

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL
YABANCILAŞMANIN, ÇALIŞANLARIN STRES DÜZEYİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA

SEVAL DEMİRHAN

MAYIS 2017

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME
ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL
YABANCILAŞMANIN, ÇALIŞANLARIN STRES DÜZEYİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Seval DEMİRHAN

Danışman
Doç. Dr. Elif KARABULUT TEMEL

BOLU 2017

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Seval DEMİRHAN'a ait "Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Yabancılaşmanın, Çalışanların Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle/ oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

12.05.2017

Unvan, Adı, Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Elif KARABULUT TEMEL

Üye : Yrd. Doç. Dr. Gülsevim YUMUK.....
GÜNAY

Üye : Yrd. Doç. Dr. Hülya ERKANLI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Doç. Dr. Yaşar AYYILDIZ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Yabancılaşmanın, Çalışanların Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Seval DEMİRHAN

12.05.2017

ÖN SÖZ

Çalışmanın bütün aşamalarında bilimsel alandaki derin bilgi ve tecrübeleriyle amacıma ulaşmamda yoluma ışık tutan danışmanım Doç. Dr. Elif KARABULUT TEMEL'e içten teşekkürlerimi borç bilirim. Bunun yanı sıra araştırmanın büyük bir oranına katkıda bulunan Bolu İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan personellerden kendilerine dağıtılan araştırma anketlerini geri çevirmeden, zamanlarını ayırarak içtenlikle cevaplayan katılımcılara, bu zorlu tez dönemi boyunca desteklerini ve hoşgörülerini esirgemeyen ve sabırlı davranışları ile bana destek olan annem, babam, abim, ablam ve mutluluk ve sevinç kaynağım olan yeğenlerime teşekkürlerimi sunarım.

Seval DEMİRHAN

12.05.2017

ÖZET

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN, ÇALIŞANLARIN STRES DÜZEYİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Seval DEMİRHAN

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Elif KARABULUT TEMEL

Mayıs 2017, 196 + xvi Sayfa

Bu çalışmanın amacı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla, alt boyutları ile birlikte ilgili kavramlar arasındaki ilişkiler ve etkiler detaylı olarak analiz edilmiştir. Ayrıca, çeşitli demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık analizleri yapılmıştır. Nicel bir araştırma olarak yürütülen çalışmada temel veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket yapılandırılmış özelliğindedir ve dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini Bolu il ve ilçelerindeki eğitim öğretim sınıfı haricindeki müdürlüklerde görev yapan toplam 106 kişi oluşturmuştur. Ulaşılan sonuca göre örgütsel özdeşleşme ve stres arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, ancak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşma arasında zayıf ancak orta düzeye yakın bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel yabancılaşma ile stres arasındaki ilişki ise güçlü ve pozitifdir. Ayrıca, alt boyutlar arasındaki karşılaştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Demografik değişkenlere göre farklılık olup olmadığı incelendiğinde hiçbir olguda cinsiyet, yaş, medeni durum, en son bitirilen okul ve iş yerindeki pozisyona göre değişiklik olmadığı görülmüştür. Farklılığa yol açan değişken sadece toplam çalışma süresidir. 21-30 yıl arası çalışanlar ile 10 yıl ve daha az çalışanların örgütsel yabancılaşma ve stres düzeyleri daha fazladır. Araştırmada ölçümlenen ortalamalara

göre ise kurumda çalışanlar, örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel yabancılaşma ve strese göre daha fazla yaşamaktadırlar. Nitekim stres puan ortalamasının da örgütsel yabancılaşma ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmanın elde edilen bulguları metin içerisinde detaylı olarak sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Davranış, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma, Stres.



ABSTRACT

A RESEARCH ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL ALIENATION ON THE STRESS LEVEL OF EMPLOYEES

Seval DEMİRHAN

Master Thesis

Department of Business Administration

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Elif KARABULUT

TEMEL May 2017, 196 + xvi Pages

The main purpose of this study is to identify the effects of organizational identification and alienation on the stress level of employees. To this end, the relationships between co-existing concepts and their sub-dimensions are analyzed in detail. Also, difference analyses based on various demographic variables are made. The questionnaire method was used as the basic data collection method in the study which is carried on as quantitative research. The used questionnaire has structured feature and is consisted of the four chapters. The research sample is consisted of 106 employees working in the directorates other than the education sector located in Bolu province and its districts. According to the findings, no significant relationship between organizational identification and organizational stress is found, however, a weak relationship which is close to medium-level is found between the organizational identification and alienation. The relationship between organizational alienation and organizational stress is also both power and positive. Also, similar findings are found in the comparisons of sub-dimensions. When analysed if there is difference in terms of various demographic variables, it is found that there is no alteration based on gender, age, marital status, alma mater, and position in work in any fact. The changeables that leads to difference is just total working hours in work. The organizational alienation and

the organizational stress level of employees who worked between the years of 21-30 and who worked 10 years and lesser are much more. The employees working in institute is experienced organizational identification more than organizational alienation and organizational stress according to conditions measured in the study. So and so, the point average of organizational stress seems higher than organizational alienation as well. The findings based on the study are presented in the text in detail.

Key words: Organizational Behavior, Organizational Identification, Organizational Alienation, Organizational Stress.



İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
GİRİŞ.....	1

I. BÖLÜM

1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME.....	7
1.1. Özdeşleşme Kavramının Tanımı ve Önemi	7
1.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı ve Önemi	8
1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Dayandığı Temel Teoriler.....	17
1.3.1. Sosyal Kimlik Yaklaşımı	17
1.3.2. Kendini Sınıflandırma ve Sosyal Sınıflandırma Yaklaşımları	21
1.4. Bağlılık-Özdeşleşme Farkı	24
1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Belirleyicileri	25
1.5.1. Bireysel Özelliklere İlişkin Belirleyiciler	25
1.5.2. Liderlik Özelliklerine İlişkin Belirleyiciler	27
1.5.3. Örgütsel Özelliklere İlişkin Belirleyiciler.....	28
1.6. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	31
1.6.1. Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli.....	31

1.6.2. Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli.....	33
1.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları	36
1.8. Örgütsel Özdeşleşme Konusu ile İlgili Yapılan Çalışmalara Ait Literatür Özetleri	38

II. BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA	42
2.1. Yabancılaşma Kavramının Tanımı, Önemi ve Boyutları	42
2.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramının Tanımı ve Önemi.....	48
2.3. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri	50
2.3.1. Örgütsel Nedenler	52
2.3.2. Çevresel Nedenler	56
2.4. Örgütlerde Yabancılaşmanın Önlenmesi, Çözümlemesi veya İşlevsel Hale Getirilmesinde Kullanılabilecek Başlıca Yöntemler	61
2.4.1. Örgütsel Yabancılaşma Yönetimi	61
2.4.2. Stres Yönetimi	62
2.4.3. Yönetime Katılma.....	63
2.4.4. Çatışmanın Yönetimi	63
2.4.5. Moral Yönetimi.....	64
2.4.6. Sosyal Politika	65
2.4.7. Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılması.....	65
2.4.8. Personeli Güçlendirme.....	66
2.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları.....	67
2.6. Örgütsel Yabancılaşma Konusu ile İlgili Yapılan Çalışmalara Ait Literatür Özetleri	69

III. BÖLÜM

3. STRES.....	76
3.1. Stres Kavramının Tanımı ve Önemi	76
3.2. İş Stresi ve Örgütsel Özdeşleşme.....	79
3.3. Stres Kaynakları.....	80
3.3.1. İş Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	82

3.3.2. Örgütsel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	86
3.3.3. Örgütsel Politikalar ve Ücret Eşitsizliklerine İlişkin Stres Kaynakları	89
3.3.4. İş Ortamındaki Fiziksel Koşullara İlişkin Stres Kaynakları	89
3.4. Stresin Sonuçları	92
3.4.1. Bireysel Açıdan Sonuçları	92
3.4.2. Davranışsal Açıdan Sonuçları.....	96
3.4.3. Örgüt Açısından Sonuçları.....	97
3.5. Stres Konusu ile İlgili Yapılan Çalışmalara Ait Literatür Özetleri.....	102

IV. BÖLÜM

4. YÖNTEM	106
4.1. Araştırma Modeli	106
4.2. Evren ve Örneklem	108
4.3. Verilerin Toplanması	108
4.4. Verilerin Analizi	112

V. BÖLÜM

5. BULGULAR.....	114
5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	114
5.2. Betimsel İstatistikler ve Güvenirlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	115
5.3. Faktör Analizi	117
5.4. Ölçekler Arası Korelasyona İlişkin Bulgular.....	121
5.5. Madde Ortalamaları ve Toplam Puanla Korelasyona İlişkin Bulgular.....	124
5.5.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Madde Ortalamaları ve Korelasyon Bulguları	124
5.5.2. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Madde Ortalamaları ve Korelasyon Bulguları	124
5.5.3. Stres Ölçeği Madde Ortalamaları ve Korelasyon Bulguları	127
5.6. Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular	130
5.6.1. Cinsiyete Göre Farklılık Analizi.....	130
5.6.2. Yaşa Göre Farklılık Analizi.....	131
5.6.3. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi.....	133

5.6.4. En Son Bitirilen Okula Göre Farklılık Analizi	134
5.6.5. Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi.....	136
5.6.6. İş Yerindeki Pozisyona Göre Farklılık Analizi.....	140

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER..... 141

6.1. Sonuçlar	141
---------------------	-----

6.2. Tartışma ve Öneriler	146
---------------------------------	-----

KAYNAKLAR 155

EKLER 190

EK-1: Çalışmada Kullanılan Anket Formu	191
---	-----

EK-2: Etik Kurulu Beyan Formu	196
--	-----

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1: Kişisel Bilgiler.....	115
Tablo 4.2: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri ve Güvenirlilik Düzeyleri	116
Tablo 4.3: Ölçeğe İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	117
Tablo 4.4: Ölçeğe İlişkin Faktör Analizi Sonuçları (1)	118
Tablo 4.5: Ölçeğe İlişkin Faktör Analizi Sonuçları (2)	118
Tablo 4.6: Ölçeğe İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	120
Tablo 4.7: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Arasındaki İlişki Analizi.....	123
Tablo 4.8: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	124
Tablo 4.9: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	125
Tablo 4.10: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Güçsüzlük Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	126
Tablo 4.11: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Anlamsızlık Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	126
Tablo 4.12: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Normsuzluk Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	126
Tablo 4.13: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Kendinden Uzaklaşma Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	127
Tablo 4.14: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Çevreden Uzaklaşma Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	127
Tablo 4.15: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği İşten Uzaklaşma Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	127
Tablo 4.16: Stres Ölçeği Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	128

Tablo 4.17: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Yapılan İşe Bağlı Stres Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	128
Tablo 4.18: Stres Ölçeği Yöneticiye Bağlı Stres Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	129
Tablo 4.19: Stres Ölçeği Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdire Bağlı Stres Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	129
Tablo 4.20: Stres Ölçeği Maddi Olanaklara Bağlı Stres Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	129
Tablo 4.21: Stres İş Arkadaşlarına Bağlı Stres Boyutu Madde Ortalamaları ve Maddelerin Toplam Puan ile Korelasyon Değerleri	130
Tablo 4.22: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Puanlarının Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması	131
Tablo 4.23: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Puanlarının Yaş Açısından Karşılaştırılması (1)	132
Tablo 4.24: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Puanlarının Yaş Açısından Karşılaştırılması (2)	133
Tablo 4.25: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Puanlarının Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması	134
Tablo 4.26: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Puanlarının En Son Bitirilen Okul Açısından Karşılaştırılması (1).....	135
Tablo 4.27: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Puanlarının En Son Bitirilen Okul Açısından Karşılaştırılması (2).....	136
Tablo 4.28: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Puanlarının Toplam Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması	138
Tablo 4.29: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Yabancılaşma ve Stres Puanlarının İşyerindeki Pozisyon Açısından Karşılaştırılması	140

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Liderlik ile Özdeşleşme İlişkisi.....	28
Şekil 1.2: Kreiner ve Ashforth'un Özdeşleşme Modeli	32
Şekil 1.3: Yapısal Özdeşleşme Modeli.....	34
Şekil 3.1: Araştırma Modeli	107



KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA: Analysis of Variation (*Varyasyon Analizi*)

AİBÜ : Abant İzzet Baysal Üniversitesi

SPSS : Statistical Package for Social Sciences (*Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi*)

YTS : Yöntembilim Terimleri Sözlüğü



GİRİŞ

Toplumsal ve teknolojik gelişmelerin insan hayatına ve özellikle çalışma hayatına etkisiyle, toplumsal özdeşleşme, yabancılaşma ya da stres gibi kavramlar önem kazanmış, sıkça görülmeye başlanmıştır. Bu değişimlere ayak uydurmak için örgütler ortaya çıkmış; çalışma saatleri değişmiş ya da artmış, iş güvencesi, stres, iş güvenliği, ücret artışı ya da kayıpları, ekonomik durgunluk, krizler gibi birçok etmen belirmiştir. Örgüt içerisinde de etkileşimler ya da kopukluklar olmuştur. Kimi bireyler örgütleriyle özdeşleşmiş, kimi örgütlerine ya da kendisine yabancılaşmış, kimi de mensubu olduğu örgüt içerisinde stres yaşamıştır.

1960lı yıllardan itibaren günümüze kadar, örgütsel özdeşleşmeyle ilgili çalışmalar yapılmış ve o süreçten günümüze kadar olan zaman diliminde konuya olan ilgi de artmıştır (Çağlar 2012; Ashforth 2001; Wegge 2006, 1983; Tak 2004; Tüzün 2006). Bu alanda araştırmaların artmasında birkaç sebep ön plana çıkmaktadır. Birey ve örgüt arasındaki bağın temelinde örgütsel özdeşleşme olması; özdeşleşmenin hem birey hem de örgütün yararına olması; çalışanların davranışlarını açıklamada yardımcı olması ve davranış araştırmalarında önemli bir etmen olarak görülmesi, bu sebepler arasında sayılabilir.

Günümüze bakılacak olursa, gelişen teknoloji ve sürekli değişen ekonomik faaliyetler nedeniyle çalışma ortamından olumlu sonuçlar alabilmek için fark yaratmak, rakipleri geçecek özelliklere sahip olmak ve aynı zamanda örgütün üyeleriyle de uyumlu bir şekilde çalışmak, artık iş dünyasının gereği haline gelmiştir. Örgütsel özdeşleşme çalışmaları da tam da bu nedenlerle artış göstermiştir. Çalışanların örgütle özdeşleşme dereceleri, özdeşleştikten önce ve sonra yaşanan olumlu ya da olumsuz değişiklikler, nedenleri ve sonuçları sıkça araştırılmış ve tartışılmıştır.

İnsanlar artık hayatlarının büyük bir bölümünde iş yerinde bulunmakta ve vaktini çalışma arkadaşlarıyla geçirmektedir. Birlikte geçirilen bu vaktin daha verimli geçmesi, stres ortamının azalması ya da ortadan kaldırılması, motivasyonun sağlanması gibi etmenlerin temelinde aslında örgütsel özdeşleşme yatmaktadır. Örgütsel özdeşleşme üzerinde yapılan çalışmaların birçoğu da göstermektedir ki, çoğunlukla örgütüyle özdeşleşen bireylerin davranışlarında daha olumlu değişiklikler olmuş, işten ayrılma isteği, iş tatminsizliği, motivasyon eksikliği, verimsizlik gibi etmenlerin daha az görüldüğü sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütüyle özdeşleşen çalışan, örgütün başarısını ya da başarısızlığını kendisinin başarısı ya da başarısızlığı gibi görür ve hedeflerine ulaşmak için daha yüksek motivasyonla ve istekle çalışmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme alanında araştırma yapanların çoğu (Ashforth ve Mael 1989; Dutton vd. 1994; Elsbach 1999; Cheney 1983; Van Dick 2001; Rousseau 1998; Whetten ve Godfrey 1998; Van Knippenberg ve Van Schie 2000; Boroş 2008; Tak ve Çiftçiöğlu 2009; Rotondi 1975; Köse 2009; Bartels 2006; Yeşiltaş 2012; Karayiğit 2008; Hall ve Schneider 1972; Chreim 2002; Chow 2002; Cheney 1987; Karabey 2005; Riketta 2005) örgütsel özdeşleşmenin; örgüt içinde çalışan personelin diğer üyeler ile işbirliği ve dayanışma içinde olması, karar verme aşamasında bir tercih yapması gerektiğinde ise tercihinin örgütün lehine olacak şekilde, örgütün stratejik seçimlerini desteklemesi yönünde olacağı konularında fikir birliği içerisindeyler (Uray 2014: 27; Tümer 2010: 180; Özdemir 2007: 18; Tokgöz 2012: 33).

Örgütsel özdeşleşmenin olmadığı durumlarda, ortaya çıkabilecek durumlardan biri de yabancılaşmadır. Bilim, teknoloji, ekonomi gibi hızla değişen ve gelişen etmenlerle birlikte, bireylerde sosyal ve psikolojik bazı rahatsızlıklar da meydana gelebilmekte, bununla birlikte değişen toplumla birlikte örgütlerde de değişiklikler görülebilmektedir. Örgüte uyum sağlayanların, örgütleriyle zamanla özdeşleşme yaşadıkları, uyum sağlamayanların da yabancılaşma ve bunun sonucunda stres yaşadıkları görülmektedir.

Örgüt içindeki yabancılaşma, uyumsuzluğa ve birlikte çalışamama isteğine neden olacağı gibi, kurum içi mali olumsuzluklara da neden olacaktır. Örgütteki

bireylerin yönetimi, liderlik politikası, insan anlayışı gibi etmenler yabancılaşmayı arttırabilir ve olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu olumsuzluklar önce bireyi, daha sonra örgütü, daha sonra da kurumu kötü etkileyecektir. Birey işe yabancılaşmaya başladığında da yaptıkları işe daha az önem vermeye başlar, motivasyonu düşer, enerjisini başka şeylere harcar. Çalışan, kurumun ürettiği ürün ya da hizmet kalitesiyle ilgilenmemeye başlar, iş sürecinin olumsuzluklarını ve engelleri düşünmeye başlar, dikkatini olumsuzluklara verir. Bu durum da hem kurumun verimliliğini düşürür hem de mali olarak zarara uğratar (Dağdeviren Gözen 2007: 42).

Yabancılaşan birey sadece kendine olumsuzluk getirmekle kalmaz, gruptaki diğer bireyleri de olumsuzluklara sürükleyebilir. Başka bir birey grupla özdeşleşmiş olsa dahi, gruba yabancılaşmış bir kişinin yansıtacağı olumsuzluk ya da motivasyon eksikliği, o kişinin de motivasyonunu düşürebilir ya da iş ortamında çatışmalara sebep olabilir. Yabancılaşma birkaç boyutta ortaya çıkabilir. Birey, koşullara müdahale edemediğinde güçsüzlük yaşar. Gerçekleştirdiği eylemler ona anlamlı gelmediğinde, anlamsızlıkla karşılaşır. Grubun amaçları birey için önemsiz hale geldiğinde birey kendini gruptan soyutlar ve yapılan eylemler bireyi tatmin etmediğinde, birey kendine yabancılaşır. Fakat yabancılaşma yalnızca birey bazında olmayabilir, çünkü toplum içinde yabancılaşma yaşayan çok sayıda insan bulunmaktadır. Örgüt içinde yabancılaşma yaşayan birey, kendi yaşadığı olumsuzlukları başkalarına yansıtarak onların da yabancılaşmalarına neden olabilmektedir (Parsak 2010: 2-14; Şimşek vd. 1998: 193). Sonuç olarak ise yabancılaşma sürecinde birey, örgüt ve toplumun birbirlerinden etkilendikleri söylenebilir.

1960'lıyıllardan sonra stres konusunda yoğunlaşmış, konuyla ilgili çok sayıda farklı tanım ve yorumlar yapılmış ve günümüzde de bu konu üzerindeki araştırmalar devam etmektedir (Adamson 2006; Botha ve Jaco 2006; Eren 1998; Gökdeniz 2005; Pehlivan 1992; Yılmaz-Ekici 2003; Schrodt 2002; Demirel 2013; Taormina 2009; Humphrey 2012; Organ 1988; Mitus 2006; Tüzün ve Çağlar 2008; Webber 2011). Ayrıca, iş yaşamında yoğunluğun ve rekabetin artmasıyla, strese artış görülmektedir. Bireyler artık örgütler halinde çalışmaya başlamış, çalışma saatleri ve yorgunluk artmış, sosyal hayata ayrılan zaman azalmıştır. Bununla birlikte bir de bireyin örgütüyle

özdeşleşememesi örgütle yabancılaşma yaşaması sonucunda stresi kaçınılmaz hale getirebilir. Rekabetin artması, teknolojik ve ekonomik değişiklikler, işsizliğin artması ve iş sayısının yetmemesi gibi sebepler, stres oluşumundaki en önemli etkenlerdendir. Birey işini kaybetmemek için çabalamak ve daha çok çalışmak zorunda bırakılmıştır. Daha çok çalışmak da strese ve yabancılaşmaya neden olabilmektedir.

Bunun dışında kurumlarda stresin artmasıyla birlikte, sadece ruhsal değil fiziksel olumsuzluklar da görülmeye başlanmıştır. Kişi hem ağır iş yükünün altında kalmış, hem de stresiyle baş etmeye çalışmıştır. Bu gibi sebeplerden dolayı da stres ya da stres konusunda çalışmalara olan ilgi artmıştır. Çalışmalar da daha çok bu stresin kaynakları, sonuçları ya da önlemek için neler yapılacağı ile ilgili olmuştur.

Araştırmanın Konusu

Yukarıda verilen bilgilerden yola çıkılarak, bu çalışmanın temel konusunu örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisini tespit etme oluşturmıştır. Günümüz modern çağında çalışma yaşamındaki yenilik ve değişimlere uyum sağlamakta zorlanan çalışanların örgütsel davranış çalışmaları arasında önemli yer tutan örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel stres kavramları ile bunların alt boyutları arasındaki etkilerin ve ilişkinin incelenmesi de çalışmanın konusu içerisinde yer almıştır. Ayrıca, yine örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel stresin çeşitli demografik değişkenlere göre detaylı olarak analizi de çalışmanın konusu içerisine dahil edilmiştir.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın konusu içerisindeki örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel stres kavramları ile ilgili ayrı ayrı yapılan, özellikle kamu kurumları içerisinde Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan çalışanlara yapılan çalışmalarda eğitim-öğretim sınıfı personeli üzerinde araştırmalar yapıldığı gözlemlenmiştir (Balci vd. 2012; Mercan 2006; Erjem 2005; Şimşek vd. 2006; Brown vd. 2003; Turna 2014; Eryılmaz 2010; Eryılmaz ve Burgaz 2011; Gülören 2011; Suarez vd. 2007; Yılmaz ve

Sarpkaya 2009; Elma 2003; Aksu ve Güneri 2011; Esin 1982; Yıldız vd. 2013; Hoşgörür 1997; Emir 2012). Bunun üzerine Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan personellerin kadrolarının çok fazla çeşitlilik göstermesi, eğitim-öğretim sınıfı dışındaki personelinin örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel stres düzeylerinin incelenmesinin diğer kamu kurumu çalışanlarından farklı sonuçlar ortaya çıkarabileceği ve aynı zamanda daha önce bu alanda yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olmasının, yaptığımız bu çalışma ile literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, tüm bunların yanı sıra iş yaşamındaki problem ve sorunlar hakkında farkındalık yaratmak ve araştırmanın bundan sonra benzer konularla ilgili yapılacak farklı örneklem çalışmalarına veri kaynağı olarak ışık tutması, diğer benzer çalışmalara öncülük etmesi ve yapılacak bu çalışmaların daha kapsamlı bir şekilde yapılması açısından da çalışma ayrı bir öneme sahiptir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

1. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve çalışanların stres düzeyi arasında herhangi bir ilişki var mıdır? Varsa bu ilişkinin yönü ve düzeyi nedir?
2. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerindeki veya çalışanların stres düzeyinin örgütsel özdeşleşme veya yabancılaşma üzerindeki etkisi nedir?
3. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşma ile örgütsel stresin alt boyutları arasında herhangi bir ilişki var mıdır? Varsa bu ilişkinin yönü ve düzeyi nedir?
4. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın, örgütsel stresin alt boyutları üzerindeki veya bunun tersi durumun örgütsel özdeşleşme veya örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi nedir?

5. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve çalışanların stres düzeyi çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

Bu amaçlar doğrultusunda oluşturulan hipotezler ise aşağıda verilmiştir:

1. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Yapılan işe bağlı stres, örgütsel özdeşleşmeyi etkiler.
3. Yöneticiye bağlı stres, örgütsel özdeşleşmeyi etkiler.
4. Mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres örgütsel özdeşleşmeyi etkiler.
5. Maddi olanaklara bağlı stres, örgütsel özdeşleşmeyi etkiler.
6. İş arkadaşlarına bağlı stres, örgütsel özdeşleşmeyi etkiler.
7. Örgütsel yabancılaşma ve örgütsel stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
8. Örgütsel yabancılaşma, yapılan işe bağlı stresi etkiler.
9. Örgütsel yabancılaşma, yöneticiye bağlı stresi etkiler.
10. Örgütsel yabancılaşma, mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stresi etkiler.
11. Örgütsel yabancılaşma, maddi olanaklara bağlı stresi etkiler.
12. Örgütsel yabancılaşma, iş arkadaşlarına bağlı stresi etkiler.

Araştırmanın Yöntemi

Kapsamlı literatür taraması sonucunda elde edilen bilgi ve belgeler derlenerek kuramsal çerçeve bölümü oluşturulmuş ve çalışmada da temel veri toplama yöntemi olan ve sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan anket (soru kâğıdı) yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma sonucunda elde edilen veriler araştırma grubu ile sınırlıdır. Ayrıca elde edilen veriler, araştırmanın yapıldığı 2016 yılı ve Bolu İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan eğitim-öğretim sınıfı haricindeki personel ile sınırlıdır.

Ayrıca yapılan bu çalışmada demografik özelliklerden kadrolu, evli ve erkek katılımcıların oranlarının sözleşmeli, bekar ve kadın katılımcıların oranlarına göre yoğunlukta olması da araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

I. BÖLÜM

1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

1.1. Özdeşleşme Kavramının Tanımı ve Önemi

Örgütsel özdeşleşme kavramının temel bileşenlerinden olan özdeşleşmenin tanımlanması, örgütsel özdeşleşmenin doğru analiz edilebilmesi bakımından önemlidir.

Özdeşleşme kavramı için çok sayıda çalışma ortaya çıkarılmış, bu çalışmalarda da çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Yaklaşık olarak 100 yıl önce kavramsallaştırılmaya başlanan özdeşleşme kelimesini ilk kez dile getiren psikanalizin gurusu Sigmund Freud (1922) olmuş ve özdeşleşmeyi, “psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışa vurumudur” şeklinde tanımlamıştır. Lasswell (1935) de bu kavramı genişletmiş ve milliyetçilik gibi toplu özdeşleşmenin açıklanması için kullanmıştır (Gautam, Van Dick ve Wagner 2004:302; Aliyev 2014:49; Çırakoğlu 2010: 5).

Foote özdeşleşmeyi, bireylerin sosyal çevrelerinde seyreden olayları organize etmek amacı doğrultusunda içinde bulundukları bu çerçeveyi, kategorilere ayırdıkları bireylerle tanımlar (Foote 1951: 17-19). Örneğin, üyesi olduğu örgütte kendilerini sınıflandırmaları sonucu oluşan öz sınıflandırma, örgütün menfaatlerine yönelik davranışlarda bulunarak motivasyonu artırmaktadır (Başar, 2011: 43).

Kelman (1958), kavramlaştırma çalışmasında özdeşleşmeyi, kendisini tanımlayan belirli ilişkiler içerisinde olduğu örgütle ortaya çıkaran etkiyi benimsemesi

şeklinde, başka bir deyişle bireyin başka kişilerle ya da gruplarla kurduğu ilişki olarak tanımlamıştır. Birey, böyle bir ilişkinin etkisi altında kendisini tatmin olmuş hisseder ve kendisini o ilişkinin bir parçası olarak tanımlamaya başlarsa o ilişkiyle özdeşleşmiş olur (Tokgöz 2012: 35-36).

Daha sonra Brown'ın (1969), Kelman'ın bu tanımlamalarından yola çıkarak özdeşleşmeyi üyelik, temel özellikleri, bireyin durumunu yansıtmaları ve motivasyon sağlaması gibi konular ile ilişkisini incelemiş ve örgütsel özdeşleşmenin kavramlaşması yolunda örgütsel davranış literatüründe önemli bir konum edinmiş olması, örgütsel özdeşleşmenin kavramlaştırılması aşamasında önem arz etmektedir (Başar 2011: 43-44). Brown (1989) için özdeşleşmenin oluşabilmesi için, örgüt ve bireylerin amaçlarının aynı olması, bireyin örgüte sadakati, örgütün çekiciliği gibi durumların olması gerekmektedir.

1.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı ve Önemi

Örgütsel davranış alanında son zamanlarda daha çok önem verilmeye başlanan örgütsel özdeşleşme kavramı, özellikle yönetim bilimi alanında yapılan araştırmalarda bir hayli ilgi çekmektedir. Bu ilginin sebebinin, örgütsel özdeşleşme kavramının çalışan ve örgüt arasındaki temel bağı açıklayabilecek psikolojik olgu, tutum ve davranışı öngörebilecek yapıya sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Edwards 2005: 207).

Modern toplumda bireylerin bir araya gelip örgütlenmesi ve topluluklar oluşturması, hayatın her alanında görülmekte ve yaygınlaşmaktadır. Örgütlenmenin sağladığı avantajlar, özellikle iş dünyasında sıkça kullanılmasına neden olmuştur. Bu sebepten, işletmelerde ve kurumlarda etkililik ve verimlilik açısından yapılan çalışmaların doruk noktasına çıktığı günümüzde üzerinde sıklıkla durulan kavramlardan birisi de örgütsel özdeşleşme olmuştur. Modern çalışma dünyasında örgütlerin geleneksel yapıdan uzaklaşarak kurumsallaşmayı tercih etmeleri ve bunun sürekliliği konusunda istekli olmaları yaygın bir eğilimdir. Kurumsallaşma ise çalışanlarda iyi bir

izlenim edinmeyi gerektirmektedir. Örgüt ile bireyin arasındaki bürokratik ilişkilerin azalması, örgütsel özdeşleşme kavramına önem verilmesini gerekli kılmıştır (Tüzün ve Çağlar 2008: 1022).

Çağdaşlaşmanın gereği olarak yine değişim ve dönüşüme uyum sağlamak isteyen işletme ve kurumların takım çalışmasına odaklı, daha fazla organik ve hiyerarşinin azaltıldığı yapılara dönüştüğü görülmektedir. Bununla birlikte örgüt üyelerinin davranışlarına daha fazla önem verilmekte, bu davranışların altında yatan etkenler etraflıca incelenmektedir. Çalışanların davranışlarının en etkili belirleyicilerinin örgüte yönelik algılamaları olarak bulunduğu ortaya konması ise bu çalışmaların sonunda, örgütsel özdeşleşmeyi önemli bir konuma yerleştirmektedir (Tümer 2010: 53-54).

Çalışanların, bünyesinde bulundukları örgütle bağlarını konu alan araştırmalar, bu bağın gücünü etkileyen etkenleri ortaya çıkarmaya ve bunların önem derecelerini belirlemeye çalıştıkça çalışanla örgüt arasındaki psikolojik bağı ifade eden örgütsel özdeşleşme kavramına gün geçtikçe daha fazla yaklaşılmaktadır (Koç 2009: 201).

Konuya bireyler açısından bakıldığında, örgütler için bireylerin çok önemli olduğu görülmektedir. Örgütün sosyal bir sistem olarak görülmesi ve “bireylerin tek başına gerçekleştiremeyecekleri ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelmeleri ile gerçekleşen bir yapı” şeklinde tanımlanması, sosyal birer varlık olan bireylerin örgütler için önemini ortaya koymaktadır (Koçel 1998: 108; Öztıp 2014: 304). Örgütüyle özdeşleşmiş birey ise, örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi göreceğinden, bireyin örgütün başarısı için daha çok çalışacağı ihtimali ortaya çıkmaktadır.

Örgüt ile birey arasındaki ilişkinin örgütsel davranışlara etkilerini inceleyen araştırmalarda üzerinde önemle durulan kavramlardan birisi olan örgütsel özdeşleşme (Cüce 2012: 68), kısaca bireyin örgüte ilişkin aitlik algısı şeklinde tanımlanmaktadır (Jones ve Volpe 2011: 413). Örgütsel özdeşleşme, birey üzerinde görünmeyen bir denetim mekanizması olarak tanımlanabileceği gibi, bireyin örgütle arasında kurduğu düşünsel bir bağ olduğu da düşünülmektedir (Günbek 2007: 47). Sosyal açıdan

bakıldığında ise bireyin örgütüyle kurduğu ilişki ve zamanla örgüt ilişkisine duyulan aidiyet duygusunun devamlılığı şeklinde de açıklanabilir.

Bireyin diğerleri ile kurduğu duygusal bağ tarafından yönlendirilen ve diğerlerine benzerlik algısının oluşma süreci şeklinde tanımlanan özdeşleşme kavramı örgütsel davranış ve örgütsel iletişim üzerinde çalışan araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmalarıyla ilgili olarak “bireyin örgüt ve kendisine ilişkin tanımlamalarının benzerlik derecesi” şeklinde tanımlanarak birey ve mikro açıdan incelenirken, örgütsel iletişim çalışmalarıyla ilgili olarak “örgütün paylaşılan dile dayalı süreci” şeklinde tanımlayarak, yönetimin kullanabileceği iletişim temelli stratejiler aracılığıyla nasıl teşvik edileceği yönünden yani makro açıdan incelenmiştir. Bu iki tanım, özdeşleşmenin örgütsel davranış bakımından bireyden örgüte doğru, örgütsel iletişim bakımından ise örgütten bireye doğru incelendiğini göstermektedir (Chreim 2002: 118; Tokgöz 2012: 34-35). Bu durum, örgütsel davranış ve örgütsel iletişim araştırmacılarının özdeşleşme kavramını farklı perspektiflerden incelediklerini göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşme özellikle 60’lı yıllardan beri örgütsel çalışmalarda ön sıralarda olmuştur. Ancak örgütsel özdeşleşme çalışmalarının asıl artışı, son 20 yılda olmuştur. 1960 ve 1970’lere kadar inildiğinde, çalışmalar yapılmış olsa da (örneğin 1978’deki Katz ve Kahn’ın çalışması), sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanındaki asıl çalışmalar 80’lerde (Ashford ve Mael’in çalışması, 1989) ve özellikle 1990’larda incelenmeye ve araştırılmaya başlanmıştır (Örneğin Dutton (1994); Elsbach (1999); Mael ve Ashford (1992); Pratt 1998). Örgütsel özdeşleşme çalışmalarına olan ilgi asıl bu dönemde artmıştır (Carmeli, Gilat ve Waldman 2007: 973-974). Aslında Modway, Steer ve Porter’a (1979) kadar, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık eş anlamlı gibi kullanılmış ya da aralarındaki gerçek kavramsal anlam farkı yerine retorik anlamları kullanılmıştır. Cheney (1983)’in örgütsel özdeşleşme ölçeği buna örnek olarak gösterilebilir (Boroş2008: 1).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili aynı zamanda birçok sayıda tanımlama, yorum ve teori bulunmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme kavramı literatürde ilk defa, bir iletişim teorisyeni ve politika bilimi uzmanı olan Lasswell (1935: 29) tarafından sosyoloji ve psikoloji terimi olarak politik bilimlerde kullanılmıştır. Lasswell örgütsel özdeşleşmeyi “bireyin diğer bireylerle arasında var olan duygusal bağ ile yönlendirilen ve benzerlik algısının meydana geldiği süreç” şeklinde tanımlamaktadır.

Foot (1951)’un, özdeşleşmenin iş hayatında motivasyonla ilişkisi üzerine yazdığı makalenin, örgütsel özdeşleşme araştırmalarında ise ilk olduğu kabul edilebilir. Yönetim alanında ise örgütsel özdeşleşmenin ilk modelini March ve Simon 1958 yılında ortaya atmış ve özdeşleşmeyi çok düzeyli doğası, öncülleri ve ardılları bakımından gözlemlemişlerdir (Ashforth vd. 2008: 326). Bunu 1969’da Brown ve 1970’te Patchen (1970)’ın çalışmaları takip etmiştir. Patchen örgütsel özdeşleşmeyi paylaşılan özellikler algısı, örgüte ait olma algısı ve örgütsel hedefleri desteklemesi boyutları ile ele alırken, Hall ve diğerleri (1970) ve Schneider ve diğerleri (1971) çalışmalarında, önceki yazarların yaklaşımlarından farklı olarak, birey ve örgütün hedeflerinin bütünleşmesi şeklinde tanımlamıştır. Örgütün değerlerini ve kendi amaçlarını, kendi amaç ve değerleri gibi benimseyerek örgütle duygusal bağ kuran bireyler üzerinde durarak konuyla ilgili daha geniş ve yeni bir yaklaşım tarzı getirmişlerdir (Aliyyev 2014: 52).

Patchen (1970)’ın örgütsel özdeşleşme teorisi; aynı zamanda Cheney (1983)’in örgütsel özdeşleşme ölçeğini meydana getirmesinde temel oluşturan benzerlik, üyelik ve sadakat bileşenlerinden oluşmaktadır (Balcı vd. 2012: 52). Bunlardan benzerlik; bireyin diğer grup üyeleri ile amaç ve çıkarlar bakımından ortak olmasını ifade etmektedir. Üyelik; bir gruba ait olma ve buna bağlı olarak aidiyet algısına sahip olmayı ifade etmektedir. Sadakat; diğer grup üyeleri ile paylaşmakta olduğu ortak amaç ve çıkarları destekleyici ve savunucu davranışlarda bulunmayı ifade etmektedir (Başar 2011: 45). Bu üç bileşene sahip olan kişi, grupla özdeşleşmiş ve artık hedefleri istekle gerçekleştirmeye hazır hale gelmiş demektir.

Bu dönem, örgütsel özdeşleşme kavramının bir yandan tartışılırken bir yandan da şekillendiği araştırmalara sahne olmuştur. Lee (1971), Patchen (1970)’la benzer şekilde örgütsel özdeşleşmeyi paylaşılan özellikler, sadakat ve aitlik üzerinden

tanımlamıştır. Burada “paylaşılan özellikler” bireyin kendisinde örgütün diğer üyeleri ile benzerlik kurması; sadakat örgütsel hedefleri desteklemesi ve örgütteki konumu ile gurur duyması; aitlik ise gruba ait olma ihtiyacının karşılanmasını ifade etmektedir. Sonraki dönemde örgütsel özdeşleşme süreç olarak ele alınmaya başlanmıştır.

Rotondi (1975: 892) örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel davranış alanında önemli bir konumda olduğunu söyleyerek bu kavramı, çalışanların görev yaptıkları örgüt ile özdeşleştikleri bir süreç olarak tanımlamış ve örgüt için birçok yararı olduğundan bahsetmiştir (Aliyev 2014:53).

Örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılması aşamasından sonra tanımlanma aşaması Sosyal Kimlik Yaklaşımı çerçevesinde yapılmaya başlanmıştır (Van Dick 2001: 265-283).

1970'lerin ortalarında Henri Tajfel ve John Turner tarafından geliştirilmiş olan ve grup üyeliğini, grup süreçlerini ve gruplar arası ilişkileri ele alan bir sosyal psikoloji kuramı olan sosyal kimlik kuramı, örgütsel özdeşleşme kavramına temel teşkil etmektedir (Tümer 2010: 57; Demirtaş 2003: 124). Tajfel (1982) sosyal kimliği bireyin, ilgili grubun üyeliğine duygusal bir önem ve değer atfının eşlik ettiği, belirli bir sosyal gruba ait olma bilgisi olarak tanımlamıştır (Van Dick 2001; 269-270). Sosyal kimlik kuramı, bireyin gruba ilişkin davranışlarıyla öz kimliğinin ilişkisini incelemektedir. Sosyal kimlik kuramına göre gruba üye olmak, bireyin sosyal kimliğinin tamamlayıcı bir parçasıdır ve sosyal kimliğin olumlu gelişimini desteklemektedir. Örgütsel özdeşleşme kavramına temel teşkil eden diğer kuram olan benlik sınıflandırma kuramı ise bireyin grup içerisindeki sosyal sınıflardan birisine aitlik algısı ile ilgilenmektedir (Tümer 2010: 57).

Bu konuda çeşitli çalışmaları olan Tajfel (1982: 2)'e göre bireyin örgütüyle özdeşleşme konumuna ulaşabilmesi için bilişsel kişilik olarak adlandırdığı “üyeliğin farkında olma algısı” ve değerlendirci kişilik olarak adlandırdığı “üyeliğin farkındalığına bağlı olarak bazı değerlere ilişkin çağrışımların farkındalığı” özelliklerine sahip olunması gerekmektedir. Bireyin örgüte ilişkin algısı ile benliğinin uyumu,

bilişsel bağlılık olarak ifade edilmektedir. Bu durum örgütsel özdeşleşmenin bireyin değerleri ile örgüte ilişkin algılarının uyuşma derecesi olduğunu, bu tanım itibariyle de benlik ile örgüt arasındaki psikolojik bir bütünleşme olduğunu söylemek doğru olacaktır (Tuna ve Yeşiltaş 2014: 107).

Örgütsel özdeşleşmenin kavramlaştırılması aşamasında tarihsel gelişimi sürecinde önemli bir yer tutan Sosyal Kimlik Teorisi çalışmamızda daha ayrıntılı olarak ayrı bir başlık altında incelenecektir.

Cheney (1983) özdeşleşmeyi, bireyin kendisini gruba bağlayan etkin bir süreç ve sonuç şeklinde tanımlamıştır. Cheney (1983)'in tanımında örgütün amaç ve değerlerini bireylere iletmesi süreci temsil ederken, bu süreçte örgütün gösterdiği başarıyla ilişkili olarak bireyin özdeşleşmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Uray 2014: 28-33). Diğer bir deyişle herhangi bir grup veya örgütle bireylerin bir süreç içerisinde bazı sosyal unsurlarla aralarında kurdukları bağı ifade eder. Aynı zamanda Cheney (1983), örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçen ilk geniş çaplı anketinde; örgüte üye olarak bağlanma ile ait olma ve gurur duyma duyguları; örgüte karşı sadakat ile örgütü destekleme, paylaşılan değer ve amaçlar açısından birey ile örgüt arasındaki algılanan benzerlik olmak üzere üç boyutta incelemiştir (Gautam vd. 2004: 302).

O'Really ve Chatman (1986), Kelman (1958)'in yaptığı tanıma benzer olarak örgütsel özdeşleşmeye duygusal motivasyonel bir bakış açısı katmışlardır. Yani birey, özdeşleştiği obje ile kurduğu ilişkileri duygusal açıdan tatmin edici olarak algılayorsa, o ilişki çekici görünür ve devam ettirmek ister (Riketta 2005: 360).

Özdeşleşme kavramları içerisinde en çok kullanılan ve genel kabul gören tanımları yapan Mael ve Ashforth (1989) da bu konuda çok sayıda araştırma yapmış ve aynı zamanda Tajfel'i (1982) destekler nitelikte, örgütsel özdeşleşmenin bireylerin sosyal kimliklerinin bir parçası olduğunu ve örgütsel kimliğin sonucu olduğunu ve özdeşleşmenin duygusal ve davranışsal olarak değil, yalnızca bilişsel bir kavram olarak ele alınması gerektiğini savunmuştur (Kalemci Tüzün 2006: 74). Diğer bir deyişle Ashforth ve Mael (1989: 22) bu kavramı sosyal özdeşleşmenin alt boyutlarından birisi

olarak göstermektedir. Sosyal özdeşleşmenin bireyin kendini bir gruba ait olarak hissetmesi, yani bireyin kendisini bir grup içerisinde sınıflandırması şeklindeki tanımına bağlı olarak örgütsel özdeşleşmenin bireyin örgütle birlik olma ve kendisini örgüte ait hissetmesi şeklinde tanımlanabilir.

Dutton ve diğerleri (1994: 242), örgütsel özdeşleşmeyi bireyin kendisi ve örgüte yönelik tanımlamaları arasındaki benzerlik olarak ifade etmektedir. Kogut ve Zander (2005) ise örgütsel özdeşleşmeyi bireylerin davranışlarını koordine etmekte kullandıkları kurallar ve düzenler olarak tanımlamışlardır (Kogut ve Zander 2005: 31; Aktaran: Günbek 2007: 9). Miller ve arkadaşları (2000)'na göre örgütsel özdeşleşme, örgütle davranışsal ve tutumsal destek sağlayarak dayanışma içerisinde hissetmeyi ve örgüt üyelerinin benimsediği ayırt edici özelliklerin idrak edilmesidir (Çırakoğlu 2010: 6, İşcan 2006:162).

Rousseau (1998) ise örgütsel özdeşleşmeyi, sosyal kimlik kavramını daha az ilişkilendiren şekilde konumlandırmıştır. Ona göre örgütsel özdeşleşme, benliğin örgüt ile ilişki içerisinde olduğunun algılanması dahilinde bilişsel bir süreçtir. Örgütsel özdeşleşmeyi yerleşik ve derin yapı özdeşleşme olarak iki farklı şekilde tanımlamıştır. Yerleşik özdeşleşme yüzeysel olmakla birlikte kolay ortadan kalkarken, derin yapı özdeşleşmesi kuvvetli bir bağı tanımlamaktadır. Yerleşik özdeşleşme; bireylerin örgüt içerisinde rolleri gereği kendilerinden yapılması istenilen işleri yerine getirmeleridir. Bu durumla ilgili göstergeler, birey ve örgüt arasındaki paylaşılan ortak amaç algısını artırarak zamanla birey kendisini belirli üst amaçlar doğrultusunda çalışan bir grubun üyesi gibi hissetmeye başlar. Bireyin algıladığı bu paylaşılan çıkar, kendisini geniş örgütsel kimliğin bir parçası olarak görmeye başladığı noktada özdeşleşmenin saf hali olan durumsal özdeşleşme ortaya çıkar. Kolaylıkla meydana gelebilen durumsal özdeşleşme, üst amacın ve iş rollerinin kaybolması neticesinde ortadan kalkar (Edwards 2005: 212). Derin yapı özdeşleşmesi; roller ve durumlar arasında zamanla iş ilişkilerinde değişip şekillenen ve bireyin işine ilişkin kendilik kavramı ile daha geniş manada kullanıldığı kendilik kavramını birleştiren kalıcı bir bilişsel şemadır. Bu örgütsel özdeşleşme, bireyin işi ile ilgili zihinsel modelleri değiştirerek, kendilik kavramının bir kısmını şekillendirir (Rousseau 1998:218; Başar 2011: 52).

Pratt (1998) ise sosyal grupla özdeşleşmenin, bireyin hayatına anlam katması, güvenlik, aidiyet gibi ihtiyaçlarının karşılanması açısından önemini vurgulamıştır. Birey, kendisini sosyal grubun üyesi olarak algılamaya başladığında, içinde bulunduğu grup ile duygusal bağ kurmaya başlar, gruba ait özelliklerle ilgili olumlu veya olumsuz değerlendirmelerde bulunmaya başlar ve bireyde süreçlerin sonucu olarak grubu dışarıda savunma ve destekleme davranışları ortaya çıkar (Edwards 2005: 216-219).

Ashforth, Harrison ve Corley (2008), örgütsel özdeşleşmeyi dört boyutu ile önemli görmektedir. Bunlar özdeşleşmenin kimlikle ilişkisi, örgütsel davranışla ilişkisi, bireysel ve örgütsel sonuçlarıdır. Özdeşleşmenin kimlikle ilişkisi; örgütsel özdeşleşmenin önemine verilen en doğrudan yanıt, kimlik (özdeşlik) ile ilgili olmasıdır (Ashforth, Harrison ve Corley 2008: 334). Çünkü özdeşleşme, bireyin kendisini tanıması ve tanımlaması, diğer insanlarla ilişkilerine yön vermesi ve yaşam biçimini belirlemesini etkilemektedir (Cüce 2012: 80-81). Örgütsel davranışla ilişkisi; örgütsel özdeşleşme, birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu özelliği ile çalışan verimliliğini önemli ölçüde etkileyen tutum ve davranışları belirlemektedir (Erdal Akyüz 2014: 51).

