

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMA: İSTANBUL İLİNDE ÖZEL VE  
KAMU HASTANELERİNDE BİR UYGULAMA

DOKTORA TEZİ  
Esinderya ALÖMEROĞLU  
( Y1112.640075 )

İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME PROGRAMI

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Salih GÜNEY

Temmuz-2017







**T.C.**  
**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMA: İSTANBUL İLİNDE ÖZEL VE  
KAMU HASTANELERİNDE BİR UYGULAMA**

**DOKTORA TEZİ**

**Esinderya ALÖMEROĞLU**

**(Y1112.640075)**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞLETME BİLİM DALI**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Salih GÜNEY**

**Temmuz-2017**





20/07/2017

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
DOKTORA TEZ ONAY BELGESİ

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı, İşletme Doktora Programı ALÖMEROĞLU numaralı öğrencisi Esinderya ALÖMEROĞLU'nun "İEMŞİRELERDE İŞE YABANCI LAŞMA: İSTANBUL İLİNDE ÖZEL VE KAMU HASTANELERİNDE BİR UYGULAMA" adlı doktora tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 12/05/2017 tarih ve 2017/10 sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından 20/07/2017 ile Doktora tezi olarak KABUL edilmiştir.

	Unvan- Ad-Soyad	İmza
Danışman	Prof. Dr. Salih GÜNEY	
Üye (TİK)	Prof. Dr. Akın MARŞAP	
Üye (TİK)	Yrd. Doç. Dr. Bekir Emre KURTULMUŞ	
Üye	Doç. Dr. Necla Öykü İYİGÜN	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Fethi GÜRÜN	

Tezin Savunulduğu Tarih :20/07/2017

Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..... tarih ve ..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU

Enstitü Müdür Vekili





## YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “**Hemşirelerde İşe Yabancılaşma: İstanbul İlinde Özel ve Kamu Hastanelerinde Bir Uygulama**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla beyan ederim. (20/07/2017)

**Esinderya ALÖMEROĞLU**



## ÖNSÖZ

Yabancılaşma, kökleri incelendiği zaman insanlığın varoluşuna dayanan bir kavramdır. Yabancılaşma ilk metafizik bir düşünce olarak, felsefi yaklaşımlar döneminde Hegel tarafından ele alınmıştır ve ardından da Marx ile iktisadi alana taşınmıştır. Yabancılaşma boyutlarının ilk kez Seeman tarafından ortaya konması, konu ile ilgili ampirik çalışmaların yapılabilirliğini göstermiştir. Yapılan ampirik çalışmalar kavramın kullanım alanının artmasını sağlamıştır.

Bugün yabancılaşma kavramı bireyin; kendisiyle, yaşadığı çevre ile, içerisinde bulunduğu örgüt veya örgütlerle ve bu örgütlerin her türlü özelliğiyle karşı karşıya gelmesine sebep olmuştur. Gelişen modernizmin sonucunda, örgütler, bireyleri bir araç olarak görmüştür. Bu durum öncelikle ruhsal olmak üzere, toplumsal, kültürel ve ekonomik açıdan büyük yaraların açılmasına sebebiyet vermiştir. Tüm bu olanların sonucunda da yabancılaşma gelişmeye başlamıştır. Yabancılaşma yalnız örgüt içerisinde değil, siyaset, eğitim, aile vb. birçok alanda yaşanmaktadır. Örgütsel yaşamın içerisinde ön plana çıkan yabancılaşma biçimi ise işe yabancılaşmadır. Genelde yabancılaşmanın, özelde işe yabancılaşmanın neden olduğu bireysel ve örgütsel sorunlar, bir örgütün varoluş amaçlarını, etkililiğini, çalışma ilişkilerini ve bireyin özel ve kamusal yaşamını olumsuz yönde etkilediği araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Bu anlamda bir örgütte çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek nedenleri ve sonuçlarını tartışmak oldukça önemlidir. Bununla birlikte Türkiye’de sağlık sektörünün en büyük kesimini oluşturan hemşirelerin işe yabancılaşmasına ilişkin çok kısıtlı sayıda araştırmaya rastlanılmış olması bir eksiklik olarak görülmüş ve bu konuda böyle bir çalışmanın yürütülmesi gereksinimi duyulmuş, nedenleri ve sonuçlarını tartışmak oldukça önemlidir.

Yabancılaşma kavramı hakkında öne sürülen görüşlerin kapsamlı bir şekilde tartışıldığı, hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından belirlendiği bu araştırma, oniki bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde; araştırmanın konusu, kapsamı, amacı, önemi, sınırlılıkları ve sayıltılar tartışılmıştır. İkinci bölümde yabancılaşma, üçüncü bölümde işe yabancılaşma, dördüncü bölümde rol, beşinci ve altıncı bölümde iş-aile rol çatışması, yedinci bölümde iş tatmini, sekizinci bölümde iş tasarımı, dokuzuncu bölümde kişilik kavramları onuncu bölümde araştırmanın yöntemi, on birinci bölümde bulgular ve onikinci bölümde sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

Bu araştırmanın tasarlanmasından sonuçlandırılmasına kadar her aşamada bilgi ve deneyimleriyle katkıda bulunan hocam Prof. Dr. Salih GÜNEY’e, görüşlerinden ve bilgilerinden yararlandığım Prof. Dr. Alev KATRİNLİ’ye en içten teşekkürlerimi sunarım.

Verilerin toplanması aşamasında desteklerini esirgemeyip, anketlerimi dolduran Şişli Hamidiye Etfal Hastanesi, Ok Meydanı Devlet Hastanesi ve Group Florance Nightangale Hastanelerinde çalışmakta olan, görüşlerini ve yardımlarını benimle paylaşan değerli meslektaşlarıma, tezin her aşamasında yardımlarını esirgemeyen

arkadaşım Dr. Murat DEMİR ve Dr. Cumhuri ALTUNTAŞ'a, İstanbul Aydın Üniversitesi öğretim görevlileri ve personeline teşekkür ederim.

Ayrıca doktora eğitimine karar vermemi sağlayan, geçirdiğimiz bu zorlu süreçte desteklerini benden esirgemeyen ve tezimi bitirmemi sabırsızlıkla bekleyen sevgili eşim Melih, oğlum Melihcan ve kızım Berre derya'ya ve bugünlere gelmemde maddi manevi desteklerini benden esirgemeyen kardeşlerime ve her türlü başarımda ve benim ben olmamı sağlayan her zaman yanımda olduklarını hissettiğim canımın içi rahmetli anneciğim ve babacığma minnettarım.

**Temmuz 2017**

**Esinderya ALÖMEROĞLU**



## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>vii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>ix</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>ÇİZELGE LİSTESİ</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>xxvii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>xxix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xxxı</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı. ....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	4
1.3. Araştırmanın Önemi .....	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	5
1.5. Sayıtlar .....	5
<b>2. YABANCILAŞMA KAVRAMI, TANIMI, TARİHSEL GELİŞİMİ, BOYUTLARI, ÖZELLİKLERİ, ETKİLEYEN FAKTÖRLER, NEDENLERİ, YABANCILAŞMAYI ÖNLEYİCİ MÜDAHALELER VE YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI</b>	
2.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı.....	7
2.2. Yabancılaşmanın Tarihsel Gelişimi .....	11
2.2.1. Hegel ve Yabancılaşma .....	13
2.2.2. Ludwig Feuerbach ve Yabancılaşma .....	16
2.2.3. Karl Marx ve Yabancılaşma.....	16
2.2.4. Thornstein Veblen ve Yabancılaşma.....	19
2.2.5. Herbert Marcuse ve Yabancılaşma .....	19
2.2.6. Charles Wright Mills ve Yabancılaşma .....	20
2.3. Yabancılaşmanın Boyutları.....	21
2.3.1. Anlamsızlık (Meaninglessness).....	23
2.3.2. Normsuzluk (Normlessness) .....	24
2.3.3. Güçsüzlük (Powerlessness) .....	25
2.3.4. Yalıtılmışlık (Isolation) .....	26
2.3.5. Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement) .....	27
2.4. Yabancılaşmanın Özellikleri.....	28
2.5. Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler .....	28
2.5.1. Yabancılaşmayı Etkileyen Örgütsel Faktörler .....	29
2.5.1.1. Yönetim Şekli .....	29
2.5.1.2. Örgütsel Büyüklük.....	29
2.5.1.3. Bilgi Akışı.....	30
2.5.1.4. Grup Özellikleri .....	30
2.5.1.5. Üretim Biçimi .....	30
2.5.1.6. Çalışma Koşulları .....	31
2.5.1.7. Çalışma Saatleri .....	31
2.5.1.8. Terfi Olanakları .....	31

2.5.1.9. Ücret.....	32
2.5.1.10. Performans Sistemi .....	32
2.5.1.11. Örgüt Kültürü.....	32
2.5.1.12. Örgütsel Adalet .....	33
2.5.2. Yabancılaşmayı Etkileyen Çevresel Faktörler .....	33
2.5.2.1. Ekonomik Yapı .....	34
2.5.2.2. Teknolojik Yapı .....	34
2.5.2.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı.....	35
2.5.2.4. Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözülme .....	36
2.5.2.5. Sosyal Politika .....	36
2.5.2.6. Sendikal Örgütlenme .....	36
2.6. Yabancılaşmanın Nedenleri .....	37
2.7. Yabancılaşmayı Önleyici Müdahaleler .....	38
2.7.1. Organizasyonel Müdahaleler.....	38
2.7.1.1. Beş Temel İş Boyutuna Müdahale .....	38
2.7.1.2. İş Değiştirme .....	39
2.7.1.3. İş Genişletme .....	39
2.7.1.4. İş Zenginleştirme .....	39
2.7.1.5. Esnek Çalışma Saatleri .....	39
2.7.1.6. Otonom Çalışma Grupları.....	40
2.7.1.7. İş Yaşamı Kalitesi .....	40
2.7.1.8. Takım Geliştirme .....	40
2.7.1.9. Yönetime Katılma .....	41
2.7.2. Bireysel Müdahaleler .....	41
2.7.2.1. Kendini Tanıma .....	42
2.7.2.2. Kendini Geliştirme.....	42
2.7.2.2.1. Stresle Başa Çıkma .....	43
2.7.2.2.2. Engellenme İle Başa Çıkma .....	43
2.7.2.2.3. İçten Denetimlilik Geliştirme.....	43
2.7.2.2.4. Güvenli Davranış Geliştirme.....	44
2.8. Yabancılaşmanın Sonuçları.....	44
<b>3. İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR, SONUÇLARI VE İŞE YABANCILAŞMA YÖNETİMİ.....</b>	<b>47</b>
3.1. İşe Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı .....	47
3.2. İşe Yabancılaşmanın Önemi .....	50
3.3. İşe Yabancılaşmanın İlişkili Olduğu Kavramlar.....	51
3.3.1. Anomi ve İşe Yabancılaşma.....	51
3.3.2. Teknoloji ve İşe Yabancılaşma .....	52
3.3.3. Bürokrasi ve İşe Yabancılaşma .....	55
3.3.4. İşin Niteliği ve İşe Yabancılaşma.....	58
3.3.5. Tükenmişlik ve İşe Yabancılaşma.....	60
3.3.6. İş Tatminsizliği ve İşe Yabancılaşma.....	63
3.3.7. İş Stresi ve İşe Yabancılaşma .....	64
3.3.8. Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma .....	66
3.3.9. Örgütsel Adalet ve İşe Yabancılaşma .....	68
3.3.10. Çatışma ve İşe Yabancılaşma.....	68
3.3.11. Örgütsel Sosyalleşme ve İşe Yabancılaşma .....	70
3.3.12. Kararlara Katılım ve İşe Yabancılaşma.....	71
3.4. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları .....	72
3.4.1. Örgütsel Sessizlik .....	72
3.4.2. İş Tatminsizliği.....	72

3.4.3. Mesleki Tükenmişlik.....	74
3.4.4. Çalışma Yaşamının Kalitesizliği.....	74
3.4.5. Örgütsel Bağlılığın Azalması.....	75
3.5. İşe Yabancılaşma Yönetimi.....	76
<b>4. ROL KAVRAMI, TANIMI, ÇEŞİTLERİ VE ROL ÇATIŞMASI.....</b>	<b>79</b>
4.1. Rol Kavramı ve Tanımı.....	79
4.2. Rol Çeşitleri.....	80
4.2.1. Temel Roller.....	80
4.2.2. Genel Roller.....	80
4.2.3. Bağımsız Roller.....	81
4.3. Rol Çatışması.....	81
<b>5. İŞ-AİLE ROL ÇATIŞMASI KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, BOYUTLARI, NEDEN OLAN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI.....</b>	<b>83</b>
5.1. İş-Aile Rol Çatışması Kavramı ve Tanımı.....	85
5.2. İş-Aile Rol Çatışmasının Önemi.....	87
5.3. İş-Aile Rol Çatışmasının Boyutları.....	88
5.4. İş-Aile Rol Çatışmasına Neden Olan Faktörler.....	93
5.4.1. Cinsiyet.....	94
5.4.2. Yaş ve Kişilik.....	94
5.4.3. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği.....	96
5.4.4. İş ve Çalışma Koşulları.....	96
5.4.5. Medeni Durum.....	97
5.4.6. Çift Kariyerli Aile Yapısı.....	97
5.4.7. Çocuk Bakımı Sorunları.....	97
5.4.8. Ailevi Sorunlar.....	98
5.5. İş-Aile Rol Çatışmasının Sonuçları.....	98
<b>6. İŞ-AİLE ROL ÇATIŞMASININ TÜRLERİ, BU KONUDA İLERİ SÜRÜLEN TEORİLER VE İŞ-AİLE ROL ÇATIŞMASININ İŞE YABANCILAŞMA İLE İLİŞKİ.....</b>	<b>101</b>
6.1. İş-Aile Rol Çatışmasının Türleri.....	101
6.1.1. Zaman Temelli Çatışma.....	102
6.1.2. Gerilim Temelli Çatışması.....	103
6.1.3. Davranış Temelli Çatışma.....	104
6.2. İş-Aile Rol Çatışması Konusunda İleri Sürülen Teoriler.....	105
6.2.1. İş-Aile Rol Çatışması Süreç Teorileri.....	105
6.2.1.1. Rasyonel Teori.....	105
6.2.1.2. Cinsiyet Rolü Beklentileri Teorisi.....	106
6.2.1.3. İş İstekleri-Kontrol Modeli Teorisi.....	106
6.2.1.4. İş-Aile Sistem Teorisi.....	108
6.2.2. İş-Aile Rol Çatışması Etkileşim Teorileri.....	109
6.2.2.1. Ayırma Teori.....	109
6.2.2.2. Telafi Teorisi.....	110
6.2.2.3. Adaptasyon (Uyum) Teorisi.....	110
6.2.2.4. Taşıma Teorisi.....	111
6.3. İş-Aile Rol Çatışması ve İşe Yabancılaşma.....	111
<b>7. İŞ TATMİNİ KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, ÖĞELERİ, BELİRLEYEN FAKTÖRLER, İLERİ SÜRÜLEN KURAMLAR, İŞ TATMİNİ-TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI VE İŞE YABANCILAŞMA İLE İLİŞKİSİ.....</b>	<b>115</b>
7.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı.....	115
7.2. İş Tatminin Önemi.....	116

7.2.1. İş Tatmini Kavramının Çalışanlar Açısından Önemi .....	116
7.2.2. İş Tatmini Kavramının Yöneticiler Açısından Önemi .....	118
7.2.3. İş Tatmini Kavramının Örgütler Açısından Önemi.....	118
7.3. İş Tatmininin Öğeleri.....	119
7.4. İş Tatminini Belirleyen Faktörler .....	121
7.4.1. İş Tatminini Belirleyen Kişisel Faktörler .....	122
7.4.2. İş Tatminini Belirleyen Örgütsel Faktörler.....	123
7.5. İş Tatmini Konusunda İleri Sürülen Kuramlar .....	126
7.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	126
7.5.2. Herzberg'in Çift Etmenler Kuramı .....	127
7.5.3. McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı .....	128
7.5.4. Alderfer'in Erg Teorisi.....	129
7.5.5. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	130
7.5.6. Adams'ın Eşitlik Kuramı .....	131
7.5.7. Locke'un Amaç Kuramı.....	133
7.5.8. Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli .....	134
7.6. İş Tatmini ve Tatminsizliğin Sonuçları .....	134
7.6.1. İş Tatmininin Sonuçları .....	134
7.6.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı .....	135
7.6.1.2. Performans Artışı.....	135
7.6.1.3. Aidiyet ve Bağlanma.....	136
7.6.1.4. Memnuniyet .....	136
7.6.1.5. Motivasyon .....	137
7.6.2. İş Tatminsizliğinin Sonuçları .....	137
7.6.2.1. İşgücü Devir Hızında Artış .....	137
7.6.2.2. İşe Devamsızlık.....	138
7.6.2.3. Çalışanlarla Sorun Yaşama .....	138
7.6.2.4. Verimsizlik.....	139
7.6.2.5. İşten Ayrılma .....	139
7.7. İş Tatmininin İşe Yabancılaşma İle İlişkisi .....	140
<b>8. İŞ TASARIMI KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, TEKNİKLERİ, İŞ</b>	
<b>TASARIMI YAPILIRKEN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN NOKTALAR VE</b>	
<b>İŞ TASARIMININ İŞE YABANCILAŞMA İLE İLİŞKİSİ .....</b>	<b>143</b>
8.1. İş Tasarımı Kavramı ve Tanımı .....	143
8.2. İş Tasarımının Önemi .....	147
8.3. İş Tasarım Teknikleri.....	148
8.3.1. İş Basitleştirme .....	149
8.3.2. İş Zenginleştirme .....	151
8.3.3. İş Rotasyonu .....	153
8.3.4. İş Genişletme .....	155
8.3.5. Esnek Çalışma Saatleri.....	156
8.4. İş Tasarımı Yapılırken Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar.....	157
8.5. İş Tasarımının İşe Yabancılaşma İle İlişki .....	157
<b>9. KİŞİLİK KAVRAMI, TANIMI, KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER,</b>	
<b>KİŞİLİK KURAMLARI VE KİŞİLİK YAPISI İLE İŞE YABANCILAŞMA</b>	
<b>ARASINDAKİ İLİŞKİ .....</b>	<b>161</b>
9.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı .....	161
9.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler .....	164
9.2.1. Biyolojik ve Genetik (Kalıtsal) Faktörler .....	164
9.2.2. Ailesel Faktörler .....	165
9.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler.....	167



9.2.4. Coğrafi ve Fiziksel Faktörler .....	169
9.2.5. Diğer Faktörler .....	170
9.3. Kişilik Kuramları .....	170
9.3.1. Psikanalitik Kişilik Kuramları.....	172
9.3.1.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı .....	172
9.3.1.1.1. Topografik Kuram.....	172
9.3.1.1.2. Yapısal Kuram .....	172
9.3.1.1.3. İçgüdüsel Kuram.....	173
9.3.1.2. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı .....	174
9.3.1.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı .....	176
9.3.1.4. Karen Horney'in Kişilik Kuramı .....	177
9.3.1.5. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı.....	178
9.3.1.6. Erik Erikson'un Kişilik Kuramı.....	179
9.3.2. Davranışçı Kişilik Kuramları .....	181
9.3.2.1. Eysenck'in Kişilik Kuramı .....	181
9.3.2.2. John B. Watson'ın Kişilik Kuramı .....	183
9.3.2.3. Skinner'in Kişilik Kuramı .....	184
9.3.3. Fenomenolojik (Hümanist) Kişilik Kuramları .....	185
9.3.3.1. Maslow'un Benlik Gelişimi Kuramı .....	185
9.3.3.2. Carl Rogers'ın Benlik Gelişim Kuramı .....	186
9.3.4. Özellikler Kuramı.....	187
9.3.4.1. Allport'un Özellik Kuramı .....	187
9.3.4.2. Raymond Cattell'in Özellik Kuramı.....	188
9.3.4.3. Henry Murray'ın Kişilikbilim Kuramı .....	188
9.3.4.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri.....	189
9.3.4.4.1. Dışa Dönüklük/İçe Dönüklük .....	189
9.3.4.4.2. Sorumluluk/Dürtüsellik.....	190
9.3.4.4.3. Nevrotiklik/Duygusal Denge .....	191
9.3.4.4.4. Uyumluluk/Düşmanlık.....	192
9.3.4.4.5. Deneyime Açıklık/Gelenekçilik.....	193
9.3.5. Salih Güney'in Beğenilme Kişilik Kuramı .....	193
9.4. Kişilik Yapısı İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki.....	194
<b>10. YÖNTEM .....</b>	<b>197</b>
10.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	197
10.2. Evren ve Örneklem .....	199
10.3. Veri Toplama Araçları.....	200
10.3.1. Yabancılaşma Ölçeği.....	200
10.3.2. İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği.....	201
10.3.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği .....	203
10.3.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği .....	204
10.3.5. İş Tanımlama Ölçeği .....	205
10.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler .....	205
<b>11. BULGULAR.....</b>	<b>209</b>
11.1. Demografik Faktörlere İlişkin Bulgular .....	209
11.1.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	209
11.1.2. Hemşirelerin Mesleki Yaşamına İlişkin Bulgular.....	212
11.2. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Bulgular .....	215
11.2.1. Yabancılaşma Ölçeğine (YÖ) İlişkin Bulgular .....	215
11.2.2. İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğine (İ-ARÇÖ) İlişkin Bulgular .....	219
11.2.3. Minnesota İş Doyum Ölçeğine (İDÖ) İlişkin Bulgular.....	223

11.2.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine (BFKÖÖ) İlişkin Bulgular .....	227
11.2.5. İş Tanılama Ölçeğine (İTÖ) İlişkin Bulgular .....	232
11.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular .....	237
11.3.1. Hemşirelerin İşe Yabancılaşması İle İş-Aile Rol Çatışması Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular .....	239
11.3.2. Hemşirelerin İşe Yabancılaşması İle İş Tasarımı Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular .....	239
11.3.3. Hemşirelerin İşe Yabancılaşması İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular .....	240
11.3.4. Hemşirelerin İşe Yabancılaşması İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular .....	240
11.4. Hipotezlere Yönelik Bulgular .....	241
11.4.1. Hemşirelerin İş-Aile Rol Çatışmasının İşe Yabancılaşma Biçimleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bulgular .....	241
11.4.2. Hemşirelerin İş Tasarımlarının İşe Yabancılaşma Biçimleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bulgular .....	243
11.4.3. Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İşe Yabancılaşma Biçimleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bulgular .....	247
11.4.4. Hemşirelerin İş Tatminlerinin İşe Yabancılaşma Biçimleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bulgular .....	250
11.4.5. Hemşirelerin İşe Yabancılaşma Biçimlerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına Yönelik Bulgular .....	252
11.4.5.1 Yaş .....	252
11.4.5.2. Cinsiyet .....	254
11.4.5.3. Eğitim Seviyesi .....	255
11.4.5.4. Medeni Hal .....	257
11.4.5.5. Bulunulan Konum (Mesleki Ünvan) .....	257
11.4.5.6. Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi .....	259
11.4.5.7. Toplam Çalışma Süresi (Mesleki Deneyim Süresi) .....	260
11.4.5.8. Çalışılan Kurum .....	263
<b>12. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER .....</b>	<b>265</b>
12.1. Tartışma .....	265
12.1.1. Betimleyici İstatistiklere Yönelik Tartışma .....	265
12.1.2. Ölçeklere Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma .....	267
12.1.2.1. Yabancılaşma Ölçeğine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma .....	267
12.1.2.2. İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma .....	268
12.1.2.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeğine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma .....	270
12.1.2.4. Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma .....	271
12.1.2.5. İş Tanılama Ölçeğinin Verilerine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma .....	272
12.2. Sonuç .....	273
12.3. Öneriler .....	298
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>301</b>
<b>EKLER</b>	
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	

## **KISALTMALAR**

<b>YÖ</b>	: Yabancılaşma Ölçeği
<b>İARÇÖ</b>	: İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği
<b>BFKÖ</b>	: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği
<b>İDÖ</b>	: İş Doyum Ölçeği
<b>İTÖ</b>	: İş Tanılama Ölçeği
<b>YEM</b>	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
<b>RMSEA</b>	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
<b>RMR</b>	: Root Square Residual (Ortalama Hataların Karekökü)
<b>GFI</b>	: Goodness of Fit Index (İyilik Uyumu İndeksi)
<b>CFI</b>	: Compare of Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
<b>DFA</b>	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>ICN</b>	: Uluslararası Hemşireler Konseyi



## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa

Çizelge 2.1: Yabancılaşma Paradigması.....	45
Çizelge 5.1: İş-Aile Rol Çatışmasının Nedenleri.....	93
Çizelge 5.2: İş-Aile Rol Çatışmasının Sonuçları .....	98
Çizelge 7.1: Vroom'un Beklenti Kuramı Bilişsel Süreçlerin Etkileşimi.....	131
Çizelge 7.2: Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	132
Çizelge 9.1: Cattell'e Göre Kişiliğin 16 Temel Özelliği .....	188
Çizelge 9.2: Henry Murray'a Göre Psikolojik Kökenli Gereksinimler .....	189
Çizelge 10.1: Yabancılaşma Ölçeği Boyutları ve Madde Numaraları.....	201
Çizelge 10.2: İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği Boyutları ve Madde Numaraları.....	203
Çizelge 10.3: Kişilik Özellikleri Ölçeği Boyutları ve Madde Numaraları .....	204
Çizelge 10.4: İş Doyumu Ölçeği Boyutları ve Madde Numaraları .....	205
Çizelge 10.5: İş Tanılama Ölçeği Boyutları ve Madde Numaraları .....	205
Çizelge 10.6: YEM Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler .....	208
Çizelge 11.1: Katılımcıların Cinsiyet-Çalıştığı Kurum Karşılaştırması .....	209
Çizelge 11.2: Katılımcıların Medeni Halleri ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması... 210	
Çizelge 11.3: Katılımcıların Eğitim Durumları ve Çalıştığı Kurumlarının Karşılaştırması.....	210
Çizelge 11.4: Katılımcıların Yaş ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması.....	211
Çizelge 11.5: Katılımcıların Ünvan ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması. ....	212
Çizelge 11.6: Katılımcıların Çalıştığı Birim ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması... 212	
Çizelge 11.7: Katılımcıların Mesleki Deneyim Süresi ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması.....	213
Çizelge 11.8: Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması.....	214
Çizelge 11.9: Katılımcıların Demografik Faktörlerinin Betimleyici İstatistikleri... 214	
Çizelge 11.10: Yabancılaşma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .... 215	
Çizelge 11.11: Modifiye Edilmiş Yabancılaşma Ölçeği Alt Boyutları, Boyutları Ölçen Maddeler ve Ortalamaları.....	217
Çizelge 11.12: Yabancılaşma Ölçeğinin Ortalama, Standart Sapma ve Frekans Analizi Sonuçları .....	218
Çizelge 11.13: İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	219
Çizelge 11.14: Modifiye Edilmiş İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği Alt Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler, Ortalamaları ve Standart Sapmaları .....	221
Çizelge 11.15: İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği Ortalama, Standart Sapma ve Frekans Analizi .....	222
Çizelge 11.16: Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	224
Çizelge 11.17: Modifiye Edilmiş İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler, Ortalamaları ve Standart Sapmaları .....	225

<b>Çizelge 11.18:</b> Minnesota İş Doyum Ölçeği Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Frekans Analizi.....	226
<b>Çizelge 11.19:</b> Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	227
<b>Çizelge 11.20:</b> Modifiye Edilmiş Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler, Ortalamaları ve Standart Sapmaları .....	229
<b>Çizelge 11.21:</b> BFKÖ Ölçeği Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Frekansları. ....	230
<b>Çizelge 11.22:</b> İş Tanılama Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	232
<b>Çizelge 11.23:</b> İş Tanılama Ölçeği Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler, Ortalamaları ve Standart Sapmaları .....	233
<b>Çizelge 11.24:</b> İş Tanılama Ölçeği Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Frekans Analizi .....	234
<b>Çizelge 11.25:</b> Boyutlar Arası Korelasyonlar .....	236
<b>Çizelge 11.26:</b> İş-Aile Rol Çatışması-İşe Yabancılaşma Yapısal Model Analiz Sonuçları.....	241
<b>Çizelge 11.27:</b> İş-Aile Rol Çatışması-İşe Yabancılaşma Yol Analizi Sonuçları ....	243
<b>Çizelge 11.28:</b> İş Tasarımı-İşe Yabancılaşma Yapısal Model Analiz Sonuçları.....	244
<b>Çizelge 11.29:</b> İş Tasarımı-İşe Yabancılaşma Yol Analizi Sonuçları.....	246
<b>Çizelge 11.30:</b> Kişilik Özellikleri-İşe Yabancılaşma Yapısal Model Analiz Sonuçları.....	247
<b>Çizelge 11.31:</b> Kişilik Özellikleri-İşe Yabancılaşma Yol Analizi Sonuçları .....	249
<b>Çizelge 11.32:</b> İş Tatmini-İşe Yabancılaşma Yapısal Model Analiz Sonuçları .....	250
<b>Çizelge 11.33:</b> İş Tatmini-İşe Yabancılaşma Yol Analizi Sonuçları .....	252
<b>Çizelge 11.34:</b> Hemşirelerin Yaşa Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları .....	253
<b>Çizelge 11.35:</b> Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonuçları. ....	253
<b>Çizelge 11.36:</b> Cinsiyete Göre Yabancılaşma Biçimlerinin t-Testi Sonuçları.....	254
<b>Çizelge 11.37:</b> Cinsiyete Göre Yabancılaşma Biçimlerinin Betimleyici İstatistikleri.....	255
<b>Çizelge 11.38:</b> Hemşirelerin Eğitim Seviyesine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	256
<b>Çizelge 11.39:</b> Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonuçları .....	256
<b>Çizelge 11.40:</b> Hemşirelerin Medeni Hallerine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	257
<b>Çizelge 11.41:</b> Hemşirelerin Bulunduğu Konuma Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları .....	258
<b>Çizelge 11.42:</b> Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonuçları .....	258
<b>Çizelge 11.43:</b> Hemşirelerin Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	259
<b>Çizelge 11.44:</b> Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonuçları .....	259
<b>Çizelge 11.45:</b> Hemşirelerin Mesleki Deneyim Süresine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları. ....	261
<b>Çizelge 11.46:</b> Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonucu.....	262
<b>Çizelge 11.47:</b> Çalışılan Kuruma Göre Yabancılaşma Biçimlerinin t-Testi Sonuçları.....	263
<b>Çizelge 11.48:</b> Çalışılan Kuruma Göre Yabancılaşma Biçimlerinin Betimleyici İstatistikleri .....	264

## ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1: İş Basitleştirme Süreci ve Sonuçları.....	59
Şekil 3.2: İş Özellikleri Modelinin Şematik Gösterimi .....	59
Şekil 5.1: İş-Aile Çatışma Süreci.....	91
Şekil 5.2: İş-Aile Rol Çatışmasının Boyutları .....	92
Şekil 6.1: İş-Aile Rol Çatışması Türleri .....	101
Şekil 6.2: Karsek'in İş-Gerginlik Modeli .....	107
Şekil 6.3: İş-Aile Sistemi .....	108
Şekil 7.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	127
Şekil 7.2: Alderfer'in ERG Teorisi.....	130
Şekil 8.1: Çalışan Gelişim İhtiyacı Gücünün Hafifletici Etkisi.....	147
Şekil 8.2: İş Basitleştirme Süreci ve Sonuçları.....	150
Şekil 9.1: Eysenck'in Kişilik Yaklaşımı.....	181
Şekil 9.2: Eysenck'in Kişilik Kuramına Göre Kişilik Tiplerinin Özellikleri .....	182
Şekil 9.3: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	186
Şekil 10.1: Araştırmanın Modeli .....	197
Şekil 11.1: Modifiye Edilmiş Yabancılaşma Ölçeği Modeli.....	216
Şekil 11.2: İş Aile Rol Çatışması Modifiye Edilmiş İlişkili Model.....	220
Şekil 11.3: İş Doyum Ölçeği Modifiye Edilmiş Modeli.....	224
Şekil 11.4: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Modifiye Edilmiş Modeli .....	228
Şekil 11.5: İş Tanılama Ölçeğinde Modifiye Edilmiş Modeli.....	232
Şekil 11.6: İş Aile Rol Çatışması İşe Yabancılaşma Boyutları Yapısal Modeli.....	242
Şekil 11.7: İş Tasarımı-İşe Yabancılaşma Boyutları Yapısal Modeli.....	245
Şekil 11.8: Kişilik Özellikleri-İşe Yabancılaşma Boyutları Yapısal Modeli .....	248
Şekil 11.9: İş Tatmini- İşe Yabancılaşma Boyutları Yapısal Modeli .....	251





## HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMA: İSTANBUL İLİNDE ÖZEL VE KAMU HASTANELERİNDE BİR UYGULAMA

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş-aile rol çatışması, iş tatmini, iş tasarımı ve kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma algılarının üzerindeki etkilerini açıklamaktır. Ayrıca hemşirelerin işe yabancılaşma durumlarının; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim seviyesine, mesleki ünvanına, kurumda çalışma süresine, iş deneyimine ve çalıştığı kuruma göre değişip değişmediğini ortaya koymaktır. Bu kapsamda birinci olarak hemşirelerin yaşadıkları iş-aile rol çatışmasının, iş tatmininin, iş tasarımının ve kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma durumlarına olan etkileri araştırılmıştır. Araştırma da örneklemi oluşturan hemşirelere, araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”, Mottaz tarafından geliştirilen “İşe Yabancılaşma Ölçeği”, Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Mineseto İş Doyum Ölçeği”, Oldman ve Hackman tarafından geliştirilen “İş Tanılama Ölçeği”, Carlson ve arkadaşları tarafından geliştirilen “İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği” ve John ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bulunan kamu ve özel hastaneler de görev yapan tüm hemşireler oluşturmaktadır. Örnek büyüklüğünün saptanmasında hastanelerin tam teşekküllü ve hemşire sayısının 200’ün üzerinde olması gibi özellikler dikkate alınmıştır. Kura usulü ile iki kamu ve bir özel hastane belirlenmiştir. Literatür verilerine göre %95 güven düzeyinde minimum örneklem 375 olarak bulunmuştur. Elde edilen veriler SPSS 21.0 ve AMOS 23.0 programında çözümlenmiştir. Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet ve çalışılan kuruma göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde t-testi, yaş, medeni hal, mesleki unvan, eğitim seviyesi, kurumda çalışılan süre ve mesleki deneyim süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için de tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, hemşirelerin yaşadıkları iş-aile rol çatışmalarının, işe yabancılaşmanın güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma boyutları üzerinde etkili olduğunu, hemşirelerin iş tasarımlarının görevin tanımı ve anlamlılığı boyutlarının, işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme boyutları üzerinde etkili olduğunu, otonominin ise işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde etkili olduğunu, hemşirelerin iş tatminlerinin dışsal tatmin boyutunun kendine yabancılaşma boyutu üzerinde etkili olduğunu ve hemşirelerin kişilik özelliklerinden; özellikle nevrotik kişiliğin ise işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutunda etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma sonucunda, medeni durum değişkeni hariç diğer demografik faktörlere göre işe yabancılaşma durumunda farklılaşma olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Yabancılaşma, İş Tasarımı, İş-Aile Rol Çatışması, Kişilik Özellikleri, İş Tatmini.*



## **WORK ALIENATION IN NURSES: AN APPLICATION IN PRIVATE AND PUBLIC HOSPITALS IN ISTANBUL**

### **ABSTRACT**

The aim of this research is to explain the impact of work-family role conflict, job satisfaction, job design and personality traits on the perceptions of work alienation among nurses employed in public and private hospitals. In addition this determines whether their gender, age, marital status, education level, professional title, working time at the institution, work experience and workplace has an effect on their status of work alienation or not. In this framework, first the effects of work-family role conflict, job satisfaction, job design and personality traits of the nurses on the work alienation were researched. The "Personal Information Form" developed by the researcher, The "Work Alienation Scale" developed by Mottaz, The "Minnesota Job Satisfaction Scale" developed by Weiss et al., The "Job Description Scale" developed by Oldman and Hackman, The "Family-Role Conflict Scale" developed by Carlson et al. and The "Five Factor Personality Features Scale" developed by John et al. were applied to the nurses forming the sample in the research. The universe of the research consists of nurses working both public and private hospitals in Istanbul. In determining the sample size, features taken into consideration such as hospitals being fully equipped and the number of nurses working in each hospital is over 200. Two public hospitals and a private hospital have been decided by random selection. According to the literature data, the minimum sample at 95% confidence level was found to be 375. The acquired figures were analyzed in SPSS 21.0 and AMOS 23.0 programs. The t-test was used to determine whether the level of work alienation of nurses varied according to gender and institution they work and One-way Analysis of Variance (ANOVA) was used to determine whether there is a variation according to age, marital status, duration of work in the institution and duration of professional experience.

Findings in this research show that nurses' work-family role conflicts have an impact on the dimensions of powerlessness and self-estrangement of work alienation and the task identity and task significance dimensions of job design of nurses are influential on dimensions of powerlessness and self-estrangement of work alienation and autonomy dimension of job design of nurses is influential on dimension of meaninglessness of work alienation, the external satisfaction dimension of job satisfaction of nurses has an effect on the dimension of self-estrangement of work alienation, and in particular the neurotic personality of personality traits of nurses has an influence on dimension of meaninglessness of work alienation. In addition, it is determined that there is a difference in alienation of work according to other demographic factors except for marital status change.

**Keywords:** *Alienation, Job Description, Family-Role Conflict, Personality, Job Satisfaction.*



## 1. GİRİŞ

Çalışma hayatının gün geçtikçe öneminin arttığı, erkeklerin yanı sıra kadın çalışanlarında iş hayatında daha çok yer aldığı bir dönem de yaşamaktayız. Bu dönem değer ve yargıların hem toplumsal hem de kültürel alanlarda farklılaştığı, ekonomik, bilimsel ve teknolojik alanlarda çok büyük gelişmeler yaşandığı ve modernizmin ön plana çıktığı bir zaman dilimidir. Tabii ki yaşamımızın ve toplumumuzun hemen hemen her alanında yaşamakta olduğumuz bu gelişmeler, hayatımızı kolaylaştırıcı sonuçlar meydana getirirse de beraberinde çeşitli sorunları da getirmektedir. Ortaya çıkan bu sorunlardan birisi de yabancılaşmadır.

Günümüzde iş hayatı insanların yaşantısının yaklaşık dörtte üçü gibi önemli bir kısmını kapsamaktadır. Doğal olarak insanların yaşamlarının büyük kısmı işyerinde geçtiğinden dolayı, insanların verimliliğinin artması için iş ortamı çok önemlidir. Monotonluğun, tekdüzeliğin bulunduğu, çalışanların yaptıkları iş üzerindeki otoritelerini ve yaptıkları işteki serbestliğini kaybettikleri ve diğer olumsuzlukların bulunduğu işyerlerinde yabancılaşma durumu karşımıza bireyin işe yabancılaşması şeklinde çıkmaktadır.

Çalışma hayatı ve bu hayatın koşulları çalışan üzerinde büyük etkiye sahiptir. Çalışma ortamının koşullarının pozitif ya da negatif olması, çalışanın içerisinde yer aldığı örgüte ve işine karşı geliştireceği davranışların belirlenmesinde önemli bir etkidir. Hemşireler üzerine yapılan çalışmalar, olumlu iş ortamının sağlandığı ve yöneticilerin desteğini hisseden hemşirelerin kurumlarına olan bağlılıklarının arttığı, performanslarının yükseldiğini, tam aksi durumda görev yapan hemşirelerin iş tatminlerinin azaldığı, işlerinden uzaklaştıkları ve zaman içerisinde işlerine yabancılaştıklarını göstermiştir (Çetin, 2008:16-41). Birçok çalışmada çalışma ortamının şartları, yapılan işin niteliği, yöneticilerin tutumları ve çalışılan örgütün yapısı, işe yabancılaşmanın önemli birer faktörü olarak belirtilmektedir. Bu durumda; yapılan işin anlamı, işin niteliği, önemi, gerektirdiği beceriler, kurumun idare şekli, büyüklüğü, hiyerarşik yapısı yabancılaşmanın ortaya çıkışında tetikleyici olabilmektedir (Yetiş, 2013:2). Yabancılaşma birçok farklı meslek grubunda gözlemlenmektedir. Bu mesleklerden biri de hemşireliktir. Çalışma ortamının stres ve yoğunluğu açısından değerlendirildiğinde; hemşireler, diğer meslek gruplarına

göre biraz daha farklı ortamlarda çalışmaktadırlar. Hemşireler; görev tanımlarının ifade edilmesinde karışıklık olması, rollerinde tam bir belirginliğin olmaması, ekip içerisinde bütünlüğün sağlanamaması, iş yoğunluğunun fazla olması, vardiyalı çalışma ve nöbet tutmanın zorlukları, kullanılan araç gerecin gelişen teknolojiye bağlı hızlı değişim göstermesi ve karmaşıklığı, zaman zaman yetersiz kalması, personel sayısında yetersizlik ve buna bağlı verilen bakım hizmetlerinde aksama yaşanması, bireysel olarak karar verememe, iş tatminsizliğin artması ve tükenmişliğin öne çıkması, yaşadıkları hastalıklara bağlı olarak birey ve aile de yaşamında iletişim sorunları gibi zorluklarla karşı karşıyadırlar (Gök, 2008:18-19). Tüm bu sayılan sebeplerden dolayı hemşireler arasında işe yabancılaşma yaşanmaktadır. Ayrıca, hemşireler arasında görev paylaşımı, ödül, terfi vb. konularda adaletsizliklerin olması, hep aynı serviste çalışmanın getirdiği tekdüzelik, yönetici konumunda olan bireylerle çatışma yaşama, iş arkadaşları ile uyumu sağlayamama, vardiyalı çalışma veya nöbetler doyasıyla aileye yeterince zaman ayıramama, çalışma koşullarının ağır olması işe yabancılaşmalarının en büyük faktörleri olarak sayılabilir.

İnsanların işe yabancılaşması, içerisinde çalıştıkları örgütleri, bunların özelliklerini ve işleyiş biçimlerinin incelemesini gerekli hale getirmiştir. Bu örgütlerin pek çoğu çalışanları bir araç konumuna getirmiştir. Modernizmin bir sonucu olarak görülen bu durum, çalışanın sadece içerisinde bulunduğu örgüte değil, ailesine, topluma ve kültürüne yabancılaşmasına neden olmuştur. Şüphesiz ki yabancılaşma durumu, modern toplumların ortaya çıkması ile başlamamıştır. Yabancılaşmanın tarihsel gelişimine bakıldığında bu durumun insanlığın varoluşundan itibaren ortaya çıktığı öne sürülmektedir (Tekin, 2012:6). Yabancılaşma temelinde aynı ifade olsa da değişik alanlarda farklı biçimlerde tanımlanmıştır.

Yabancılaşma kavramı ilk olarak teolojik yazılarda popüler olmuştur. Bu nedenle sözlükte öncelikle teolojik anlamı ile tanımlanmıştır. İncil de yabancılaşma kavramı insanların yaşamdan uzaklaşması, cennetten çıkarılması olarak belirtilmiştir. Günümüzde de bu tür görüşler hem batılı hem de doğulu teologlar tarafından da savunulmaktadır. Günümüzde yabancılaşmanın gelişimi, nedenleri ve sonuçları hakkında pek çok görüş öne sürülmektedir. Ayrıca sosyal bilimciler yabancılaşmanın farklı türlerinden bahsetmişlerdir. Sosyal bilimcilerin üzerinde durduğu yabancılaşma türleri; kendine yabancılaşma, çalışılan örgüte yabancılaşma, içerisinde bulunan topluma yabancılaşma ve aileye yabancılaşmadır (Kanungo, 1982:2-3). Bu

yabancılaşma türlerinin içerisinde özellikle örgütsel yaşam açısından ön plana çıkan yabancılaşma türü ise işe yabancılaşmadır.

Birçok toplumbilimci antik çağlarda ortaya çıkan işe yabancılaşma kavramının 18.yy Sanayi Devrimi sonrası bir olgu olduğunu belirtmektedir. Bu devrim ile artan teknolojik gelişmeler ve toplumsal değişimler sonucunda yabancılaşma metafizik boyuttan, somut boyuta geçmiştir ve felsefe, sosyoloji, iktisat ve siyaset içerisinde yerini almıştır. Bireylerin ekonomik olarak refah düzeylerinin artması, teknolojinin artan bir hız göstermesi ile gelişmesi ve değişmesi, işletmelerin büyümesi ve karmaşıklığının artması ve sosyal alanda gelişen değişimler gibi sebepler, çalışanların işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Kanungo, 1982:7). Yabancılaşmanın gelişmesinde, toplumsal örgütlenme başta gelen mekanizmalardandır. Bireylerin yaşadıkları yabancılaşma durumunun hem oluşmasında hem de devam etmesinde özellikle iki grup içerisinde yer alma etkilidir. Bu gruplardan birincisi aile ve diğeri ise örgütlerdir (Gouldner, 1993:117). Her iki kurumun yapısı da yabancılaşmanın hem doğuşunda hem de ilerleyen zaman içerisindeki seyrinde çok önemlidir.

Özellikle modern örgütlerin kuralları, düzenlemeleri, bürokratik yapısı, örgütsel iklimi ve örgüt içerisinde ki işlerin belli süre sonra rutinleşmesi örgüt çalışanın işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Tüm bu sebeplerin yanı sıra, Marx'ın takipçisi birçok toplum bilimci; özellikle örgüt içi fırsatların, otonominin, özerkliğin ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin karşılanmasının sınırlı oluşunun sonucu olarak yabancılaşmanın ortaya çıktığını vurgulamışlardır (Kanungo, 1982:2). Yabancılaşmanın doğuşunda bu sınırlılıklar önem kazanmıştır.

Bununla birlikte; işe yabancılaşmanın başlıca nedenlerinin, çalışanların mesleki kariyerlerinde istedikleri yere gelememeleri, işlerindeki gelişimlerinde desteklenmemeleri ve çalışanın işindeki mekanikleşmeden kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Elma, 2003:2). Bunlara ek olarak başka yabancılaşma nedenlerinden de sözedilebilir.

Yabancılaşmanın tanımlanmasında belirsizlikler mevcuttur. Yabancılaşmanın sebepleri, ortaya çıkışı ve sonuçlarına dair farklı fikirlerin olması, yabancılaşmanın tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Ancak her ne şekilde açıklanırsa açıklansın yabancılaşmanın önemli ölçüde yaşandığı kurumlardan biri de hastanelerdir.

Bugün ise yabancılaşma; bireyin var olan yapılara karşı ilişkileri, değerleri, davranışları temel alınarak tanımlanmaktadır. Birçok araştırmacı; gelişen teknolojik şartlar, çalışma koşulları, geleneksel bir toplumdaki modern bir toplum yapısına geçişin yabancılaşmanın nedeni olarak göstermektedir. Yabancılaşma birçok meslek grubunda olduğu gibi sağlık kurumlarında çalışmakta olan hemşireler üzerinde de oldukça etkilidir. Günümüzde hemşirelik mesleğinin yöntem ve uygulama alanı gibi değişik konularda ele alınıp değerlendirilmesi gereken sorunları mevcuttur. Fakat bu sorunların yanında; hasta bireye ve yakınlarına kaliteli hizmet sunulması ve mesleğin gelişip tatmin edici noktalara gelebilmesi için, hemşirelerin yaşadığı işe yabancılaşma durumunun tespit edilmesi ve ortadan kaldırılması hemşire, hasta, hasta yakını, sağlık ekibi ve kurum için çok önemlidir.

### **1.1. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı.**

Araştırmanın konusu; hemşirelerin iş-aile rol çatışmalarının, iş tasarımlarının, iş tatminlerinin ve kişisel özelliklerinin yaşadıkları işe yabancılaşma sorunu üzerinde ki etkilerinin belirlenmesi ve demografik faktörlerinin işe yabancılaşma biçimlerini ne şekilde farklılaştırdığının ortaya konmasıdır.

Araştırma; İstanbul ilinde kamu ve özel hastanelerde, değişik statülerde çalışan hemşireleri kapsamaktadır. Bu kapsamda çalışan hemşirelere hazırlanan anket formları uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda hemşirelerin işe yabancılaşmasına neden olan faktörler ve çözüm önerileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Hemşirelerin kaliteli hizmet verebilmeleri ve mesleklerini geliştirebilmeleri için işe yabancılaşma düzeylerini ve bu durumu etkileyen faktörleri belirlemek önemlidir.

Bu araştırma ile İstanbul ilinde bulunan özel ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin;

- İşe yabancılaşma biçimlerinin; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalıştığı konum, mesleki deneyim süresi ve kurumda çalışma süresi gibi demografik faktörlere göre farklılaşma olup olmadığı,
- İşe yabancılaşmanın; iş-aile rol çatışması, iş tasarımı, kişilik özellikleri ve iş tatmini faktörlerinden ne derece etkilendiklerini tespit etmek amaçlanmıştır.



### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Birçok meslek grubunda olduğu gibi; sağlık hizmetleri sunan ekibin içerisinde en büyük gruba sahip olan hemşireler üzerinde de yabancılaşma çok önemlidir. Hemşireler; çalışma alanları yoğun stresle dolu olan, hasta bireylerin ve ailelerinin problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurdıkları sağlık elemanıdırlar. Bu tür sebeplerden dolayı da hemşirelerin iş ortamları diğer mesleklere göre farklı güçlüklerle doludur.

Bunların yanı sıra günümüzde teknolojideki gelişmeler, bireylerin kaliteli hizmet alma istekleri ve hasta hakları konusunda artan girişimler hemşirelere daha farklı roller yüklemiştir.

Hemşirelerin sağlıklı iş koşullarında çalışabilmelerini sağlamak ve gelecek nesillere daha iyi imkânlar sunmak amacıyla, iş yaşamını olumsuz etkileyen yabancılaşma kavramını her yönüyle analiz edebilmek, yabancılaşmaya neden olan etkenleri ortadan kaldırmak için çabalamak gerekir.

Ülkemizde hemşirelerin işe yabancılaşması konusunda sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle bu konuda araştırma yapılması önemli bulunmuştur.

### **1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtildiği gibidir.

-Araştırmadaki en önemli sınırlılık, araştırma evreninin tamamının incelenmesinin olanaksızlığıdır. Bu nedenle elde edilen bulguların, incelenen kurumlar boyutunda değerlendirilecek olmasıdır.

-Araştırma, toplama aracına verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

-Katılımcıların doğru, samimi yanıtlar verdiği varsayımı araştırmamızın bir diğer sınırlılığıdır.

-Araştırma kesitsel bir tasarıma sahiptir. Araştırmada ele alınan değişkenler, zaman içinde değişime uğrayabileceğinden araştırmanın bulguları, uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

### **1.5. Sayıtlar**

Araştırma kapsamında yer alan ölçme araçlarını cevaplandıran hemşireler verdikleri cevaplarda gerçekçi ve samimiydiler.



## **2. YABANCILAŞMA KAVRAMI VE TANIMI, TARİHSEL GELİŞİMİ, BOYUTLARI, ÖZELLİKLERİ, ETKİLEYEN FAKTÖRLER, NEDENLERİ, YABANCILAŞMAYI ÖNLEYİCİ MÜDAHALELER VE YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI**

Bu bölümde yabancılaşma kavramı ve tanımı, tarihsel süreç içerisinde Hegel, Feuerbach, Marx, Veblen, Marcuse ve Mills'in yabancılaşmayı ele alış biçimleri, yabancılaşmanın boyutları, nedenleri ve sonuçları ile ilgili araştırmalar tartışılmıştır.

### **2.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı**

İngilizce karşılığı alienation olan yabancılaşma terimi, elden çıkarılma anlamına gelen ve Latince originali "alienare" olan fiilden türetilmiştir (Kanungo, 1982:9). Yabancılaşma kavramının kökeni Farsça karşılığı boş, ıssız yer anlamına gelen yaban kelimesinden gelmektedir (Gürsoy, 2014:3). Başka ya da başkası anlamında kullanılmaktadır.

Yabancılaşma nedir diye sorulduğunda, yabancılaşmanın üç tipi olduğundan bahsedilmektedir. Birincisi insanın kendisine yabancılaşması, modern insan sıklıkla kendi olmayı zor bulmakta ve kendisi için bir yabancı haline gelmektedir. İkincisi kendine yabancılaşan kişi aynı zamanda diğer kişilere de yabancılaşmaktadır. Üçüncüsü ise, birey sonunda içerisinde yaşadığı dünyaya yabancılaşmaktadır. Bu üç şekilde birbirine bağlıdır. Bu durum aslında bir sürecin üç aşamasını temsil etmektedir. Marx özellikle bu bağın üzerinde durmuştur ve bu onun yaklaşımının çekirdeğini oluşturmuştur (Pappenheim, 2000:2). Marx'ın da yaklaşımının temelini oluşturan bireyin kendine, diğer kişilere ve içerisinde bulunduğu dünyaya yabancılaşması sürekli devam eden bir süreçtir.

Yabancılaşma kavramının zaman içerisinde farklı kullanımı, kavramın konseptler içerisinde iki farklı anlama gelmesi ile sonuçlanmıştır. Kavram birinci kullanımda, sahip olunan şeylerin, tüm haklarının diğer bir kişiye bırakılması yani mülkiyet devri

anlamındadır. On beşinci yüzyılda kavramın bu şekilde kullanılması oldukça yaygındır. Bugün bile bazen kavram ekonomik, politik ve hukuk alanında mülkiyet devri anlamında kullanılmaktadır. Kavramın ikinci kullanımda ise, varlıklar arasındaki ayrışmayı, ayrılmayı ifade etmektedir (Kanungo, 1982:9). Yabancılaşma kavramı günümüzde kullanıldığı alana göre her iki anlamda kullanılmaktadır.

Yabancılaşma kavramı, “bir bireyin, bir grubun, bir kurumun ya da bir toplumun, kendi aktiviteleri sonucunda ortaya çıkan sonuçlara veya ürünlere, diğer insanlara, içerisinde bulunduğu doğaya ve bunlara ek olarak kendisine yabancılaşması” demektir (Bottomore, 1991:11). Birey kendi ürettiklerine yabancılaşa bildiği gibi, içerisinde bulunduğu doğaya ve kendine de yabancılaşa biliyor.

Latince olarak iki farklı anlama sahip olan ve genel olarak bakıldığında psikolojik bir sorun gibi algılanan yabancılaşma kavramı; aslında teknolojik, sosyolojik, ekonomik, tarihsel ve dini yönleri olan ve tanımı her bilim adamı ve filozofun kendi bakış açısına göre değişik biçimlerde yapılan tartışmalı bir kavramdır (Dulupçu ve Akyıldız, 2003:29). Yabancılaşma kavramının farklı alanlarda kullanımına verebileceğimiz örneklerden bazıları aşağıda verilmiştir (Dirican ve Özler, 2014:292):

- Hukuk alanında, bir malın eşyanın devredilmesi, transfer edilmesi,
- Sosyoloji alanında, kendinden, çevresinde bulunan diğer bireylerden, yaşadığı toplumdaki kopmak,
- Tıp-Psikoloji alanında ise, bir takım psikişik bozukluklar bütünü ya da bir çeşit bunama olarak kullanılmasıdır.

Geleneksel bakış açısında ele alındığında “bireyin içindekini dışa vurması” olarak tanımlanan yabancılaşma (Parsak, 2010:5), sosyologlara göre; bireyin yer aldığı toplumun aksine davranışlar göstermesi, diğer bireylere ve toplumun değerlerine yabancılaşmasıdır (Dönmezer, 1984:202). Çağdaş psikoloji ve sosyolojik açıdan yabancılaşma; “bireyin öncelikle kendisine, var olduğu topluma, doğaya ve diğer bireylere yabancılaşması” (Cevizci, 1999:906) olarak tanımlanır. Aynı zamanda, çağdaş psikoloji ve sosyoloji alanında yabancılaşma konusu ele alındığında, üzerinde en çok durulan nokta öncelikle bireyin kendine olan yabancılaşmasıdır (Kızılcıkel ve Erjen, 1996:597). Özetlersek; yabancılaşma durumu hukuk alanında, sosyoloji alanında, psikoloji alanında ve çağdaş psikoloji ve sosyoloji alanında farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Hukuk alanında mülkiyet devri olarak ele alınırken, psikoloji ve

sosyoloji gibi alanlarda bireyin kendisine, çevresine yabancılaşması olarak ele alınmaktadır.

Yabancılaşma kavramı nesnelere açısından ele alındığında; bir nesnenin bulunduğu yerden başka bir yere alınması, uzaklaştırılması, başka bir nesnenin yerine konmasıdır. İnsanlar açısından anlamı ise, bireyin kendinden uzaklaşması ve farklı bir kişiye dönüşmedir (Tutar, 2011:178). Kısaca, yabancılaşma nesnelere için yerlerinin değiştirilmesi, bireyler için ise farklılaşması olarak tanımlanabilir.

Bireyin ürettiği ürünler açısından ele alındığında ise yabancılaşma, “bireyin, ürettiği ürünlerin esiri olup; kendisine, içerisinde bulunduğu çevreye” yabancı kalma durumu olarak tanımlanmaktadır (Püsküllüoğlu, 2000:105). İnsanlar zaman içerisinde kendi ürettiklerinden uzaklaşırlar. Ortaya çıkardıkları ürünler onlar için bir anlam ifade etmez, o ürünleri sadece kendilerine kazanç sağlamak amaçlı yapar duruma gelirler.

En genel anlamda yabancılaşma kavramı, bireylerin birbirlerinden ya da belirli bir durum veya süreçten uzaklaşması olarak tanımlanır (Marshall, 1999:14). Kendinden uzaklaşan bireyler, aynı zamanda yaşadıkları bazı durumlardan da kaçır duruma gelmektedirler.

Marx'ın yazınlarında yabancılaşma durumu bireyin kendi ürettiği ürünlerden, doğadan uzaklaşması ve sonrasında bağımsız, nesnelleştirilmiş bir güç ve yabancılaşmış bir kuvvet olarak nesilden nesile devam eden tarihi bir süreç olarak tanımlanır (Quthwaite, 2002:10). Nesilden nesile süregelen yabancılaşma süreci içerisinde birey kendini her şey den uzaklaşmış hisseder.

Diğer bir tanımıyla yabancılaşma veya ayrışma, bireyin kendini diğer bireylerden farklı görmesi, bu şekilde davranması ve diğer bireylerle samimi ilişkiler kuramamasıdır (Yapıcı, 2004:1). Öncelikle kendinden, daha sonra ise diğer kişilerden uzaklaşan birey yalnız kalır ve etrafındakilerle birliktelikler gerçekleştiremez.

Yabancılaşma tanımlanırken üzerinde durulan bir konu da kimlik kaybıdır. Yabancılaşmanın tanımında önemli bir bileşen bireyin kimliğini ya da benliğini kaybetmesidir (Gerson, 1965:144-145). Yabancılaşmış ve kimlik kaybı yaşayan birey, sadece kendisi ile değil diğer bireylerle de herhangi bir temasta bulunmaz ve onlarla ilişki kuramaz.

Bu durumun sonucunda, birey her alanda yabancılaşma yaşayabilir. Bireyin iş, özel veya çalışma yaşamında yaşamış olduğu yabancılaşma; bireyin kendi benliğinden, ürettiklerinden ve içerisinde yaşadığı dünyadan uzaklaşmasına neden olur ve yaşam sürecini bozan bir durum ortaya çıkar. Başka bir ifade ile bireyin varlığının psiko-sosyal boyutlarının, birbirinden ayrışması ve kopması durumu gelişir (Tutar, 2011:178). Varlığından, çevresinden ve meydana getirdiği üründen uzaklaşan birey kendini tanıyamaz hale gelir.

Yabancılaşma bireyin kişiliği ile ilgili ihtiyaçlarının karşılanamadığı durumda, kendini gerçekleştirememesine bağlı yaşadığı güçsüzlük veya başka bir ifade ile zayıflık halidir (Fettahlıoğlu, 2006:10). Bu durumun sonucunda güçsüzleşen birey toplumun içerisinde kendini daha yalnız hisseder ve kötümser bir ruh haline bürünür.

Blauner'e göre, yabancılaşma bireyler ile onların yaptığı işin sosyo-teknik yönleri arasındaki ilişkiden ortaya çıkan bir dizi objektif durumlar ve sübjektif hislerden oluşan genel bir sendromdur (Geyer and Schweitzer, 1976:28). Bu sendromun içerisinde ürünün niteliği ve bireye hissettirdikleri önem kazanmaktadır.

Keniston'a göre, ise yabancılaşmayı tanımlayabilmek için öncelikle; bireyin neye yabancılaştığını, orijinal olan ilişkinin yerine geçen ve yabancılaşmanın kaynağının ne olduğunu, nasıl ortaya çıktığını açıklamak gerekmektedir (Keniston, 1972:33-34). Ancak bu soruların cevabı verildikten sonra yabancılaşma tanımlanabilir. Verilen bu yanıtların kapsamında yabancılaşma, bireyin kendini güven ortamı içerisinde hissetmemesi durumu ve karamsar duygulara kapılması olarak tanımlanmaktadır.

Hem toplumsal hem de bireysel bir problem olarak karşımıza çıkan yabancılaşma; karamsar duygular içerisinde olan bireyin; nesnelere uzaklaşması, kendini ve içerisinde bulunduğu dünyayı pasif olarak algılamasıdır (Fromm, 1992:125). Karamsar duygulara kapılan bireyler, aynı zamanda kendilerini zayıf ve güçsüz hissederler.

Yabancılaşma bir insanın, özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline bürünmesidir. Ayrıca; yabancılaşma tüm bireyleri kapsayan, bireyin çalışma koşullarından, kullandığı teknolojiye kadar içerisinde bulunduğu tüm şartları içeren ve bireyin içerisinde bulunduğu örgütten, yaşadığı topluma kadar her alanda bireyi etkileyen sosyal bir olgudur. Politik, ekonomik, sosyolojik ve psikolojik alanlarda olduğu gibi, örgütsel ve yönetsel alanlarda da ele

alınmaktadır (Yetiş, 2013:5). Özellikle son zamanlarda yabancılaşma; sosyoloji, siyaset bilimi, psikoloji ve felsefe açısından merkezi bir konuma yerleşmiştir.

Yabancılaşma kavramını işe yabancılaşma olarak ele alıp, tanımlanmasına baktığımızda ise, tanımların daha somut veriler ele alınarak yapıldığını görmekteyiz. Organizasyonların etkinliğini ve iş yaşamının kalitesini arttırmak için, işe yabancılaşmanın sonuçlarını ve gelişimini anlamak oldukça kritiktir.

Araştırmacıların işe yabancılaşma tanımlarına baktığımızda; öncelikle bireylerin çalıştıkları kurumda buldukları statülerin, beklentilerini karşılayamaması sonucu gelişen, düş kırıklığının doğurduğu durum olarak tasvirlenmektedir (Hoy, Blazovsky and Newland, 1983:110). Bireylerin her birinin buldukları konumlara göre beklentileri farklılaşmaktadır. Çalışana göre farklılaşan bu beklentilerin karşılanma oranı düştükçe, çalışan işinden uzaklaşmakta ve işine yabancılaşma durumu ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca çalışanların işe yabancılaşmaları; bireyin yaşamının önemli bir kısmını geçirdiği kurumda, çalışma süreci içerisinde emeği üzerinde bir kontrol sağlayamaması, sürekli gözetim altında bulunması, yaptığı işte yetkisinin olmaması, kendini ifade etme hakkının verilmemesi ve yaratıcılığını gösterecek fırsatlardan mahrum bırakılması sonucu yaşadığı tatminsizlik olarak tanımlanmaktadır.

Bireylerin işlerinden uzaklaşmasında ve sonuçta işlerine yabancılaşmasında birçok sebep vardır. Bu sebepleri kısaca toparlayacak olursak; bireyin ürettiği ürünü kendine ait hissetmemesi, yaratıcılığının ortadan kalkması ve makinalaşmanın, monotonluğun artması, bireyin işe hâkim olmaması, işi üzerindeki yetkisini ve otoritesini kaybetmesi ve bireyin diğer bireylerle olan paylaşımlarının, sosyal ilişkilerinin ortadan kalkması gibi nedenleri sayabiliriz (Başaran, 1998:222). Bu saydıklarımız bireyin işine yabancılaşmasında ön plana çıkan sebeplerdir. Bu sebepler daha da çoğaltılabilir.

Genel olarak değerlendirdiğimizde ise yabancılaşma, hem bireysel hem de örgütsel koşullara bağlı belirtilen nedenlerden dolayı, çalışma arkadaşları ve yaptığı iş ile ahengini ve istekliliğini yitiren bireyin ürettiği üründen, kendisinden ve işinden uzaklaşması durumu olarak tanımlanmaktadır.

## 2.2. Yabancılaşmanın Tarihsel Gelişimi

Yabancılaşma kavramının geçmişi insanlık tarihi kadar eskidir ve incelendiğinde orijini İonya felsefesine kadar uzanmaktadır. Yabancılaşma ilk metafizik bir düşünce olarak, Antikite’de ki felsefi yaklaşımlar döneminde Hegel tarafından ele alınmıştır. Politik alanda ise; Grotius, Hobbes, Rousseau gibi teorisyenler tarafından “mülkiyet hakkının aktarımı” anlamında kullanılmıştır (Kanungo, 1982:10). 18. yüzyılda ortaya çıkan sanayi devrimi ile metafizik boyuttan, somut boyuta geçiş yapan yabancılaşma kavramına, Marx tarafından materyalist içerik kazandırılmıştır ve halen sosyoloji, psikoloji ve sosyal-psikoloji gibi alanlarda üzerinde ampirik çalışmalar yapılan önemli bir olguyu teşkil etmektedir.

Kökleri çok eskilere dayanan yabancılaşma kavramı hakkında detaylı olarak yapılmış ve ortak kabul görmüş bir tanımlama yoktur. Bu durumun başlıca nedeni, her ideolojinin bu kavramı kendi varoluş sebebi ile ilintili olacak şekilde ve kendi var oluşunu haklı kılacak boyutta ele almasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir neden ise yaşanan değişimlere bağlı, yabancılaşmanın nitelik ve biçim olarak sosyal hayatta farklı, teknolojik hayatta farklı bir nitelik ve biçim göstermesidir (Fettahlıoğlu, 2006:12). Yabancılaşma günümüzde şehir yaşamının en önemli problemi olarak tanımlanmaktadır. Günlük yaşamımızda tanımladığımız yabancılaşma kavramı, sosyal bilimlerin alanındaki yerinin yanı sıra, sanayi devrimi ve sonrasındaki toplumların tezahürlerini tanımlamakta yardımcı olmaktadır.

Yabancılaşma kavramı öncelikle teolojik yazılarda ele alınmıştır. Bu yüzden orta İngilizce sözlükte başlıca teolojik terim olarak kullanılmıştır. İncil de; yabancılaşma Hristiyanlığın anlayışı içerisinde, Tanrıdan uzaklaşma anlamında kullanılmıştır. Calvin, ruhsal ölüm üzerine yaptığı bir yorumda ilk olarak yabancılaşma terimini kullanmıştır. Calvin’e göre, ruhsal ölüm tanrıdan ruhun yabancılaşmasından başka bir şey değildir. Ayrıca sadece Hristiyanlık ta değil, Hinduizm ve Budizm dinlerinde de ruhsal yabancılaşma ve tanrıdan ayrılma durumu yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır (Kanungo, 1982:10). Genel olarak teolojik yazınlar incelendiğinde yabancılaşmanın tanrıdan uzaklaşma, ayrılma olarak değerlendirildiği görülmektedir.

Literatür incelendiği zaman, yabancılaşma kavramının bir ayrılma durumu olarak ele alındığında başlıca iki özelliği tanımlanmıştır. Bunlardan ilki bir bireyin diğer kişilerden, şeylerden ve elementlerden uzaklaşmasıdır. Bireylerin ruhsal durumlarında yaşadıkları yabancılaşma ile ilgili olarak, teolojik yaklaşımlar özellikle



olabilecek olan, bireyin tanrıya yabancılaşması, kendisine yabancılaşması veya diğer bireylere yabancılaşması gibi çeşitli yabancılaşma durumlarının olabileceği konusunu vurgulamışlardır. Bugünün sosyal bilimcileri, işe yabancılaşma, örgütsel yabancılaşma, urban yabancılaşma ve aileye yabancılaşma gibi farklı yabancılaşma çeşitleri üzerinde konuşmaktadırlar Sosyal bilimciler yapılan ampirik araştırmaların ışığında; iyi tanımlanmış bir çevrenin (iş, aile gibi) içerisinde yapılan yabancılaşma çalışmalarının, global bir yapı içerisinde yapılacak olan çalışmalardan daha kıymetli olduğunu değerlendirmişlerdir. Ayrılma durumu olarak ele alındığında yabancılaşma kavramının ikinci özelliği; yabancılaşmış bireyin, yabancılaştığı nesneye karşı bazı deneyimleri vardır. Birey bu nesnelere veya amaca karşı, soğuk, isteksiz, ilgisiz hatta düşmancadır. Teolojik yazılarda; umutsuzluk, suçluluk, tatminsizlik ve öfke gibi durumlar ruhsal yabancılaşmanın ortak belirtileri olarak kabul edilmektedir. Negatif duyguları içeren bir durumun parçası olarak yabancılaşma, çağdaş sosyal bilimcilerin yazılarında dikkat çeker. Çalışanlar arasında yaşanan; mutsuzluk, tatminsizlik, isteksizlik hoşnutsuzluk ve düşmanlık gibi negatif duygusal durumlar, sosyologlar ve psikologlar tarafından işe yabancılaşmanın en önemli göstergeleri olarak tanımlanmıştır (Kanungo, 1982:9-11). Her bir çalışan bu göstergeler temel alınarak değerlendirildiğinde, olumsuz duyguları daha fazla yaşayan çalışanların işe yabancılaşma olasılıklarının yüksek olduğu görülmektedir.

### **2.2.1. Hegel ve Yabancılaşma**

Yabancılaşma kendi içerisinde kendini yok ediş olarak tanımlanmış ve ilk olarak Hegel tarafından felsefi bir kavram haline getirilmiştir. Yabancılaşma kavramı öteki varlık olarak adlandırılır ve bilincin ve öz bilincin, nesnenin ve öznenin karşıtlığı olarak tanımlanır. Dolayısıyla yabancılaşmanın ortadan kaldırılması insanın kendi varlığının, bir anlamda özünün, bizzat kendisi tarafından, Tinden ayrı olarak nesneleştirilmesidir. Hegel tarafından “yadsımanın yadsınması” olarak tanımlanan durum, yabancılaşmış olarak kabul edilen nesnenin, bilinçle aynı olduğunun kabulünden dolayı hiçlik, başka bir ifade ile kendine yabancılaşmış öz durumunun yadsınmasıdır (Marx, 2010:11).

Erich From'a göre, yabancılaşmayı analitik temele oturtan Hegel, Marx ile birlikte, modern toplumda yabancılaşma sorununun anlaşılması için entelektüel temellere koymuştur. Hegel, Rousseau'nun yabancılaşma üzerine olan kişisel benliğin ve kontrolünün teslimi konularında ki yabancılaşma tartışmalarından etkilenmiştir. Hegel, aynı zamanda Friedrich Schiller gibi bazı Alman filozofların teolojik

yazınlarda, yabancılaşmanın bir ayrılma durumu olarak ele alınmasından da etkilenmiştir. Bu etkilenmenin sonucunda; Hegel yabancılaşmanın ikili doğasını tanımlamak için, “Entausserung” (teslim olma) ve “Entfremdung” (ayrılma durumu) (iki farklı almanca kelime) kelimelerini kullanmıştır. “Philosophy of Rights” isimli kitabında, mülkiyet transferi ve iş sözleşmesi kapsamında entausserung teslim olma kelimesini kullanmıştır. “Phenomenology of Mind” isimli kitabında ise yabancılaşmanın her iki formunu da anlatırken entausserung (teslim olma) ve entfremdung (ayrılma durumu) kelimelerinin ikisini de kullanmıştır. Hegel’e göre, yabancılaşmanın iki tipi vardır. Birincisi, bireyin özünde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrıldığı durumdur. Kısaca, bireyin kendisine yabancılaşmasıdır. Bu yabancılaşma türünde; özellikle toplumsal, siyasal ve kültürel kurumlar ya da toplumsal özün insan deneyimleri tarafından yaratıldığı belirtilmektedir (Kanungo, 1982:9-11). Yabancılaşmanın bu şeklinde, kendine yabancılaşan bireyin bilincinde kesin ve önemli bir değişim meydana gelir

İkincisinde ise; bireylerin haklarından vazgeçmesi ya da haklarını devir etmesi durumundan bahsedilir. Hegel’in birinci tip yabancılaşmasının aksine, ikinci tipte kişinin haklarından vazgeçmesi bilinçli bir durumdur. Hegel, toplumsal özden bilinçli bir şekilde ayrılmayı, birey için istenmeyen bir durum olarak düşünür. O bu tip yabancılaşmadan, hakların kasıtlı olarak bırakılması ya da teslim edilmesi yoluyla üzerinden gelinebileceğini savunmaktadır. Bu nedenle ikinci tip yabancılaşma Hegel’e göre, daha istenen bir durumdur (Kanungo, 1982:11-12). Çünkü Hegel için en önemli konulardan biri; birinci yabancılaşma durumunda, gelişen olayın bilinçsiz bir şekilde gelişmesi, ikinci durumda gelişen yabancılaşma da ise bireyin haklarını bilinçli olarak devretmesidir.

Özetleyecek olursak; Hegel yabancılaşma kavramını iki açıdan ele almıştır. Birincisi birey ve bireyin özü arasındaki zıtlıktan ortaya çıkan durum sonucu bireyin kendisini garip, tuhaf, yabancı hissetmesi, ikincisi ise, bireyin kendini bilinçli olarak yabancı hale getirme durumudur (Schacht, 1970:70).

Hegel felsefesinde yabancılaşma durumunun en önemli organı Ruh'dur. Ona göre ruh kendini sürekli geliştirir. Ruh önceleri dünyanın kendi olduğuna inanmıştır. Ama ilerleyen zaman içerisinde bu dünyanın, yaptığı eylemlerin sonucunda oluşan, kendisinin bir ürünü olduğunu anlamıştır. Ruh yavaş yavaş dünyanın kendi dışında olmadığını kavramıştır. İşte gelişen bu durum sonucunda Hegel’e göre, yabancılaşma, “Ruh’un, içinde yaşamakta olduğu dünyanın kendisi tarafından

yaratıldığı, dünyanın kendisinin dışında olmadığını anlaması süreci içerisinde yaşanan aksaklıklar sonucunda ortaya çıkan durumdur.” Hegel yabancılaşma sürecinin aşılabilmesi için, bireyin tamamıyla öz bilincine kavuşması ve bu sürecin farkında olması gerektiğini savunmuştur (Demirer ve Özbudun, 1998:13). Bireyin bu konudaki farkındalığı önemlidir.

Hegel yabancılaşmayı tanımlarken, insanın fiziksel varlığı ile ruh varlığı arasındaki mesafeden kaynaklandığını belirtmiştir. Hegel, düşünce prosesini açıklarken “geist” (tin) diye adlandırdığı bir özne tanımlamıştır. Her insanın kendine özel bir zihne ve ruha sahip olduğunu söyleyen Hegel, bu bireye has durumu "öznel tin", diğer yandan, insanı toplumsallaştıran aile, örgüt gibi kurumları ise "nesnel tin" olarak adlandırmıştır. Ayrıca ruhun kendi bilincine ulaşması ya da daha üst bir bilinç düzeyine geçmesi durumunu da “mutlak tin” olarak isimlendirmiştir. Mutlağa varmak sanat, felsefe ve din-aşk ile olur. Felsefeyi bilgi ile, sanatı seziler yoluyla, dini ise inanç yoluyla algılar. Tin kendi bilincine, bireylerde değil, insanlarla ortaklaşa kurulan dünyada erişir (Halaçoğlu, 2008:23). Ona göre merkezde “Geist” yer alır. “Dünya sadece geist’in eylemi sonucunda vardır. Geist’in, dünyanın kendi dışında olmadığını anlayamama durumunda yabancılaşma başlar. Yabancılaşma, ancak bireylerin kendi bilinçlerine kavuştukları, dünyanın Geist’ten kaynaklandığını anladıkları zaman sona erer” (Hegel, 1961:43). Yabancılaşmanın sonlanmasında bireyin etrafındaki dünyanın kendi dışında olmadığını anlaması önemlidir.

Hegel, insanı incelerken her şeyin karşıtı ile değerlendirildiği diyalektik yöntemin kullanılması gerektiğini vurgulamıştır ve tanımları yaparken tez, antitez ve sentez üçlüsü ile ele almıştır (Stace, 1986:167). Her şeyi karşıtı ile ele alan diyalektik yöntemin önemi Hegel tarafından ön plana çıkartılmıştır.

Mandel, “Hegel’in insanın emeğine yabancılaşması için iki ana neden belirttiğini” söylemiştir. Birincisi insan ihtiyaçları ve emeğin diyalektiği ismini verdiği şeydir. Hegel, insanın gereksinimlerini karşılayabilmek için sürekli çalışmak zorunda olduğunu savunur. Ancak maddi imkanların örgütlenmesi ile insanın tüm ihtiyaçlarını karşılaması mümkün değildir. Bu durum, Hegel’in yabancılaşmış emek adını verdiği olgunun bir yönünü oluşturmaktadır. Hegel düşüncesindeki diğer yön, insanın; yoğun çalışma süreci içerisinde kendisini, özünü “fiziksel nesnelere, toplumsal kurumlarda, kültürel ürünlerde” dışsallaştırmasıdır (Mandel and Novack, 1975:23-24). Birey bu şekilde varolan düşüncesini yeniden üretir ve ondan ayrılır.

Hegel'e göre, çalışma hayatı içerisinde, işten ayrılma ya da yabancılaşma istenilen şeyler değildir. Yabancılaşmayı aşmak için çalışanlar bireysel fedakârlıklar yapmak zorundadırlar. Toplumun çıkarlarını bireysel çıkarların önünde tutmalıdırlar. Başarı için fedakârlıklar yapılmalıdır. Burada iki konu ile karşılaşılabilir. Birinci olarak, Neden örgütün çıkarları için bireyler fedakârlık yapmak zorundadır? Amacı gerçekleştirmek için yapılacak fedakârlıklar ne kadar etkili olacak? İnsan doğası ve motivasyon konusundaki çağdaş teoriler, çalışanın isteklerinden vazgeçmesinin istenmesi birlikte daha büyük ayrılmalarla sonuçlanabilir. Scath'ın işaret ettiği nokta ise, çalışanlar için bu kadar önemli bir fedakârlık durumu, Hegel'in de dediği gibi günümüzde çok kabul gören bir durum değildir.

### **2.2.2. Ludwig Feuerbach ve Yabancılaşma**

Hegel'den sonra yabancılaşmayı dini temellere dayandırarak değerlendiren kişi Ludwig Feuerbach'dır. Feuerbach, 1841 yılında yayınlanan "Hıristiyanlığın Özü" adlı kitabında yabancılaşma olgusunu ele almıştır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009:318). Feuerbach'ın görüşüne göre yabancılaşmanın ana sebebi tanrıdır. Alman Filozof Feuerbach, insanın asıl özünü Hegel gibi bireyüstü tanrısal bir düşüncede bulmaz. Feuerbach'a göre, insanın asıl özü kendi kendinin bilincine ulaşmayı, duyarlılığı, bedenselliği içinde bütünleyen ruh ve bedenin birliğidir. Din ise, insanın temel istek ve umutlarının dışsallaşmış bir halidir. Tanrıya atfedilenler aslında insanın kendi nitelikleri olduğundan, insan kendisinden uzaklaşmış ve bu uzaklaşma sonucunda yabancılaşmıştır (Ergil ve Alkan, 1980: 67). Yabancılaşan birey kendi özelliklerini tanrıya yüklemiş olur.

Ayrıca, Feuerbach, Hegel'in ortaya koyduğu sistemi tersine çevirerek yorumlamıştır. Hegel'in Mutlak Ruh'u, başka ifade ile Tanrı, Feuerbach için 'kendine yabancılaşmış' insandır (Fettahloğlu, 2006:17). Feuerbach, yabancılaşmanın üzerinden gelinebilmesi için, insanın özünü, insan olarak anlaması gerektiğini savunmuştur. Her insanın kendine özel akıl, sevgi ve irade gibi özellikleri vardır. Bu özellikleri kendi özünde birleştiren insan, özünü kavrar ve bu şekilde yabancılaşmanın üstesinden gelebilir (Tüzün, 2004:61). Tanımlanan bu özellikleri kendi ile bütünleştiremeyen birey yabancılaşma yaşar.

### **2.2.3. Karl Marx ve Yabancılaşma**

Yabancılaşma deyince akla gelen ilk filozoflardan olan Marx, işe yabancılaşmanın en ayrıntılı tedavisini sağlamış ve güçlü bir şekilde çağdaş düşünceyi etkilemiştir.

Yabancılaşma (Entfremdung) kavramını Hegel'den, Genç Hegel'cilerden ve Feuerbach'tan etkilenimleri sonucunda kullanmaya başlamıştır (Parsak, 2010:6). Marx'ın yabancılaşmayı tanımlamasında Hegel'in etkisi büyüktür.

Marx yabancılaşma kavramının açıklanmasında Hegel'in felsefi davranışını takip etmiştir. Fakat o yabancılaşma için felsefeden daha fazla politik ve iktisadi alanda bir yer oluşturmuştur. Hegel onun zamanının ilahiyatçıları ve filozoflarını takip ederek, bireylerin ruhsal yaşamlarındaki yabancılaşmanın temel psikolojik durumunu tanımlamıştır. Marx ise, onların çalışma yaşamlarındaki yabancılaşmayı tanımlamıştır. Böylece Marx manevi yabancılaşmanın yerine, emeğin yabancılaşması üzerine konuşmuştur. Ancak Hegel'in analizlerinde kullandığı iki yabancılaşma tanımını, Marx emeğin yabancılaşması üzerine yaptığı yorumlarda başlangıç noktası olarak kullanmıştır. Hegel'in "Phenomenology of Mind" isimli kitabında tartışılan "insanın evrensel özü" kavramı, Marx'ın insanın doğası üzerine olan düşüncelerini etkilemiştir. Hegel, insanlığın kendini gerçekleştirmesinin sonuçlarını fark edince, insanın evrensel özü olduğunu ileri sürmüştür. Marx da insanın temel doğasına inanmıştır ve çoğunlukla iş veya üretim faaliyetinde bu terimi kullanmıştır. Marx'a göre, emek, insanın varoluşsal faaliyetini temsil eder, onun özgür bilinçli faaliyeti yaşamını korumak için bir araç değildir, onun evrensel doğasını geliştirmek içindir. Marx, emeğin temel insan doğasına ait iki yönünün varlığından bahsetmiştir. Bu iki yön, duygusal varlığın ve sosyal varlığın bulunmasıdır. Marx için, insanın temel özellikleri bireysellik, toplumsallık ve duygusallıktır. Hegel için ise, bireysellik ve evrenselliktir. Marx için emeğe yabancılaşma, bireyin emeğinden ayrılması ve bireyselliğini kaybetmesidir. Erich Fromm, Marx'ın emeğe yabancılaşma ya da ayrılma durumunu şu şekilde tanımlar, "Yabancılaşma, bireyin deneyime sahip olmaması ve dünyanın bireye yabancı kalmasıdır". Ürünler bireylerin kendi üretimi olmalarına rağmen, onların karşısında bir yabancı olarak kalırlar (Kanungo, 1982:12-15). Yabancılaşma kavramının gelişimi incelendiği zaman görülmektedir ki, felsefi boyuttan, iktisadi ve siyasi arenaya geçişi Marx ile olmuştur.

Marx, Hegel ve Feuerbach'ın tanımlarından hareketle yabancılaşmayı teoriden pratiğe geçirmiş, bireyin hayatındaki gerçek parametrelere bağlı bir kavram halinde sunmuştur. Başka bir deyişle Marx, Hegel'in felsefesini soyuttan somuta indirgemıştır (Uysaler, 2010:29). Bu durum yabancılaşma açısından önemlidir.

Marx'a göre, emeğin yabancılaşması insanoğlunun bir yazgısı değildir. Emeğin yabancılaşması durumu, insanın varoluşunun her yerdeki ve bütün gelecekteki sınırı,

ayrılmaz doğası değildir. Bazı sosyo-ekonomik örgütlenme biçimlerinin doğurduğu bir sonuçtur (Elma, 2003:20). Marx, Hegel'in savunduğu emeğin yabancılaşması görüşünü kabul etmez. İnsanın bağımsız olabileceğini, emeğinin serbest kalabileceğini ve kendisini bu döngüden kurtarabileceğini dile getirmektedir. Marx'ın bu görüşü, Hegel'in yabancılaşma kuramından ayrıldığı noktaların başında gelmektedir.

Marx'ın teorisinin önceliği ve en önemli noktası yabancılaşma kavramıdır. Bu bağlamda, "1844 Paris Elyazmaları" çok değerlidir. Marx, Elyazmalarında "yabancılaşmış emek" konusunu vurgulamıştır ve çalışan ile ürettiği ürünün arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir (Ergil, 2015:6). Marx'ın vurguladığı yabancılaşma şekli, emeğin ve insanın kendi gereksinimlerine, isteklerine yabancılaşmasıdır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008:114).

Marx, yabancılaşmanın toplumun gelişimini engelleyen ve insanlık tarihi üzerine büyük bir etki yapan önemli etkenlerden biri olduğunu savunmuştur. Marx, yabancılaşmanın çeşitli boyutlarda ortaya çıktığını ve yabancılaşmanın dört boyutta ele alınabileceğini işaret etmiştir. Bunlar; bireyin emeğine yabancılaşması, üretim sürecine yabancılaşması, doğaya yabancılaşması ve kendine yabancılaşmadır. Bireyin emeğine yabancılaşması, bireyin emeği sonucu ortaya çıkan ürün üzerinde kontrolünü kaybetmesi ve bunun sonucunda da bireyin emeği sonucu ortaya çıkan ürüne yabancılaşmasıdır. Zamanla kendi ürünü çalışanın karşısına, farklı ekonomik maddi bir varlık olarak çıkar. Çalışan kendisi asla alamayacağı veya almayacağı 'şey'ler üretmeye başlar (Ferguson and Lavalette, 2004:300). İnsanlık tarihince var olan yabancılaşma, kapitalist sistemde özellikle işçiler için çok yüksek seviyelere ulaşır.

Üretim sürecine yabancılaşma ise, çalışanın üretim sürecinde kontrole sahip olamaması nedeniyle ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda kişi yaptığı işi isteyerek değil, sadece zorunlu olarak yapmakta ve işine yabancılaşmaktadır (Fettahlioğlu, 2006:34). Yapılan işe karşı isteksizlik öne çıkmış durumdadır.

Marx' a göre, doğaya yabancılaşma doğadan ayrılma anlamındadır. İnsanın doğaya hükmetme ve onu istediği gibi değiştirebilme ve geliştirebilme yetenekleri kapitalizmin getirdiği yabancılaşma ile birlikte bireyin insiyatifinden çıkar ve sonuç olarak birey doğaya yabancılaşır. Aynı zamanda doğaya hükmetme yeteneğini kaybeder.

Emeğine ve dürtülerine yabancılaşan birey, zekâsını ve yeteneklerini kullanamaz. Özgür olarak kendini ifade etmesi elinden alınan birey, farklılaşarak kendi öz varlığına yabancılaşır. Kendisine yabancılaşan birey; bu yabancılaşma durumunun, yaşamının bütün aşamalarını özellikle de diğer bireylerle olan ilişkilerini etkilemesi sonucunda toplumsal bir olgu oluşur (Marx, 1993: 29).

Veblen, Charles Wright Mills, Melvin Herbert Marcuse ve Melvin Seeman gibi düşünürler, Marks'dan sonra yabancılaşma konusunu ele almışlardır. Ayrıca bu düşünürler, Marksist yabancılaşma kavramının çağdaş yorumcuları olarak isimlendirilmişlerdir. Bunlardan C. W. Mills'e göre, çalışanların ellerinden, emekleri sonucunda üretilmiş olan birçok şey geçmektedir. Fakat kendilerinin bunları bizzat sahiplenememeleri neticesinde çalışanın kendi emeğine yabancılaşması durumu meydana gelmektedir (Şimşek, Akgemici, Çelik, 2008:572). Çalışan ortaya çıkardığı son ürünü tanımamaktadır.

#### **2.2.4. Thornstein Veblen ve Yabancılaşma**

Veblen; yabancılaşmayı, "Toplumun alışkanlıklarının ve kurumların, çalışanın içgüdüsüne ve yapılan işin niteliğine müdahalesi sonucu ortaya çıkan durum" olarak tanımlamaktadır. Veblen, insanın yabancılaşmasına neden olan iki temel zafiyet belirtmiştir. Bunlardan ilki "animizm" denilen insanın aklının maddeye aracılık etmesi durumudur. Bunun sonucunda, gerçekler nesne olarak benimsenemez. Olaylara ve nesnelere insancıl nitelikler atfedildiği için, toplumun bunları akılcı bir şekilde kavraması olanaksız hale gelir. Bu konuda ki ikinci zafiyet ise, toplumun çalışmaya karşı geliştirdiği küçümseme duygusudur. Bu durumu çalışanların birbirleriyle yarışma ve diğer bireylerin önüne geçme içgüdüleri ortaya çıkarmaktadır (Ergil, 1980:102-103). Çalışanların birbiriyle yarışması üzerine kurulu olan bu süreçte, ortaya çıkarılan ürün tamamı ile diğer kişileri memnun etmek içindir.

Veblen "Imperial Germany And The Industrial Revulation" (Emperyal Almanya ve Sanayi İnkılâbı) isimli eserlerinde kapitalist toplumu incelemiş ve bu toplumlarda yaşayan insanlarda gelişen yabancılaşma durumunun nedenini ise sanayi toplumunda yaşamalarına rağmen, önceki dönemlere ait yapılar üzerinden düşünmeleri olarak belirtmiştir (Hançerlioğlu, 1998:154). Veblen bu durumun ortadan kaldırılabilmesinin ise, ancak sanayi toplumunun alt yapısının iyi bilinmesi ile olacağını savunmuştur.

Çalışanın amacı; üretmek yerine elde etmeye dönüşmüştür. Bireylerin değer yargıları yerini güç elde etmeye bırakmıştır. Tüm bunların sonucunda da emek nesneleşmekte ve yabancılaşma ortaya çıkmaktadır.

### **2.2.5. Herbert Marcuse ve Yabancılaşma**

Marcuse, Marksizmin önde gelen yorumlayıcılarından biridir ve kapitalist toplumları incelemiştir. Marcuse, özellikle işçi sınıfının, Marx'ın söylediği şekilde yabancılaşmayı sonlandıracak bir güç olmaktan uzaklaştığı üzerinde durmuştur. Marx ve onu takip eden diğer Marksistlere göre; yabancılaşma durumu, işçi sınıfının olayın farkına varması ve bilinçlerinin artması ile farklı çözüm önerilerini uygulayarak son bulacağını savunmuşlardır. Marcuse ise, yabancılaşma durumun çözümlenmesinin işçi sınıfının bilinçlenmesi veya farklı çözümler üretmesinden çok, toplum içerisindeki marjinal grupların bu duruma müdahale edebileceğini savunmuştur. Bu düşüncesiyle ilintili olarak, toplumsal yenilenme ve değişim süreci içerisinde öğrenci gruplarının ve etnik azınlıkların önemini vurgulamıştır. Marcuse'a göre, teknolojik olarak ilerlemiş kapitalist toplumlarda, sistemle adeta bir bütün halini almış işçi kesiminden, yabancılaşmanın çözümü konusunda çok şey beklenemez (Gürsoy, 2014:22). Çünkü ileri derecede makinalaşma durumu altında olan işçilerin etrafları ile bağları kopmuştur. Artık onlarda makinalaşmanın bir parçası haline gelmişlerdir.

Marcuse, eserlerinde yaşadığımız çağın yabancılaşmaya sebep olan etkilerini vurgulamıştır. Gelişen sanayileşme ile birlikte tüketim kültürü ortaya çıkmıştır ve oluşan bu kültürün neticesinde beliren yapay insan gereksinimleri, insanoğlunun dönüştürme niteliğini kaybetmesine neden olmaktadır (Gülören, 2011:5). Nitekim ortaya çıkan bu kültür ve gelişen dönüştürme niteliğini kayıp eden insan, sonuçta yabancılaşma yaşamaktadır.

Her gün değişen ve gelişen teknolojinin neticesinde, el emeği önemini yitirmekte, onun yerini ise makineler almaktadır. Bu yer değişiminin içerisinde Herbert Marcuse yabancılaşmayı, iş yaşamındaki otomasyon ve makinalaşma durumunun, tüm insan yaşamını etkisi altına alması, bu durumun sonucunda insanın bir tükenme sürecine girmesi ve bu olaylara bağlı gelişen kölelik olarak tanımlamaktadır (Fettahlıoğlu, 2006:22). Bu anlamda kölelik insanın şeyleşmesi olarak tanımlanabilir.



### **2.2.6. Charles Wright Mills ve Yabancılaşma**

Charles Wright Mills, Marx'ın toplumu orijin alan yabancılaşma kavramına ruhsal bir yön ekleyerek, yabancılaşmaya hem sosyal, hem de psikolojik bakış açısı kazandırmıştır. Mills, Marksist düşünceyi savunan düşünürler arasında yer almaktadır. Mills'e göre, yabancılaşma yalnız 18. ve 19. yüzyılın sorunu olarak değerlendirilmemeli, geçmişten günümüze değin sirayet eden ve günümüz toplumunun da önemli bir sorunu olarak değerlendirilmelidir. Gelişen bu sorun toplumda ki zayıflığı göstermektedir (Tüzün, 2014:63). Günümüz toplumunun bir çöküşü olarak görülen yabancılaşma sorununun mutlaka irdelenmesi ve çözüm yollarının üretilmesi gerekmektedir.

Mills özellikle hizmet sektöründe yer alan, gün geçtikçe sayıları artan, fakat elinde bulundurdukları gücün farkında olmayan çalışanların yaşadıkları yabancılaşma üzerinde durmuştur. Mills konu ile ilgili olarak özellikle Amerikan toplumunu incelemiştir (Çakmak, 1975:304). Milse göre, Amerikan toplumu geçirdiği değişim sonucunda, kamu toplumu olma özelliğini yitirmiş, siyasal ve toplumsal açılardan yabancılaşan bireylerden oluşan kitle toplumu haline dönüşmüştür. Kitle toplumlarının en önemli özelliklerinden biri, bu toplumu oluşturan bireyler için artık kendi düşünce ve kanaatlerinden öte, diğer bireylerin düşünce ve kanaatleri önem kazanmıştır. Bu toplumlar için ikinci bir özellik, oluşturulan kamuoyundan sonra, denetim siyasi iktidarın eline geçmektedir (Fettahlıoğlu, 2006:23). Sonuç olarak bağımsızlığını yitirmiş kitle toplumu doğmaktadır.

### **2.3. Yabancılaşmanın Boyutları**

Yabancılaşma öncelikle felsefi ve sosyolojik bir kavram olarak ele alınmıştır. İlerleyen zaman içerisinde ise psikolojik bir kavram olarak değerlendirilmiş ve araştırmacılar tarafından ölçülebilir bir hale getirilebilmek için gerekli çalışmalar başlatılmıştır (Boz, 2014:14). Yabancılaşma üzerine özellikle 1960'lı yılların başlangıcından itibaren pek çok araştırmalar yapılmış ve ölçekler geliştirilmiştir. Özellikle Amerikalı toplumbilimciler yabancılaşmayı kurumsal boyutunun dışına taşımaya çalışmışlar ve yabancılaşmanın somut biçimde ölçülebilmesi için ampirik çalışmalar yapmışlardır (Tüzün, 2014:65). Bu konu ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar arasında öne çıkan isim Melvin Seeman'dır.

Yabancılaşma kavramı, kültüre yabancılaşma, örgüte yabancılaşma, bireyin kendisine yabancılaşması, işe yabancılaşma gibi farklı biçimlerde karşımıza

çıkılmaktadır (Kösterilioğlu, 2011:45). Hegel'den önce ve Hegel'in döneminde felsefi bir kavram olarak ele alınan yabancılaşma kavramı, Marx ile birlikte sosyal bir kavram olarak değerlendirilmeye başlamış ve farklı yönlerinin olabileceği yavaş yavaş gündeme gelmeye başlamıştır (Fettahlıoğlu, 2006:31). İlerleyen zaman içerisinde de sosyal bir kavram olarak ele alınmıştır.

Seeman, yabancılaşma kavramını birey üzerine olan etkilerine göre ele almış ve sınıflandırmıştır. Seeman "Yabancılaşmanın Anlamı Üzerine" (On The Meaning Of Alienation) adlı makalesinde, yabancılaşmayı tek bir kavram olarak ele almak yerine beş ayrı boyutta ele alıp incelemiştir (Seeman, 1959:784; Boz, 2016:263). Bu boyutlar; anlamsızlaşma, kuralsızlaşma, yalnızlaşma, güçsüzleşme ve izolasyondur.

Mottaz, Seeman'ın yabancılaşma sınıflandırmasını direkt işle ilgili olanların ayrı değerlendirilmesi maksadı ile üç başlık altında incelemiştir. Mottaz tarafından bu sınıflandırmaya dahil edilmeyen, kuralsızlaşma ve yalnızlaşma boyutları, önemsiz oldukları için değil, bu konularla ilgili etkenlerin daha çok kurumun dışından olmasından kaynaklanmaktadır (Uysaler, 2010:20). Sonuçta kurumdan kaynaklanan etkenlerden dolayı oluşan boyutlar; anlamsızlaşma, güçsüzleşme ve izolasyondur.

Seeman'ın, yabancılaşma kavramını sınıflandırması yabancılaşma çalışmalarında bir düzen oluşmasını sağlamıştır. Bunların yanı sıra, Seeman'ın beraberinde yabancılaşma kavramını çeşitli boyutlarda değerlendiren düşünürler de olmuştur.

Middleton, Seeman'ın sınıflamasını temel almakla birlikte, yabancılaşmayı "güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, ve işten yabancılaşma " boyutlarında ele almıştır (Pierce, and Jussila, 2011:98).

Feuer, yabancılaşma kavramını beş boyutta ele almıştır. Bunlar "kuşakların yabancılaşması, ırkın yabancılaşması, endüstriyel toplumun yabancılaşması, rekabetçi toplumun yabancılaşması, sınıflı toplumun yabancılaşması" dır (Parsıl, 2007:17).

Dean, yabancılaşmayı "sosyal izolasyon, güçsüzlük ve kuralsızlık" şeklinde üç kompanette kavramsallaştırmıştır (Dean,1961:282).

Nettler, yabancılaşmayı politik ve kültürel bir uzaklaşma durumu olarak tanımlamıştır (Schwartz, 2009:54).

Blauner ise yabancılaşmayı, kendine yabancılaşma (kimliğini kayıp etme, uzaklaşma), izolasyon (aidiyet duygusunu kayıp etme), anlamsızlık (işin birey için

anlamını yitirmesi), güçsüzlük (yapılan iş üzerindeki kontrolün kayıp olması) şeklinde sınıflandırmıştır (Blauner, 1964:9).

Seeman'ın, 1959 yılında yabancılaşma üzerine yaptığı ilk çalışmalardan sonra, özellikle bu çalışmayı takip eden ilk on yıl içerisinde, pek çok bilim adamı yabancılaşmanın boyutları hakkında çalışmalar yapmış ve detaylı incelemelerde bulunmuştur. Tüm bu çalışmaların akabinde, deneysel çalışmalarında genel sonuçlarına bakarak, Seeman'ın belirlemiş olduğu beş boyutun genel kabul gördüğünü söyleyebiliriz. Seeman'ın belirlediği bu beş boyut, birçok araştırmacının çalışmalarına yön vermiştir. Araştırmalar incelendiğinde yapıları gereği, odaklandıkları boyutun farklı olabildiğini görürüz. Kendi araştırma konularına göre, araştırmacılar, yabancılaşma kavramını alt gruplarla ya da yakın sınıflandırmalarla yeniden sınıflandırmışlardır (Arikian, 2001:47; Erkılıç, 2012:61). Araştırmacılar kendilerine en uygun sınıflandırmaları tercih etmişlerdir.

Seeman'a göre yabancılaşma; kişisel beklentilere, tutumlara, davranışlara ve toplumsal sosyo-psikolojik duruma göre farklılık gösteren canlı bir kavramdır. Bu nedenle yabancılaşma tek bir boyutla tanımlanamaz. Seeman'ın 1972 yılında revize ettiği, bireye ve duruma göre yabancılaşmaya etki eden beş boyut; güçsüzlük: olaylar duygusu, kuralsızlık: belirlenen hedeflere ulaşmak için toplum tarafından onaylanmayan araçların kullanımı, topluma yabancılaşma/izolasyon (1959'da Seeman tarafından yapılan sınıflama da izolasyon olarak belirtilen boyut): toplum tarafından genel kabul görmüş değerlerin reddi, kendine yabancılaşma: bireyin karşılığında, herhangi bir ödül almayacağı veya istemediği bir şeyi yapması ağırlık kazandığı durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Dworkin, 1987:23). Yabancılaşmanın boyutları üzerine yapılan, Melvin Seeman'ın yabancılaşmanın boyutları hakkında, "Yabancılaşmanın Anlamı Üzerine" adlı çalışmasındaki kendi tanımları ve bazı araştırmacıların tanımlarını aşağıdaki şekilde ele alıp inceleyeceğiz.

### **2.3.1. Anlamsızlık (Meaninglessness)**

Bireyin neye inanıp inanmayacağını bilemediği durumlarda ortaya çıkan, belirsizlik durumu anlamsızlık olarak tanımlanmaktadır. Anlamsızlık, birey için yaptığı işin anlam taşınamaması ve bunun sonucu bir amaçsızlık durumunun oluşmasıdır (Tükel, 2012:40).

Anlamsızlaşma; bireylerin, yaptıkları işlerin, üretilen ürüne veya kurumun amacına katkısının olmadığını hissetmeleri durumudur. Bunun sonucunda, çalışanlar büyük resimdeki yerlerini göremezler ve yavaş yavaş bütünle olan bağlantılarını yitirirler.

Başka bir tanıma göre anlamsızlaşma, “Bireyin yaptığı işin sebebini kavrayamaması durumudur” (Bayat, 1996:82-83).

Grup tecrübesinin paylaşımı açısından anlamsızlık, tecrübenin paylaşımındaki başarısızlıktır (Denhardt, 1972:93).

Anlamsızlık, çalışan ve işi arasındaki ayırımdan dolayı ortaya çıkar. Modern endüstrilerde çalışan, ürünün son halinden haberdar değildir. Çalışan, üretilen ürünün neresinde yer aldığını bilemez. Sonuçta anlamsızlık durumu gelişir. Oysa küçük işyerlerinde, çalışan ürünün oluşmasındaki etkisini, işinin anlamını bilir ve son ürünü tanır (Fettahlıoğlu, 2006:32). Anlamsızlık Seeman’a göre, bireyin bulunduğu durumu anlayamaması ve davranışlarından dolayı gelişecek sonucu tahmin edememesidir.

Anlamsızlık, bireyin yaptığı işi hem toplum hem de kendisi için anlamsız ve değersiz bulması sonucu gelişen algıdır (Dulk and Tummers, 2013:4). Birey yaptığı işi anlamlı bulabilmesi için, rolünde belirsizlikler yaşamamalı, yeteneklerini sergileyebilmeli, gelişimine izin vermeli ve işi için gerekli olduğu hissini almalıdır. Yapılan işin, çalışana sağladığı güven ortamı, tanıdığı sosyal haklar, yarattığı aidiyet duygusu ve verdiği birliktelik inancı önemlidir (Myres,1970:67). Çalışan için uygun iş ortamının, sosyal hakların sağlanması ve psikolojik olarak tatmin duygusunun yaratılması, yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunun üzerinde etkilidir.

### **2.3.2. Normsuzluk (Normlessness)**

Norm; Yunanca kuralsızlık, başıboşluk anlamına gelen “nomos” kavramından Latince’ye geçmiştir. Kuralsızlık, köklerini Durkeim’in “anomi” kavramından almıştır. Bu özellik, normların düzenleyici gücünü kaybettiği bir durum olarak ortaya çıkan, düzensizlik, istikrarsızlık, anarşi olarak tanımlanır (Seeman, 1975:102). Psikolojide ise kuralsızlık; bireyin hareket tarzı, davranışları ve üslubu için kıstas olarak belirlediği, inandığı ve kullandığı toplum tarafından belirlenmiş değerler ve bu değerlere kendisinin atfettiği ehemmiyet olarak tanımlanmıştır (Çilesiz, 2014:13).

Durkeim’e göre, kuralsızlık “iş bölümünün doğal sürecinden çıkması ve dayanışmanın ortadan kalkması sonucu gelişen durumdur (Pars, 1982:99).

Seeman, kuralsızlık kavramını Merton'un kullandığı şekilde kullanmıştır. Merton'un tanımına göre kuralsızlık, "toplumun belirlediği hedeflere ulaşmak için, toplum tarafından kabul görmeyen davranışların sergilenmesidir". Sapkın davranışlar olarak değerlendirilen bu davranışlar, toplumsal anormarlık ve ahlaki problem olarak da değerlendirilmektedir. Bu sapma davranışlarını gösterenlerde, toplumdaki yerlerine uyum sağlayamayan bireyler olarak değerlendirilirler (Seeman, 1975:101). Normsuzluk durumu bireylerde bir belirsizlik ve güvensizlik durumu olarak gözlemlenir (Islam, 2011:3). Belirsizlik içerisinde olan çalışan, toplum tarafından onanıp onanmadığına bakmaksızın hedefine ulaşmak için her türlü davranışı sergileyebilir.

Bir başka şekilde normsuzluk, toplumca belirlenmiş hedeflere ulaşmak için, toplum tarafından kabul görmemiş yolları kullanmaktır. Bunun yanı sıra "toplum tarafından kabul görmüş değer ve kuralların bireye anlamlı gelmemesi" durumu olarak da tanımlanır (Başaran,1992:229). Birey için önemli olan gidiş yolu değil hedefe ulaşmaktır.

Bazı toplum bilimciler, normsuzluk ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi daha iyi açıklayabilmek amacı ile birtakım ampirik çalışmalar yapmışlardır. Normsuzluğu özellikle ölçülebilir duruma getirmek maksadıyla, kendi ismi ile anılan ölçeği oluşturan Leo Srole'dir. Srole, kuralsızlığı bireysel boyutta tanımlamış ve beş temel durum belirlemiştir. Bu durumlar sırası ile şu şekilde sıralanabilir (Fettahlıoğlu, 2006:33):

- Bireylerin gereksinimlerine karşı toplum liderlerinin ilgisizleri hakkında, bireylerde gelişen algı,
- Düzensiz ve normsuz olarak görülen toplumda, başarının az olacağı algısı,
- Hayat da belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi yerine gitgide gerilediği hakkındaki algı,
- Bir amaçsızlık ve hiç olma duygusu,
- Bireylerin toplumsal ve psikolojik olarak gelişen destek ihtiyaçlarında, kişisel ilişkilerine olan güvensizlik duygusu.

Dikkatlice incelendiği zaman, normsuzluğun göstergeleri olarak belirlenen bu durumların psikolojik temele dayandığı görülmektedir. Daha sonra yapılan çalışmalarda, bir çok toplumbilimcinin, Seeman'ın normsuzluğunun,

yabancılaşmanın bir boyutu olmasının yanı sıra, yabancılaşmanın bir görünümü olduğu şeklindeki düşüncesini kabul ettiği görülmektedir (Halaçoğlu, 2008:37).

Günümüz de sosyal statünün, ekonomik sisteme göre belirlenmesi kuralsızlığı ortaya çıkarmıştır. Bu şekilde gelişen kuralsızlık, sahip olunan değerlere bir anlam vermemektir (Fettahlıoğlu, 2006:33). Kuralsızlık veya normsuzluk durumunu kısaca tanımlayacak olursak; amaçlarımıza ulaşmak için toplum tarafından onaylanmayan davranışların, tutumların benimsenmesi durumudur diyebiliriz.

### **2.3.3. Güçsüzlük (Powerlessness)**

Bireysel ve toplumsal kontrol konuları, siyaset bilimcilerin ve psikologların yanı sıra sosyologlarında ilgi merkezi olması nedeni ile, yabancılaşmanın incelenen en geniş boyutu güçsüzlüktür. Güçsüzlük özellikle bireyin işi üzerindeki kontrolünü kaybetmesidir (Seeman, 1975:94). Bireyin ürettiği ürün üzerinde kontrolünün olmaması güçsüzlük olarak tanımlanır (Dulk and Tummers, 2013:4). Güçsüzlük sonucunda birey işi üzerindeki denetimini kaybettiğini hisseder.

Yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında, üç anlamda kullanıldığı görülmektedir. Bunlar; bireyin beklentilerinin karşılanmaması, sonuçta kendine ait olmayacak ürün için efor sarf etmesi, dış kontrolün fazlalığıdır. Bireyin, işi üzerindeki kontrolünün eksikliği sonucunda güçsüzlük durumu ortaya çıkar (Minibaş, 1993:35-36). Bu durumlara ek olarak, problemlerin değişmeside güçsüzlük duygusunun artmasına neden olmaktadır.

Marx'a göre güçsüzlük, bireyin işini etkileyen önemli olaylar hakkında kontrolünün olmaması durumudur (Kanungo, 1992:415). Seeman güçsüzlüğe sosyo- psikolojik bir açıdan bakmıştır ve bununla birlikte Seeman güçsüzlüğü, bireyin ürettiği ürün ve bu ürünün üretilme sürecinde söz hakkının bulunmaması olarak tanımlamıştır. Başka bir ifade ile güçsüzlük, bireyin beklentilerinin ve gerçekleştirebileceğini düşündüğü şeylerin kendisi tarafından belirlenememesi ve sonuç üzerinde hiçbir etkisinin olmaması durumudur (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008:6). Bireyin işleyişler ve son ürün üzerindeki kontrolü ortadan kalkmıştır.

Güçsüzlük, bireyin gelişen olaylar karşısında etkisiz kaldığını, olaylara müdahale edemediğini, benliğini yansıtamadığını düşünmesidir (Başaran, 1992:229). Yine güçsüzlük; “insanların gelecekları ile ilgili konuları kontrol altına almakta yaşadıkları başarısızlık durumu” olarak da tanımlanmıştır (Denhardt, 1972:93). Özetle

güçsüzlük; bireyin hem yaşantısı hem de iş hayatı üzerindeki kontrolünü kayıp etmesi durumu olarak tanımlanır.

