,1’dir.

“Bana verilen görevin tam olarak ne olduğu açıklanmıyor” ifadesinde katılımcılardan 5 (yüzde 2,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 4 (yüzde 2) kişi “çok katılıyorum”, 17 (yüzde 8,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 20 (yüzde 10) kişi “az katılıyorum” ve 154 (yüzde 77) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,57’dir.

Tablo 4.17: Mesleki ilerleme terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{x}	s.s	
		Tam (1)	Çok (2)	Orta (3)	Az (4)	Hiç (5)			
13	Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum	f	48	59	35	17	41	2,72	1,45
		%	24,00	29,50	17,50	8,50	20,50		
14	Yapılan terfilerden memnun değilim	f	15	18	29	26	112	4,01	1,32
		%	7,50	9,00	14,50	13,00	56,00		
15	İşyerimde erken terfi eden arkadaşlarımdan benden daha başarısız olduğumu düşünüyorum	f	7	6	37	26	124	4,27	1,08
		%	3,50	3,00	18,50	13,00	62,00		
16	İnsanlar bu işte başka işlerde olduğu gibi kolay terfi edemezler	f	31	37	55	22	55	3,17	1,41
		%	15,50	18,50	27,50	11,00	27,50		
17	İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum	f	43	54	39	21	43	2,84	1,44
		%	21,50	27,00	19,50	10,50	21,50		

Tablo 4.17’de çalışanların mesleki ilerleme terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir. Tablo 4.17’de ki dağılım ortalamalarına bakılırsa ifadelerden en yüksek stres algısının olduğu konu “gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum” ifadesidir.

“Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum” ifadesinde katılımcılardan 48 (yüzde 24) kişi “tamamen katılıyorum”, 59 (yüzde 29,5) kişi “çok katılıyorum”, 35 (yüzde 17,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 17 (yüzde 8,5) kişi “az katılıyorum” ve 41 (yüzde 20,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,72’dir.

“Yapılan terfilerden memnun değilim” ifadesinde katılımcılardan 15 (yüzde 7,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 18 (yüzde 9) kişi “çok katılıyorum”, 29 (yüzde 14,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 26 (yüzde 13) kişi “az katılıyorum” ve 112 (yüzde 56) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,01’dir.

“İşyerimde erken terfi eden arkadaşlarımdan benden daha başarısız olduğumu

düşünüyorum” ifadesinde katılımcılardan 7 (yüzde 3,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 6 (yüzde 3) kişi “çok katılıyorum”, 37 (yüzde 18,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 26 (yüzde 13) kişi “az katılıyorum” ve 124 (yüzde 62) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,27’dir.

“İnsanlar bu işte başka işlerde olduğu gibi kolay terfi edemezler” ifadesinde katılımcılardan 31 (yüzde 15,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 37 (yüzde 18,5) kişi “çok katılıyorum”, 55 (yüzde 27,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 22 (yüzde 11) kişi “az katılıyorum” ve 55 (yüzde 27,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,17’dir.

“İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum” ifadesinde katılımcılardan 43 (yüzde 21,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 54 (yüzde 27) kişi “çok katılıyorum”, 39 (yüzde 19,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 21 (yüzde 10,5) kişi “az katılıyorum” ve 43 (yüzde 21,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,84’tür.

Tablo 4.18: Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{X}	s.s	
		Tam (1)	Çok (2)	Orta (3)	Az (4)	Hiç (5)			
18	Maaş artışından memnun değilim	f	76	56	35	17	16	2,21	1,26
		%	38,00	28,00	17,50	8,50	8,00		
19	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım bulunmaktadır	f	56	49	32	23	40	2,71	1,49
		%	28,00	24,50	16,00	11,50	20,00		
20	İşyerimde elde ettiğim maddi imkanlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir	f	43	48	35	27	47	2,94	1,48
		%	21,50	24,00	17,50	13,50	23,50		
21	İşimin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkanlar harcadığım emeğe karşı gelmemektedir	f	61	70	28	18	23	2,36	1,31
		%	30,50	35,00	14,00	9,00	11,50		
22	İşimin sağladığı maddi imkanlardan memnun değilim	f	66	69	29	16	20	2,28	1,28
		%	33,00	34,50	14,50	8,00	10,00		

Tablo 4.18’de maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir. Tablo 4.18’de ki dağılım ortalamalarına bakılırsa ifadelerden en yüksek

stres algısının olduğu konu “maaş artışından memnun değilim” ifadesidir.

“Maaş artışından memnun değilim” ifadesinde katılımcılardan 76 (yüzde 38) kişi “tamamen katılıyorum”, 56 (yüzde 28) kişi “çok katılıyorum”, 35 (yüzde 17,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 17 (yüzde 8,5) kişi “az katılıyorum” ve 16 (yüzde 8) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,21’dir.

“Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım bulunmaktadır” ifadesinde katılımcılardan 56 (yüzde 28) kişi “tamamen katılıyorum”, 49 (yüzde 24,5) kişi “çok katılıyorum”, 32 (yüzde 16) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 23 (yüzde 11,5) kişi “az katılıyorum” ve 40 (yüzde 20) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,71’dir.

“İşyerimde elde ettiğim maddi imkanlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir” ifadesinde katılımcılardan 43 (yüzde 21,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 48 (yüzde 24) kişi “çok katılıyorum”, 35 (yüzde 17,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 27 (yüzde 13,5) kişi “az katılıyorum” ve 47 (yüzde 23,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,94’tür.

“İşimin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkanlar harcadığım emeğe karşı gelmemektedir” ifadesinde katılımcılardan 61 (yüzde 30,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 70 (yüzde 35) kişi “çok katılıyorum”, 28 (yüzde 14) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 18 (yüzde 9) kişi “az katılıyorum” ve 23 (yüzde 11,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,36’dır.

“İşimin sağladığı maddi imkanlardan memnun değilim” ifadesinde katılımcılardan 66 (yüzde 33) kişi “tamamen katılıyorum”, 69 (yüzde 34,5) kişi “çok katılıyorum”, 29 (yüzde 14,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 16 (yüzde 8) kişi “az katılıyorum” ve 20 (yüzde 10) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,28’dir.

Tablo 4.19: İş arkadaşları ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{x}	s.s	
		Tam (1)	Çok (2)	Orta (3)	Az (4)	Hiç (5)			
23	Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet bulunmaktadır	f	10	10	57	45	78	3,86	1,15
		%	5,00	5,00	28,50	22,50	39,00		
24	Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum	f	7	15	39	29	110	4,1	1,17
		%	3,50	7,50	19,50	14,50	55,00		
25	Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum	f	23	24	54	38	61	3,45	1,34
		%	11,50	12,00	27,00	19,00	30,50		
26	Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmadığını düşünüyorum	f	8	7	27	39	119	4,27	1,08
		%	4,00	3,50	13,50	19,50	59,50		
27	Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum	f	8	7	29	36	120	4,27	1,09
		%	4,00	3,50	14,50	18,00	60,00		
28	İş arkadaşları arasında çok fazla sürtüşme bulunmaktadır	f	5	13	45	45	92	4,03	1,08
		%	2,50	6,50	22,50	22,50	46,00		

Tablo 4.19’da iş arkadaşlarıyla ilgili stres kaynaklarına ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir. Tablo 4.19’da ki dağılım ortalamalarına bakılırsa diğer faktörlere göre en yüksek stres algısının olduğu konu “birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum” ifadesidir. Stres algısını düşük düzeyde etkilemektedir.

“Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet bulunmaktadır” ifadesinde katılımcılardan 10 (yüzde 5) kişi “tamamen katılıyorum”, 10 (yüzde 5) kişi “çok katılıyorum”, 57 (yüzde 28,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 45 (yüzde 22,5) kişi “az katılıyorum” ve 78 (yüzde 39) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,86’dır.

“Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum” ifadesinde katılımcılardan 7 (yüzde 3,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 15 (yüzde 7,5) kişi “çok katılıyorum”, 39 (yüzde 19,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 29 (yüzde 14,5) kişi “az katılıyorum” ve 110 (yüzde 55) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde

ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,1'dir.

“Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum” ifadesinde katılımcılardan 23 (yüzde 11,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 24 (yüzde 12) kişi “çok katılıyorum”, 54 (yüzde 27) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 38 (yüzde 19) kişi “az katılıyorum” ve 61 (yüzde 30,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,45'tir.

“Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmadığını düşünüyorum” ifadesinde katılımcılardan 8 (yüzde 4) kişi “tamamen katılıyorum”, 7 (yüzde 3,5) kişi “çok katılıyorum”, 27 (yüzde 13,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 39 (yüzde 19,5) kişi “az katılıyorum” ve 119 (yüzde 59,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,27'dir.

“Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum” ifadesinde katılımcılardan 8 (yüzde 4) kişi “tamamen katılıyorum”, 7 (yüzde 3,5) kişi “çok katılıyorum”, 29 (yüzde 14,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 36 (yüzde 18) kişi “az katılıyorum” ve 120 (yüzde 60) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,27'dir.

“İş arkadaşlarım arasında çok fazla sürtüşme bulunmaktadır” ifadesinde katılımcılardan 5 (yüzde 2,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 13 (yüzde 6,5) kişi “çok katılıyorum”, 45 (yüzde 22,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 45 (yüzde 22,5) kişi “az katılıyorum” ve 92 (yüzde 46) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,03'tür.