Örgütsel özdeşleşmenin aynı zamanda dört odak noktası vardır. Bunlar çalışanın kendi kariyeri ile özdeşleşmesi, çalışma grubu ve birimi ile özdeşleşmesi, örgütün tamamı ile özdeşleşmesi ve mesleği ile özdeşleşmesidir. Kişinin kariyeri ile özdeşleşmesi, sosyal sınıflandırma teorilerinin sınıflandırma aşamaları ile bağlantılı olarak kişisel seviye yani alt seviye ile aynı anlamı taşıırken, diğer üç odak noktası grup seviyesine yani sosyal sınıflandırma aşamasında orta seviyeye denk gelmektedir (Başar 2011: 55).

Kişi, üyesi olduğu örgüt içerisindeki çalışma grubuyla özdeşleşme derecesine göre grubun menfaatine olacak şekilde tutum ve davranışlar sergiler, kendi kariyeriyle özdeşleşen birey ise bireysel yetkinliklerini sergileme yönünde davranışlarda bulunur. Ayrıca bireyler çalışma grubuyla daha çok ortak değerlere sahip oldukları ve aynı kaderi paylaştıkları için daha çok özdeşleşme yaşayabilirler. Farklı odak noktalarıyla özdeşleşmek, performans ve verimliliğin düşmesi gibi olumsuz sonuçlar

doğuracağından hangi odak noktası ile özdeşleşme yaşanacağını örgüt için daha uygun olacağını saptamak önemlidir. Örnek olarak hem kariyeri hem de örgütüyle özdeşleşen çalışan, kendisine de kariyeri ile ilgili daha iyi imkanlar sunulduğu takdirde, örgüt üyeliğinden ayrılma yoluna gidebilir (Van Dick 2001:273).

Yapılan tanımlar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin birey ile örgüt arasındaki amaçların ortaklığını ve duygusal bağı ifade ettiği, buna bağlı olarak örgütsel özdeşleşme düzeyinin aynı zamanda bu bağın gücünü gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Kişi zaman zaman kendisini tanımlarken, örgüte olan bağlılığını dile getirebilmekte ya da kendini direk örgütle özdeşleştirerek tanımlar hale gelebilmektedir. Dolayısıyla bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel özdeşleşmeyi sosyal özdeşleşmenin alt boyutu ve bir örgüt içerisinde yer alan bireylerin örgüte ilişkin aitlik algıları, düşünsel bağları, duygusal bağın dışı vurumu ve bu aidiyet algıları ile düşünsel ve duygusal bağlarının devamlılığı olarak tanımlamak mümkündür.

Alanda yapılan araştırmalar örgütsel özdeşleşmenin örgüt ve bireyleri olumlu etkilediği yönünde ortak sonuç vermektedir (Knippenberg ve Schie 2000; Tüzün ve Çağlar 2008; Ashforth ve Mael 1989; Dutton vd. 1994; Shamir 2004; Tümer 2010; İşcan 2006; Bhattacharya ve Elshbach 2002; Chreim 2002; Brown 1969; Çırakoğlu 2010; Çakır Titizoğlu 2011; Tokgöz ve Aytemiz Seymen 2013; Tüzün 2006; Demirci 2010; Başar 2011). Modern çalışma hayatında kurum ve şirketlerin çalışanlardan bağımsız olarak birleşme ve yeniden yapılanmaya gitmeleri, örgütsel sadakatin zayıflamasına neden olmaktadır. Bu durum, örgütsel özdeşleşmenin gündeme daha fazla gelmesini sağlamış, örgütleri de çalışanlarda örgütsel özdeşleşmeyi harekete geçirecek önlemler almaya itmiştir (Çırakoğlu 2010: 11). Miller ve diğerleri (2000: 629), örgütsel özdeşleşmenin önemini geniş kapsamlı bir bakış açısıyla örgütle dayanışma, örgütü destekleme ve örgüt üyelerinin niteliklerini algılama özelliklerine bağlamaktadır.

Günümüz çerçevesinde daha hızlı bir biçimde şekillenen değişimler ve rekabetin artması, insanların yaşam alanlarında olumlu etkiler bırakmasıyla birlikte, bazı durumlarda problemlerin ve sorunların yaşanmasında etkili olmaktadır. Bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasında ve kendilerini gruba ait hissetmelerinde, çalışma

hayatında verimliliğin ve motivasyonlarının artırılmasında, grup üyeleriyle uyum ve birlik içerisinde çalışmasında, yöneticilerin ve örgüt yapısının önemli derecede etkisi vardır. Kişi kendini gruba ait hissettiği zaman, grubun ihtiyaç ve hedeflerini kendi ihtiyaç ve hedefleri gibi görecektir ve hedeflere ulaşmak için en üst düzey motivasyonla, işini yapmaya çalışacaktır. Fakat gruba aidiyet olmadığında hem isteksizlik hem de motivasyon eksikliği olacağından, hedefe ulaşmak daha güç olacaktır.

Modern, dinamik ve farklı çevresel koşullarda bulunan örgütlerin sürekliliklerini sağlayabilmeleri, insan kaynaklarının örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olmalarını gerektirmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların motivasyonlarının yüksek olmasını, örgütsel amaç ve hedeflere bağlılıklarını, örgütte uzun süreli varlıklarını ve gerekenden daha gayretli çalışmalarını sağlamaktadır. Sayılan özellikleri ile örgütsel özdeşleşmenin insan kaynakları yönetimi açısından stratejik bir öneme sahip olduğu da açıktır (Aliyev 2014: 74). İçinde bulundukları örgütle özdeşleşmiş insanlar hem çalışmalarında başarılı ve istekli olabilirler, hem de mutlu oldukları bir ortamda bulundukları için motivasyon konusunda problem yaşamazlar.

1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Dayandığı Temel Teoriler

Örgütsel özdeşleşme kavramının gelişimi, büyük ölçüde sosyal kimlik ve kendini sınıflandırma yaklaşımlarının ortaya çıkmasına bağlıdır (Cüce 2012: 73).

1.3.1. Sosyal Kimlik Yaklaşımı

Sosyal kimlik kuramı, Henry Tajfel ve John Turner tarafından İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1979 yılında, bireylerin ait oldukları grupları kayırmaları, grupla arasındaki davranış ve iletişimin, grup dışındakilere karşı uygulanan rekabet ve ayrımcılığın psikolojik nedenlerini ortaya çıkarmak için araştırılmaya başlanmıştır.

Tajfel (1978)'e göre zamanla birey için anlamlı hale gelen ve özsaygılarını geliştiren grup üyeliği, kişisel kimliğin yerini sosyal kimliğe bırakmaya başlar (Meşe 1999: 19; Polat 2009: 6).

Kimlik kavramı, bireyin kendisini tanımlama biçimi ile diğerleri karşısında konumlandırma biçimi şeklinde tanımlanmaktadır (Yılmaz 2012: 9). Gruplar arasındaki ayrışmanın nedenlerini inceleyen sosyal kimlik kuramı ise, insanların kendilerini sosyal grupların birer üyesi olarak değerlendirmeleri fikrine dayanmaktadır (Porter, Hartman ve Johnson 2011: 2). Bireyin kim olduğuna yönelik algısı ve içinde bulunduğu gruba yönelik değerlendirmeleri, sosyal kimliği tanımlamaktadır (Meşe 1999: 15).

Sosyal kimlik teorisini örgütsel süreçlere ilk uygulayanlar Ashforth ve Mael'dir (1989). Özdeşleşmenin gereği olarak herhangi bir “Ben kimim?” veya “Biz kimiz?” sorularına yanıt ararken, karşı oluşumların da “Onlar kim?” sorusuna yanıt arayarak oluşturduğu kimlikler, örgütlerin gruplarını ve kişilerin konumunu açıklığa kavuşturur (Başar 2011: 51).

Bireyler zamanla kendilerini ve diğerlerini meslek, cinsiyet, yaş grupları gibi anlamlı birimlere ayırarak içinde yaşadıkları sosyal çevreyi düzenli hale getirirler. Böylece sosyal çevre düzenlemesi, bireylerin kendilerini ait hissettikleri iç grup ve karşılıklarına aldıkları dış grup (biz ve onlar) şeklinde kategoriler oluşturmada yardımcı olur (Karabey 2005: 6, Çırakoğlu 2010: 2).

Başka bir deyişle, kendilerini ve diğerlerini farklı sosyal gruplar içerisinde sınıflandırma eğiliminde olan bireyler, kendi sosyal çevrelerini düzenleyerek, kendilerini ve diğerlerini belli bir kalıp içinde konumlandırmaktadırlar. Bunun sonucunda kendisini bir grubun gerçek veya sembolik üyesi olarak algılayan birey, bir aidiyet duygusu geliştirerek sosyal anlamda özdeşleşmektedir. Bireyin belirli bir örgüte ait olma algısı taşıması ve kendisini o örgütün üyesi olarak tanımlaması ise örgütsel özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu 2009: 102; Erdal Akyüz 2014: 44-45).

Van Dick (2001:271)'e göre sosyal kimlik yaklaşımının, sosyal kimlik teorisi ve öz sınıflandırma teorisinin birleşimi şeklinde birlikte tanımlanması, örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasına yararlı ve kuramsal bir temel teşkil etmektedir. Sosyal kimlik teorisinin psikolojik temeli, pozitif öz saygı geliştirme eğilimidir. Bunlar da grup için özdeşleşme ve grup üyeliğinin sosyal ortam içindeki belirginliğine bağlıdır. Sosyal kimlik teorisinin sınıflandırma, özdeşleşme ve karşılaştırma gibi üç ana bileşeni vardır. Sınıflandırma; nesneler ve objelerin nasıl kategorize edildiğini ve onların nasıl algılandığını izah eder. Bu ilke, sosyal çevre içerisinde insanları kategorize etme sürecinde de uygulanabilir ve bireyin içerisinde bulunduğu bu sosyal çevrede insanlara farklı boyutlarda nitelik kazandırarak bu boyutlara göre birbirlerinden ayırıp onlar hakkında bilgi sahibi olmasını sağlar. Özdeşleşme ile bireyin kim olduğunu ve grup üyeliğinin nasıl olması gerektiğini belirler.

Herhangi bir grupsal sınıflandırmaya ait olma algısı olan sosyal kimlik ile, birey sosyal çevresini bilişsel olarak kategorilere ayırarak tanımlayabilir ve bulunduğu bu çevre içindeki konumunu belirleyerek kendisini tanımlar. Bunun sonucu olarak da “Ben kimim?” sorusuna cevap bularak sosyal özdeşleşmeye bir nevi dahil olmuş olur (Başar 2011: 47). Tajfel'in de ifade ettiği gibi kişiler, özsaygılarını geliştirmek için gruplar arası karşılaştırmalar yaparak olumlu benlik izlenimi oluşturma çabasıyla, olumlu ya da olumsuz bir sosyal kimliğe bürünürler (Mael ve Ashforth 1989: 21; Çırakoğlu 2010: 5).

Sosyal kimlik yaklaşımı, insanların olumlu benlik algısı edinmeye eğilimli olduklarını kabul etmektedir. Bireyin olumlu benlik değerini elde edebilmesi, öncelikle grup kimliğinin oluşmasına ve bireyin gruba ilişkin tanımlaması ile dış gruplara ilişkin tanımlamaları arasındaki karşılaştırmalarına bağlıdır. Diğer bir ifade ile birey, olumlu benlik değerine sahip olmak için ait olduğu grup ile dış grupları karşılaştırmaktadır. Öte yandan bireyin olumlu benlik sahibi olma güdüsü, nesnel bir karşılaştırma yapmasını zorlaştırmaktadır (Yeniay 2012: 2).

Sosyal psikoloji, uygulamalarının sürekliliği açısından diğer disiplinlere ait kuramlardan oldukça farklı olmakla birlikte, sosyal psikoloji içerisindeki konulardan en zengin olanı da sosyal gruplardır (Wilder 1986: 293-347). Sosyal psikolojik

araştırmalara öncülük eden ilk çalışmaların, Fransız Devrimi sırasındaki kalabalığın davranışlarını inceleyen ve kalabalık içerisindeki bireyin grubun kurallarını içselleştirerek grup davranışı sergilediğini, aksi durumlarda grup kurallarının yokluğunda bireyin davranışlarının ilkel bir düzeye gerilediğini ortaya koyan araştırmalar olduğu kabul edilebilir (Demirtaş 2003: 125-126).

Kişilerin benliklerinin bir bölümü, ait oldukları sosyal gruplardan ve kategorilerden oluşmaktadır. Bireyler nasıl düşüneceklerini, ne yapacaklarını ve nasıl davranacaklarını ait oldukları sosyal kategorilerle şekillendirerek kendilerine bir sosyal kimlik kazanmaktadırlar (Hogg vd. 1995: 259).

Bireysel kimlik, bireyi diğer insanlardan ayırt ederken, bireye gruplar arası bir kimlik tanımlaması sağlayan sosyal kimlik bulunmaktadır. Bireyin bir gruba ait olduğunu ifade eden sosyal kimlik, gruba yönelik hisleri ve tanımlamaları kapsamaktadır. Sosyal kimlik, bireyin gruba aidiyetini güçlendirmekle birlikte, gruplar arası karşılaştırmalarını olumlu etkilemektedir (Yılmaz 2012: 10).

Bireysel ve sosyal kimliği birbirinden ayıran Tajfel (1978) bilişsel, duygusal ve değerlendirmesal olarak grupla özdeşleşmenin üç bileşeni olduğunu öne sürmüştür. Van Dick de daha sonra bu üç bileşene davranışsal bileşeni de eklemiştir (Van Dick 2001: 270).

Bireyler kendilerini diğer grup üyelerinden farklı bir şekilde, grup düzeyinde sınıflandırır. Bu durum ile örgütsel özdeşleşme ilişkilendirildiğinde, bireylerin kendilerini kariyerleri ile kişisel düzeyde, örgütün farklı alt gruplarından grup düzeyinde veya örgütün tümüyle tanımladıkları görülür (Van Dick vd. 2005). Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmeden farklı olarak, kişinin çalıştığı örgüte aidiyetinin algılanmasıdır. Mensubu oldukları örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen kişiler, benlik tanımlamalarını örgüt üyesi olmaları açısından yaparak, örgütle psikolojik bağlı hale gelerek, örgütün başarısını ve başarısızlıklarını kendilerinin gibi görürler (Mael ve Ashforth 1992).

Ashforth ve Mael (1989) çalışmalarında sosyal kimlik teorisi ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili şunları söylemişlerdir:

- Örgüt diğer örgütlerle karşılaştırıldığında daha farklı algılanıyorsa, özdeşleşme potansiyeli yükselmektedir,
- Örgüt üyeleri örgütün kimliğinin çekiciliğini kabullendiklerinde, öz saygıları artmakta ve özdeşleşme gerçekleşmektedir,
- Örgüt üyeleri örgütün prestijini ne kadar yüksek görürlerse, özdeşleşme potansiyelleri de o kadar artmaktadır,
- Diğer grup üyeleriyle etkileşim, benzerlik ve ortak geçmişe sahip olma özdeşleşmeyi geliştirmektedir, örgüt dışındaki gruplardan gelen tehditler, kişinin dahil olduğu gruba özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

Kısacası, sosyal kimlik kuramı insanların sosyal kimliklerine odaklanır, sosyal kimlikler de sosyal grup üyeliklerinden ortaya çıkar. İnsanlar bir süre sonra kendilerini belli sosyal gruplarla tanımlar hale gelir ve kendilerini o sosyal grubun özelliklerine sahip şekilde tarif ederler. Bunun sebebi ise kişinin o gruba özdeşleşmesidir ve kendini tanımlarken kişisel özelliklerinden değil de bu sosyal gruba olan aidiyetinden dolayı, grubun özelliklerini kullanır ve örgüt üyeleri öz saygılarını artırmak için de örgüt adına daha olumlu davranışlarda bulunmaya başlamaktadır.

1.3.2. Kendini Sınıflandırma ve Sosyal Sınıflandırma Yaklaşımları

Turner ve diğerlerinin 1987’de, Sosyal Kimlik Teorisine bireyin grup içi davranışlarına ilişkin birtakım varsayımlar ekleyerek geliştirdikleri Kendini Sınıflandırma Yaklaşımı, sosyal özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının gelişmelerinde etkili olmuştur. Yaklaşım, bireyin diğerlerinden ve diğer gruplardan farklı olma eğilimlerinin çıkar çatışmasından kaynaklanmak zorunda olmadığını, bunun kendi kimliğini belirginleştirmesi amacını taşıdığını savunmaktadır (Karabey 2005: 10-11). Dolayısıyla da kişinin sahip olduğu sosyal kimlikle birlikte içinde bulunduğu bu sosyal sınıfın değerlerini benimsediği için özdeşleşme yaşanmış olur.

Sosyal kimlik teorisinde özdeşleşmenin gerçekleşmesi için; bireyin sosyal çevre içerisindeki konumunu belirlemesine yarayan benlik sınıflama ihtiyacı ve grup ya da örgüt üyeliğinin kişiyi ödüllendirici olması anlayışına dayanan kendini zenginleştirme ihtiyacı olmak üzere iki temel güdü tanımlanmaktadır (Smidts, Pruyn ve Riel 2001: 1051-1052).

Sosyal kimliğin türetildiği sosyal gruplara “Ben kimim?” sorusuna verilen cevapla atıf yapılabilir. Örneğin birey “ben öğrenciyim”, “ben memurum” olarak cevap verdiğinde belli bir sosyal gruba ait olduğunu ifade etmektedir (Kağıtçıbaşı 2005: 278; Erdal Akyüz 2014: 45). Aynı zamanda sosyal kimlik teorisine göre kişinin benliği, kabiliyetleri, psikolojik özellikleri gibi bireye ait özelliklerden oluşturulan bir bireysel kimlik ve öne çıkmış grup sınıflandırmalarından teşkil eden sosyal kimlikten oluşmaktadır (Çırakoğlu 2010: 2-3).

Sosyal kimlik teorisinin bir unsuru olarak kabul edilebilecek olan Kendini Sınıflandırma yaklaşımı, grup üyelerinin kendilerini sınıflandırmalarına odaklanarak grup içi süreçlerin özdeşleşme üzerindeki etkilerini belirginleştirmektedir. Yaklaşım, bireylerin kendilerini diğerleri ile aynı sınıfa ait olarak algılamalarının grubu meydana getirdiğini savunmaktadır. (Başar 2011: 49). Başka bir deyişle öz sınıflandırma teorisinde grup, farklı bireylerin kendilerini aynı sınıfa ait hissetmeleri ile oluşmaktadır (Van Dick ve Wagner 2002: 130).

Kendini sınıflandırma teorisinin odağında yer alan prototipler, grup üyelerine ait olan hiçbir yerde yanlı olarak kayıt altında tutulmayan inançları, tutumları, duyguları ve davranışlar gibi özelliklerini bir bütün haline getirerek, grup içindeki benzeri durumları ve diğer grupları ile farklılıkları azami seviyeye getirir (Başar 2011: 48-49). Kendini Sınıflandırma Yaklaşımına göre bireyleri kendilerini üç farklı boyutta sınıflandırma eğilimindedirler (Van Dick vd. 2005: 191):

- Bireylerin kendilerini diğer bireylerle karşılaştırdıkları “alt düzey” sınıflandırma boyutu,
- Bireyin kendisini diğer gruplarla karşılaştırdıkları “orta düzey” sınıflandırma boyutu ve

- İnsan olma haliyle diğer türlerle karşılaştırdıkları “üst düzey” sınıflandırmadır.

Turner’a göre sınıflandırma, özdeşleşmenin gerekli koşuludur. Birey üyelerini tanımadığı gruplarla ya da sevmediği kişilerden oluşan gruplarla özdeşleşebilir. Örneğin; kendisiyle ortak bir noktası olan kişilerle özdeşleşebilir. Arasında daha önce hiçbir ilişki olmayan kişi için önemli olan, kendisini o grubun üyesi olarak hissetmesidir. Sosyal kimlik kuramına göre ise sınıflama yapabilmek için karşıt bir grubun olması gerekmektedir (Hortaçsu 2007: 66; Erdal Akyüz 2014: 46).

Mael ve Ashforth (1989: 20-21)’a göre ise sosyal sınıflandırmanın iki temel işlevi vardır. İlk olarak sosyal çevreyi bilişsel olarak parçalara ayırıp düzenli bir şekilde kategorilendirerek bireye diğerlerini tanımlaması için sistemli bir şekilde anlamlar yüklemesine yardımcı olmaktır. İkinci olarak ise sosyal sınıflandırma, sosyal çevre içerisinde kendisini konumlandırarak tanımlamasını sağlar.

Tüm bu süreçler örgütsel özdeşleşmenin, sosyal özdeşleşmenin başka bir şekli olduğunu göstermektedir. Birey, öz saygısını arttırmak için, tek bir örgüte ait olmamak üzere cinsiyet grubu, meslek grubu gibi çeşitli ve farklı sosyal sınıfla birçok kimlikle ilişkisi olabilmesi dahilinde özdeşleşebilir (Ashforth ve Mael 1989).

Bir müddet sonra birey, üyesi olduğu örgütün olumlu özelliklerini kendisine yansıtmaya başlar. Bunun sonucunda da dış çevreden fark edilen ve olumlu karşılanan bu özelliklerle kendi özellikleri örtüştüğünden dolayı, örgüt üyeliğinden gurur duymaya başlar (Edwards 2005: 212). Birey ve örgütün benzer menfaatleri söz konusu olduğunda, aralarındaki farklılıklar görmezden gelinir ve ilişkilerinde “biz” kelimesini kullanmaya başlarlar (Başar 2011: 52).

Kısacası, bireylerin benliklerinin bir bölümü ait oldukları sosyal grup ve kategorilerden oluştuğu için yapacakları eylemleri ait oldukları bu sosyal gruplara göre şekillendirerek kendilerine bir sosyal kimlik edinirler.

1.4. Bağılılık-Özdeşleşme Farkı

Literatürde son 30 yıldır özdeşleşme ve bağılılık kavramları ile ilgili bireylerin ait oldukları örgüte karşı tutum ve davranışları çerçevesinde önemli düzeyde araştırmalar yapılmıştır. Meyer ve Allen (1990: 847-858) örgütsel bağılılığı, bireylerin ihtiyaçlarından doğan, devam eden ve çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda yaşanabilecek maliyet ve olumsuzlukları algılama dereceleri olarak tanımlanan devamlılık bağılılığı, zorunluluktan kaynaklanan ve çalışanların örgütlerine minnettarlık duygularını ve ahlaki sorumluluğunu yansıtan normatif (ahlaki) bağılılık ve çalışanların duygusal olarak örgüte bağlanma isteğini ve örgütle özdeşleşmelerini ifade eden duygusal bağılılık olarak üç unsura ayırmıştır (Van Knippenberg ve Sleebos 2006: 573; Karabey 2005: 30; Tümer 2010: 81-82).

Bazı araştırmacılar bağılılığı ve özdeşleşmeyi aynı kavramlar olarak tanımlamakta, bazıları ise özdeşleşmeyi, bağılılığın bir alt ögesi olarak ifade etmektedirler. Bireyin örgütün amaç, tutum ve değerlerine olan inancı, örgütün yararına çaba göstererek örgütün üyesi olarak kalma isteği ve örgütüyle özdeşleşme ve bütünleşme derecesi olarak tanımlanan bağılılık, örgütün amaç ve değerlerinin başka örgütler tarafından da paylaşılabileceği sebebiyle sosyal kimlik yaklaşımı alanında yapılan özdeşleşme ile uyuşmamaktadır (Ashforth ve Mael 1989: 23).

Örgütsel bağılılıkta hedeflerine ulaşabilmek için örgütü bir araç olarak gören birey, örgütün kaderini paylaşmayabilir ve kendisine sunulan daha iyi fırsatları değerlendirme yoluna gidebilir. Örgütüyle özdeşleşme yaşayan bireyin ise örgütünden ayrılması durumunda bazı psikolojik sorunlar yaşama ihtimali bulunmaktadır.

Özdeşleşme, bireyin kendilik kavramını içine alan birey ve örgütün bir bilişsel ve algısal bir yapısı olarak tanımlanırken, bağılılık ise bireyin örgüte karşı sergilediği tutum ve davranışdır (Van Knippenberg ve Sleebos 2006: 573)

Pratt (1998) örgütsel bağılılığı, bireyin üyesi olduğu örgütte kaldığı süre içerisinde ne kadar mutlu ve tatmin olduğu, örgütsel özdeşleşmeyi ise bireyin örgütüyle

ilişkinini nasıl algıladığı şeklinde ifade etmiştir. Cheney ve Tompkins (1987) ise özdeşleşmeyi bir süreç ve davranış kalıpları; bağlılığı ise bu davranış kalıplarını şekillendirmesi olarak yorumlamaktadır (Edwards 2005:219).

1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Belirleyicileri

Örgütsel özdeşleşme, bireyin benliğini örgüt kimliğine göre tanımlamayı kabul etmesidir. Örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirleyicisi ise, örgütsel kimliğin özelliklerine yönelik algılamalardır. Örgütsel kimliğin örgütsel özdeşleşmeyi etkileme seviyesi ise bireyin örgüte yönelik algısına göre değişmektedir (Tüzün ve Çağlar 2008: 1014).

Örgütsel özdeşleşmeyi birey, lider ve örgütün özellikleri ayrı ayrı etkilemektedir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin bireysel özellikler, liderin özellikleri ve örgütün özellikleri tarafından şekillendiği anlaşılmaktadır.

1.5.1. Bireysel Özelliklere İlişkin Belirleyiciler

Bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyini belirleyen ilk ve en etkili unsur bireyin kişilik özellikleridir. Kişilik, bireyin dış etkenlerden bağımsız olan tutarlı davranış kalıpları şeklinde tanımlanmaktadır (Özsoy ve Yıldız 2013: 3). Kişiliğe bağlı davranışlar, bireylerin içinde gelişen bilişsel, duygusal ve güdüsel süreçler tarafından şekillenmektedir. Tüm bu süreçler bireyin kişiliğini oluşturmakta, kişilik ise yapısı gereği davranışları belirlemektedir. Bireyin örgüt içindeki davranışlarında da etkisi olan kişilik, dolayısı ile örgütsel özdeşleşmede önemli bir etkidir.

Bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile kişilikleri arasındaki araştırmalar incelendiğinde Kreiner ve Ashforth (2004)'un, çalışanların örgüt içerisinde geçirdiği süre ve buna bağlı olarak değişen çalışma psikolojisi ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ilişki ortaya koyan çalışmaları dikkat çekmiştir. Aghaz ve Hashemi (2014: 152)

de bireyin kişilik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Çalışanların bireysel özelliklerinin örgütsel özdeşleşmelerine olan etkileri çok sayıda araştırmaya konu olmuştur (Huggins vd. 1998; Jhonson vd. 2006; İşcan 2006; Tüzün 2006; Özdemir 2007). Bu araştırmalarda incelenen bazı bireysel özelliklerin özdeşleşme ile ilişkileri şu şekilde saptanmıştır (Polat 2009: 33-41):

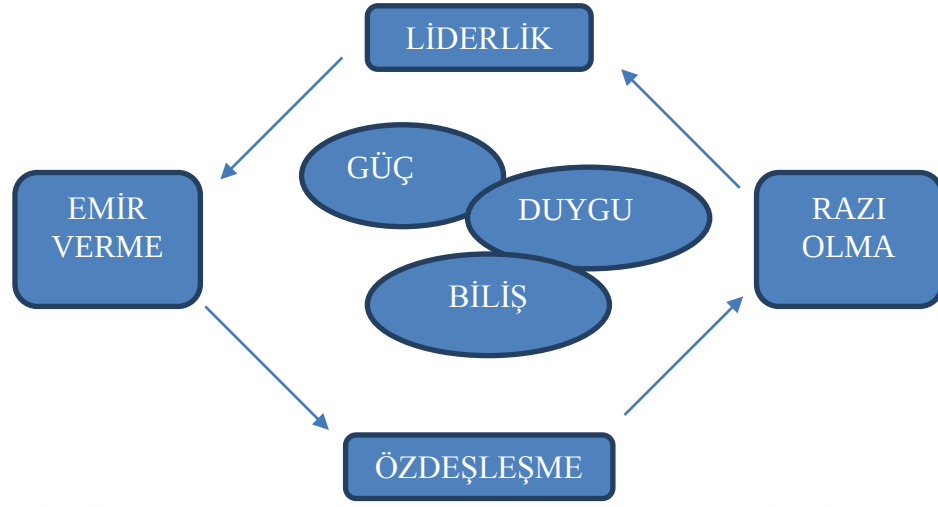
- *Cinsiyet:* Erkek çalışanlar kadınlara göre daha kolay özdeşleşme kurabilmektedir.
- *Yaş:* Gençlerin özdeşleşme düzeyi ileriki yaşlarda çalışanlara göre daha düşüktür.
- *Eğitim düzeyi:* Bazı araştırmalar eğitim düzeyi daha yüksek olan bireylerin diğer örgütlere üye olma olanağı nedeniyle örgütsel özdeşleşmelerinin zayıf olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu bulgular eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ya da olumsuz bir ilişki bulunduğunu göstermesi açısından yeterli değildir.
- *Örgütsel kıdem:* Örgütü daha iyi tanımak, örgütsel değerlere diğerlerine göre daha fazla bağlı olmak gibi durumlar örgütsel kıdemi ifade etmektedir. Çalışanın örgütteki ilk yıllarında geçerli olmamak kaydı ile örgütsel kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır.
- *Mesleki kıdem:* Bir meslekteki deneyimi ifade eden mesleki kıdemin yüksek olduğu bireylerde örgütsel özdeşleşmenin, daha deneyimsiz olan bireylere göre yüksek olduğu kabul edilmektedir.
- *Statü:* Örgütteki konumu daha yüksek olan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, daha düşük olan bireylere oranla daha güçlüdür.
- *Maaş:* Çalışanların maaşları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki az sayıda araştırma, bu ilişkinin olumlu yönde varlığını göstermektedir.
- *Eski örgüt sayısı:* Bireyin daha önce üyesi olduğu örgütlerin, diğer bir ifade ile daha önce çalışmış olduğu kurumların sayısı arttıkça, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşmektedir.
- *Daimî ya da geçici olma:* Örgütte kalıcılığı sağlayan kadrolu olma durumu, bireyin özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.

1.5.2. Liderlik Özelliklerine İlişkin Belirleyiciler

Lider ve yönetici arasındaki farklar pek çok çalışmada ortaya konmuş, liderin insanları peşinden sürükleyen ve onlarla birlikte hedefleri gerçekleştirme gücüne sahip olan kişi olduğu netlik kazanmıştır. Liderin özelliklerinin çalışanlarda örgütsel sadakat, örgütsel güven, örgütsel bağlılık düzeylerinde olduğu gibi örgütsel özdeşleşme düzeyinde de etkili olduğu, yaygın şekilde kabul edilmektedir. Lider, örgütsel amaç ve hedefler kapsamında çalışanlarda örgütsel özdeşleşmeyi hayata geçiren kişidir (İşcan 2006: 172-173).

Her ne kadar dönüştürücü ve etkileşimli liderlerin bireylerde örgütsel özdeşleşmeyi sağladığı kabul edilse de, dönüştürücü liderlerin bu konuda daha etkili oldukları bilinmektedir (İşcan 2006: 173). Dönüştürücü liderler karizmatik liderlik özellikleri ile çalışanlara ilham verirken, çalışanlar da güven ve takdir hisleri ile ona benzemeye çalışırlar (Çakır ve Titizoğlu 2011: 39). Etkileşimli liderlikte ise ödül kullanılarak çalışanlarla lider arasında etkileşim oluşturulur ve bu şekilde çalışanların amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olunur. Çalışanların kendi çıkarlarına uygun olması nedeniyle liderlerini izlemesi ise dolaylı olarak örgütsel özdeşleşme düzeyinin yükselmesini sağlar (İşcan 2006: 164-165).

Dönüştürücü liderliğin daha etkili olduğu kabul edilse de etkileşimli liderliğin daha olumlu olduğunun düşünüldüğü çalışmalar da yapılmıştır (Bass ve Steidlmeier 1999; Albanese 1988; Zaleznik 1989; Arslantaş ve Pakdemir 2007; Serinkan 2002). Zagorsak, Dimovski ve Skerlavaj (Aktaran: Morçin 2013: 73), 2006 yılında Slovenya’da eğitim üzerine yaptıkları araştırmada, etkileşimli liderliğin örgütsel öğrenmeyi, dönüştürücü liderlikten daha olumlu etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ölçer (2008) ise etkileşimli liderliğin, değişimin az yaşandığı çevresel koşullarda daha başarılı olduğunu ileri sürmüştür.



Şekil 1.1: Liderlik ile Özdeşleşme İlişkisi

Kaynaklar: (Davel ve Machado 2001: 8; Çakır ve Titizoğlu 2011: 40; Polat 2009: 58; Fındık 2011: 72)

Şekil 1.1’de lider, etkileyen kişidir ve izleyenlerini kendi emir ve istekleri doğrultusunda yönlendirir, izleyenler ve itaat edenler de ne kadar etkilenir ve rıza gösterirlerse o kadar örgütle özdeşleşme yaşarlar. Bu süreçte rol oynayan güç algısı, biliş ve duygular en önemli faktörlerdir (Fındık 2011: 71).

1.5.3. Örgütsel Özelliklere İlişkin Belirleyiciler

Birey ve grubun benzerlikleri, örgütsel özdeşleşmenin diğer belirleyicisidir. İnsanların kendilerine benzer olanı tercih etme eğiliminde olmaları, özdeşleşmenin de kendisine benzer bireylerden oluşan gruplarla daha kolay olmasına neden olmaktadır. Özdeşleşmede benzerliğin rolü, bireyin kendisini ifade etmede kendisine benzer olanları tercih etmesinden kaynaklanmaktadır. İnsanların, sahip oldukları özellikleri gösteren ve kendilerine özgü davranışları sergileyenleri tercih etmeleri (Çakır Titizoğlu 2011: 40-41) özdeşleşme konusunda da etkili olmaktadır.

Mael ve Ashforth (1992: 117), örgütlerin diğer örgütlerle rekabete girmelerinin çalışanlarda örgütsel özdeşleşme düzeyini artırdığını, ancak örgüt içindeki gruplar arasında gerçekleşecek rekabet ortamının örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz etkilediğini savunmaktadır. Örgütlerin bireylerin özdeşleşme düzeyindeki etkileri bir ölçüde de

büyükliğe bağlıdır. Araştırmalar, çalışanların küçük gruplarla daha kolay özdeşleşebildiğini ortaya koymaktadır. Grubun büyüklüğünün yanında sosyal özellikleri ile prestiji de çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinde olumlu etki eden diğer belirleyicilerdir (Tüzün ve Çağlar 2008: 1018-1019).

Özdeşleşmenin belirleyicileri dışında, özdeşleşmeyi etkileyen faktörlerden de söz edilebilir. Örgütsel özdeşleşmenin düzeyi, grubun algılanan imajı, grupta bireysel ihtiyaçların karşılanma miktarı, etkileşimin yoğunluğu, üyeler arasındaki rekabetin seviyesi, örgütsel amaç ve hedeflerin paylaşım düzeyine bağlıdır (Lee 1971: 217).

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler, Ashforth ve Mael (1989) tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

- *Ayırt edicilik*: Örgütün ayırt edici özelliklerinin bulunması, eşsiz ve farklı algılanması, örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkilemektedir. Örgüt üyeliğini daha belirgin hale getiren bu farklılaşmanın olumlu ya da olumsuz olması önemli değildir. Her iki durumda da özdeşleşmeyi güçlendirmektedir.
- *Örgütün saygınlığı*: Sosyal kimlik ile öz saygı arasındaki olumlu ilişkiye bağlı olarak örgütün algılanan saygınlığının düzeyi, özdeşleşme düzeyi üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Örgütün algılanan saygınlık düzeyinin zayıf olmasının çalışanlarda verimlilik düşmesine yol açabileceği gibi, reklam amaçlı abartılı kimlik tanıtımları da özdeşleşmeyi olumsuz etkilemektedir.
- *Dış grupların belirginliği*: Dış grupların var olması ve rekabet, özdeşleşmeyi olumlu etkilemektedir. Grubun diğerleri ile belirgin şekilde ayrılması ve rekabet yaşanması, bireyin aitlik ve özdeşleşme düzeyini artırmaktadır. Etkileşim yoğunluğu, ortaklık ve benzerlikler, dış tehditler de özdeşleşme düzeyini artıran unsurlardır. Bireyin grup ile arasında benzerlikler bulması, özdeşleşme düzeyini olumlu etkilemektedir. Grubun büyüklüğü ise özdeşleşme düzeyini olumsuz etkilemektedir.
- *Grup içi rekabet*: Bireyler arasında yaşanan rekabet durumu, örgüt ve örgütsel hedefler yerine rakip bireylere odaklanmaya neden olmaktadır. Rekabet aynı zamanda bireyler arasındaki uyumu da olumsuz etkilemektedir.

- *Kıdem ve konum:* Bireyin örgüte üye olarak geçirdiği süre, özdeşleşme düzeyini olumlu etkilemektedir. Kıdem, konum ya da başka nedenlere bağlı olarak bireyin örgüt içinde sahip olduğu güç de özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.
- *Birden fazla gruba üyelik:* Bireyin çok sayıda gruba üyeliği, özdeşleşme düzeyini olumsuz etkilemektedir.
- *İhtiyaçların karşılanması:* Bireyin kişisel hedeflerine ulaşması için örgütün sağladığı destek, örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu etkilemektedir. Bireyin başarısının desteklenmesi, çıkarlarının önemsenmesi ve bireysel ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların öz saygılarını artırmakta ve dolaylı olarak özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmeyi belirgin derecede etkileyen faktörlerden birisi de örgütsel iletişimdir. Örgütsel iletişim, bireyler açısından örgüte yönelik ortak anlamlar ortaya çıkarmakta ve bu durum da gruba aitlik algısını güçlendirerek örgütsel kimliğin ve dolayısı ile örgütsel özdeşleşmenin kazanılmasını sağlamaktadır. Öte yandan örgütsel imaj ve prestij de örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkileyen unsurlardandır. Birey, öz saygısını sağlamak için prestijli bir örgüte bağlanma ve özdeşleşme eğilimi gösterecektir. Örgüt içi ortamın yüksek güven sunması, bireylerin örgütsel hedefleri doğru algılamalarına, örgütsel değerlerin, inançların ve kuralların benimsenmesine ve dolayısı ile örgütsel özdeşleşmenin gelişmesine olumlu katkı sağlayacaktır (Tümer 2010: 73-79).

Örgütsel özdeşleşmenin tanımı itibarıyla, bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin uyuşmasının örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkileyeceği düşünülebilir. Çünkü değerlerin uyumu öncelikle bireyde işe ilişkin olumlu tutum ve davranışların gelişmesini, buna bağlı olarak da örgütsel özdeşleşmeyi getirecektir. Örgütsel özdeşleşmenin bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun derecesi ile ilişkisi derecelendirildiğinde, yüksek düzeyli uyumun örgütsel özdeşleşmeyi de olumlu etkileyeceği kabul edilebilir (Tuna ve Yeşiltaş 2014: 107).

Sonuç olarak insan doğası gereği; özsaygısını artırmak için gruplar ve diğer gruplarla benzerliklerinden çok kendisine örnek olabilecek grupları arar ve "ben kimim" sorusuna cevap olarak "ben mühendisim" gibi bir grup veya grupların sembolik bir üyesi olarak tanımlamaktadır.

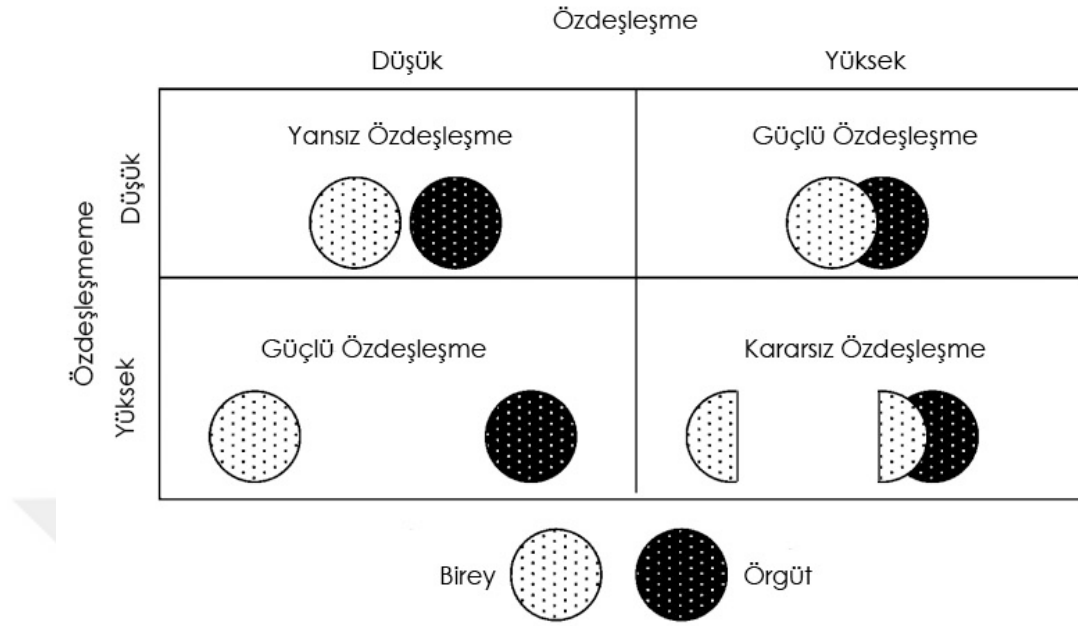
1.6. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Bireyin örgüt ile ilişkisini örgütsel özdeşleşme bağlamında ele alan araştırmalar, farklı bakış açıları ile çok sayıda ve çeşitlidir. Bunlardan Kreiner ve Ashforth (2004)'un özdeşleşme modeli ve Scott, Corman ve Cheney (1998)'in yapısal özdeşleşme modeli pek çok araştırmaya öncü olması bakımından dikkat çekmektedir.

1.6.1. Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Her ne kadar daha önce örgütsel özdeşleşmeyle ilgili çok sayıda araştırma yapılmış olsa da Kreiner (2004) bunların yetersiz olduğu savunmuştur. Bu yetersizliğin nedeni olarak da araştırmacıların özdeşleşmeyi, bireyin tek taraflı olarak ürettiği bir güç duygusu şeklinde tanımlamalarıdır. Kreiner (2004), yapılan araştırmalarda bireyin nasıl örgütle bütünleşme sağlayacağı ya da kendisini örgütten farklı hissedeceği sorularının araştırılmadığını savunmuştur. Kısacası bireyin benliklerini farklı biçimlerde ve birçok yolla tanımlayacakları anlatılmak istenmiştir.

Kreiner ve Ashforth (2004), bahsedilen eksiklikleri tamamlamaya yönelik olarak "genişletilmiş özdeşleşme" modelini geliştirmişlerdir. Model, özdeşleşme ve özdeşleşmeme olmak üzere iki durumu, yüksek ve düşük olmak üzere ikiye alt durumda incelemiştir. Özdeşleşme ve özdeşleşmemenin düşük ve yüksek olma durumlarının bir arada incelenmesi ile bireyin özdeşleşme boyutunu tanımlamaktadır (Şekil 1.2).



Şekil 1.2: Kreiner ve Ashforth'un Özdeşleşme Modeli

Kaynaklar: (Kreiner ve Ashforth 2004: 6; Tümer 2010: 69; Çırakoğlu 2010: 16; Akyüz 2014: 62)

Şekil 1.2'de; bireyde özdeşleşme ve özdeşleşmemenin yüksek olduğu durumlarda kararsız özdeşleşme, düşük oldukları durum ise tarafsız özdeşleşmeyi göstermektedir. Özdeşleşme yüksek, özdeşleşmeme düşük ise güçlü özdeşleşme; durum tam tersi olduğunda ise özdeşleşmemenin olduğu görülmektedir.

Bireyin kendisini, örgütte varlığını algıladığı özelliklerle ilişkilendirmeme, örgütle aynı nitelik ve ilkelere sahip olmama durumu, özdeşleşmeme olarak tanımlanmaktadır (Elsbach ve Bhattacharya 2001: 393).

Bireyin inançları, değerleri ve amaçlarının zayıf olması ve örgüte bakışının belirsizliği durumunda ortaya çıkan özdeşleşme boyutu, konuya bakış açısına göre "özdeşleşme" ya da "özdeşleşmeme" durumunu ortaya çıkarmaktadır. Kararsız özdeşleşme boyutu bireyin örgütte uzun yıllar kalmasına ve olumlu katkılar sağlamasına engel olmayabilir. Bununla birlikte verimliliklerini artırma konusunda isteksiz davranmaları da güçlü olasılıklardandır (Kreiner ve Ashforth 2004: 4).

Bireyin kendisine ve örgüte yönelik algılamaları sonucunda özdeşleşme ve özdeşleşmeme durumlarının zayıf olması, tarafsız özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır. Bu durum bireyin örgütle ilgili kimlik özdeşleşmesi ya da kimlik ayrımı yaşamaması anlamına gelmektedir. Bireyin tek başına hareket etmeyi tercih etmesi, bir gruba üye olmayı reddetmesi gibi durumların yanında bilinçli olarak örgütle olumlu ya da olumsuz bir bağ kurmak istememesi de tarafsız özdeşleşmeye neden olmaktadır. Tarafsız özdeşleşme, örgütler açısından yetersizlik ya da vasatlık olarak nitelendirilmekte ve dolayısı ile istenmeyen bir durum olduğu düşünülmektedir (Kreiner ve Ashforth 2004: 5).

1.6.2. Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

Yapı, kendisini meydana getiren birimlerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan ilişkiler bütünüdür. Yapısalcı yaklaşımın savunucuları, yapıyı oluşturan birimlerin ayrı ayrı incelenmesi yerine bu birimlerin arasındaki ilişkinin incelenmesi gerektiğini savunmaktadır. Çünkü yapı, kendisini meydana getiren parçalardan farklı bir varlıktır ve bireyin davranışları da bu yapıyı oluşturan ilişkilerden etkilenmektedir (Yıldırım 1999: 28).

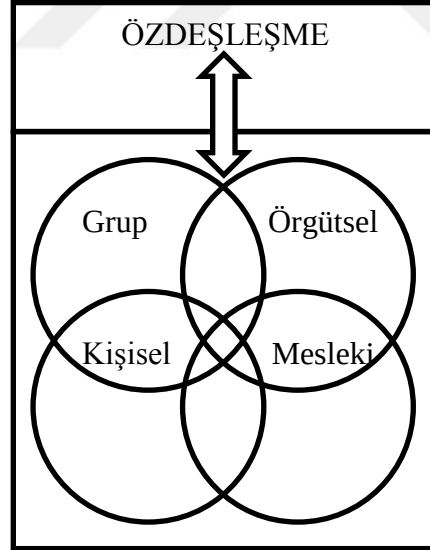
Scott, Corman ve Cheney tarafından 1998'de geliştirilen Yapısal Özdeşleşme Modeli, özdeşleşmeyi adanmışlık süreci ve bu sürecin bir ürünü şeklinde tanımlamaktadır (Tiktaş 2012: 62). Model, bir süreç olarak değerlendirdiği örgütsel özdeşleşmeyi önemli bir yere oturtmaktadır.

Buna göre kimlik; örgütün kuralları ve kaynakları, özdeşleşme ise kaynakları kullanan yapı olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile kimlik bireyin “kim olduğunu” ya da “kim olmadığını” tanımlamasına yardımcı olan değer ve inançlar bütünüdür. Dolayısıyla özdeşleşmenin kimlikte gelişen bir süreç olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel kimlik, birey ile örgüt arasındaki psikolojik bağın temelini oluşturmaktadır (Tüzün ve Çağlar 2008: 1015).