#### **2.3.4. Yalıtılmışlık ( Isolation)**

Yalıtılmışlık, toplumun değer verdiği, grup standartlarına bağlı olma gibi durumlardan bireyin uzaklaşması durumudur (Seeman, 1975:93). Yalıtılmışlık bireyin kendini işi, işinin amaçları ve çalışma arkadaşları ile özdeşleştirememesi ve aidiyet hissinin zayıflaması durumudur. Bir başka deyişle bireyin kendini soyutlamasıdır.

Yalıtılmışlık bir anlamda diğer bireylerle olan iletişim yeteneğinin kaybolması durumudur (Weisskopf, 1996:26-28). Diğer bireylerle iletişim yeteneğini kayıp eden birey; toplumun değerlerini, inançlarını ve hedeflerini anlayamaz ve bireyde toplumdaki kopmalar başlar.

Yalıtılmışlık duygusu, değişik şekillerde ele alınabilir (Bayat, 1996:83):

- Bireyin, iletişimsizlik nedeni ile iş arkadaşlarından veya üretimde yaşanan monotonluk sebebi ile ürettiği üründen kopması,
- Bireyin çalıştığı işyerinden veya yaptığı işten memnuniyetsiz olması,
- Bireyin, işyerindeki arkadaşları tarafından anlaşılammaması, kabul görmemesi,
- Bireyin çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kuramaması.

Seeman'a göre, yalıtılmışlık toplum tarafından değer verilen hedef ve inançlara bireyin aynı değeri verememesi durumudur (Seeman, 1975:109). Seeman izolasyonun fiziksel bir ayrılma olmadığını, bireyin kalabalığın içerisinde psikolojik olarak kendini yalnız hissetme durumu olduğunu üzerinde durmuştur (Schmidt, 2012:41). Seeman yalıtılmışlığında bireyin yalnızlığı ön plandadır.

Blauner yalıtılmışlığı; bireylerin çalışma alanlarında diğer bireylerle iletişimin iyi olmaması, son ürüne olan yabancılaşma ve bürokratik faktörler gibi nedenlerden dolayı, çalışanın işinden ve iş ortamından tatmin olmaması sonucu ortaya çıkan durum olarak tanımlamaktadır (Blauner, 1964:25). İşinden yeterince tatmin olmayan birey işinden uzaklaşmaya başlar.

#### **2.3.5. Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement)**

Kendine yabancılaşma, bireyin kendi olma algısını ve işinin anlamını yitirmesi durumudur. Kendine yabancılaşan kişi ideallerini kayıp eder (Seeman, 1959:790). Bunlara ek olarak kendine yabancılaşma “içsel tatmin edici aktivite eksikliği” olarak

da tanımlanır (Seeman, 1967:285). Kendine yabancılaşma, bireyin kendine verdiği değerin düşmesi, kendini tam olarak ifade edememesi ve kendisinden kopması diye adlandırılan üç aşamada ortaya çıkar (Fettahlıoğlu, 2006:36). Bireyin kendine yabancılaşmasında bu aşamalar birbirini takip eder.

Mottaz'a göre kendine yabancılaşma, bireyin işi üzerinde bir katkısının olmadığını ve işi kendine bir yabancı olarak algılaması durumudur (Demirel, Ötken, Kunday, 2012:6).

Marx'a göre, iş bireyin kendini gerçekleştirmesi, tatmin olması, yeteneklerini geliştirmesi ve ihtiyaçlarını gidermesi için bir vesiledir. Eğer birey de bu tür algılar geliştirmiyorsa kendine yabancılaşma denilen durum ortaya çıkar (Kanungo, 1992:414-415).

Kendine yabancılaşma; çalışanın işinde tam olarak yeteneklerini gösteremediği, kısıtlandığı ve kendince basit olan işleri yaptığını düşündüğünde ortaya çıkan durum olarak tanımlanmaktadır. Ancak bireyin kendini, yaptığı işi, mesleğini algılamaması durumu olarak da tanımlanmaktadır (Ulusoy, 1988:79).

Blauner'e göre, bireyin benzersiz yeteneklerini, kişiliğini ve potansiyelini ifade etmesine yardımcı olmayan bir iş, bireyin kendine yabancılaşmasına neden olur. Schmidt'e göre kendine yabancılaşma, yabancılaşmanın bir boyutu olarak sınırlandırılmaz, çünkü o bir sonuçtur (Schmidt, 2012:43).

#### **2.4. Yabancılaşmanın Özellikleri**

Teknolojinin gelişmesi beraberinde toplumunda değışmesine neden olmuştur. Bu değışimin sonucunda sanayi toplumu ortaya çıkmıştır. Toplum içerisindeki bu değışimler, bireylerinde rollerinin sık aralıklarla değışmesine neden olmuştur. Gelişen bu durum bireylerin rolleri arasında farklılaşmaların, uzaklaşmaların olmasına ve yabancılaşma durumunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Hayatın her döneminde önemli bir sorun olan yabancılaşma problemi sanayi toplumunda daha da büyüyen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortaya çıkan yabancılaşma durumunun farklı nedenleri ve farklı özellikleri vardır (Şenturan, 2007:96). Çalışanın emeğini çabasını ortaya koyarak, ürettiği ürünün kendini esir alması süreci sonucu ortaya çıkan bir durum olarak tanımladığımız yabancılaşmanın özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz (Şimşek, Çelik, Akgemici ve Fettahlıoğlu, 2006:573) :

- Yabancılaşmanın başlangıcı insanın var oluşuna dayanmaktadır.



- İnsanoğlunun normal doğasında yabancılaşma yer almaktadır.
- Bireylerin içerisinde yer aldıkları sosyal çevreleri ile yabancılaşma durumunun yakın ilişkisi vardır.
- Yabancılaşma bir kavram olarak ele alındığında bireylerin diğer bireylerden veya bir nesnenin diğer nesnelere farklılaşması olarak tanımlanır.
- Yabancılaşma durumunun üzerinde hem bireylerin hem de buldukları çevrenin etkisi büyüktür.

Yabancılaşma neticesinde kıskançlık, rekabet ve tatminsizlik gibi farklı duygular gelişebilmektedir. Sonuçta, yabancılaşma insanlığın ilk dönemlerinden, günümüze kadar değişerek ve büyüyerek gelen, toplumu etkisi altına alan önemli bir sorundur.

## **2.5. Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler**

Yabancılaşma kavramını bakış açılarına göre farklı biçimlerde açıklayan düşünürler, yabancılaşmayı etkileyen faktörleri de farklı şekillerde sınıflamışlardır. Örgütsel oluşuma, ailesel ve çevresel nedenlere, şehirleşmeye ve gelişen teknolojiye bağlı faktörler bu başlıklar arasında sayılabilir. Fakat bu faktörleri kısaca özetleyecek olursak örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak sınıflandırabiliriz (Fettahloğlu, 2006:36). Hem örgütsel hem de çevresel faktörler yabancılaşmanın gelişiminde ön plana çıkmaktadırlar.

### **2.5.1. Yabancılaşmayı Etkileyen Örgütsel Faktörler**

Yabancılaşma örgütsel faktörler tarafından direkt etkilenmektedir. Örgütsel faktörler, çalışanların örgütsel hedeflere motive olmasını yakından etkilemektedir. Bu yüzden örgütsel faktörleri yönetimin dikkate alması öncelikler arasında olmalıdır. Yabancılaşmayı etkileyen örgütsel faktörleri aşağıdaki başlıklar altında ele alıp açıklayacağız.

#### **2.5.1.1. Yönetim Şekli**

Örgütlerin yönetiminde seçilen yönetim şeklinin otokratik veya demokratik olması yabancılaşma durumunu farklı biçimlerde etkilemektedir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, demokratik yönetim tarzını tercih eden örgütlerin çalışanları, çalışma süreçlerinde olumlu davranışlar sergilemekte, daha başarılı ve üretken olmaktadır. Otokratik yönetim tarzını benimseyen örgütlerin çalışanlarının ise mutsuz oldukları, üretkenliklerinin düştüğü ve yabancılaşma durumlarının ortaya çıktığı görülmüştür (Kanten ve Ülker, 2014:32-33). Sonuç olarak, örgütlerin yönetim tarzının otokratik

yönetim tarzı olması yabancılaşma durumunu tetiklemesinin yanında, üretimin azalmasına ve çalışanın mutsuz olmasına neden olmaktadır.

### **2.5.1.2. Örgütsel Büyüklük**

Örgütün büyüklüğünün yabancılaşmanın oluşmasında önemli etkileri bulunmaktadır. Örgütlerin hedefleri ve bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak araçların karmaşıklığı örgütün büyüklüğüne göre değişmektedir. Örgüt büyüdükçe bu amaçlara ulaştıracak araçlarda karmaşıklaşmaktadır. Ayrıca bu karmaşıklığa ilave olarak hiyerarşik kademelenmeler ve iş bölümü artmakta, örgüt içi yetkiler ve sorumluluklar farklılaşmaktadır (Şimşek vd., 2006:576; Parsıl, 2007:71). Örgütün büyüklüğünün artması ile birlikte kademelenmeler artmakta, astlar ve üstler arasındaki ilişkiler hem zorlaşmakta hem de azalmaktadır. Bireyler daha yalnız kalmaktalar ve bu durum bireylerin yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

### **2.5.1.3. Bilgi Akışı**

Örgütlerde iş akışının devam edebilmesi ve örgütte çalışanların arasındaki iletişimin sağlanabilmesi için bilgi akışı önemlidir. Üst yönetimin aldığı kararların çalışanlara iletilmesi, çalışanların ise isteklerinin üst yönetime iletilmesi için, iletişim kanallarının sürekli açık tutulması gerekir. İletişim kanallarında herhangi bir sıkıntı olursa, örgütte ki işleyişte sıkıntılar oluşur. Örgütte yapılması gereken işler yerine getirilemez. Örgütte yaşanan iletişim problemleri sonucunda, bireyler ve bölümler bazında farklılıklar ve anlaşmazlıklar ortaya çıkar. Tüm bunların sonucunda yabancılaşma durumu baş gösterir (Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012:56; Fettahlıoğlu, 2006:54). Bilgi akışının bozulmasına bağlı gelişebilecek yabancılaşma durumunu engelleyebilmek için, iletişim kanallarının açık olduğu sık yapılan geri bildirimlerle kontrol edilmelidir. Hemşirelerde vardiya değişimde yapılan devir teslim işlemleri kesintisiz bilgi akışına güzel bir örnektir ve başarılı işler ortaya çıkarmayı sağlar.

### **2.5.1.4. Grup Özellikleri**

Organizasyonlarda çalışanları bir arada tutan en önemli faktörlerden biri organizasyonun amacıdır. Organizasyonda yer alan bireyler organizasyonun amaçlarını gerçekleştirebilmek için bir arada hareket ederler. Eğer organizasyonda yer alan bireylerin ortak amaç için bir arada hareket etmeleri sağlanamazsa, çalışanlar arasında kopukluklar gelişir. Bu durumun sonucunda çalışanlar işlerine yabancılaşırlar (Yetiş, 2013:10). Organizasyonun başarıya ulaşabilmesi ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için, çalışanlar ortak amaç etrafında toplanabilmeli

ve beraber hareket etmenin önemi konusunda mutlak bilinçlendirilmelidir. Örneğin sağlık sektöründe; hekimin, hemşirenin, psikoloğun ve diğer ekip üyelerinin ayrı ayrı çalışmak yerine, ekip halinde çalışması hastanın iyileşmesinde çok önemlidir.

#### **2.5.1.5. Üretim Biçimi**

Örgütlerin üretim biçimleri ile örgütte gelişen yabancılaşma durumu arasında önemli bir ilişki vardır. Günümüzde artan iş bölümünün gelişmesi ile çalışan ürettiği ürünün tamamını göremez. Emeğinin sonucunda meydana gelen son ürünü bilemeyen çalışan da uzaklaşma durumu oluşur ve yabancılaşma gelişir (Darıyemez, 2010:29). Üretilen ürünün sadece bir bölümünü bilen birey, ortaya çıkan son ürüne tamamen yabancıdır. Örneğin; bir hemşirenin hastanın bakımının küçük parçalara ayrılmasından dolayı, yaptığı işin tamamını görmemesi sonucunda yaşadığı duygu.

#### **2.5.1.6. Çalışma Koşulları**

Çalışma koşullarının fiziksel, sosyolojik ve psikolojik yönlerden olumsuz olması bireyi yabancılaşmaya sürükler. Bu nedenle çalışma koşulları her üç açıdan da çalışana memnun edici boyutta olmalıdır. Organizasyonlarda yaşanan; çalışma ortamının istenilen düzeyde olmaması, çalışma saatlerindeki düzensizlik, sosyal etkinliklere az yer verilmesi ve iş temposunun ağır olması gibi nedenlerden dolayı çalışanın kendini organizasyonun bir parçası olarak görememesi neticesinde kendi örgütünde çalışan işinden uzaklaşır ve yabancılaşma durumu ortaya çıkar (Yaprak, 2009:18). Bazende işleri gereği izole edilmiş alanlarda çalışan bireylerde de diğer bireylere göre daha kolay yabancılaşma geliştiği gözlemlenebilmektedir. Örneğin; yoğun bakımda, ameliyathanede çalışan hemşirelerde yabancılaşmanın gözlenmesi, diğer bireylere göre daha yüksektir.

#### **2.5.1.7. Çalışma Saatleri**

Çalışma saatleri bireylerin işlerine uyum sağlamalarında önemli bir faktördür. Çalışma saatleri düzenli olmayan ve uzun olan örgütlerde, bireyler yaptıkları işe uyum sağlamakta zorlanmaktadırlar. Bunun yanı sıra bireyin, verimliliği düşmekte ve işinden doyum sağlayamamaktadır. İşinden tatmin olmayan bireylerde işinden uzaklaşma ve yabancılaşma durumu gelişmektedir (Türk Hemşireler Derneği, 2008:21). Özellikle hemşirelik gibi mesleklerde vardiya ve düzensiz çalışma saatleri çalışanların yorgun olmasına, ekip ruhunun oluşmasına ve ortak amaca yönelmeye engel olduğu için sonuçta da yabancılaşmaya neden olmaktadır. Bu nedenle örgütlerde mutlaka çalışma saatlerinin düzenlenmesi gerekmektedir.

### **2.5.1.8. Terfi Olanakları**

Çalışılan kurumda bireylere sağlanan terfi fırsatları yabancılaşma konusundaki etkenlerden biridir. Kurumlarda çalışanlara mutlaka terfi fırsatı verilmeli ve sağlanan terfi fırsatları eşit olmalı, hakkaniyetli olmalıdır. Çalışanın terfi etmesi konusunda eşitlik ilkesi tam olarak sağlanamazsa, çalışanlarda yaptıkları işten uzaklaşma ve yabancılaşma durumu gelişir (Atalay, 2010:79; Sabuncuoğlu, 2007:615). Örneğin hemşirelere terfi olanağı sağlanmaması veya terfi olanaklarının adil olmaması durumunda hemşirelerin kuruma bağlılıkları azalmakta ve yabancılaşma görülmektedir. Bu nedenle, çalışanlara terfi fırsatı adil şartlarla sağlanmalıdır.

### **2.5.1.9. Ücret**

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, çalışanın yaptığı iş karşılığı aldığı ücret, işinden memnun olmasında önemli bir etkidir. Bu durumun tam tersi olarak düşük ücret çalışanın işinden tatmin olmamasına ve işini geçici olarak görmesine neden olmaktadır. Bu durumda çalışan yeni iş arayışı içerisine girer, işinden uzaklaşır ve yabancılaşır (Atalay, 2012:80). Bu durumun sonucunda iş gücü devri artmaktadır ve yabancılaşmanın yanında ekstra mali yüklerde ortaya çıkmaktadır.

### **2.5.1.10. Performans Sistemi**

Çalışanların iş performansı ile örgüte bağlılıkları arasında önemli bir ilişki vardır. Bu nedenle organizasyonlarda etkin ve objektif bir performans değerlendirme sistemi olmalıdır. Organizasyonlarda bu şekilde değerlendirme sistemi olmazsa, çalışanların örgütsel bağlılığında azalma ve yabancılaşma ortaya çıkar (Yetiş, 2013:11). Rol çatışmalarının yaşanmaması, örgütsel bağlılığın azalmaması için organizasyonlarda düzgün işleyen performans sisteminin olması önemlidir. Pekçok ülkede olduğu gibi bizim ülkemizde sağlık sektöründe uygulanan, performansa göre maaş sistemi bu duruma güzel bir örnektir.

### **2.5.1.11. Örgüt Kültürü**

Örgüt kültürü; bir kurum da çalışanların düşünce ve davranışlarını etkileyen inançlar ve değerler bütünüdür. Kültür çalışanların davranışlarına şekil veren inançlar, değerler, kurallar ve alışkanlıklarla açıklanır. Örgüt kültürü gelişmemiş kurumlarda çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarının gelişmesi zordur ve bu bireylerde çoğu zaman yabancılaşma durumu gözlenir (Özalp, Şahin, Berberoğlu ve Geylan,

2004:195; Atalay, 2012:29). Bireylerin yabancılaşma durumunun önlenmesi için, kurumda örgüt kültürünün geliştirilmesi ve çalışana benimsetilmelidir.

Lok ve Crawford, Avusturalya da yedi hastanede çalışan hemşireler üzerinde örgüt kültürü, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda; hemşirelerin örgütsel kültür algılarının, örgütsel bağlılıkları üzerinde belirleyici olduğu sonucunu bulmuşlardır. Bürokratik yönetim tarzını benimseyen hastanelerde gelişen örgüt kültürü, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarında olumsuz yönde etki ederken, yenilikçi yönetim şeklinin kabul edildiği hastanelerde oluşan örgüt kültürü, hemşirelerin örgüte olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir (Efeoğlu, 2006:38). Yenilikçi yönetimin öne çıkmasında gelişime ve değişime açıklık önem kazanmaktadır.

#### **2.5.1.12. Örgütsel Adalet**

Örgüt içerisinde dağıtılan ödül ve cezaların nasıl belirleneceğini ve verileceğini belirleyen kurallar bütünü örgütsel adalet olarak tanımlanır (Yıldırım, 2009:256). Başka bir tanıma göre örgütsel adalet çalışanlara eşit davranılmasını ifade eder. Literatürde örgütsel adalet iki farklı kategoride ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi örgütsel adaleti; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç şekilde değerlendirir. İkincisinde ise bazı araştırmacılar, etkileşim adaletinin, prosedür adaletinin içerisinde olduğunu savunurlar ve örgütsel adaleti; dağıtım adaleti ve prosedür adaleti olarak iki şekilde ele alırlar. Dağıtım adaleti, çalışanların elde ettikleri kazanımlara ilişkin algıları olarak tanımlanır. Elde edilen kazanımlarla ilgili verilen kararlarda kullanılan metotlar, mekanizmalar ve süreçlere ait gelişen adalet algısı ise prosedür adaleti olarak tanımlanır (Yürür, 2008:297-299). Örgüt çalışanlarının, kurumlarının kendilerine karşı sergilediği tutumları negatif mi yoksa pozitif mi olarak algıladıkları önemlidir. Çalışanlar; sergiledikleri davranışlardan dolayı kurumları tarafından desteklenip desteklenmedikleri, kendilerine eşit davranıp davranılmadığına, değer verilip verilmediğine ve kıymetlerinin bilinip bilinmediğine yönelik genel bir algı geliştirirler ve buna yönelik davranışlarını geliştirirler. Eğer bir kurum çalışanlarının adalet algısını zayıflatırsa, çalışanların kuruma olan bağlılıkları zarar görür, iş tatminleri azalır ve yabancılaşma gelişir.

#### **2.5.2. Yabancılaşmayı Etkileyen Çevresel Faktörler**

Çevre; Hicks'e göre, "örgütün içinde bulunduğu ve yaşamını devam ettirdiği ortam"dır. Çevrenin kontrolünün sağlanması zordur. Bunun yanı sıra, çevrenin

örgütlerin işleyişi üzerinde önemli etkileri vardır. Kurumlar her dönemde çevrelerinden etkilenmişlerdir. Çevreyi ve kurumu birbirinden ayırtıramayız. Her zaman için, örgütü değerlendirirken çevresiyle birlikte ele almalıyız. Örgüt yapıları geçmişten günümüze pek çok değişimler yaşamıştır. Bu değişimin içerisinde örgütün çevresi ile olan etkileşimi gittikçe karmaşıklaşmıştır. Ayrıca örgüt yapıları gibi çevrede sürekli bir değişim içerisinde dir. Örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmeleri için değişen çevreleri ile gösterdikleri uyuma ayak uydurmaları gerekmektedir (Fettahlıoğlu, 2006:48). Özetleyecek olursak, örgüt varlığını sürdürmesi çevresel faktörlerle kuracağı uyuma bağlıdır. Örgütün devamına etki eden çevresel faktörleri; sanayileşme, toplumsal, kültürel, politik ve hukuksal, ekonomik ve teknolojik yapılar ve şehirleşme gibi başlıklar altında toplayabiliriz.

### **2.5.2.1. Ekonomik Yapı**

Örgütlerin, ne üreteceğini, ortaya çıkardıkları ürünü nasıl üreteceklerini, dağıtımının nasıl olacağı gibi konuları belirli kurallar çerçevesinde ortaya koyan çevre, örgütün ekonomik çevresini oluşturur (Tosun, 1990:1). Örgütün başarısı bu basamakların düzgün planlanmasına bağlıdır.

Örgütler amaçlarına ulaşarak istedikleri başarıları elde edebilmek için hizmetlerini en uygun şekilde sunmalıdırlar. Bunu sağlayabilmek içinde örgütler açık olmalıdırlar. Hem örgüt içi hem de örgüt dışı ekonomik gelişimleri iyi takip etmelidirler. Örgütlerin ekonomik durumlarının kuvvetli olması çalışanında motivasyonunun artmasını sağlamaktadır. Motivasyonu artan çalışanın örgüte olan inancı ve bağlılığı yüksek olur ve yabancılaşma durumu gelişmez (Atalay, 2012:83-85). Örgütün ekonomik yapısı zayıf olduğunda ise çalışanın motivasyonu düşer, çalışan kendine başka işler aramaya başlar, örgüte olan bağlılığı azalır ve yabancılaşma durumu gelişir.

### **2.5.2.2. Teknolojik Yapı**

İnsanların kullandıkları tüm araç, gereçlere teknoloji denir. Çağımızda her geçen gün örgütün içerisinde bulunduğu çevre değişmekte ve farklılaşmaktadır. Değişen çevreye ayak uydurabilmek için teknolojiye sürekli değişmektedir. Teknolojik değişim ve gelişimlerin bu kadar fazla olmadığı zamanlarda, üretim daha çok çalışanlara bağlıydı. Bu dönemde çalışanlar ürettikleri ürüne kendi yeteneklerini katabilmekteydiler. Fakat gelişen teknoloji ile çalışanlar tamamen makinalara bağımlı hale geldiler ve yaratıcılıklarını, yeteneklerini ürünlerine katamadılar.

Çalışanlar bir anlamda robotlaştılar. Bu şekilde çalışanlar ürettikleri ürünün son halini bilemezler. Tüm bu gelişmelerin sonucunda, çalışanlar yaptıkları işten uzaklaşırlar ve yabancılaşma durumu ortaya çıkar (Pars, 1982:205). İşine yabancılaşan bireylerin, işlerinden sağladıkları doyum azalacak, örgütsel bağlılıkları zayıflayacak ve bunlara bağlı olarak üretim düşecektir. Tüm bu olumsuzları yaşamamak için mutlak surette örgütte gelişen teknolojinin kullanımında dikkatli olunmalıdır.

Değişen ve gelişen teknolojiye bağlı ortaya çıkan yabancılaşma durumu, günümüzün en önemli sorunlarından biridir. Teknolojideki gelişmelerin hayatımızı kolaylaştırmada ki etkisi inkâr edilemez bir gerçektir. Teknoloji sonucunda, ortaya çıkan negatif etkilerin onu kullanma biçimindeki hatalardan kaynaklandığı söylenebilir. Bu nedenle teknolojinin kullanımında, çalışanı mutsuz etmeyecek ve örgüt bağlılığını azaltmayacak doğru süreçler izlenmelidir (Soysal, 1997:34). Teknolojinin gelişimine bağlı, işlerin monotonlaşması ve tekdüzeleşmesi ile ortaya çıkabilecek yabancılaşma durumu göz ardı edilmemeli, mutlaka çözüm yolları geliştirilmelidir.

### **2.5.2.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı**

Bireylerin yaşam şekillerindeki ve toplumsal değerlerdeki süratli değişimler, bireylerin yaşam tarzlarının etik değerler ile bağdaşmaması, bireyin aile yapısı gibi kültürel faktörler bireyin yabancılaşma yaşamasına neden olabilir (Yetiş, 2013:12). Kültürel yapıyı oluşturan faktörlerin her birinin bireyin üzerinde farklı etkileri mevcuttur.

Kurumu bir toplum olarak ele alırsak, içerisinde yer aldığı toplumun hemen hemen bütün niteliklerinin ve öğelerinin taşıdığını söyleyebiliriz. Fakat her kurumun parçası olduğu toplumun, kendi kültürel yapısı mevcuttur. Bu farklılıklar kurumların farklı kimliklerde olmasını sağlarlar (Fettahlıoğlu, 2003:49).

Ayrıca her örgütün kendine ait bir kültürü vardır. Bu kültür öncelikle örgütün kuruluş aşamasında, başında bulunan kişilerle (yönetici, girişimci vb.) başlar ve devam eden süreç içerisinde çalışanlarında değer ve inançlarıyla bütünleşirler. Bunların sonucunda, örgütü oluşturan bireyler tarafından paylaşılan inançlar, değerler, kurallar davranışlar ve işin yapılma şekilleri bir bütün haline gelerek örgüt kültürünü oluştururlar (Bingöl, 2003:63). Örgüt kültürü bir bütünü temsil eder.

Bütün örgütler için tek tip örgüt kültürünün varlığından bahsedemeyiz. Her örgütün kendi içerisinde, kendine özel örgüt kültürü oluşur (Çobanoğlu, 2005:46). Her örgütün içerisinde yer aldığı toplumsal kültür farklı olduğu gibi, örgüt kültüründe farklıdır.

Bütünleşmiş sosyo-kültürel yapıda olan bir toplumda, çalışma yaşantısı ve bünyesinde yer alan insan ilişkilerinde bir düzen içerisindedir. Bu şekilde olan bir toplumda hekim kültürlerin ahlaki değer yargıları ile üretim düzeni içerisinde bulunan bireyin “hak” kavramını anlayışı üzerinde bir anlaşma sağlandığı zaman, bireyin işe yabancılaşma durumu en aza indirilebilir (Fettahlioğlu, 2006:50).

#### **2.5.2.4. Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözülme**

Toplum, geçmişten günümüze kadar pek çok değişim geçirmiştir. Önceleri tarım toplumu iken ilerleyen zamanda sanayi toplumuna ve ardından da bilgi toplumuna dönüşmüştür. Bu değişim sürecinin içerisinde önemli ve köklü sosyal değişikliklerde olmuştur. Hızla artan sanayileşme durumu beraberinde kentleşmeyi getirmiştir. Kentleşme beraberinde pek çok sorunu da getirmiştir. Bu sorunlar arasında; değişik sosyal problemler ve yabancılaşma sayılabilir (Soysal, 1997:42). Bunların yanı sıra sanayileşmenin geliştiği bölgelerde iş alanlarının da artması nedeni ile aşırı göç olmuştur. Kırsal kesimden olan bu göçlerin sonucunda farklı yapılara sahip insanlar bir araya gelmişlerdir. Bu insanlar birbirlerine uzak ve soğuk kalmışlardır. Ayrıca sanayileşme ile birlikte insanlar arasındaki paylaşımlar, birliktelikler, hoşgörü ortadan kalkmıştır. Tüm bu olayların sonucunda bireyler yabancılaşma duygusu yaşamaya başlamışlardır.

#### **2.5.2.5. Sosyal Politika**

Sosyal politika, özellikle toplumsal ve fiziksel düzenin korunmasını, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini ve işsizliğin azaltılması gibi konuları kapsar. Sosyal politikalar, düzeltici ve paylaşımcıdır. Herkese eşit fırsatlar verirler ve gereksinimlerinin karşılanmasını sağlarlar (Yetiş, 2013:13). Yalnız bunların tersi olduğu durumda; politikaların adaletli olmadığı, çalışanın haklarına saygı duyulmadığı ve korumadığı durumlarda, çalışanlar kendine, yaptığı işe ve içerisinde bulunduğu topluma yabancılaşırlar.



### 2.5.2.6. Sendikal Örgütlenme

Sanayileşmenin artması ile birlikte örgüt çalışanları, yöneticileri/işverenleri ile birebir görüşmek yerine grup olarak görüşmeyi tercih etmişlerdir. Bu girişimler sendikalaşma olayının başlangıcı olmuştur. Bu görüşmelerin sonucunda çıkan kararlar tüm çalışanları etkilemektedir. Olumlu çıkan sonuçlar pozitif yönde çalışanları etkilediği gibi, olumsuz çıkan sonuçlar ise negatif yönde çalışanları etkilemektedir (Fettahlıoğlu, 2006:53). Dolayısı ile olumsuz sonuçlar çalışanın motivasyonunu düşürmekte, örgüte olan bağlılıklarını azaltmakta ve gelişen yabancılaştırma durumu ile iş bırakma eylemlerine kadar gidebilmektedir.

### 2.6. Yabancılaştırmanın Nedenleri

Alanyazının da yer aldığı gibi, farklı bakış açılarına sahip düşünürler tarafından değişik şekillerde tanımlanan yabancılaştırmanın pek çok sebebi vardır. Yabancılaştırma öncelikle bireyin içerisinde yaşadığı toplumdan, arkadaş çevresinden, ailesinden ve kişisel özelliklerinden kaynaklanabilmektedir (Halaçoğlu, 2008:40). Yabancılaştırmaya neden olan kişisel özellikler arasında; kişisel istekler, inançlar, beklentiler, yaş, cinsiyet gibi faktörler sayılabilir (Bayındır, 2002:8). Ayrıca, bu sebeplere ek olarak yapılan işte çalışma süresi, çalışılan kurum gibi diğer faktörleride ekleyebiliriz.

Çalışma yaşamı açısından ise; bürokratik yapı, yönetim şekli ve kurumun büyüklüğü yabancılaştırma nedenleri arasında sayılabilir (Hoşgörür, 1997, 64-66). Bunlara ek olarak; işte yaşanan tekdüzelik, yönetime katılamama, çalışma şartlarının zorluğu, iş arkadaşları ve yöneticilerle yaşanan anlaşmazlıklar gibi sebepler bireylerin yabancılaştırmasına neden olabilmektedir.

İnsanların istemedikleri, kendilerine uygun olmayan işlerde çalışmaları, sık iş değiştirmek zorunda kalmaları, teknolojinin ilerlemesi nedeni ile monoton bir yapı içerisinde olan işleri yapmaları gibi nedenler yabancılaştırmaya neden olan etkenlerdir. Bu nedenlerden ötürü bireyler mutsuz olmakta ve devamında bireyler işlerine, çevrelerine ve topluma yabancılaştırılabilmektedirler (Şimşek vd., 2012:56). Yabancılaştırmanın nedenleri şu başlıklar altında toplanabilmektedir (Halaçoğlu, 2008:40-41):

- **Günümüzün Özellikleri:** Hızla gelişen teknolojiye bağlı gelişmeler, özellikle şehir yaşamındaki zorlukların artması (çevre kirliliği, trafik vb.) gibi sebepler,

- **Yaşam Koşulları:** Bireyin yaşadığı yer ile iş yerinin arasındaki mesafenin uzak olmasına bağlı yaşanan sorunlar, bireyin veya aile fertlerinin sağlık problemleri,
- **İşyerinin Özellikleri:** Çalışma arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler, görevin içeriği, kurumun bürokratik yapısı, işyerinin fiziksel şartları, alınan ücret,
- **İşin Niteliği:** İşte alınan kararlara ve yönetime katılma, çalışma süresi, yapılan işin sevilme durumu, aşırı iş yükü,
- **Bireysel Özellikler:** Bireyin işten ve hayattan beklentileri, bireylerle olan iletişim becerileri, bireyin psikolojik ve fiziksel özellikleri gibi nedenler yabancılaşmaya neden olabilmektedir.

## 2.7. Yabancılaşmayı Önleyici Müdahaleler

Örgütlerde yabancılaşmayı önlemek için bir takım müdahaleler yapılabilmektedir. Bunların yönetici idare tarafından iyi değerlendirilerek uygulamaya konulması, örgütün amaçlarına olumlu bir etki oluşturmaktadır. Bu durum neticesinde örgütsel hedefler, istenilen oranda yakalanmış olacaktır. Yabancılaşmayı önleyebilecek müdahaleleri genel itibari ile organizasyonel ve bireysel olmak üzere iki başlık altında toplamak mümkündür. Bu müdahaleler şu şekilde açıklanmaktadır.

### 2.7.1. Organizasyonel Müdahaleler

Bu müdahaleler genel olarak örgüt yönetiminin inisiyatifinde gerçekleşmektedir. Bu müdahaleler sonucunda örgüt içi atmosfer hem bireysel anlamda hem de örgütsel anlamda olumlu yönde etkilenmektedir. Bu müdahaleler genel itibariyle şu başlıklar altında toplanmıştır.

#### 2.7.1.1. Beş Temel İş Boyutuna Müdahale

Her bir işin kendine özgü organizasyon yapısı, gerektirdiği bilgi ve beceriler ve kendine ait kullandığı teknoloji vardır. Bu nedenle işin genel bir tanımını yapmak zordur. Hackman ise genel olarak işin beş temel boyutu olduğundan bahsetmiştir. Bu beş boyutu şu şekilde sıralayabiliriz (Fettahloğlu, 2006:41):

- Her iş kendine özgü beceri ve yetenekler ister.
- İşin tamamının bitirilme derecesi önemlidir.
- İş hakkında, onun dışındaki kişiler tarafından ne anlama geldiği önemlidir.

- Çalışanların iş üzerindeki otonomileri önemlidir.
- Yaptığı işle ilgili çalışanlara geri bildirimde bulunulması önemlidir. İşin boyutlarına ilişkin yapılacak müdahaleler, ortaya çıkacak yabancılaşma durumunu önlemede önemlidir.

Yapılan araştırmalar birey tarafından yaptığı işin anlamlı bulunmasının, otonomi sahibi olunmasının, işe ait geri bildirimlerin alınmasının ve işin bireyin bilgisine, becerisine ve yaratıcılığına uygun olmasının işe yabancılaşma durumunun yaşanmasında önemli etkilerinin olduğunu göstermiştir.

### **2.7.1.2. İş Değişirme**

Zaman içerisinde çalışanların yaptıkları işler, kendilerine özel olmaya başlar. Bu durum çalışanın yaptığı işin monotonlaştığını düşünmesine, bıkkınlık duymasına, performansının düşmesine, işinden uzaklaşmasına ve yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, bazen kurumlar içerisinde bu şekilde çalışanda gelişen olumsuz duyguları ortadan kaldırmak için iş değişikliği yapılır. Bu duruma iş rotasyonu da denilir. İş rotasyonu ile çalışan hem diğer bölümlerde yapılan işleri öğrenir, bilgi ve becerisini artırır, hem de işine karşı geliştirdiği olumsuz duygulardan uzaklaşarak yabancılaşma durumundan kurtulur (Minaslı, 2012:97). İş rotasyonu ile aynı zamanda uzmanlaşmanın ortaya çıkardığı tekdüzelikten de kurtulmuş olur.

### **2.7.1.3. İş Genişletme**

Çalışanın kurum içerisinde bir tek işi değil, yatay olarak birkaç işi bir arada öğrenip yapmasına iş genişletme denir. Başka bir ifade ile, çalışanın yaptığı işlerin sayısını ve çeşitliliğini artırarak, çalışanın işinden duyabileceği monotonluk durumunun ortadan kaldırılmasıdır. İş genişletmenin sonucunda, çalışan bir işi başından sonuna kadar tek başına yapabilir. Bu durumda çalışan yaptığı işin sonuçlarını görme fırsatı bulur ve ürettiği ürünü tanır (Pehlivan, 1990:167-168). Bu sayede çalışan işinden uzaklaşmaz, memnuniyet derecesi yükselir ve verimliliği artar.

### **2.7.1.4. İş Zenginleştirme**

İş zenginleştirme çalışanın işlerinin dikey yönde artırılmasıdır. Bir işin planlanması, yürütülmesi, kontrol edilmesi gibi yapı olarak farklı iş grupları bir bütün haline getirilir. İş zenginleştirme ile çalışanın sorumlulukları artırılır, çalışana işini başından sonuna kadar yapma imkânı verilir ve bu esnada çalışanın tüm bilgi, beceri

ve yeteneklerini kullanması sağlanır. Ayrıca çalışanın otokontrolü kuvvetlendirilmiş olur ve çalışan inisiyatif kullanmayı da öğrenir (Baysan, 2004:42-43). İş zenginleştirme ile işin sıradanlığı ortadan kaldırılmaya çalışılır ve genel olarak işin neticesinde gelişebilecek memnuniyetsizlik, işe yabancılaşma gibi negatif durumlar giderilmiş olur.

#### **2.7.1.5. Esnek Çalışma Saatleri**

Değişimlere ve gelişmelere ayak uydurmaya çalışan kurumlar esneklik ilkesini temel olarak almışlardır. Esneklik ilkesinin önem kazandığı esnek çalışma saatleri, kurumun gelişiminde kullanılacak tekniklerden biridir. Esnek çalışma saatleri, sayesinde çalışan kendi planlamasını kendi yapar. Buda çalışanın işinin monotonlaşmasına fırsat tanımaz. Çalışanın mutlu olmasını ve işinden tatmin olmasını sağlar (Uyargil, 1994:117; Fettahlıoğlu, 2006:41-42). Çalışanın iş planlamasını kendinin yapabiliyor olması, rahatlığını ve motivasyonunu artırır. Bu da dolayısı ile verimliliği arttırmaktadır.

#### **2.7.1.6. Otonom Çalışma Grupları**

Bu tip çalışma grupları genel olarak bağımsızdırlar ve kendi kendilerini yönetirler. Bu gruplar, birçok zaman uygulanan iş zenginleştirme tekniğinden sonra oluşurlar. Aynı zamanda bu gruplar; toplam kalite yönetiminin, motivasyon ve insan halkalarının geliştirilmiş şekli olarak da değerlendirilmektedir. Gruplar genellikle 5 veya 10 kişiden oluşurlar. Bu grupların çalışma prensibi, gruba bir hedef verilir ve hedefe ulaştıracak yolların seçiminde serbest bırakılır. Öyle ki tam bağımsız olan gruplar, bireyler ekip arkadaşlarını kendileri belirlerler (Minaslı, 2012:99-100). Çalışanların bu kadar serbest bir ortamda olması yabancılaşma düzeylerinin düşük olmasını sağlayacaktır.

#### **2.7.1.7. İş Yaşamı Kalitesi**

Luthans'a göre, iş yaşam kalitesi yapılan işe daha büyük bir pencereden bakmayı sağlamıştır. İş yaşam kalitesi, çalışanın kurumu tarafından bireysel ihtiyaçlarının karşılanma, tatmin edilme derecesini gösterir. Temelinde; çalışanın kişisel tecrübelerinin yanında, doyum seviyesi ve motivasyon düzeyi yer alır. Özetleyecek olursak, bireyin fiziksel ve zihinsel formunda olma durumu ile iş hayatından sağladığı iş tatmin ve motivasyon derecesidir (Çiçek, 2005:71). İş yaşam kalitesi yüksek olduğu durumlarda çalışanın işinden memnuniyeti de yüksek olacağı için

işten uzaklaşma veya yabancılaşma durumu da kolay gelişmeyecektir. Buda üretim için olumlu bir durumdur.

#### **2.7.1.8. Takım Geliştirme**

Takımlar; ortak amaçları olan, bu amacı gerçekleştirmek için bir arada çalışan, sorumlulukları paylaşan ve kendi istekleri ile bir araya gelen bireylerin oluşturduğu gruplardır. Takımı oluşturan üyelerin, bireysel performansları grubun performansının daha altında kalıyorsa, o gruptan takım olarak bahsedilir. Kısaca pozitif sinerjiler oluşturan grupları takım olarak isimlendirebiliriz (Babür, 2009:58).

Beer, yazılarında dört tane takım geliştirme modelinden bahsetmiştir. Bu modelleri şu şekilde sıralayabiliriz (Minaslı, 2012:101):

- **Amaç Oluşturma Modeli:** Bu model de grup üyeleri ulaşmaları gereken amaçları, kendilerini bu amaçlara götürecektikleri araçları ve yolları belirlerler ve amaçları doğrultusunda harekete geçerler.
- **Rol Modeli:** Bu model de bireylerin grup içerisindeki rollerini öğrenmeleri çok önemlidir. Roller iyi belirlenmezse çatışmalar yaşanabilir. Burada amaç, grup üyelerinin rollerinin net olarak belirlenmesidir.
- **Kişilerarası Model:** Bu modelin temelinde grubu oluşturan üyelerin arasındaki iletişimin artırılması ve varsa iletişim engellerinin ortadan kaldırılması vardır.
- **Yönetel Ölçek (Grid) Modeli:** Bu modelin ana hedefi hem birey açısından hem de iş açısından mükemmeli yakalamaktır.

Tüm bu sayılan modeller incelendiği zaman görülmektedir ki ortak amaç, bireylere belli serbestliklerin sağlanması ile bireylerin işlerinden tatmin olmalarının, örgüte bağlı olmalarının ve motivasyonlarının artmasının sağlanmasıdır.

#### **2.7.1.9. Yönetime Katılma**

Kurumlarda çalışanların; alınan kararlara, demokrasi kuralları çerçevesinde dahil olmaları, kararların yerine getirilmesi ve çıktılarının denetlenmesinde söz sahibi olmaları yönetime katılma olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak bahsedilen iki tip yönetime katılma şekli vardır. Bunlardan ilki formal yönetime katılma, ikincisi ise informal yönetime katılmalarıdır. İlkinde, resmi bir katılımdan bahsedilirken, ikincisinde ise gayri resmi bir katılımdan bahsedilir. Resmi olan katılımda, çalışan ile patron ve yöneticiler arasında resmi bir işbirliği vardır. Resmi olmayan yönetime

katılım da daha çok çalışma gruplarında rastlanmaktadır (Elma, 2003:56-58). Bireylerin yönetime katılmaları ile çalışanlar için olumlu sonuçlar yaratılır.

### **2.7.2. Bireysel Müdahaleler**

Bu müdahaleler daha çok çalışanların kendi gayretleri sonucu gerçekleşmektedir. Kendini tanıma ile başlayan bu müdahaleler, farklı açılardan değerlendirilmektedir. Bireylerin öncelikle durumlarını ortaya koymaları, sonrasında gelişimine yönelik müdahalelerini getirecektir. Bu durum sonrası yabancılaşmanın ortadan kalkması söz konusu olmaktadır.

#### **2.7.2.1. Kendini Tanıma**

Bireylerin, hem psikolojik hem de fiziksel olarak kendinin farkında olması, özelliklerini değerlendirmesidir. Başka bir tanımlama ile bireylerin fiziksel özelliklerini, isteklerini, düşüncelerini, yeteneklerini, değerlerini, becerilerini bilmesidir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, bireyler kendilerini ne kadar iyi tanırlarsa, güçlü ve zayıf olan yönlerini ne kadar iyi bilirlerse gelişen olaylar karşısında hissedeceklerini ve hareket tarzlarını o kadar kolay tahmin ederler. Bireyler evlerinde, yaşadıkları toplumda ve çalıştıkları kurumda bir takım stresli olaylar, çatışmalar ve problemler yaşayabilirler. Bu durumların her biri doğal bir süreçtir. Bu konuda önemli olan bireylerin yaşadıkları bu durumlara karşı verecekleri cevaplar ve baş etme yöntemleridir. Bireylerin bu durumlarla baş edebilmesi kendini tanımasından geçmektedir (Minibaş, 1993:79-80). Özelliklerinin farkında olan ve bu konudaki farkındalıklarını arttıran bireyler, daha kuvvetli olurlar ve gelişebilecek olumsuz duygulardan uzak kalırlar.

Bireylerin kendilerini tanımaları ve farkında olmaları mutlu ve mesleklerinde başarılı olmaları açısından çok önemlidir. Örneğin; hemşirelik mesleği açısından, bireylerle olan ilişkilerde profesyonel davranmak ve sınırları korumak gereklidir. Kendini tanıyan hemşireler, hem kendi sorumluluk alanlarının farkındadırlar hem de diğer bireylerin sınırlarını iyi bilirler. Kendini tanımayan ve farkında olmayan hemşireler ise ekip içerisinde hem mesleki ilişkilerinde, hem de hasta ve yakınları ile büyük problemler yaşarlar (Karaca, 2010:82). Birey kendini tanımazsa sadece hemşirelik mesleğinde değil tüm mesleklerde problemler yaşanır.

### **2.7.2.2. Kendini Geliştirme**

Gelişim, öncelikle bireyin kendini tanıması, devamında neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirlemesi ve bu yönde bir değişim süreci geçirmesidir. Birey doğrularını belirledikten sonra, bu yönde gelişim sağlayarak donanımlı bir kişiliğe sahip olur. Bu sürecin içerisinde birey için en önemli nokta, organizasyonun içerisinde gelişebilen sorunların nasıl üstesinden gelebileceğini öğrenmesidir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda göstermiştir ki, özellikle stresle ve engellemelerle başa çıkma ve güvenli davranışlar geliştirme teknikleriyle, problemlerin üstesinden gelenebileceği ortaya konmuştur (Minaslı, 2012:104). Sorunların üstesinden gelerek birey varmak istediği kişisel noktaya ulaşabilir ve gelişim sağlar.

#### **2.7.2.2.1. Stresle Başa Çıkma**

Bulduğumuz zamanın ortaya çıkardığı stres, karmaşık bir kavramdır. Aynı zamanda çağımızın da hastalığı olarak tanımlanmaktadır. Stres, özellikle hemşirelik gibi yoğun ve ağır iş yükü altında çalışan meslek gruplarında yüksek düzeylerde tespit edilmektedir. Günümüzde yaşanan sürekli baskılar nedeniyle gelişen stres, önüne geçilemez bir hal almıştır. Bireyler, çalışma ortamlarında pek çok stres faktörüyle karşılaşır. Çalışma saatlerinin uzun olması, iş yükünün fazla olması bunlara verilebilecek örnekler arasındadır. Bireylerin yaşadıkları stres ve strese bağlı gelişebilecek negatif sonuçlara karşı önlemler alınmalıdır (Fettahlıoğlu, 2006:44). Eğer gerekli önlemler alınmazsa bireyler mutsuz olmakta, motivasyonları düşmekte ve yabancılaşma duygusu yaşayabilmektedirler. Başlıca stresle baş etme metotlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Babür, 2009-63):

- Özsaygının geliştirilmesi,
- Niteliklerin geliştirilmesi,
- Değerlerin açıklanması,
- Yaşam temposunun kontrolü.

#### **2.7.2.2.2. Engellenme ile Başa Çıkma**

Engellenme, bireyin hedefini gerçekleştirmek için belirlediği yönde bir engelin bulunması ve hedefin gerçekleştirilememesidir. Engellenme durumuna ihtiyaçların karşılanmaması ve ya tehir edilmesi neden olur. Hedefine ulaşamayan birey hem hayal kırıklığı yaşar hem de engellenme hisseder. Hayatta bazı engellenmeler vardır ki çözümü yoktur. Bu nedenle, bu durumlarda, beklentiler azaltılmalı ve hoşgörü özelliği ön plana çıkarılmalıdır (Minaslı, 2012:106). Eğer bu durum kontrol altına

alınmazsa, birey olumsuz yönde daha yoğun duygular yaşar ve yabancılaşma gibi istenmedik durumlar ortaya çıkabilir.

### **2.7.2.2.3. İçten Denetimlilik Geliştirme**

İç denetimlilik; bireyin hayatı üzerinde kendi denetiminin, kontrolünün olması olarak tanımlanabilir. İç denetimini oluşturmuş olan birey, davranışlarının bilincindedir ve davranışlarının sorumluluğunu almaktan kaçınmaz. Bu şekilde olan bireyler, kendi girişimleri sonucunda istenmeyen olayları değiştirebileceklerine inanırlar. Başarı hedefli olan çalışanlar, kendi eksikliklerini ve çevresindeki olumsuzlukları bilir ve bunların üstesinden gelmeyi kendine bir amaç olarak görür. Bu nedenle de işi ve çalıştığı kurumla ilgili algıları olumlu yönde olabilir (Minibaş, 1993:86). İç denetimlilik özelliği pek çok meslek alanında olduğu gibi, hemşilerde olması gereken önemli bir özelliktir. Çünkü vardiya, nöbet ve hasta olan bireylerle sürekli yüzyüze olan hemşirelerin sorumluluklarını bilmeleri ve bunların üzerinden gelebilmelerinde iç kontrollerini sağlayabilmeleri önemlidir. Ayrıca; iç denetimi oluşmuş bireyler, kurum içerisinde olumsuz bir ortam bile olsa bu durumla başa çıkabilirler. Böyle bir durumda, bireyler etkin bir kontrol süreci içine girerek, olumsuz motivasyonu ortadan kaldırabilmektedir.

### **2.7.2.2.4. Güvenli Davranış Geliştirme**

Bireylerin, diğer bireylerin haklarını çiğnemenin, kendi haklarına sahip çıkmaları, düşüncelerini hayata geçirmeleri, doğru yollarla ve uygun şekilde inançlarını dile getirebilmeleridir. Güvenli davranış geliştirmenin bir takım aşamaları vardır. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır (Fettahlıoğlu, 2006:45):

- Bireyin isteklerini bilmesi ve ifade etmesi,
- Eleştirilere açık olmak, direk savunmaya geçmekten vaz geçmek,
- Kendilerine verilen ipuçlarının farkında olmak,
- Diğer bireylerin kendisini yönlendirmeye çalıştığı davranışlarına olan tepkisini ortaya koyabilmektir.

Güvenli davranış geliştirmenin unutulmaması gereken yegâne noktası, kendi haklarımızı savunurken başkalarının haklarını hiçe saymamaktır. Buna dikkat edilmezse çok büyük sorunlar yaşanabilir. Özellikle yedi gün yirmidört saat insanlarla karşı karşıya olan hemşirelerin mutlaka güvenli davranış geliştirmeleri gerekmektedir.



## 2.8. Yabancılaşmanın Sonuçları

Gerçekte baktığımızda yabancılaşmanın boyutları olarak ele alınan; anlamsızlık, güçsüzlük, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşmanın her biri yabancılaşmanın bir sonucudur. Ortaya çıkan yabancılaşma durumu yalnız bireysel düzeyde sonuçlar oluşturmaz. Aynı zamanda kültürel, toplumsal, siyasal ve kurumsal düzeyde bazı sonuçlarda doğurur.

Nef'e göre, yabancılaşma birtakım önemli sonuçlar doğurur. Bunlar; iletişim problemleri, iş doyumsuzluğu, sorumluluktan kaçma, kararlara katılmama, yeniliklere açık olmama ve olan her şeyden sürekli şikâyet etme. Bu durumların sonucunda bireylerin yaratıcılık duygusunun kayıp olması, birtakım fiziksel ve zihinsel bozukluklar, diğer bireylerle ilişkilerden kaçınma, bencillik, suid girişimleri gibi istenmeyen kişisel özellikler ortaya çıkabilmektedir (Aslan, 2008:52). Gerekli önlemler alınmadığı takdirde bu olumsuz durumlar daha da artar.

Yabancılaşma durumu yaşayan bireyler kısır bir döngü içerisine girmekte ve sonuçta tükenmişlik sendromu yaşamaya başlamaktadırlar. Kendini dış güçlere bağımlı ve varlığını bu güçlere yansıtmış olarak algılamaktadırlar (Parsıl, 2007:91). Yabancılaşan birey için bir süre sonra işi onun için tamamen anlamını yitirir, kendine inancı olmayan bir birey ortaya çıkar ve sonuçta kuruma olan bağlılığı aidiyet duygusu da ortadan kalkar (Varol, 1993:101). Hem işine hem de çalıştığı kuruma karşı uzaklaşma duygusu yaşayan birey yabancılaşmaya başlar.

Rosner ve Mittelberg'in yabancılaşmanın farklı durumların bir yansıması olduğunu, değişik alanlarda kendini gösterdiğini ve bireylerinde her bir duruma karşı verdiği tepkilerin farklı olduğunu belirtmişlerdir. Rosner ve Mittelberg yabancılaşmayı Çizelge 2.1'de gösterildiği gibi bir paradigma içerisinde ele almışlardır.

**Çizelge 2.1: Yabancılaşma Paradigması**

Alanlar	Toplumsal Nedenler Yabancılaşmanın Meydana Gelişi	Yabancılaşmaya Karşı Tepkileri
Bilişsel	Yapısal Farklılıklardan Kaynaklanan Karmaşıklık (Modernlik)	Anlamsızlık
Değerler	Değerlerin Artması (Modernlik)	Kültürel Yabancılaşma
Kurallar	Toplumsal Denetim Azlığı / Birbiri ile Çatışan Kurallar Sistemi	Kuralsızlık

	Kitle Toplumunda Pazar	Aşırı Uyum
Toplumsal İlişkiler	Toplumsal Çözülme Özel/kamusal yaşam ikilemi (Modernlik)	Toplumsal Yalıtılmışlık
Güç	Üretim araçlarından ayrılma Üretici/ürün ayrımı (kapitalizm) Bürokrasi ve hiyerarşi yoluyla güç araçlarından ayrılma uzaklaşma	Güçsüzlük
Toplumsal Rol	İşgücü Ücreti (Kapitalizm) Endüstriyel teknolojinin neden olduğu parçalanma ve monotonluk	Kendine yabancılaşma

**Kaynak:** Rosner and Mittelberg, 1989:151.

Bu paradigmaya göre bu koşulların ortaya çıkmasında temel belirleyiciler modernizm ve kapitalizm'dir.

Örgütlerin gelişip modernleşmesi ile birlikte; çalışan işinde monotonluk, iletişimde ve çalışanlar arası ilişkilerde azalma, organize olamama gibi problemler yaşayarak, yabancılaşmaya maruz kalmaktadır. Bireyin yaşadığı bu yabancılaşma duygusu; bireysel, kurumsal ve toplumsal açıdan birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Turan ve Parsak, 2011:5). Bunlar tespit edilmesi ve çözülmesi gereken sorunlardır.

Bireylerin yabancılaşmayı oluşturan koşullara nasıl tepki verdiği önemlidir. Özellikle bireysel düzeyde yabancılaşma; depresyon, psikosomatik hastalıklar, iş veriminin azalma ve iş gücü devrinin artması ile sonuçlanabilir (Aytaç, 2005:324). Özetle yabancılaşma bireyde hem fizyolojik hem de psikolojik istenmeyen durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Konu üzerine yapılan bazı araştırmalarda bu bulguları destekler yöndedir. Örneğin; Walton çalışmasında, bireyin yabancılaşma durumunun sonucu olarak, gözlenen pasif çekilme göstergesi olarak tanımlanan iş gücü devrinin artması bulgusuna ulaşmıştır (Mahmud, 1993:5). Philips, hemşireler üzerine yaptığı araştırmasında, işine yabancılaşan bireyin iş doyumunda azalma olduğunu göstermiştir. Aynı çalışmada iş gücü devri ile yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Philips, 2001:136). Buna bağlı olarak yabancılaşma durumu arttıkça iş gücü devrinin arttığı söylenebilir.

Bireysel düzeyde yabancılaşma durumunun doğurduğu negatif bireysel sonuçlar, değerler alanında kültürel yabancılaşmaya ve bunun yanı sıra kurumsal ve toplumsal alanda bireyin aşırı bir uyum ya da kuralsızlık durumu sergilemesi ve işlerine yabancılaşmaları ile sonuçlanmaktadır.

Bunun yanı sıra, hemşireler arasında işe yabancılaşma düzeyinin yüksek olması; hastalara karşı duyarsızlık, işine olan bağlılığının azalması, mesleği konusunda kendisini yeterli bulmama, hastaya bakım vermekten bıkmaya vb. biçiminde kendini gösterebilir.





### **3. İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR, SONUÇLARI VE İŞE YABANCILAŞMA YÖNETİMİ**

#### **3.1. İşe Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı**

İşe yabancılaşma; uzunca bir zamandır sosyoloji ve psikoloji literatüründe temel bir kavram olarak yer almaktadır. Son zamanlarda yöneticiler ve örgütsel teorisyenlerde konuya oldukça fazla ilgi göstermişlerdir. İşe yabancılaşmanın etkenlerini, sonuçlarını anlamak, iş yaşamının hem kalitesini hem de örgütün etkinliğini arttırmak açısından önemlidir (Demirel vd., 2012:5). İşe yabancılaşmanın önemi bunlarla kısıtlı değildir. Özellikle bireyin aile yaşantısı açısından da önemi büyüktür.

İşe yabancılaşma olgusu, çağdaş toplumların sosyal ve ekonomik ikliminin belirleyicisi olarak temel bir rol oynar. Son yıllarda sosyal bilimciler tarafından yapılan çalışmalar, durumun artan önemini gözler önüne sermiştir. İşe yabancılaşma ilk olarak Marx tarafından ele alınmıştır. Ardından ise konuyu Weber incelemiştir. Marx'a göre çalışanlar yaptıkları işten mutlu olmazlarsa, ihtiyaçlarını karşılayamazlarsa, yaptıkları iş ve ürettikleri ürün üzerinde kontrollerini kayıp ederlerse işlerine yabancılaşırlar. Kapitalist sistemde; iş sürecinin monotonlaşması, bireyin davranışları ve ücret üzerindeki kontrolün artması, hayatta kalabilmek için emeklerini satmaları ve kendi haklarından vazgeçmeleri durumu işe yabancılaşma ile sonuçlanmaktadır (Kanungo, 1990:795-796). Birey yaşamının büyük bir bölümünü çalışma yerinde geçirmektedir. Bireyin çalışma hayatı içerisinde ürettiği ürünün üzerindeki kontrolünü yitirmesi, sürekli denetim altında bulunması, yetkisini ve yaratıcılığını kayıp etmesi işe yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır.

Aiken ve Hage, işe yabancılaşmayı bireyin hedeflerinden uzaklaşması ve kurallara uygun davranmamadan doğan duygular olarak ifade etmişlerdir. Pearlın ise işe yabancılaşmayı, bireyin işinde güçsüzleşmesi ve işindeki kontrolünü kaybetme durumu olarak tanımlamıştır (Tükel, 2012:41).

İşe yabancılaşma; bireysel düzeyde kötü ruh hali, iş doyumsuzluğu, kaygı, depresyon ve psikosomatik hastalıkların diğer formları şeklinde ortaya çıkar. Toplumsal ve kurumsal açıdan ise, moralin bozulması, performansın düşmesi, verimliliğin

azalması, işten uzaklaşma, yüksek devir hızı ve toplum hastalıkları olarak nitelenen, artan suç oranları, artan sağlık maliyetleri, sabotaj girişimleri biçiminde karşımıza çıkmaktadır (Kanungo, 1992:414).

İşe yabancılaşma, bireyin yaptığı işi manasız bulması, işinden tatmin olmaması, kendini güçsüz ve zayıf görmesi, ileriye yönelik hayallerini kayıp etmesi ve kendini bütünü basit bir parçası olarak görmesidir. İşe yabancılaşmada pek çok faktör vardır. Yukarıda belirtilen işe yabancılaşma tanımları dikkate alındığında işe yabancılaşmayı etkileyen faktörler ve sonuçları şu şekilde sıralanabilir (Elma, 2003:16):

- Ne kullanılan araçlar, ne de sonuçta oluşan ürün çalışana ait değildir.
- Çalışan ürünün son haline yabancıdır ve yaratıcılığını yitirmiştir.
- Çalışan son ürüne “benim üretimim” diyemez.
- Çalışanın kontrol yetkisi elinden alınmıştır.
- Sonuçta çalışan, kontrolünü kayıp etmesi ve kendini teslim etmesi ile işinden uzaklaşır ve işe yabancılaşma durumu ortaya çıkar.

Tüm bu sayılanları özetleyecek olursak; çalışanın işindeki uyumluluğu, verimliliği hem bireysel özelliklerine hem de örgütsel koşullara bağlıdır. Günümüz çalışma yaşamında önemli bir yere sahip olan teknolojinin sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde olması, çalışanlar arası iş bölümünün artması ve bireyin rolünün sıklıkla değişebilmesi durumu sonucunda, bireyin gittikçe artan bir belirsizlik içerisinde sürüklenmesi işe yabancılaşmaya yol açmaktadır. Yapılan araştırmalar arasında en önemli işe yabancılaşma nedeni olarak, iş tatmini gösterilmektedir (Takase ve Manias, 2005:211). Ayrıca bazı araştırmalar göstermiştir ki, işe yabancılaşma nedenleri arasında bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu gibi demografik özellikler ve çalışma süresi en önemli etkenleri oluşturmaktadır (Gök, 2008:55; Duygulu ve Korkmaz, 2008:10; Tutar, 2011:177). Bu durum da diğer etkenlerin yanı sıra demografik faktörlerin de işe yabancılaşmanın ortaya çıkmasında bir yer tuttuğunu söyleyebiliriz.

İşe yabancılaşma; kendini ifade eksikliği ve sessizlik ile sonuçlanan, psikolojik olarak işten kopuş olarak tanımlanır. İşe yabancılaşma üzerine yapılan önceki araştırmalar göstermiştir ki; işe yabancılaşma durumu, iş yerindeki karar verme mekanizması, kurallar, prosedürler, politikalar gibi işyerinin yapısal koşullarının bir sonucudur. İş yerinin sosyal ve yapısal koşulları, bireyin özerkliğini, iletişimini, işi

üzerindeki kontrolünü sınırlar ve uzmanlaşmaya neden olur. Bu ortamda işçiler işlerinden doyum sağlayamazlar, uzaklaşırlar ve işlerine yabancılaşırlar (Madlock, 2012:382). Kurumun sosyal ve yapısal şartları işe yabancılaşmanın oluşumunda önemlidir.

Seeman, yabancılaşmış bireyin güncel literatürde yerinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca Seeman'a göre, işe yabancılaşma sonucunda, çalışan içerisinde oluşan boşluğu para ve statü ile doldurmaya çalışmaktadır (Elma, 2003:42). Birey kendini başka yönden tatmin etmeye çalışmaktadır.

Adya'ya göre, çalışanın işine yabancılaşması; işe olan ilginin azalması, motivasyonun ve üretimin düşmesi, kuralsızlık, iş memnuniyetinde azalma gibi değişik şekillerde görülebilir (Halaçoğlu, 2008:46).

Genel olarak işe yabancılaşma üzerine yapılan araştırmalara bakarsak; çalışanlarda işine karşı olan ilgide azalma ve anlamsızlık, diğer çalışanlarla olan iletişimde kopma ve sergilenen performansta düşme ve yaratıcılığın ortadan kalktığını görürüz (Elma, 2003:42). Yukarıda sayılan bütün bu sebeplerden dolayı gelişen işe yabancılaşma sonucunda birey de güçsüzlük, dış güçlere kendini bağımlı hissetme, sorumluluk almaktan kaçma gibi davranışlar görülür.

Bu anlamda işe yabancılaşma; bireylerin çalışma arkadaşları ve amirleri ile iletişimini sınırlandırması (her ne kadar bu olanaklı görünmese de en azında mesafeli yaklaşma tarzını benimsemesi), doyurucu, anlamlı ve iyimser ilişkiler kurmada kendini geri çekmesi, geliştirici eğitim programları için isteksiz görünmesi, kendini geliştirme ve yetiştirme çabalarından uzaklaşması, mesleğine karşı ilgisini, heyecanını ve coşkusunu kaybetmesi, işini anlamlı bulmaması gibi davranışsal sonuçlara yol açabilir.

Genel olarak tüm yabancılaşma üzerine yapılan çalışmaların sonuçları üzerinden hareket ederek, işe yabancılaşmanın davranış boyutundaki neticelerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Bireyin yaptığı işi anlamsız bulması,
- İlişkilerin devamı için yeterli iletişimin sağlanamaması,
- İlgi konusunda yetersizliklerin oluşması,
- Bireyin sergilediği performansının düşük seviyede kalması.

Oluşan sonuçlardan da anlaşılacağı gibi, işine karşı yabancılaşma hisseden birey için artık işinin bir anlamı yoktur, birey işi yapma konusunda isteksizdir, çalışma ortamındaki diğer bireylerle iletişime geçmek istemez, herşeyden ve herkesden uzak kalmayı tercih eder ve hergeçen gün bireyin iş performansında düşme gözlenir. Tüm bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması için mükâfat ve ödül sistemi kullanılabilir. Ayrıca bireyin yaptığı işe yabancılaşma durumunun oluşmasına neden olan faktörlerin birey üzerinde yarattığı etkileri aşağıdaki şekilde belirtebiliriz (Aybar, 1995:87-93):

- Bireyin yaratıcı düşüncesinin pasivize olması,
- Bireyde bir takım zihinsel problemlerin meydana gelmesi,
- Bireyin diğer bireylerle sosyal olarak iletişime girmekten kaçınması,
- Bireyin yaşama dair umutlarını yitirmesi,
- Bireyin sosyal kurallara uymada zorlanması,
- Her türlü ilişkide bencilliğin hâkim olması.

Bu saydıklarımızı hemşirelik mesleği açısından ele aldığımızda; işe yabancılaşma durumu yaşayan hemşirelerde hasta, hasta yakını, doktor ve diğer ekip üyeleri ile ilişkilerini ve iletişimini kısıtlaması (mutlak getirilen sınırlamalar), bireylerle ilişki kurmaktan uzak durması, kendini geliştirebilecek her türlü faaliyete karşı isteksizlik, gelişime ve değişime kapalı olması, mesleğe karşı olan şevk ve heyecanını kayıp etmesi ve yaptığı işi anlamlı ve önemli bulmaması gibi sonuçlar gözlenmektedir.

Bu sayılanlara ek olarak, hemşireler arasında işe yabancılaşma düzeyinin yüksek olması; hastalara karşı gösterilen ilgide azalma, duyarsız davranma, yapılan işe ve bağlı bulunulan kuruma karşı bağlılığın azalması, mesleki yetersizlik hissini uyanması ve hasta bireye bakım vermektan usanma şeklinde kendini gösterebilir.

### **3.2. İşe Yabancılaşmanın Önemi**

İşe yabancılaşma günümüzde yabancılaşma kavramına nazaran daha somut göstergelerle ifade edilmektedir. Genel olarak Blauner işe yabancılaşmayı, işe ait otonomi, tanımlanan sorumluluklar, diğer bireylerle olan etkileşim ve kendini ifade edebilme gibi çalışanın insan olarak kendini iyi hissetmesini sağlayan ve değerini ortaya koyan şartların ve ortamların gerçekleştirilememesi” durumu olarak tanımlamıştır (Ayaydın, 2012:32). Birçok araştırmacı tarafından işe yabancılaşma kavramının tanımları yapılmıştır. Bu tanımlar incelendiği zaman görülmektedir ki



hemen hemen hepsinin ortak noktası, işe yabancılaşma durumunun eksik bırakılan veya göz ardı edilen nedenlerden dolayı ortaya çıktığıdır.

Çalışanın etkililiğini, etkinliğini, verimliliğini ve performansını önemli derecede etkileyen işe yabancılaşma durumu tüm bireyler için büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, işe yabancılaşma çağımızın en önemli problemleri arasında gösterilmektedir.

İşe yabancılaşma, çalışanın olaylar ve durumlar karşısında pasif kalma, kurumdaki işlerin kötüye gitmesine ses çıkarmama, işe geç gelme veya gelmeme, verimliliğin ve performansın düşmesi, çalışanın stres, tatminsizlik, başarısızlık ve hata oranının artması gibi önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ayrıca yabancılaşma yaşayan çalışan için pek çok şey değerini, anlamını yitirmiş durumdadır. Gelişen bu durum sadece bireyin kendisi değil, çalıştığı kurumu, ailesini ilerleyen aşamalarında toplumu etkilemektedir (Tutar, 2004, 119). Bunlara ek olarak işe yabancılaşmanın neden olduğu pek çok durum sayılabilir. İşe yabancılaşma durumun etkilediği bu alanlar ne kadar önemli bir durum olduğunu çok basit bir şekilde göz önüne sermektedir.

İşe yabancılaşma negatif bir durumdur ve ekonomik, politik, toplumsal ve daha pek çok alanda istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir. İşe yabancılaşmanın hayatımızda bu kadar önemli yer tutmasının nedeni, çok fazla ve önemli sonuçlar doğurmasının yanında önlenebilir olmasıdır.

### **3.3. İşe Yabancılaşmanın İlişkili Olduğu Kavramlar**

İşe yabancılaşmanın daha iyi anlaşılabilmesi için yabancılaşmayı doğrudan etkileyen olgularla ilgili açıklamaya ihtiyaç bulunmaktadır. Anomi, bürokrasi, teknoloji, tükenmişlik ve işin niteliği gibi kavramların işe yabancılaşmayla olan ilişkilerini açıklamakta fayda görülmektedir.

#### **3.3.1. Anomi ve İşe Yabancılaşma**

Anomi (kuralsızlık veya normsuzluk), kuralsızlığın hâkim olduğu bir toplumda, bireyin içerisinde bulunduğu toplumla olan uyumunun bozulması ve bağının kopması durumudur. Anomi karşımıza kuralsızlık olarak çıkmaktadır (Seeman, 1975:102). Anomi Durkeim tarafında ilk olarak 19. yüzyılda kullanılmaya başlamıştır. Durkheim, "Toplumsal İşbölümü Üzerine" ve "İntihar" adlı çalışmalarında, anominin özellikle iş hayatında yaşanan kriz durumlarında, işverenle çalışanın uyuşmadığı ve iş bölümünün ve buna bağlı gelişen aşırı uzmanlaşmanın olduğu durumlarda ortaya

çıkıldığını belirtmektedir (Tükel, 2012:37-38). Olumsuz durumlar anomiyi tetiklemektedir.

Durkeim'in anomi üzerine yapmış olduğu çalışmalar Merton tarafından geliştirilmiştir. Merton, anomi kavramını özellikle sosyoloji alanında ön plana çıkarmıştır. Merton'a göre, anomi toplumun koyduğu hedeflere ulaşmada, kullanılabilir araçlara olan güvenin azalması ve yerine getirilmesi gereken kuralların değersiz bulunması sonucu meydana gelir. Bu durumda birey, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için toplumsal kabul görmeyen davranışlara başvurma eğiliminde olacaktır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008:4). Birey bu şekilde sonuca ulaşmaya çalışır.

Seeman'a göre, anomi hedeflere ulaşabilmek için toplum tarafından onaylanmayan davranışların da yapılabileceğidir (Erkılıç, 2012:63). Hedefe ulaşmak için her yol denenmektedir.

Parson ise anomiyi; birey ve toplum açısından ayrı ayrı ele almıştır. Bireysel açıdan "tutarsızlığa sürüklenme" durumu, toplumsal açıdan ise "yok olma tehlikesi" olarak adlandırmaktadır. Merton ve Parson anomi kavramı için sosyo-psikolojik alt yapıyı oluşturan sosyologlardır (Fettahlıoğlu, 2006:31). Ayrıca anomiyi iki yönlü almaları önemlidir.

Nettler ve Tatsis'e göre, anominin ortaya çıkmasına neden olan birçok durum, yabancılaşma sorununun bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle yabancılaşma ve anomi birbiri ile bağlantılı durumlardır. Eğer toplumsal yapıda gelişen anomi durumu ortadan kaldırılmazsa, sonuç olarak toplumda bir çözülmeyle sonuçlanabilmekte ve dolayısıyla da bireyde bir yabancılaşma haline neden olabilmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008:5). Anominin engellenmesi bu anlamda yabancılaşmanın da doğmasını engelleyecektir.

### **3.3.2. Teknoloji ve İşe Yabancılaşma**

Günümüzde, insanın kullandığı araç ve gereçlerin tümü olarak tanımlanan teknoloji kavramı aynı zamanda, bilginin kolay kullanımını amacı ile düzenlemesidir (Güngör, 1992:31). Teknoloji, yabancılaşmanın oluşmasında başta gelen faktörlerden biri olarak ele alınmaktadır. Fakat yine de bu durum ile ilgili görüş farklılıkları mevcuttur.

Teknolojik gelişmelerin bu kadar olmadığı dönemin öncesinde, çalışan ürünü ortaya çıkarabilmek için yeteneklerini ve yaratıcılığını daha çok kullanmaktaydı. Fakat teknolojiadaki hızlı gelişim ile çalışan pek çok görevini makinalara bırakmak zorunda kaldı. Bunun sonucunda ise yaratıcılığını gösteremeyen, son ürünü tanımayan, yaptığı işi anlamlı bulmayan ve kendini bir robot gibi hissedenden bireyler ortaya çıkmıştır ve iş hayatında beklentilerini karşılamayan bu bireyler işlerine yabancılaşmışlardır (Pars, 1982:205). Bireyin yaratıcılığını göstermesi için uygun koşullar sağlanmalıdır.

Pappenheim ise teknoloji ve yabancılaşma arasında ki ilişkiyi açıklarken iki farklı görüşten bahsetmiştir. Bu görüşlerin ilkinde göre; teknolojiye ki gelişmeler insanoğlunun varlığı için hayati önem taşımaktadır. Çünkü teknolojiye ki ilerlemeler insanlık için çok önemlidir. Bu konuyu savunan kişilerin fikirleri şu şekilde ele alınabilir (Pappenheim, 2002:30):

- Teknoloji hizmet odaklıdır ve tarafsızdır.
- Teknolojinin olumlu mu, olumsuz mu sonuç doğuracağı kullanım amacına göre değişir.
- Teknoloji; bireylerin kendini tanımada veya kendinden uzaklaşmasında, aynı şekilde doğa ve toplum gerçekleri ile ilişki olmasında veya bu konulara yabancı kalmasında her iki yönde etki edebilir.

İkinci görüşe göre ise; makinalaşma insanlığın kültürel ve manevi değerlerini tehdit etmektedir. Papanheim'e göre, teknolojiye olan eleştiriler, genel olarak manevi ve kültürel değerleri ön planda olan gruplar tarafından olmaktadır. Bu durumu vurgulayan eleştirmenlere göre, bireyin ruhu ile teknolojik gelişmeler arasında büyük bir boş alan vardır. Bu durumun sonucunda; makinaların hâkim olduğu, fakat mutsuz, kendini ifade edemeyen, işi üzerindeki kontrolünü yitirmiş ve işinden uzaklaşan ve son noktada ise kendine, topluma ve işine yabancılaşan bireyler ortaya çıkmaktadır. Pappenhenium teknoloji hakkında bu şekilde karamsar bir tablo çizen eleştirmelerin görüşlerini şu şekilde özetler: "Teknolojik gelişmeler ve makinalaşma insanlara kendi hayatlarını belirleme konusunda verdiği sözü yerine getirememiştir. İş hayatında bir takım gelişmeler olmuştur, fakat mutsuz birey sayısı çoğalmıştır. Teknolojinin getirdiği çalışma hayatının tekdüzeliği, sıkıcılığı sadece çalışma hayatı ile sınırlı kalmamış, bireylerin özel hayatlarına da sirayet etmiştir. Makinalar, insanların karşısında büyük bir güç olmuşlardır" (Pappenheim, 2002:31-34). Tüm

bunların sonucunda heyecandan, duygudan yoksun ve hayattan, yaptığı işten tatmin olmayan bireyler ortaya çıkmıştır. Bu durumlar bireylerde yabancılaşma duygusunun gelişimini kolaylaştırmaktadırlar.

Teknolojinin gelişimi ile birlikte çalışanlar yeteneklerini tam anlamıyla gösteremezler ve yaratıcılıkları körelir. Birey içerisinde bulunduğu doğaya ve topluma karşı sürekli planlayarak yaşamaya başlar ve hem doğayla hem de toplumla olan bağı azalır. Bunun sonucunda kendine, yaptığı işe, içerisinde bulunduğu topluma ve doğaya karşı bireyler de yabancılaşma durumu ortaya çıkar.

Görüldüğü üzere artan teknoloji sonucu, geçilen otomasyon sisteminin çalışanlar açısından bir takım psikolojik sorunlar ve davranışlarda olumsuz etkiler yarattığı savunulmaktadır. Bu etkiler Erikson'a göre şu şekilde sıralanabilir (Fettahlıoğlu, 2006:38):

- Otomasyon, tam anlamıyla kullanılan makinaya uymayı, dikkatin yoğunlaşmasını ve görme keskinliğini zorunlu kılar.
- Beyin sistemi bilgisayar üzerinden olan makinalarda çalışana ihtiyaç yoktur. Bu durumda bireyler makinayı kendinden daha üstün görürler.
- Otomatik olarak makinaların yaptığı işlerde beyin takımını makine oluşturur, el işi gerekirse çalışan yerine getirir.
- Otomasyon sistemine geçildiğinde her şey makinaya bağlıdır, makinada bir problem olduğunda çalışan bir şey yapamaz. Bu da çalışanın kendini değersiz hissetmesine neden olur.
- Otomasyonda iş hep aynı olduğu için zaman içerisinde bir sıkıcılık durumu gelişir.
- Otomasyonun yoğun olduğu iş alanlarında sürekli bir kontrol durumu vardır. Bu durum çalışanı rahatsız eder.

Ülkemizde ve dünyada gelişen teknoloji ve otomasyon sisteminin çalışanın işine yabancılaşmasına neden olduğu ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Ülkemizde bu konuda yapılan çalışmalardan biri 1996 yılında Bayat tarafından, çimento ve otomotiv alanında çalışan işçiler üzerinde gerçekleştirilen çalışmadır. Bu çalışmada otomasyonun daha yoğun kullanıldığı otomotiv sektöründe, çimento sektörüne göre yabancılaşma durumu beklenenden daha düşük çıkmıştır (Bayat, 1996:6). Çıkan bu sonuç teknolojinin artması ile gelişen otomasyon sisteminin yabancılaşma üzerindeki etkisi konusunda biraz abartılma olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Bunun yanı sıra 1964 yılında Blauner ve 1971 yılında Shepard tarafından yapılan çalışmalarda, özellikle seri üretim yapan örgütlerde, monotonluğun ve tek düzeliğin gelişmesi, beceri çeşitliliğinin azalması gibi nedenler çalışanları yabancılaşmaya sürüklemektedir (Parsak, 2010:16). Makinalaşma Ergil'in de belirttiği gibi tek başına yabancılaşmadan sorumlu değildir (Ergil, 1978:102-104). Makinaların aşırı kullanımı etkenlerden sadece biridir.

Pek çok meslek alanında olduğu gibi teknolojinin hızlı gelişimi sağlık alanında da etkisini göstermiştir. Bu nedenle hizmet anlayışında ve müşteri kavramında farklılaşma yaşanmaktadır. Sağlık alanında verilen hizmetin kalitesi ve birey memnuniyeti yönünden sağlık personelinin davranış tarzı, ön plana çıkan bir konu haline gelmiştir. Son zamanlarda sağlık sektöründe en önemli sermayenin insan kaynağı olduğu herkes tarafından kabul görmüş durumdadır (Aşık, 2010:31-32). Burdan da anlaşılacağı üzere bireylerin her türlü hareketleri kurumlarda önemli etkiye sahiptir.

Ayrıca bilim ve teknoloji alanlarında ortaya çıkan ve hızla artan gelişim ve değişimin, sağlık sektöründe ortaya çıkardığı değişikliklerden biride, hemşirelik mesleğinin kapsamında oluşan değişim ve hemşirelerin rollerinde yaşadıkları farklılaşmadır (Gök, 2008:14). Farklılaşan ve artan iş yükü hemşirelerin işe yabancılaşma durumunu yaşamalarına neden olmaktadır.

### **3.3.3. Bürokrasi ve İşe Yabancılaşma**

Günümüzde hala kurumlarda bir yönetim tarzı olarak kullanılan bürokrasi, işe yabancılaşmanın önemli bir kaynağı olarak görülmekte ve çalışanların işlerine yabancılaşmasında en önemli nedenler arasında sayılmaktadır (Uğur ve Erol, 2015:182). Şu anda pek çok kurumda bürokratik yönetim kullanılmaktadır.

Kanungo, kurumun yapısından ve yapılan işin niteliğinden kaynaklanan bazı faktörlerden dolayı, bireyin işine yabancılaştığını vurgulamıştır. Yabancılaşmaya neden olan bu faktörlerin önde gelenlerinden birinin de, bürokrasi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bürokratik yapı içerisinde bireyler birbirleri ile düzgün iletişim kuramamaktadırlar ve bunun sonucunda bireylerde yabancılaşma durumu ortaya çıkmaktadır (Kanungo, 1990:805-810). Bürokrasinin arttığı kurumlarda yabancılaşmanın da arttığı gözlenmiştir.

Marx, yabancılaşmanın ortaya çıkışında bürokrasinin çok önemli olduğunu belirtmektedir. Marx, bürokrasi nedeniyle toplumsal güçlerin insanın kontrolünden

çıkıldığını ve bu durumunda yabancılaşmayı doğurduğunu savunmaktadır. Marx'a göre bürokrasi bir yandan çok önemlidir, diğer yandan ise pek çok negatif sonuca neden olur. Yabancılaşma bu negatif yönlerden biridir (Aydın, 2012:53). Buna diğer olumsuz yönlerde eklenebilir.

Bürokrasinin önemli bir sonucu olarak ortaya çıkan yabancılaşma durumunu, daha iyi anlayabilmek için bürokratik sistemlerin özelliklerine değinmek faydalı olacaktır. Bürokratik sistem; şekilciliğin, resmiyetin ve denetimin ön plana çıktığı, esnekliğin, yaratıcılığın, inisiyatif kullanmanın ortadan kalktığı durumdur. Bürokratik sistemde sözlü iletişim yerine, yazılı iletişim ağırlık kazanmıştır ve insanların bir birlerine olan güvenleri azalmıştır. Bu sistem içerisinde bireyler, birey olma özelliğini kayıp etmiş, sadece hedefe ulaşmak için bir araç olarak görülmektedirler. Bu durum yabancılaşmanın önemli bir kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Uğur ve Erol, 2015:185-186).

Bürokratikleşme sağlık, eğitim, ordu, kamu ve özel kuruluşlar gibi toplumun her alanında görülebilmektedir. Bürokrasinin aşırı kuralcı ve katı yapısı, bireyin özgürlüğünü kısıtlamakta, özgüvenini sınırlandırmakta ve yaratıcılığını öldürmektedir. Marx bütün bunların sonucunda; bireyin işine yabancılaştığını, güçsüzlük ve yetersizlik duygusunun ön plana çıktığını söylemektedir. Weber de, bu durumu Marx'a yakın bir şekilde; toplumun farklı kademelerinde bürokratikleşmenin ortaya çıkabildiğini ve bunların sonucunda bireyin kendini bir robot gibi görmeye başladığını ve işine yabancılaştığını vurgulamıştır (Mouzelis, 2001:52). Bürokratikleşme bireyin makineleşmesini ve yabancılaşmasını arttırmaktadır.

Bürokratik yapıya, farklı yönlerden çeşitli eleştiriler yapılmıştır. Bu eleştiriler özellikle yaşanan işe yabancılaşma durumu açısından önemlidir. Marx'a göre, bürokrasi genel yabancılaşma durumunun farklı bir örneğidir. Ortaya çıkan yabancılaşma, toplumsal güçlerin insanın kontrolünden çıkması, bağımsız bir hale gelmesi ve kendini ortaya çıkaran insanın karşısına geçmesi sonucunda gelişen durumdur. Marx, bürokrasiyi insanların yaşamını düzenleyen, insanların karşısında soğuk ve esrarengiz biri gibi duran ve tanrısal bir kuvvet gibi algılanan bir güç olarak görmektedir (Elma, 2003:45). Bu güç öncelikle aşırı kuralcılığa sahiptir. Ayrıca bürokraside, yaratıcılık ve bireyler arasındaki işbirliği ortadan kalkmakta, iş bölümü artmakta, çalışan yaptığı işin neye yaradığını görememekte ve amacını yitirmektedir. Tüm bunların sonucunda; işinde söz hakkını ve kontrolünü yitiren çalışan, kendisine, işine ve içinde bulunduğu topluma yabancılaşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz,

1995:206). Bürokratikleşme sonucu gelişen yabancılaşma durumu pek çok alana yansımaktadır.

Aşırı kuralcılık ve kural temelli yönetim, bürokrasi hakkında yapılan eleştirilerin başında yer almaktadır. Wilson'unda vurguladığı gibi, aşırı kuralcılık beraberinde kırtasiyeciliği getirmekte, yaratıcılığı öldürmekte ve bireylerin motivasyonunu düşürmekte ve bireyler arasındaki ilişkileri zedelemektedir (Wilson, 1996:372). Bürokratik yapılarda gelişen aşırı kırtasiyecilik aslına bakılırsa, bürokrasilerin çıkış noktası olarak kabul edilen verimlilik ve rasyonellik ilkelerinin tam karşıtı bir durumdur.

Ayrıca büyük kurumlarda görülen aşırı iş bölümü, birçok zaman çalışanın işinin anlamını görmesine engel teşkil eder ve yapılan iş anlamını yitirir. Çalışan daha dar bir alanda yaşamak zorunda kalır. Çalışan işinin anlamını kaybetmesi ile birlikte hem kuruma hem de topluma olan katkısını anlayamaz. Sonuçta; hiçbir amacı olmayan, sadece üstlerinin ve yönetimin isteklerini yerine getiren, yaratıcılığını kaybeden ve işine, kendine, topluma yabancılaşan kişiler oluşur. Bir anlamda bu durumda çalışan tamamen makineleşmiştir. Bürokratik yapılar hakkında yapılan pek çok eleştiriler olmasına rağmen, bugün halen bürokratik yapılar devam etmektedir. Eleştirilere rağmen bürokratik yapıların devam etmesinin sebeplerini aşağıda belirtildiği şekilde sıralayabiliriz (Halaçoğlu, 2008:72-74):

- Özellikle mal ve hizmet üretiminin yapıldığı, kamu ve özel sektör kuruluşlarında bürokrasilerin yapısal olarak etkin olması ve işlevlerini yerine getirmesi.
- Başarılı olan kurumların büyümeleri devam etmektedir.
- Örgütlerin; kaynak paylaşımı yaptıkları rekabet sürecinde, bürokratik yapılar baskın davranarak, kendi yapısal özelliklerini ortamda bulunan diğer örgütlere kabul ettirebilirler.
- Birçok alanda yönetim yaklaşımlarının ve değer yargılarının daha insani ve esnek olduğu söylene de genel olarak toplumsal değerler değişmemektedir. Hali hazırda otoriteye uyum ön plandadır. Bu da bürokratik yapıları öne taşımaktadır.
- Toplumsal, kültürel, hukuksal ve benzer alanlardaki değişim süreçleri söylendiği kadar hızlı seyretmemektedir.

- Farklı usul ve araçların kullanıldığı profesyonel bürokrasilerde artış olsa da, standartlaşma dereceleri ve denetime verilen öncelikler bellidir.
- Bürokratik yapılar, denetim işlevini ellerinde bulundurmaktadırlar. Bu durum örgüt içerisindeki baskın grupların isteklerini yaptırımalarını sağlamaktadır.

Bürokratik yapılar bazı incelemelerde, örgütü bir makine ve çalışanıda onun bir dişlisi gibi değerlendirmiştir. Hatta bu nedenle bürokratik yapılara, makine bürokrasisi, makine gibi örgütler adlandırmaları kullanılmıştır (Yavuz, 2009:122). Bürokratik yapıda; çalışanın makinanın bir parçası gibi görülmesinin neticesinde, bireyselliği bir anlamda yok sayılır. Bu durumun neticesinde, çalışanın kurumuna olan bağlılığı azalır, işinden uzaklaşmaya başlar ve yabancılaşma durumu yaşayabilir.

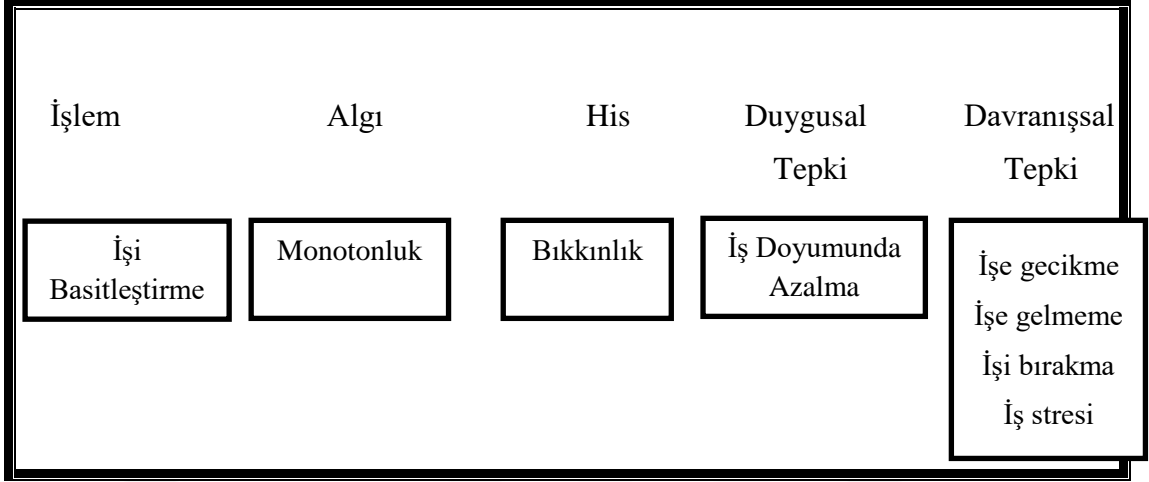
Bireylerin yabancılaşma duygularının artmasında bürokratik örgüt tipi bir etkidir. Özellikle bürokratik örgüt tipinde yaşanan iletişimdeki resmileşme, baskıcı ve aşırı kontrol altına alma, merkezileşmenin artması gibi durumlar yabancılaşma durumunu tetiklemektedir. Yapılan araştırmalarda bu sonuçları destekler tarzdadır. Örneğin, Aiken ve Hage 1970 yılında yaptığı çalışmanın sonucunda, bireylerin kariyerlerinde ilerleme de yaşadıkları hayal kırıklığı ile, işyerinde üstleri ile yaşadıkları sorunların kurumun bürokratik yapısı ile doğrudan ilgisinin olduğunu belirlemişlerdir. Aiken ve Hage, aşırı bürokratik yapıya sahip kurumlarda işe yabancılaşmanın ön planda olduğunu saptamışlardır. Buna benzer şekilde Blauner'in 1964 yılında bürokratik yapıya sahip otomobil fabrikalarında çalışan işçilerde yaptığı çalışmasında, çalışanlarda güçsüzlük duygusunun hâkim olduğunu ve iş doyumsuzluğunu yaşadıklarını belirlemiştir. Pearlın ise, 1962 yılında hemşireler üzerine yapmış olduğu çalışmasında bürokratik yapıya sahip sağlık kurumlarının hemşirelerde işe yabancılaşmaya neden olduğunu saptamıştır (Elma, 2003:48). Bu yapının doğurduğu sonuçlar pek çok kurumda benzerdir.

#### **3.3.4. İşin Niteliği ve İşe Yabancılaşma**

Yapılan işin niteliği ile işe yabancılaşma boyutları arasında anlamlı ilişki olduğunu gösteren pek çok araştırma vardır. Bu çalışmalara göre özellikle teknolojinin gelişmesine bağlı işin niteliğinde bazı değişimler olmuştur. Bunlar beceri çeşitliliğinin azalması, işin sıradan ve tek düze bir hal alması ve işin basitleştirilmesi, monotonlaşma, iş doyumunda azalması, çalışanların özerkliklerini yitirmesi ve

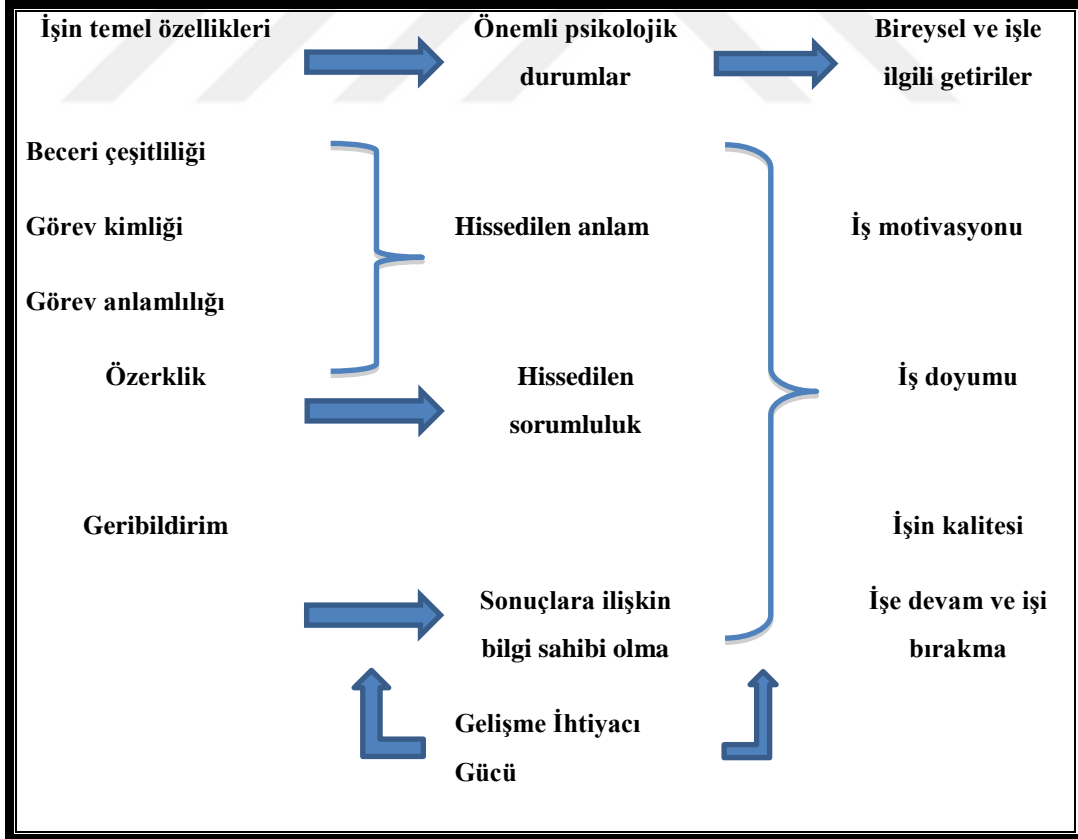


benzeri nedenler olarak sayılabilir (Kanungo, 1982:10). İş basitleştirmesine ait gelişen sonuçlar Şekil 3.1’de görüldüğü gibidir.



**Şekil 3.1:** İş Basitleştirme Süreci ve Sonuçları **Kaynak:** Bilgiç, 2008:67.

Hackman ve Oldman tarafından geliştirilen İş Özellikleri Modeli, işin niteliği ve yabancılaşma arasındaki bağlantıları göz önüne sermektedir ve modelin şematik görünümü Şekil 3.2’de verildiği gibidir.



**Şekil 3.2:** İş Özellikleri Modelinin Şematik Gösterimi **Kaynak:** Hackman ve Oldman, 1975:161.

İş özellikleri modelinde de görüldüğü gibi önemli psikolojik durumları gösteren üç temel etken vardır. Burada işin anlamlı bulunmasından kastedilen, çalışanın işini verdiği emeğe ve harcadığı zamana göre değer görmesidir. Hissedilen sorumluluk ve sonuçlara ilişkin bilgi sahibi olma durumları ise önemli psikolojik durumları gösteren diğer iki etkindir. Modeli incelediğimizde işini anlamlı bulan, sorumluluklarına haiz olan ve yaptığı işin sonuçlarını görebilen ve değerlendirebilen çalışanların, işlerinden doyum sağlayabileceklerini, örgütsel bağlılıklarının iyi olacağını ve verimliliklerinin artacağını söyleyebiliriz. Hackman ve Oldham; çalışanın iş motivasyonunun, iş doyumunun, iş kalitesinin ve iş devamlılığının yüksek olması için, işin içermesi gereken beş ana özellikten bahsetmiştir. Bunlar; beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin tanımı, otonomi ve geri bildirimdir. Beceri çeşitliliği, işin gerektirdiği farklı beceri ve yeteneklerin toplamıdır. Görev kimliği, yapılan işe, başlangıcından bitişine kadar çalışanın ne derece katıldığını belirtir. Görevin anlamlılığı, işin başkalarının hayatında değişiklikler yapıp yapmadığıyla ilgilidir. Otonomi, çalışanın işini hiç kimseden talimat almadan yapmasıdır. Geri bildirim, işin bitiminde çalışanın yaptığı işle ilgili işin doğrudan kendisinden bilgi almasıdır (Bilgiç, 2008:68-69). Bir işin bu sayılan beş özelliğe sahip olması, çalışanın motivasyonunu, tatminini, verimliliğini artırır ve performansını yükseltir. Ayrıca bireyin işi üzerinde kontrolünün olması, farklı beceri ve yeteneklerini gösterebilmesi, işi başından sonuna kendinin yapma imkânının ve işi ile ilgili geri dönüşlere sahip olması işe yabancılaşma durumunu engelleyecektir.

### **3.3.5. Tükenmişlik ve İşe Yabancılaşma**

Tükenmişlik kavramını ilk tanımlayan kişi Freudenberger'dir. Freudenberger, tükenmişliği, bireyin psikolojik ve duygusal sıkıntılarını, işlerinde düşen performanslarını ve devamsızlıklarını ölçmek niyetiyle kullanmıştır. Yapılan araştırmalar tükenmişliğin özellikle hemşirelik, öğretmenlik gibi insanların birbir ilişkilerinin fazla olduğu meslek gruplarında görülen bir sorun olduğunu ortaya koymuştur (Halaçoğlu, 2008:76). Hemşirelerin; görevlerinin tam olarak tanımlanmamasına bağlı olarak belirsizliklerin olması, eğitim düzeylerinde farklılık olmasına karşılık aynı işi yapıyor olmaları, nöbet tutmaları tükenmişliğe meyili artırırken, bunun neticesinde de yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sayılan etkenlerin yanında; alınan maaşın az olması, kullanılan aletlerin eksik olması, sorumlu olunan hasta sayısının artmış olması gibi faktörler

hemşirelerin psikolojilerini negatif yönde etkilemektedir (Metin ve Özer, 2007:58-66). Psikolojik olarak etkilenen hemşirelerin işlerine yabancılaşmaları daha kolay olmaktadır.

Tükenmişlik, kişilerin kendilerini olaylar ve durumlar karşısında yetersiz, ümitsiz ve çaresiz hissetmesi, bedenen yorgun hissetmesi, kendini sürekli negatif duygular içerisinde bulması ve sonuçta işine, içerisinde bulunduğu çevreye, yaşama dair negatif davranışlar geliştirmesi durumu olarak tanımlanabilir (Gold, 2001:254). Tükenmişliğin doğurduğu sonuçlar çok önemlidir.

Tükenmişlik kavramı üzerine Maslach tarafından yapılan tanım, günümüzde en çok kabul gören tanımdır. Maslach tükenmişliği, bireyin sürekli yaşamış olduğu yorgunluk, fiziksel olarak zayıflamış ve çaresiz hissetme, umutlarını kaybetme, kendine, işine ve diğer bireylere karşı negatif davranışların geliştiği fiziksel, duygusal ve psikolojik tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2009:8). Tükenmişlik yaşayan birey tamamen negatif duygular içerisindedir.

Bireyler yaşamları içerisine birçok stresli olay ve baskılayıcı durum yaşarlar. Bütün bu yaşadıklarının sonucunda, bireyler kendilerini psikolojik ve fizyolojik olarak güçsüzleşmiş, zayıflamış ve tükenmiş olarak hissederler. İşte bu tükenmişlik durumu genel olarak üç boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır. Bireyin içerisinde bulunduğu yaşam içerisinde yorulması, yıpranması sonucu gelişen durum duygusal tükenmişliktir. Bu durumda kişi hayat enerjisini kayıp etmiş hisseder. Bireyin etrafındakilere karşı tahammülünün olmaması, onlara karşı anlayışsız ve negatif davranışlarda bulunması, alaycı bir tavır geliştirmesine duyarsızlaşma denir. Kişisel başarı boyutunda ise birey diğer kişilerle iletişime geçmekten kaçınır, başarısızlık ve zayıf benlik imajına kapılır, bu durumların sonucunda bireyin morali ve performansı düşer ve hiçbir durumla baş edemez hale gelir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001:3). Gelişen tüm bu durumların sonucunda birey yaşamının her alanında mutsuz bir tavır sergiler.

Tükenmişlik durumunun sonucu ortaya çıkan meslekte başarısızlık, ilgisizlik, aile ve diğer bireylerle olan ilişkilerde ve iletişimde bozulma ortaya çıkabilmektedir. Bunlara bağlıda iş performansında düşme ve devamsızlıklar ön plana çıkmaktadır.

Chemiss'e göre tükenmişlik, bireyin iş hayatında gelişen sorunlar sonucunda yaşadığı stres ve tatminsizlik karşısında işinden soğuma, hizmet verdiği bireylere duyduğu kızgınlık, değişimden hoşlanmaması, hoşgörü durumunun azalması ve

yaratıcılık duygusunun ortadan kalkması diye tanımlamaktadır. Yapılan tüm tükenmişlik sendromu tanımlarının sonucunda ulaşılan ortak nokta, işe fazla bağlılık ve beklentilerinin yüksek olması neticesinde, beklenenlerin doyurulamaması durumunda ortaya çıkan durumdur (Gürsoy, 2014:48). Bireylerin beklenti düzeyleri arttıkça tükenmişlik yaşama olasılıkları artmaktadır.

Tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal sonuçlarını, Igodan ve Newscomb tartışmışlar ve bunlar arasında bir takım ilişkiler kurmuşlardır. Yabancılaşma durumunu, tükenmişliğin psikolojik bir göstergesi olarak ele almışlardır. Tükenmişliğin neticesinde oluşan kötümserlik, özgüvenini yitirme, isteklerinden uzaklaşma, başarısızlık, güçsüzlük ve değersizlik, şikayetlerin artması, işe konsantre olamama, çalışma şevkini kaybetme, iş devir oranında artış, işten ayrılma, iletişimde azalma ve kendini soyutlama gibi olaylar işe yabancılaşmanın sonuçları ile benzer özelliklerdir (Halaçoğlu, 2008:76). Tükenmişlik ve yabancılaşma birbirini tam anlamıyla etkilemektedir.

Tükenmişlik durumu dört aşama olarak ele alınan bir süreçtir. Coşku dönemi, durgunluk dönemi, engellenme dönemi ve apati dönemi olarak isimlendirilmektedir. Bu dönemlere ait açıklamalar aşağıda belirtildiği gibidir (Çıtak, 1998:13; Özkan, 2008:26; Yıldız, 2009:11; Üstün, 1995:18):

- **Coşku Dönemi:** Bu dönemin temelinde umut, enerji artışı ve idealler vardır. Fakat iş hayatında yaşanan ön yargılar, pratikteki sorunlar, yapılan eleştiriler, bireyin kendine ve işi haricinde yapabileceği sosyal aktivitelere zaman ayıramayışına karşı uyum sağlama girişimleri görülmekte, fakat bunlarla baş edilememe neticesinde bir durgunlaşma başlamaktadır.
- **Durgunluk Dönemi:** Özellikle, iş yaşantısından kaynaklanan problemler, bireylerin eleştirilerle sık karşılaşması ve gelişen bu durumların üstesinden gelememesi neticesinde motivasyon azalır ve birey durgunlaşmaya başlar. İdeallerin gerçekleşmemesi sonucunda hayal kırıklıkları yaşanır. Birey açısından yaptığı iş anlamsızlaşmaya başlar, işe karşı ilgisizlik gelişir ve performans düşer.
- **Engellenme Dönemi:** Bireyin yaşadıklarını yeniden ele aldığı ve değerlendirmeye başladığı dönemdir. Zaman içerisinde isteklerinin engellendiğinin farkına varmaktadır. Bu sürecin var olması ve devam etmesi durumu, tükenmişliğin son dönemine ulaşmasına neden olur.

- **Apati Dönemi:** İş, sadece iş olarak görülür ve o sebepten dolayı iş için az zaman ayrılır. İlgisizlik durumunun hat safhada yaşandığı dönemdir. Duyarsız davranışlar sergileme, işe geç gelme, sadece rutin de olan işleri yapma ve daima yakınma mevcuttur.

Belirtildiği şekilde tükenmişlik durumu her aşamasında farklılık gösterir. Bu durumun aşamalar biçiminde ele alınması çözümünü kolaylaştırmaktadır. Çalışanın tükenmişliğin kaçınıcı aşamasında olduğu tespit edilirse çözümü daha kolay olmaktadır. Tükenmişliğin ilk aşamaları hem çalışanın hem de işverenin tarafına çevrilebilecek aşamalardır (Gürsoy, 2014:49). Tükenmişliğin ortadan kaldırılması için tükenmişlik yaşayan bireyin hangi aşamada olduğunu bilmek önemlidir.

### 3.3.6. İş Tatminsizliği ve İşe Yabancılaşma

Bazı yazarlar tatminsizlik ve yabancılaşma terimlerini eş anlamlı olarak değerlendirmektedirler. Tatmin ve yabancılaşma arasında ters ilişki mevcuttur. Tatmin sağlandığı zaman yabancılaşma durumu gelişmemekte, bunun tersinde ise yabancılaşma durumunun gerçekleştiği görülmektedir. Bazı kişilerde tatminsizlik ve yabancılaşma değişkenlerini, iş bırakma davranışını açıklayan değişkenler olarak ele almışlardır (Aldemir, 1983:67). Her iki durumda istenmeyen durumlarla sonuçlanabilmektedir.

Shepard, yaptığı çalışmanın neticesinde; yabancılaşma durumunun, bireyin iş tatminini negatif yönde doğrudan etkilediğini göstermiştir. Yaşanılan iş tatminsizliğinin etkisi tek yönlü değildir. Örneğin, hemşirelerin yaşadığı iş tatmini yalnız kendisini değil aynı zamanda yer aldığı kurumu, bakım verdiği hasta ve yakınlarını, daha büyük çerçevede sağlık sektörünü etkilemektedir. Ayrıca yapılan çalışmalar göstermiştir ki, yaptığı işten tatmin sağlamayan hemşireler, stresi daha yoğun olarak yaşamaktadır. Bu durum, hastalara verilen hizmetin kalitesinde düşme, hata oranında yükselme, kuruma olan bağlılığın azalması ve çalışanın işe yabancılaşması gibi önemli problemlere sebep olabilmektedir (Yetiş, 2013:23) Bu nedenlerden dolayı iş tatmini üzerinde durulması gereken ve iyi incelenmesi gereken bir konu olarak değerlendirilmektedir.

İş tatmini, bireysel ve kurumsal düzeydeki etkileri açısından ele alındığında, çağdaş yönetim kuramcılarının önem verdiği bir kavramdır. İş tatmini, hakkındaki teoriler özellikle 20.yy'da gündeme gelmiştir. Genel olarak, iş doyumunu bireyin işi ile ilgili hissettiği olumlu duygular olarak ifade edilir. Bunun yanı sıra iş tatmini, ücret,

deneyim, şartlar, fırsatlar ve kurum uygulamalarından doğan tatmin öğelerini kapsar. İşten duyulan tatminsizlik ise, çalışanın ideallerinin ve isteklerinin gerçekleşmemesi sonucunda ortaya çıkan memnuniyetsizlik olarak tanımlanmaktadır (Gürsoy, 2014:58). Bireyler işlerinde yaşadıkları hayal kırıklıkları neticesinde iş tatminsizliği yaşarlar.

Locke iş tatminini, “çalışanın yaptığı işi ve iş hayatını değerlendirmesi neticesinde kazandığı tatmin veya pozitif duygusal durum” olarak tanımlamaktadır. Tatminsizlik ise, “çalışanın ideallerini gerçekleştirememesi, işinde gerilim yaşaması, ortaya çıkan düş kırıklığı ve hoşnutsuzluk” olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2006:58). İş tatminsizliği, yaşanan negatif duyguların toplamıdır denebilir.

Akıncı, bir kurumda işlerin kötüye gittiğini gösteren kanıtlardan biri olarak iş tatminsizliğini göstermektedir. Çalışanın iş tatminsizliği yaşaması sonucunda, iş verimliliği ve iş devir oranı düşer, işte başarısızlık gelişir, kuruma olan bağlılık azalır, iş kazaları, stres ve işe devamsızlık artar. İş tatminsizliği yaşayan çalışan tam anlamıyla işini yapamaz (Akıncı, 2000:8). Burada da görüldüğü gibi, yabancılaşma ve iş tatminsizliğinin sonuçları benzerdir.

Balcıya göre; yapılan işin niteliği, bireyin işte sahip olduğu yükselme fırsatları, iş koşulları, çalışma arkadaşları ve ücret iş tatmini veya iş tatminsizliğini etkileyen faktörlerdir. Bu konular ele alındığı zaman, yabancılaşmaya neden olan faktörlerle benzerliği görülmektedir. Sonuç olarak, işe yabancılaşma ve iş tatmini arasında ki ilişkiler üzerine yapılan çalışmalar da anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş tatminsizliği yükseldikçe, işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. Bunların yanı sıra, Zielinski ve Hoy değişik araştırmaların sonuçlarını değerlendirmişler ve çalışan işinden doyum sağlasa bile, eğer işine içsel olarak bağlılık hissetmiyorsa işine yabancılaşabilmektedir (Elma, 2006:58). Yabancılaşmanın bu şekilde olabileceği de göz ardı edilmemelidir.

### **3.3.7. İş Stresi ve İşe Yabancılaşma**

Latince “estricia” kelimesinden gelen stres, 17. yy.da keder, dert, tasa anlamında kullanılmıştır. İlerleyen zaman içerisinde stres kavramının anlamında değişiklik olmuştur. 18.ve 19 yy.’da bireylere, nesnelere ve ruhsal yapıya baskı, zor kullanma gibi anlamlarda kullanılmaya başlanmıştır. Bu olayların sonucunda objelerin ve bireylerin şekillerinin bozulmasına karşılık verilen tepki anlamında kullanılmaya

başlanmıştır (Gürsoy, 2014:52). Diğer taraftan stres istenmeyen olaylara karşı gösterilen dirençtir diyebiliriz.

Günümüzde stres hayatımızın bir parçası haline gelmiş, gerilim, korku, heyecan ve endişe gibi duyguların bir arada yaşanması olarak tanımlanmaktadır. Bireyin iş ve özel yaşantısındaki sürekli değişim ve belirsizlikler stresi ortaya çıkaran ve tetikleyen faktörlerdir (Barutçugil, 2004:143). Bunun yanı sıra bu faktörler var olan stresin artmasına da neden olurlar.