4.3 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYA İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu bölümde araştırmanın yapıldığı Kocaeli'ndeki özel bir hastanede çalışanların örgütsel yabancılaşma alt boyutlarına (güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma) ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.20: Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek	Alt Ölçekler (Boyutlar)	\bar{x}	s.s.
Örgütsel Yabancılaşma	Güçsüzleşme	3,38	0,98
	Anlamsızlaşma	4,24	0,59
	Kendine Yabancılaşma	3,80	0,89
	GENEL	3,81	0,66

Tablo 4.20’de örgütsel yabancılaşmaya ilişkin alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Bulgulara göre örgütsel yabancılaşma boyutlarından “anlamsızlaşma” boyutu 4,24 en olumlu ve ya en düşük yabancılaşma kaynağı, “kendine yabancılaşma” boyutu orta düzey 3,80, örgütsel yabancılaşma içinde en fazla olumsuz görüş bildirdikleri “güçsüzleşme” boyutu orta düzey 3,38 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.21: Güçsüzleşme boyutuna ilişkin betimsel istatistikler

Sıra No	İfadeler		Katılım Düzeyi					\bar{x}	s.s
			Tam (1)	Çok (2)	Orta (3)	Az (4)	Hiç (5)		
1	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum	f	16	25	62	39	58	3,49	1,25
		%	8,00	12,50	31,00	19,50	29,00		
2	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım yoktur	f	14	29	60	38	59	3,50	1,25
		%	7,00	14,50	30,00	19,00	29,50		
3	Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur	f	6	9	61	51	73	3,88	1,05
		%	3,00	4,50	30,50	25,50	36,50		
4	İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım	f	20	38	64	30	48	3,24	1,29
		%	10,00	19,00	32,00	15,00	24,00		
5	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim	f	43	57	44	23	33	2,73	1,36
		%	21,50	28,50	22,00	11,50	16,50		
6	İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor	f	18	33	67	27	55	3,34	1,29
		%	9,00	16,50	33,50	13,50	27,50		
7	Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum	f	17	22	66	39	56	3,48	1,24
		%	8,50	11,00	33,00	19,50	28,00		

Tablo 4.21’de güçsüzleşme boyutuna ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir. Tablo 4.21’de dağılım ortalamalarına bakılırsa ifadelerden en yüksek yabancılaşma algısının

olduğu konu “işimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim” ifadesidir.

“İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum” ifadesinde katılımcılardan 16 (yüzde 8) kişi “tamamen katılıyorum”, 25 (yüzde 12,5) kişi “çok katılıyorum”, 62 (yüzde 31) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 39 (yüzde 19,5) kişi “az katılıyorum” ve 58 (yüzde 29) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,49’dur.

“İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım yoktur” ifadesinde katılımcılardan 14 (yüzde 7) kişi “tamamen katılıyorum”, 29 (yüzde 14,5) kişi “çok katılıyorum”, 60 (yüzde 30) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 38 (yüzde 19) kişi “az katılıyorum” ve 59 (yüzde 29,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,50’dir.

“Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur” ifadesinde katılımcılardan 6 (yüzde 3) kişi “tamamen katılıyorum”, 9 (yüzde 4,5) kişi “çok katılıyorum”, 61 (yüzde 30,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 51 (yüzde 25,5) kişi “az katılıyorum” ve 73 (yüzde 36,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,88’dir.

“İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım” ifadesinde katılımcılardan 20 (yüzde 10) kişi “tamamen katılıyorum”, 38 (yüzde 19) kişi “çok katılıyorum”, 64 (yüzde 32) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 30 (yüzde 15) kişi “az katılıyorum” ve 48 (yüzde 24) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,24’tür.

“İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim” ifadesinde katılımcılardan 43 (yüzde 21,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 57 (yüzde 28,5) kişi “çok katılıyorum”, 44 (yüzde 22) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 23 (yüzde 11,5) kişi “az katılıyorum” ve 33 (yüzde 16,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 2,73’tür.

“İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor” ifadesinde katılımcılardan 18 (yüzde 9) kişi “tamamen katılıyorum”, 33 (yüzde 16,5) kişi “çok katılıyorum”, 67 (yüzde 33,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 27 (yüzde 13,5) kişi “az katılıyorum” ve 55 (yüzde 27,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,34’tür.

“Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum” ifadesinde katılımcılardan 17 (yüzde 8,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 22 (yüzde 11) kişi “çok katılıyorum”, 66 (yüzde 33) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 39 (yüzde 19,5) kişi “az katılıyorum” ve 56 (yüzde 28) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,48’dir.

Tablo 4.22: Anlamsızlaşma boyutuna ilişkin betimsel istatistikler

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{X}	s.s	
		Tam (1)	Çok (2)	Orta (3)	Az (4)	Hiç (5)			
8	Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum	f	12	15	32	31	110	4,06	1,25
		%	6,00	7,50	16,00	15,50	55,00		
9	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor	f	5	5	12	22	156	4,60	0,90
		%	2,50	2,50	6,00	11,00	78,00		
10	Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum	f	7	4	11	17	161	4,61	0,95
		%	3,50	2,00	5,50	8,50	80,50		
11	Benim yaptığım işin gerçekten ne öneminin olduğunu sorguluyorum	f	7	17	17	31	128	4,28	1,14
		%	3,50	8,50	8,50	15,50	64,00		
12	Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır	f	53	40	24	21	62	3,00	1,62
		%	26,50	20,00	12,00	10,50	31,00		
13	Bu işletmenin genel işleyişinde rolümün katkısını göremiyorum	f	5	2	18	23	152	4,58	0,89
		%	2,50	1,00	9,00	11,50	76,00		
14	Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum	f	2	8	15	18	157	4,60	0,87
		%	1,00	4,00	7,50	9,00	78,50		

Tablo 4.22’de anlamsızlaşma boyutuna ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir. Tablo 4.22’de dağılım ortalamalarına bakılırsa ifadelerden en yüksek yabancılaşma algısının olduğu konu “benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır” ifadesidir. Stres algısını orta düzeyde etkilemektedir.

“Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum” ifadesinde katılımcılardan 12 (yüzde 6) kişi “tamamen katılıyorum”, 15 (yüzde 7,5) kişi “çok katılıyorum”, 32 (yüzde 16) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 31 (yüzde 15,5) kişi “az katılıyorum” ve 110 (yüzde 55) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,06’dır.

“Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor” ifadesinde katılımcılardan 5 (yüzde 2,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 5 (yüzde 2,5) kişi “çok katılıyorum”, 12 (yüzde 6) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 22 (yüzde 11) kişi “az katılıyorum” ve 156 (yüzde 78) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,60’dır.

“Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum” ifadesinde katılımcılardan 7 (yüzde 3,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 4 (yüzde 2) kişi “çok katılıyorum”, 11 (yüzde 5,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 17 (yüzde 8,5) kişi “az katılıyorum” ve 161 (yüzde 80,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,61’dır.

“Benim yaptığım işin gerçekten ne öneminin olduğunu sorguluyorum” ifadesinde katılımcılardan 7 (yüzde 3,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 17 (yüzde 8,5) kişi “çok katılıyorum”, 17 (yüzde 8,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 31 (yüzde 15,5) kişi “az katılıyorum” ve 128 (yüzde 64) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,28’dır.

“Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır” ifadesinde katılımcılardan 53 (yüzde 26,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 40 (yüzde 20) kişi “çok katılıyorum”, 24 (yüzde 12) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 21 (yüzde 10,5) kişi “az katılıyorum” ve 62 (yüzde 31) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3’tür.

“Bu işletmenin genel işleyişinde rolümün katkısını göremiyorum” ifadesinde katılımcılardan 5 (yüzde 2,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 2 (yüzde 1) kişi “çok

katılıyorum”, 18 (yüzde 9) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 23 (yüzde 11,5) kişi “az katılıyorum” ve 152 (yüzde 76) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,58’dir.

“Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum” ifadesinde katılımcılardan 2 (yüzde 1) kişi “tamamen katılıyorum”, 8 (yüzde 4) kişi “çok katılıyorum”, 15 (yüzde 7,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 18 (yüzde 9) kişi “az katılıyorum” ve 157 (yüzde 78,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,6’dir.

Tablo 4.23: Kendine yabancılaşma boyutuna ilişkin betimsel istatistikler

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{x}	s.s	
		Tam (1)	Çok (2)	Orta (3)	Az (4)	Hiç (5)			
15	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum	f	1	8	44	21	126	4,32	0,98
		%	0,50	4,00	22,00	10,50	63,00		
16	Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir	f	3	22	44	21	110	4,07	1,16
		%	1,50	11,00	22,00	10,50	55,00		
17	İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor	f	7	23	60	38	72	3,73	1,17
		%	3,50	11,50	30,00	19,00	36,00		
18	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor	f	12	33	59	31	65	3,52	1,26
		%	6,00	16,50	29,50	15,50	32,50		
19	İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor	f	5	17	58	40	80	3,87	1,12
		%	2,50	8,50	29,00	20,00	40,00		
20	İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor	f	12	36	48	27	77	3,61	1,32
		%	6,00	18,00	24,00	13,50	38,50		
21	İşim kendimi geliştirme imkanı sunacak zorlukta değildir	f	19	30	49	32	70	3,52	1,35
		%	9,50	15,00	24,50	16,00	35,00		

Tablo 4.23’te kendine yabancılaşma boyutuna ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir. Tablo 4.23’te dağılım ortalamalarına bakılırsa ifadelerden en yüksek yabancılaşma algısının olduğu konu “yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor” ifadesidir. Stres algısını düşük düzeyde etkilemektedir.

“Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum” ifadesinde katılımcılardan 1

(yüzde 0,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 8 (yüzde 4) kişi “çok katılıyorum”, 44 (yüzde 22) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 21 (yüzde 10,5) kişi “az katılıyorum” ve 126 (yüzde 63) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,32’dir.

“Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir” ifadesinde katılımcılardan 3 (yüzde 1,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 22 (yüzde 11) kişi “çok katılıyorum”, 44 (yüzde 22) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 21 (yüzde 10,5) kişi “az katılıyorum” ve 110 (yüzde 55) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 4,07’dir.

“İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor” ifadesinde katılımcılardan 7 (yüzde 3,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 23 (yüzde 11,5) kişi “çok katılıyorum”, 60 (yüzde 30) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 38 (yüzde 19) kişi “az katılıyorum” ve 72 (yüzde 36) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,73’dir.

“Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor” ifadesinde katılımcılardan 12 (yüzde 6) kişi “tamamen katılıyorum”, 33 (yüzde 16,5) kişi “çok katılıyorum”, 59 (yüzde 29,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 31 (yüzde 15,5) kişi “az katılıyorum” ve 65 (yüzde 32,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,52’dir.

“İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor” ifadesinde katılımcılardan 5 (yüzde 2,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 17 (yüzde 8,5) kişi “çok katılıyorum”, 58 (yüzde 29) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 40 (yüzde 20) kişi “az katılıyorum” ve 80 (yüzde 40) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,87’dir.

“İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor” ifadesinde katılımcılardan 12 (yüzde 6) kişi “tamamen katılıyorum”, 36 (yüzde 18) kişi “çok katılıyorum”, 48 (yüzde 24) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 27 (yüzde 13,5) kişi “az katılıyorum” ve 77 (yüzde 38,5) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu

ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,61'dir.

“İşim kendimi geliştirme imkanı sunacak zorlukta değildir” ifadesinde katılımcılardan 19 (yüzde 9,5) kişi “tamamen katılıyorum”, 30 (yüzde 15) kişi “çok katılıyorum”, 49 (yüzde 24,5) kişi “orta düzeyde” katılıyorum, 32 (yüzde 16) kişi “az katılıyorum” ve 70 (yüzde 35) kişi “hiç katılmıyorum” şeklinde ifade etmiştir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,52'dir.

4.4 ÖRGÜTSEL STRES VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYA YÖNELİK BULGULAR

Tablo 4.24: Örgütsel stres, yabancılaşma ve alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek	Alt Ölçekler (Boyutlar)	\bar{x}	s.s.
Örgütsel Stres	Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları	3,33	0,96
	Yönetici ile ilgili stres kaynakları	3,80	0,74
	Mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları	3,40	0,95
	Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları	2,49	1,11
	İş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları	3,99	0,81
	GENEL	3,44	0,69
Örgütsel Yabancılaşma	Güçsüzleşme	3,38	0,98
	Anlamsızlaşma	4,24	0,59
	Kendine Yabancılaşma	3,80	0,89
	GENEL	3,81	0,66

Tablo 4.24'te örgütsel stres, yabancılaşma ve alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Bulgulara göre örgütsel stres boyutlarından “yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları” boyutu orta düzey 3,33 civarında, “yönetici ile ilgili stres kaynakları” boyutu orta düzey 3,80 civarında, “mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları” boyutu orta düzey 3,40 civarında, “maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları” boyutu 2,49 en olumsuz dolayısıyla en yüksek stres kaynağı, “iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları” boyutu 3,99 en düşük stres kaynağı olduğu belirlenmiştir. Bulgulara göre örgütsel yabancılaşma boyutlarından

“anlamsızlaşma” boyutu 4,24 en olumlu dolayısıyla en düşük yabancılaşma kaynağı, “kendine yabancılaşma” boyutu orta düzey 3,80, örgütsel yabancılaşma içinde en fazla olumsuz görüş bildirdikleri “güçsüzleşme” boyutu orta düzey 3,38 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.25: Örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma ilişkisine yönelik korelasyon katsayıları

Ölçek		Örgütsel Yabancılaşma
Örgütsel Stres	r	0,651
	p	<0,001***
	n	200
	R ²	0,424

Tablo 4.25’te örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0.001$). Korelasyon katsayısı $r=0.651$ ’dir. Çalışanların örgütsel stres seviyesi arttıkça örgütsel yabancılaşma seviyesi de artmaktadır ($R^2=0,424$).

Tablo 4.26: Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma boyutlarının ilişkisine yönelik korelasyon katsayıları

Boyutlar		Güçsüzleşme	Anlamsızlaşma	Kendine Yabancılaşma
Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları	r	0,493***	0,44***	0,425***
	p	<0,001	<0,001	<0,001
	n	200	200	200
Yönetici ile ilgili stres kaynakları	r	0,444***	0,422***	0,327***
	p	<0,001	<0,001	<0,001
	n	200	200	200
Mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları	r	0,503***	0,387***	0,415***
	p	<0,001	<0,001	<0,001
	n	200	200	200
Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları	r	0,578***	0,273***	0,438***
	p	<0,001	<0,001	<0,001
	n	200	200	200
İş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları	r	0,242***	0,405***	0,115
	p	0,001	<0,001	0,105
	n	200	200	200

*** p<0,001

Tablo 4.26’da korelasyonlar geçerli ancak güçlü değil. Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları (r=0,578) ile güçsüzleşme arasındaki ilişki içlerinde en güçlü olanı ancak yine de en fazla orta güçte bir bağıntıdan söz edilebilir.

4.5 ÖRGÜTSEL STRES VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİN BİREYSEL ÖZELLİKLERE GÖRE YORUMLANMASI

Tablo 4.27: Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	Cinsiyet	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Örgütsel Stres	Kadın	148	3,63	0,69	2,423	0,016*
	Erkek	52	3,37	0,68		
Örgütsel Yabancılaşma	Kadın	148	4,05	0,68	3,015 ⁺	0,003**
	Erkek	52	3,72	0,64		

Tablo 4.27’de çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır (p<0,05). Tablo 4.27’de örgütsel stres ile cinsiyet arasında zayıf (p=0,016), örgütsel yabancılaşma ile cinsiyet arasında orta(p=0,003) güçlükte bir bağlantı bulunmaktadır (p<0,05).

Tablo 4.28: Çalışanların yaş grupları ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	Yaş Grupları	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Örgütsel Stres	20 yaş ve altı	36	3,18	0,72	5,525	0,001**
	21-30 arası yaş	119	3,41	0,63		
	31-40 arası yaş	31	3,57	0,68		
	41 yaş ve üzeri	14	4,00	0,82		
Örgütsel Yabancılaşma	20 yaş ve altı	36	3,59	0,53	14,189 ⁺	0,003**
	21-30 arası yaş	119	3,79	0,64		
	31-40 arası yaş	31	3,85	0,74		
	41 yaş ve üzeri	14	4,39	0,74		

** p<0,01

Tablo 4.28’de çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır (p<0,05).

Tablo 4.28’de örgütsel strese ilişkin 20 yaş ve altı ile 41 yaş ve üzeri grup arasında; 21-30 arası yaş ile 41 yaş ve üzeri grup arasında farklılık vardır. Tablo 4.29’daki sonuçlara göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin 41 yaş ve üzeri grubu ile 20 yaş ve altı (p=0,01); 41 yaş ve üzeri grubu ile 21-30 arası yaş grubu (p=0,015) arasında farklılık vardır.

Tablo 4.29: Çalışanların medeni durumları ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	Medeni Durum	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Örgütsel Stres	Evli	90	3,45	0,62	0,629	0,530
	Bekar	106	3,39	0,72		
Örgütsel Yabancılaşma	Evli	90	3,79	0,69	0,197	0,844
	Bekar	106	3,81	0,62		

Tablo 4.29’da çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

Tablo 4.30 Çalışanların eğitim durumları ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Örgütsel Stres	Ortaöğretim	132	3,40	0,69	2,777	0,042*
	Ön Lisans	16	3,25	0,75		
	Lisans	37	3,45	0,63		
	Y.Lisans-Doktora	15	3,89	0,70		
Örgütsel Yabancılaşma	Ortaöğretim	132	3,72	0,64	13,587 ⁺	0,004**
	Ön Lisans	16	3,69	0,67		
	Lisans	37	3,95	0,62		
	Y.Lisans-Doktora	15	4,35	0,70		

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 4.30’da çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır (p<0,05).

Tablo 4.30’da örgütsel strese ilişkin lisansüstü ile ortaöğretim arasında; lisansüstü ile ön lisans arasında farklılık vardır. Tablo 4.30’daki sonuçlara göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin ortaöğretim ile lisansüstü arasında farklılık vardır (p=0,006).

Tablo 4.31: Çalışanların sağlık eğitimi durumu ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	Sağlık Eğitim Durumu	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Örgütsel Stres	Almayan	84	3,40	0,64	4,456	0,002**
	Sağlık Meslek Lisesi	77	3,38	0,72		
	Sağlık Ön Lisans	9	3,03	0,54		
	Sağlık Lisans	13	3,45	0,59		
	Sağlık Lisansüstü	15	4,07	0,61		
Örgütsel Yabancılaşma	Almayan	84	3,68	0,70	15,904 ⁺	0,003**
	Sağlık Meslek Lisesi	77	3,79	0,58		
	Sağlık Ön Lisans	9	3,69	0,36		
	Sağlık Lisans	13	3,89	0,62		
	Sağlık Lisansüstü	15	4,46	0,68		

**p<0,01

Tablo 4.31’de çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin sağlık eğitimi durumlarına göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında

anlamli bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$).

Tablo 4.31’de örgütsel strese ilişkin sağlık lisansüstü ile sağlık eğitimi almayanlar arasında, sağlık lisansüstü ile sağlık meslek lisesi arasında, sağlık lisansüstü ile sağlık ön lisans arasında farklılık var. Tablo 4.31’deki sonuçlara göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin sağlık lisansüstü ile sağlık eğitimi almayanlar ($p=0,001$) arasında, sağlık lisansüstü ile sağlık meslek lisesi ($p=0,007$) arasında farklılık vardır.