Scott, Corman ve Cheney (1998), yapısal özdeşleşme modelini “yapının ikiliği”, “yapının bölgeselliği” ve “durumsal eylem” kavramları ile bütünleştirmiştir.

Yapının İkiliği

Yapısal özdeşleşme modeli, yapı ve sistem arasındaki ilişkiyi konu edinmektedir. Birbiri ile iç içe kavramlar olan yapı ve sistemin ikiliği, yapısal özdeşleşme modelinde önem taşımaktadır (Kalemci Tüzün 2006: 93). Yapının ikiliği kavramında sistem özdeşleşmeyi, yapı ise kimliği ifade etmektedir (Tiktas 2012: 62). Yapının ikililiği, özdeşleşmenin oluşmasıyla (sistem düzeyinde) sonuçlanan kurallar ve kaynaklar (yapı) serisini örgüt üyelerinin kimlikleriyle hareket etmesini anlatmaktadır (Scott vd. 1998: 308). Örnek olarak; bireyin üyesi olduğu herhangi bir sosyal grup, bireyin sosyal grup kimliğini belirlemekte, bireyin çalışma grubu ise bireyin çalışma grubu kimliğini çizmektedir.



Şekil 1.3: Yapısal Özdeşleşme Modeli

Kaynaklar: (Scott, Corman ve Cheney 1998: 307; Tiktas 2012: 64; Çırakoğlu 2010: 18; Fındık 2011: 82-83; Akyüz 2014: 60; Kalemci Tüzün 2006: 93)

Scott, Corman ve Cheney (1998: 308), örgütsel yaşamın bireysel, çalışma grubu (takım, bölüm), örgütsel (örgütün özelliklerinin belirgin olma durumu) ve mesleki

kimlik olmak üzere dört kimlik yapısından oluştuğunu belirtmektedirler (Çırakoğlu, 2010: 19).

Yapının Bölgeselliği

Özdeşleşme süreci, özdeşleşmeyi yaratmanın yanı sıra özdeşleşmenin yarattığı kimlikten oluşan bir ikililiktir. Modelin yapısal unsuru, büyüklük, süre ve pozisyon olarak değişebilen, ön ve arka bölgeleri olan, tek ve birbiriyle örtüşen bölgeler şeklinde kavramsallaştırılmış, çoklu olası kimliklerden oluşmaktadır. Çoklu kimlikler ise adanmışlığa ilişkin çoklu hedefler sunmaktadır. Giddens (1984)'in yapısal özdeşleşme kuramının gelişimi, insan eylemlerinin yapı tarafından aracılık edildiği ve aynı zamanda yapıyı ortaya çıkardığı süreci içeren yapı ve sistem arasındaki ikilik üzerinde yoğunlaşmıştır. buna göre bugünkü eylemlerimizin sonucu gelecekte güveneceğimiz etkileşim açısından yapısal kaynak oluşturabilir (Scott, Corman ve Cheney, 1998: 298-301).

Aralarındaki fark incelendiğinde; yapının ikiliği kavramı, kimliklerin kurularak özdeşleşme ile ilişkilendirilmesini, sonuç olarak sosyal gruplarla bağlantı kurulmasını ifade etmekte iken, Giddens (1984)'ın ortaya attığı “bölgeselleşme” kavramı kimliklerin birbirleriyle ilişkisi ile kimliklere ilişkin özdeşleşme ilişkilerini açıklamaya yardımcı olmaktadır (Erdal Akyüz, 2014: 60). Özdeşleşmenin incelenmesinde yapının bölgeselliğinden sonra özdeşleşmenin gerçekleştiği durumların tespiti üzerinde durulmuş, böylelikle özdeşleşmenin farklı durumlarda farklı boyutlarda gerçekleştiği anlaşılmıştır (Topçu 2015: 87).

Durumsal Eylem

Özdeşleşmenin bölgeselliğinden sonra hangi durumların özdeşleşmeyi yarattığı yapısal özdeşleşme kuramının uzantısı olan durumsal eylem ile ifade edilmektedir (Erdal Akyüz 2014: 61).

Durumsal eylem, bireylerin ne zaman bir ya da birden fazla hedefle özdeşleşme durumunu tanımladığı ve özdeşleşmenin duruma göre değişiklik gösterdiğini, başka bir

ifadeyle, özdeşleşme-kimlik nosyonunu birleştirecek, eylem-yapı kavramlarını bünyesine alacak, çalışanların çoğul kimlikleri içinde ve çoğul kimlikleri arasındaki ilişkileri yansıtacak ve eylemlere dayanan farklı özdeşleşme şekillerini içeren bir modeli açıkladığı için adanmışlık sürecinin en önemli aşamasıdır (Scott Corman ve Cheney 1998: 319).

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme modeli geliştirme çalışmaları kapsamında örgüt-birey arasındaki ilişkiye duyulan ilginin, örgütsel özdeşleşme, örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin çalışmaların yoğunlaşmasını sağladığı kabul edilmektedir (Günbek 2007: 66).

1.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılmış olan araştırmalar örgütsel performans, işgücü devir hızı, işten ayrılma eğilimi, çalışan davranışları, gruplar arası çatışmalar, motivasyon, katılım, iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlardan işgücü devir hızı ve işten ayrılma eğilimi üzerinde olumsuz etkisi bulunan örgütsel özdeşleşmenin, diğer kavramlar üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır (Uray 2014: 42).

Örgütsel özdeşleşmenin örgütte çalışma süresi ile arasındaki olumlu ilişki, çalışma süresinin örgütsel kimlik algısının artmasını ve buna bağlı olarak örgüt kimliğinin belirginleşmesini sağlamaktadır (Tümer 2010: 73). Özdeşleşmenin bir fonksiyonu olarak işleyen örgütsel özdeşleşme, çalışanların mutluluğu, iş yerinde sürekliliği, örgüte bağlılıkları bakımlarından önemlidir. Örgütsel özdeşleşmenin belirgin sonuçlarından birisi, üyelerin ortak hareket etmelerinin sağlanmasıdır. Öte yandan bu olumlu sonuçların elde edilebilmesi ve örgüt içi uyumun yüksek tutulabilmesi için örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz etkileyebilecek olan, üyeler arası aşırı rekabet ortamının oluşmamasının sağlanması gerekmektedir. Örgüt içinde ortak bir dil oluşması, örgütsel iklimin sağlanması ve örgüt ile üyelerin benzerliklerinin ortaya çıkarılması da örgütsel özdeşleşmeyi besleyecektir (Demirci 2010: 31).

Genel olarak olumlu sonuçlarından bahsedilirken Kreiner ve Ashforth (2004), örgütsel özdeşleşmenin aşırı düzeyde gerçekleşmesinin, bireyin örgütün kusurlarını görmesini engelleyeceğini savunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili bir başka eleştiri de örgütsel özdeşleşmenin örgütle biçimsel bir bağlılık olarak algılanması üzerinedir. Örgütsel özdeşleşme, biçimsel bir bağlılık değil, bireyin örgüt amaç ve değerlerini benimsemesi ve onlarla bütünleşmesidir. Bireyin grup üyeleri ile özdeşleşmesi ya da bütünleşmesi de örgütsel özdeşleşmeden farklı olmakla birlikte, yapılan araştırmalarda grup üyelerine olan bağlılığın örgütle özdeşleşme düzeyini düşürdüğünü dair sonuçlar elde edilmiştir (Korkut 1988: 16).

Örgütsel özdeşleşme, birey ve örgüt bazında ayrı ayrı incelendiğinde ise, bireysel sonuçları bakımından; bireyin öz saygısının gelişmesine, bir gruba ait olma gereksinimini karşılamasına, ait olduğu çevrede kendisini konumlandırabilmesine ve eşsiz olduğunu hissetmesine yardımcı olmaktadır (Cüce 2012: 80). Örgütsel sonuçları bakımından ise, örgütün hedeflerinin birey tarafından sahiplenilmesini, buna bağlı olarak da bireyin örgütsel hedeflere ulaşmak için üstlendiği görevlerde daha istekli olmasını sağlamaktadır (Edwards 2005: 208).

Örgüt içerisinde özdeşleşme gerçekleşmişse, birey için zaten güvenli bir ortam haline gelmektedir. Örgütün ihtiyaçlarını ve hedeflerini kendi ihtiyaç ve hedefleri gibi gören birey, daha azimli çalışacak ve işini severek yapacaktır. Olumsuzluklara karşı daha dik duracak, çözüm önerileri getirecektir. Örgütüyle özdeşleşemeyen birey içinse olumsuzluklar baş gösterecektir.

Örgütsel özdeşleşmenin sonuçları incelendiğinde ağırlıklı olarak iş doyumu, örgütsel bağlılık, amaç ve hedef birlikteliği gibi kavramlar ve bunlarla örgütsel özdeşleşmenin olumlu ilişkisi dikkat çekmektedir.

1.8. Örgütsel Özdeşleşme Konusu ile İlgili Yapılan Çalışmalara Ait Literatür Özetleri

Tokgöz (2012)'ün yönetim ve organizasyon bakımından geniş ve hiyerarşik bir örgütlenme yapısına sahip olan Balıkesir Devlet Hastanesi ve Balıkesir Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Çalışanlarına yönelik yapmış olduğu araştırması, çalışanların algıladıkları örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek ve örgütsel güven algılamasının, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarına neden olduğunu ortaya koyan bir model sunma amacını taşımaktadır. Tokgöz (2012: 101); teorik bir altyapıya sahip olan Mael ve Ashforth (1992)'un geliştirdikleri örgütsel özdeşleşme ölçeğinden yararlandığı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ortadan kaldırdığı ve aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tümer (2010) Ankara Esenboğa Havalimanında faaliyet gösteren yolcu taşıma ve yer hizmet işletmeciliği yapan havayolu işletmelerinde çalışan 326 personele yüz yüze görüşme yöntemiyle yaptığı anket çalışmasında örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu sonucuna varmıştır. Çalışmanın amacı; örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının farklı boyutlarıyla ortaya konulması ve aralarındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Tümer bu çalışmada Mael ve Ashforth (1992: 122)'un geliştirdikleri örgütsel özdeşleşme ölçeğinden yararlanmıştır.

Tiktaş (2012)'ın, yerel yönetimlere bağlı bir büyükşehir belediyesinde görev yapan 402 çalışana Mael ve Ashforth tarafından geliştirilen 6 soruluk Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğini kullanarak yaptığı araştırmasında, örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik kavramları arasında ne tür bir ilişki olduğu da tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarında örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik arasında bir bağ bulunmuştur.

Cüce (2012), Ankara'da savunma sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda çalışan 161 personelden anket yöntemiyle toplanan veriler sonucunda,

örgütsel adalet boyutlarından süreç adaletinin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğunu; kişilerarası adaletin hem doğrudan hem de duygusal güven aracılığı ile dolaylı etkisi olduğunu; bilgisel adaletin hem duygusal güven hem de bilişsel güven aracılığı ile dolaylı etkisi olduğunu ve dağıtım adaletinin ise ne doğrudan ne de dolaylı etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmada da Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 soruluk Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır.

Çırakoğlu (2010), Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde, endüstriyel üretim sektöründe 53 yıldır önemli bir konumda faaliyet gösteren bir firmada çalışan 181 kişi üzerinde araştırma yürütülen çalışmada örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu kavramları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan kolerasyon ve regresyon analizleri sonucunda örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Çırakoğlu (2010) çalışmada Van Dick vd. (2004) tarafından hazırlanan özdeşleşmenin bilişsel, duygusal ve davranışsal yönlerini kapsayan örgütsel özdeşleşme ölçeğini kullanmıştır.

Uray (2014), temel amacı örgütsel güven ve müşteri odaklılık arasındaki ilişki tespit edildikten sonra bu ilişkide örgütsel bağlılığın ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün incelenmesi olan araştırmasında bilgi ve iletişim sektöründe faaliyet gösteren 599 kişi üzerinde anket çalışması yürütmüştür. Yapılan analiz sonuçlarında ise örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında kuvvetli bir ilişki olduğu; örgütsel güvenin ise örgütsel özdeşleşmenin bilişsel boyutu ile ilişkisinin daha kuvvetli olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile müşteri odaklılık arasında literatüre uyumlu olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

Erdal (2014), temel amacı kamu kurumu çalışanlarının ve yöneticilerin psikolojik sözleşme algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak olan çalışmada PTT Ankara Baş Müdürlüğü bünyesinde 203 kişiye anket uygulamıştır. Sonuç olarak, psikolojik sözleşme ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif düzeyde olumlu bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Ankete katılanların idari göreve sahip olup

olmama durumları ile örgütsel özdeşleşme arasında Polat (2009)'ın çalışmasından farklı olarak literatüre uygun anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Çakır Titizoğlu (2011), Bolu ilinde gıda ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren 5 adet firmada 352 mavi ve beyaz yakalı çalışan üzerinde Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği kullandığı araştırmasında, çalışanların algıladıkları etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatminleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda ise dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde ilişki olduğu, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının iş tatmini üzerinde, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönde ilişkili ve etkili olduğu sonucuna varılmış olup, etkileşimci liderlik tarzının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Wolfe (2007) çalışmasında dönüşümcü liderliğin etki alanı içerisinde örgüte kimlik oluşturduğu ve aynı zamanda örgütsel özdeşleşme ile birlikte “iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve performansı etkilediğini belirterek; örgütsel özdeşleşmenin “dönüşümcü liderlik, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve performans” değişkenleri arasında aracılık ettiğini tespit etmiştir.

Knight ve Haslam (2010), yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme oranının yükselmesine oranla iş tatmininin de yüksek olduğu, özdeşleşmenin düşük olduğu durumlarda ise iş tatmininin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Van Dick, Hirst, Grojean ve Wieseke (2007:142) yaptıkları çalışmada liderlerin örgütle özdeşleşme düzeylerinin izleyicilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerine pozitif ve anlamlı yönde etki ettiğini ve örgütle özdeşleşme düzeyinin iş tatmini ile ilişkisinin ise anlamlı olduğunu bulmuşlardır.

Başar'ın (2011) Ankara'nın Çankaya ilçesinde ilk ve orta dereceli kamuya bağlı 18 adet okulda görev yapan 422 öğretmen ile birlikte yürüttüğü örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri araştırma amacı taşıyan çalışması

sonucunda öğretmenlerin örgütleriyle yüksek derecede özdeşleştiği, kadın ve erkeklerin örgütsel özdeşleşmeleri arasında fark bulunmaması, örgütsel özdeşleşmenin yaşa göre farklılık göstermemesi, lise ve lisans eğitim seviyeleri gruplarının ortalama değerleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu belirtilmiştir.

Demirci (2010), örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesinin yanı sıra örgütsel güven boyutlarından bilişsel ve duygusal boyutlarından hangisinin daha fazla oranda gerçekleştirdiğini belirlenmeyi amaçlamıştır. Çalışmada, yapı sektöründe faaliyet gösteren 150 çalışandan alınan veriler sonucunda çalışanların örgütsel özdeşleşmenin ve örgütsel güven duygularının performanslarına etki etmediğini bulmuştur; bu da literatürü desteklemeyen nitelikte bir sonuç olmuştur. Çalışmada bunun nedeni olarak, günümüz sorunlarından olan ekonomik krizden dolayı işsiz kalabilme riski, bütün olumsuzluklara rağmen örgüte güven duymadan ve örgütle özdeşleşmeden iş yerinde çalışmaya devam etmelerinin olduğu düşünülmüştür. Bunun yanı sıra kriz ortamında gerçek performansı yansıtanın güç olabileceği sebebi de savunulmuştur.

Aliyev (2014), esas amacı, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi olan çalışmasında, Erzurum’da bir bankanın operasyon merkezinde görev yapan 156 çalışanı kapsayan bir çalışma yürütmüştür. Yapılan anket analiz sonuçlarında göre; örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları olan örgütü anlama, iş eğitimi, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışmaya göre; örgütsel sosyalleşme örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilemektedir. Kadın ve erkek çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri farklıdır. Farklı yaş gruplarına ilişkin örgütsel özdeşleşmede anlamlı farklılık yoktur. Eğitim durumlarında geleceğe yönelik beklentiler açısından farklılık vardır. İş deneyimi açısından örgütsel özdeşleşme düzeylerinde farklılık yoktur. Bir yıldan az çalışanların çalışma arkadaşlarının desteği boyutuna ilişkin ortalamaların, 12 yıldan fazla iş deneyimine sahip bir çalışan hariç diğer çalışanlara göre daha yüksektir. İşletmede farklı çalışma süresine sahip çalışanlar arasında örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

II. BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

2.1. Yabancılaşma Kavramının Tanımı, Önemi ve Boyutları

Yabancılaşma birçok ideolojinin merkezinde olmasına rağmen, günümüzde bile hala tartışmalara yol açmaktadır. Yabancılaşma kavramı nerdeyse insanlık tarihi kadar eskidir fakat hala genel kabul görmüş bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bu yaklaşımların farklı olmalarının sebebi her ideolojinin, her çıkar grubunun ve her kültürün olguyu kendi varoluş gerekçesine haklılık kazandıracak bir boyutta değerlendirmesindendir. Diğer bir sebep olarak da yabancılaşmanın teknolojik ve sosyal hayattaki değişmeye bağlı olarak biçim ve nitelik açısından farklılaşması gösterilebilir (Yeniçeri 1991: 92).

Yabancılaşma sözcüğü, Latince yabancı ya da başkası anlamına gelen “alienus” sözcüğüne dayanmaktadır. Yabancılaşma fiili bir şeyin uzaklaştırılması, yerinin değiştirilmesi anlamında kullanılırken, insan boyutu ile kullanıldığında ise “insanın kendisinden başkası haline gelmesi, başkasına dönüşmesi” anlamına gelmektedir (Çilesiz 2014: 3).

Latinedeki “alienatio-onis” sözcüğünün günümüzdeki karşılığı olan yabancılaşma; “ayrılma, anlaşmazlık, şaşkınlık, bilinç bozukluğu” anlamlarında kullanılmaktadır. “Alienatio-onis” sözcüğü dilbilimsel olarak karşılığı “duyguların ruhsal olarak bir başkasına yönelmesi, nefret, iğrenme, tikslenme, sevmemek, hoşlanmamak” şeklindedir. Sözcüğün kökeninin kullanıldığı anlamlar, yabancılaşmanın, tek ya da iki yönlü olabileceğini göstermektedir; iki bireyin

birbirlerine yabancılaşmalarının mümkün olmasına benzer şekilde, tek bireyin diğerine yabancılaşması da olası bir durumdur (Durcan 2007: 1).

Latince yabancılaşma kavramının kullanıldığı farklı alanlar da vardır (Elma 2003: 11; Minaslı 2012: 49):

- Hukuk biliminde; elden çıkarma, devretme, mülkiyet hakkını başkasına verme,
- Sosyolojide; ayrılmak, Tanrıdan, yurdundan ve diğer insanlardan ayrı düşmek, kopmak,
- Tıp-Psikoloji alanında; çılgınlık, tinsel şaşkınlık gibi bir bunama ya da psişik bozukluklar, ruh hastalığı gibi anlamlarda kullanılmıştır.

Yöntembilim Terimleri Sözlüğü (YTS) yabancılaşmayı; “Bireyin çevresel koşullara aykırı düşmesi veya kendisini başkasının gözüyle görmesi” olarak tanımlanmaktadır (Günsal 2010: 71). Diğer bir tanıma göre yabancılaşma, kişinin sosyal çevresine uyumunun ve çevresi üzerindeki kontrolünün azalmasına bağlı olarak yalnızlık ve çaresizliğe düşmesidir (Eryılmaz 2010: 1).

Aslında psikoloji temelli bir kavram olan yabancılaşma (Çilesiz 2014: 3), bireyin kendisini yabancı bir kişi olarak duyumsamasıdır. Yabancılaşan birey, kendisini edimlerin merkezinde görmeyi bırakır, edimlerine boyun eğmeye başlar ve diğer insanlardan koptuğu şekilde kendisinden de kopar (Fromm 2006: 16). Yabancılaşma, bireyin kendisini gerçekleştirmeye çalışan yaratıcı ve yaşamın zorlukları ve problemleri içerisinde kaybolan diğer bir deyişle diğerleri tarafından yönlendirilen olarak ikiye ayrılması şeklinde açıklanabilir (Şimşek vd. 2006: 570).

Ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında, bu alan üzerinde çok fazla çalışma yapılmadığı görülmektedir. Konuyla ilgili çalışmalara bakılacak olursa 80’li yıllarda Ergil (1980), Aldemir (1983) ve Ulusoy (1988)’un çalışmaları; 90’lı yıllarda çalışmaların arttığı görülüp Yeniçeri (1991), Duygulu (1999), Minibaş (1993), Aybar (1995), Bayat (1996) ve Hoşgörür (1997) gibi isimlerin öne çıktığı görülmektedir. Dünya genelinde yapılan çalışmalara bakıldığında da Neal ve Seeman (1963),

Middleton (1963), Shepard (1970), Kohn (1976) ve Miller (1967)'in çalışmalarının yabancılaşma alanında öne çıktığı söylenebilir.

Yabancılaşma, 1960'lı yıllara kadar genel bir kavram olarak incelenmiş, bu nedenle araştırmacının ilgilendiği disipline göre farklı şekillerde tanımlanmıştır. Kimi zaman kendine, kimi zaman topluma yabancılaşma olarak ele alınan kavramın, kimi zaman da işe yabancılaşma şeklinde incelendiği görülmektedir. Hegel ve öncesinde felsefi bir kavram olarak ele alınan yabancılaşmayı sonraki yıllarda Feuerbach teorik açımlarla incelemiş, sosyolojik bir kavram olarak incelenmesi Marx ile gerçekleşmiş olsa da genel bir kavram olarak değerlendirilmesi sürmüştür. Seeman, yabancılaşmayı bu güne kadar yorumlanan diğer genel kavramların da ötesinde sosyolojik açıdan farklı boyutları ile ele alan ilk araştırmacı olmuştur (Fettahlıoğlu 2006: 31). 1960'lı yıllarda başlatılan araştırmalarla ise bilimsel çalışmalara konu olmuş ve kuramsallıktan da ileri boyutlara taşınarak ölçülebilir bir kavram haline getirilmiştir. Bu çalışmalarda öncü olan Seeman, sosyoloji ve psikoloji alanlarında yaptığı araştırmalarla yabancılaşmanın tüm boyutlarını ortaya koymaya çalışmıştır. Günümüzde yabancılaşma ağırlıklı olarak sosyo-psikolojik, hatta psikolojik bir kavram olarak değerlendirilmektedir. (Babür 2009: 23; Eryılmaz 2010: 11).

Konsept olarak uzun süredir tartışılan yabancılaşma kavramı, Marx (1932)'in ilk çalışmalarında ön plana çıksa da felsefe, sosyoloji, psikoloji ve psikiyatri gibi alanlarda da kendine yer bulmuştur. Fakat yabancılaşma kavramı, örgütsel çalışmalarda kendine pek yer bulamamıştır (Nair ve Vohra 2010: 601). Bunu nedeni ise kurumlarda yönetimin, çalışma ortamında özellikle son yıllarda yaşanan hızlı değişimler ve artan rekabet koşullarına uyum sağlamak, samimi ve içten bir örgüt iklimi oluşturabilmek adına ön plana çıkardığı ve üzerinde durduğu ve üzerinde yeni çalışmalar yapılmaya başlanan kavramlardan birisi olmasıdır (İşçi vd. 2013: 95; Çilesiz 2014: 1)

İlk defa Hegel tarafından kullanılan kavram, metafizik açıdan ele alınmıştır. Hegel yabancılaşma için “Tanrısal bilgiye ulaştıran yüksek duygulardan aşağıya doğru düşmek” tanımını yapmıştır (Sezer 2007: 4). İnsanlık tarihi kadar uzun bir geçmişi olmasına karşın modern dünyaya ait bir olgu olduğu kanısının oluşmasının nedeni,

yabancılaşmanın günümüzde yaygın, yoğun ve değişik biçimlerde ortaya çıkmasıdır (Yıldız vd. 2013: 1256).

Hegel (2004)'e göre insan, özgürlük adına her adım attığında yeni bir duvar örülmekte, bir zincirden kurtuldum derken yeni bir zincire vurulmaktadır. Bu nedenle Hegel, yabancılaşmanın doğal bir süreç olduğunu ve insan, toplum ve süreç var oldukça yabancılaşmanın da var olacağını savunur (Durcan 2007: 4; Minaslı 2012: 56-57).

Yabancılaşma kavramını, “bireyselliğin kaybı ve toplum genelinde istenilmeyen bir durum” aynı zamanda “yabancılaşmış emek” olarak detaylı bir şekilde ve felsefi ve sosyolojik bir çerçevede tanımlayan ilk düşünür Karl Marx olmuştur (Kanungo 1992:414). Genel olarak yabancılaşma aşamasını iş sürecinde inceleyen Marx'a göre iş süreci, sadece çalışanın yaptığı iş karşılığında aldığı ücret olarak değil, yapılan işe, çalışanın kendi yaratıcılığını ve aklını da katabildiği faaliyetler bütünü olarak değerlendirmektedir (Ferguson ve Lavette 2004: 300-301).

Yabancılaşma tanımları genel olarak incelendiğinde; ekonomik etkenlere, teknolojik gelişmelere, toplumsal yapının değişimine ve uygarlık birikimlerine uzaklaşmanın yabancılaşmayı ortaya çıkardığı anlaşılmaktadır (Salihoğlu 2014: 3). Pappenheim yabancılaşmayı kendine yabancılaşma, başkalarına yabancılaşma ve son olarak da dünyaya yabancılaşma olmak üzere üçe ayırmıştır ve bu üç yabancılaşma formunun birbirine bağlı olduğunu söylemiştir. Öncelikle, kişi kendine yabancılaşır; modern dünyada kişinin kendisi gibi olması çok zordur, o yüzden kişi koşullara uymak için öncelikle kendine yabancılaşır. Aynı zamanda çevresindeki kişilere de yabancılaşır ya da onlardan uzaklaşır. Son olarak da kişi, yaşadığı dünyaya yabancılaşma seviyesine gelir (Pappenheim 2000; 37).

Seeman (1959) ise yabancılaşmanın “güçsüzlük (powerlessness), anlamsızlık (meaninglessness), kuralsızlık (normlessness), yalıtılmışlık (self-isolation), kendine yabancılaşma (social-isolation)” şeklinde beş alternatif anlamının bulunduğunu savunmaktadır. Seeman, bu beş anlamın tanımlanması ve birbirinden ayırt edilmesi gerektiğini belirtmektedir (Seeman 1959: 783).

Güçsüzlük: Bireyin davranışlarına ilişkin kararını netleştirmeden beklemesi ya da olaylar üzerindeki kontrolünü kaybetme hissi şeklinde tanımlanabilen güçsüzlük, bir başka ifadeyle bireyin, olayların kendisini sürüklediği hissine kapılması halidir (Babür 2009: 25).

Felsefi ve sosyolojik temelde güçsüzlük kavramı daha çok Marx'ın tanımlamasına dayanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Buna göre güçsüzlük, insanların üretim araçları ve karar alma süreçleri üzerindeki gücünün kaybolması, bir başka deyişle üretim araçları üzerindeki kontrolünü kaybetmesidir. Bu durum bireyin, ya da Marx'a göre işçinin güçsüzleşmesine ve yabancılaşmasına neden olmaktadır (Büyükyılmaz 2007: 38).

Kendini güçsüz gören birey, başkaları tarafından yönetilmeyi ve yönlendirilmeyi bekler, kendini tamamen davranışlarına yansıtamaz ve kişiliğini ortaya koyamaz.

Seeman (1959: 784)'e göre literatürde en sık kullanılan yabancılaşma türü olan güçsüzlük, bireyin yaşamına etki eden koşullar üzerinde hakimiyetinin olmaması, beklentilerini karşılaması için gerekli davranışları gösterememesi ve buna bağlı olarak yaşamı üzerindeki denetiminin kaybolmasıdır (Büyükyılmaz 2007: 38).

Anlamsızlık: Bireyin yapmakta olduğu faaliyetlere ilişkin anlam verme düzeyi ile ilgili olan anlamsızlık boyutu, neyin doğru olduğu konusunda kararsız emin olamaması ve karar vermek için yeterli netliğe ulaşamaması durumudur (Erkılıç 2012: 62). Seeman ise anlamsızlığı bir kişinin neye inanacağını bilememesi, karar verme aşamasında kişinin minimal standartlarıyla konunun açıklığının uyuşmaması durumu olarak tanımlamıştır (Seeman 1959: 786).

Yabancılaşmanın, bireyde içinde bulunduğu durumu tayin edememesi, neye inanması gerektiğini belirleyememesi, toplumsal sorunlara ve olaylara yönelik bilgisizlik hali, anlamsızlık olarak adlandırılmaktadır (Halaçoğlu 2008: 33). Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, kişide yaşamın amacının olmadığı hissini ifade

etmektedir. Diğer bir deyişle bireyin yaşamını ve yaşantılarını anlamsız bulmasıdır (Parsak 2010: 11).

İş bir bütün olarak algılayamayan, özellikle günümüzde yapılan iş bölümü sebebiyle işin sadece bir parçasından haberdar olan ve sadece ortaya çıkan ürün ve hizmetin son halini görebilen çalışanın yaptığı işin anlamını kavraması oldukça zordur.

Normsuzluk (Kuralsızlık-Anomi): Durkheim (2006) ve diğer toplum bilimcilere göre normsuzluk, toplumun hareketlerinin biçimini ve sınırlarını belirleyen kuralların saygı görmez hale gelmesi ya da etkinliğinin azalmasıdır. Yabancılaşmanın bir boyutu olarak normsuzluğu Seeman, “bireyin hedeflerine ulaşmak için toplumun kabul etmediği davranışları benimsemesi olarak tanımlamaktadır (Günsal 2010: 112-113).

Durkheim (2006: 11), “İntihar” adlı çalışmasında “anomi” kavramını, bireyin herkesçe kabul gören mevcut toplumsal kuralların kendisi için geçerli olmadığını düşünerek kuralsızlaşması durumu olarak tanımlamaktadır.

Kuralsızlığın kaynağı anlamsızlık olmakla birlikte, sosyo-psikolojik bir durumu ifade etmesinden dolayı bireysel bazda incelenmesi gerekmektedir. Normsuzluğu, kültürel amaçlar ve toplumsal kaidelere uymayan araçlar arasındaki kopukluğun bir sonucu olarak tanımlayan Merton’a göre normsuzluğun belirtileri; grup liderinin bireylerin ihtiyaçlarını önemsemediği algısı, düzen ve kuraldan yoksun olan toplumlarda başarıya ulaşmanın zorluğu algısı, yaşamdaki amacı gerçekleştirmenin zorlaştığı algısı, boşluk duygusunun oluşması ve kişisel ilişkilerin destek sağlamayacağı inancı normsuzluğun göstergeleridir (Çilesiz 2014: 14).

Kişiliğin oluşmasında etkili olan aile, çevre ve eğitim faktörlerinden en az birinin eksik olması halinde kişinin davranışlarında ve topluma ayak uydurabilme konusunda olumsuzluklar yaşanabilmektedir.

Yalıtılmışlık: Bireyin, içinde bulunduğu ortamdan kendisini soyutlaması şeklinde tanımlanabilen yalıtılmışlık, diğer bireylerle iletişim kurmaktan kaçınma şeklinde

kendini göstermektedir. Yalıtılmışlık; bireyin samimi ve birey merkezli ortamının resmi ve nesnel odaklı bir ortamla değişmesi sırasında ortaya çıkabileceği gibi, kaynağında psikolojik ya da çevresel nedenler de olabilir (Halaçoğlu 2008: 37).

Seeman'a göre yalıtılmışlık, toplum tarafından yüksek derecede önem verilen değerlerin birey tarafından anlamsız bulunması halidir. Bireyin kendisini, içinde bulunduğu ortamda rahat hissetmemesi ve diğerleri ile iletişimin kaybedilmesi şeklinde kendini gösterebilmektedir (Özler ve Dirican 2014: 293). Kendine yabancılaşma, yabancılaşma literatüründe önemli bir yere sahiptir ve iş sürecinin kişiye yabancı hale geldiği ve kişinin katkılarından bağımsızlaştığı zaman ortaya çıkar (Sarros vd. 2002: 288).

Toplum içerisinde izole duygusu yaşayan birey, çevresindeki insanlarla iletişim ve normal ilişkiler kurmakta zorlanmakta ve bu durumdan kaçınabilmektedir.

Kendine Yabancılaşma: Bireyin davranışlarının kendi değerleri, normları, istek ve ihtiyaçlarına dayanmaması şeklinde tanımlanan kendine yabancılaşma boyutu, motivasyon eksikliği ya da isteksizlik gibi davranışlarla kendisini göstermektedir (Minaslı 2012: 65). Şimşek ve diğerleri (2006: 575) kendine yabancılaşmayı, bireyin öz benliğine soğuması, hayattan zevk almaması ve topluma uyum sorunu yaşıyor olması şeklinde tanımlamaktadır.

2.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramının Tanımı ve Önemi

Çalışma hayatı, bireyin kendini gerçekleştirmesini sağlayan unsurlardan birisi ve yaşamının büyük bir parçası olması nedeniyle insanlar için fazlasıyla önem taşımaktadır. Bireyin yaşantısında neredeyse en fazla zamanı alan iş hayatında bireyin kendisinden beklenen verimliliğe ulaşabilmesi için birtakım doyumlar elde etmesi gerekmektedir. Çalışanların, işin gerektirdiği davranışları sergilemek ya da davranışlarını kurallara uydurmak için kendi hislerini bastırması ya da bunun için uzun süre çaba harcaması, kendi işinden duygusal olarak soğumasına ve işe yabancılaşmaya

neden olabilmektedir. Bu durumu savunan araştırmacılar, bireyin işinde verimli olabilmesi için yaptığı işle kendisini ifade edebilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Çilesiz 2014: 17).

Uzun yıllardır bir sorun teşkil eden yabancılaşmanın örgütlerde görülme şekilleri ve düzeylerinin birbirinden farklı olmasının yanı sıra, bu olgunun ortaya çıkmadığı bir örgüt bulmak imkansız sayılabilmektedir. Örgütlerde beliren yabancılaşma olgusu, örgütün yapısına bağlı olarak çalışanların örgüte yabancılaşması, ürettikleri ürüne ya da verdikleri hizmete yabancılaşması, birbirlerine yabancılaşması şeklinde görülebilir. Bu şekilde kendini hissettiren bir süreç sonucunda kişi, içinde bulunduğu yapıda kendine de yabancılaşmaya başlar (Darıyemez 2010: 1).

Yabancılaşma, bireyin örgüt içindeki görevini sürdürmesine engel olmamakla birlikte kendisini örgütün bir üyesi olarak görmemesine neden olmaktadır. Bireyin kendisine, işine ya da örgüte yönelik olarak ortaya çıkabilecek yabancılaşma, nedenleri, sonuçları ve alınabilecek önlemleri ile birlikte üzerinde çalışılabilecek bir konudur (Yılmaz ve Sarpkaya 2009: 320-321). Yabancılaşma kavramı, felsefeden sosyolojiye pek çok alanda düşünürler ve bilim insanları tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır (Göktürk ve Günelan 2006: 128). Yabancılaşma, genel anlamında bireyin gruba ya da sürece uzaklaşması şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel yabancılaşma ise; örgütte yöneticilerin, bireyin mesleki gelişimi ve değişimine, takdir ve kabul beklentilerine karşılık vermemesi şeklinde tanımlanmaktadır (Salihoğlu 2014: 1).

Bireyin kendisini bir bütün olarak algılayamaması, bilincine ilişkin bölünmeye neden olan eylemleri ya da deneyimleri yabancılaşmadır. Bireyin kendisini, içinde bulunduğu toplumun değerlerinden kopmuş olarak hissetmesi de yabancılaşmayı doğurmaktadır (Özbek 2011: 233). İşletmelerin başarıları ve kalıcılıkları, rekabette üstünlüğe sahip olmalarına bağlıdır. Günümüzün zorlu rekabet ortamında üstünlük elde etmek için işletmelerin insan kaynağına her zamankinden daha fazla önem verdikleri, iş görenlerin davranışlarını anlamaya ve açıklamaya çalıştıkları görülmektedir. Bunun nedeni, işe yabancılaşma düzeyi düşük ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan iş

görenlere sahip olan işletmelerin diğerlerine oranla daha üstün duruma gelmiş olmalarıdır (Taştan vd. 2014: 121).

Örgütsel yabancılaşma, örgütlerin üyeleri arasında veya yapılarında meydana gelen yabancılaşmadır. Örgütsel yabancılaşma, bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin bir bütün olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların örgüt içinde görülen sonucudur (Geyer ve Schweitzer 1976: 253). Alkan ve Ergil'e göre ise örgütlerde yabancılaşma, genel düzeyde bireylerin var olan yapılara bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması hali şeklindedir (Alkan ve Ergil 1980: 214).

İş hayatının yoğunluğunda insanların sosyal çevresinden uzaklaşmasına benzer şekilde kendisinden de uzaklaşması yani yabancılaşma sorunu günden güne derinleşmektedir. Kendisine karşı duyarsızlaşması bireyin özel yaşantısında güçlü bir kişilik ortaya koyamamasını ve buna bağlı olarak iş yaşantısında da başarısızlığını getirmektedir. İnsan özgür ve üretkenlik eğilimi olan bir varlıktır. Ancak kendisini diğerlerinden farklı kılan özelliklerin zayıflamasına yol açan yabancılaşmayı yaşayan birey, üzerinde denetimi olmayan ihtiyaçlar ve güçler tarafından yönlendirilir (Tutar 2010: 176).

2.3. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

Örgütsel yabancılaşmanın nedenleri konusunda araştırmacıların farklı görüşleri olmakla birlikte genel yargı, psikolojik ve sosyal nedenler olarak gruplandırılabilir. Öte yandan bu etkenlerin her birinin yabancılaşma üzerinde ayrı etkisi olmakla birlikte, bu etkenlerin bileşenlerinin yabancılaşma faktörü olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz 2008: 175-176). Psikolojik nedenler; iş bölümü, kitle iletişim araçları ve inanç, tutum ve değerler olarak kendi arasında ayrılırken; sosyal nedenler ise toplumsal ve kitlesel yapı, teknolojik ve ekonomik yapı ve sanayileşme ve kentleşme maddelerinden oluşmaktadır.

Bununla birlikte farklı araştırmacılar örgütsel yabancılaşmanın nedenlerini, örgütsel ve çevresel nedenler gibi farklı bakış açılarıyla açıklamıştır. Örgütsel nedenler; yönetim biçimi, örgütsel büyüklük, bilgi akışı, grup özellikleri ve modüler ilişki, üretim biçimi, iş bölümü ve çalışma koşulları, inanç ve tutum ve değerler olarak sıralanabilmektedir. Çevresel nedenler ise; ekonomik ve teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler, kitle iletişim araçları, sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözümlerden meydana gelmektedir. Çevresel nedenlerin farklı bakış açılarıyla yorumlanan sosyal nedenleri ve psikolojik nedenlerden kitle iletişim araçları gibi maddeleri kapsadığı görülmektedir. Örgütsel nedenlerden birisi olan inanç, tutum ve değerler ve iş bölümü maddelerinin ise, psikolojik nedenleri oluşturan maddeler ile aynı olmasından dolayı ortak noktada bulunduğu görülmektedir.

Yine başka düşünürlere göre yabancılaşma; ekonomik nedenlerle, teknolojik nedenlerle, toplumsal yapının değişimine bağlı olarak ve uygarlık birikiminden uzaklaşmaya bağlı olmak üzere dört başlık altında açıklanmaktadır. Bunlardan ekonomik temelli yabancılaşma mülkiyet ve üretim araçlarının paylaşılmasına dayanmaktadır. Teknolojik gelişmelere bağlı olan yabancılaşmanın temelinde ise yaşamın makineleştirilmesi bulunmaktadır. Toplumların kitleselleşmesi, büyük gruplar halinde toplumsal eylemlerle işlemesi, toplumsal yapının değişimine bağlı yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Uygarlık birikiminden uzaklaşmaya bağlı olan yabancılaşmanın temelinde ise felsefe, güzel sanatlar, müzik, edebiyat ve bunları ortaya çıkaran toplumdan uzaklaşılması bulunmaktadır (Şimşek vd. 2006: 570).

Psikolojik, kültürel, sosyolojik ve biyolojik bir bütünlük taşıyan karmaşık bir yapıdan oluşan bir varlık olan insan, çevre ile sürekli iletişim halinde olan, çevresini etkileyen ve etkilenen canlı bir sistemdir (Düzgün 2014: 12).

Canlı sistemler, hiyerarşik yapıda en basitten en karmaşığa kadar açık sistem olup, her sistemin de girdi ve çıktılarını düzenleyen alt sistemi vardır. Sistemlerin varlığı ise alt sistemlerinin dışındaki tüm değişkenlerin dengelenmesine bağlıdır, başka bir deyişle; sistem, canlılığını sürdürebilmesi ve gelişme olabilmesi için dengelerin geçici olarak bozulması ve organizmanın harekete geçmesi gerekmektedir.

Sistemlerdeki ufak bir değişiklik oluşsa bile sistem içerisinde mutlaka değişimler olacaktır. Organizmanın hareketsiz kalması yok olma, körelme, ölme anlamına gelmektedir (Altıntaş 2014: 2-5).

Örgütler, fiziksel ve insan kaynaklarının sistemli olarak bir arada bulundurulduğu açık sistemler olmasından dolayı, örgütsel yabancılaşmayı örgütsel ve çevresel nedenleri de göz önünde bulundurarak incelemek gerekmektedir (Salihoğlu 2014: 4). Açık sistem yaklaşımında, örgüt içi ve örgüt dışı çevresel etmenlerle birlikte çevredeki sosyal ve teknolojik yapı da önemslenmektedir (Paşa ve Kaymaz 2013: 27).

Bu sebeple araştırmamızda örgütsel yabancılaşmanın nedenlerinin örgütsel ve çevresel nedenler olarak incelenmesinin daha yerinde olacağı ve aynı zamanda bu araştırmada daha çok örgütsel davranış üzerinde yoğunlaşılmasından dolayı, konunun örgütsel ve çevresel nedenler olarak incelenmesinin daha anlaşılır olacağı düşünölmektedir.

Örgütsel nedenler, yabancılaşmaya örgüt içi durum ve faaliyetlerin kaynaklık ettiği etmenler iken çevresel nedenler ise örgütün içinde bulunduğu ve çevresel unsurların etkilerinden kaynaklanan etmenlerdir.

2.3.1.Örgütsel Nedenler

Yönetim Biçimi

Örgütlerin yönetim biçiminde görölen bazı durumlar, üyelerde yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Merkezi yönetim, katmanlaşma, resmiyet ve örgütsel yapının karmaşıklığı gibi yaklaşımlar örgüt içi iletişim kanallarını ve alışanlarında örgütsel kararlardaki etkisini belirlemektedir. Örgüt yönetiminde sayılan yaklaşımların görölmesi ise örgüt içi iletişim kanallarının yeterince açık olmamasında ve dolayısı ile yabancılaşmanın görölmesinde etkili olmaktadır (Darıyemez 2010: 28).

Yönetim, örgüt içerisindeki bilgi akışını düzenleyerek çalışanlar arasındaki işbirliğini sağlayabilir ve onları belirlenen amaçlara ulaşma konusunda doğru yönlendirerek motive edebilir. Bunları gerçekleştirecek donanıma sahip olmayan yönetim biçimi ise çalışanlar arasında ve ast üst ilişkisinde yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Örgütsel Büyüklük

Örgütün büyüklüğünü belirleyen bazı etkenler; çevrenin genişlemesi, hizmet alanlarının çeşitlenmesi, yönetim kadrosunun genişlemesi, çalışan sayısının artması şeklinde sıralanabilir. Örgütün büyüklüğünün artması, çalışanlar ile yönetim arasındaki mesafeyi artıracak gibi, iyi yönetilmediği takdirde iletişimin zayıflaması ve dolayısıyla yabancılaşmayı getirebilir (Darıyemez 2010: 28-29).

Örgüt büyüdükçe ast ve üst çalışanlar arasındaki iletişim daha zor olabilmekte ve bu iletişim kopukluğu sonucunda örgüt içerisinde yabancılaşma giderek artmaya başlamaktadır.

Bilgi Akışı

Örgütlerde alınan kararların emir biçimine dönüştürülerek çalışanlara iletilmesi, sonuçların değerlendirilmesi, ödül ve cezaların uygulanması, bu uygulamaların gerçekleştirilmesi amacıyla yapılan yazışmalar ve konuşmalar örgüt içi iletişimi oluşturmaktadır. Yönetici, sendika, işçi gibi endüstriyel ilişkilerde tarafların birbirlerini anlamaları, amaçlarını öğrenmeleri ve iş birliği yapabilmeleri için bilgi akış sistemi kullanılmaktadır. Bilgi akışı çalışanlara hareket alanlarını, uymaları gereken kuralları, kendilerinden beklenen davranış biçimlerini öğretmektedir. Örgüt içerisinde bilgi akışının yapısı örgütün organizasyon şemasından anlaşılabilir. Birimler arasında iletişim olmayan bir örgütte bilgi akışından söz etmek mümkün değildir. Örgüt içi iletişimden kaynaklanan sorunlar nedeniyle bilgi akışında oluşabilecek sorunlar, amaçların tüm birimlere doğru bir şekilde aktarılamamasına ve birimler arasında farklılaşmalara,

dolayısı ile örgüt içi çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Fettahlioğlu 2006: 54-55).

Grup Özellikleri ve Modüler İlişki

Örgüt içerisinde çalışan bireyler, örgütün menfaati sebebiyle birbirlerine bağlanırlar. Bu menfaatin zarar görmesi ve onu sağlayan görevlinin işgörenin bundan kaybının olmaması için yapmacık, geçici ve yüzeysel olan modüler ilişki kurulur (Soysal 1997: 68-69).

Grupların birbirlerinden iş bölümleri, geleneksel yapıları, değerler ve kurallar gibi birbirinden farklı özelliklere sahip olmasından dolayı, örgüt üyeleri arasında, ortak çıkarlar doğrultusunda istikrarsız, çıkarıcı, samimiyetsiz ilişkiler ortaya çıkması kaçınılmaz olabilmektedir.

Üretim Biçimi, İş Bölümü ve Çalışma Koşulları

Çalışanların, yaptıkları işin bütünü hakkında bilgi sahibi olmamaları, onların yaptıkları işten uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Yabancılaşmanın etkenlerinden birisi olan bu durumun ortaya çıkmasında etkili olan nedenlerden birisi de örgütte benimsenen ve önceden belirlenen ürünün üretilmesi veya hizmetin sunulması anlamını taşıyan üretim biçimine bağlı olarak geliştirilen iş bölümüdür (Darıyemez 2010: 29).

Görev, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi ve buna bağlı olarak sağlıklı bir iş bölümünün gerçekleştirilmesi, çalışanların başarısı açısından özellikle karmaşık yapıya sahip işletmelerde önem verilen konulardan birisidir (Büyükses 2010: 16).

İş bölümünün örgütsel yapının profesyonelleşmesi yanında, birimlerin uzmanlaşmasına bağlı olarak bireysel yeteneklerin azaldığı ve önemini kaybettiği görülmektedir. Örgütte aşırı iş bölümü olması, çalışanların yaptıkları işin örgüt için anlamını bilmemelerine, tekdüzelik ve sonrasında işten uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz 2008: 176).

Çalışma koşulları, örgütte verimliliği etkileyen en önemli etkenlerden birisi durumundadır (Altok 2009: 108). Gerekli düzeyde çalışma koşullarının oluşturulamaması durumunda ise çalışanlarda meydana gelebilecek yabancılaşma durumu motivasyon eksikliği, hata yapma oranı gibi olumsuzlukları beraberinde getirecektir.