Hemşireler, işyerlerinde stres oluşturan birçok faktörle yüzyüze gelirler. Bunlar arasında yaşanan rol belirsizlikleri, yaratıcılığın kullanılmaması, hasta, hasta yakını veya grup üyeleri ile yaşanan iletişim kopuklukları, problemler, aile rollerinden kaynaklanan sıkıntılar sayılabilir. Hemşirelerin, çalışma hayatları içerisinde yer alan koşulların sebep olduğu stres faktörleri, aynı zamanda işe yabancılaşmalarına neden olur (Özcanarlan, 2009:16-20). İş stresinin bireyler açısından sonuçları önemli olduğu kadar, kurum açısından da önemlidir. Bireyin yaşadığı iş stresi; verimliliğin düşmesine ve mali kayıpların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Bu nedenle stres oluşturan faktörler iyi değerlendirilmeli ve gözden kaçırılmamalıdır.

Stres alışılmışın dışında, bireyin kendisinden veya dışarıdan kaynaklanan uyaranların neden olduğu ve bunlara karşılık zihinsel, fiziksel ve psikolojik tutumların oluşmasına sebep olan durumlardır. Stres faktörleriyle karşılaştıklarında bireylerde bir takım tepkiler gözlemlenmektedir. Stres karşısında bireylerin göstermiş oldukları duygusal davranışlar ve sosyal belirtiler şu şekilde sıralanabilir (Halaçoğlu, 2008:83):

- Korku, endişe,
- Alınan davranma, olaylara ve bireylere karşı tahammül düzeyinin düşmesi,
- Yaşanılanları anlamsız bulma,
- Hasta olmadığı halde bireyin kendini hasta sanması,
- Aşırı duygusallık ve ölümden korkma,
- Her türlü rahatsızlıkta kanser olduğunu düşünme,
- Arkadaşlarını samimi bulmama,
- Gök gürültüsü, şimşek çakması vb, doğa olaylarından aşırı derecede korkma ve paniğe kapılma,
- Unutkanlığın artması,

- İşe yeterince konsantre olamama ve başladığı işi bitiremememe.

Sosyal belirtiler ise şu şekildedir:

- İnsanlara karşı güven problemi yaşama,
- Olaylar ve durumlar karşısında başkalarını suçlama eğiliminde olma,
- Bireyleri kolaylıkla rencide etme,
- Her şeye karşı savunmaya geçme,
- İnsan ilişkilerinde kopukluk yaşama.

Literatür incelendiğinde bazı araştırmacıların stres ve yabancılaşmayı bir arada kullandığı görülmektedir. Manderscheid, yabancılaşmayı stresin üstesinden gelebilmek için oluşan bir tepki olarak değerlendirmiştir. Yapmış olduğu çalışmalarda yabancılaşma ve stres arasında ilişkiler olduğunu göstermiştir. Özellikle fiziksel, psikolojik, kültürel ve toplumsal bazı faktörlerin hem strese ve hem de yabancılaşma kaynaklık ettiğini savunmuştur. Ayrıca yaşanan stresin derecesi ile yabancılaşma durumu arasında bir ilişki olduğunun üzerinde durmuştur. Literatür incelendiğinde Oragn ve Green, Padsakoff ve arkadaşları, Goldenberg ve DeRose tarafından yapılan araştırma sonuçları da stres ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (Elma, 2006:59-60). Stres ve yabancılaşma arasında doğru orantılı bir durum söz konusudur.

### **3.3.8. Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma**

Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumun amaçlarını kendi amacı olarak görmesi, kurumuna inanması, kurumuyla özdeşleşmesi, kurumuna güvenmesi ve yaptığı işi anlamlı ve önemli bulması olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk olarak Allen ve Meyer tarafından devamlılık ve duygusal bağımlılıktan oluşan bir model oluşturulmuştur. İlerleyen zaman da Allen ve Meyer tarafından modele normatif bağlılık eklenmiştir. Duygusal bağlılık, çalışanın çalıştığı kuruma duygusal anlamda bağlı olması olarak tanımlanmıştır. Duygusal bağlılık özellikle mutlu olan iş ortamlarında kolay gelişebilmektedir. Devam bağlılığı, çalışanda kurumdan ayrılmanın yaratacağı mali yükün farkında olunması anlamında açıklanmaktadır. Normatif bağlılık ise, işi bırakmamak için duyulan zorunluluk hissidir. Bireyler kendilerini kuruma karşı sorumlu hissederler (Yürümezoğlu, 2012:24). Her üç bağlılıkta kurum açısından önemlidir.



Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumuyla bütünleşmesidir. Örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışan örgütün amaçlarına, hedeflerine inanır, onları kabul eder ve onlara bağlanır. Kurum yararına olacağını düşündüğü her şeyin yanın da yer alır, örgütün ilerleyişi için diğer çalışanlarla işbirliği içerisinde olur ve kurum üyeliğinin devamı için elinden geleni yapar (Gürsoy, 2014:62). Artık birey kurumuyla özdeşleşmiştir.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, örgütsel bağlılık ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanın kurumun amaçlarını kendi amacı olarak benimsemesi, işini tam anlamıyla yerine getirmesi, yaptığı işi ve kurumunu önemsemesi ve anlamlı bulması, kurum amaçlarını gerçekleştirmek için diğer çalışanlarla sürekli iş birliği içerisinde bulunması gibi durumların yabancılaşmanın önüne geçtiği gösterilmiştir (Elma, 2003:60). Sağlık personeli üzerinde yapılan araştırmalar göstermiştir ki, örgütsel bağlılığı azalan personelin stres düzeyi artmakta, yanlış tedaviler uygulayabilmekte ve hasta, hasta yakını ve ekip arkadaşları ile problemler yaşayabilmekte ve işine yabancılaşabilmektedir (Yetiş, 2013:23). Örgütsel bağlılığın azalması belli kurumlar için değil, tüm kurumlar açısından önemlidir. Bu nedenle mutlak müdahale edilmesi gereken bir durumdur.

Kurumun en önemli girdisi insandır. Eğer çalışanda örgütüne karşı bağlılık geliştirilemezse, performans düşer ve verimlilik azalır. Çalışanın örgütsel bağlılığı sadece maaş ile sağlanamaz. Kurumun çalışanına güvenmesi, hakkaniyetin olması, çalışan haklarına karşı saygılı olunması, çalışana farklı sorumluluklar verilmesi ile örgütsel bağlılığın oluşturulabileceği savunulmaktadır. Ayrıca, örgütsel bağlılığın oluşturulmasında en önemli faktörlerden biri, bağlılığın gelişmesini önleyen sorunun tespit edilip ortadan kaldırılmasıdır. Mesleki yabancılaşmada, kuruma olan bağlılığın gelişmesini engelleyen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Gürsoy, 2014:63). Bu anlamda sorunun adını koymak en önemli nokta olarak görülmektedir.

Örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi ve işe yabancılaşmanın önüne geçilebilmesi için kurumun içerisinde yapılması gereken bazı durumlar vardır. Bunları aşağıda belirtildiği şekilde ele alabiliriz (Elma, 2003:61):

- **Kontrol:** Çalışana verilen kararları kontrol etme olanağı vermek,
- **Strateji ve Vizyon:** Kurumun vizyonunu belirlemek ve çalışanları bu noktaya yönlendirmek,
- **Mücadele Gerektiren İşler:** Çalışana becerilerini göstermek için fırsat sunmak,

- **İşbirliği ve Takım Çalışması:** Takım çalışması yaptırmak,
- **Çalışma Kültürü:** Çalışanlarla beraber sosyal faaliyetler düzenlemek,
- **Ortak Kazanımlar:** Çalışanın gösterdiği başarıların karşılığını vermek,
- **İletişim:** Bilgileri çalışanlarıyla paylaşmak,
- **İnsanlara İlgi:** Bireylerin özelliklerine ayrı ayrı değer vermek,
- **Teknoloji:** Teknolojik gelişmeleri takip etmek ve çalışana sunmak,
- **Yetiştirme ve Geliştirme:** Çalışanın becerilerini ortaya çıkarmasına ve geliştirmesine olanak vermek.

### 3.3.9. Örgütsel Adalet ve İşe Yabancılaşma

İlk olarak Adams tarafından dağıtım adaleti olarak isimlendirilen örgütsel adalet kavramı önemli bir durumdur. Birey eşitlik teorisine göre, kendi yaptıklarının karşılığında elde ettiklerini karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonucunda bunlar arasındaki dengeye bakar. Eğer bu iki durum arasında eşitlik durumu varsa, örgütsel adaletten bahsedilir. İşletmelerde örgütsel adaletin oluşturulması kadar çalışanların bunun farkında olması önemlidir. Çünkü örgütsel adalet konusunda algı önemli bir belirleyicidir (Turgut, 2016:32). Birey algısında yanılma yaşayabilir. Yapılan araştırmalar, bireyin örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma durumları arasında önemli ilişki olduğunu göstermiştir. Bireyler çalıştıkları kurumda örgütsel adaletsizlik durumu olduğunu algıarlarsa, olumsuz davranışlar sergilerler. Gösterilen olumsuz davranışların en önemlilerinden biride işe yabancılaşmadır.

Sookoo tarafından, örgütsel adalet algısı yabancılaşma üzerinde etkili dinamik etkenlerden biri olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın algıladığı adaletsizlik durumunun, davranışsal ve tutumsal sonuçlarla birlikte yabancılaşmaya neden olduğu üzerinde durulmuştur. Çalıştığı kurumda örgütsel adaletsizlik olduğunu düşünen birey, işe geç gelmeye başlamakta, devamsızlık yapmakta ve ilerleyen zamanda işten ayrılmaktadır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016:461). Sonuçta çalışan işe yabancılaşma yaşamaktadır. Tam tersi, yani bireyin çalıştığı kurumda örgütsel adaletin olduğuna inanması durumunda ise, birey örgüt ile bütünleşmekte, örgütün hedeflerini kendi hedefleri olarak kabul etmekte ve kurumun ilerleyişine ivme kazandırmaktadır.

### 3.3.10. Çatışma ve İşe Yabancılaşma

Çatışma terimi İngilizcede “conflict” olarak kullanılmaktadır. Türkçede bu kavramla tam olarak örtüşen bir kavram yoktur. Bu kavram, her bireye farklı şeyler

düşündürdüğü için, anlaşmazlık, uyuşamama, çelişki gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Ayrıca sosyoloji, psikoloji, ekonomi ve yönetim alanlarında çatışmanın farklı perspektiflerden ele alınması, anlam kargaşasının daha da artmasına neden olmuştur (Gümüşeli, 1994:24-25). Çatışmanın anlamı konusunda halen bir fikir birliği yoktur.

Çatışma, çalışanın yer aldığı kurumuyla arasında geliştirdiği dengeyi bozan ve çalışanı yeniden bu dengeyi oluşturmaya zorlayan negatif anlamlı bir kavramdır. Bireyin yaşamış olduğu çatışma normal bir durumdur. Aynı zamanda çatışma çalışanın kurumsal çevresi ile denge kurmasında, uyum sağlamasında önemli bir faktördür (Halaçoğlu, 2008:78). Çalışanın örgütü ile arasında sağlayacağı dengede çatışmanın önemi unutulmamalıdır.

Çatışma, bireyin istemediği veya uyuşmadığı bir duruma, yaşadığı bir anlaşmazlığa karşı gösterdiği duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamı ile çatışma; bireyin veya bir araya gelerek oluşturduğu grupların hedeflerinin, tercihlerinin, ilgi alanlarının ve algılarının birbirine uymamasının neden olduğu, bir tarafın kaybederken, diğer tarafın kazandığı, bireylerde mutsuzluk, stres ve düşmanlık gibi negatif davranışlara sebep olan sosyal bir durumdur (Dursun, 2008:5). Çatışmanın sonuçları göz ardı edilmemelidir.

Çatışmanın tek ve kesin bir tanımını yapmak zor olduğu için Blakeway, bu konu hakkındaki düşüncelerini şu şekilde sıralamıştır (Gürsoy, 2014:56):

- Çatışmanın hem yapıcı hem de yıkıcı sonuçları vardır.
- Çatışma doğal bir süreçtir.
- Çatışma bireyler, bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu gruplar, bireylerin yer aldığı toplumlar ve yaşadıkları ülkeler arasındaki tüm ilişkilerde gözlemlenebilir.
- Çatışmanın temelinde birçok sebep olabilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün hemşirelerin iş ortamlarına ait yaptıkları açıklamalarda, hemşirelerin hastalarla, hasta yakınları veya ekip arkadaşları ile yaşadıkları çatışmalar, rollerinde belirsizliğe bağlı gelişen rol çatışmaları ve nöbet veya vardiyalı çalışma nedeniyle fiziksel ve psikolojik olarak yaşadığı çatışmaların başlıca stresörler olduğunu belirtmişlerdir (Türk Hemşireler Derneği, 2008:2-3). Çatışma yaratan bu faktörlere müdahale edilmezse, hemşireler işlerinden uzaklaşacaklar ve yabancılaşma yaşayacaklardır.

Çatışma üzerine yapılan bazı araştırmalarda çatışma kavramı, yabancılaşma kavramı ile birlikte ele alınmıştır. Bilhassa bireyler arasında yaşanan çatışmanın, bireyin kendi içerisinde yaşamış olduğu rol belirsizliğinin yabancılaşmaya neden olduğu tespit edilmiştir (Elma, 2003:61). Sadece çatışma sonucu yaşanan rol belirsizliği değil, çatışma sonucu yaşanan diğer negatif durumlarda yabancılaşmayı tetiklemektedir.

Yeniçeri ise, yaptığı araştırma ile yabancılaşmanın çatışmanın zeminini oluşturduğunu belirlemiştir. Bunun yanı sıra aynı araştırmada demokratikliğin, çalışana güvenin, çalışanların kararlara katılmasının sağlanmasının ve görüşlerinin alınmasının hem çatışmaları engellediği hem de yabancılaşmayı engellediği gösterilmiştir (Yeniçeri, 1991:28). Huzurlu, adaletli ve demokratik bir çalışma ortamının çatışmayı ve yabancılaşmayı önleyebileceği konusu önemlidir.

Çatışma eğer iyi yönetilemezse pek çok problemler ortaya çıkmaktadır. Bunlar, bireyin diğer bireylerle olan ilişkilerinin bozulması, işinden zevk alamaması, stres yükünün artması ve birtakım ruhsal ve fiziksel rahatsızlıkların belirmesi olarak sayılabilir. Ayrıca çatışmaya dahil olmak istemeyip, daima çatışmadan kaçınan bireylerde de güçsüzlük ve kendilerine olan güvende azalma gözlemlenmiştir (Karip, 1999:24). Özellikle çalışanda ortaya çıkan bu güçsüzlük ve güvenin azalması, ilerleyen zaman içerisinde çalışanın kendine ve işine yabancılaşmasına neden olabilmektedir. Kaçınma yönteminde kişilerin birbirleri ile olan iletişimlerini, ilişkilerini minimuma indirmesi ve birbirlerinden uzaklaşmaları durumu ön plana çıkmaktadır (Gümüseli, 1994:103-104). Netice olarak bireyler kaçınma yönteminde, yüz yüze gelmemeye özen gösterirler ve karşılaşmalar bile çatışma konusunu açmamaya özen gösterirler.

### **3.3.11. Örgütsel Sosyalleşme ve İşe Yabancılaşma**

Kişiler yaşadıkları sosyalleşme sürecinde, içerisinde geliştikleri toplumun kurallarını öğrenirler. Bireyin hedefleri, istekleri, duygusal arzuları gibi pek çok konu öğrenmiş olduğu kurallara göre gelişir. Bu kurallar zaman içerisinde değişim gösterebilmektedir. Kişinin psikolojik durumu değişen bu kurallara göre yenilenmektedir. Özetle birey, kuralları belli bir sistemin içerisinde dünyaya gelir ve büyüme süreci içerisinde bu normlara göre hareket etmeyi, onlarla birlikte yaşamayı öğrenir. Bireyin toplumsal kimliği ve ruhsal yapısı oluşur. Aslında tüm bu olanların sonucunda sosyalleşmeyi; toplumsal kuralların kişiye öğretilmesi, özümsetilmesi ve

kişinin hayata hazırlanma süreci olarak kısaca tanımlayabiliriz (Elma, 2003:62-63). Kişiler bu öğrendiklerine, zaman içinde yenilerini katarak sosyal yaşamlarını belirli bir düzen dâhilinde yaşamaktadırlar. Bazen bu düzen kişilerin isteği dışında oluşan mecburiyetlerle şekillense de, genel itibariyle kişilerin kontrolünde gerçekleşmektedir.

Örgütsel anlamda sosyalleşme, örgüte giriş yapan bireye, örgütün gerektirdiği kuralların, değerlerin ve davranışların öğretilmesi sürecidir. Bu durum örgüte yeni başlayan bireyin yabancılaşmasını da önleyecektir. Çünkü örgütü tanıyan, kurallarını öğrenen kişi, aynı zamanda neyi yapması neyi yapmaması gerektiğini öğrenmiş olur. Bilinmezlikten doğan korku ve endişelerinden uzaklaşır. Bu durum bireyin örgüte bağlanmasını sağladığı gibi, yabancılaşma yaşammasını da engelleyecektir.

### **3.3.12. Kararlara Katılım ve İşe Yabancılaşma**

Kararlara katılım, bir organizasyonda yer alan çalışanın direkt veya temsilcileri kanalıyla alınan kararlara dahil olmasıdır. Çalışanın yönetime ve alınan kararlara katılması neticesinde, çalışana belli sorumluluklar ve yetkiler verilmiş olur (Fettahlıoğlu, 2006:60). Bu sayede de bireyin kendini iyi hissetmesi, kuruma olan bağlılığının ve saygısının artması, performans ve verimliliğin yükselmesi sağlanmış olur. Öyle ki; Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nursing-ICN) hemşireliğin tanımını yaparken, yönetime ve alınan kararlara katılımı anahtar rol olarak tanımlamıştır (Gök, 2008:10). Bu durum diğer mesleklerde olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de kararlara ve yönetime katılımın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Kararlara katılımı başka bir ifade ile şu şekilde tanımlayabiliriz. Hem yöneticinin hem de çalışanın kurumun hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için işbirliği yapmaları, beraber kararlar vermeleri ve ortak başarı elde etmeye çalışmalarıdır. Aynı zamanda bireyler bu süreçte, birbirlerini daha iyi tanıma imkânı bulurlar. Bu sayede yabancılaşma düzeyini alt seviyelere çekebilirler. Eğer çalışanın katılımı sağlanmazsa, birey sadece geçimini sağlamak için bu işi yapıyor duruma gelebilir. Bu durum şu gibi bir takım problemlere neden olabilir (Yeniçeri, 1991:157):

- Memnuniyetsizlik,
- İşe devamsızlık,
- Stres ve çatışma,

- İş yavaşlatma,
- Kurallara uymama, yalnız bırakılmış ve değersiz hissetme durumu ve sonuçta bireyin işine yabancılaşması.

Katılımcılık durumu sadece yabancılaşmanın önlenmesinde veya seviyesinin düşük düzeyde kalmasında etkin değildir. Bunların yanı sıra Argyris, Herzberg gibi kuramcılar katılımcılığın kurumun etkinliğini, çalışanın moral motivasyonunu arttırdığı hakkında ortak noktada buluşmuşlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, 202).

### **3.4. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları**

Çalışanlar farklı sebeplerden dolayı işlerine yabancılaşabilmektedir. Gelişen bu yabancılaşma durumunun sonucunda, memnuniyetsizlik, tükenmişlik, kuruma olan bağlılığın azalması gibi sonuçlar gözlenebilmektedir. İşe yabancılaşmanın sonuçlarını şu ana başlıklar altında ele alıp açıklayacağız.

#### **3.4.1. Örgütsel sessizlik**

Çalışanın sessizliği; memnun olmayan, göz ardı edilen ve değer görmeyen çalışanın verdiği bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Özellikle iş gören, hak etmediği muamele görmesine rağmen şikâyetçi olmaz ve sessiz kalır, yapılanları kabul eder (Çakıcı, 2007:148). Olaaylar karşısında birey sükûnetini korur.

Morrison ve Milliken'e göre işgören sessizliği, çalışanın işini ve çalıştığı kurumu geliştirmeye yönelik bilgilerini, görüşlerini söylememesi durumudur (Yetiş, 2013:23). Birey bildiklerini paylaşmak istemez.

Bazı araştırmalar sessizliği, bireyin herhangi bir diyaloga girmemesi veya düşüncelerini açıklayan bir davranış sergilememesi durumu olarak açıklamışlardır. Diğer bir tanımlamaya göre, çalışanların sahip oldukları örgütsel koşulları değiştirebilecek veya düzenleyebilecek olmasına rağmen, herhangi bir kişiye veya kuruma sözlü ya da yazılı bir bilgi verilmemesi durumudur. Örgütsel sessizlik yaşayan bireyin, kuruma katkısının olmayacağı düşünülür (Bildik, 2009:34). Birey sessiz kalmayı bilinçli olarak ve bir hedef uğruna tercih eder.

Çeşitli sebeplerden dolayı çalıştığı kuruma yabancılaşan birey kendini her şeyden herkesten soyutlar ve sessiz kalmayı tercih eder. Çalışanın tercih ettiği sessizlik çevresine ve kurumuna verdiği tepkidir. Yabancılaşma, bireyin gösterdiği sessizlik sonucunda ortaya çıkan ikinci bir tepkidir (Babür, 2009:55). Sessizlik sonucu yabancılaşmanın oluşabileceği unutulmamalıdır.

### 3.4.2. İş Tatminsizliği

Çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirirler. Çalışan işinden memnun olduğu zaman iş hayatı uzun yıllar devam etmektedir.

Gelişen teknoloji ve değişimlerle iş hayatı, her gün değişmekte ve daha karmaşık bir hal almaktadır. Bireylerin bir kısmı işlerinden memnun olurken, bir kısmı mutsuz olmaktadır. Mutsuz bireyler işlerini sıkıcı bulurlar, yaratıcılıklarını ve yeteneklerini sergileyemediklerinden şikayetçi olurlar (Özçınar, 2011:42). İlerleyen zaman içerisinde memnuniyetsizlikleri arttığı için birey kurumundan uzaklaşır ve yabancılaşmaya başlar.

Diğer bir taraftan iş tatmini, bireyin yaşadıklarına karşılık duygularıyla verdiği bir cevap olarak görülmektedir. İş memnuniyeti çalışanın isteklerinin ve beklentilerin karşılanması, maddi ve manevi olarak doyurulmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:340). Bireylerin yeterli doyum sağlamaları hem kendileri hem de kurumları açısından önemlidir.

Yapılan araştırmalar sonucunda bazı iş memnuniyet biçimleri ortaya çıkarılmıştır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz (Saklan, 2010:50):

- **Artan İş Memnuniyeti:** Bireyin koyduğu hedefler daima yükselirse, birey koyduğu hedefi tutturabilmek için sürekli çalışır. Ancak hedefi gerçekleşince memnun olur. Bu sebeptendir ki, iş hayatı içerisinde bireyin kariyer gelişimine müsaade edilmelidir. Bu durum onun motive ve memnun olmasını sağlayacaktır.
- **Dengede İş Memnuniyeti:** Birey kazandığı başarı ve elde ettiği memnuniyet ile işlerini yerine getirmeye devam eder. Çalışana istediği koşullar sağlandığı ve sürekliliği korunduğu sürece çalışan memnun olur.
- **Kabul edilen İş Memnuniyeti:** Yaptığı işten memnun olmayan birey oluşacak olumsuzlukları azaltmak için hedeflerini biraz alt düzeye çeker. Böylelikle daha küçük hedeflerle memnuniyet sağlar.
- **Pozitif İş Memnuniyetsizliği:** Gerçek anlamda işinden memnun olmayan bireyin işini kaybetmemek için çalışmaya devam etmesidir.
- **Sabit İş Memnuniyetsizliği:** İşinden memnun olmayan birey, bu durumu ortadan kaldırmak için farklı yöntemler geliştirmese olay süregelen bir hal alır ve bireyin hastalanmasına kadar ulaşabilir.

- **Sahte İş Memnuniyeti:** Çalışan gerçek anlamda işinden memnun değildir. Fakat birçok şeyi görmezinden gelerek memnun gibi davranır.

Sonuç olarak çalışan değişik biçimlerde memnun olabilmektedir. Fakat çalışanlar eğer yaptıkları işten memnun olmazlarsa, işlerinden öncelikle uzaklaşırlar ve bunun sonucunda da yabancılaşma ortaya çıkar.

### 3.4.3. Mesleki Tükenmişlik

Çalışanın motivasyon ve performansının düşmesi, güçsüzlüğün öne çıkması ve olumsuz davranışların sergilendiği durum tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır. Mesleki tükenmişlik, bireyin işine karşı olan istekliliğini yitirmesi ile başlar. Tükenmişlik durumu incelenirken üç boyutta ele alınır. Bunlar duyarsızlaşma, duygusal anlamda tükenme ve başarıdır. Yapılan iş esnasında çalışanın karşısındaki kişilerin birer birey olduğunu unutmuş biçimde, duygudan yoksun davranarak hizmet vermesi duyarsızlaşma olarak ifade edilir. Çalışan hizmet verdiği bireyleri birer nesne gibi görür. Bireyin yapmakta olduğu işi nedeniyle kendini yoğun şekilde tükenmiş hissetmesi duygusal tükenmedir ve tükenmişliğin en önemli belirtisi olarak değerlendirilmektedir. Başarı boyutu ise, çalışanın sorunların başarı ile üstesinden gelememesi sonucu ortaya çıkar. Çalışan işi üzerinde gerekli kontrolü sağlayamaz, performansı düşer ve çaresizlik duyulur. Bireylerde tükenmişlik durumu özellikle duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın artması ve başarı durumunun azalması ile meydana gelir (Kaçmaz, 2005:29). Tükenmişlik durumunda üç boyut önemli ölçüde birbirini etkilemektedir.

Mesleki tükenmişlik hakkında yapılmış araştırmalar mevcuttur. Örneğin; ülkemizde hemşirelik yapan bireyler üzerinde yapılan araştırmalar göstermiştir ki, hemşirelerin görevlerinin açık bir şekilde tanımlanmamış olması, farklı düzeylerde eğitime sahip olmalarına karşılık aynı görevi yapıyor olmaları ve çalışma koşullarının ağır olması tükenmeye yatkınlığı arttırmaktadır. Bu araştırmaların sonuçları incelendiğinde, tükenmişliğin birey ve örgüt açısından önemi görülebilmektedir. Bu nedenle bir an önce müdahale edilmelidir. Öncelikle çalışanın iş memnuniyeti sağlanmalı ve örgütsel bağlılığı arttırılmalıdır. Bu şekilde gelişebilecek yabancılaşma durumuna da müdahale edilmiş olur.



#### **3.4.4. Çalışma Yaşamının Kalitesizliği**

Çalışma yaşamının; bireyin tecrübe ve deneyimleri seviyesinde, özellikle kendisi için önemli olan isteklerini ve ihtiyaçlarını karşılayabilme düzeyi, çalışma hayatının kalitesi olarak ifade edilmektedir (Kanungo, 1982:120).

Çalışma yaşamının kalitesi yapılan işin tüm yönlerini kapsar. Çalışma şartları, maaş, kararlara katılım durumu, sahip olunan sosyal imkânlar ve işte sağlanan terfi durumu gibi konuları içerir. Yüksek bir çalışma hayatı kalitesini elde edebilmek için, çalışanın moral ve motivasyonunu artırıcı imkânlar mutlaka çalışana sağlanmalıdır. Yönetime ve kararlara katılımın sağlanması, terfi imkânlarının sunulması bu imkânlarla örnek olarak verilebilir (Barutçugil, 2004:394). Bu imkânlar bireylere sağlanmazsa çalışma yaşamının kalitesizliği durumu gelişebilir.

Çalışan kurumundan bazı şeyleri kendine sunmasını ister. Sağlıklı bir çalışma ortamı, emeğinin karşılığı olan yeterli ücret, sağlık güvencesi, sosyal aktiviteler bunlara örnektir. Çalışma yaşamının kalitesinin oluşması bu konulara bağlıdır (Özçınar, 2011:46). Bu koşullar sağlanmazsa kaliteli çalışma yaşamının oluşturulmasında sıkıntı yaşanabilir.

#### **3.4.5. Örgütsel Bağlılığın Azalması**

Örgütsel bağlılık hakkında yapılan araştırmalar için literatür incelendiği zaman, özellikle 1950’li yıllarda başlayıp, günümüze kadar devam ettiği görülmüştür. Araştırmacılar bu süreç içerisinde örgütsel bağlılığı farklı yönleriyle ele almışlardır. Bu çalışmalar artan şekilde değer kazanmıştır. Gelişen bu durumun sebeplerini şu şekilde sıralayabiliriz (Yetiş, 2013:25):

- İstenilen davranışlar ile örgütsel bağlılığın ilişkisi,
- Yapılan araştırmalarla işten ayrılma durumunda iş doyumunun örgütsel bağlılıktan daha az etkisinin olması,
- Örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin yüksek olanlara göre daha düşük performans göstermesi,
- Örgütsel etkililiğin bir göstergesinin örgütsel bağlılık olması,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlığı simgeleyen bir ifade olarak görülmesidir.

Buchanan'a göre, çalışan tarafından işinin kabullenilmesi, işle ve çalışılan örgütle özdeşleşme durumlarının toplamı örgütsel bağlılığı ifade eder. Başka bir ifade ile bireyin çalıştığı kuruma olan duygusal bağlanma düzeyi örgütsel bağlılığı belirler. Ayrıca Buchanan'ın yaptığı örgütsel bağlılık tanımlamasında, yabancılaşmanın boyutları arasında yer alan işini ve kurumunu kabullenme kavramları yer almıştır. Eğer çalışan yaptığı işi ve örgütünü benimsemez, işlerini gerektiği şekilde yapmaz, işinden ve kurumundan uzaklaşırsa yabancılaşma durumu ortaya çıkar. Gelişen yabancılaşma sonucunda çalışanın örgüte olan bağlılığı azalır (Özçınar, 2011:47). Bu duruma çözüm geliştirilmezse, zaman ilerledikçe çalışanın örgüte olan bağlılığı tamamen ortadan kalkabilir.

### **3.5. İşe Yabancılaşma Yönetimi**

Örgüt içerisinde ortaya çıkabilecek yabancılaşma durumuna karşı, bu duruma sebep olabilecek, her türlü nedenin saptanması ve gerekli değerlendirmelerin yapılarak bu nedenlerin ortadan kaldırılması durumu, işe yabancılaşma yönetimi olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenler saptanıp ortadan kaldırılması esnasında, örgüte vereceği zararın minimum düzeyde kalmasına dikkat edilir (Yetiş, 2013:29). Günümüzde örgüt içerisinde gelişen yabancılaşmanın sebeplerinin saptanması ve hatta yabancılaşma durumu gündeme gelmeden ortadan kaldırılması çalışmalarının yapılması ele alınan en önemli konular arasında yer almaya başlamıştır. Yabancılaşmanın tespit edilmesi, değerlendirilmesi ve giderilmesinde faydalanabileceğimiz yöntemleri şu şekilde sıralayabiliriz (Şimşek vd., 2006:578):

- İyi gözlemler ve değerlendirmeler yapabilen bir yönetici tarafından kurum içerisinde yabancılaşmayı erken dönemde tespit edecek bir sistem oluşturulmalıdır.
- Yabancılaşma durumu üzerine, onu yönetebilecek stratejiler üretilmelidir.
- Yabancılaşma nedeni olarak ele alınan çevresel ve örgütsel faktörler, kurulan bir ekip tarafından sürekli incelenmelidir. Çok hızlı değişimlerin yaşandığı toplumlarda kurumları yönetenlerin en çok ihtiyaç duydukları nokta, buldukları çevre hakkında bilgi sahibi olmalarıdır. Yöneticilerin yaşayabilecekleri olası krizler, toplum tarafından geliştirilen baskılar, buldukları toplumun aile ve nüfus yapısındaki değişiklikler gibi durumları

bilmesi ve iyi tahlil etmesi gerekir ki, bunların ortaya çıkaracağı yabancılaşma durumuna müdahale edebilsin.

- Örgüt içerisinde gelişebilecek çatışma durumları iyi takip edilmeli ve doğru yönetilebilmelidir.
- Örgüte ait bir stres yönetim merkezi oluşturulmalıdır.
- Çalışanlar yönetime dahil edilmelidir.
- Kurum içerisinde moral yönetim merkezi kurulmalıdır ve çalışanları özendirici faaliyetler düzenlenmelidir.
- Herkes tarafından onaylanacak sosyal bir politika geliştirilmelidir.
- Çalışanın iş yaşam kalitesi arttırılmalıdır.

Tüm bu sayılanların yapılması sayesinde, yabancılaşmayı ortaya çıkaran nedenler erken tespit edilebileceği gibi, daha hızlı ve kolay bir şekilde ortadan kaldırılabilecektir.



## 4. ROL KAVRAMI, TANIMI, ÇEŞİTLERİ VE ROL ÇATIŞMASI

Bireylerin buldukları her statü için sergiledikleri davranışlar mevcuttur. Her statü için birey tarafından sergilenen davranışlara rol denir. Statünün dinamik olan tarafının temsilcisi rol olarak tanımlanmıştır (Güney, 2012a:177). Bireyler statü ve rollerine uygun olan davranışları ne oranda sergilerse, birbirleri ile iletişimleri o kadar iyi olur.

### 4.1. Rol Kavramı ve Tanımı

Belirli durumlar karşısında bireyden beklenen yükümlülükler rol olarak tanımlanmaktadır. Bireyler yaşamları süresince sahip oldukları her statüye göre rol yüklenirler. Örnek olarak aile hayatı içerisinde çocuk, eş, anne vb. rolleri yüklenen bireyler aynı zamanda çalışma yaşantısı içerisinde müdür, işçi, memur gibi rollerden birine sahip olabilir (Palomino ve Frezatti, 2016:166). Kısacası, örgüt içerisinde yeralan bireylerin birden fazla rolleri bulunabilir.

Rol kavramını ilk olarak literatürde kullanan bilim adamı Linton, “The Study Man” isimli eserinde rol kavramı ile statü arasındaki ilişki üzerinde durmuş ve statünün aktif olan tarafı olarak rolü göstermiştir. Linton, rolü bireyin statüsünün ortaya çıkardığı görev ve hakların kullanılmasının toplamı olarak tanımlamıştır (Kılınç, 1991:20). Her statünün bireyden beklediği roller farklıdır.

Sahip olunan statü rolden farklıdır. Statü, bireyin belirlenmiş bir zaman dilimi içerisinde bulunduğu konumudur. Rol ve statü birbirinden farklı olmasına rağmen birbiri ile ayrılamayacak kavramlardır. Bireyden beklenen davranışlar, üstlenmiş olduğu roller ve bulunduğu statüsünün birleşmesi sonucunda belirlenir (Kızılçelik, 1992:71). Bu nedenle bireyin sergilemesi gereken tutum ve davranışlar değerlendirilirken, sahip olduğu roller ve statüsü bir bütün halinde ele alınmalıdır.

Rol kavramının anlaşılabilmesi için Toraman bilinmesi gereken iki paradigmadan bahsetmiştir. Bunlar, Sosyal-Psikolojik ve Yapısalcı-İşlevselci Paradigmalarıdır. Toraman’a göre toplum tarafından belirlenmeyen, bireyin bilinçli olarak kendi isteği

ile yaptığı davranışları Sosyal Psikolojik Paradigmaya göre “rol” olarak tanımlanır. Yapısalcı-İşlevselci Paradigmaya göre ise rol, Sosyal Psikolojik Paradigmanın aksine toplumun belirlediği davranışlardır (Toraman, 2009:4). Burada bir taraf rollerini kendi belirler, diğer tarafın ise rollerini toplum belirler.

Rol kavramı ile ilgili yapılmış pek çok tanımlar vardır. Bunlar; “bireyin görevlerini gerçekleştirirken ondan beklenen davranışlar bütünü”, “bireyin kazanmış olduğu statüsüne bağlı gelişen, sergilemesi gereken davranışları”, “bireyin sahip olduğu sosyal konumu gereği yaptığı davranış şekillerinin hepsi” gibi tanımlardır (Çarıkçı, 2001:11). Rol üzerine yapılan tanımlardan da anlaşılacağı gibi, bireyin rolünü meydana getiren üç öge vardır. Bu öğeler, çevrenin bireyden beklentileri, bireyin algıladıkları ve bireyin sergilediği davranışlardır. Çevrenin bireyden beklentilerini, bireyin gerçekleştirilmesi gereken role göre çevrenin bireyden istekleri ve hatta bireye uyguladıkları baskılar olarak açıklayabiliriz. Bireyin algılarını ise, bireyin kendisinin üstlendiği rolü tanımlaması olarak açıklayabiliriz. Üçüncü ve son öge olan bireyin davranışlarını ise, kişinin çevre istekleri ile kendi deneyimlerinin birleşmesi sonucu ortaya çıkan davranış şekilleri olarak belirtebiliriz.

## **4.2. Rol Çeşitleri**

Literatürde farklı şekillerde tanımlanan rol çeşitleri hakkında, özellikle iki sınıflamadan söz edilmektedir. Bunlardan birincisi, Linton tarafından yapılmış olan iki gruplu sınıflamadır. Bu gruplar, bireye toplum tarafından verilen statü ve roller ile bireyin kendisinin sahip olduğu statü ve rolleridir (Erkenekli, 2001:47). Diğer sınıflama ise Banton tarafından yapılmıştır. Bu sınıflamaya göre, bireylerin sergiledikleri rolleri, üç grupta ele alabiliriz. Bu rol çeşitleri şunlardır (Dökmen, 1996:120; Güney, 2012a:178; Erkenekli, 2001:48):

### **4.2.1. Temel Roller**

Bireyin temel olarak yerine getirmesi gereken rolleridir. Bu rollere bireylerin yaş ve cinsiyetlerine bağlı olarak yerine getirmeleri gereken rollerde diyebiliriz. Örnek olarak; kadınların cinsiyetinden kaynaklı annelik rolünü verebiliriz. Fakat toplumsal hayatın davranış düzlemleri dahilinde de, kadınların ve yaşlıların gerçekleştiremeyeceği roller mevcuttur. Diğer bir ifade ile kadınların cinsiyetlerine, yaşlı bireylerin ise yaşlarına bağlı yapamayacakları rolleri vardır.

#### **4.2.2. Genel Roller**

İkincisi bireyin toplumdan kazandığı genel rollerdir. Bu grupta yer alan rolleri sonuçları itibari ile hem toplumu hem grupları etkileyen roller olarak tanımlayabiliriz. Örnek olarak bireyin mesleki rollerini söyleyebiliriz.

#### **4.2.3. Bağımsız Roller**

Üçüncü grubu oluşturan roller ise, bireyin kendine bağlı olarak ortaya çıkan bağımsız rolleridir. Bu rollerin diğer rollerle bir bağlantısı mevcut değildir. Bu grup rollerin gerçekleştirilmesi tamamen kişinin kendine bağlıdır, zorunlu değildir ve sonuçları sadece bireyi etkiler. Bireyin isteğiyle bir kulübe üye olarak kazandığı üyelik rolünü bu grup rollere örnek gösterebiliriz.

Toplumsal gelişmeler ve gelişen teknolojiye bağlı olarak belirtilen bu rollerin birbirlerine göre durumları farklılaşabilmektedir. Bir bireyin yerine getirdiği tüm roller arasında bağımsız olarak ifade edilen rollerin önemi yaşanan gelişmelere paralel yükselme gösterecektir.

Kurumsal boyutta gelişen rol çeşitleri, doğabilecek rol çatışmalarına neden olabileceği için çok önemlidir. Özellikle birinci grup roller ile ikinci grup rollerin arasında yaşanabilecek çatışmalar, hem sosyal psikolojiyi hem de örgütsel davranışı ilgilendirdiği için sıklıkla araştırılan bir konu olmuştur.

#### **4.3. Rol Çatışması**

Çatışma durumu çok farklı ortamlarda ve derecelerde meydana gelebildiği için çatışmanın tek bir tanımını yapmak güçtür. Çatışma en genel tanımıyla iki veya daha fazla kişinin veya grubun; amaçları, hedefleri ve isteklerinin birbirine uyumlu olmaması durumu olarak ifade edilir. Çatışmaların zemininde uyumsuzluk, terslik ve anlaşamama durumu mevcuttur. Taraflar istekleri ve amaçları doğrultusunda birbirlerine baskı uygularlar (Öztürk, 2003:292). Uygulanan baskıların sonucunda tarafların birbirlerini zorlaması ile çatışma durumu ortaya çıkmaktadır.

Bir toplumun yapısının basit veya karmaşık olma durumuna göre, bireyin gerçekleştireceği rollerin sayısı değişmektedir. Basit olan toplumsal yapılar içerisinde bireylerin yerine getirecekleri rollerin sayısı düşük olmasına karşılık, karmaşık toplumsal yapılar içerisinde bireyler daha fazla rol üstlenmek durumunda kalmaktadırlar. Bireyin rol sayısının arttığı karmaşık toplumlarda roller arasında uyumsuzluk durumunun gelişmesi ve buna bağlı rol çatışmasının yaşanması kuvvetli

ihtimaldir. Ayrıca toplumsal gelişmelere bağlı bireylerin yer ettikleri sosyal mevkilerinin sayısı da artmaktadır. Örnek vermek gerekirse; bir bilim adamının, farklı kulüplerin üyesi olması, anne veya baba olması gibi rollere daha birçoğu eklenebilir (Güney, 2012a:179). Bazen bireyler üstlendikleri bu rolleri arasında bir uyum sağlayamadıklarında rol çatışması yaşayabilirler.

Bazı çalışmalarda rol çatışması sadece kişilerin görevleri ile bağdaştırılmıştır ve kişinin üstlendiği rolleri içerisinde birinin baskın durum sergileyerek öne çıkması sonucu gelişen durum olarak tanımlanmıştır. Fakat bazı çalışmalarda ise rol çatışması, üstlenilen rol sayısı ile sınırlandırılmamıştır. Burada rol sayısının yanında bireyin görevi, hedefleri, istekleri gibi faktörlerde değerlendirmeye alınmıştır (Erdoğan, 1997:88-89). Kısaca, tek faktör üzerinde durulmamıştır.

Birçok yapılmış olan rol çatışması tanımlarının içerisinde en çok kabul göreni, aynı zamanda, birden çok rolü gerçekleştirmek zorunda kalan bireyin, rollerinden birine diğer rollerine ayırdığından fazla zaman ayırması ve onu daha çok benimsemesi sonucu ortaya çıkan durum ile ilgilidir. Rol çatışması sadece bireyin üstlenmiş olduğu birden çok rol nedeniyle oluşmaz. Bireyin yerine getirmesi gereken rol ile kişilik özelliklerinin uyuşmaması halinde de ortaya çıkabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:273). Bu durum, yapılan çalışmalarda gözardı edilmemesi gereken bir konudur.

Bireyler rol çatışması yaşamamaları için kendilerinden beklenen ve statülerinin gerektirdiği rolleri iyi tahlil etmeliler ve bu durumlara uygun davranmalıdırlar.



## **5. İŞ-AİLE ROL ÇATIŞMASI KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, BOYUTLARI, NEDEN OLAN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI**

İş ve aile hayatı, insanın yaşamı içerisinde ki iki önemli alanı temsil ederler. Bireyin ilk olarak sosyalleştiği yer aile ortamıdır. Temel ilgiler ve ilk ihtiyaçlar aile ortamında tamamlanır. Bireyin ekonomik ve diğer yaşamsal ihtiyaçlarının karşılandığı ikinci önemli alan ise iş hayatıdır. Her ne kadar bireyin hayatı aile ve iş diye iki önemli alandan oluşuyor gibi gözükse de bireyin hayatı tek ve bir bütün halindedir (Arslan, 2012:100). Bireyin hayatı tek temele oturmaktadır.

Bireylerin hem ailede hem de çalışma hayatlarında sahip oldukları pek çok görevleri vardır. Rol genel anlamıyla, belli bir statüye sahip bireyden beklenen davranışlardır. Başka bir tanıma göre rol, bireylerin toplumda, evde, iş hayatında sahip oldukları statülerine göre onlardan beklenen statü davranışlarıdır. Birey için özellikle çalışma ve aile hayatındaki rolleri, birbiri ile bütünleşmiş durumdadır. Bu roller daima birbiri ile etkileşim halindedir. Rollerin birinde gelişen negatif veya pozitif durumlar aynı yönde diğerini etkilemektedir (Gökçe ve Şahin, 2003:145). Roller arasındaki bu etkileşim hiçbir zaman göz ardı edilmemelidir.

Bireylerden aynı zaman içerisinde farklı roller istendiğinde, bu roller birbirini etkileyebilir. Bu etkileşim bazen tamamlayıcı olmakla birlikte, birçok zaman çelişkiler ve çatışmalar doğurabilir. Bu durum özellikle iş ve aile hayatında yerine getirilmesi gereken roller gibi, birbiri ile bağlantılı olmayan rollerin gerçekleştirilmesinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca roller bireyin yeteneklerini aştığında da stres kaynağı olabilmektedir. Yetişkinlerin yaşamlarında iş ve aile odak noktasını oluşturmaktadır. Yalnız bu alanlarda bireylerden farklı rolleri, aynı zamanada gerçekleştirilmesi beklenmektedir ve sonuçta çok önemli çatışmalar yaşanabilmektedir. Günümüzde evrensel olarak kabul edilen, iş ve aile rolleri

arasındaki çatışmanın bütünleştirici olarak adlandırılan modeli, işin ve ailenin yapısal, sosyal ve psikolojik taleplerinin gittikçe artması talebin artış yönüne bağlı olarak iş-aile rol çatışmasına veya aile-iş rol çatışmasına neden olmaktadır. Oluşan bu stres kaynağı, iş ve aile arasında sıkıntıya, memnuniyetsizliğe ve bireyde depresyona neden olmaktadır (Simunic and Gregov, 2012:190). Bu durum daha da ilerlediğinde, bireylerde yabancılaşmaya neden olmaktadır. Bireyin hem aile hem çalışma hayatını etkileyen bu konu, ülkemizde kısıtlı olarak değerlendirilse de araştırmacıların dikkatini çekmiş durumdadır.

İş ve aile rolleri, daima bir uyum sergilemediği gibi, çatışmaya da neden olabilmektedirler. İş ve aile rolleri arasında yaşanan çatışma, bu iki alanda yerine getirilmesi istenen rollerin haricinde bulunan rollerin etkisi ile daha da zorlaşmaktadır. Gelişen çatışma; olduğu yere ve zamana bağlı olarak pek çok sosyal olaydan etkilenmektedir ve karşımıza iş-aile rol çatışması ve aile-iş rol çatışması şeklinde iki yönlü olarak çıkmaktadır. Renshaw iş-aile rol çatışmasını, ailede ve iş hayatında ortaya çıkan stresin, birbirleri ile etkileşimi ile meydana gelen durum olarak vurgulamıştır. Başka bir tanımlamaya göre iş-aile rol çatışması, iş ve aile yaşantısı içerisinde bireyden yerine getirmesi beklenen sorumlulukların birbirleri ile uyumlu olmadıklarında ortaya çıkan çatışmadır (Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz, 2015:29). İş-aile rol çatışması bir stres kaynağıdır ve birçok birey tarafından yaşanmaktadır. Carlson ve arkadaşları tarafından iş-aile rol çatışması, aile yaşantısında ve iş yaşantısında ki rollerin birbirlerine olan baskılarının neticesinde gözlemlenen, rol çatışması olarak tanımlanmaktadır (Carlson, Kacmar and Williams, 2000:249). İş ve aile yaşamı içerisinde bireyden yerine getirilmesi beklenen rollerin, her birinin farklı öneme sahip olduğu ve birbirleri ile etkileşimlerinin önemli derecede olduğu unutulmamalıdır.

Artan teknoloji, politik, kültürel ve ekonomik alandaki gelişmeler ve küreselleşme nedeniyle bireylerin rollerinde de değişiklikler oluşmuştur. Son yıllarda çalışma hayatında yer alan bayanların sayısının artması, iki gelirli aile sayısının artışına sebep olmuştur. Bu sebeplerden dolayı iş ve aile rolleri değişmiş ve yeni rol gerekleri ortaya çıkmıştır. Bu durumun sonucunda, bireylerin iş ve aile yaşantısını dengede tutabilmeleri için görevlerini yerine getirmeleri daha fazla önem kazanmıştır. Hem işte hem ailede mevcut görevlerini dengede tutamayan bireyler rol çatışması yaşarlar, kendilerinden ve işlerinden uzaklaşıp ve yabancılaşma duygusu yaşarlar (Çarıkçı ve

Çelikkol, 2009:54). İş-aile rolleri arasında dengeyi kurabilenler ise çatışmadan uzak kalırlar.

Günümüzde iş-aile rol çatışması konusu önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Gelişen bu durumun sebebi, bireylerin birden çok alanda kariyer yapmaları ve iş gücünün doğasında oluşan farklılıklar sayılabilir. İş-aile rol çatışmasının her iki boyutunun da sonuçları incelendiğinde, iş tatmininde ve örgütsel bağlılık durumlarında düşme, işgücü devrinin artmasına bağlı ortaya çıkan ekonomik maliyetler, iş kazalarında artış, kalitede ki düşme şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

### **5.1. İş-Aile Rol Çatışması Kavramı ve Tanımı**

Çatışma; bireyler veya gruplar arasında sürtünme yaratan duygusal zıtlıklar veya var olan konular üzerindeki anlaşmazlıklara bağlı gelişen sosyal bir durumdur. Çatışma durumunda genel olarak; stres, sürtüşme, anlaşmazlık ve karşıtlık durumlarından bahsedilir (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2002:127). Bireysel açıdan çatışma, aynı anda birbirine zıt olan durumdan birini tercih etmek zorunda kalındığında ortaya çıkan durumdur. Örgütsel açıdan ise çatışma; örgütün standart karar verme düzeninde bozulma, hedeflerde ve sonuçlarda ortaya çıkan düşünce farklılıkları, kullanılan yöntem ve bakış açılarında gelişen ayrılıklar sonucu gündeme gelen durumdur (Nair, 2008:360-362). Her iki açıdan da yaşanan çatışma önemlidir.

İş-aile çatışmasını inceleyen araştırmaların kökleri, Kahn ve arkadaşlarının rol kavramı üzerine yaptığı araştırmaya kadar uzanmaktadır. Kahn ve arkadaşlarına göre, birey bir role uyum sağlarken, bu durum diğer bir role uyum sağlamasını zorlaştırır. Farklı bir tanımlamayla; eş zamanlı olarak bireyin iki ya da daha fazla rolü bir arada yerine getirmeye çalışmasının, birey üzerinde oluşturduğu baskı neticesinde ortaya çıkan gerilimdir. Daha net bir ifade ile, birey bir rolü yerine getirmeye çalışırken, diğer bir rolü yerine getirmeye çalışması zorlaşmaktadır. Bireyin gerçekleştirmeye çalıştığı bir rolün gerektirdiği tutum ve davranışlar, gerçekleştirmesi gereken diğer bir rol için göstermesi gereken tutum ve davranışlarla uyumsuzluk sergileyebilir. Bu uyumsuzluk birey üzerinde bir baskı unsuru olabilir. Bireyin yaşamış olduğu bu baskının yoğunluğu artarsa, birey üstlendiği roller arasında bir çatışma yaşar. İş-aile rol çatışması, bu yaşanan çatışmaların özel bir biçimidir. Bu çatışma biçimi; bireyin ailenin üyesi olmasının neticesinde, yerine getirmesi gereken rolü ile bir kurumun üyesi olmasından kaynaklanan rolünün uyumsuz olması sonucunda meydana gelir. İş ve aile hayatının gereği olarak,

üstlenilen rollerin birbiri ile uyumsuz olmasının birey üzerinde oluşturduğu gerilim çoğaldıkça, bireyin işi ile aile hayatı arasındaki uyum bozulur ve iş-aile rol çatışması ortaya çıkar (Efeoğlu, 2006:10). Doğal olarak iş ve aile hayatında üstlenilen roller arasındaki denge korunabilirse, çatışmada engellenmiş olur.

Hemşirelik gibi vardiyalı ve yoğun çalışma saatleri altında çalışılan mesleklerde, bu durumlara ek olarak; aşırı iş yükü, psikolojik baskı, artmış sorumluluk ve görevler gibi sosyal ve psikolojik istekler iş-aile rol çatışmasının yüksek düzeylerde yaşanmasına neden olmaktadır. Bu durum; çalışanın performansının düşmesi, iş memnuniyetsizliği ve iş stresinde artış gibi önemli sonuçlara neden olmaktadır. Aynı şekilde; sahip olunan çocuk sayısı ve çocukların yaşı, çocuk bakımı, aile üyelerinin ilişki durumu ve evlilik durumu gibi ailenin sosyal ve yapısal şartları, iş-aile rol çatışmasının yaşanmasına neden olmaktadır. Yaşanılan çatışma; evlilikte ve ebeveyn rollerinde zayıflamaya, bitkinliğe, stres gibi bireyleri mutsuz eden sonuçlara neden olmaktadır. Vardiyalı sistemde çalışanlar ile günlük olarak çalışanların karşılaştırıldığı bir çalışmada, zaman içerisinde vardiyalı çalışan kişilerde daha fazla iş-aile rol çatışmasının yaşandığı tespit edilmiştir (Simunic and Gregov, 2012:190). Bununla birlikte hemşireler gibi vardiyalı meslekte çalışanlar, aileleri ile daha fazla zaman geçirebilmek için uykularından fedakârlıkta bulunurlar, dolayısıyla bu durum onların işteki etkinliklerini azaltır.

Vardiya şekli çalışanların mutluluk durumunu etkiler. Bu durum iş-aile rol çatışması çalışmalarında dikkate alınmalıdır. Grosswald yaptığı çalışmasında; sürekli değişen vardiyaya gelen kişilerin, düzenli gece veya öğleden sonra vardiyasına gelenlere göre, daha fazla düzeyde iş-aile rol çatışmasını yaşadıklarını tespit etmiştir. Birey değişen saatlerde işe gittiğinde ailesi ile ilgili görevleri yerine getirmekte zorlanmaktadır ve çatışma yaşamaya başlamaktadır. Çocuk bakımı bu kişilerde önemli bir problem oluşturmaktadır. Dahada fazlası, Amelsvoort ve arkadaşları, 32 aylık takipleri sonucunda, geri dönüşlü vardiya sisteminde çalışanların, ileriye dönük vardiyalı çalışanlara kıyasla, kötü sağlık durumu, kötü uyku kalitesi yaşamakta ve iş-aile rol çatışmasının gelişmemesi için daha çok çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar. Hemşirelerle ilgili yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur (Barnett, Gareis and Brennan, 1992:396-422). Aşırı iş yükü ve düzensiz mesai saatleri, iş-aile rol çatışmasının belirleyicisidirler. Yapılan çalışmalar iş-aile rol çatışması ile düşük iş ve yaşam memnuniyeti arasında ilişki bulunduğunu göstermiştir. Avrupalı hemşirelerin işlerini erken bırakmalarının nedeni üzerine

yapılan çalışmada konu detaylı olarak incelenmiştir. Bu çalışmaya 10 ülkeden 77,000 hemşire katılmıştır. Sonuçta hemşirelerin mesleklerinde devamlılığını sağlayabilmenin iş-aile rol çatışmasının engellenmesi ve iş saatlerinin düzenlenmesi ile olacağını bulmuşlardır (Simunic and Gregov, 2012:190-191). Hem hemşirelerde hem de diğer meslek gruplarında yaşanan iş-aile rol çatışması, bireylerin memnuniyetlerini etkileyen önemli bir etken olarak ön plana çıkmaktadır.

Birey, yaşantısı içerisinde iş ya da aile rolünden hangisi daha ağır basarsa o role öncelik verir. Bir rolün diğer role göre daha ağır gelmesi, bir takım kişisel özelliklere, dış etkenlere, yerine getirilmesi gereken rolün istekleri gibi bazı faktörlere bağlıdır. Bireyin kişisel özellikleri, üstlendiği rolü ile ilgili davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Aynı zamanda rolün istekleri ile, rolün gerçekleşmesi için ayrılan zaman ve gösterilen çaba arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. İş ve aile istekleri bireylerin sınırlı zamanı kullanma kararlarını etkiler. Aile ve çalışma yaşantıları tarafından beklenen esneklik bireyin rol seçimi yaparken önem kazanmaktadır. Örneğin; birey iş hayatındaki kariyer durumunu, kazanacağı itibarını, olabilecek terfi şanslarını değerlendirir ve şahsı için en kazançlı olacağını düşündüğü rolü tercih eder. Bireyin iş yaşamında üstleri ve çalışma arkadaşları tarafından, evde ise ailenin fertleri tarafından desteklenmesi hissedilen çatışmanın boyutlarını değiştirmektedir. Sonuçta; bireyin aile rolünü tercihi kuvvetli, iş rolüne olan tercihi zayıf olursa aile-iş çatışması, aksi durumda ise iş-aile rol çatışması yaşanır (Toraman, 2009:15-16). Bireyin meyil ettiği tarafa göre, gelişen çatışma isimlendirilir.

Çatışma durumu günümüzün en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Çalışanların işlerinin yoğunluğu, iş programının düzensizliği, gelişen teknoloji ile hem işte hem de çalışma alanında kişilerden beklenen rollerin her geçen gün artması ve değişmesi gibi nedenlerden dolayı aile hayatı da etkilenmekte ve kişiler mutsuz olmaktadır. Mutsuz olan kişiler işlerinden doyum sağlayamamakta verimli olamamakta ve işlerine yabancılaşmaktadırlar.

## **5.2. İş-Aile Rol Çatışmasının Önemi**

Rol çatışması, bireyin aynı anda iki veya daha fazla rol gereklerinden birine uyması durumunda diğer rolünü yerine getirememesi durumudur. Rol çatışması hakkında pek çok tanım yapılmıştır. Fakat şu an en çok kabul gören tanım; bireyin üzerine almış olduğu rollerle ilgili olarak, iki veya daha fazla baskı unsurunun aynı anda ortaya çıkması ve rollerden birinin gereklerini yerine getirmenin diğer

rolün gereklerini yerine getirmesini zorlaştırması şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütlerdeki rol belirsizliği, beklenen ve algılanan rollerdeki farklılık, kişinin özellik ve yetenekleri ile bireyden beklenen rol gereklerinin uyumsuzluğu, roldeki değişimler rol çatışmasına neden olmaktadır (Çarıkçı, 2001:16-17). Bireyin iş ve aile yaşantısında üstlenmiş olduğu roller arasında denge sağlanamadığında iş-aile rol çatışması meydana gelmektedir.

Yetişkinlerin hayatında odaklandıkları iki önemli konu vardır. Bunlar aile ve iştir. Fakat bu iki alan üzerinde daima bir uyum yoktur. Arada rollerden kaynaklı çatışmalar yaşanabilmektedir. Bu çatışmalar; iş memnuniyetsizliği, tükenmişlik, iş devri ve işe yabancılaşmanın yanı sıra psikolojik sıkıntı, yaşam ve evlilikten memnuniyetsizlikle ilişkili sonuçlarla sonlanır (Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996:400). Çatışma geliştiği yöne göre; iş-aile çatışması ya da aile-iş rol çatışması olarak isimlendirilir.

Daha önce yapılan araştırmalarda; ev işlerinin, çocuk ve yaşlı bakımının ve aile içerisinde yaşanan stres düzeyi ile iş-aile rol çatışması arasında önemli bir ilişki olduğunu gösterilmiştir (Jansen, Kant, Nijhuis, Swaen and Kristensen, 2004:139-148). Fakat Simunic ve Gregov'un yaptığı çalışmada, bahsedilen bu aile rollerinin, hemşirelerin iş-aile rol çatışması yaşamalarında herhangi bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir (Simunic and Gregov, 2012:191).

Yaşanan iş-aile rol çatışması hem bireysel açıdan hem de aile açısından büyük öneme sahiptir. Bu durum bireyin sahip olduğu bir rolüne uygun olan davranışın, diğer rolüne uygun olmaması halinde ortaya çıkmaktadır. Bireyden iş yerinde ve aile içinde göstermesi istenilen roller genellikle, iş ve aile hayatındaki sorumluluklarını, görevlerini ve performans beklentilerini yerine getirmeyi içermektedir. Başka bir ifade ile iş-aile rol çatışması; bireyin iş ve aile içerisinde yüklendiği farklı rollerin birbiri üzerinde kurmaya çalıştıkları baskı sonucunda ortaya çıkan karşılıklı uyumsuzluk durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). İş-aile rol çatışması üzerine yapılan araştırmalar göstermiştir ki, iş-aile rol çatışması organizasyona bağlılık, iş tatmini ve yaşam memnuniyeti gibi birçok önemli durum üzerinde negatif yönde etkili olmaktadır. Bu etki hem iş hem de aile yaşantısı açısından çok önemlidir. (Carlson et al., 2000:249). Ayrıca, iş-aile rol çatışması önemi nedeniyle günümüzde örgütsel davranış araştırmalarının önde gelen konusu olmuştur

### 5.3. İş-Aile Rol Çatışmasının Boyutları

İş ve aile arasında yaşanan rol çatışmasını ortaya çıkaran ilişkinin yönü, ilk olarak 1980’li yılların ortasında araştırılmaya başlanmıştır. Özellikle Frone ve Cooper, yaptıkları araştırmalarında çok teferruatlı bir iş-aile rol çatışması modeli oluşturmuşlardır. Bu model temelinde önceden yapılmış araştırmalardan kaynak almakla birlikte, farklı olan tarafı, çalışma hayatının aile hayatını ve aile hayatının da çalışma hayatını etkileyerek değişik şekillerde çatışmanın yaşanabileceğini göstermesidir. Frone ve Cooper’a göre, bireylerin iş ve aile hayatları arasında iki yönlü bir ilişki vardır. Bu duruma göre, bireyin çalışma hayatı aile hayatını etkileyebileceği gibi, aile hayatı da çalışma hayatını etkileyebilir. Çalışma ve aile hayatlarının ilişkisinin iki yönlü olması, iş-aile yaşam çatışmasının neticeleri açısından da önem arz etmektedir (Turunç ve Erkuş, 2006:418). Bu anlamda iş-aile rol çatışmalarının en önde gelen özelliğinin bir tarafın diğer tarafı etkilemesi ve iki taraflı olmasıdır. Buna göre iş-aile rol çatışmasının boyutlarını aşağıdaki şekilde ele alabiliriz (Çarıkçı, 2001:34):

- İş-aile rol çatışması, kısa tanımlaması ile bireyin yaptığı işin ailesinde yapması gereken rollerini engellemesi nedeniyle ortaya çıkan çatışma türüdür,
- Aile-iş rol çatışması ise, bireyin aile yaşantısı içerisinde yerine getirmesi gereken rollerinin, iş hayatını engellemesi sonucu meydana gelen çatışmadır.

Bazı faktörler iş-aile ve aile iş rol çatışmasına neden olmaktadır. Bunlara bir örnek verecek olursak; iş stresi gibi çalışma alanı değişkenlerinin, iş hayatı rollerinin aile hayatı rollerine müdahale etmesine sebep olabileceği öne sürülmüştür. Peki neden iş-aile rol çatışması zaman içerisinde aile-iş rol çatışmasını etkilemektedir? İş stresi düzeyi aile yaşantısındaki rolleri etkileyecek kadar güçlü olduğunda, aile hayatındaki rol çatışması seviyesi iş faaliyetlerini etkileyerek daha fazla iş hayatında rol çatışmasına yol açarak kısır bir döngüye neden olabilir. Bu nedenle iş-aile rol çatışması ile ilişkili çalışma alanı değişkenleri, her bir yapı arasındaki iki yönlü ilişki yoluyla dolaylı olarak iş-aile rol çatışmasını etkilemektedir. Aile alanı değişkenleri de benzer şekilde aile-iş rol çatışmasında etkilidir. Çalışanın ailesi ile ilgili küçük görevleri bile yerine getirme kabiliyetini etkileyen çok yüksek bir iş yükü yaşarsa, aile sorumluluğunun yerine getirilmesinde problem yaşanacak ve iş-aile çatışması oluşacaktır. Bu durumda iş-aile rol çatışması ile aile-iş rol çatışması arasında bir

etkileşim olduğu görülmektedir. Yapılan pek çok çalışma olmasına rağmen hiçbir araştırmacı bu yapılar arasındaki ilişkiyi tam bir ölçüm modelinde açıklayamamıştır. Ancak Carlson ve Kacmar yapısal bir model kullanmış ve iş-aile rol çatışması ve aile-iş rol çatışması arasında pozitif ve önemli yollar bulmuşlardır (Boyar, Maertz, Pearson and Keough, 2003:179-180). Bu yolların değerlendirilmesi önem kazanmıştır.

Yapılan bir çalışmada; gündüz vardiyasına gelen hemşirelerin, 8 saatlik, 12 saatlik ve düzensiz 8 saatlik vardiyaya gelen hemşirelere göre, iş-aile rol çatışmasını anlamlı derecede düşük yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum, önceden gece vardiyasında çalışanların daha yüksek derecede iş-aile rol çatışması yaşadıklarını gösteren çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Yıldırım ve Aycan, 2008:1366-178). Farklı saatlerde mesaiye gelmek, hemşirelerin iş-aile rol çatışması yaşama olasılıklarını arttırmaktadır.

Kahn ve arkadaşlarının ve Greenhaus ve Beutell'in yapmış olduğu çatışma çalışmalarında ve tanımlamalarında çatışmanın sebebi olarak iki güçlü ve birbirine ters baskıdan bahsedilmiştir. İş-aile rol çatışmasını araştıran birçok araştırmacıda, iki çeşit baskının birleşik etkisine pek çok defa değinmemiştir. Bu çatışma sürecini iki yönlülük boyutunu değerlendirmeye almadan ele aldığımızda, işinde yüklendiği rol için fazla zaman ayıran bireyin, doğal olarak iş-aile rol çatışması yaşayabileceği söylenebilir. Fakat bu durumda çatışmanın meydana gelmesi için bireyin ailedeki rollerinden kaynaklanan farklı baskılarında aynı zamanda ortaya çıkması gerekmektedir. Çalışma hayatındaki rollerini yerine getirmek için fazla zaman harcayan bir kişinin ailesi, kendilerine de yeterli süre ayırması için kişiye baskı uygulamazlarsa çatışma yaşanmayabilir. Tam tersine, bireyin ailesi onun üzerindeki baskısını arttırırsa, iş hayatından ve aile hayatından kaynaklanan ters baskılar eşit hale gelir ve çatışmanın yaşanma olasılığı artar. Bu durumun gerçekleşebilmesi, çatışmanın çözümlenmesinde önemlidir. İş-aile rol çatışması iki yönlü olması sebebi ile döngüsel bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu döngüye göre kişinin işi ile ilgili rolleri, ailesi ile ilgili rollerini gerçekleştirirken de bir engel oluşturmaya başladığı zaman, aile içerisinde meydana gelebilecek bazı problemler işle ilgili bir takım rollerin gerçekleştirilmesini önleyebilecektir. Yaşanan çatışma süreci içerisinde, oluşan etkiler her iki yönde de farklılık sergileyebilmektedir. Olaya aile açısından baktığımızda, birçok zaman günlük sorunlar, iş açısından baktığımızda çatışmalara neden olurken, iş açısından baktığımızda, iş rolünün günlük sorunların yanında alınan önemli kararlar nedeniyle de etkili olduğunu görebiliriz (Çarıkçı, 2001:34-35).





gelişen şehir dışı görevleri, yetersiz ücret, iş ortamının fiziksel eksiklikleri, iş güvenliği eksikliği, esnek olmayan üst yönetim ve katı bir örgüt kültürünü iş- aile rol çatışmasına neden olan başlıca özellikler arasında sayabiliriz (Carlson et al., 2000:249-260; Çarıkçı, 2001:36; Aras ve Karakiraz, 2013:3). Bu özelliklere daha ekleme de yapılabilir.

- **Aile-İş Rol Çatışması**

Yaşanan çatışma sürecinde aile-iş rol çatışması daha nadir ele alınabilmektedir. Bireyin ailesinin özelliklerinin; iş tutumlarını, performansını, moral ve motivasyonunu, işe olan bağlılığını, işe devam isteğini etkilediğini gösteren bir çok araştırma bulunmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:74). Bu nedenle aile-iş rol çatışması, en az iş-aile rol çatışması kadar ele alınıp incelenmesi gereken bir konudur.

Bireyin ailesindeki rollerinin gerektirdiği sorumlulukların, işteki rollerini ve buna bağlı iş performansını engellemesi sonucu meydana gelen negatif durum aile-iş rol çatışması olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, evini taşıması veya çocuğun hastalığı gibi nedenlerle işine gidemeyen çalışan, büyük olasılıkla aile-iş rol çatışması yaşayabilir. Aile-iş rol çatışması, ailede gerçekleştirilen aktivitelerin, işin gerektirdiği sorumluluklar ile karışması sonucu ortaya çıkmaktadır. Başka bir anlatım ile bireyin aile yaşantısı içerisinde, yerine getirmesi gereken rollerin gerektirdiği sorumlulukların, iş sorumluluklarından daha önde seyretmesidir (Yüksel, 2005:304). Bu çatışma bazı kaynaklarda, çatışmanın yönü ön plana çıkarılarak “aileden işe dönük olan çatışma”dır diye de tanımlanabilmektedir.

İş-aile rol çatışması son şeklini, iki yön ve üç türden oluşan altı boyutlu bir süreç olarak Şekil 5.2’de gösterildiği gibi almıştır.

		İş-Aile Rol Çatışmasının Yönleri	
		Aile ile İş Çatışması	İş ile Aile Çatışması
İş-Aile Çatışmasının Türleri	Zaman	Zaman Temelli İş ile aile çatışması	Zaman Temelli Aile ile iş çatışması
	Gerilim	Gerilim Temelli İş ile aile çatışması	Gerilim Temelli Aile ile iş çatışması
	Davranış	Davranış Temelli İşle aile çatışması	Davranış Temelli Aile ile iş çatışması

**Şekil 5.2:** İş-Aile Rol Çatışmasının Boyutları. **Kaynak:** Carlson et al., 2000:250.

#### 5.4. İş-Aile Rol Çatışmasına Neden Olan Faktörler

Genel olarak iş-aile çatışmasının nedenleri üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar bireye ait olan faktörler, işe ait olan faktörler ve aileye ait faktörlerdir. Pek çok araştırmacı tarafından bireye ait faktörlerin iş-aile rol çatışmasında daha önemli olduğu savunulmuş ve bu konuyu ispatlamak için araştırmalar yapılmıştır. Araştırmalarda bireysel faktörlerden özellikle cinsiyetin iş-aile rol çatışmasında etkin olduğu düşünülerek, üzerinde durulmuştur. Cinsiyetin haricinde yaş ve kişilik de üzerinde durulan konular arasında yer alır. İş-aile rol çatışmasında işe ait faktörler arasında en çok üzerinde durulan nokta çalışma saatleri ve bu konuya ait problemlerdir. Bu konuda aileye ait faktörlerin arasında ise ön plana çıkan, ailede çocuk olup olmaması ve ailenin tipi gibi konulardır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:157). Her üç gruba ait faktörlerin iş- aile rol çatışmasında kendilerine göre ağırlıkları mevcuttur. İş-aile rol çatışmasında etkin olduğu düşünülen faktörler Çizelge 5.1’de gösterildiği gibidir.

**Çizelge 5.1:** İş-Aile Rol Çatışmasının Nedenleri

Bireysel Faktörler	İş İle İlgili Faktörler	Aile İle İlgili Faktörler
Kişilik	Çalışma Saatleri	Çocuk Sayısı ve Yaşı
Cinsiyet	İşin Türü	Yaşam Döngüsü
Yaşam Değerleri	İşin Esnekliği	Ailenin İşlevselliği
Kontrol Odağı	İşe Bağlılık	Aile Tipi
Mükemmeliyetçilik	Rol Yüğü	Çocuk Bakımı Düzeni
	İş Yüğü	Eşin/Ailenin Desteği
	Yönetici Tutumu	Aileye Bağlılık

**Kaynak:** Baykal, 2014:14.

İş-aile rol çatışmasına neden olan başlıca faktörleri; cinsiyet, yaş ve kişilik, çalışma saatlerinin yoğunluğu ve düzensizliği ve aileye bağlı sorunlar gibi farklı sekiz başlık altında toplayabiliriz.

#### 5.4.1. Cinsiyet

İş-aile rol çatışması üzerine yapılan çalışmalarda her araştırmacı konuyu farklı bakış açıları ile ele almıştır. Araştırmacıların üzerinde durduğu etkenlerden ilki cinsiyet olmuştur. İş-aile rol çatışması üzerine cinsiyetin etkisi ilk olarak beklenti teorisi ile gündeme gelmiştir. Beklenti teorisine göre çalışma alanı erkeklere, ev ise kadınlara ait olan alanlardır. Buna bağlı olarak erkeklerin aile yönlerinin daha zayıf kalacağından dolayı eve ait nedenlerden çatışma yaşayabilecekleri, kadınların ise işe ait yönlerinin zayıf kalacağından dolayı işe ait sebeplerden çatışma yaşayabilecekleri öne sürülmektedir. Pleck tarafından geliştirilmiş olan “asimetrik sınırlar teorisi”nde aynı sonuçlar elde edilmiştir. Pleck kadınlar için iş, erkekler için ise ailenin daha esnek sınırlara sahip olduğunu savunmuştur. Bu nedenle de erkeklerin aile, kadınların ise iş sebebiyle çatışma yaşayabilecekleri üzerinde durmuştur (Çarıkçı, 2001:56). Bir anlamda bu alanda, kadınların geleneksel rolleri üzerinde durulmaktadır. Fakat kadınlar artan şekilde çalışma alanı içerisinde yer almaktadırlar.

İş-aile rol çatışmasında cinsiyetin etkisi üzerine farklı araştırmalar yapılmıştır. Bunların bir kısmında cinsiyetin etkisi olmadığı gösterilirken, bazılarında kadın ve

erkeğin çatışma derecesi ile çatışmanın yönü açısından farklılıklar bulunmuştur. Bu farkların altında ise iki görüşten bahsedilmiştir. Buna göre birinci görüş, kadınların erkelere göre işinden ziyade evi ile ilgili sorumlulukların önde olduğu ve bu nedenle yoğun çatışma yaşayabileceklerini savunmuştur. Kısacası, kadının işte yüklenmiş olduğu roller aile istekleriyle daha fazla çatışmaktadır. Neticede çatışmanın yönü kadında işten eve iken, erkekte evden işe olarak gözlemlenmektedir. Konu ile ilgili ikinci görüş ise, kişinin iş ve aile rollerine harcadığı zamana göre çatışma ortaya çıkmaktadır. Kadınlar, ev ve aile içerisindeki rollerini gerçekleştirmek için daha fazla zaman ayırdıkları için, bu görüşe göre iş-aile çatışmasını erkelere nazaran daha yoğun yaşamaktadırlar (Toraman, 2009:26). Genel olarak değerlendirecek olursak burada yoğunluğun olduğu taraf ve zaman faktörü önem kazanmaktadır.

#### **5.4.2. Yaş ve Kişilik**

Kişilerin yaşamış oldukları iş-aile rol çatışması araştırmalarında ele alınan faktörlerden biride yaştır. Çalışmaların sonucunda, genellikle iş-aile rol çatışması ile kişilerin yaşları arasında negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Çalışanın yaşı ilerledikçe, bilgisi, tecrübesi ve maaşının yükseldiği, iş kaynaklı stresinin azaldığı ve iş hayatından kaynaklı sorumlulukların, ailesi ile ilgili sorumluluklarını daha düşük seviyelerde etkiler hale geldiği izlenmiştir (Giray ve Ergin, 2006:86). Sonuç olarak, yaşın büyümesi ile birlikte, bireyin iş ve aile hayatını birbirinden bağımsız hale getirebilme durumu kendini göstermektedir. Doğal olarak da iş ve aile hayatının ayrışması yaşanacak çatışmaları engellemektedir.

Kişilik bireyin fizyolojik ve psikolojik özelliklerinde mevcut olan değişikliklerin, bireyin tutum, davranış ve düşüncelerine yansımasıdır (Güney, 2012b:134). Kişilik, bireyin işini ve etrafını algılaması ve anlamlandırmasında önemli bir etkidir. Birey yaptığı işin önemi ve amacını tam olarak algılar ve kabullenirse, bunun sonucunda kendi amaçları ile çalıştığı kurumun amaçlarını birleştirebilirse, iyi bir sinerji yaratmış olur. Oluşan sinerji durumu hem birey hem de kurum açısından çok kıymetlidir.

Genel itibari ile negatif bir kişilik yapısına sahip olan birey, olumsuz düşünen ve davranan kişilik örneğini sergiler. Olumsuz kişilik yapısına sahip bireyler, her durumda mutsuz ve huzursuz olurlar. Hayatta hep negatif olayları görürler ve sürekli bir gerginlik hali içerisindeyler. Bu nedenle bu bireylerin stres ve çatışma durumunu yaşamaları olağandır. İş-aile rol çatışması ve kişilik özellikleri üzerine

çalışmalar yapan araştırmacılar daha çok A ve B tipi kişilik yapısından bahsetmişlerdir.

A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler başarı odaklıdır. Sürekli çalışırlar, sabırsızdırlar, zor şartlara karşı dayanıklıdırlar, iş hayatında ki rollerini gerçekleştirebilmek için fazla zaman harcayabilir (Durna, 2004:199). A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde yaşanabilecek iş-aile rol çatışmasını inceleyen araştırmalara göre her iki yödede çatışma yaşanabilmektedir.

B tipi kişilik özelliklerini sergileyen bireyler ise kararlı, işleri hayatlarının merkezinde olmayan, güven duygusu ön planda olan kişilerdir. Genel olarak bu kişiler iş yaşantısında sahip olduğu roller ile aile hayatında sahip oldukları rolleri yerine getirirken dengeli davranmaya çalışırlar (Toraman, 2009:28). Bu sebeple bu kişilerin iş-aile rol çatışması yaşama durumları A tipi kişiliğe sahip bireylere göre daha düşüktür.

A ve B tipi kişilik özelliklerinin birbirine baskın olmadan, bir arada bulunan bireyler ise Karma tip kişilik özelliğine sahip bireylerdir (Güney, 2007:514). Bu bireylerde iş-aile rol çatışması yaşayabilirler. Bu durumda gözardı edilmemelidir.

### **5.4.3. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği**

Genel olarak haftalık çalışma saati 40 saat olarak kabul edilse de ülkelere göre bu değişebilmektedir. Özellikle düşük gelirli çalışanlar, fazla çalışma günü veya mesaiye kalmayı ekstra kazanç gibi görebilmektedirler. Oysaki iş-aile rol çatışmalarının en önemli nedenlerinden biri, çalışma saatlerinin düzensizliği ve aşırı çalışma durumudur (Kossek ve ark., 2006:360-361). İş hayatında üstlenmiş olduğu rolleri yerine getirmeye çalışan birey zamanının ve enerjisinin büyük bir kısmını buraya kanalize edeceğinden dolayı iş-aile rol çatışmaları yaşanabilmektedir.

Ayrıca vardiyalı çalışma sistemi öncelikle insanın biyolojisine ters düşmektedir. Vardiyalı sistem, çalışanların fiziksel olarak sağlığını tehdit etmesinin yanın da ruhsal olarak da sıkıntılar yaşamasına neden olmaktadır (İncir, 1998:66). Bu durum doğurduğu negatif sonuçlar sebebiyle iş-aile rol çatışması oluşmasını tetiklemektedir.

Oluşabilecek bu olumsuz durumları ortadan kaldırmak için uygulanan yöntemlerden biri esnek çalışma saatleridir. Bu düzenlemede çalışan, çalışma saatini kendi belirlemektedir. Burada amaç, verimsiz olarak geçirilen zamanı ortadan kaldırmak, bireylerin mutlu ve performanslarını en yüksek oranda gösterebilecek şekilde

çalışmalarını sağlamaktır. İş tatmin düzeyi artan bireyin stres düzeyi azalacak, birey iş ve aile hayatındaki rollerini dengede tutmaya çalışacak ve sonuçta yaşanabilecek iş-aile rol çatışmasının gelişimi önlenmiş olacaktır (Doğan, 1997:121). Stres düzeyi yaşanan çatışmalarda, en önemli belirleyicilerdendir.

#### **5.4.4. İş ve Çalışma Koşulları**

Çalışanın iş hayatında yaşamış olduğu; rol belirsizliği, aşırı iş yükü, kısıtlı zamana ve sorumlulukların artmasına bağlı gelişen gerginlik durumu, bireyin stres düzeyinin artmasına neden olmaktadır. Ortaya çıkan stres düzeyi ile çalışanın çatışma yaşama olasılığı artmaktadır. Ayrıca bazı işlerde, yapısı gereği çatışma durumunu tetikleyebilmektedir. İş stresi başta olmak üzere, bireyin diğer bireylerle iletişiminin yetersiz olması, üst ve amirlerinden istediği desteği alamaması, çalışma ortamının istediği şekilde olmaması (düşük ısı ve aydınlatma, gürültü vb.) gibi durumlar bireyin aile içi durumuna da negatif etkilerde bulunmaktadır (Özen ve Uzun, 2005:132). Tüm bu etkenler bireyin iş verimliliğini ve etkinliğini düşürmektedir.

#### **5.4.5. Medeni Durum**

Yapılan çalışmalar bireylerin medeni durumlarının, verimliliklerine ve çatışma yaşamalarına pozitif ya da negatif etki edebildiklerini göstermiştir. Çalışma hayatı içerisinde bayanların evli olmadan önce sergiledikleri performansları, evlendikten ve özelliklede çocuk sahibi olduktan sonra sergiledikleri performanslarına göre daha yüksek olabilmektedir. Mutlu ve güzel devam eden bir evlilik ve aile hayatının devam ettirilmesinde, önemli bir etken olan ev işlerinin yapılması bayana ait bir sorumluluktur. Kadının çalışma hayatı içerisinde yer alarak, aileye ekonomik olarak destek olmasının yanında, yorulması ve kendine zaman ayıramaması ailesine olumsuz olarak yansiyabilir (Arpacı ve Ersoy, 2007:42). Gelişen bu duruma bağlı ortaya iş-aile rol çatışmaları çıkabilir. Fakat bütün bunların yanı sıra olumlu bir süreç içerisinde devam eden ve iş ve aile rollerinin dengesinin kurulduğu durumlarda çatışma gelişmediği gibi, performans artışı da gözlenebilir.

#### **5.4.6. Çift Kariyerli Aile Yapısı**

Çift kariyerli aileler, hem kadının hem de erkeğin kendi alanları içerisinde belirli bir kariyer düzeyine ulaşmaya çalışmalarıdır. Bu eşler için işleri hayatlarında önemli bir yere sahiptir. Bu konu üzerine yapılan çalışmalarla gösterilmiştir ki, kadının iş hayatına aktif olarak katılımı, onun ev ile ilgili sorumlulukları konusunda farklılık yaratmamıştır. Eşiyle eşit düzeyde statüye sahip bayanlar bile, aile içerisindeki

rollerini bırakamamaktadırlar. Bu nedenle kadının ailesi ile ilgili rollerinin yanına işle ilgili rolleri de eklenmiş olmaktadır. Giderek artan roller bireylerin bu roller arasında kalmasına ve iş-aile rol çatışmasına neden olmaktadır (Toraman, 2009:33-34). Çift kariyerli ailelerde eşler için önemli olan işleridir. İşte başarı elde etmek çok önemlidir. Bu ailelerde genellikle bireyler işlerinin ilk yıllarında, işlerine yoğunlaşırlar ve ailelerine nazaran işe daha fazla zaman ayırırlar. Bu tip ailelerde eşler aralarındaki uyumu iyi kurmalıdırlar.

#### **5.4.7. Çocuk Bakımı Sorunları**

Anne, baba olmanın bireylere verdiği roller farklı farklıdır. Örneğin; bayanların üstlendiği annelik rolü, erkeğin yüklendiği babalık rolüne göre, çok zaman ve enerji gerektirir. Ayrıca; kadınların annelik rolü, öncelikle onların hamilelik olayı, bebek bakımı için işe zaman zaman uzak kalmaları, şehir dışı seyahatlere gitmek istememeleri gibi nedenler çatışma yaşamalarına neden olabilmektedir.

Bireylerin sahip oldukları çocuk sayısı, çocukların yaşları iş-aile rol çatışmalarına sebep olabilmektedirler. Çocukların sayısının artması ve özellikle küçük yaşta olmaları, onlara daha fazla zaman ayrılmasına ve onların ihtiyaçlarının karşılanması gibi nedenler aile-iş rol çatışmasının yaşanmasına neden olabilmektedir (Giray ve Ergin, 2006:87). Çocuklara ait eğitim, sağlık vb. konular, zaman zaman dolaylı da olsa ebeveynlerin problem yaşamasına ve bunların çatışmayla sonuçlanmasına sebebiyet verebilmektedir.

#### **5.4.8. Ailevi Sorunlar**

Kadınlar iş hayatına dâhil olmakla birlikte; aile hayatının gerektirdiği rollerinin üzerine, iş hayatının rollerini de eklemiş oldular. Ayrıca kadınların iş yaşantısına dâhil olması kadın ve erkek açısından rollerin değişmesine neden olmuştur. Fakat erkeklerin aile hayatında aldığı roller, kadınların iş hayatına dahil olarak aldığı rollerle eşit oranda değildir. Bazen bu rol eşitsizliğine bağlı, kadınlarda adaletsizlik duygusu gelişmekte ve bu duygu beraberinde aile içerisinde bir takım problemlerin yaşanmasına yol açabilmektedir. Bu problemler gerekli önlemler alınmadığı zaman bireylerin iş-aile rol çatışması yaşamasına neden olabilmektedir.



## 5.5. İş-Aile Rol Çatışmasının Sonuçları

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, iş-aile rol çatışması bireysel, örgütsel ve ailesel bir takım sonuçlarla bitmektedir. Bu sonuçlar; bireysel, örgütsel ve ailesel olmak üzere üç başlık altında Çizelge 5.2’de gösterildiği gibidir.

**Çizelge 5.2:** İş-Aile Rol Çatışmasının Sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar	Ailesel Sonuçlar
Ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması	Düşük performans	Evlilik tatmininin düşmesi
Stres	İş tatmininde düşme	Aile krizleri ve boşanma
İş tatmininde düşme	Örgütselbağlılığın azalması	Çocuklarla ilgili farklı problemler
Tükenmişlik	İşe devamsızlık	

**Kaynak:** Baykal, 2014:14.

Bireyler yaşamış oldukları iş- aile rol çatışması nedeni ile, aile hayatında birtakım olumsuzluklar ve iş hayatında da kariyer ilerlemede duraklama gibi problemler yaşayabilmektedirler. Bu negatif durumlar sonucunda öncelikle stres ve gerginlik yaşayan birey, ilerleyen zamanda performansta düşme ve saldırganlık gibi durumlar sergileyebilir. Kendine ve etrafına karşı savunma mekanizmalarını kullanmak durumunda kalan birey bir takım ruhsal ve fizyolojik rahatsızlıklar yaşamaya başlar. Bu durum zaman içerisinde iş ve hayat tatminsizliğine ve uzun zamanda da tükenmişlik sendromunun gelişmesine sebep olur (Aytaç, 2001:41). Tüm bu gelişen olumsuz durumlar birleşince iş-aile çatışmasının yaşanması kaçınılmaz olmaktadır.

İş-aile çatışması bireyin ailesinde ve iş hayatında farklı problemler oluşturmasının yanında, örgüte de önemli oranda maliyetler getirmektedir. Birey iş ve aile yaşantısındaki rollerinin isteklerini, dengede tutamadığı zaman performansı düşmekte, işe devamsızlığı arttırmakta, işgücü devri artmakta, örgüte bağlılığı azaltmaktadır (Özen ve Uzun, 2005:135). Sonuçta bu problemler verimsizliğe ve yabancılaşmaya neden olmaktadır.



## **6. İŞ-AİLE ROL ÇATIŞMASININ TÜRLERİ, BU KONUDA İLERİ SÜRÜLEN TEORİLER VE İŞ-AİLE ROL ÇATIŞMASININ İŞE YABANCILAŞMA İLE İLİŞKİSİ**

İş-aile rol çatışması, bireyin deneyimlerini temel alan bir stres kaynağıdır ve bireyin iş ve aile yaşantısındaki rollerine bağlı gelişen sorumluluklarının bir biri üzerin de kurdukları baskı sonucu olarak gelişen bir tür roller arası çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Bugün araştırmacılar iş-aile rol çatışmasının farklı formlarını düşünmeye başlamıştır. Greenhaus ve Beutell'in tanımlaması ile bağlantılı, literatürde yer alan üç tür iş-aile rol çatışması tanımı aşağıda belirtildiği gibidir (Carlson et. all., 2000:249-250; Greenhaus ve Beutell, 1985:86):

- Zaman temelli çatışma: Bir rolün yerine getirilmesi için ayrılmış olan zamanın, diğer bir rolün gerçekleştirilmesini zorlaması,
- Gerilim temelli çatışma: Bireyin bir rolünü yerine getirirken yaşadığı zorlukların, diğer role katılımını engellemesi,
- Davranış temelli çatışma: Bireyin rolünü gerçekleştirirken ihtiyacı olan davranışın, diğer rolleri için uygun olmaması durumlarını anlatmaktadır.

### **6.1. İş-Aile Rol Çatışmasının Türleri**

Greenhaus ve Beutell 1985 yılında yaptıkları çalışmalarında iş-aile rol çatışmasını, yaşanan çatışmanın kaynağını, temel nokta olarak sınıflandırmışlardır. Bu sınıflamaya göre çatışmalar, Şekil 6.1'de gösterildiği gibi zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olarak üç başlık altında toplanmıştır (Baykal, 2014:13).

İş Alanı Baskıları		Çatışmanın Türü		Aile Alanı Baskıları
-Zaman Esaslı Çalışma Saati Yoğun/Vardiyalı Çalışma	→	Bir role ayrılan zamanın diğer rolün gereksinimlerini gerçekleştirmeyi güçleştirmesi	←	-Zaman Esaslı Eşin Çalışması Küçük Çocuk-Aile Yapısı
-Gerginlik Esaslı Rol Çatışmalar Rol Belirsizlikleri	→	Bir rolün yarattığı gerginliğin diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesini engellemesi	←	-Gerginlik Esaslı Aile içi Anlaşmazlıklar Eşin Yetersiz Desteği
-Davranış Esaslı Gizlilik ve Objektiflik gibi Beklentiler	→	Bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesini engellemesi	←	-Davranış Esaslı Sıcaklık ve Açıklık gibi Beklentiler

**Şekil 6.1:** İş-Aile Rol Çatışması Türleri. **Kaynak:** Baykal, 2014:13.

### 6.1.1. Zaman Temelli Çatışma

Zaman temelli çatışmanın, temel ögesi sınırlı zamandır. Bireyin üstlenmiş olduğu bir rolü yerine getirirken, zaman baskısı nedeni ile diğer gerçekleştirmesi gereken bir rolün isteklerini ve beklentilerini karşılayamaması durumunda ortaya çıkan çatışma türüne, zaman temelli iş-aile çatışması denir (Aras ve Karakiraz, 2013:3). Rollerini gerçekleştirmek için ayrılan süre önemlidir.

Kısıtlı zamana bağlı olarak gelişen çatışma, iki farklı biçimde meydana gelmektedir. Bunlardan ilki, bireyin yerine getirmesi gereken bir role ayırdığı zaman, diğer yapması gereken rolün gerçekleşmesini olanaksız kıldığında ortaya çıkar. İkincisi ise, bireyin bir rolün beklentilerini karşılarken diğer bir rolün beklentilerini karşılamak için düşünsel anlamda meşgul olması sonucu gelişir (Toraman, 2009:18). İş-aile rol çatışmasının ortaya çıkmasında sadece rolü gerçekleştirmek için ayrılan zaman değil, rol hakkında düşünmek içinde ayrılan zaman da çatışmanın çıkmasına neden olabilmektedir.

Değişen ve gelişen zaman içerisinde bireyin yerine getirmesi gereken her yeni görev, diğer rollerine ayırdığı zamanı kısaltarak, rolün beklentilerini karşılamasını zorlaştırır ve birey zaman temelli çatışma yaşar. Zaman temelli çatışmanın işten ve aileden kaynaklı bazı sebepleri vardır. İş hayatından kaynaklanan sebepler; uzun çalışma saatleri, yoğun çalışma ve esnek olmayan çalışma koşullarıdır. Aile hayatından

kaynaklanan sebepler ise; çocukların sorumluluğunun büyük önem taşıması, çocuklara bakmak için gerekli olan saatlerin uzun olması, bireyin medeni hali, annenin çalışması ve evde yaşlı bakımındır (Baykal, 2014:13). Hem iş hem de aile açısından çatışmaya neden olan pek çok faktör daha sayılabilir.

Rasyonel teori, iş hayatında yaşanan rol çatışmasını cinsiyet boyutunda açıklamaya çalışmıştır. Bu durumu açıklamaya çalışırken cinsiyet ile rol arasında yaşanan çatışmayı zaman temeli üzerine oturtmuştur. Burada varılan sonuç, kadınların iş ve aile yaşantılarında yerine getirmeleri gereken rollere, erkeklere oranla daha fazla süre harcamak zorunda kalmaları ve yine erkeklere oranla çatışmayı daha fazla yaşadıklarıdır. İşyerinde yoğun ve düzensiz çalışma saatleri gibi faktörler kadın çalışanlarda aile sorumluluklarının gerçekleştirilmesi hakkında zaman baskısı yaratarak, iş memnuniyetinin düşmesine sebep olmaktadır. Ayrıca ev işleri ve çocuk bakımı hakkında yükümlülüklerin büyük bir kısmının kadınlara ait olmasından dolayı bazı zamanlarda kadınlar işlerini bırakabilmektedirler (Toraman, 2009:18). Özellikle bizim gibi geleneksel aile yaşantılarının bulunduğu toplumlarda bu durumla sık karşılaşılabilir.

### **6.1.2. Gerilim Temelli Çatışma**

Bireyin üstlendiği bir rolünü yerine getirirken, yaşamış olduğu gerginliğin diğer rollerini yerine getirirken o roller üzerine etki ederek rol performansını etkilemesine, gerginlik temelli çatışma denir. Başka bir ifade ile; gerginlik temelli çatışma, bireyin bir rolünü gerçekleştirirken ortaya çıkan gerginliğin diğer yerine getirmesi gereken rollerinin gerçekleşmesini engellemesi durumudur (Özen ve Uzun, 2005:132). Rollerini yerine getirirken bireyin yaşayacağı baskı ve gerginlik durumu bu çatışmanın ana kaynağıdır.

Gerginlik esaslı çatışmalarda, birey bir alanda stres yaşadığı zaman, yaşadığı bu stresin neden olduğu yorgunluk ve kızgın olma halinin, diğer alanlarda bireyin performansını negatif yönde etkilemesi durumudur. Psikolojik problemlerin yol açtığı veya gerilim esaslı çatışma olarak isimlendirilen bu çatışma biçiminde, iş veya aile hayatından kaynaklanan rolünün bireyde bıraktığı negatif psikolojik sonuçlar, diğer rollerin gerçekleştirilmesini engellemektedir (Çarıkçı, 2001:33). Gerilim kaynaklı bu çatışma türünde; psikolojik etkenler çatışmanın doğuşuna neden olabildiği gibi, çatışma sonrasında bir takım psikolojik problemlerin ortaya çıkmasına da neden olabilmektedir.

Bir çalışmada gerginlik temelli çatışma, bireyin iş veya aile hayatındaki psikolojik olayların farklı bir alana taşınması olarak tanımlanırken, diğer bir çalışmada bireyin çalışma veya aile hayatında yerine getirmesi gereken rol sebebiyle yaşadığı stres ve baskının, öteki rolün beklentilerinin karşılanmasının engellenmesi ya da aksatılması olarak tanımlanır. Kinnunen ve Mauno ise gerginlik temelli çatışmayı, bireyin bir rolündeki gerilim belirtilerinin diğer rollerindeki performanslarını etkilemesi olarak tanımlamışlardır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:73). Örnek verecek olursak, çalışan bir kişi gün içerisinde yaşamış olduğu olumsuzluklar sebebiyle evine yorgun, sinirli ve telaşlı olarak gelir ve gelişen bu durum ailesi hakkında bazı sorumluluklarını yerine getirmesini engellerse gerginlik temelli çatışma gelişir. Konu ile ilgili bir başka örnek vermek istersek, evinde eşi ile kavga eden veya çocuğu ile ilgili bir konuda sinirlenen kişinin bu durumu işine, amirine veya çalışma arkadaşlarına yansıtması da gerginlik esaslı çatışmaya neden olmasındır (Baykal, 2014:14). Verilen her iki örnekte de görüldüğü gibi, bir alanda gelişen negatif durum veya gerginlik bireyin diğer alanlarına da taşınmakta ve performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

### **6.1.3. Davranış Temelli Çatışma**

Davranış temelli çatışma, bireyin üstlenmiş olduğu bir rolünü yerine getirirken sergilediği davranışların diğer bir rolündeki davranışlarıyla uyuşmaması sonucunda ortaya çıkar. Bir rolde istenilen davranışlar, tutumlar ve değerler, diğer roldekilerle çeliştiği zaman, kişinin yüklenmiş olduğu değişik rollerin kuralları ve talepleri arasında terslikler olduğunda davranış esaslı çatışma ortaya çıkar (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009:156). Örneğin, başarılı bir çalışma hayatını elde etmeye çalışan bir bireyden çalışkan, atik ve işini tam anlamıyla yerine getirmek gibi özellikler beklenir. Aynı bireyin bu durumun karşılığında aile yaşantısında destekleyici, sabırlı, sebatkâr ve aileye yönelimli olması gerekir. Bu birbirine karşıt gelen davranışsal beklentiler, bir alandan diğer bir alana geçiş esnasında stres yaratarak, roller arasında çatışmaya sebebiyet verebilmektedir (Toraman, 2009:19-20). Bireyin hem aile hem de iş yaşantısı içerisinde sergilediği davranışlar birbirini etkilemektedir.

Yapılan araştırmalar kişinin cinsiyetine göre, sahip olduğu rollerde çatışma derecelerinin değiştiğini göstermiştir. Özellikle ataerkil hakimiyetin olduğu toplumlarda, bayanlar geleneksel rolleri ve bu rolleri yerine getirirken toplum tarafından beklenen ile iş hayatının uyuşmaması nedeniyle erkeklere oranla daha

çok çatışma yaşamaktadırlar (Temel, Yakın ve Misci, 2006:29). Cinsiyet iş-aile rol çatışmasında önemli bir faktördür.

Özetle; çalışma ve aile hayatında üstlendikleri rollerin gereği göstermeleri gereken davranışların birbiri ile bağdaşmaması sonucu davranış temelli çatışma meydana gelir. Bireyler gelişigüzel bir gün içerisinde bile farklı davranışlar sergilemeleri gereken değişik roller üstlenirler. Çalışma hayatında bireyin üstlendiği roller cesur, iddialı, ketum olmasını gerektirirken, aile hayatındaki rolü sevecen, cana yakın ve duyarlı olmasını gerektirir. O nedenle, özellikle bazı mesleklerde davranış temelli çatışmanın yaşanılması önlenemez bir durumdur (Efeoğlu, 2006:18). Bireyler bu çatışmaların yaşanmaması için, ev ve iş yerinde göstermeleri gereken davranışları iyi bilmeliler ve ona göre doğru hal tarzını sergilemelidirler.

## **6.2. İş-Aile Rol Çatışması Konusunda İleri Sürülen Teoriler**

İş-aile rol çatışması üzerine öne sürülen teoriler genel olarak iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlar süreç ve etkileşim teorileridir. Süreç teorileri rasyonel teori, cinsiyet rolü beklentileri teorisi, iş istekleri-kontrol modeli teorisi ve iş-aile sistem teorisidir. Etkileşim teorileri ise; ayırma teorisi, telafi teorisi, uyum teorisi ve taşıma teorisi olarak dört başlık altında toplanmaktadır. İş-aile rol çatışması teorilerini bu ana başlıklar altında ele alarak inceleyeceğiz.

### **6.2.1. İş-Aile Rol Çatışması Süreç Teorileri**

İş-aile rol çatışmasının etkileri bireyin sadece işi ve ailesi ile sınırlı kalmayıp, tüm hayatını etkilemektedir. Bu sebeple konu üzerine konuşurken global bir bakış açısıyla konuyu ele almak gerekir.

İnsan hayatının tüm evrelerini etkileyen iş-aile rol çatışması süreci bazı teorilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Bu teorilerin en önde olanlarını, rasyonel teori, cinsiyet rolü teorisi, iş istekleri-kontrol modeli teorisi ve iş-aile sistem teorisi olarak söyleyebiliriz.

#### **6.2.1.1. Rasyonel Teori**

Bu teoriye göre bir birey tarafından algılanan çatışma derecesi, bireyin çalışma ve ev hayatındaki rollerini gerçekleştirmek için ayırdığı toplam saat ile orantılı olarak artmaktadır (Çarıkçı, 2001:38). Çatışmanın ana kaynağının iş ve aile rollerine ayrılan zamanın süresinden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Bu teoriye göre bir bireyin iş yaşamındaki rollerini yerine getirirken harcadığı zamanın yükselmesi ile

yaşayabileceği iş-aile rol çatışmasının artacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Yine tam tersi olduğunda, yani aile rollerine ayrılan zamanın iş rollerini gerçekleştirmek için ayrılan zamana göre artış göstermesinin de aile-iş çatışmasına neden olacağı aşikârdır.

Rasyonel teori; iş-aile rol çatışmasında zaman ve çatışma arasındaki ilişkiyi, kadınların ve erkeklerin toplumsal istekleri karşılayacak biçimde davranışlar sergileyecekleri ve bayanların aile hayatındaki rollerine, erkeklerin ise çalışma hayatlarındaki rollerine daha ılımlı oldukları varsayımı üzerine oturtulmuştur. Bu duruma göre, çalışan kadınların erkeklere oranla çocuk bakımına ve ev işlerine daha fazla süre ayıracakları ve buna bağlı olarak kadınların daha fazla aile-iş rol çatışması yaşayacağı değerlendirilmiştir. Bu duruma benzer biçimde erkeklerin çalışma hayatlarında ki rolleri gerçekleştirmek için daha çok zaman harcayacakları ve bu sebeple iş-aile rol çatışmasını kadınlara göre daha fazla yaşayacakları öne sürülmüştür (Toraman, 2009:21-22).

Ayrıca, profesyoneller ile yöneticiler hakkında yapılan başka bir araştırmada, iş hayatındaki rollerin daha ön plana çıktığı ve cinsiyetin fark yaratmadığı sonucuna varmışlardır. Bu çalışmaya göre, kurumlarında yönetici ve profesyonel olarak çalışan bireylerin haftalık çalışma saatlerinin diğerlerine oranla iki kat daha fazla olabildiği ortaya konmuştur. Sonuçta; iş rollerine ayrılan zaman, aile rollerine ayrıldandan fazladır ve kadın, erkek fark etmeksizin yaşanan çatışma iş-aile rol çatışması yönünde gerçekleşmektedir (Çarıkçı, 2001:39-40). Bireyin cinsiyeti fark etmeksizin hangi role daha fazla zaman ayrılırsa çatışma diğer yönde gerçekleşmektedir.

#### **6.2.1.2. Cinsiyet Rolü Beklentileri Teorisi**

Bu teorinin temellerini, geleneksel cinsiyet rollerinin oluşturduğu ve iş-aile rol çatışmasının yönünün ve seviyesinin belirleyicisinin de yine cinsiyet olduğu kabul görmektedir. Toplumsal dinamiklerin her geçen gün değişmesine rağmen, geleneksel cinsiyet rolleri devam etmektedir. Bu roller erkek ve kadın için farklı öncelikler sunmaktadır. Buna göre erkekler için iş, kadınlar için aile, çocuk ve ev sorumlulukları ön plandadır (Baruch, Biener ve Barnett, 1987:130-131). Bu teoriye göre, birey karşı cinsin rollerine ne kadar çok ilgi duyarsa ve o rolü gerçekleştirmek için ne kadar fazla zaman ayırırsa o kadar şiddetli çatışma yaşar.

Bu durumdan şu çıkarım da bulunabiliriz. Kadınların iş rollerine olan, erkeklerin ise aile rollerine olan aşırı ilgisi, kadınların iş-aile rol çatışması, erkeklerin ise aile-iş rol

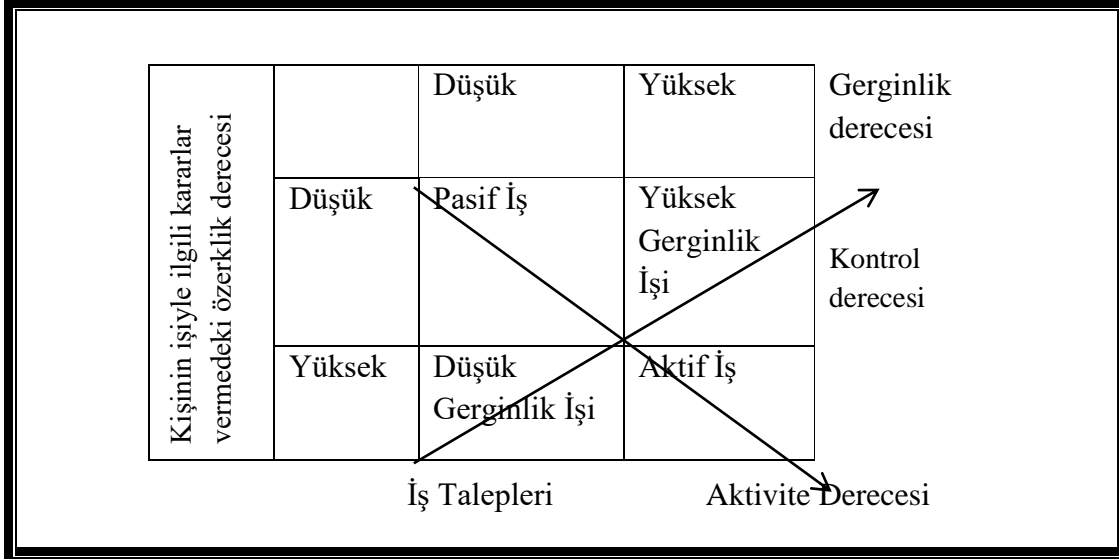


çatışması yaşamasına neden olur. Higgins, iş-aile rol çatışmasının meydana gelmesinin baş nedenini, geleneksel rol baskılarından ziyade erkek ve kadınların kendi rollerini algılama biçimlerinden kaynaklandığını vurgulamıştır. Bireyler rolleri için ayırdıkları zamanı cinsiyet beklentileri teorisinin belirttiği çerçevede dahilinde algılayacakları çatışmanın da bahsedilen biçimlerde gerçekleşmesi kaçınılmazdır (Çarıkçı, 2001:41). Bu çatışmanın önlenmesi için bireyler rollerini ve gereklerini iyi yorumlamalıdır.

### **6.2.1.3. İş İstekleri-Kontrol Modeli Teorisi**

Karasek tarafından geliştirilen ve iş kontrolü ve mesleki stresin en çok araştırılan modellerinden biri, Karasek İş Gerginlik Modeli veya iş talepleri-kontrol modeli olarak bilinen bir modeldir. Bu model bir işin psikolojik talepleri yüksek olduğunda ve işin üstündeki kontrol seviyesinin düşük olduğunda, sağlık durumunun ve konforun düştüğünü göstermektedir. Bununla birlikte talep ve kontrol yüksek olduğunda, birey rollerini gerçekleştirmek için artan bir motivasyon gösterecektir (Daniels ve Guppy, 1994:1525-1526). Şekil 6.2’de gösterildiği gibi, bireyin işi üzerinde sahip olduğu kontrol düzeyi ile iş istekleri arasındaki ilişki, bireyin stres düzeyini etkilemektedir.

Karasek, yüksek düzeyli beklentilerin olduğu bir işte, çalışan bireyin bu beklentileri karşılayabilmek için bazı yöntemler geliştirdiği ve çalışma koşullarını kontrol altına almaya çalıştığını belirtmiştir. Bireyin geliştirdiği bu yöntemler üzerinde sınırlamalar olduğunda, bireyde stres veya çatışma gelişir. İş beklentilerinin yüksek ve bireyin kontrolünün düşük olduğu durumlarda, bireyin stresi en yüksek düzeyde olur. Ters durumda ise bireyin stres düzeyi en alt seviyelerdedir. Bu modele göre bireyin işi üzerindeki kontrolü, bireyin yeteneklerini gösterebilmesi ve işi ile ilgili kararlara katılabilme durumunu oluştururken, işin istekleri boyutunu ise belirli bir süre içerisinde çalışandan istenilen iş miktarı ve birbiri ile zıt işler oluşmaktadır (Karasek, 1979:287-288). Belirtilen bu boyutlardaki öğeler denge içerisinde tutulamazsa çatışma ortaya çıkmaktadır.



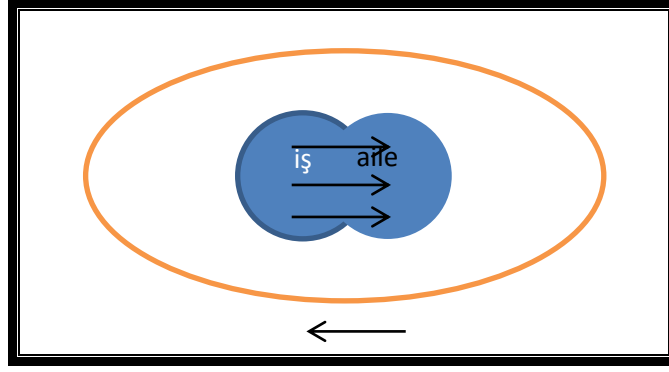
**Şekil 6.2:** Karsek'in İş-Gerginlik Modeli. **Kaynak:** Karsek, 1979:288.

Çalışma stresinin sebeplerini açıklayan Şekil 6.2'de gösterilen Karasek modeli iş-aile çatışması içinde kullanılmıştır. Buna göre bireyin yaşadığı çatışmanın seviyesi bireyin yerine getirmesi gereken rollerin istekleri miktarı ile bireyin rollerini kontrol edebilme düzeyi belirlemektedir. Kısacası; yaşanan iş-aile rol çatışması, rollerin istekleri ve rolün kontrolü arasındaki etkileşimler neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bireyin iş hayatındaki rolleri ile ilgili isteklerin fazla olması ve rolü üzerindeki kontrolünün az olması durumunda iş-aile rol çatışması, tersi durumda ise aile-iş rol çatışması yaşanmaktadır (Çarıkçı, 2001:41). Her iki durumda önemlidir.

Tüm bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere işi veya ailesi üzerinde kontrolü olan birey, her iki durumda da kontrolü olmayan bireye göre daha az olasılıkla çatışma yaşar

#### 6.2.1.4. İş-Aile Sistem Teorisi

İş ve ailenin yarı bağımsız ve birbirine geçmiş ve birbirlerine önemli etkilerde bulunan açık sistemler olarak tanımlandığı bu model, genellikle Pleck modeli veya asimetrik esnek sınırlar teorisi olarak bilinmektedir ve Şekil 6.3'de gösterildiği gibidir.