Tablo 4.32: Çalışanların kurumdaki yöneticilik görevi ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	Yöneticilik Görevi	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Örgütsel Stres	Evet	11	3,53	0,87	0,456	0,649
	Hayır	189	3,43	0,68		
Örgütsel Yabancılaşma	Evet	11	4,18	0,49	1,932	0,055
	Hayır	189	3,79	0,67		

Tablo 4.32’de çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ile yöneticilik görevi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4.33: Çalışanların kurumdaki görevleri ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	Görevi	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Örgütsel Stres	Ebe	8	3,50	0,51	4,146	0,001**
	Hemşire	53	3,36	0,77		
	Hekim	15	4,10	0,59		
	Teknisyen	22	3,47	0,59		
	ATT	11	3,00	0,45		
	Memur+diğer	91	3,41	0,65		
Örgütsel Yabancılaşma	Ebe	8	4,12	0,46	20,584 ⁺	0,001**
	Hemşire	53	3,75	0,56		
	Hekim	15	4,45	0,67		
	Teknisyen	22	3,96	0,50		
	ATT	11	3,52	0,49		
	Memur+diğer	91	3,70	0,72		

** $p<0,01$

Tablo 4.33’te çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin

kurumdaki görevlerine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$).

Tablo 4.33'te örgütsel strese ilişkin hekim ile hemşire arasında; hekim ile ATT arasında; hekim ile memur ve diğer ($p=0,002$) arasında fark vardır. Tablo 4.33'teki sonuçlara göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin hekim ile ATT ($P=0,008$) arasında, hekim ile memur ve diğer ($p=0,002$) arasında, hekim ile hemşire arasında ($p=0,007$) fark vardır.

Tablo 4.34: Çalışanların kurumdaki tecrübeleri ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	Kurumda Çalışma Süresi	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Örgütsel Stres	1 Yılden Az	69	3,38	0,72	1,756	0,175
	1-5 Yıl	115	3,43	0,67		
	6 yıl ve üzeri	16	3,73	0,69		
Örgütsel Yabancılaşma	1 Yılden Az	69	3,82	0,61	9,247 ⁺	0,010*
	1-5 Yıl	115	3,74	0,67		
	6 yıl ve üzeri	16	4,28	0,66		

* $p<0,05$

Tablo 4.34'te çalışanların örgütsel stres ile kurumdaki tecrübeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4.34'te çalışanların örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin kurumdaki tecrübelerine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$).

Tablo 4.34'te örgütsel yabancılaşmaya ilişkin 6 yıl ve üzeri ile 1 yıldan az ($p=0,03$) arasında, 6 yıl ve üzeri ile 1-5 yıl ($p=0,007$) arasında fark vardır.

Tablo 4.35: Çalışanların tecrübe süresi ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	Tecrübe	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Örgütsel Stres	1 Yıldan Az	36	3,21	0,71	3,323	0,012*
	1-5 Yıl	120	3,40	0,65		
	6-10 Yıl	26	3,67	0,69		
	11-15 Yıl	9	3,67	0,63		
	16 Yıl ve Üzeri	9	3,92	0,84		
Örgütsel Yabancılaşma	1 Yıldan Az	36	3,67	0,54	22,285 ⁺	<0,001* **
	1-5 Yıl	120	3,69	0,64		
	6-10 Yıl	26	4,16	0,68		
	11-15 Yıl	9	4,33	0,54		
	16 Yıl ve Üzeri	9	4,29	0,83		

***p<0,001

Tablo 4.35’de çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin tecrübe süresine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır (p<0,05).

Tablo 4.35’te örgütsel strese ilişkin 1 yıldan az ve 16 yıl ve üzeri arasında ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin 6-10 yıl ile 1 yıldan az arasında (p=0,033), 6-10 yıl ile 1-5 yıl

Tablo 4.36: Çalışanların iş değiştirme sayısı ile örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki

	İş Değiştirme	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Örgütsel Stres	Hiç	68	3,32	0,71	1,183	0,319
	1 Kez	54	3,49	0,69		
	2 Kez	45	3,46	0,54		
	3 Kez	23	3,46	0,77		
	4 ve üzeri(4-10)	10	3,77	0,95		
Örgütsel Yabancılaşma	Hiç	68	3,68	0,60	10,925	0,027*
	1 Kez	54	3,79	0,68		
	2 Kez	45	3,80	0,66		
	3 Kez	23	4,01	0,71		
	4 ve üzeri(4-10)	10	4,31	0,72		

*p<0,05
arasında (p=0,013) fark vardır.

Tablo 4.36’da çalışanların örgütsel stres ile iş değiştirme sayısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4.36’da çalışanların örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin iş değiştirme sayısına göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$).

Tablo 4.36’da örgütsel yabancılaşmaya ilişkin hiç iş değiştirmeyen ve 4 ve üzeri kez değiştirenler arasında($p=0,05$) farklılık vardır.

Tablo 4.37: Çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ile çalışma şekilleri arasındaki ilişki

	Çalışma Şekli	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Örgütsel Stres	Sadece Gündüz	77	3,75	0,61	5,271	<0,001***
	Nöbet Usulü	119	3,25	0,66		
Örgütsel Yabancılaşma	Sadece Gündüz	77	4,12	0,62	5,572	<0,001***
	Nöbet Usulü	119	3,61	0,61		

* Sadece gece çalışan katılımcı sayısı 4 olduğu için değerlendirmeye alınmadı

Tablo 4.37’de çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile çalışma şekilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($p<0,005$).

Tablo 4.38: Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	Beta	Standart Hata	t	p	Anlamlılık
Sabit	1,953	0,212	9,207	<0,001***	F=31,490 p<0,001***
Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları	0,185	0,05	3,715	<0,001***	
Yönetici ile ilgili stres kaynakları	0,106	0,069	1,538	0,126	
Mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları	0,115	0,058	1,998	0,047*	
Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları	0,151	0,046	3,309	0,001**	
İş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları	0,016	0,05	0,328	0,743	

Tablo 4.38’de örgütsel yabancılaşmayı etkileyen faktörler: yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları, mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları ve maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarıdır.

5. TARTIŞMA

Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma birçok iş sektöründe çalışanları etkilediği gibi sağlık sektöründe çalışmakta olan kişileri de etkilemektedir. Kocaeli’nde özel bir hastane çalışanlarında örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla 200 kişi ile anket çalışması yapılmıştır ve sonuçları literatür eşliğinde tartışılmıştır.

Araştırmada örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma ölçekleri ile elde edilen sonuçlar 1-5 arası puan değerine sahiptir. Puan değeri azaldıkça stres ve örgütsel yabancılaşma düzeyi artmaktadır.

Araştırma sonunda çalışanların cinsiyetine göre dağılımları incelendiğinde kadın sayısının 148 (yüzde 74), erkek sayısının ise 52 (yüzde 26) olduğu bulunmuştur. Gürsoy tarafından Van il merkezinde görev alan sağlık çalışanlarında yapılan bir araştırma (2014) da kadın sayısının

172 (yüzde 52,4) olduğu görülmektedir. TÜİK (2009) verilerine göre tüm sektörler için istihdam edilenlerin yüzde 28’i kadın iken, bu oran sağlık işlerinde yüzde 55’e çıkmaktadır. Türkiye’de toplam istihdam edilen kadınların yüzde 5,6’sı ise sağlık işlerinde yer almaktadır. Diğer ülkelerde olduğu gibi, sağlık işlerinde çalışan kadınların sayısında bir artış olduğu gözlemlenmektedir. TÜİK’e göre sağlık işlerinde istihdam kadın sayısı 2004 yılında 227 bin iken 2009 yılında 330 bine yükselmiş, böylece sağlık sektöründe istihdam edilen kadınların payı yüzden 50’den yüzde 55’e çıkmıştır. Sağlık sektöründe kadın sayısının fazla olmasında hemşirelik ve ebelik mesleklerinin geleneksel olarak kadın işi olmasının önemli bir payı vardır. Çoğu ülkede hemşirelerin yüzde 90’dan fazlası kadındır. Buna karşın pek çok ülkedeki tablo, hekimler arasında kadınların oranının giderek arttığı yönündedir (Urhan ve Etiler 2011, s.14). Araştırmada çalışanların yaşına göre dağılımları incelendiğinde en fazla 21-30 yaş arası, sayılarının 119 (yüzde 59,5) olduğu bulunmuştur. Gürsoy tarafından Van il merkezinde görev alan sağlık çalışanlarında yapılan bir araştırma (2014) da ise en fazla 25-34 yaş arası, sayılarının 166 (yüzde 50,6) olduğu görülmektedir.

Araştırmada çalışanların medeni durumuna göre dağılımları incelendiğinde evli sayısının 90 (yüzde 45) , bekar sayısının 110 (yüzde 55) olduğu bulunmuştur. Gürsoy tarafından Van il merkezinde görev alan sağlık çalışanlarında yapılan bir araştırma (2014) da ise evli sayısının 171 (yüzde 52,1), bekar sayısının 157 (yüzde 47,9) olduğu

görülmektedir.

Araştırmada çalışanların eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde en fazla ortaöğretim mezunu, sayılarının 132 (yüzde 66) olduğu bulunmuştur. Gürsoy tarafından Van il merkezinde görev alan sağlık çalışanlarında yapılan bir araştırma (2014) da ise en çok üniversite mezunu sayısının 192 (yüzde 58,5) olduğu görülmektedir.

Araştırmada çalışanlardan yöneticilik görevine sahip olanların sayısı 11 (yüzde 5,5) ve yönetici olmayanların sayısı 189 (yüzde 94,5) olduğu bulunmuştur. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırma (2016) da ise yöneticilik görevine sahip olanların sayısı 66 (yüzde 14), yönetici olmayanların sayısı 391 (yüzde 86) olduğu görülmektedir.