İnanç, Tutum ve Değerler

İnanç, bireyin çevresinde gerçekleşen olayları ve diğerlerinin tutum ve davranışlarını değerlendirmesine ilişkin görüşleri şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyin sahip olduğu inanç sistemi, içinde bulunduğu sosyal gerçekleri yorumlama biçimini göstermektedir. Bununla birlikte inançlar, bireyin kişisel özellikleri ile ait olduğu kültürün bir sentezidir (Babür 2009: 20).

Bireyin kendisi, başkası, bir grup, nesne, düşünce ya da davranış hakkındaki genel değerlendirmesi, tutum olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre tutum, bireyin bir nesneye olumlu ya da olumsuz tepki vermesine neden olan öğrenilmiş hazır olma durumudur (Demirtaş Madran 2012).

Değerler, bireylerin benimsemiş olduğu prensipler, standartlar ve inançların bir bütünü olarak ortaya çıkmaktadır. Değerler, birey ve örgütlerin başarısında önemli rol oynamaktadır. Bireylerin sahip olduğu inanç, tutum ve değerler işle ilgili davranışlarını ve örgütle olan ilişkilerini etkilemektedir (Günsal 2010: 89).

Birey ve örgütün değerleri arasındaki fark çok fazla olduğu durumlarda, motivasyon bozukluğu ve yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlar oluşabilmektedir. Aynı zamanda bireyin doğru ya da normal kabul ettiği davranışların diğerleri tarafından kabul görmemesi, bireyin yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Çalışanlar kendi hedeflerini hesaba katarak, kendisiyle çatışan örgütün değerlerine ayak uydurmaya çalıştığı ve bunu başaramadığında ise örgüt tarafından dışlanan, örgüt içerisinde sürekli sorun yaşayan bir çalışan durumuna düşebilir.

2.3.2. Çevresel Nedenler

Ekonomik Yapı

Ekonomik yapı çevresel etmenlerden birisi sayılmakla birlikte, örgütün ürün ya da hizmet sunumuna bağlı olarak örgütsel etmenlerden birisi olarak da görülebilmektedir. İki bakış açısıyla da örgütün ekonomik durumunu belirleyen dış etkenlere bağlı olması nedeniyle, örgütün ekonomik yapısı çevresel etmenlerden birisi sayılmaktadır. Örgütün ayakta kalabilmesi için, içinde bulunduğu çevresel koşullara uyum sağlayabilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, çalışanların ekonomik ihtiyaçlarının da karşılanması ve bu iki sürecin dengeli bir şekilde sürdürülmesi gerekmektedir. Bu dengenin korunmasında başarısız olunması, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmamasına neden olduğu durumda motivasyon kaybı, işten uzaklaşma ve yabancılaşmayı beraberinde getirecektir (Darıyemez 2010: 29).

Ekonomik sistemin bir alt sistemi olan işletme, ekonomik çevre ile sıkı ilişkilere sahiptir. Örgütün ürettiği ürün ya da hizmeti satabilmesi, ekonomik başarısını göstermektedir. Bununla birlikte örgütün içinde bulunduğu çevreye ait ekonomik sistemde görülen krizler, işsizlik artışları, enflasyon ve faiz artışları gibi belirsizlik ortamları, bireyin korku ve tedirginlik yaşamasına neden olmaktadır. Dolayısı ile örgütün içinde bulunduğu ekonomik ortamın sahip olduğu sorunlar, çalışanların kendisini ekonomik olarak zayıf hissetmesine ve yabancılaşmasına neden olmaktadır (Günsal 2010: 92-93).

Bireyi etkileyen sosyal etkenlerden biri olan ekonomik yapıdan kaynaklanan nedenler, içinde bulunduğu toplumun diğer bireylerinin yabancılaşma zemin hazırlamaktadır. Sosyal ortamlarda kaçınılmaz olan ve ekonomik yetersizliklerden dolayı ortaya çıkabilen olumsuz sosyal etkileşim nedeniyle bu tür ortamdaki bireyin, diğer bireylerle benzer şekilde yabancılaşması kolaylaşabilmektedir.

Teknolojik Yapı

Teknolojinin yabancılaşmayla ilişkisi hakkında iki farklı görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki, teknolojinin “insanların kurtuluşu” olduğu yönündeki olumlu görüş iken, diğeri teknolojinin insanların sahip olduğu değerlere zarar verdiğini savunan olumsuz yöndeki görüştür. Olumsuz görüşü savunanlar, teknolojinin getirdiği olanakların bir karşılığı olarak insanların ruhsal bir boşluğa düştüklerine inanmaktadır (Çilesiz 2014: 21). Bu gelişim ise insani değerleri öldürerek denetimin insandan makineye geçmesine neden olmaktadır.

Yapılan araştırmalarda, ileri teknoloji süreci endüstrilerinde yabancılaşma düzeyi düşük, mekanize montaj hattı faaliyetlerinde ise yüksek çıkmıştır. Birim ve süreç üretimi düşük yabancılaşmaya, kitle üretimi ise yüksek yabancılaşmaya neden olmaktadır. Dolayısıyla kitle üretimi aşamasındaki çağdaş endüstrinin büyük bir bölümünün ilerleyen teknolojiyi bünyelerinde uygulamaya başladıkça yabancılaşmaya neden olan koşullar azalacaktır (Davis 1988: 298).

Değişen ve gelişen teknolojiye çalışanların daha rahat ayak uydurabilmeleri ve bunun sonucunda yabancılaşma yaşamalarını engellemek için, çalışana sık sık eğitimler vermek ve zaman tanımak gerekmektedir.

Toplumsal ve Kültürel Yapı

Örgütsel yapı içerisindeki bürokrasinin yabancılaşmaya neden olmasının dışında, örgütün içinde bulunduğu çevredeki yapılanmanın da yabancılaşmayı etkilediği görülmektedir. Sektördeki diğer örgütler ile devlet ve ordunun uygulamaları da bireyin davranışlarını etkileyebilmektedir. Davranışların büyük kısmının çevresel etmenlerle şekillendiği düşünüldüğünde, bireyin bu etkilere karşı çaresiz kaldığı görülmektedir (Çilesiz 2014: 21).

İnsanların kişiliklerinin oluşmasında, doğumlarından itibaren içinde yaşadıkları sosyo-kültürel yapı etkili olmaktadır. İçinde bulunduğu toplumun diğer üyelerinin yabancılaşması, bireyin de yabancılaşmasına neden olmaktadır. Toplumun

yabancılaşması, bireyin davranışının toplum ile uyuşmaması durumunda sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Birey, kendi davranışını içinde bulunduğu topluma kabul ettiremediğinde toplumdan dışlanmaktadır. Davranışını değiştirerek topluma uyum sağlamak istediğinde ise kendisine yabancılaşır. Bu durumda “toplumsal karakter” kavramı ortaya çıkmaktadır. Toplumun sürekliliği için bireylerin enerjisini yönlendirme işlevi bulunan toplumsal karakter aynı zamanda bireyin yabancılaşmasında etkili olmaktadır (Büyükyılmaz 2007: 52-53).

Durkheim (2006: 161-165)’a göre mekanik dayanışmaya dayalı toplumlarda bireyler arasındaki benzerlik fazla, farklılık ise çok azdır. Organik dayanışmaya dayalı toplumlarda ise benzer yönleri daha az bulunan bireyler, bu haliyle yaşam alanlarında birbirlerini tamamlarlar. Birbirlerini tamamlayan bireyler arasında aynı zamanda işbölümü yaygınlaşmaktadır. Mekanik dayanışmadan organik dayanışmaya geçişte işbölümü toplumsal gelişmeyi desteklemekte, ancak bunun yanında işbölümü; toplumda ortak inanç ve değerlerin etkinliğini yitirmesi ve ortaya anomi durumunun çıkması gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir.

Toplum yapısında organik dayanışmanın meydana gelmesiyle oluşan bireysellik sonucunda, kişilerin kendi işlerini yardım almadan bitirmek zorunda kalmalarına, çaresiz hissetmelerine aynı zamanda kendi çevrelerine ve kendilerine yabancılaşmalarına neden olabilmektedir.

Politik ve Hukuki Yapı

Örgütlerin içinde bulundukları çevrenin önemli baskı unsurlarından birisi olan devlet, vergilendirme, teşvikler, fonlar ve kotalarla işletmelerin sürekliliği ve gelişimini etkilemektedir. İşletme ve kurumlar, davranışlarını ve yapılarını bu etkiye sahip bölgesel, ulusal ve uluslararası kuruluşlara uyumlu hale getirirler. Özellikle hükümetin uyguladığı politikalara göre işleyişini düzenleyen işletme ve kurumlar, hükümet değişikliği durumunda yeni hükümetin politikaları doğrultusunda kendi uygulamalarını değerlendirmek ve gerekli değişiklikleri yapmak durumunda kalırlar. Hukuksal dayanakları bulunan mevzuat ise işletme ve kurumların yapısını etkilemekte ve örgütün

uyması gereken kuralları belirlemektedir. İşletme ve kurumların çalışmasına ilişkin kuralların belirlenmesinde yaşanan ve onların yaşamasını ya da çalışmasını olumsuz etkileyen sorunlar, örgütün işleyişinde aksaklıklara neden olur. Bu durum, örgütün etkinliği ve verimliliğini zayıflatarak aynı zamanda çalışanların yabancılaşmasına neden olmaktadır (Fettahlıoğlu 2006: 51-52).

Toplumdaki politik sistemi oluşturan en önemli unsur olan devlet, uluslararası anlaşmalar yaparak, koruyucu tedbirler alarak veya almayarak ve dışa açılma ya da kapanma politikaları güderek, toplumda işletme ve kurumların uyması gereken düzenlemeleri belli kural ve kaideler çerçevesinde yönlendirmektedir. Bu kuralların çoğalması, karmaşık hale gelmesi, birbirini tutmayan ve ters yöne iten bir nitelikte olması, zamanında çıkmaması, iş gerekçelerinin uymaması ve ihtiyaçlarına cevap vermemesi gibi nedenlerden dolayı örgütsel yaşamda güçlük ve önemli aksaklıklar yaratmakta ve bu kaoslar da çalışanın yabancılaşmasına neden olmaktadır. (Babür 2009: 40; Tosun 1990: 683; Minaslı 2012: 88)

Dünya çapında genel olarak, bireyler tarafından özgür iradeyle oluşturulan devlet, bireye emir veren bir güç haline gelerek, kendi ihtiyaçlarını dahi isteyemeyecek hale gelebilmekte ve bunun sonucunda toplum içinde çeşitli çatışmalar ve yabancılaşma yaşanabilmektedir.

Sendikal Örgütlenmeler

Sanayi devrimi sonrasında köklü bir yapılanmaya giden endüstriyel ilişkiler, çalışanların ve işverenlerin ilişkilerinin kurallara bağlanmasını getirmiştir. Taraflar kendi çıkarlarını düşünmeye başlamış ve kurallar dahilinde taraflar arasında pazarlıklar kurumsallaşmıştır. Bu pazarlıklarda bireysel olarak davranan işçilerin haklarını yeterince savunamamaları, onları örgütlenmeye itmiştir. Bu sayede ortaya çıkan sendikacılığın yabancılaşmaya etkisi tartışmalı bir konudur. İşçi ve işveren arasında güçlü ilişkilerin kurulmasını sağlayan sendikaların, çalışanların yabancılaşmasını azaltmakla birlikte, çalışanlar ile işverenler arasında çatışma ikliminin şiddetlenmesine neden olduğu da savunulmaktadır (Fettahlıoğlu 2006: 52-53).

Yalnız başına mücadele vermekte zorlanan, zamanla işveren sendikaları- işverenler şeklinde örgütlenmek zorunda kalan işverenlerle çalışanlar arasında çatışma ikliminin şiddetlenmesine neden olabilmektedir.

Sadece iş hayatında görülmeyen örgütler, insan hayatının devamlılığı ve uyumu için gereklidir. Burada iş sadece çalışana değil, işverene de düşmektedir. Çalışan bireyin örgütü için elinden geleni yapması beklenirken, iş ortamındaki huzuru ve güvenli ortamı yaratmak da işverene düşmektedir. İşverenler çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamalı ve onlara adil davranmalıdır.

Kitle İletişim Araçları

Temel amacı haberlerin topluma ulaştırılması olan kitle iletişim araçlarının dinlenme, terapi ve toplumsal bağımlılıkların güçlendirilmesi gibi yan amaçları da bulunmaktadır. Bununla birlikte örneğin televizyonun, insanların iş yaşamlarından kaynaklanan sorunları unutmalarına yardımcı olma işlevi de bulunmaktadır. Olumlu etkilerinin yanında kitle iletişim araçlarının bir takım olumsuz etkilerinden de söz etmek mümkündür. Özellikle insanlar arasındaki iletişimin yoğun olarak komutlarla ve elektronik aletlerle gerçekleşmesi, insanların eleştirel bilincinin zayıflamasına ve kendisine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Büyükyılmaz 2007: 48-49).

Kitle iletişim araçlarının kullanımının artması, bilinçli kullanılmaması sonucu toplumlarda sosyal iletişimin azalması ve yabancılaşma meydana gelmektedir.

Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözülme

Sanayileşme ve buna bağlı olarak gelişen kentleşme, bu bölgelerde çalışmak isteyenlerin göç etmelerine neden olmaktadır. Göçler ise özellikle kırsal bölgelerden gelen insanların kent yaşamına uyum sağlayamaması suretiyle içinde yaşadıkları sosyal çevreye yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Darıyemez 2010: 30).

Kent yaşamının yabancılaşmaya neden olan sorunsal özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Çilesiz 2014: 22):

- Sosyal çözülme,
- Çarpık kentleşme,
- Hızlı kentleşen bölgelerde altyapı yetersizliği,
- Gecekondulaşma,
- Sosyal tesislerin yetersizliği,
- Plansız sanayileşmedir.

Sanayileşme ile birlikte dünya ekonomisi büyümekte, toplum içerisindeki düzen değişmeye başlamakta, kentleşmenin de başlamasıyla insanlar ve örgütler arasında problemler artmaktadır ve bütün bunlar birçok dengeyi değiştirmektedir.

2.4. Örgütlerde Yabancılaşmanın Önlenmesi, Çözümlemesi veya İşlevsel Hale Getirilmesinde Kullanılabilecek Başlıca Yöntemler

Modern çalışma yaşamında yabancılaşma, örgütlerde sıklıkla karşılaşılan psikolojik ve sosyolojik bir sorundur (Ergun Özler ve Dirican 2014: 295). Yabancılaşma her türlü örgütte olabilmekle birlikte, bunun tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir. Yapılması gereken, örgütte algılanan yabancılaşma düzeyinin düşürülmesidir (Yıldız vd. 2013: 1254).

2.4.1. Örgütsel Yabancılaşma Yönetimi

Örgütlerde yabancılaşmaya neden olması muhtemel etmenlerin değerlendirilerek bunların olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi amacı ile yürütülen planlı çalışmalar yabancılaşma yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Bu kapsamda alınan önlemler arasında örgütün iç ve dış çevresinin izlenmesi suretiyle yabancılaşmaya neden olabilecek unsurların hızlı bir şekilde yönetime bildirilmesini sağlayacak olan bilgi akışı sistemi kurulması bulunmaktadır. Bununla birlikte yabancılaşmanın ortaya çıkması durumunda çalışanlar üzerinde oluşabilecek olumsuz etkilerin engellenmesine yönelik destekleyici çalışmaların yürütülmesi de yabancılaşma yönetimi kapsamında gerçekleştirilen önleyici çalışmalardandır (Minaslı 2012: 112).

Yabancılaşma yönetimi çalışmalarının temel amacı, örgütü yabancılaşmadan kaynaklanabilecek etkilere karşı hazırlamaktır. Yabancılaşma yönetimi çalışmalarında kullanılan yöntemler şunlardır (Fettahlıoğlu 2006: 59):

- Yabancılaşma durumuna ilişkin erken uyarı sisteminin tesisi,
- İç ve dış çevre etkenlerinin sürekli olarak analiz edilmesi,
- Yabancılaşmaya ilişkin plan, program ve stratejilerin geliştirilmesi.

2.4.2. Stres Yönetimi

Bireyin çevresi ile arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres, modern çalışma yaşamının kaçınılmaz bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır ve örgütler açısından yüksek maliyetlere mal olmasından dolayı, bu durumun önlenmesi için yoğun çaba sarf edilmektedir. Stresin kaynağında iç ve dış çevre etkeninin bulunması nedeniyle, stresin olumsuz etkilerinin önlenmesi için gerçekleştirilen çalışmalar bir anlamda çevreyi kontrol etme çalışmalarıdır (Babür 2009: 65).

Stres, verimliliği olumsuz etkileyen etkenlerin başında gelmekte ve bu durum günümüz yöneticileri tarafından kabul edilmektedir. Stres kaynakları arasında örgütsel kararlara katılmama, bürokrasiye bağlı engeller ve yönetimin ilgisizliği sayılabilir. Stres duygusuzluk, iş kazalarının artması, işe devamsızlık artışı, sigara ve alkol kullanımı, kararsızlık gibi sonuçlar doğurmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz 2004: 65).

Strese yol açan durumların tespiti ve ortadan kaldırılması, stresin etkilerinin en aza indirilmesi amacıyla yürütülen stres yönetimi çalışmaları kapsamında çalışanların iş doyumlarının artırılmasına yönelik stratejiler geliştirilir. Çalışma ortamının iyileştirilmesi, rollerin belirginleştirilmesi, aşırı iş yükü verilmemesi, çalışanların örgütsel kararlara katılımlarının sağlanması gibi düzenlemeler de stres yönetimi kapsamında gerçekleştirilen çalışmalardandır (Parsak 2010: 30).

İç kontrol odağına sahip ve kişisel gelişimini tamamlamış birey, sorumluluklarının farkında olmakta ve örgüt içerisinde karşılaştığı problemlerle daha kolay baş edebilmektedir. Bireyin kişisel gelişimine yardımcı olabilmek ve stresle başa

çıkmayı öğretebilmek adına ise organizasyonlarda belli aralıklarla stres yönetimi eğitimleri verilmelidir.

2.4.3. Yönetime Katılma

Yabancılaşmanın önlenmesinde etkili olan yöntemlerden birisi de çalışanın yönetim etkinliklerine dahil edilmesidir. Çalışanlarda, iş bölümünden kaynaklanan tekdüzeliğin oluşmasına bağlı olarak yabancılaşmanın ortaya çıkmasında bu katılımın olumlu etkisi bulunmaktadır (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz 2008: 176).

Çalışanların örgüt uygulamalarına katılımları, örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Yönetime katılma sayesinde çalışanların örgütsel aidiyet duygularının gelişmesi, katı örgütsel yapı görünümünden uzaklaşılma, çalışanların iş tatmini ve psikolojik tatminlerinin sağlanması ve çalışanın iş yaşam kalitesinin artması mümkün olur (Parsak 2010: 31).

Çalışma yaşamında işgörenlerin kendilerini işlerinin sahibi ve kendi işinin patronu olarak görüp işlerini daha çok benimseyebilmeleri için otonom çalışma grupları kurulması örgüt ve çalışanın yabancılaşma yaşamaması açısından faydalı olabilmektedir.

2.4.4. Çatışmanın Yönetimi

Örgüt içerisinde bireyler ile gruplar arasında statü, amaçlar, değerler ve algılardaki farklılıklara bağlı olarak çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel çatışmanın temelinde kıt kaynakların paylaşımı ya da faaliyetlerin tahsisi yatmaktadır. İş yaşamının kaçınılmaz olgularından olan çatışmalar gerekli önlemler alınmadığında örgüt için yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Çatışmaların tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmadığından örgütler için çatışmaların yönetilmesi üzerinde çalışmak daha geçerlidir. Bu bakımdan örgüt içi çatışmaların kontrol altında tutularak örgüt için yararlı hale getirilmesi, çatışma yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Günsal 2010: 121-122). İyi bir organizasyon ve koordinasyon, yeterli seviyede özellikle iş

sırasında verilecek hizmetiçi eğitim, kişilerin ne yapacaklarını gösteren görev dağılım listeleri gibi işin yapısına, işgören ve yöneticinin ihtiyaç ve beklentilerine uygun olarak yapılacak bir takım düzenlemeler kişiler arasındaki rol belirsizliklerini ve çatışmaları önemli düzeyde azaltabilecektir (Güçlü 2001: 103).

2.4.5. Moral Yönetimi

Ölçülmesi ve tanımlanması zor bir kavram olan moral birey ya da gruplar için kullanılmaktadır. “Bireye ya da gruba egemen olan iklim” olarak tanımlanabilen moral kavramı, örgütte çalışan bireylerin ortak hedeflerinin bulunması nedeniyle örgütsel bağlamda grup açısından değerlendirilmektedir. Çalışanların morallerinin yüksek tutulması için yapılacak çalışmalar şu şekilde sıralanmaktadır (Eren 1979: 116-118; Günsal 2010: 140-142):

- Bireylere yaptıkları işe ilişkin kanaatler uygun şekilde bildirilmelidir. Başarılı bulunan çalışmalar takdir edilmeli, başarısız bulunan çalışmalarda ise eleştiriler çalışanın şahsına değil, yapılan işe yönlendirilmelidir.
- Çalışanları etkilemesi muhtemel değişiklikler hakkında bilgi verilmelidir. Kendilerini etkileyen değişikliklerden haberdar olmayan çalışanlar, kendilerini değersiz görecekları gibi örgütsel adalet algıları da olumsuz etkilenebilmektedir.
- Doğru kişiye doğru iş verilerek çalışanların kişisel beceri ve deneyimlerine uygun işler yaptırılmalıdır. Bu yöntemin çalışanlara yüksek moral sağlaması sebebiyle yüksek verim elde edilirken iş tatmini de sağlanmaktadır.
- Görev dağılımı ve kuralların uygulanmasında adaletli davranılmalıdır. Çalışanların hataları karşısında uygulanan kuralların tüm çalışanlar için aynı düzeyde uygulanması, çalışanların örgüte ilişkin adalet algılarını olumlu etkileyecektir. Örgütün kuralları uygulama biçimi, çalışanların morallerini etkilemektedir.
- Üstlerin kendi görevlerini astlara yüklemeleri engellenmelidir. Çalışanlar, kendi görevlerini astlarına yükleyen yöneticilerin kendilerini istismar ettiğini düşünme eğilimindedirler.

- Yöneticilerin çalışanlara karşı kullandıkları dil incitici olmamalıdır. İşlerin daha iyi yaptırılması amacıyla tartışmacı ve cezalandırıcı özelliğini ön plana çıkaran yöneticiler çalışanların moral düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır.

2.4.6. Sosyal Politika

Yabancılaşmanın önlenmesi amacıyla çalışanı sorumlu, özgür, eşit ve sosyal bilince sahip bir birey haline getirmenin yollarını araştırma süreci sosyal politika olarak değerlendirilmektedir. Sosyal politikanın özünde, çalışanların başkalarının hesabına ve başkalarının belirlediği kurallar altında çalışmalarından kaynaklanan olumsuzlukların giderilmesi yatmaktadır. Endüstriyel ilişkilerde yaşanan uyuşmazlıkların önlenmesi amacını taşıyan sosyal politikalar sınıflar arası çatışmalara karşı önlemleri kapsamaktadır (Fettahlıoğlu 2006: 62).

Dolayısıyla sosyal politika; işçiye ürettiği ürüne ve iş sürecine yabancılaşması sürecinde olumlu yönlendirir ve aynı zamanda işçinin kendi benliğinden uzaklaşmasını engelleyerek, sorumluluk sahibi, toplum kurallarının bilincinde hareket eden birey haline getirmeye yardımcı olmaktadır (Esin 1982: 132).

2.4.7. Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılması

Çalışma yaşamının kalitesinin arttırılması konusunda yapılan çalışmaların temel amacı ortak amaç ve ekonomik kalkınma doğrultusunda verimlilik artışını sağlamaktır. Verimlilik ise sadece ekonomik değil, toplumsal ve kültürel yapıyla birlikte ele alınması gereken bir konudur (Demirbilek 1992: 92; Bayır Toplu 1999: 224).

Örgütün en önemli unsurlarından birisi olan çalışanlar, günümüz örgütsel yönetim yaklaşımlarındaki insan odaklılık nedeniyle önemsenmektedir. Çalışma yaşamının kalitesinin artırılması çalışanların sosyal ve psikolojik sorunlarının azalmasını sağlarken verimliliğe de olumlu katkı sağlamaktadır. Çalışma yaşamının kalitesini belirleyen bazı unsurlar şu şekilde sıralanabilir: işin yapısı, ücretlendirme,

çalışma koşulları, çalışma yaşamındaki yönetim ve organizasyon yapısı, kullanılan teknik donanım, endüstriyel ilişkiler, yönetime katılım, iş güvencesi, sosyal adalet, sosyal güvenlik. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sayılan unsurların çalışma yaşamının kalitesini artıracak şekilde düzenlenmesi, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumlu etkileyecektir (Fettahlıoğlu 2006: 62-63).

2.4.8. Personeli Güçlendirme

Örgütlerin hızla değişen çevresel etkenlere karşı hızlı tepki verebilmeleri, diğer bir ifade ile esneklik sahibi olmaları zorlu rekabet ortamında değerli bir özellik olarak gereklilik arz etmektedir. Esneklik için çalışanların inisiyatif sahibi olmaları, örgüt hedefleri doğrultusunda sorumluluk üstlenebilmeleri ve bu sayede örgütte bir takım çalışmasının gerçekleşmesi gerekmektedir. Örgütsel süreçlerde güçlendirme kavramı, personelin eğitim, yetiştirme, yardımlaşma, paylaşma ve takım çalışması yoluyla karar verme yetkilerinin artırılması ve geliştirilmeleri süreci şeklinde tanımlanmaktadır (Eren Gümüştekin ve Emet 2007: 91).

İçerisinde yönetime katılım, yetki devri ve motivasyon kavramlarını da ihtiva eden güçlendirme, geniş kapsamlı ve uygulanması zor bir kavramdır. Örneğin yönetime katılım çalışanların örgütün kararlarına katılımını ifade ederken, güçlendirme çalışanların daha fazla katılımını başka bir ifadeyle, örgütün diğer çalışanlarına da bu yetkinin verilmesini de ifade etmektedir. Güçlendirme kavramı; çalışanların karar verme ve onaylama yetkileri ile donatılması ya da örgüt performansına olumlu katkı sağlayan çalışanlarla güç ve yetki paylaşımı şeklinde tanımlanmaktadır. Personelin güçlendirilmesi yaklaşımının temelinde çalışanların yaptıkları işi yöneticilerden daha iyi bildikleri inancı yatmaktadır. Çalışanın yapmakta olduğu işe ilişkin uzmanlık bilgisi ve fırsatları görme yeteneği kullanılarak işin sahibi haline gelmesini sağlamak güçlendirme ile mümkün olmaktadır (Büyükyılmaz 2007: 74).

Personeli güçlendirme, çalışanların yeteneklerine güven duyma temelinde gelişmekte ve şu unsurları barındırmaktadır (Büyükyılmaz 2007: 75; Yıldırım 2007: 26-30):

- *Katılım ve karar verme:* Çalışanların ürün ve hizmet üretiminde karar verme ve sorun çözme süreçlerine katılımıdır.
- *Sorumluluk alma:* Güçlendirmenin başarılı olması ve çalışanın kendisinden beklenen görevleri başarıyla tamamlaması, ona verilen yetkilerin yanında sorumlulukların yüklenmesi ile mümkündür.
- *Ortak hedeflere yönelme:* Çalışanların güçlendirme öncesinde örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, diğer bir ifade ile örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmiş olması gerekmektedir.
- *Yetenek:* Çalışanın, kendi görevini yerine getirmede sahip olduğu beceri düzeyini ifade eden yetenek, güçlendirilecek personelde var olması gereken bir özelliktir.

2.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşmanın sonuçları genel olarak ele alındığında, bireysel ve örgütsel sonuçlarından bahsedildiği görülmektedir. Bireysel ya da davranışsal sonuçlar, yabancılaşmanın genel anlamda ifade edilen sonuçları iken, örgütsel sonuçları örgütsel yabancılaşmanın sonuçlarıdır.

Bireysel (Davranışsal) Sonuçlar

Bireyin yabancılaşmaya neden olan koşullar altında uzun süreli bulunması, bu koşullara bağlı olarak bir takım kişilik değişimlerine uğramasına neden olmaktadır. Bu değişimler sonucunda ortaya yaratıcılığın kaybolması, zihinsel bozukluklar, sosyal ilişkilere uzak kalma, yaşama ilgisiz olmak, madde bağımlılığı, toplumsal değerlere ve normlara karşı ilgisiz olmak gibi olumsuzluklar çıkmaktadır (Babür 2009: 28).

Örgütsel Sonuçları

Ergun Özler ve Dirican (2014: 295-296), yaptıkları araştırmada yabancılaşmanın bir süreç olduğunu ve benzer şekilde bir süreç içerisinde gelişerek ortaya çıkan

tükenmişlik sendromunun meydana geldiği sebepler ile benzerlikler taşıdığını ortaya koymuşlardır. Araştırmada, tükenmişlik sendromunun bireyin beklentilerinin fiziksel ve duygusal olarak karşılanamayacağı kadar fazla olması durumunda ortaya çıktığı belirtilmektedir. Nitekim çalışanların yönetim ile ilişkileri, üstlerin davranışları, yönetim biçimi, çalışanların yönetime katılımı, işlerine karşı sevgi duymaları gibi konulardaki sorunlar yabancılaşmaya neden olduğu gibi tükenmişlik sendromuna da neden olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında yabancılaşmaya neden olan koşullara sahip ortamda çalışan bireylerde mesleki tükenmişliğin ortaya çıkması beklenmektedir.

Bir duygusal bitkinlik durumu olan ve son yıllarda araştırmacıların yoğun ilgisini çeken tükenmişlik, bireyin olumsuz duyguları sürekli olarak hissetmesi ve işine gereken dikkati verememesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyin kendisini mesleki açıdan bitkin hissetmesi ve işinin herhangi bir faydasının olmadığına inanmaya başlaması, mesleki tükenmişliğin yansımalarıdır. Çalışanlarda meydana gelen tükenmişlik durumunun onarılması için pozisyonunda değişiklik yapılmalı, ancak bu değişiklik sıklıkla tekrarlanmamalıdır (Büyükyılmaz 2007: 62).

Bireyin iş deneyimleri sonucunda meydana gelen olumlu ruh hali olarak tanımlanan iş doyumunun üretkenlik ya da verimlilikle ilişkisini oraya koyan bir araştırma bulunmamakla birlikte stres ve örgütsel yabancılaşma ile ilişkisinin bulunduğu kabul edilmektedir (Eryılmaz 2010: 36).

İş doyumunun oluşmasında etkili olan etkenler; çalışanın eğitim durumu, geliri, örgütte bulunma süresi, bulunduğu pozisyonda çalışma süresi şeklinde sıralanabilmektedir. Sayılan durumlara bağlı olarak memnuniyetsizlik hisseden çalışanın yabancılaşması, dolaylı olarak iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Çalışanın yabancılaşmasına neden olan etkenler ortadan kaldırılmadığı takdirde, kişinin yeniden iş doyumunu elde etmesi ve motivasyonunun sağlanması mümkün değildir. Bununla birlikte çalışanın yaşadığı iş doyumsuzluğunun onu daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda motive etmesi ve bu yönde çaba göstermeye yönlendirmesi de karşılaşılan durumlardandır (Minaslı 2012: 90-91).

Örgüt üyesi olan bireyin örgütteki deneyimlerine bağlı olarak kişisel gereksinimlerinden önemli olanları karşılayabilme düzeyi iş yaşam kalitesi olarak adlandırılmaktadır. Diğer bir deyişle iş yaşam kalitesi çalışanların sağlıklı, verimli ve memnun olmaları ile etkin ve değişken bir örgüt yapısına bağlıdır. Bireyin kendi işi ve emeğinden kopması olarak da tanımlanabilen yabancılaşmanın doğal sonuçlarından birisi olarak ortaya çıkan iş yaşam kalitesinin düşmesi, verimliliği olumsuz etkilemektedir. İş yaşam kalitesinin örgüt verimliliği üzerindeki olumsuz etkilerinin önlenmesi için yabancılaşmanın yönetilmesi ve azaltılması için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir (Babür 2009: 56).

Sonuç olarak; örgütün değerleri ve kendi değerleri örtüşmeyen ve ayak uydurmakta zorlanan birey ilk olarak çevresine yabancılaşacak, örgütün ihtiyaçlarına önem vermeyecek, kendini ve kendi isteklerini ön planda tutacaktır. Bu durum da örgüt içerisinde uyumsuzluklara ve sorunlara neden olacaktır. Çevresine yabancılaşan birey ise, zamanla kendisine de yabancılaşma aşamasına gelecektir.

2.6. Örgütsel Yabancılaşma Konusu ile İlgili Yapılan Çalışmalara Ait Literatür Özetleri

Eryılmaz (2010) devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini anket yöntemiyle saptamayı amaçlamıştır. Ölçek maddeleri hazırlanırken uygulanan dilin anlaşılır ve sade olmasına özen gösterilmiştir. Ölçek maddelerinin hazırlanmasında, Seeman (1967: 491), Dean (1961, 46- 47), Elma (2003), Peralin (1962, 51), Kohn (1976), Aiken ve Hage (1966, 507), Mottaz (1988, 467- 482), Isherwood (1971, 124-138), Hoy, Newland and Blazowsky (1977: 77-85), Mos (1992: 73) kaynaklarından yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin nadiren yabancılaşma yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Devlet ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, eğitim durumu) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Okul türü değişkenine göre ise devlet ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma ilişkin aritmetik ortalamaları

arasında istatistiksel olarak farklılık yoktur. Genel anlamda ise devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okullarda görev yapan meslektaşlarına göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları gözlemlenmiştir.

Erkılıç (2012) Afyonkarahisar ve Antalya’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan 465 personele uyguladığı anket sonucunda, örgütsel yabancılaşma ve stres algılarının orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada stres ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Ankete çalışan katılanların stres ve örgütsel yabancılaşmaya karşılık düşüncelerinde, cinsiyet, yaş, görev yaptıkları il, görev ve unvanları, işletme yılı tecrübeleri, turizm sektöründe iş değiştirme ve tecrübe sayısına göre anlamlı bir farklılık bulunmamasına rağmen; eğitim durumu, medeni durum, turizm eğitimi alma durumu, gelir düzeyleri ve çalışılan bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. İlköğretim ve altı eğitim durumunda olanlar örgütü daha stresli bulmaktadır. Yükseköğretim seviyesinde olanlar ise örgütü daha az stresli bulmaktadır. Bu çalışmada, stres düzeylerini oluşturan boyutlar ile en yüksek düzeyde ilişkili olan örgütsel yabancılaşma boyutu “kendine yabancılaşma”dır. Yabancılaşma boyutlarıyla en yüksek düzeyde ilişkisi olan stres boyutu; “yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları”dır. Erkılıç’a göre (2012); dul-boşanmış çalışanların stres algıları daha yüksek, kadın çalışanların ise daha düşüktür. Dul-boşanmış çalışanlar bekarlara göre daha çok yabancılaşma yaşamaktadırlar. Alt ve üst kademede çalışanlarda ise daha az yabancılaşma görülmektedir. 500 TL ve altı aylık ücretle çalışanların stres algıları daha yüksektir. Yaşı daha büyük olan çalışanların stres algıları daha azdır. Araştırmada çalışılan bölümler arasından kat hizmetleri bölümünün çalışanları ise en stresli departman kategorisine girmiştir, aynı zamanda kat hizmetleri bölümünde çalışanlar örgütte en çok yabancılaşan grup olup, satış-pazarlama bölümü çalışanları ise örgüt içerisinde en az yabancılaşma yaşayan grup olarak tespit edilmiştir. Erkılıç (2012) işin özelliği boyutundaki stres algısının en yüksek olduğu önerme “iş yükünün çok fazla ve iş temposunun yorucu olması), “yıllık izinlerin tam ve zamanında kullanılmaması” önermesinin ise stres algının en düşük olduğu tespit edilmiştir. Yönetici ile stres kaynakları boyutunda “çalışandan sürekli başarılı olmasının beklenmesi” önermesi en yüksek, “çalışana verilen görevin tam olarak ne olduğu

açıklanmaması” ise en düşük olduğu önermedir. Mesleki ilerleme terfi ve takdir ile ilgili stres kaynakları boyutunda “çalışanların bu işte başka işlerde olduğu gibi kolay terfi edememeleri” önermesi stres algısının en yüksek olduğu önerme iken, “çalışanların yapılan terfilerden memnun olmamaları” önermesi stres algısının en düşük olduğu önerme olarak tespit edilmiştir. Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları boyutunda “çalışanların maaş artışından memnun olmamaları” önermesi stres algısının en yüksek olduğu ve “çalışanların iş yerlerinde elde ettikleri maddi imkanların diğer mesleklerin sağladığı kadar olmaması” önermesi ise en düşüktür. İş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları boyutunda stres algısının en yüksek olduğu önerme “birlikte çalıştıkları insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmamaları” iken, “birlikte çalıştıkları insanlara güvenmemeleri” stres algısının en düşük olduğu önermedir.

Er (2007)’in araştırmasında çalışanlar açısından toplam kalite yönetimi ile yabancılaşma arasındaki ortaya çıkarma amacı vardır. Sonucunda ise katılımcıların gelir düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Otel işletmelerinde çalışan personellerin gelir düzeyleri azaldıkça stres ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinde de yükselme olduğu söylenebilir. Aynı zamanda cevaplayıcıların görevleri ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Buna istinaden çalışanların örgüt içindeki görevlerinin örgütler değişikliği gösterdikçe stres ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde farklılık gösterebileceği söylenebilir.

Babür (2009) turizm sektöründe konaklama işletmesinde çalışan personellerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini ve yabancılaşmalarına neden olan faktörleri belirlemek için yaptığı çalışmada katılımcıların çalışan bölüm ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur.

Aslan (2008) endüstri meslek liselerinde kültür dersleri öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeylerini tespit etmek için yaptığı çalışmada katılımcıların örgütteki çalışma süreleri ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Günsal (2010), evrenini iş bankasının genel müdürlüğünde çalışanların oluşturduğu 342 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiği algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi amacını taşıyan araştırmasının sonucunda algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptamıştır. Katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin genel ortalaması ortanın altındaki seviyede 2,3 ile düşük olduğu sonucu çıkmıştır. Yabancılaşmanın alt boyutlarından olan “güçsüzlük” ortalamasının en yüksek düzeyde, “Çevreden uzaklaşma” boyutunun ortalaması ise en düşük seviyede çıkmıştır. Araştırmadaki erkek katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeyleri kadın katılımcılardan yüksektir. Katılımcıların yabancılaşma düzeylerinde yaş durumlarına, öğrenim durumlarına, çalışma yaşamında geçirdikleri süreye, şu anki çalıştıkları iş yerinde geçirdikleri süreye, çalıştıkları departmana ve unvanlarına göre farklılık yoktur. Buna rağmen çalıştığı yerdeki unvanı uzman olan bankacıların normsuzluk düzeyleri, unvanı yönetmen olan bankacıların normsuzluk düzeyinden yüksek çıkmıştır. Bekar katılımcıların yabancılaşma seviyesi evli katılımcılardan daha yüksektir ve bu sonuç örgütsel yabancılaşmanın tüm alt boyutlarını da kapsamaktadır.

Mercan (2006) Uşak ili merkez ve köylerindeki Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı 67 ilköğretim okulundan rastgele yöntemiyle seçilen 25 ilköğretim okulundan 299 öğretmen katılımıyla oluşan çalışmada örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma sonucunda bu kavramlar arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Bu çalışmada ayrıca örgütsel yabancılaşma davranışıyla ilgili 2006 yılına kadar literatürde rastlanılmayan alt boyutlar bulunmuştur.

Minaslı (2012) çalışmada örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Trakya Üniversitesi’nde görev yapan 300 akademik personele anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda ise örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada örgüt kültürünü benimseyip kabul eden bir çalışanın üyesi olduğu örgütte kendisini bir yabancı olarak görmemesi ve bu durumun kişinin motivasyonunu üst düzeye çıkararak örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında yardımcı rolü oynadığı yorumu çıkarılmıştır.

Ayrıca bu çalışmada örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili ölçeklerin güvenilirliği üst düzeyde çıkmıştır. Bu çalışmada Elma (2003) tarafından geliştirilen, 38 soruluk, örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kuruma yabancılaşma boyutlarından oluşan örgütsel yabancılaşma ölçeğinden faydalanılmıştır.

Fettahlıoğlu (2006)'nın araştırmasında örgütlerde yabancılaşma yönetimi açısından, Kahramanmaraş'ta özel işletme ve kamu kuruluşlarında görev yapan personellerin yabancılaşmasına neden olan örgütsel ve çevresel etmenler açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Kamu sektöründen 100 kişi, özel sektörden de 100 kişi olmak üzere toplam 200 çalışan üzerinde tesadüfî örneklem yöntemiyle anket yapılmıştır. Araştırmada kamu kuruluşlarında yabancılaşmaya yol açacak çevresel ve örgütsel etmenlerin sürekli analiz edilerek çözüm yollarının bulunmaya çalışıldığı sonucuna varılmıştır.

Darıyemez (2010), Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi'nde görev yapmakta olan araştırma evrenini 1050 kişinin oluşturduğu 20 doktor, 20 hemşire ve 20 destek hizmet personel araştırma örneklemini belirlemiştir. Örgüt, örgüt kültürünün oluşumu ile örgütsel değişim ve örgütlerde yabancılaşma sorununa değinip, halkla ilişkiler bölümünün örgütlerde yaptığı çalışmaların yabancılaşma çözüm getirebileceği ortaya koymaya çalışmak çalışmanın amacını taşımaktadır. Araştırma alan araştırması olup veriler gözlem ve yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmıştır ve katılımcılar doğal çalışma ortamlarında gözlemlenerek değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda yabancılaşmanın üç boyutunun da bulunduğu ve en yüksek yabancılaşma seviyesinin sırasıyla doktorlarda, daha sonra hemşirelerde daha sonra da destek hizmet personelinde görülmüştür. Araştırmada hastanede örgütlerde görülebilen yabancılaşma kavramının olası ve derecesinin yüksek olduğu ve halkla ilişkiler çalışanlarının örgüt çalışanlarına yönelik uygulamalarının tam anlamıyla yeterli olmadığı sonucuna varılmıştır.

Çilesiz (2014) Ankara'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde 224 kadın, 182 erkek olmak üzere 406 çalışandan oluşan iş görenlerin yabancılaşma algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasındaki ilişkiyi, ilişkinin boyutlarında ve yönünü tespit etmek amacıyla

araştırma gerçekleştirmiştir. Nicel araştırma tekniklerinden olan anket tekniği yüz yüze olup, yabancılaşma soruları yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutlarını ele alan toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Veri toplama aşamasında Mottaz (1981) tarafından geliştirilen bu üç boyutlu yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; kadın personelin güçsüzleşme boyutunun daha yüksek seviyede olduğu, boyutlar arasında medeni durumda anlamlı bir farklılık bulunmadığı, ilköğretim ve altı seviyedeki çalışanın anlamsızlaşma boyutunda en yüksek sıra ortalamasında olduğu, statü grupları arasında boyutlar ile ilgili anlamlı bir farklılık bulunmadığı, departman gruplarından mutfak personelinin diğer departmanlara göre daha az inisiyatife sahip olduğundan güçsüzleşme boyutunda en düşük sıra ortalamasına sahip olduğu, aynı işletmede çalıştıkları süre ile anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Parsak (2010)'ın araştırmasında Çukurova Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı 8 birimden 168 katılımcıdan anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırmanın amacı, örgüt ve birey için önem arz eden iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkinin demografik faktörlerin yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemektir. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği; Seeman (1967), Banai&Weisberg (2003), Seeman (1972), Kohn (1976)'dan derlenerek geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda iş tatmini ve yabancılaşma arasında regresyon analizi vasıtasıyla anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani iş tatmini arttıkça yabancılaşmanın azaldığı, iş tatmini azaldıkça da yabancılaşmanın arttığı sonucuna varılmıştır.

Büyükyılmaz (2007)'ın yaptığı araştırmanın amacı, Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde görev yapan personellerin yabancılaşmanın boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma seviyesini belirleme, yabancılaşmanın sosyo-psikolojik nedenlerini ortaya koyabilme ve yabancılaşmanın boyutları üzerinde hangi nedenlerin daha etkili olduğunun ölçülebilmesidir. Çalışma sonucunda ise kurum içerisinde güçsüzlük ve topluma yabancılaşma seviyesi yüksek, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma seviyesi düşük, anlamsızlık seviyesi orta düzeyde bulunmuştur. Yabancılaşmanın boyutlarının ortaya çıkışında psikolojik, demografik ve sosyolojik nedenlerin tek başına etkili olmadığı,

yabancılaşmanın tüm boyutlarının bütün nedenlerin bir birleşimi olarak ortaya çıktığı düşünülmüştür. Bunların yanında psikolojik nedenler arasında üzerinde durulan kitle iletişim araçlarının yabancılaşmanın hiçbir boyutunun ortaya çıkmasında etkili olmadığı sonucuna varılmıştır.



III. BÖLÜM

3. STRES

3.1. Stres Kavramının Tanımı ve Önemi

Bireyin iş çevresini tehdit etmesi sonucunda aynı örgüt içerisindeki kişilerin de normal faaliyetlerinden sapma durumu oluşabileceğinden son yıllarda stres üzerinde yapılan çalışmalarda, özellikle kişi ve onun çevresi üzerinde yoğunlaşmaktadır. (Işıkhani 2004: 36)

Birey, zorluklarla başa çıkmada kendi kapasitesini yetersiz olarak algılıyorsa ve gerçekleşmesini istediği durumla algıladığı durum arasında büyük bir fark varsa bu durumda stres ortaya çıkar. Kısacası stres, kişinin istek ve potansiyeliyle çevresinin ondan istek ve beklentilerinin örtüşmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Paşa ve Kaymaz 2013: 12). Aynı durum örgütler için de geçerlidir. Örgütün üyesi olan birey ile örgütün değerleri ve çalışma kapasitesi arasındaki fark sonucunda stres kaçınılmaz olacaktır.

İnsanların psikolojik ve fiziksel yapılarında baskı oluşturarak duygu ve düşüncelerini, davranışlarını, verimliliklerini ve ilişkilerini etkileyen bir uyum süreci olarak tanımlanan stres, modern çalışma yaşamının bir parçasıdır. Stresin şiddeti ve sürekliliğine bağlı olarak insanlar üzerinde yararlı ya da zararlı etkilerinden söz etmek mümkündür (Aydın 2012: 1).

Latince “estricia” ve eski Fransızca “estrece” sözcüklerine dayanan ve günümüzde yaygın bir şekilde kullanılan “stres” sözcüğü, 17. yüzyılda bela, keder, felaket anlamlarında kullanılırken, sonraki yüzyıllarda bireye ve psikolojik yapıya

uygulanan güç ve baskı anlamlarında kullanılmıştır (Sazak 2012: 52). Stres sözcüğünü bilimsel olarak ilk kez kullanan İngiliz fizikçi Robert Hooke (1635-1703)'un “nesne ve nesneye uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklayan bir kavram” olarak tanımlamasından sonra, bu yorumdan yaklaşık yüz yıl sonra yine fizikçi olan İngiliz bilgin Thomas Young (1773-1829) ise stresi bir formül üzerinde göstererek, “maddenin içinde bulunan ve kendisine uygulanan dış güce tepki gösteren güç” şeklinde tanımlamıştır (Altıntaş 2014: 1).

Madde kendisine uygulanan dış güce kendi oranında tepki verebileceği için, uygulanan dış güç elastik kütlenin kendi direncinden daha büyükse dengeleme ve uyum sağlama imkansız hale gelmekte ve madde niceliksel bir değişime uğrayıp kırılabilir. Bu güç aşırı büyük olduğu durumda ise niteliksel değişimler olabilmektedir (Paşa ve Kaymaz 2013: 4).