**Şekil 6.3:** İş-Aile Sistemi. **Kaynak:** Çarıkçı, 2001:44.

Aile ve çalışma hayatının kendilerine ait işleri, girdileri ve bu girdilerin oluşturduğu çıktıları ve süreçleri vardır. Aile ve iş başlıca isteklerini karşılıklı birbirlerinden karşılarlar. Ailenin devamlılığını gerektiren maddi imkânlar iş tarafından karşılanırken, işin devamlılığını sağlayan insan ise aile tarafından karşılanmaktadır. Bu manalarda bu iki sistem birbiri ile bağlı olmasının yanında, birbiri ile çelişen durumlarda göstermektedir. Pleck'e göre iş-aile rol çatışmasında belirleyici etken iş ve aile sistemlerinin sınırlarıdır. Sınırlar hangi sistemde daha keskin ise, o sistemde çatışma çıkma olasılığı yüksektir (Çarıkçı, 2001:45). Genel olarak ele alındığı zaman özellikle iş, bireylerin maddi ihtiyaçlarını karşıladığı için aileye göre daha ön plana çıkmaktadır. Bu durumda işin sınırlarının daha keskin olduğu değerlendirilmektedir. Bu sebepten de iş-aile rol çatışmasının, aile-iş rol çatışmasına oranla daha fazla görüleceği düşünülmektedir.

### **6.2.2. İş-Aile Rol Çatışması Etkileşim Teorileri**

İş ve aile sistemleri arasında bir etkileşim olduğundan bahsedilmektedir. Bu etkileşim bireyin bütün hayatı üzerinde etkin olduğundan dolayı ön plana çıkmış durumdadır. literatür incelendiğinde bu etkileşim bazı teorilerle açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu teorilerin bazıları aşağıda açıklandığı gibidir.

#### **6.2.2.1. Ayırma Teorisi**

Ayırma teorisi; İş ve aile arasındaki ilişkileri inceleyen ve bu konuya açıklık getirmeye çalışan en eski teoridir. Teorinin temelinde iş hayatı ve aile hayatı tamamen birbirinden bağımsız olan sistemler olarak kabul edildiği için “ayrı dünyalar modeli” olarak da isimlendirilmektedir. Aynı zamanda üzerinde en çok fikir yürütülen ve yorumlar yapılan bu teoridir. Ayırma teorisi kadınların iş hayatı içerisinde artması ve iki gelirli aile tanımının yapıldığı zamana kadar, iş ve aile arasındaki etkileşimi inceleyen teori olmuştur (Yuen, 1995:267). Burada işin ve

ailenin birbirinden ayrılması ve bir yerde olan durumların diğer tarafa yansıtılmaması, çatışmanın çıkmaması için önemlidir.

İş ve aile etkileşiminde, iş hayatının ve ev hayatının birbirinden ayrılması hakkında iki değişik görüş mevcuttur. İlk görüşe göre, iş ve aile orijinde birbirinden ayrı alanlar olduğundan dolayı, işin ve ailenin birbirini etkilememesi doğal süreç içerisinde gelişmekte ve alanlar arasında normal koşullarda etkileşim olmaması gerekmektedir. İkinci görüşte bu olay doğal bir süreç değildir. Çalışanın iş ve aile hayatını problemsiz geçirebilmek için geliştirdiği bir durumdur (Toraman, 2009:21). Çalışan hayatında çatışma yaşamak istemediği için böyle bir yaklaşım içerisine girmektedir.

Bu teoriye göre, bireyin işi ve ailesi farklı alanlardır. Hiçbir şekilde birbirlerini etkilemezler. Sonuçta, evde olan olaylar evde kalır, işte olanlar işte kalır. Aile alanını sevgi, saygı ve birliktelik gibi özellikler, iş alanını ise rekabet, yarış gibi öğeler oluşturmaktadır. Buna göre, birey işindeyken objektif ve evindeyken subjektif özelliklerle uyum içerisinde olmalıdır. Birey aile hayatındaki rolleri ile ilgili problemleri çalışma hayatına, çalışma hayatındaki rolleri ile ilgili problemleri ise ailesine taşımamalıdır. İki alandaki roller tamamen bir birinden ayrılmalıdır (Çarıkçı, 2001:46). Bireyin iş ve ailesinde üstlenmiş olduğu rolleri birbirini etkilememelidir. Eğer bu durum gerçekleştirilebilirse herhangi bir çatışma yaşanmaz. Aksi takdirde iş-aile rol çatışması yaşanacaktır.

#### **6.2.2.2. Telafi Teorisi**

Bireyin iş ve aile yaşantıları arasındaki dengenin üzerine kurulması nedeniyle, dengeleme teorisi olarak da adlandırılan bu teoride çalışanın iş hayatından duyduğu doyum ile aile hayatından aldığı tatmin arasında ters ve olumsuz bir ilişki olduğu savunulmaktadır. Bu teoride iş yaşamından sağlanan doyum ile aile yaşamından sağlanan doyumdan hangisi ön planda ise daha geride kalan tarafın dengeye getirileceği varsayılmaktadır. Burada işinden memnun olmayan çalışan, performansını iş dışı rollere veya aktivitelere yönlendirecektir. Aksi durumda ise tam tersi bir durum gelişecek ve çalışan enerjisini iş hayatındaki rolleri gerçekleştirmek için kullanacaktır (Aşan ve Erenler, 2008:208). Çatışmanın gelişmemesi için bireyin iş ve aile hayatındaki rollerini gerçekleştirirken eşit düzeyde memnuniyet duyması gerekir. Ters durumda iş-aile rol çatışmaları yaşanabilmektedir.

Telafi teorisine göre çalışan, iş hayatı içerisinde yaşadığı olumsuzlukları, mutsuzlukları ve tatminsizliği iş hayatının dışındaki alanlarda düzeltmeye uğraşır. İş hayatı içerisinde istediğini elde edemeyen bireyler, iş hayatları haricindeki aile, arkadaş gibi farklı ilişkileri kuvvetlendirme ve bu alanlardan kendilerine mutluluk yaratma yolunu tercih ederler (Keser, 2007:214). Bireyler bir alanda bulamadıkları tatmini diğer alanlarda yaşayarak dengeyi kurmaya çalışırlar. Bu teori kapsamında bireyin çalışma ve ev yaşantısı arasındaki ilişki, bireyin iş-aile yaşam dengesi kurularak açıklanmaya çalışılmasının yanında, zaman gibi kısıtlı kaynakların göz ardı edilmediği unutulmamalıdır.

### **6.2.2.3. Uyum (Adaptasyon) Teorisi**

Uyum teorisi; bireyin iş veya aile hayatında yerine getirmesi gereken rollerinden birini tercih etmesi, o alana ait rollere daha fazla ilgi gösterirken, diğer alana ayırmış olduğu ilgi düzeyinin azalması durumu olarak tanımlanır. Uyum teorisinin süreci, telafi teorisinin süreci ile tam aksi yönde gelişmektedir. Telafi teorisine göre iş veya aile yaşantısı içerisinde ortaya çıkan negatif durumlar diğer alanda telafi edilmeye çalışılır, uyum teorisinde ise iş veya aile yaşantısından birine gösterilen aşırı ilgi, diğer tarafa gösterilen ilgiyi azaltmaktadır. Örneğin; işinde doyum sağlayamayan birey, ailesine daha çok ilgi göstermesi, uyum teorisini açıklarken, aynı bireyin ailesinde daha mutlu olması sonucu işine daha az ilgi göstermesi telafi teorisini açıklar. Bu örneklerde bu iki teorisin zıt işlediğini gösterir. Uyum ve telafi teorilerinin sonuçları ortaktır. Her iki teoride iş hayatı ve aile hayatına dengeli bir biçimde sunulamayan ilgi ve bireyin bu iki alana eşit ilgiyi verememesi bir tarafın rollerinin baskınlığı ile sonuçlanır (Lambert, 1990:246-248). Oysa ki, istenilen alanlar arası baskınlık değil, dengenin kurulabilmesidir.

### **6.2.2.4. Taşıma Teorisi**

Bu teori, iş veya aile hayatında meydana gelen gelişmelerin, diğer hayat alanlarını da etkileyeceği düşüncesinden hareketle iş-aile çatışmasını açıklamaya çalışmıştır. Greenhaus ve Beutell çalışma veya ev hayatından birisinde ortaya çıkan stres yaratıcı olayların, diğer yaşam bölgelerinde de stres doğuracağını öne sürmektedirler. Bu durumun sonucunda taşıma kuramına göre hem iş hem de aile hayatını etkilediği ve aile yaşamının da iş yaşamını etkilemektedir. Örneğin; birey iş yaşantısında ki rollerini yerine getirirken mutsuz olursa, bu durum ev yaşantısını da etkileyecek ve aile yaşantısı içerisindeki rollerini yerine getirirken mutsuz olacak ve tam performans

gösteremeyecektir. Tüm bunlar ele alındığı zaman, taşıma kuramının negatif olduğu kadar pozitif etkilerinin olduğu göz ardı edilmemelidir. Pozitif olan etkilere bir örnek vermek gerekirse, iş başarısı ve iş tatmini yüksek olan birey bunun yarattığı pozitif sonuçlarla mutlu olacak ve aile yaşantısı içerisindeki görevlerinin de de daha yüksek performanslar sergileyecektir (Efeoğlu, 2006:17). Gelişen olaylar sonucunda taşıma kuramının çift yönlü olacağı ve negatif etkileri kadar pozitif etkilerinin de önemli sonuçlar doğuracağı bilinmelidir.

### **6.3. İş-Aile Rol Çatışması ve İşe Yabancılaşma**

İş ve aile yaşantısı içerisinde kendisinden farklı rolleri yerine getirmesi beklenen bireyler, rollerin farklı olması, aynı zamanda gerçekleştirilmesinin gerekliliği veya rollerin yerine getirilmesi için ayrılan kaynak kullanımındaki dengesizlik gibi durumlardan dolayı çatışma yaşamaktadırlar. Bireylerin yaşamış oldukları bu çatışmalar karşımıza iki farklı kavram olarak çıkmaktadır. Bunlardan ilki, aileye ayrılan kaynakların, bireyin iş unsurları tarafından engellenmesi sonucunda ortaya çıkan işin aile ile çatışması, ikincisi ise işe ayrılan kaynakların aile unsurlarınca engellenmesi sonucu ortaya çıkan ailenin iş ile çatışmasıdır. Bu çatışmalar; zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli iş-aile rol çatışması olarak sınıflandırılmaktadır (Carlson et. all., 2000:249-250). Bu sınıflandırma araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalar sonucunda son olarak kabul edilendir.

İş-aile rol çatışmasının son bir meta analizinde araştırmacılar farklı ölçümlerden kaynaklanan farklı sonuçlara dikkat çekmişlerdir. Araştırmacılar çatışmanın yönü ve doğası arasındaki durumu daha net ayırt etmek için, ihtiyaç duyulan ölçüler ve daha fazla tutarlılığın sağlanabilmesi için çaba ve önlemlerin geliştirilmesi konusu üzerinde durmuşlardır (Pearson et al., 2003:176). Ayrıca iş-aile rol çatışması durumu; Kahn ve arkadaşları tarafından kavramsallaştırılmıştır ve çok boyutlu hale Greenhaus ve Beutell tarafından getirilmiştir (Arslan, 2012:102). Günümüzde de genel olarak bu çok boyutlu hali ile ele alınmaktadır.

Araştırmacılar birçok yönden iş-aile rol çatışmasını ölçmüşlerdir. Fakat geleneksel araştırmacılar tek yönden iş-aile rol çatışmasını ele almışlardır. Son zamanlarda iş-aile rol çatışması iki yönlü olarak ele alınıp, değerlendirilmeye başlanmıştır.

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması hakkında birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Byron, bu konunun son yıllarda yoğunlukla incelenmesini bir takım sosyal değişimlerle açıklamıştır. Ayrıca cinsiyet farklılığının iş aile çatışmasındaki yeri sık

sık incelenmiştir (Çelik ve Turunç, 2009:225). Burley- Frone gibi bazı araştırmacılar çalışmalarında iş-aile rol çatışmalarında cinsiyet farklılığının önemli bir etken olduğu ve bayanların bu tür çatışmaları, erkeklere oranla daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır (Pearson et al., 2003:177).

İş-aile rol çatışması bireysel, ailesel ve örgütsel alanlarda birçok istenmeyen sonuçlar doğurmaktadır. Bireysel alanda yaşanan sorunlar arasında stres, ruhsal ve fiziksel anlamda sağlık problemleri oluşması ve tükenmişlik sendromunun gelişmesini sayabiliriz. İş tatmininde, verimlilikte, performansta düşüş, iş devir hızında yükselme ve işe yabancılaşma durumlarını iş-aile rol çatışmasının örgütsel sonuçları olarak söyleyebiliriz. Bireylerin evlilik tatminlerinde azalma, aile de oluşan krizler ve boşanma, aile hayatı açısından iş-aile rol çatışmasının istenmeyen sonuçlarıdır.

İş-aile rol çatışması sonucu gelişen, istenmeyen bu durumların arasında özellikle bireyin yaşadığı işe yabancılaşma, hem birey hem de kurum açısından çok önemlidir. Bireylerin yaşamış oldukları işe yabancılaşma durumlarının temelinde; bireyin üzerinde oluşan stres, iş tatminsizliği, örgütsel adaletsizlik duygusu, iş ve aile yaşamları arasında yaşanan rol çatışmaları vb. durumlar vardır. Örneğin; Ashforth ve Humphrey, yaptıkları çalışmanın sonucunda yaşanan duygusal uyumsuzlukların bireyin güven duygusunun düşmesine, tatminsizliğe, depresyona ve sonuçta işe yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olduğunu göstermişlerdir (Ashforth and Humphrey, 1993:89-92).

Çalışan kadın sayısının artmasına ve buna bağlı olarak kadın rollerinin değişmesine rağmen, toplum hala çocuk bakımı, ev işleri gibi rolleri kadından beklemektedir. Yapılan araştırmalar, kadınların ev içerisinde erkeklere göre daha fazla rol üstlendiğini göstermiştir. Kadınların işleri sıklıkla diğer görevlerinin önüne geçmekte ve bu durumda kadının iş ve aile rolleri arasında çatışmaların doğmasına ve bu çatışmalarda kişi de yaşam ve iş memnuniyetsizliği, tükenmişlik sendromu ve işe yabancılaşma gibi negatif sonuçların doğmasına neden olmaktadır (Arslan, 2012:100-102).

Bilindiği gibi hemşirelik, bizim ülkemizde genel olarak bir bayan mesleğidir. Hemşirelerin birçoğunun bayan olması iş rollerinin yanında; onlara eş olma, anne olma gibi farklı ve önemli rolleri bir arada gerçekleştirmeleri yükünü getirmektedir. Farklı görevler, fazla sorumluluk, artmış iş yükü, psikolojik baskı gibi sosyal ve psikolojik istekler ile vardiyalı çalışma, değişen ve genişletilmiş çalışma saatleri gibi

işin yapısal gereklilikleri birleştiği zaman; iş stresi, iş memnuniyetsizliği, zayıf performans ve işe yabancılaşma gibi önemli subjektif sonuçlarla ortaya çıkan yüksek dereceli iş-aile rol çatışmasına neden olmaktadır. Benzer şekilde ailenin çocuk sayısı, aile üyelerinin ilişkileri, sağlık durumları vb. gibi nedenlerden dolayı sosyal ve yapısal isteklerinin birleşmesi ile bireyin yaşam ve iş memnuniyetsizliği bıkkınlık, evlilikte ve ebeveynler arası problemler gibi önemli sonuçların ortaya çıktığı aile iş çatışmalarına ve işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

Burke ve Greenglass, hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında iş-aile rol çatışmalarını “işin aile ile çatışması” ve “ailenin işle çatışması” şeklinde iki temel boyutta ele almıştır. Çalışmada hemşirelerin işlerinden kaynaklanan ve yukarıda da belirtilen negatif durumlardan dolayı iş-aile rol çatışması yaşadıklarını ve bireysel demografik özelliklerinden dolayı da aile-iş rol çatışması yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca Burke ve Greenglass, işten kaynaklı etkenler nedeniyle ortaya çıkan psikolojik bitkinlik durumunun arttığını göstermiştir (Taslak, 2007:69). Tüm bu işaret edilen olumsuz sonuçların doğurduğu daha da önemli olan sonuç ise işe yabancılaşmadır.

Tüm bu bilgilerin ışığında; hemşirelik görevini yerine getiren bireyleri düşünürsek, çalıştıkları alan itibari ile sıklıkla stres yaratan olaylarla karşı karşıya kalmaları, görev tanımlarında karmaşıklıkların olması, ekip içinde rol karmaşası, ağır iş yükü, çalışma saatlerinin nöbet vb. görevlerden dolayı değişken olması, vardiyalı çalışma, uyku düzenlerinin bozulması, hata yapma riskinin artırması, karmaşık araç ve gereç kullanma, araç-gereç eksikliği, yetersiz işgücü sonucu hastaya bütüncül olarak bakım verememe, hastaya uygulanacak işlemlerin bölünerek farklı kişiler tarafından yapılması sonucu iş bölümünün artması, bireysel inisiyatif ve yaratıcılıklarını kullanamama ve kendilerinden farklı rollerin bir arada beklenmesi ile iş-aile rol çatışmaları ve aile-iş rol çatışmalarının ve bu durumların negatif bir sonucu olan işe yabancılaşmanın önemli olduğu bir meslek grubudur.



## **7. İŞ TATMİNİ KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, ÖĞELERİ, BELİRLEYEN FAKTÖRLER, İLERİ SÜRÜLEN KURAMLAR, İŞ TATMİNİ-TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI VE İŞE YABANCILAŞMA İLE İLİŞKİSİ**

### **7.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı**

Yaşamının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren birey, için yaptığı iş büyük anlam ifade etmektedir. Bu nedenle bireyin işinden duyduğu mutluluk, aldığı doyum bireyin yaşamının tüm alanlarını etkilemektedir (Barlı, 2008:343). Bireyin işinde mutlu veya mutsuz olması onun hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını direkt etkiler. Bu nedenle iş tatmini, bireyin hayatını etkileyen en önemli öğelerden biri olarak sayılmaktadır (Üngüren, Algür ve Cengiz, 2009:41). Bireyin hissettiği iş tatmini sadece birey için değil aynı zaman da örgüt açısından da önemlidir.

İş tatmini üzerine ilk araştırmalar 1911 yılında Frank Taylor tarafından başlatılmış ve günümüze kadar çeşitli değişiklikler yapılarak devam etmiştir. Taylor'a göre, iş tatmininin temelinde alınan ücret ve mükâfatlar vardır. Hoppock'a göre, iş tatmininin temelinde çalışma hayatının koşulları ve bu koşullara uyum durumu yer almaktadır. Hoppock iş tatminini, bireyin hayatından aldığı doyumun bir parçası olarak tanımlamıştır (Güneş, 2007:9). Hemşirelerle ilgili yapılan bir araştırmada iş tatmininin yordayıcıları olarak cinsiyet, saygınlık, farkedilme ve çalışma hayatının sunduğu olanaklar belirlenmiştir. İş ortamından beklentisi düşük olan hemşirelerin, iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beklentileri düşük seviyede olan hemşireler, etraflarından gördükleri saygınlık ile elde ettikleri başarılarıyla ön plana çıktıklarında daha yüksek iş tatmini yaşarlar (Kuzulugil, 201:138). İş tatminin bu sayılanlardan farklı belirleyicileride mevcuttur.

Literatür incelendiğinde pek çok iş tatmini tanımlarının yapıldığını görürüz. En genel anlamıyla iş tatmini; bireyin yaptığı işi değerlendirdiğinde, sonuçta elde ettiği duygudur (Hayran ve Aksayan, 1991:7). Vroom ise, bireyin işinin sonucunda kendisinde oluşan olumlu duyguları iş tatmini ve tersini ise iş tatminsizliği olarak

ifade etmiştir (Vroom, 1967:99-100). İş tatmini ve tatminsizliği adlandırmasının da anlaşılacağı üzere birbirine ters iki durumdur.

Bir takım araştırmacılara göre, bireyin işinden tatmin olması veya olmaması bireyin beklentilerinin işi tarafından karşılanıp karşılanamaması ile ilgilidir. Buna göre bireyin iş tatmini düzeyi, işinden bekledikleri ile elde ettikleri arasında oluşan fark olarak ifade edilebilir (Kaynak, 1990:129). 1999 yılında, Taşdemir ve Karaaslan, tarafından hemşirelerin iş tatmin düzeyleri ile mesleği isteyerek seçip seçmemeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda iş tatmini ve mesleğin seçilme şekli arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Taşdemir ve Karaaslan, 1999:1-12). Hemşireler üzerinde Fletcher tarafından yapılan bir araştırmada, iş yükünün fazla olması, yardımcı sağlık personelinin eğitiminin düşük olması ve yetersiz ücretin iş tatminini negatif yönde etkilediği ortaya konmuştur (Fletcher, 2001:324-330). Hemşireler üzerine yapılan başka bir araştırmada, kişisel özelliklerin iş tatminini etkileyen başka önemli bir faktör olduğu gösterilmiştir (Weisman, Alexander and Chase, 1980:341-345). Çocuklar ve yetişkinler üzerine yapılan bir çalışmada; bireylerin beklentileri ile elde ettikleri arasındaki uyumsuzluğa bağlı gelişen tatminsizlik duygusunun, bireyin işine ve iş çevresine uyum sağlamasında ki en önemli etkenlerden biri olduğu gösterilmiştir. Yalnız bu etkenler iki açıdan kişiye tesir eder. Birinci açıdan bakıldığında iş tatmini düşük olan birey pasifleşir ve uyum sağlayabilmek için beklentilerini en alt seviyede tutar. İkinci açıdan bakıldığında ise iş tatmini yüksek olan birey aktifleşir ve beklentilerini arttırarak uyumunu devam ettirir (Sayan, 1990:49). İş tatminsizliği her olumsuz sonuçta olduğu gibi ilerleyen aşamalarda olumsuz durumlar geliştirir. İş tatmini durumu da her olumlu sonuç gibi bireyi pozitif durumlara doğru taşır.

## **7.2. İş Tatmininin Önemi**

İş tatmini konusu, örgütsel bir davranış olarak endüstriyel psikoloji sahasında incelenen ilk on konu arasında bulunmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004). Bireyin gereksinmelerinin giderilmesi için ihtiyaç duyduğu maddi kaygılarla birlikte, sosyo-duygusal perspektiften de saygı görme, değer atfetme gibi duyguların karşılandığı veya tersine bir durumun olduğu çalışma hayatındaki iş tatmini algısı giderek önem kazanmaktadır.

### 7.2.1. İş Tatmini Kavramının Çalışanlar Açısından Önemi

Çalışanlarda iş tatmini algısının yaşanması, işle alakalı özelliklerin çalışanların beklentilerini gidermesi ile doğru orantılıdır. Çalışanların işleriyle alakalı kendilerini geliştirme fırsatı bulması, örgüte bağlılıklarının gelişmesi ve yüksek performans göstermeleri açısından iş tatmini algısını gerçekten hissetmesi önemlidir (Keser, 2007:226). Böyle hisseden çalışanlar örgütleri için yoğun bir şekilde çalışmaya başlarlar.

İş tatmini işletmedeki çalışanların iyilik hallerini, üretkenliklerini, işteki performanslarını, üretilen hizmetin kalitesi ile müşteride bıraktıkları memnuniyet derecesini ciddi seviyede etkilemektedir (Kuşluyan, 2009:51). Özetle, iş tatmini işletmedeki durumlara karşı hissedilen bir iyilik hali olmasından dolayı çalışanı, işini ve etkileşimindeki tüm herkesi etkilemektedir.

İş tatmini algısı, işle alakalı stres olgusuyla doğru orantılıdır. Yaptığı işte tatminsizlik hisseden çalışan kendini yeteneksiz, eksik, güçsüz ve verimsiz hissedecektir. Ayrıca çalışanın iş tatminsizliği düzeyinin artmasıyla bazı kişilik bozuklukları da ortaya çıkabilecektir (Tekingündüz, 2012:33). İş tatminsizliği bu etkisinin yanında bireyin pek çok olumsuz duygu yaşamasına da sebebiyet verebilmektedir.

İşyerindeki çalışanların iş tatmini yaşaması, çalışma ortamına bir değer atfederek, yaptığı işi mantıklı görmeye başlaması bakımından çok önemlidir. Aslında işyerlerinde gayretle çalışmak, çalışanların psikolojik açıdan bir iyilik hali yaşamaları açısından temel oluşturmaktadır. Şöyle ki, iş tatmini bulunmayan bireylerin kendi özel hayatları da ciddi seviyede olumsuz etkilenmektedir (Keser, 2007:230). Kısaca, yaşam dengeleri değişmektedir.

İşgörenlerin, iş tatmin seviyelerine etki eden diğer bir etken olarak örgüt içinde yaşanması muhtemel çatışmalar gösterilebilir. İşyerlerindeki çalışma ortamlarında kendi akranlarıyla olan çatışmalarla iş tatmin algısı arasında ters orantılı bir etkileşim bulunmuştur (Frone, 2000:247). Normalde çalışanın iş tatmini sağlaması fiziksel ve ruh sağlığı bakımından önem arz etmektedir. Böylece iş tatmini hisseden bireyin, örgüt içindeki tutum ve davranışlarında da pozitif gelişmeler yaşanması muhtemel olacaktır. Gelişen bu durum birey için önemli olduğu kadar örgüt açısından da önemlidir.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, iş tatmin düzeyi düşük olan hemşireler yeterli performansı ve verimliliği gösterememektedirler. Bu durum sadece bireyi değil,

çalıştığı kurumuda etkilemektedir. Hatta sağlık sektöründe hizmet verilen hasta ve hasta yakınları üzerindedeki önemli negatif sonuçların gelişmesine neden olmaktadır.

### **7.2.2. İş Tatmini Kavramının Yöneticiler Açısından Önemi**

Rekabetçi piyasa içinde iş dünyasında beliren gelişmeler, yönetsel faaliyetlerde ve işin icra aşamasındaki iş tarzında da bazı değişiklikleri zorunlu kılmıştır. Faydalı bir yönetim becerisiyle beraber ürün ve hizmet kalitesi ile çalışanlardaki iş tatmin seviyeleri güncel yaklaşımların temelini oluşturmaktadır. Böyle bir yaklaşımla yönetilen bir anlayış, bireylerin sadece iş tatmini algısını değil ayrıca örgütsel adalet, bağlılık ve vatandaşlık davranışı algısı gibi pozitif örgütsel davranışlarını azaltarak devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi negatif davranışları da artırmaktadır. Buna karşın Japon yönetiminin başarısında; işgörenlerin iş tatmini hissetmesinde özel yaşamlarına dikkat etmesinin de önemli olduğu belirtilmektedir (Keser, 2007:231). Japon yönetim felsefesinin Batı dünyasınca örnek alınmasıyla, yani kendi organizasyonlarına entegre edilmesi sonucunda, işgörenlerin iş tatmin seviyelerinin yüksek olmasının hizmet çıktısındaki verimliliği artırarak hizmetin ve ürünün kalitesinde ciddi seviyede bir artış meydana getirdiği görülmüştür.

Yöneticiler bakımından; işgörenlerin örgütsel menfaatlerini ön planda tutarak örgütsel hedeflere uyacak bir vaziyette etkili ve verimli çalışmaları önemlidir. Geleneksel yöntemler açısından iş tatmininin işgörenlerde oluşturulması, yalnızca dış faktörlerle sağlanırken, modern dönem işgörenlerde içsel faktörlerle tatmin daha önceliklidir. Yöneticilerin bu yeni nesli anlayabilmesiyle, başarı sağlanabileceği için, işgörenlerin tatminini etkileyen faktörler tespit edilmeli ki örgütler uzun süreli varlığını devam ettirebilsin.

Sonuçta; bir yönetimin temel felsefesi sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak olduğu düşünüldüğünde, işgörenlerin performansını ve verimliliğini artıracak yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır. Zaten işgücü verimliliği, motivasyonlu bir çalışma ortamında, çalışma ahenginin hâkim olduğu bir işletmede artabilecektir (Topcu, 2016:89). Bu kapsamda, yöneticiler organizasyonlarında sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacak, bireylerin yönetiminde kullanabilecekleri araçlardan biri de iş tatmininin artırılması olacaktır.

### **7.2.3. İş Tatmini Kavramının Örgütler Açısından Önemi**

Örgütler bakımından ise iş tatmini ayrı bir öneme sahiptir. Yani soyut olan bir ürünün somut hale gelmesini ve kullanıcının gözünde örgütü temsil eden işgörenin

organizasyonel imajı ortaya çıkarmasını temin etmektedir (Kuşluvan, 2009:51). Geleneksel yaklaşım açısından da iş tatmini yalnızca bireylerin tercihlerini anlamaya çalışırken, bireysel hedeflerin ve sonuçlarının ortaya çıkarılmasıyla iş tatminini araştırmalarının boyutları genişletilmiştir (Kanter, 1968:2). Özellikle yeni neslin örgütlerdeki çalışma hayatına girmesiyle, işyeri markasının önemi daha da artmıştır. Çünkü işgörenler artık organizasyonların yalnızca ortaya çıkış nedenlerini sorgulamamakta ayrıca sürdürülebilir bir rekabet avantajına katkılarını da araştırmaktadır.

Normalde işgörenler işletmeler açısından sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilen bir kıymet niteliğindedir. İşyerlerinde iş tatmini örgütsel performansla beraber ayrıca sürdürülebilir rekabet avantajını da yakından etkilemektedir (Kuşluvan, 2009:51). İş tatmininin fazla hissedildiği işletmelerde, işgörenler normalden daha kaliteli olan ürün ve hizmet üretimi yapmaktadır.

Buna karşın iş tatminsizliği yaşanan örgütlerde ise ortaya çıkabilecek durumlar aşağıda sıralanmıştır (Tekingündüz, 2012:34):

- Örgütsel bağlılıkta azalma,
- Ekip çalışmalarında uyumsuzluk,
- İşe alım ve oryantasyon maliyetlerinde artma,
- İşgücü verimliliğinde azalma,
- İşten ayrılma niyetinde artma,
- Bireysel yetersizlik algısında artma,
- Devamsızlıklarda artma,
- İşgören devir hızı ve maliyetlerde artma.

Örgütler bakımından, sermaye giderlerinin artması önemli bir husustur. Genel itibariyle; iş tatmini, bir örgüt açısından verimliliği artırırken ayrıca etkinliği, etkililiği sağlayan ve maliyetleri azaltan bir araç olarak görülmektedir.

### **7.3. İş Tatmininin Öğeleri**

İş tatmini pek çok araştırmacı tarafından çoklu değişkenlerle açıklanmaya çalışılmıştır. Bu değişkenleri kişisel ve işe ait olanlar diye iki alanda toplayabiliriz. Cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumunu kişisel değişkenler, ücret, terfi,

fiziksel çalışma şartları, kararlara katılım, iletişim ve işin niteliğini ise işe ait değişkenler olarak ele alabiliriz. Luthans, iş tatminine dair iki boyuttan bahsetmiştir. Bunlar; kurumsal veya dışsal, bireysel veya içsel olarak isimlendirilmiştir. Mükâfat ve arkadaşlar dışsal boyut içerisinde, yaş, cinsiyet, yaratıcılık, değer verilme ve özerklik içsel boyut içerisinde ele alınmıştır (Luthans, 1992:126). Her iki boyutun öğelerinin iş tatmini üzerine farklı düzeyde etkileri vardır.

Cinsiyet değişkeni ile iş tatmini üzerine yapılan çalışmaların çoğunda anlamsal bir ilişki tespit edilememiştir (Kuzulugil, 2012:131). Bazı araştırmalarda iş tatmini üzerinde cinsiyet anlamlı etki gösterirken bazılarında ise anlamlı etki bulunamamıştır.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, çalışanın yaşı arttıkça iş tatmin düzeyi artmaktadır. Genç olan çalışanların, iş tatmin düzeyleri kendinden daha ileri yaşlardakilere göre daha azdır (Nur, 2011:236). Yaş ile iş tatmini arasında doğru orantı mevcuttur.

Korman'ın yaptığı çalışmanın sonucuna göre iş tatmini ile eğitim arasında negatif ilişki tespit edilmiştir (Parsak, 2010:44). Bireylerin eğitim durumları arttıkça iş tatmin düzeyleri artmakta, eğitim düzeyi düştükçe iş tatmin düzeyi azalmaktadır.

İş yerinin fiziksel koşulları arasında sayabileceğimiz; gürültü, sıcaklık, havalandırma gibi faktörler çalışanın iş tatmini üzerinde etkilidir. Örneğin; gürültünün fazla olduğu, ısı ve havalandırma durumunun ayarlanmadığı ortamlarda çalışanın hissettiği huzursuzluk nedeniyle iş tatmininde azalma olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın iş yerinde kendini, rahat ve güvende hissetmesi iş tatminini sağlamaktadır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004:19). Bu nedenle çalışma ortamının fiziksel özellikleri göz ardı edilmemeli ve en uygun koşullar çalışanlar için sağlanmalıdır.

Çalışanların iş yerinde fikirleri alındığında ve karar alınma sürecine dahil edildiklerinde, görüşlerine değer verildiğini düşünerek iş tatmini sağlarlar. Çalışanın fikrini almak, bir anlamda yöneticiye de kolaylık sağlayacaktır. Çünkü işi gerçekleştirecek olan çalışanın, iş tatmini artacağı için iş daha kolay yapılacaktır. Aynı zamanda yönetime katılan çalışan, yönetsel zorlukları ve çözüm çalışmalarını öğrenir. Bu durum yönetici yetiştirilmesinde önemlidir (Saygılı, 2008:37). Yönetime katılımın hem çalışan hem de yönetim açısından iki yönlü faydası vardır.

İş tatminini belirleyen önemli değişkenlerden biri iş niteliğidir. Hackman ve Oldman'ın geliştirdiği İş Karakteri Teorisine göre işin niteliğinin değişkenleri, işin

istediği beceriler, iŖle özdeŖleşme, iŖin çalışana tanıdığı esneklik ve performans olarak belirlenmiştir. İŖin niteliği de bu değişkenler hakkında elde edilen geri bildirim olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan, yaptığı iŖe bireyin dahil olamaması, iŖin tek düze ve monoton olması bireyin iŖten keyif almamasına ve yabancılaşmasına neden olur. İŖin çalışanın yeteneklerini ve yaratıcılığını kullanmasına, gelişimini arttırmasına, çalışanın alınan kararlara katılmasına ve çalışanın sorumluluk almasına uygun olması, çalışanın iŖinden memnun olmasını sağlayacaktır. İŖinden memnun olan çalışanlar; hem çalışma hayatlarında hem de aile hayatlarında olumlu davranışlar sergileyeceklerdir. Aksi durumda ise çalışan negatif davranışlar gösterecektir (Hackman ve Oldman, 1974:1-8). Bu anlamda iŖin beklentileri, istekleri iyi incelenmelidir.

İŖ tatminini etkileyen diğer bir faktör, yapılan iŖ karşılığında alınan ücret ve terfilerdir. Literatür incelendiğin de, yapılan pek çok araştırmada alınan ücret ve terfi ile iŖ tatmini arasında ilişki saptanmıştır. Örneğin, Clark ve Oswald tarafından yapılan bir çalışmada, bireyin yaptığı iŖ karşılığında aldığı ücret düşürüldüğünde, çalışanın motivasyonun da ve iŖ tatmin düzeyinde bir azalma tespit edilmiştir (Groot ve Brink, 1999:344). Yine benzer Ŗekilde Sigorta tarafından yapılan bir araştırma da, çalışan tarafından beklediği terfisinin gerçekleşmemesi sonucunda, bireyin hayal kırıklığı, üzüntü ve iŖ tatminsizliği yaşadığı gösterilmiştir (rnek ve Aydın, 2008:182). Bireylerde yaptıkları iŖin karşılığında aldıkları hem ücret hem de terfi iŖ tatmininin artmasında ciddi anlamda önemlidir.

#### **7.4. İŖ Tatminini Belirleyen Faktörler**

İşletmelerde iŖ tatminini belirleyen belli başlı pek çok faktör bulunmaktadır. Fakat bunları en genel anlamda açıklamak için, genel başlıklar altında incelemek faydalı olacaktır. Kısaca iŖ tatminini belirleyen faktörleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında toplamak mümkündür. İŖ tatminini belirleyen kişisel faktörler aşağıda sıralanmıştır:

- Yaş
- Cinsiyet
- Medeni durum
- Demografik zellikler
- Kişilik zellikleri

Burada iş tatminini belirleyen faktörler başlıklar halinde değil, genel olarak özetlenmeye çalışılmaktadır.

#### **7.4.1. İş Tatminini Belirleyen Kişisel Faktörler**

Örgütlerde iş tatminini belirleyen kişisel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi şeklindeki demografik unsurlarla duyguları temsil eden kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Burada sırasıyla kişisel faktörleri ve bu faktörlerin iş tatminiyle olan ilişkisi açıklanmaktadır.

Kişisel faktörlerinden yaşla ilgili yapılan bir araştırmada, yaşla iş tatmini arasında olan ilişkinin “U” trendi şeklinde olduğu belirlenmiştir (Clark, Oswald ve Warr, 1996). Yani, işletmede yeni olan bir bireyin iş tatmin seviyesi normalde yüksekken, çalışma ortamındaki ilerleyen dönemlerde işe alışmasıyla beraber bıkkınlık ve tekdüzelik başladığı ve sonrasında ise iş tatmin seviyesi düştüğü gözlemlenmiştir. Buna karşı bir duruş olarak, işgören ya becerisini çeşitlendirmekte ya mevcut işine uyum sağlamakta yada durumu böyle kabullenmektedir. Ancak bu şekilde iş tatmini tekrar artmaya başlayacaktır (Kuşluyan, 2009:65). Haliyle böyle bir durum da işletmeler için olumlu bir sonuç olarak görülmektedir.

Kişisel faktörlerinden cinsiyet ele alındığında; toplumsal hayatta kadınların iş yaşamında daha fazla rol alması, organizasyonel tutum ve davranışlardaki farklılıkların cinsiyet açısından ortaya çıkarılmasını zorunlu hale getirmiştir. Fakat cinsiyetin, iş tatminiyle arasındaki ilişkisiyle alakalı bazı araştırma sonuçlarında tutarsızlık görülmektedir. İş tatmini konusunda kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı tespit edilmiştir (Spector, 2006:231). Diğer taraftan da kadınların çok daha fazla beyaz yaka işlerde istihdam oldukları, ücret beklentilerinin ise daha az olduğu ayrıca kendilerini diğer kadınlarla karşılaştırmaları sonucunda iş tatmin seviyelerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir (Greenhaus, Parasuman ve Wormley, 1990:463-488). Bu araştırmadaki durum ise böyle farklı bir olası sonucu ortaya çıkarmaktadır.

Kişisel faktörlerden medeni durumla, iş tatmini arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması için yapılan araştırmaların neticesinde organizasyonlarda evli işgörenlerin, bekâr işgörelere oranla daha fazla iş tatmini hissettikleri tespit edilmiştir (Kuşluyan, 2009:68). Evli olan işgörenlerin daha fazla iş tatmini hissetmesinin sebebi, aile yaşantısı ile işten beklentilerin evlendikten sonra değişmesi



şeklinde olduğu belirtilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Evlilik iş tatmini açısından bireyleri olumlu yönde desteklemektedir.

Kişisel faktörlerden hizmet süresiyle, iş tatmini arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması için tutarsız sonuçlar ortaya konsada hizmet süresiyle iş tatmininin anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğu belirtilmiştir (Greenberg ve Baron, 2000). Eğitim sektöründe yapılan bir araştırmada ilkökul öğretmenlerinde hizmet süresi arttıkça iş tatmini seviyesinin de artmakta olduğu belirtilmiştir (Dündar ve Tabancalı, 2012:5781). Eğitim seviyesi ve yaş aynı şekilde iş tatmini üzerine etki etmektedir.

Kişisel faktörlerinden; kişilik özellikleriyle iş tatmini arasındaki ilişkiye göre işgörenlerden bir kısmının işleriyle ilgili hiç şikâyeti olmazken, bir kısmının sürekli olarak şikayetçi olduğu tespit edilmiştir (Spector, 2006:229). Araştırmalarda kişilik özelliklerinden olan negatif duygulanım ve ayrıca kontrol odağının diğerlerine nazaran daha baskın bir biçimde iş tatmini algısını etkilediği belirlenmiştir. Kişisel faktörlerin iş tatmini algısıyla arasında olan anlamlı ya da anlamsız ilişkiler, araştırmaların yerine, zamanına ve yapılan örnekleme göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

#### **7.4.2. İş Tatminini Belirleyen Örgütsel Faktörler**

İş tatmini algısını belirleyen genel faktörlerden bir diğeri ise örgütle ilişkili olan faktörlerdir. Örgütsel faktörler de çalışma saatleri, işin özelliği, ücretler gibi somut faktörlerdir. Bunlara ilave olarak örgüt kültürü, iş arkadaşları ile ilişkiler ve yönetim şekli gibi önceki faktörlere göre soyut olan bu faktörler iş tatminini yakından etkilemektedir.

İş özellikleri, işin kapsamı ve işin niteliklerden oluşmaktadır. Somut olan faktörlerden iş özellikleri beş bölümden oluşmaktadır. İş özellikleri bölümleri şu şekilde sıralanabilir (Hackman ve Oldham, 1976:250-279):

- **Beceri Çeşitliliği:** Herhangi bir işi yapabilmek için ihtiyaç duyulan beceri ve yeteneklerin hepsidir. Örneğin üretim sorumlusu mühendisin teknik bilgisinin yanında liderlik özelliklerinin de gereksinimi gibi.
- **İşin İçeriği:** İşgören tarafından işin hepsinin ya da ne kadarının yapılacağı net olarak ortaya konmasıdır. Örnek olarak üretim bölümünde herhangi bir çalışanın işin belli bir kısmını yapması şeklindedir.

- **İşin Anlamlılığı:** İşin diğer çalışanların yaşamlarının ya da çalışmalarının üzerindeki etkisi şeklindedir. Örnek olarak bir hastanede asistan bir hekimin hastaya müdahale etmesinin hasta için hayati öneminin bulunması şeklinde olarak verilebilir.
- **Özerklik:** İşgörenlerin işin icrası esnasındaki serbestlik derecesini belirtmektedir. Örneğin bir ARGE bölümünde çalışan mühendisin tasarım işlerini serbest bir şekilde yapması olarak verilebilir.
- **Geri bildirim:** İşgörenlerin işlerini doğru bir şekilde yapmalarıyla alakalı yapıcı eleştirilerle yönetime geri bildirim verilmesidir. Örneğin, bir çalışanın yaptığı işle alakalı, kalite-kontrol sorumlusunun kontrolü esnasında hemen bilgi vermesi veya performans açısından değerlendirme yapması, sonrasında bölüm amirinin yönetime değerlendirme döneminde geri bildirim vermesidir.

İşgörenlerin yüksek etkililiğinin ve verimliliğinin olması için ve iş tatmini algısının artırılması için örgütsel faktörlerden bir diğeri de, çalışma saatleridir. İşletmelerdeki çalışma saatleri belli bir standartta olabilir, ayrıca esnek veya kısmi zamanlı veya çağrı üzerine çalışma gibi farklı yöntemler de olabilmektedir.

İş tatminini belirleyen faktörlerden en sık kullanılan ve geleneksel olarak uygulananlardan olan ücret, çok önemli bir belirleyicidir. İşyerlerinde ücret, çalışanın performansının belirleyici olmasının yanında, örgüte bağlanmasında çalışanları motive edici bir araçtır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:148). Ücret, her çalışana direkt etkileyen çok önemli bir araçtır.

Örgütlerde çalışanlar açısından diğer bir belirleyici olarak etkili olan faktör yükselmedir. İşgörenler için yükselme, bilgi ve deneyim sonrası örgüt içinde kendi kariyerinde ilerlemedir. Aslında Fransızca'dan gelen bu kariyer kelimesi, meslekte yükselmek için gerekli aşamalardır. Bir meslekte başarı kazanma ve profesyonellik gibi anlamlarda da kullanılmaktadır. Bunların yanında kariyer planlaması yapılması, işgörenler için bir hedef olarak kabul görmesi, organizasyonları karlılığa ve yüksek üretime sevk etmektedir. İş hayatı açısından ise kariyer, işgörenlerin izlemesi gereken pek çok faaliyetin birlikte bulunduğu bir olgudur (Bingöl, 2014:285). Yöneticiler de bu olguyu sürekli desteklemelidir.

Örgütsel faktörlerden yönetim şekli ile iş tatmini ilişkisinde ise, kararlara katılım ve çalışan merkezli olmak üzere iki farklı etkinin olacağı belirtilmektedir (Erdil vd., 2004:17-26). Örgütlerde kararlara katılım, işgörene değer verildiğinin bir göstergesidir. Böylece iş tatmini artarken, yönetimin işgöreni desteklemesi, çalışan

merkezli çalışması ayrıca onlarla alakalı uygulamaları geliştirmesi de iş tatmini algısında ciddi bir artış oluşturacaktır.

Örgütlerde gelişen gruplar da iş tatminini yakından etkilemektedir (Erdil vd., 2004). Bununla alakalı İngiltere’de yapılan bir araştırmada, iş arkadaşlarıyla ilişkilerin iş tatmin algısının önemli bir belirleyicisi olduğu ortaya konmuştur (Oshagbemi, 2000:88-106). İşyerindeki iş arkadaşları, işgörenlerin sosyalleşmesi için ana bir araç pozisyonundadır.

Örgütsel faktörlerden işgörenlerin karar süreçlerinde bulunması, örgütsel politikaları belirlemeye destek olması ve sonuç da sorumluluk üstlenmesi, iş tatmini algısının artmasına neden olan temel faktörlerdendir (Alkış, 2001:64). Örgütlerde yaşanması muhtemel çatışmaları ve kişiler arası çözümsüzlükleri azaltan bir çözüm olarak katılımcılık, işgörenlerin motivasyonu için gerekli olan olgudur (Eren, 2008:405). Bunlar işletmelerde sürekli olarak işletilmeli ve devamlı olarak güncellenmelidir.

Örgütsel faktörlerden olan mevki ve makam, çalışanların hiyerarşik yapı içinde örgütlerde işgal ettiği yerleri tanımlamaktadır. Örgütlerde iş tatminiyle mevki ve makam arasında pozitif bir ilişki mevcuttur (Kuşlvan, 2009:67). Bireylerin hiyerarşik yapıdaki mevkisi yükseldikçe içinde bulunduğu örgüte karşı bağlılığıyla beraber örgütün ilke ve politikalarına da katkısı önemli ölçüde artmaktadır (Şimşek, vd., 2008:233). Böylelikle bireyin işiyle alakalı tatmin seviyesi de doğru orantılı olarak yükselmektedir.

Örgütlerdeki hiyerarşik kademe; bilgi ile iş yapış tarzının, dikey veya yatay akışının belirlenmiş hali, aslında işletmenin iletişim yapısını oluşturmaktadır. Örgütlerdeki iletişim yapısının, işgörenler arasındaki bağlantıları sağlanmasıyla birlikte duygu ve düşüncelerin paylaşımına da aracılık etkisi bulunmaktadır.

Örgüt içindeki kabul görmüş inanç, beklenti ve varsayımlar olarak belirtilen örgüt kültürü, işgörenlerin hem kendi arasındaki ve hem de yöneticileriyle olan ilişkilerindeki uyumun da temel bir göstergesidir.

Organizasyonlarda geliştirilen denetim şekli, iş tatminini, olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Devamlı olarak kendini denetim altında hisseden işgörenlerde uzun bir müddet iş tatminsizliği algısı oluşabilmektedir (Kuşlvan, 2009:53). Bu durum bireyin yöneticisi ile arasında problem yaşamasına neden olabilmektedir. Fakat diğer açıdan denetimi yapan kişi ile çalışan arasında olumlu bir ilişki mevcutsa, o zaman çalışanın iş tatmini yüksek olmaktadır. Sürekli yapılan

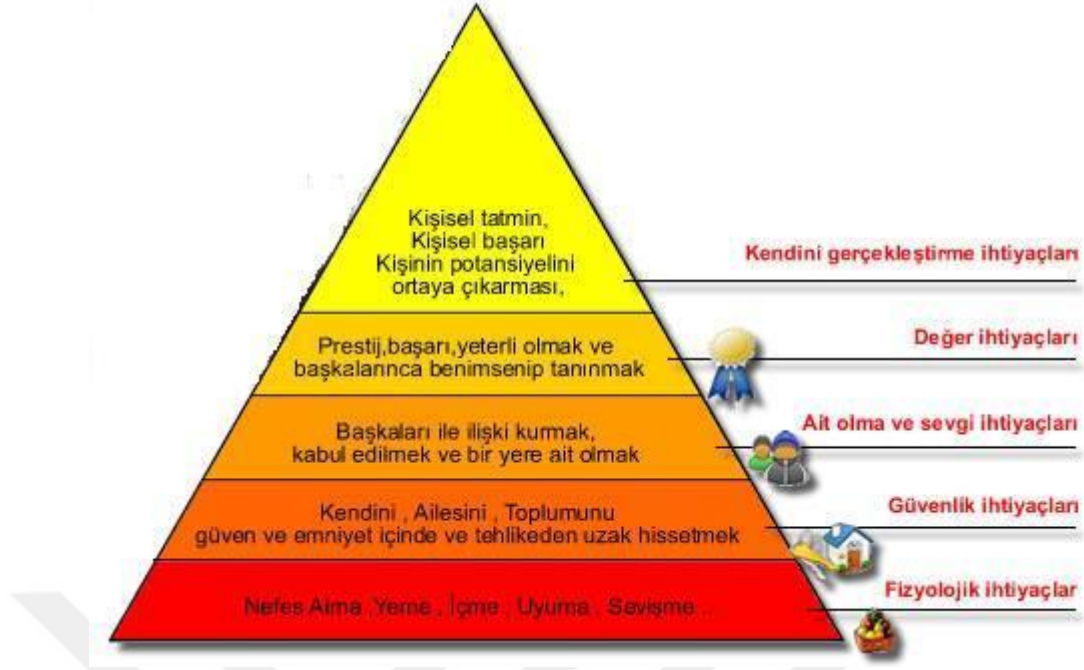
kontrollerin çalışanı işinden uzaklaştıracağı ve yabancılaşma yaşayabileceği unutulmamalıdır.

## **7.5. İş Tatmini Konusunda İleri Sürülen Kuramlar**

İş tatmini algısıyla alakalı kuramlar genelde tatmin sebepleri üzerine kurulmaktadır. Bu kuramlar, işgörenlerin işletmelerde hangi davranışı yapacağını, ne kadar gayret göstereceğini ve bu davranışı ne kadar süreyle sürdüreceğini belirlemeye çalışmaktadır (Spector, 2006:194). İş tatmini konusunda ileri sürülen kuramları, iş tatmininin sağlandığı iş ortamıyla alakalı kapsam kuramları ve işin kendisiyle alakalı süreç kuramları şeklinde iki kategoride ele almak mümkündür. Buradan hareketle; çalışanların güdülenmesinin nedenlerini, güdülenmeyi yaratan olayları, olguları ve insan gereksinmelerini ortaya çıkarmaya çalışan içerik kuramları; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Mc Clelland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı ve Alderfer'in Erg Teorisi Kuramı şeklinde sayılabilir. Süreç kuramları ise; işgörenlerin güdülenmesini sağlayan oluşumu, bu oluşumun aşamalarını araştıran, ayrıca bireydeki gereksinimin doğuşundan tatminine kadar görülen güdülenme sürecinin niteliğini açıklamaya çalışmaktadır. Bu kuramlar sırasıyla; Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Edwin Locke'nin Amaç Kuramı ile Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli Kuramı olarak sıralanabilir. Şimdi bu kuramlar sırasıyla kısaca ele alınıp belli kurallar ölçütlerinde açıklanmaya çalışılacaktır. Böylece örgütlerde, bu kuramların çalışanlar üzerindeki etkisi yönetsel anlamda daha iyi anlaşılacaktır.

### **7.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

Abraham Maslow, çalışanlarda iş tatmini sağlamanın yolunun temelde bireylerin bilinçaltıyla alakalı bir süreç dahilinde olduğunu belirtmektedir (Fincham ve Rhodes, 2005). Abraham Maslow, çalışanların davranışlarının belirleyicisi olarak birey ihtiyaçlarının olduğunu belirtmiş ve ihtiyaçların her alanda aynı olduğunu savunmaktadır (Aksoy, 2007:34). Bu kurama göre, ihtiyaçlar karşılandıkça bireylerde tatmin oluşmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, bireylerin belirli şeyleri elde etme güdüsüyle hareket ettiğini belirtmektedir (Spector, 2006:194). Sonuçta bireyler bu güdüleme sonucunda başarıya yönelmektedir.



**Şekil 7.1:** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.

Abraham Maslow, ortalama bir insanın hayatı boyunca fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanma oranı olarak %85, güvenlik ihtiyaçlarının karşılanma oranı olarak %70, ait olma ihtiyaçlarının karşılanma oranı olarak %50, saygı ihtiyacının karşılanma oranı olarak %40 ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılanma oranı olarak %10 seviyelerinin olduğunu belirtmektedir (Mullins, 1999:261-262). Bu oranlama genelde bütün bireyler için hala doğruluğunu korumaktadır.

### 7.5.2. Herzberg'in Çift Etmenler Kuramı

Herzberg, temel ihtiyaçları genel olarak iki grupta incelemektedir. Bunlardan hijyen faktörleri olarak adlandırdığı ilk grup, işgörenlerin yaptığı işin kendisi ile değil, iş ortamıyla ilgilidir. Yani bunlar ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, güvenlik, statü ve örgüt içi iletişim hijyen faktörleridir. Bu faktörlerin bulunmaması iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Fakat varlığı ise iş tatmininin olacağının garantisi değildir. Motivasyon faktörleri ise; başarı, tanınma, takdir edilme, yetki sahibi olmadır. Bu faktörler sayesinde bireyin çalışma istek ve arzusu artar. (Aksoy, 2007:43-45). Hijyen faktörlerinin bulunması, işin sürdürülebilirliğini garantilemektedir. İlkel ihtiyaçlar olarak da belirtilen bu faktörlerin bulunmaması işgörenlerin devamlı olarak yüksek bir performansla çalışmasını da tehlikeye sokmaktadır (Eren, 2001). Bununla birlikte, yalnızca hijyen faktörlerinin sağlanmasıyla örgütteki çalışanların motivasyonunun sürekli olarak sağlanması hususu da genel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 7.5.3. McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

McClelland ile arkadaşları “tematik algı testi” denilen bir uygulama yapmışlardır. Bu uygulama sonucunda sosyal yaşamlarında bireyin davranışını motive eden üç temel unsur olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Vecchio, 1995). Bu üç ihtiyacın birincisi olarak başarıma ihtiyacı, diğer ihtiyaçlara nazaran daha başarılı olma, daha üstün olma ve uzmanlaşma isteği şeklinde nitelendirilmektedir (Aksoy, 2007:39). Genel itibariyle başarıma ihtiyacı, kişilerin hayatın zorluklarını yenme, kariyer yapma ve sürekli olarak kendini geliştirme şeklinde insan hayatında ilerleme arzusuyla alakalıdır (Güney, 2000:16). Başarma ihtiyacı çalışanı sosyal yaşamın her alanında başarıya yönlendirir.

Üç temel ihtiyaçtan ikincisi olarak belirtilen sosyal ilişkiler içinde olma ihtiyacı ise bireyin içinde bulunduğu sosyal ortamlarda arkadaşlıklar bağı kurma, bu ortamda sosyal ilişkiler geliştirerek yaşanması, muhtemel çatışmalardan uzak durma çabası olarak belirtilmektedir. Sosyal ilişki kurma ihtiyacı, genel olarak Maslow’un ait olma ihtiyacına benziyor olsa da ondan ayrılan temel farkı öğrenilmiş bir davranış niteliğinde bulunmasıdır (McShane ve Glinow, 2003). Bu durum yönetsel faaliyetler açısından önemli bir fark oluşturmaktadır.

Üç temel ihtiyaçtan sonuncusu olan güç ihtiyacı, kişilerin içinde bulunduğu ortamda bulunan diğer kişileri yönetme, etkileme ve kontrol etme isteği olarak belirtilebilir (Aksoy, 2007:16-39). Gücün kullanımı, içinde bulunulan ortam açısından değerlendirildiğinde kişiselleştirilmiş veya sosyalleştirilmiş olarak bir ayırım yapılmaktadır.

McClelland, başarıma ihtiyacı yüksek olan bireyleri kişisel özellikleri açısından değerlendirerek aşağıdaki gibi sıralama yapmıştır (Aksoy, 2007:40-41):

- Orta seviyedeki zorluktaki işler, bireylere sosyal ortamlarında kendilerini ispat etme olanağı sunmasından dolayı başarılı olma konusunda bireyleri motive etmektedir.
- Bireyler bir ekiple çalışmaktansa genelde bireysel yeteneklerini ortaya koymak anlamında bireysel performans gösterebilecek durumları daha çok tercih etmektedir.
- Bireyler kişisel gelişimleri için yaptıkları işle alakalı vaktinde ve yeterli seviyede sürekli geri besleme almayı arzulamaktadır.

- Yenilikçilik, yenilenme başarma ihtiyacı yüksek olan bireylerde temel olarak görülen bir özelliktir.

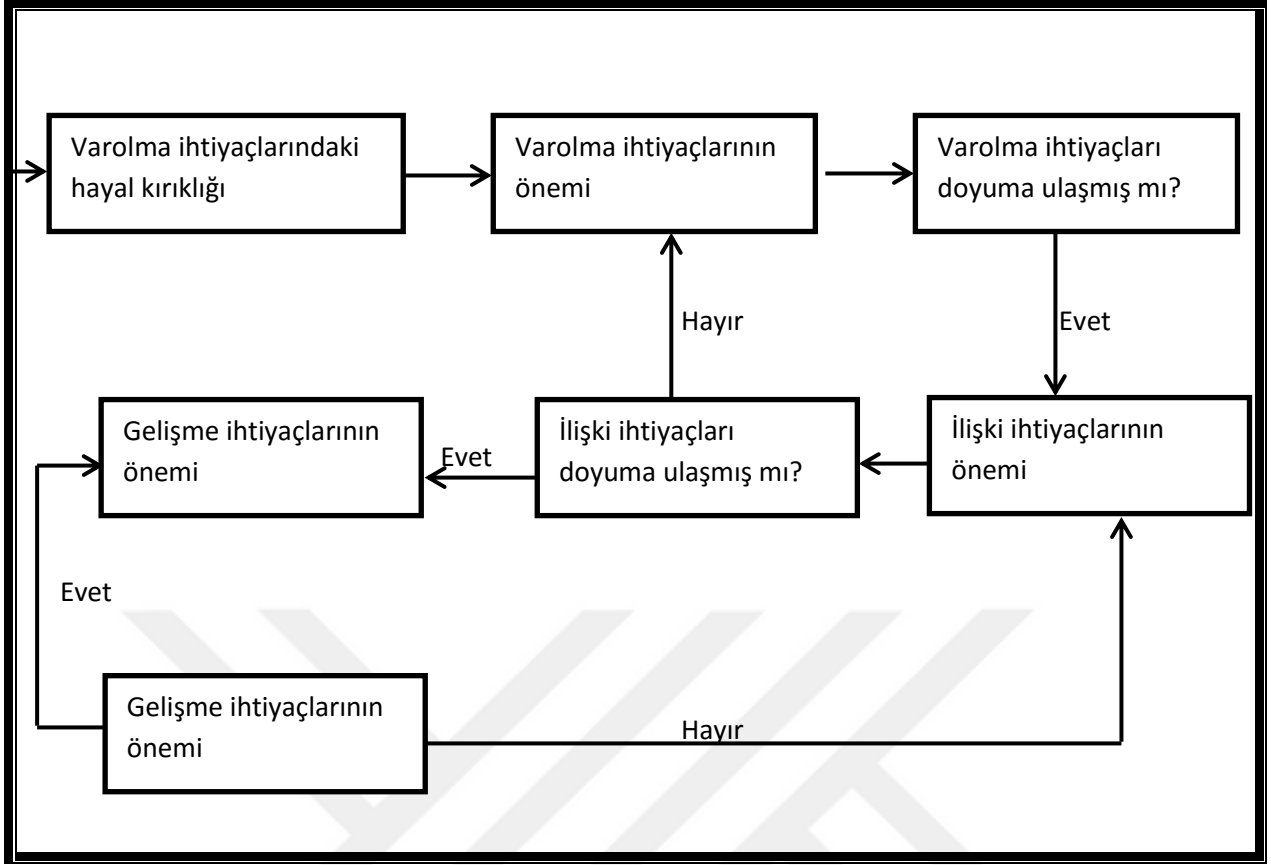
#### **7.5.4. Alderfer'in Erg Teorisi**

Alderfer, ihtiyaçları Maslow'dan farklı olarak beş aşamada değil, üç aşamada toparlamıştır. Fakat bu haliyle Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını tamamlayıcı nitelikte olduğu belirtilmektedir (Aksoy, 2007:37-41). Alderfer, aslında Maslow'un kuramını modern dünyaya uyarlamıştır. Kuramında yoğun olarak bireyin varlığını sürdürmesi, ilişki kurması ve gelişimine sürekli olarak devam etmesi şeklinde ihtiyaçları açıklamıştır (Güney, 2000:4). Bu açıklamayla birlikte modern dünyada bireyin ihtiyaçları daha net bir şekilde ortaya konmuştur.

Alderfer, kuramındaki başlık için İngilizce kelimelerden esinlenmiş ve ihtiyaçların İngilizcedeki baş harflerini bir araya getirerek "ERG" teorisini oluşturmuştur. Bu teoriye göre bireyin ihtiyaçlarını; var olma ihtiyacı (Existence needs), ilişki ihtiyacı (Relatedness needs) ve büyüme ihtiyacı (Growth needs) şeklinde nitelendirmektedir.

Alderfer'in kuramındaki var olma ihtiyacı, aslında Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarıyla örtüşmektedir. Yani çalışma ortamındaki koşulların düzeltilmesi, ücretlendirmenin düzenlenmesi gibi temel faaliyetler bu kapsamdadır (Aksoy, 2007:33-37). Var olma ihtiyacı bireyin tüm yaşamını etkilemektedir.

Alderfer'in kuramındaki ilişki ihtiyacı, Maslow'un ait olma ihtiyacına benzemektedir. Bu ihtiyaç, insanların sosyal yaşamda ilişki kurma ihtiyaçlarının karşılanması zorunluluğuna vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda bu ihtiyaç, McClelland'ın ilişki kurma ihtiyacı ile benzemektedir, fakat burada ilişki ihtiyacının farkı, içgüdüsel olmasından kaynaklanmaktadır (McShane ve Glinow, 2003). Bu ihtiyaç bireylerin çalışma ortamında yönetimsel ilişkilerinin açıklanması da bu kapsamda değerlendirilebilir.



Şekil 7.2.: Alderfer'in ERG Teorisi, Kaynak: Güney, 2012:326.

Alderfer'in kuramındaki büyüme ihtiyacı da bireylerin başarı arzusunu ve bireysel gelişimini içermektedir. Büyüme ihtiyacı da Maslow'un saygı ve kendini gerçekleştirme bölümüne benzemektedir. Bu kapsamda işyerlerindeki işgörenlerin geliştirilmesi, terfileri, ödül ve takdir edilmesi gibi konular değerlendirilebilir. ERG Teorisini Şekil 7.2'de olduğu gibi gösterebiliriz (Güney, 2012:326).

#### 7.5.5. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un kuramı, farklı olarak bekleyiş kuramı veya ümit kuramı olarak da bilinmektedir. Bu kuram, bireylerin motivasyon gösterecekleri alanlarda gayretlerinin karşılığını alacaklarına inanmaları üzerine kurulmuştur (Üçüncü, 2016:60). Buradaki ana tema, elde edecekleri sonucun ihtiyaçlarını karşılama derecesi olarak nitelendirilmektedir. Vroom'un beklenti kuramında, bireylerin mevcut alternatifler arasından gereksinimleri karşılayacak olan seçeneklerden en yüksek olanı seçeceği üzerine temellendirilmiştir. Öte yandan işgören gayretinin karşılığında kazancın olup olmayacağı değerlendirdiğinde, mevcut çabasının artırılması için motive olmasını zorunlu kılan bir durum bulunmadığını düşünmektedir (Bingöl, 2014:419). Böylece çalışanlar zamanlarını daha iyi değerlendirecekler.



**Çizelge 7.1:** Vroom'un Beklenti Kuramı Bilişsel Süreçlerin Etkileşimi

Beklenti	Değer	Araçsallık	Motive Edici Güç
Yüksek	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük
Yüksek	Düşük	Yüksek	Düşük
Yüksek	Düşük	Düşük	Çok Düşük
Düşük	Yüksek	Yüksek	Düşük
Düşük	Yüksek	Düşük	Çok Düşük
Düşük	Düşük	Yüksek	Çok Düşük
Düşük	Düşük	Düşük	Çok Fazla Düşük

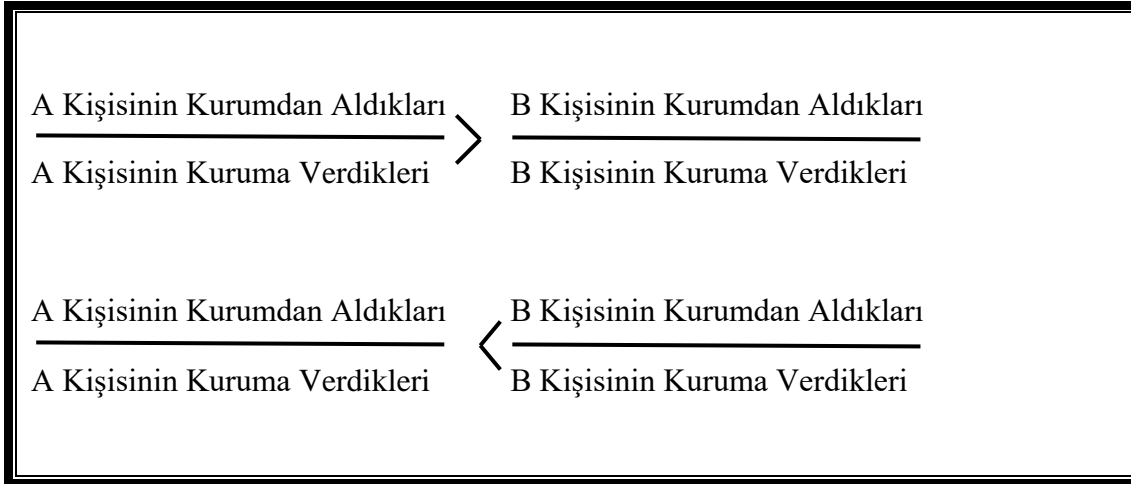
**Kaynak:** Spector, 2006:201.

Çizelge 7.1'de Vroom'un beklenti kuramına göre, etkin olan bilişsel süreçlerin etkileşimini rastlanma olasılığıyla alakalı bazı kombinasyonlar gösterilmektedir. Çizelgede belirtildiği gibi bu üç bileşenin yüksek olduğu durum dışında, diğer durumlarda motive edici güç düşük olarak görülmektedir. Bu durum açıklanacak olursa; bileşenlerin herhangi birisinin düşük olmasının bireylerde bir tatminsizliğe sebep olacağı belirtilebilir.

#### **7.5.6. Adams'ın Eşitlik Kuramı**

Adams'ın eşitlik kuramında, işgörenler kendilerini diğerleriyle kıyaslayarak bir sonuca varıldığı varsayımına dayanmaktadır (Spector, 2006:205). Örnek olarak herhangi bir işletmede çalışan bir birey aldığı ödülle diğer bireylerin aldıkları ödülleri kıyaslayarak yöneticilerinin kendilerine karşı ne kadar eşit ve adaletli bir yönetim sergilediğini tespit etmeye çalışmaktadır. Kurumun çalışana sunduğu fırsatlar fazla olursa, çalışanın motivasyonu artar, performansı yükselir ve işe yabancılaşması önlenmiş olur. Adams'ın eşitlik teorisini şematize etmek istersek, Çizelge 7.2'de ki gibi gösterebiliriz (Güney, 2012:329):

## Çizelge 7.2.: Adams'ın Eşitlik Teorisi



**Kaynak:** Güney, 2012:329.

Çizelge 7.2'de görüldüğü gibi, çalışanların çalıştıkları kuruma kazandıklarına karşılık, kuruma kazandırdıklarının algılanma seviyesine göre değer almaktadır. Buna ek olarak çalışan kendisi ile eşit statüde olanlarla kendini kıyaslar. Bu değerlendirmelerin sonucunda tatmin veya tatminsizlik ortaya çıkar.

Bu kuramda ana savunma alanında, temel değerlerdeki inançların davranışlarla tutarlı olması gerektiği şeklindedir. Aksi takdirde işgören tutarsızlık algılayarak rahatsızlık duymakta ve kendisini gözden geçirerek davranışlarını düzeltmektedir. Bireyler mevcut eşitsizliği ortadan kaldıracak çözümler bulmak isterler. Bu durumda işgörenlerin yapabileceği altı farklı davranış şekli aşağıda belirtilmiştir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2001:198-202):

- Girdileri değiştirmek (örnek olarak; yeni fikir üretmemek, politika yapımına eskisi kadar katılmamak gibi)
- Aldığı ödülü değiştirmek (örnek olarak; ücretine zam istemek, pozisyonunu değiştirmek)
- Karşılaştırılan kişinin girdisini değiştirmek (örnek olarak; o kişinin daha fazla performans göstermesi hususunda tavsiyede bulunmak)
- Karşılaştırılan kişinin değerinin fazla olduğunu belirtmek (örnek olarak; aldığı ücretin yüksek olduğunu belirtmek)
- Karşılaştırılan kişiyi değiştirmek (örnek olarak; bulunmak istediği pozisyondaki kişiyle kıyaslama yapmak ya da aynı gayreti gösterdiğini düşündüğü kişiyle kendisini karşılaştırmak)

- Mevcut durumdan vazgeçmek (örnek olarak; işten ayrılmak)

Adams'ın eşitlik teorisi kuramına göre işgörenler, çalıştıkları işyerlerinde verdiklerine karşılık beklentileri karşılandığında daha fazla tatmin olmaktadır, herhangi bir karşılık görmedikleri zaman da motive olamamaktadırlar (Güney, 2000:2). Yani böyle tam tersi bir durumda işgörenler olumsuz etkilenecek kendilerini işlerine motive edememektedirler.

### **7.5.7. Locke'un Amaç Kuramı**

Locke, kişisel amaçların işgörenlerin motivasyon seviyesini belirlediğini belirtmektedir. Locke'un kuramına göre amaç, kişinin bilinçli olarak başarmayı ve elde etmeyi istediği bir durumdur (Spector, 2006:208). Zaten bireyler kendilerinin belirlediği amaçlara ulaşmaları durumunda normalden daha fazla tatmin duygusunu yaşamaktadır (Güney, 2000:163). Tam tersi durumda ise, yani çalışanlar amaçlarına ulaşamazlarsa bireyler tatminsizlik yaşarlar.

Amaçlar işgörenin performansı ile doğrudan ilişkili olmalıdır. Bu kurama göre amaç belirlemek, aynı zamanda performans değerlendirme sisteminin temelini oluşturmaktadır (Spector, 2006:208). Locke, bireysel amaçla bireysel performans arasındaki ilişkinin belirlenmesini sağlayan dört özellik olduğunu belirtmiştir. Bu özellikleri aşağıdaki şekilde ele alabiliriz (Aksoy, 2007:51):

- Yapılması zor amaçlar, basit olanlara oranla daha yüksek performansa sebep olmaktadır. Fakat amaçlar zor olduğu kadar yapılabilir de olmalıdır. Çünkü amaç, işgören tarafından yapılamaz olarak algılandığı zaman örgütsel performansın olumsuz etkileneceği açıktır.
- Ne olduğu net olarak belirlenmiş amaçlar karışık amaçlara oranla performansı olumlu yönde etkilemektedir.
- İşgörenler; performanslarıyla alakalı bilgilendirilirse, performansları olumlu yönde etkilenecektir. İşgörenler sonuçlarla alakalı da bilgilendirilirse, daha yüksek hedef belirleme üzere motive olmaktadır.
- İşgörenler tarafından amaçların içselleştirilmesi gereklidir. İşgörenlerin katılımının bulunmadığı bir amaç belirlenmesi sonucunda performansın olumsuz etkileneceği açıktır.

### **7.5.8. Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli**

Hackman ve Oldham'ın bu modeli, örgütlerde bulunan temel özelliklerin işgörenlerde tatmin ve motivasyonu etkileyen psikolojik durumlar ortaya çıkardığı varsayımı üzerine kurulmuştur. Bu model, işgörenlerin işteki üretkenliklerini ve iş tecrübelerinin kalitesini birlikte arttırmayı amaçlamaktadır. Genel anlamda bu model işleri değiştirme ile işleri yeniden tasarlamayla ilgilidir. Hackman ve Oldham'ın bu modelinde görev bütünlüğü; beceri çeşitliliği, görevin anlamı özerklik, görev kimliği ve geri bildirim olarak ifade edilen beş iş boyutu üzerine oluşturulmuştur. Hackman ve Oldham'ın modeline göre eğer görevler bir bütünlük ve önem içeriyorsa, iş beceri çeşitliliği gerektiriyorsa, iş bireye özerklik tanımakta ve bireyde sorumluluk duygusu oluşturmaktadır. Bu modelde önemli olan diğer bir konu ise geri bildirimdir. Bu modelde geri bildirim sayesinde bireyler, sonuçlar hakkında bilgi sahibi olabilmekte ve ona göre kendilerini değerlendirebilmektedirler (Hackman ve Oldham, 1974:1-7). Böyle bir durum hem birey açısından hem de örgüt açısından faydalı bir sonuç doğuracak ve bireylerde yüksek bir iş tatmini sağlayacaktır.

### **7.6. İş Tatmini ve Tatminsizliğin Sonuçları**

İş tatmini ile iş tatminsizliği benzer ve birbirine bağlı birer kavram olarak değerlendirilebilir. Şöyle ki, iş tatmini tatminsizliğin olumsuz bir sonucu olarak değerlendirilebilecekken, aynı şekilde iş tatminsizliği de iş tatmininin olumsuz bir sonucu olarak değerlendirilmesi doğru bir açıklama olacaktır. Sonuçta; iş tatmin seviyesi yüksek çalışanlarla, örgütlerin istediği noktalara ulaşması daha kolay olmaktadır. Bu kapsamda, örgütler tatminsizliğin sonuçlarını iyi değerlendirerek tatmin seviyesini arttırmalıdır. Ya da iş tatmini sebeplerinin farkına vararak süreklilik sağlamaya çalışmalıdırlar. Bu açıklamayla birlikte çalışmanın bu bölümünde, iş tatmini ve tatminsizliğin olası sonuçları ayrı ayrı değerlendirilmektedir.

#### **7.6.1. İş Tatmininin Sonuçları**

Her işletmenin arzuladığı iş tatmini farklı sonuçlar doğurmaktadır. İşletme ortaya çıkan sonuçları değerlendirmeli ve bu sonuçları süreklilik arz eder bir şekilde sistematik bir hale getirmelidir. Bu kapsamda iş tatmininin sonuçları örgütsel vatandaşlık davranışı, performans artışı, aidiyet ve bağlanma, memnuniyet ve motivasyon gibi olumlu örgütsel tutum ve davranışlar ile doğrudan ilişki içindedir. İş

tatmini sonucunda ortaya çıkan bu davranış ve tutumları aşağıda belirtildiği şekilde ele alıp açıklayacağız.

#### **7.6.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

İş tatmini algısının örgütsel vatandaşlık davranışıyla yakından ilişkili olduğunu ve önemli bir değişken olduğunu ortaya koyan pek çok çalışma bulunmaktadır. İşyerinde iş tatmini yaşayan işgören, çalıştığı örgütüne karşı pozitif duygular hissetmekte, örgütle alakalı olumlu sözler söylemekte, örgütün ondan beklediğinin ötesinde davranışlar sergilemekte ve başkalarına yardımcı olmaktadır. Bu kapsamda, örgütsel vatandaşlık davranışıyla alakalı yapılan ilk çalışmalarda da iş tatmini algısıyla örgütsel vatandaşlık arasında güçlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Yine bu konuyla ilgili yapılan son araştırmalarda da iş tatmini algısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yakın bir ilişki olduğu saptanmıştır (Meyer ve Allen 1991:61-86). Ayrıca bu yakın ilişkide önemli bir diğer detay ise, istenilen örgütsel davranışların oluşturulmasında, algılanan örgütsel adaletin önemli bir etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır.

#### **7.6.1.2. Performans Artışı**

İş tatminiyle performans arasında doğrusal bir ilişkinin olduğundan bahsetmek mümkündür. Yapılan bir araştırma sonucunda; iş tatmini algısıyla, performans arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönü olduğu belirlenmiştir. İş tatmini arttıkça, performansta artmaktadır (Greenberg ve Baron, 2000). Fakat bazı çalışmalarda ise, iki değişken arasındaki ilişkinin beklentilerin aksine, daha düşük olduğu ortaya konmuştur. Yine, buna benzer bir çalışmada bu yakın ilişkinin tahmin edilen seviyeden daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Kuşluyan, 2009:69). Bununla birlikte, performans değerlendirmelerinin öznellikten kurtarılması sonrası iş tatmini algısıyla performans arasındaki ilişkinin daha artabileceğini vurgulanmıştır (Spector, 2006:231). Kısaca belirtmek gerekirse, iş tatmini ile performans arasında bir ilişki mevcuttur.

İş tatmini ile işgören performansı arasında olan ilişki, örgütsel davranış açısından da çok tartışılan konulardan biri olmuştur. Bununla birlikte, iş tutumlarıyla işgören performansı arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması Hawthorne araştırmalarına kadar uzanmaktadır. Hala günümüzde de bu konuyla ilgili pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Yapılan farklı araştırmalarda iş tatminiyle iş performansı arasında güçlü ilişkiler tespit edilmiştir. Konuyla alakalı farklı bir çalışmada ise iş tatminiyle

iş performansı arasındaki anlamlı bir ilişkinin var olabilmesi için, işgörenlerin kişilik özellikleriyle birlikte ödül beklentisi ve eşitlik duygusu gibi diğer destekleyici unsurların da bulunması gerektiği vurgulanmaktadır (Judge vd., 2001:376). İş tatmini yüksek olan işgörenin, iş tatmini algısı, düşük olan işgörene kıyasla daha fazla performans göstereceği belirtilmektedir.

#### **7.6.1.3. Aidiyet ve Bağlanma**

Örgütlerde yaşanan örgütsel tutumlar arasında en çok çalışılan iki tutum iş tatmini ve örgüte bağlanmadır. Değişkenlerin kendi arasında doğrudan bir ilişki mevcuttur. Bunun yanı sıra diğer örgütsel tutum ve davranışlara yönelik de dolaylı ilişkiler bulunmaktadır. İş tatmini bulunması sonucunda işgörende çalıştığı kuruma karşı hissedilen bir aidiyet duygusu bulunmakta ve zamanla bu bağlılık gelişerek örgüte bağlanma seviyesi giderek artmaktadır. Tersini durumunda ise iş tatmininin ortadan kalkması veya azalmasıyla örgüte bağlanma derecesi de olumsuz yönde etkilenmektedir (Yüksel, 2003:213-214). Sonuç olarak bu etkilenme derecesi örgüt açısından önemli bir önem arz etmektedir.

Çalıştığı kurumun amaçlarını, kendi amaçları olarak kabul etmiş hemşireler, işlerinden daha yüksek tatmin sağlamaktadırlar. Bu bireyler artan iş yükünde bile mutlu olabilmekte ve üstün performans gösterebilmektedirler. Örgüt bağlılığı sağlanmış olan hemşirelerin, pozitif davranışlar sergiledikleri, yeniliklere açık ve üretken oldukları tespit edilmiştir. Bunun tersi durumda ise, hemşirelerin çok fazla problem yaşadıkları gözlemlenmiştir (Corser, 1998:32-36). Ayrıca örgütsel bağlılığı oluşmamış hemşirelerin işten ayrılmaları veya işe devamsızlık yapmaları daha kolaylaşmaktadır. Bu durumun genç hemşirelerde daha kolay yaşandığı araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

#### **7.6.1.4. Memnuniyet**

İş tatmini algısının en belirgin sonucu bireylerde hissedilen memnuniyet derecesidir. İş tatmini algısı alt bileşenlere ayrılmakla birlikte, temel olarak içsel ve dışsal olmak üzere iki ana faktörden oluşmaktadır. Bu faktörlerden içsel tatmin seviyesinin artmasıyla memnuniyet düzeyinin yükseldiği, buna paralel olarak da mutluluk seviyesinin arttığı görülmektedir. Bununla birlikte bireylerin yaşamlarında hissedilir derecede artan iyileşmeler psikosomatik yönden sonuçlar da doğurmaktadır. İş tatmini yaşayan işgörenlerin, iş tatminsizliği yaşayanlara oranla daha az uyku problemi, karın ağrısı, mide ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklarının bulunduğu tespit

edilmiştir (Begley ve Czajka, 1993:552-556). Buradan hareketle iş tatmin seviyesi yüksek olan hemşirelerin pek çok meslek grubunda olduğu gibi; aile, iş ve günlük sosyal yaşantılarının da olumlu etkilendiği sonucuna varılmaktadır.

#### **7.6.1.5. Motivasyon**

Motivasyon, insanların belirli tutum ve davranışları göstermesine neden olan kişinin içsel durumu olarak belirtilebilir (Spector, 2006:194). Örgütlerde motivasyon işgörenlerin kişisel hedefleri ve beklentileriyle direkt ilişkilidir. Motivasyon, işgörenlerde iş tatmini sağlayacak bir çalışma ortamı oluşturmayı, işgörenleri etkileyerek güdülemeyi sağlamayı esas alan faaliyetlerdir (Güney, 2000:177). Örgütler için motive bir ortam oluşturmak öncelikli olmalıdır.

Motivasyon örgütler için bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Motivasyonda aslında tatmin edilmemiş ihtiyaçlardan başlayarak tatminin sağlanmasına kadar devam eden bir süreç bulunmaktadır ve bu süreç altı aşamadan oluşmaktadır (Güney, 2011:348-349). Motivasyonun sağlanabilmesi açısından ihtiyaçların karşılanması için örgütlerde uygun bir ortamın oluşturulması zorunludur.

#### **7.6.2. İş Tatminsizliğinin Sonuçları**

İş tatminsizliği; işgücü devir hızında artış, işe devamsızlık, çalışanlarla sorun yaşama, verimsizlik ve işten ayrılma gibi olumsuz tutum ve davranışlara neden olabilmektedir. İş tatminsizliği sonucunda olması muhtemel tutum ve davranışlarla alakalı olarak yapılan açıklamalar aşağıda belirtildiği gibi ele alınıp, açıklanacaktır.

##### **7.6.2.1. İşgücü Devir Hızında Artış**

Literatürde iş gücü devir hızıyla iş tatmini arasındaki ilişki üzerine pek çok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda genel itibariyle, iş gücü devir hızıyla iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Başka bir araştırmada ise iş tatminiyle işgücü devir hızı arasında, iş tatminiyle devamsızlıklar arasındaki ilişkiden daha kuvvetli bir bağ saptanmıştır (Üçüncü, 2016:9). Bununla birlikte işten ayrılma davranışı üzerinde etkili olan başka etkenlerin de varlığının farkında olmak gerekmektedir. Bunları, alternatif iş imkânları, görev süresinin uzunluğu, içinde bulunulan pazar koşulları ve son olarak da kişi için işten ayrılma kararı almaya yol açan başka etmenler olarak ifade edilmektedir.

İşgücü devir hızı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki mevcuttur. Kurumlarda yapılan girişimlerle iş tatmini ve kuruma olan bağlılığın

arttırılması ile işgücü devir hızı azaltılabilmektedir. Bu durum birçok meslek grubunda olduğu gibi hemşirelerde benzer şekildedir.

### **7.6.2.2. İşe Devamsızlık**

Özlük haklarından kaynaklanan günlerin dışında işgörenin planlı bir şekilde işine gitmemesi işe devamsızlık olarak nitelendirilmektedir (Kuşluvan, 2009:69). Ayrıca geleneksel yönetim yaklaşımı da bireyin işe devamsızlığının iş tatminsizliğinin bir sonucu olduğunu belirtmektedir. Başka bir ifadeyle işe devamsızlığın nedenleri arasında iş tatmini en önemli etkidir. Başka bir araştırmada ise, iş tatmin seviyesi daha düşük olan işgörenlerin işe devamsızlıklarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Tett ve Meyer, 1993:259-293). Yani buradan iş tatmin seviyesinin artmasıyla birlikte işe devamsızlıkların azalmakta olduğu, ürün ve hizmet kalitesinin de arttığı anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte, işe devamsızlığın sebepleri şöyle sıralanabilir; bireyin kendisinin ve ailesinin sağlık sorunları, tükenmişlik, şahsi işleri veya işe karşı duyulan isteksizlik şeklinde olabilir. Bunlara ilave olarak işe devamsızlığı etkileyen faktörler arasında cinsiyet, yaş, ücret miktarı, işyerinin uzaklığı, ödeme şekli ve çalışma arkadaşları da sayılabilir (Güney, 2000:122). Ayrıca işe devamsızlığın gizli nedenlerinden birisi de iş tatminsizliği olabileceği gibi, bu değişkenle iş tatminsizliği arasında herhangi bir ilişki de bulunmayabilir.

Hemşirelikte başa çıkılamayan stres ve iş tatmini yetersizliği sonucunda, işe karşı negatif tutumlar, performansta ve verilen hizmet kalitesinde düşme, işi yapmak istememe, işe devamsızlık ve ilerleyen zamanda işe yabancılaşma veya iş bırakma durumları gelişmektedir (Aydın ve Kutlu, 2001:38). Çalışanları iş tatmini ile iş bırakmaları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

### **7.6.2.3. Çalışanlarla Sorun Yaşama**

Çalışanların işine ve işyerine yönelik hissettikleri iş tatmini olgusu; çalışanların örgütsel amaçlara ulaşmak için gösterdikleri çaba karşılığında çalışma ortamından, işin kendisinden, yönetici ve çalışma arkadaşlarından memnun olma seviyesini anlatmak için kullanılmaktadır. Yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla uyumlu bir biçimde ilişkilerini geliştiren çalışanlar iş tatmini algısını yüksek seviyede hissederken (Kuşluvan, 2009:53), buna karşın örgütlerdeki yönetici ve iş arkadaşlarıyla zayıf ilişkileri bulunan çalışanlar ise iş tatminsizliği yüksek seviyede



gözlenmektedir (Erdil vd., 2004:20). Örgütlerdeki yöneticilerin bu tespitlere dikkat etmesi örgütlerin planladığı hedeflere ulaşmak açısından önemli bir yer tutmaktadır.

Kötü idarecilerin, meslektaşlarla yaşanan olumsuzlukların, hemşirelerin iş stresini yükselttiği ve iş tatminini düşürdüğü yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Bu tip olumsuzlukların altında olan hemşirlerden, hastalara yüksek kalitede bakım vermesi beklenmektedir. Eğer hemşirelerin iş yükü hafifletilirse, kurum desteği sağlanırsa sayıları ve yöneticinin hemşirelik hizmetlerine verdiği önem arttırılırsa iş memnuniyeti de yükselecektir (Gök, 2008:20). Hemşireler büyük grupların içerisinde çalışırken diğer çalışanlarla uyumsuzluklar yaşayabilmektedir.

#### **7.6.2.4. Verimsizlik**

Verimsizliğin tanımını yapabilmek için verimliliğin ne olduğunun tam olarak anlaşılması gerekmektedir. Bu anlamda verimlilik; bir örgüt açısından örgütsel amaçlara, birey için ise bireysel amaçlara ulaşmadaki alternatifler içindeki en ekonomik olanı seçmek olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2008:220). Bu durumda verimsizlik, en tutarlı ve mantıklı tercihin yapılmadığı ya da yapılamadığı bir durum olarak ifade edilmektedir.

Bir örgütte iş tatminsizliği yaşayan birey kendi yaşamında o an için mevcut koşulları yönlendiremeyeceğine inanırsa, negatif duygular yaşamakta ve örgütünün beklediği oranda verimli olamamaktadır. Bu duruma en güzel örnek, adil olmayan uygulamalar sonucu oluşan, örgütsel faktörlerin sebep olduğu tatminsizlik verilebilir. Bu tatminsizlik de verimsizliği ciddi seviyede artırmaktadır.

Yapılan çalışmalarda iş tatmininin, hemşirelerin verdikleri hizmetin kalitesinde etkili olduğu gösterilmiştir. İş tatmini ve örgüte bağlılığı yüksek olan hemşirelerin verimlilikleri artmakta ve daha yüksek performans göstermektedirler (Silverthorne, 2005:19-20). İş tatmini ve verimlilik arasında doğru orantılı bir ilişki vardır.

#### **7.6.2.5. İşten Ayrılma**

Bir işletmede işgörenlerin kendi isteği veya farklı nedenlerle işi bırakması, işten ayrılma olarak nitelendirilmektedir. Bu kapsamda, bir işletmede işten ayrılma oranının artması, o işletmelerdeki artan seviyede işgücünün tecrübesiz ve eğitimsiz hale gelmesine bir işaret olarak değerlendirilmelidir. Zira işgücünün kaybolması ve yerine alınacak yeni işgörenin işe alım süreçleri, hizmet içi eğitimi ve uyumu için harcanan gayret, zaman ve mali kaynakları işletmeler için belirli bir maliyet

getirmektedir (Topcu ve Basım, 2015:870). Bunun sonucunda işletmelerde yaşanması muhtemel verimlilikteki azalma, örgütsel hedeflere ulaşmada da sorunlara yol açabilecektir (Spector, 2006:263). Örgütler, bu sorunları doğru değerlendirerek gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Yoksa bu durum örgütlere ciddi oranda zarar verebilir.

Düzensiz çalışma saatleri, artan işyükü, uyku düzeninin bozulması, rol belirsizlikleri, zor durumda olan bireylere ve yakınlarına yardım etme zorunluluğu sebepleri ile hemşireler iş tatminsizliğini yaşayabilecek risk grubunda bulunmaktadırlar. Hemşireler, buldukları konumun değişmesi, anne olma, yaş ve eğitimini arttırmak nedeni ile işlerini bırakabilirler. Ülkemizde hemşirelerin işlerini bırakma nedenleri üzerine yapılan araştırmalar kısıtlı sayıdadır. Mesleğini bırakma niyetinde olan hemşirelerin tespit edilmesi, önlem alınabilmesi açısından çok önemlidir (Gök, 2008:18-19). Ayrıca iş tatmin düzeyi düşük olan hemşirelerin işten ayrılma niyetleri daha yüksektir.

#### **7.7. İş Tatmininin İşe Yabancılaşma İle İlişkisi**

Çalışma yaşamı; bireyin yaşamını sürdürebilmesi için sağladığı ekonomik kazancın yanı sıra bireyin, toplumda belli bir yer ve rol sahibi olabilmesi, toplumsal saygınlık kazanabilmesi için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelir (Çetin, 2008:35).

Çalışan, iş yaşamında doyum sağlayamadığı takdirde, örgütler ve birey bir dizi olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşır. İşinden doyum sağlayamayan kişilerde fiziksel ve ruhsal sağlıklarında bozulmalar, işgücü devir oranı ve işe devamsızlıkların artması, düşük işletme sadakati ve işe yabancılaştıkları gözlemlenmektedir. Nitekim, yaşanan iş tatminsizliği ile devamsızlık ve işten ayrılma, iş tatminsizliği ile yabancılaşma ve iş tatminsizliği ile psikosomatik rahatsızlıklar arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Kök, 2006:296). İş tatminsizlik durumu bireysel, örgütsel birçok istenmeyen negatif durumlarla sonuçlanmaktadır.

Yapılan çalışmalar, çalışanların iş tatmin durumlarını incelerden iş tatminsizliğini ortaya çıkaran faktörler ile işe yabancılaşma durumunu doğuran faktörlerin ortak bir noktada yer aldıklarını görmüşlerdir. İş tatminsizliği ve işe yabancılaşmaya neden olan başlıca faktörler arasında, çalışma koşulları, kararlara ve yönetime katılma durumu, kontrol ve denetim, terfi imkânları, ücret vb. durumları sayabiliriz. Sonuç olarak, bu ortak faktörlerin neden olduğu iş tatminsizliği ve işe yabancılaşma

durumlarının sonuçları da benzerdir. Bunlar iş devir hızında artma, iş bırakma, fiziksel ve psikolojik hastalıklar vb. olarak söylenebilir. İş tatminsizliği ve işe yabancılaşma konularında yapılan araştırmaların birçoğu bu iki durum arasında bir ilişki olduğunu desteklemektedir.

Konu hakkında yapılan birkaç araştırmayı örnek olarak verebiliriz (Seybolt ve Gruenfeld, 1976:195-196; Turan ve Parsak, 2011:5; Huang, 2006:131-137):

Seybolt ve Gruenfeld'in, 1976 yılında, yaptıkları çalışmalarında belediye çalışanlarının iş tatminsizliği ve işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve bu iki konu arasında yüksek derecede ilişki tespit etmişlerdir.

Philips'in hemşirelerin işe yabancılaşma ve iş tatmini durumlarını inceleyen araştırmanın sonucunda, iş tatmini ve yabancılaşma arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu duruma göre, iş tatmini düşük olan hemşirelerin işe yabancılaştıkları ve işlerinden uzaklaştıkları durumu ortaya konulmuştur.

Huang 2006 yılında, Tayvan'daki voleybol antrenörlerinin iş tatmini, işe bağlılık durumları ve işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Huang yaptığı bu araştırmanın sonucunda antrenörlerin yabancılaşma ve iş tatmini durumları arasında olumsuz yönde ve kuvvetli bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Sonuç olarak; iş tatmini ve işe yabancılaşma arasında negatif yönlü ve göz ardı edilemeyecek güçlükte ilişki mevcuttur. Ayrıca yabancılaşmadan sadece bireyler değil, kurum ve toplumda negatif yönde etkilenir. Yabancılaşmanın sonuçları birey açısından da örgüt açısından da çok önemlidir.



## **8. İŞ TASARIMI KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, TEKNİKLERİ, İŞ TASARIMI YAPILIRKEN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN NOKTALAR VE İŞ TASARIMININ İŞE YABANCILAŞMA İLE İLİŞKİSİ**

### **8.1. İş Tasarımı Kavramı ve Tanımı**

İş tasarımının bir kavram olarak ele alınması F. Taylor'un zaman, hareket ve bilimsel yönetim arasındaki ilişkileri açıklamaya çalıştığı araştırmalarla olmuştur. Taylor verimliliği arttırmaya yönelik yaptığı çalışmalar sırasında, çalışma ortamında gelişen pek çok problemi fark etmiştir. Çalışanların bir kısmı işlerini sıkıcı buluyorlardı ve buda işe devamsızlık, işten ayrılma vb. istenmeyen durumlara yol açıyordu. Yöneticiler bu negatif durumları ortadan kaldırmak için çözümün ücret artışı ile olacağını düşünmüşlerdi. Fakat bu arada işin içeriğini göz ardı etmişlerdi. İş tasarımı ve iş hayatı içerisinde hem yöneticilerin hem de çalışanların farklı sorumlulukları mevcuttur. Bu sebepten dolayı, Taylor bireylerin iş yapma ve istirahat saatleri konusunda eğitilmeleri gerektiğini, bu durumun üretim hizmetlerinin arttıracağını ve maliyetleri düşürebileceğini söylemiştir. Fakat sonraları işlerin üzerinde yapılan fiziki düzenlemelerin, olumlu sonuçlarının yanında bazı sorunları da ortaya çıkarabileceği düşünülmüştür. Çalışanlar işlerini gerçekleştirirken, iş tarzları ve üretim seviyeleri konusunda sınırlılık belirlenmesinden dolayı mutsuz olabilirler. Bu mutsuzluk bireylerin iş tatminin de, performansında ve verimliliğinde düşmeye neden olabilir. Ortaya çıkan bu olumsuz sonuçların olabileceği ve önemi atlanılmamalıdır (Hackman ve Oldman, 1974:3-12). Literatürde bu konu ile ilgili açıklamalar her ne olursa olsun, Taylor'un bir işin tanımlanması ve buna göre süreçlerinin yeniden oluşturulması konusunda yaptığı katkılar tartışılmazdır.

Taylor, bir işte ona uygun uygulamaların belirlenmesini, bunların gerçekleştirilmesini, görevlerin temel unsurlarına ayrılmasını ve işe değer katmayan uygulamalardan vazgeçilmesi gerektiğinin üzerinde durmuştur. Taylor'un bu düşünceleri iki motivasyon kuramının temelini oluşturmuştur. Bunlar Herzberg'in Çift Etmen Kuramı ve Hackman ve Oldman'ın İş Karakteristiği Teorisidir.

Herzberg'in kuramı, çalışanın motivasyonunun dış ödüllere değil, işin doğasından kaynakladığı üzerinedir. Hackman ve Oldman ise motivasyonun gelişiminde işin içeriği ve niteliğine odaklanmıştır.

İş Karakteristiği Teorisi, iyi yapılmış bir iş tasarımı sonucunda, bireyin iş tatmini ve motivasyonun artacağını ve buna bağlı performans ve verimlilik artışı olacağını belirtir. Bu durum ayrıca yüksek kaliteli işlerin üretilmesini, personel devir hızının düşmesini sağlayabilir.

İş tasarımı, işin ve insanın uygun bir şekilde bütünleştirilmesi için, işin içeriğinin, işe ait mükâfatların ve işin niteliğinin farklı şekillerde düzenlenmesidir. Başka bir ifade ile iş tasarımı, işlerin içeriklerinin ve birbirleri ile olan ilişkilerinin belirlenmesini ifade eder (Gündoğdu vd., 2010:610). İyi düzenlenmiş iş tasarımı ile işten elde edilen tatmin, verimlilik artar.

İş tasarımı, işin çalışanlar üzerindeki etkisine dikkat ederek, işin hem sosyal hem de hukuki alanda yeniden düzenlenmesine yönelik yapılan bir takım girişimler bütünüdür (Dinçer, 1992:141). İş tasarımı bir süreç içerisinde seyreder.

İş tasarımının amacı, işin hangi görev ve sorumlulukları karşılayacağını belirlenmesi, bunları yerine getirirken hangi metot ve sistemlerin kullanılacağı, çalışan ile yöneticileri ve iş arkadaşları arasında nasıl bir ilişkinin olacağını belirlenmesidir (Üçok, 1992:30). İş tasarımı yapılması çok yönlü düşünmeyi gerektirir.

İş tasarımının diğer bir amacı, yüksek standartları ve uzmanlaşmayı şart koşan işlerin, birey ve çalıştığı kurum yönünden ortaya çıkardığı negatif etkileri yok etmek veya minimuma indirmektir. Bu amaçlara ulaşabilmek için, işlerin basitleştirilerek küçük parçalara ayrıldığı iş tasarımı neticesinde, işin öğrenilmesi için gerekli olan süre azaltılabilir ve zamandan tasarruf edilebilir. Bu durumda çalışanın sorumluluğu oldukça azdır, yönetimin ise aksine kontrol düzeyi artmıştır. Ancak, bu aşamada yüksek kapasiteli bir işten, düşük kapasiteli bir işe geçmek çalışanı mutsuz edebilir ve çalışan bu işi yapmak istemeyebilir. Bu tekniğin istenmeyen sonuçlara da yol açabileceği konusunda dikkatli olunmalıdır.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki iş tasarımı; işi tekdüze, basit, sıkıcı ve çok tekrarlı hale getirebilir. Bu durum ruhsal ve fiziksel rahatsızlıkların doğmasına, stresin artmasına ve bireyin hem işine hem de çevresine yabancılaşmasına neden olabilir. Bireylerin yaşadıkları bu sorunlar, üretim kalitesinde ve seviyesinde düşmeye,

çalışanların arasındaki ilişkilerin kopmasına neden olur (Kaynak, 1998:68). İş tasarımının hem negatif hem de pozitif sonuçları mevcuttur. İşler özellikle aşağıdaki sıralamalara dikkat edilerek tasarlanmalıdır (Oral ve Kuşluvan, 1997:100):

- Başarılı işlere destek verilmeli.
- Yöntemlerde çeşitlilik sağlanmalı.
- Geribildirim sağlanmalı.
- Yetkiler sınırlanmamalı.
- Sorumluluk alınmasına olanak sağlanmalı.
- Karşılıklı kontrol serbest bırakılmalı.

Tarihsel süreç içerisinde değerlendirdiğimiz de, organizasyondaki işlerin bilimsel yönetim prensiplerine oturtulduğunu görmekteyiz. İş küçük parçalara ayırmak, daha az yetenekli bireylerle yüksek verimliliği sağlamıştır. Fakat son zamanlarda yapılan araştırmalar bu şekilde iş tasarımının bir takım negatif sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur. Bireylerde gelişen iş tatminsizliği, dikkat eksikliği ve işe yabancılaşma bunlara örnektir. Ayrıca, bunlara ek olarak bir takım fiziksel ve zihinsel sağlık problemlerine, ürün kalitesinde düşmeye, iş devir oranında artmaya ve yönetim problemlerine neden olabilir. Sonuç olarak doğru kullanılan iş tasarım teknikleriyle tüm bu olumsuz sonuçlar ortadan kaldırılabılır (Baysan, 2004:35).

İş karakteristiği teorisinde, iş tasarımı yapılırken dikkat edilmesi gereken işin beş boyutu veya temel özelliğini ortaya koymuşlardır. Bu boyutlarla yüz yüze gelen birey her boyuta bir psikolojik cevap verir. Bu cevaplar çalışanın motivasyonunu sağlar ve sonuçta hem çalışan hem de çalıştığı kurum açısından olumlu ve istendik davranışların sergilenmesini sağlar. Hackman ve Oldman'a göre, işin kendine ait beş boyutu aşağıda sunulduğu gibidir (Hackman ve Oldman, 1974:3-6, Altun, 2008:30-32):

- **Beceri çeşitliliği:** Yapılan işin bireyin farklı becerilerini kullanmasına izin verip vermemesiyle alakalıdır. Aynı zamanda bir işin çalışandan istediği farklı becerileri belirler. Fazla beceri göstermeyi gerektiren işler, çalışana göre daha zorlayıcı görülür. Çünkü işin gerçekleştirilebilmesi için bir beceri değil birçok beceriyi bir arada göstermek gerekir.
- **Görev kimliği:** Yapılacak için başlangıcından bitimine kadar bir kişi tarafından ne seviyede yapılıp yapılmadığı ile ilgilidir. Bu konu ile ilgili

olarak çalışana bir görevi başından sonuna tamamlama imkanı verilmelidir. Bu sayede çalışan işinin başını ve sonunu bilir.

Bir diğer ifade ile görev kimliği, işin bir başlangıç ve bitiş çizgisi olmasıdır. Ayrıca görev kimliği sayesinde birey duygularını ifade etme imkânı bulur. Görev kimliği doğal olarak düşünüldüğü zaman beceri çeşitliliğine bağlıdır. Çünkü birey bir işi başlangıcından bitişine tüm süreci gerçekleştirebilmesi için birkaç beceriyi bir arada göstermesi gerekir.

- **Görevin anlamlılığı:** Yapılan işin diğer bireylerin yaşantılarında anlamlı değişiklik yapıp yapmadığı ile ilgilidir. Bir anlamda işin hem çalışan hem de çevresindeki diğer bireyler için anlamlılık derecesidir.

Birey eğer işinde bu sayılan üç özelliğin var olduğunu düşünüyorsa, bu bireyler psikolojik olarak anlamlılık hissederler.

- **Otonomi:** Bireyin birinin yönlendirmesi olmadan işini gerçekleştirmesidir. Birey işini kendisi planlar ve uygulamaya geçer. İşle ilgili kararları kendi özgür bir şekilde verir. İşinde yeterince serbest olan birey psikolojik olarak sorumluluk duygusu yaşar.

Uygulama açısından düşünülecek olursa, zenginleştirilen işler çalışanlara karar vermede daha fazla kontrol yeteneklerini kullanmalarını sağlarlar. Bu durum hem çalışan hem de yönetim açısından önemlidir. Ayrıca son zamanda gündeme gelen esnek çalışma saatleri tekniği de çalışanların otonomi durumlarını geliştirmeye faydalı olur.

Otonomi sayesinde birey başkasının vereceği talimatları beklemez, kendisi kararını verir ve vakit kaybetmeksizin işine başlar. Bu sayede bireyler yaptıkları işten doğacak hem başarı hem de başarısızlıktan kendilerinin sorumlu olduklarını bilirler.

- **Geribildirim:** Bireyin yaptığı işin doğru olup olmadığı hakkında direkt işten bilgi alması durumudur. İşten bilgi alınması durumu işin sonucunda elde edilen performans değerlendirmesi ile olur. Çalışan, herhangi birinin değerlendirmesine gerek kalmadan kendi iş performansından değerlendirmesini yapar.

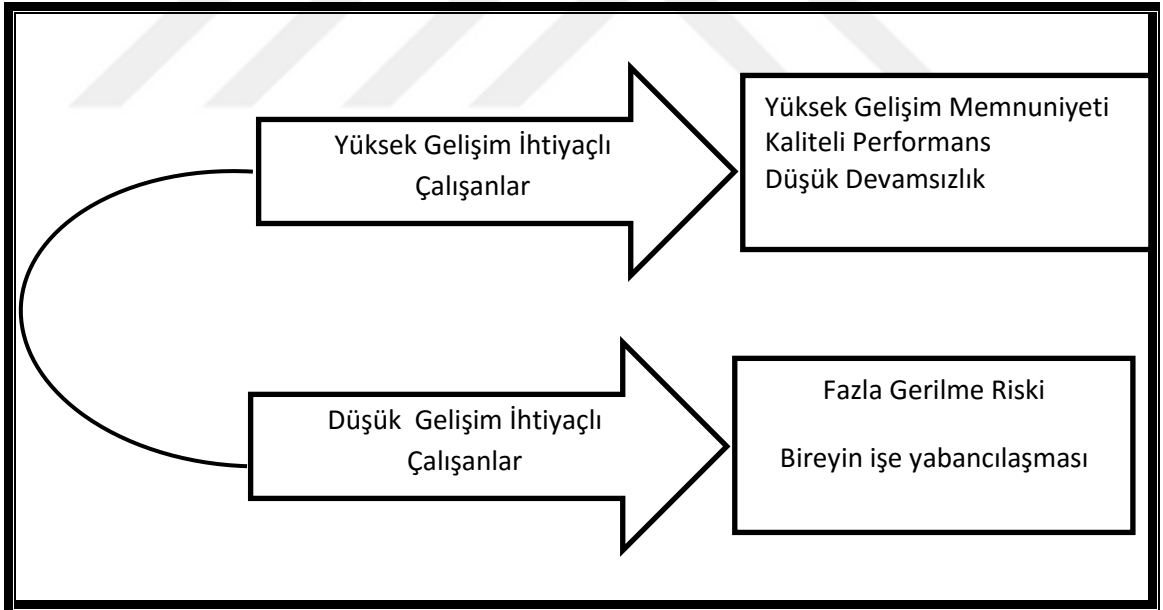
Birey işinden bilgi alabiliyorsa, bu durum belirsizliği ortadan kaldırarak, sonuç bilgisinin alınmasını ve psikolojik olarak rahatlık hissini verir. Aynı zamanda



geribildirim çalışan için bir uyarıcı görevi görür. Geri bildirim zamanının doğru olması ve doğru tespit edilmesi çalışan için büyük önem taşır.

İş boyutları ile son üretim arasındaki ilişki çalışanların ihtiyaçlarına göre değişir. Yukarıda da bahsedildiği gibi beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin anlamlılığı bir arada bireye işini değerli hissettirir. Bunlardan biri az olursa için anlamı düşer. Bireylerin yaptıkları işi anlamlı bulmaları hem birey açısından hem de yer aldığı kurum açısından önemlidir (Özkalp ve Kirel, 2001:322-339). Çünkü yapılan işin anlamsız bulunması, iş tatmininde ve verimlilikte düşme ve yabancılaşma gibi önemli olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Gelişime açık olan bireylerde bu özelliklerin hepsinin bulunması pozitif sonuçlar doğurur. Örneğin gelişime açık olmayan bireyde geri bildirim bir anlamı yoktur. Bir işte bu özellikleri hepsinin sağlanmasının yanında bireyde gelişime açıksa, iş tatmininde yükselme, bireysel gelişimin ve motivasyonun artması ve devir hızında azalma gibi olumlu sonuçlar elde edilir (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2001:115-135) Şekil 8.1’de bu durum gösterilmektedir:



**Şekil 8.1:** Çalışan Gelişim İhtiyacı Gücünün Hafifletici Etkisi. **Kaynak:** Hackman, Oldman, Janson and Purdy, 1975:25.

## 8.2. İş Tasarımının Önemi

İş tasarımının genel amacı, çalışanların iş memnuniyetlerinin yüksek olmasının sağlanması ve buna bağlı olarak çalışanın performansının ve verimliliğinin artırılmasıdır. Bunlara ek olarak yüksek kaliteli işler üretilmesi, devamsızlığın ve iş devir oranının azaltılması gibi amaçlarda mevcuttur. Tabi ki çalışan açısından gelişen

bu olumlu sonuçlar kurumu da etkileyerek, kurumun pozitif yönde her konuda ivme kazanmasını sağlayacaktır. Kısacası, iyi yapılmış bir iş tasarımı çift yönlü olarak pozitif sonuçların doğmasını sağlar. Bu sonuçlar hem çalışan hem de kurum açısından göz ardı edilemeyecek önemli gelişmelerdir. Tam aksi durum olduğunda, yani iyi tasarlanmamış bir işi yapan çalışanlar ise mutsuz, performansı düşük kişiler olacaktır. Bu istenmeyen negatif duygular kurumada olumsuz yönde yansıyacaktır. Bu noktada yapılan iş tasarımının önemi ortaya çıkmaktadır.

Tüm bu belirtilen açılardan bakıldığı zaman iş tasarımının hem çalışan hem de örgüt açısından ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Yalnız her organizasyon için aynı iş tasarım modeli uygun olmayabilir. Hangi tasarımın kullanılacağına gerekli analizler yapıldıktan sonra karar verilmelidir ve bu durum unutulmamalıdır.