Araştırmada yöneticilik görevine göre dağılımları incelendiğinde sorumlu hemşire sayısının 3 (yüzde 33,3) ve diğer (nöbetçi hastane müdürü, yönetim asistanı, muhasebe ve insan kaynakları departmanları) yöneticilik görevine sahip olanların sayısı 6 (yüzde 66,7) olduğu bulunmuştur. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırma (2016) da ise yöneticilik görevi en fazla sorumlu hemşireler, sayılarının 35 (yüzde 53) olduğu görülmektedir.

Araştırmada çalışanların çalıştıkları bölüme göre dağılımları incelendiğinde en fazla poliklinikte, sayılarının 28 (yüzde 14) ve diğer (cerrahi, yeni doğan yoğun bakım, doğumhane, yönetim, güzellik merkezi, hasta kabul, danışma, sterilizasyon, yemekhane, kantin, güvenlik, şoför) bölümde olanların sayısı 66 (yüzde 33) olduğu bulunmuştur. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırma (2016) da ise çalıştıkları bölüme göre en fazla cerrahi bölümünde, sayılarının 59 (yüzde 13) olduğu görülmektedir.

Araştırmada çalışanların görev dağılımlarına göre incelendiğinde en fazla hemşire, sayısının 53 (yüzde 26,5) ve diğer (sorumlu amir, yönetim asistanı, destek elemanı, halkla ilişkiler, insan kaynakları, muhasebe, destek elemanı, şoför, kantin görevlisi, özel güvenlik görevlisi, yemekhane görevlisi) bölümde, sayısının 91 (yüzde 45,5) olduğu bulunmuştur. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırma (2016) da görev dağılımlarına göre incelendiğinde en fazla hemşireler, sayısının 157 (yüzde 34) olduğu görülmektedir.

Araştırmada çalışanların çalışma şekline göre dağılımları incelendiğinde en fazla nöbet usulü, sayılarının 119 (yüzde 59,5) olduğu bulunmuştur. Söyük ve Şengün tarafından sağlık çalışanlarına yapılan araştırma (2016) da ise en fazla sadece gündüz, sayılarının 288 (yüzde 63) kişi olduğu görülmektedir.

Araştırmada çalışanların işletmedeki çalışma süresine göre dağılımları incelendiğinde 1 yıldan az çalışan sayısı 69 (yüzde 34,5) olduğu bulunmuştur. Söyük ve Şengün tarafından sağlık çalışanlarına yapılan araştırma (2016) da ise 1 yıldan az çalışan sayısı 110 (yüzde 24) kişi olduğu görülmektedir. İşletmedeki çalışma süresinin uzun olması mesleki deneyimin artmasını sağlamaktadır. Bu araştırmalarda deneyimli eleman sayısının çoğunlukta olduğunu görülmektedir.

Araştırmada örgütsel strese ilişkin alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Bulgulara göre örgütsel stres boyutlarının aritmetik ortalaması “yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları” boyutu orta düzey 3,33, “yönetici ile ilgili stres kaynakları” boyutu orta düzey 3,80, “mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları” boyutu orta düzey 3,40, “maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları” boyutu 2,49 en olumsuz dolayısıyla en yüksek stres kaynağı, “iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları” boyutu 3,99 en olumlu ve ya en düşük stres kaynağı olduğu bulunmuştur. Ergün tarafından sağlık işletmelerinde yapılan araştırma (2008) da ise çalışanlar en çok 2,98 ortalama değeri ile kişilik yapılarından kaynaklanan sebeplerden dolayı stres yaşamaktadırlar. Bunu sırasıyla; örgüt içi fiziksel koşullardan kaynaklanan sebepler, iş yapısından kaynaklanan sebepler ve örgütsel yapı ve yönetim yapısından kaynaklanan sebepler olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar arasındaki farklılık araştırmada kullanılan strese ilişkin soruların farklı olmasından ve çalışmanın yapıldığı alanların farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Araştırmada örgütsel yabancılaşmaya ilişkin alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Bulgulara göre örgütsel yabancılaşma boyutlarından “anlamsızlaşma” boyutu 4,24 en olumlu ve ya en düşük yabancılaşma kaynağı, “kendine yabancılaşma” boyutu orta düzey 3,80, örgütsel yabancılaşma içinde en fazla olumsuz görüş bildirdikleri “güçsüzleşme” boyutu orta düzey 3,38 olduğu belirlenmiştir. Gürsoy tarafından Van il merkezinde görev alan sağlık çalışanlarında yapılan bir araştırma (2014) da ise işe yabancılaşma orta düzeydedir (2,93). Ayrıca tüm alt boyutlardaki işe yabancılaşma algısı orta düzeyde olmakla birlikte; algı düzeyinin en yüksek olduğu boyutların kendine yabancılaşma ve normsuzluk olduğu, algı düzeyinin daha düşük olduğu boyutların ise yalıtılmışlık ve güçsüzlük olduğu görülmektedir. Araştırmalar arasındaki farklılık çalışmanın yapıldığı alanların farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0.001$). Korelasyon katsayısı $r=0.651$ 'dir. Çalışanların örgütsel stres seviyesi arttıkça örgütsel yabancılaşma seviyesi de artmaktadır ($R^2=0,424$). Sağlık sektöründe bu konuda bir çalışma bulunmadığı için sonucu Erkılıç'ın çalışması ile tartışmak uygun bulunmuştur. Erkılıç tarafından Afyonkarahisar ve Antalya'da beş yıldızlı otellerde yapılan bir araştırma (2012) da stres ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Korelasyon katsayısı $r=0.623$ olarak bulunmuştur. Diğer bir ifade ile örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif ve kuvvetli bir ilişki olduğu ($0.60<r<0.79$) tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel yabancılaşmayı etkileyen faktörler: Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları, mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları ve maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarıdır.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmaktadır ($p<0,05$). Örgütsel stres ile cinsiyet arasında zayıf ($p=0,016$), örgütsel yabancılaşma ile cinsiyet arasında orta ($p=0,003$) güçlükte bir bağlantı bulunmaktadır($p<0,05$). Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma erkeklerde kadınlara göre daha fazla görülmektedir. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırma (2016) da cinsiyete göre işe yabancılaşmaya bakıldığında çalışma arzusu ve iletişim boyutları açısından farklılaştığı bulunmuştur. En yüksek ortalama yönetici olmayan gruba ait olduğu söylenmiştir. Ergün tarafından sağlık işletmelerinde yapılan araştırma (2008) da kadınların örgütsel yapı ve yönetim yapısından kaynaklanan stres faktörlerinden etkilenme düzeyleri 3,22 ortalama değeri ile erkeklere göre anlamlı düzeyde farklı olup, erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$). Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma en fazla 20 yaş ve altı gençlerde, en az 41 yaş ve üzeri kişilerde görülmektedir. Ergün tarafından sağlık işletmelerinde yapılan araştırmada (2008) örgütsel stres ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir

farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$). Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma en fazla ön lisans, en az y.lisans-doktora eğitimi almış kişilerde görülmektedir. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırmada (2016) eğitime göre işe yabancılaşmaya bakıldığında iş yerinden kaynaklanan yabancılaşma boyutu açısından farklılaştığı bulunmuştur. En yüksek ortalama lisans grubuna ait olduğu söylenmiştir. Çalışma arzusu ve iletişim boyutu ve meslekten kaynaklanan yabancılaşma boyutu açısından eğitime göre farklılaşmamaktadır. Ergün tarafından sağlık işletmelerinde yapılan araştırmada (2008) çalışanlar eğitim durumları açısından ele alındığında, doktora yapmış olanların yapı ve yönetim yapısından kaynaklanan stres faktörlerinden etkilenme düzeylerinin 2,73 ortalama değeri ile lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmektedir.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin kurumdaki görevlerine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$). Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma en fazla ATT'lerde, en az hekimlerde görülmektedir. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırmada (2016) mesleğe göre işe yabancılaşmaya bakıldığında iş yerinden kaynaklanan yabancılaşma boyutu açısından en yüksek ortalama hekimlere, meslekten kaynaklanan yabancılaşma boyutu açısından en yüksek ortalama hemşirelere, çalışma arzusu ve iletişim boyutları açısından en yüksek ortalama ebelerine ait olduğu söylenmiştir.

Araştırmada çalışanların örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin kurumdaki tecrübelerine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$). Örgütsel yabancılaşma en fazla 1 yıldan az, en az 6 yıl ve üzeri kurumda çalışanlarda görülmektedir. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırma (2016) da çalışma süresine göre iş yerinden kaynaklanan yabancılaşma boyutu açısından en yüksek ortalama 1-5 yıl arası çalışanlara ait olduğu söylenmiştir. Meslekten kaynaklanan yabancılaşma boyutu açısından çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır. Ergün tarafından sağlık işletmelerinde yapılan araştırma (2008) da örgütsel stres ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin tecrübe süresine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir

farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$). Örgütsel stres tecrübe süresine göre en fazla 1 yıldan az, en az 16 yıl ve üzeri çalışanlarda görülmektedir. Örgütsel yabancılaşma tecrübe süresine göre en fazla 1 yıldan az, en az 11-15 yıl arası çalışanlarda görülmektedir. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırma (2016) da toplam çalışma süresine göre iş yerinden kaynaklanan yabancılaşma boyutu açısından farklılaştığı bulunmuştur. En yüksek ortalama 6-10 yıl grubuna ait olduğu söylenmiştir. Meslekten kaynaklanan yabancılaşma boyutu açısından toplam çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır. Ergün tarafından sağlık işletmelerinde yapılan araştırma (2008) da örgütsel stres ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile çalışma şekilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($p<0,005$). Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma en fazla nöbet usulü, en az sadece gündüz çalışanlarda görülmektedir. Söyük ve Şengün tarafından yapılan araştırma (2016) da çalışma şekillerine göre iş yerinden, meslekten ve kuruma bağlılıktan kaynaklanan yabancılaşma faktörlerinde en yüksek ortalama sadece gündüz grubuna aittir.