20. yüzyılın başlarında stres kavramının ilk tanımını 1914 yılında yapan Harvard Üniversitesi Tıp Fakültesi Profesörü Walter Cannon stresi, istenmeyen çevresel etkenlerden sonra bozulan fizyolojik uyarılarla birlikte iç dengeyi yeniden kazanmak için gerekli olan uyarılar olarak tanımlamış ve insan bedeninin bir sistem olarak incelenmesi gerektiğini ve insan organizmasının kendi iç dengesindeki sürekliliği koruma özelliğinden dolayı stres karşısında gösterdiği savaş ya da kaç tepkisine yönelik ilk araştırmaları yapmıştır (Düzgün 2014: 3-12)

20. yüzyılda stresi bir kavram olarak kullanan ve bu kavrama yönelik çalışmalarıyla öncü Preg Alman Üniversitesinde tıp doktoru olan ve felsefe dalında doktora yapan Dr. Hans Selye ise stresi bilimsel olarak ele almış, Cannon'u ilk çalışmalarında destekleyerek, stresi bir etki olarak değil, “vücuda yüklenilen herhangi bir özel olamayan isteme karşı, vücudun tepkisi” olarak tanımlamıştır (Selye 1974: 26-39). Beehr ise kişilerde meydana gelen ve bireyi normal faaliyetlerden sapmaya zorlayan durum olarak tanımlamıştır (Beehr 1978: 664-699).

Organ ve Hammer (1982: 371) stresi, herhangi bir kaynaktan gelen çevresel bir talebe vücudun gösterdiği tepki olarak tanımlamıştır.

Ivancevich ve Matteson (1993: 244) ise şahıs üzerindeki herhangi bir dışsal faaliyet ya da olayın sonucunda meydana gelen psikolojik ya da fiziksel talebin, kişisel farklılıklara ya da psikolojiye göre süreçlere verdiği uyum tepkisi olduğunu savunmaktadır.

Paşa ve Kaymaz (2013: 1-2), stresi korku, gerilim, endişe, kuşku, heyecan gibi duyguların bir aradaki ifadesi olarak tanımlamakta ve günümüz iş yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu belirtmektedir. Stres, genel anlamda; bireyin içinde bulunduğu ortamın ve çalışma yaşamının koşullarının etkisiyle bedeninde biyokimyasal salgılar üreterek, bahsedilen koşullara uyum sağlaması fiziksel ve düşünsel olarak harekete geçmesi halidir. Psikolojik olarak ise stres; bireyin kişisel bütünlüğünü zorlayıcı ve bozucu faktörlerdir.

Cüceloğlu (1994: 321)'na göre sürekli olarak uyum içerisinde olmaya çalışan bir organizma olan birey, dış çevresindeki fiziksel koşullar ya da içinde bulunduğu sosyal ortamdaki psikolojik koşullar, bu uyum sürecini birey için zorlaştırır veya kolaylaştırır.

Stres kavramının günümüzdeki kullanımı iki farklı şekilde görülmektedir; ilki, bireyin psikolojik, fiziksel ve biyokimyasal denge durumunun bozulmasını açıklaması, diğeri ise bu dengeleri bozabilecek etmenleri anlatmasıdır. Bahsi geçen psikolojik dengeyi bozucu etmenler duygusal gerilimler, çatışmalar, eş sorunlar; fiziksel dengeyi bozucu etmenler travma, iklimsel koşullar; biyokimyasal dengeyi bozucu etmenler ise çevre kültürel değişimler şeklinde örneklendirilebilmektedir (Ertekin 1993: 148-149).

Stresle ilgili farklı tanımlardan birkaçı şu şekilde sıralanmaktadır (Ceyhan 2012: 109-110):

- Bireyin bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ya da tehdit edilmesine bağlı olarak gelişen olumsuzluktur.
- Uygulandığı varlıkta gerginlik ve düzensizliğe, yoğun olarak uygulandığında ise yapısal köklü değişikliklere neden olan olumsuzluktur.
- Fiziksel ve sosyal çevreden kaynaklanan nedenlerle bireyi fiziksel ve bedensel sınırlarının üzerinde çaba göstermesi durumudur.

Akademik yazında sıklıkla karşılaşıldığı üzere stres kavramının da ortak bir tanımının bulunmadığı görülmekle birlikte, yapılan tanımların ortak özellikleri bulunmaktadır. Stres kavramının tanımının daha belirginleşmesi bakımından yaygın şekilde yanlış bilinen bazı bilgilerin üzerinde durulması yararlı olacaktır. Diğer bir deyişle stresi tanımlamak kadar, stresin ne olmadığını da açıklanması gerekmektedir. Stres (Solakoğlu 2007: 51):

- Sinirsel bir tansiyon,
- Basit bir endişe,
- Sakınılması gereken ya da zararlı bir durum,
- Çaresizlik durumu,
- Sadece yetişkinlere ya da sadece çalışma hayatı ile ilgili bir kavram değildir.

Araştırmalar, stres düzeylerinin farklı olmasına bağlı olarak bazı mesleklerin insanların yaşamını kısalttığını ortaya koymaktadır. Stresli olmasına bağlı olarak yüksek riskli meslekler şunlardır (Düzgün 2014: 6):

- Öğretmenlik ve polislik gibi günlük yaşamın sorunlarıyla sık karşılaşan meslekler,
- Sekreterlik ve kasiyerlik gibi insan ilişkilerinin yoğun gerçekleştiği meslekler,
- Maden işçiliği ve trafik polisliği gibi fiziksel olarak zorlayan meslekler ve
- Gazetecilik gibi hareketli mesleklerdir.

Bu tanımlardan yola çıkarak stresi bireyin içinde bulunduğu örgüte karşı bütünlüğünü zorlayan ve duygu, düşünce ve davranışlarının örgütten sapması için onu zorlayan tepkiler olarak tanımlamak mümkündür.

3.2. İş Stresi ve Örgütsel Özdeşleşme

Stres ile özdeşleme ilişkisini doğrudan inceleyen çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Fakat bireylerin yüksek stres altında çalışmaları ve yaşadıkları stres nedeniyle ciddi sağlık problemleri ile karşı karşıya kalmalarının örgüt ile özdeşleşmelerini olumsuz yönde etkileyebileceği tahmin edilmektedir. Örneğin, örgüte

bağlılığı etkileyen değişkenler arasında özerklik, iş arkadaşları ve yönetici/üst desteği, iş güvenliği, terfi imkânı, toplum tarafından kabul görme, iş tehlikesi, rutinlik gibi işe ilişkin değişkenlerin yanında iş stresi de sayılmaktadır (Sığrı ve Basım 2006: 133). Örgütü ile beraber olma isteği olan özdeşleşmenin karşıtı ise işten ayrılma isteğidir. Pazarlama ve sağlık sektöründe yapılan araştırmalarda iş stresi ile işten ayrılma isteği arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Chandra vd. 2006:120).

Strese ilişkin araştırmalara göre, yüksek stres ortamında çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri mümkün görülmemektedir. Panaccio ve Vandenberghe (2009: 230) tarafından yapılan araştırmada, duygusal bağlılık arttıkça çalışanların kendilerini daha iyi hissettiği veya çalışanlar kendilerini iyi hissettikçe duygusal bağlılığın artmakta olduğu sonucuna varılmıştır. Bundan yola çıkılarak, yaşadıkları stres nedeniyle kendilerini iyi hissetmeyen çalışanların duygusal bağlılık veya özdeşleşme seviyelerinin de düşebileceği ileri sürülebilir (Wegge vd. 2006: 65).

3.3. Stres Kaynakları

Stres kaynakları ile birey arasındaki etkileşimden kaynaklanan strese neden olan etkenlerin sınırlandırılması oldukça zordur. Bu etkenler bireyin kendisinden, çevresinden ya da çevre ilişkilerinden kaynaklanabilmekle birlikte, bunların birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün değildir. Örneğin bireyin çalışma hayatı ile çevresel etkenleri ya da iş dışındaki yaşamı ile çalışma ortamındaki koşullar birbirinden soyutlanamaz (İncesu 2011: 54). Fakat farklı bireyler, aynı uyaranlara karşı aynı tepkiyi her zaman vermeyebilir. İşle ilgili bir durum, bir bireyi motive ederken; başka bir bireyin işi yavaşlatmasına ya da işten kaçmasına neden olabilir. Bu tepki farklılıkları ise kişisel özelliklere, sosyal duruma, mücadele isteğine ya da bilişsel duruma göre değişmektedir (Anderson 2002: 404). Yine aynı şekilde fakirlik, güvenli olmayan yerlerde yaşama, düzgün sağlık hizmetinin olmaması gibi nedenler de, iş hayatının dışındaki stresi tetikleyen etmenlerdir (Spalter vd. 2005).

İş hayatının dışında, kültürel ve coğrafi yapıya göre de değişen stres kaynaklarından bahsetmek mümkündür. İklim, kalıtım, din, toplumsal sınıf, aşırı

kalabalık ortamda yaşama gibi faktörler de sosyal hayatı etkileyen stres kaynakları arasındadır (Cooper ve Davidson 1987: 217). İçinde bulunduğumuz yüzyılda çalışanların büyük bölümü, yetenekleri bakımından kendi sınırlarını zorlamak durumunda kalmaktadırlar. İş yaşamının önceki dönemlerle kıyaslanamayacak kadar hızlı ve hareketli olması, insanların sürekli değişim ve rekabet içindeki bu yaşantıya uyum sağlamalarını gerekli kılmıştır. Kamu, özel sektör ya da bağımsız olmak üzere her kesimden çalışanların stresle tanışmak zorunda kalması, başta yöneticiler olmak üzere iş yaşamıyla ilgili her kesimin ve elbette araştırmacıların da ilgisini çekmeye başlamıştır (Ertekin 1993: 147).

İş yaşamında bir sorun olarak stresin temelinde yoğun rekabet ortamı ve değişimlerin bulunduğu söylenebilir. Günlük yaşamın bir parçası haline almış olan stres nedeniyle işletmeler önemli kayıplara uğramışlar ve bu nedenle stres yönetimi konusunu gündemlerine taşımışlardır (Solakoğlu2007: 50). Robbins (2003)'e göre stresin kaynağı çevresel, bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Stres, kişisel farklılıklardan, iş deneyiminden, çevre koşullarından ortaya çıkar ve çeşitli psikolojik ya da fiziksel sonuçlar ortaya çıkarır (İncesu 2011: 54).

Mal ya da hizmet üreterek toplumun ihtiyaçlarını karşılayan örgütler, amaçlarına uygun nitelikteki iş gücünü bünyesinde çalıştırmalıdır. Çalışanları, örgütlerin tüm kaynaklarını bütünleştiren ve işleyenlerdir. Örgüt, çalışanların emeği karşılığında bir ücret vererek onların temel ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlarlar. Bu durum, birey ile örgüt arasındaki karşılıklı ilişkiyi anlatmakla birlikte bireyin örgütten beklentileri ücretle sınırlı kalmamaktadır. Bireyin temel gereksinimlerini karşılamak için ücret beklentisinin yanında zihinsel ve fiziksel eylem, sosyal iletişim, kendini değerli hissetme, güven ve yarışma ihtiyaçlarının karşılanması da gerekmektedir. Birey, bu ihtiyaçlarını iş sayesinde karşılamaktadır (Aydın 2008: 15). Buna karşın bireyin çalışma ortamlarında rahatsız olmasına neden olan iç ve dış etmenler nedeniyle, fizyolojik ya da psikolojik sağlığının bozulması da işle ilgili bir konudur (Gümüştekin ve Gültekin 2010: 2).

Ceyhan (2012: 110-111), strese neden olan etmenleri şu şekilde sıralamaktadır:

- Bireylerin ve toplumların ihtiyaçlarının sınırsız olmasına karşın bu ihtiyaçların

karşılanması için kullanılacak olan kaynakların sınırlı olması,

- Bireylerin ya da toplumların bir ihtiyacın karşılanması sırasında karşılaştıkları sorunlar,
- Bireyde strese neden olan içsel ve dışsal etkenler ve
- Şehir yaşantısından kaynaklanan trafik, gürültü, kalabalık ve düzensizlik gibi sorunlardır.

Kahn ve Byosiore (1995: 198) ise örgütsel stres kaynaklarını iki gruba ayırmıştır.

- Görevin içeriğiyle alakalı özellikler. Örneğin çeşitlilik, tek düzelik, vardiyalı iş, fiziki şartlar.
- Bireyin rolünün özellikleri. Örneğin görev çatışması, bağımsız karar alamama durumu, aşırı iş yükü.

Luthans (1992:404) da örgütsel stresin nedenlerini örgütsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşullar ve örgütsel süreçler olmak üzere dörde ayırır. Literatürde araştırmacıların stres kaynakları hakkında genel olarak hemfikir oldukları, fikir ayrılıklarının sadece stres kaynaklarının sınıflandırılması hususunda ortaya çıktığı görülmektedir. Stres kaynaklarının genel olarak sınıflandırılması, benzer özelliklerine göre sınıflandırılması ya da ayrıntılı stres kaynakları sınıflandırılması gibi yaklaşımlar, bu fikir ayrılıklarına örnek olarak gösterilebilir (Gökdeniz 2005: 177).

Bu çalışmada stres kaynakları; iş yapısına ilişkin stres kaynakları, örgütsel yapıya ilişkin stres kaynakları, örgütsel politikalar ve ücret eşitsizliklerine ilişkin stres kaynakları ve iş ortamındaki fiziksel koşullara ilişkin stres kaynakları şeklinde dört başlık altında incelenmektedir.

3.3.1. İş Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Dünya genelinde çalışma hayatı günden güne daha stresli bir hal almaktadır. Çalışanlar üzerinde ağır sonuçları olan ve onları stresli bir hayata sevk eden olgulardan

bazıları performans raporları, zaman baskısı, değişimin sürekliliği, sıfır hata beklentisi şeklinde sıralanabilir (Yılmaz 2006: 1-2).

İş Yoğunluğu (Aşırı İş Yükü) ve İş Monotonluğu

Örgütlerde çalışanların belli sürede yapacakları işin miktarına ilişkin kanaatler ve bunların uygulamaları bulunmaktadır. Belirli sürede yapılabilecek uygun iş miktarından fazlasının çalışana yüklenmesi, aşırı iş yükünü doğurmaktadır. Bu itibarla aşırı iş yükü, çalışanın makul olandan fazla görev ya da üretim miktarından sorumlu tutulması olarak tanımlanabilir. Aşırı iş yükü söz konusu olan çalışma ortamlarında çalışanın fiziksel ya da zihinsel olarak kapasitesi zorlanacağından, yapılan işin niteliğinde bozulma, teslim sürelerinin aşılması, işin eksik ya da hatalı yapılması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar, çalışanla birlikte yönetici üzerinde de strese neden olmaktadır (Aydın 2012: 18-19).

Aşırı iş yükü çalışana yüklenen nitel ve nicel olarak iki şekilde yorumlanmaktadır. Nicel iş yükü, belirli bir zaman diliminde yapılacak optimum iş miktarından fazla olması yani yetiştirilmesi gereken işlerin çokluğunu, nitel iş yükü ise çalışanın işin gerektirdiği yetenek ve beceriye sahip olmaması anlamını ifade etmektedir (Bakan 2013: 39).

Çalışma ortamında yaşanan baskı, iş yoğunluğu, monotonluk gibi durumlar; en başta stres olarak algılansa da zamanla kişisel gelişimi de olumsuz etkileyebilir. Bireyin mücadele edilemeyen durumlarda hissettikleri stresi tanımlamakta olup, farklı yöntemler deneyerek stres yaratan baskı unsurları ile mücadele etmektedirler (Paşa ve Kaymaz 2013: 16).

İş yükünün yoğun olmasından ziyade monotonluk da bireyde umutsuzluk, gerilim, saldırganlık ve stres gibi psikolojik ve sosyal sorunlara neden olan ve yapılan işin tekdüze olmasına bağlı olarak bireyin kendisini sürece dahil edememesinden kaynaklanan durumdur (İncesu 2011: 62). Çalışma hayatında iş yoğunluğu ile benzer şekilde çalışana yüklenen işin düşük olması da strese neden olabilmektedir. Düşük iş

yükünün strese neden olması, çalışanın iş yaşantısında monotonluk ve ilgisizliği doğurmasından kaynaklanmaktadır (Sazak 2012: 71).

Aşırı iş yükü çalışanlarda uykusuzluk, sinirlilik, hata yapma gibi durumlara, düşük iş yükü ise motivasyon kaybı, ilgisizlik, devamsızlık, sıkıntı gibi olumsuz durumlara neden olmaktadır. Aşırı iş yükü ve az çalışma durumlarının minimumda olduğu ve aralarında dengenin kurulduğu optimal stres durumu ise işin kalitesinin yükseltilmesi bakımından gereklidir (Ergun 2008: 17).

Örgütün ve örgüt üyelerinin kendi sınırları ve kapasitesi dahilinde stresi olduğu sürece olumsuz bir sonuçla karşılaşılabilmekte, kendi esneme sınırları ve kapasitesi dışına çıktığında ise stresin bozucu etkileri sonucunda örgütün hedeflerinde ve normal çalışma seyrinde yüksek oranda sapmalar meydana gelebilmektedir.

Zaman Baskısı

Yapılacak iş için zamanın yetersiz olması ya da işin önceden belirlenmiş bir süre içerisinde tamamlanmasının gerekmesi, zaman baskısı doğurmaktadır. Çalışanlarda yoğun tempoya neden olan zaman baskısı, belirgin stres kaynaklarından birisidir. Etkisi çoğunlukla kamu kesimine nazaran özel sektörde daha yoğun hissedilen zaman baskısı, eldeki işin zamanında yetiştirilememesi durumunda işin kaybedilmesi endişesine dayanmaktadır. Bununla birlikte örgütsel yapı içerisinde zaman baskısından daha çok etkilenenlerin yönetim kademesindekiler olduğu kabul edilmektedir (Sazak 2012: 72).

Tehlikeli Çalışma Koşulları

Çalışma ortamının fiziksel koşulları pek çok bakımdan stres kaynağı olma potansiyeline sahiptir. Hava, ışık, sıcaklık gibi fiziksel koşulların güvenli bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde düzenlenmesi, çalışanların vücut dengesini bozacak olan fiziksel sorunların önüne geçilmesi bakımından önemlidir (Düzgün 2014: 40).

Bazı iş kollarında iş kazası potansiyeli taşıyan tehlikeli durumların az olmasına ya da hiç olmamasına karşın maden, metalürji, havacılık, enerji gibi sektörlerdeki iş yerlerinde yüksek tehlike unsuru bulunmaktadır. Fiziksel olarak çalışanları olumsuz etkileyecek her türlü kazanın olasılığı, çalışanlarda gerilim ve tedirginliğe neden olmaktadır. Ciddi yaralanmalar ve hatta ölümlerle sonuçlanan kazaların ihtimal dahilinde olduğu durumlarda nispeten daha fazla olan bu gerilim ve tedirginlik, çalışanlarda etkin stres kaynaklarından birisi olarak ortaya çıkmaktadır (Cam 2004: 3-4).

Bütün dikkatlerini işe yöneltmek zorunda kalan tehlike ve stres altında işlerini yapan bu çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve bu alınan önlemlerin uygulamalarının eğitim yoluyla da desteklenmesi gerekmektedir.

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol, bireyden beklenen davranış biçimleridir. Çalışma yaşamında örgüt içerisinde çalışanların pek çok rolü gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Çalışanın rolünü gerçekleştirmek için gerekli olan bilgiye sahip olmaması ya da kendisinden beklenenleri net bir şekilde bilememesi durumları ise rol belirsizliği olarak tanımlanmaktadır. Rolünün yeterince tanımlanmadığı durumlarda çalışanın belirsizlik içinde kalmasına bağlı olarak stres ortaya çıkar. Bu durum çalışanda iş doyumsuzluğu, gerilim, özgüven kaybı gibi duyguların oluşmasına neden olmaktadır (Düzgün 2014: 32-33).

Rol çatışması ise, örgütte çalışan bireylerin ya da yöneticilerin hangi işi yapacaklarını bilememeleri, astların üst birim tarafından birbiriyle ilgisi olmayan iş talepleriyle karşılaşması sebebiyle kararsızlık, stres ve gerilim yaşamaları durumudur (Yılmaz ve Ekici 2006: 37; Ceylan ve Ulutürk 2006: 48-49).

Bunun dışında rollerin ve görevlerin değişmesinden kaynaklanan belirsizlikten dolayı ortaya stres çıkmakta ve bu uyum sürecinde stres devam etmektedir. İşin ne olduğunun bilinmesi; iş ilişkilerinin belirlenmesi, performans standartları, rol ve görev değişiminden kaynaklanan strese büyük önem taşımaktadır (Manning ve Preston 2003:

2). Yine aynı şekilde örgütlerde, bireylerin bir sonraki pozisyonlarının ne olacağını bilmemeleri de strese neden olan etmenlerden biridir (Luthans 1989: 212).

Vardiyalı Çalışma Düzeni

Sanayileşmenin çıktılarından birisi olarak insan gücü ve enerjinin daha etkin ve verimli kullanımını hedefleyen standart dışı çalışma biçimlerinden birisi olan vardiyalı çalışma sistemi; “üretim araçları ve çalışanların alışılmış çalışma saatlerinin dışında üretime devam etmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Yüksel 2006: 1).

Modern çalışma dünyasında iş gücü ve diğer kaynakların verimliliği bakımından vazgeçilmez konuma gelmiş olan vardiyalı çalışma sisteminin insanın biyolojik ritmi ile çelişmesi ve sosyal yaşantısını olumsuz etkilemesi öngörülen bir durumdur. Bu durum, çoklu vardiya sisteminde çalışan bireylerin psiko-sosyal sorunlar yaşamasına neden olmakta, diğer bir deyişle çalışanda stres oluşumuna kaynaklık etmektedir (Yılmaz 2006: 22-23).

3.3.2. Örgütsel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

Stres, hem bireyin kişisel yaşamında olacağı gibi, kişinin bir parçası olduğu örgütte veya iş ortamında da ortaya çıkabilir. Örgüt yapılanması ve buna bağlı olarak gelişen iş süreçleri çalışanları kimi zaman doğrudan kimi zaman dolaylı olarak etkilemektedir. Bu etki, çalışanın motivasyonunu sağlayabileceği gibi stres oluşumuna kaynaklık da edebilmektedir. Özellikle son zamanlarda iş rekabetinin artması, aşırı çalışma gibi nedenlerden dolayı stres seviyesi daha da artmıştır. Örgütsel yapıya bağlı olan stres kaynakları; kararlara katılmama, örgütün yanlış yönetim tarzı, terfi etmek ya da edememek ve bürokratik engeller olarak sıralanmaktadır.

Kararlara Katılmama

Bireyin, çalıştığı kurumda alınan kararlara etkisinin derecesi “katılım” olarak ifade edilmektedir. Örgütte gerçekleşen olaylar ve süreçlere yabancı olmak, çalışanın özgüven, moral ve kontrol duygularını olumsuz etkilemektedir (Turna 2013: 43). Yates

(1989), örgüt içi gerilim türleri arasında çalışanın kararlara katılmamasından kaynaklanan stresin en tehlikelisi olduğunu savunmaktadır. Bununla birlikte Morgolis ve arkadaşlarının araştırmasından elde edilen bulgular da çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılmamaları durumunda fiziksel ve psikolojik sorunlar, motivasyon kaybı ve işten ayrılma eğilimi artışı gibi sonuçların ortaya çıktığını göstermektedir (Erdal, 2011: 20).

Örgütün Yanlış Yönetim Tarzı

Hiyerarşik ve otoriter bir yapılanma ile yönetilen iş yerlerinde aşağıdan yukarı doğru yükselen güç kullanımı ve buna dayanarak gerekli veya gereksiz cezaların yaptırımlarının olması, yetersiz ödüller için çalışma ortamında rekabet yaratılması; çalışanları stresli ve gerilimli bir çalışma ortamına sürüklemektedir (Turna 2014: 43).

Terfi Etmek ya da Edememek

Çalışma hayatında strese neden olan pek çok olumsuzluğun yanında terfi ederek yeni bir pozisyona geçmek de stres kaynağı olabilir. Yeni pozisyonun getirdiği yeni sorumluluklar, yeni çevre ve değişen iş temposu bu stresin somut belirleyicilerindendir (Aydın 2012: 7).

Örgütte, çalışanların yükselmeleri, başarı göstermeleri ve kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayan koşulların tesis edilmiş olması ve önceden belirlenen prosedürlerin uygulanması gerekmektedir. Yükselme yolu açık olan çalışanların motivasyonu nispeten daha yüksek olmaktadır (Aytekin 2009: 77).

Organizasyon içerisindeki prosedürleri uygulamada karşılaşılan aksaklıklara erken müdahale edilememesi sonucunda beklenmeyen bir şekilde stres durumu oluşabilmektedir (Paşa ve Kaymaz 2013: 16).

Bireyin örgütte sahip olduğu statü, bu statünün yükselmesi ya da yükselme beklentisinin gerçekleşmemesi gibi durumlar, diğer bir ifade ile terfi etme ya da terfi

beklentisinin gerçekleşmemesi durumları stres kaynağı olarak oraya çıkmaktadır. Çalışanın sahip olduğu eğitim, deneyim ve becerilere uygun olandan daha düşük pozisyonda istihdam edilmesi, işine ve yöneticilerine karşı olumsuz davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Bununla birlikte çeşitli terfi olanakları ile çalışanların aşırı rekabet ortamında çalışmasına neden olan iş yerleri de strese kaynaklık etmektedirler (Aydın 2012: 25).

İş yerinde terfi politikalarında yaşanan adaletsizlikler, çalışanlar arasında ve çalışanlarla yöneticiler arasında çatışmalara yol açarak strese kaynaklık etmektedirler. Çalışanlar, terfi uygulamasına yönelik değerlendirmelerde objektif davranmayan yöneticilere karşı olumsuz duygular besleme eğilimi gösterirler. Bu durum, çalışanın iş yerinde çatışmacı davranışlar sergilemesine ve dolayısı ile çalışma ortamında stresin yayılmasına neden olur (Sazak 2012: 77).

Bürokratik Engeller

Örgütsel yapının işleyişinde önemli hususlardan birisi görev, yetki ve sorumlulukların belirlenmesidir. Özellikle çalışanlara yüklenen sorumlulukları gerçekleştirebilmeleri için gerekli yetkilerin verilmiş olması, kendisinden beklenenleri yerine getirebilmesi bakımından son derece önemlidir. Çalışanlara yüklenen sorumlulukların yetkilendirmeden bağımsız olarak şekillendirilmesi yanlış olur (Gürsoy 2014: 28). Nitekim çalışanların üstlendikleri sorumluluklara karşın yetkilerinin bulunmaması, öfke ve hayal kırıklığına neden olmaktadır. Kurumsallaşmanın gereği olarak merkezi bir sistemle yönetilen işletmelerde süreçlerin bürokrasi nedeniyle beklenen hızda işlememesi, özellikle birim yöneticilerinde strese neden olmaktadır. Daha az merkeziyetçi yaklaşıma yönetilen işletmelerde inisiyatif kullanımının esnekliğine bağlı olarak bürokrasi kaynaklı stresin azalması beklenmektedir (Sazak 2012: 78).

3.3.3. Örgütsel Politikalar ve Ücret Eşitsizliklerine İlişkin Stres Kaynakları

Adil Olmayan Performans Değerlendirme

Performans değerlendirmeleri, çalışanların yöneticilere karşı tutumlarının şekillenmesinde önemli bir ölçüttür. Ücretlerin belirlenmesi, görevde yükselme ve işten çıkarma gibi konularda etkili olan performans değerlendirme çalışmalarında adaletsiz ve yanlı bir tutum sergilenmesi karşısında çalışanların gerginlik yaşamaları ve stresin ortaya çıkması beklenen durumlardır (Sazak 2012: 78-79).

Benzer şekilde iş güvencesizliği de iş stresine neden olmaktadır (Dıgın ve Ünsar 2010: 142). Çalışanların performans değerlendirmelerinde görülen adaletsizliklere bağlı olarak her an işten çıkarılabileceklerini düşünmeleri onlarda strese kaynaklık eden ve süreklilik arz eden bir durumdur.

Ücret Adaletsizlikleri ve Ücret Yetersizliği

Ücret, çalışanlar tarafından gelir elde etme ve yapılan işin ödülü şeklinde iki farklı şekilde algılanmaktadır. Gelir elde etme şeklindeki algı çalışanın işinde yaratıcı, tutarlı ve devamlılık içerisinde davranmasını teşvik ederken, yapılan iş karşılığında ödül olduğu düşüncesi ise yapılacak ek işlerde ücret artışı beklentisini doğurmaktadır. Örgütlerin ücretlendirme konusunda karşı karşıya oldukları sorunlardan birisi, çalışanlar açısından adil ücretlendirmeyi gerçekleştirebilmektir (Gödelek 1988: 34).

3.3.4. İş Ortamındaki Fiziksel Koşullara İlişkin Stres Kaynakları

Çalışanların işlerini yapabilmeleri için örgüt tarafından kendilerine sunulan fiziksel, ekonomik ve psiko-sosyal olanaklar çalışma koşullarını belirlemektedir. Çalışma koşullarındaki olumsuzluklar önemli stres kaynaklarındandır (Aydın 2012: 20).

Gürültü

Çalışma ortamının gürültülü olması, çalışanların zihinsel bakımdan yorulmasına ve buna bağlı olarak strese neden olmaktadır (Tengilimoğlu 2002: 6). Gürültünün strese neden olan özelliği şiddetidir. Bir ortamda insanlar için uygun ses seviyesi 50 desibel olmakla birlikte, bulunulan ortamdaki beklenen gürültü, yüksek seviyede olmasına karşın rahatsızlık vermeyebilir. Gürültü, insanlarda dikkat dağınıklığı, işitme kaybı, verimlilik düşmesi, baş ağrısı, sağırılık gibi sorunlara neden olmaktadır (Erdal 2011: 24; Sazak 2012: 80).

Bireyin gürültüye alışmış olması, gürültünün zararlı etkilerinden kurtulduğu anlamına gelmemektedir. Uyanıkken olduğu kadar uyurken de gürültünün olumsuz etkilerine maruz kalılabilmektedir. Gürültülü ortam, çalışanlarda kalp atışlarının hızlanması ve kaslarının gerilmesi gibi fiziksel sonuçlara bağlı olarak saldırgan ve çatışmacı davranışlara neden olmaktadır (Sızan 2006: 60).

Işıklandırma Yetersizliği

Aydınlatma, çalışma ortamının yapılacak işe uygun hale getirilmesinde önemli hususlardan birisi olup, diğer pek çok etken ile birlikte çalışanlarda stresin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Gümüştekin ve Öztemiz (2005: 274) az ya da çok aydınlatmayı aşırı sıcak, gürültü, radyasyon ve hava kirliliği ile birlikte yetersiz çalışma koşullarından birisi olarak değerlendirmektedir. Öte yandan Aydın (2004: 13-14) tarafından 4-5 yıldızlı otellerin çalışanları ile gerçekleştirilen araştırma ışıklandırma yetersizliğinin, önceden belirlenmiş 36 stres kaynağı arasında önem sırasının 34. sırada olduğunu göstermektedir. Bu durum, yapılan işin tehlike seviyesi ile ışıklandırma yetersizliğinin arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim araştırmaya konu olan oteller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan 28509 sayılı tebliğde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği'nde "az tehlikeli" olarak sınıflandırılmaktadır.

Isınma ve Havalandırma

İş yerlerinde çoğunlukla her bölgenin aynı ısıda olması beklenir. Havalandırmanın sıklıkla yapılması ve sıcaklığın normal kabul edilen değerlerde tutulması çalışan verimliliğine olumlu yansımaktadır. Özellikle el işçiliği gereken işlerde sıcaklığın normalin altında olması verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Erdal 2011: 24).

Isıdan kaynaklanan stres, bireyin bedeninin sıcak ve soğuk karşısında tepki göstermesi olarak açıklanabilir. Sıcaklıkla benzer şekilde çalışma ortamının nem oranı da vücut tarafından hissedilmekte ve uygun değerler arasında olmadığında kişinin kendisini ruhsal ve fiziksel olarak iyi hissetmesini zorlaştırmaktadır. Yüksek sıcaklık terlemeye, soğuk ise titremeye neden olurken aynı zamanda çalışanın işine odaklanmasını engellemektedir (Sazak 2012: 81-82).

Kişinin içinde bulunduğu çalışma ortamındaki stres yaratan fiziksel etmenlerin belirlenerek çalışma temposu ve isteğini artıracak düzenlemeler yapılması gerekmektedir (Bakan 2013: 41).

İş Yaşamında Tehlike Unsuru Varlığı

Çalışanların vücut bütünlüğünü bozma olasılığı bulunan durumlara sahip olan işler, çalışanlarda strese kaynaklık eden pek çok unsuru barındırmaktadır. Kısaca “çalışma ortamında tehlike unsurunun bulunması” şeklinde ifade edilebilen bu durumlar özellikle “çok tehlikeli” olarak sınıflandırılan iş yerlerinde ortaya çıkmaktadır. Bu tür iş yerleri; inşaat, nükleer santral, madenler, deniz araçları şeklinde örneklendirilebilir (Sazak 2012: 82).

Bunun dışında iş yerindeki ergonomi, yani iş makine ve teçhizatının insan bedenine uygunluğu da önemlidir. Özellikle uzun saatler boyunca çalışılan yerlerde, özel ergonomik koltuklar kullanılmalıdır. Bu koltuklar, bireylerin stres altına girmeden

daha uzun saatler çalışmalarını sağlamaktadır. Ayrıca bilgisayarlara takılan ekran koruyucuları, monitör önünde çalışanlara kolaylık sağlamaktadır (Fisher 1993: 652).

3.4. Stresin Sonuçları

Stres, çalışanlar üzerindeki baskının artması ve buna bağlı olarak çalışanın işe yabancılaşması ve işletme açısından verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Stresin sonuçları bireysel, davranışsal ve örgüt açısından sonuçlar şeklinde değerlendirilerek sınıflandırılmaktadır.

3.4.1. Bireysel Açıdan Sonuçları

Vücudun fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ya da tehdit edilmesi, stresin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Organizmada denge bozulmasına neden olan stresin neden olduğu durumun düzeltilebilmesi için stres kaynaklarının ortadan kaldırılması ya da vücudun stres kaynağı bulunan koşullara uyum sağlaması gerekmektedir (Ergun 2008: 39).

Bireyin iç ve dış dünyası arasındaki fark ne kadar fazla olursa, kendi gözünde var olma ihtimali o kadar düşmektedir. Gerçek duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edebilen, iç ve dış dünyaları arasında fark bulunmayan bireylerin yaşamlarında varoluş stresini daha az yaşamaktadırlar. Kısacası kendi düşünce ve duyguları yerine insanlara duymak istedikleri şeyler söyleyen birey, kendi özünü değil, toplumsal yönünü öne çıkararak yaşam biçimini stres kaynağı haline dönüştürür, özgün insan da tam tersi olarak stresi daha az yaşamaktadır (Altıntaş 2014: 6-7)

İnsan organizması bünyesinde, aynı anda uyarıcı etkiler yapan parasempatik sinir sistemi gibi birbirinden farklı iki zıt sistemi bir arada bulundurur. Sempatik sinir sistemi, bir tehditle karşılaştığı anda devreye girer, mücadele etmek ve kaçmak eyleminde bulunur. Yaşanan bu stres sırasında gözbekleri büyür, tükürük salgısı ve sindirim sistemi faaliyetleri engellenir, kalp hızlı çalışmaya başlar ve vücut terlemeye

başlar. Meydana gelen bu otomatik ve ani tepkiler sayesinde karşılaşılan zor durum karşısında vücut uyarıcılara karşı gücünü ve hızını daha etken bir şekilde kullanabilir. Parasempatik sinir sistemi ise vücut beslenme, dinlenme, rahatlama, deri onarımı ve sindirim sistemi gibi vücudun iyiliğine yönelik faaliyetlerini yönetir. Parasempatik sinir sistemi, sempatik sinir sistemi gibi kendi kendine harekete geçmez, bizden komut bekler (Hargreaves 1998: 16-17).

Aynı zamanda otonom sinir sisteminin iki mekanizması olan sempatik ve parasempatik sistem hareketleri, hareket ve hareketsizliği dengede tutmakta önemli bir rol oynamaktadır. Denge bozulursa tüm canlılarda dengeyi sürdürme çabası olduğu için sistemi yeniden denge arayışları içine sokmaktadır (Düzgün 2014: 13-21).

Stresin bireysel sonuçları fizyolojik ve psikolojik sonuçlar olarak sınıflandırılmaktadır. Organizma, stres kaynakları karşısında bir takım fizyolojik değişimlere uğramaktadır. Ortaya çıkan her değişim, strese karşı çıkma bakımından farklı bir anlama sahiptir.

Fizyolojik Sonuçlar

Stresin fizyolojik sonuçları olarak değerlendirilebilecek bu değişimlere; tansiyon kaynaklı çarpıntı, ağızda kuruluk, baş dönmesi, halsizlik, titremeler, tikler, mide rahatsızlıkları, baş ve boyun ağrısı, kadınlarda adet düzensizlikleri, aşırı ya da yetersiz iştah şeklinde örnekler verilebilir (Ergun 2008: 40). Allen, Baltaş ve Timur da yine benzer şekilde vücudun stres kaynaklı yüksek tansiyon, mide bulantısı, alerji, terleme, baş ağrısı, sindirim bozukluğu ve nefes darlığı gibi bazı tepkiler verdiğini söylemektedir (Baltaş ve Baltaş 1999: 138).

Vücudun stres kaynaklarına tepkisi alarm tepkisi, direnme ve tükenme olmak üzere üç aşamada gerçekleşmektedir (Güçlü 2001: 93-94)

- Alarm aşaması: Stresle karşılaşma aşamasında vücut bu durumla yüzleşme ya da kaçma arasında bir seçim yapmak durumunda kalır. Bu aşama, stres kaynaklarının türüne ve yoğunluğuna bağlı olarak vücudun strese karşı direnç

sınırlarının üzerine çıkması, bireyin normal davranıştan sapmaya başlamasına neden olur.

Kısacası organizmanın dış uyarıcıyı stres olarak ilk algıladığı bu aşamada; kan basıncı yükselerek kalp ritmini ve kan dolaşımını hızlandırır ve her bölgeye daha çok kan gider, sindirim bölgesindeki kan önce beyne gider, bağırsak ve mesane kasları gevşer ve sindirim sistemi ikinci plana atılarak yavaşlar, gözbebekleri büyüyerek ışığı daha fazla algılama ve uyanık olma sağlanır, kanda alyuvar sayısı artar, böylelikle beyin ve dokulara taşınan oksijen miktarının artması sonucunda hepanin salgısı da arttığı için kanın pıhtılaşması gecikir, karaciğer ve kaslarda depolanan yağ ve şeker kana karışarak vücudun ihtiyacı olan enerji daha kolay sağlanır, kaslar gerilerek kuvvet gerektiren işlere hazırlanır, herhangi bir dış tehlikeden haberdar olabilmek için dış algı artar, beş duyu organı uyanık hale gelir (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001: 233). Bu alarm dönemini yaşayan kişi, istenmeyen koşuldan ya kaçacak ya da mücadele edecektir.

- Uyum / direnme aşaması: Alarm aşamasının ardından vücudun uyum sağlayabilmesi durumunda davranışlar normale dönmektedir. Bu durumda strese uyum sağlama sürecinde sarf edilen enerjinin telafisi ve meydana gelen hasarın onarılması için çalışmakta ve vücudun stres kaynağına karşı direniş göstermesi durumunda ise vücut daha fazla çaba sarf etmektedir (Solakoğlu 2007: 52). Direnme aşaması doğal olarak vücudun davranışlarında görülen değişimlerin sürmesine neden olmaktadır.

Bu dönemi başarıyla atlatan bireyin fizyolojik ve psikolojik işleyişi birbirini tamamlar, beden ruh ve sağlığı normal seyrine döner ve iş verimliliği artar. Eğer birey bu aşamada direncini kaybederse performansı düşer, beden ve ruhen çöker, tükenme yaşar ve bu durum çalışma yaşamındaki başarısını da olumsuz yönde etkiler (Silah 2005: 151).

- Tükenme aşaması: Direnme aşamasından sonra stres kaynaklarının varlığını sürdürmesi ve yoğunluğunu koruması durumunda vücudun dayanma gücü azalır, davranışlarındaki değişimler sapma halini alır, bireyde hayal kırıklıkları meydana gelir. Tükenme aşaması, bireyin stresin etkilerine karşı savunmasız hale geçtiği aşama olarak da tanımlanabilir.

Tükenme aşamasında parasempatik sistem çalışmaya devam etmesine rağmen üstesinden gelinemeyen stresler dengeyi bozar, uyum enerjisi tükenir, tükenme ve bitkinlik nöbetleri yaşanır ve organizmaya artık telafi edilemeyecek izler kazınır. Bunun sonucunda da bedensel tükenme ve ölüm meydana gelir. Erken yaşta strese maruz kalan kişi sinirsel gelişimi değiştiren nörobiyolojik etkilere yol açmakta iken yetişkin beyni bu etkilere uyum sağlayıp durumu daha kolay atlatarak üremeyi ve hayatta kalmayı başarabilmektedir (Altıntaş 2014: 7-17).

Selye ise stres aşamaları ve çocukluk, olgunluk ve yaşlılık dönemleri arasında paralellik kurmuştur. Çocukluk döneminde zayıf ve güçsüz beden yapısına rağmen, tutarsız ve kontrolsüz tepkiler gösteren birey, olgunluk döneminde çoğalan stres kaynakları karşısında birey artan enerjisi ve gücüyle karşı koymaya çalışarak uyum sağlar. Yaşlılık döneminde ise telafisi olmayan uyum kaybı yaşayan bireyin bu süreci, yıkımı ya da tükenmesiyle sonuçlanmaktadır (Silah 2005: 152).

Psikolojik Sonuçlar

Bireyin strese karşı verdiği psikolojik tepkilerin başında kaygı, depresyon ve uykusuzluk gelmektedir. Stres kaynaklarına karşı psikolojik tepki olarak vücut savunma mekanizmasını kullanmaktadır. Bu hamlenin temel amacı, stres kaynaklı endişenin azaltılmasını sağlamaktır (Düzgün 2014: 8-9). Stres sonucu bireyde görülen psikolojik rahatsızlıkların en önemlileri uyku bozukluğu, depresyon ve tükenmedir.

- Uyku bozukluğu: Yetişkin bireylerin 6-7 saat olan uyku ihtiyacına karşın stresin psikolojik etkilerinden en belirginini uyku düzeninin bozulmasıdır. Her ne kadar aşırı uyku yolu ile kaygı ve gerilim durumlarından uzaklaşmaya çalışılmasına rastlansa da yaygın olarak uykusuzluk sorunu görülmektedir. Uykusuzluk, bireyin çalışma yaşamında dikkatsizlik ve verimsizlik gibi

sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Uykusuzluğun stresle başa çıkmayı daha da zorlaştırdığı dikkate alındığında, stresle başa çıkma bakımından uyku sorununa çözüm bulunması gerekliliği öne çıkmaktadır.

- Depresyon: Türkçede “çöküntü” anlamında kullanılan depresyon; biyolojik, psikolojik ve sosyal nedenlere bağlı bir duygusal durum bozukluğu olarak tanımlanmaktadır. Depresyon bireyde keder, geleceğe yönelik karamsarlık, geçmişe ilişkin pişmanlık ve suçluluk gibi duyguların yoğun olarak yaşanmasına neden olmaktadır (Gezer 2008: 45). Uykusuzluk, cinsel sorunlar, kararsızlık ve iştah azlığı gibi belirtilere sahip olan depresyon, her insan için üzüntü gibi etkilere sahip olmakla birlikte bazı insanlar bu etkileri uzun süre yaşarlar (Sazak 2012: 85).
- Tükenme: İş yaşantısında önemli sorunlardan birisi olan tükenmişlik, “stres kaynaklarına tepki olarak ortaya çıkan uzun süreli psikolojik sendrom” şeklinde tanımlanmaktadır (Yüce 2014: 6). Diğer bir tanıma göre tükenme, hayatı çekilmez olarak görmektir (Karagül 2011: 30). Psikolojik ve fiziksel tükenme halinden söz edilebilecek olan bu aşamada birey sürekli öfkeli, uykusuz, geçimsiz, şüpheli ve göğüs ağrılarından şikayetçi olduğu bir döneme girebilir (Sazak 2012: 86).

İçsel kontrol odağına sahip, başka bir deyişle yaşamlarının kendi kontrolünde olduğunu düşünen insanlar, kendi güçlerinin farkında oldukları, zorlukların üstesinden gelebileceklerine inandıkları için daha az stres yaşarlar. Dışsal kontrol odağına sahip insanlar ise, kendi yaşamlarının dış güçler tarafından kontrol edildiğine inanır, başarı ve başarısızlıklarını da şansa ve kadere bağlarlar (Paşa ve Kaymaz 2013: 18-19).

Maruz kalınan stresin her ne kadar dış etkenlerden kaynaklandığı düşünülürse düşünülün, bireylerin olaylara bakış açısına ve olayları yorumlayabilme kabiliyeti de yaşanan stresi büyük oranda etkileyebilmektedir.

3.4.2. Davranışsal Açıdan Sonuçları

Stresin çalışanlar üzerindeki etkilerinden davranışsal olanları, alkol ve sigara kullanımı ve saldırganlık şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Alkolizm ve sigara Kullanımı

Vücutun stres kaynaklarına karşı tepki sürecinin ilk aşaması olan alarm evresinde uyku ve iştah gibi sorunların yanında alkol ve sigara kullanımı da görülmektedir (Ersarı 2010: 79). Çalışanlar, özel yaşamlarını olumsuz etkileyen strese karşı çözüm geliştiremediklerinde bu sorunları unutmak için alkol ve sigara kullanımına yönelmektedirler (Sazak 2012: 107).

Alkol kullanımı kısa vadede endişe ve gerilimi uzaklaştırırken, bireyin hayata bakışını olumlu kılacak duyguların gelişmesini sağlar. Buna karşın alkolün uzun süreli kullanımı çöküntü duygusunu güçlendirirken sarhoşluk ve saldırganlığın artmasına neden olur. Strese karşı semptomatik bir çözüm olan alkol kullanımı bireyin muhakeme yeteneğinin zayıflamasına ve özgüven kaybına neden olmaktadır (Erdal 2011: 34).

Saldırganlık

Çalışanların stresle başa çıkma konusunda çare bulamadıkları durumlarda gösterdikleri şiddetli bir tepki olan saldırganlık, farklı stres durumlarının bilinçaltındaki saldırganlık duygusunu beslemesi ile gelişmektedir. Çalışma ortamının stresle ilgili özelliğine göre saldırganlığı ortaya çıkarma derecesi değişirken, bu durumun yöneticiler tarafından kontrol edilebilmesi mümkündür (Ergun 2008: 44-45).

3.4.3. Örgüt Açısından Sonuçları

Stres, örgütün etkinliği ve verimliliği üzerinde maddi kayıplara da neden olan etkilere sahiptir. Örgüt iklimi, işgücü devri, ürün ve hizmetin kalitesi ve iş kazaları gibi farklı boyutlarda etkisi bulunmaktadır (Yılmaz ve Ekici 2003: 7).

Stresin örgüt açısından sonuçları bağlamında psikolojik, fiziksel ve davranışsal sonuçları bulunmakla birlikte yine bireyin yaşamasına karşın örgütü de etkileyen ve ilgilendiren sonuçları da bulunmaktadır. Bu sonuçlardan üzerinde en çok durulanları performans düşüklüğü, iş gören devir hızı, devamsızlık, iş kazaları ve yabancılaşma

olmakla birlikte, stresin bu sonuçları örgüt açısından verimlilik düşmesi ve ciddi maddi kayıplara neden olmaktadır (Aytekin 2009: 41-42).