### **8.3. İş Tasarım Teknikleri**

Günümüzde artan teknoloji yapılan işin; tekdüze olmasına, basitleşmesine, çok küçük parçalara ayrılmasına ve monotonlaşmasına sebep olmuştur. Bu durum çalışanlar üzerinde tatminsizlik, yorgunluk, stres ve işe yabancılaşmaya neden olur. Tüm bu sorunlar kurumun içerisinde devamsızlığa, iş gücü devrinde artışa, üretimin azalmasına ve kişilerarası ilişkilerin bozulmasına neden olur. Sonuç olarak bu sayılanların kurum için ne kadar önemli olduğu yapılan araştırmalarla ortaya koyulmuştur. 1970’li yıllara kadar işin değişmezliği kabul edilirken, 1970’li yıllardan itibaren etkinlik kazanmaya başlayan “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi” kapsamında, işleri çalışanlar için anlamlı kılma çalışmaları ve daha motive edici girişimler ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışan gibi, işinde değişebileceği kabul edilmiş ve bu değişimi gerçekleştirebilmek için iş tasarım teknikleri geliştirilmiştir (Uyargil, 1994:114, Kaynak, 1998:69).

İş tasarımı oldukça karmaşık bir süreçtir ve işin çalışana uygun bir şekilde tasarlanması önemlidir. Bu zor sürecin içerisinde bir işin doğru bir şekilde tasarlanabilmesi için gerekli özellikler aşağıda sıralandığı gibidir (Betts, 1993:26):

- Tüm organizasyon ile bütünleşik olmak,
- Gerçek dışı amaçlar ve değerler ile ilgili problemleri çözmek,
- Diğer işlerle uyumlu olmak,
- Uygun olan rollere katılımı sağlamak,
- Organizasyonun kritik prensiplerinin kullanımı,
- Uygun noktalarda ödüllerin verilmesi.

İş tasarımı çalışmalarında istenilen başarıyı sağlayabilmek için öncelikle iş iyi tahlil edilmelidir. Çünkü yapılacak işlemler her kurumun kendine özeldir. Ayrıca çalışanın motivasyonunu arttırarak hedefe ulaşabilmek için, çalışanlar düzenlenen programa planlama sürecinde mutlaka dahil edilmelidir. Yalnız bu sürecin içerisinde bireyleri motive eden faktörlerin farklı olduğu ve her bireyin gelişim ve değişime açık olmadığı unutulmamalıdır (Northcraft ve Neale, 1990:495, Uyargil, 1994:115). Yapılan çalışmalar çok yönlü olarak devam ettirilmelidir.

İşin yapısını değiştirmek veya yeniden düzenlemek isteyen yöneticilerin sahip oldukları başlıca iş tasarımı türlerini; iş basitleştirme, iş rotasyonu, iş genişletme, iş zenginleştirme ve esnek çalışma saatleri olarak sayabiliriz. Bunları aşağıda belirtildiği şekilde ele alıp açıklayacağız (Marangoz ve Biber, 2007:204):

### **8.3.1. İş Basitleştirme**

İşin yapılmasında ihtiyaç duyulmayan davranışların atılması, işi en basit ve kolay yapılabilecek haline dönüştürülmesidir. İş basitleştirme sayesinde işin yapılması kolaylaşır (Barutçugil, 2004:381). Bir anlamda iş en ufak haline bürünür.

İş basitleştirme, işin bölünebilecek en küçük parçasına bölünmesidir. Bu durum, çalışan için işleri yeterince basit, tekrarlı ve standart hale getirir. Böylelikle uzun süreli eğitim gerektirmez ve çalışanın uzmanlaşmasına olanak sağlanır. Bunlara ek olarak zamandan tasarruf edilmiş olunur (Yüksek, 1990:47). Bu durumun ilerleyen zaman içerisinde sıkıcı olabileceği unutulmamalıdır.

İşin küçük parçalara ayrılması ile iş kolay eğitilebilen bireyler tarafından yapılabilir. Bu şekilde kolay ulaşılabilen iş gücü, maliyetinde düşmesini sağlayacaktır (Altun, 2008:15). Birey için fazla donanıma gerek kalmayacaktır.

İş tasarımı yapılırken, iş sürecindeki gereksiz görülen basamaklar elenir, aynı grup işler birleştirilir, gerekli ise işlemlerin sırası değiştirilir ve böylelikle hem zamandan hem maliyetten tasarruf edilmiş olur (Öztürk, 1998:43). Üretim artar, maliyet düşer diyebiliriz.

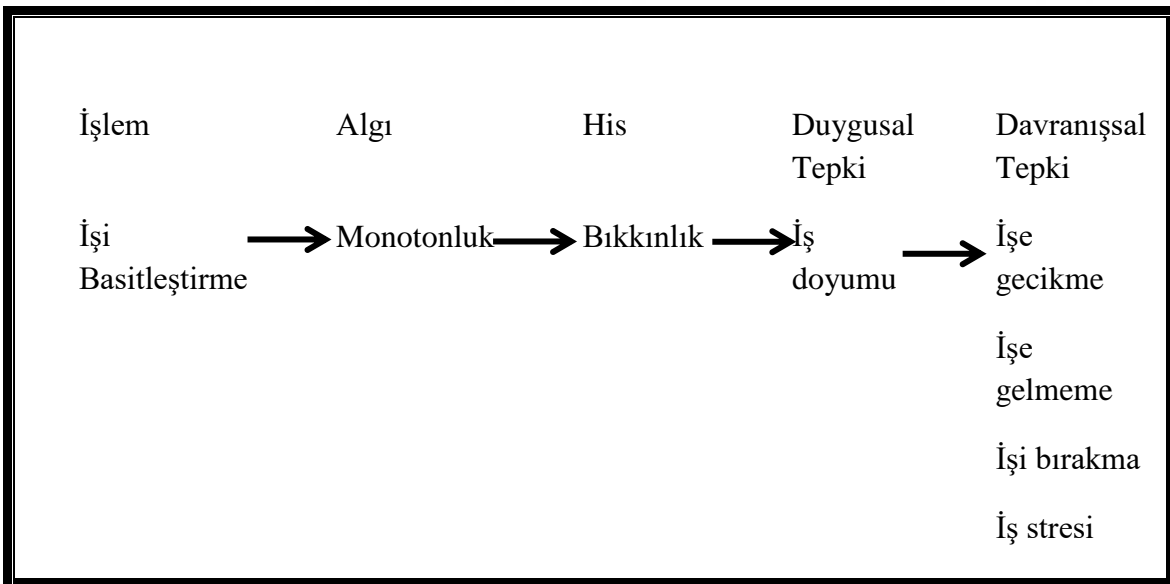
İş basitleştirmede ana amaç; daha az maliyetle, daha az zaman ve emek harcayarak işi tamamlamaktır. Bir işi basitleştirirken izlenmesi gereken aşamaları şu şekilde sıralayabiliriz (Baysan, 2004:40-41):

- Hangi işin basitleştirileceğinin belirlenmesi,

- İşin ne için yapıldığı, kim tarafından yapıldığı, nerede ve nasıl yapıldığı ve ne zaman yapıldığı gibi soruların sorularak işin analizinin yapılması,
- İş detaylı olarak değerlendirilir ve incelemeler yapılır. Bu aşamada işin hangi basamaklarının gereksiz olduğu, iş yerinin şartları ve iş için kullanılan malzemeler yeniden değerlendirilir.

Bu aşamalar geçildikten sonra, basitleştirilmiş iş yeniden tasarlanır. Basitleştirilmesi düşünülen işin bu aşamalardan geçirilmesi gereksiz olan basamakların elimine edilmesini, işin pek çok açıdan değerlendirilmesini ve yeniden düzenlenmesini sağlar. Ancak, işin basitleştirilmesi işi en küçük ve basit parçasına ayırdığı için, zaman içerisinde çalışana çok basit ve monoton gelebilir. Çalışan kendini gerçekleştiremediği ve yaratıcılık yönünü gösteremediğini düşünebilir. Sonuçta; çalışanlar arasındaki iletişim bozulabilir, çalışan işiyle bütünleşemeyip, işten uzaklaşabilir ve işine yabancılaşabilir. Bu nedenle günümüzün bütüncül yönetim yaklaşımları içerisinde, bu yöntem çok tercih edilmeyebilir (Kozak, 2001:12, Ford, 1982:17). İş basitleştirmenin olumlu yönlerinin yanında, olumsuz yönleri de olabilir.

Herhangi bir işin basitleştirilmesi süreci sonucunda gelişen davranışsal sonuçlar Şekil 8.2’de görüldüğü gibidir.



**Şekil 8.2:** İş Basitleştirme Süreci ve Sonuçları. **Kaynak:** Bilgiç, 2008:67.

Şekil 8.2’de gösterildiği gibi, işin basitleştirilmesi bireyi öncelikle psikolojik açıdan etkilemekte ve monotonluğun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ortaya çıkan monotonluk durumu sırası ile bireyin bıkkınlık hissetmesine, duygusal olarak bireyin iş doyumunda azalmaya ve sonuçta davranışsal tepki olarak da işe gelmeme, iş

geciktirme, iş bırakma ve iş stresi gibi bir takım negatif davranışların gelişmesine sebep olur.

İş basitleştirme tekniğinin hemşirelik mesleğinde kullanımı açısından baktığımızda ise; işlerin parçalanması kolaylık sağlamak ve uzmanlaşmayı arttırmaktadır. Fakat hemşirelik holistik yaklaşım gerektiren bir meslektir. Bu nedenle bu teknik hemşirelikte, öncelikle yaptığı işin sonucunu görememe, işten sıkılma ve yabancılaşma gibi istenmeyen önemli sonuçlara neden olabilir.

Geçtiğimiz zaman içerisinde yüksek işsizlik ve düşük ücretlerden dolayı kaygı yaşayan birey, iş basitleştirme durumundan huzursuz olmamıştır. Fakat bu kaygıların ortadan kalkması, eğitim düzeyinin artması ve önceye nazaran rahatlayan birey, işlerin basitleştirilmesinden dolayı rahatsız olmaya başlamıştır. İşlerin çok küçük parçalara ayrılmasından ve aşırı uzmanlaşma gerektirmesinden dolayı, çalışanları motive etmek zorlaşmıştır. Bu durumda iş tasarımının yeniden değerlendirilmesi gerekliliği doğmuştur. Kurumlar bu sebepten dolayı başka iş tasarım yöntemleri aramaya başlamışlardır (Marangoz ve Biber, 2007:204). Bu sefer iş zenginleştirme yönteminden bahsedilmeye başlanmıştır.

### **8.3.2. İş Zenginleştirme**

İş zenginleştirme Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi üzerine kurulmuştur. Bu teknik, çalışanlara yeteneklerini daha fazla kullanma fırsatı verir. İş zenginleştirme, çalışana daha çeşitli iş ve sorumluluk verilmesi ve çalışanın zorlanmasıdır. Bireyin zenginleştirilmiş işin üzerinden gelebilmesinde, fiziksel yetenekleri, zihinsel becerileri, örgütsel yeterlilikleri ve kapasiteleri çok önemlidir (Sönmez, 2013:10).

Hackman ve Oldman'a ait olan İş Zenginleştirme Kuramı, işin temelini oluşturan iş boyutlarının değiştirilmesi düşüncesine dayanır. Bu kurama göre, bireyin iş tecrübeleri göz önünde bulundurularak hareket edilir ve buna uygun bir biçimde iş yeniden tasarlanır. Bu şekilde çalışanın iş tatmini, motivasyonu ve performansının artırılması amaçlanır. Sonuç olarak oluşan bu gelişmeler çalışanların işlerini keyifle yapmalarını, mutlu olmalarını, zevk almalarını, işlerini önemli bulmalarını, kendilerini kıymetli hissetmelerini ve işlerine ve örgüte olan bağlılıklarının artmasını sağlayacaktır (Altun, 2008:28). Aynı zamanda bireyin işi üzerindeki yetki ve kontrolü artacak ve birey daha verimli çalışarak işin sonucuna katkısı yükselecektir.

İş zenginleştirme, çalışanın sorumluluklarının artması, ek bazı yetkilere sahip olmak için bulunduğu konumdan başka bir konuma geçmesi veya aynı konumda iken farklı

rol ve yetkiler almasıdır. Ayrıca bu teknikte; bireylerin yaptıkları işin kalitesinden mesul tutulması, işin hızını kendilerinin ayarlaması, hataların düzeltilmesi ve malzeme seçimi için fırsat tanınması olanakları verilir (Akçakaya, 2010:153).

İş zenginleştirme tekniğinde, dikey yükleme ilkeleri kullanılır. İş zenginleştirmede bireyler daha fazla sorumluluk almaya ve zorlanmaya hazırdır. Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi hem motivasyon faktörlerini hem de hijyen faktörlerini içermektedir. İlk grupta başarı, tanınma, takdir edilme, yapılan işin niteliği, yetki ve sorumluluk sahibi olma, ilerleme ve yükselme imkanları gibi motivasyon faktörleri yer alır. Bu faktörler çalışanın işine olan isteğini artırır. Bu faktörler olmadan iş yapılamaz. İkinci grupta ise, hijyen faktörleri denilen kurum politikası, çalışma şartları, ücret, organizasyonda ast-üst arasındaki ilişkiler gibi faktörler yer alır. Hijyen faktörleri var olduğunda, iş tatmini gerçekleşir. Fakat hijyen faktörlerinin negatif olması durumunda ise (örneğin, çalışma koşullarının çok iyi olmaması) motivasyonel etki ortadan kalkar. Herzberg'e göre hijyen faktörleri pozitif ise bu sadece çalışanlar tarafından kabul görülür, motive edici faktörlerin yarattığı gibi motive edici etki göstermeyebilir (Sönmez, 2013:10-11). Bu nedenle istenilen sonuca ulaşabilmek için her iki grup faktörlerde istenildiği şekilde olmalıdır.

İş zenginleştirme, planlama, uygulama, denetim gibi farklı nitelikteki iş gruplarının dikey olarak bir araya getirilerek bir genişleme sağlanmasıdır. Böylelikle farklı hiyerarşik düzeydeki faaliyetler tek kişide toplanmış olur. Bu yöntem ile çalışanın rolü, sorumlulukları yeniden düzenlenir. Bu şekilde, görevin yapısı çalışanın yapısı ile daha fazla uyum içinde olacaktır (Öztürk, 1998:49). Yakalanmak istenen uyuma dikkat edilir.

İş zenginleştirme, çalışanın daha çok işi bir arada yapabilecek şekilde işin baştan düzenlenmesidir. Bu iş tasarımı tekniği ile, çalışana işini planlama, uygulama, kontrol ve değerlendirme konusunda daha fazla sorumluluk verilir ve dikey büyüme vasıtasıyla çalışanın gelişimi sağlanır (Geylan vd., 2013:99). Bir anlamda çalışan işin bütününe hâkim olur.

Hemşirelik mesleği açısından iş zenginleştirmeyi incelersek; en önemli etkisi hasta orijinli çalışmayı sağlamasıdır. İş zenginleştirme sonucu gelişen esnek zamanlı çalışma, bireye kendi çalışma programını yapma ve diğer grup etkinliklerine katılma fırsatı verir. Bunun sonucunda; yoğun iş yükü ile çalışan hemşireler, bağımsızlaşırlar ve kendi kararlarını verebilirler. Aldıkları geribildirimler sonucunda kendilerini

geliştirme şansı bulurlar. Bu teknik sayesinde; sorumluluk duyguları artar, iş bırakma, devmsızlık yapma azalır, grup çalışmaları etkinlik kazanır (Altun, 2008:24-30). İş zenginleştirme tekniğinin sağladığı faydalar oldukça önemlidir.

İş zenginleştirme de amaç bireyleri aşırı görevler altında boğmak değildir, bireylerin sorumluluklarını ve yetkilerini arttırmak, iş basitleştirmenin sıkıcı yönünü ortadan kaldırmak ve bireyleri bir üst pozisyona taşımaktır (Tengilimoğlu, Somunoğlu, Ağırbaş, Çelik, Erdem, Akbulut ve Erigüç, 2012:120).

İşin tekdüzeliğinin, stresinin ve anlamsızlığının neden olduğu yabancılaşma durumunun önlenmesinde iş zenginleştirmenin çok önemli olduğu belirtilmektedir. İş zenginleştirme genel olarak, bireylerin gelişmelerini ve kendilerine olan güvenlerini arttıran bir tür rol arttırmaktır. Bu teknikle çalışanın başarısı, iş tatmini ve yeteneklerini geliştirmesi sağlanmış olur (Baysan, 2004:43).

İş zenginleştirmenin sayılan bu kadar yararlarının yanında, bazı sakıncaları da bulunmaktadır. İş zenginleştirme tekniği ile işlerin dikey olarak genişletilmesi, çalışana kararlara dahil olma fırsatı tanımakta, oysa çalışanın işi hala rutini içerdiğinde ise anlamlı bir geri besleme elde edemeyerek yeteneklerini yeterince kullanamadığını hissettirmektedir. Ayrıca, iş zenginleştirme uygulamalarının, başarı ile sonuçlanıp sonuçlanmamasını etkileyen bir diğer faktörde bireyin kendi özellikleridir (Güven, 1981:29). Yaşanan bu durum her bireyin, her kurumun kendine has olmasındandır.

### **8.3.3. İş Rotasyonu**

İş rotasyonu birçok kurum tarafından, farklı hiyerarşik düzeylerde uygulanan, bir iş tasarımı yöntemidir. Kökeni Fransızca olan “rotation” kelimesinden gelmektedir. Bir örgütte, çalışan kişilerin bölümler arasında düzenli bir şekilde yer değiştirmesi olarak tanımlanabilir.

İş rotasyonu, örgüt içerisinde çalışanların bir plan kapsamında, farklı işlerde karşılıklı olarak iş değiştirmeleridir. Bu işlem ile çalışana bir farkındalık katmanın yanında, yöneticilerin de iş yüklerinin azaltması hedeflenmektedir (Kuijer, Paul, Visser, Kemper and Han, 1999:1168). Çalışanlar bu şekilde farklı işleri öğrenmiş olurlar.

İş rotasyonu, çalışanın aynı kurum içerisinde geçici olarak farklı işlerde çalışması olarak tanımlanabilir. Amaç çalışanın diğer birimlerde yapılan işleri öğrenmesi, bu

sayede bilgi ve deneyimlerinin artması ve örgütün genel işleyişi ile ilgili bir fikrinin olmasının sağlanmasıdır. Böylelikle uzmanlaşmanın beraberinde getirdiği tekdüzelikte giderilir ve çalışanın motivasyonu artırılır (Dienemann, 1998:331-343). Ayrıca ihtiyaç halinde yönetimin elinin altında işi bilen çalışan olmasını sağlar.

İş rotasyonu ile çalışanların zaman içerisinde farklı bölümlerde çalışmaları, farklı deneyimlere sahip olmanın yanında, uzmanlaşmadan kaynaklanan monotonluğun ortadan kalkmasını sağlayabilmektedir. Böylece, kurum içerisinde çalışanların özellikleri artarak daha değerli konumlara gelmeleri, edinilen farklı bilgi ve deneyimlerle çalışanın kendini daha güçlü hissetmesi gibi motivasyonu artırıcı sonuçlar oluşmaktadır (Oral, Kuşluyan, 1997:109). Çalışan bu sayede kendini yapılan işe daha hakim hissedebilir.

Argyris'e göre, çok küçük parçalara ayrılmış işlerde çalışanların yeteneklerini kullanma ve yaratıcılıklarını gösterme olanakları kısıtlanmıştır. Bu şekilde iş sadece birey tarafından yapılır, bireyin yeteneklerine bir katkısı olmaz. İş rotasyonu ile çalışan tarafından işin sadece yapılması değil, yeni deneyimler kazanması, daha fazla bilgi sahibi olması hedeflenir (Pehlivan, 1990:171). Aynı zamanda çalışanın farklı yönleri ortaya çıkabilir.

İş rotasyonu; bireylerin işten memnuniyetsizliklerini azaltır, bilgi ve deneyimlerini artırır, kurumun içerisindeki tüm birimlerin arasındaki anlaşma ve uyumun geliştirilmesini sağlar (Can, Akgün ve Kavuncubaşı 1988:33). Kurum içi dayanışmayı da arttırabilir.

İş rotasyonu, çalışanların bir sıra dahilinde de diğer işlere verilmesidir. Örneğin bir montaj hattında çalışan işçi ilk bir saatte kapıların montajını yaparken, ikinci saatte farları takıyor, sonraki saatlerde de sırası ile diğer işleri yapıyor. Sonuçta işçi farklı konularda bilgi sahibi oluyor ve farklı deneyimler kazanıyor. (Northcraft ve Neale, 1990:590). Bu şekilde çalışan işin tamamını görme imkanı yakalayabilir.

İş rotasyonu, önceden belirlenmiş bir program dahilinde de, örgüt içerisinde yaptığı işle ilgili, diğer bazı işlere geçişin sağlanması ve bu işlerin yapılmasıdır. Başka bir tanımla iş rotasyonu, çalışanların kurum içerisinde yatay olarak yer değiştirmesidir (Geylan, vd., 2013:99).

İş rotasyonunu özetlemek gerekirse işin, karmaşıklık düzeyini değiştirmeden çalışanın farklı işler yapması ve çalışanın işin farklı bölümlerinin yapılışı ile ilgili bilgi sahibi olması durumudur. Örneğin, bir hemşirenin hastanenin hep aynı



servisinde çalışması yerine, sırası ile diğer servislerde de çalışmasıdır (Şimşek, 2002:220). Sonuç olarak, yer değiştirmeler ile çalışanlar birbirini daha iyi tanıyacak, aralarındaki iletişim artacak, yaptıkları işle ilgili daha fazla bilgiye sahip olacaklar, işlere yönetimsel açılarından da bakmış olacaklar ve motivasyonları artacaktır.

#### **8.3.4. İş Genişletme**

İş tasarım tekniklerinden biri de iş genişletmedir. İş genişletme, çalışanın tek bir işi yapmasının yerine, birkaç işi öğrenerek bir arada yapmasıdır. Bu şekilde uzmanlaşmanın sıkıcılık yönü azaltılmakta ve aynı zamanda monotonluk ortadan kalkmaktadır (Bingöl, 2003:96). Çalışan birçok işi birarada öğrenmiş olur.

İş genişletme, Taylor'un iş basitleştirme tekniğinin tersidir. İş genişletme horizontal olarak, çalışanın görev sayısında ve aktivitelerinde artıştır. Bu teknikten beklenen, iş memnuniyetini ve üretimi arttıracaktır. Ayrıca bu teknik sayesinde birey daha fazla yetenek kullanacağı için, kendini daha sorumluluk sahibi ve daha yeterli hissedecektir (Sönmez, 2013:9). Burada verilen görevler yapısal anlamda aynıdır.

İş genişletme, bireyin tek bir işi yapmasının yerine birkaç işi yapmasını sağladığından, iş basitleştirmenin tekdüzelik yönünü ortadan kaldırmayı, motivasyonu ve üretimi arttırmayı amaçlar (Yüksel, 2003:159). Çünkü monotonluk istenmeyen bir sonuçtur.

İş genişletme, çalışana yatay düzeyde becerileri ile yapabileceği birkaç işin verilmesidir. Bu şekilde bireyin sorumluluğu artmaz ama işinin gerektirdiği diğer birimlerde de çalışmış olur. Aynı zamanda iş birey için daha cazip hale getirilmiş olur (Tengilimoğlu vd., 2012:119). Aynı zamanda birey işin bir parçasını yaparken, birkaç parçasını bir arada yapabilecek duruma gelir.

Bireye yatay olarak, yapısal özellikleri bakımından aynı yeni görevler verilmesi iş genişletme olarak tanımlanır. Bu şekilde, bireyin sorumluluğu artmaz, kullandığı becerilerinde bir değişiklik olmaz, kısaca yapılan işteki değişiklik nitel değil nicel bir değişikliktir (Kaynak, 1998:71).

İş genişletme, çalışanlar için farklılık yaratması ve yeni birtakım işler yapması sonucu, sürekli aynı işi yapmanın verdiği sıkıcılığın ve tek düzeliğin ortadan kalkmasını sağladığı için motivasyonu ve iş tatminini arttırıcı bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bu yöntem güç ve kontrol yetkisini kendinde ön plana çıkaran kişilerde daha etkilidir (Tappen, 1989:492).

İş genişletme, çalışanın işin farklı bölümlerini yapmasını sağladığı için, çeşitli becerileri kullanabildiği için, bireyin işini daha fazla benimsemesini sağlarken, yabancılaşmanın gelişimini de engelleyecektir (Northcraft ve Neale, 1990:592). Yalnız bu tekniğe yapılan en büyük eleştirilerden biri, çalışanlar bazen bu durumu benzer sıkıcı işlerin bir araya toplanması olarak görebilir. Bu teknik düşünüldüğü şekilde işlemeyebilir ve çalışan bu tekniği sadece iş yükünün artması olarak değerlendirebilir.

İş genişletme tekniğinin, zaman içerisinde iş rotasyonuna benzer şekilde kısa vadeli bir çözüm olduğu anlaşılmıştır. İş tasarımına yönelik daha farklı tekniklerin geliştirilmesinin gerekli olduğunu göstermiştir (Tappen, 1989:492). Farklı tekniklerin arayışı içerisinde girilmiştir.

### **8.3.5. Esnek Çalışma Saatleri**

Çağımızda her gün hatta her an birçok şey değişmektedir. Özellikle yaşanan teknolojik gelişmeler, insan hayatını kolaylaştırmanın yanında örgütlerin ayakta kalabilmesi, devamlılığını sağlayabilmesi için farklı girişimlerde bulunmayı gerektirmiştir. Örneğin, örgütler farklı yönetim tekniklerini uygulamaya geçmişlerdir. Rekabet edebilme yetisi fazla olan örgütler, esneklik hareketini temel değişim ilkesi olarak kabul etmişlerdir. Bu durumun sonucunda esneklik hareketi çalışma saatlerinin esnek olması şeklinde örgütte kullanılacak tekniklerden biri olarak belirlenmiştir (Yeniçeri, 2002:260). Bu şekilde esnek çalışma saatleri diğer iş tasarım tekniklerinin yanında yerini almıştır.

Esnek çalışma saatleri; yapılacak işlerin planlanmasında, koordinasyonunda oldukça kolaylıklar sağlamıştır. Ayrıca motivasyonun, performansın ve verimliliğin artmasına neden olmuştur. Çalışanlar, özellikle aile hayatlarını düzenleyebilmelerine kolaylık sağlaması açısından esnek çalışma saatlerinden memnun kalmıştır. Ancak unutulmaması gereken nokta şudur. Diğer tekniklerde olduğu gibi, bu tekniğin uygulanacağı örgütün ve çalışanların özelliklerinin bu tekniğe uygun olması gerekir. Yoksa bu teknik olumlu sonuçlar yerine tam aksine olumsuz sonuçların gelişmesine neden olur.

Ayrıca esnek çalışma saatleri sayesinde çalışanlar kendilerini denetleyebilirler ve yaptıklarını değerlendirebilirler. Burada birçok konu grubu, oluşturan bireylerin insiyatifine bırakıldığı için bireylerin eğitim seviyelerinin yüksek olması sonuçta başarı yaşama olasılığını arttırmaktadır. Bu tekniğin diğer faydaları, yenilik ve

yaratıcılığa açık ve teşvik edici olması ve denetim maliyetinin minimum düzeye çekilmesidir (Yüksel, 2000:98). Esnek çalışma saatleri uygun olan kurumda ve doğru uygulanırsa sayılan olumlu sonuçları oluşturur.

#### **8.4. İş Tasarımı Yapılırken Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar**

İş tasarımı uygulanmadan önce yönetim tarafından çalışanların kişilik özelliklerinin ve kişisel sorunlarının farkında olunmalıdır. Özellikle üretkenlik ve işin başarı ile sonuçlandırılması üzerine ciddi boyutta etkileri olan sorunları aşağıda belirtildiği şekil de sıralayabiliriz. İstenilen sonuçlara ulaşabilmek için mutlaka bu sorunların farkında olmalıyız (Betts, 1993:232):

- Bireylerin farklı olan değerlerinin yarattığı sonuçlar,
- Tekdüze olan düzene zorlama,
- Sürekli tekrar,
- Kısa dönemli işler,
- Yetersiz iş düzenlemesi,
- Ütopik hedefler,
- Çalışma ortamındaki iletişimde kopukluk.

Özetleyecek olursak; başarılı kullanılan iş tasarımı yöntemlerinin, çalışanın kendini mutlu, huzurlu hissetmesini sağladığını ve motivasyonu artırarak başarıyı önemli ölçüde etkilediği, yetersiz kalan iş tasarımı tekniğinin kullanılmasının ise tam aksi etki yarattığı gösterilmiştir. Bu sebeple iş tasarımı yapılırken uygulanması önerilen bazı hususlar belirlenmiştir (Baysan,2004:39). Bu husuları aşağıda belirtilen başlıklar altında toplayabiliriz:

- Her yönetim için aynı iş tasarımı tekniği uygulanamaz,
- İş tasarımı tekniği uygulanmadan önce mutlaka kurumun amaçları, teknolojisi ve çalışanlar analiz edilmelidir,
- Görevlerin, teknolojinin kurumun hedeflerine ulaştırılması esnasında yeniden düzenlenebileceği unutulmamalıdır ve
- Kullanılan iş tasarımı yönteminin çalışan üzerinde nasıl bir etki bıraktığı mutlaka tetkik edilmelidir.

## 8.5. İş Tasarımının İşe Yabancılaşma İle İlişkisi

Hem örgütsel verimlilik hem de işe yabancılaşma toplumunun en önemli problemleri haline gelmiştir. Bu nedenle organizasyonlarda, örgütsel değişim stratejisi olarak iş tasarımı uygulamalarına yönelinmiştir.

İş tasarımının bir çeşidi olan “İş zenginleştirme tekniği ile yapılan işin yeniden tasarlanması işin çalışan için anlamsızlığının ve güçsüzlüğünün üstesinden gelerek işe yabancılaşma ve işten uzaklaşma durumlarının ortadan kalkmasını sağlar. Aynı zamanda, iş zenginleştirme ile çalışanın kendini geliştirmesi ile yabancılaşmanın bir boyutu olan kuralsızlığın bir yansıması olarak bilinen anomi ile de baş edilmesi sağlanmış olur (Westley,1979:113; Fettahlıoğlu, 2006:42). Kısacası, iş tasarımının zenginleştirme tekniği ile işe yabancılaşmanın üç boyutu üzerinde de etki sağlanabilmektedir.

İş zenginleştirme, iş genişletme gibi iş tasarımı yöntemleri ile işin yeniden düzenlenmesi, kararlara katılımın sağlanması, çalışanın kurumun strateji ve hedeflerinden daha net haberdar edilmesi durumları, işe yabancılaşmanın ortadan kaldırılmasını sağlayacak yöntemler olarak görülmektedir. Yabancılaşmayı önleyici ya da ortadan kaldırıcı tedbirleri almayan kurumlarda hem birey hem de kurum olumsuz yönde etkilenecektir ve çift yönlü bunalıma girme olasılığı söz konusu olabilecektir. Nitekim sağlıklı, işinden memnun örgüt hedefleri ve stratejileriyle uyumlu olan çalışanlar, kurumun amaçlarına uygun olarak hareket edecekler ve yabancılaşmadan uzak kalacaklardır (Parsak ve Turan, 2011:16). Bireyin yabancılaşmadan uzak kalması sonuç olarak kurumda yabancılaşmanın doğuracağı hem bireysel hem de kurumsal negatif sonuçların olmaması demektir.

Ayrıca yapılan başka bir çalışma da, iş genişletmenin bireylerin çeşitli yeteneklerini arttırarak, monotonluğun azaltıldığını ve işe yabancılaşmanın ortadan kaldırıldığını göstermiştir (Altun, 2007:105). Bireyin iş genişletme sonucunda özellikle iş tatmin düzeyinin artmasına bağlı pozitif sonuçlar oluşur. Bunlardan biride bireyin işe yabancılaşma durumunu yaşaması önlenmiş olur.

Kurumun yapısının çalışanların duygusal gereksinimlerini karşılayacak düzeyde olmaması ve çalışanlar arasında iletişimi sağlayacak uygunlukta bulunmaması bireylerin işlerine yabancılaşmasına neden olur. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, çalışanların iş yerlerine gelmesinin bir sebebi de, sosyal gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Bu gereksinimlerin karşılanmasında, oluşturulan informal sosyal

grupların yeri önemlidir. Ayrıca çalışanlar arasında gelişen sosyal ilişkiler, işin verimliliğini de arttırmaktadır. Bu nedenle gün geçtikçe insan ilişkilerine daha fazla anlam verilmiş ve yabancılaşmayı önlemek için iş tasarımının yapılması daha kıymetli olmuştur (Uğur ve Erol, 2015:189).

Sonuç olarak; yapılan çalışmalar iş tasarımı ile işe yabancılaşma arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu nedenle hem çalışan hem de kurum tarafından istenmeyen bir durum olan işe yabancılaşmanın önlenmesi için, öncelikle iş değerlendirmesi yapılarak uygun iş tasarım tekniği uygulanmalıdır. Bu teknik uygulanırken her kurumun kendine özel olduğu unutulmamalıdır. Çünkü eğer doğru değerlendirme yapılmadan teknik uygulanırsa, çalışanın işe yabancılaşma durumu elimine edilmek yerine, seviyesi daha da arttırılabilir.





## 9. KİŞİLİK KAVRAMI, TANIMI, KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER, KİŞİLİK KURAMLARI VE KİŞİLİK YAPISI İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

### 9.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı

Kişilik bireyin ilgilerinin, psikolojik durumunun, davranış ve düşünme şekillerinin ve yeteneklerinin organize olarak bütünleşmesidir. Kişilik kavramı, İngilizcede personality, Almandada personlichkeit, Fransızcada personalite, Orta çağda kullanılan Latince personalitas ve Klasik Latince ise “maske” anlamına gelen ve özellikle tiyatro oyuncularının karşı tarafa istenilen ifadeyi vermek için kullandığı “persona” kelimesinden gelmektedir (Gümüş, 2009:41; Güney, 2012a:52). Persona kelimesi literatür de ilk olarak Jung tarafından kullanılmıştır. Jung personayı, maskenin anlatmaya çalıştığı kişiliğin etrafındaki kişilerle uyum içerisinde olması veya bulunduğu ortamda gelişen sorunlarla baş edebilmesini sağladığı için kullanmıştır. Diğer bir ifade ile “Persona” bireyin yer aldığı toplumun beklentilerine karşılık takındığı ve bireyi topluma karşı koruyucu bir yüz olarak ele alınır (Tekin, 2012:89). Toplum bireyi bu yüze göre değerlendirir

Kişilik kavramına ilişkin teoriler çok eskiye dayanmaktadır. Kişilik kavramı ilk olarak M.Ö. 450’li yıllarda Empedocles tarafından tanımlanmıştır. Empedocles, kişiliği ilk olarak hava, ateş, su ve toprak gibi elementlere bağlı bir kavram olarak açıklamıştır. Ayrıca Hipokrat, hastaları ile ilgili yaptığı gözlemler sonucunda bazı bireylerin aynı özellikleri gösterirken, bir kısmının ise, farklı davrandıklarını tespit etmiştir. Bu tespitler sonucunda, Hipokrat hastalarını özelliklerine göre sınıflamıştır. Yüksek sesle konuşan ve geç kalanlar “optimist”, liderlik vasfı önde olanlar “kolerik”, hayatlarında karamsarlık ve düzenin ön planda olduğu bireyler “melankolik” ve kendi seçimlerine göre değil, diğer bireylerin seçimine göre hareket edenler ise “soğukkanlı”lar olarak adlandırmıştır. Günümüzde bu sınıflama kabul görmüyor olsa da, kişilikle ilgili ilk yapılan incelemeler Hipokrat’ın bu dört kişilik modelidir (Camgöz, 2009:23-24). Buna göre kişiliğin ilk sınıflaması Antik Çağ’da yapılmıştır.

Günlük hayatta bireyler değişik davranış ve özellikler sergilemektedirler. Bazı kişiler çok konuşmayı sevmesine karşılık, bazıları sessiz kalmayı, bazıları eğlenmeyi sevmelerine rağmen, bazıları daha dingin kalmayı tercih edebilmektedirler. Kısacası, bireyler birbirlerine göre çok farklı davranışlar göstermektedirler. O zaman bu farklılıkları yaratan nedir? (Hoffman, 2001:7) sorusu akla gelmektedir. İşte bu soru bireyleri kişilik kavramına yöneltmiştir.

Literatür incelendiğinde, temel bilimler ve davranış bilimleri kişiliğe farklı açılardan baktığı için, farklı kişilik kavramlarına rastlanmaktadır. Kişiliğin tanımlanması ile ilgili henüz net bir şey ortaya konamamıştır. Şuan nazik, duyarlı, dışa dönük gibi kelime olarak ele aldığımızda kişiliğin tanımı için kullanılabilir 4000'den fazla kelime vardır (Isır, 2006:32). Ancak kişiliği tam anlamıyla açıklamaya çalışan dört yüze yakın tanımla karşılaşmaktayız. Farklı açılardan ele alınan kişilik tanımlamalarının her biri, bireylerin deneyimlerinde ki ve davranışlarındaki farklılıkların ortaya konmasına önemli katkılar sağlamıştır (Güney, 2012a:53). Bilim adamlarının kendine göre önemli olan özellikleri göz önünde bulundurarak yaptıkları farklı kişilik tanımlarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- Guilford'un kişilik kavramı üzerine yaptığı en özet tanım, "kişilik, bireye ait özellikler bütünüdür ve bu özellikler bireyi diğerlerinden farklı kılar" diye ifade edebiliriz (Gümüş, 2009:41).
- Allport'a göre, "kişilik, bireyin kendi olmasını sağlayan, düşüncelerini, davranışlarını belirleyen hem psikolojik hem de fiziksel sistemlerin bir araya gelmesidir" (Allport, 1961:28).
- Kişilik bir bireyin geçmişinin, bugününün ve geleceğinin bir olmasıdır. Bireyin zihinsel ve fizyolojik özelliklerinde var olan değişikliklerin, onun davranış ve düşüncelerine aksetmesidir (Güney, 2012b:134-135).
- Kişilik, bireylerin diğer bireylere karşı verdiği tepkileri, yaptığı davranışları biçimlendiren tüm zihinsel süreçlerdir (Jia, 2008:6).
- Bireylerin davranışları, ilgileri, yönelimleri ve hem fiziksel hem de psikolojik yeteneklerinin birleşkesidir (Norman, 1963:575).
- Kişilik, zamana ve değişen şartlara rağmen değişmeyen, bireyin hareket tarzına yön veren özelliklerinin hepsidir (Rogers, 2005:1).
- Farklı psikolojik sistemlerle, bireyi diğerlerinden ayırt etmeye yarayan fikirlerinin, hareketlerinin ve duygularının bir örüntüsüdür (Funder, 1997:1).



- Kişilik, bir kişinin sergilediği yaşam biçimi, davranışları, düşüncelerinin kendine has göstergesidir (Dubrin, 1994:25).
- Kişilik, bireyin sahip olduğu psikolojik, zihinsel ve fiziksel tüm özelliklerinin bir yansımasıdır. Diğer insanlar açısından ise, bireyin yer aldığı çevrenin içerisinde farklı rolleri oynaması durumudur (Yıldız, 2008:31).
- Kişilik kavramının iki yönü olduğunu söyleyen Hogan'a göre; birinci yön, dışardaki insanlar tarafından bireyin nasıl algılandığı, ikinci yön ise, bireyin kendi özellikleri ile bağlantılıdır (Hogan, 1991:874).
- Psikolojik ve toplum bilimleri açısından kişiliği ele alırsak, psikolojiye göre kişilik, bireyin bedensel ve psikolojik özelliklerden kendine ait olanların toplamıdır. Toplum bilimine göre, kişinin yaşadığı toplumun içerisinde kazandığı alışkanlıkların ve davranışların bütünüdür (Malak ve Üstün, 2011:3).
- Kişilik, bireyin hem kendi iç dünyasıyla hem de içerisinde yaşadığı çevre ile oluşturduğu, onu diğer bireylerden farklı kılan ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış ilişki şeklidir. Bu tanımlamada Cüceloğlu'nun üzerinde durduğu ayırt edicilik, onu diğerlerinden farklı kılan anlamındadır. Tutarlılık ile anlatılmak istenen ise, zaman ve mekan gözetmeksizin bireyin hep aynı tepkileri vermesi, aynı davranışları sergilemesi durumudur. Kişiliğin yapılaşmış ilişki kuruş şekli olması ise, kişiliğin farklı alt sistemlerin bir araya gelmesinden oluştuğu ve bireyin hem kendisiyle hem de çevresiyle oluşturduğu ilişkilerden ortaya çıkmasıdır (Cüceloğlu, 2002:404).
- Kişilik kavramı, bireyin düşünce ve davranışlarını tahmin edebilme ve anlam verebilmek için psikoloji biliminde oldukça önemli bir yere sahiptir. Ancak, bu öneminin yanı sıra örgütsel davranış bilimi açısından ise, bireyin örgüte bağlılığı, yaratıcılığı gibi özelliklerinin değerlendirilebilmesi içinde önem arz etmektedir (Nelson, 2011:15).

Özetleyecek olursak kişilik, bireyin tamamıyla kendine özel olan, onu diğer bireylerden farklı kılan, davranışlarını belirleyen özellikleridir.

Bireyin kişilik yapısı, iş hayatına etki eden en önemli etkenlerden biridir. Kurum açısından bireyin kişiliğinin çözümlenmesi ve çalışan ve kurumun bütünleştirilmesi sonucunda kurumun etkinliği ve verimliliği artacaktır. Ayrıca kurum içerisinde oluşan grupların performansıda artar. Bu nedenele kişilik konusu literatürde önemli bir yere sahip olmuştur.

## 9.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Kişilik kavramı olarak da, onu oluşturan boyutlar olarak da karmaşık bir yapıya sahiptir. Kişilik değerlendirilirken; geçmiş, günümüz ve gelecek hepsi bir arada ele alınır. Çünkü bireyler geçmişte oluşturdukları davranışları, günümüzde göstermek ve gelecekte devam ettirmek isterler. Sonuçta; kişiliği geçmişin birikimi, bulunulan zamanın uygulamaları ve geleceğin isteklerinin birleşkesi olarak ele alabiliriz (Aktaş, 2006:5). Kişiliğin gelişiminde geçmiş, günümüz ve gelecek bir bütün olarak değerlendirilir.

Genel olarak incelendiği zaman kişiliği etkileyen pek çok faktörle karşılaşmaktayız. Ancak bunların içerisinde en önemlileri; kalıtımla geçen genetik faktörler, bireyin ailesine bağlı ortaya çıkan ailesel faktörler, bireyin doğduğu ve büyüdüğü çevresel faktörler, coğrafi ve fiziksel faktörlerdir (Develioğlu ve Tekin, 2013:17). Bu faktörlere daha başkaları da eklenebilir. Bu faktörleri aşağıda belirtildiği şekilde ele alıp açıklayacağız.

### 9.2.1. Biyolojik ve Genetik Faktörler

Bireylerin gösterdikleri davranışların farklılıklarının sebebini belirlemeye yönelik son zamanlarda yapılan çalışmalar göstermiştir ki, insanların pek çok özellikleri genetik mirastır (Penke, Denissen and Miller, 2007:507). Bilhassa kişilik, gelişim psikolojisi ve genetik alanlarının yaptığı çalışmalar bu üç bilim dalı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur.

Biyolojik ve genetik faktörler, bireylerin anne ve babalarından kalıtım yoluyla geçen özellikleridir. Bu özellikler doğumdan itibaren bireye intikal eder ve değişmez. Davranışlar, bu kalıtsal özelliklerle şekil kazanır (Camgöz, 2009:31). Biyolojik ve genetik faktörler bireyin davranışlarına şekil vereceği için anne babanın taşıdığı özellikler önemlidir.

Yapılan pek çok araştırma, kalıtımın kişiliğin oluşumundaki yerinin önemini göstermiştir. Galton, geleneksel özelliklerin bireylerde hangi yapısal özellikleri doğurduğunu araştırmış ve birtakım özelliklerin bireye kalıtım yoluyla geçtiğini ispatlamaya çalışmıştır. Kretschmer ise, dört çeşit fiziksel özellikten bahsetmiş ve bu özellikler arasındaki ilişkileri açıklamıştır. Sheldon, Beloff ve Eysenck ise yaptıkları çalışmaları ile bireyin genetik özellikleriyle, kişilik özellikleri arasındaki

ilişkiyi ortaya koymuşlardır (Yakut, 2006:38). Kişilik özellikleri ile genetik özellikler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Bir bireyin kişiliğinin genetik aktarımdan ne düzeyde etkilendiğini ortaya koyabilmek için, günümüze kadar pek çok araştırma yapılmış ve başlıca dört araştırma modeli üzerinde durulmuştur. Bu modellerin ilkinde, aynı aile de bulunan ikizler incelenmiştir. İkinci modelde ise farklı aileler tarafından yetiştirilen ikizler hakkında araştırmalar yapılmıştır. Üçüncü modelde çocuklarını evlat edinen aileler ve çocukları araştırılmıştır. Son modelde ise, kendi çocukları olan aileler incelenmiştir. Dört modelinde kendine özgü kuvvetli ve zayıf yanları vardır. Son zamanlarda bu araştırmaların haricinde tek yumurta ve çift yumurta ikizleri üzerinde kişilik ve kalıtım arasındaki ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır (Tekin, 2012:93).

Teorik araştırmaların pek çoğunda, davranışsal özelliklerin açıklanabilmesi, genetik geçişe ve psikolojik özelliklere bağlanmıştır. Kalımsal özellikler her bireyde kişiliği aynı düzeyde belirlemez. Özellikle bireylerin zihinsel özellikleri ile davranışsal eğilimlerinin oluşumunda, değer yargılarının oluşumuna göre genetik faktörler daha etkin bulunmuştur (Aktaş, 2006:6). Kişiliği belirlemede genetik faktörler bireyden bireye göre farklılık göstermektedir (Güleç, 2010:7). Yalnız genetik faktörler kişiliğin oluşumunda etkin olsalar da, bu konuda yalnız değildirler. Diğer faktörlerle birleşerek bireyin kişiliğinin oluşumu gerçekleştirmektedirler.

Bireylerin belirli olaylar karşısında göstereceği tutumlar, davranışların nasıl olacağı, taşıdığı genlerle ilişkili olarak ele alınmaktadır. Kişilik ile ilgili yapılan çalışmaların bir kısmı, özellikle anti-sosyal kişilik özelliği gösteren bireylerin davranışlarında kalıtımın önemli bir etken olduğunu ortaya koymuştur (Ferguson, 2010:161).Yapılan araştırmaların ortaya koyduğu ortak nokta kalıtımın kişilik üzerine etkisinin olduğudur.

Bireylerin dış görünüşleri, fiziksel anlamda kişiyi çevresinde bulunan diğer bireylerden ayırmaktadır. Ayrıca bir insan fiziksel özellikleri sayesinde diğer bireyler üzerinde belli bir etki oluşturabilmekte ve onların sergileyecekleri davranışları etkileyebilmektedir. Bireylerin fiziksel özellikleri, kişilik özelliklerini biçimlendirmez, ancak davranışlarına yön verebilir (Güleç, 2010:7). Kısacası, genetik özellikler bireyin kişilik özelliklerinin oluşmasında ve kişiliğin belirlenmesinde önemli yer tutmaktadır.

### 9.2.2. Ailesel Faktörler

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki; bireyin gelişimin de ve kişilik özelliklerinin oluşumunda dünyaya geldiğinde ilk karşılaştığı toplum olan ailenin ve aileyi oluşturan diğer bireylerin önemli bir yeri vardır. Özellikle çağdaş kişilik teorisyenleri, çocukların gelişiminde anne, baba ve diğer aile bireylerinin tutumlarının etkisi olduğunu vurgulamışlardır (Tekin, 2012:96). Bu nedenle birçok araştırmacı bunun üzerine odaklanmıştır.

Normal şartlarda aile, bireyin karşılaştığı ilk sosyal yapıdaki gruptur. Birey sosyal değerleri ilk olarak aile ortamında öğrenmeye başlar. Birey ilk ceza ve mükâfatı da ailesinde alır. Bu nedenlerdendir ki aile, ailenin içerisinde bulunduğu çevre, kişiliğin oluşmasında büyük öneme sahiptir (Morgan, 1991:322). Ayrıca bu toplulukları oluşturan bireylerin birbirleri ile olan ilişkileri, bireyin kişiliğini şekillendirmektedir. Bütün toplumlarda aile, bireyin ilk karşılaştığı ve en derin, köklü ve evrensel olan kurum olarak kabul edilmiştir. Aynı zamanda aile, tüm sosyal gruplarında çekirdeği olarak kabul edilmektedir. Aileyi oluşturan bireyler arasındaki bağlılık ve birbirleri için yaptıkları fedakârlıklar hiçbir kurumda yapılmamaktadır. Ailenin en önemli özelliklerinden biri de, aile diğer gruplara göre daha kalıcı niteliktedir (Dönmezer, 1999:195). Aile en uzun soluklu kurumdur diyebiliriz.

Çocukların ilk buldukları sosyal grup aile, ilk öğretmenleri anne, babaları ve sosyo-kültürel değerleri ilk öğrendikleri yer ailedir. Çocuklar cinsiyetlerine göre rollerini de anne babalarından öğrenirler (Güney, 2012b:141). Anne ve babaların kişilik özelliklerinin oluşumunda ön planda olan bireylerdir.

Birey aile ile birlikte pek çok grubun içerisinde yer alır. Fakat bulunduğu grupların içerisinde; toplumsal rollerini öğrendiği, sosyalleştiği ve kişiliğinin temelini oluştuğu yer ailedir. Aile ve çocuk ilişkileri, bireyin kişiliğinin gelişmesinde önemlidir. Ayrıca bu ilişkiler ve etkileşim, bireyin içerisinde bulunduğu toplumun isteklerine, geleneklerine ve göreneklerine uymak anlamına gelen toplumsallaşma süreci içerisinde de ön plana çıkmaktadır (Clifford, 1984:320).

Aile çevresi, kimi zaman bilinçli kimi zaman ise bilinçsiz bir şekilde bireyin kişiliğinin oluşumunda etkili olur. Aile içi ilişkilerin şekillendirdiği başlıca özellikler olarak; memnun olma yolları, duyguların ve düşüncelerin ifade biçimi, diğer bireylerden beklenenlerin niteliği, yaşanılan coşkular, yasaklamalar, bireyin ideallerinin ve eğilimlerinin nitelikleri sayılabilir (Eroğlu, 2004:167). Bu özellikler

göz önüne alındığında kişilik özelliklerinin oluşumunda aile ve çevresinin önemi görülebilir.

Ayrıca ailedeki çocuk sayısının, ilk ya da son çocuk olmanın kişilik üzerinde etkili olduğu yapılan çalışmalarla gösterilmiştir (Ergin, 2006:14). Tek çocuklar ve ilk doğmuş çocukların, tek başına hareket etmek yerine bir grupta birlikte hareket etmeyi tercih ettikleri gözlenmiştir (Luthans, 1992:96). Bu durum, doğum sırasının kişilik özelliklerini belirlemede ki etkisine bir örnektir.

Bireyin anne ve babasının sergilediği, demokratik veya baskıcı tutumlar, kişilik özelliklerinin oluşmasında etkilidir. Çocuklarına karşı demokratik davranan anne babaların çocuklarının, baskıcı davranan anne babaların çocuklarına göre daha objektif oldukları, tutarlı davrandıkları ve olaylara karşı daha seri düşünerek, pratik olabildikleri ortaya konulmuştur. Aşırı otoriter ve baskıcı davranışlar altında yetiştirilen çocuklar, iler ki hayatlarında pasif, çekingen ve otoriter yapıyı benimsemiş, ona göre davranan bireyler olmaktadır. Baskıcı davranışlar altında yetiştirilen bireyler her şeye karşı isyan eden bir yapıya sahip olabilmektedirler (Can, 2007:101). Demokratik anne babaların çocuklarının daha gerçekçi olduğu söylenebilir. Aile içerisinde anne babanın birbirine ve çocuklarına karşı tutum ve davranışları, çocukların kendi arasındaki tutum ve davranışlar hepsi bireyin kişilik özelliklerinin gelişiminde etkilidir.

Toplumsal faktörlerin kişilik üzerindeki etkileri ilk ve en yoğun haliyle aile içerisinde oluşur. Aile içerisinde anne ve babanın sergilediği tutum ve davranışlar, değerler, ilgiler, inançlar ve eğitim yöntemleri ile ilgili çocuk ve varsa diğer çocuklar arasındaki etkileşimler, kişilik üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bu etkenlerin her biri bireyin davranışlarının şekillenmesinde çok önemlidir (Yeşilyaprak, 1993:3).

Anne ve babanın, çocuklarının eğitiminde kullandıkları yöntemler, çocuğun aile fertleri tarafından istenip istenmemesi, bireyin kaçınıcı çocuk olduğu, aile bireylerinin arasındaki yaş farkı, bireye sunulan sağlık, dinlenme ve barınma olanakları, bireyin psiko-sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının karşılanma durumu, bireyin kişiliğini etkileyen başlıca etkenler olarak gösterilebilir (Girgin, 2007:50).

### **9.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler**

Bireylerin kişiliklerinin oluşumunda kalıtımsal, kültürel ve aileden kaynaklı etkenlerin beraberinde, bireyin yer aldığı gruplar, organizasyonlar ve etkileşimde bulunduğu diğer kişiler etkilidir. Bireyin bu etkenlerle olan etkileşim süreci, sosyalleşme süreci olarak isimlendirilir. Sosyalleşme süreci bireyin ilk doğduğu anda

başlar. Sonrasında bireyin etkileşimde bulunduğu aile bireyleri, içerisinde yer aldığı okul, arkadaş vb. gruplarla devam eder (Isır, 2006:44-45). Sosyalleşme süreci tüm hayatı kapsar.

Bireyin içerisinde yer aldığı grup, buna bağlı elde ettiği eğitim imkânlarını, yaşamdan beklentilerini ve kişilik özelliklerini etkilemektedir. Örneğin, üst sınıf olarak adlandırılan grup içerisinde doğanların, yaşam tarzı, gelir düzeyi, kazandığı sosyal statü, mesleği diğer alt gruptakilere göre farklı olacak ve bunlara bağlı davranışları da farklılık gösterecektir. Bunlara ek olarak bu grubun içerisinde yer alan bireylerin ilerleyen zamanda yer alacakları kültürlerin ve sosyal grupların çeşidi de değişeceği için sergileyecekleri hal tarzları da değişecektir. İncelendiği zaman birçok kişi açısından bu gruplarda yer almak önemlidir. O halde bir bireyin kişiliğinin anlaşılmasında, bireyin aile yapısının ve doğduğu andan itibaren içerisinde yer aldığı grupların yapısı çok önemlidir (Girgin, 2007:51).

Kişiliğin genellenebilir özelliklerinin üzerinde kültürel yapı etkilidir. Fakat bir kültürel yapının içerisinde birçok farklı alt kültürler ve sosyal gruplar bulunmaktadır. Bu nedenle, her alt kültüre ve sosyal gruba göre, ayrı kişilik tipleri ortaya çıkabilmektedir. Buna göre, sosyal bir grup düşüncesi olmaksızın, kültürel belirleyiciler genel davranışlar konusunda bilgi verebilmektedir. Özel davranış biçimlerini ise, sosyal sınıf belirleyicileri ortaya çıkarmaktadır. Her davranış için bireyin mensubu olduğu grubu bilmeye gerek yoktur. Ancak bazı özel davranışların anlamlandırılabilmesi için bireyin içerisinde yer aldığı sosyal sınıfın bilinmesi kıymetlidir (Güney, 2012b:142-143; Can, 2007:104).

Bireyin içerisinde yaşadığı toplumun özellikleri, gelenekleri ve görenekleri kişiliğin oluşumunda etkindir. İnsanların sergiledikleri davranışlarında, buldukları toplumun büyük etkisi vardır. Birey dünyaya geldiği andan itibaren, biyolojik olarak gelişip büyümesinin yanında, bulunduğu toplumun inançlarını, değerlerini, kültürünü öğrenerek gelişir. Yıllar içerisinde bu özelliklere göre kendi davranış biçimlerini geliştirir (Baymur, 1994:272). Gelenekler, görenekler, değerler her toplumda farklı olduğundan dolayı davranış şekilleri de değişiklik göstermektedir.

Kişiler yaşantıları boyunca pek çok rol üstlenmektedirler. Üstlenilen roller de kişiliğin biçimlenmesinde önemli etkiye sahiptir. İçerisinde bulunan kültürel yapı, hangi rollere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, birey dünyaya geldiğinde cinsiyet, soy vb. rollere sahip olur. Sahip olunan mesleğe ait

gelişen rol ise bireyin tercihi sonucunda oluşur. Günümüz şartlarında bireylerden birçok rolü aynı anda yapmaları beklenmektedir. Bireylerin sahip oldukları rollerine göre farklı çevrelerin içerisinde yer almakta ve onların etkisi altında kalmaktadır. Bu durumun sonucunda roller kişisel gelişimi sınırlandırmakta ve bireyin davranışlarını etkilemektedir (Karadal, 1999:101). Sonuçta birey çevreye göre hareket etmeye başlamaktadır.

Her birey sosyal yapı içerisinde gelişmesine etki eden faktörler açısından aynı şansa sahip değildir. Bu faktörler açısından ortaya çıkan farklılık durumu, kişilik farklılıklarının da ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. Bu duruma benzeyen bir diğer durumda, bireyin içerisinde bulunduğu sosyal gruba bağlılık düzeyidir (Türkel, 1992:30). Bireyin bağlılık düzeyi de kişiliğinin biçimlenmesinde etkidir.

#### **9.2.4. Coğrafi ve Fiziksel Faktörler**

Bireyin içerisinde yaşadığı coğrafi çevre içerisinde değerlendirebileceğimiz iklim ve doğa faktörlerinin kişilik üzerine bir takım etkileri vardır. Kişiliğin gelişiminde, coğrafi ve fiziksel çevrenin hem direkt hem de endirekt bir takım etkileri bulunmaktadır. Bir bölgenin coğrafi özellikleri, bireyin kişilik özelliklerinin oluşumunda etkisi bulunan antropolojik ve kültürel özellikler üzerine önemli düzeyde etki yapar. Örneğin, sıcak ve soğuk iklim şartlarında doğan bireyler arasında, sahil kesimlerinde yaşayan bireylerle daha içte karasal bölgelerde yaşayan bireyler arasında bir takım kültürel ve kişilik özellikleri bakımından farklılıklar vardır. Soğuk iklim koşullarında yaşayan bireyler, sıcak iklim şartlarında yaşayan bireylere oranla daha sert mizaçlı olmaktadır. Yine benzer şekilde; sahil kesimlerinde yaşayan bireyler daha yumuşak ve olaylar karşısında daha rahat olmalarına rağmen, karasal bölgelerde yaşayanların gelişen durumlar karşısında daha gergin bir tavır sergiledikleri gözlemlenmiştir (Aktaş, 2006:8). Bireylerin içerisinde buldukları iklim şartları ve yaşadıkları coğrafi bölgeler kişilikleri üzerinde önemli etkiye sahiptir.

Coğrafi ve fiziki çevre özellikle bunların sonucu gelişen, kültür vasıtası ile bireyin kişilik özelliklerine etki eder. Bireylerin yaşadıkları coğrafi bölgenin, kişilik özelliklerinin şekillenmesindeki etkisinin yanı sıra, aynı coğrafik bölgede yaşayan bireylerin nesiller boyu aktardıkları o bölgede oluşan davranışsal özelliklerinde kişilik üzerine olan etkileri yadsınamaz bir gerçektir (Can, 2007:105). Yapılan değerlendirmelerde bu durum göz ardı edilmemelidir.

Dört mevsimin bir arada yaşandığı, ılıman iklimin görüldüğü ülkelerde mevsim geçişi sık olmaktadır. Gelişen bu durum sonucunda; bireylerin gereksinimleri, ihtiyaçları ve yüklendikleri görevler de çeşitlilik göstermektedir. Mevsim değişikliklerine bağlı, insanların bir takım özellikleri ve davranışları değişir. Kısacası, mevsim değişikliği ile paralel bireyler bazı değişiklikler yaparlar ve harekete geçerler. Bireyler daha aktif ve dinamik bir hal tarzı sergilerler. Uzun süreli olarak soğuk olan yaşam alanlarında bulunan insanlar daha hareketsiz ve durağandır. Bu sebepten dolayı sık mevsim değişikliğinin yaşandığı yerlerde oluşan kültürler daha canlıdır (Girgin, 2007:52). Sonuçta, oluşan bu kültürün bireylerin kişilik özelliklerini etkilediği unutulmamalıdır.

### **9.2.5. Diğer Faktörler**

Bu sayılan faktörlerin dışında kişiliğin oluşumunu ve gelişimini etkileyen, bir takım faktörler bulunmaktadır. Bunları; yetişkinler grubu, doğum sırası ve kitle iletişim araçları olarak ele alıp inceleyeceğiz (Güney, 2012a:60).

İçerisinde yer alınan sosyal gruplardan biri olan yetişkinler grubu, kişilik özelliklerinin oluşumunda etkin rol oynamaktadır. Bireyler bazı davranışlarını içerisinde buldukları yetişkinler grubundaki kişileri rol modeli olarak alıp şekillendirebilmektedirler (Güney, 2012a:60, Can, 2007:105). Buna bağlı olarak, yetişkinler grubunu oluşturan bireyler, diğer bireylerin kişilik özelliklerinin oluşumunda etkili olmaktadır.

Kitle iletişim araçları kişilik gelişiminde önemlidir. Kitle iletişim araçlarını etkin bir şekilde kullanan ve hayatının içerisine almış bireyler ile kitle iletişim araçlarına uzak kalan bireylerin kişilik özellikleri arasında farklılıklar vardır. Televizyon, gazete, dergi gibi kitle iletişim araçları, bireyin yetişmesi ve davranışlarının oluşmasında etkilidir (Girgin, 2007:53). Bu araçlardan televizyon gibi görme, duyma gibi birden fazla duyu organına hitap eden kitle iletişim araçlarının kişilik özelliklerine etkisi daha da fazla olarak gözlemlenmektedir.

Adler'e göre bireyin doğum sırası kişilik özelliklerinde önemli etkiye sahiptir. Adler doğum sırasının kişinin zekâ ve yetenek düzeyinin belirlenmesinde önemli olduğunu savunmuştur. Adler'in kuramına göre birinci sırada doğan çocuklar, diğer çocuklara göre daha zeki ve yetenekli olacaklardır. İkinci olarak dünyaya gelen çocuk ise, ilk çocuk ile yarış halindedir. Küçük çocuklar ise, aile içinde daha ön plana çıkartılırlar. Çocuğun ön plana çıkartılması farklı problemler yaşamasına neden



olabilir (Zel, 2001:26, Güney, 2012a:60-61). Yapılan çalışmalar Adler'in savunduğu bu durumları destekler şekildedir.

### **9.3. Kişilik Kuramları**

Kişilik kavramı üzerine yapılan çalışmalar, Epstein ve O'Brein'e göre, psikoloji biliminin ortaya çıkışına dayanır. Kişilik kavramı üzerine elde edilen bulgular ve bunlara bağlı yapılan yorumlar, geliştirilen kuramlar ve bakış açıları, bireyin hareketlerine etkide bulunan özelliklerin gözlemlerindeki gelişmeler ile dengeli bir biçimde değişim göstermiştir. Psikoloji bilminde, özellikle son birkaç on yılda büyük çalışmalar ve değişimler olmuştur. Bu çalışmaların büyük bir kısmı kişilik üzerinedir. Çalışmaların çoğunun kişilik üzerine oluşu, psikoloji alanında kişiliğin önemini vurgulamak açısından önemlidir (Tekin, 2012:100). Kişilik üzerine yapılan her bir çalışma ayrı bir öneme sahiptir.

Günümüzün modern kişilik psikolojisine göre, kişilik kavramının içeriği çok zengindir. Bu nedenle neredeyse her bireye göre bir tanımlama yapılabilecek kadar karmaşıktır (Sav, 2007:11). Bireyin karmaşık bir yapıya sahip olması nedeni ile henüz kişilik kavramının tek bir tanımı yapılamamaktadır ve psikologlar birbirinden değişik çok sayıda kişilik kuramları geliştirmişlerdir (Kuruöz, 2008:32). Kuramlar kişiliğin altında yatan mekanizmaları ve bu mekanizmaların bireyin davranışlarına olan etkilerini ortaya koymaya çalışır (Burger, 2006:35). Hiçbir kuram tek başına insanı açıklayamamaktadır. Ama her bir kuram bireyin kim olduğunu açıklamakta önemli katkıya sahiptir.

Kişilik kuramları belirli bir sabitlikte kalmamaktadır. Gün geçtikçe bilimsel gelişmeler doğrultusunda yenileri eklenmektedir. Kişilik kuramları yenide eklenseler, eski de olsalar ortak noktaları; birey, onun davranışları ve bu davranışların anlamı olduğu için aralarında hep bir bağ mevcuttur (Yanbastı, 1990:12). Kişilik ile ilgili anlamlı sonuçları elde edebilmek için hepsi birbiriyle ilintili olarak ele alınıp değerlendirilmelidir.

Kişiliğin oluşması, gelişmesi ve davranışlar üzerine olan etkilerine yönelik yapılan araştırmaların sonucunda farklı kişilik kuramları ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan her bir kuramın temelinde değişik varsayımlar yer almaktadır ve bu araştırmalarda farklı metotlar kullanılmıştır. Bunların neticesinde gelişen sonuçlarda farklıdır (Isır, 2006:49). Bu noktada önemli olan bunların bir bütün olarak değerlendirilmesidir.

Kişilik kuramları üzerine yapılan son araştırmaların sonuçları bazı noktalarda benzer olsa da, halen konu hakkında değişik görüşlere ihtiyaç olduğu söylenmektedir. Kişilik kavramını araştıran bazı araştırmacılar, kişilerin birbirlerine olan farklılıklarına odaklanarak, kişilik özelliklerini açıklamaya çalışmışlar, bazıları ise davranışların oluşumunda durumsal özellikler üzerinde durmuşlardır. Bunların yanı sıra, kişilik özellikleri üzerine incelemelerde bulunan bazı psikologlarda, bireylerin bütün durumlar karşısında aynı hareket tarzını sergileyeceklerini savunmuşlardır. Sonuç olarak; insan duygu, davranış ve inanç gibi yönleri farklı olan, çok yönlü ve karmaşık bir varlıktır (Tekin, 2012:101). Tabii ki bu kadar karmaşık olan bir varlık değişik kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

Kişilik kuramlarını psikoanalitik kuramlar, davranışçı kişilik kuramları, hümanistik kuram ve özellikler ve gelişmişlik kuramı başlıkları altında ele alıp inceleyeceğiz

### **9.3.1. Psikanalitik Kişilik Kuramları**

Bu kurama göre bireyler çocukluklarından itibaren çok fazla değişikliklerin yaşanmadığı temel bir kişilik yapısına sahiptirler. Bu kuramın önde gelen ismi Sigmund Freud'dur (Güney, 2012a:67).

#### **9.3.1.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı**

Freud yapmış olduğu kişilik çalışmaları sonucunda üç farklı kuram geliştirmiştir. Bu kuramları şu şekilde sıralayabiliriz.

##### **9.3.1.1.1. Topografik Kuram**

Topografik kuram, zihinsel olayların farkında olup olmama durumu üzerine kurulmuştur. Bu kuram, bilinç öncesi, bilinç ve bilinç dışından oluşmaktadır. Bilinçdışı tekrar kendi içinde, bilinç ve bilinçaltı olarak iki kısma ayrılmaktadır. Bilinçdışı, farkında olduklarımızın dışında kalan dürtülerimizi, içgüdülerimizi kapsar ve aynı zamanda, duygularımızın, hareketlerimizin büyük bir kısmını yönlendirir. Bilinçdışına itilenler istediği anda bilinç düzeyine çıkartılamayabilir. Bilinçdışının iki kaynağı: bilinçaltı ve bilinçdışıdır. Bilinçaltı, bilince daha yakın olan kısımdır diye tanımlanır (Tekin, 2012:102). Freud zaman içerisinde topografik kişilik kuramının yetersiz kaldığını fark etmiş ve bunu geliştirmek gerektiğini düşünmüştür. Bu duruma bağlı yaşanan gelişmelerle yapısal kişilik kuramı doğmaya başlamıştır.

##### **9.3.1.1.2. Yapısal Kuram**

Freud, bireyin davranışlarını bilinçaltında ki güdülerin oluşturduğunu savunmuştur. Bu kuram davranışların, sosyal engeller ile cinsellik ve saldırganlık olarak ortaya çıkan içgüdüsel dürtülerin çatışması sonucu ortaya çıktığını belirtmiştir. Kısaca, bu teori kişilik ve gelişiminin, bireyin ruhunda gelişen çatışmaların sonucu ortaya çıktığı ve bu iç unsurun insan davranışlarını yönettikleri savunulmaktadır. Freud'un teorisi, id, ego ve süperego üçlüsü üzerine kurulmuştur. İd, bireyi harekete geçiren ilkel dürtülerdir. Ego, id'ten gelen dürtülerin baş kısıtlayıcısıdır. Süperego ise, id'in isteklerinin karşıtı olarak, ortaya çıkan niteliksel özelliklerdir (Kaşlı, 2009:18).

Psikanalitik kuramın öncülerinden olan Freud'a göre id, doğuştan gelir ve tatmin edilmesi öncelikli olan biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçların bulunduğu alandır (Güney, 2000:271). Bireylerin en ilkel dürtü ve arzuları burada yer alır (Can, 2007:111). İd temel olarak, içgüdüsel ve bilinçsiz olarak niteleyebileceğimiz davranışların kaynağıdır. İd ruhsal enerjinin kaynağıdır ve kendi enerjisini de bedensel süreçlerden elde eder. İd'i gerçek ruhsal varlık olarak niteleyen Sigmund Freud'dur. Enerji artışına id katlanamadığı için, organizmada gerilim meydana gelir. Organizmanın zarar görmeden, bu gerilimin ortadan kaldırılması için id gerilimi boşaltma yolları arar. Bu durum id'in "haz ilkesi" olarak tanımlanır (Girgin, 2007:65).

İd'in tam olarak karşıtı olarak adlandırılan süper ego, toplumdan ve kültürden elde edilen değerleri yansıtır. Süper ego, bireyin içerisinde yer aldığı toplumun kültüründen, bu toplumda yer alan diğer bireylerden kazanılan iyi özellikleri içerir. Bilinçsiz olarak yapılan davranışlara yön verir ve gerekirse düzeltir. Davranışlar için bir sınır çizgisi teşkil eder ve davranışların düzenli ve toplumca kabul edilebilir olmasını sağlar. Kişinin hiçbir kontrol altında olmadan ne yapmak istediğinin belirleyicisini id olarak tanımlarsak, süper egoyu kişinin ne yapması gerektiğinin belirleyicisi olarak adlandırabiliriz (Yakut, 2006:44). Kontrol buradaki önemli unsurdur.

Bireyin davranışlarının ortaya çıkışında, id'i yöneten, savunan ve koruyan bir sistem vardır ki buda "ego" olarak adlandırılır. Ego, ilkel dürtüleri temsil eden, id'den gelen istek ve ihtiyaçları kontrol eder. Böylelikle dış çevre tarafından kabul görmeyecek davranışların elimine edilmesini ve bireyin başarısını, güvenilirliğini sağlamış olur. Ego'da gerçeklik prensibi ön plandadır (Girgin, 2007:65). Başka bir deyişle ego bireyin iç dünyası ile yaşadığı dış dünya arasında bir denge organıdır.

#### **9.3.1.1.3. İçgüdüsel Kuram**

İçsel güç, bir canlının herhangi bir öğrenme gereği olmadan, hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayan güçtür. İçgüdüsel kuram ise, bireyin içsel enerjisini ve bu enerjinin gelişimini ele alan kuramdır. Bu kuram beş dönemde ele alınmaktadır. Bu dönemleri şu şekilde sıralayabiliriz (Tekin, 2012:103):

- Oral dönem (0-1,5 yaş); bebeğin çevresindekileri ağız aracılığı ile tanımaya çalıştığı dönemdir. Oral dönemde gelişebilecek saplantılar, ilerleyen dönemlerde pasiflik, açgözlülük gibi durumların oluşmasına sebep olur.
- Anal dönem (1,5-3 yaş); bebeğe tuvalet eğitiminin verildiği dönemdir. Anal dönem de gelişebilecek saplantılar neticesinde birtakım ruhsal bozukluklar olabilir.
- Fallik dönem (3-6 yaş); süperegonun son gelişim aşamasıdır. Bu dönemde süperegonun gelişiminde problem olduğu takdirde cinsel rahatsızlıklar, cinsiyetin reddi gibi saplantılar oluşabilir.
- Gizlilik dönemi (6-12 yaş); toplumsal ilişkilerin kurulduğu, cinsel kimliğin sağlamlaştığı dönemdir.
- Genital dönem (12-14 yaş); ergen kız veya erkeğin, fiziksel özelliklerinin tamamlandığı ve cinsiyetlerine ait rollerin benimsendiği dönemdir.

### 9.3.1.2. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı

İçe dönüklük ve dışa dönüklük terimlerini ilk kullanan kişi Jung'dır. İçe dönük bireyler kendilerine yönelirken, dışa dönük bireyler çevrelerinde olan diğer bireylerle birlikte olmak isterler. Jung, bilinçdışı ve benliği kişiliğin önemli bölümleri olarak belirtmiştir. Düşünür özellikle, “ırksal bilinçdışı” kavramı üzerinde durmuştur. Bu kavram, ego'nun kabul etmeyip geriye gönderdiği duygu ve düşüncelerin biriktirildiği yer olarak isimlendirilir. Nesilden nesile geçen ve bireylere ait olan şeylerin sakladığı bölüm olan, nesiller öncesinden gelen, kalıtımla geçen davranış şekilleri ile ilgilidir. Günümüz şartlarında bu fikir imkansız gibi görünse de, sosyolojik açıdan bazı örf ve adetlerin davranışları şekillendirebileceği mantıklı görülmektedir (Eren, 2004:88). Jung'a göre, kişinin davranış biçimleri geçmişinden etkilenir ve gelecek planlanarak gerçekleşir. Sonuç olarak, davranışlarımızın sebepleri geçmişteki alışkanlıklarımıza bağlanabilir ve iler ki zamanda olmak istediği şekilde hareket eder (Can, 2007:114). Birey kendi geleceğini kendisi belirler.

Jung'ın düşüncesinde, bireyler sürekli olarak kendilerini yenilerler ve yaratıcı bir gelişim düşüncesine sahiptirler. Bireylerin davranışlarında bireyselliğin ve kalıtımın

yanı sıra, hedeflerinin ve beklentilerinin etkisi vardır. Ayrıca kişilik birbirleri ile etkileşen alt sistemlerden oluşmaktadır. Bu sistemler şu şekilde sıralanabilir (Tombs, 1996:349-350). Bu sistemler hem tek başlarına bazı görevleri üstlenirler. Hem de bir bütün olarak üstlendikleri görevleri vardır. Bu sistemin parçalarını aşağıdaki şekilde ele alıp inceleyeceğiz:

- **Ego:** Jung'a göre, ego kişiliğin bilinçli olan kısmıdır. Jung ego'nun yaşamın ilk zamanlarında oluşmaya başladığını söyler. İlerleyen zaman içerisinde ise gelişir. Jung kişiliğin, bilinç, ben ve bilinç dışı kısımlarından oluştuğunu ifade etmiştir. Ben'in "duygu", "düşünce", "önsezi" ve "algı" başlıkları altında toplayabileceğimiz başlıca dört görevi vardır. Düşünce ile duygu ve algı ile sezgi arasında karşıtlıklar bulunmaktadır. Algı nesnelere algılanması, sezgi ise olguların sezinlenmesi, düşünce mantık yürütme ve duygu değer yükleme durumudur. Bu olgulardan biri görev aldığı zaman diğerleri devre dışı kalır. Kişilerin bu dört olguyu kullanım durumuna göre farklı kişilikler gün yüzüne çıkmaktadır (Kaşlı, 2009:19). Bireyler sahip oldukları kişilik özelliklerine göre Jung tarafından iki grupta toplanırlar. Kişilerarası ilişkileri kuvvetli "dışa dönük" bireyler, kendine dönük olan "içe dönük" bireyler. İçe dönük kişiler, yalnızlığı seven, utangaç ve çekingen kişilerdir. Dışa dönük bireyler ise, girişken, sosyal, aktif ve paylaşımcı kişilerdir (Güney, 2012a:77).
- **Kişisel bilinç dışı:** Duyguların, düşüncelerin biriktirildiği yerdir. Bu kısımda bilince ulaşmamış veya bilince ulaşmış fakat bireyi huzursuz ettiği için bastırılmış duygular, düşünceler bulunur. Bu kısımda bulunanlar, gerekli olduğunda gün yüzüne çıkarlar (Can, 2007:115). Jung'a göre bu alanda geçmişte yaşananlar yer alır. İnsanlar yaşadıklarını yok edemezler, bu yüzden bireyler bunları bu alanda depolarlar. Bu alanda egoya hiç ulaşmamış veya ulaşıpta kişiyi huzursuz ettiği için bastırılmış yaşantılar yer alır. Fakat gerekli olduğunda bu alanda yer alanlar çok kolay bilinç düzeyine çıkarlar. Örneğin her an bilinç düzeyinde bulunmayan isimlerin, gerekli olduğunda bilinç düzeyine ulaşması gibi. Bu alan, rüyaların meydana gelmesinde önemliolan kısımdır (Güney, 2012a:78). Özetleyecek olursak; ilk başta bilinçli olarak yapılan, fakat yarattığı rahatsızlıklar nedeniyle bastırılan, anımsanmak istenmeyen yaşantıların bulunduğu alan kişisel bilinçdışıdır.
- **Kolektif bilinç ve arketipler:** Bu kavram, kişinin ait olduğu toplumun ya da ırkın kalıtsal özellikleriyle ilgilidir. Jung'a göre kalıtım bireyin hem

bedensel hem de zihinsel yapısı üzerinde iz bırakır (Sağlam, 2008:29). Kolektif bilinç nesilden nesile aktarılır. İnsan kendine ait herşeyi bu alanda muhafaza eder. Jung tüm bireylerin bilgiye sahip olarak doğduğunu ve bu bilgiyi burada sakladığını savunur. Kolektif bilinçdışı; bilinç ve bilinç dışı gibi bireyin kendi yaşantısından değil, içerisinde bulunduğu toplumun veya geldiği ırkın kalıtsal özellikleri ile ilişkilidir (Güney, 2012a:78). Özetleyecek olursak, bu alan kalıtsal geçişlidir.

Persona, Anima-Animus ve Gölgeyi kolektif bilinçaltında bulunan arketipler arasında sayabiliriz.

**Persona:** Bireyin topluma gösterdiği, toplum tarafından kabul edilen maskesidir. Bireye verilen bu rolün, tüm ömür boyu birey tarafından gerçekleştirilmesi istenir (Dede, 2009:48). Yaşamın içerisinde bireyler takındıkları bu maskeye göre değerlendirilirler. Maskenin kullanım nedeni, diğer kişiler üzerinde birtakım etkileri yaratmaktır. Maskenin bir sakıncası bireyin gerçek özelliklerini gizleyebilir ve birey bu maskenin altında zaman içerisinde gerçek kişiliğini kayıp edebilir, kendine yabancılaşabilir (Güney, 2012a:79). Bu durumlarda bireyde çift kişilik gelişebileceği unutulmamalıdır.

**Gölge:** Varlığını ve doğruluğunu kabul etmek istemediğimiz, hem kendimizden hem de başkalarından gizlemeye çalıştığımız özellikleri temsil eder (Dede, 2009:48). Gölge genel olarak bireyin negatif tarafını simgeler.

**Anima ve Animus:** Anima erkekte bulunan kadımsı taraftır. Animus ise kadında bulunan erkeksi taraftır (Güney, 2012b:177). Bireyler bu durumun birçok zaman farkındadırlar. Fakat erkekler bunu çok kabul etmek istemezler. Çünkü bu durum cesaret gerektirir.

Jung kişiliğin hakkında düşünme, duygu, duyarlık ve sezgi olarak dört ana fonksiyonundan bahsetmiştir. İnsanlar düşünceleri sonucu öncelikle kendilerini, daha sonra yerledikleri çevreyi öğrenmeye çalışırlar. Duyguları, yaşadıklarının neticesinde hissettikleridir. Duyarlılık ise, kendileri dışındaki dünyanın gerçekleridir ve sezgileri ise gerçeklerin temeline ulaşmalarıdır (Güney, 2012a:80). Bu dört temel fonksiyondan biri bireylerde ön plana çıkmış durumdadır.

### 9.3.1.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Adler, Jung'ın kuramının tamamlayıcısıdır. Adler, Freud ve Jung'a göre, bireyin içerisinde yaşadığı topluma ve burada geliştirdiği ilişkilere daha çok önem vermiştir. Biyolojik özellikler daha arka planda kalmıştır. Kişiliğin anlaşılmasında Adler'in en

büyük katkısı, bireyin doğum sırası, anne babaların etkisi ve önde olma, üstün olma çabası sayılabilir (Cüceloğlu, 2003:314). Adler bireysel psikoloji üzerinde durmuştur. Bu psikolojiye göre, bireyin kişiliğinde bütün olma ve devamlılık sağlama temeldir. Birey sürekli problemlerini çözme ve başarı elde etme girişimindedir. Adler tüm bireylerin hayata bir aşağılık duygusuyla başladığını savunur. Ona göre bireyin sahip olduğu bu algı, hayat boyu aşağılık duyguları ile olan savaşın başlangıç noktasıdır. Bu durum “üstün olma çabası” olarak tanımlanır. Üstünlük duygusu, tüm bireylerin sahip olmak istediği güçtür. Bu duygu, cinsellik dürtüsünden bile güçlüdür. Bu duygu her zaman tatmin edilemeyebilir. Bunun sonucunda, kişide aşağılık duygusu gelişir (Güney, 2012a:76).

Adler’e göre kişilik, bireyin kendisine, diğer bireylere ve içerisinde yer aldığı topluma karşı ürettiği tutumların hepsidir. Adler kişiliği incelerken, özellikle çevresel etkenleri ve bu etkenlere karşı geliştirilmiş davranışların üzerinde durmuştur. Bireyin ortaya koyduğu davranışları; mesleklerinde, heyecansal durumlarında, çevresi ve kadın erkek ilişkilerinde görmek mümkündür (Can, 2007:113). Bireylerin hareketleri incelendiği zaman bu farklılıklar tespit edilebilir.

Ayrıca Adler, Freud’un ego kavramının karşılığında, benliği, yorum yapabilen ve bireye manalı bir hayat oluşturmaya çalışan bir sistem olarak belirtmiştir. Benlik sürekli bireyin mutluluğu için bir çaba içerisindedir. Adler, kişiliğin merkezini bilinç olarak görür (Güney, 2012a:76).

#### **9.3.1.4. Karen Horney’in Kişilik Kuramı**

Horney özellikle sosyal ilişkilerin üzerinde durmuştur ve Horney’e göre, “kaygı ve korku” kişiliğin başlıca elemanlarıdır. Horney’e göre, kişilerin korkularının oluşmasında en baş etken ebeveynlerin yanlış hareketleridir (Deniz, 2007:22). Bireyler, korkularını ve kaygılarını yok edebilmek için çeşitli davranışlar gösterirler. Horney bu davranışları on başlık altında toplamıştır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz ve bunlardan ilk üç tanesi, toplumsal sistemin içerisindeki kişilik çeşitlerinin belirlenmesinde önemlidir (Aktaş, 2006:18-19, Güney, 2012a:82):

- Sevilme ve onay görme,
- Kendine bir eş isteme,
- Yaşamı daraltmak,
- Etrafındaki diğer kişiler üzerinde kontrol,
- Sömürme,

- Tanınma,
- Etrafındaki diğer kişilerden hayranlık beklemek,
- Başarı,
- Yeterlilik ve bağımsızlık,
- Mükemmeliyetçilik

Horney, öncelikle temel ihtiyaçları belirlemiştir. Ardından ise bu ihtiyaçları karşılamak için üç ana stratejiyi ele alıp açıklamıştır. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Güney, 2012a:83):

- **Sempatik-Dışa Dönük Olma Davranışı:** İnsanlara içtenlikle davranarak, bireyin kaygı ve korkularını giderme durumudur. Birey etrafında bulunan kişilerle iyi geçindiği zaman, kendisini üzmeceklerini düşünür.
- **Antipatik-İçe Dönük Olma Davranışı:** İnsanlara uzak davranarak, kaygı ve korkuların giderilme durumudur. Birey geri çekilmiş olarak davrandığında diğer bireylerin kendisini kırmayacaklarını düşünür.
- **Saldırgan ve Öfkeli Olma Davranışı:** İnsanlara karşı davranmak, onlarla mücadele etmek, güçlü olduğunu göstermek, her şeyi mücadele ve tartışma ile elde etmeye çalışarak, kaygı ve korkulardan kurtulma girişimlerinin ortaya çıkardığı durumdur.

Bireylerin kaygı ve korkularını yok etmek için sergiledikleri hareketler, onların kişiliklerini yansıtır.

### 9.3.1.5. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Genel olarak Freud'un kişilik kuramına en yakın olan kuramdır. Berne kişiliğin üç dönemden oluştuğunu belirtmiştir. Bunlar çocukluk dönemi, ebeveynlik dönemi ve olgunluk dönemidir. Bu dönemleri şu şekilde açıklayabiliriz (Eren, 2004:43-45):

- **Kişiliğin çocukluk dönemi:** Bu dönemde bireyin istekleri, hedefleri vardır. Birey isteklerinin olması için her şeyi kendine hak görür ve ona göre davranır. Bu davranışlara örnek olarak bireyin bencilleşmesini, sorumsuz davranışlarını verebiliriz. Bir anlamda bu kısım Freud'un id diye tarif ettiği bölüme benzer. Olumsuz bu davranışlar istenmeyen özelliklere dönüşür. Bu nedenle bu şekildeki davranışların uzun süreli olması engellenmelidir.
- **Kişiliğin ebeveynlik dönemi:** Bu durum atalık yapma, öğüt verme, yasaklar koyma gibi bireylere karşı anne, baba rolü takınmaktır. Bireyler diğer



bireyleri yönlendirmeye çalışırlar. Burada birey bir koruyucu anne baba, birde eleştiriler yapan anne baba olmak üzere iki tip rol takınır. Koruyucu rolünü takınanlar karşısındakini çocuk gibi görürler, onu koruyup kollamaya çalışırlar. Eleştirici anne babalar ise toplumsal faydalar için eleştiriler yaparlar.

- **Kişiliğin olgunluk dönemi:** Bu benlik durumu bireyin akılcı ve mantıklı yönünü yansıtır. İnsanlar bu dönemde olay ve olguları gerçekçi bir şekilde ele alırlar. Ani değerlendirmelerden kaçınırlar ve kararlarında hatır gönül işi yoktur. Doğru olan neyse onu yaparlar.

Berne ruhsal anlamda sağlıklı olan bireyin duruma göre bu ç benlikten birini kullanır. Genellikle olgunluk durumu, ebeveynlik ve çocukluk durumları arasında arabuluculuk yapar.

### 9.3.1.6. Erik Erikson'un Kişilik Kuramı

Erikson'un kuramı, kaynağını psikanalitik kişilik kuramından alır. Erikson, Freud gibi kişiliğin 6 yaş civarında gelişimini tamamladığına katılmaz. Ona göre kişilik hayat boyu gelişim halindedir. Erikson'a göre, kişilik sekiz aşamada ele alınır. Bu sekiz dönem aşamalı oluşum ilkesi olarak bilinir.

Ayrıca Erikson'un kişilik kuramındaki önemli bir kavram "psikososyal kriz"dir. Erikson'a göre, birey bu aşamaların her birinde farklı sorunlarla karşılaşır. Eğer her aşamadaki sorunlar çözülmezse birey bunalım yaşayabilir. Bunalım insanın kişilik gelişimini engeller.

Erikson'un belirlediği kişilik aşamalarını şu şekilde sıralayabiliriz (Yakut, 2006:45-46):

- **Temel güven ya da güvensizlik aşaması:** Bebekler yaklaşık iki yaşına kadar ebeveynlerine bağımlıdırlar. Çocuğun güven duygusunun gelişimi ebeveynlerinin davranışlarına bağlıdır. Eğer anne baba olumlu davranışlar gösterirse bebekte güven duygusu gelişir. Aksi durumda ise bebek mutsuz ve güvensiz olur. Bu çocuklar genel olarak içe dönük ve sonuçta ise yabancılaşma yaşayan bireyler olurlar.
- **Özerklik, kuşku veya utanç aşaması:** İkinci yaşın son döneminde bebek kendinin kim olduğunu öğrenmek ister. Bu zamanda çocuklar bireysel olarak başarı elde etmek isterler. Çocuklar burada elde edecekleri başarı ile yapabilme duygusunu yaşarlar. Birey kendini bağımsız ve kuvvetli hisseder.

Bu duyguların gelişebilmesi için, bu dönem içerisinde ebeveynler aşırı koruyucu olmaktan vaz geçmelidirler. Eğer bunu beceremezlerse, çocuk bu durumdan negatif etkilenir. Bağımlı çocuklar meydana gelir.

- **Girişimcilik ya da suçluluk aşaması:** Çocuğun dört-beş yaşını kapsar. Burada ana hedef, işlemi gerçekleştirmektir. Bu dönemde çocuğa karşılaştığı problemler karşısında nasıl davranması gerektiği öğretilir. Problemlerle nasıl başedeceği çocuğa öğretilmezse çocuk suçluluk yaşayabilir.
- **Beceri ya da aşağılık duygusu aşaması:** Çocuğun 6-11 yaş arası dönemi kapsar. Bu dönem çocuğu, genellikle kendini herşeyin üstesinden gelebilecek olarak görür. Ancak okulda kendinden daha önde olan çocukları görüp, rekabet yaşayıp başarılı olamadığında aşağılık duygusunu yaşayabilir. Ders yerine sosyal aktiviteleri tercih edebilirler. Burada başarılı çocukların güven duygusu gelişirken, aksi durumda yetersizlik duygusu yaşarlar.
- **Ergenlik aşaması:** Bireyin 12-18 yaş dönemini kapsar. Genel olarak ergenliğin yaşandığı dönemdir. Bu dönemde yaşananlar bireyi çok etkiler ve kolay unutulmaz. Kimliğin geliştiği dönemdir. Bu dönem özellikle kim olduğunun açıklanmaya çalışıldığı dönemdir. Bu dönemde kimlik arayışı içerisinde olan birey farklı gruplara, ideolojilere ve istenmeyen alışkanlıklara yönelebilir. Bu dönemde aile ön yargısız olmalı ve baskı kurmamalıdır.
- **Genç yetişkinlik aşaması:** Bu dönemdeki insanda, yakın ilişkiler kurma önemlidir. Her iki cins içinde duygusal ilişkiler ön plandadır. Bu ilişkiyi kuramayan birey kendini bulunduğu çevreden ayrı tutmaya, soyutlamaya başlar. Bu dönem yaşanırken; bireylerin doğru yönlenebilmesi için aile ile birlikte, okul yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir.
- **Yetişkinlik aşaması:** İnsanların üretim de bulunmaya kendini şartlandırdıkları dönemdir. Bu dönemde büyüme, olgunluk devam eder. Ayrıca bunlara farklı ilişkileri başarılı bir şekilde birarada yürütmek eklenmiştir. Birey bu aşamayı başarı olarak geçemezse, olgunluğa ulaşmada problem yaşayabilmektedir. Üretkenliği gerçekleştiremeyen bireyler, yaşamda bulunma amaçlarını sorgulamaya başlarlar ve mutsuz olurlar.
- **Olgunluk aşaması:** Bu dönemde birey tam anlamıyla kim olduğunu belirler ve yaşamın ne anlam ifade ettiğini bulur. Eğer birey yaşamın anlamı konusunda adını koyamazsa, boşluğa düşer, mutsuz olur ve yabancılaşma yaşar.

Erikson kişilik üzerinde dışsal etmenlerin etkisi üzerinde durmuş ve onları incelemiştir. Erikson'un kuramı diğer psikologların çoğunluğu tarafından pozitif karşılanmıştır.

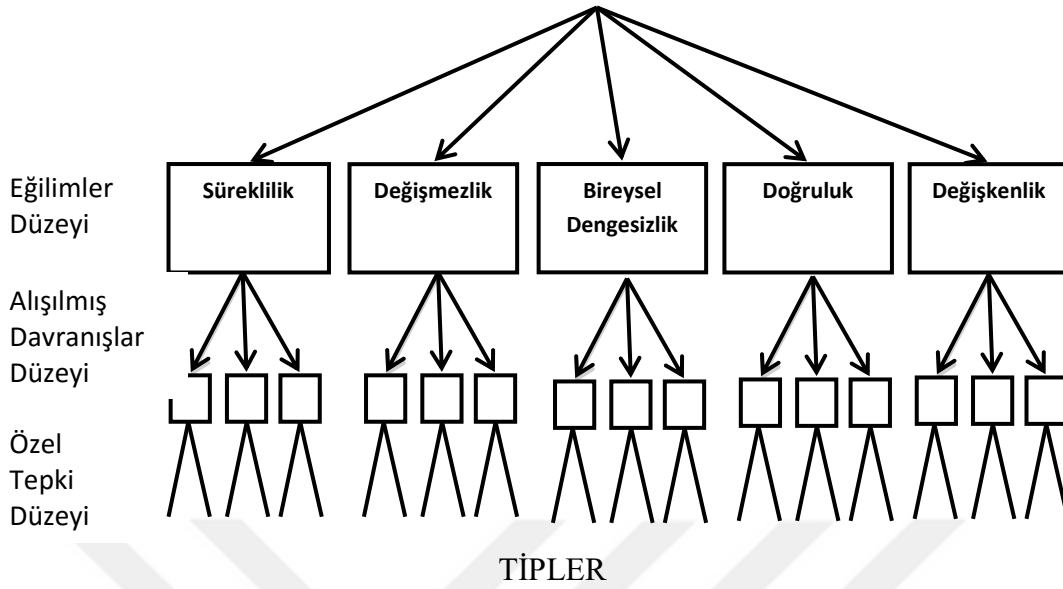
### **9.3.2. Davranışçı Kişilik Kuramları**

Bu konu ile ilgili çalışmalar, insanın davranışlarının ve toplumsal kişiliğin irdelenmesi üzerinedir. Davranışçı kişilik yaklaşımı üzerine yapılan çalışmalara, Eysenck, Skinner, Pavlov ve Watson'ın yaptıkları verilebilir. Bu grup içerisinde yer alan bilim adamları, psikolojinin özellikle ölçülebilir ve gözlemlenebilir taraflarının incelenmesinin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bireyin gösterdiği bir davranışa, çevredeki gözlemlenebilir davranışların, öğrenme aracılığı ile nasıl etki ettiğini incelemiştirlerdir (Isır, 2006:50). Araştırmacılar, kişiliğin gelişiminde, bireyin çevresi ile olan ilişkilerinin gözlenmesinin ve değerlendirmesinin önemini belirtmişlerdir.

#### **9.3.2.1. Eysenck'in Kişilik Kuramı**

Eysenck kişiliği hiyerarşik bir bütün içerisinde ele almıştır ve bütünün dört düzeyden oluştuğunu düşünmektedir. Bu düzeyleri şu şekilde sıralayabiliriz (Tekin, 2012:108):

- Birinci düzey: Kişiliğin en alt düzeyi olarak değerlendirilir. Ayrıca bireyin kalıtsal özelliklerinin bu düzeyde olduğu belirtilmektedir.
- İkinci düzey: Bireyin yaşamış olduğu deneyimlerden dolayı, birbirine benzer olaylar karşısında benzer tepkiler vermesi bu düzeyle ilgilidir. Ayrıca bireyin kazanmış olduğu alışkanlıklar sonucunda geliştirdiği hareket tarzları da bu düzeyle ilişkilendirilir.
- Üçüncü düzey: Bireylerin eğilimlerini kazandığı düzeydir.
- Dördüncü düzey: Bu aşama tip aşamasıdır.



**Şekil 9.1** Eysenck'in Kişilik Yaklaşımı, **Kaynak:** Can:2007:119.

Eysenck'e göre tiplerin oluşmasında her düzeyin farklı boyutta katkısı vardır. Eysenck'in yaklaşımı Şekil 9.1'de ki gibi gösterilebilir.

Tiplerin oluşumunda bireyin hangi düzeyden etkilendiği önemli olmaktadır. Kişiliği şekillendiren etken, tipin ortaya çıkış evresine kadar olan aşamalardaki özelliklerin bireylerde birikmiş halidir. Bu birikim her bireyde farklı olacağı için, hem tip farklılıkları hem de kişilik farklılıkları ortaya çıkmaktadır.

Goodworth'a göre, Eysenck yapmış olduğu araştırmalar sonucunda, kişiliği iki farklı boyutta ele almıştır. Yatay olan boyutta içedönüklük ve dışadönüklük, dikey olan boyutta ise duygusal dengesizlik ve normal tip bulunmaktadır. Eysenck, tüm insanların kişilik yapılarının bu iki boyutun arasında bir yerde olduğunu savunur. Bu yerin neresi olduğu, gözlem dereceli ölçek ve yapılan testlerle tespit edilir. Bu iki boyut üzerinde bulunan ve kişiliği oluşturan öğeler bir birlerinden ayrıdır. Ancak bu öğeler aralarında bir bağ bulunan dört farklı düzeye yerleştirilerek açıklanmaya çalışılır (Tekin, 2006:109). Eysenck'in kişilik boyutlarını Şekil 9.2'de ki gibi gösterebiliriz.

İçe Dönük	MELANKOLİK	KOLERİK	Dışa Dönük
	Hırçın	Alıngan	
	Endişeli	Huzursuz	
	Katı	Saldırgan	
	Temkinli	Çabuk Heyecanlanan	
	Kötümser	Hercai	

	Ketum	Atak	
	Anti-Sosyal	İyimser	
	Sessiz	Faal	
	<b>FLEGMATİK</b>	<b>SENGEN</b>	
	Pasif	Sosyal	
	İtinalı	Dışa dönük	
	Başkasını düşünen	Konuşkan	
	Rahat	Hazır cevap	
	Geçimli	Pratik	
	Kontrollü	Canlı	
	Güvenilir	Tasasız	
	Sakin	Lider	

**Şekil 9.2:** Eysenck'in kişilik kuramına göre kişilik tiplerinin özellikleri.

**Kaynak:** Sağlam, 2008:38.

İçe dönük olan bireyler, özellikle sessiz ve kendilerine dönüktürler. Yalnızlığı severler, kalabalık gruplar içerisinde yer almaktan kaçınırlar. Yazmaktan, resim veya müzikle uğraşmaktan hoşlanırlar. Her türlü olayı ve kişiyi fazlasıyla ciddiye alırlar. Güvenilir kişiliğe sahiptirler. Hayatlarında ahlaki değerler ön plandadır. Genel olarak ele alındıklarına hayata bakışları karamsardır. Dışa dönük olan bireyler ise, içe dönük kişiliğe sahip bireylerin tam aksine çok hümanisttirler. Çevrelerindeki bireylerle kolay iletişime geçerler. Arkadaş canlısıdırlar. Yalnız kalmaktan hoşlanmazlar. Hareket şekilleri üzerinde kontrol kurmaya çalışmazlar ve serbesttirler. Çok çabuk öfkelenebilirler. Hareketlerin de anlık kararların etkisi vardır (Can, 2007:124-125). Hayata gülen gözlerle bakmaları önemli özelliklerinden biri olarak sayılabilir.

Eysenck, kişiliğin oluşumunda özellikle bireyin kalıtımsal özelliklerinin önemli olduğunu savunmuştur. Kişiliği değiştirmenin de bu yüzden zor olduğunu belirtmiştir. Eysenck, kişiyi anne ve babadan gelen genlerin tesadüfi bir şekilde düzenlenmesi olarak tanımlamıştır ve çevrenin kişilik oluşumunda kısıtlı etkiye sahip olduğunu belirtmiştir (Tekin, 2012:110). Kısacası Eysenck, asıl sorumluyu genler olarak belirlemiştir.

### 9.3.2.2. John B. Watson'ın Kişilik Kuramı

Watson kişiliği, bireyin alışkanlıklarının son çıktısı olarak tanımlamıştır. Watson kişilerin etrafları ile olan ilişkilerinin ve hareketlerinin itinalı bir şekilde gözlemlenmesinin, kişilik gelişimini anlamada çok önemli olduğunu savunmuştur. Bireyler hayatları içerisinde belirli uyaranlara karşı, belirli tepkileri verirler. Her bireyin yaşamış olduğu deneyimleri, olaylar karşısında vereceği tepkileri şekillendirmektedir. Bunun sonucunda bireyler farklı farklı kişilik özellikleri

sergilemektedirler. Olaylar ve durumlara karşı farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin verdikleri tepkilerde farklıdır. Bir anlamda, birey hangi davranış şeklini sergileyeceği, içerisinde yer aldığı durumu ne şekilde algıladığına bağlıdır (Güleç, 2010:15). Bu anlamda kişinin olaylar karşısında gösterdiği davranışları incelerken deneyimlerini, kişilik özelliklerini ve o an da yer aldığı durumu bir bütün olarak ele almak önemlidir.

Watson, bireyin uyarılar karşısında verdiği öğrenilmemiş tepkileri; korku, sevgi ve öfke olarak söylemiştir. Bunlar koşullanmamış tepkilerdir. Watson ve Raynor, Albert isimli on bir aylık bir bebekte yaptıkları deneyler neticesinde koşullanmış tepkilerin direkt veya indirekt olarak aktarılabilceğini ve kişilik üzerinde etki oluşturduğunu göstermişlerdir (Tekin, 2012:110). Deneyler sonucunda gösterildiği gibi koşullanmış tepkilerin kişilik üzerinde önemli etkileri vardır.

### **9.3.2.3. Skinner'in Kişilik Kuramı**

Skinner, ortaya koymuş olduğu kişilik kuramında, koşullanma üzerinde durmuştur. Çünkü Skinner, kişiliğin zemininde edimsel klasik koşullanmanın bulunduğunu savunmuştur. Ayrıca kişiliğin belirlenmesinde ise, dış çevrenin etkisi olduğunu vurgulamıştır. Ona göre, bireyin klasik koşullanma ile öğrenmesi ve kişilik, davranışını açıklayabilmek için, onu ortaya çıkaran uyarıların incelenmesi ve analiz edilmesi gerekir (Isır, 2006:52). Fakat bireylerin davranışlarını şekillendiren uyarıcıları ortaya çıkarmak oldukça zordur. Bireyler çevreleriyle etkileşim sonucunda değişik davranışlar ortaya koyarlar. Skinner öğrenmenin bireylerin birbirlerini izlemeleri sonucu oluştuğunu söylemiştir. Buna göre farklı bireylerle iletişim ve etkileşim halinde olmak, farklı kişilik özelliklerinin gösterilmesinde önemlidir (Tekin, 2012:110). Bir anlamda uyarılar üzerine müdahale edilebildiği sürece davranışlar farklılaştırılabilir.

Sonuçsal şartlandırma olarak isimlendirilen ve Skinner'in gündeme getirdiği bu kuram, aynı zamanda güdülenme kuramı olarakta değerlendirilmektedir. Bu kuramınsavunduğu ana tema; bireyin davranışlarının karşılaştığı durumlar tarafından koşullandırıldığıdır. Koşullandırma kavramını Skinner'in geliştirmesi ve kurumlarda uygulanması sonucunda "Kurumsal Davranış Değiştirme" olarak isimlendirilen farklı bir alan ortaya çıkmıştır (Kaşlı, 2009:23). Bu kuramın gelişiminin her aşamasında koşullanmanın önemi vurgulanmıştır.

Skinner, edimsel şartlanmayı, bir davranışın belirli bir hedefe ulaştırdığı öğrenme olarak tanımlamıştır. Bu durumda, bireyi hedeflerine ulaştıran davranışlar tekrarlanır, ulaştırmayanlardan ise vazgeçilir. Başka bir ifade ile, yapılan bir davranış sonucunda pozitif bir durum geliyorsa, o davranışın pozitif sonuç oluşturmayan davranışa göre tekrarlanma olasılığı oldukça yüksektir. Davranışlar üç basamaklı olarak biçimlendirilmektedir. Bu duruma davranışın ABC modeli denir (Ünsal, 2005:26). A; önceden oluşmuş durumu, B; davranışı, C ise davranıştan sonraki durumu belirtir. Bu duruma bir örnek verecek olursak;

A: Hastanede görevlerini tam anlamıyla yerine getirenlere bir ödül belirlenmesi,

B: Personelin görevini tam anlamıyla yapması,

C: Personele görevini tam anlamıyla yerine getirdiğinden dolayı ödülün verilmesi.

Bireylerin davranışlarını belirlemesinin doğrudan deneyiminin yanında, gözlemde önemlidir. Çünkü birçok davranış aynı biçimde ödüllendirilmektedir. Birey davranışın uygun olup olmadığını gözlemleyerekte öğrenebilmektedir.

### 9.3.3. Fenomenolojik (Hümanistik) Kişilik Kuramları

Hümanistik kurama göre davranışlar, bireyin diğer insanları ve çevresini nasıl algıladığı ve bunlara karşı ne duygular beslediğine bağlı olarak biçimlenmektedir. İnsanlar ancak dünyayı onların gözüyle görebilsek anlaşılabilirler (Isır, 2006:50). Sadece kendimize göre değerlendirme yapmak doğru değildir.

Maslow ve Rogers hümanistik kişilik kuramını araştıran önemli araştırmacılarıdır. Bu araştırmacılara göre kişilik özellikleri ile mevcut koşullar etkileşim içerisinde. Bu nedenle sadece dış etkenleri ele alarak inceleme yapmak yanlış olacağından, yeni bir kuram geliştirmişlerdir. Bu kuramı savunan kişiler, davranışların, bireyin ve çevresindeki insanların dünyadan farkında olma durumlarına göre ortaya çıktığını savunurlar. Bu görüşe göre bireylerin dünyayı algılama durumları ile kişilik yapıları arasında manalı ilişki bulunur (Kaşlı, 2009:24). Kişilik yapısı incelenirken, bireyin istekleri, algıları ve hayattan beklentileri hep bir arada ele alınmalıdır.

#### 9.3.3.1. Maslow'un Benlik Gelişimi Kuramı

Maslow'un benlik gelişimi kuramı iki temel varsayım üzerine kurulmuştur. Bu varsayımın ilkine göre, davranışı ihtiyaç belirler. Bu noktada ihtiyacın karşılanmasına odaklanılır. İkinci varsayım ise, ihtiyaçlar belirli bir sıralamaya sahiptir. Karşılanması durumun da en alt düzeyde olan ihtiyaçtan başlanır. Bir ihtiyaç

tam anlamıyla karşılanmadan bir üste geçilmez. Burada ihtiyacın davranışı belirleme durumu, ihtiyacın karşılanma düzeyine bağlıdır. Tamamen karşılanan ihtiyaçlar, davranışı yönlendirme özelliklerini kayıp ederler ve bir üst seviyeye geçilir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi içerisinde beş katman vardır (Koçel, 2003:638). Bu katmanların tabanında ilkel ihtiyaçlar, zirvede ise en yüksek seviyeli ihtiyaçlar bulunur.

Maslow; yemek yeme, uyku gibi ihtiyaçları fizyolojik ihtiyaçlar, her türlü tehlikeden korunma durumunu güvenlik ihtiyacı, bir gruba mensup olma, kabul edilme gibi durumları ait olma ve sevgi ihtiyacı, tanınma ve saygı kazanma durumunu değer ihtiyacı ve yaratıcılık ve yeteneklerini kullanma durumunu ise kendini gerçekleştirme olarak tanımlamıştır (Yakut, 2006:12). Maslow'un belirttiği bu beş grup ihtiyaçların



Şekil 9.3: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.

tümü Şekil 9.3'de gösterildiği gibidir. Temelde fizyolojik ihtiyaçlar olmak üzere, diğer ihtiyaçlar pramit şeklinde yukarıya doğru sıralanmaktadır.

### 9.3.3.2. Carl Rogers'ın Benlik Gelişimi Kuramı

Bu kuramın savunucularından bir diğeri de Carl Rogers'tır. Rogers, Maslow'un bakışına benzer bir açıdan bakmıştır. Bireylerin kendilerini gerçekleştirmek için bir takım ihtiyaçlarının var olduğunu, bu durumda kişiliğin gelişimine etki ettiğini savunmuştur. Bu sebeple bireylerin hareket tarzları sorgulanırken bu noktadan başlanmalıdır. Kişilerin hareketlerini yönlendiren faktörleri, Rogers, "empati", "yansıtma" ve kendini gerçekleştirme" olarak belirtmiştir (Kaşlı, 2009:25). Bu faktörlerin iyi değerlendirilmesi gerekir.

Carl Rogers kendi olma kavramını, örgütlenmiş bir bütün olarak tanımlamıştır. Bu bütün; kişinin kendine ait algılarını, etrafında bulunan bireylerle ve nesnelere olan iletişimlerini dahilinde ki algılarını ve onlara verilen değerleri kapsar. Bu durum kişilik sürecinin sürekli değişip, geliştiğini göstermektedir (Dede, 2009:54). Kişiliğin durağan bir süreci yoktur.



Psikolojinin içerisinde ise Rogers geliştirmiş olduğu psikoterapi tekniğiyle tanınır. Bu yöntem, danışan kişiyi merkeze koyar ve yönlendirici değildir. Rogers'ın tekniğinde, terapi olan ve terapiyi yapan kişiler arasında bir ilişki kurulur. Bu teknikte, terapi olan kişinin davranışları ve duyguları eleştirilmez. Birey terapist tarafından koşulsuz değerli olarak kabul edilir. Terapiyi yapanda kendini gerçek şekliyle ortaya koyar ve kendini gizlemez (Gençtan, 1989:65). Terapist kendi ile ilgil açık davranmaktan kaçınmaz.

Sonuç olarak; Rogers'ın kuramı aşağıdaki başlıklar şeklinde sıralanabilir (Tekin, 2012:113):

- Bireylerin yaşantılarının merkezinde kendileri yer alır.
- Yaşantısal alan olarak isimlendirilen bu dünya bireye özeldir.
- Kişi, bu alan içerisinde algıladığı tepkilerde bulunur.
- Bireyin davranışları, gereksinimlerini ve ihtiyaçlarını karşılama amacına yöneliktir. Birey bunları gerçekleştirebilmek için etrafındakilerle iletişim kurar.
- Birey kendisi ile tutarlı bir tavır içerisinde olan, davranış biçimini belimser.

#### **9.3.4. Özellikler Kuramı**

Bu yaklaşımın temsilcileri; Henry S.Odbert, Gordon Allport, William McDougall ve Raymond Cattle'dir. Bu kuramda kişilik özelliklerinin, bireyin kişiliğini oluşturan en önemli etken olarak görülmüştür. Özellikler yaklaşımına göre, bireyler belli tarzda davranma meyili gösteren kişilik özelliklerine sahiptirler. Birey hangi kişilik özelliklerini sergilerse, bu özelliklerin baskın olduğu söylenir (Isır, 2006:50-51). Örneğin içe dönük olan bireyler, başkalarıyla ilişki kurmak istemezler, yalnız kalmaktan hoşlanırlar.