6. SONUÇ

Kocaeli’nde özel bir hastanenin çalışanlarında örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla 200 kişi ile anket çalışması yapılmıştır.

Çalışmamız sonucunda; çalışanların yüzde 74’ü bayan, yüzde 59,5’i 21-30 yaş arası, yüzde 55’i bekar, yüzde 66’sı ortaöğretim mezunu, yüzde 38,5’i sağlık meslek lisesi mezunu, yüzde 26,5’i hemşire, yüzde 5,5’i yöneticilik görevine sahip, yüzde 59,5’i nöbet usulü çalışan, yüzde 60’ı 1-5 yıl arası deneyime sahiptir.

Çalışmamızda örgütsel stres düzeyi en yüksek “maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları” boyutu $2,49 \pm 1,11$ olduğu bulunmuştur.

Örgütsel stres boyutlarına bakıldığında: Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin ifadelerden en yüksek stres algısının olduğu konu “iş yükünün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum” ifadesi ortalaması $2,8 \pm 1,24$ ’dir.

Yönetici ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin ifadelerden en yüksek stres algısının olduğu konu “benden sürekli başarılı olmam bekleniyor” ifadesi ortalaması $2,89 \pm 1,29$ ’dur.

Mesleki ilerleme terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin ifadelerden en yüksek stres algısının olduğu konu “gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum” ifadesi ortalaması $2,72 \pm 1,45$ ’dir.

Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin ifadelerden en yüksek stres algısının olduğu konu “maaş artışından memnun değilim” ifadesi ortalaması $2,21 \pm 1,26$ ’dir.

İş arkadaşlarıyla ilgili stres kaynaklarına ilişkin ifadelerden en yüksek stres algısının olduğu konu “birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum” ifadesi ortalaması $3,45 \pm 1,34$ ’tir.

Çalışmamızda örgütsel yabancılaşma düzeyi en yüksek “güçsüzleşme” boyutu $3,38 \pm 0,98$ olduğu bulunmuştur.

Örgütsel yabancılaşma boyutlarına bakıldığında: Güçsüzleşme boyutuna ilişkin ifadelerden en yüksek yabancılaşma algısının olduğu konu “işimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim” ifadesi ortalaması $2,73 \pm 1,36$ ’tür.

Anlamsızlaşma boyutuna ilişkin en yüksek yabancılaşma algısının olduğu konu “benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır” ifadesi ortalaması $3,00 \pm 1,62$ ’dir.

Kendine yabancılaşma boyutuna ilişkin ifadelerden en yüksek yabancılaşma algısının olduğu konular “yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor” ifadesi ortalaması $3,52 \pm 1,26$ ve “işim kendimi geliştirme imkanı sunacak zorlukta değildir”

ifadesi ortalaması $3,52 \pm 1,35$ 'dir.

Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.001$). Korelasyon katsayısı $r = 0.651$ 'dir. Çalışanların örgütsel stres seviyesi arttıkça örgütsel yabancılaşma seviyesi de artmaktadır ($R^2 = 0,424$). Bulgulara göre korelasyonlar geçerli ancak güçlü değil.

Araştırmada örgütsel yabancılaşmayı etkileyen faktörler: yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları, mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları ve maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarıdır.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşleri cinsiyete göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmaktadır ($p < 0,05$). Örgütsel stres ile cinsiyet arasında zayıf ($p = 0,016$), örgütsel yabancılaşma ile cinsiyet arasında orta ($p = 0,003$) güçlükte bir bağlantı bulunmaktadır ($p < 0,05$). Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma en fazla erkeklerde görülmektedir.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p < 0,05$). Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma en fazla 20 yaş ve altı gençlerde, en az 41 yaş ve üzeri kişilerde görülmektedir.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin sağlık eğitimi durumuna göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p < 0,05$). Örgütsel stres en fazla sağlık ön lisans eğitimi alanlarda ve örgütsel yabancılaşma en fazla sağlık eğitimi almayanlarda görülmektedir. Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma en az sağlık lisans üstü eğitimi alanlarda görülmektedir.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin kurumdaki görevlerine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p < 0,05$). Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma en fazla ATT'lerde, en az hekimlerde görülmektedir.

Araştırmada çalışanların örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin kurumdaki tecrübelerine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p < 0,05$). Örgütsel yabancılaşma en fazla 1 yıldan az, en

az 6 yıl ve üzeri kurumda çalışanlarda görülmektedir.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin tecrübe süresine göre karşılaştırılmasına ait sonuçları, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p<0,05$). Örgütsel stres tecrübe süresine göre en fazla 1 yıldan az çalışanlarda, en az ise 16 yıl ve üzeri çalışanlarda görülmektedir. Örgütsel yabancılaşma tecrübe süresine göre en fazla 1 yıldan az, en az 11-15 yıl arası çalışanlarda görülmektedir.

Araştırmada çalışanların örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile çalışma şekilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($p<0,005$). Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma en fazla nöbet usulü ile çalışanlarda görülürken, en az ise sadece gündüz çalışanlarda görülmektedir.

Sonuç olarak, işveren ve kurumlar kendi işyerlerinde ve çalışanlarında örgütsel stres unsurlarını belirleyip bunları azaltmaya yönelik tedbirler almalı ve çalışmalar yapmalıdırlar. Böylelikle örgütsel stres ve dolayısıyla örgütsel yabancılaşma azalacak, kişi ve kurumların başarısı artacaktır.

7. ÖNERİLER

- i. Örgütsel stres yabancılaşmayı arttırdığı için zaten stresin çok yoğun yaşandığı sağlık sektöründe diğer stres kaynakları ortadan kaldırılmaya çalışılabilir.
- ii. En yüksek stres kaynağı maddi olanaklar olarak karşımıza çıkmaktadır, yasaların ve imkanların verdiği ölçüde sağlık çalışanlarının maaş, teşvik gibi unsurlarında iyileştirmeye gidilebilir.
- iii. İş yükünün fazla olması stresi arttıran diğer unsur olarak karşımıza çıkmıştır. Bu nedenle kurumlarda eleman sayısı arttırılabilir ve görev dağılımlarında eşitlik sağlanabilir.
- iv. Yöneticiler çalışanlarına daha ekip ruhu ile davranmalı ve başarı da başarısızlık da anlayışla karşılanabilir. Çalışanların başarısızlık nedenleri araştırılıp önlemler alınabilir.
- v. Çalışanlar ödül ve takdiri yetersiz görmektedir. Bu nedenle örgütlerde başarılar iyi değerlendirilmeli, takdir ve övgü gibi motivasyon faktörleri ön plana çıkarılabilir. Çalışkan ve başarılı olan kişiler maddi ve manevi olarak ödüllendirilebilir.
- vi. En yüksek yabancılaşma kaynağı güçsüzleşme olarak karşımıza çıkmıştır. Çalışanlara yaptıkları işlerle ilgili söz sahibi olma ve fikirlerini sunabilme imkanı verilebilir ve bu fikirler değerlendirilebilir.
- vii. Kişiler kendilerini yetersiz hissettikleri bölümlerden alınarak, kendi yeteneklerine uygun olan, daha aktif olarak çalışacakları, daha başarılı olacakları ve yeteneklerini geliştirebilecekleri bölümlerde görevlendirilebilir.
- viii. Eğitim faktörü de örgütsel stresi arttıran bir faktör olduğu için çalışanlara belirli periyotlarla hem kendi görevlerine yönelik eğitimler hem de hastane içi uyum eğitimleri verilerek örgütsel yabancılaşma azaltılabilir.
- ix. Örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri iş tecrübesi arttıkça azaltılabilir. Bu nedenle kurumun başarısını arttırmak için tecrübeli çalışanlar takdir edilip ödüllendirilerek kurumda tutmaya çalışılabilir.
- x. Nöbet usulü çalışanlarda örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma daha fazla olduğundan nöbet saatlerinde düzenleme yapıp dinlenme saatleri arttırılabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Ataman, G., 2002. *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar & Yeni Yaklaşımlar*, 2. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul. s. 489.
- Balcı, A., 2000. *Öğretim Elemanlarının İş Stresi: Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayınları. ss. 21-23.
- Başaran, İ.E., 1998. “*Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*”, Ankara: Gül Yayınevi, s. 228.
- Beehr, T., 1998 “*An Organizational Psychology Meta-Model of Occupational Stress*”, *Theories of Organizational Stress* (Ed. Carry L. Cooper), Oxford University Press, London. ss. 6-27.
- Bozkurt, T., Uluğ, M., Çelik, A., Oktuğ, Z., İçellioğlu, S., Özden, M. ve Soysal, Ö., 2010. *Stres*. 1. Baskı. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları. s. 10.
- Braham, B., 1998. *Stres Yönetimi* (Çev: Diker, V. G.), İstanbul: Hayat Yayınları, s. 57
- Keser, A., 2014, *İş Stresi Kaynakları*. 1. Baskı. Ankara: Salmat Basım Yayıncılık. s.74
- Erdoğan, İ., 1996. *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. ss. 250-292.
- Ergil, D., 1998. *Yabancılaşma ve Siyasal Katılma*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyasal Davranış Kürsüsü, Ankara: Olgaç Matbaası. s. 77.
- Eyüboğlu, İ.Z.,1995. “*Türk Dilinin Etimolojik Sözlüğü*”, Sosyal Yayınlar, Basım: 3, İstanbul. s. 714.
- Norfolk, D., 1989. *İş Hayatında Stres*. 3. Baskı. L. Serdaroğlu (Çev.). İstanbul: Form Matbacılık. ss.10-13.
- Poloma, M., 1993. “*Çağdaş Sosyoloji Kuramları*”, (*Hayriye Erbaş, Çeviri*). Ankara: Gündoğan Yayınları. s.38.
- Schacht, R., 1970. *Alienation*, Anchor Boks, New York, s.79.
- Schein, H., 1980. *Organizational Pschyology* (Çev. Mustafa Tosun), New Jersey: Prentice Hall. s. 11.
- Şengün, H, 2016, *Sağlıkta Pozitif Yönetim*, 1. Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. ss. 1-296.
- Tolan, B., 1981, *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*, Ankara İktisadi ve Ticaret Akademisi Yayınevi. s.117-447.
- Vecchio, R.P., 1987, *Organizational Behavior*, 2. Ed., The Dryan Press, Rinehart and Winston, Inc. s. 448.
- Werther W.B., Davis K, 1995. *Personel Management and Human Resources*, 5. Ed., McGraw-Hill Book Co., New York. s.420
- Yeniçeri, Ö., 2009. “*Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*”, İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık. ss. 96-172.