Örgüt içerisinde kontrolü elinde tutan yöneticiler, stres düzeyinin yüksek olduğu çalışma ortamının çalışanlar açısından zararlı olduğunu, ancak stresin optimal düzeyde olmasının verimliliği olumlu etkilediğini bilirler (Pehlivan 1995: 77). Bu nedenle örgütün iklimini, yapısını ve örgüt içerisindeki iş süreçlerini koordine eden yöneticilerin bilinçsizce davranması örgütün bütünlüğünü kötü yönde etkileyecektir.

Performans Düşüklüğü

Çalışma hayatı ve sosyal yaşamda verimliliğin göstergesi olan performans, bireyin yaşamındaki başarısını belirlemektedir. Stres, performans üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmakla birlikte bireyin çalışma ve sosyal yaşantısında motivasyon kaybına neden olmaktadır (Ceyhan 2012: 119).

İşgören Devir Hızı

Bir işletme kadrosunda istihdam edilmekte olan çalışanların herhangi bir nedenle işletme ile bağıını koparması iş gören devri olarak adlandırılmaktadır. Çalışanlar; ölüm, emeklilik, istifa, kovulma gibi nedenlerle işletmeden uzaklaşabilir. İş gören devir hızı, çalışanların işten ayrılma sıklığını ifade eden bir kavram olmakla birlikte stresin iş gören devir hızında etkili olduğu kabul edilmektedir (Ergun 2008: 48).

Çalışanların işten ayrılmalarında pek çok neden rol oynamaktadır. Bunlardan emeklilik, istifa, işten çıkarılma gibi nedenler iş gören devrinin üçte ikilik kısmını oluşturmakta iken, kalan üçte birlik kısmın doğrudan ya da dolaylı olarak stres ile ilgisi bulunmaktadır. Bununla birlikte çalışanların kendi istekleri ile işten ayrılmalarının büyük bölümünün de stresle doğrudan ilişkisi olduğu kabul edilmektedir. İşten ayrılmalara neden olan stresin kaynakları arasında ise zorlu çalışma koşulları ve iş tatmininin sağlanamaması gibi nedenler yer almaktadır (Yılmaz ve Ekici 2003: 9).

İşe Devamsızlık

Dünyanın pek çok ülkesinde çalışanların işe gelmeme durumlarının nedenlerini ortaya koymayı hedefleyen araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların sonuçları, işe gelmemeye bağlı iş günü kayıplarının büyük bir bölümünün, örneğin İngiltere’de %50’sinin stresten kaynaklandığını ortaya koymaktadır (Ergun 2008: 47). İşe devamsızlık, çalışanların strese kaynaklık eden durum ve olaylardan kaçınmak amacıyla başvurduğu yollardan, diğer bir ifade ile stresin örgütsel sonuçlarından birisidir (Aydın 2012: 36; Ceyhan 2012: 112; Sazak 2012: 87; İncesu 2011: 83; Karagül 2011: 31).

İşletmeler açısından sınırlı kaynaklardan birisi olan zamanın etkin ve verimli kullanımının önündeki ciddi engellerden birisi olan işe devamsızlığın nedenleri arasında fiziksel rahatsızlıklarla birlikte çalışanların iş yerinde bulunan stres kaynaklarından uzaklaşma isteği de bulunmaktadır (Yılmaz ve Ekici 2003: 8-9).

İş Kazaları

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “yaralanma, ölüm, üretim kaybı ya da zararına neden olan planlanmamış olaylar” şeklinde tanımlanan iş kazaları (Altundaş 2011: 11), bir diğer tanıma göre yapılan işe bağlı olarak insan ya da makineden kaynaklanan tehlikeler nedeniyle maddi ya da manevi kayıplara sebep olan olaylardır (Türen ve Gökmen 2014: 102).

İş kazalarına neden olan etkenler teknik, çevre ve insan kaynaklı olmak üzere üç grupta toplanmakla birlikte iş kazalarının büyük bölümü insan kaynaklıdır. Kişisel etkenler ve ruhsal nedenler olarak açıklanabilen insan kaynaklı etkenlerin ortaya çıkma nedeni ise temel olarak çalışanların stres durumlarıdır (Ergun 2008: 47-48). Nitekim ABD’deki iş kazalarının %75’inden fazlasının stres ile ilişkili olduğunun tespit edilmesi de bu durumu doğrulamaktadır (Yılmaz ve Ekici 2003:2).

Cam (2004: 3), işyerlerinde bulunan masa, oda ve çalışma alanlarının iş görenler için güven sağlayıcı özelliklerinin bulunduğunu, bunun yanında işyerindeki

havalandırma, aydınlatma ve sıcaklık gibi fiziksel koşulların iş görenin psikolojik dengesini etkilediğini belirtmektedir. Sayılan koşullardaki olumsuzluklar iş görenin psikolojik dengesinin bozulmasına bağlı olarak devamsızlık ve bir takım fiziksel rahatsızlıkların yanında iş kazalarına da neden olmaktadır.

Stresin, psikologlar tarafından üzerinde giderek daha fazla durulan bir konu haline gelmesinin nedenlerinden biri, iş kazalarının artmasında etkili olmasıdır (Ertekin 1993: 151-152). Stresin ortaya çıkardığı ve iş kazalarının oluşmasına neden olan başlıca durumlar şu şekilde sıralanmaktadır (Ergun 2008: 48):

- Hatalı davranış,
- Tehlikenin fark edilmemesi,
- Hızın ya da mesafenin hatalı değerlendirilmesi,
- Ani heyecanlanma,
- Hızlı ya da yavaş tepki verme,
- Dikkatin sürdürülememesi,
- Asabiyet ve korku,
- Yüksek kan basıncı,
- Üzgün olma ya da depresyon durumu,
- Fiziksel dayanıksızlık ve
- Deneyimsizliktir.

İş kazalarına neden olabilecek bu durumlarla çalışma ortamındaki tedbirsizlikler biraraya geldiğinde ise kaza yapma risk oranı daha fazla olacaktır.

Strese bağlı olarak iş kazalarının ortaya çıkmasına benzer şekilde sağlık sorunları da görülmektedir. Çalışma ortamındaki stres kaynakları ve neden olduğu işçi sağlığı sorunları şu şekilde sıralanabilir (Ertekin 1993: 153):

- İş yükünün ağır olması, çalışma saatlerinin uzun olması ve yetersiz beslenme:
Yorgunluk
- Yüksek ve zorlayıcı çalışma temposu: İş kazaları
- Fazla sorumluluk yüklenmesi ve mesleki aşama sorunları: Ülser
- Monotonluk ve iş doyumsuzluğu: Sindirim sorunları

- Kapalı ortamlarda çalışma: Yüksek tansiyon
- İş koşulları, iş ritmi ve iş yükü zorlaması: Kalp krizi
- İş, para ve emeklilik konularındaki güvensizlik, konut sorunu: Cilt tahrişleri
- Gürültü, sıcaklık ve aydınlatma sorunları: Duyma, görme, kas ve sinir sorunları
- Kimyasal maddeler: Depresyon
- Ailevi ve toplumsal sorunlar: Astım

Yabancılaşma

Modern toplumlarda insanların her zaman karşılaştıkları olumsuzlukların başında gelen stres, aynı zamanda çalışanın yabancılaşmasına da neden olmaktadır. Dolayısıyla iş stresi, çalışanların iş yaşamındaki verimliliklerini ve performanslarını, iş dışındaki yaşamlarında da önemli derecede etkili faktörlerden biridir. İş stresinin yabancılaşmayı artırıcı etkisinin olduğu da yapılan birçok deneysel araştırmalar ile de desteklenmektedir (Agarwal 1993: 723; Kılıç vd. 2013: 74; Soysal 2009: 21-30).

Günümüz çalışma yaşantısının önemli sorunlarından birisi olan yabancılaşma kısaca bireyin kendisinden uzaklaşması şeklinde tanımlanabilir. Bireyin kendisi, ürünü ve çevresinden kopması olan yabancılaşma, stres kaynaklarından olan hızlı çevresel değişimlere bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışanlarda yabancılaşmanın temel kaynaklarından birisi olarak çalışanın “ürününe sahip olamaması” gösterilmektedir (Erdal 2011: 35-36).

Çalışanların örgüt amaç ve hedeflerine, ilkelerine, kurallarına, çalışma arkadaşlarına, örgüt ve çevre ile ilgili sorunlara ve kendilerine ilgisiz ve kayıtsız olmaları şeklinde ortaya çıkan yabancılaşmanın belirtileri şu şekilde sıralanabilir (Aytekin 2009: 46):

- Amaçsızlık,
- Geleceğe ilişkin çaba göstermeme,
- İlgisizlik,
- Can sıkıntısı,

- Değişime karşı direnç gösterme.

Değişim ve değişim hızındaki artış, kişinin iş yaşamındaki hareketlilik ve rollerin sık sık değişmesi insanın kendi özünden sıyrılmasına ve yabancılaşmasına neden olan en büyük etkenlerden birisidir.

Sonuç olarak; yaşamın her evresinde karşılaşılan sorunların, problemlerin kontrol altında tutulabilmesi için stresin ne olduğunu, nedenlerini ve sonuçlarının bilincinde olan birey, grup veya örgütlerin, stresin olumsuz getirilerinden korunma yeteneği artmakta ve bu durumu olumlu bir duruma çevirip bunu başarı için güç olarak kullanabilmektedirler.

3.5. Stres Konusu ile İlgili Yapılan Çalışmalara Ait Literatür Özetleri

Düzgün (2014) araştırmasında; üst düzey otel yöneticilerinin stresleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleme amacı taşımıştır. Araştırmaya basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen ve Antalya’da bulunan 336 beş yıldızlı otel işletmelerinden seçilen 109 üst düzey yönetici katılmıştır. Stres Ölçeği; Avcı’nın (2007) İnayet Pehlivan, Aliye Aktaş, Yücel Ertekin, Aylanur Ataklı tarafından geliştirilen ve stres konusunda birçok araştırmada tercih edilen, geçerlilikleri ve güvenilirlikleri test edilen 17 soruluk ölçektir. Çalışma sonucunda stres ile duygusal bağlılık arasında ve stres ile normatif bağlılık arasında anlamlı negatif ilişki saptanmıştır. Stres azaldıkça, duygusal ve normatif bağlılığın arttığı yorumu yapılmıştır.

Tokmak, Kaplan ve Türkmen (2011) sağlık çalışanlarında iş koşullarının strese yol açıp açmadığını ortaya çıkarmak için yaptıkları araştırmada gelir durumu ile stres arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmışlardır.

Karahan, Gürpınar ve Özyürek (2007) cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin stres kaynaklarını ölçmek için yaptıkları araştırmada katılımcıların eğitim durumu ile stres arasında bir farklılık bulunmamıştır.

Akgün (2010) stresin çalışan kadınların verimliliğine etkisi üzerine yaptığı araştırmada katılımcıların örgütteki görevi ile stres arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmıştır.

Aydın (2004) iş görenlerin karşılaştıkları stres faktörlerini ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmada katılımcıların çalıştıkları bölüm ile stres arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Aynı zamanda katılımcıların sektörde çalışılan süre ile stres arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İş değiştirme durumu ile de stres arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Ceyhan (2012)'ın İstanbul Büyükşehir Belediyesinde görev yapmakta olan 124 erkek ve 126 kadın çalışan olmak üzere toplam 250 katılımcıdan oluşan personel üzerinde anket yöntemiyle gerçekleştirdiği araştırmasının amacı, yerel yönetimlerde (İstanbul Büyük Şehir Belediyesi) yer alan ve çalışan personellerin stres faktörlerinin çalışanların iş performansları üzerinde oluşturduğu olumsuz etkilerin tespit edilmesi ve oluşan stres yönetimi ve iyileştirilmesi yönündedir. Çalışmada kullanılan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için Gümüştekin ve Öztemiz (2004) ve Arslan, Korkmaz ve Yahyaoğlu (2011)'nin makalelerinde kullandıkları, geçerlilik ve güvenilirlikleri önceden yapılmış olan anket sorularının bazılarında değişiklik yapılarak çalışmaya uyarlanarak faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda ise stres faktörünün en başta sosyal hayat olmak üzere çalışanların iş yaşam kalitesini düşürdüğü, performans ve verimlilik üzerinde olumsuz etkiler bıraktığı sonucuna varılmıştır.

Ergun (2008)'un çalışmasının amacı; sağlık işletmelerinde strese neden olan faktörlere değinerek, bu faktörlerin sağlık çalışanlarının işgücü performansı üzerine etkilerinin incelenmesi ve stres faktörleri sonucunda ortaya çıkan düşük performansı arttırmaya yönelik stratejilerin araştırılmasıdır. Çalışma, İzmir ili sınırları içerisinde bulunan dört farklı diş tedavi merkezinde çalışan toplam 121 diş hekiminin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Stres Ölçeği, Aydın (2004)'ün tez çalışması ve Okutan ve Tengilimoğlu (2002)'nin makale çalışmalarındaki boyutlar incelenerek araştırmalarda elde edilen bulgulara göre 5 stres faktörünün bulunduğu 42 sorudan oluşmuştur. Stres Kaynakları Ölçeği; Aydın (2004) tarafından geliştirilmiş, Stres Değerleme Ölçeği ise

Okutan ve Tengilimoğlu (2002) tarafından kullanılmıştır. Bu stres değişkenlerinin güvenilirlik katsayıları 0,91 olarak güvenilir ve oldukça yüksek düzeyde bulunmuştur. Araştırma sonucunda diş hekimlerinin strese bağlı olarak işgücü performanslarında düşük düzeyde yetersizlik hissettikleri saptanmıştır. Diş hekimlerinin iş gücü performansında görülen anlamlı düzeydeki etkilenme, demografik özelliklere bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Aydın'ın (2012) araştırmasının amacı, Yozgat İl Emniyet Müdürlüğü'nde farklı birimlerde çalışan personelin psikolojik ve ruhsal rahatsızlıklarının tespit edilmesinin de ötesinde görevlerinde verimliliği, iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen stres kaynaklarını ve stresin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemektir. Yapılan analizler sonucunda Yozgat'ta görev yapan polislerin stres düzeyinin çok düşük olduğu, örgütsel bağlılıklarının ise yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmada House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından doktora tezinde Türkiye'de ilaç sektöründe kullanılan iş stresi ölçeği soruları, Emniyet Teşkilatına uyarlanarak kullanılmıştır.

Solakoğlu (2007)'nin Eskişehir merkezinde bulunan bir kamu hastanesinde çalışan 525 çalışandan basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 210 personele uygulanan çalışmasının amacı mobbingin türlerini (boyutlarını) stres boyutlarının etkileyip etkilemediğini, eğer etkiliyorsa ne ölçüde etkilediklerini araştırmaktır. Çalışmada mobbingin stresi etkilediği ve aralarındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Gümüştekin ve Öztemiz (2004)'ün makalesinde, literatür taramasıyla elde edilen bilgiler ile yapılan, işe özel durumların belirlenmesi ile ortaya çıkan verilerin biraraya getirilmesi ile oluşturulan Davis and Newstrom (1988; 422) ve Kreitner and Kinicki (1989; 566)'den yararlanılmıştır.

Sazak (2012), Emniyet Teşkilatı bünyesinde çalışan personelin dönüştürücü liderlik algıları ile stres düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarma amacı taşıyan çalışmasında Çankırı, Düzcce, Aksaray, İzmir Emniyet Müdürlükleri ve Bursa Polis Koleji'nde görev yapan toplam 408 personele anket çalışması uygulamıştır. Bunun yanı sıra Emniyet Teşkilatında çalışan astların bakış açısıyla üstlerin sergilemiş olduğu

dönüştürücü liderlik davranış biçimleri ile astlar üzerindeki stresin etkisi incelemeye alınmıştır. Araştırma sonucunda dönüştürücü liderliğin alt boyutları ile stres arasında negatif yönde ve düşük bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada kullanılan 14 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği, Sevgi Talas Özdemir'in Mardin'de bulunan Emniyet Teşkilatında stres kaynakları konulu, 2008 yılında yüksek lisans tezinde kullandığı anket formundan örnek alınarak, strese etki eden iç faktörlerin yanı sıra dış faktörlerin de strese etkisi hesaba katılarak hazırlanmıştır. Dönüştürücü liderlikle stres arasındaki ilişkinin varlığının -0,198 ile -0,216 arasında negatif yönlü düşük ilişkinin varlığından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

İncesu (2011)'nin çalışmasında Erzurum'da faaliyet gösteren bir devlet hastanesinde görev yapan 102 çalışana yönelik, stres kaynakları ile bu kaynakların çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Erzurum ili Palandöken hastanesinde toplam 160 personel görev yapmaktadır. Araştırma sonucunda ise iş hayatında çalışanları etkileyen pek çok stres faktörü belirlenmiş ve bu faktörler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Stres faktörlerinin ve stres düzeylerinin ölçülebilmesi için Pehlivan (1993) tarafından hazırlanan, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış altı alt boyuttan (faktörden) ve toplamda 35 ifadeden oluşan “Stres Kaynakları” ölçeğinden faydalanılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeline, araştırma grubuna, çalışmada kullanılan veri toplama araçlarına, elde edilen verilerin analizinde kullanılan yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

4.1. Araştırma Modeli

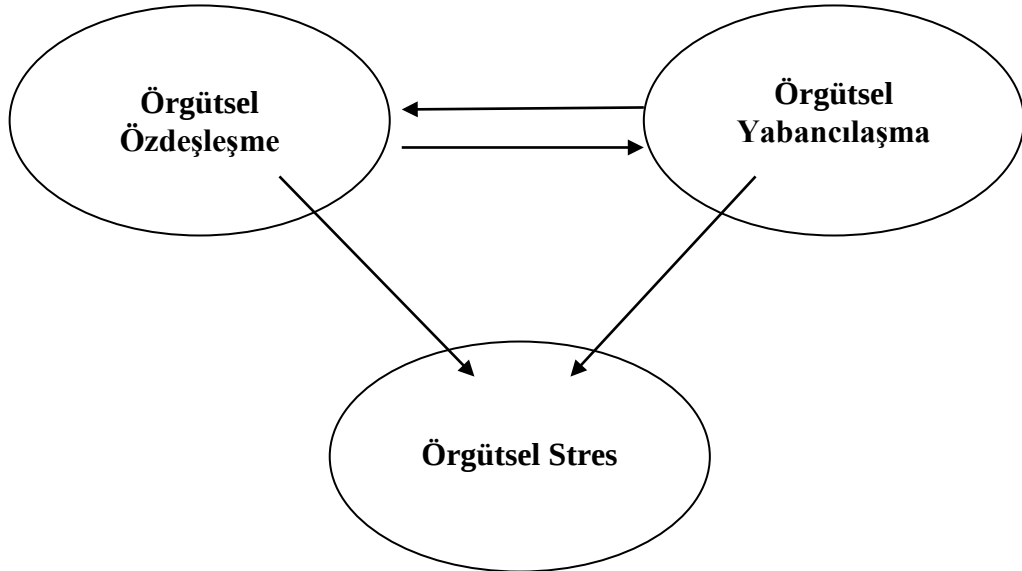
Bu araştırma, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmek üzere yapılmış olan nicel bir araştırmadır. Nicel araştırmalar, araştırma yapılan konu ile ilgili verileri sayısal olarak toplayan, bunları bir istatistik haline getiren ve bu verileri inceleyerek araştırma sorularını cevaplamayı amaçlayan araştırmalardır (Ravelo 2006; Arı 2015; Riketta 2005). Nicel araştırmalarda önceden belirlenmiş olan amaçlara ulaşmak veya hipotezleri sınamak amacıyla, belirlenen örneklemelerden veya ana kütleden nicel veriler toplanır, bu veriler istatistiksel olarak çözümlenir ve bulgulara ulaşılır.

Araştırma modeli olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisinin olup olmadığı test etmek amacıyla betimsel ve ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar 2005).

Çalışmada, belirtilen amacın gerçekleştirilmesi için ilk olarak detaylı bir şekilde yerli ve yabancı literatür taraması yapılmış ve konu ile ilgili yapılan araştırmalarda

kullanılan anket çalışmaları incelenmiştir. Kapsamlı literatür taraması sonucunda elde edilen bilgi ve belgeler derlenerek kuramsal çerçeve bölümü oluşturulmuştur. Çalışmada kullanılan temel veri toplama yöntemi ise anket (soru kâğıdı) yöntemidir. Sosyal bilimlerde veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi yaygın olarak kullanılmaktadır (Patchen 1970; Çakır Titizoğlu 2011; Özdamar 2004;). Anket yöntemi, herhangi bir araştırma konusu ile ilgili olarak anketler (çeşitli sorulardan oluşan veri toplama aracı) aracılığıyla veri toplama yöntemidir (Tuna 2016: 11-12; Riketta 2005; 24). Bu çalışmanın amacına ulaşabilmesi için veri toplama aracı olarak kullanılan anket uygulamasının içeriğindeki sorular, kolay anlaşılabilen ve geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış niteliktedir.

Anket yöntemi aracılığıyla verilerin toplanmasından sonra verilerin analizinde istatistiksel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu aşamada çeşitli istatistiksel yöntemlere başvurulmuştur. Ayrıca, analiz aşamasında sonra raporlama aşamasına geçilmiştir. Raporlama aşamasında, elde edilen sonuçların tablo ve grafikler yardımı ile detaylı olarak sunumu gerçekleştirilmiştir. Şekil 3.1’de çalışmamıza ait araştırmanın modeli gösterilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

4.2. Evren ve Örneklem

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlayan bu araştırmanın evrenini Bolu il ve ilçelerindeki eğitim öğretim sınıfı haricindeki müdürlüklerde görev yapan personel oluşturmuştur. Bu müdürlüklerde görev yapan personel sayısı yaklaşık 160'tır. Örneklem olarak ise yine bu müdürlüklerde görev yapan toplam 106 kişi üzerinde araştırma yürütülmüştür. Örneklem seçiminde rastgele örnekleme yöntemlerinden birisi olan basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfî örnekleme yönteminin uygulanması oldukça kolaydır. Evren birimlerinin listelenmesi ve numaralandırılmasıyla başlanır. Devamında rastgele sayılar tablosu kullanılır ve örneklem alanına girecek olan elemanlar belirlenir (Karatay 2011: 11, Lee 2013: 51). Bu yöntemde yapılan örneklemlerin istatistiksel işlemleri ağırlıksız yapıldığı için değerlendirilmesi kolay olmaktadır. Ayrıca, hazırlanan anketlerin örneklemine oluşturan personel tarafından cevaplandırılması yüz yüze görüşme yöntemi yürütülerek gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evreni olarak seçilen Bolu ili Türkiye'nin kuzeybatısında İstanbul ve Ankara karayolu üzerinde yer almaktadır. Merkez ilçe ile birlikte toplam 9 ilçeye sahip olan Bolu'nun nüfusu 2015 yılı nüfus sayımı sonuçlarına göre 144.501'i erkek ve 146.594'ü kadın olmak üzere toplam 291.095'tir (TÜİK 2016).

4.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak dört bölümden oluşan yapılandırılmış bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunun seçilme ve oluşturulma aşamasında birçok yerli ve yabancı anket çalışması literatür taraması kapsamında incelenmiştir. Çalışmaya uygun olduğu düşünülen anketlerden faydalanılmıştır. Anketin bölümleri aşağıdaki gibidir:

- Birinci bölüm: kişisel bilgiler
- İkinci bölüm: örgütsel özdeşleşme anketi

- Üçüncü bölüm: örgütsel yabancılaşma anketi
- Dördüncü bölüm: stres anketi

Kullanılan anketlerde esas amaç öncelikle kişinin bilgilerine ulaşarak ufak çaplı olarak tanımadır. Kişi hakkına gerekli bilgiler alındıktan sonra çalıştıkları kurumlara bağlılıkları, bu bağlılığın ne kadar zamanda oluştuğu veya oluşmadıysa nedeni, özdeşleşirken dikkat edilen konulara ulaşılmaya çalışılmıştır. Örgüt içerisinde yaşanan yabancılaşmalara neden olan sebeplerin araştırılması için örgütsel yabancılaşma anketi uygulanmıştır. Zaman içerisinde aynı çalışma ortamında birbirine yabancılaşan bireylerin stres eğilimlerini hesaplamak ve altında yatan nedenlere ulaşmak için ise stres anketi uygulanmıştır.

Anket formunun birinci bölümü; araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma yaşamında geçirilen süre, şu an çalıştığı kurumdaki çalışma süresi, unvan ve işyerindeki pozisyonu) belirlenmesine yönelik toplam 8 sorudan oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Türkiye’de ilk defa Tak ve Aydemir (2004)’in de çalışmalarında Türkçeye uyarlanarak kullandıkları Mael ve Ashforth (1992: 122) tarafından geliştirilen 6 soruluk Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı Tüzün (2006) tarafından 0.78; Ashforth (1992) tarafından ise 0.87 olarak belirlenmiştir. İki alt boyuttan oluşan ölçeğin boyutlarının belirlenmesi için aynı sorular iki farklı bölümde tüm bölümlere uyarlanarak sorulmuştur. Bunun nedeni, farklı kitlelerde aynı soru cevabını boyutsal olarak farklı bir şekilde almaktır. Bu durum da elde edilen sonucun geçerliliğini yükseltecek ve güvenirliğini arttıracaktır. Tak ve Aydemir (2004) ise yaptıkları araştırmada kullandıkları bu ölçeğin tek faktörlü olduğunu ve kullanılan soruların faktör yüklerinin 0,63-0,84 arasında değiştiğini ve ölçeğin toplam varyansın %63’ünü açıkladığını tespit etmişlerdir.

Yapılan literatür taramasında kolay uygulanabilirliği açısından Türkçe ve yabancı kaynak çalışmalarında genel olarak bu ölçeğin kullanıldığı görülmüştür (Tüzün, 2006; Smidths, vd. 2001; Hekman vd. 2009; Herrbach 2006; Demirci, 2010; Shamir ve

Kark 2004; Jones 2010; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Bhattacharya vd. 1995; Kreiner ve Ashforth 2004; Turunç ve Çelik 2010; Dukerich vd. 2002; Mael ve Tetrick 1992; Fuller vd. 2006). Örgütsel özdeşleşme ölçeğini ilk oluşturan Brown (1969) 12 soruluk ölçeğinde 4 soruyu (2, 3, 6 ve 9) ters kodlamıştır (Polat 2009: 165-166). Başka bir örgütsel özdeşleşme ölçeği geliştiren Van Dick ve diğerleri (2004) ise özdeşleşmenin bilişsel, duygusal ve davranışsal yönlerini 7 maddelik sorular ile belirtmekle birlikte, Mael ve Ashforth (1992)'un anketlerinde örgütsel özdeşleşmenin bilişsel yönünü ihmal ettiklerini öne sürmektedir (Van Dick vd. 2001: 271; Çırakoğlu 2010: 20). Aynı zamanda George Cheney (1983)'in üyelik, sadakat ve benzerlik boyutları olarak 3 boyut geliştirdiği örgütsel özdeşleşme ölçeği bu alanda ilk kabul edilmektedir (Miller 2000: 629; Gautam vd. 2004: 302). Ancak bazı araştırmacılar, Cheney (1983)'in anketinin geniş kapsamlı olduğunu, örgütsel bağlılık araştırmalarında kullanılan diğer araştırmalarla karşılaştırarak aralarında bazı benzerlikler olduğunu ve anketin örgütsel özdeşleşmeden çok örgütsel bağlılık derecelerini ölçtüğünü savunmaktadırlar (Miller vd. 2000; Edwards 2005; Riketta 2005; Edwards ve Peccei 2007). Riketta (358-384), Mael ve Ashforth (1992)'un ölçeğinin diğer ölçeklere göre örgütsel özdeşleşme unsurlarını en iyi açıklayan, gereksiz bulguları azaltan ve daha az değişim gösteren, kısa ve kolay uygulanabilir olması açısından en yüksek güvenilirlik derecesine sahip olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle konu ile ilgili araştırmaların çoğunda bu ölçek tercih edilmektedir.

Anketin üçüncü bölümünde 36 sorudan oluşan, geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış çeşitli ölçeklerden Minibaş (1993) tarafından derlenerek oluşturulan, kendisi tarafından tekrar güvenilirliği test edilen ve “Yabancılaşma Kavramının incelenmesi ve Banka Sektörüne yönelik Bir Araştırma” konulu doktora tezinde kullandığı aynı zamanda Günsal (2010)'ın da yüksek lisans tezinde kullandığı Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Yabancılaşma ölçeğinde ilk 7 soruda (1-7) güçsüzlük, (8-14) aralığındaki 7 soruda anlamsızlık, (15-19) arasındaki 5 soruda normsuzluk, (20-26) arasındaki 7 soruda kendinden uzaklaşma, (27-31) arasındaki 5 soruda çevreden uzaklaşma, (32-36) arasındaki 5 soruda ise işten uzaklaşma olmak üzere toplam 6 boyut ölçülmektedir. Başka çalışmalarda ise Elma (2003) tarafından geliştirilen ve yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kuruma yabancılaşma ve

yalıtlımlılık olmak üzere dört boyutuna yer verilen 38 soruluk anket, Seeman'ın (1959) geliştirdiği beş boyutlu yabancılaşma anketi, Dean (1961)'in geliştirdiği yabancılaşmanın üç boyutundan oluşan ve Seeman (1959)'in geliştirdiği ölçeğe oranla daha genel önermelere sahip olan 24 maddeden oluşan yabancılaşma anketi, Mottaz'ın (1981) yabancılaşmanın nedenlerini belirlemek amacıyla oluşturduğu ve yabancılaşmayı üç boyutta inceleyen 21 sorudan oluşan anket; yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşma alanında yapılan birçok araştırmada kullanılmaktadır. Bizim çalışmamızda kullanılan örgütsel yabancılaşma anketini tercih etmemizin sebebi ise, diğer yabancılaşma ölçeklerinin işe yabancılaşma, yabancılaşma kaynakları, yabancılaşma kelimelerini kapsadığı, daha çok felsefi olarak incelendiği ve örgütsel bazda incelenen çalışmamıza çok yakın bulunmadığıdır.

Anketin dördüncü bölümünde ise Erkılıç (2012), Ceylan (2012) ve Solakoğlu (2007)'nin da tez çalışmalarında yararlandıkları, 28 soruluk Gülten Eren Gümüştengin ve Ali Bircan Öztemiz'in "Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerine Bir Uygulama" konu başlıklı çalışmalarında yer verilen Stres Ölçeği kullanılmıştır (Gümüştengin ve Öztemiz 2004: 69). Ankette bulunan 7 önerme "yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları", 5 önerme "yönetici ile ilgili stres kaynakları", 5 önerme "mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları", 5 önerme "maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları", 6 önerme "iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları" ile ilgilidir. Anket toplam 5 boyuttan oluşmaktadır. Eren Gümüştengin ve Öztemiz (2004) bu anketi oluştururken, geniş literatür taraması ile elde edilen bilgiler ile yapılan işe özel durumların saptanması ile ortaya çıkan verilen bir araya getirilmesiyle ve aynı zamanda David and Newstrom (1988: 422) ve Kreitner and Kinicki (1989: 566)'nin çalışmalarından faydalanmışlardır (Solakoğlu 2007: 94-95). Türkiye'de ise İnayet Pehlivan, Aylanur Ataklı, Yücel Ertekin ve Aliye Aktaş tarafından derlenen, güvenilirlikleri ve geçerlilikleri test edilmiş 17 soruluk "Stres Kaynakları Ölçeği", Acar Baltaş ve Zuhal Baltaş tarafından geliştirilen 43 önermeden oluşan "Stres Kaynağı Ölçeği" ve Cohen, Kamarc ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy (2013) tarafından uyarlanan 14 sorudan oluşan "Algılanan Stres Ölçeği"ne stres konusunda birçok çalışmada yer verilmektedir (İncesu 2011; Düzgün 2014; Avcı 2007; Şanlı 2017; Erdoğan vd. 2009)) . Bizim çalışmamızda

kullandığımız ankette ise stresin boyutları ile daha kapsamlı bir içeriğe sahip olduğu düşünüldüğünden soru sayısı fazla olmasına rağmen tercih edilmiştir. Yine başka çalışmalarda yer alan House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği, konumuzla ilgili örgütsel davranış alanında çalışmamıza faydalı olamayacağı ve seçilen diğer anketlerle bir bütünlük yaratamayacağı düşünüldüğünden tercih edilmemiştir. Ancak bu ölçek stres konusunun da yer aldığı birçok çalışmada uygulanmaktadır (Efeoğlu 2006; Aydın 2012).

Anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde yer alan sorulara yönelik 5’li Likert Ölçeği uygulanarak, katılımcılardan “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” önermelerinden birisini işaretlemeleri istenmiştir. Yine geçerlik ve güvenirliği artırmak için araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayandırılmıştır. Çalışmanın amacına ulaşması için katılımcılar; kimsenin baskısı altında hissetmeden, kendilerine göre doğru olan soruları eksiksiz ve içtenlikle yanıtlamaları konusunda bilinçlendirilmişlerdir.

4.4. Verilerin Analizi

Çalışmada, verilerin analizinde istatistiksel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, frekans tabloları ve oransal sonuçların elde edilmesinde frekans analizlerine başvurulmuştur. Farklılık analizlerinde ise SPSS 21 programı yardımı ile çeşitli farklılık analizi yöntemlerine başvurulmuştur. Ayrıca, %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Çalışmada öncelikli olarak ankete katılanların demografik özelliklerinin frekans dağılımı, daha sonra ölçeklerden alınan en düşük, en yüksek puanlar ile birlikte alınan ortalama puanlar ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ayrıca ölçeklerin güvenirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach’s alfa katsayıları da verilmiştir.

Araştırmada kullanılan anketler için öncelikle faktör analizi yapılmış ve bulunan faktör analizi sonuçları ölçeklerin madde yüklerinin ve ana çalışmanın kendi boyutlarıyla aynı çıktığı saptanmıştır. Bu nedenle çalışmamızda kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı oldukları söylenebilir.

Hangi farklılık analizlerinin kullanılacağını belirlemek için yapılan normallik testleri sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği yani parametrik oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle, ikili karşılaştırmalarda parametrik yöntemler olan t testi, çoklu karşılaştırmalarda ise ANOVA testi kullanılmıştır. Elde edilen veriler tablo ve grafikler halinde sunulmuştur.

Bağımsız Örnekler T-Testi: İki aritmetik ortalama arasındaki farkın manidarlığını test etmede kullanılan parametrik bir analizdir.

Tek Yönlü Varyans Analizi: İki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili önermeyi test etmek amacıyla kullanılan parametrik bir testtir.

V. BÖLÜM

5. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın bulguları ile ilgili bilgiler verilmiştir.

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya 27'si kadın ve 79'u erkek olmak üzere toplam 106 kişi katılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri detaylı olarak incelendiğinde önemli sonuçlar bulunmuştur. Buna göre, ankete cevap veren katılımcılardan cinsiyeti kadın olanların oranı %25,5; erkek olanların oranı %74,5; 30 yaş ve altı olanların oranı %14,2; 31-40 yaş arası olanların oranı %19,8; 41-50 yaş arası olanların oranı %45,3; 51 yaş ve üstü olanların oranı %20,8; medeni durumu evli olanların oranı %84,9; bekar olanların oranı %10,4; ayrı/boşanmış/dul olanların oranı %4,7; en son bitirdiği okulu ilköğretim olanların oranı %7,5; lise ve dengi olanların oranı %30,2; ön lisans olanların oranı %17,9; lisans olanların oranı %36,8; yüksek lisans olanların oranı %7,5'tir.

Katılımcılardan toplam çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların oranı %17,0; 11-20 yıl arası olanların oranı %28,3; 21-30 yıl arası olanların oranı %41,5; 31 yıl ve daha fazla olanların oranı %13,2'dir.

Katılımcılardan unvanı müdür olanların oranı %6,5; müdür yardımcısı olanların oranı %12,3; uzman olanların oranı %1,9; şef olanların oranı %10,4; bilgisayar işletmeni olanların oranı %2,8; veri hazırlama ve kontrol işletmeni olanların oranı %15,6; memur olanların oranı %20,8; büro görevlisi olanların oranı %2,8; şoför olanların oranı %2,8; yardımcı hizmetler olanların oranı %9,4; diğer olanların oranı

%15,6; işyerindeki pozisyonu kadrolu olanların oranı %84,0; sözleşmeli olanların oranı %2,8; diğer olanların oranı %13,2'dir (Tablo 4.1).

Tablo 4.1: Kişisel bilgiler

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	27	25,5
	Erkek	79	74,5
Yaş	30 Yaş ve Altı	15	14,2
	31-40 Yaş	21	19,8
	41-50 Yaş	48	45,3
	51 Yaş ve Üstü	22	20,8
	Evli	90	84,9
Medeni Durum	Bekar	11	10,4
	Ayrı/Boşanmış/Vefat	5	4,7
	İlköğretim	8	7,5
En Son Bitirdiğiniz Okul	Lise Ve Dengi	32	30,2
	Ön Lisans	19	17,9
	Lisans	39	36,8
	Yüksek Lisans	8	7,5
	10 Yıl Ve Daha Az	18	17,0
Toplam Çalışma Süresi	11-20 Yıl	30	28,3
	21-30 Yıl	44	41,5
	31 Yıl ve Daha Fazla	14	13,2
	Müdür	7	6,5
Unvanınız	Müdür Yardımcısı	13	12,3
	Uzman	2	1,9
	Şef	11	10,4
	Bilgisayar İşletmeni	3	2,8
	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	16	15,6
	Memur	22	20,8
	Büro Görevlisi	3	2,8
	Şoför	3	2,8
	Yardımcı Hizmetler	10	9,4
	Diğer	16	15,6
	Kadrolu	89	84,0
	Sözleşmeli	3	2,8
	Diğer	14	13,2

5.2. Betimsel İstatistikler ve Güvenirlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ankete cevap veren katılımcıların örgütsel özdeşleşme puanı ortalaması $21,76 \pm 4,88$; güçsüzlük boyutu puanı ortalaması $19,33 \pm 5,04$ anlamsızlık boyutu puanı ortalaması $18,16 \pm 5,65$; normsuzluk boyutu puanı ortalaması $11,93 \pm 3,45$; kendinden uzaklaşma boyutu puanı ortalaması $16,32 \pm 5,47$; çevreden uzaklaşma boyutu puanı ortalaması $10,66 \pm 4,09$ işten uzaklaşma boyutu puanı ortalaması $11,10 \pm 4,21$; örgütsel yabancılaşma puanı ortalaması $82,99 \pm 20,02$ yapılan işe bağlı stres puanı ortalaması

15,31±5,25; yöneticiye bağlı stres puanı ortalaması 15,65±4,92; mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres puanı ortalaması 13,80±4,45; maddi olanaklara bağlı stres puanı ortalaması 15,99±4,92; iş arkadaşlarına bağlı stres puanı ortalaması 14,60±5,29; stres puanı ortalaması 75,36±19,34'tür (Tablo 4.2).

Tablo 4.2: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarının tanımlayıcı istatistikleri ve güvenirlik düzeyleri

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	Ortalama*	ss	Cronbach's Alpha
Örgütsel Özdeşleşme	106	10,00	30,00	21,76	3,63	4,88	,820
Güçsüzlük Boyutu	106	7,00	33,00	19,33	2,76	5,04	,755
Anlamsızlık Boyutu	106	7,00	32,00	18,16	2,59	5,65	,795
Normsuzluk Boyutu	106	5,00	21,00	11,93	2,39	3,45	,832
Kendinden Uzaklaşma Boyutu	106	7,00	31,00	16,32	2,33	5,47	,620
Çevreden Uzaklaşma Boyutu	106	5,00	25,00	10,66	2,13	4,09	,838
İşten Uzaklaşma Boyutu	106	5,00	25,00	11,10	2,22	4,21	,873
Örgütsel Yabancılaşma	106	45,00	135,00	82,99	2,31	20,02	,844
Yapılan İşe Bağlı Stres	106	6,00	30,00	15,31	2,19	5,25	,931
Yöneticiye Bağlı Stres	106	6,00	30,00	15,65	3,13	4,92	,849
Mesleki İlerleme, Terfi Ve Takdire Bağlı Stres	106	5,00	25,00	13,80	2,76	4,45	,806
Maddi Olanaklara Bağlı Stres	106	5,00	25,00	15,99	3,20	4,92	,838
İş Arkadaşlarına Bağlı Stres	106	6,00	30,00	14,60	2,43	5,29	,864
Stres	106	28,00	136,00	75,36	2,69	19,34	,869

Araştırmada ölçümlenen örgütsel özdeşleşme, yabancılaşma ve stres düzeylerinin ortalamaları tabloda belirtilmiştir. Buna göre özdeşleşme, yabancılaşma ve stres arasında kişilerin özdeşleşme puanlarının örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna ek olarak çalışanlar stresi, örgütsel yabancılaşmadan daha fazla yaşamaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından alınan puanlar değerlendirildiğinde güçsüzlük puanı en yüksek ve çevreden uzaklaşma puanı en düşüktür. Stresin alt boyutlarından alınan puanlar değerlendirildiğinde maddi olanaklara bağlı stres puanı en yüksek ve yapılan işe bağlı stres puanı en düşüktür.

Ayrıca, Cronbach's alfa katsayısının 0-1 arasında değiştiği, değerlendirme kriterlerine göre "0.00<0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40<0.60 ise ölçek düşük güvenirlikte, 0.60<0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80<1.00 ise ölçek yüksek

derecede güvenilir bir ölçek” olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005). Ölçeklerin Cronbach’s alfa katsayıları incelendiğinde tamamının yüksek güvenilirlikte olduğu belirlenmiştir.

5.3. Faktör Analizi

Tablo 4.3: Ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları

Döndürülmüş Matris		
	Faktör 1	Açıklanan Toplam Varyans Kümülativ %
B.6	,878	70,635
B.5	,868	
B.1	,635	
B.3	,866	
B.2	,803	
B.4	,748	
Method: Temel Bileşenler Analizi		
Rotasyon Methodu: Varimax		
Rotasyon 3 İterasyonda Tamamlandı		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,769
Bartlett's Test of Sphericity		,000

Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu değerlendirme kriteri olan KMO and Bartlett's Test'i sonucu elde edilen KMO değeri=0,769>0,50 olup, ölçeğin faktör analizi için uygunluğu belirlenmiştir. Bartlett's Test of Sphericity'e ait Sig.=0,000 değeri anlamlı olup, ölçek soruları arasında yüksek korelasyon olduğu gözlenmektedir.

Tabloda yer alan sonuçlara göre özdeğer istatistiği 1'den büyük olan gruplar birer faktör olarak sınıflandırılabilir. Buna göre bir faktör sınıfı söz konusudur. Bu faktör toplam varyansın %70,6'lık kısmını açıklamaktadır.

Tablodaki Döndürülmüş Bileşen Matrisi (Rotated Component Matrix) tablosu içerisinde ölçek soruları bir faktör altında toplanmaktadır. Faktörler ölçeklerde yer alan boyutlara aşağıdaki şekilde uymaktadır:

Faktör 1: Örgütsel Özdeşleşme

Tablo 4.4: Ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları (1)

	Döndürülmüş Matris						Açıklanan Toplam Varyans Kümülatif %
	1	2	3	4	5	6	
C.1	,832						15,323
C.3	,419						
C.2	,624						
C.4	,454						
C.5	,657						
C.6	,731						
C.7	,547						
C.8		,763					25,930
C.9		,807					
C.10		,538					
C.11		,574					
C.12		,441					
C.13		,656					
C.14		,675					
C.15						,590	45,192
C.16						,735	
C.17						,776	
C.18						,813	
C.19						,728	
C.20			,478				58,798
C.21			,748				
C.22			,468				
C.23			,442				
C.24			,840				
C.25			,718				
C.26			,733				
C.27				,636			64,947
C.28				,589			
C.29				,744			
C.30				,770			
C.31				,809			

Tablo 4.5: Ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları (2)

	Döndürülmüş Matris						Açıklanan Toplam Varyans Kümülatif %
	1	2	3	4	5	6	
C.32					,654		71,719
C.33					,553		
C.34					,547		
C.35					,782		
C.36					,801		

Method: Temel Bileşenler Analizi.

Rotasyon Methodu: Varimax

12 İterasyonda Tamamlandı

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.

0,810

Bartlett's Test of Sphericity

,000

Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu değerlendirme kriteri olan KMO and Bartlett's Test'i sonucu elde edilen KMO değeri= $0,810 > 0,50$ olup, ölçeğin faktör analizi için uygunluğu belirlenmiştir. Bartlett's Test of Sphericity'e ait Sig.= $0,000$ değeri anlamlı olup, ölçek soruları arasında yüksek korelasyon olduğu gözlenmektedir.

Tabloda yer alan sonuçlara göre özdeğer istatistiği 1'den büyük olan gruplar birer faktör olarak sınıflandırılabilir. Buna göre altı faktör sınıfı söz konusudur. Bu faktör grupları toplam varyansın %71,7'lik kısmını açıklamaktadır.

Tablodaki Döndürülmüş Bileşen Matrisi (Rotated Component Matrix) tablosu içerisinde ölçek soruları altı faktör altında toplanmaktadır ve faktör yükleri belirtilmiştir. Varimax döndürmesi sonucunda gözlemlenen Faktör 1'in 7 maddeden oluştuğu Faktör 2'nin 7 maddeden oluştuğu; Faktör 3'ün 7 maddeden oluştuğu; Faktör 4'ün 5 maddeden oluştuğu; Faktör 5'in 5 maddeden oluştuğu; Faktör 6'nın 5 maddeden oluştuğu görülmektedir. Faktörler ölçeklerde yer alan boyutlara aşağıdaki şekilde uymaktadır:

Faktör 1: Güçsüzlük

Faktör 2: Anlamsızlık

Faktör 3: Kendinden Uzaklaşma

Faktör 4: Çevreden Uzaklaşma

Faktör 5: İşten Uzaklaşma

Faktör 6: Normsuzluk

Tablo 4.6: Ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları

	Döndürülmüş Matris					Açıklanan Toplam Varyans Kümülatif %
	1	2	3	4	5	
D.3	,784					16,230
D.2	,745					
D.1	,732					
D.4	,704					
D.7	,664					
D.5	,517					
D.6	,478					31,278
D.27		,840				
D.26		,796				
D.25		,731				
D.28		,705				
D.23		,645				
D.24		,621				43,708
D.22			,833			
D.20			,835			
D.21			,824			
D.19			,680			
D.18			,665			
D.17				,478		54,176
D.16				,440		
D.14				,793		
D.15				,705		
D.13				,636		
D.12					,751	67,793
D.10					,495	
D.9					,681	
D.11					,691	
D.8					,567	
Method: Temel Bileşenler Analizi						
Rotasyon Methodu: Varimax.						
8 İterasyonda Tamamlandı						
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.						,802
Bartlett's Test of Sphericity						,000

Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu değerlendirme kriteri olan KMO and Bartlett's Test'i sonucu elde edilen KMO değeri=0,802>0,50 olup, ölçeğin faktör analizi için uygunluğu belirlenmiştir. Bartlett's Test of Sphericity'e ait Sig.=0,000 değeri anlamlı olup, ölçek soruları arasında yüksek korelasyon olduğu gözlenmektedir.

Tabloda yer alan sonuçlara göre özdeğer istatistiği 1'den büyük olan gruplar birer faktör olarak sınıflandırılabilir. Buna göre beş faktör sınıfı söz konusudur. Bu faktör grupları toplam varyansın %67,7'lik kısmını açıklamaktadır.