Özellikle Costa ve McCrae kişiliğin beş faktörden oluştuğunu savunmuşlardır. Diğer kuramlar öncelikle bireyin sosyal yönü üzerinde dururlarken, bu kuram bireyin değişik etkenlere karşı verdiği tepkileri değerlendirerek yorum yapmıştır.

##### **9.3.4.1. Allport'un Özellik Kuramı**

Allport, bireyin bilinçdışının rolünü minimuma indirmiş ve bireylerin bilinçli şekilde davrandığını ileri sürmüştür. Normal bir kişinin geçmişle çok ilgilenmediğini, hayatı şu an ve gelecek üzerine kurduğunu belirtmiştir. Allport'a göre, kişilik tipleri Freud'un çocukluk döneminde yaşadığı çatışmalar sonucunda olduğu görüşünü ve

kişiliğin normal insanlar üzerinde yapılan incelemeler sonucunda geliştiğini savunmuştur. Allport, öncelikle insanları karşılaştırmış ve onların birbirleri ile ortak ve farklı olan yönlerini tespit etmeye çalışmıştır. Bireylerin ortak özelliklerini bulmak amacıyla arkadaşları Vernon ve Lindzey ile beraber "değerler ölçeğini" geliştirmiştir. Allport ve arkadaşları kişiliğin ortak özellikleri olarak teorik, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dindarlık özelliklerini kabul etmişlerdir. Ancak bu ortak özelliklerden hariç bireye ait tek özelliklerde mevcuttur (Güney, 2012a:70-71). Allport, hem ortak hem de farklı özellikler üzerinde durmuş ve değerlendirmeler yapmıştır.

#### 9.3.4.2. Raymond Cattell'in Özellik Kuramı

Cattell, bireyin davranışlarına etki eden faktörlerin tespit edilmesinde deneylerden faydalanılması gerektiğini savunmuştur ve yaptığı çalışmaların sonucunda Çizelge 9.1'de belirtilen 16 temel kişilik özelliğini bulmuştur.

**Çizelge 9.1:** Cattell'e Göre Kişiliğin 16 Temel Özelliği

Sıcaklık	Tedbirlilik
Mantıklı Düşünme	Dalgınlık
Duygusal Kararlılık	Hususiyet
Üstünlük	Endişe Duygusu
Neşelilik	Değişikliğe Açıklık
Kural Bilinci	Kendine Yetme
Sosyal Cesaret	Mükemmeliyetçilik
Hassaslık	Gerginlik

**Kaynak:** Güney, 2012a:71.

Cattell'e göre, bireyler gözlenebilen davranışlarına göre üç tipe ayrılırlar. Cattell kişilikle ilgili binlerce kelime kullanılabileceğini söylemiştir. Ancak bunları incelemiş ve en son 171 özellekle kişiliği tanımlamaya çalışmıştır. Cattell daha sonrada özellikleri kaynak ve yüzeysel diye ikiye ayırmıştır. Sevecen-soğuk, dürüst-sahtekar gibi özellikler yüzeysel, iyi huyluluk ve güvenilirlik, uysallık ve asilik gibi özellikler ise kaynak özellikler olarak isimlendirilmiştir (Güney, 2012a:72).

Özellikler incelendiği zaman, temelde kaynak özelliklerin, bunların üstünde ise yüzeyel özelliklerin bulunduğu görülür.



### 9.3.4.3. Henry Murray'ın Kişilikbilim Kuramı

Murray, insan davranışlarının bir takım güdüler tarafından kontrol edildiğini savunmuştur. Murray kişiliğin temelinde yatan gereksinimleri belirlemiş ve özellikle psikolojik gereksinimlerle ilgilenmiştir (Burger, 2006:246). Diğer gereksinimleri çok önemsememiştir. Murray'ın üzerinde durduğu gereksinimler Çizelge 9.2'de gösterildiği gibidir.

**Çizelge 9.2:** Henry Murray'a Göre Psikolojik Kökenli Gereksinimler

Alçalma	Saygı Gösterme
Başarı	Üstünlük
Yakın İlişki	Sergileme
Saldırganlık	Zarardan Kaçınma
Otonomi	Kaçınma
Suçtan Kaçınma	Düzen
Karşıt Hareket	Oyun
Savunma	Reddetme
Duygululuk	Yardım İstemek
Cinsellik	Anlayış

**Kaynak:** Güney, 2012a:72-73.

Murray, gereksinimleri davranışların gözlemlenmesi sonucunda ortaya konabilen, bireylerin davranışlarını açıklayabilmek için araştırmacının geliştirdiği varsayımsal-kuramsal yapılar olarak tanımlamıştır (Onaran, 1981:202). Bireylerin belirtilen bu gereksinimleri herkes için aynı değildir, bireye özeldir. Bir gereksinim bir birey için ön plana çıkarken, diğer bir kişi için bu kadar önem taşımayabilir (Burger, 2006:246-247). İşte bu durum gereksinimlerin bireye özel olmasındandır.

### 9.3.4.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik beş boyutlu olarak 1960'lı yıllarda ele alınmaya başlamıştır. 1980 ve 1990'lı yıllar da ise konu üzerine yapılan çalışmalar hızla artmıştır. Kişilik hakkında çalışan araştırmacılar kişiliğin beş boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Bu boyutlar, Dışa

dönüklük/İçe dönüklük, Sorumluluk/Dürtüsellik, Nevrotiklik/Duygusal denge, Uyumluluk/Düşmanlık ve Deneyime açıklık/Gelenekçilik'tir (Camgöz, 2009:55).

#### **9.3.4.4.1. Dışa dönüklük/İçe dönüklük**

Watson ve Clark'a göre dışa dönük olan kişiler; abartıyı severler, hırslı ve tutkuludurlar. Kararlılık, sosyallik, canlılık, girişkenlik, sıcakkanlılık ve yaşamdan keyif alma gibi özellikler, bu boyutun alt özellikleri olarak sayılabilir (Tekin, 2012:119). Boyutun bir ucunda dışa dönüklük, diğer ucunda içe dönüklük yer alır. Goldberg, dışa dönüklüğün ana özelliklerini, baskın, enerjik ve hareketli olma olarak söylemiştir. Bunlara ek olarak, bu bireyler belli güçlere sahiptirler, arkadaş canlısıdır, liderlik vasıfları ön plandadır ve şevklidirler. Bu bireyler, üstün olma ve ödül kazanma duyguları ile motive olurlar (Camgöz, 2009:56). Dışa dönük bireyler her türlü durumda, içe dönüklere göre pozitifler.

İçe dönük olan bireyler ise, sessiz, sakin, dış çevreye açılmaktan pek hoşlanmayan, çekingen ve utangaç kişilerdir. Bu kişiler duygularını içlerinde yaşamayı severler ve dışarıya belli etmezler (Güney, 2012a:74). Eysenck, içe dönük bireylerin dış gerçekliklerden uzak olduğunu ve iç gerçekliğe önem verdiğini belirtmiştir. Bu özelliklere ek olarak, içlerine kapanık, insanlarla zaman geçirmek yerine kitap okumayı tercih eden, çok az kişi ile yakın arkadaşlık kuran kişilerdir. İçe dönük kişiler, planlı programlı yaşarlar, ani kararlar almaktan ve planlamadan hareket etmekten hoşlanmazlar (Çiğdemoğlu, 2006:37). Onlara göre en iyi hayat planlı yaşanandır.

Bir grup araştırmacılara göre "içe dönük bireyler soğuk değil çekingen bireylerdir, izleyici değil bağımsızdır ve uyuşuk olarak isimlendirilemezler, ancak ağır kanlıdır" (Aktaş, 2006:10). İçe dönük bireyler bazen yanlış tanımlanabilirler.

#### **9.3.4.4.2. Sorumluluk/Dürtüsellik**

Bu boyut otokontrolle birlikte ele alınmaktadır. Diagman ve Takemoto-Chock'a göre, bu kişiler de dürüstlük, güvenilirlik, dikkatlilik gibi özellikler öne çıkar, bunun tam tersi yapıya sahip olan bireyler ise sorumsuz, güvenilmez, tembel, unutkan olan bireylerdir. Güven, azim, planlı- programlı yaşam ve sorumluluk bilinci gibi özellikler bu boyutun içerisinde yer alırlar. Somer, Korkmaz ve Tatar'da, bu boyutu ilerletici ve geriletici niteliklere sahiptir diyerek değerlendirmişlerdir. Onlara göre, bu boyutun ilerletici tarafı, başarıya olan isteklilik, çalışma kararlılığıdır. Geriletici yönü ise, titizlik ve aşırı tedbirlilik olarak belirtilmiştir. Bu boyuttaki bireyler

bağımsız çalışmayı severler. Ancak, ekip çalışması içerisinde yer aldıklarında veya otonom görevlerde çalıştıklarında başarı elde etme olasılıkları yüksektir (Kaşlı, 2009:28). Nitekim bu konular üzerine yapılan çalışmalar da, bu yönde sonuçlar elde edilmiştir.

Sorumluluk bilinci fazla olan kişilerin, iş tatminlerinin ve motivasyonlarının yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre motivasyon ile sorumluluk arasında bir ilişki mevcuttur. Bireyler çalıştıkları kurum içerisinde yaptıkları her türlü işle ilgili sorumluluk alır ve bu yönde davranışlar sergilerlerse ödüllendirilir ve ödüllendirildikçe de bu davranışlar artar. Sorumluluk, akademik başarıyı ve performans artışını sağlayan en önemli özelliklerden biridir. Ayrıca, maaş, iş performansı ve statü kazanma ile ilgili olumlu ilişkiler sergilemektedir. Grup içerisinde sorumluluğun yüksek olması grubun performansını da artırır. Sorumluluk, bütün meslek grupları için önemli olan bir kişilik özelliğidir (Girgin, 2007:83). Sorumluluğun, iş performansı ve iş tatmini ile olan bağlantısı onun önem açısından daha da ön plana çıkmasına sebebiyet vermiştir.

Golberg'e göre, unutkanlık, tembellik ve sadece kendini düşünme gibi özellikler sorumluluğun negatif yönünü oluşturmaktadır. 1991 yılında Barrick ve Mount yapmış oldukları bir araştırmalarında, çalışanın gösterdiği iş performansı ile sahip olduğu kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ölçmeye çalışmışlardır. Sonuçta, çalışanın sorumluluk özelliği ile ortaya çıkan başarı arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur (Tekin, 2012:125). Sorumluluk özelliğine sahip olan bireyler diğer bireylere göre mesleki başarısı yüksek bireylerdir.

#### **9.3.4.4.3. Nevrotiklik/Duygusal Denge**

Bu boyutta bireyin duygularının olumlu ve olumsuz eğilimleri açıklanır. Bireyler, kişisel uyum ve duygusal olarak kararlılık anlamında bir noktaya yerleştirilirler. Bireyin, sınırlı veya sakin olma durumu, kendine olan güven düzeyi, vesveseli olması ve endişeli bir yapıya sahip olması bu boyutun özellikleridir. Bunlara ek olarak öfke, endişe, suçluluk gibi olumsuz duygulara eğilimli olma ve özellikle psikolojik olarak duyarlılık düzeyleri yüksek olan bireyler bu boyutun içerisinde yer alırlar. Bu boyutun içerisinde bulunan bireyler, diğer bireylere göre daha stresli ve sıkıntılıdırlar (Aktaş, 2006:10). Bu nedenle günlük yaşantıda ortaya çıkan durumlar karşısında bir takım sıkıntılar yaşamaktadırlar.

Duygusal anlamda problemler yaşayan ve duygulanım düzeyleri çok değişkenlik gösteren bireyler nevroitiklik boyutunda yüksek puanlar alırlar. Bu boyutta yüksek puanlar alan kişiler, yaşamlarında sıkıntı ve stres düzeyleri artmış olan kişilerdir, düşük puana sahip olan bireyler ise işlerine ve hayata uyum sağlaması kolay olan kişilerdir (Güleç, 2010:25). Bireylerin nevroitiklik boyutundan aldıkları puan ne kadar yüksek olursa hayatta yaşadıkları uyum problemleri de o kadar çok olmaktadır.

Duygusal açıdan dengede olmayan bireyler endişe, kendine güvensizlik ve pek çok konuda duygusal anlamda dengesizlikler sergilerler. Nevrotik bireyler, negatif duygulanımları uzun süreli yaşayabilirler. Bu bireyler, davranış bozuklukları göstermeye de potansiyel adaydırlar. Kişiler arası iletişimde genel olarak sıkıntılar yaşarlar ve uzun süreli ilişkiler kuramazlar. Uzun süren stres durumları yaşarlar ve bu durumla baş edebilmek içinde duygu ağırlıklı stratejileri kullanırlar. Yaşamış oldukları uzun süreli gerginlikler ve depresyon durumları, benlik saygılarının düşük olması ve gerçekçi olmayan düşünce biçimlerine sahip olmaları ile yakından ilintilidir. Duygusal açıdan dengede olan kişiler ise sakin, güvenli, iyimser özelliklere sahiptirler. Duygusal olarak dengede olma durumu, insanlar arası ilişkilerde önemli bir belirleyicidir. Bunlar öz güvenleri yüksek, hayata bakış açıları olumlu, dingin, duygusal anlamda iniş-çıkışları fazla olmayan bireylerdir (Girgin, 2007:84). Duygusal olarak dengede olan bireylerin iş performansları da diğerlerine göre yüksektir.

#### **9.3.4.4.4. Uyumluluk/Düşmanlık**

Bu boyut yumuşak başlılık veya uzlaşmacılık olarak da isimlendirilebilmektedir. Uyumluluk özellikle işbirliği yapabilmek açısından önemlidir. Uyumluluk boyutu, özellikler bakımından esneklik, alçak gönüllük ve duygusal olarak yakınlığı temsil ederken, düşmanlık kısmı bencillik, kindarlık, kıskançlık gibi özellikleri temsil etmektedir. Uyumlu kişiler bakımlı, dış görünüş olarak güzel, bağışlayıcı, hoşgörülü, rekabetten uzak duran, uzlaşmacı, başkalarına yardım etmeyi seven, çatışmalardan uzak duran bireylerdir (Güney, 2012b:167-168).

Lounsbury ve arkadaşlarına göre, uyumlu kişilik özellikleri ön planda olan kişilerin, yardımsever ve işbirlikçi olma yönleri baskınlık göstermektedir. Bu durumun aksi olduğunda ise uyumsuz, kendini düşünen ve sürekli çatışmalar yaşayan bireyler olarak ortaya çıkmaktadır (Perry, 2003:5). Uyumlu bireyler ne kadar pozitif enerji ile yüklü iseler, tam tersi olan bireyler ise o kadar negatif enerji ile yüklüdürler.

Uyumlu bireyler iş hayatında yer aldıklarında ve özellikle yönetici konumunda görev yaptıkların da daha başarılı olmaktadır. Bu başarının en önemli etkenleri, bireylerin iletişimlerinin iyi olması, empati yapabilmeleri ve güvenilir olmaları sayılabilir. Hatta zaman zaman bu bireyler kendilerinden çok başkalarını düşünebilirler. Çevrelerindeki diğer bireylere karşı saygılı, güven verici, işbirlikçi ve duygusal anlamda mutlu edici tavırlar sergilerler. Uyumluluğun tam tersi özelliğe sahip bireyler ise, iletişime kapalı, saygısız, kaba, olaylar ve durumlar karşısında sadece kendi menfaatlerini düşünen bencil ve mutsuz kişilerdir (Tekin, 2006:123). Bu tip kişiler hem özel hayatlarında hem de iş hayatlarında başarı elde edemezler.

#### **9.3.4.4.5. Deneyime Açıklık/Gelenekçilik**

Bu boyutta bireylerin ilgi alanları ve gelişimden nasıl etkilendikleri üzerinde durulur. Böyle bireyler, hayal gücü geniş, zeki, meraklı ve sanat yönü kuvvetli kişilerdir. Sonuçta bu kişiler yeni fikirlere, değişime açıktırlar (Jia, 2008:52). Farklı görüşler farklı değişimleri çağırır.

Araştırmacılar tarafından en karmaşık boyut olarak tanımlanmış olup, üzerinde en az görüş birliği sağlanmış olan kişilik boyutudur. Bu boyutun ön planda olduğu bireylerin ayırt edici özellikleri, analitik düşünme kabiliyeti, yaratıcılık, yüksek hayal gücü, yenilikçilik ve bağımsızlık olarak sayılabilir (Zel, 1999:16). Olayları çok farklı boyutta ele alabilirler.

Gelişime ve yeniliklere açık olan bu bireyler kurallar konusunda daha serbest davranabilirler. Cinsiyetlerinin getirmiş olduğu geleneksel rolleri reddedebilirler. Olaylara mizahi bir bakış açısı ile yaklaşabilirler ve yeni deneyimlere açıktırlar. Kuralların mutlak uygulanması taraftarı değildirler, bunu sık sık dile getirirler ve özgün olma durumu üzerinde dururlar. Yeniliklere ve deneyimlere açık olan bireylerin yaratıcılığı, hayal gücü, açık görüşlülüğü ne kadar fazla ise, bunun tersi yeniliklere ve deneyimlere kapalı olan bireylerin bu özelliklere sahip olma durumları o kadar azdır. Onlar daha gelenekçi, kurallara bağlı, maceradan uzak duran tutucu kişilerdir (Girgin, 2007:86). Bu kişiler kalıpları içerisinde yaşarlar.

#### **9.3.5. Salih Güney'in Beğenilme Kişilik Kuramı**

Güney, Freud'un kuramında savunduğu zevk kavramına, Adler'in üzerinde durduğu üstünlük ve egemenlik isteklerine ve Karen Horney'in duyduğu korku ve kaygıların kişinin davranışları üzerine olan etkilerine kısmen katılmaktadır. Ama Güney'e göre, bireylerin davranışlarında belirleyici güç "beğenilme"dir. Başkaları tarafından



beğenilmeyen bireyler karamsarlık duygusuna kapılabilirler. Sonuçta; bireyler etrafına kendini beğendirebilmek için aşırı hareketler içerisine girebilirler. Kıyafetlerinde ve konuşmalarında değişiklik yaratmaya başlayabilirler. Bu değişiklikler bazı zamanlarda abartıya dönüşebilir. Bu durum bazı kişilerde aşağılık duygusunun gelişmesine neden olabilir. Bu durumda ki birey kendisini, eleştirebilir ve yargılayabilir. Bireyin ilişkilerinde beğenilme duygusu ön plandadır. Bireyin hayatının anlamı, başkaları tarafından beğenildikçe artar. Beğenilen insan olumlu duygular sergiler. Çünkü beğenilen bireyler hem kendisi hem de etrafı tarafından değer görmektedir. Hatta birey beğenilme düzeyine bağlı farklı makamlara gelebilirler. Beğenilen birey diğer bireylere ve nesnelere karşı daha pozitif davranışlar sergiler (Güney, 2012b:186). Aksi durumda ise birey olumsuz davranışlar sergiler. Kişilerin psikolojik durumları da beğenilme durumlarına göre farklılıklar gösterir.

Beğenilme duygusu, cinsiyetlere göre de farklı önem arz etmektedir. Kadınlar erkeklere oranla daha fazla beğenilme arzusu içerisindedirler. (Güney, 2012b:187). Özetlemek gerekirse, beğenilme duygusunun bireylerin üzerinde önemli etkileri mevcuttur.

#### **9.4. Kişilik Yapısı İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki**

Kişilik genel olarak, bireyin hem zihinsel hem de fiziksel özelliklerinde var olan farklılıkların, bireyin düşüncelerine ve davranışlarına olan yansıması olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte kişilik ve davranış arasındaki bağlantı dört aşamada değerlendirilebilir. Bu aşamalar aşağıda sıralandığı şekildedir (Develioğlu ve Tekin, 2013:21):

- I. Aşama: Bireyin bir hareket göstermesi için dışardan gelen uyarılar
- II. Aşama: Bireyin gelen bu uyarıyı, kendinde sahip olduğu genetik, kültürel, sosyal ve ailesel faktörlere göre değerlendirmesi,
- III. Aşama: Bireyin değerlendirdiği bu uyarılara cevap oluşturması,
- IV. Aşama: Hazırlanan cevabın verilmesi.

Bu aşamalarda da açıklandığı gibi her bireyin dışarıdan gelen uyarıya verdiği cevapta, önemli yeri olan genetik, kültürel, sosyal ve ailesel özellikler farklı olduğu için; olaylar, durumlar karşısında bireylerin davranışları da farklılık göstermektedir. Bu durumu yabancılaşma açısından ele aldığımızda ise, her bireyin kişilik özellikleri farklı olduğu için, bireyin işine olan yabancılaşma duygusunu ortaya koymasıda farklı olabilmektedir. Örneğin, doğum gününde bir çalışana kurumu tarafından şarap

hediye edilmesi, çalışanın kurumu ile olan bağını arttırırken, diğer bir çalışanın ise bu durumun inancına ters düşmesi sebebi ile kurumsal bağlılığını azaltabilir ve bireyin yabancılaşmasına neden olabilir (Tekin, 2012:142-144). Bu örnekten de anlaşılabilceği gibi bireyin kişilik özellikleri ile yabancılaşma durumu arasında ilişki bulunmaktadır.

İsrail, İtalya, Macaristan, Amerika ve İngiltere’de ondokuz farklı hastanede görev yapan hemşirelerden 2032s’i üzerinde kişilik özellikleri ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda; İsrail, ABD ve İtalya’da A tipi kişilik özellikleri sergileyen hemşirelerin, B tipi kişilik özellikleri sergileyenlere göre daha stresli oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmanın yapıldığı ülkelerin içerisinde, Macaristandaki hastanelerde görev yapan hemşirelerin stres düzeylerinin en alt boyutta olduğu saptanmıştır. Bu durumun açıklaması olarakta, Macaristan da çalışan hemşirelerin rol belirsizliği yaşamamaları ve hiyerarşinin enalt boyutta uygulanmasıdır (Glazer, Stetz and Izso, 2004:648). İş stresinin ve rol karmaşalarının olmaması işe yabancılaşmanın gelişmemesinde de önemli bir etkidir. Bu nedenle bu durumdan bir çıkarım yaparak Macaristanda alışan hemşirelerin işe yabancılaşma durumlarının diğerlerine göre az olduğunu söyleyebiliriz.

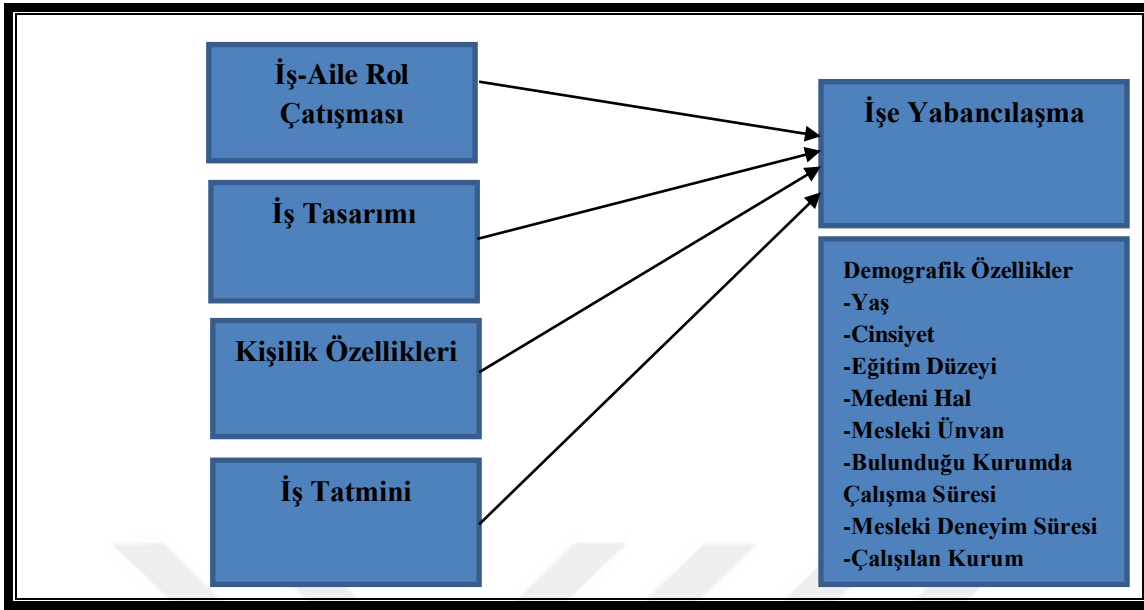
## 10.YÖNTEM

Bu bölümde çalışma kapsamında oluşturulmuş olan araştırmanın modeli ve hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizine ait bilgiler yer almaktadır.

### 10.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın birinci aşaması bir anket geliştirme çalışması özelliğindedir. Bu kapsamda literatür taraması yapılmış, İşe Yabancılaşma Ölçeği, İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İş Tanılama Ölçeği ve Demografik bilgiler uzman personelden de görüş alınarak, bir araya getirilmiş ve araştırmada kullanılacak anket oluşturulmuştur. Son hali verilen ankette kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. İç tutarlık analizi madde madde ve madde toplam, faktör analizlerinden oluşmaktadır.

Araştırmanın ikinci bölümünde kavramsal bir model ortaya konmuştur. Ayrıca öncelikli olarak çalışmayı oluşturan araştırma soruları ve literatür taramasını da temel alan araştırmanın hipotezleri sunulmaktadır. Oluşturulan araştırma modeli Şekil 10.1’de gösterilmiştir. Model temel olarak beş ana değişkenden oluşmaktadır. Bunlar; sonuç değişkeni olarak modelde yer alan işe yabancılaşma ve bu durumu etkileyen; iş-aile rol çatışması, iş tasarımı, kişilik özellikleri ve iş tatminidir. Ayrıca modelde demografik değişkenlere de yer verilmiştir.



**Şekil 10.1:** Araştırmanın Modeli

Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma soruları, model ve hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Araştırma soruları:

- ✓ Hemşirelerin iş-aile rol çatışması, işe yabancılaşmalarını etkilemekte midir?
- ✓ Hemşirelerin iş tasarımları, işe yabancılaşmalarını etkilemekte midir?
- ✓ Hemşirelerin kişilik özellikleri işe yabancılaşmalarını etkilemekte midir?
- ✓ Hemşirelerin iş tatminleri işe yabancılaşmalarını etkilemekte midir?
- ✓ Hemşirelerin işe yabancılaşma biçimleri demografik faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?

Yukarıdaki araştırma sorularına yönelik olarak aşağıda sıralanan hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Hemşirelerin iş-aile rol çatışmalarının işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Hemşirelerin iş tasarımlarının işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Hemşirelerin kişisel özelliklerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4: Hemşirelerin iş tatminlerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5: Hemşirelerin işe yabancılaşma biçimleri demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır.

H5a: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H5b: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H5c: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H5ç: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri bulunduğu konuma göre farklılaşmaktadır.

H5d: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri medeni hale göre farklılaşmaktadır.

H5e: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H5f: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri mesleki deneyime göre farklılaşmaktadır.

H5g: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri çalıştığı kuruma göre farklılaşmaktadır.

## 10.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde kamu ve özel hastanelerin tümünde farklı statülerde (yönetici hemşire, klinik hemşiresi, poliklinik hemşiresi vb.) çalışan 17000 hemşire oluşturmaktadır. Evreni oluşturan hemşirelerin tümüne ulaşmanın hem mümkün olmaması hem de zor olması nedeni ile araştırmada evreni temsil edeceği düşünülen nicel araştırmalarda kullanılması daha uygun olan basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit rastgele örneklem modeli 1'den n'ye kadar numaralanmış ana küleden, her bir örnekleme birimine eşit seçilme olasılığı tanınarak seçilen n ölçümlü örneklemedir. Bu yöntem örnekleme teorileri arasında önemli bir yere sahiptir. Bu yöntemde her popülasyon elemanının seçilme şansı eşittir ve birinin seçilmesi diğerlerinin seçilmesini etkilemez. Bu yöntemde uygun örneklem büyüklüğü belirlendikten sonra basit rastgele örnek seçim yöntemleri ile örnek seçilir. Seçim sonrası oluşan örneklem istatistikleri hesaplanarak kitle parametreleri için kestirimler yapılır. Bu yöntem izlenilerek araştırmanın öncelikle örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama göre %95 güven düzeyinde minimum örneklem 375 olarak bulunmuştur. Basit rastgele örneklem

seçim yöntemi ile iki kamu bir özel hastane seçilmiştir. Örneklem büyüklüğü hesaplanırken ise aşağıdaki örneklem büyüklüğü hesaplama formülünden yararlanılmıştır (Naing, Winn and Rusli, 2006:9-14).

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot (p \cdot q)}{d^2(N-1) + t^2(p \cdot q)}$$
$$n = \frac{17000 \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (17000-1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)} = 375$$

N= Evrendeki kişi sayısı (Anakütle)

n= Örneklem büyüklüğü

p= İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı) (0,5)

q= İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı (0,5)

t (1-0.95): Kabul edilen anlamlılık düzeyi yani tip 1 (alfa) hata düzeyi = %5'e karşılık gelen değer 1.96

d= Hata payı. %5=0.05 (Araştırmacı tarafından kabul edilen örneklem hatası)

Araştırma örneklem sayısı 375 hemşireye ulaştığı takdirde evreni temsil etme düzeyi gerçekleşmiş olacaktır. Bu kapsamda belirlenen sayıdan % 65 daha fazla anket seçilen hastanelerde çalışan 620 hemşireye uygulanmış, eksiksiz olarak doldurulan 600 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Hazırlanan anketler Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden 155 hemşire, Sağlık Bakanlığı Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'den 155 hemşire ve Group Florence Nightingale Hastanesi'nden 310 hemşireye uygulanmıştır.

### 10.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılmak üzere, literatür doğrultusunda hazırladığımız veri toplama formları iki bölümden oluşmaktadır.

- Birinci bölümde hemşirelerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı kurum, çalıştığı bölüm/servis, mesleki deneyim ve görev süresi, mesleki ünvanı gibi demografik özellikleri içeren ve 9 sorudan oluşan kişisel bilgi formu yer almaktadır.
- İkinci bölümde; literatürde yer alan, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, İşe Yabancılaşma Ölçeği, İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği, Beş Faktör

Kişilik Özellikleri Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve İş Tanılama Ölçeği kullanılmıştır ve bir ankette 117 soru yer almaktadır.

### 10.3.1. Yabancılaşma Ölçeği (YÖ)

Bu araştırmada Mottaz tarafından üç boyutlu olarak geliştirilen yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Mottaz, bu ölçeği geliştirirken Melvin Seeman'ın beş boyutlu olarak oluşturduğu yabancılaşma sınıflandırmasını temel olarak almıştır. Mottaz oluşturduğu ölçeği ilk olarak yedi farklı meslek grubunda test etmiş ve ölçeği geliştirmenin yanında demografik etkenlerin farklı mesleklerde farklı oranlarda yabancılaşmaya neden olduğunu tespit etmiştir. Mottaz, yabancılaşmanın özellikle yapılan işten kaynaklanan faktörlerini diğerlerinden ayırmış ve işe ait faktörlerin neden olduğu yabancılaşmanın araştırmadaki faktör yükünü yükseltmeyi hedef olarak belirlemiştir. Konu hakkında literatür incelemesi yapıldığında, görülmektedir ki Seeman'ın yapmış olduğu sınıflama üzerine değişiklikler önerilmektedir (BonJean and Grimes,1970:365). Mottaz, değişiklik yapılması önerilerini dikkate alarak, yoğun bir çalışma yapmış ve yabancılaşma ölçeğini oluşturmuştur. Araştırmada Mottaz'ın üretmiş olduğu ölçeğin öncelikli olarak tercih edilme sebebi, yabancılaşma üzerine, Mottaz'dan sonra yapılan araştırmaların, Mottaz'ın sınıflandırması üzerine kabul gören bir farklılık getirememiş olmalarıdır. Yapılan araştırmalarda bazı konularda farklılıklar olsada ana faktörler akademik çevrede onaylanmıştır (Mottaz,1981:515).

Araştırmada Mottaz (1981:527-528) tarafından geliştirilen ve Uysaler (2010:123) tarafından Türkçeye uyarlanan, yabancılaşma ölçeği (YÖ) kullanılmıştır. 21 sorudan oluşan ölçeğin Türkçeye uyarlanmış halinde; anlamsızlaşma (7 soru), kendine yabancılaşma (7 soru) ve güçsüzleşme (7 soru) olmak üzere üç boyut değerlendirilmiştir. Ölçek maddeleri “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4), “kesinlikle katılıyorum” (5) olmak üzere, 5’li Likert tipi derecelendirmeye göre puanlandırılmaktadır.

Mottaz tarafından yapılan değerlendirmeler sonucunda, tutarlılık katsayısı 0.88 bulunan yabancılaşma ölçeğinin, Uysaler tarafından yapılan güvenilirlik (Cronbach alpha) analizi sonucu 0.78 olarak bulunmuştur (Uysaler, 2010:74).

Anket-tekrar test güvenilirliği için yapılan güvenilirlik (Cronbach alpha) analizinde (n=30) boyutlara göre anlamsızlaşmanın Cronbach alpha değeri (0,84), kendine yabancılaşmanın Cronbach alpha değeri (0,84) ve güçsüzleşmenin Cronbach alpha değeri (0,84) olarak bulunmuştur. Sonuçlar, ölçeğin yüksek bir tutarlılıkta veri

sağlayabildiğini göstermiştir. Ölçeğin boyutları ve maddeleri Çizelge 10.1’de gösterildiği gibidir.

**Çizelge 10.1:** Yabancılaşma Ölçeği Boyutları ve Madde Numaraları

Boyutlar	Ölçekteki Madde Numaraları
Anlamsızlaşma	1-2-3-4-5-6-7
Güçsüzleşme	8-9-10-11-12-13-14
Kendine yabancılaşma	15-16-17-18-19-20-21

### 10.3.2. İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği (İARÇÖ)

Araştırmada kullanılan” İş-aile rol çatışması ölçeği” Carlson, Kacmar ve Willams tarafından geliştirilmiştir. Carlson, Kacmar ve Willams’ın geliştirdiği ölçek, geçerlilik ve güvenilirliği yüksek, kendilerinden önce geliştirilen ölçeklerin eksikliklerini gideren ve iş aile rol çatışması konusunda daha detaylı ve kapsamlı, uluslararası yaygınlığı fazla bir ölçektir. İş-aile rol çatışması ölçeği temelinde, iki boyut ve bu iki boyutunda üçer alt boyutu olmak üzere toplam altı boyuta sahiptir. Ölçeğin temel boyutları “iş-aile rol çatışması” ve “aile-iş rol çatışması” ‘dır. Alt boyutlar ise; “iş-aile rol çatışması” için “zamana dayalı iş-aile rol çatışması”, gerilime dayalı iş-aile rol çatışması”, “davranışa dayalı iş-aile rol çatışması”’dır. “Aile-iş rol çatışması” ölçeği için alt boyutlar; “zamana dayalı aile-iş rol çatışması”, “gerilime dayalı aile-iş rol çatışması” ve “davranışa dayalı aile-iş rol çatışması” alt boyutlarıdır (Carlson et al., 2000:249-274). Ölçekte 18 madde yer almakta ve katılımcılara beşli likert tipi “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4), “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde sunulmuş olup, sonuçlar bunun üzerinden derecelendirmeye göre puanlandırılmıştır. Carlson ve arkadaşları ölçeğin toplam güvenilirliğini (Cronbach Alfa) 0,85, alt boyutlara göre ise, “zamana dayalı iş-aile rol çatışması” için (Cronbach Alfa) 0,87, gerilime dayalı iş-aile rol çatışması” için 0,85, “davranışa dayalı iş-aile rol çatışması” için 0,78, “zamana dayalı aile-iş rol çatışması” için 0,79, “gerilime dayalı aile-iş rol çatışması” için 0,87 ve “davranışa dayalı aile-iş rol çatışması” için ise 0,85 olarak rapor etmiştir (Carlson et al., 2003:263). Carlson ve arkadaşları tarafından hazırlanan iş-aile rol çatışması ölçeği orijinal metninden alınarak Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra Türkçe metin tecrübeli bir İngilizce öğretmeni tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiş



ve orijinali ile karşılaştırılarak kontrol edilmiştir. Hazırlanan anket İngilizcesiyle bire bir eşitlik mantığıyla değil, anlam olarak aynı ifadeyi veren basit cümlelerden oluşturulmuştur. Anketin 30 kişilik bir grupta pilot çalışması yapılmış ve yapılan tekrar test güvenilirlik (Cronbach alpha) analizinde (n=30) ölçeğin toplam güvenilirliğini (Cronbach Alfa) 0,84, alt boyutlara göre ise, “zamana dayalı iş-aile rol çatışması” için (Cronbach Alfa) 0,85, gerilime dayalı iş-aile rol çatışması” için (Cronbach Alfa) 0,85, “davranışa dayalı iş-aile rol çatışması” için (Cronbach Alfa) 0,84, “zamana dayalı aile-iş rol çatışması” için (Cronbach Alfa) 0,84 “gerilime dayalı aile-iş rol çatışması” için (Cronbach Alfa) 0,84 ve “davranışa dayalı aile-iş rol çatışması” için ise (Cronbach Alfa) 0,84 olarak bulunmuştur. Bulgular ölçeğin yüksek güvenilirlikte veri sağladığını göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları ve maddeleri Çizelge 10.2’de gösterilmiştir.

**Çizelge 10.2 : İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği Boyutları ve Madde Numaraları**

Boyutlar	Ölçekteki Madde Numaraları
Zaman Temelli İş-Aile Rol Çatışması	1-2-3
Zaman Temelli Aile-İş Rol Çatışması	4-5-6
Gerilime Dayalı İş-Aile Rol Çatışması	7-8-9
Gerilime Dayalı Aile- İş Rol Çatışması	10-11-12
Davranışa Dayalı İş-Aile Rol Çatışması	13-14-15
Davranışa Dayalı Aile-İş Rol Çatışması	16-17-18

### 10.3.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFKÖ)

Araştırmada John, Donahue ve Kentle tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ) kullanılmıştır. Bu ölçekte bireylerin kişilik özelliklerini ve kendilerini tanımlamada kullandıkları bazı ifadeler yer almaktadır. Katılımcılardan her ifadeyi okumaları ve genel olarak kendilerini tanımlayan en uygun ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek deki ifadeler, katılımcılara beşli likert tipi “hiç uygun değil” (1), “uygun değil” (2), “kararsızım” (3), “uygun” (4), “çok uygun” (5) şeklinde sunulmuş olup sonuçlar bunun üzerinden derecelendirmeye göre puanlandırılmıştır. Örneğin, “kendinden emin” ifadesi, genel özelliğini düşündüğünde bir katılımcıya tamamen uyuyorsa 5’ i, oldukça kendinden emin olduğunu düşünüyorsa 4’ ü, biraz kendinden emin olduğunu düşünüyorsa 3’ ü, pek kendinden emin biri olmadığını düşünüyorsa 2’ yi ve hiç kendinden emin biri

olmadığını düşünüyorsa 1' i işaretlemesi gerekmektedir. BFKÖ 44 sorudan ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar, Duygusal Dengesizlik, Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk ve Açıklık' tır. John ve arkadaşlarının elde ettikleri güvenilirlik katsayıları (Chronbach Alfa) şöyledir: duygusal dengesizlik, 0.84; dışadönüklük, 0.88; uyumluluk, 0.79; sorumluluk, 0.82 ve açıklık, 0.81 Ölçek, Alkan tarafından Türkçeye uyarlanmış ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayıları (Chronbach Alfa) 0.87 olarak bulunmuş ve faktör çözümlemesi orijinal ölçeğin faktör yapısına tamamen uygun 5 faktör ortaya konmuştur. Alt boyutların güvenilirlik katsayıları dışadönüklük, 0.89; uyumluluk, 0.67; sorumluluk, 0.79; duygusal dengesizlik, 0.79 ve açıklık, 0.79 olarak bulunmuştur (Alkan, 2007). Bulgular ölçeğin yüksek güvenilirlikte veri sağladığını göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları ve maddeleri Çizelge 10.3'de gösterilmiştir.

**Çizelge 10.3** : Beş Faktör Kişilik Özellikler Ölçeği Boyutları ve Madde Numaraları

Boyutlar	Ölçekteki Madde Numaraları
Dışa dönüklük	1-3-4-11-14-15-17-20-30
Uyumluluk	7-12-16-21-22-31-33-36-42
Sorumluluk	10-13-18-23-27-34-40-41-43
Duygusal dengesizlik	8-9-19-25-29-32-37-38
Açıklık	2-5-6-17-24-26-28-35-39-44

#### 10.3.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Araştırmada iş doyum düzeyini ölçmek amacıyla, 1967 yılında Weiss, David, England, Lofquist tarafından geliştirilen, 20 sorudan oluşan, Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır. Bu ölçek 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Weiss ve arkadaşları tarafından hesaplanan güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0.90 ve Baycan tarafından hesaplanan, güvenilirlik katsayısı ise (Cronbach Alpha) 0.77'dir (Yılmaz ve Karahan, 2009:204). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, “Hiç memnun değilim” (1) puan, “Memnun değilim” (2) puan, “Kararsızım” (3) puan, “Memnunum” (4) puan, “Çok memnunum” (5) puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini

belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. 1- İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 2- Dışsal doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 3-Genel doyum: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maddelerini içermektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir (Çam, Akgün, Babacan, Ünal ve Keskin, 2005, 213-220). Bulgular ölçeğin yüksek güvenilirlikte veri sağladığını göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları ve maddeleri Çizelge 10.4'de gösterilmiştir.

**Çizelge 10.4:** İş Doyumu Ölçeğinin Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler

Boyutlar	Ölçekteki Madde Numaraları
İçsel Tatmin	1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20
Dışsal Tatmin	5-6-12-13-14-17-18-19

### 10.3.5. İş Tanılama Ölçeği (İTÖ)

İş tasarımının ölçümünde, Hackman ve Oldman tarafından geliştirilen İş Tanılama Anketi (Job Diagnostic Survey)'nde yer alan (Hackman ve Oldman, 1974:1-84) ve Şenyüz tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 14 sorudan oluşmaktadır (Şenyüz, 2003: 113). Ölçek deki ifadeler, katılımcılara beşli likert tipi "kesinlikle katılmıyorum" (1), "katılmıyorum" (2), "kararsızım" (3), "katılıyorum" (4), "kesinlikle katılıyorum" (5) şeklinde sunulmuş olup sonuçlar bunun üzerinden derecelendirmeye göre puanlandırılmıştır. Bu ölçekte yüksek değer yüksek iş tatmini anlamına gelmektedir. Hackman ve Oldman'ın elde ettikleri güvenilirlik katsayıları (Chronbach Alfa) şöyledir: Beceri çeşitliliği 0.71, görevin tanımı 0.59, görevin anlamlılığı 0.66, otonomi 0.71 ve geri bildirim 0.78'dir. Bu ölçek alınarak güvenilirlik testi yapılmış ve ölçeğin boyutlara göre Chronbach Alfa değeri 0,84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları ve maddeleri Çizelge 10.5'de gösterilmiştir.

**Çizelge 10.5:** İş Tanılama Ölçeği Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler

Boyut	Ölçekteki Madde Numaraları
Beceri Çeşitliliği	4-14
Görev Tanımı	2-10
Görevin Önemi	7-13
Otonomi	8-12
Geri bildirim	1-3-5-6-9-11

#### 10.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada kullanılan ankette bulunan kişisel bilgi formu ve diğer beş ölçekten elde edilen veriler incelendi ve araştırmaya iştirak eden katılımcıların aldığı puanlar tespit edildi ve istatistiksel olarak değerlendirilmek üzere veri girişleri yapılmıştır.

Araştırmanın kapsamında ele alınan demografik faktörlerin endojen değişken olarak incelenen işe yabancılaşma faktörüne göre farklılık gösterip göstermediğinin analizi için farklılık testleri yapılmıştır. Demografik özellikler olarak katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim, çalıştığı kurum, bulunduğu konum, bulunduğu kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi kullanılmıştır.

Yabancılaşma ile, iş-aile rol çatışması, iş tasarımı, iş tatmini ve beş faktör kişilik özellikleri (ekzojen değişkenler) arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi, ekzojen değişkenlerin endojen (bağımlı) değişken üzerindeki etkilerinin belirlenmesi için ise yapısal regresyon ve yol analizi yapılmıştır. Öncelikle demografik veriler kullanılarak, hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerine ilişkin betimleyici istatistikler “karşılaştırmalı tablolarda” gösterilmiştir. Daha sonra demografik faktörlerden cinsiyete ve çalıştığı kuruma göre işe yabancılaşma durumlarının farklılaşp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi yapılarak; yaşa, eğitime, medeni hale, mesleki ünvana, bulunduğu kurumdaki çalışma süresine ve toplam çalışma süresine göre işe yabancılaşmanın farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile tespit edilmiştir. Analize başlamadan önce grupların varyanslarının eşitliği için Levene testi yapılmıştır. Verilerin frekans analizi, betimleyici istatistik, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizinde SPSS 21.0 programından, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal regresyon analizinde AMOS 23.0 programından yararlanılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) özellikle sosyal bilimler, davranış bilimleri ve eğitim bilimlerine ait konularda yapılan bilimsel araştırmalarda kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. YEM bu bilimlerle ilgili konuların yanı sıra biyoloji, pazarlama ve tıp araştırmalarında da kullanılmaktadır (Kline, 2005:3).

Gözlenemeyen gizli değişkenleri gerçek bir nesne gibi göstermesi, YEM'in en önemli özelliğidir. YEM sonuçlarına göre gözlenemeyen değişkenler gün yüzüne çıkar. Gözlenemeyen değişken, var olduğu teorik olarak kabul edilen, ancak bazı göstergelerle ölçülebildiği varsayılan değişkenlerdir. Yalnız bu konuda unutulmaması gereken nokta, bu değişkenlerin birer teorik yapı olduğudur. YEM'e göre gizli değişkenler arasında bir nedensellik yapısı vardır ve gözlenemeyen değişkenler ancak gözlenebilen değişkenler vasıtasıyla ölçülebilir (Yılmaz, 2004:783-790; Şimşek, 2007:8). YEM özellikle gizli değişkenleri ortaya koyması nedeni ile son yıllarda diğer modellere nazaran ön plana çıkmıştır.

Yapısal eşitlik çalışmalarında, veri toplama aşamasının öncesinde araştırmacı, yapmak istediği araştırmanın teorik çerçevesini kafasında belirlemiş olmalıdır. Böylelikle araştırmacı değerlendirmek istediği değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklar. Yapısal eşitlik modeli ile belirlenen bu ilişkilerin, toplanan veriler ile doğrulanıp doğrulanmadığı ortaya çıkarılır (Şimşek, 2007:1). Araştırılmak istenilen konunun teorik olarak çizilen çerçevesinin öncelikli olduğu unutulmamalıdır.

Yapısal Eşitlik Modeli iki kısımda ele alınabilir. İlki Ölçüm Modeli, ikincisi ise Yapısal Modeldir.

Ölçüm modelleri, gözlenen ve gizli olan değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlamak için belirlenir. Ölçüm modelleri gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki ilişkiyi faktör yükleri ile gösterir. Çeşitli gözlenen değişkenler ile her bir gizli değişken ölçülür. Yapısal Model, gözlenemeyen değişkenler arasındaki ilişkilerin tanımlanmasında ve faktör yüklerinin gösterilmesinde kullanılır. Ölçüm modeli doğrulayıcı faktör analizi ile (DFA) test edilir. Yapısal model ise yol analizi ile test edilir (Schumacker ve Lomax, 2004: 200; İlhan ve Çetin, 2014:28).

Doğrulayıcı faktör analizi, gizli değişkenlerin, gizli değişkenlere bağlı gözlenen değişkenlerce açıklanıp açıklanmadığını inceler. Başka deyişle, önceden belirlenmiş yapıların doğrulanıp doğrulanmadığını sınar (Kaynak, 2012:15). Bu araştırma da yapı geçerliğini test etmek için DFA uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör analizinde

test edilen modellerden hangisinin daha iyi uyum sağladığına karar verilmektedir. Bu sebeple araştırmada kullanılan uyum indeksleri aşağıda verildiği gibidir.

**Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness of Fit,  $\chi^2$ ):** En sık kullanılan uyum iyiliği istatistiğidir. Ki-Kare ( $\chi^2$ ) ile orijinal değişken matrisi ile varsayılan değişken matrisi karşılaştırılır ve aralarında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı test edilir. Ki-Kare ( $\chi^2$ ) testi regresyon katsayılarının işaretine ve anlamlılık düzeyine bakar. Ayrıca modelin parçaları hakkında ayrı ayrı bilgi verir.  $\chi^2$  istatistiğine ait p değeri örneklem büyüklüğünden fazla etkilenir. Oysaki diğer uyum indeksleri örneklem büyüklüğünden daha az etkilenir. Bu etkilenme durumunu daha aşağıya çekebilmek için  $\chi^2$  değerinin serbestlik derecesine bölünmesi ile elde edilen değer, sonuçlar değerlendirilirken dikkate alınır (Çapık, 2014:200).

**$\chi^2$  /sd Değeri:**  $\chi^2$  /sd oranı, Ki-kare istatistiğine göre örneklem büyüklüğünden daha az etkilendiği için onun yerine kullanılabilir bir ölçüttür. Bu değer üç ve altında olması istenir, fakat beş ve altıda kabul edilebilir bir değerdir (Çapık, 2014:200).

**Hata Kareler Ortalamasının Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA):** RMSEA, 0 ile 1 değerleri arasında değişmektedir. RMSEA'nın 0.05'e eşit veya küçük olması mükemmel bir uyum; 0.08-0.10 arasında bir değer almış olması kabul edilebilir bir uyumu ifade eder. Bu değer 0.10'dan büyük bir değer alması istenmez, çünkü 0.10'dan büyük değer kötü uyumu göstermektedir (Kaynak, 2012:25).

**Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness Of Fit Index-AGFI):** Belirlenen modelin kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü gösterir. GFI'nın 0 ile 1 arasında bir değer olması beklenir ve 0.90'dan büyük olması iyi bir modelin göstergesidir. Ancak değer 0,85'in üstünde olması kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir (Marsh, Byrne ve Shavelson, 1988:366-380).

**Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi (Comparative Fit Index-CFI):** CFI gizli değişkenler arasında ilişkinin olmadığını varsayan (bağımsızlık) modeldir. CFI "0" ile "1" arasında bir değerdir. Bu değer "1"e yaklaştıkça iyi bir uyumdan bahsedilir. CFI değerinin 0,95 ve üzerinde olması iyi uyumu, 0,90-0,94 arası değerler ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Tezcan, 2008:41).

**Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual-RMR):** RMR korelasyonlar arasındaki farkların karelerinin aritmetik ortalamasının karekökü

olarak ifade edilmektedir. 0 ile 1 arasında değişen bir değerdir. Bu değerin sıfıra yaklaşması belirlenen modelin iyi uyum gösterdiğinin ifadesidir. Ancak RMR'nin 0,08'e kadar olan değerleri kabul edilebilir bir değer olarak ifade edilir (Çapık, 2014:200). Yapısal eşitlik modelinin uyum durumunu gösteren istatistiksel testler ve bu testlere ait değerler Çizelge 10.6'da gösterilmiştir.

**Çizelge 10.6:** Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler.

Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2$ uyum Testi	Anlamalı olmaması	-
( $\chi^2/sd$ )	$\leq 3$	4-5
<b>RMR</b>	$\leq 0,05$	0,06-0,08
<b>RMSEA</b>	$\leq 0,05$	0,06-0,08
<b>GFI</b>	$\geq 0,90$	0,89-0,85
<b>CFI</b>	$\geq 0,90$	0,89-0,85

**Kaynak:** Marsh vd., 1988:368; İlhan ve Çetin, 2014:31.





## 11. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, demografik faktörlere ilişkin bulgulara, frekans analizlerine, değişkenler arası ilişkileri tespit etmek için yapılan korelasyon analizi bulgularına, kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi bulgularına, değişkenler arası ilişkileri göstermek için yapılan hipotez testlerine ait ulaşılan bulgulara ve demografik faktörlere ilişkin farklılaşmaları tespit etmeye yönelik geliştirilen hipotez bulgularına yer verilmektedir.

### 11.1. Demografik Faktörlere İlişkin Bulgular

Araştırmada toplam 620 hemşireye anket uygulanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %96.7'dir. Analizler öncesi kayıp veri ve temel değişkenler üzerinden yapılan incelemeler sonucunda, eksik verileri olan 20 anket analizden çıkarılmış, analizlere 600 kişilik bir örneklem üzerinden devam edilmiştir.

#### 11.1.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında yer alan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine ait kurumlara göre frekans dağılımlarının gösterildiği çizelgeler aşağıda yer almaktadır.

**Çizelge 11.1:** Katılımcıların Cinsiyet-Çalıştığı Kurum Karşılaştırması

Cinsiyet	Özel Hastane		Devlet Hastanesi		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
<b>Kadın</b>	275	91.7	272	90.7	547	91.2
<b>Erkek</b>	25	8.3	28	9.3	53	8.8
<b>Toplam</b>	300	100	300	100	600	100

Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 275 (% 91,7)'i kadın ve 25 (%8,3)'i erkek, devlet hastanesinde çalışanların ise 272 (%90,7)'si kadın ve 28 (%9,3)'i erkek, toplamda ise 547 (%91,2)'si kadın ve 53

(%8,8)'ünün erkek olduğu görülmektedir. Cinsiyete ve çalışılan kuruma göre katılımcıların frekans dağılımı Çizelge 11.1'de yer almaktadır.

**Çizelge 11.2:** Katılımcıların Medeni Halleri ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması

Medeni Hal	Özel Hastane		Devlet Hastanesi		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
<b>Evli</b>	56	18,7	169	56,3	225	37,5
<b>Bekar</b>	236	78,7	120	40,0	356	59,3
<b>Boşanmış</b>	8	2,6	11	3,7	19	3,2
<b>Toplam</b>	300	100	300	100	600	100

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 56 (%18,7)'sı evli, 236(%78,7)'sı bekar ve 8 (%2,6)'i boşanmış, devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin ise 169 (%56,3)'u evli, 120 (%40,0)'si bekar ve 11 (%3,7)'i boşanmış, toplamda ise 225 (%37,5)'i evli, 356 (%59,3)'sı bekar ve 19 (%3,2)'unun boşanmış olduğu görülmektedir. Medeni duruma ve çalışılan kuruma göre katılımcıların frekans dağılımı Çizelge 11.2'de yer almaktadır.

**Çizelge 11.3:** Katılımcıların Eğitim Durumları ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması

Eğitim Durumu	Özel Hastane		Devlet Hastanesi		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
<b>Meslek Lisesi</b>	104	34,7	26	8,7	130	21,7
<b>Önlisans</b>	58	19,3	43	14,3	101	16,8
<b>Lisans</b>	116	38,7	156	52,0	272	45,3
<b>Yüksek Lisans</b>	22	7,3	75	25,0	97	16,2
<b>Toplam</b>	300	100	300	100	600	100

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 104 (%34,7)'ü meslek lisesi, 58 (%19,3)'i ön lisans, 116 (%38,7)'sı lisans, 22 (%7,3)'si yüksek lisans, devlet hastanesinde çalışanların ise 26 (% 8,7)'sı meslek lisesi, 43(%14,3)'ü ön lisans, 156 (%52,0)'sı lisans, 75 (%25,0)'i yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim durumu ve çalışılan kuruma göre katılımcıların frekans dağılımı Çizelge11.3'de yer almaktadır.

**Çizelge 11.4:** Katılımcıların Yaş ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması

Yaş	Özel Hastane		Devlet Hastanesi		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
<b>18-24 yaş</b>	190	63,3	44	14,7	234	39,0
<b>25-34 yaş</b>	80	26,7	135	45,0	215	35,8
<b>35-44 yaş</b>	28	9,3	102	34,0	130	21,7
<b>45 yaş ve ↑</b>	2	0,7	19	6,3	21	3,5
<b>Toplam</b>	300	100	300	100	600	100

Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 190 (% 63,3)'i 18-24 yaş, 80 (%26,7)'i 25-34 yaş, 28 (%9,3)'i 35-44 yaş ve 2 (%0,7)'si 45 yaş ve üzeri, devlet hastanesinde çalışanların ise 44 (% 14,7)'ü 18-24 yaş, 135 (%45,0)'i 25-34 yaş, 102 (%34,0)'si 35-44 yaş ve 19 (%6,3)'u 45 yaş ve üzeri grupta oldukları görülmektedir. Yaş durumlarına ve çalışılan kuruma göre katılımcıların frekans dağılımı Çizelge 11.4'de yer almaktadır.

**Çizelge 11.5: Katılımcıların Mesleki Ünvan ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması**

Mesleki Ünvan	Özel Hastane		Devlet Hastanesi		Toplam	
	n	%	N	%	n	%
Yönetici Hemşire	30	10,0	52	17,4	82	13,7
Servis Hemşiresi	250	83,3	226	75,3	476	79,3
Diğer (eğitim vb.)	20	6,7	22	7,3	42	7,0
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>	<b>600</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların mesleki ünvanlarına bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 30 (% 10,0)'u Yönetici Hemşire, 250 (%83,3)'si Servis Hemşiresi ve 20 (%6,7)'si idari kadro, eğitim birimi gibi yerlerde görevlendirilmiş hemşireler, devlet hastanesinde çalışanların ise 52 (% 17,4)'si Yönetici Hemşire, 226 (%75,3)'sı Servis Hemşiresi ve 22 (%7,3)'si idari kadro, eğitim birimi gibi yerlerde görevlendirilmiş hemşireler oldukları görülmektedir. Mesleki ünvanlarına ve çalışılan kuruma göre katılımcıların frekans dağılımı Çizelge 11.5'de yer almaktadır.

### 11.1.2. Hemşirelerin Mesleki Yaşamına İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında hemşirelerin mesleki yaşam özelliklerine göre dağılımları aşağıdaki çizelgelerde yer almaktadır.

**Çizelge 11.6: Katılımcıların Çalıştığı Birim ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması**

Çalışılan Birim	Özel Hastane		Devlet Hastanesi		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Dahili Birimler	121	40,3	121	40,3	242	40,3
Cerrahi Birimler	159	53,0	157	52,3	316	52,7
Diğer	20	6,7	22	7,4	42	7,0
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>	<b>600</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların çalıştığı birimlere bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 121 (% 40,3)'i Dahili Birimlerde, 159 (%53,0)'u Cerrahi Birimlerde ve 20 (%6,7)'si idari kadro, eğitim birimi gibi yerlerde görevlendirilmiş hemşireler, devlet hastanesinde çalışanların ise özel hastane ile benzer şekilde 121 (% 40,3)'i Dahili Birimlerde, 157 (%52,3)'si Cerrahi Birimlerde ve 22 (%7,4)'si idari kadro, eğitim birimi gibi yerlerde görevlendirilmiş hemşireler oldukları görülmektedir. Çalıştığı birime ve çalışılan kuruma göre katılımcıların frekans dağılımı Çizelge 11.6'da yer almaktadır.

**Çizelge 11.7:** Katılımcıların Mesleki Deneyim Süresi ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması

Mesleki Deneyim	Özel Hastane		Devlet Hastane		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
<b>1-5 yıl</b>	228	76,0	91	30,3	319	53,2
<b>6-10 yıl</b>	38	12,7	65	21,7	103	17,2
<b>11-15 yıl</b>	15	5,0	41	13,6	56	9,3
<b>16-20 yıl</b>	14	4,6	64	21,4	78	13,0
<b>21 yıl ve üzeri</b>	5	1,7	39	13,0	44	7,3
<b>Toplam</b>	300	100,0	300	100,0	600	100,0

Katılımcıların mesleki deneyim sürelerine bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 228 (% 76,0)'i 1-5 yıl, 38 (%12,7)'i 6-10 yıl, 15 (%5,0)'i 11-15 yıl, 14 (%4,6)'ü 16-20 yıl ve 5 (%1,7)'i 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları, devlet hastanesinde çalışanların ise 91 (%30,3)'i 1-5 yıl, 65 (%21,7)'i 6-10 yıl, 41 (%13,6)'i 11-15 yıl, 64 (%21,4)'ü 16-20 yıl ve 39 (%13,0)'u 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir. Mesleki deneyim süresi ve çalışılan kuruma göre katılımcıların frekans dağılımı Çizelge 11.7'de yer almaktadır.

**Çizelge 11.8:** Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi ve Çalıştığı Kurum Karşılaştırması

Kurumda Çalışma Süresi	Özel Hastane		Devlet Hastane		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
1-5 yıl	242	80,7	152	50,7	394	65,7
6-10 yıl	34	11,3	66	22,0	100	16,7
11-15 yıl	11	3,7	36	12,0	47	7,8
16-20 yıl	9	3,0	15	5,0	24	4,0
21 yıl ve üzeri	4	1,3	31	10,3	35	5,8
<b>Toplam</b>	300	100,0	300	100,0	600	100,0

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 242 (% 80,7)'si 1-5 yıl, 34 (%11,3)'ü 6-10 yıl, 11 (%3,7)'i 11-15 yıl, 9 (%3,0)'u 16-20 yıl ve 4 (%1,3)'ü 21 yıl ve üzeri, devlet hastanesinde çalışanların ise 152 (%50,7)'si 1-5 yıl, 66 (%22,0)'sı 6-10 yıl, 36 (%12,0)'sı 11-15 yıl, 15 (%5,0)'i 16-20 yıl ve 31 (%10,3)'i 21 yıl ve üzeri zamandır kurumda çalışmakta oldukları görülmektedir. Kurumda çalışma süresi ve çalışılan kuruma göre katılımcıların frekans dağılımı Çizelge 11.8'de yer almaktadır.

**Çizelge 11.9:** Katılımcıların Demografik Faktörlerinin Betimleyici İstatistikleri

Demografik Faktörler	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	18	56	28,7	7,76
Mesleki Deneyim	1	35	8,18	7,56
Kurumda Çalışma Süresi	1	35	6,02	6,43

Katılımcıların yaşları, mesleki deneyimleri ve kurumda çalışma süreleri incelendiğinde; yaşlarının 18 ile 56 arasında değiştiği, ortalama yaşın 28,7 olduğu ve

standart sapmasının 7,76 olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri incelendiğinde; 1 ile 35 yıl arasında değişiklik gösterdiği, ortalama çalışma süresinin 8,18 yıl ve standart sapmasının 7,56 olduğu görülmektedir. Benzer şekilde mesleki deneyimleri incelendiğinde; 1 ile 35 yıl arasında değiştiği, ortalama mesleki deneyim süresinin 6,02 yıl ve standart sapmasının 6,43 olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşları, mesleki deneyimleri ve kurumda çalışma sürelerine göre minimum, maksimum değerleri ile ortalama ve standart sapmaları Çizelge 11.9’da yer almaktadır.

## 11.2. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Bulgular

### 11.2.1. Yabancılaşma Ölçeğine (YÖ) İlişkin Bulgular

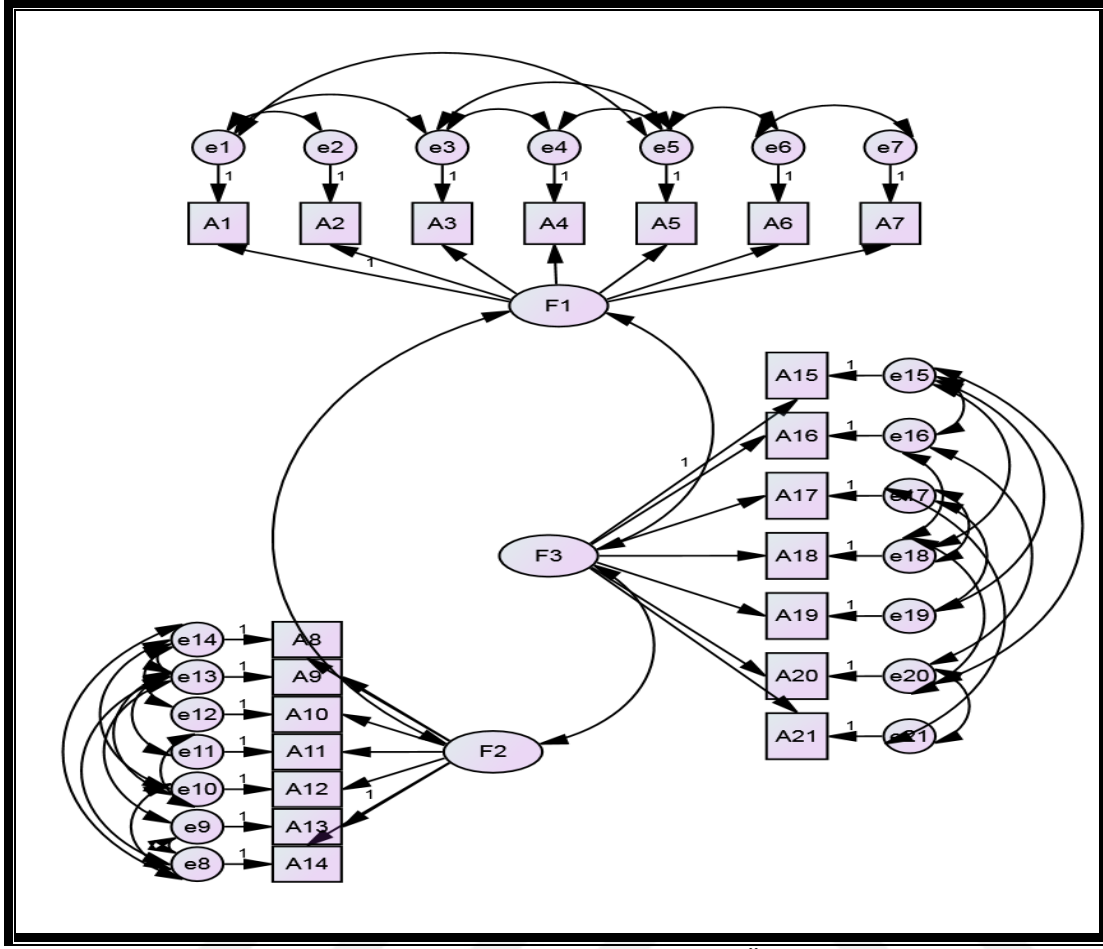
Geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan Yabancılaşma Ölçeğinin, araştırma kapsamında faktör yapısını doğrulamak amacıyla, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Yabancılaşma Ölçeğinin modifiye edilmiş modelinin de yer aldığı DFA sonuçları Çizelge 11.10’da gösterilmiştir.

**Çizelge 11.10:** Yabancılaşma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Tek Faktörlü	1413,500	7,599	0,105	0,496	0,787	0,126
Modifiye Edilmiş Model	774,647	4,934	0,081	0,747	0,892	0,103

\*  $p < 0.05$  **RMSEA**= Root Mean Square Error of Approximation; **CFI**= Comparative Fit Index; **GFI**= Goodness of Fit Index; **RMR**= Root Mean Square.

DFA sonuçlarına göre Yabancılaşma Ölçeği yapılan iyileştirmeler neticesinde Modifiye Edilmiş Modelde kabul edilebilir uyum yapısını göstermektedir ( $\Delta\chi^2/sd=4,934$ ;  $RMSEA=0,081$ ;  $CFI=0,747$ ;  $GFI=0,892$ ;  $RMR=0,103$ ). Ancak uyum indekslerinden CFI değerinin, daha da iyileştirilebileceği görülmektedir. DFA’nın sonuçlarına göre elde edilen Yabancılaşma Ölçeği Modeli Şekil 11.1’de gösterilmektedir.



Şekil 11.1: Modifiye Edilmiş Yabancılaşma Ölçeği Modeli.

Modifiye edilmiş modele göre yabancılaşmanın boyutları arasındaki bir biri ile ilişkili olarak doğrulanan ölçme modelinde yapılan modifikasyonlar şekilde yer almaktadır. Ölçekte boyutlar içerisinde bulunan soruların ilişkilendirilmesi uyum değerini arttırmıştır.

Özdamar'a göre, bir ankette hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı 0.00–0.40 arasında ise anketin güvenilir olmadığı, 0.40–0.60 arasında ise anketin düşük güvenilirlikte olduğu, 0.60–0.80 arasında ise anketin oldukça güvenilir olduğu ve 0.80–1.00 arasında bulunmasının ise anketin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar 1999: 522). Araştırmanın güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) genel olarak (0,65) oldukça güvenilir bulunmuştur Boyutlara göre ise güçsüzleşme için (0,60), anlamsızlaşma için (0,60) ve kendine yabancılaşma için (0,60) olarak ölçülmüştür. Bu şartlarda ölçeklerin güvenilirliği yeterli değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda geçerliliği doğrulanan ve güvenilirliği sağlanan ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, ortalama ve standart sapmaları Çizelge 11.11'de yer almaktadır.



**Çizelge 11.11:** Modifiye Edilmiş Yabancılaşma Ölçeği Alt Boyutları, Boyutları Ölçen Maddeler ve Ortalamaları

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası	Ort.	s.s.
1	Güçsüzleşme	1-2-3-4-5-6-7	2,6	1,04
2	Anlamsızlaşma	8-9-10-11-12-13-14	3,4	1,10
3	Kendine Yabancılaşma	15-16-17-18-19-20-21	3,0	1,11

Ölçeğin boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde, güçsüzleşmenin genel ortalama puanı 2,6 (s.s.=1,04), anlamsızlaşmanın genel ortalama puanı 3,4 (s.s.=1,10), kendine yabancılaşmanın genel ortalama puanı 3,0 (s.s.=1,11) ve yabancılaşma ölçeğinin genel ortalama puanı 3,0 (s.s. =1,08) olarak hesaplanmıştır.

Ölçek maddelerinin genel ortalama puanı incelendiğinde, 5’li Likert tipi derecelendirmeye göre, ortalamaya eşit olduğu görülmektedir. Bu durum beşli likert tipi değerlendirmeye göre yabancılaşma ile ilgili sorulara genel olarak hemşirelerin “kararsızım” şeklinde ifade kullandıklarını göstermektedir. Ortalaması en yüksek olan maddelerin “Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli.” (ort.= 4,0; s.s.=1,09), “İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum.” (ort.= 3,8; s.s.=0,93) ve “Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum.” (ort.=3,6; s.s.=1,05) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin % 41,0’i ilk ifadeye, % 56,5’i ikinci ifadeye ve % 45,7’si üçüncü ifadeye “katıyorum” veya “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Diğer yandan ortalaması en düşük ölçek maddesi “İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.” (ort.=2,01, s.s.=1,23), ifadesi olmuştur. Hemşirelerin % 39,5’u bu ifadeyi “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevaplandırmıştır.

Yabancılaşma ölçeğinin maddelerine ilişkin ortalama (ort.), standart sapma (s.s) ve frekans (f) analizleri yapılarak Çizelge 11.12’de gösterilmiştir. İlk rakamlar sıklıkları, ikinci rakamlar yüzdelikleri ifade etmektedir.

**Çizelge 11.12:** Yabancılaşma Ölçeğinin Ortalama, Standart Sapma ve Frekans Analizi Sonuçları

Yabancılaşma Ölçeği Maddeleri		Ortalama	Standart Sapma	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.	2,6	1,02	77 12,8	219 36,5	169 28,2	119 19,8	16 2,7
2	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var.	3,0	1,05	49 8,2	151 25,2	166 27,7	205 34,2	29 4,8
3	İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var.	2,7	1,06	59 9,8	208 34,7	163 27,2	140 23,3	30 5,0
4	İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.	2,4	1,07	115 19,2	250 41,7	116 19,3	99 16,5	20 3,3
5	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim	2,7	1,05	62 10,3	230 28,3	142 23,7	142 23,7	24 4,0
6	İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor	2,5	1,05	73 12,2	311 51,8	86 14,3	103 17,2	27 4,5
7	İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım	2,6	0,99	49 8,2	252 42,0	150 25,0	132 22,0	17 2,8
8	Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.	3,2	1,04	39 6,5	98 16,3	168 28,0	243 40,5	52 8,7
9	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	3,3	1,15	39 6,5	121 20,2	112 18,7	238 39,7	90 15,0
10	Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli	4,0	1,09	32 5,3	36 6,0	47 7,8	239 39,8	246 41,0
11	Benim yaptığım işin gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum.	2,9	1,27	85 14,2	171 28,5	106 17,7	163 27,2	75 12,5
12	Sık sık benim işimin kurum için çok da önemi olmadığını hissediyorum	3,3	1,21	51 8,5	121 20,2	123 20,5	204 34,0	101 16,8
13	Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum	3,6	1,05	26 4,3	73 12,2	115 19,2	274 45,7	112 18,7
14	İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum	3,8	0,93	18 3,0	47 7,8	79 13,2	339 56,5	117 19,5
15	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum	3,4	1,10	29 4,8	103 17,2	129 21,5	239 39,8	100 16,7
16	İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.	2,1	1,23	237 39,5	175 29,2	80 13,3	73 12,2	35 5,8
17	İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.	3,1	1,13	52 8,7	119 19,8	155 25,8	210 35,0	64 10,7

Yabancılaşma Ölçeği Maddeleri		Ortalama	Standart Sapma	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
18	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor	2,9	1,05	52 8,7	178 29,7	176 29,3	162 27,0	32 5,3
19	Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor	3,2	1,07	48 8,0	97 16,2	149 24,8	259 43,2	47 7,8
20	İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor	3,1	1,12	53 8,8	127 21,2	158 26,3	205 34,2	57 9,5
21	İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor	3,3	1,11	42 7,0	109 18,2	110 18,2	268 44,7	71 11,8

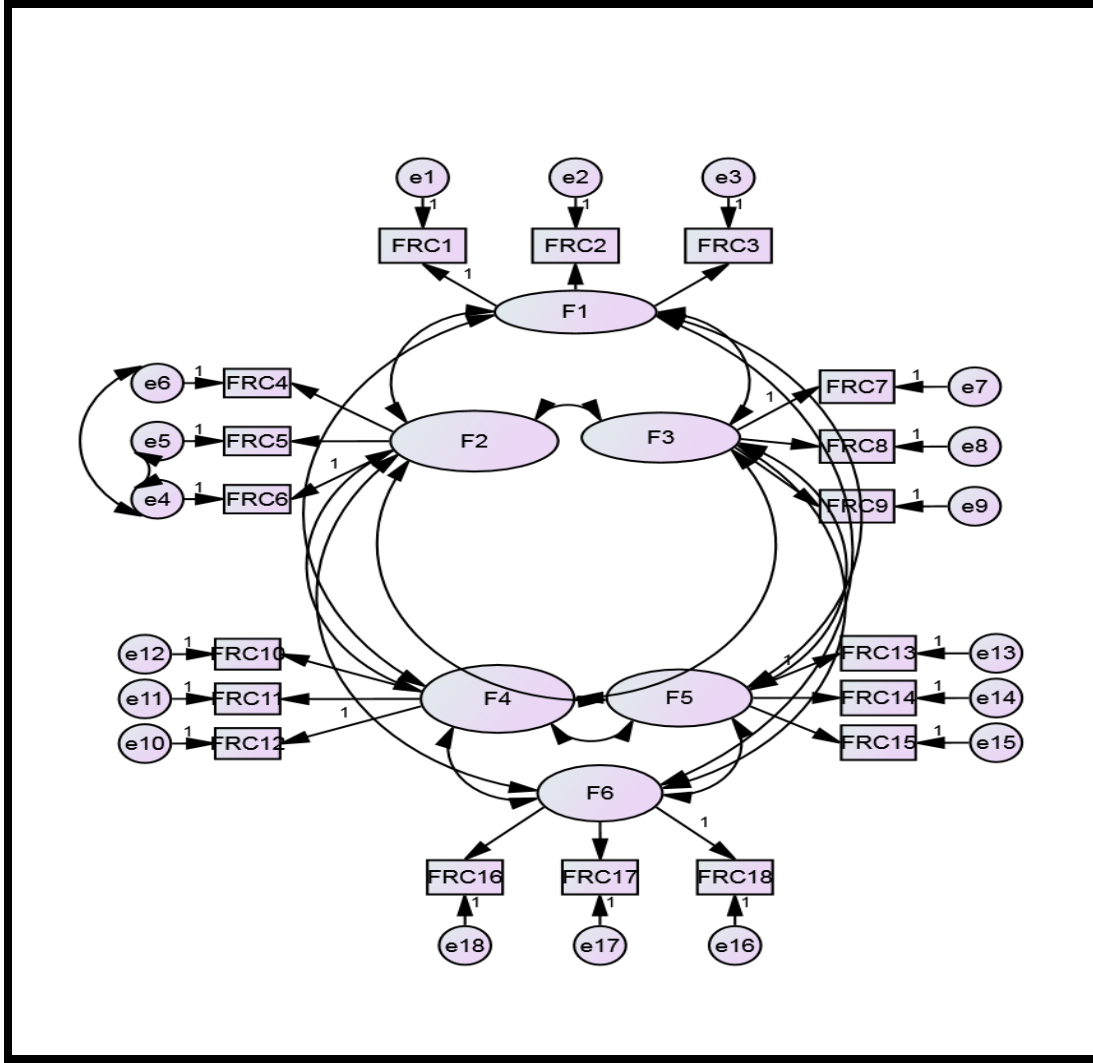
### 11.2.2. İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğine (İARÇÖ) İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak amacıyla, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğinin modifiye edilmiş modelini de içeren DFA sonuçları Çizelge 11.13'de gösterilmiştir.

**Çizelge 11.13:** İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Tek Faktörlü	628,955	5,241	0,084	0,898	0,899	0,084
Modifiye Edilmiş Model	538,118	4,560	0,077	0,916	0,908	0,073

\*p<0.05 RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square.



Şekil 11.2: İş-Aile Rol Çatışması Modifiye Edilmiş İlişkili Model.

DFA sonuçlarına göre İş-aile rol çatışması ölçeğinde yapılan iyileştirmeler neticesinde Modifiye Edilmiş Modelde kabul edilebilir uyum yapısını göstermektedir ( $\Delta\chi^2/sd=4,560$ ;  $RMSEA=0,077$ ;  $CFI=0,916$ ;  $GFI=0,908$ ;  $RMR=0,073$ ). DFA'nın sonuçlarına göre elde edilen İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği Modifiye Edilmiş Modeli Şekil 11.2'de gösterilmektedir.

Modifiye edilmiş modele göre İş-aile rol çatışma ölçeğinin “Zaman temelli aile-iş rol çatışması” boyutuna ait 1-2 ve 1-3 soruları arasında yapılan korelasyon ile ölçeğin uyum değeri yükseltilmiştir.

Bu araştırma kapsamında iş-aile rol çatışması ölçeğine ait elde edilen güvenilirlik değeri (Cronbach alfa=0,86) yüksek derecede güvenilir olarak bulunmuştur. Boyutlar bazında güvenilirlik değerleri ise, zaman temelli aile-iş rol çatışması için (83,5) yüksek derecede güvenilir, zaman temelli iş-aile rol çatışması için (70,8) oldukça güvenilir, geçmiş temelli aile-iş rol çatışması için (79,2) oldukça güvenilir, geçmiş

temelli iş-aile rol çatışması için (89,7) yüksek derecede güvenilir, davranış temelli aile-iş rol çatışması için (65,1) oldukça güvenilir ve davranış temelli iş-aile rol çatışması için (69,8) oldukça güvenilir olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara bakıldığında ölçeğin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Analizler sonucunda geçerliği doğrulanan ve güvenilirliği sağlanan ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, ortalama ve standart sapmaları Çizelge 11.14’de yer almaktadır.

**Çizelge 11.14:** Modifiye Edilmiş İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği Alt Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası	Ort.	s.s.
1	Zaman temelli iş-aile rol çatışması	1-2-3	3,7	1,10
2	Zaman temelli aile-iş rol çatışması	4-5-6	2,6	1,10
3	Gerilim temelli iş-aile rol çatışması	7-8-9	3,8	1,06
4	Gerilim temelli aile-iş rol çatışması	10-11-12	2,3	1,05
5	Davranış temelli iş-aile rol çatışması	13-14-15	2,8	1,08
6	Davranış temelli aile-iş rol çatışması	16-17-18	2,8	1,03

Ölçeğin boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde, zaman temelli iş-aile rol çatışması genel ortalama puanı 3,7 (s.s.=1,10), zaman temelli aile-iş rol çatışması genel ortalama puanı 2,6 (s.s.=1,10), gerilim temelli iş-aile rol çatışmasının genel ortalama puanı 3,8 (s.s.=1,06), gerilim temelli aile-iş rol çatışması genel ortalama puanı 2,3 (s.s.=1,05), davranış temelli iş-aile rol çatışması genel ortalama puanı 2,8 (s.s.=1,08), davranış temelli aile-iş rol çatışması genel ortalama puanı 2,8 (s.s.=1,03) ve İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğinin genel ortalama puanı 3,0 (s.s. =1,07) olarak hesaplanmıştır. Ölçek maddelerinin ortalama puanları incelendiğinde 5’li Likert tipi derecelendirmeye göre ortalamaya eşit olduğu görülmektedir. Bu durum beşli Likert tipi değerlendirmeye göre yabancılaşma ile ilgili sorulara genel olarak hemşirelerin “kararsızım” şeklinde ifade kullandıklarını göstermektedir.

Analize ölçek maddeleri bazında devam edildiğinde, ortalaması en yüksek olan ilk üç maddesi “İşim ailemle geçirdiğim zamandan daha fazla zamanımı alır.” (ort.= 4,11;

s.s.=1,11), “İşten eve geldiğimde genellikle aile sorumluluklarımı yerine getirmek için çok yorgun hissederim.” (ort.=3,96; s.s.=1,03) ve “İşten eve geldiğimde genellikle aileme katkıda bulunamayacak kadar duygusal yönden kendimi bitkin hissederim.” (ort. = 3,74; s.s.=1,07) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin %46,2’si birinci ifadeye, %39,8’i ikinci ifadeye ve %35,7’si üçüncü ifadeye “katılıyorum” veya “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Diğer yandan ortalaması en düşük üç ölçek maddesi “Aile hayatımdaki kaygı ve gerilim işlerimi yapmamda beni olumsuz etkiler.” (ort.=2,24, s.s.=1,05), “Aile sorumluluklarım nedeniyle yaşadığım stres işe konsantrasyonumu zorlaştırır.” (ort.=2,26, s.s.=1,04) ve “Evde yaşadığım stresten dolayı iş yerinde kafam genellikle aile meseleleri ile meşgul oluyor.” (ort.=2,29, s.s.=1,06) ifadeleri olmuştur. Hemşirelerin %47,3’ü birinci ifadeye, %47,7’si ikinci ifadeye ve %43,3’ü üçüncü ifadeye “katılmıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir. Çalışmada kullanılan İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğine ilişkin frekans analizi yapılmış ve ölçek maddelerine ilişkin frekans analizleri ortalama ve standart sapmaları ile birlikte Çizelge 11.15’de gösterilmiştir. Tabloda frekansların verildiği kısımlarda ilk rakamlar sıklıkları, ikinci rakamlar yüzdelikleri ifade etmektedir.

**Çizelge 11.15:** İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği Ortalama, Standart Sapma ve Frekans Analizi.

İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği Maddeleri	Ortalama	Standard Sapma	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1 İşim aileme geçirdiğim zamandan daha fazla zamanımı alır.	4,11	1,11	27 4,5	50 8,3	27 4,5	219 36,5	277 46,2
2 İşim için ayırdığım zaman aile sorumluluklarım yeterince yerine getirememeye sebep olur.	3,60	1,08	22 3,7	89 14,8	118 19,7	245 40,8	126 21,0
3 İşim ile ilgili sorumluluk için geçirdiğim zaman aile sorumluluklarımdan beni alıkoyuyor.	3,56	1,12	27 4,5	106 17,7	84 14,0	265 44,2	118 19,7
4 Aile sorumluluklarım ile iş sorumluluklarım çelişir.	2,98	1,07	40 6,7	187 31,2	164 27,3	162 27,0	47 7,8
5 Ailem ile geçirdiğim zaman genellikle kariyer gelişimime yeterli zaman ayıramama sebep olur	2,65	1,12	77 12,8	245 40,8	123 20,5	116 19,3	39 6,5
6 Ailem ile ilgili sorumluluklarım için geçirdiğim zaman iş sorumluluklarımdan beni alıkoyuyor.	2,44	1,12	108 18,0	277 46,2	95 15,8	83 13,8	37 6,2

İş-Aile Rol Çatışması Ölçeği Maddeleri		Ortalama	Standard Sapma	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
7	İşten eve geldiğimde genellikle aile sorumluluklarımı yerine getirmek için çok yorgun hisseder	3,96	1,03	16 2,7	52 8,7	82 13,7	239 39,8	211 35,2
8	İşten eve geldiğimde genellikle aileme katkıda bulunamayacak kadar duygusal yönden kendimi bitkin hissederim.	3,74	1,07	11 1,8	86 14,3	119 19,8	214 35,7	170 28,3
9	İşteki baskılardan dolayı bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli olurum.	3,71	1,08	12 2,0	100 16,7	92 15,3	240 40,0	156 26,0
10	Evde yaşadığım stresten dolayı iş yerinde kafam genellikle aile meseleleri ile meşgul oluyor.	2,29	1,06	141 23,5	260 43,3	105 17,5	72 12,0	22 3,7
11	Aile sorumluluklarım nedeniyle yaşadığım stres işe konsantrasyonumu zorlaştırır.	2,26	1,04	133 22,2	286 47,7	95 15,8	61 10,2	25 4,2
12	Aile hayatımdaki kaygı ve gerilim işlerimi yapmamada beni olumsuz etkiler.	2,24	1,05	141 23,5	284 47,3	81 13,5	73 12,2	21 3,5
13	İş yerinde kullandığım sorun çözme yollarım evdeki problemleri çözmemde her zaman etkili olmaz.	3,01	1,02	41 6,8	157 26,2	184 30,7	187 31,2	31 5,2
14	İşimin gerektirdiği davranışlar evde zarar verici olabilir.	2,69	1,15	81 13,5	231 38,5	123 20,5	121 20,2	44 7,3
15	İş yerinde verimli olmamı sağlayan davranışlar daha iyi bir iş yada ebeveyn olmak konusunda bana yardım etmez.	2,71	1,09	67 11,2	230 38,3	145 24,2	121 20,2	37 6,2
16	Evde işime yarayan davranışlar aynı şekilde iş yerinde etkili olmuyor.	2,98	1,06	37 6,2	186 31,0	171 28,5	159 26,5	47 7,8
17	Aile sorumluluklarımın gerektirdiği davranışlar iş yerinde zarar verici olabilir.	2,49	1,03	81 13,5	276 46,0	136 22,7	78 13,0	29 4,8
18	Evde kullandığım sorun çözme yollarım iş yerindeki problemlerimi çözmemde her zaman etkili olmaz.	3,02	1,01	38 6,3	157 26,2	183 30,5	195 32,5	27 4,5

### 11.2.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeğine (İDÖ) İlişkin Bulgular

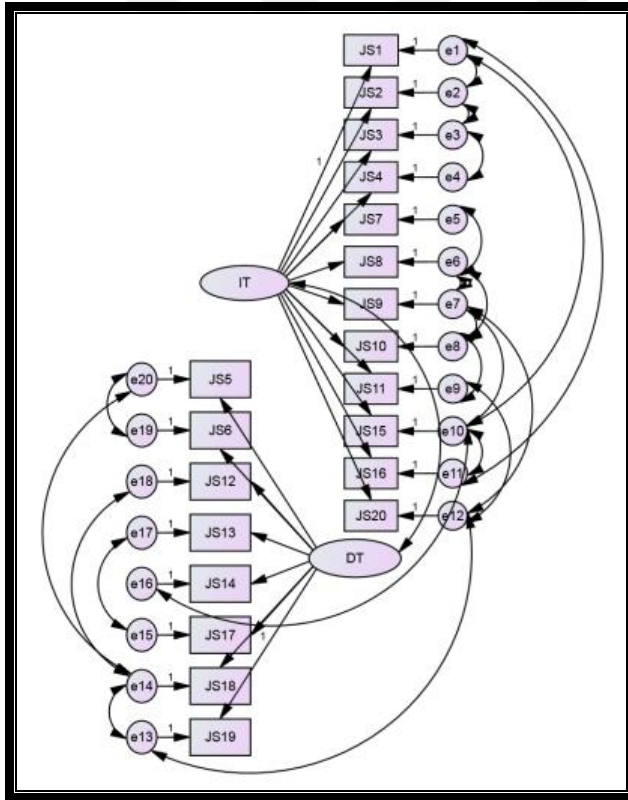
Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak amacıyla, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin modifiye edilmiş modelini de içeren DFA sonuçları Çizelge 11.16'de gösterilmiştir.

**Çizelge 11.16:** Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Tek Faktörlü	2257,645	13,359	0,144	0,590	0,690	0,112
Modifiye Edilmiş Model	723,085	4,886	0,081	0,887	0,889	0,076

\* $p < 0.05$  RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square.

DFA sonuçlarına göre İş Doyum Ölçeğinde yapılan iyileştirmeler neticesinde Modifiye Edilmiş Modelde kabul edilebilir uyum yapısını göstermektedir ( $\Delta\chi^2/sd=4,886$ ; RMSEA=0,081; CFI=0,887; GFI=0,889; RMR=0,076). DFA'nın sonuçlarına göre elde edilen İş Doyum Ölçeği Modifiye Edilmiş Modeli Şekil 11.3'de gösterilmektedir.



**Şekil 11.3:** İş Doyum Ölçeği Modifiye Edilmiş Modeli.

Modifiye edilmiş modele göre iş tatmin ölçeğinin boyutları arasındaki bir biri ile ilişkili olarak doğrulanan ölçme modelinde yapılan modifikasyonlar da şekilde yer almaktadır. Ölçekte boyutlar içerisinde bulunan soruların ilişkilendirilmesi uyum değerini arttırmıştır.



Bu araştırma kapsamında iş tatmini ölçeğine ait elde edilen güvenilirlik değeri (Cronbach alfa=0,88) yüksek güvenilirlikte olarak bulunmuştur. Boyutlar bazında güvenilirlik değerleri ise içsel tatmin için (0,83) yüksek güvenilirlikte, dışsal tatmin için (0,79) oldukça güvenilir olarak bulunmuştur. Bu şartlarda ölçeğin güvenilirliği yeterli değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda geçerliği doğrulanan ve güvenilirliği sağlanan ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, ortalama ve standart sapmaları Çizelge 11.17’de yer almaktadır.

**Çizelge 11.17:** Modifiye Edilmiş İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası	Ort.	s.s.
1	İçsel tatmin	1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20	3,48	1,00
2	Dışsal tatmin	5-6-12-13-14-17-18-19	3,05	1,11

Ölçek maddelerinin ortalama puanları incelendiğinde genel olarak 5’lik Likert skalasına göre ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Nitekim genel iş tatmini ortalama puanı 3,31 (s.s.=1,04), içsel tatminin genel ortalama puanı 3,48 (s.s.=1,00), dışsal tatminin genel ortalama puanı 3,05 (s.s.=1,11) olarak bulunmuştur. Buradan hareketle hemşirelerin sürekli bir işe sahip olma, işten elde edilen başarı durumu ve toplumda bir yer edinme gibi içsel tatmin faktörlerine odaklandıkları ifade edilebilir.

Analize ölçek maddeleri bazında devam edildiğinde, ortalaması en yüksek olan ilk üç maddesi “Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı” (ort.= 3,94; s.s.=0,84), “Sürekli bir işe sahip olma imkanı (iş güvenliği)” (ort.=3,78; s.s.=0,98) ve “Toplumda bir yer edinme imkanı” (ort. = 3,64; s.s.=1,02) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin %54,7’si birinci ifadeye, %50,7’si ikinci ifadeye ve %52,8’i üçüncü ifadeye “tatmin ediyor” cevabını vermiştir. Diğer yandan ortalaması en düşük üç ölçek maddesi “Aldığım ücret” (ort.=2,21, s.s.=1,14), “ Çalışma koşulları.” (ort.=2,65, s.s.=1,19) ve “Bu işte ilerleme imkanım” (ort.=2,83, s.s.=1,22) ifadeleri olmuştur. Hemşirelerin %36’sı birinci ifadeye, %25,5’i ikinci ifadeye ve %24,2’si üçüncü ifadeye “hiç tatmin etmiyor” ve “kararsızım” şeklinde cevap vermişlerdir.

Çalışmada kullanılan iş tatmini ölçeğine ilişkin frekans analizi yapılmış ve ölçek maddelerine ilişkin frekans analizleri ortalama ve standart sapmaları ile birlikte

Çizelge 11.18’de gösterilmiştir. Tabloda frekansların verildiği kısımlarda ilk rakamlar sıklıkları, ikinci rakamlar yüzdelikleri ifade etmektedir.

**Çizelge 11.18:** İş Doyum Ölçeği Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Frekans Analizi

Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddeleri		Ortalama	Standart Sapma	Hiç Tatmin Etmiyor	Tatmin Etmiyor	Kararsızım	Tatmin Ediyor	Çok Tatmin Ediyor
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkanı	3,49	0,97	24 4,0	75 12,5	145 24,2	292 48,7	64 10,7
2	Kendi kendime çalışma imkanı	3,41	0,98	27 4,5	85 14,2	150 25,0	289 48,2	49 8,2
3	Zaman zaman farklı şeylerle meşgul olma imkanı	3,35	1,07	32 5,3	105 17,5	155 25,8	234 39,0	74 12,3
4	Toplumda bir yer edinme imkanı	3,64	1,02	34 5,7	50 8,3	106 17,7	317 52,8	93 15,5
5	Amirimın elemanlarına karşı davranış tarzı	3,39	1,11	41 6,8	93 15,5	139 23,2	241 40,2	86 14,3
6	Amirimın karar verme konusundaki yeterliliği	3,50	1,09	39 6,5	67 11,2	144 24,0	251 41,8	99 16,5
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkanı	3,58	1,01	30 5,0	50 8,3	153 25,5	273 45,5	94 15,7
8	Sürekli bir işe sahip olma imkanı (iş güvenliği)	3,78	0,98	18 3,0	55 9,2	94 15,7	304 50,7	129 21,5
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı	3,94	0,84	9 1,5	30 5,0	90 15,0	328 54,7	143 23,8
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkanı	3,60	0,87	13 2,2	44 7,3	184 30,7	285 47,5	74 12,3
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkanı	3,54	0,99	27 4,5	64 10,7	142 23,7	288 48,0	79 13,2
12	Kurum politikasını uygulama imkanı	3,32	0,94	36 6,0	53 8,8	229 38,2	243 40,5	39 6,5
13	Aldığım ücret	2,21	1,14	216 36,0	155 25,8	130 21,7	84 14,0	15 2,5
14	Bu işte ilerleme imkanım	2,83	1,22	105 17,5	142 23,7	145 24,2	162 27,0	46 7,7
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü	3,09	1,08	56 9,3	120 20,0	170 28,3	218 36,3	36 6,0
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkanı	3,10	1,04	50 8,3	115 19,2	193 32,2	208 34,7	34 5,7
17	Çalışma koşulları	2,65	1,19	130 21,7	146 24,3	153 25,5	141 23,5	30 5,0
18	Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması	3,50	1,02	24 4,0	77 12,8	160 26,7	250 41,7	89 14,8
19	Yaptığım işten dolayı aldığım övgü	3,00	1,21	99 16,5	97 16,2	160 26,7	193 32,2	51 8,5
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu	3,35	1,16	59 9,8	86 14,3	112 18,7	269 44,8	74 12,3

#### 11.2.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine (BFKÖ) İlişkin Bulgular

Öncesinde geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak amacıyla, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin modifiye edilmiş modelinin de yer aldığı DFA sonuçları Çizelge 11.19’da gösterilmiştir.

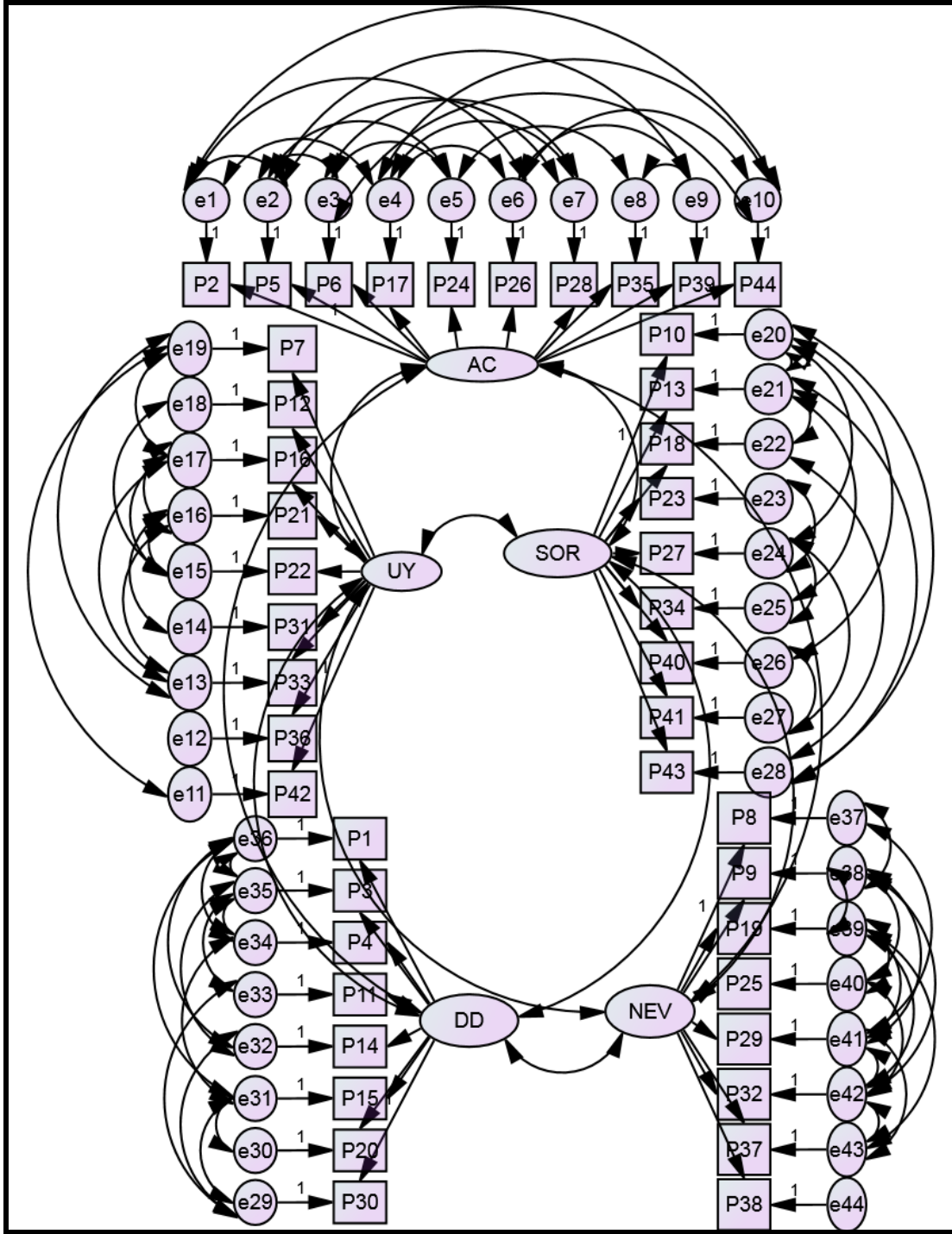
**Çizelge 11.19:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Tek Faktörlü	5432,449	6,090	0,092	0,539	0,675	0,086
Modifiye Edilmiş Model	4124,208	4,993	0,082	0,665	0,761	0,072

\* $p > .05$  RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square.

DFA sonuçlarına göre beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinde yapılan iyileştirmeler neticesinde Modifiye Edilmiş Modelde,  $\Delta\chi^2/sd=4,993$ ; RMSEA=0,082; CFI=0,665; GFI=0,761; RMR=0,072 olarak bulunmuştur. DFA’nın sonuçlarına göre elde edilen Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Modifiye Edilmiş Modeli Şekil 11.4’de gösterilmektedir.

Bu araştırma kapsamında beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine ait elde edilen güvenilirlik değeri (Cronbach alfa=0,86) yüksek güvenilirliği sahip olarak bulunmuştur. Boyutlar bazında güvenilirlik değerleri ise dışa dönüklük için (0,74) oldukça güvenilir, sorumluluk için (0,60) oldukça güvenilir, duygusal dengesizlik için (0,60) oldukça güvenilir, uyumluluk için (0,60) oldukça güvenilir ve açıklık için ise (0,69) oldukça güvenilir olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara bakılarak ölçeğin güvenilirliği yeterli olarak değerlendirilmiştir.



Şekil 11.4: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Modifiye Edilmiş Modeli .

Analizler sonucunda geçerliği doğrulanan ve güvenilirliği sağlanan ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, ortalama ve standart sapmaları Çizelge 11.20’de yer almaktadır.

**Çizelge 11.20:** Modifiye Edilmiş Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası	Ort.	s.s.
1	Dışa dönüklük	1-3-4-11-14-15-20-30	3,82	0,87
2	Uyumluluk	7-12-16-21-22-31-33-36-42	3,90	0,91
3	Sorumluluk	10-13-18-23-27-34-40-41-43	3,37	0,92
4	Duygusal dengesizlik	8-9-19-25-29-32-37-38	3,13	1,17
5	Açıklık	2-5-6-17-24-26-28-35-39-44	3,96	0,82

Ölçek maddelerinin ortalama puanları incelendiğinde genel olarak 5’li Likert skalasına göre ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Nitekim genel beş faktör kişilik özellikleri ortalama puanı 3,63 (s.s.=0,93), alt boyutlara bakıldığı zaman ise, dışa dönüklük genel ortalama puanı 3,82 (s.s.=0,87), uyumluluk genel ortalama puanı 3,90 (s.s.=0,91), sorumluluk genel ortalama puanı 3,37 (s.s.=0,92), duygusal dengesizlik genel ortalama puanı 3,13 (s.s.=1,17) ve açıklık genel ortalama puanı 3,96 (s.s.=0,82) olarak bulunmuştur. Buradan hareketle hemşirelerin kendilerini değişime açık, hevesli, dürüst, yalın ve gösterişsiz olarak gördüklerini söyleyebiliriz.

Analize ölçek maddeleri bazında devam edildiğinde, ortalaması en yüksek olan ilk üç maddesi “Dürüst” (ort.=4,30; s.s.=0,71), “Hoşgörülü” (ort.=4,19; s.s.=0,65) ve “Bilinçli” (ort. = 4,16; s.s.=0,64) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin %50,7’si birinci ifadeye, %62,0’si ikinci ifadeye ve %66,2’si üçüncü ifadeye “uygun” cevabını vermiştir. Diğer yandan ortalaması en düşük üç ölçek maddesi “Gamsız” (ort.=2,11, s.s.=1,17) ,“Savurgan” (ort.=2,29; s.s.=1,22), ve “Maskülen/Erkeksi” (ort.=2,46; s.s.=1,35) ifadeleri olmuştur. Hemşirelerin %38,5’i birinci ifadeye, %32,7’si ikinci ifadeye ve %32,2’si üçüncü ifadeye “hiç uygun değil” ve “uygun değil” şeklinde cevap vermişlerdir.

Çalışmada kullanılan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine ilişkin frekans analizi yapılmış ve ölçek maddelerine ilişkin frekans analizleri ortalama ve standart sapmaları ile birlikte Çizelge 11.21’de gösterilmiştir. Tabloda frekansların verildiği kısımlarda ilk rakamlar sıklıkları, ikinci rakamlar yüzdelikleri ifade etmektedir.

**Çizelge 11.21: BFKÖ Ölçeği Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Frekansları**

Kişilik Özellikleri		Ortalama	Standart Sapma	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Uygun	Çok Uygun
1	Faal/aktif	4,15	0,78	8 1,3	15 2,5	54 9,0	323 53,8	200 33,3
2	Maceraerest	3,25	1,15	42 7,0	129 21,5	149 24,8	192 32,0	88 14,7
3	Girişken	4,04	0,75	4 0,7	15 2,5	88 14,7	334 55,7	159 26,5
4	Çevik	3,97	0,79	7 1,2	18 3,0	101 16,8	329 54,8	145 24,2
5	Cesur	3,99	0,79	2 0,3	26 4,3	100 16,7	318 53,0	154 25,7
6	Değişime açık	4,09	0,80	8 1,3	21 3,5	60 10,0	331 55,2	180 30,0
7	Saf	2,93	1,20	93 15,5	128 21,3	160 26,7	166 27,7	53 8,8
8	Renkli kişiliğe sahip	3,67	1,06	18 3,0	79 13,2	123 20,5	242 40,3	138 23,0
9	Gamsız	2,11	1,17	231 38,5	190 31,7	96 16,0	48 8,0	35 5,8
10	Rekabetçi	2,96	1,16	61 10,2	179 29,8	139 23,2	163 27,2	58 9,7
11	Kendinden emin	4,08	0,73	5 0,8	8 1,3	85 14,2	333 55,5	169 28,2
12	Kurallara uyan	4,13	0,84	6 1,0	26 4,3	63 10,5	292 48,7	213 35,5
13	Tutucu	2,89	1,15	74 12,3	163 27,2	163 27,2	152 25,3	48 8,0
14	Modern	3,99	0,82	11 1,8	14 2,3	97 16,2	323 53,8	155 25,8
15	Baskın karaktere sahip	3,34	1,07	32 5,3	99 16,5	186 31,0	199 33,2	84 14,0
16	Duygusal	3,97	0,97	23 3,8	21 3,5	91 15,2	279 46,5	186 31,0
17	Hevesli	4,08	0,82	6 1,0	23 3,8	76 12,7	302 50,3	193 32,2
18	Sakin	3,64	1,10	40 6,7	54 9,0	107 17,8	275 45,8	124 20,7
19	Savurgan	2,29	1,22	192 32,0	196 32,7	91 15,2	83 13,8	38 6,3
20	Resmi	3,28	1,09	50 8,3	96 16,0	144 24,0	256 42,7	54 9,0
21	Arkadaş canlısı	4,14	0,76	8 1,3	12 2,0	57 9,5	333 55,5	190 31,7
22	Nazik	4,05	0,72	6 1,0	10 1,7	77 12,8	362 60,3	145 24,2

Kişilik Özellikleri		Ortalama	Standart Sapma	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Uygun	Çok Uygun
23	Müşfik	3,57	0,95	18 3,0	49 8,2	198 33,0	241 40,2	94 15,7
24	Dürüst	4,30	0,71	6 1,0	7 1,2	34 5,7	304 50,7	249 41,5
25	Fevri	2,88	1,15	66 11,0	186 31,0	152 25,3	144 24,0	52 8,7
26	Bilgili	4,04	0,64	1 0,2	14 2,3	65 10,8	398 66,3	122 20,3
27	Bilinçli	4,16	0,64	4 0,7	9 1,5	31 5,2	397 66,2	159 26,5
28	Zeki	4,03	0,71	2 0,3	9 1,5	103 17,2	339 56,5	147 24,5
29	İlgi çekici	3,62	0,94	12 2,0	55 9,2	185 30,8	241 40,2	107 17,8
30	Lider ruhlu	3,75	1,01	7 1,2	78 13,0	126 21,0	236 39,3	153 25,5
31	Sevimli	3,82	0,91	9 1,5	47 7,8	117 19,5	297 49,5	130 21,7
32	Maskülen/erkeksi	2,46	1,35	193 32,2	157 26,2	91 15,2	99 16,5	60 10,0
33	Alçak gönüllü	4,03	0,74	4 0,7	17 2,8	79 13,2	354 59,0	146 24,3
34	Organize olmuş	4,03	0,69	5 0,8	15 2,5	61 10,2	391 65,2	128 21,3
35	Yalın/gösterişsiz	3,74	0,98	34 5,7	34 5,7	84 14,0	349 58,2	99 16,5
36	Sevilen/popüler	3,85	1,42	9 1,5	29 4,8	140 23,3	312 52,0	110 18,4
37	Hassas	3,85	0,90	14 2,3	47 7,8	74 12,3	345 57,5	120 20,0
38	Kendine güvenen	4,16	0,68	1 0,2	12 2,0	57 9,5	348 58,0	182 30,3
39	Derin düşünen	4,08	0,81	5 0,8	24 4,0	73 12,2	314 52,3	184 30,7
40	Güçlü/kuvvetli	3,88	0,87	9 1,5	35 5,8	108 18,0	311 51,8	137 22,8
41	Başarılı	4,07	0,67	13 2,2	76 12,7	363 60,5	147 24,5	1 0,2
42	Hoşgörülü	4,19	0,65	2 0,3	13 2,2	32 5,3	372 62,0	181 30,2
43	Tutumlu	3,73	1,03	29 4,8	53 8,8	90 15,0	305 50,8	123 20,5
44	Tecrübe sahibi	4,00	0,81	8 1,3	21 3,5	90 15,0	325 54,2	156 26,0

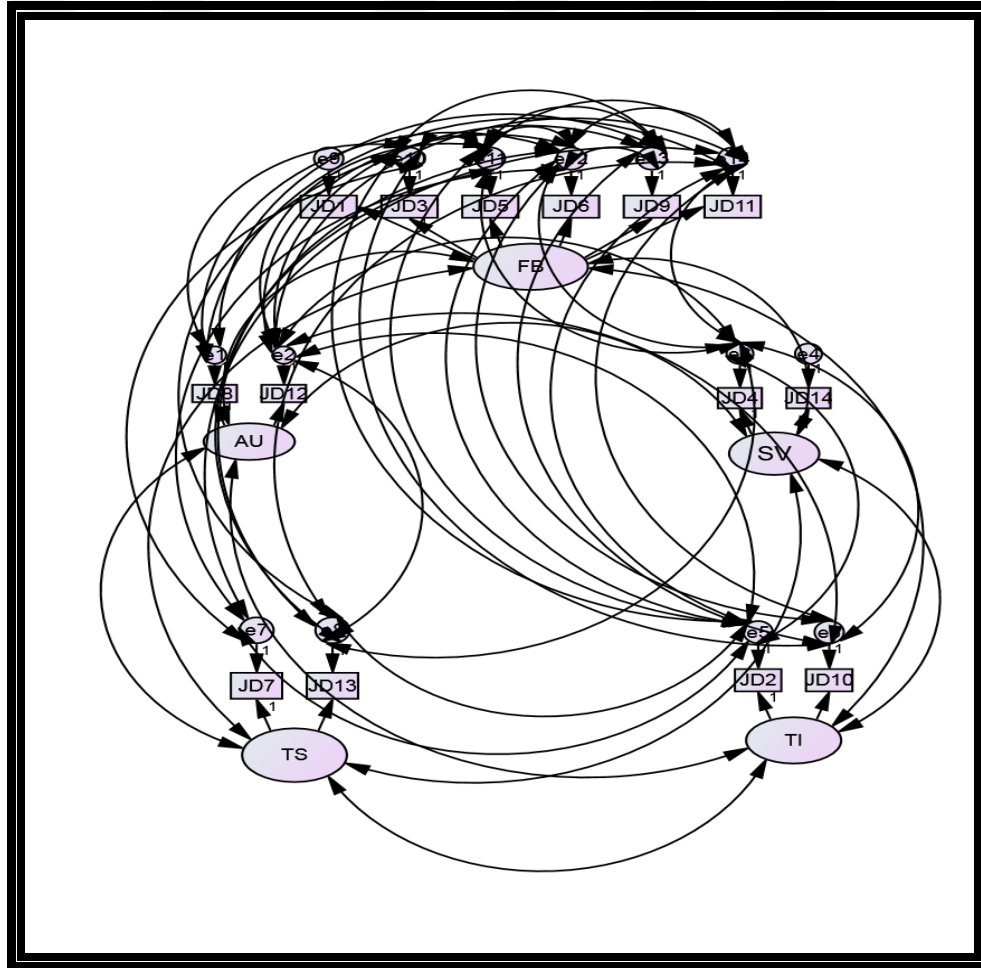
### 11.2.5. İş Tanılama Ölçeğine (İTÖ) İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan iş tanılama ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak amacıyla, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İş tanılama ölçeğinin modifiye edilmiş modelini de içeren DFA sonuçları Çizelge 11.22’de gösterilmiştir.