Sürelî Yayınlar

- Agarwal, S., 1993. "Influence Of Formalization On Role Stress, Organizational Commitment, And Work Alienation Of Salespersons: A Cross-National Comparative Study", *Journal of International Business Studies*. **24** (4), ss.715-739.
- Aiken, H., 1966. "Organizational Alienation: A Comperative Analysis", *American Sociological Review*. **31** (4), ss. 497-507.
- Akça, C. ve Erigüç, 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.
- Aldemir, C., 1983. "Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler", *Amme İdaresi Dergisi*. **16** (1), ss. 61-77.
- Aslan, Ş., 2001. Bireylerarası Çatışmayı Çözümleme Yöntemlerinin Algılanan Stres Düzeyiyle İlişkilerinin Araştırılması *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*. **21**, ss. 91-109.
- Aslan, Ş., 2007. Örgütsel ortamda bireysel stresle başa çıkma tutumlarının araştırılması. *Selcuk University Social Sciences Institute Journal*, **18**, ss. 67-84.
- Aydın, Ş., 2004. "Örgütsel Stres Yönetimi", *Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE Dergisi*. **6**, (3), İzmir, s.58.
- Balcı, Y., 1996. "Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri", *Müsiad Çerçeve Dergisi*. **17**, ss.38-57.
- Banai, M. ve Reisel, W., 2007. The İnfluence Of Supportive Leadership And Job Characteristics On Work Alienation: A Six-Country İnvestigation. *Journal of World Business*. **42** (3), ss. 463–476.
- Blauner, R., 1964. Alienation And Freedom: The Factory Worker And His Industry, *The University Of Chicago Press*, Chiago. **7**, s. 222.
- Burgaz, B. ve Eryılmaz, A., 2011. Özel Ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. **36**, ss. 272-284.
- Ceylan, A., Ercan, E. ve Alpkan, L.,2000. "Çatışmanın Sebepleri Ve Yönetimi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. **1** (2), ss. 39-51.
- Connor, P.E. ve Worley, C.H., 1991. "Managing Organizational Stres". *Business Quarterly*. **56**, No.1, ss. 61-63.
- Cryer, B., Rollin M. ve Doc C., 2003. Pull The Plug on Stress, *Harvard Business Review*. **81** (7), s. 102–107.
- Cunningham, J. B., 2000. Stress Management Sourcebook, *McGraw-Hill Professional Released*. **62**, ss. 1-37.
- Davis, K. Ve Newstrom, J.W.1988. Organizatıanol Behavior; Human Behavior at Work, *Edition, McGraw-Hill, Inc., New Jersey*. **9**, ss. 422-458.
- DeFrank, R. ve John, M. I., 1998. Stres On The Job: An Executive Update,*Academy of Management Executive*, **12** (3), ss. 1–82.*Dergisi*. 2006, **15**, s.323.
- Ekinci, H. ve Ekici, S., 2003. İşletmelerde örgütsel stres yönetim stratejisi olarak sosyal desteğin rolüne ilişkin görgül bir araştırma. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. **27** (1), ss. 109-120.
- Erdoğan, T., Ünsar, A. S. & Necdet, S. Ü. T., 2009. Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri: bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. **14** (2), ss 447-461.

- Gök, S., 2009. Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*. **27** (2), ss. 429-448.
- Gökgöz, H., Altuğ, N., 2014. Örgütsel stresin öğretim elemanlarının performansı üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*. **14**, ss. 519-530.
- Güllüoğlu, Ö., 2012. “Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*. **43**, ss. 77-104.
- Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A., 2004. Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. **23**, ss. 61-86.
- Gündüz, B. ve Gökçakan, Z., 2003. Hemşirelerde tükenmişliği yordamada stresle başa çıkma biçimleri, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. **25**, ss.10-17.
- Hoşgörür V. 1997 Yönetime bağlı davranış bozuklukları ve örgüt kültürü. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*. **52**, ss. 21-52.
- Karahan, A., Gürpınar, K. ve Özyürek, P., 2007. Hizmet Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları: Afyon İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Cerrahi Hemşirelerinin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. **1** (3), ss. 27-44.
- Kaya, M., Genç, M., Kaya, B., & Pehlivan, E., 2007. Tıp Fakültesi ve Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Depresif Belir Yaygınlığı, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Etkileyen Faktörler. *Türk Psikiyatri Dergisi*. **18** (2), ss. 137-146.
- Koç, H. ve Kara, D., 2009. Öğretim Elemanlarının Stresle Başa Çıkma Davranışlarının Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. **2**, ss. 35-50.
- Koçyiğit, S. Ç., Bal, E. Ç., ve Öztürk, V.,2010. Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel stres kaynaklarını belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. **11** (1), ss. 256-257.
- Korkmaz, M. & Ceylan, B., 2012. Örgütsel Stres Yönetimi Ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. **10**, s.314.
- McShane, S., Mary A. ve Von G.,2008. Organizational Behavior (Essentials), **2**, The McGrawHill, New York. s. 51.
- Mottaz, J. 1981, “Some Determinants of Work Alienation”, *The Sociological Quarterly*. **22** (4), ss. 515-529.
- Nur, D.,2011. ”Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi”, *Klinik Psikiyatri Dergisi*. **14**, s. 232.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D., 2002. İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. **4**, ss. 15-42.
- Özçelik, N., Gülsün M., Özçelik F. ve Öztosun, M., 2012. Yöneticilerin zaman yönetimi becerilerinin iş stresi üzerine etkisi. *Anatol J Clin Investig*. **6** (4), ss. 231-238.
- Özkaya, M. O., Yakın, V., & Ekinci, T., 2008. “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **15** (1), ss. 163-179.
- Pehlivan, İ., 1994. Stresle Başa Çıkma Bireysel ve Örgütsel Stratejileri. Ankara:

- A.Ü.Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi.* **28** (2), ss. 803-815.
- Polat, M. ve Yavaş, T.,2012. Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırma Dergisi.* **1** (2). ss. 18-224.
- Rout, U., 2002 R. *Stress Management for Primary Health Care Professionals.* Hingham, MA, USA: Kluwer Academic Publishers, **65**, ss. 10-20.
- Soysal, A., 2009. Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* **14**, ss. 330-338.
- Söyük, S. ve Şengül, H., 2016. Sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma. *Uluslararası Hakemli İletişim ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi.* **1**, ss. 1-21.
- Şahin, B., 2014. Seyahat Acentası Çalışanlarda Örgütsel Stresin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Örneği Research on the Relation between Organizational Stress and Organizational Commitment of Travel Agency Employees: The Case of Istanbul. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute.* **17** (32), ss.192-200.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T., 2006 Örgütlerde Yabancılaşma Yönetiminin Araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* **15**, ss. 569- 587.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T., 2006. Örgütlerde Yabancılaşma Şirin, E. F., 2009. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi.* **4** (4). s. 165.
- Tengilimoğlu D, Yiğit A. (2005) Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Hacettepe Sağlık İdare Dergisi.* **8**, ss. 1-27.
- Turan, M. ve Parsak, G., 2011. Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* **20** (2). ss. 1-20.
- Tutar, H., 2010. İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi.* **65** (1), ss. 175-204.
- Urhan, B., ve Etiler, N., 2011. Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum.* **2** (29), ss. 191-215.
- Usul, H., ve Atan, A., 2014. Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi. *Sosyal ve Ekonomi k Araştırmalar Dergisi.* **16** (26), ss. 1-10.
- Uysal, H. T. & Aydemir S., 2014. Örgütsel iklimin çalışma psikolojisine etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Electronic Turkish Studies,* **9** (2), s.1562.
- Uzun, Ö., ve Yiğit, E., 2011. Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi.* **6** (1), ss. 181-213.
- Yıldırım, A., Hacıhasanoğlu, R., Karakurt, P., Hemşirelerin Stresle Başa Çıkma Bilişsel Stratejileri Kullanma Düzeylerinin Ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi.* **4**, ss. 21-29,
- Yılmaz, A. & Ekici, S., 2003. Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* **10** (2), ss. 1-20.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P., 2009. Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma Ve Yönetimi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.* **4** (1), ss. 267-283.

Yüksel, İ., 2003. “İş Stresi, İşe Bağlılık Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. **17**, ss. 213-214.