Tablodaki Döndürülmüş Bileşen Matrisi (Rotated Component Matrix) tablosu içerisinde ölçek soruları beş faktör altında toplanmaktadır ve faktör yükleri belirtilmiştir. Varimax döndürmesi sonucunda gözlemlenen Faktör 1'in 7 maddeden oluştuğu Faktör 2'nin 6 maddeden oluştuğu; Faktör 3'ün 5 maddeden oluştuğu; Faktör 4'ün 5 maddeden oluştuğu; Faktör 5'in 5 maddeden oluştuğu görülmektedir. Faktörler ölçeklerde yer alan boyutlara aşağıdaki şekilde uymaktadır:

Faktör 1: Yapılan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları

Faktör 2: İş Arkadaşları İle İlgili Stres Kaynakları

Faktör 3: Maddi Olanaklar İle İlgili Stres Kaynakları

Faktör 4: Mesleki İlerleme, Terfi, Takdir İle İlgili Stres Kaynakları

Faktör 5: Yönetici İle İlgili Stres Kaynakları

5.4. Ölçekler Arası Korelasyona İlişkin Bulgular

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunduğu görülmüştür (-0,276). Yani, örgütsel özdeşleşme veya örgütsel yabancılaşmadan birinde artma veya azalma olduğunda diğerinde bunun tersi durum yaşanmaktadır. Ancak bu artma veya azalma zayıf düzeyde meydana gelmektedir. Değişkenlerden birindeki değişimin diğeri üzerindeki etkisi ise yaklaşık %8'dir (determinasyon katsayısı=0,076).

Örgütsel özdeşleşme ile stres arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (-0,097).

Örgütsel yabancılaşma ile stres arasında ise pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunduğu görülmüştür (0,738). Yani, örgütsel yabancılaşma veya stresten birinde artma veya azalma olduğunda diğerinde de birlikte aynı yönde artma veya azalma durumu yaşanmaktadır. Bu birlikte artma veya azalmanın gücü ise güçlü düzeydedir ve değişkenlerden birindeki değişimin diğeri üzerindeki etkisi yaklaşık %54'tür (determinasyon katsayısı=0,544).

Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin stresin alt boyutları ile ilişkisi incelendiğinde anlamlı ilişki olmadığına yönelik sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre iş arkadaşlarına bağlı stres hariç hiçbir alt boyut ile özdeşleşme arasında ilişki bulunmadığı saptanmıştır. İş arkadaşlarına bağlı stres ile özdeşleşme arasındaki ilişkinin açıklayıcılığı %6 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme ile iş arkadaşlarına bağlı stres arasında çok zayıf ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Örgütsel yabancılaşmanın stresin alt boyutları ile ilişkisi incelendiğinde ise pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre ilişki değerleri ve determinasyon katsayıları; yapılan işe bağlı stres ile 0,59 ve %35, yöneticiye bağlı stres ile 0,65 ve %43, mesleki ilerlemeye bağlı stres ile 0,68 ve %46, maddi olanaklara bağlı stres ile 0,40 ve %16, iş arkadaşlarına bağlı stres ile 0,57 ve %32 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme ile tüm alt boyutlar arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır (Tablo 4.3).

Tablo 4.7: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres arasındaki ilişki analizi

	Örgütsel Özdeşleşme	Güçsüzlük Boyutu	Anlamsızlık Boyutu	Normsuzluk Boyutu	Kendinden Uzaklaşma Boyutu	Çevreden Uzaklaşma Boyutu	İşten Uzaklaşma Boyutu	Örgütsel Yabancılaşma	Yapılan İşe Bağlı Stres	Yöneticiye Bağlı Stres	Mesleki İlerleme Terfi Ve Takdire Bağlı Stres	Maddi Olanaklara Bağlı Stres	İş Arkadaşlarına Bağlı Stres	Stres
Örgütsel Özdeşleşme	1	0,089	-,280**	-0,098	-,371**	-,295**	-,317**	-,276**	-0,004	-0,119	-0,054	0,05	-,241*	-0,097
Güçsüzlük Boyutu		1	,494**	,453**	,503**	,340**	,345**	,701**	,641**	,573**	,516**	,311**	,373**	,620**
Anlamsızlık Boyutu			1	,465**	,730**	,455**	,445**	,799**	,345**	,457**	,546**	,395**	,424**	,552**
Normsuzluk Boyutu				1	,449**	,330**	,442**	,661**	,557**	,494**	,446**	,413**	,339**	,577**
Kendinden Uzaklaşma Boyutu					1	,610**	,626**	,876**	,381**	,507**	,629**	,334**	,509**	,602**
Çevreden Uzaklaşma Boyutu						1	,627**	,730**	,464**	,500**	,537**	,192*	,547**	,575**
İşten Uzaklaşma Boyutu							1	,763**	,335**	,450**	,415**	0,152	,403**	,450**
Örgütsel Yabancılaşma								1	,588**	,652**	,681**	,395**	,567**	,738**
Yapılan İşe Bağlı Stres									1	,748**	,574**	,337**	,492**	,814**
Yöneticiye Bağlı Stres										1	,654**	,366**	,575**	,858**
Mesleki İlerleme, Terfi Ve Takdire Bağlı Stres											1	,534**	,527**	,832**
Maddi Olanaklara Bağlı Stres												1	,298**	,643**
İş Arkadaşlarına Bağlı Stres													1	,751**
Stres														1

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

5.5. Madde Ortalamaları ve Toplam Puanla Korelasyona İlişkin Bulgular

Madde ortalamaları ve toplam puanla korelasyonu ortaya çıkarma amacıyla yapılan analizler sonucunda önemli bilgilere ulaşılmıştır.

5.5.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Madde Ortalamaları ve Korelasyon Bulguları

Örgütsel özdeşleşme ölçeği maddeleri ortalaması 2,95 ile 4,01 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,492 ile 0,664 arasında değişmektedir (Tablo 4.4).

Tablo 4.8: Örgütsel özdeşleşme ölçeği madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
B.1	2,95	1,299	,492
B.2	3,72	1,080	,557
B.3	3,86	1,032	,572
B.4	4,01	1,023	,655
B.5	3,64	1,110	,605
B.6	3,57	1,150	,664

5.5.2. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Madde Ortalamaları ve Korelasyon Bulguları

Örgütsel yabancılaşma ölçeği maddeleri ortalaması 1,87 ile 3,23 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,060 ile 0,720 arasında değişmektedir (Tablo 4.5).

Tablo 4.9: Örgütsel yabancılaşma ölçeği madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
C.1	3,18	1,287	,060
C.2	3,23	1,194	,138
C.3	3,22	1,231	,235
C.4	2,63	1,060	,498
C.5	2,36	1,048	,679
C.6	2,26	1,049	,720
C.7	2,45	1,021	,669
C.8	2,82	1,212	,411
C.9	3,01	1,170	,366
C.10	2,51	1,168	,627
C.11	2,57	1,166	,613
C.12	2,73	1,146	,550
C.13	2,27	1,069	,648
C.14	2,24	1,063	,591
C.15	2,31	1,128	,289
C.16	2,28	1,026	,363
C.17	2,06	1,054	,363
C.18	2,82	1,131	,293
C.19	2,47	1,135	,543
C.20	2,49	1,254	,513
C.21	2,45	1,151	,614
C.22	2,65	1,166	,525
C.23	2,36	1,059	,630
C.24	2,18	1,008	,606
C.25	2,15	1,008	,629
C.26	2,04	,999	,690
C.27	1,87	,880	,571
C.28	2,33	1,071	,471
C.29	2,12	,988	,572
C.30	2,20	1,068	,583
C.31	2,15	1,008	,610
C.32	2,32	1,194	,604
C.33	2,13	,991	,538
C.34	2,28	,909	,495
C.35	2,15	1,044	,563
C.36	2,22	1,200	,565

Ayrıca, aynı ölçeğin farklı alt boyutlarının detaylı olarak ayrı ayrı incelenmesi sonucunda da önemli bilgilere ulaşılmıştır. Buna göre, güçsüzlük boyutu maddeleri ortalaması 2,26 ile 3,23 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,364 ile 0,619 arasında değişmektedir (Tablo 4.6).

Tablo 4.10: Örgütsel yabancılaşma ölçeği güçsüzlük boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
C.1	3,18	1,287	,378
C.2	3,23	1,194	,364
C.3	3,22	1,231	,449
C.4	2,63	1,060	,619
C.5	2,36	1,048	,457
C.6	2,26	1,049	,583
C.7	2,45	1,021	,505

Anlamsızlık boyutu maddeleri ortalaması 2,24 ile 3,01 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,474 ile 0,679 arasında değişmektedir (Tablo 4.7).

Tablo 4.11: Örgütsel yabancılaşma ölçeği anlamsızlık boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
C.8	2,82	1,212	,568
C.9	3,01	1,170	,494
C.10	2,51	1,168	,545
C.11	2,57	1,166	,642
C.12	2,73	1,146	,667
C.13	2,27	1,069	,679
C.14	2,24	1,063	,474

Normsuzluk boyutu maddeleri ortalaması 2,06 ile 2,82 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,289 ile 0,478 arasında değişmektedir (Tablo 4.8).

Tablo 4.12: Örgütsel yabancılaşma ölçeği normsuzluk boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
C.15	2,31	1,128	,338
C.16	2,28	1,026	,477
C.17	2,06	1,054	,478
C.18	2,82	1,131	,308
C.19	2,47	1,135	,289

Kendinden uzaklaşma boyutu maddeleri ortalaması 2,04 ile 2,65 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,405 ile 0,725 arasında değişmektedir (Tablo 4.9).

Tablo 4.13: Örgütsel yabancılaşma ölçeği kendinden uzaklaşma boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
C.20	2,49	1,254	,495
C.21	2,45	1,151	,641
C.22	2,65	1,166	,405
C.23	2,36	1,059	,613
C.24	2,18	1,008	,657
C.25	2,15	1,008	,659
C.26	2,04	,999	,725

Çevreden uzaklaşma boyutu maddeleri ortalaması 1,87 ile 2,33 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,607 ile 0,756 arasında değişmektedir (Tablo 4.10).

Tablo 4.14: Örgütsel yabancılaşma ölçeği çevreden uzaklaşma boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
C.27	1,87	,880	,708
C.28	2,33	1,071	,607
C.29	2,12	,988	,735
C.30	2,20	1,068	,713
C.31	2,15	1,008	,756

İşten uzaklaşma boyutu maddeleri ortalaması 2,13 ile 2,32 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,509 ile 0,746 arasında değişmektedir (Tablo 4.11).

Tablo 4.15: Örgütsel yabancılaşma ölçeği işten uzaklaşma boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
C.32	2,32	1,194	,637
C.33	2,13	,991	,641
C.34	2,28	,909	,509
C.35	2,15	1,044	,746
C.36	2,22	1,200	,738

5.5.3. Stres Ölçeği Madde Ortalamaları ve Korelasyon Bulguları

Stres ölçeği maddeleri ortalaması 2,22 ile 3,59 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,409 ile 0,746 arasında değişmektedir (Tablo 4.12).

Tablo 4.16: Stres ölçeği madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
D.1	2,92	1,222	,526
D.2	2,59	1,173	,708
D.3	2,29	1,009	,624
D.4	2,44	1,109	,550
D.5	2,58	1,318	,531
D.6	2,50	1,102	,535
D.7	2,45	1,030	,594
D.8	2,89	1,184	,459
D.9	2,90	1,281	,465
D.10	2,67	1,122	,746
D.11	2,42	1,141	,640
D.12	2,33	1,131	,560
D.13	2,79	1,166	,721
D.14	2,80	1,201	,628
D.15	2,70	1,175	,669
D.16	2,83	1,094	,414
D.17	2,68	1,078	,622
D.18	3,59	1,288	,409
D.19	3,07	1,334	,454
D.20	3,12	1,147	,425
D.21	3,09	1,103	,555
D.22	3,12	1,219	,521
D.23	2,38	1,034	,546
D.24	2,68	1,194	,592
D.25	2,46	1,118	,506
D.26	2,60	1,228	,540
D.27	2,22	1,102	,521
D.28	2,25	1,125	,555

Yapılan işe bağlı stres boyutu maddeleri ortalaması 2,29 ile 2,92 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,486 ile 0,770 arasında değişmektedir (Tablo 4.13).

Tablo 4.17: Örgütsel yabancılaşma ölçeği yapılan işe bağlı stres boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
D.1	2,92	1,222	,595
D.2	2,59	1,173	,750
D.3	2,29	1,009	,770
D.4	2,44	1,109	,652
D.5	2,58	1,318	,580
D.6	2,50	1,102	,486

Yöneticiye bağlı stres boyutu maddeleri ortalaması 2,33 ile 2,90 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,475 ile 0,648 arasında değişmektedir (Tablo 4.14).

Tablo 4.18: Stres ölçeği yöneticiye bağlı stres boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
D.7	2,45	1,030	,580
D.8	2,89	1,184	,475
D.9	2,90	1,281	,477
D.10	2,67	1,122	,648
D.11	2,42	1,141	,634
D.12	2,33	1,131	,595

Mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres boyutu maddeleri ortalaması 2,68 ile 2,83 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,476 ile 0,750 arasında değişmektedir (Tablo 4.15).

Tablo 4.19: Stres ölçeği mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
D.13	2,79	1,166	,750
D.14	2,80	1,201	,701
D.15	2,70	1,175	,704
D.16	2,83	1,094	,476
D.17	2,68	1,078	,575

Maddi olanaklara bağlı stres boyutu maddeleri ortalaması 3,07 ile 3,59 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,583 ile 0,754 arasında değişmektedir (Tablo 4.16).

Tablo 4.20: Stres ölçeği maddi olanaklara bağlı stres boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
D.18	3,59	1,288	,583
D.19	3,07	1,334	,653
D.20	3,12	1,147	,709
D.21	3,09	1,103	,751
D.22	3,12	1,219	,754

İş Arkadaşlarına Bağlı Stres Boyutu maddeleri ortalaması 2,22 ile 2,68 arasında değişirken maddelerin toplam puan ile korelasyon katsayısı 0,591 ile 0,762 arasında değişmektedir (Tablo 4.17).

Tablo 4.21: Stres iş arkadaşlarına bağlı stres boyutu madde ortalamaları ve maddelerin toplam puan ile korelasyon değerleri

	Ortalama	Ss	Korelasyon
D.23	2,38	1,034	,591
D.24	2,68	1,194	,602
D.25	2,46	1,118	,651
D.26	2,60	1,228	,733
D.27	2,22	1,102	,762
D.28	2,25	1,125	,672

5.6. Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

5.6.1. Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

Kadın ve erkek grupları arasındaki istatistiksel farklılığı bulmak için t testi yapılmıştır. Buna göre; kadın ile erkek grupları arasında örgütsel özdeşleşme; güçsüzlük boyutu; anlamsızlık boyutu; normsuzluk boyutu; kendinden uzaklaşma boyutu; çevreden uzaklaşma boyutu; işten uzaklaşma boyutu; örgütsel yabancılaşma; yapılan işe bağlı stres; yöneticiye bağlı stres; mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres; maddi olanaklara bağlı stres; iş arkadaşlarına bağlı stres ve stres örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 4.18).

Tablo 4.22: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarının cinsiyet açısından karşılaştırılması

		n	Ortalama	ss	t	P
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	27	21,63	5,26	-,141	,888
	Erkek	79	21,78	4,80		
Güçsüzlük Boyutu	Kadın	27	20,41	5,02	1,274	,206
	Erkek	79	18,97	5,06		
Anlamsızlık Boyutu	Kadın	27	18,26	5,54	,065	,949
	Erkek	79	18,18	5,73		
Normsuzluk Boyutu	Kadın	27	11,22	2,45	-1,531	,130
	Erkek	79	12,19	3,73		
Kendinden Uzaklaşma Boyutu	Kadın	27	17,44	5,60	1,215	,227
	Erkek	79	15,96	5,43		
Çevreden Uzaklaşma Boyutu	Kadın	27	10,74	3,25	,090	,929
	Erkek	79	10,66	4,38		
İşten Uzaklaşma Boyutu	Kadın	27	11,07	3,77	-,042	,967
	Erkek	79	11,11	4,40		
Örgütsel Yabancılaşma	Kadın	27	84,59	18,65	,450	,654
	Erkek	79	82,57	20,64		
Yapılan İşe Bağlı Stres	Kadın	27	15,41	4,95	,077	,939
	Erkek	79	15,32	5,40		
Yöneticiye Bağlı Stres	Kadın	27	15,70	4,82	,018	,985
	Erkek	79	15,68	5,00		
Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdire Bağlı Stres	Kadın	27	14,30	4,13	,615	,540
	Erkek	79	13,68	4,58		
Maddi Olanaklara Bağlı Stres	Kadın	27	16,52	3,90	,597	,551
	Erkek	79	15,86	5,24		
İş Arkadaşlarına Bağlı Stres	Kadın	27	14,44	3,97	-,304	,762
	Erkek	79	14,75	5,66		
Stres	Kadın	27	76,37	16,48	,250	,803
	Erkek	79	75,29	20,28		

5.6.2. Yaşa Göre Farklılık Analizi

Farklı yaş grupları arasındaki istatistiksel farklılığı bulmak için Anova testi yapılmıştır. Buna göre; farklı yaş grupları arasında örgütsel özdeşleşme; güçsüzlük boyutu; anlamsızlık boyutu; normsuzluk boyutu; kendinden uzaklaşma boyutu ve çevreden uzaklaşma boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 4.19).

Tablo 4.23: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarının yaş açısından karşılaştırılması (1)

		n	Ortalama	ss	F	P
Örgütsel Özdeşleşme	30 yaş ve altı	15	21,53	4,34	1,031	,382
	31-40 yaş	21	22,52	5,13		
	41-50 yaş	48	20,92	4,94		
	51 yaş ve üstü	22	22,86	4,86		
Güçsüzlük Boyutu	30 yaş ve altı	15	20,87	6,13	1,136	,338
	31-40 yaş	21	17,86	4,76		
	41-50 yaş	48	19,65	4,68		
	51 yaş ve üstü	22	19,32	5,08		
Anlamsızlık Boyutu	30 yaş ve altı	15	19,07	4,56	0,614	,608
	31-40 yaş	21	17,86	5,40		
	41-50 yaş	48	18,69	6,16		
	51 yaş ve üstü	22	16,95	5,46		
Normsuzluk Boyutu	30 yaş ve altı	15	12,67	4,47	0,365	,778
	31-40 yaş	21	11,43	3,06		
	41-50 yaş	48	11,94	3,19		
	51 yaş ve üstü	22	11,95	3,80		
Kendinden Uzaklaşma Boyutu	30 yaş ve altı	15	16,20	4,80	2,572	,058
	31-40 yaş	21	14,24	4,01		
	41-50 yaş	48	17,83	5,88		
	51 yaş ve üstü	22	15,41	5,47		
Çevreden Uzaklaşma Boyutu	30 yaş ve altı	15	10,67	3,46	0,901	,443
	31-40 yaş	21	9,43	2,86		
	41-50 yaş	48	11,19	4,43		
	51 yaş ve üstü	22	10,82	4,73		

Ayrıca, işten uzaklaşma boyutu; örgütsel yabancılaşma; yapılan işe bağlı stres; yöneticiye bağlı stres; mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres; maddi olanaklara bağlı stres; iş arkadaşlarına bağlı stres ve stres örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 4.20).

Tablo 4.24: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarının yaş açısından karşılaştırılması (2)

		n	Ortalama	ss	F	P
İşten Uzaklaşma Boyutu	30 yaş ve altı	15	11,07	5,40	1,168	,326
	31-40 yaş	21	10,10	3,06		
	41-50 yaş	48	11,94	4,54		
	51 yaş ve üstü	22	10,55	3,23		
Örgütsel Yabancılaşma	30 yaş ve altı	15	85,80	20,75	1,301	,278
	31-40 yaş	21	77,05	16,19		
	41-50 yaş	48	86,40	20,61		
	51 yaş ve üstü	22	80,59	20,60		
Yapılan İşe Bağlı Stres	30 yaş ve altı	15	14,53	5,25	1,909	,133
	31-40 yaş	21	13,76	4,69		
	41-50 yaş	48	16,63	5,06		
	51 yaş ve üstü	22	14,55	5,91		
Yöneticiye Bağlı Stres	30 yaş ve altı	15	16,67	5,79	0,687	,562
	31-40 yaş	21	14,86	4,57		
	41-50 yaş	48	16,10	5,29		
	51 yaş ve üstü	22	14,91	3,75		
Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdire Bağlı Stres	30 yaş ve altı	15	14,27	5,04	2,647	,053
	31-40 yaş	21	11,57	3,59		
	41-50 yaş	48	14,75	4,42		
	51 yaş ve üstü	22	13,59	4,47		
Maddi Olanaklara Bağlı Stres	30 yaş ve altı	15	17,67	5,08	1,259	,292
	31-40 yaş	21	14,62	5,08		
	41-50 yaş	48	15,79	5,01		
	51 yaş ve üstü	22	16,59	4,44		
İş Arkadaşlarına Bağlı Stres	30 yaş ve altı	15	15,87	6,51	1,703	,171
	31-40 yaş	21	12,71	4,30		
	41-50 yaş	48	15,42	5,36		
	51 yaş ve üstü	22	13,91	4,90		
Stres	30 yaş ve altı	15	79,00	24,39	1,898	,135
	31-40 yaş	21	67,52	15,99		
	41-50 yaş	48	78,69	19,38		
	51 yaş ve üstü	22	73,55	17,40		

5.6.3. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi

Medeni durumu farklı olan gruplar arasındaki istatistiksel farklılığı bulmak için t testi yapılmıştır. Buna göre; medeni durumu farklı olan gruplar arasında örgütsel özdeşleşme; güçsüzlük boyutu; anlamsızlık boyutu; normsuzluk boyutu; kendinden uzaklaşma boyutu; çevreden uzaklaşma boyutu; işten uzaklaşma boyutu; örgütsel yabancılaşma; yapılan işe bağlı stres; yöneticiye bağlı stres; mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres; maddi olanaklara bağlı stres; iş arkadaşlarına bağlı stres ve stres örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 4.21).

Tablo 4.25: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarının medeni durum açısından karşılaştırılması

		n	Ortalama	ss	t	P
Örgütsel özdeşleşme	Evli	90	21,74	4,86	,349	,728
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	21,27	5,18		
Güçsüzlük boyutu	Evli	90	19,22	4,97	-,933	,353
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	20,53	5,45		
Anlamsızlık boyutu	Evli	90	17,84	5,62	-1,854	,067
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	20,73	5,36		
Normsuzluk boyutu	Evli	90	11,78	3,50	-1,262	,210
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	13,00	3,27		
Kendinden uzaklaşma boyutu	Evli	90	16,34	5,51	-,298	,767
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	16,80	5,37		
Çevreden uzaklaşma boyutu	Evli	90	10,67	4,14	-,173	,863
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	10,87	4,14		
İşten uzaklaşma boyutu	Evli	90	10,98	4,13	-1,157	,250
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	12,33	4,64		
Örgütsel yabancılaşma	Evli	90	82,31	19,88	-1,312	,193
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	89,60	20,22		
Yapılan işe bağlı stres	Evli	90	15,44	5,39	,435	,665
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	14,80	4,83		
Yöneticiye bağlı stres	Evli	90	15,37	4,85	-1,630	,106
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	17,60	5,28		
Mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres	Evli	90	13,68	4,54	-,681	,498
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	14,53	4,31		
Maddi olanaklara bağlı stres	Evli	90	15,64	5,00	-1,819	,072
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	18,13	4,31		
İş arkadaşlarına bağlı stres	Evli	90	14,47	4,82	-,828	,420
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	16,13	7,54		
Stres	Evli	90	74,60	19,10	-1,218	,226
	Bekar/ayrı/boşanmış/vefat	16	81,20	21,40		

5.6.4. En Son Bitirilen Okula Göre Farklılık Analizi

En son bitirdiği okulu farklı olan gruplar arasındaki istatistiksel farklılığı bulmak için Anova testi yapılmıştır. Buna göre; en son bitirdiği okulu farklı olan gruplar arasında örgütsel özdeşleşme; güçsüzlük boyutu; anlamsızlık boyutu; normsuzluk boyutu; kendinden uzaklaşma boyutu; çevreden uzaklaşma boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 4.22).

Tablo 4.26: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarının en son bitirilen okul açısından karşılaştırılması (1)

		n	Ortalama	ss	F	P
Örgütsel özdeşleşme	İlköğretim	8	22,63	6,23	,841	,503
	Lise ve dengi	32	21,09	4,96		
	Ön lisans	19	22,74	4,28		
	Lisans	39	21,25	5,16		
	Yüksek lisans	8	23,75	2,31		
Güçsüzlük boyutu	İlköğretim	8	17,38	4,60	1,210	,311
	Lise ve dengi	32	18,81	4,53		
	Ön lisans	19	21,11	5,07		
	Lisans	39	19,60	5,61		
	Yüksek lisans	8	17,75	3,69		
Anlamsızlık boyutu	İlköğretim	8	15,75	3,45	1,271	,286
	Lise ve dengi	32	18,34	5,17		
	Ön lisans	19	18,79	5,44		
	Lisans	39	18,85	6,50		
	Yüksek lisans	8	14,88	4,22		
Normsuzluk boyutu	İlköğretim	8	10,13	2,03	1,109	,356
	Lise ve dengi	32	12,00	3,38		
	Ön lisans	19	12,42	4,02		
	Lisans	39	11,70	3,47		
	Yüksek lisans	8	13,50	3,12		
Kendinden uzaklaşma boyutu	İlköğretim	8	13,75	3,33	1,068	,377
	Lise ve dengi	32	15,75	4,46		
	Ön lisans	19	17,21	6,08		
	Lisans	39	17,18	6,25		
	Yüksek lisans	8	14,75	4,68		
Çevreden uzaklaşma boyutu	İlköğretim	8	10,38	2,97	,637	,637
	Lise ve dengi	32	11,09	4,44		
	Ön lisans	19	9,42	3,66		
	Lisans	39	11,05	3,71		
	Yüksek lisans	8	10,25	6,34		

Ayrıca, işten uzaklaşma boyutu; örgütsel yabancılaşma; yapılan işe bağlı stres; yöneticiye bağlı stres; mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres; maddi olanaklara bağlı stres; iş arkadaşlarına bağlı stres ve stres örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 4.23).

Tablo 4.27: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarının en son bitirilen okul açısından karşılaştırılması (2)

		n	Ortalama	ss	F	P
İşten uzaklaşma boyutu	İlköğretim	8	9,75	3,62	,722	,579
	Lise ve dengi	32	11,53	3,78		
	Ön lisans	19	10,05	4,14		
	Lisans	39	11,33	4,41		
	Yüksek lisans	8	12,13	5,72		
Örgütsel yabancılaşma	İlköğretim	8	73,25	15,09	,685	,604
	Lise ve dengi	32	82,75	18,13		
	Ön lisans	19	84,32	19,16		
	Lisans	39	85,25	23,24		
	Yüksek lisans	8	79,25	16,53		
Yapılan işe bağlı stres	İlköğretim	8	13,50	4,66	,721	,580
	Lise ve dengi	32	15,72	5,27		
	Ön lisans	19	16,68	5,84		
	Lisans	39	14,78	4,89		
	Yüksek lisans	8	14,88	6,38		
Yöneticiye bağlı stres	İlköğretim	8	14,75	4,53	,143	,966
	Lise ve dengi	32	15,75	4,96		
	Ön lisans	19	16,16	4,15		
	Lisans	39	15,45	5,20		
	Yüksek lisans	8	16,00	6,30		
Mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres	İlköğretim	8	12,38	3,66	,554	,696
	Lise ve dengi	32	14,44	3,69		
	Ön lisans	19	14,37	3,83		
	Lisans	39	13,48	5,14		
	Yüksek lisans	8	13,00	5,93		
Maddi olanaklara bağlı stres	İlköğretim	8	14,13	4,88	1,204	,314
	Lise ve dengi	32	16,22	4,53		
	Ön lisans	19	17,89	4,63		
	Lisans	39	15,38	5,39		
	Yüksek lisans	8	15,50	4,21		
İş arkadaşlarına bağlı stres	İlköğretim	8	11,63	3,66	,859	,492
	Lise ve dengi	32	14,84	6,41		
	Ön lisans	19	14,63	3,96		
	Lisans	39	15,20	4,74		
	Yüksek lisans	8	13,50	7,07		
Stres	İlköğretim	8	66,38	13,96	,788	,535
	Lise ve dengi	32	76,97	18,37		
	Ön lisans	19	79,74	13,50		
	Lisans	39	74,28	21,70		
	Yüksek lisans	8	72,88	26,73		

5.6.5. Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasındaki istatistiksel farklılığı bulmak için ANOVA testi yapılmıştır. Buna göre; toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında anlamsızlık boyutu, kendinden uzaklaşma, örgütsel yabancılaşma, yapılan işe bağlı stres, mesleki ilerleme ve terfi-takdire bağlı stres, maddi olanaklara bağlı stres ve

stres puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Toplam çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların söz konusu anlamsızlık boyutu puanına katılım düzeyleri ortalaması 19,44; 11-20 yıl arası olanların 16,57; 21-30 yıl arası olanların 19,55; 31 yıl ve daha fazla olanların 16,00'dir. Buna göre toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olanların anlamsızlık boyutu puanına katılım düzeyleri en yüksektir.

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında kendinden uzaklaşma boyutu puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Toplam çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların söz konusu kendinden uzaklaşma puanına katılım düzeyleri ortalaması 17,17; 11-20 yıl arası olanların 14,13; 21-30 yıl arası olanların 18,05; 31 yıl ve daha fazla olanların 15,00'tir. Buna göre toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olanların kendinden uzaklaşma boyutu puanına katılım düzeyleri en yüksektir.

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında örgütsel yabancılaşma puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Toplam çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların söz konusu örgütsel yabancılaşma puanına katılım düzeyleri ortalaması 87,94; 11-20 yıl arası olanların 74,90; 21-30 yıl arası olanların 88,52; 31 yıl ve daha fazla olanların 78,57'dir. Buna göre toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olanların örgütsel yabancılaşma puanına katılım düzeyleri en yüksektir (Tablo 4.24).

Tablo 4.28: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarının toplam çalışma süresi açısından karşılaştırılması

		n	Ortalama	ss	F	P
Örgütsel Özdeşleşme	10 yıl ve daha az	18	20,50	4,50	,809	,492
	11-20 yıl	30	22,37	5,27		
	21-30 yıl	44	21,45	5,02		
	31 yıl ve daha fazla	14	22,79	4,08		
Güçsüzlük Boyutu	10 yıl ve daha az	18	20,22	5,77	1,759	,160
	11-20 yıl	30	17,77	4,48		
	21-30 yıl	44	20,30	5,22		
	31 yıl ve daha fazla	14	19,00	3,80		
Anlamsızlık Boyutu	10 yıl ve daha az	18	19,44	5,43	2,812	,043*
	11-20 yıl	30	16,57	5,10		
	21-30 yıl	44	19,55	6,06		
	31 yıl ve daha fazla	14	16,00	4,40		
Normsuzluk Boyutu	10 yıl ve daha az	18	12,94	4,01	2,322	,080
	11-20 yıl	30	10,80	3,08		
	21-30 yıl	44	12,55	3,25		
	31 yıl ve daha fazla	14	11,21	3,70		
Kendinden Uzaklaşma Boyutu	10 yıl ve daha az	18	17,17	5,11	3,777	,013*
	11-20 yıl	30	14,13	4,38		
	21-30 yıl	44	18,05	5,66		
	31 yıl ve daha fazla	14	15,00	5,71		
Çevreden Uzaklaşma Boyutu	10 yıl ve daha az	18	11,06	4,01	,979	,406
	11-20 yıl	30	9,73	3,18		
	21-30 yıl	44	11,32	4,86		
	31 yıl ve daha fazla	14	10,29	3,22		
İşten Uzaklaşma Boyutu	10 yıl ve daha az	18	11,94	5,15	1,497	,220
	11-20 yıl	30	9,90	3,34		
	21-30 yıl	44	11,80	4,46		
	31 yıl ve daha fazla	14	10,86	3,23		
Örgütsel Yabancılaşma	10 yıl ve daha az	18	87,94	21,53	3,628	,016*
	11-20 yıl	30	74,90	17,33		
	21-30 yıl	44	88,52	19,40		
	31 yıl ve daha fazla	14	78,57	19,40		
Yapılan İşe Bağlı Stres	10 yıl ve daha az	18	14,56	4,98	4,991	,003*
	11-20 yıl	30	13,87	4,49		
	21-30 yıl	44	17,48	5,67		
	31 yıl ve daha fazla	14	12,71	3,45		
Yöneticiye Bağlı Stres	10 yıl ve daha az	18	16,78	5,58	1,191	,317
	11-20 yıl	30	14,67	5,05		
	21-30 yıl	44	16,30	4,89		
	31 yıl ve daha fazla	14	14,57	3,59		
Mesleki İlerleme, Terfi Ve Takdire Bağlı Stres	10 yıl ve daha az	18	14,28	4,84	3,767	,013*
	11-20 yıl	30	12,00	3,78		
	21-30 yıl	44	15,23	4,46		
	31 yıl ve daha fazla	14	12,64	4,18		
Maddi Olanaklara Bağlı Stres	10 yıl ve daha az	18	17,50	4,73	3,239	,025*
	11-20 yıl	30	13,73	4,88		
	21-30 yıl	44	16,64	4,97		
	31 yıl ve daha fazla	14	16,86	3,94		
İş Arkadaşlarına Bağlı Stres	10 yıl ve daha az	18	15,72	6,11	2,094	,106
	11-20 yıl	30	12,73	4,30		
	21-30 yıl	44	15,59	5,52		
	31 yıl ve daha fazla	14	14,29	4,87		
Stres	10 yıl ve daha az	18	78,83	23,47	3,917	,011*
	11-20 yıl	30	67,00	16,61		
	21-30 yıl	44	81,23	19,03		
	31 yıl ve daha fazla	14	71,07	13,95		

*p<0,05

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında yapılan işe bağlı stres puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Toplam çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların söz konusu yapılan işe bağlı stres puanına katılım düzeyleri ortalaması 14,56; 11-20 yıl arası olanların 13,87; 21-30 yıl arası olanların 17,48; 31 yıl ve daha fazla olanların 12,71'dir. Buna göre toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olanların yapılan işe bağlı stres puanına katılım düzeyleri en yüksektir.

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Toplam çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların söz konusu mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres puanına katılım düzeyleri ortalaması 14,28; 11-20 yıl arası olanların 12,00; 21-30 yıl arası olanların 15,23; 31 yıl ve daha fazla olanların 12,64'tür. Buna göre toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olanların mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres puanına katılım düzeyleri en yüksektir.

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında maddi olanaklara bağlı stres puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Toplam çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların söz konusu maddi olanaklara bağlı stres puanına katılım düzeyleri ortalaması 17,50; 11-20 yıl arası olanların 13,73; 21-30 yıl arası olanların 16,64; 31 yıl ve daha fazla olanların 16,86'dır. Buna göre toplam çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların maddi olanaklara bağlı stres puanına katılım düzeyleri en yüksektir.

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında stres puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Toplam çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların söz konusu stres puanına katılım düzeyleri ortalaması 78,83; 11-20 yıl arası olanların 67,00; 21-30 yıl arası olanların 81,23; 31 yıl ve daha fazla olanların 71,07'dir. Buna göre toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olanların stres puanına katılım düzeyleri en yüksektir.

5.6.6. İş Yerindeki Pozisyona Göre Farklılık Analizi

İşyerindeki pozisyonu farklı olan gruplar arasındaki istatistiksel farklılığı bulmak için t testi yapılmıştır. Buna göre; işyerindeki pozisyonu farklı olan gruplar arasında örgütsel özdeşleşme; güçsüzlük boyutu; anlamsızlık boyutu; normsuzluk boyutu; kendinden uzaklaşma boyutu; çevreden uzaklaşma boyutu; işten uzaklaşma boyutu; örgütsel yabancılaşma; yapılan işe bağlı stres; yöneticiye bağlı stres; mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres; maddi olanaklara bağlı stres; iş arkadaşlarına bağlı stres ve stres örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 4.27).

Tablo 4.29: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarının işyerindeki pozisyon açısından karşılaştırılması

		n	Ortalama	ss	t	P
Örgütsel özdeşleşme	Kadrolu	89	21,72	4,94	,307	,759
	Sözleşmeli/diğer	17	21,31	4,45		
Güçsüzlük boyutu	Kadrolu	89	19,38	5,14	,987	,326
	Sözleşmeli/diğer	17	18,06	3,42		
Anlamsızlık boyutu	Kadrolu	89	18,15	5,62	,506	,614
	Sözleşmeli/diğer	17	17,38	5,56		
Normsuzluk boyutu	Kadrolu	89	11,66	3,40	-1,181	,240
	Sözleşmeli/diğer	17	12,75	3,32		
Kendinden uzaklaşma boyutu	Kadrolu	89	15,97	5,49	-1,200	,233
	Sözleşmeli/diğer	17	17,75	5,39		
Çevreden uzaklaşma boyutu	Kadrolu	89	10,54	3,81	-,800	,434
	Sözleşmeli/diğer	17	11,69	5,51		
İşten uzaklaşma boyutu	Kadrolu	89	10,73	3,99	-1,931	,056
	Sözleşmeli/diğer	17	12,88	4,66		
Örgütsel yabancılaşma	Kadrolu	89	81,94	20,19	-,769	,444
	Sözleşmeli/diğer	17	86,13	19,00		
Yapılan işe bağlı stres	Kadrolu	89	15,18	5,10	-,139	,890
	Sözleşmeli/diğer	17	15,38	5,58		
Yöneticiye bağlı stres	Kadrolu	89	15,57	4,78	-,270	,788
	Sözleşmeli/diğer	17	15,94	6,01		
Mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres	Kadrolu	89	13,87	4,30	,504	,615
	Sözleşmeli/diğer	17	13,25	5,47		
Maddi olanaklara bağlı stres	Kadrolu	89	16,11	4,88	,877	,382
	Sözleşmeli/diğer	17	14,94	5,21		
İş arkadaşlarına bağlı stres	Kadrolu	89	14,46	5,26	-,715	,476
	Sözleşmeli/diğer	17	15,50	5,87		
Stres	Kadrolu	89	75,19	18,39	,036	,971
	Sözleşmeli/diğer	17	75,00	24,69		

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın sonuç, tartışma ve önerileri ile ilgili bilgiler verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Temel amacı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmek olan bu çalışma sonucunda önemli sonuçlar elde edilmiştir. Öncelikle çalışmaya 27'si kadın ve 79'u erkek olmak üzere toplam 106 kişi katılmıştır. Buna göre, çalışmaya katılanların yaklaşık dörtte birini kadınlar dörtte üçünü ise erkekler oluşturmuştur. Araştırmaya katılanların yaş dağılımları incelendiğinde ise yaklaşık yarısının 41-50 yaş aralığındaki bireyler olduğu göze çarpmaktadır. Diğer yaş grupları ise yaklaşık beşte bir düzeylerinde yer almıştır.

Ayrıca, araştırmaya katılanların %85'i evlidir. Bekarların ve diğerlerinin oranı çok düşük kalmıştır. En son bitirilen okula göre bir tasnif yapıldığında katılımcıların daha çok lisans mezunu oldukları görülmüştür. Lisans mezunlarının oranı üçte birden biraz fazladır. Lisans mezunlarından sonra en fazla lise ve dengi okul mezunları (katılımcıların yaklaşık üçte biri) ile ön lisans mezunları yer almıştır (katılımcıların yaklaşık beşte biri).

Katılımcıların mesleki toplam çalışma süreleri incelendiğinde yaklaşık yarıya yakınının 21-30 yıl aralığında oldukları görülmüştür. Bu grubu sırasıyla 11-20 yıl (yaklaşık üçte bir oranında), 10 yıl ve daha az ile 31 yıl ve daha fazla grupları izlemiştir.

Araştırmaya katılanların unvanlarına bakıldığında en fazla oranda (beşte bir oranında) memur oldukları görülmüştür. Memurları sırasıyla diğer olarak cevaplandıranlar, veri hazırlama ve kontrol işletmenleri ve müdür yardımcıları izlemiştir. Ayrıca, pozisyonlar incelendiğinde katılımcıların çok büyük bir oranda (%85) kadrolu oldukları görülmüştür.

Çalışmanın ilk araştırma sorusu olan “örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres arasında herhangi bir ilişki var mıdır? Varsa bu ilişkinin yönü ve düzeyi nedir?” sorusuna cevap olarak; öncelikle değişkenlerin tamamı arasında bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre;

1. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü zayıf ancak orta düzeye yakın bir ilişki bulunmaktadır. Yani örgütsel özdeşleşme arttığında örgütsel yabancılaşma azalmakta veya örgütsel yabancılaşma arttığında örgütsel özdeşleşme azalmaktadır. Ancak bu ilişkinin boyutu orta düzeye yakın olmak üzere zayıftır (-0,276). Ayrıca, değişkenlerden birindeki değişimin diğerinde meydana getirdiği değişme veya etki oranının %8 olduğunu söylemek mümkündür.
2. Örgütsel özdeşleşme ile stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
3. Ayrıca, örgütsel yabancılaşma ve stres arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani örgütsel yabancılaşma veya stresten birisi artış gösterdiğinde diğeri de güçlü bir oranda artmakta, azalış gösterdiğinde ise diğeri de güçlü bir oranda azalmaktadır (0,738). Ayrıca, bu sonuca göre değişkenlerden birindeki değişimin diğerinde meydana getirdiği değişme veya etki oranının %54 olduğunu söylemek mümkündür. Bu oran oldukça yüksektir.

Çalışmanın ikinci araştırma sorusu olan “örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın stres üzerindeki veya stresin örgütsel özdeşleşme veya yabancılaşma üzerindeki etkisi nedir?” sorusuna cevap olarak aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur:

1. Örgütsel yabancılaşmanın stres üzerindeki veya stresin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi ise pozitif yönde olmak üzere %54’tür. Yani bunlardan birisi arttığında diğeri de %54 oranında artmakta veya birisi azaldığında diğeri de %54 oranında azalmaktadır.

Çalışmanın üçüncü araştırma sorusu olan “örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşma ile stresin alt boyutları arasında herhangi bir ilişki var mıdır? Varsa bu ilişkinin yönü ve düzeyi nedir?” sorusuna cevap olarak aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur:

1. Örgütsel özdeşleşme ile stresin boyutlarından işe bağlı stres, yöneticiye bağlı stres, mesleki ilerleme terfi ve takdire bağlı stres, maddi olanaklara bağlı stres ve stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır; ancak sadece iş arkadaşlarına bağlı stres arasında ilişki bulunmaktadır (0,241).
2. Örgütsel yabancılaşma ile stresin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Yani birindeki artış veya azalış diğeri de yine aynı yönde orta düzeyde bir etki meydana getirmektedir. Ancak bu etkinin en fazla olduğu boyut mesleki ilerlemeye bağlı strestir. Yani mesleki ilerlemeye bağlı boyutta stres arttığında yabancılaşmadaki artma veya bunun tam tersi durum güçlü düzeye yakın gerçekleşmektedir (0,681). Yine yöneticiye bağlı stres ile yabancılaşma arasındaki ilişki de güçlü düzeye yakındır (0,652).

Çalışmanın dördüncü araştırma sorusu olan “örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın stresin alt boyutları üzerindeki etkisi veya bunun tersi durumun örgütsel özdeşleşme veya örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi nedir?” sorusuna cevap olarak aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur:

1. Örgütsel yabancılaşmanın yapılan işe bağlı stres veya yapılan işe bağlı stresin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif yönde %35’tir. Yani birindeki artış diğeri de %35 oranında artış meydana getirmektedir veya tersi olmaktadır.

2. Örgütsel yabancılaşmanın yöneticiye baēlı stres veya yöneticiye baēlı stresin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif yönde %43'tür. Yani birindeki artış diēerinde %43 oranında artış meydana getirmektedir veya tersi olmaktadır.
3. Örgütsel yabancılaşmanın mesleki ilerlemeye baēlı stres veya mesleki ilerlemeye baēlı stresin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif yönde %46'dır. Yani birindeki artış diēerinde %46 oranında artış meydana getirmektedir veya tersi olmaktadır.
4. Örgütsel yabancılaşmanın maddi olanaklara baēlı stres veya maddi olanaklara baēlı stresin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif yönde %16'dır. Yani birindeki artış diēerinde %16 oranında artış meydana getirmektedir veya tersi olmaktadır.
5. Örgütsel yabancılaşmanın iş arkadaşlarına baēlı stres veya iş arkadaşlarına baēlı stresin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif yönde %32'dir. Yani birindeki artış diēerinde %32 oranında artış meydana getirmektedir veya tersi olmaktadır.

Çalışmanın beşinci araştırma sorusu olan “örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres çeşitli demografik deēiřkenlere göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna cevap olarak ařaēıdaki sonuçlar bulunmuştur:

1. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca, hiçbir alt boyut cinsiyete göre farklılaşma göstermemiştir.
2. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca, hiçbir alt boyut yaşa göre farklılaşma göstermemiştir.
3. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca, hiçbir alt boyut medeni duruma göre farklılaşma göstermemiştir.
4. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres en son bitirilen okula göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca, hiçbir alt boyut en son bitirilen okula göre farklılaşma göstermemiştir.

5. Toplam çalışma süresine göre örgütsel özdeşleşme anlamlı bir farklılık göstermezken, örgütsel yabancılaşma ve stres anlamlı bir farklılık göstermiştir. 21-30 yıl olan çalışma süresi katılımcıların %41,5'ini; 10 yıl ve daha az çalışanlar %17'sini oluşturmaktadır. Dolayısıyla toplam çalışma süresinin örgütsel özdeşleşme üzerinde fark meydana getirmediğini söylemek mümkündür. Ancak yabancılaşma ve stres üzerinde toplam çalışma yılına göre bir fark meydana gelmektedir. 21-30 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar ile 10 yıl ve daha az çalışanlar en fazla yabancılaşma ve stres yaşayan gruptur. Ayrıca, anlamsızlık, kendinden uzaklaşma, yapılan işe bağlı stres, mesleki ilerlemeye bağlı stres ve maddi olanaklara bağlı stres alt boyutları toplam çalışma süresine göre farklılaşma göstermiştir.
6. Son olarak, örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres iş yerindeki pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca, hiçbir alt boyut iş yerindeki pozisyona göre farklılaşma göstermemiştir.

Sonuç olarak; temel amacı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmek olan bu çalışma sonucunda öncelikle buradaki her üç olgu arasında örgütsel özdeşleşme ile stres hariç anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak örgütsel özdeşleşme ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiler zayıftır ve bunlar birbirlerini ters yönde etkilemektedirler. Yani bunlardan birisi arttığında diğeri zayıf denebilecek bir ölçüde azalmaktadır veya bunun tersi gerçekleşmektedir. Bir kurumda çalışan personel çalıştığı kurum ile özdeşleştikçe bu personeldeki örgüte karşı yabancılaşma azalmaktadır ve personelin bu işten kaynaklanan stresi de azalma göstermektedir. Tersisi olması halinde ise, yani personelin kurumu ile özdeşleşmesinde azalma olması halinde ise personeldeki yabancılaşma artmaktadır. Örgütsel yabancılaşma ile stres arasındaki ilişki ise güçlü ve aynı doğrultudadır. Yani bunlardan birisindeki artış diğesinde de güçlü bir artışa veya azalma güçlü bir azalmaya neden olmaktadır. Bir kurumda çalışan personel çalıştığı kuruma yabancılaştıkça personelin stresinde de güçlü bir artış meydana gelmektedir. Tersisi olması halinde ise, yani bir kurumda çalışan personelin kurumuna yabancılaşmasının azalması halinde stres düzeyi güçlü bir biçimde azalma göstermektedir.

Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşma ile stresin alt boyutları arasında da farklı ilişkiler olduğu görülmüştür. Genel olarak örgütsel özdeşleşme ile stresin alt boyutları arasında genel sonuca benzer bir biçimde anlamlı ilişkiler olmadığı anlaşılmıştır. Buradaki tek istisna örgütsel özdeşleşme ile stresin iş arkadaşlarına ilişkin alt boyutu arasındadır. Bunlardan birisi artış veya azalış gösterdiğinde diğer alt boyutların aksine her ikisinde de farklı yönde artış veya azalış meydana gelmektedir. Diğer bir ifadeyle özdeşleşme arttıkça iş arkadaşlarına bağlı stres azalmaktadır.