Çizelge 11.22: İş Tanılama Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Tek Faktörlü	1384,359	20,662	0,182	0,713	0,710	0,186
Modifiye Edilmiş Model	85,057	3,402	0,063	0,987	0,981	0,065

\* $p < 0.05$  RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square.



Şekil 11.5: İş Tanılama Ölçeğinde Modifiye Edilmiş Modeli.

DFA sonuçlarına göre İş Tanılama Ölçeğinde yapılan iyileştirmeler neticesinde Modifiye Edilmiş Modelde,  $\Delta\chi^2/sd=3,402$ ;  $RMSEA=0,063$ ;  $CFI=0,987$ ;  $GFI=0,981$ ;  $RMR=0,065$  olarak bulunmuştur. DFA'nın sonuçlarına göre elde edilen İş Tanılama



Ölçeği Modifiye Edilmiş Modeli Şekil 11.5’de gösterilmektedir. Bu araştırma kapsamında İş Tanılama Ölçeğine ait elde edilen güvenilirlik değeri (Cronbach alfa=0,62) oldukça güvenilir olarak bulunmuştur.

Analizler sonucunda geçerliği doğrulanan ve güvenilirliği sağlanan ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, ortalama ve standart sapmaları Çizelge 11.23’de yer almaktadır.

**Çizelge 11.23:** İş Tanılama Ölçeği Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası	Ort.	s.s.
1	Beceri Çeşitliliği	4-14	2,83	0,98
2	Görev Tanımı	2-10	3,01	1,00
3	Görevin Önemi	7-13	3,10	1,05
4	Otonomi	8-12	2,80	1,03
5	Geri bildirim	1-3-5-6-9-11	3,00	1,04

Ölçek maddelerinin ortalama puanları incelendiğinde, iş tanılama ölçeğinin genel ortalama puanı 2,94 (s.s.=1,02), alt boyutlara bakıldığı zaman ise, beceri çeşitliliği genel ortalama puanı 2,83 (s.s.=0,98), görev tanımı genel ortalama puanı 3,01 (s.s.=1,00), görevin önemi genel ortalama puanı 3,10 (s.s.=1,05), otonomi genel ortalama puanı 2,80 (s.s.=1,03) ve geribildirim genel ortalama puanı 3,00 (s.s.=1,04) olarak bulunmuştur. Buradan hareketle hemşireler işlerinin tasarımı ile ilgili olarak sorulan sorulara karşı kararsız kaldıklarını söyleyebiliriz.

Analize ölçek maddeleri bazında devam edildiğinde, ortalaması en yüksek olan ilk üç maddesi “İşimin iyi yapılıp yapılmaması birçok kişiyi etkiler” (ort.= 3,95; s.s.=0,71), “İşim başkalarıyla çok fazla işbirliği yapmamı gerektirmektedir. ” (ort.=3,78; s.s.=0,90) ve “İşim bir dizi karmaşık ve yüksek düzeyde beceri kullanmayı gerektirir.” (ort. = 3,78; s.s.=0,90) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin %49,3’ü birinci ifadeye, %54,7’si ikinci ifadeye ve %54,7’si üçüncü ifadeye “Katılıyorum” cevabını vermiştir. Diğer yandan ortalaması en düşük üç ölçek maddesi “İşim oldukça basit ve tekrarlmalıdır” (ort.=1,88 s.s.=1,07) ,“ İşim kimse ile konuşmamı ve başkalarına danışmamı gerektirmeden, yalnız başına çalışan bir kimse tarafından yapılabilir.” (ort.=1,92; s.s.=1,07), ve “Çalıştığım kurumda yapılan işleri düşündüğümde, yaptığım çalışmanın büyük bir önemi yoktur” (ort.=2,25, s.s.=1,14)

ifadeleri olmuştur. Hemşirelerin %47,7'i birinci ifadeye, %44,8'si ikinci ifadeye ve %36,3'ü üçüncü ifadeye “Kesinlikle katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir.

Çalışmada kullanılan iş tanılama ölçeğine ilişkin frekans analizi yapılmış ve ölçek maddelerine ilişkin frekans analizleri ortalama ve standart sapmaları ile birlikte Çizelge 11.24’de gösterilmiştir. Tabloda frekansların verildiği kısımlarda ilk rakamlar sıklıkları, ikinci rakamlar yüzdeleri ifade etmektedir.

**Çizelge 11.24:** İş Tanılama Ölçeği Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Frekans Analizi

İş Tanılama Ölçeği Maddeleri		Ortalama	Standart Sapma	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşim başkalarıyla çok fazla işbirliği yapmamı gerektirmektedir.	3,78	0,90	11 1,8	53 8,8	98 16,3	328 54,7	110 18,3
2	İşim bana bir işi başından sonuna kadar yapma olanağı vermeyecek şekilde düzenlenmiştir.	2,84	1,03	49 8,2	195 32,5	188 31,3	134 22,3	34 5,7
3	Çalışmamın sonunda, işimi ne kadar iyi yaptığımı bilebilirim.	3,71	0,96	15 2,5	68 11,3	97 16,2	316 52,7	104 17,3
4	İşim oldukça basit ve tekrarlamalıdır.	1,88	1,07	286 47,7	183 30,5	66 11,0	47 7,8	18 3,0
5	İşim kimse ile konuşmamı ve başkalarına danışmamı gerektirmeden, yalnız başına çalışan bir kimse tarafından yapılabilir.	1,92	1,07	269 44,8	191 31,8	69 11,5	56 9,3	15 2,5
6	Bu işteki amirlerim ve iş arkadaşlarım işimi ne kadar iyi yaptığım konusunda bana neredeyse hiç bilgi vermezler.	2,94	1,13	44 7,3	206 34,3	150 25,0	137 22,8	63 10,5
7	İşimin iyi yapılıp yapılmaması birçok kişiyi etkiler.	3,95	0,97	20 3,3	36 6,0	72 12,0	296 49,3	176 29,3
8	İşim işi yaparken kişisel insiyatifimi veya yargılarımı kullanma olanağı tanımaz.	3,13	1,00	38 6,3	120 20,0	197 32,8	212 35,3	33 5,5
9	Amirlerim işimde ne kadar iyi performans gösterdiğim konusunda bana sık sık bilgi vermektedir.	2,77	1,17	109 18,2	145 24,2	149 24,8	168 28,0	29 4,8

İş Tanılama Ölçeği Maddeleri		Ortalama	Standart Sapma	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
10	İşim bana başladığım işleri tamamen bitirme olanağı tanımaktadır.	3,18	0,97	32 5,3	118 19,7	183 30,5	240 40,0	27 4,5
11	İşim onu ne kadar iyi yapıp yapmadığım konusunda bana çok az ipucu verir.	2,93	1,02	42 7,0	182 30,3	173 28,8	178 29,7	25 4,2
12	İşimde yüksek derecede bağımsızlık ve serbestliğe sahibim.	2,47	1,06	107 17,8	234 39,0	147 24,5	90 15,0	22 3,7
13	Çalıştığım kurumda yapılan işleri düşündüğümde, yaptığım çalışmanın büyük bir önemi yoktur.	2,25	1,14	180 30,0	218 36,3	102 17,0	72 12,0	28 4,7
14	İşim bir dizi karmaşık ve yüksek düzeyde beceri kullanmayı gerektirir.	3,78	0,90	11 1,8	53 8,8	102 17,0	324 54,0	110 18,3

**Çizelge 11.25: Boyutlar Arası Korelasyon Analizi**

BOYUTLAR	AN	GC	KY	ZTi-ARÇ	ZTA-İRÇ	Gti-ARÇ	GTA-İRÇ	Dti-ARÇ	DTA-İRÇ	IT	DT	BC	GT	GÖ	OT	GB	DD	UY	SOR	NV	AÇ	
1	AN	1																				
2	GC	,020	1																			
3	KY	,211**	,373**	1																		
4	ZTi-ARÇ	-,062	-,007	,176**	1																	
5	ZTA-İRÇ	,127**	,123**	-,028	,333**	1																
6	Gti-ARÇ	,106**	-,028	,240**	,643**	,320**	1															
7	GTA-İRÇ	,169**	,192**	,041	,032	,460**	,042	1														
8	Dti-ARÇ	,070	,126**	,152**	,287**	,322**	,300**	,418**	1													
9	DTA-İRÇ	,158**	,153**	,090*	,240**	,397**	,299**	,378**	,641**	1												
10	IT	-,236**	-,178**	-,411**	-,217**	-,098*	-,240**	-,096*	-,265**	-,222**	1											
11	DT	-,206**	-,069	-,473**	-,295**	-,034	-,338**	-,032	-,265**	-,212**	,665**	1										
12	BC	,069	,008	,149**	,004	,105*	-,122**	,132**	,031	-,034	,066	,107**	1									
13	GT	,071	-,039	-,154**	-,001	,090*	-,067	,176**	,047	,061	,171**	,237**	,346**	1								
14	GÖ	,002	-,100*	-,184**	,094*	,154**	,143**	,144**	,201**	,201**	-,061	-,092*	,285**	,302**	1							
15	OT	-,467**	,026	,229**	-,041	,204**	-,002	,206**	,095*	,069	,303**	,339**	,169**	,261**	,237**	1						
16	GB	-,520**	,040	,185**	,074	,168**	-,022	,220**	,118**	,153**	,141**	,175**	,568**	,400**	,463**	,376**	1					
17	DD	-,054	,061	-,052	,044	-,048	,030	-,174**	-,028	-,031	,227**	,041	-,040	-,001	-,076	-,132**	-,046	1				
18	UY	-,052	-,157**	-,004	,039	-,010	,035	-,172**	-,051	-,050	,238**	,035	,042	,058	,022	-,046	-,059	,420**	1			
19	SOR	-,007	,051	-,094*	-,028	-,052	-,060	,009	-,027	,001	,262**	,125**	,030	,117**	-,004	-,014	,020	,541**	,441**	1		
20	NV	,120**	,218**	,106**	,087*	,104*	,062	,133**	,126**	,101*	,098*	,016	,020	,124**	,066	,097*	,046	-,324**	-,232**	-,239**	1	
21	AÇ	-,127**	-,090*	-,057	,035	-,083*	,101*	-,153**	-,044	-,036	,224**	,002	-,024	,005	-,072	-,141**	-,097*	,681**	,543	,597**	-,308**	1

\* p<.05, \*\* p<.01

### 11.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında hemşirelerin; yabancılaşma, iş-aile rol çatışması, iş tasarımı, kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi bulguları yer almaktadır. Korelasyon analizinin yapılabilmesi için ölçek boyutlarının genel ortalama puanları hesaplanmıştır. Boyutlar arasındaki korelasyonlar Çizelge 11.25’de gösterilmiştir.

İlk olarak yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu anlamda;

Yabancılaşmanın; güçsüzleşme boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında bir ilişki olmadığı ( $r = .020$ ,  $p > .05$ ), fakat kendine yabancılaşma ( $r = .211$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Güçsüzleşme ile kendine yabancılaşma ( $r = .373$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Zaman temelli iş-aile rol çatışmasının; zaman temelli aile-iş rol çatışması ( $r = .333$ ,  $p < .01$ ) ile pozitif yönde ve orta seviyede, gerilim temelli iş-aile rol çatışması ( $r = .643$ ,  $p < .01$ ) ile pozitif yönde ve yüksek seviyede, davranış temelli iş-aile rol çatışması ( $r = .287$ ,  $p < .01$ ) ve davranış temelli aile-iş rol çatışması ( $r = .240$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde, düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu ve gerilim temelli aile-iş rol çatışması ( $r = .032$ ,  $p < .01$ ) arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir.

Zaman temelli aile-iş rol çatışmasının; gerilim temelli iş-aile rol çatışması ve aile-iş rol çatışması, davranışa dayalı iş-aile rol çatışması ve aile iş rol çatışması arasında ( $r = .320$ ,  $r = .460$ ,  $r = .322$ ,  $r = .397$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Gerilim temelli iş-aile rol çatışmasının; davranışa dayalı iş-aile rol çatışması ile ( $r = .300$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde ve orta seviyede ve aile-iş rol çatışması arasında ( $r = .299$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde ve düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Gerilim temelli aile-iş rol çatışmasının; davranışa dayalı iş-aile ve aile- iş rol çatışması arasında ( $r = .418$ ,  $r = .378$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Davranışa dayalı iş-aile rol çatışması ile aile-iş rol çatışması arasında ( $r = .641$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde ve yüksek seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

İş tasarımının; beceri çeşitliliği ile görev tanımı ( $r = .346$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede, görevin önemi ve otonomi ile ( $r = .285$ ,  $r = .169$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede ve geri bildirim ile ( $r = .568$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Görev tanımı ile görevin önemi ve geri bildirim ( $r = .302$ ,  $r = .400$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede, otonomi ile arasında ( $r = .261$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde ve düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Görevin önemini ile otonomi arasında ( $r = .237$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede, geri bildirim ( $r = .463$ ,  $p < .01$ ) ile arasında pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Otonomi ile geri bildirim ( $r = .376$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden; dışa dönüklüğün; açıklık, sorumluluk ve uyumluluk ( $r = .681$ ,  $r = .541$ ,  $r = .420$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede ve nevrotik kişilik ( $r = -.324$ ,  $p < .01$ ) ile arasında negatif yönde ve orta seviyede anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Nevrotik kişilik ile sorumluluk ve uyumluluk ( $r = -.239$ ,  $r = -.232$ ,  $p < .01$ ) arasında negatif yönde ve düşük seviyede, açıklık ( $r = -.308$ ,  $p < .01$ ) ile arasında ise negatif yönde ve orta seviyede anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Sorumluluk ile uyumluluk ( $r = .441$ ,  $r = .597$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede, sorumluluk ile açıklık arasında ise ( $r = .597$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde ve yüksek seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

İş tatmininin; içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutları ( $r = .665$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

### **11.3.1. Hemşirelerin İşe Yabancılaşması İle İş-Aile Rol Çatışması Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular**

Hemşirelerin yaşadıkları iş aile rol çatışması ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; yabancılaşmanın anlamsızlaşma alt boyutu ile zaman temelli iş-aile rol çatışması ve davranış temelli iş-aile rol çatışması boyutları arasında ( $r=-.062$ ,  $r=.070$ ,  $p>.05$ ), herhangi anlamlı bir ilişki bulunmazken, zaman temelli aile-iş rol çatışması, gerilim temelli aile-iş rol çatışması, davranış temelli aile-iş rol çatışması ve gerilim temelli iş-aile rol çatışması boyutları ( $r=.127$ ,  $r=.169$ ,  $r=.158$ ,  $r=.106$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde, düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir.

Yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu ile zaman temelli iş-aile rol çatışması ve gerilim temelli iş-aile rol çatışması ( $r=-.007$ ,  $r=-.028$ ,  $p>.05$ ) arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmazken, zaman temelli aile-iş rol çatışması, gerilim temelli aile-iş rol çatışması, davranış temelli iş-aile ve aile iş rol çatışması ( $r=.123$ ,  $r=.192$ ,  $r=.126$ ,  $r=.153$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu ile zaman temelli aile-iş rol çatışması ve gerilim temelli aile-iş rol çatışması ( $r=-.028$ ,  $r=.041$ ,  $p>.05$ ) arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmazken, zaman temelli iş-aile rol çatışması, gerilim temelli iş-aile rol çatışması, davranış temelli iş-aile rol çatışması ( $r=.176$ ,  $r=.240$ ,  $r=.152$ ,  $p<.01$ ) ve davranış temelli aile-iş rol çatışması ( $r=.090$ ,  $p>.05$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

### **11.3.2. Hemşirelerin İşe Yabancılaşması İle İş Tasarımı Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular**

Hemşirelerin işlerinin tasarımının nasıl olduğuna dair algıları ile işe yabancılaşma ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını belirtmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu ile beceri çeşitliliği, görevin tanımı, görevin önemi, ( $r=.002$ ,  $r=.069$ ,  $r=.071$ ,  $p>.05$ ) arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmazken, geri bildirim ve otonomi ( $r=-.520$ ,  $r=-.467$ ,  $p<.01$ ) arasında negatif yönde ve orta seviyede, anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Güçsüzleşme ile beceri çeşitliliği, görevin tanımı, otonomi ve geri bildirim ( $r = .008$ ,  $r = -.039$ ,  $r = .026$ ,  $r = .040$ ,  $p > .05$ ) arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmazken, görevin önemi ( $r = -.100$ ,  $p < .05$ ) arasında negatif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma ile beceri çeşitliliği, otonomi ve geri bildirim ( $r = .149$ ,  $r = .229$ ,  $r = .185$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede, görevin önemi ve görevin tanımı ( $r = -.184$ ,  $r = -.154$ ,  $p < .01$ ) arasında negatif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

### **11.3.3. Hemşirelerin İşe Yabancılaşması İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular**

Hemşirelerin kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını belirtmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu ile kişilik özelliklerinin sorumluluk, dışa dönüklük ve uyum ( $r = -.007$ ,  $r = -.054$ ,  $r = -.052$ ,  $p > .05$ ) boyutu arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmazken, duygusal dengesizlik ( $r = .120$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede ve açıklık boyutu arasında ( $r = -.127$ ,  $p < .01$ ) ise negatif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Güçsüzleşme ile dışa dönüklük ve sorumluluk ( $r = .061$ ,  $r = .051$ ,  $p > .05$ ) boyutları arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmazken, açıklık boyutu, ( $r = -.090$   $p < .05$ ) ve uyum boyutu ( $r = -.157$ ,  $p < .01$ ) arasında negatif yönde düşük seviyede ve duygusal dengesizlik boyutu ile ise ( $r = .218$ ,  $p < .05$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma ile dışa dönüklük, uyum ve açıklık ( $r = -.052$   $r = -.004$ ,  $r = -.057$ ,  $p > .05$ ) boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, sorumluluk boyutu ile ( $r = -.094$ ,  $p < .05$ ) arasında negatif yönde ve düşük seviyede, duygusal dengesizlik boyutu ile ise ( $r = .106$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

### **11.3.4. Hemşirelerin İşe Yabancılaşması İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular**

Hemşirelerin iş tatmini ile işe yabancılaşma ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını belirtmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu ile iş tatmininin içsel tatmin ve



dışsal tatmin boyutları ( $r=-,236$ ,  $r=-,206$ ,  $p<.01$ ) arasında negatif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu ile iş tatmininin içsel tatmin ( $r=-,178$ ,  $p<.01$ ) boyutu arasında negatif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki vardır ve dışsal tatmin boyutu ( $r=,069$ ,  $p>.05$ ) arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu ile iş tatmininin içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutları ( $r=-,411$ ,  $r=-,473$ ,  $p<.01$ ) arasında negatif yönde ve orta seviyede anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

#### 11.4. Hipotezlere Yönelik Bulgular

##### 11.4.1. Hemşirelerin İş-Aile Rol Çatışmasının İşe Yabancılaşma Biçimleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bulgular

Hemşirelerin iş-aile rol çatışmasının işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H1: Hemşirelerin iş-aile rol çatışmalarının işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” şeklinde üretilen hipotezi test etmek amacıyla yapısal model oluşturulmuş, regresyon ve yol analizi yapılmıştır.

Yapısal modele ilişkin uyum indeksleri Çizelge 11.26’da gösterilmektedir. Uyum indeksleri incelendiğinde değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almadığı görülmektedir. Bu nedenle, uyum değerini sağlayabilmek için modelde iyileştirmeler yapılmış ve yapılan iyileştirilmeler sonucunda elde edilen uyum değerleri aşağıda belirtildiği şekildedir.

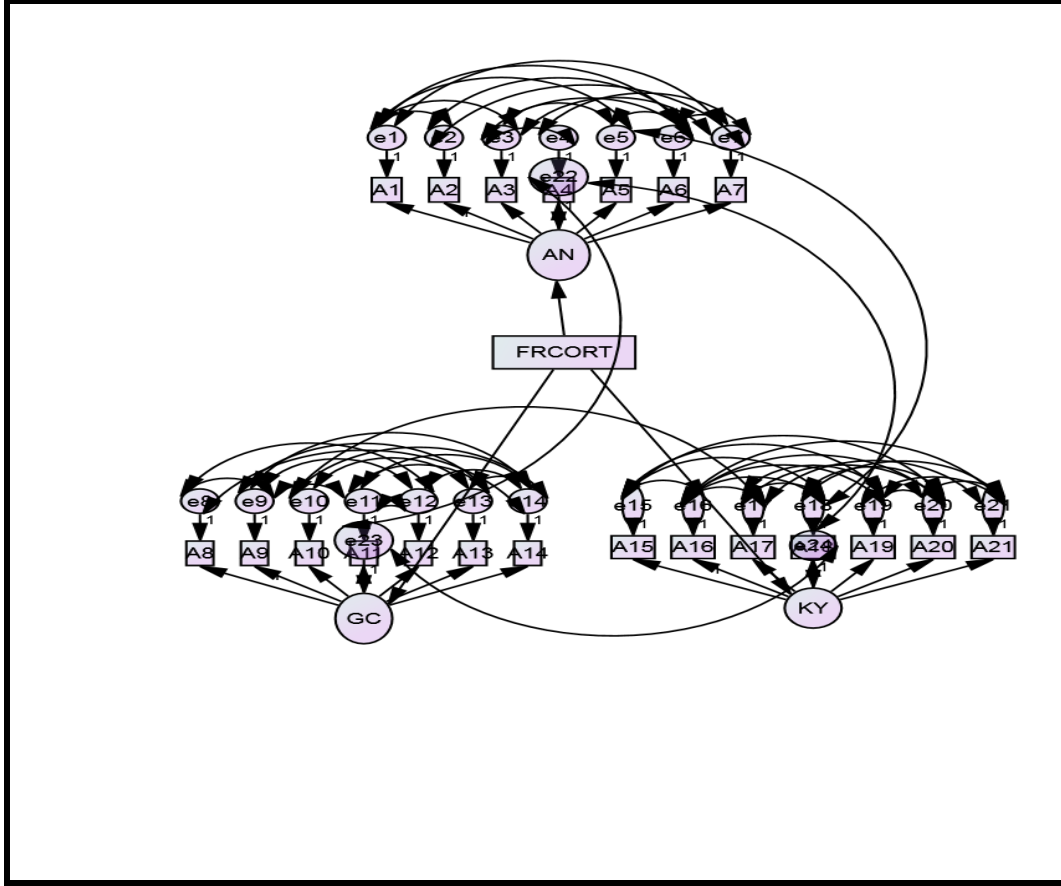
**Çizelge 11.26:** İş-Aile Rol Çatışması-İşe Yabancılaşma Yapısal Model Analiz Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Yapısal Model	1551,005	7,603	0,105	0,478	0,775	0,123
Modifiye Edilmiş Yapısal Model	779,044	4,994	0,082	0,759	0,090	0,093

\*  $p<0.05$

Hipotezi test etmek amacıyla oluşturulan modifiye edilmiş yapısal model Şekil 11.6’da yer almaktadır. İş-aile rol çatışması merkezde yer alan modelde işe

yabancılaşmanın alt boyutlarını oluşturan ölçüm maddeleri arasında kurulan ilişkilerle birlikte boyutlar arasındaki ilişkiler de çizelgede gösterilmektedir.



**Şekil 11.6:** İş-Aile Rol Çatışması–İşe Yabancılaşma Boyutları Yapısal Modeli.

İş-aile rol çatışması ile işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal model kullanılarak AMOS paket programı yardımıyla yol analizi yapılmış, sonuçları Çizelge 11.27’de verilmiştir.

**Çizelge 11.27:** İş-Aile Rol Çatışması–İşe Yabancılaşma Yol Analizi Sonuçları

İş-Aile Rol Çatışması		İşe Yabancılaşma	Regresyon Katsayısı ( $\beta$ )	S.H.	P
İş-Aile Rol Çatışması	→	AN	,106	,059	,073
İş-Aile Rol Çatışması	→	GC	<b>,135</b>	<b>,033</b>	<b>,001</b>

İş-Aile Rol Çatışması	İşe Yabancılaşma	Regresyon Katsayısı ( $\beta$ )	S.H.	P
İş-Aile Rol Çatışması →	KY	,365	,066	,001

\*  $p < 0.05$

Hemşirelerin iş-aile rol çatışması biçimlerinin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H1: Hemşirelerin iş-aile rol çatışmalarının işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” şeklinde üretilen hipotezi test etmek amacıyla oluşturulan yapısal model ve yapılan regresyon ve yol analizi sonucunda ( $\Delta\chi^2/sd=4,994$ ; RMSEA=0,082 RMR=0,093; CFI=0,759; GFI=0,090), iş-aile rol çatışmasının anlamsızlaşma üzerinde herhangi anlamlı bir etkisi bulunmadığı ( $\beta=.106$   $p>.05$ ) ,güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin ( $\beta=.135$ ,  $\beta=.365$ ,  $p<.05$ ) olduğu görülmüştür.

#### 11.4.2. Hemşirelerin İş Tasarımlarının İşe Yabancılaşma Biçimleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bulgular

Hemşirelerin iş tasarımı biçimlerinin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H2: Hemşirelerin iş tasarımlarının işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” şeklinde üretilen hipotezi test etmek amacıyla yapısal model oluşturulmuş, regresyon ve yol analizi yapılmıştır.

Yapısal modele ilişkin uyum indeksleri Çizelge 11.28’de gösterilmektedir. Uyum indeksleri incelendiğinde değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almadığı görülmektedir. Bu nedenle, daha yüksek uyum değerini sağlayabilmek için modelde iyileştirmeler yapılmış ve ve modelde yapılan iyileştirmeler sonucunda elde edilen uyum değerleri çizelgede belirtildiği şekildedir.

**Çizelge 11.28:** İş Tasarımı-İşe Yabancılaşma Yapısal Model Analiz Sonuçları

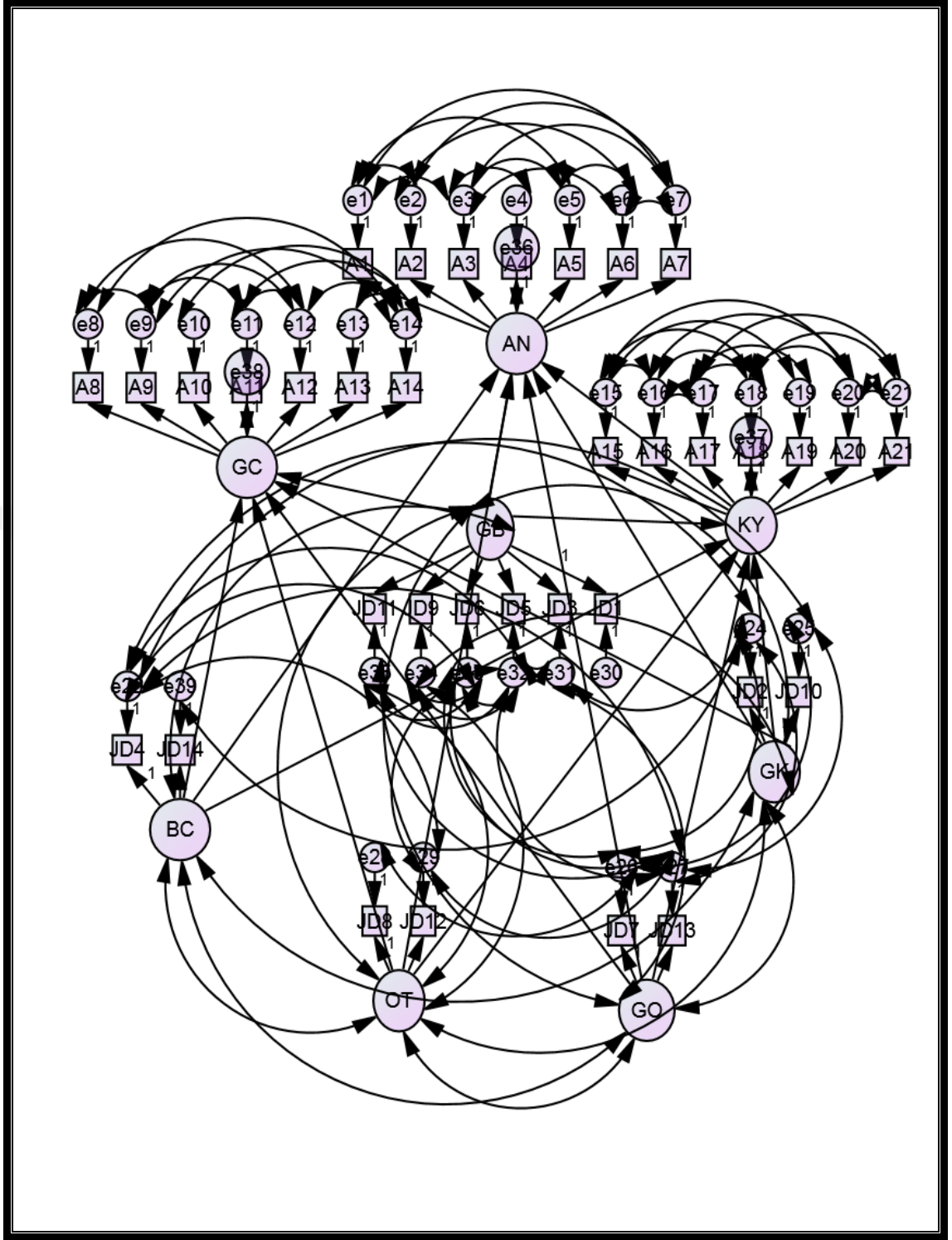
Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Yapısal Model	3971,477	7,437	0,104	0,545	0,657	0,146

Modifiye Edilmiş Yapısal Model	2128,744	4,539	0,077	0,780	0,823	0,113
--------------------------------	----------	-------	-------	-------	-------	-------

\*  $p < 0.05$

Hipotezi test etmek maksadıyla oluşturulan modifiye edilmiş yapısal model Şekil 11.7'de yer almaktadır. İş tasarımı boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutlarını oluşturan ölçüm maddeleri arasında kurulan ilişkilerle birlikte boyutlar arasındaki ilişkiler de şekilde gösterilmektedir.





Şekil 11.7: İş Tasarımı-İşe Yabancılaşma Boyutları Yapısal Modeli.

İş tasarımının işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal model kullanılarak AMOS paket programı yardımıyla yol analizi yapılmış, sonuçları Çizelge 11.29’da verilmiştir.

**Çizelge 11.29:** İş Tasarımı–İşe Yabancılaşma Yol Analizi Sonuçları

İş Tasarımı		İşe Yabancılaşma	Regresyon Katsayısı ( $\beta$ )	S.H.	P
Otonomi	→	KY	,070	,087	,420
Beceri Çeşitliliği	→	KY	,077	,847	,928
<b>Görev Tanımı</b>	<b>→</b>	<b>KY</b>	<b>-1,696</b>	<b>,428</b>	<b>,001</b>
<b>Görevin Önemi</b>	<b>→</b>	<b>KY</b>	<b>-,658</b>	<b>,134</b>	<b>,001</b>
Geri bildirim	→	KY	-,109	,208	,601
Otonomi	→	GC	-,144	,082	,078
Beceri Çeşitliliği	→	GC	-,707	1,183	,550
<b>Görev Tanımı</b>	<b>→</b>	<b>GC</b>	<b>-1,229</b>	<b>,397</b>	<b>,002</b>
<b>Görevin Önemi</b>	<b>→</b>	<b>GC</b>	<b>-,866</b>	<b>,194</b>	<b>,001</b>
Geri bildirim	→	GC	-,329	,294	,262
<b>Otonomi</b>	<b>→</b>	<b>AN</b>	<b>-1,032</b>	<b>,202</b>	<b>,001</b>
Beceri Çeşitliliği	→	AN	-,259	1,685	,878
Görev Tanımı	→	AN	2,881	2,292	,209
Görevin Önemi	→	AN	-1,140	,873	,191
Geri bildirim	→	AN	,303	,439	,430

\*  $p < 0.05$

Hemşirelerin iş tasarımlarının işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H2: Hemşirelerin iş tasarımlarının işe yabancılaşmaları

üzerinde anlamlı etkisi vardır.” şeklinde üretilen hipotezi test etmek maksadıyla oluşturulan yapısal model ve yol analizi sonucunda ( $\Delta\chi^2/sd=4,539$ ; RMSEA=0,077, RMR=0,113; CFI=0,780; GFI=0,823), otonominin, anlamsızlaşma üzerinde negatif yönlü ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğu ( $\beta=-1,032$ ,  $p<.05$ ), görevin tanımının, güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma üzerinde negatif yönde ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişki olduğu ( $\beta= -1,696$ ,  $\beta=-1,229$ ,  $p<.05$ ) ve görevin öneminin, güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma üzerinde negatif yönde ve orta seviyede anlamlı ( $\beta=-,866$ ,  $\beta=-,658$   $p<.05$ ) ilişki olduğu görülmüştür.

### 11.4.3 Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İşe Yabancılaşma Biçimleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bulgular

Hemşirelerin kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek maksadıyla “H3: Hemşirelerin kişilik özelliklerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” şeklinde üretilen hipotezi test etmek maksadıyla yapısal model oluşturulmuş, regresyon ve yol analizi yapılmıştır.

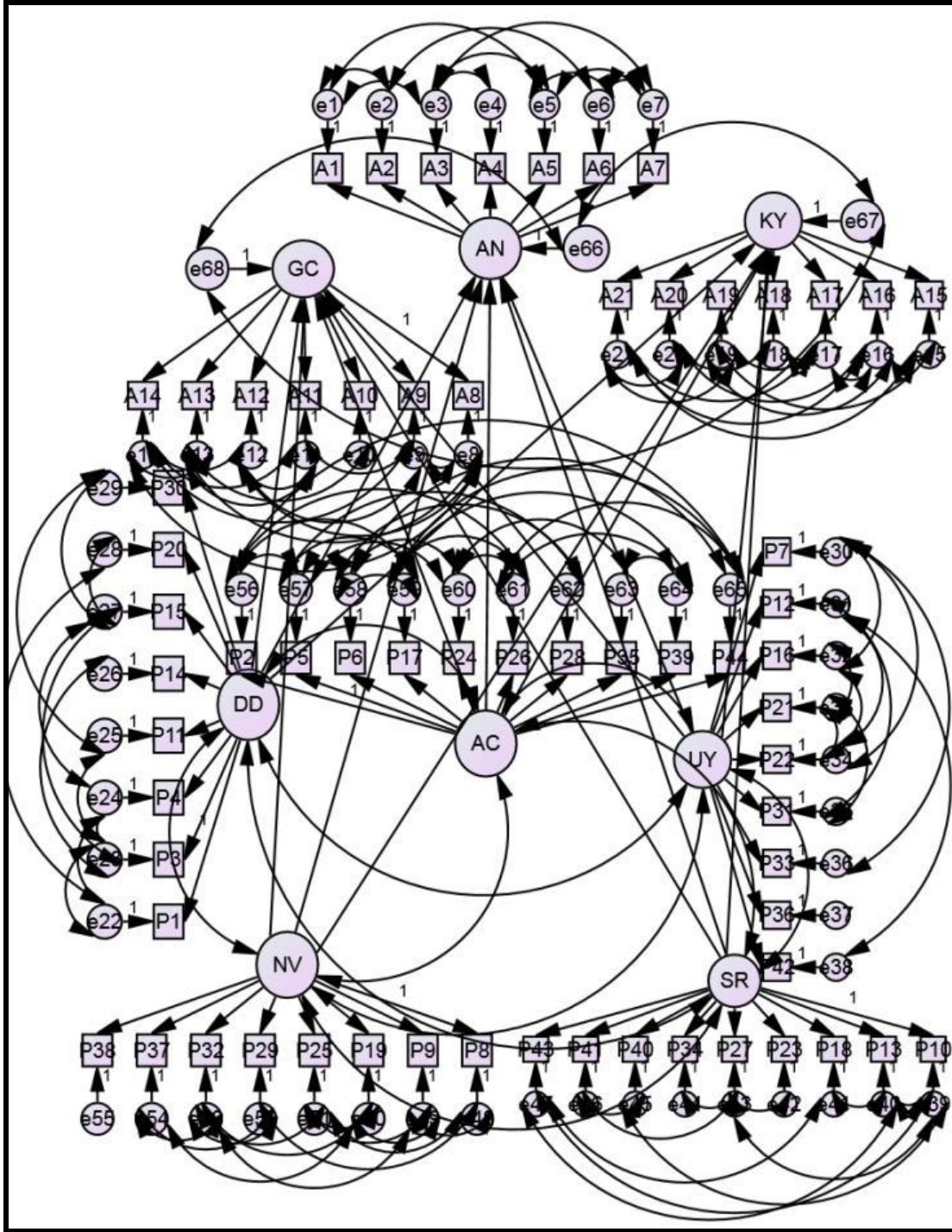
Yapısal modele ilişkin uyum indeksleri Çizelge 11.30’da gösterilmektedir. Uyum indeksleri incelendiğinde değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almadığı görülmektedir. Bu nedenle, uyum değerini sağlayabilmek için iyileştirme yapılmış ve modelde yapılan iyileştirmeler sonucunda elde edilen uyum değerleri çizelgede belirtildiği şekildedir

**Çizelge 11.30:** Kişilik Özellikleri-İşe Yabancılaşma Yapısal Model Analiz Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Yapısal Model	9255,941	4,656	0,780	0,470	0,648	0,088
Modifiye Edilmiş Yapısal Model	7209,037	3,820	0,069	0,612	0,735	0,078

\*  $p<0.05$

Hipotezi test etmek maksadıyla oluşturulan modifiye edilmiş yapısal model Şekil 11.8’de yer almaktadır. Kişilik özelliklerin boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutlarını oluşturan ölçüm maddeleri arasında kurulan ilişkilerle birlikte boyutlar arasındaki ilişkiler de şekilde gösterilmektedir.



Şekil 11.8: Kişilik Özellikleri–İşe Yabancılaşma Boyutları Yapısal Modeli.

Kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal model kullanılarak AMOS paket programı yardımıyla yol analizi yapılmış, sonuçları Çizelge 11.31’de verilmiştir.



**Çizelge 11.31:** Kişilik Özellikleri–İşe Yabancılaşma Yol Analizi Sonuçları

Beş Faktör Kişilik Özellikleri	İşe Yabancılaşma	Regresyon Katsayısı ( $\beta$ )	S.H.	P
Dışa Dönüklük →	AN	-,436	,428	,308
<b>Duygusal Dengesizlik →</b>	<b>AN</b>	<b>,653</b>	<b>,278</b>	<b>,019</b>
Açıklık →	AN	-,346	,769	,653
Sorumluluk →	AN	,709	1,329	,594
Uyumluluk →	AN	-10,918	44,507	,806
Dışa Dönüklük →	GC	-,124	,164	,450
Duygusal Dengesizlik →	GC	,017	,085	,839
Açıklık →	GC	,261	,297	,380
Sorumluluk →	GC	,016	,509	,987
Uyumluluk →	GC	-,349	6,514	,957
Dışa Dönüklük →	KY	,119	,747	,874
Duygusal Dengesizlik →	KY	,217	,390	,578
Açıklık →	KY	1,891	1,421	,183
Sorumluluk→	KY	-1,534	2,419	,526
Uyumluluk →	KY	-18,842	77,120	,807

\*  $p < 0.05$

Hemşirelerin kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H3: Hemşirelerin kişilik özelliklerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” şeklinde üretilen hipotezi test etmek amacıyla

oluşturulan yapısal model ve yapılan yol analizi sonucunda ( $\Delta\chi^2/sd=3,820$ ;  $RMSEA=0,069$   $RMR=0,078$ ;  $CFI=0,612$ ;  $GFI=0,735$ ), kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik/nevrotikliğin anlamsızlaşma üzerinde pozitif yönde, orta seviyede ve anlamlı bir etkisinin ( $\beta=-.653$ ,  $p<.05$ ) olduğu görülmüştür. Hipotezimizin altında incelediğimiz diğer beş faktör kişilik özelliklerinin yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi yoktur.

#### 11.4.4. Hemşirelerin İş Tatminlerinin İşe Yabancılaşma Biçimleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bulgular

Hemşirelerin iş tatminlerinin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H4: Hemşirelerin iş tatminlerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” şeklinde üretilen hipotezi test etmek amacıyla yapısal model oluşturulmuş, regresyon ve yol analizi yapılmıştır.

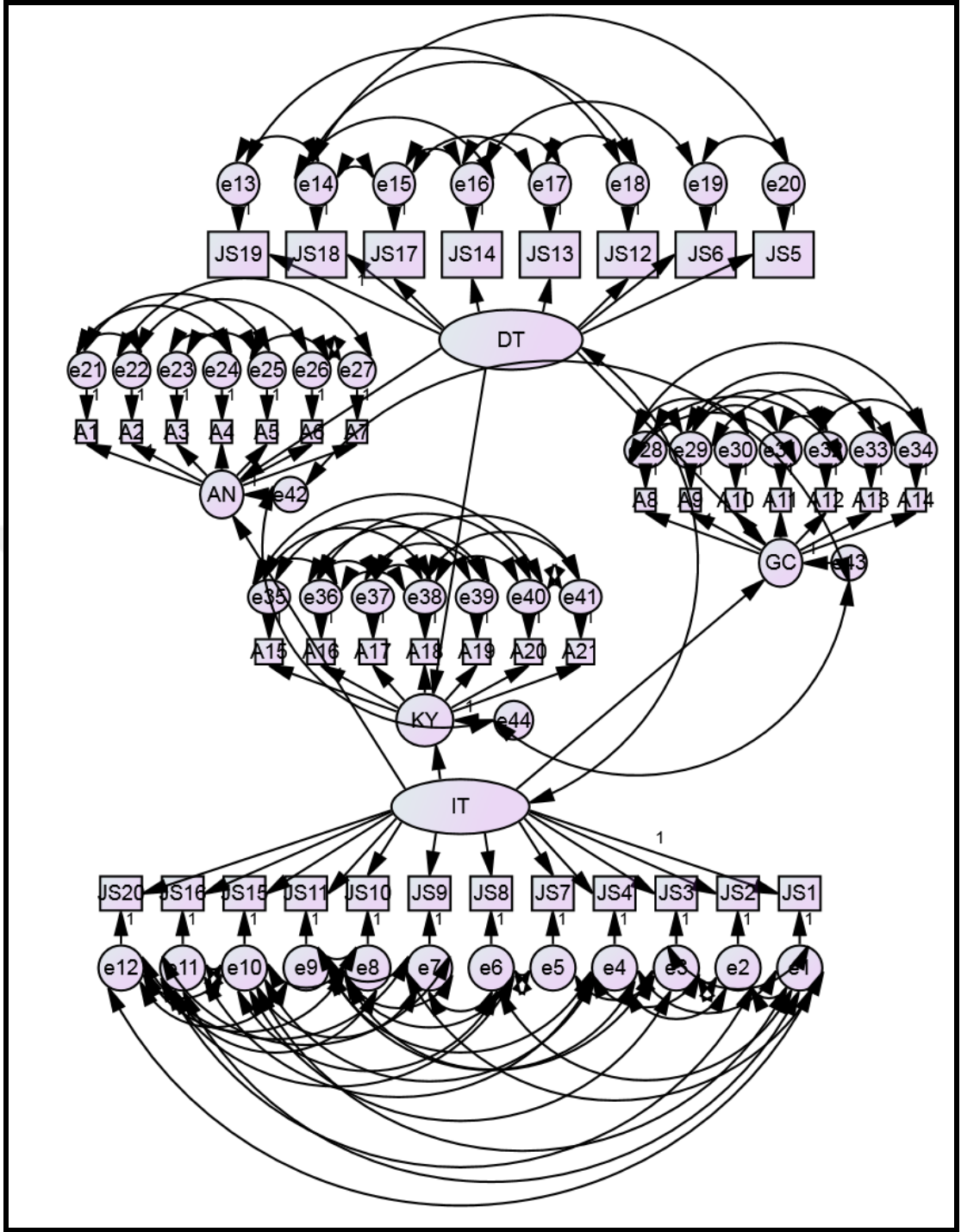
Yapısal modele ilişkin uyum indeksleri Çizelge 11.32’de gösterilmektedir. Uyum indeksleri incelendiğinde değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almadığı görülmektedir. Bu nedenle, uyum değerini sağlayabilmek için araştırılmış ve modelde yapılan iyileştirmeler sonucunda elde edilen uyum değerleri çizelgede belirtildiği şekildedir.

**Çizelge 11.32:** İş Tatmini-İşe Yabancılaşma Yapısal Model Analiz Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Yapısal Model	4823,360	6,272	0,094	0,521	0,689	0,103
Modifiye Edilmiş Yapısal Model	2528,024	3,680	0,067	0,836	0,783	0,083

\*  $p<0.05$

Hipotezi test etmek amacıyla oluşturulan modifiye edilmiş yapısal model Şekil 11.9’da yer almaktadır. İş tatmin boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutlarını oluşturan ölçüm maddeleri arasında kurulan ilişkilerle birlikte boyutlar arasındaki ilişkiler de şekilde gösterilmektedir.



**Şekil 11.9:** İş Tatmini- İşe Yabancılaşma Boyutları Yapısal Modeli.

İş tatmininin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal model kullanılarak AMOS paket programı yardımıyla yol analizi yapılmış, sonuçları Çizelge 11.33’de verilmiştir.

**Çizelge 11.33: İş Tatmini–İşe Yabancılaşma Yol Analizi Sonuçları**

İş Tatmini		İşe Yabancılaşma	Regresyon Katsayısı ( $\beta$ )	S.H.	P
Dışsal Tatmin	→	AN	,096	,157	,539
Dışsal Tatmin	→	<b>KY</b>	<b>-,540</b>	<b>,229</b>	<b>,018</b>
Dışsal Tatmin	→	GC	,126	,144	,382
İçsel Tatmin	→	AN	,164	,336	,624
İçsel Tatmin	→	KY	-,373	,475	,433
İçsel Tatmin	→	GC	-,061	,305	,840

\*  $p < 0.05$

Hemşirelerin iş tatminlerinin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H4: Hemşirelerin iş tatminlerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” şeklinde üretilen hipotezi test etmek amacıyla oluşturulan yapısal model ve yapılan yol analizi sonucunda ( $\Delta\chi^2/sd=3,680$ ; RMSEA=0,067 RMR=0,083; CFI=0,836; GFI=0,783), iş tatmini boyutlarından dışsal tatminin kendine yabancılaşma üzerinde negatif yönde, orta seviyede ve anlamlı bir etkisinin ( $\beta=.540$ ,  $p < .05$ ) olduğu görülmüştür.

#### **11.4.5. Hemşirelerin İşe Yabancılaşma Biçimlerinin Demografik Faktörlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular**

Demografik faktörlere ilişkin betimleyici istatistikler ve işe yabancılaşma biçimlerinin demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için kurulan “H5: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır.” şeklinde üretilen hipotez aşağıdaki yöntemlerle test edilmiştir.

##### **11.4.5.1 Yaş**

Demografik faktörlerden yaşa göre işe yabancılaşma biçimlerinin farklılaşmasının tespit edilebilmesi için tek yönlü ANOVA yapılmış ve sonuçları Çizelge 11.34’dedir.

Öncelikle her bir değişken için ortalamaların varyanslarının eşit olup olmadığı tespit edilmektedir.  $p > .05$  anlamlılık düzeyi için değişkenin Levene test istatistik değeri incelenerek, F test değeri anlamlı ise ( $p > .05$ ) varyansların eşit olduğu, aksi takdirde varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Bu durumda yabancılaşma biçimlerinin üçünün de ortalamaların varyanslarının eşit olduğu varsayımına dayanılarak analize devam edilmiştir. ANOVA sonuçları incelendiğinde; kendine yabancılaşma biçiminin yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ( $F=3.687$ ,  $p < .05$ ). Diğer yabancılaşma biçimleri yaşa göre farklılaşmamaktadır.

**Çizelge 11.34:** Hemşirelerin Yaşa Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Yabancılaşma Biçimleri		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Anlamsızlaşma	Gruplar Arası	,940	3	,313	1,064	,364
	Grupiçi	175,545	596	,295		
	Toplam	176,485	599			
Güçsüzleşme	Gruplar Arası	2,456	3	,819	2,522	,057
	Grupiçi	193,459	596	,325		
	Toplam	210,928	599			
<b>Kendine Yabancılaşma</b>	<b>Gruplar Arası</b>	<b>3,562</b>	<b>3</b>	<b>1,187</b>	<b>3,687</b>	<b>,012</b>
	Grupiçi	191,947	596	,322		
	Toplam	195,509	599			

\* $p < 0,05$

Anlamlı farklılık tespit edilen kendine yabancılaşma biçiminde farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Tukey test sonucu, değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve varyans homojenlik testi sonuçları Çizelge 11.35’de gösterilmiştir.

**Çizelge 11.35:** Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonuçları

Yabancılaşma Biçimi	Yaş Grupları	N	Ort.	Std. Sapma	Levene İstatistik Değeri	p	Farklılıklar
Kendine Yabancılaşma	18-24	234	3,1361	,54911	1,274	,282	25-34
	25-34	215	2,9734	,57114			18-24
	35-44	130	3,0857	,59572			---
	45 yaş ve ↑	21	3,2245	,55249			---
	Toplam	600	3,0700	,57131			

\*  $p > 0.05$

Çizelge 11.35 incelendiğinde, kendine yabancılaşma durumlarının yaş gruplarına göre farklılaştığı, 18-24 yaş grubu hemşirelerin kendine yabancılaşma durumlarının (ort. =3,1361; s.s.=0,549), 25-34 yaş grubu hemşirelerin kendine yabancılaşma durumuna oranla (ort.=2,9734; s.s.=0,571) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 11.4.5.2. Cinsiyet

Cinsiyete göre yabancılaşma biçimlerinde farklılık olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Çizelge 11.36'da gösterilmektedir. Öncelikle her bir değişken için ortalamaların varyanslarının eşit olup olmadığı tespit edilmektedir.  $p>.05$  anlamlılık düzeyi için değişkenin Levene test istatistik değeri incelenerek, F test değeri anlamlı ise ( $p>.05$ ) varyansların eşit olduğu, aksi takdirde varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Bu durumda yabancılaşma biçimlerinin üçünün de ortalamaların varyanslarının eşit olduğu varsayımına dayanılarak analize devam edilmiştir.

**Çizelge 11.36:** Cinsiyete Göre Yabancılaşma Biçimlerinin t-Testi Sonuçları

Yabancılaşma Biçimleri		Levene Test İstatistik Değeri		t-testi Değeri		
		F	p	t	S.D.	p
Anlamsızlaşma	<b>Varyanslar eşit</b>	1,169	<b>,280</b>	<b>2,438</b>	<b>598</b>	<b>,015</b>
	Varyanslar eşit değil			2,586	64,201	,012
Güçsüzleşme	<b>Varyanslar eşit</b>	,475	<b>,491</b>	<b>2,750</b>	<b>598</b>	<b>,006</b>
	Varyanslar eşit değil			2,797	62,968	,007
Kendine Yabancılaşma	<b>Varyanslar eşit</b>	,643	<b>,423</b>	<b>-,037</b>	<b>598</b>	<b>,970</b>
	Varyanslar eşit değil			-,040	64,695	,968

\* $p>.05$  (Levene test), \* $p<.05$  (t-test)

Cinsiyete göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin t-testi istatistikleri incelendiğinde; anlamsızlaşma ve güçsüzleşme biçimlerinin cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir ( $t=2.438$ ,  $p<.05$ ,  $t=2,750$ ,  $p<.05$ ).

Değişkenlerin cinsiyete göre ortalamaları standart sapmaları ile birlikte Çizelge 11.37'de yer almaktadır.

**Çizelge 11.37:** Cinsiyete Göre Yabancılaşma Biçimlerinin Betimleyici İstatistikleri

Yabancılaşma Biçimleri	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Std. HataOrt.
Anlamsızlaşma	Kadın	547	<b>2,7017</b>	<b>,54374</b>	<b>,02325</b>
	Erkek	53	2,5121	,50619	,06953
Güçsüzleşme	Kadın	547	<b>3,5054</b>	<b>,56979</b>	<b>,02436</b>
	Erkek	53	3,2803	,55820	,07667
Kendine Yabancılaşma	Kadın	547	3,0697	,57595	,02463
	Erkek	53	3,0728	,52610	,07227

Hemşirelerin yabancılaşma biçimlerinde cinsiyete göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin t-testi istatistikleri incelendiğinde; güçsüzleşmede ve anlamsızlaşmada kadınların (ort=3,5054, s.s.=,569, ort=2,7017, s.s.=,543) erkeklere (ort=3,2803, s.s.=,558, ort=2,5121, s.s.=,506) oranla daha fazla ortalama puana sahip olduğu görülmektedir.

#### 11.4.5.3. Eğitim Seviyesi

Demografik faktörlerden eğitim seviyesine göre işe yabancılaşma biçimlerinin farklılaşmasının tespit edilebilmesi için tek yönlü ANOVA yapılmış ve sonuçları Çizelge 11.38 de yer almaktadır.

Öncelikle her bir değişken için ortalamaların varyanslarının eşit olup olmadığı tespit edilmektedir.  $p > .05$  anlamlılık düzeyi için değişkenin Levene test istatistik değeri incelenerek, F test değeri anlamlı ise ( $p > .05$ ) varyansların eşit olduğu, aksi takdirde varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Bu durumda yabancılaşma biçimlerinin üçünün de ortalamaların varyanslarının eşit olduğu varsayımına dayanılarak analize devam edilmiştir. ANOVA sonuçları incelendiğinde; anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma biçiminin eğitim seviyesine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ( $F=3.099$ ,  $F=3.480$ ,  $p < .05$ ). Güçsüzleşme ise eğitim seviyesine göre farklılaşmamaktadır.

**Çizelge 11.38:** Hemşirelerin Eğitim Seviyesine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Yabancılaşma Biçimleri		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
<b>Anlamsızlaşma</b>	<b>Gruplar Arası</b>	<b>2,711</b>	<b>3</b>	<b>,904</b>	<b>3,099</b>	<b>,026</b>
	Grupiçi	173,775	596	,292		
	Toplam	176,485	599			
Güçsüzleşme	Gruplar Arası	2,265	3	,755	2,324	,074
	Grupiçi	193,649	596	,325		
	Toplam	195,914	599			
<b>Kendine Yabancılaşma</b>	<b>Gruplar Arası</b>	<b>3,366</b>	<b>3</b>	<b>1,122</b>	<b>3,480</b>	<b>,016</b>
	Grupiçi	192,143	596	,322		
	Toplam	195,509	599			

\*p<0,05

Anlamli farklılık tespit edilen anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma biçiminde farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Tukey test sonucu, değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve varyans homojenlik testi sonuçları Çizelge 11.39’de gösterilmiştir.

**Çizelge 11.39:** Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonuçları

Yabancılaşma Biçimi	Eğitim Seviyeleri	N	Ort.	Std. Sapma	Levene İstatistik Değeri	p	Farklılıklar
Anlamsızlaşma	Meslek Lisesi	130	2,6330	,50026	2,575	,053	---
	Önlisans	101	2,7836	,54121			---
	Lisans	272	2,6402	,57287			---
	Yüksek lisans	97	2,7776	,49227			---
	Toplam	600	2,6850	,54280			
<b>Kendine Yabancılaşma</b>	Meslek Lisesi	130	3,2000	,55702	,148	,931	<b>Önlisans</b>
	Önlisans	101	2,9689	,58505			<b>Meslek Lisesi</b>
	Lisans	272	3,0557	,56910			---
	Yüksek lisans	97	3,0412	,56014			---
	Toplam	600	3,0700	,57131			

Çizelge 11.39 incelendiğinde, kendine yabancılaşma biçiminin eğitim seviyelerine göre farklılaştığı, Meslek lisesi mezunu hemşirelerin kendine yabancılaşma durumlarının (ort. =3,2000; s.s.=0,557), Önlisans mezunu hemşirelerin kendine yabancılaşma durumuna oranla (ort.=2,96689; s.s.=0,585) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yine çizelge incelendiğinde, anlamsızlaşma biçiminde



Önlisans mezunu hemşirelerin ortalamalarının, Meslek Lisesi mezunu hemşirelerden yüksek olmasına rağmen arada anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.

#### 11.4.5.4. Medeni Hal

Demografik faktörlerden medeni hale göre farklılaşmanın tespit edilebilmesi için tek yönlü ANOVA yapılmış ve sonuçları Çizelge 11.40'da yer almaktadır. ANOVA sonuçları incelendiğinde; yabancılaşma biçimlerinin üçüyle de hemşirelerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlemlenmiştir (F=,154, F=1.658, F=,255 , p>.05).

**Çizelge 11.40:** Hemşirelerin Medeni Hallerine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Yabancılaşma Biçimleri		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Anlamsızlaşma	Gruplar Arası	,091	2	,045	,154	,858
	Grupiçi	176,395	597	,295		
	Toplam	176,485	599			
Güçsüzleşme	Gruplar Arası	1,082	2	,541	1,658	,191
	Grupiçi	194,832	597	,326		
	Toplam	195,914	599			
Kendine Yabancılaşma	Gruplar Arası	,167	2	,083	,255	,775
	Grupiçi	195,342	597	,327		
	Toplam	195,509	599			

\*p<0,05

#### 11.4.5.5. Mesleki Ünvan (Bulunulan konum)

Demografik faktörlerden bulunduğu konuma göre hemşirelerde farklılaşmanın tespit edilebilmesi için tek yönlü ANOVA yapılmış ve sonuçlarına Çizelge 11.41'de yer verilmiştir. Öncelikle her bir değişken için ortalamaların varyanslarının eşit olup olmadığı tespit edilmektedir. p>.05 anlamlılık düzeyi için Levene test istatistik değeri incelenerek, F test değeri anlamlı ise (p>.05) varyansların eşit olduğu, aksi takdirde varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Bu durumda yabancılaşma biçimlerinin üçünün de ortalamaların varyanslarının eşit olduğu varsayımına dayanılarak analize devam edilmiştir.

**Çizelge 11.41:** Hemşirelerin Bulunduğu Konuma Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Yabancılaşma Biçimleri		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
<b>Anlamsızlaşma</b>	<b>Gruplar Arası</b>	<b>2,132</b>	<b>2</b>	<b>1,066</b>	<b>3,650</b>	<b>,027</b>
	Grupiçi	174,353	597	,292		
	Toplam	176,485	599			
Güçsüzleşme	Gruplar Arası	,224	2	,112	,342	,710
	Grupiçi	195,690	597	,328		
	Toplam	195,914	599			
Kendine Yabancılaşma	Gruplar Arası	,715	2	,358	1,096	,335
	Grupiçi	194,794	597	,326		
	Toplam	195,509	599			

\* p<0.05

ANOVA sonuçları incelendiğinde; yabancılaşmanın anlamsızlaşma biçiminin hemşirelerin bulunduğu konuma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir (F=3.650, p<.05).

Anlamlı farklılık tespit edilen anlamsızlaşma biçiminde farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Tukey test sonucu, değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve varyans homojenlik testi sonuçları Çizelge 11.42’de gösterilmiştir.

**Çizelge 11.42:** Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonuçları

Yabancılaşma Biçimi	Mesleki ünvan	N	Ort.	Std. Sapma	Levene İstatistik Değeri	p	Farklılıklar
<b>Anlamsızlaşma</b>	Yönetici hemşire	82	<b>2,8153</b>	,51556	,311	,733	<b>Diğer hemşireler</b>
	Klinik hemşiresi	476	2,6738	,53871			---
	Diğer (İdari,enf. kont.vb.)	42	<b>2,5578</b>	,60429			<b>Yönetici hemşire</b>
	Toplam	600	2,6850	,54280			

\* p>0.05

Çizelge 11.42 incelendiğinde, hemşirelerin anlamsızlaşma biçiminin mesleki ünvana göre farklılaştığı, yönetici hemşirelerin işlerinde anlamsızlaşma durumunun (ort.=2,8153; s.s.=0,515), enfeksiyon kontrol komitesi, idari bölüm vb. yerlerde çalışan hemşirelerin mesleklerin de anlamsızlaşma durumlarına oranla (ort.=2,5578; s.s.=0,542) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 11.4.5.6. Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi

Demografik faktörlerden bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılaşmanın tespit edilebilmesi için tek yönlü ANOVA yapılmış ve sonuçlarına Çizelge 11.43’de yer verilmiştir. Öncelikle her bir değişken için ortalamaların varyanslarının eşit olup olmadığı tespit edilmektedir.  $p>.05$  anlamlılık düzeyi için Levene test istatistik değeri incelenerek, F test değeri anlamlı ise ( $p>.05$ ) varyansların eşit olduğu, aksi takdirde varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Bu durumda yabancılaşma biçimlerinin üçünün de ortalamaların varyanslarının eşit olduğu varsayımına dayanılarak analize devam edilmiştir.

ANOVA sonuçları incelendiğinde; hemşirelerin güçsüzleşme durumunun bulunduğu kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ( $F=4,865$ ,  $p<.05$ ). Diğer taraftan diğer yabancılaşma biçimleri ile bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır.

**Çizelge 11.43:** Hemşirelerin Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Yabancılaşma		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Anlamsızlaşma	Gruplar Arası	1,196	4	,299	1,015	,399
	Grupiçi	175,290	595	,295		
	Toplam	176,485	599			
<b>Güçsüzleşme</b>	<b>Gruplar Arası</b>	<b>6,205</b>	<b>4</b>	<b>1,551</b>	<b>4,865</b>	<b>,001</b>
	Grupiçi	189,710	595	,319		
	Toplam	195,914	599			
Kendine Yabancılaşma	Gruplar Arası	2,973	4	,743	2,297	,058
	Grupiçi	192,536	595	,324		
	Toplam	195,509	599			

\*  $p<0.05$

Anlamlı farklılık tespit edilen güçsüzleşme biçiminde farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Tukey test sonucu, değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve varyans homojenlik testi sonuçları Çizelge 11.44’de gösterilmiştir.

**Çizelge 11.44:** Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonuçları

Yabancılaşma Biçimi	Kurumda Çalışma Süreleri	N	Ort.	Std. Sapma	Levene İstatistik Değeri	p	Farklılıklar
Güçsüzleşme	1-5 yıl	394	3,4435	,58025	2,081	,082	6-10 yıl
	6-10 yıl	100	3,6625	,56352			11-15 yıl
	11-15 yıl	47	3,3222	,44827			6-10 yıl
	16-20 yıl	24	3,5179	,69835			---
	21 yıl ve üzeri	35	3,6367	,41192			---
	Toplam	600	3,4855	,57190			---

Çizelge 11.44 incelendiğinde, yabancılaşmanın güçsüzleşme biçimi açısından 1-5 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşireler ile 6-10 yıl arası bulunduğu kurumda çalışanlar arasında ve 6-10 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşireler ile 11-15 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşireler arasında farklılık olduğu, 6-10 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşirelerin güçsüzleşmelerinin (ort.=3,6625; s.s.=0,56352) 1-5 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşirelerin güçsüzleşmelerine (ort.=3,4435; s.s.=0,58025) oranla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, 6-10 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşirelerin güçsüzleşmelerinin (ort.=3,6625; s.s.=0,56352) 11-15 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşirelerin güçsüzleşmelerine (ort.=3,3222; s.s.=0,44827) oranla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

#### 11.4.5.7. Toplam Çalışma Süresi

Demografik faktörlerden toplam çalışma süresine göre farklılaşmanın tespit edilebilmesi için tek yönlü ANOVA yapılmış ve sonuçlarına Çizelge 11.45’de yer verilmiştir. Öncelikle her bir değişken için ortalamaların varyanslarının eşit olup olmadığı tespit edilmektedir.  $p > .05$  anlamlılık düzeyi için değişkenin Levene test istatistik değeri incelenerek, F test değeri anlamlı ise ( $p > .05$ ) varyansların eşit olduğu, aksi takdirde varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Bu durumda

anlamsızlaşma ve güçsüzleşme ortalamalarının varyanslarının eşit olduğu, kendine yabancılaşmanın ortalamasına göre ise varyansların eşit olmadığı varsayımına dayanılarak analize devam edilmiştir. ANOVA sonuçları incelendiğinde; güçsüzleşme ve kendine yabancılaşmanın toplam çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ( $p<.05$ ). Diğer taraftan anlamsızlaşma toplam çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır.

**Çizelge 11.45:** Hemşirelerin Toplam Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Yabancılaşma Biçimleri		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Anlamsızlaşma	Gruplar Arası	1,060	4	,265	,899	,464
	Grupiçi	175,425	595	,295		
	Toplam	176,485	599			
<b>Güçsüzleşme</b>	<b>Gruplar Arası</b>	<b>5,066</b>	<b>4</b>	<b>1,267</b>	<b>3,949</b>	<b>,004</b>
	Grupiçi	190,848	595	,321		
	Toplam	195,914	599			
<b>Kendine Yabancılaşma</b>	<b>Gruplar Arası</b>	<b>6,612</b>	<b>4</b>	<b>1,653</b>	<b>5,207</b>	<b>,000</b>
	Grupiçi	188,897	595	,317		
	Toplam	195,509	599			

\*  $p<.05$

Anlamlı farklılık tespit edilen güçsüzleşme biçiminde farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi ve kendine yabancılaşma biçiminde farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Games Howell testi yapılmıştır. Tukey testi ve Games Howell test sonuçları, değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve varyans homojenlik testi sonuçları Çizelge 11.46'de gösterilmiştir.

**Çizelge 11.46:** Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Varyans Homojenlik Testi Sonucu

Yabancılaşma Biçimi	Mesleki Deneyim Süresi	N	Ort.	Std. Sapma	Levene İstatistik Değeri	p	Farklılıklar
Güçsüzleşme	1-5 yıl	319	3,4339	,58681	1,050	,380	<b>16-20 yıl</b>
	6-10 yıl	103	3,5589	,55693			---
	11-15 yıl	56	3,3393	,45873			<b>16-20 yıl</b>
	16-20 yıl	78	3,6447	,60773			---
	21 yıl ve üzeri	44	3,5909	,47490			---
	Toplam	600	3,4855	,57190			---
Kendine Yabancılaşma	1-5 yıl	319	3,1102	,53298	2,695	,030	<b>6-10 yıl</b>
	6-10 yıl	103	2,8752	,59734			<b>16-20 yıl</b>
	11-15 yıl	56	2,9694	,58599			---
	16-20 yıl	78	3,1410	,64280			<b>6-10 yıl</b>
	21 yıl ve üzeri	44	3,2370	,51641			<b>6-10 yıl</b>
	Toplam	600	3,0700	,57131			---

\*  $p > .05$

Çizelge 11.46 incelendiğinde, güçsüzleşme açısından mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan hemşireler ile mesleki deneyim süresi 16-20 yıl arası olan hemşireler arasında ve mesleki deneyim süresi 11-15 yıl arası olan hemşireler ile mesleki deneyim süresi 16-20 yıl arası olan hemşireler arasında bir farklılık olduğu, mesleki deneyim süresi 16-20 yıl arası olan hemşirelerin güçsüzleşme biçimlerinin (ort.=3,644; s.s.=0,607) mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan hemşirelerin güçsüzleşme biçimlerine (ort.=3,433; s.s.=0,586) oranla daha yüksek olduğu, mesleki deneyimsüresi 16-20 yıl arası olan hemşirelerin güçsüzleşme biçimlerinin (ort.=3,644; s.s.=0,607) mesleki deneyim süresi 11-15 yıl arası olan hemşirelerin güçsüzleşme biçimlerine (ort.=3,339; s.s.=0,458) oranla daha yüksek olduğu, belirlenmiştir. Kendine yabancılaşma biçimi açısından mesleki deneyim süresi 6-10 yıl olan hemşireleri ile mesleki deneyim süresi 1-5 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan hemşireler arasında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin kendine yabancılaşma biçimlerinin (ort.=2,875; s.s.=0,597) mesleki deneyim süresi 1-5 yıl olan hemşirelerin kendine yabancılaşma

biçimlerine (ort.=3,110; s.s.=0,532) oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin kendine yabancılaşma biçimlerinin (ort.=2,875; s.s.=0,597) mesleki deneyim süresi 16-20 yıl arası olan hemşirelerin kendine yabancılaşma biçimlerine (ort.=3,141; s.s.=0,516) oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin kendine yabancılaşma biçimlerinin (ort.=2,875; s.s.=0,597) mesleki deneyim süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin kendine yabancılaşma biçimlerine (ort.=3,237; s.s.=0,516) oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir.

#### 11.4.5.8. Çalışılan Kurum

Çalışılan kuruma göre yabancılaşma biçimlerinde farklılık olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Çizelge 11.47’de gösterilmektedir. Öncelikle her bir değişken için ortalamaların varyanslarının eşit olup olmadığı tespit edilmektedir.  $p>.05$  anlamlılık düzeyi için değişkenin Levene test istatistik değeri incelenerek, F test değeri anlamlı ise ( $p>.05$ ) varyansların eşit olduğu, aksi takdirde varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Bu durumda anlamsızlaşma ve güçsüzleşme biçimlerinde ortalamaların varyanslarının eşit olduğu, fakat kendine yabancılaşma biçiminde ortalamaların varyanslarının eşit olmadığı varsayımına dayanılarak analize devam edilmiştir.

**Çizelge 11.47: Çalışılan Kuruma Göre Yabancılaşma Biçimlerinin t-Testi Sonuçları**

Yabancılaşma Biçimleri		Levene Test İstatistik Değeri		t-testi Değeri		
		F	p	t	S.D.	p
Anlamsızlaşma	<b>Varyanslar eşit</b>	<b>1,588</b>	<b>,208</b>	2,449	598	<b>,015</b>
	Varyanslar eşit değil			2,449	597,875	,015
Güçsüzleşme	<b>Varyanslar eşit</b>	<b>1,365</b>	<b>,243</b>	-,601	598	,548
	Varyanslar eşit değil			-,601	596,027	,548
Kendine Yabancılaşma	Varyanslar eşit	28,261	,000	5,852	598	,000
	<b>Varyanslar eşit değil</b>			5,852	558,954	<b>,000</b>

\* $p>.05$  (Levene test), \* $p<.05$  (t-test)

Çalışılan kuruma göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin t-testi istatistikleri incelendiğinde; güçsüzleşme biçiminde çalışılan kuruma göre farklılaşma olmadığı, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma biçimlerinin ise çalışılan kuruma göre farklılaştığı görülmektedir ( $t=2.449$ ,  $p<.05$ ,  $t=5,852$ ,  $p<.05$ ).

Değişkenlerin çalışılan kuruma göre standart sapmaları, ortalamaları ile birlikte Çizelge 11.48’de yer almaktadır.

**Çizelge 11.48:** Çalışılan Kuruma Göre Yabancılaşma Biçimlerinin Betimleyici İstatistikleri

Yabancılaşma Biçimleri	Kurum	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Anlamsızlaşma	Özel	300	<b>2,7390</b>	,53662	,03098
	Devlet	300	2,6310	,54445	,03143
Güçsüzleşme	Özel	300	3,4714	,58844	,03397
	Devlet	300	3,4995	,55550	,03207
Kendine Yabancılaşma	Özel	300	<b>3,2029</b>	,47697	,02754
	Devlet	300	2,9371	,62527	,03610

\*  $p < 0.05$

Hemşirelerin yabancılaşma biçimlerinde çalışılan kuruma göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin t-testi istatistikleri incelendiğinde; anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma biçimlerinde özel hastanede çalışan hemşirelerin, devlet hastanelerinde çalışan hemşirelere oranla daha fazla ortalama puana sahip olduğu görülmektedir.



## 12. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde hastanelerde çalışmakta olan hemşirelerin iş-aile rol çatışması, iş tasarımı, iş tatmini ve kişilik özelliklerine göre işe yabancılaşma durumlarını belirlemek amacıyla elde edilen veriler literatür bilgilerinin ışığı altında tartışılarak ulaşılan sonuçlar ve bazı öneriler yer almaktadır.

### 12.1. Tartışma

#### 12.1.1. Betimleyici İstatistiklere Yönelik Tartışma

Hastanelerde farklı statülerde çalışmakta olan hemşirelere uygulanan anketteki sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde;

- Hemşirelerin cinsiyetlerine bakıldığında özel hastanede çalışan hemşirelerin 275 (% 91,7)'i kadın ve 25 (%8,3)'i erkek, devlet hastanesinde çalışanların ise 272 (%90,7)'si kadın ve 28 (%9,3)'i erkek, toplamda ise 547 (%91,2)'si kadın ve 53 (%8,8)'ünün erkek olduğu görülmektedir.
- Hemşirelerin medeni durumlarına bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 56 (%18,7)'sı evli, 236(%78,7)'sı bekar ve 8 (%2,6)'i boşanmış, devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin ise 169 (%56,3)'u evli, 120 (%40,0)'si bekar ve 11 (%3,7)'i boşanmış, toplamda ise 225 (%37,5)'i evli, 356 (%59,3)'ü bekar ve 19 (%3,2)'unun boşanmış olduğu görülmektedir.
- Hemşirelerin eğitim durumlarına bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 104 (%34,7)'ü meslek lisesi, 58 (%19,3)'i ön lisans, 116 (%38,7)'sı lisans, 22 (%7,3)'si yüksek lisans, devlet hastanesinde çalışanların ise 26 (% 8,7)'sı meslek lisesi, 43(%14,3)'ü ön lisans, 156 (%52,0)'sı lisans, 75 (%25,0)'i yüksek lisans mezunu olduğu, toplamda ise 130 (% 21,7)'si meslek lisesi, 101 (%16,8)'i ön lisans, 272 (%45,3)'si lisans, 97 (%16,2)'si yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.
- Hemşirelerin yaş gruplarına bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 190 (% 63,3)'i 18-24 yaş, 80 (%26,7)'i 25-34 yaş, 28 (%9,3)'i 35-44 yaş ve 2

(%0,7)'si 45 yaş ve üzeri, devlet hastanesinde çalışanların ise 44 (% 14,7)'ü 18-24 yaş, 135 (%45,0)'i 25-34 yaş, 102 (%34,0)'si 35-44 yaş ve 19 (%6,3)'ü 45 yaş ve üzeri grupta oldukları görülmektedir.

- Katılımcıların mesleki ünvanlarına bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 30 (% 10,0)'u Yönetici Hemşire, 250 (%83,3)'si Servis Hemşiresi ve 20 (%6,7)'si idari kadro, eğitim birimi gibi yerlerde görevlendirilmiş hemşireler, devlet hastanesinde çalışanların ise 52 (% 17,4)'si Yönetici Hemşire, 226 (%75,3)'sı Servis Hemşiresi ve 22 (%7,3)'si idari kadro, eğitim birimi gibi yerlerde görevlendirilmiş hemşireler oldukları görülmektedir.
- Hemşirelerin çalıştığı birimlere bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 121 (% 40,3)'i Dahili Birimlerde, 159 (%53,0)'u Cerrahi Birimlerde ve 20 (%6,7)'si idari kadro, eğitim birimi gibi yerlerde görevlendirilmiş hemşireler, devlet hastanesinde çalışanların ise özel hastane ile benzer şekilde 121 (% 40,3)'i Dahili Birimlerde, 157 (%52,3'si Cerrahi Birimlerde ve 22 (%7,4)'si idari kadro, eğitim birimi gibi yerlerde görevlendirilmiş hemşireler oldukları görülmektedir.
- Katılımcıların mesleki deneyim sürelerine bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 228 (% 76,0)'i 1-5 yıl, 38 (%12,7)'i 6-10 yıl, 15 (%5,0)'i 11-15 yıl, 14 (%4,6)'ü 16-20 yıl ve 5 (%1,7)'i 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları, devlet hastanesinde çalışanların ise 91 (%30,3)'i 1-5 yıl, 65 (%21,7)'i 6-10 yıl, 41 (%13,6)'i 11-15 yıl, 64 (%21,4)'ü 16-20 yıl ve 39 (%13,0)'u 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir.
- Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine bakıldığında; özel hastanede çalışan hemşirelerin 242 (% 80,7)'si 1-5 yıl, 34 (%11,3)'ü 6-10 yıl, 11 (%3,7)'i 11-15 yıl, 9 (%3,0)'u 16-20 yıl ve 4 (%1,3)'ü 21 yıl ve üzeri, devlet hastanesinde çalışanların ise 152 (%50,7)'si 1-5 yıl, 66 (%22,0)'sı 6-10 yıl, 36 (%12,0)'sı 11-15 yıl, 15 (%5,0)'i 16-20 yıl ve 31 (%10,3)'i 21 yıl ve üzeri zamandır kurumda çalışmakta oldukları görülmektedir.
- Hemşirelerin yaşları, mesleki deneyimleri ve kurumda çalışma süreleri incelendiğinde; yaşlarının 18 ile 56 arasında değiştiği, ortalama yaşın 28,7 olduğu ve standart sapmasının 7,76 olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri incelendiğinde; 1 ile 35 yıl arasında değişiklik

gösterdiği, ortalama çalışma süresinin 8,18 yıl ve standart sapmasının 7,56 olduğu görülmektedir. Benzer şekilde mesleki deneyimleri incelendiğinde; 1 ile 35 yıl arasında değiştiği, ortalama mesleki deneyim süresinin 6,02 yıl ve standart sapmasının 6,43 olduğu görülmektedir.

### **12.1.2. Ölçeklere Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma**

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçekler vasıtası ile elde edilen veriler değerlendirilmiştir ve bu değerlendirmeler sonucunda ulaşılan bulgular tartışılmıştır.

#### **12.1.2.1.Yabancılaşma Ölçeğine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma**

Yabancılaşma pek çok meslek grubunda olduğu gibi hemşirelikte de önemli bir sorun haline gelmiştir. Bireylerin iş yaşamları ve iş ortamları onların hayatlarında önemli etkiler yaratmaktadır (Çetin, 2008:35).

Hemşirelik mesleği, yoğun iş temposu gerektirmesi ve iş yaşamının olumsuz faktörlerinin aşırı olması gibi nedenlerden dolayı aşırı stres yükü olan bir meslektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan çalışmalar sonucunda hemşirelik mesleğine ait başlıca stres yaratan faktörler ortaya konmuştur. Bunları kısaca özetlemek gerekirse; yoğun iş yükü, iş ortamında yaşanan çatışmalar, rol belirsizlikleri, sağlıklı olmayan hatta bazen ölmeye yakın olan hastaların bakımının üstlenilmesine bağlı gelişen stres, çalışma koşullarının ağır olması, düzensiz çalışma saatleri gibi başlıca etkenler olarak tanımlanmıştır. Bu faktörler hemşirelerin stres düzeylerini yükseltici etkiye sahiptirler. Bu nedenle stresör olarak da isimlendirilebilmektedirler. Bireyin çalışma ortamından kaynaklanan stres durumu gözardı edilebilecek bir konu değildir. Aksine yöneticiler tarafından mutlaka dikkat edilmelidir. Çünkü bu durum bireyin performansını, verimliliğini, örgüte olan bağlılığını direkt olarak etkiler (Gül, Oktay, Gökçe, 2008:15). Aynı zamanda çok önemli olarak belirtilen bu durum engellenmediği takdirde çalışanın işe yabancılaşmasına sebep olmaktadır.

Günümüzde hemşirelik mesleği açısından iş gücünde bir yetersizlik yaşanmakta ve bu yetersizlik kriz boyutuna gelme aşamasındadır. Bu yetersizlik özellikle hemşire sayısındaki düşüş ile varlığını göstermektedir. Hemşire sayısındaki azalmanın başlıca nedenleri; olumsuz çalışma ortamı ve buna bağlı gelişen iş tatminindeki azalma ve işe yabancılaşma durumlarıdır (Gök, 2008:14-15). Sağlıklı olarak tabir edilen olumlu iş ortamları, hemşirelerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarının iyi olmasını, kaliteli

hasta bakımı verilmesini ve örgütün performansını yükselten ortamdır (Çetin, 2008:17). Olumlu iş ortamı sağlanan hemşireler daha yüksek performans göstermekte ve daha kaliteli hasta bakımı verebilmektedirler. Bunlara ek olarak, istenmeyen bir durum olan işe yabancılaşma durumunun gelişmeside engellenmiş olmaktadır.

Araştırma kapsamında uygulanan Yabancılaşma Ölçeğine verilen cevaplar değerlendirildiğinde;

- Ölçeğin boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde, güçsüzleşmenin genel ortalama puanı 2,6 (s.s.=1,04), anlamsızlaşmanın genel ortalama puanı 3,4 (s.s.=1,10), kendine yabancılaşmanın genel ortalama puanı 3,0 (s.s.=1,11) ve yabancılaşma ölçeğinin genel ortalama puanı 3,0 (s.s.=1,08) olarak hesaplanmıştır.
- Ölçekte ortalaması en yüksek olan ilk üç madde “Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli.” (ort.= 4,0; s.s.=1,09), “İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum.” (ort.= 3,8; s.s.=0,93) ve “Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum.” (ort.=3,6; s.s.=1,05) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin % 41,0’i ilk ifadeye, % 56,5’i ikinci ifadeye ve % 45,7’si üçüncü ifadeye “katıyorum” veya “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Diğer yandan ortalaması en düşük ölçek maddesi “İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.” (ort.=2,01, s.s.=1,23), ifadesi olmuştur. Hemşirelerin % 39,5’u bu ifadeyi “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevaplandırmıştır.

#### **12.1.2.2. İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma**

Hemşirelik mesleği bizim ülkemizde de, tüm dünyada olduğu gibi genel olarak kadın mesleği olarak görülmektedir. Günümüzde çalışan kadınların sayısının artması ve cinsiyet rolleri konusundaki tutumların değişiyor olmasına rağmen; toplum hala çocuk bakımı, ev işleri gibi konularda sorumluluğu kadına vermektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki aile yaşantısında kadınlara, erkeklere oranla daha fazla sorumluluklar verilmektedir. Kadınların çalışması aile görevlerinin önüne geçer ve aile görevlerini ertelemesine neden olur. Ayrıca yapılan araştırmalara göre, stres hormonları özellikle çocuklu olan kadınlarda işten sonrada yüksek kalmaktadır. Ayrıca vardiyalı çalışma gibi bazı çalışma programları fiziksel sağlık, uyku kalitesi

ve mental sağlık üzerinde negatif etkiye sahiptir (Simunic ve Gregov, 2012:189). Günümüzde, iş ve aile rolleri arasındaki çatışmanın neredeyse evrensel olarak kabul edilen bütünleştirici modeli, iş ve ailenin yapısal, sosyal ve psikolojik taleplerinin, iş-aile rol çatışmasına neden olduğunu kabul etmektedir. Kısacası işyerinde artan talepler iş-aile rol çatışmasına, aile içerisinde artan talepler aile-iş rol çatışmasına neden olmaktadır (Frone et al., 1992:65-75). Hemşireler zerine yapılan araştırmalar benzer sonuçlar vermiştir. Özellikle yoğun yaşanan iş yükü ve düzensiz çalışma saatleri iş –aile rol çatışmasının belirgin yordayıcıları olarak bulunmuştur. Ayrıca yaşanan iş–aile rol çatışması hemşirelerin iş ve yaşam memnuniyetlerini düşürmektedir (Yıldırım, Aycan, 2008:1366-1378). İş ve yaşam tatminleri düşen bireylerin işe yabancılaşma yaşadıkları gözlenmektedir.

- Ölçeğin boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde, zaman temelli iş-aile rol çatışması genel ortalama puanı 3,7 (s.s.=1,10), zaman temelli aile-iş rol çatışması genel ortalama puanı 2,6 (s.s.=1,10), gerilim temelli iş-aile rol çatışmasının genel ortalama puanı 3,8 (s.s.=1,06), gerilim temelli aile-iş rol çatışması genel ortalama puanı 2,3 (s.s.=1,05), davranış temelli iş-aile rol çatışması genel ortalama puanı 2,8 (s.s.=1,08), davranış temelli aile-iş rol çatışması genel ortalama puanı 2,8 (s.s.=1,03) ve iş-aile rol çatışması leğinin genel ortalama puanı 3,0 (s.s. =1,07) olarak hesaplanmıştır.
- Analize lek maddeleri bazında devam edildiğinde, ortalaması en yüksek olan ilk üç maddesi “İşim ailemle geçirdiğim zamandan daha fazla zamanımı alır.” (ort.= 4,11; s.s.=1,11), “İşten eve geldiğimde genellikle aile sorumluluklarımı yerine getirmek için çok yorgun hissederim.”(ort.=3,96; s.s.=1,03) ve “İşten eve geldiğimde genellikle aileme katkıda bulunamayacak kadar duygusal yönden kendimi bitkin hissederim.” (ort. = 3,74; s.s.=1,07) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin %46,2’si birinci ifadeye, %39,8’i ikinci ifadeye ve %35,7’si üçüncü ifadeye “katılıyorum” veya “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Diğer yandan ortalaması en düşük  ölçek maddesi “Aile hayatımdaki kaygı ve gerilim işlerimi yapmamda beni olumsuz etkiler.” (ort.=2,24, s.s.=1,05), “Aile sorumluluklarım nedeniyle yaşadığım stres işe konsantrasyonumu zorlaştırır.” (ort.=2,26, s.s.=1,04) ve “Evde yaşadığım stresten dolayı iş yerinde kafam genellikle aile meseleleri

ile meşgul oluyor.” (ort.=2,29, s.s.=1,06) ifadeleri olmuştur. Hemşirelerin %47,3’ü birinci ifadeye, %47,7’si ikinci ifadeye ve %43,3’ü üçüncü ifadeye “katılmıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir.

### 12.1.2.3. Minnesota İş Doyum Ölçeğine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma

Bireylerin işlerine karşı bilgilerini, davranışlarını, inançlarını kapsayan iş tatmini, örgütlerde değerlendirilmesi oldukça zor ve dinamik bir süreçtir. İş doyumu hem çalışan hem yönetici hem de örgüt açısından çok önemlidir. İş tatmini kısaca bireyin yaptığı işten ve çalıştığı kurumdan beledikleri karşısında elde ettikleri olarak tanımlanır (Claudio, 2007:303-312).

Günümüzde iş sağlığı kavramının önemi artmış durumdadır. İş sağlığı kavramı artık yalnız meslek hastalıklarıyla ya da gelişen iş kazalarıyla anılan bir kavram olmaktan çıkmış durumdadır. Günümüzde işin her aşamasında kalite hedeflenmektedir. Bu durum iş sağlığını her aşamada önemli kılmıştır. Ayrıca organizasyonlarda iş sağlığı kavramının yanında iş yaşam kalitesi ve iş doyumu gibi kavramlar gündeme gelmiştir (Güneş, 2007:8).

Son zamanlarda sağlık kuruluşlarında hizmetin kalitesini yükseltmek birinci hedef olmuştur. Bu sebeple verilen hizmetlerin gerçekleştirilmesinde sağlık ekibinin önemli bir unsuru olan hemşirelerin, çalışma yaşamlarına ait problemlerin ortadan kaldırılması, koşulların düzeltilmesi iş doyumunu yükselteceği üzerinde durulmaktadır. Hemşirelerin iş doyumlarının artırılması, devir hızını düşürür ve örgüte bağlılığı artırır (Ahmed, 2000:531-535). Bunların yanı sıra hemşirelerin işe yabancılaşmalarını engellemiş olur.

- Ölçeğin boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde; genel iş tatmini ortalama puanı 3,31 (s.s.=1,04), içsel tatminin genel ortalama puanı 3,48 (s.s.=1,00), dışsal tatminin genel ortalama puanı 3,05 (s.s.=1,11) olarak bulunmuştur.
- Analize ölçek maddeleri bazında devam edildiğinde, ortalaması en yüksek olan ilk üç maddesi “Başkalari için bir şeyler yapabilme imkanı” (ort.= 3,94; s.s.=0,84), “Sürekli bir işe sahip olma imkanı (iş güvenliği)” (ort.=3,78; s.s.=0,98) ve “Toplumda bir yer edinme imkanı” (ort. = 3,64; s.s.=1,02) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin %54,7’si birinci ifadeye, %50,7’si ikinci ifadeye ve %52,8’i üçüncü ifadeye “tatmin ediyor” cevabını vermiştir. Diğer

yandan ortalaması en düşük üç ölçek maddesi “Aldığım ücret” (ort.=2,21, s.s.=1,14), “ Çalışma koşulları.” (ort.=2,65, s.s.=1,19) ve “Bu işte ilerleme imkanım” (ort.=2,83, s.s.=1,22) ifadeleri olmuştur. Hemşirelerin %36’sı birinci ifadeye, %25,5’i ikinci ifadeye ve %24,2’si üçüncü ifadeye “hiç tatmin etmiyor” ve “kararsızım” şeklinde cevap vermişlerdir.

#### **12.1.2.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma**

Kişilik oldukça karmaşık bir kavramdır ve pek çok kişilik kavramı yapılmıştır. Kişilik genel olarak, insanın iç ve dış çevresiyle kurduğu, onu diğer bireylerden ayıran bir tür ilişki şeklidir (Cüceloğlu, 2002:404). Kişiliğin oluşumunda etkili olduğu düşünülen bazı etkenler vardır. Bu etkenleri şu şekilde sıralayabiliriz (Girgin, 2007:43):

- Genetik faktörler
- Ailesel faktörler
- Sosyal ve Kültürel faktörler
- Coğrafi faktörler

Costa ve McCrae 1985 yılında yaptıkları çalışma neticesinde kişiliğin beş faktörden oluştuğunu tespit etmişlerdir. Daha sonraki çalışmalarında ise bu modelin boyutlarını belirlemişlerdir. Modelde yer alan boyutlar (Tekin ve Develi, :17-19):

- Dışadönüklük: hırslı, başarıya odaklı, baskın kişilerdir.
- Açıklık: deneyimlere ve yeni fikirlere açık, hayal gücü yüksek bireylerdir.
- Sorumluluk: dürüst, güvenilir bireylerdir.
- Nevrotiklik: duygusal dengesizliği ifade eder, psikolojik uyumsuzlukları olan bireylerdir.

- Uyumluluk: işbirlikçi, rekabeti sevmeyen, sevimli bireylerdir.
- Beş faktör kişilik özellikleri genel ortalama puanı 3,63 (s.s.=0,93), alt boyutlara bakıldığı zaman ise, dışa dönüklük genel ortalama puanı 3,82 (s.s.=0,87), uyumluluk genel ortalama puanı 3,90 (s.s.=0,91), sorumluluk genel ortalama puanı 3,37 (s.s.=0,92), duygusal dengesizlik genel ortalama puanı 3,13 (s.s.=1,17) ve açıklık genel ortalama puanı 3,96 (s.s.=0,82) olarak bulunmuştur.
- Analize ölçek maddeleri bazında devam edildiğinde, ortalaması en yüksek olan ilk üç maddesi “Dürüst” (ort.= 4,30; s.s.=0,71), “Hoşgörülü” (ort.=4,19; s.s.=0,65) ve “Bilinçli” (ort. = 4,16; s.s.=0,64) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin %50,7’si birinci ifadeye, %62,0’si ikinci ifadeye ve %66,2’i üçüncü ifadeye “Uygun” cevabını vermiştir. Diğer yandan ortalaması en düşük üç ölçek maddesi “Gamsız” (ort.=2,11, s.s.=1,17) ,“Savurgan” (ort.=2,29, s.s.=1,22), ve “Maskülen/Erkeksi” (ort.=2,46, s.s.=1,35) ifadeleri olmuştur. Hemşirelerin %38,5’i birinci ifadeye, %32,7’si ikinci ifadeye ve %32,2’si üçüncü ifadeye “Hiç uygun değil” ve “uygun değil” şeklinde cevap vermişlerdir.

#### **12.1.2.5. İş Tanılama Ölçeğine Ait İstatistiklere Yönelik Tartışma**

İş tasarımı, bireyi ve işini en uyumlu şekilde birleştirmek amacıyla işin içeriğinin, iş ile ilgili mükafatların ve işin niteliklerinin bir düzene koyulmasıdır. İyi yapılmış bir iş tasarımı bireyin performansını, verimini, iş tatminini arttırmaktadır. Böylelikle devir ve iş bırakma oranı düşmekte, işten ayrılmalar azalmaktadır. Başlıca iş tasarım teknikleri; iş basitleştirme, iş zenginleştirme, iş genişletme, iş rotasyonu, esnek çalışma saatleri olarak sayılabilir. Yapılan araştırmaların sonucunda hemşirelik hizmetlerinde iş tasarım tekniklerinden, iş zenginleştirme ve esnek çalışma saatleri kullanımı önerilmektedir. Bu şekilde hemşirelerin hasta merkezli olarak çalışabilmesi için onlara şans verilmiş olur. Esnek çalışma saatleri ile çalışma programlarını kendilerinin yapabiliyor olması ve grup çalışmalarına katılabilecek olmaları, iş tatminlerinin yükselmesini sağlar. Böylelikle hemşireler esnek çalışmaları sayesinde bağımsız olarak kendileri çalışırlar, kararlarını kendileri verirler ve kararlara bağlı sorumlulukları alırlar. Ayrıca iş zenginleştirme tekniği ile hemşirelerin sorumluluk alma duygusu gelişir ve motivasyonu artar (Öztürk, Bahçecik, 2005:24-30). Bu



durumun örgüte yansımaları, iş tatmininin, örgüte bağlılığın artması, iş devir hızını düşmesi ve yabancılaşma durumundan uzak kalma şeklinde görülür.

- Ölçek maddelerinin ortalama puanları incelendiğinde iş tanımlama ölçeğinin genel ortalama puanı 2,94 (s.s.=1,02), alt boyutlara bakıldığında ise, beceri çeşitliliği genel ortalama puanı 2,83 (s.s.=0,98), görev tanımı genel ortalama puanı 3,01 (s.s.=1,00), görevin önemi genel ortalama puanı 3,10 (s.s.=1,05), otonomi genel ortalama puanı 2,80 (s.s.=1,03) ve geribildirim genel ortalama puanı 3,00 (s.s.=1,04) olarak bulunmuştur.
- Analize ölçek maddeleri bazında devam edildiğinde, ortalaması en yüksek olan ilk üç maddesi “İşimin iyi yapılıp yapılmaması birçok kişiyi etkiler” (ort.= 3,95; s.s.=0,71), “İşim başkalarıyla çok fazla işbirliği yapmamı gerektirmektedir.” (ort.=3,78; s.s.=0,90) ve “İşim bir dizi karmaşık ve yüksek düzeyde beceri kullanmayı gerektirir.” (ort. = 3,78; s.s.=0,90) olduğu görülmektedir. Hemşirelerin %49,3’ü birinci ifadeye, %54,7’si ikinci ifadeye ve %54,7’si üçüncü ifadeye “Katılıyorum” cevabını vermiştir. Diğer yandan ortalaması en düşük üç ölçek maddesi “İşim oldukça basit ve tekrarlamalıdır” (ort.=1,88 s.s.=1,07) ,“ İşim kimse ile konuşmamı ve başkalarına danışmamı gerektirmeden, yalnız başına çalışan bir kimse tarafından yapılabilir.” (ort.=1,92, s.s.=1,07), ve “Çalıştığım kurumda yapılan işleri düşündüğümde, yaptığım çalışmanın büyük bir önemi yoktur” (ort.=2,25, s.s.=1,14) ifadeleri olmuştur. Hemşirelerin %47,7’i birinci ifadeye, %44,8’si ikinci ifadeye ve %36,3’ü üçüncü ifadeye “Kesinlikle katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir.

## 12.2. Sonuç

Bu çalışmanın modelinde, literatürde yabancılaşma üzerine önemli etkilerinden dolayı ikili olarak ele alınan iş-aile rol çatışması, iş doyumu, iş tasarımı ve kişilik özellikleri gibi konular hep bir arada alınmıştır. Oluşturulan modelin değerlendirilmesinde, hepsinin bir arada alınabilmesi amacıyla yapısal eşitlik modeli tercih edilmiştir. Araştırma İstanbul ilinde devlet ve özel hastanelerde farklı statülerde çalışan hemşirelerin yabancılaşma durumlarına; iş-aile rol çatışması, iş doyumu, iş tasarımı ve kişilik özelliklerinin etkisinin olup olmadığı üzerine kurulmuştur. Uygulanan anketlerin neticesinde elde edilen veriler, SPSS ve AMOS

paket programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıda sunulduğu gibidir:

Kamu hastanesinde (%90,7) ve özel hastanede (%91,7) hemşirelerin büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu tespit edilmiştir. Hemşirelik tüm dünyada olduğu gibi halen bizim ülkemizde de bayan mesleği olarak görülmektedir.

Normal lisede eğitim alan son sınıf öğrencileri ve sağlık memuru olacak öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada, son sınıf lise öğrencilerinin hemşirelik mesleğini bayan mesleği olarak gördükleri ve hemşirelik mesleğini tercihleri arasında yazmayacakları tespit edilmiştir. Ayrıca sağlık memuru olacak öğrencilerinde kendilerini hemşire olarak nitelendirmedikleri ve sağlık memuru olarak isimlendirilmek istedikleri saptanmıştır (Bozkır, Taşçı, Arsak, Balgı, Kaya, Göngör, Pekmezci, Kavlu ve Çelik, 2008:5).

Kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin yarısından fazlasının evli (%56,3) olduğu, özel hastanede çalışan hemşirelerin ise çoğunluğunun (%78,7) bekar olduğu görülmektedir.

Kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin yaş ortalamasının 25-34 (%45,0) yaş arasında olmasına karşılık, özel hastane de çalışan hemşirelerin yaş ortalamasının 18-24 (63,3) yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere, hemşirelerin yaş ortalamaları arttıkça evli olma olasılıkları da doğal olarak artmaktadır. Ayrıca bir takım sınavlar ve bürokratik nedenlerden ötürü, hemşirelerin kamu hastanelerine göre özel hastanelerde iş bulmaları daha kolay olduğu için, özel hastanede çalışan hemşirelerin yaş ortalaması daha düşüktür.

Kamu hastanesinde (%52,0) ve özel hastanede (%38,7) çalışan hemşirelerin çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir.

25.04.2007 tarih ve 5634 sayılı Kanun ile hemşirelik mesleğinin eğitim düzeyi “Türkiye’de üniversitelerin hemşirelik ile ilgili lisans eğitimi veren fakülte ve yüksek okullarından mezun olan ve diplomaları Sağlık Bakanlığınca tescil edilenler ile öğrenimlerini yurt dışında hemşirelik ile ilgili, Devlet tarafından tanınan bir okulda tamamlayarak denklikleri onaylanan ve diplomaları Sağlık Bakanlığınca tescil edilenlere Hemşire ünvanı verilir.” şekilde düzenlenmiştir. Bu nedenle hemşirelerin büyük bir kısmı eğitim düzeylerini lisans düzeyine yükseltmişlerdir.

Hemşirelerin görev aldıkları yerler açısından değerlendirme yapıldığında; hemşirelerin çoğunluğu hem kamu hastanesinde (%83,3) hem de özel hastanede (%75,3) benzer şekilde servis hemşiresi olarak görev yapmaktadırlar. Diğer görev aldıkları alanlarda benzerdir.

Hemşirelerin mesleki deneyim sürelerine bakıldığında; hem özel hastanede hem de devlet hastanesinde çoğunluk 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olarak tespit edilmiştir. Ancak bu oran özel hastanede çalışanların %76,0'sına tekabül ederken, devlet hastanesine %30,3'üne tekabül etmektedir.

Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine bakıldığında; hem özel hastanede hem de devlet hastanesinde çoğunluk 1-5 yıl aralığında kurumda çalışıyor oldukları görülmektedir. Ancak bu oran özel hastanede çalışanların %80,7'sine tekabül ederken, devlet hastanesinde %50,7'sine tekabül etmektedir. Ayrıca özel hastanede 21 yıl ve üzerinde görev yapan hemşire oranı %1.3 iken, devlet hastanesinde bu oran %10.3'dür.

Hemşirelerin meslekte çalışma yılları ve deneyim sürelerinin kamu ve özel hastanelerde bu şekilde bulunmasını; kamu hastanelerinin devlet hastanelerine göre daha köklü olmasına ve özel hastanelerde iş bulma prosedürlerinin, kamu hastanelerine göre daha kolay olmasından dolayı yeni mezun hemşirelerin öncelikle özel hastanelerde çalışmaya başlamalarına bağlayabiliriz.

Hemşirelerin yaşları, mesleki deneyimleri ve kurumda çalışma süreleri incelendiğinde, ortalama olarak 28,7 yaşlarında, 8 yıldır aynı kurumda çalıştıkları ve 6 yıllık mesleki deneyime sahip oldukları bulunmuştur.

• **Yabancılaşma Ölçeğine verilen cevaplar değerlendirildiğinde:**

Ölçek maddelerinin ortalama puanları incelendiğinde 5'li Likert tipi derecelendirmeye göre ortalamaya eşit olduğu görülmektedir. Bu durum beşli likert tipi değerlendirmeye göre yabancılaşma ile ilgili sorulara genel olarak hemşirelerin "kararsızım" şeklinde ifade kullandıklarını göstermektedir.

Ayrıca hemşirelerin en yüksek puanı verdikleri ölçek maddeleri değerlendirildiğinde, hemşirelerin işlerini önemli buldukları, en düşük puan verdikleri madde değerlendirildiğinde ise hemşirelerin maaşlarını tatmin edici bulmadıkları tespit edilmiştir. Bundan dolayı hemşireler yaptıkları işi anlamlı bulmalarının yanında, hemşirelerin kendilerine yabancılaşma durumu yaşayabilecekleri söylenebilir.

İsveç'te, kamuda üzerinde durulan ve tartışılan önemli sorunlardan biri hemşirelerin ücretidir. Konunun öneminden dolayı hemşirelik sendikaları devreye girmiş ve hemşire maaşlarının iyileştirilmesine ve yükseltilmesine çalışmışlardır. Hatta, hemşireler maaşlarını yetersiz buldukları için hep birlikte emekli olmuşlardır. Ücretle ilgili bizim çalışmamızda bulduğumuz sonuçta, benzerdir. Aynı çalışma kapsamında, hemşirelerin yeniden mesleklerini yapmaları için ücretin yeniden düzenlenmesi konusu ikinci sırada yer almıştır (Fochsen, Sjögren, Josephson and Lagerstro, 2005:340-342).

- **İş-Aile Rol Çatışması Ölçeğine verilen cevaplar değerlendirildiğinde:**

Ölçek maddelerinin ortalama puanları incelendiğinde 5'li Likert tipi derecelendirmeye göre ortalamaya eşit olduğu görülmektedir. Bu durum beşli Likert tipi değerlendirmeye göre iş-aile rol çatışması ile ilgili sorulara genel olarak hemşirelerin "kararsızım" şeklinde ifade kullandıklarını göstermektedir.

Ayrıca hemşirelerin en yüksek puanı verdikleri ölçek maddeleri değerlendirildiğinde, hemşirelerin işlerini yorucu ve yoğun bulduklarını, iş yaşantılarındaki rollerin, aile yaşantılarındaki rollerine göre daha ön plana çıktığını ve iş yerindeki sorumluluklarından dolayı aile yaşantısındaki rollere yeterince zaman ayıramadıklarını ve bazı görevleri yerine getiremediklerini ve bunlardan dolayı iş-aile rol çatışması yaşanabileceğini göstermektedir. Bunun yanında hemşirelerin en düşük puan verdikleri maddeler değerlendirildiğinde ise, hemşirelerin aile hayatlarında yüklenmiş oldukları sorumluluklarından dolayı çatışma yaşamadıklarını göstermektedir.

Smunic ve Gregov tarafından Hırvatistanda farklı vardiya gruplarında çalışan hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada, iş hayatında oluşan yoğun çalışma saatlerinin, arttırılmış iş yükü, sorumluluk ve görevlerin, farklı psikolojik baskıların bireylerin iş-aile rol çatışması yaşamalarına neden olduğunu göstermiştir. (Gregov and Simunic, 2012:190). Ayrıca ortaya çıkan bu durum bireylerin verimlilik ve performansını düşürmekte, stresi arttırmakta ve yabancılaşma yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışmamıza katılan hemşirelerinde verdikleri cevaplar bu sonuçlara benzerdir.

Barnett ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada da zor çalışma şartları, vardiya ve bozulan sağlık durumu gibi sebeplerden dolayı iş-aile rol çatışmasının yaşandığını tespit edilmiştir (Barnett et. all., 1992:396-422).

Yapılan iş-aile rol çatışması çalışmalarında aile-iş rol çatışması daha az değerlendirilebilmektedir. Oysaki aile-iş rol çatışmasında iş-aile rol çatışması kadar ön planda olabilmektedir. Bu nedenle gözardı edilmemeli ve iş-aile rol çatışması çift yönlü ele alınmalıdır ( Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:74). Yine Arslan tarafından yapılan araştırmada; bireylerin iş ve aile hayatlarının birbiri ile ilişkili olduğu ve kadın çalışanların hem yaşam hem de çalışma hayatlarında yaşadıklarının birbirini etkilediğini göstermiştir. Aile-iş çatışması yükseldikçe, iş-aile çatışmasında yükselmektedir (Arslan, 2012:106). Kısacası; bireylerin hayatında her iki alanda çok önemlidir ve bir arada ele alınıp incelenmelidir.

- **İş Doymu Ölçeğine verilen cevaplar değerlendirildiğinde:**

Bireylerin mesleklerinden elde ettikleri doyum, her meslek için çok önemlidir. Özellikle sağlık sektörü gibi alanlarda ise hassas ve kırılgan bir durumda olan insana hizmet verilmesi nedeni ile mesleki doyum daha da önemli olmaktadır. Sağlık ekibinin büyük bölümünü oluşturan ve yoğun tempo içerisinde hizmet veren hemşirelerin iş tatmini oldukça önemlidir (Aydın ve Kutlu, 2001:37-45). Bu durumun aksi ise iş tatminsizliği durumudur. Ancak bunun gelişimi hiçbir meslekte istenmez. Çünkü ilerleyen süreç içerisinde iş tatminsizliği, performans, etkinlik ve verimlilik düşüklüğüne sebep olmaktadır. Bu durumlarda engellenmezse ilerleyen zamanda günümüzde önemi gittikçe artan yabancılaştırma durumunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Ölçek maddelerinin ortalama puanları incelendiğinde genel olarak 5’li Likert skalasına göre ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle hemşirelerin iş doymu ölçeğinde en yüksek puanı verdikleri ölçek maddeleri değerlendirildiğinde, hemşirelerin en çok başkaları için bir şeyler yapabiliyor olmaları, düzenli bir işe sahip olmaları ve yaptıkları işin toplumda bir yere sahip olmasına imkan veriyor olmasından dolayı içsel tatmin faktörlerine verilen cevaplardır ve bu durumda hemşirelerin içsel tatmine odaklandıkları ifade edilebilir. Diğer yandan hemşirelerin en düşük puan verdikleri maddeler değerlendirildiğinde, dışsal tatmin sorularına verdikleri cevaplar; aldıkları maaş, çalışma koşulları ve sunulan ilerleme imkânlarına en düşük puanı verdikleri belirlenmiştir. Bu durum bize dışsal tatmin faktörleri hakkında hemşirelerin doyum sağlayamadığını göstermektedir ve işinden tatmin sağlayamayan hemşireler daha kolay işe yabancılaştırma yaşayabilirler.

Hemşirelerin iş doyumunu ifade eden sorulara verdiği cevaplara genel ortalama anlamın da baktığımızda; kararsızım ve katılıyorum arasında cevap verdikleri görülmektedir.

İsveçte hemşirelerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretin tatmin edici bulunmadığı ve bu durum sonucunda işlerinden ayrıldıkları gösterilmiştir. Hemşirelerin üzerine yapılan başka bir çalışmada, üniversite hastanelerinde görev yapan hemşirelerin işten ayrılma sebeplerinin başında "alınan ücretten tatmin olmamaları" olduğu tespit edilmiştir (Sjögren, Fochsen, Josephson and Lagerström, 2005:751-758). Burada hemşireler yaptıkları işin karşılığında, aldıkları ücretin az olduğunu ifade etmişlerdir (Oflaslı ve Erdem, 2004:54-60).

Philips, hemşireler üzerine yaptığı araştırmasında, işine yabancılaşan bireyin iş tatmininde azalma olduğunu göstermiştir. Philips, aynı çalışmasında iş gücü devri ile yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiş ve buna bağlı olarak yabancılaşma durumu arttıkça iş gücü devrinin arttığını göstermiştir (Philips, 2001:136).

Yıldız tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, hemşirelerin en düşük doyuma sahip oldukları alanın aldıkları maaş olduğu, en yüksek doyumun ise sürekli işe sahip olma (iş güvenliği ) alanında olduğu tespit edilmiştir (Altun, 2008:338-339). Yıldızın çalışmasının sonuçları bizim çalışmamız ile benzerlik göstermektedir.

Hemşirelerin yaşamış oldukları iş doyum düzeyleri üzerine yapılan başka bir çalışmada, genel iş doyum seviyelerinin ortalama düzeyin biraz üzerinde olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin; yöneticileri ile olan iletişimleri, yaptıkları işin özellikleri, çalışma ekibi ile olan ilişkileri ve çalışma şartlarında ortalama düzeyin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları, en düşük doyum seviyesine sahip oldukları alanın ise maaş olduğu tespit edilmiştir (Aslan ve Akbayrak, 2002:29-35).

• **Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine verilen cevaplar değerlendirildiğinde:**

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçek maddelerinin ortalama puanları incelendiğinde genel olarak 5'li Likert skalasına göre ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Özellikle en yüksek değer açıklık boyutuna verilmiştir. Buradan hareketle hemşirelerin kendilerini değişime açık, hevesli, dürüst, yalın ve gösterişsiz olarak gördüklerini söyleyebiliriz.

Diğer yandan hemşirelerin en düşük puan verdikleri maddeler değerlendirildiğinde, nevrotik kişilik boyutunu kabul etmedikleri tespit edilmiştir. Bu durumun, hemşirelik

mesleğini gerçekleştirmeye çalışan hemşireler için sahip olmaları gereken profilleri ile uyumlu olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü hemşireler sürekli hasta ve hasta yakınları gibi hassas bir grupla ilgilendikleri için, tutarlı davranışlar sergilemeleri ve açık olmaları çok önemlidir. Aksi takdirde pekçok problemler yaşanabilir.