Diğer Yayınlar

- Atan, A., 2011. Sağlık Sektöründe Yabancılaşma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi. s.47.
- Blug, R., Kenyon, A. & Lekhi, R., 2007, Stress at work, the work foundation. ss. 1-93.
- Büyükyılmaz, O., 2007. “İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, s.14.
- Caplan, R.D. Ve John, R., 1973, *Organizational Stress and Individual Strain*, A.J. Marrow, New York, ss.30-66.
- Drafke, M. ve Stan K., 1998. *The Human Side of Organizations, Seventh Edition*, New York: Addison Wesley Longman, Inc. ss. 1-42.
- Durcan, N. M., 2007. Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir. ss. 9-37.
- Elma, C., 2003. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)”, *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara. ss. 1-37.
- Ergun, G., 2008. Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi*, İzmir. s.7.
- Erkılıç, E., 2012. *Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal B.E. s. 87.
- Fettahloğlu, T., 2006. “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı*. s.15-20.
- Geyer, F. ve Schweitzer, D., 1976. *Theories Of Alienation, Critical Perspectives In Philosophy And The Social Sciences*, The Hague: Martinus Nijhoff Social Sciences Division. s.250-350.
- Gürsoy, F., 2014. Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal B. E. ss. 44-53.
- Halaçoğlu, B., 2008, Üniversitelerdeki Akademik Personelin Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. Kamu-İş, ss. 1-10.
- Kılçık, F., 2011. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyine İlişkin Algıları, Malatya ili örneği”, *Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. ss. 1-24.
- Kılıç, E., 2010. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı*, Bursa. s.34.
- Minibaş, J., 1993 Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: İstanbul Üniversitesi*, s.14
- Mordoğan, F., 2014. Sağlık Çalışanlarında İşe Yabancılaşma Bir Hastane Örneği: *Malatya Devlet Hastanesi. Yüksek Lisans Bitirme Projesi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sağlık B. E.* ss.7-44.

- Otrar, M. ve Halaçoğlu, B., 2011. Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri. *Bişkek-Kırgızistan:Türk-Kırgız Manas Üniversitesi*, ss. 1-25.
- Özler, N. D. E., ve Dirican, M. Ö., 2014. Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 39.
- Ronald W. M.,1981. “Stress And Coping: A Biopsychosocial Perspective On Alienation”, (Ed. R. F. Geyer ve D. Schweitzer), *Alienation: Problems Of Meaning, Theory And Method*, London: Routledge and Kegan Paul Ltd, Aktaran: Elma, s. 59-60.
- Seeman, M.,1959. On Meaning of Alienation, *American Sociological Review*. s.24.
- Shin, J., 2000, Is There Alienation in Post-Industrial America An Analysis of Technical and Social Relations in Today’s Changing Labor Force, *Basılmamış Doktora Tezi, Department of Sociology, Indiana University, USA*. ss.1-33.
- Torrington, D. ve Hall, L., 1987. *Personnel Management; A New Approach*, Prentice Hall- Englewood Cliffs, New Jersey, ss. 360-361.
- Uysaler, A. L., 2010. “Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi”, *Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü*. s.14.
- Üstün, B., 1995. “Hemşirelerin Atılganlık ve Tükenmişlik Düzeyleri”, *Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. ss.18-19.
- Yeniçeri, Ö.,1991. “Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama”, *Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. s.108.
- Yetiş, Z. ve Sökmen, S., 2013. Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma.*Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi* ss. 1-30.

EKLER



EK A.1 Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Sayın Katılımcı, Lütfen aşağıda belirtilen ifadelere katılma derecenizi, aşağıda verilen puanlamaya göre sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz. 5= <i>HİÇ KATILMIYORUM</i> , 4= <i>AZ KATILYORUM</i> , 3= <i>ORTA DÜZEYDE KATILYORUM</i> 2= <i>ÇOK KATILYORUM</i> , 1= <i>TAMAMEN KATILYORUM</i> BU İŞLETMEDE;	TAMAMEN KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM	ORTA DÜZEYDE KATILYORUM	AZ KATILYORUM	HİÇ KATILMIYORUM
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 öneminin 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 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

EK A.2 Örgütsel Stres Ölçeği

Sayın Katılımcı, Lütfen aşağıda belirtilen ifadelere katılma derecenizi, aşağıda verilen puanlamaya göre sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz. 5= <i>HİÇ KATILMIYORUM</i> , 4= <i>AZ KATILYORUM</i> , 3= <i>ORTA DÜZEYDE KATILYORUM</i> 2= <i>ÇOK KATILYORUM</i> , 1= <i>TAMAMEN KATILYORUM</i> BU İŞLETMEDE;	TAMAMEN KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM	ORTA DÜZEYDE KATILYORUM	AZ KATILYORUM	HİÇ KATILMIYORUM
1. İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. Benden kapasitemi aşan işler bekleniyor.	1	2	3	4	5
3. Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri fazladır.	1	2	3	4	5
4. İşlerimi yaparken zaman baskısı yaşamaktayım.	1	2	3	4	5
5. Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.	1	2	3	4	5
6. İş ortamında kişiliğimden ödün verdiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7. İşimle ilgili konularda benim görüşlerim alınmamaktadır.	1	2	3	4	5
8. Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	1	2	3	4	5
9. İşyerinde birden çok kişiye aynı anda sorumlu oluyorum.	1	2	3	4	5
10. Yöneticim astlarının duygularını fazla önemsememektedir.	1	2	3	4	5
11. Yöneticim ve üstlerimle etkili iletişim kuramamaktayım.	1	2	3	4	5
12. Bana verilen görevin tam olarak ne olduğu açıklanmıyor.	1	2	3	4	5
13. Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5
14. Yapılan terfilerden memnun değilim.	1	2	3	4	5
15. İşyerimde erken terfi eden arkadaşlarımın benden daha başarısız olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16. İnsanlar bu işte başka işlerde olduğu gibi kolay terfi edemezler.	1	2	3	4	5
17. İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	1	2	3	4	5
18. Maaş artışından memnun değilim.	1	2	3	4	5
19. Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
20. İşyerimde elde ettiğim maddi imkanlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir.	1	2	3	4	5
21. İşimin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkanlar harcadığım emeğe karşı gelmemektedir.	1	2	3	4	5
22. İşimin sağladığı maddi imkanlardan memnun değilim.	1	2	3	4	5
23. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
24. Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
25. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5
26. Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27. Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	1	2	3	4	5
28. İş arkadaşlarım arasında çok fazla sürtüşme bulunmaktadır.	1	2	3	4	5

EK A.3 Sosyo Demografik Özellikler

Değerli sağlık çalışanı; ekte sunulan anket sağlık çalışanlarının örgütsel stresin örgütsel yabancılaşmaya etkisini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonucunda toplanan veriler, isim verilmeden topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle sorulara içtenlikle ve gerçek durumu yansıtır şekilde cevap vermeniz, araştırma sonuçlarının doğru yorumlanması ve sonuçlandırılması açısından önemli olacaktır. Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Ayşe Sıddıka Ateş
Mail: ayse_siddika_ates@outlook.com

Yrd. Doç. Dr. Haluk Şengün

1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. **Cinsiyetiniz:** () Bay () Bayan

2. **Yaşınız:** () 20 ve altı () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri

3. **Medeni Durumunuz:** () Evli () Bekar () Dul-Boşanmış

4. **Eğitim Durumunuz:** () Ortaöğretim () Lisans () Yüksek lisans () Doktora
() Diğer(Lütfen belirtiniz).

5. **Hangi Düzeyde Sağlık Eğitimi Aldınız?**

() Almadım () Sağlık Meslek Lisesi () Sağlık Önlisans

() Sağlık Lisans () Sağlık Lisansüstü () Diğer.....(Lütfen belirtiniz).

6. **Yöneticilik göreviniz var mı:** () evet () hayır

7. **Eğer yönetici iseniz:**

() hastane müdürü () hastane müdür yardımcısı () başhekim () başhekim yardımcısı

() hemşirelik hizmetleri müdürü () sorumlu hemşire () diğer.....(lütfen belirtiniz)

8. **Çalıştığınız Bölüm:**

() İç hastalıkları () Radyoloji () Acil-yoğun bakım () Çocuk () İdari birim () Psikiyatri

() Temel bilimler () Laboratuvar

() Yoğun Bakım Ünitesi () Ameliyathane

() Servis..... (Lütfen belirtiniz)

() Poliklinik..... (Lütfen belirtiniz)

() Diğer..... (Lütfen belirtiniz)

9. **Göreviniz:** () Ebe () Hemşire () Doktor () Teknisyen () ATT () Hizmetli () Memur
Diğer.....(Lütfen belirtiniz)

10. **Çalışma şekliniz:** () Sadece gündüz () Sadece gece () Nöbet usulü

11. **Bu işletmede çalışma süreniz ne kadardır?**

() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 ve üstü

12. **Toplam mesleki deneyiminiz ne kadardır?**

() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 ve üstü

13. **Son işinize başlayıncaya kadar kaç iş değiştirdiniz?..... (Lütfen belirtiniz)**

EK A.4 Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Kararı



T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : -020-146

01/02/2016

Konu : Karar Örneği

SAYIN SİDDİKA ATEŞ

Sorumlu araştırmacısı olduğunuz "**Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi**" isimli çalışmanız ile ilgili Klinik Araştırmalar Etik Kurulu karar örneği ektedir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Nazire Efser YEŞİM AFŞAR
Komisyon Başkanı

EK :
Karar Örneği

1 / 1
Pin :

Telefon:2165798210 Fax:
İrtibat Email: nurcan.vatansever@bahcesehir.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat:Nurcan VATANSEVER
Elektronik Ağ: www.bahcesehir.edu.tr

EK A.4 Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Kararı



BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Üniversitemiz Klinik Araştırmalar ve Etik Kurulu'na ait 06 Ocak 2016 Tarih ve 2016-01/01 Savılı Karar Örneğidir.

KARAR:2016-01/01

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Ayşe Sıddıka ATEŞ'in "Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi" isimli çalışmasının başvuru dosyası görüşüldü.

Görüşmeler sonunda, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Ayşe Sıddıka ATEŞ'in "Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi" adlı, araştırmaları gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak; incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verildi.

Prof.Dr. Nazire AFŞAR
Etik Kurul Başkanı