Tekin, tarafından otel çalışanlarının kişilik özellikleri ve işe yabancılaşmaları üzerine yapılan bir çalışmada da; çalışanların kişilik özellikleri genel olarak incelenip, değerlendirildiğinde en yüksek ortalamanın açıklık özelliğinde olduğu, en düşük ortalamanın ise kişilik özelliğinin duygusal dengesizlik/nevrotiklik boyutunda olduğu bulunmuştur (Tekin, 2012:186). Bu durum bizim çalışmamızın sonucu ile benzerdir. Erkoç tarafından ilaç firması çalışanlarının kişilik özelliklerinin kurumsal iletişime etkisinin incelediği araştırmada, bireylerin sorumluluk boyutu ile yöneticilerin iletişim boyutu arasında anlamlılık tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların duygusal denge durumları ile yönetici personelin iletişim boyutu arasında anlamlılık bulunduğu gösterilmiştir. Burdan çıkan sonuçlara göre, çalışanın duygusal denge durumu ve sorumluluk duygusu arttıkça yönetim kadrosu ile iletişime geçme kolaylığıda artmaktadır. Bunun yanında açıklık düzeyide arttıkça, kurumun iletişim politikalarıda daha pozitif değerlendirilmektedir (Erkoç, 2008:80). Bu örnekte de tespit edildiği gibi hemşirelik mesleği gibi özellikle insanlarla yoğun iletişim halinde olunan meslek gruplarında; açıklık, sorumluluk ve duygusal denge durumunun önemli olduğunu söyleyebiliriz.

- **İş Tanılama Ölçeğine verilen cevaplar değerlendirildiğinde:**

İş Tanılama Ölçeğinin maddelerinde baktığımızda, genel ortalama puanına göre, hemşirelerin işlerinin tasarımı ile ilgili olarak sorulan sorulara karşı kararsız kaldıklarını söyleyebiliriz.

Ayrıca hemşirelerin en yüksek puanı verdikleri ölçek maddeleri değerlendirildiğinde, hemşirelerin işlerinin başarısı için ekip çalışmasını önemli buldukları, düzenli olarak yapılmayan işlerin ekibin diğer üyelerini etkileyeceğini ve işlerini gerçekleştirirken bir takım karmaşık ve farklı becerileri sergilemelerinin gerektiğini düşündükleri tespit edilmiştir. Diğer yandan hemşirelerin en düşük puan verdikleri maddeler değerlendirildiğinde, hemşirelerin işlerini karmaşık ve önemli buldukları, ancak işleri üzerinde otonomiye sahip olmadıklarını ifade ettikleri tespit edilmiştir. En yüksek puan verilen maddeler ve en düşük puan verilen maddeler birbirini destekler durumdadır.

Özetlersek aldığımız cevaplara göre hemşireler için, görevin önemli olduğu, beceri çeşitliliğinin ve geri bildirim ön planda olduğunu söyleyebiliriz. Ancak görevin tanımı konusunda hemşirelerin bir işi baştan sona kadar kendilerinin yapamadıklarını ifade ettiklerini belirtebiliriz. Buda bize Hackman ve Oldman tarafından geliştirilen İş Özellikleri Modelinde gösterildiği gibi, hissedilen anlamlılıkta problem olabileceğini göstermektedir. Bunun sonucunda da yapılan işte motivasyon sağlanmakta sıkıntılar yaşanabilir. (Hackman and Oldman, 1975:160-162). Bu durum özellikle hemşirelik mesleği gibi meslekler için önemlidir. Çünkü bir hemşirenin yaptıkları başka bir kişinin hayatında büyük etkiler yapmaktadır.

Ayrıca yine verilen cevaplara bakarak, geri bildirim sağlandığı tespit edilmiştir. İşlerinden geri bildirim sağlayan bireyler için, psikolojik olarak sonucu hissetmelerinin önemli olduğunu söyleyebiliriz. Geri bildirim yapılması özellikle gelişime açık bireylerde motivasyon için önemli olduğu unutulmamalıdır (Bilgiç, 2008:69).

- **Hipotezlerin değerlendirilmesine yönelik sonuçlar:**

Hemşirelerin iş-aile rol çatışmalarının, iş tatminlerinin, iş tasarımlarının ve kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla geliştirilen hipotezleri test etmek için ilk olarak korelasyon analizleri yapılmış, kullanılan ölçekler değerlendirilmiş, ölçeklerin genel ortalamaları hesaplanmış ve yapısal model oluşturularak değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkileri, yol analizleri ile ortaya konulmuştur. Bu kapsamda yapılan değerlendirmeler ve ulaşılan sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Sırası ile her değişkenin kendi alt boyutları içerisindeki ilişkileri incelenmiştir.

Yabancılaşmanın; güçsüzleşme boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında bir ilişki olmadığı ( $r = .020$ ,  $p > .05$ ), fakat kendine yabancılaşma ( $r = .211$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Güçsüzleşme ile kendine yabancılaşma ( $r = .373$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma ve anlamsızlaşma yaşayan birey güçsüzleşebilmektedir. Bu durum yabancılaşmanın literatür bilgisi ile uyumludur (Tekin, 2012:174). Blauner teknoloji ve çalıştığı kurum yapısı üzerinde çalışanın otonomi eksikliği neticesinde güçsüzlük durumunun yaşandığını belirtmiştir (Minibaş, 1993:35-36). Bizim



çalışmamızda da hemşireler iş tanımlama ölçeğinde işleri üzerine olan kontrol durumlarının olmadığı yönünde soruları cevaplamışlardır. Yabancılaşmanın boyutları arasındaki bu durum, iş tanımlamanın boyutları ile uyumlu olduğunu belirtebiliriz.

Ayrıca yabancılaşmanın boyutları arasında tespit edilen bu bağ, bireylerin eş zamanlı olarak yabancılaşmanın farklı boyutlarını yaşayabildiğini göstermektedir.

Zaman temelli iş-aile rol çatışmasının; zaman temelli aile-iş rol çatışması ( $r=.333$ ,  $p<.01$ ) ile pozitif yönde ve orta seviyede, gerilim temelli iş-aile rol çatışması ( $r=.643$ ,  $p<.01$ ) ile pozitif yönde ve yüksek seviyede, davranış temelli iş-aile rol çatışması ( $r=.287$ ,  $p<.01$ ) ve davranış temelli aile-iş rol çatışması ( $r=.240$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Zaman temelli aile-iş rol çatışmasının; gerilim temelli iş-aile rol çatışması ve aile-iş rol çatışması, davranışa dayalı iş-aile rol çatışması ve aile iş rol çatışması arasında ( $r=.320$ ,  $r=.460$ ,  $r=.322$ ,  $r=.397$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Gerilim temelli iş-aile rol çatışmasının; davranışa dayalı iş-aile rol çatışması ile ( $r=.300$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönde ve orta seviyede ve aile-iş rol çatışması arasında ( $r=.299$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönde ve düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Gerilim temelli aile-iş rol çatışmasının; davranışa dayalı iş-aile ve aile-iş rol çatışması arasında ( $r=.418$ ,  $r=.378$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Davranışa dayalı iş-aile rol çatışması ile aile-iş rol çatışması arasında ( $r=.641$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönde ve yüksek seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Bireyin iş ve aile hayatı bir bütündür ve bir arada değerlendirilmesi gerekir. Bu alanlar bağımsız olarak ele alınamazlar. Çünkü bir alanda yaşanan pozitif ve negatif durum diğer alanı etkilemektedir (Turunç ve Erkuş, 2006:418). Yaşanan iş-aile rol çatışmaları, aile-iş rol çatışmalarını doğurabileceği gibi tersi de mümkündür. Örneğin; iş hayatında yaşanan stres bireyin aile hayatındaki rollerini yerine getirmesinde gecikme, yarım bırakma veya gerçekleştirilmeme gibi durumlara neden olabilir. Aynı şekilde bu durum devamında ailede gelişecek sıkıntılar iş hayatında ki problemlerin daha da artmasına neden olur. Sonuçta kısır döngü oluşur ve rol

çatışmaları iki alan da devam eder (Boyar vd., 2003:179-180). Çalışmamız neticesinde tespit ettiğimiz, iş aile rol çatışmasının boyutları arasındaki ilişki literatür bilgileri ile uyumludur (Arslan, 2012:107).

İş tasarım ölçeği ile bireyin iş hakkındaki algıları ölçülmeye çalışılmaktadır.

İş tasarımının; beceri çeşitliliği ile görev tanımı ( $r=.346$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede, görevin önemi ve otonomi ile ( $r=.285$ ,  $r=.169$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede ve geri bildirim ile ( $r=.568$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Geri bildirim ile beceri çeşitliliği arasında pozitif yönlü ve yüksek ilişki olması, bize hemşirelerin gelişime açık bireyler olduğunu göstermektedir. Çünkü alınan geri bildirimlerle kendilerinde değişimler ve farklı gelişimler sağlayabilirler. Beceri çeşitliliğinin, görevin önemi, tanımı ve otonomi ile pozitif yönlü ilişkilerinin olması hemşirelerin, farklı becerilerini bir arada kullandıkça işlerini daha anlamlı ve başkalarının hayatlarında önemli etkilerinin olabileceğini hissedebileceklerini, işleri üzerindeki kontrollerinin artacağını ve motivasyonlarının destekleneceğini, fakat aksi durumda ise işlerini anlamsız bulabileceklerini, motivasyonlarının düşebileceğini söyleyebiliriz..

Görev tanımı ile görevin önemi ve geri bildirim ( $r=.302$ ,  $r=.400$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede, otonomi ile arasında ( $r=.261$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönde ve düşük seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Görevin önemini ile otonomi arasında ( $r=.237$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük seviyede, geri bildirim ( $r=.463$ ,  $p<.01$ ) ile arasında pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Birey aldığı geri bildirimlerle yaptığı işi daha da anlamlandırabilmektedir.

Otonomi ile geri bildirim ( $r=.376$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu durumda hemşirelerin yaptıkları işte kendi başlarına karar alabilmeleri ve aynı zamanda aldıkları kararların sorumluluklarını yüklenebilmeleri neticesinde yaptıkları işten alacakları geri bildirim daha anlamlı olacaktır.

Çalışmamızın değerlendirmesinde ortaya çıkan iş tanılamanın boyutları arasındaki bu ilişkilerin varlığı, yapılan bir işin beş temel boyutu olduğunu doğrular tarzdadır (Bilgiç, 2008:68).

Beş faktör kişilik özelliklerinden; dışa dönüklük, açıklık, sorumluluk ve uyumluluk ( $r=.681$ ,  $r=.541$ ,  $r=.420$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede ve nevrotik kişilik ( $r=-.324$ ,  $p<.01$ ) ile arasında negatif yönde ve orta seviyede anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Nevrotik kişilik ile sorumluluk ve uyumluluk ( $r=-.239$ ,  $r=-.232$ ,  $p<.01$ ) arasında negatif yönde ve düşük seviyede, açıklık ( $r=-.308$ ,  $p<.01$ ) ile arasında ise negatif yönde ve orta seviyede anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Sorumluluk ile uyumluluk ( $r=.441$ ,  $r=.597$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta seviyede, sorumluluk ile açıklık arasında ise ( $r=.597$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönde ve yüksek seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkiler Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. İnceleme neticesinde ulaşılan sonuçlara göre, bu ölçeği oluşturan beş boyutu arasında anlamlı ilişki mevcuttur. Bunların içerisinde en yüksek ilişki, dışa dönüklük ile açıklık arasındadır. Bundan sonra sorumluluk ve açıklık arasındaki ilişkinin yüksek olduğunu görmekteyiz. Doğal olarak dışa dönük, iletişime ve değişime, gelişime hazır bireyler açık olan bireylerdir. Ayrıca bu kişiler planlı, sorumluluk sahibi kişilerdir. En düşük ilişki ise nevrotiklik ile uyumluluk arasındadır. Bu durumun nevrotik kişilik boyutunun olumsuz bir nitelik taşımasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Bulunan bu sonuçlarda literatürle uyumludur (Tekin, 2008:186-187).

İş tatmininin; içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutları ( $r=.665$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Çalışanın içsel ve dışsal tatmini bir bütündür. Çalışmamızda kullandığımız Minnesota İş Doyum Ölçeğinde bu durumu doğrular şekilde görülmektedir.

- **H1: Hemşirelerin iş-aile rol çatışmalarının işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.**

Hemşirelerin yaşadıkları iş-aile rol çatışması ile işe yabancılaşmaları arasındaki etkileşimi test etmek için yapısal model tasarlanmıştır. Model üzerinde yapılan

modifikasyonlarla, modelin uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisine getirilmiştir ( $\Delta\chi^2/sd=4,994$ ; RMSEA=0,082 RMR=0,093; CFI=0,759; GFI=0,090). Hemşirelerin iş tatmin algılarının işe yabancılaşmaları üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal model kullanılarak, AMOS 23.0 paket programı ile yol analizi yapılmıştır.

Hemşirelerin iş-aile rol çatışmalarının işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan yapısal model sonucunda yapılan yol analizi ile elde edilen bulgular incelendiğinde; “H1: Hemşirelerin iş-aile rol çatışmalarının işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezin kısmen desteklendiği görülmektedir. Sonuca göre; iş-aile rol çatışmasının, güçsüzleşme üzerinde pozitif yönde, düşük seviyede ve anlamlı bir etkisinin olduğu ve kendine yabancılaşma üzerinde pozitif yönde, orta seviyede ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Bireyin yetiştiği, büyüdüğü aile hayatı ve yaşantısının önemli bir kısmını geçirdiği iş hayatı birbirinden ayrılmayan bir bütündür. Bireyin yaşantısında büyük öneme sahip olan bu alanlar tüm değerlendirmelerde beraber ele alınmalıdır. Birbirinden bağımsız olarak ele alınamazlar. Çünkü bireyin her iki alanı içerisinde yaşayacağı durumlar diğer alana sıçrayacaktır (Turan ve Parsak, 2011:1). Bireylerin yaşayabilecekleri iş-aile rol çatışmalarında buna bir örnektir. İş-aile rol çatışması çift yönlüdür. Bu sebeple bireylerin her iki hayatlarında yaşayacakları rol çatışmaları birbirini etkiler. İş-aile rol çatışması veya aile-iş rol çatışması, bireylerin zaman problemlerinden, iş yükünün fazla olmasından, çocuk sayısı, her iki eşin çalışması, çift kariyer, her iki alanda yaşanan stres, rol belirsizleri gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma durumu istenmeyen bir durumdur. İş-aile rol çatışması bir anlamda, çeşitli sebeplerden dolayı bir tarafın rollerinin, diğer tarafın rollerinin önüne geçmesi ve engellemesidir diyebiliriz (Arslan, 2012:101-103). Bu durum ancak her iki alanın dengede tutulması sonucunda engellebilir. Yaşanan iş-aile rol çatışması veya aile-iş rol çatışmasının engellenmemesi durumunda ise bireyde yabancılaşma durumunu ortaya çıkarması beklenen bir sonuçtur.

Yaptığımız çalışmanın sonucunda, hemşirelerin iş-aile rol çatışması yaşamalarına bağlı, güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma yaşadıklarını görmekteyiz. Bireyin güçsüzleşmesi yaptığı iş üzerindeki etkisinin az olması veya olmaması olarak tanımlanabilir. Kendine yabancılaşma ise kısaca, bireyin yaptığı işin kendisi için anlam ifade etmemesidir diyebiliriz. Literatürde de belirtildiği gibi, kadın sayısı

çalışma hayatı içerisinde gün geçtikçe artmaktadır. Bilindiği üzere hemşirelikte dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de halen bir kadın mesleği olarak görülmektedir. Ayrıca kadınlar her ne kadar çalışma hayatı içerisinde yer alsalarda, onlardan beklenen geleneksel roller devam etmektedir. Hemşirelerin artan iş yükü, sorumluluk, stres, düzensiz iş saatleri gibi nedenlerden ötürü yaşadıkları iş-aile rol çatışması işlerinde güçsüzlüklerine ve kendine yabancılaşmasına neden olabilmektedir.

İlker ve arkadaşlarının beyaz yakalıların yaşadıkları iş-aile rol çatışmaları üzerinde yaptıkları araştırmalarında, çalışanlar iş ve aile hayatlarındaki yüklenmiş oldukları roller arasındaki dengeyi kuramadıkları zaman, yabancılaşma probleminin ortaya çıktığını saptamışlardır (İlker vd., :165). Bu sonuç bizim sonuçlarımızda uyumludur.

Başka bir çalışmada Ashforth ve Humphrey işe yabancılaşmayı, iş-aile rol çatışmasının istenmeyen bir sonucu olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca bireylerin yaşadıkları iş-aile rol çatışmasının; iş doyumsuzluğu, zaman kısıtları ve stres gibi etkenlerin olduğunu belirtmişlerdir. Ashforth ve Humphrey yaptıkları çalışmanın sonucunda yaşanan duygusal uyumsuzlukların bireyin güven duygusunun düşmesine, tatminsizliğe, depresyona ve sonuçta işe yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olduğunu göstermişlerdir (Ashforth ve Humphrey, 1993:89-92).

Burley ve Frone ise yaptıkları çalışmanın sonucunda iş-aile rol çatışmalarında cinsiyetin farklılığının önemi üstünde durmuşlardır ve bayanların bu tür çatışmaları erkeklere oranla daha çok yaşadıklarını göstermişlerdir. Ülkemizde görev yapan hemşirelerin de çoğunluğunun bayan olduğunu düşünürsek, bu anlamda ortaya çıkabilecek iş-aile rol çatışmalarının ve buna bağlı gelişebilecek yabancılaşma durumunun engellenmesi için gerekli tedbirler mutlaka alınmalıdır.

Hemşirelerin yaşadıkları iş-aile rol çatışmalarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H1: Hemşirelerin iş-aile rol çatışmasının yabancılaşma üzerine anlamlı etkisi vardır” biçiminde geliştirilen hipoteze ait elde edilen bulgulara göre, iş-aile rol çatışmasının yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir ilişkisinin olmadığı, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, hipotezin (H1) kısmen desteklendiği ifade edilebilir.

- **H2: Hemşirelerin iş tasarımlarının işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.**

Hemşirelerin yaşadıkları iş tasarımı ile işe yabancılaşmaları arasındaki etkileşimi test etmek için yapısal model tasarlanmıştır. Model üzerinde yapılan modifikasyonlarla, modelin uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisine getirilmiştir ( $\Delta\chi^2/sd=4,539$ ; RMSEA=0,077 RMR=0,113; CFI=0,780; GFI=0,823). Hemşirelerin iş tasarım algılarının işe yabancılaşmaları üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal model kullanılarak, AMOS 23.0 paket programı ile yol analizi yapılmıştır.

Hemşirelerin iş tasarımlarının işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan yapısal model sonucunda yapılan yol analizi ile elde edilen bulgular incelendiğinde; “H2: Hemşirelerin iş tasarımlarının işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezin kısmen desteklendiği görülmektedir. Sonuca göre, iş tanımlanmanın boyutlarından görev tanımı ile işe yabancılaşmanın güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma boyutları üzerinde negatif yönde, yüksek seviyede ve anlamlı bir etkisinin olduğu, görevin anlamlılığı ile işe yabancılaşmanın güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma boyutları üzerinde negatif yönde, yüksek seviyede ve anlamlı bir etkisinin olduğu, otonomi ile işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde negatif yönde, yüksek seviyede ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

İş özellikleri kuramına göre, iş temel olarak beş boyuttan oluşmaktadır. Çalışanlar işlerinin bu beş özelliği ile karşılaştığı zaman farklı psikolojik durumlar geliştirirler. Olumlu psikolojik durumların yaşanması neticesinde çalışan, motive olur ve hem kendisi hem de çalıştığı kurum açısından olumlu ve istenen davranışlar sergiler. Bu ilişki, özellikle zenginleştirilmiş işlere sahip olanlar için geçerlidir. Bir işte var olduğu düşünülen özellikler; görevin tanımı, görevin anlamlılığı, otonomi, beceri çeşitliliği ve geri bildirimdir.

Görevin tanımı; bir işin birey tarafından baştan sona ne derece de yapılıp yapılmadığıdır. Bireyin bir işi baştan sona kadar tek başına yapabilmesi ona yaptığı işin tümünü görme fırsatı vermektedir. Bu durum bireyin işini sahiplenmesi ve sorumluluklarını bilmesi açısından önemlidir. Aynı zamanda işin bütününe hakim olan çalışan için işi daha anlamlı olmaktadır (Altun, 2008:28). Çalışanın yaptığı işi anlamlı bulması, işi ile ilgili psikolojik olarak olumlu duygular hissetmesine ve

motivasyonunun artmasına neden olmaktadır. İşi ile ilgili motivasyonu ve tatmini artan birey yabancılaşma durumundan da uzak kalacaktır (Hackman ve Oldman, 1974:1-4). Çalışmamızın bulgularına göre hemşirelerin görevlerinin anlamlılığı arttıkça kendine yabancılaşmasının ve güçsüzleşmesinin azaldığı görülmektedir Bu durumda literatürle uyumludur.

Görevin anlamlılığı (önemi); Yapılan işin diğer kişilerin hayatında önemli derecede farklılıklar yapıp yapmadığıyla ilgilidir. Sağlık hizmetleri, 7 gün 24 saat üzerinden kesintisiz devam eden hizmetlerdir. Hemşirelerde bu hizmetleri veren kişiler içerisindeki büyük çoğunluğu oluşturmaktadırlar. Hemşirelerin verdikleri hizmetler hem hasta hemde yakınları üzerinde büyük etkiye sahiptir (Yetiş, 201:19). Her işte olduğu gibi hemşireler içinde yaptıkları hizmetlerin, diğer bireylerde yaptığı etki önemlidir. Yapılan işteki etki derecesi büyüdükçe bireyin yaptığı işle ilgili anlamlılık düzeyi yükselmektedir Bu durum bireyin motivasyonunu arttırmasına ve işten ayrılma, depresyon veya işe yabancılaşma gibi olumsuz sonuçların doğmasına engel olmaktadır (Bilgiç, 2008:68-70). Çalışmamızın bulgularına göre hemşirelerin görevlerinin anlamlılığı arttıkça kendine yabancılaşmasının ve güçsüzleşmesinin azaldığı görülmektedir Bu durumda literatürle uyumludur.

Otonomi; bireyin yaptığı işi herhangi birinin kontrolü olmadan yapmasıdır. Ayrıca otonomi bireyin yaptığı işte bağımsız olması ve işin bütününe kavrayabilmesi durumudur. Hemşireler bir kişiden emir almazlar ama ekip çalışması yaparlar ve bu anlamda ekiple uyumlu olmak başarıyı elde edebilmekte önemlidir (Bilgiç2008:68-69). Çalışmamızın sonuçları değerlendirildiğinde; otonomi ile yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu arasındaki negatif ilişkiye bakarak, hemşirelerin otonomilerinin kuvvetli olması durumunda işlerinde anlamsızlaşma yaşamayacaklarını söyleyebiliriz. Aynı zamanda bu hemşirelerin ekip ile uyum içerisinde ve holistik bir yaklaşımla hastaya yaklaştığını belirtebiliriz. Bunlara ek olarak işinde otonomi sağlayan bireyler, işlerinde sorumluluğu daha kolay yüklenecekler, verdikleri hizmetin kalitesi yükselecek ve iş bırakma veya işe devamsızlık yapmayacaklardır.

Atan'ın; Isparta ilinde, sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında sağlık ekibi ile uyum içerisinde çalışmayan ve ekibi oluşturan diğer sağlık personeli ile problem yaşayan hemşirelerin işe yabancılaşma oranlarının, ekiple uyumlu olanlara nazaran daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Hemşireler için profesyonel anlamda başarı elde etme, tanınma, özerklik ve otonomi kazanma gibi kavramlar önemlidir. Ayrıca Baker otonominin hemşirelerin işlerinde tam anlamıyla başarı göstermelerinde etkin olduğunu belirtmiştir (Shaughnessy, 1990:19-22).

Beceri çeşitliliği; yapılan işin bireyin farklı yeteneklerini kullanmasına izin verip vermemesiyle ilgilidir. Hemşireler işlerini yaparken farklı yeteneklerinin, becerilerini ve bilgilerinin kullanmaktadır. Bu nedenle okulda aldıkları ve üzerine sonradan kazandıklarını tam anlamıyla kullanabildiklerinden bahsedebiliriz Genel yapı itibariyle de hemşirelik mesleği, beceri çeşitliliğini gerektiren bir meslektir. Ayrıca hemşirelik mesleği hızlı gelişimler gösteren bir meslek olması nedeni ile de beceri çeşitliliğine sahip olmayı ve kullanmayı gerektirmektedir. Beceri çeşitliliğini sergileyebilme iş zenginleşirmenin bir yararı olduğu Fourman ve Jones tarafından belirtilmiştir (Altun, 2008:288).

Geri bildirim; bireyin yaptığı işin doğru olduğu ile ilgili, direkt işten bilgi alınmasıdır. Sağlık sektörü birçok alanda olduğu gibi sürekli bir gelişim içerisinde. Bunun neticesinde de hemşirelerin gelişime ve değişime istekli olmaları gerekmektedir. Hemşirelerin verdikleri hizmetler, hastalar üzerinde büyük etkilere sahiptir. Bu nedenle geri bildirim hemşirelik mesleğinde işin anlam kazanması ve değerlendirilmesi açısından oldukça önemlidir.

Hemşirelerin algıladıkları iş tasarımlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H2: Hemşirelerin iş tasarımlarının işe yabancılaşma üzerine anlamlı etkisi vardır” biçiminde geliştirilen hipoteze ait elde edilen bulgulara göre, iş tasarımının görevin anlamlılığı ve görevin önemi boyutlarının işe yabancılaşmanın güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma, otonomi boyutunun ise işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak hemşirelerin; iş tasarımının geri bildirim ve beceri çeşitliliği boyutları ile işe yabancılaşmanın boyutları üzerine etkileri incelendiğinde, anlamlı bir etki tespit edilemediğini söyleyebiliriz. Bu sonuçlara göre, hipotezin (H2) kısmen desteklendiği ifade edilebilir.

- **H3: Hemşirelerin kişisel özelliklerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.**



Hemşirelerin kişisel özellikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki etkileşimi test etmek için yapısal model tasarlanmıştır. Model üzerinde yapılan modifikasyonlarla, modelin uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisine getirilmiştir ( $\Delta\chi^2/sd=3,820$ ; RMSEA=0,069 RMR=0,078; CFI=0,612; GFI=0,735). Hemşirelerin kişisel özelliklerinin işe yabancılaşmaları üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal model kullanılarak, AMOS 23.0 paket programı ile yol analizi yapılmıştır.

Hemşirelerin kişisel özelliklerinin, işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan yapısal model sonucunda yapılan yol analizi ile elde edilen bulgular incelendiğinde; “H3: Hemşirelerin kişisel özelliklerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezin kısmen desteklendiği görülmektedir. Sonuca göre, kişilik özelliklerinin boyutlarından nevroitiklik/duygusal dengesizlik boyutunun işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde pozitif yönde, orta seviyede ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Literatür incelemesinde, ülkemizde beş faktör kişilik özellikleri ile Seeman’ın işe yabancılaşma boyutları arasında ki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya ulaşılabilmektedir. Ancak uluslararası literatür de, değişik disiplinler içerisinde değişik yabancılaşma yaklaşımları ve kişilik yaklaşımlarının incelendiği birkaç çalışmaya ulaşılmıştır. Bu nedenle teori hakkında yapılacak değerlendirmelerin büyük kısmı yorum ve öngörüye dayandırılmak zorunda kalmıştır. Ulaşılan bu çalışmaların sonuçlarına baktığımızda ise sonuçlar şu şekildedir;

Tekin’in otel çalışanlarının kişilik özellikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında, nevroitik kişilik özelliklerinin işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Tekin,2012:). Bu çalışmanın sonucu bizim çalışma sonucumuz ile uyumlu değildir.

1971 yılında Mervin kolej öğrencilerinin, yabancılaşmanın sosyal ve kendine yabancılaşma boyutları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Mervin, çalışmasının sonucunda, kişiliğin duygusal dengesizlik boyutu ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Mervin’in çalışmasının sonucuda bizim çalışmamızın sonucu ile uyumlu değildir (Mervin, 1971:8-9).

Beş faktör kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik/nevroitiklik boyutu, bireyin duygusal denge durumunun olmaması veya olumsuz psikolojik uyum olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut, bireyin duygusal dengesinin sonuçlarını gösterir. Bu

durumun aksi ise, bireyin ilişkilerindeki uyum durumunu ifade eder (Trouba, 2007:9). Lounsbury ve arkadaşları, bireyin aşırı stres veya baskı altında olduğu durumlarda, nevrotik kişilik özelliklerini sergilediğini ifade etmişlerdir (Perry, 2003:5). Nevrotik kişilik özelliğine sahip olan bireylerin sergileyecekleri davranışlar, istenmeyen davranışlardır. Bu bireyler özellikle sorun çözmede başarısızdırlar, doğru kararlar alamazlar, zorluklarla karşılaştıklarında oradan uzaklaşma eğilimindedirler, mücadeleciler değillerdir. Bu özelliklere sahip olan bireylerin işlerinde yabancılaşma durumu yaşamaları olasıdır. Ayrıca hemşirelerin bu kişilik özelliğine sahip olmaları istenmeyen bir durumdur. Çünkü bu özelliğe sahip hemşireler; kesintisiz hizmet verme, vardiya, nöbet gibi özel durumların olması ve hasta bireylere hizmet verme yükümlülüğü olan stres yükü fazla özellikli bir iş yapmaları nedeniyle, işlerinde büyük olasılıkla görevlerini yerine getiremezler ve işe yabancılaşma durumu yaşayabilirler.

Hemşirelerin kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “H3: Hemşirelerin kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma üzerine anlamlı etkisi vardır” biçiminde geliştirilen hipoteze ait elde edilen bulgulara göre, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından nevrotik/duygusal dengesizlik boyutunun işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak kişilik özelliklerinin dışa dönüklük, açıklık, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının işe yabancılaşmanın boyutları üzerine etkileri incelendiğinde anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Bu sonuçlara göre, hipotezin (H3) kısmen desteklendiği ifade edilebilir.

- **H4: Hemşirelerin iş tatminlerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.**

Hemşirelerin iş tatmini ile işe yabancılaşmaları arasındaki etkileşimi test etmek için yapısal model tasarlanmıştır. Model üzerinde yapılan modifikasyonlarla, modelin uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisine getirilmiştir ( $\Delta\chi^2/sd=3,680$ ; RMSEA=0,067 RMR=0,083; CFI=0,836; GFI=0,783). Hemşirelerin iş tatmin algılarının işe yabancılaşmaları üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal model kullanılarak, AMOS 23.0 paket programı ile yol analizi yapılmıştır.

Hemşirelerin iş tatminlerinin işe yabancılaşma biçimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan yapısal model sonucunda yapılan yol analizi ile

elde edilen bulgular incelendiğinde; “H4: Hemşirelerin iş tatminlerinin işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezin kısmen desteklendiği görülmektedir. Sonuca göre, iş tatmini boyutlarından dışsal tatminin kendine yabancılaşma üzerinde negatif yönde, orta seviyede ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bireyin yaptığı iş, onun yaşam süresi içerisinde büyük bir öneme sahiptir. Çünkü insan geçirdiği ömrün en az 20-25 yılını veya haftanın 40 saatini işinde geçiriyor diyebiliriz. Kısacası zamanının büyük bir kısmını işte geçiren bireyin işinden alacağı tatmin önemlidir ve kişinin hayatında gözardı edilemeyecek büyüklükte değere sahiptir (Özdoğan, 2014:29).

İş tatmini bireyin beklentilerini, yaptığı işin karşılama durumudur diyebiliriz. Literatürde iş tatmini; içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak ele alınır. Dışsal tatmin; bireyin yaptığı iş esnasında duyduğu histir. İçsel tatmin ise bireyin yaptığı işi bitirdikten sonra duyduğu histir. Birey yaptığı işten beklediği tatmini elde ederse, hem motive olur hem de başarısı yükselir (Çelik, 2006:8). Birey yaptığı iş sırasında işinden tatmin sağlayamazsa o iş çalışan için anlamsızlaşır ve çalışan kendine yabancılaşma durumu yaşar. Çalışmamızın sonucunda tespit ettiğimiz durumda bunu destekler tarzdadır. Oysa tam tersi durumda çalışanın işini yaparken elde ettiği tatmin yüksek olursa bireyin motivasyonu ve performansı artar ve herhengi bir yabancılaşma durumu yaşamaz.

Yapılan pekçok araştırma iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca iş tatmini işe yabancılaşma üzerinde en etkili olan faktör olarak belirtilmiştir (Takase and Manias, 2005:210-215).

Konu ile ilgili diğer yapılan çalışmalara örnekler (Seybolt ve Gruenfeld, 1976:195-196; Turan ve Parsak, 2011:5; Huang, 2006:131-137):

Seybolt ve Gruenfeld’in, 1976 yılında, yaptıkları çalışmalarında belediye çalışanlarının iş tatminsizliği ve işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve bu iki konu arasında yüksek derecede ilişki tespit etmişlerdir.

Philips’in hemşirelerin işe yabancılaşma ve iş tatmini durumlarını inceleyen araştırmasının sonucunda, iş tatmini ve yabancılaşma arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu duruma göre, iş tatmini düşük olan hemşirelerin işe yabancılaştıkları ve işlerinden uzaklaştıkları durumu ortaya konulmuştur.

Huang 2006 yılında, Tayvan'daki voleybol antrenörlerinin iş tatmini, işe bağlılık durumları ve işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Huang yaptığı bu araştırmanın sonucunda antrenörlerin yabancılaşma ve iş tatmini durumları arasında negatif yönde ve kuvvetli bir ilişki olduğunu bulmuştur.

İş tatmini pekçok meslek grubunda önemli olmasının yanısıra, sağlık sektöründe ayrı bir öneme sahiptir. Örneğin bir hemşirenin iş tatminsizliği yaşaması sadece kendini değil, içerisinde bulunduğu büyük bir grubu etkilemektedir. Bu nedenle iş tatmininin hemşireler açısından daha da önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Ayrıca yapılan çalışmalar göstermiştir ki; işinden yeterli tatmini sağlayamayan sağlık personeli aşırı stres yaşamakta ve bu durumun hastaların iyileşme süresinde uzamaya, doğru olmayan tedavi uygulamalarına, örgütsel bağlılığın azalmasına ve daha birçok istenmeyen soruna neden olmaktadır (Yetiş, 2013:23). Bu nedenle her grupta olduğu gibi; hemşirelerinde işlerinde yeterli tatmini sağlamaları için, çalışma saatlerinin ve sosyal haklarının düzenlenmesi, rol belirsizliklerinin ortadan kaldırılması gibi tatminsizliğe neden olan etkenler ortadan kaldırılmalıdır.

Hemşirelerin iş tatmininin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla "H4: Hemşirelerin iş tatminlerinin işe yabancılaşma üzerine anlamlı etkisi vardır." biçiminde geliştirilen hipoteze ait elde edilen bulgulara göre, iş tatmininin dışsal tatmin boyutunun işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak iş tatmininin içsel tatmin boyutunun işe yabancılaşmanın boyutları üzerine etkileri incelendiğinde anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Bu sonuçlara göre, hipotezin (H4) kısmen desteklendiği ifade edilebilir.

- **H5: Hemşirelerin yabancılaşma biçimleri demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır.**
- **Yaş**

Yabancılaşmanın yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik olarak yapılan değerlendirmeler sonucunda, kendine yabancılaşma durumunun yaş gruplarına göre farklılaştığı, diğer yabancılaşma boyutlarında ise bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anlamlı farklılaşma tespit edilen kendine yabancılaşma boyutunda farklılaşmanın hangi yaş grupları içerisinde olduğunu belirleyebilmek için yapılan çalışmaların

sonucuna göre, 18-24 yaş grubu hemşirelerin kendine yabancılaşma durumlarının, 25-34 yaş grubu hemşirelerin kendine yabancılaşma durumuna oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bu sonuca göre, genç hemşirelerin işlerinin anlamını tam olarak algılayamadıklarını, işlerini isteklerini, becerilerini ve beklentilerini tam olarak karşılayacak bir iş olarak görmediklerini söyleyebiliriz. Bu sonuç, literatür de yer alan diğer bazı çalışmaların sonuçlarını destekler tarzdadır. Hatta şu anda birçok genç hemşire farklı eğitim alanlarına devam ederek işlerini değiştirmeye veya eğitimlerine devam etmek üzere okula dönmeye çalışmaktadırlar (Gök, 2008:40-41).

- **Cinsiyet**

Hemşirelerin yabancılaşma biçimlerinde cinsiyete göre farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde; kendine yabancılaşma ile cinsiyet arasında bir farklılaşma durumu olmadığı, güçsüzleşme ve anlamsızlaşma boyutlarında ise, cinsiyete göre bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Devam eden analizler sonucunda, anlamsızlaşma boyutunda kadın ve erkeklerin ortalamaları eşit bulunurken, güçsüzleşmede kadınların erkeklere oranla daha fazla ortalama puana sahip olduğu görülmektedir.

Yetiş tarafından hemşirelerin işe yabancılaşma durumlarının incelendiği çalışmada cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yine benzer şekilde Burgaz ve arkadaşları tarafından öğretmenler üzerinde yapılan yabancılaşma çalışmalarında, cinsiyet ve yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak, Clark tarafından Fransada yapılan çalışmada ise yabancılaşma ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu çalışmada yabancılaşmanın kadınlara nazaran erkeklerde daha yüksek oranlarda olduğu gösterilmiştir. Bazı çalışmalar kadınların erkeklere oranla, yaşadıkları olaylar karşısında daha hassas olduklarını göstermişlerdir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008:6). Bu nedenle özellikle bayan olan hemşirelerin yaptığı iş ve bu işin yapılması aşamalarında söz hakkının olmaması halinde, yaptıkları iş hakkında daha hassas davranacaklarını ve güçsüzleşme yaşayabileceklerini söyleyebiliriz.

- **Eğitim Seviyesi**

Hemşirelerin yabancılaşma biçimlerinde eğitim seviyesine göre farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde; güçsüzleşme ile eğitim seviyesi arasında bir farklılaşma durumu olmadığı, kendine yabancılaşma ve anlamsızlaşma boyutlarında ise, eğitim

seviyesine göre bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Devam eden analizler sonucunda, kendine yabancılaşma durumlarının, Meslek lisesi mezunu hemşirelerin Önlisans mezunu hemşirelerin kendine yabancılaşma durumuna oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yine çizelge incelendiğinde, anlamsızlaşma biçiminde Önlisans mezunu eğitim seviyelerinin Meslek Lisesi mezunu hemşirelerden yüksek olmasına rağmen arada anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.

Bireyler liseye başladıkları dönemde yaşları itibarı ile genellikle kendi seçimi olarak değil, anne babalarının tercihi olarak seçim yapmaktadırlar. Oysaki Önlisans bireylerin bir üniversite seçimi olması nedeni ile, bireylerin daha çok kendi tercihleri söz konusudur. Bu nedenle meslek lisesi mezunu hemşirelerin, önlisans mezunlarına göre kendine yabancılaşma yaşamalarının anlamlı olduğunu söylemek yanlış olmayacak diye değerlendirilmektedir.

Yetiş'in hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada eğitim düzeyleri ile yabancılaşma arasında düşük seviyede anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Yetiş, 2013:41). Yine benzer şekilde Tekin'in yapmış olduğu çalışmasında da bireylerin eğitim durumları ile işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Tekin, 2002:205). Banai ve Weisberg'in yaptığı çalışmanın sonucunda bireylerin eğitim düzeyleri ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Banai ve Weisberg, 200:372). Yapılan bu çalışmaların sonucu bizimki ile benzerdir.

Parsak tarafından üniversite çalışanlarının üzerine yapılan yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkinin açıklanmaya çalışıldığı çalışmada, yabancılaşma ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (Parsak, 2010:69). Bu çalışma bizim çalışmamızın sonucu ile benzer değildir.

- **Medeni Durum**

Hemşirelerin yabancılaşma biçimlerinde medeni duruma göre farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde; yabancılaşma biçimleri ile hemşirelerin medeni durumlarının arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Yetiş'in hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada medeni hal ile yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışma ile bizim çalışmamızın sonuçları benzerlik göstermektedir. Ancak Lu ve arkadaşlarının hemşirelerin işe yabancılaşmaları ile medeni durumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, medeni durum ile işe

yabancılaşma arasında ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonucu ise bizim sonucumuz ile örtüşmemektedir.

- **Mesleki Ünvan**

Hemşirelerin yabancılaşma biçimlerinde mesleki ünvanlarına göre farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde; kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme boyutları ile mesleki ünvan arasında bir farklılaşma durumu olmadığı, anlamsızlaşma ile ise, mesleki ünvan arasında bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Devam eden analizler sonucunda, yönetici hemşirelerin işlerinde anlamsızlaşma durumunun, enfeksiyon kontrol komitesi, idari bölüm vb. yerlerde çalışan hemşirelerin mesleklerin de anlamsızlaşma durumlarına oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Cerit tarafından hemşirelerin iş tatminleri üzerine yapılan çalışmada klinik hemşirelerine oranla enfeksiyon kontrol, diyabet hemşireliği gibi yerlerde görev yapan ve yönetici konumda görevlendirilen hemşirelerin iş tatminleri daha düşük bulunmuştur. İş tatmini yüksek bireylerin daha az yabancılaşma yaşayacaklarını düşünürsek, çalışmanın sonuçları bizim çalışmamızla uyumlu değildir. Çalışmamızın sonucunda ortaya çıkan durumu, yönetici hemşirelerin, hemşirelik rollerinin dışında ağırlıklı olarak idari ve teknik işlerle meşgul olmasının neticesinde iş tatmini sağlayamadığını ve bu nedenle işinde anlamsızlaşma yaşabildiğini belirtebiliriz.

- **Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi**

Hemşirelerin yabancılaşma biçimlerinde, buldukları kurumda çalışma süresine göre farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde; kendine yabancılaşma ve anlamsızlaşma boyutları ile buldukları kurumda çalışma süresi arasında bir farklılaşma durumu olmadığı, güçsüzleşme ile ise buldukları kurumda çalışma süresi arasında bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Devam eden analizler sonucunda, yabancılaşmanın güçsüzleşme biçimi açısından 1-5 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşireler ile 6-10 yıl arası bulunduğu kurumda çalışanlar arasında ve 6-10 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşireler ile 11-15 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşireler arasında farklılık olduğu, 6-10 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşirelerin güçsüzleşmelerinin, 1-5 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşirelerin güçsüzleşmelerine oranla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, 6-10 yıl arası bulunduğu kurumda çalışan hemşirelerin güçsüzleşmelerinin, 11-15 yıl

arası bulunduğu kurumda çalışan hemşirelerin güçsüzleşmelerine oranla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

Tekin, otel çalışanları üzerinde beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, yabancılaşma durumunun çalışma süresi uzun olanlarda, çalışma süresi kısa olanlara oranla daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu durum bizim çalışmamızda elde ettiğimiz 1-5 yıl arası çalışanların, 6-10 yıl arası çalışanlara oranla yaşadıkları güçsüzleşme durumu ile uyumludur. Ancak, 11-15 yıl arası çalışanların 6-10 yıl arası çalışanlara oranla yaşadıkları güçsüzleşme durumuyla örtüşmez (Tekin, 2012:205). Bizim çalışmamızın sonuçlarına göre, 11-15 yıl arası çalışma süresinde olan hemşirelerin güçsüzleşme düzeylerinin en düşük seviyede olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca bu durumla ilgili çalışma süresi 11-15 yıl arası olan hemşirelerin, mesleğini tam anlamıyla irdeleyebildiği, anlayabildiği ve doyum sağlayabilmeleri neticesinde daha düşük oranda güçsüzleşme yaşadıkları şeklinde bir yorumun yanlış olmayacağı düşünülmektedir.

- **Toplam Çalışma Süresi**

Hemşirelerin yabancılaşma biçimlerinde, mesleki deneyim süresine göre farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde; anlamsızlaşma boyutu ile mesleki deneyim süresi arasında bir farklılaşma durumu olmadığı, güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma ile mesleki deneyim süresi arasında bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Devam eden analizler sonucunda, güçsüzleşme açısından mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan hemşireler ile mesleki deneyim süresi 16-20 yıl arası olan hemşireler arasında ve mesleki deneyim süresi 11-15 yıl arası olan hemşireler ile mesleki deneyim süresi 16-20 yıl arası olan hemşireler arasında bir farklılık olduğu, mesleki deneyim süresi 16-20 yıl arası olan hemşirelerin güçsüzleşme biçimlerinin mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan hemşirelerin güçsüzleşme biçimlerine oranla daha yüksek olduğu, mesleki deneyim süresi 16-20 yıl arası olan hemşirelerin güçsüzleşme biçimlerinin mesleki deneyim süresi 11-15 yıl arası olan hemşirelerin güçsüzleşme biçimlerin oranla daha yüksek olduğu, belirlenmiştir.

Kendine yabancılaşma biçimi açısından mesleki deneyim süresi 6-10 yıl olan hemşireleri ile mesleki deneyim süresi 1-5 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan hemşireler arasında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Mesleki deneyim süresi 6-10



yıl arası olan hemşirelerin kendine yabancılaşma boyutunun mesleki deneyim süresi 1-5 yıl olan hemşirelerin kendine yabancılaşma biçimlerine oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin kendine yabancılaşma biçimlerinin mesleki deneyim süresi 16-20 yıl arası olan hemşirelerin kendine yabancılaşma boyutuna oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin kendine yabancılaşma biçimlerinin mesleki deneyim süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin kendine yabancılaşma boyutuna oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Yetiş'in hemşirelerin işe yabancılaşmaları üzerine yapmış olduğu çalışmasında, mesleki deneyim süresi ile yabancılaşma arasında bir farklılık bulunamamıştır. Tekin'in otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada mesleki deneyim süresi ile yabancılaşma arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Her iki çalışmanın sonucuda bizim sonucumuz ile örtüşmemektedir.

Çalışmamızın bu konumunda güçsüzleşme ile tespit ettiğimiz sonuç kurumda çalışma süresine bağlı yaşanan güçsüzleşme sonucu ile benzer şekildedir. Mesleki deneyim süresine bağlı yaşanan güçsüzleşme durumu da 11-15 yıl arasında enüşük seviyededir. Mesleki deneyim süresine bağlı yaşanan kendine yabancılaşma durumu ise 6-10 yıl arası çalışan hemşirelerde en düşük seviyede olmasına karşılık, 21 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerde en yüksek seviyededir. Bu durumu bir anlamda hemşirelerin yoğun iş temposu, işleri üzerinde tam olarak kontrollerinin olmaması veya farklı becerilerini birarada kullanamamaları gibi sebeplerden dolayı, yıllar ilerledikçe işlerinde kendilerine yabancılaşma hissettikleri şeklinde yorumlayabiliriz.

#### • Çalışılan Kurum

Hemşirelerin yabancılaşma biçimlerinde çalışılan kuruma göre farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde; güçsüzleşme ile çalışılan kurum arasında bir farklılaşma durumu olmadığı, kendine yabancılaşma ve anlamsızlaşma boyutlarında ise, çalışılan kuruma göre bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Devam eden analizler sonucunda, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma biçimlerinde özel hastanede çalışan hemşirelerin, devlet hastanelerinde çalışan hemşirelere oranla daha fazla ortalama puana sahip olduğu görülmektedir.

Yapılan çalışmalar bireyin çalıştığı kurumun yapısının, büyüklüğünün, kurumsal özelliklerinin, yönetim biçiminin işe yabancılaşmayı tetiklediğini ve ortaya

çıkardığını göstermektedir (Yetiş, 2013:2). Özel hastanede çalışan hemşireler, kamu hastanelerinde çalışan hemşireler gibi kadrolu olmadıkları için kendilerini tam olarak güvende hissetmemektedirler bu durum yabancılaşma yaşayabilmelerinin bir nedenidir. Ayrıca bizim çalışmamızda özel hastanede çalışan hemşirelerin yaş ortalaması kamu hastanelerinde çalışanlara oranla daha küçüktür. Önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, küçük yaşta olan hemşireler işlerini tam olarak anlamlı bulmamakta, başka işlere veya eğitim maksadıyla okullara dönebilmektedirler ve işlerine yabancılaşabilmektedirler. Aynı zamanda deneyim süresinin az olması gibi nedenlerden dolayı da bireyler işlerinde yabancılaşma yaşayabilmektedirler

### 12.3. Öneriler

- Meslek Lisesi mezunu hemşireler, küçük yaşta ve genellikle ebeveyn isteği üzerine hemşirelik mesleğini seçtiklerinden dolayı mesleklerinde yaşayabilecekleri anlamsızlaşmayı önlemek için gelişimlerine izin verilmeli, hem çalışıp hem okula gidenlere kolaylık sağlanmalı ve mesleğin anlamını pekiştirmek için farklı sosyal ve eğitimsel aktiviteler düzenlenebilir.
- Genç hemşirelerin yaptıkları işin anlamının ortaya konarak, kendine yabancılaşma durumlarını önlemek için, eğitimler düzenlenebilir ve yapılan işlerin sonucunda ödül sistemine işlerlik kazandırılabilir.
- Hastanelerde yönetici konumunda çalışan hemşirelerin yaşayabilecekleri anlamsızlaşma durumunu engellemek için, bu personele destek hizmetler görevleri verilmemeli, personel eğitiminin gerektirdiği hasta bakım hizmetlerinde görevlendirilmelidir.
- Hemşireler mesleklerinde geçirdikleri sürenin, özellikle ilk on yılından önce ve 15 yıldan sonra güçsüzleşme durumu yaşayabilmektedirler. Bu durumun engellenmesi için, hemşirelerin özerk bir şekilde ve farklı becerilerini kullanabilecek şekilde çalışmalarını için ortam hazırlanmalı, kendi kararlarını vermelerine ve bu kararların getirdiği sorumluluklarını almaları sağlanmalı ve yaptıkları işin önemi hakkında sık sık geri bildirimlerde bulunulmalıdır.
- Hemşireler işlerini önemli bulmalarının yanısıra ücretlerini tatmin edici bulmamaktadırlar. Bu konu ile ilgili, iş tatminini yükseltmek için yeni çalışma ve değerlendirmeler yapılmalıdır.

- Hemşirelerin aşırı iş yüklerinin oluşturabileceği stresi gidermek için, yazılan vardiya ve nöbetlerde kararlara katılmaları, isteklerini ve fikirlerini beyan etmeleri sağlanmalıdır.
- Hemşirelerin çalıştıkları yerlerde ilerleme imkanları sunulmalı, bunlarda eşit olduğu somut şekilde gösterilmeli ve çalışma koşulları hem fiziki hem de sosyal anlamda onların fikri ve katılımı sağlanarak yeniden düzenlenmelidir.





## KAYNAKLAR

- Ahmed, S. ve Al-Aameri** (2000). "Job Satisfaction and Organizational Commitment For Nurses", *Saudi Medical Journal*, 21 (6), pp:531-535.
- Akçakaya, M.** (2010). "Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme", *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, 25, ss:145-174.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B.** (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumunu ve Kişilik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Akıncı, Z.** (2000). "Turizmde İş Tatminini Etkileyen Faktörler", *AÜ İİBF Dergisi*, Cilt 2 (4), Erzurum, ss: 3-7.
- Aksoy, H.** (2007). *Örgüt İklimi ve Motivasyon*, Beta Yayınları, İstanbul, ss:16-58.
- Aktaş, A.** (2006). "Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi: Türk ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Akyıldız, H. ve Dulupçu, M.A.** (2003). "Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını*, C.8 (3), ss:27-48.
- Aldemir, C.M.** (1983). "Yöneticilerin Güç Tipleri İle İşe Yabancılaşma ve İş Doyumunu Arasındaki İlişkiler", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 16 (1), Ankara, ss:61-77.
- Alkan, N.** (2007). "Beş Faktör Kişilik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" Ankara, (Yayınlanmamış Araştırma).
- Alkan, T. ve Ergil, D.** (1980). *Siyaset Psikolojisi*, Turhan Kitapevi, Ankara, s:394.
- Alkış, H.** (2001). "Çalışanların Performansının Arttırılmasında Motivasyon Araçlarının Kullanılması Üzerine Bir Araştırma", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Allport, G.W.** (1961). *Pattern And Growth In Personality*, Holt, Rinehart And Winston, New York Press, New York.

- Altun, N.** (2008). “Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.
- Anthony, G.D.** (1987). *Teacher Burnout in the Public Schools*, State University of New York Press, New York.
- Aras, M. ve Karakiraz, A.** (2013). “Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1 (4), ss:1-14, Sakarya.
- Arikian, P. ve Veronica, L.** (2001) *A Model of Alienation From Nursing Work*, Virginia Commonwealth University Richmond, Virginia Full Document, Virginia.
- Arpacı, F. ve Ersoy, A.F.** (2007). “Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi”, *Aile ve Toplum Dergisi*, Cilt 3 (11), ss:41-50, Ankara.
- Arslan, M.** (2012). “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum dergisi*, Cilt 2 (3), Malatya.
- Ashforth, B.E. ve R.H., Humphrey** (1993). “Emotional Labour In Service Roles: The Influence Of Identity”, *Academy Of Management Review*, 18 (1), pp:88–115.
- Aslan, H.** (2008). “Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aslan Ö, Akbayrak N.,** (2002)., “Hemşirlerde İş Doyumu”, *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran, 6(2):29-35.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E.** (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 13 (2), Isparta, ss:203-216.
- Aşık, N.A.** (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı:467.
- Atalay, İ.** (2010). “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Kamu Sektöründen Bir Örnek”, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Ankara.

- Ayaydın, Ç.İ.** (2012). “İş Yerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi”, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Gümüşhane.
- Aybar, Ş.** (1995). “Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkileri”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Erzurum.
- Aydın, N.** (2012). “Weberyen Bürokraside Liyakat ve Türk Kamu Bürokrasisinden Bir Kesit: Siyaset Bürokrasi İronisi”, *Sayıştay Dergisi*, 85, Ankara, ss:51-67.
- Aydın R., Kutlu, Y.** (2001), “Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi ile Olan İlişisini Belirleme” *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, (5). Sivas, ss:37-45.
- Aytaç, Ö.** (2005). “Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 15 (2), Elazığ, ss:319-348.
- Babür, S.** (2009). “Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Banai, M., Weisberg, T.** (2003). “Alienation in state-owned and private companies in Russia”, *Scandinavian Journal of Management*, Vol.19, pp:359-383.
- Barlı, Ö.** (2008). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, Aktif Yayınevi, Erzurum.
- Barnett RC, Gareis KC, Brennan RT.** (1992) “Wives’ shift work schedules and husbands’ and wives’ well-being in dual earner couples with children”, *J Fam Issues*, (29), pp:396-422.
- Baruch, G.K., Biener, L. ve Barnett, R.C.** (1987). “Women and Gender In Research On Work And Family Stress”, *American Psychologist*, USA, pp:130-136.
- Barutçugil, İ.** (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başaran, İ.E.** (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Bayat, B.** (1996). “Çimento ve Otomotiv Sektörlerinde Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bayındır, B.** (2002). “Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları İle Öğretme Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki”, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Eskişehir.
- Baykal, B.** (2014). “Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 5 (2), ss:10-23.
- Baymur, F.** (1994). *Genel Psikoloji*, İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- Baysan, M.** (2004). “Bir Örgüt Geliştirme Tekniği Olarak Örgütsel Alt Sistemlere Yönelik İş Tasarımı Teknikleri, Kara Havacılık Komutanlığında Bir Uygulama”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Begley, T.M. ve Zajka, J.M.** (1993). “Panel Analysis Of The Moderating Effects Of Commitment On Job Satisfaction, Intent To Quit, And Health Following Organizational Change”, *Journal Of Applied Psychology*, 78, pp:552-556.
- Betts, P.** (1993). *Supervisory Management*, Prentice Hall Inc., London.
- Bildik, B.** (2009). “Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Gebze İleri teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Bilgiç, R.** (2008). “İş Özellikleri Kuramı Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme”, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22), Ankara, ss:66-77.
- Bingöl, D.** (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayın Dağıtım A.Ş., 5.Baskı, İstanbul, ss:257-263.
- Bingöl, D.** (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayıncılık, 9. Baskı, İstanbul.
- Blauner, R.** (1964). “Alienation and Freedom, The Factory Worker and His Industry”, *University of Chicago Press*, Chicago.
- Bonjean, C.M. ve Grimes, M.D.** (1970). “Bureaucracy And Alienation: A Dimensional Approach”, *Social Forces*, Vol.48 (3), University of North Carolina Press, Carolina, pp:365-373.
- Bottomore, T.** (1991). *A dictionary of Marxist Thought*, Blackwell Publisher, Second Edition, UK.
- Boyar, S.L., Maertz, C.P., Pearson, A.W. ve Keough, S.** (2003). “Work-Family Conflict: A Model Of Linkages Between Work And Family Domain Variables and Turnover Intentions”, *Journal of Managerial Issues*, Vol. 15 (2), pp:175-190.



- Boz, M.** (2014). “Eğitim Örgütlerinde İşe Yabancılaşma ve Öfke İlişkisi (Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi), (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bozkır, G., Taşcı, N., Arsak, A., Balgı, Ö., Pekmezci, K., Kaya, E., Güngör, N., İktu, F., Kavlu, B., Çelik, S.** (2008). ”Genel Lise Son Sınıf ve Sağlık Yüksekokulu’ndaki Erkek Öğrencilerin Hemşireliğe Bakışı” *Üniversite ve Toplum Dergisi*, Mart 2008; 8 (1), Zonguldak.
- Burger, J.M.** (2006). *Kişilik, İnsan Deniz ve Erguvan Sarıoğlu* (ed.), Kaknüs Yayınları, Birinci Basım, İstanbul.
- Camgöz, S.M.** (2009). “Kişilik Özellikleri İle Finansal Performans Arasındaki İlişkiler: A-Tipi Yatırım Fonu Yöneticileri Üzerinde Bir Değerlendirme”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Can, Y.** (2007). “A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş.** (1998). *Personel Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carlson, S.D., Kacmar, K.M., Williams, L.J.** (2000). “Construction And Initial Validation Of A Multidimensional Measure Of Work–Family Conflict”, *Journal Of Vocational Behavior*, 56, Virginia, pp:249-276.
- Cevizci, A.** (1999). *Felsefe Sözlüğü; Paradigma*, İstanbul.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A.** (2001). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, Sakarya.
- Clark, A., Oswald, A. ve Warr, P.** (1996). “Is Job Satisfaction U-Shaped In Age?”, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 69 (1), pp:57-81.
- Claudio, G.C.**, (2007). “Job Satisfaction Of Italian Nurses: An Exploratory Study”, *Journal Of Nursing Management*, 15, pp:303-312.
- Clifford, T.M.** (1984). *Psikolojiye Giriş*, Hacettepe Üniv. Psikoloji Bölümü Yayını, No.1, Ankara, s:320.
- Corser W.D.** (1998). “The changing nature of organizational commitment in the acute care environment”, *Journal of Nursing Administration*, 28 (6):32-36.
- Cüceloğlu, D.** (2002). *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, 11.Baskı, İstanbul.

- Cüceloğlu, D.** (2003). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*, Remzi Kitabevi, 12.Baskı, İstanbul, ss:314.
- Çakıcı, A.** (2007). “Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri”, *Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), Çanakkale, ss:145-162.
- Çakmak, M.** (1975). “Yabancılaşma Kavramı Üzerine Bazı Değerlendirmeler ve Kuran’ın Yabancılaşma Kavramına Bakışı”, *İlahiyat Fakültesi Dergisi*.
- Çam, O., Akgün, E., Babacan, B., Gümüş, A., Ünal, G. ve Keskin, A.** (2005). “Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6 (4), Sivas, ss:213-220,.
- Çapık, C.** (2014). “Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, Erzurum, ss:17-3,.
- Çarıkçı, İ.H.** (2001). “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması: Bireysel ve Örgütsel Boyutlar”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çarıkçı, İ.H. ve Çelikkol, Ö.** (2009). “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, Isparta.
- Çelik, H.N.** (2006). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö.** (2009). “Aile-İş Çatışması, İş Stresi Ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt 8 (2), Ankara, ss:217-245.
- Çetin, G.** (2008). “Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Olumlu İş Ortamına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çıtak, G.** (1998). “Hemşirelik Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Empatik Beceri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çiçek, D.** (2005). “Örgütlerde Motivasyon Ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”,

(*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.

- Çiğdemoğlu, S.** (2006). “Lise 1. Sınıf Öğrencilerinin Akran Baskısı, Özsaygı ve Dışadönüklük Kişilik Özelliklerinin Okul Türlerine Göre İncelenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çobanoğlu, Ş.** (2005). *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Timaş Yayıncılık, İstanbul.
- Daniels, K. ve Guppy, A.** (1994). “Occupational Stress, Social Support, Job Control And Psychological Well Being”, *Human Relations*, 47 (12), Londra, pp:1523-1529.
- Darıyemez, K.** (2010). “Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği)”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Dean, D.G.** (1961). “Alienation: Its Meaning And Measurement”, *American Sociol Rev*, Denison University, Granville, 26 (8), pp:753-758.
- Dede, B.** (2009). “Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Bankalar Örneği”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Demirel, A.G., Ötken, A.E. ve Kunday, Ö.** (2012). “Mobbing and Work Alienation: Support From Colleagues as a Moderator”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 30 (1), Ankara, ss:1-28.
- Demirer, T. ve Özbudun, S.** (1998). *Yabancılaşma*, Öteki Yayınevi, Ankara, s:112.
- Denhart, R.B.** (1972). “Yabancılaşma ve Katılma Sorunu”, E. Örs (çev.), *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 5 (2), Ankara, ss:92-101.
- Deniz, D.** (2007). “İşyerinde Örgütsel Yıldırma Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö.A.** (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18 (2), Isparta, ss:15-30,
- Dienemann, J.** (1998). “Nursing Administration”, *Appletin&Lange*, Stamford, pp:.331-343.

- Dinçer, Ö.** (1992). *Örgüt Geliştirme: Teori, Uygulama ve Teknikler*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Dirican, M. ve Özler, N.D.** (2015). “Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 39, Kütahya.
- Doğan, S. ve Türk, M.** (1997). “Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkisi”, *Verimlilik Dergisi*, 2, Ankara, ss:109-128.
- Dökmen, Ü.** (1996). *İletişim Çalışmaları ve Empati*, Sistem Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul.
- Dönmezer, S.** (1984). *Sosyoloji Sözlüğü*, Savaş Yayınları, Ankara.
- Dönmezer, S.** (1999). *Toplumbilim*, Beta Basım Yayım, 12.Basım, İstanbul.
- Dubrin, A.** (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*, Prentice Hall, New Jersey.
- Durna, U.** (2004). “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 11 (1), Manisa, ss:191-206.
- Dursun, P.** (2008). “Kocaeli Bölgesinde Yer Alan Tüm Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Çatışma Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzlarına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Duru, E.** (1995). “Üniversite öğrencilerinde yabancılaşma ve yalnızlık düzeyi ilişkisi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Duygulu, S., Korkmaz, F.** (2008). “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri”, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12 (2), Sivas.
- Dündar, T. ve Tabanlı, E.** (2012). “The Relationship Between Organizational Justice Perceptions And Job Satisfaction Levels”, *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 46, pp:5777-5781.
- Efeoğlu, İ.E.** (2006). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.

- Elma, C.** (2003). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması", (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdil, O., Erat, S., İmamoğlu, S. ve Keskin, H.** (2004). "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, İstanbul, ss:17-26.
- Erdoğan, İ.** (1997). *İşletmelerde Davranış*, Dönence Basım, İstanbul.
- Eren, E.** (2001-2004-2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ergil, D.** (1978). "Yabancılaşma Kuramına İlk Katkılar", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 33 (3), Ankara.
- Ergin, C.A.** (2006). "Organizasyonlarda Disiplinsiz Davranışlar ve Disiplinsiz Davranışlar İle Kişilik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Kayseri'de Bir Araştırma" (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Erkenekli, M.** (2001). "Rol Kavramı ve Örgütsel Rol Modeli", *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, Cilt:11, Sayı:1. Ankara, ss.43-57.
- Eroğlu, F.** (2004). *Davranış Bilimleri*, Beta Basım, 6. Baskı, İstanbul.
- Erkılıç, E.** (2012). "Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Afyon.
- Ferguson, C.J.** (2010). "Genetic Contributions to Anti-Social Personality And Behavior: A Meta-Analytic Review From An Eciltutionary Perspective", *The Journal of Social Psychology*, Cilt.150 (2), pp:160-180.
- Ferguson, I. ve Lavalette, M.** (2004). "Beyond Power Discourse: Alienation and Social Work", *British Journal of Social Work*, 34 (3), pp:297-312.
- Fettahhoğlu, T.** (2006). "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Kahramanmaraş.
- Fincham, R. ve Rhodes, P.** (2005). *Principles Of Organizational Behavior*, Oxford University Press, New York.

- Ford, R.N. ve O'toole, J.** (1982). *İşlerin ve Çalışma Sistemlerinin Zenginleştirilmesi, İşletmelerde İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış*, Davis, K., Tosun K. (Çev.), Yön Ajans, İstanbul.
- Fromm, E.** (1992). *Marx'ın İnsan Anlayışı*, K.H. Ökten (çev.), Arıtan Yayınevi, İstanbul.
- Frone, M.R.** (2000). "Interpersonal Conflict At Work And Psychological Outcomes: Testing A Model Among Young Workers", *Journal Of Occupational Health Psychology*, Vol. 5 (2), Washington, pp:246-255.
- Frone, M.R., Russell, M. ve Cooper, M.L.** (1992). "Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conflicts: Testing A Model Of Work-Family Interface", *J. Appl. Psychol*, 77, pp:65-75.
- Funder, D.** (1997). *The Personality Puzzle*, Norton, New York.
- Gerson, W.** (1965). "Alienation In Mass Society: Some Causes and Responses", *Sociological Research*, Vol-59, pp:144-45.
- Geyer, R.F. ve Schweitzer, D.R.** (1976). *Theories Of Alienation: Critical Perspectives in Philosophy And The Social Sciences*, Kluwer Academic Pub., Netherlands.
- Geylan, R. vd.** (2013). *Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayını, No.1803, Eskişehir.
- Giray, M.D. ve Ergin, C.** (2006). "Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşama Olayları İle İlişkisi", *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 21 (57), ss:83-101.
- Girgin, B.** (2007). "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Gold, Y.** (2001). "Does Teacher Burnout Begin With Student Teaching", *Education*, Vol. 105 (3), pp:254-257.
- Gouldner, A.W.** (1993). *Entellektüelite Geleceği*, A. Özden ve N. Tunalı (Çev.), Eti Yayıncılık, İstanbul.
- Gök, A.** (2008). "Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir.
- Gökçe, O. ve Şahin, A.** (2003). "Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6, Sakarya.

- Greenberg, J. ve Baron, R.A.** (2000). *Behavior In Organizations*, Seventh Edition, NJ: Prentice Hall.
- Greenhaus, J.H. ve Beutell, N.J.** (1985). "Sources Of Conflict Between Work And Family Roles", *Academy of Management Review*, 10 (1), pp:76-88.
- Greenhaus, J.H., Parasuman, S. ve Wormley, W.M.** (1990). "Effects Of Race On Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, And Career Outcomes", *Academy Of Management Journal*, 26, pp:463-488.
- Groot, W., Brink, V. ve Den, H.M.** (1999). "Job Satisfaction Of Older Workers", *International Journal of Manpower*, 20 (6), pp:334.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H.** (2008). "İş Tatminini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış Dergisi*, 15.
- Güleç, E.** (2010). "Kişilik Yapısı ve Örgüt İçerisindeki Güç Mesafesi", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Gülören, E.** (2011). "Teknik Öğretmenlerde Mesleki Yabancılaşma-İzmir Örneği", (*Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi*), Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Makine Eğitimi Anabilim Dalı, Isparta.
- Gümüş, A.Ö.** (2009). "Kültür, Değerler, Kişilik ve Sosyal İdeoloji Arasındaki İlişkiler Kültürler Arası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)", (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.
- Gümüşeli, A.İ.** (1994). "İzmir Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmenler ile Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Biçimleri", (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A.B.** (2005). "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 14 (1), Adana, ss:271-288.
- Gündoğdu, C., Karataş, Ö. ve Gacar, A.** (2010). "İnsan Kaynaklarında Kariyer Planlama ve Ücret Yönetimi", *e-Journal of New World Sciences Academy*, 5 (4), Elazığ.
- Güneş, N.** (2007). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Güney, S.** (2000-2007). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Güney, S.** (2011). *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Güney, S.** (2012a). *Örgütsel Davranış*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Güney, S.** (2012b). *Liderlik*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Güngör, E.** (1992). *Kültür Değişimleri ve Milliyetçilik*, Ötüken Yayınları, İstanbul.
- Gürsoy, F.** (2014). “Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güven, S.** (1981). “İşgörenlerin Güdülenmesinde Bireysel Kümesel ve Örgütsel Değişkenler”, *Amme İdaresi Dergisi*, 14 (3), Ankara.
- Hackman, J.R. ve Oldman, G.R.** (1974). “The Job Diagnostic Survey: An Instrument For The Diagnosis Of Jobs and The Evaluation Of Job Redesign Projects”, *Technical Report*, No 4, Department of Administrative Sciences Yale University, ABD, pp:1-88.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R.** (1976). “Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory”, *Organizational Behavior And Human Performance*, 16, pp:250-279.
- Hackman, J.R., Oldman, G., Janson, R. ve Purdy, K.** (1975). “A new Strategy for Job Enrichment”, *California Management Review*, 17 (4), pp:60.
- Halaçoğlu B.** (2008). “Üniversitelerdeki Akademik Personelin Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hançerlioğlu, O.** (1998). *Felsefe Sözlüğü*, Cilt 7, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Hayran, O. ve Aksayan, S.** (1991). “Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, 16, Ankara, ss:7-15.
- Hegel, F.** (1961) *The Phenomenology of Mind*, J. B. Baillie (ed) London: George Allen and Unwin; pp:256.
- Hoffman, E.** (2001). *Ace The Corporate Personality Test*, McGraw-Hill, USA, pp:1158.
- Hoşgörür, V.** (1997). “Eğitim Görenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği)”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hoy, W.K., Blazovsky, R., ve Newland, W.** (1983). “Burea Ucracy And Alienation: A Comparative Analysis”, *The Journal Od Educational Administration*, 21 (2), pp:109-121.



- Huang, Ya-Chen** (2006), “The Relationship Among Job Satisfaction, Professional Commitment, Organizational Alienation And Coaching Efficacy of School Volleybol Coaches In Taiwan”, (*Doctora Dissertation*), United States Sports Academy, Taiwan.
- Isır, T.** (2006). “Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Ivancevich, M. J. ve Matteson, M. T.** (2002). *Organizational Behavior And Management*, McGraw-Hill Higher Education, New York.
- İlhan, M. ve Çetin, B.** (2014). “LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması”, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5 (2), ss:26-42.
- İncir, G.** (1998). “Çoklu Vardiya Çalışmasının Yol Açtığı Örgütsel Sorunlar”, *Verimlilik Dergisi*, (3), Ankara, ss:53-68.
- Jansen NWH, Kant I, Nijhuis FJN, Swaen GMH, Kristensen TS.** (2004). “Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees” *Scand J Work Environ Health*, (30), pp:139-48.
- Jia, H.H.** (2008). “Relationships Between the Big Five Personality Dimensions And Cyberloafing Behavior”, (*Doctoral Dissertation*), Southern Illionis University Carbondale, Illionis.
- Judge, T., Carl J. T., Joyce E. B. ve Gregory K. P.** (2001). “The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review”, *Psychological Bulletin*, Vol: 127 (3), pp: 376-407.
- Kaçmaz, N. (2005 ).** “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu", *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, İstanbul, ss:1-5.
- Karaca S. (2010).** “Hemşireler İçin Vazgeçilmez Bir Kavram: Kendini Tanıma”, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, (3):1, İstanbul.
- Karadal, H.** (1999). “Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Matbaa Yayıncılık Dergisi*, Adana.
- Kanten, P. ve Ülker, F.** (2014). “Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü”, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 32, Muğla, ss:16-40.

- Kanter, R. M.** (1968). "Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms In Utopian Communities", *American Sociological Review*, 33 (4), ABD, pp:499-517.
- Kanungo, R.N.** (1982). *Work alienation*, New York: Praeger.
- Kanungo, R.N.** (1990). "Culture and Work Alienation: Western Models and Eastern Realities", Faculty of Management McGill University, *Elsevier Science Publishers B.V.*, North-Holland.
- Karasek, R.A.** (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude And Mental Strain: Implications For Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, 24, pp:285-308.
- Karip, E.** (1999). *Çatışma Yönetimi*, Pegem A. Yayıncılık, Ankara.
- Kaşlı, M.** (2009). "Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi", (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kaynak, T.** (1990). *Organizasyonel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E., Yayın No:117, İstanbul.
- Kaynak, Z.N.** (2012). "Yapısal Eşitlik Modelleri", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü FBE İstatistik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Keniston, K.** (1972). *The Varieties of Alienation: An Attempt At Definition, Alienation And The Social System*, A.W. Finifter (ed.), New York, pp:660.
- Keser, A.** (2005). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Cilt 7 (7), İstanbul, ss:77-95.
- Keser, A.** (2007). *İş Tatmininden Yaşam Tatminine Bireysel Tatmin*, Tarık Solmuş (ed.), içinde, *Endüstriyel Klinik Psikoloji Ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Kuramdan Uygulamaya İş Yaşamında Psikoloji*, Beta Yayınları, İstanbul, ss:223-238.
- Kılınç, T.** (1991). "Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 20, İstanbul, ss:1-20.
- Kızılçelik, S.** (1992). *Sosyoloji Teorileri*, Kuzucular Ofset, Konya.
- Kızılçelik, S. ve Erjen, Y.** (1996). *Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü*, Saray Kitabevleri, İzmir.

- Kline, R.B.** (2005). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*, New York:Guilford, pp:1-92.
- Koçel, T.** (2003). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Kossek, E.E., Lautsch, B.A ve Eaton, S.C.** (2006). “Telecommuting, Control, And Boundary Management: Correlates Of Policy Use And Practice, Job Control, And Work-Family Effectiveness”, *Journal Of Vocational Behavior*, 68, pp:347-367,
- Kök, S.B.** (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 20 (1), Denizli.
- Kösterilioğlu, M.A.** (2011). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kuijer, P., Paul, F.M., Visser, B., Kemper, Han C.G.** (1999). “Job Rotation As A Factor In Reducing Physical Workload At A Refuse Collecting Department”, *Ergonomics*, Vol.42 (9), pp:1167-1178.
- Kuruöz, M.** (2008). “Öğretmenlerin Kullandıkları Sınıf Yönetimi Stratejileri ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kurtuluş, M. ve Karabıyık, H.** (2016). “Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi”, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 5 (2), Bartın, ss: 459-477.
- Kuşlivan, Z.** (2009). “*Turizm İşletmelerinde İş Tatmini*”, İçinde: Zeyyat Sabuncuoğlu, *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, MKM Yayıncılık, Bursa, ss:49-82.
- Kuzulugil, Ş.** (2012). “Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 41 (1), İstanbul, ss:129-141.
- Lambert, S.J.** (1990). “Process Linking Work And Family: A Critical Review And Research Agenda”, *Human Relations*, 43 (3), pp:239-257.
- Luthans, F.** (1992). *Organizational Behavior*, Mcgraw-Hill, Inc., 6. Baskı, New York.
- Madlock, P.E.** (2012). “The Influence of Cultural Congruency, Communication And Work Alienation on Employee Satisfaction And Commitment in Mexican Organizations”, *Western Journal of Communication*, Vol.76 (4), USA, pp.380-396.

- Mahmud, Z.K.** (1993). “Work Alienation and Training: A Study of Florida Correctional Officers and Correctional Officer Sergantes”, (*Doctor Of Philosophy*), The Florida State University, Florida.
- Malak, B. ve Üstün, B.** (2011). “Hemşirelerin Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, Ankara, ss:1-16.
- Mandel, E. ve Novack, G.** (1975). *Marksist Yabancılaşma Kuramı*, O. Göçmen (Çev), Yücel Yayınları, Ankara, ss:127.
- Marangoz, M. ve Biber, L.** (2007). “İşletmelerin Pazar Performansı İle İnsan Kaynakları Uygulamaları Arasındaki İlişkinin Araştırılmasına Yönelik Bir Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), İstanbul ss:202-217.
- Marsh, H.W., Byrne, B.M. ve Shavelson, R.J.** (1988). “A Multifaceted Academic Self-Concept: Its Hierarchical Structure And Its Relation To Academic Achievement”, *Journal of Educational Psychology*,80 (3), pp:366-380.
- Marshall, G.** (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*, Osman Akınhay ve Derya Kömürcü (Çev.), Bilim Sanat, Ankara.
- Marx, K.** (1993). *1844 El Yazmaları:Ekonomi, Politik ve Felsefe*, Kenan Somer (Çev), Sol Yayınları, Ankara.
- Marx, K.** (2010). *Yabancılaşma*, B. Erdost (ed.), Sol Yayınları, Ankara.
- McShane, S. L. ve Glinow, M. A. V.** (2003). *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*, McGraw-Hill Higher Education, New York.
- Mervin, R.E.** (1971). “Personality Correlates of Social and Self Alienation in College Students”, *Eastern Phychological Association*.
- Metin Ö, ve Özer, F.Ö.** “Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2007;10(1), Erzurum, ss:58-66.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J.** (1991). “A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1 (1), pp:61–89.
- Minanlı, A.V.** (2012 ). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Minibaş, J.** (1993). “Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Mottaz, C.J.**, (1981) "Some determinants of Work Alienation", *The Sociological Quarterly*, Vol.22, pp:512-529.
- Mouzelis, N.P.** (2001). *Örgüt ve Bürokrasi: Modern Teorilerin Analizi*, H. B. Akın (Çev), Çizgi Kitabevi, Konya.
- Mullins, J. L.** (1999). *Management And Organizational Behavior*, Pearson Education Limited, Londra.
- Myers, M. ve S.** (1970). *Every Employee A Manager*, Mc Graw-Hill Book, New York, pp:120.
- Naing, L., Winn, T. ve Rusli, B.N.** (2006). "Practical Issues In Calculating The Sample Size For Prevalence Studies", *Archives Of Orofacial Sciences*, 1, pp:9-14.
- Nair, N.** (2008). "Towards Understanding The Role Of Emotions In Conflict: A Review And Future Directions", *International Journal Of Conflict Management*, 19 (4), pp:359-381.
- Nelson, K.W.** (2011). "Motivation and Personality: An Examination of the Big Five Personality Trait Factors And Their Relationship With Sales Performance In A Non-Cash Incentive Program", (*Doctoral Dissertation*), Capella University, Minnesota.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve McMurrian, R.** (1996). "Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales", *Journal Of Applied Psychology*, 81, pp:400-410.
- Norman, W.T.** (1963). "Toward An Adequate Taxonomy Of Personality Attributes: Replicated Factor Structure In Peer Nomination Personality Ratings", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, pp:574-583.
- Northcraft, G.B. ve Neale, M.A.** (1990). *Organizational Behavior*, The Dryden Press, Chicago, pp:493-521.
- Nur, D.** (2011). "Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, (14), Kahramanmaraş, ss:230-240.
- Oflash F, Erdem M.** (2004), "Denizli İlinde Sahada Çalışan Ebelerde İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi" *Hemşirelik Forumu Dergisi*, 7(3), ss:54-60.
- Ofluoğlu G. ve Büyükyılmaz, O.** (2008). "Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümü", *Kamu-İş Dergisi*, 10 (1), Ankara.
- Onaran, O.** (1981). *Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları*, Sevinç Matbaası, Ankara.

- Oral, S. ve Kuşluvan, Z.** (1997). “Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar”, *Verimlilik Dergisi 3*, Ankara, ss:93-115.
- Oshagbemi, T.** (2000). “Satisfaction With Co-Workers’ Behavior”, *Employee Relations*, 22 (1), pp:88-106.
- Örnek, A.Ş. ve Aydın, Ş.** (2008). *Kriz ve Stres Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Özalp, İ., Şahin M., Berberoğlu, G. ve Geylan, R.** (2004). *Yönetim Organizasyon*, Koparal C. (Çev), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özcanarlan, N.** (2009). “Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Adana.
- Özçınar, M.** (2011). “Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Özdamar, K.** (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç.** (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, Kayseri, ss.69-99.
- Özdoğan, B.** (2014). “İşe Yabancılaşma, Örgütsel İklim ve Koçluğun İş Tatminine Etkileri Üzerine İstanbul İlinde Ampirik Bir Çalışma” (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul
- Özen, S. ve Uzun, T.** (2005). “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün Ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7 (3), İzmir ss:128-147.
- Özkalp E. ve Kirel, Ç.** (2001). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir, ss:322-339.
- Özkan, Ş.** (2008). “Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Hekim ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Olan Etkileri”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi, Ankara.
- Öztürk, A.** (1998). *Değişim Yönetiminde Çağdaş Yaklaşım, Örgüt Geliştirme*, Nobel Kitabevi, Adana.

- Öztürk, H. ve Bahçecik N.** (2005). “Bir Motivasyon Yöntemi: İş Zenginleştirme ve Hemşirelik Hizmetlerinde Kullanımı”, *Hastane Yönetimi Dergisi*. (1)-ss:24-30.
- Öztürk, M.** (2003). *Fonksiyonları Açısından İşletme ve Yönetim*, Papatya Yayın, 1. Baskı, İstanbul.
- Palomino, M.N. ve Frezatti, F.** (2016). “Role Conflict, Role Ambiguity And Job Satisfaction: Perceptions Of The Brazilian Controllers”, *R.Adm.*, Vol.51 (2), Sao Paulo, pp:165-181
- Pappenheim, F.** (2000). “Alienation in American Society”, *Monthly Review* Volume, 52 Issue 02, Jun
- Pappenheim, Fritz (2002);** *Modern İnsanın Yabancılaşması: Marx'a ve Tönnies'e Dayalı Bir Yorum*, Salih Ak (Çev), Phoenix Yayınevi, Ankara.
- Parsak, G.** (2010). “Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Pars, E.** (1982). *İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:502, Ankara.
- Parsıl, A.M.** (2007). “Sınıf örgütünde yabancılaşma”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Pehlivan, İ.** (1990). “Örgütsel Davranış Sorunlarını Azaltma Yaklaşımları”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 23 (1), Ankara.
- Penke, L., Denissen, J.J.A. ve Miller, G.F.** (2007). “The Eciltutionary Genetics Of Personality”, *Eur.J.Pers.*, 21, pp:549-587.
- Perry, S.R.** (2003). “Big Five Personality Traits And Work Drive As Predictors Of Adolescent Academic Performnace”, (*Doctoral Dissertation*), The University of Tennessee.
- Phillips, L. ve Veronica A.** (2001). “A Model Of Alienation from Nursing Work”, (*Doctor of Philosophy*), Virginia Commonwealth University, Virginia.
- Pierce, J.L. ve Jussila, I.** (2011) “Psychological Ownership and the Organizational Context: Theory”, *Research Evidence and Applicatio*, pp:98.
- Püsküllüoğlu, A.** (2000). *Türkçe Sözlük*, Arkadaş Yayınevi, Ankara, ss:500.
- Outhwaite, W.** (2002). *The Blackwell Dictionary of Modern Social Thought*. Blackwell Reference.

- Rogers, C.L.** (2005). “An Investigation Of The Big Five and Narrow Personality Traits In Relation To Academic Performance”, (*Doctoral Dissertation*), The University of Tennessee, Knoxville.
- Rosner, M. ve D. Mittelberg** (1989). *The dialectic of alienation and de-alienation: the case of kibbutz industrialization. Alienation theories and de-alienation strategies: Comparative perspectives in philosophy and the social sciences*, D. Schweitzer and R. F. Geyer (Ed.), Sciences Reviews Ltd., Nortwood.
- Sabuncuoğlu, E.** (2007). “Eğitim Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2), ss:613-628 İzmir.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M.** (2003). *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Yayın Dağıtım, Bursa.
- Sağlam, E.** (2008). “Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarıyla Kişilik Yapıları Arasındaki İlişki”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Saklan, A.** (2010). “Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sav, İ.** (2007). “Psikolojik Danışman Rehber Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Sayan, S.** (1990). “İşletmelerde Verimlilik ve Verimliliğin Artırılmasına İlişkin Bir Uygulama”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul.
- Saygılı, M.** (2008). “Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Programı, Ankara.
- Seeman, M.** (1959). “On Meaning Of Alienation”, *American Sociological Review*, (24), pp:783-791.
- Seeman, M.** (1975). “Alienation Studies”, *Annual Review of Sociology*, Cilt 1, pp:91-123.
- Seybolt, W.J. ve Gruenfeld, L.** (1976). “The Discriminant Validity of Work Alienation and Work Satisfaction Measures”, *J. Occup. Psychol.*, 49, pp:193-202.
- Schact, R.** (1970). *Alienation*, Anchor Books, New York, pp:274.



- Schermerhorn, JR, Hunt, JG, Osborn, RN.** (2002). *Organizational Behavior*, John Wiley & Sons Inc., New York.
- Schmidt, K.A.** (2012). "Alienational Normlessness, Isolation, and Estrangement: A Neo-Thomistic Approach", *The Journal for the Sociological Integration of Religion and Society*, Brandman University, Volume 2 (1), Brandman, pp:35-54.
- Schumacher, E.R. ve Lomax, G.R.** (2004). "A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling", *Lawrence Erlbaum Associates*, New Jersey, pp: 200-210.
- Schwartz, D.C.** (2009). "Political Alienation and Political Behavior", Chicago:Aldine, pp:53-55.
- Shaughnessy, M.K.** (1990). "Motivating the staff toward job enrichment", *Today's OR Nurse*, (12), pp:19-22.
- Silverthorne C.P.** (2005). *Organizational Psychology in Cross-Cultural Perspective*, New York University Press. New York, USA
- Simunic, A. ve Gregov, L.** (2012). "Work And Family Conflict In Croatian Nurses" *Arh Hig Rada Toksikol*, 63, pp:189-197.
- Sjögren K., Fochsen G., Josephson M., Lagerström M.,** (2005) "Reasons for living nursing care and improvements needed for considering a return: a study among Swedish nursing personel", *International Journal of Nursing Studies*, (42), pp:751-758.
- Soysal, A.** (1997). "Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma" (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sönmez, İ.** (2013). "An Empirical Case Study On The Relationship Between Motivational Job Design And Perceived Employee Motivation", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spector, P.E.** (2006). "Method Variance In Organizational Research Truth or Urban Legend?", *Organizational Research Methods*, 9 (2), pp:221-232.
- Stace, W.T.** (1986). "*Hegel Üzerine*", Belge M. (Çev) Yayınları, Ankara, ss:126.
- Şenturan, Ş.** (2007). "Mesleki Yabancılaşma: Kamu Bankalarında Yeniden Yapılandırma Sonucu Çeşitli Kurumlara Aktarılan Çalışanların Durumu", *Kamu İş Yayınları*, Cilt: 9 (1), Ankara, ss:91-104.
- Şimşek, M.Ş.** (2002). *Yönetim ve Organizasyon*, Günay Ofset, Konya.

- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A.** (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A.** (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahoğlu, T.** (2006). “Örgütlerde Yabancılaşma Yönetiminin Araştırılması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, Konya, ss:569- 587.
- Şimşek, Ö.F.** (2007). “Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları”, *Ekinoks*, Ankara, ss:1-71.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A.S.** (2012). “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, Haziran.
- Takase, M. ve Manias, E.** (2005). “Nurses Job Dissatisfaction and Turnover Intention: Methodological Myths And An Alternative Approach”, *Nursing and Health Science*, 7, pp:209–217.
- Tappen, R.M.** (1989). *Nursing Leadership and Management: Concepts and Practice*, F.A. Davis Company, Philadelphia, pp:492.
- Taslak, S.** (2007). “İş-Aile Çatışmalarının Bireysel Ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, *Yönetim Dergisi*, Yıl:18, Sayı:58, Ekim İstanbul.
- Taşdemir G., Karaaslan A.** “Hemşirelerin empatik eğilimi ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi”, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 1999;15:1, İzmir, ss:1-12
- Tekin, Ö.A.** (2012). “Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer’deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Tekingündüz, S.** (2012). “Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven Ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., Öksüz, S.** (2015). “İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini Ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3 (4).
- Telman, N. ve Ünsal, P.** (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınları, İstanbul.

- Temel, A., Yakın, M. ve Misci, S.** (2006). “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansımaları”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 13 (1), Manisa, ss:27-38,.
- Tengilimoğlu, D., Somunoğlu, S., Ağırbaş, İ., Çelik, Y., Erdem, R., Akbulut, Y. ve Erigüç, G.** (2012). *Sağlık Kurumları Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, No.1599, Eskişehir.
- Tett, R.P. ve Meyer, J. P.** (1993). “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings”, *Personnel Psychology*, 46 (2), pp:259-293.
- Tezcan, C.** (2008). “Yapısal Eşitlik Modelleri”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tombs, S.** (1996). *People In Organizations. An Active Learning Approach*, Blackwell Business Publications, Malden.
- Topcu, M.K.** (2016). *Çalışma Ortamında Psikolojik Sözleşme Yönetimi*, Türkiye Alim Kitapları, Almanya.
- Topcu, M.K. ve Basım, H.N.** (2015). “KOBİ’lerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü”, *Turkish Studies*, 10, Ankara, ss:861-886.
- Toraman, Ö.** (2009), “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Tosun, K.** (1990). *İşletme Yönetimi: Genel Esaslar*, İstanbul Üniversitesi İşletme ve İktisadi Enstitü Yayınları, Yayın:120, İstanbul.
- Trouba, E. J.** (2007) “Aperson-Organization Fit Study of the Big Five Personality Model and Attraction to Organizations With Varying Compensation System Characteristics”, (*Doctorta Dissertation*), DePaul University, Chicago.
- Tummers, L.G. ve Den Dulk, L.** (2013). “The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work to family enrichment”, *Journal of Nursing Management*, 21, pp:850-869.
- Turan, M., Parsak, G.** (2011). “Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20 (2), Adana, ss:1-20.
- Turgut, T.** (2016). “İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Adalet”, *ISGUC Industrial Relations and Human Resources Journal*, Vol.18 (1), pp.23-46.

- Turunç, Ö. ve Erkuş, A.** (2006). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sakarya, ss:415-440.
- Tutar, H.** (2004). “İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İİBF Yönetim Bilimleri Dergisi*, Çanakkale, ss: 101-128.
- Tutar H.** (2011). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (1), Ankara.
- Tükel, İ.** (2012). “Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka’nın Dönüşüm Romanının Bu Bağlamda Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 1 (2), İzmir.
- Türk Hemşireler Derneği** (2008). *Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları*, Türk Hemşireler Derneği Yayını, Ankara.
- Türkel, A.U.** (1992). *İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri İle Yönetimsel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama*, Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Döner Sermaye İşl. Matbaası, İstanbul.
- Tüzün, A.** (2014). “Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uğur, A. ve Erol, Z.** (2015). “Örgütlerde Kritik Sorun Kaynağı Olarak İşe Yabancılaşma, Yabancılaşma ve Bürokrasi Arasındaki İlişkiye Yönelik Kavramsal Bir Yaklaşım”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 8, Kastamonu.
- Ulusoy, H.** (1988). “Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe-Yabancılaşma”, *AÜDTCF Dergisi*, Ankara, ss:77-84.
- Uyargil, C.** (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, ss:114–116.
- Uysaler, A.L.** (2010). “Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi ile Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Üçok, T.** (1992). *Yönetim İlkeleri*, Gazi Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Üçüncü, K.** (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı Yayını, Trabzon, ss:1-67.

- Ünsal, B.S.**, (2005). “Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin Denetim Odağı Açısından İncelenmesi: Muğla Yöresindeki Beş, Dört Yıldızlı Otellerin ve Birinci Sınıf Tatil Köylerinin Yiyecek İçecek Bölümlerinde Bir Uygulama”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Üstün, B.** (1995). “Hemşirelerin Atılgnlık ve Tükenmişlik Düzeyleri”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Üngüren, E., Algür, S. ve Cengiz, F.** (2009). “İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8 (27), Antalya, ss:36-56.
- Yakut, Ö.** (2006). “Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği)”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yanbastı, G.** (1990). *Kişilik Kuramları*, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Yapıcı, M.** (2004). “Eğitim ve Yabancılaşma”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Ankara.
- Yaprak, E.** (2009). “Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyo-demografik ve Çalışma Özellikleri”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yavuz, M.** (2009). “Okul Müdürlerinin Yönetimle İlgili Görüş ve Uygulamalarının Yönetim Kuramları Bakımından Değerlendirilmesi”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 7 (18), ss:121-155.
- Yeniçeri, Ö.** (1991). “Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Yeniçeri, Ö.** (2002). *Örgütsel Değişimin Yönetimi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Yeşilyaprak, B.** (1993). “Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, *G.Ü. Mesleki Eğitim Fakültesi Aile ve Toplum Dergisi*, Cilt 1 (3), Ankara, ss:3-16.
- Yetiş, Z.** (2013). “Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum.

- Yıldırım, F.** (2009). “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), Ankara.
- Yıldırım, D. ve Aycan, Z.** (2008). “Nurses’ Work Demands And Work-Family Conflict: A Questionere Survey”, *Int. J. Nurse Study*, 45, Ankara, pp:1366-1378.
- Yıldız, H.** (2009). “Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, M.** (2008). “Farklı Liglerde Yer Alan Futbolcuların Kişilik Tipleri ile Sürekli Öfke-Öfke İfade Tarzlarının İncelenmesi”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A.** (2009). “Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.14 (3), Isparta, ss:197-214.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P.** (2009). “Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma Ve Yönetimi”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2).
- Yılmaz, V.** (2004). “Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modelleri: Tüketici Şikayetlerine Uygulanması”, *Osman Gazi Üniversitesi Dergisi*, Eskişehir 1, ss:77-90.
- Yue, Chi-Ching** (1995). “The Effects Of Career Salience And Life Cycle Variables On Perceptions Of Work Family Interfaces”, *Human Relations*, 48 (3), pp:265-271.
- Yüksel, Ö.** (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Yüksel, İ.** (2003). “Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), s:159, Elazığ.
- 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 (1-2), Erzurum, ss:213-224.
- Yüksel, İ.** (2005). “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), Erzurum, ss.301-314.
- Yürümezoğlu H.** (2007). “Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetinden Memnuniyeti”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Yürür, Ş.** (2008). “Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), Isparta, ss.295-312.
- Zel, U.** (2001). *Kişilik ve Liderlik*, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Weiskopf, A.W.** (1996). *Yabancılaşma ve İktisat*, Ç. Koç ve O. Köymen (Çev.), Anahtar Kitapları, İstanbul, ss:178.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.U., Loftguist, L.H.** (1967). *Manuel for the Minnesota Satisfaction Questionnaire Minnesota Studies in Locational Rehabilitation XXII*, Minneapolis Un. Of Minnesota, Industrial Relations Center, Word Addestment Project .
- Westley, W.A.** (1979). “Problems and Solutions In The Quality Of Working Life”, *Human Relations*, 32, pp:113-123.
- Wilson, J.Q.** (1996). *Bürokrasi: Kamu Kuruluşları Neyi, Niçin Yaparlar?*, S.Yalçındağ, D. Canman ve Y. Ertekin (Çev.), TODAİE Yayınları, Ankara.
- Wilson, M.F.** (2004). *Organizational Behavior And Work: A Critical Introduction*, Oxford University Press, New York.





## EKLER

### Sayın Katılımcı;

Araştırmamız bilimsel bir amaca yönelik olarak tasarlanmış olup kimlik bilgilerinizin kesinlikle talep edilmediği bu çalışmada, sunduğunuz tüm bilginin gizli ve güvenli bir şekilde, bireysel değil toplu olarak ele alınacağını ve ayrıca hiçbir şart ve koşulda kimliğinizin açıklanmayacağını taahhüt ederiz.

Bu çalışmaya katılımınız gönüllüdür. Çalışmanın önemli bir parçasını oluşturan bu anketi doldurmak için süre sınırlaması olmamakla birlikte, anketi tamamlamak yaklaşık ..... dakikanızı alacaktır.

Çalışmamıza yaptığınız katkının değerini bir kez daha vurgular, katılımınız ve ilginiz için teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Saygılarımızla,

GENEL BİLGİLERİNİZ	
1. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2. Yaşınız	.....
3. Medeni Haliniz	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Boşanmış
4. Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Meslek Lisesi <input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
5. Bu Kurumda Ne Kadar Süredir Çalışmaktasınız?	.....
6. Mesleki Deneyiminiz Kaç Yıldır?	.....
7. Çalıştığınız Kurum	<input type="checkbox"/> Özel <input type="checkbox"/> Devlet
8. Çalıştığınız Servis/Bölüm	.....
9. Mesleki ünvan/pozisyonunuz nedir?	<input type="checkbox"/> Yönetici Hemşire <input type="checkbox"/> Servis Hemşiresi <input type="checkbox"/> Diğer (Belirtiniz).....

Aşağıdaki ifadeleri yaptığınız işi düşünerek cevaplayınız. Her ifadeye ne derece katıldığınızı ölçek üzerinde (X şeklinde) işaretleyiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İşim beni ailevi faaliyetlerimden arzu ettiğimden daha fazla alıkoyuyor.					
2	İşim için ayırmam gereken zaman, ailem ile ilgili sorumluluk ve aktivitelere eşit derecede katılamamama neden oluyor.					
3	İşim ile ilgili zorunluluklarım için ayırdığım zaman nedeniyle aile aktivitelerimi kaçıyorum.					
4	Ailevi sorumluluklarım için ayırdığım zaman genellikle işimdeki sorumluluklarım ile çelişiyor.					
5	Ailem ile geçirdiğim zaman genellikle kariyerime yardımcı olabilecek iş aktiviteleri için yeterli zaman geçiremememe neden oluyor.					
6	Ailem ile ilgili sorumluluklarım için ayırdığım zaman nedeniyle iş aktivitelerini kaçıyorum.					
7	İşten eve geldiğimde genellikle ailevi faaliyetlerimi /sorumluluklarımı yerine getirmek için çok yorgun hissediyorum.					
8	İşten eve geldiğimde genellikle aileme katkıda bulunamayacak derecede duygusal yönden bitkin hissediyorum.					
9	İş yerindeki bütün baskı nedeniyle zaman zaman evde zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli hissediyorum.					
10	Evdeki stres nedeniyle iş yerinde genellikle kafam aile meseleleri ile meşgul oluyor.					
11	Genellikle ailevi sorumluluklarım nedeniyle stres altında olduğum için iş yerimde konsantre olmakta zorluk yaşıyorum.					
12	Aile hayatımdaki baskı ve kaygı işlerimi yapmamda zayıflığa yol açıyor.					
13	İş yerinde kullandığım sorun çözme yollarım evdeki sorunlarımda işe yaramıyor.					
14	İş yerinde benim için verimli ve gerekli olan davranışlar evde tam tersi etki yaratabiliyor.					
15	İş yerinde beni verimli yapan davranışlar daha iyi bir eş ya da ebeveyn olmak konusunda bana yardım etmiyor.					
16	Evde işime yarayan davranışlar iş yerinde etkili olmuyor.					
17	Evde benim için verimli ve gerekli olan davranışlar iş yerinde tam tersi etki yaratabiliyor.					
18	Evde kullandığım sorun çözme yollarım iş yerindeki sorunlarım için o kadar yardımcı görünmüyor.					
19	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.					
20	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var.					
21	İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var.					
22	İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.					

	Aşağıdaki ifadeleri yaptığımız işi düşünerek cevaplayınız. Her ifadeye ne derece katıldığınızı ölçek üzerinde (X şeklinde) işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
		1	2	3	4	5
23	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim					
24	İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor					
25	İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım					
26	Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.					
27	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.					
28	Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli					
29	Benim yaptığım işin gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum.					
30	Sık sık benim işimin kurum için çok da önemi olmadığını hissediyorum.					
31	Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum					
32	İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum					
33	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
34	İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.					
35	İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.					
36	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor					
37	Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor					
38	İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor					
39	İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor.					
40	İşim başkalarıyla çok fazla işbirliği yapmamı gerektirmektedir.					
41	İşim bana bir işi başından sonuna kadar yapma olanağı vermeyecek şekilde düzenlenmiştir.					
42	Çalışmamın sonunda, işimi ne kadar iyi yaptığımı bilebilirim.					
43	İşim oldukça basit ve tekrarlamalıdır.					
44	İşim kimse ile konuşmamı ve başkalarına danışmamı gerektirmeden, yalnız başına çalışan bir kimse tarafından yapılabilir.					
45	Bu işteki amirlerim ve iş arkadaşlarımla işimi ne kadar iyi yaptığım konusunda bana neredeyse hiç bilgi vermezler.					
46	İşimin iyi yapılıp yapılmaması birçok kişiyi etkiler.					
47	İşim, işi yaparken kişisel inisiyatifimi veya yargılarımı kullanma olanağı tanımaz.					
48	Amirlerim işimde ne kadar iyi performans gösterdiğim konusunda bana sık sık bilgi vermektedir.					
49	İşim, bana başladığım işleri tamamen bitirme olanağı tanımaktadır.					
50	İşim onu ne kadar iyi yapıp yapmadığım konusunda bana çok az ipucu verir.					
51	İşimde yüksek derecede bağımsızlık ve serbestliğe sahibim.					
52	Çalıştığım kurumda yapılan işleri düşündüğümde, yaptığım çalışmanın büyük bir önemi yoktur.					

Aşağıdaki sıfatları kullanarak , sizi tanımlamadaki uygunluğuna göre değerlendiriniz. Her ifadeye ne derece katıldığınızı ölçek üzerinde (X şeklinde) işaretleyiniz.		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Uygun	Çok Uygun
		1	2	3	4	5
53	Faal/aktif					
54	Maceraperest					
55	Girişken					
56	Çevik					
57	Cesur					
58	Değişime açık					
59	Saf					
60	Renkli kişiliğe sahip					
61	Gamsız					
62	Rekabetçi					
63	Kendinden emin					
64	Kurallara uyan					
65	Tutucu					
66	Modern					
67	Baskın karaktere sahip					
68	Duygusal					
69	Hevesli					
70	Sakin					
71	Savurgan					
72	Dışa dönük					
73	Resmi					
74	Arkadaş canlısı					
75	Nazik					
76	Müşfik					
77	Dürüst					
78	Fevri					
79	Bilgili					
80	Bilinçli					
81	Zeki					
82	İlgi çekici					
83	Lider ruhlu					
84	Sevimli					
85	Maskülen/erkeksi					
86	Alçak Gönüllü					
87	Organize olmuş					
88	Yalın/gösterişsiz					
89	Sevilen/popüler					
90	Hassas					
91	Kendine güvenen					
92	Derin düşünen					
93	Güçlü/kuvvetli					
94	Başarılı					
95	Hoşgörülü					
96	Tutumlu					
97	Tecrübe sahibi					

Aşağıdaki ifadeleri yaptığınız işi düşünerek cevaplayınız. Her ifadeye ne derece katıldığınızı ölçek üzerinde (X şeklinde) işaretleyiniz.		Hiç tatmin Etmiyor	Tatmin Etmiyor	Kararsızım	Tatmin Ediyor	Çok Tatmin Ediyor
		1	2	3	4	5
98	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkanı					
99	Kendi kendime çalışma imkanı					
100	Zaman zaman farklı şeylerle meşgul olma imkanı					
101	Toplumda bir yer edinme imkanı					
102	Amirimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
103	Amirimin karar verme Konusundaki yeterliliği					
104	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkanı					
105	Sürekli bir işe sahip olma imkanı (iş güvenliği)					
106	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı					
107	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkanı					
108	Yeteneklerimi kullanabilme imkanı					
109	Kurum politikasını uygulama imkanı					
110	Aldığım ücret					
111	Bu işte ilerleme imkanım					
112	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
113	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkanı					
114	Çalışma koşulları					
115	Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması					
116	Yaptığım işten dolayı aldığım övgü					
117	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

SBE



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KOMİSYONU

10.06.2014

Sayı: 2014/03

Konu: Etik Kurul Komisyon Kararı Hk.

REKTÖRLÜK MAKAMI'NA

Etik Kurul Komisyonu'nun 09.06.2014 tarih ve 2014/03 sayılı kararı ekte bilgilerinize sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Ahmet Metin GER

Etik Kurul Komisyon Başkanı

EK: Etik Kurul Komisyon Kararı

*ADB*  
*140614*

ASLI GİBİDİR  
*Prof. Dr. Zafer UTUL*

T.C. İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ	
GELEN EVRAK	
Kayıt Tarihi	Kayıt No
11 06 14	480.213526

FLORYA YERLEŞKESİ: İnönü Caddesi No: 40 Küçükçekmece / İSTANBUL Tel: 0212 425 61 51 Faks: 0212 425 57 59  
BAHÇELİEVLER YERLEŞKESİ: Adnan Kahveci Bulvarı No:78 Bahçelievler / İSTANBUL Tel: 0212 442 61 60 Faks: 0212 442 61 46



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
ETİK KOMİSYON KARARI

Toplantı No : 2014/3  
Tarih : 09.06.2014  
Saat : 14.00

TOPLANTIYA KATILANLAR:

Prof. Dr. Ahmet Metin GER	Etik Komisyon Başkanı
Prof. Dr. Hasan SAYGIN	Üye
Prof. Dr. Şuayip KARAKAŞ	Üye
Prof. Dr. Uğur TEKİN	Üye
Prof. Dr. Bülent TEKİNSOY	Üye
Prof. Dr. Enver BOZKURT	Üye

GÜNDEM:

1. Anket formlarının değerlendirilmesi hakkında oluşturulan alt komisyon raporu.
2. Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 05.06.2014 tarih 754 sayılı yazısı.

KARARLAR:

1. SBE öğrencilerinden Bilent GÜNDAY, Aziz BAYRAMOĞLU ve Lale ALBERALAR'ın lisansüstü çalışmalarında kullanacağı anket formlarının daha önce yayımlanmış bir çalışmada kullanılmış olduğuna dair bir belgenin ya da izin formunun bulunmaması sebebiyle herhangi bir Etik sorun yaratacak hususun bulunup bulunmadığının belirlenmesi için oluşturulan alt komisyonun görüşleri ekte sunulmuştur. Komisyon, özet olarak SBE öğrencileri Bilent GÜNDAY, Aziz BAYRAMOĞLU ve Lale ALBERALAR'ın lisansüstü çalışmalarında kullanacağı anket formlarında etik sorun yaratacak bir hususun bulunmadığını belirlemiştir. Bu durumda, adı geçen öğrencilerin kullanacağı anketlerin etik olarak uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.
2. SBE öğrencilerinden Esin ALÖMEROĞLU'nun çalışmasında kullanacağı karar ekinde örneği bulunan anket formunun daha önce yayımlanmış bir çalışmada da kullanılmış olması sebebiyle herhangi bir Etik sorun yaratacak hususun bulunmadığı belirlenerek, anketin etik olarak uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR

Prof. Dr. Zeynep UTLU

EB

*Ahmet*

Prof.Dr. Ahmet Metin GER  
Komisyon Başkanı

Prof.Dr. Hasan SAYGIN  
Üye

*Karakas*  
Prof.Dr. Şuayip KARAKAŞ  
Üye

*Enver*  
Prof.Dr. Enver BOZKURT  
Üye

*Ugur*  
Prof.Dr. Uğur TEKİN  
Üye

*Bulent*  
Prof.Dr. Bülent TEKİNSOY  
Üye

ASLI GİBİDİR  
*Zafer*  
Prof.Dr. Zafer UTLU



## ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Esinderya ALÖMEROĞLU  
Adres Bilgileri : İstanbul- Türkiye  
Cep Telefonu : 0 (532) 456 00 99  
E-Posta : [esinalomeroglu@gmail.com](mailto:esinalomeroglu@gmail.com)

### Kişisel Bilgiler :

Toplam İş Tecrübesi : 20 Yıl  
Çalışma Durumu : Subay  
Eğitim Durumu : Doktora  
Medeni Durumu : Evli  
Doğum Tarihi : 02.03.1975  
Doğum Yeri : Ankara

### Eğitim Bilgileri :

(Doktora) : İstanbul Aydın Üniversitesi  
02.2012 – 07.2017 Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı  
(Yüksek Lisans) : Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk – Kazak Üniversitesi  
10.2008 – 02.2010 Ekonomi Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon  
(Lisans) : GATA Hemşirelik Yüksek Okulu  
09.1993 – 09.1997  
(Lise) : GATA Sağlık Meslek Lisesi  
09.1989 - 08.1993

### Yabancı Dil :

İngilizce

### Projeler :

2013 – 2014 : Hastanelerde Kalite Yönetimi – İstanbul

### İdari Görevler :

1998 – 2005 : Gülhane Askeri Tıp Akademisinde Farklı İdari Görevler

2005 – 2009 : Diyarbakır Asker Hastanesinde Farklı İdari Görevler

2009 – 2011 : GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesinde Acil Servis Başhemşireliği

- 2011 - 2014 : NRDC-T (NATO Kolordusu) Sağlık Şubede Plan Subaylığı  
2014 - 2016 : Gümüşsuyu Asker Hastanesi Başhemşire Yardımcılığı  
2016 - 2017 : NRDC-T (NATO Kolordusu) Sağlık Şubede Koruyucu Hekimlik Subaylığı  
2017 - Devam : 2. Kolordu Komutanlığı Sağlık Veteriner Kısım Amiri

Kurslar :

- 1998 : İlk Yardım Kursu  
1998 : NosoLINE Hastane İnfeksiyonu Kontrol Hemşireliği Kursu  
1999 : Üreme Sağlığı ve Danışmanlığı Kursu  
2004 : Kara Lisan Okulu - İngilizce Lisan Kursu  
2008 : Sağlık Bakanlığı Hastane İnfeksiyon Kontrol Hemşireliği Kursu  
2009 : Yönetici Hemşirelik Kursu

Konferanslar ve Eğitimler :

- 1999 : XVII. Gevher Nesibe Tıp Günleri, Hastane İnfeksiyonları Kongresi - Kayseri  
1999 : IV. Hastane İnfeksiyonları Sempozyumu – Ankara  
1999 : Hastane İnfeksiyonlarının Kontrol Önlemleri Panelinde Konuşmacı – Ankara  
1999 : Balkan Military Medical Committee – “The Detection of HbsAg, Anti-Hbs, Anti- Hbc, Anti-HCV Positivity in Hospital Staff”, Bildiri, Romania  
2000 : Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastane Hastane İnfeksiyonları Sempozyumu -Ankara  
2002 : Hastane İnfeksiyonları Kongresi 2002 -Ankara  
2002 : 3M Infection Prevention Seminar -Ankara  
2002 : İç Hastalıklarında Karar Verme Sempozyumu -Ankara

Yayımlar :

- 1999 : Hastane İnfeksiyonlarının Tanımı Kitapçığı  
2000 : Hastane İnfeksiyonları Kitabı İnfeksiyon Kontrol Hemşireliği Bölümü