Örgütsel yabancılaşma ile stresin alt boyutlarının tamamı arasında ise pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani yabancılaşma arttıkça stresin tüm alt boyutları artmaktadır. En fazla artışın veya azalmanın yaşandığı alt boyutlar ise mesleki ilerlemeye bağlı stres ve yöneticiye bağlı strestir. Diğer bir ifadeyle çalışanların streslerinin artmasına veya azalmasına etki eden en önemli yabancılaşma faktörleri mesleki ilerleme ve yöneticilerdir.

Demografik değişkenlere göre farklılık olup olmadığı incelendiğinde ise hiçbir olgunun cinsiyet, yaş, medeni durum, en son bitirilen okula ve iş yerindeki pozisyona göre farklılık göstermediği görülmüştür. Farklılığa yol açan değişken ise sadece toplam çalışma süresidir. Ancak toplam çalışma süresi özdeşleşme üzerinde farklılığa neden olmamaktadır. Farklılık örgütsel yabancılaşma ve stres üzerinde benzer biçimde ve kategorilerde meydana gelmektedir. 21-30 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar ile 10 yıl ve daha az çalışanlar en fazla yabancılaşma ve stres yaşayan gruplardır.

6.2. Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların stres düzeyi üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular, alanda yapılan benzer araştırmaların sonuçları ışığında tartışılacaktır.

Araştırmada ölçümlenen örgütsel özdeşleşme, örgütsel yabancılaşma ve stres düzeylerinin ortalamaları arasında; kişilerin örgütsel özdeşleşme puanlarının örgütsel yabancılaşma ve stres puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna ek olarak çalışanlar stresi, örgütsel yabancılaşmadan daha fazla yaşamaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından alınan puanlar değerlendirildiğinde güçsüzlük puanı en yüksek ve çevreden uzaklaşma puanı en düşüktür. Stresin alt boyutlarından alınan puanlar değerlendirildiğinde maddi olanaklara bağlı stres puanı en yüksek ve yapılan işe bağlı stres puanı en düşüktür.

Araştırmanın ana görüşlerinin sınanması sonucunda yapılan kolerasyon analizine göre, örgütsel özdeşleşme ile yabancılaşma arasında negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki bulunmuş; stres arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamış; stres ve örgütsel yabancılaşma arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, çevreden uzaklaşma boyutu arasında negatif yönlü zayıf, işten uzaklaşma boyutu ve kendinden uzaklaşma boyutu arasında negatif yönlü orta kuvvetli ilişki bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile iş arkadaşlarına bağlı stres arasında ise negatif yönlü zayıf ilişki bulunmaktadır. Örgütsel yabancılaşma ile mesleki ilerleme, terfi ve takdire bağlı stres, yöneticiye bağlı stres, yapılan işe bağlı stres, iş arkadaşlarına bağlı stres, maddi olanaklara bağlı stres ve stres arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ilişki bulunmaktadır.

Bu çalışmadan farklı olarak Turunç ve Çelik (2010)'in savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerde çalışan 172 personel üzerinde uyguladığı “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi” konulu çalışmasında stresin örgütsel özdeşleşmeye bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara göre çalışanların örgüt içerisinde kendilerini geri plana atılmış hissetmeleri bireyin örgütlerine karşı zaman içerisinde hissizleşmesine, algılarının kapanmasına, normalde tepki verdiği olaylara bile tepkisizleşmesine neden olabilmekte ve çalışanlar iş yerlerinde özdeşleşseler bile yaşadıkları stres düzeyinde azalma olmamaktadır. Herrbach (2006) da çalışmasında, stresin boyutunun ne denli olursa yabancılaşmanın da o denli hızlanacağını belirterek, yaşanan stres sebebinin zaman içerisinde çözümlense bile gelecek zaman içerisinde özdeşleşmede takıntılar

yaratacağını belirtmiştir. Tuna ve Yeşiltaş (2014) da otel işletmelerinde yaptığı “Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi” konulu çalışmasında bu araştırmayı destekler nitelikte örgütsel özdeşleme arttıkça örgütsel yabancılaşmanın azaldığını tespit etmiştir. Britt ve Ravelo (2006) da çalışmayı destekler nitelikte, örgütlenme içerisinde yabancılaşmanın başlamasının örgütsel özdeşleşmeyi geciktirdiği sonucuna ulaşmıştır. İlgili çalışmaların tamamında çalışmamızın sonuçlarına benzer biçimde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel yabancılaşma arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Negatif yönlü ilişkinin olması çalışanların örgütlerine tam özdeşleşme sağlayamadıklarını bunun sonucu olarak da örgütün amaçlarını ve değerlerini kapsayamadıklarını göstermiştir. Bunun sebebi eğitim sınıfında olan personellerin kurum öğretmenlerine öncelik ve ayrıcalıkların tanınması olabilir.

Elde edilen örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma arasındaki pozitif yönlü yüksek korelasyon olduğu bu çalışmanın bulgular, Erkılıç (2012)’ın stres ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırdığı çalışmasının bulguları ile aynı derecede paralellik göstermektedir. Zira ilgili çalışmada da yabancılaşma ve stres arasındaki ilişki 0,623 olarak yani orta düzeyde pozitif olarak tespit edilmiştir. O’Reilly ve Chatman (1986) de konulu çalışmalarında stresin düzeyine göre yabancılaşmanın etkilendiğinden bahsetmiştir. Yani küçük çaplı yaşanan bir stres, yabancılaşmaya hemen yol açmamaktadır. Ancak bu durum yine de çalışanların uzun süreli ve yoğun olarak örgüte yabancılik hissettiklerini, yapılan işi; yöneticilerin tecrübesiz olmasından dolayı tam anlamıyla korunup bütünleşememesi, kurum içindeki bazı ilerleyişlerden dolayı söz hakkı verilmemesi, okul ortamlarındaki sorunlara uzak kalmalarından dolayı görev ve sorumlulukların düzeni tam oturmamış bir kurumda tam olarak oluşmadığını göstermektedir.

Çalışmada örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının kendi içindeki ilişkilerinin varlığı sorgulanmış ve anlamlı ilişki düzeyi tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ile kendinden uzaklaşma boyutu arasında pozitif yönlü çok kuvvetli, anlamsızlık, işten uzaklaşma, çevreden uzaklaşma, güçsüzlük ve normsuzluk boyutu arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ilişki bulunmaktadır. Buna göre çevrenden ve işten uzaklaşma

boyutları arasında anlamlı ilişki, işten uzaklaşan çalışanların çevreden uzaklaşma eğiliminin de arttığını göstermektedir. Zielinski ve Hoy (1983) da ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşmasını tespit etmek üzere yaptığı çalışmada aynı ilişkinin varlığını belirlemiştir. Buna ek olarak çalışmada güçsüzlük ve kendinden uzaklaşma boyutunun Zielinski ve Hoy (1983)'ün çalışması ile benzer nitelikte birbiri ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Çalışmada stres başlığı altında yapılan işe bağlı stres, yöneticiye bağlı stres, mesleki ilerleme ve takdire bağlı stres, maddi olanaklara bağlı stres ve iş arkadaşlarına bağlı stres ele alınmıştır. Bu kavramların birbiri ile ilişkilerinin incelenmiş olup, aralarında anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Buna göre bu faktörlerden birinin yüksek görülmesi diğerlerinin de görülmesi yüksek olasılığa sahiptir. Araştırmayla aynı paralelde olarak Kılıç ve arkadaşları (2013) araştırmalarında benzer korelasyon değerleri ile stres alt boyutlarının kendi içerisinde ilişkisinin, birbirleri üzerinde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu araştırmada çalışanların cinsiyete göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki karşılaştırmalı olarak araştırılmış; erkek ve kadın çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulguyu destekler nitelikte olan bir araştırmaya örnek olarak Polat (2009)'ın gerçekleştirdiği benzer bir araştırma sonucunda cinsiyet değişkeni açısından örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir değişiklik olmadığı tespitinde bulunmuştur. Benzer şekilde Zagenczyk ve arkadaşları (2011) 274 kolej ve üniversitede tam zamanlı çalışanların katılımıyla yaptıkları bir çalışmada da akademisyen ve çalışanların örgütsel özdeşleşmesinin cinsiyet değişkeninden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Daha yakın bir dönemde Akyüz (2014)'ün PTT Genel Müdürlüğünde gerçekleştirdiği çalışmada kadın ve erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Araştırmada yaş, medeni durum, eğitim durumu ve toplam çalışma süresi açısından örgütsel özdeşleşmenin herhangi bir değiştirme gösterip göstermediği ölçümlenmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme yaş, medeni durum, eğitim durumu ve

toplam çalışma süresi grupları arasında anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Literatürde bulunan çeşitli araştırmalardan Polatçı (2009)'nın medeni durum ve toplam çalışma süresi ve MacLean ve Webber (2015)'in yaş konusundaki bulguları bu çalışmayı desteklemektedir. Bu çalışmadan farklı olarak Akyüz (2014) yaşın örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını araştırdığı çalışmasında 46 yaş ve üzeri kişilerin, 31-35 yaş aralığındaki kişilere kıyasla örgütsel özdeşleşme düzeyinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öte yandan Akyüz (2014)'ün gerçekleştirdiği çalışmada bu çalışma bulgularını destekler nitelikte olarak, eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşmeye anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın diğer bulgusunda ise işyerindeki pozisyonu açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri karşılaştırılmış ve anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre, kadrolu ve sözleşmeli çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri birbirine benzerdir. Bu bulguları destekler biçimde Tüzün (2006)'ün yaptığı araştırmada da pozisyonun örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Çalışmamızın bulgularında rastlanan 21-30 yıl arası çalışanlar ile 10 yıl ve daha az çalışanların en fazla yabancılaşma ve stres yaşayan grup olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların örgütsel yabancılaşma çalışma sürelerine göre değerlendirilmiş olup, karşılaştırmalı incelemeler sonucunda çalışma süresi 10 yıl ve daha az olanların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan bu çalışmada çalışma süresi 21-30 yıl arası olan çalışanların stres düzeylerinin en yüksek değere sahip olduğu tespit edilmiş, fakat Erkılıç (2012) araştırmasında örgütsel yabancılaşmanın ve stresin çalışma süresinden de toplam çalışma süresinden etkilenmediği sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmaya göre çalışanların stres ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri yaş grupları arasında anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Clark (1959)'ın pazarlama birliğinin 361 üyesi ile gerçekleştirdiği çalışmasının bulguları neticesinde de örgütsel yabancılaşmanın yaşa göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yine Erkılıç (2012)'in çalışmasında da farklı yaş gruplarındaki çalışanların örgütsel yabancılaşma ve stres

düzeylerinin anlamlı olarak farklı olmadığı bulunmuştur. Ancak Dipietro ve Pizam (2008) ise 595 hızlı servis elemanı ve yönetici arasında örgütsel yabancılaşma düzeylerini saptamak için yaptığı çalışmada, yaştan örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir değişim yarattığı bulgusuna ulaşmıştır. Babür (2009) de turizm sektöründe yabancılaşma üzerine yaptığı araştırmada demografik özelliklerden farklı yaş gruplarının yabancılaşmayı etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Bu araştırmada çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Analizler sonucunda bu değişkenlerin örgütsel yabancılaşma üzerinden belirleyici olmadığı görülmüştür. Parsak (2010)'ın çalışma bulguları da kadın ve erkekler arasında örgütsel yabancılaşma düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşmadığını desteklemektedir. Erkilic (2012) da çalışmasında bu araştırma bulgularını destekler nitelikte olarak medeni durumun örgütsel yabancılaşmaya bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın Dipietro ve Pizam (2008) erkek çalışanların örgüte yabancılaşmalarının kadınlara kıyasla daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Eryılmaz ve Burgaz (2011: 285)'in resmi ve özel liselerdeki öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini ölçmek için yaptıkları araştırmada da, medeni durum, öğrenim durumuna göre örgütsel yabancılaşma düzeyleri birbirinden farklılık göstermektedir.

Farklı eğitim düzeylerine sahip olan kişilerin stres ve yabancılaşma düzeylerinin benzer olarak bulgulandığı bu çalışma sonuçlarından farklı olarak Erkilic (2012) eğitim düzeyinin etkisi olduğunu belirlemiştir. Erkilic (2012)'in bulgularına göre ilköğretim ve altı eğitim durumuna sahip olan kişiler örgüte yabancıyken, yükseköğretim ve üzeri eğitim durumuna sahip olan kişiler ise diğerlerine göre örgüte daha az yabancılaşan grubu oluşturmaktadır. Bununla birlikte ilköğretim ve altı eğitim durumuna sahip olanların örgütü daha stresli bulmakta olduğu belirlenmiştir. Banai ve Weisberg (2003) kamu ve özel işletmelerde çalışanların yabancılaşma düzeylerini incelediği çalışmada eğitim düzeyi ile yabancılaşma arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Yani çalışmaya göre eğitim düzeyi yükseldikçe yabancılaşma azalmaktadır. Yine örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarının da eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bu çalışmada da farklı olarak Babür (2009)'ün çalışmasında kendine yabancılaşma boyutu

dışında diğer boyutlarda eğitim durumuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre stres ve yabancılaşma için iş yerindeki pozisyona göre anlamlı bir farklılaşma oluşmamakta olduğu saptanmıştır. Dipietro ve Pizam (2008) ise işyerindeki pozisyonun örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir değişim yarattığı bulgusuna ulaşmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan eğitim-öğretim sınıfı haricindeki personel için bazı unvanlarda liyakat olmasına karşın “şef” unvanı haricinde görevde yükselme yolunun kolay olmaması veya açık olmaması ve il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Şube Müdürlüğü, Okul Müdürlüğü gibi kadrolarda genel olarak eğitim öğretim sınıfı personelinin görev alabildikleri görülmektedir (MEB Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete 12 Ekim 2013: 28793). Buna bağlı olarak, çalışmamızın bulgularında yer alan örgütsel yabancılaşmanın mesleki ilerlemeye bağlı stres, yöneticiye bağlı stres ve yapılan işe bağlı stres üzerindeki etkisinin, örgütsel stresin diğer alt boyutlarına oranla daha güçlü ve pozitif yönde olmasının sebepleri ise, yöneticilerin memurların geçtiği yollardan geçmeden öğretmenlik mesleğinden sonra direkt olarak işini bilmediği bir yerde yönetici olarak çalışmasından kaynaklanan sebeplerle, kurum içerisinde çalışanlarına yol gösterebilen, kendi alanında uzmanlaşmış tecrübeli ve donanımlı yöneticilerin bulunmaması yapılan işin tam anlamıyla anlaşılmasını engelleyebilir. Böylelikle yaptıkları işe anlam veremeyen çalışan ve yönetici arasında yaşanan çatışmanın kaçınılmaz olduğu ve çatışmaların devam ettiği sürece zaman içerisinde çalışanların kendi alanına kapanıp örgütten kendini çekmesinin beklenmesine bağlanabilir. Reardon (2003) da bu konuyla ilgili yönetici vasfına değinerek, yöneticinin yaklaşımlarının kişiler üzerindeki stres üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır.

Örgütsel yabancılaşmanın iş arkadaşlarına bağlı stres üzerindeki etkisinin pozitif yönde olmasının ve örgütsel özdeşleşme ile iş arkadaşlarına bağlı stres arasında ters yönlü zayıf ilişki bulunmasının nedeni, yine çalışmamızın bulgularında gözlemlenen

kurum içerisinde evli ya da bekar kişi oranları arasında fark olması, kadrolu sözleşme oran farkı, iş yerindeki personellerin çoğunun toplam çalışma sürelerinin az olması, aralarındaki yaş farklarının fazla olması, en son bitirilen okulun personeller arasında farklılıklar göstermesi, çalışanların ortak paydada bütünleşememesiyle birlikte kültür ve değer çatışmalarının yaşanması olabilir. Zira küreselleşme ile yaşanan hızlı değişim koşulları cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi özellikler ile çalışma koşulları, örgüt yapısı ve iklimi, iş arkadaşları ile ilişkiler ve işin niteliği gibi örgütsel özellikler ve dolayısıyla aynı ortamdaki çalışanlar arasında medeni durum, cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi özellikler arasındaki farklar da iş yaşamındaki stresi ve yabancılaşmayı artırabilmektedir (Örücü vd. 2011: 2-3). Örgüt içi, örgüt dışı ve kişisel stres kaynakları bir bütünü oluşturduğu ve yaşanan stres ve yabancılaşmada bunların birbirlerini etkiledikleri göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir (Gökdeniz 2005: 173). Yapılan birçok araştırmada ise iş yaşamında evli kadınların sayılarının artmasının bazı sorumlulukların artmasından dolayı birçok sorunu beraberinde getirdiği tartışılmaktadır (Winslow 2005: 729; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk 2009: 79; Kossek ve Özeki 1998: 139).

Soysal (2009: 29)'ın çalışmasında benzer konuda yapılan araştırmaların çoğunda genç personelin yaşlı personele ve erkeklerin kadınlara oranla yaptıkları işlerine daha bağlı olduğundan bahsedilmektedir. Aynı zamanda evli çalışanın bekarlara oranla daha fazla devamsızlık yaptıkları, öğrenim derecesinin yükseldikçe devamsızlıkların azaldığı, düşük öğrenim düzeyindeki personelin basit, monoton, rutin ya da ağır işlerde çalıştırılması çabuk yılmalarına ve strese girmelerine sebep olmakta ve böylece iş ortamından uzaklaşmaya başlayıp yabancılaşma yaşamaya başlamaktadırlar.

Bu alanda benzer çalışmalar yapacak araştırmacıların da bazı önerilere dikkat etmeleri yerinde olacaktır. Buna göre, ilk olarak ifade edilmelidir ki bu çalışma bir ilde sınırlı sayıda katılımcı üzerinde yapılmış bir çalışma özelliği göstermektedir. Bu yönüyle, elde edilen sonuçların Türkiye geneline mal edilebilmesi için benzer çalışmaların farklı illerde de yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Böylece daha sağlıklı genellemeler yapılabilmesi mümkün hale gelecektir.

Ayrıca, yeni yapılacak çalışmalarda mümkün olduğunca bekarların ve kadın katılımcıların oranlarının yüksek tutulmasına çalışılması yerinde olacaktır. Zira bu çalışmada daha çok erkek ve evli katılımcılar yoğunlukta yer almıştır. Böylece bu durumun elde edilen sonuçlar üzerinde bir etki oluşturup oluşturmadığı görülmüş olacaktır. Yapılacak benzer çalışmalarda dikkat edilebilecek bir diğer husus ise kadrolu ve sözleşmeli personellerin daha orantılı olabilecek örneklem seçmeleri olabilir.



KAYNAKLAR

Adamson, Eva (2006). *Stres Yönetimi*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.

Aghaz, Asal ve Hashemi, Amin (2014). “Investigating the Impact of Personality Traits on Expanded Model of Organizational Identification”. *International Journal of Business and Management* 9(3): 148-156.

Agarwal, Sanjeev (1993). “Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment and Work Alienation of salespersons: A Cross-National Comparative Study”. *Journal of International Business Studies* 24 (4): 715-739.

Aiken, Michael ve Hage, Jerald (1966). “Organizational Alienation: A Comparative Analysis”. *American Sociological Review* 31 (4): 497-507.

Akgün, Senem (2010). *Stresin Çalışan Kadınların Verimliliğine Etkisi: Seramik Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aksu Türkan ve Güneri Beysun (2011). “Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerinde Etkisi”. *E-international Journal of Educational Research* 4: 28-43.

Albanese, Robert (1988). *Management*. USA: Southwestern Publishing Company.

Aldemir, M. Ceyhan (1983). “Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler”. *Amme İdaresi Dergisi* 16 (1): 61-77.

Aliyev, Yussuf (2014). *Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alkan, Türker ve Ergil, Doğu (1980). *Siyaset Psikolojisi*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Allen, Natalia J. ve Meyer John P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”. *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.

Altıntaş, E. (2014). *Stres Yönetimi*. Ankara: Anı Yayınları.

Altok, Tuğba (2009). *Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Hizmet ve İmalat İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Anderson, Gregory S., Litzenberger R. ve Plecas D. (2002). “Physical Evidence of Police Officer Stress”. *International Journal of Strategies & Management* 25(2): 399-420.

Arı, Asım (2015). *Araştırma Yöntemlerine Giriş*. Konya: Eğitim Yayıncılık.

Arslan, Akın, Korkmaz, Murat, Yahyaoğlu, Güran ve Çimen Vedat (2011). “Şirket Politikası ve Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi* 1 (2): 219-250.

Arlantaş, Cüneyt ve Pakdemir, Işık (2007). “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”. *Sosyal Bilimler Dergisi* 1: 261-286.

Asforth, Blake E. ve Mael, Fred (1989). “Social Identity Theory and the Organization”. *Academy and Management Review* 14(1): 20-39.

- Ashforth, Blake E. (2001). *Role Transitions in Organizational Life: An Identity Based Perspective*, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ashforth, Blake E., Harrison Spencer, H. ve Corley Kevin G. (2008). "Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions". *Journal of Management* 34(3): 325-374.
- Avcı, Özlem (2007). *Stres Kaynaklarının Halkla İlişkiler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aybar, Şakir (1995). *Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, İbrahim (2012). *Stres Kaynakları ve Yönetimi: Yozgat Emniyet Müdürlüğü Bünyesinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yozgat: Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, İlayet (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydın, Şule (2004). "Stres Yönetimi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(3): 49-74.
- Aytekin, Aynur (2009). *Stres Yönetiminin Önemi ve Kamu Çalışanlarında Stres Faktörlerinin Teşhisine İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babür, Serpil (2009). *Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Balcı, Ali, Baltacı Ali, Fidan Tuncer, Cereci Caner, Acar Uğur, (2012). “Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 2(2): 47-74.
- Baltaş, Zuhale ve Baltaş, Acar (1999). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Banai, Moshe ve Weisberg, Jacob Y. (2003). “Alienation in State-Owned and Private Companies in Russia”. *Scandinavian Journal of Management* 19 (3): 359-383.
- Bartels, Jos (2006). Organizational Identification and Communication: Employees. Evaluations of Internal Communication and its Effect on Identification at Different Organizational Levels. University of Twente, Doctorate Thesis, Enschede.
- Başar, Ufuk (2011). *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Bayat, Bülent (1996). *Çimento ve Otomotiv Sektörlerinde Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Beehr, A. Terry ve Newman, John E. (1978). “Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review”. *Personnel Psychology* 31: 665-699.
- Bass, Bernard M. ve Steidlmeier, Paul (1999). “Ethics, Character and Authentic Transformational Leadership”. *Leadership Quarterly* 10 (2): 181-217.

- Boroş, Smaranda (2008). "Organizational Identification: Theoretical and Empirical Analyses of Competing Conceptualizations/Cognition, Brain, Behaviour". *Romanian Association for Cognitive Science* 13(1): 1-27.
- Botha, Christo ve Piennar, Jaco (2006). "South African Correctional Official Occupational Stres: The Role of Psychological Strenghts". *Journal of Criminal Justice* 34(1): 73-84.
- Brown, Michael E. (1969). "Identification and Some Conditions of Organizational Involvement". *Administrative Science Querterly* 14(3): 346-355.
- Brown, Rupert ve Williams, Jennifer (1984). "Group Identification: The Same Thing to All People?" *Human Relations* 37(7): 547-564.
- Brown Monica R., Higgins, Kyle ve Paulsen, Kim (2003). "Adolescent Alienation: What is it and When Can Educators do about it?" *Intervention in School and Clinic* 39(1): 1-9.
- Britt, Claude ve Ravelo, Lima (2006). Organizational Identification in Merged Companies: A Comparision of a Colombbian Govermental and a German Medical Instuation. Marburg/Germany: Philipps-Universitat Marburg Doctoral Dessertation.
- Büyükses, Lütfü (2010). *Öğretmenin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükyılmaz, Ozan (2007). *İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak: Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cam, Erdem (2004). "Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 1: 1-10.

- Carmeli, Abraham, Gilat, Gershon ve Waldman, David A. (2007). "The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification". *Journal of Management Studies* 44(6): 972-992.
- Ceyhan, Bilal (2012). *Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan, Adnan ve Ulutürk, Yıldırım H. (2006). "Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 7(1): 48-58.
- Chandra R. Makanjee, Yolanda F. Hartzel ve Ilse, L. Uys (2006). "The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers". *Radiography* 12(2): 118-126.
- Cheney, George (1983). "The rhetoric of identification and the study of organizational communication." *Quarterly Journal of Speech*, 69: 143-158.
- Cheney, George ve Tompkins, Phillip K. (1987). "Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment". *Central States Speech Journal* 38(1): 1-15.
- Chreim, Samia (2002). "Influencing Organizational Identification During Major Change: A Communication – Based Perspective". *Human Relations* 55(9) 1117-1137.
- Chow, Hau-Siu I. (2002). "Organizational Socialization and Career Success of Asian Managers". *The International Journal of Human Resource Management* 13 (4): 720-737.

- Clair, Robin P. (1996). "The political Nature of the Colloquialism. A Real Job: Implications of Organizational Socialization". *Communication Monographs* 63, 249-267.
- Clark, John P. (1959). "Measuring Alienation within a Social System". *American Sociological Review* 24 (6): 849-852.
- Coad, Alan F. ve Berry, Anthony J. (1998). "Transformational Leadership and Learning Orientation". *Leadership & Organization Development Journal* 19(3): 164-172.
- Cohen, Sheldon, Kamarck, Tom ve Mermelstein, Robin (1983). "A Global Measure of Perceived Stress". *Journal Health and Social Behavior* 24(4): 385-396.
- Cooper, Cary L. ve Davidson, Marilyn (1987). *Sources of Stress at Work and Their Relation to Stressors in Non-Working Environment*. Geneva: World Health Organization.
- Cooper, Danielle ve Thatcher, Sherry M. B. (2010). "Identification in organizations: The role of self-concept orientations and identification motives". *Academy of Management Review* 35 (4), 516-538.
- Cüce, Haşim (2012). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Yöneticilere Duyulan Güvenin Aracı Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cüceloğlu, Doğan (1994). *İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağlar, Çağlar (2012). "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yabancılaşma Düzeyleri ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki". *Educational Sciences: Theory & Practice* 13 (3): 1497-1513.

- Çakır Titizoğlu, Özlem (2011). *Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Saha Araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çırakoğlu, Hediye (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çilesiz, Emre (2014). *İşgören Yabancılaşması ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Ankara'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağdeviren Gözen, Emine (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Darıyemez, Keziban (2010). *Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davel, Eduardo ve Machado, H. Vier (2001). "Leadership and Identification Dynamic". *Latin American Business Journal* 347-354.
- Davis, Keith (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. Çev. Kemal Tosun. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Dean, Dwight G. (1961). "Alienation: Its Meaning and Measurement". *American Sociological Review* (26): 753-758.
- Demirci, Ümit (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Demirel, E. Turan (2013). “Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1): 220-241.
- Demirtaş Madran, H. Andaç (2012). *Tutum, Tutum Değişimi ve İkna*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Demirtaş, H. Andaç (2003). “Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar”. *İletişim Araştırmaları Dergisi 1(1)*: 123-144.
- Demirbilek, Tunç (1992). “Verimlilik Yaratılması ve Geliştirilmesinde Yüksek Öğretim Kurumlarının İşlevleri”. Ankara: *MPM Yayınları Anahtar Gazetesi* (Temmuz sayısı) 8.
- Dığın, Özerk ve Ünsar, Sinan (2010). “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 26: 133-145.
- DiPietro, Robin B. ve Pizam, Abraham (2008). “Employee Alienation in the Quick Service restaurant Industry”. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 32(1): 22-39.
- Durcan, N. Melis (2007). *Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Durkheim, Emile (2006). *Toplumsal İşbölümü*. Çev. Ö. Ozankaya. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Dutton, Jane E., Dukerich, Janet M. ve Harquail, Celia V. (1994). “Organizational Images and Member Identification”. *Administrative Science Quarterly* 39(2): 239-263.

- Duygulu, Ethem (1999). “Yabancılaşma Olgusuna Yönelik Karşılaştırmalı Bir İnceleme”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1(3): 15-25.
- Düzgün, Arife (2014). *Üst Düzey Yöneticilerde Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Edwards, Martin R. (2005). “Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review”. *International Journal of Management Reviews* 7(4):207 - 230.
- Edwards, Martin R., Peccei, Riccardo (2007). “Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 16(1): 25-57.
- Elma, Cevat (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Elsbach, Kimberly D. (1999). “An Expanded Model of Organizational Identification”. *Research in Organizational Behavior* 21: 163-200.
- Elsbach, Kimberly D.ve Bhattacharya, C.B. (2001). “Defining who you are by what you’re not: Organizational Disidentification and the National Rifle Association”. *Organization Science* 12(4): 393-413.
- Emir, Songül (2012). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeyi: Aydın İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Er, Kemal (2007). “Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayi Örneği”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 4(1): 1-40.
- Erdal Akyüz, Nazik, (2014). *Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara PTT Başmüdürlüğü Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdal, Selda (2011). *Örgütlerde Stres Yönetiminde Cinsiyet Faktörü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan Morçin, Sine ve Morçin, İlhami (2013). “Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Adana’daki Seyahat Acenteleri Örneği”. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 5(4): 70-80.
- Erdoğan, Tolga, Ünsar, Sinan ve Süt, Necdet (2009). “Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14(2): 447-461.
- Eren, Erol (1979). *İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Met/er Matbaası.
- Eren, Erol (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Yenilenmiş 5. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren Gümüştekin, Gülten ve Öztemiz, Ali Bircan (2005). “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14(1): 271-288.
- Eren Gümüştekin, Gülten ve Emet, Canan (2007). “Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (17): 90-116.

- Eren Gümüştekin, Gülten ve Gültekin, Uzman Fikret (2010). “Stres Kaynakları ile Kariyer Yönetimi Ekileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”. *Akademik Bakış Dergisi* 20: 1-21.
- Eren Gümüştekin, Gülten ve Öztemiz, Ali Bircan (2004). “Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23: 61-85.
- Ergil, Doğu (1980). *Yabancılaşma ve Siyasal Katılma*. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Ergun Özler, N. Derya ve Dirican, Meltem (2014). “Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 39: 291-310.
- Ergun, Gonca (2008). *Sağlık İşletmelerinde Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erjem Yaşar (2005). “Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 4: 395-415.
- Erkılıç, Eren (2012). *Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersarı, Göknur (2010). *İşgören Motivasyonunda Algılanan Stres Düzeyinin ve Stres Yönetim Tekniklerinin Rolü-Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertekin, Yücel (1993). “Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler”. *Amme İdaresi Dergisi* 26(1): 145-157.

- Eryılmaz, Arzu (2010). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Esin, Pars (1982). *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. 502.
- Ertekin, Yücel (1993). Örgütsel ve Stres Üzerine Düşünceler, *Amme İdaresi Dergisi*. 26(1), Mart 1993.
- Eryılmaz, Arzu; Burgaz, Berrin (2011). “Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri”. *Eğitim ve Bilim* 36(161): 271-286.
- Ferguson, Ion ve Lavette, Michael (2004). “Beyond Power Discourse: Alienation and social Work”. *British Journal of Social Work* 34(3): 297-312.
- Fettahlıoğlu, Tamara (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fındık, Mehtap (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fischer, Claude S. (1993). “Alienation: Trying to Bridge the Chasm”. *The British Journal of Sociology* 27(1): 39-49.
- Fischer, Cynthina D., Lyle, F. Schoenfeldt ve James, B. Shaw (1993). *Human Resources Management*. USA: Houghton Mifflin Company, Second Edition.

- Flores, Elena, Tschann, M. Jeanne, Dimas M. Juanita, Bachen, A. Elizabeth, Pasch A. Lauri ve Groat, L. Cynthia (2008). "Perceived Discrimination, Perceived Stress and Mental and Physical Health Among Mexican-Origin Adults". *Hispanic Journal of Behavioral Sciences* 30(4): 401-424.
- Foot, Nelson, N. (1951). "Identification as the Basis for a Theory of Motivation". *American Sociological Review* 16(1): 14-21.
- Freud, Sigmund (1922). *Toplum Psikolojisi*. Çev. K. Saydam. (1993). İstanbul: Düşünen Adam Yayınları.
- Fromm, Erich (2006). *Sağlıklı Toplum*. İstanbul: Payel Yayınevi.
- Gautam, Thaneswor, Van Dick, Rolf, Wagner, Ulrich (2004). "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts". *Asian Journal of Social Psychology* 7: 301-315.
- Geyer, Felix R. ve Schweitzer, David R. (1976). *Theories of Alienation, Critical Perspectives in Philosophy and the Social Sciences*. The Hague: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- Gezer, Engin (2008). *Stres Veren Yaşam Olayları'nın, Öğretim Elemanlarının, Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Giddens, Anthony (1984). *The Constitution of Society: Outline of The Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Gödelek, Ertuğrul (1988). *Üç farklı İşkolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gökdeniz, İsmail (2005). “Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama”. *Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 173-189.
- Göktürk, İsmail ve Günelan, Mustafa (2006). “Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan”. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 11: 127-143.
- Güçlü, Nezahat (2001). “Stres Yönetimi”. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* 21(1): 91-109.
- Gülören, Ekrem (2011). *Teknik Öğretmenlerde Mesleki Yabancılaşma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Günbek, Kahraman (2007). *Örgütsel Özdeşleşme ve Kamu Kesim Personeli Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günbek, Kahraman (2007). *Örgütsel Özdeşleşme ve Kamu Kesim Personeli Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günsal, Esra (2010). *Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürsoy, Hakan (2014). *Bir Modern İşletme Yönetimi Tekniği Olarak Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılığa Etkisi: Jandarma Genel Komutanlığı Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Halaçoğlu, Başak (2008). *Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi: İstanbul İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hall, Douglas T., Schneider, Benjamin ve Nygren, Harold T. (1970). "Personal Factors in Organizational Identification". *Administrative Science Quarterly* 15(2): 176-190.
- Hall, Douglas T. ve Schneider, Benjamin (1972). "Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type". *Administrative Science Quarterly* 17(3): 340-350.
- Hargreaves, Gerard (1998). "Stresle Baş Etmek". Çev. Ali C. Akkoyunlu, İstanbul: Doğan Kitap Yayınları.
- Herrbach, Olivier (2006). A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 629-643.
- Hogg, Michael A., Terry, Deborah J., White, Katherine M. (1995). "A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory". *Social Psychology Quarterly* 58 (4): 255-269.
- Hortaçsu, Nuran (2007). *Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik ve Gruplararası İlişkiler*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Hoşgörür, Vural (1997). Eğitim İş Görenlerinin Örgütsel Tutumları: Samsun İli Ortaöğretim Okulları Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Huggins, Wan V.N.; Riordan, Christine M.; Griffeth, Rodger W. (1998). "The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification". *Journal of Applied Social Psychology* 28(8): 724-749.

- Humphrey, Ronald H. (2012). "How Do Leaders use Emotional Labor?". *Journal of Organizational Behavior* 33: 740-744.
- Isherwood, Geoffrey B. (1971). *Bureaucracy, Alienation and Teacher Work Values. Doctoral Dissertation*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University.
- Ivancevich, John M., James L. Donnelly, James L. Gibson (1983). *Managing for Performance*. USA: Business Publications Inc.
- Ivancevich, John M., Mivhael T. Matteson (1993). *Organizational Behavior and Management*. USA: Richard D. Irwin Inc.
- İncesu, Zeynep (2011). *İşgörenlerin Normatif, Duygusal ve Devamlılık Bağlılığında Stres Kaynaklarının Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşcan, Ömer F. (2006). "Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü". *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (11): 160-177.
- İşçi, Emre, Bal Taştan, Seçil ve Akyol, Çiğdem (2013). "Örgütsel Güvenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Yöneticinin İletişim Becerisinin Rolü: Özel Hastane Çalışanları Örneği". *Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi* 2(3):95-113.
- Johnson, Michael D., Morgeson, Frederick P., Daniel R., Meyer, Christopher J. ve Lloyd, James W. (2006). "Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets". *Journal of Applied Psychology* 91 (2): 498-506.
- Jones, Candace ve Volpe, E. Hamilton (2011). "Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks". *Journal of Organizational Behavior* (32):413-434. DOI: 10.1002/job.694.

- Kağıtçıbaşı, Çiğdem (2005). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kahn, Robert L. ve Byosiore, P. (1995). *The Organizational Behavior Reader*. New Jersey: Prentice Hall Inc., Six Editions.
- Kalemci Tüzün, İpek ve Çağlar, İrfan (2008). “Örgütsel Özdeşleşme ve İletişim Etkinliği İlişkisi”. *Journal of Yaşar University* 3(9): 1011-1027.
- Kalemci Tüzün, İpek (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanungo, Rabindra N. (1992). “Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business”. *Journal of Business Ethics* 11 (55-6): 413-422.
- Karabey, C. Nur (2005) *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karagül, Mustafa (2011). *Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karahan, Atilla, Gürpınar, Koray, Özyürek, Pakize (2007). “Hizmet Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları: Afyon İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Cerrahi Hemşirelerin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi”. *Ekonomik ve Sosyal araştırmalar Dergisi* 3(1): 27-44.
- Karasar, Niyazi (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karayığit, K. Yakup (2008). *Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Katz, Daniel and Kahn, Robert (1977). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley&Sons
- Kelman, Herbert C. (1958). "Compliance, Identification and Internalization Three Processes of Attitude Change". *Journal of Conflict Resolution* 2(1): 51-60.
- Kılıç, Recep, Yumuşak, Sedat, Yıldız, Harun (2013). "Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Stres Kaynakları arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Dergisi* 8 (2): 71-92.
- Knight, Craig ve Haslam, S. Alexander (2010). "Your Place or Mine? Organizational Identification and Comfort as Mediators of Relationships between the Managerial Control of Workspace and Employees. Satisfaction and Well-Being". *British Journal of Management* 21: 717-735.
- Koç, Hakan (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 8(28): 200-211.
- Koçel, Tamer (1998). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kogut, Bruce ve Zander, Udo (2005). "What Firms Do? Coordination, Identity, and Learning". *Organization Science* 7(5): 502-518.
- Kohn, Melvin L. (1976). Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology* 82: 111-130.
- Korkut, Hüseyin (1988). *Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.
- Kossek, E. Ernst ve Ozeki, Cynthia (1998). "Work Family Conflict, Policies and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research". *Journal of Applied Psychology* 83 (2): 139-148.

- Koyuncu, Seçkin Can (2013). *Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, C. Gözde (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kreiner, Glen E. ve Ashforth, Blake E. (2004). “Evidence toward an Expanded Model of Organizational Identifications”. *Journal of Organizational Behavior* (25): DOI: 10.1002/job.234.
- Lasswell, Harold (1935). *World Politics and Personal Insecurity*. Illinois: McGraw-Hill Boko Company.
- Lee, Sang M. (1971). “An Empirical Analysis of Organizational Identification”. *The Academy of Management Journal* 14(2): 213-226.
- Luthans, Fred (1989). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Inc.
- MacLean, Tammy L. ve Webber, Sheila S., (2015). “Navigating Multiple Identities Across Multiple Boundaries: A Cross-Level Model of Organizational Identification”. *Journal of Management Inquiry*. 24 (2): 156-173.
- Mael, Fred ve Ashforth Blake E. (1992) “Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification”. *Journal of Organizational Behavior* 13: 103-123.
- Manning, Deborah ve Preston, A. (2003). “Organizational Stress: Focusing on Ways to Minimize Distress”. *CUPA-HR Journal* 54: 15-18.

- Mercan, Mustafa, (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meşe, Gülgün (1999). *Sosyal Kimlik ve Yaşam Stilleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Middletown, Russell (1963). "Alienation, Race and Education". *American Sociological Review* 28 (6): 973-977.
- Miller, George A. (1967). "Professionals in Bureaucracy Alienation Among Industrial Scientists and Engineers". *American Sociological Review* (32): 755-768.
- Miller, Vernon D., Allen, Mike, Casey, Mary K., Johnson, John R., (2000). "Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire". *Management Communication Quarterly* 13(4): 626-658.
- Minaslı, Ali Vural (2012). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Minibaş, Jale (1993). *Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Mitus, Jamie S. (2006). "Organizational Socialization from a Content Perspective and its Effect on the Affective Commitment of Newly Hired Rehabilitation Counselors". *Journal of Rehabilitation* 72 (2): 12-20.
- Modway, Richard T., Steers, Richard M., Porter, Lyman W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior* 4: 224-247.

- Morçin, Sine E. (2013). “Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 8(2): 167-190.
- Mottaz, Clifford J. (1981). “Some Determinants of Work Alienation”. *The Sociological Quarterly* 22: 515-529.
- Nair, Nisha ve Vohra, Neharika (2010). “An Exploration of Factors Predicting Work Alienation of Knowledge Workers”. *Management Decision* 48(4): 600-615.
- Neal, Arthur G.; Seeman, Melvin (1963). “Organizations and Powerlessness”. *American Sociological Review* (28): 38-46.
- O’Neill, Jessica L. & Gaither, Caroline A. (2007). “Investigating the Relationship Between the Practice of Pharmaceutical Care, Construed External Image, Organizational Identification, and Job Turnover Intention of Community Pharmacists”. *Research in Social and Administrative Pharmacy* 3 (4): 438-463.
- O’Really, Charles ve Chatman, Jennifer (1986). “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior”. *Journal of Applied Psychology* 71(3): 492-499.
- Ofluoğlu, Gökhan, Büyükyılmaz, Ozan (2008). “Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri”. *Kamu-İş* 10 (1): 113-144.
- Okutan, Mustafa ve Tengilimoğlu, Dilaver (2002). “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 3: 15-42.
- Organ, Dennis W. ve Clay Hammer (1982). *Organizational Behavior*. USA: Business Publications Inc.

- Organ, Dennis W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Ölçer, Ferit (2008). *Örgütsel Küçülme. Güncel Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Örücü, Edip, Kılıç Recep ve Ergül Adem (2011). “Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”. *Akademik Bakış Dergisi* 26: 1-21.
- Özbek, Mehmet Ferhat (2011). “Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16 (1): 231-248.
- Özdemir, H. Özden (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu Mahmut ve Çakmak Doruk Nihal (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 33: 69-99.
- Özler, Derya ve Dirican, Meltem (2014). “Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 39:291-310.
- Özsoy, Emrah ve Yıldız, Gültekin (2013). “Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması”. *İşletme Bilimi Dergisi* 1(2): 1-12.
- Öztop, Sezai (2014). “Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerine Etkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19(1): 299-316.

- Panaccio, Alexandra, Vandenberghe Christian (2009). "Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study". *Journal of Vocational Behavior* 75(2):224-236.
- Pappenheim, Fritz (2000). "Alienation in American Society". *Monthly Review* 52(2): 36-53.
- Parsak, Gülşah (2010). *Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Paşa, Muammer ve Kaymaz, Kurtuluş (2013). *Stres Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Patchen, Martin (1970). *Participation, Achievement and Involvement on The Job*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall (Çevrimiçi: <http://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015071813062;view=2up;seq=6>, Erişim tarihi: 11.09.2015).
- Pehlivan, İlayet (1992). "Stres Kaynakları ve Verimlilik". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 24 (2): 791-802.
- Polat, Mustafa (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Porter, Thomas, Hartman, Katherine ve Johnson, J. Seth (2011). "Books and Balls: Antecedents and Outcomes of College Identification". *Research in Higher Education Journal* 13 (1): 1-14.
- Pratt, Michael G. (1998). "To be or not to be? Central Questions in Organizational Identification, Identity Organizations. Building Theory Through Conversations". Ed. D. A. Whetten, P. C. Godfrey, Thousand Oaks, CA: 171-207.

- Reardon, M.E. (2003). A Comparative Analysis of the Development of Organizational and Group Identification in Virtual and Face-to-Face Groups. Indianapolis/ABD: Purdue University Doctoral Dissertation.
- Resmi Gazete (2013). MEB Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik. Sayı: 28793).
- Riketta, Michael (2005). “Organizational Identification: A Meta-Analysis”. *Journal of Vocational Behavior* 66, 358 – 384.
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International Inc.
- Rotondi, Thomas (1975). “Organizational Identification and Group Involvement”. *The Academy of Management Journal* 18 (4): 892-897.
- Rousseau, Denise M. (1998). “Why Workers Still Identify with Organizations”. *Journal of Organizational Behavior* 19(3): 217-233.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Salihoğlu, Güneş Han (2014). “Örgütsel Yabancılaşma”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 6(2): 1-11.
- Sarros, J.C, Tanewski, R. P., Winter, J. C., Santora, J. C. ve Densten, I. L. (2002). “Work Alienation and Organizational Leadership”. *British Journal of Management* 13:285-304.
- Sazak, Mehmet Murat (2012). *Dönüştürücü Liderlik Algısının Stres Üzerine etkisi; Emniyet Müdürlüklerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çankırı: Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Schneider, Benjamin, Hall, Daugles T., Nygren, Harold T. (1971). "Self Image and Job Characteristics as Correlates of Changing Organizational Identification". *Human Relations* 24 (5): 397-416.
- Schrodt, Paul (2002). "The Relationship Between Organizational Identification and Organizational Culture: Employee Perceptions of Culture and Identification in a Retail Sales Organization". *Communication Studies* 53 (2): 189-202.
- Scott, R. Craig, Corman, R. Steven ve Cheney, George (1998). "Development of Structurational Model of Identification in the Organization". *Communication Theory* 8(3): 298-336.
- Seeman, Melvin (1959). "On the Meaning of Alienation". *American Sociological Review* 24(6): 783-791.
- Seeman, Melvin (1963). "Alienation and Social Learning in a Reformatory". *The American Journal of Sociology* 69(3): 270-284.
- Seeman, Melvin (1967). "On the Personel Consequences of Alienation in Work". *American Sociological Review* 32(2): 273-285.
- Seeman, Melvin (1972). "The Signals of '68: Alienation in Pre-Crisis France". *American Sociological Review* 37(4): 385-402.
- Seeman, Melvin (1975). "Alienation Studies". *Annual Review of Sociology* 1: 91-123.
- Seeman, Melvin (1983). "Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Contiunity of the Classic Themes". *Social Psychology Quarterly* 46(3): 171-184.
- Selye, Hans (1974). *Stress Without Distress*. New York: Lippencott Comp.
- Serinkan, C. (2002). "Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları ve Tepe Yöneticileri İçin Önemi". *Maltepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Analiz Dergisi, İstanbul* 1 (2): 73-89.

- Sezer, İ. Cem (2007). *Endüstri İlişkileri ve Yabancılaşma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Shepard, Jon M. (1970). “Functional Specialization, Alienation and Satisfaction”. *Industrial and Labor Relations Review* 23 (2): 207-219.
- Sıgır, Ünal ve Basım, Nejat (2006). “İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 6(12):131-154.
- Sızan, Bayram (2006). *İş Başarımını Etkileyen Stres Kaynakları ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İsmet İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Silah, Mehmet (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. II. Cilt. Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Smidts, Ale, Pruyn, Ad T. H., Riel, Cees B. M. (2001). “The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification”. *The Academy of Management Journal* 44 (5): 1051-1062.
- Solakoğlu, İlkay (2007). *İşletmelerde Mobbing’in Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soysal, Abdullah (1997). *Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soysal, Abdullah (2009). “İş Yaşamında Stres”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi* 2: 17-40.

- Suarez, M. Jesus ve Zoghbi, Pablo (2007). “The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands”. *International Journal of Organizational Analysis* 1: 56-76.
- Spalter-Roth, R., Lowenthal, T. A., ve Rubio, M. (2005). *Race, Ethnicity and the Health of Americans*. Washington DC: American Sociological Association.
- Sung, Chi-Ling (2007). Relationship among Supervisor’s Transformational and Transactional Leadership Styles and Teachers Job Satisfaction in Taiwan Higher Education. Doctor of Philosophy Lynn University, Chair: Dr. William Leary.
- Şanlı, Önder (2017). “Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 16 (61): 385-396.
- Şimşek, M. Şerif, Ekgemci, Tahir, Çelik, Adnan (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım
- Şimşek, M. Şerif, Çelik, Adnan, Akgemci, Tahir ve Fettahlıoğlu, Tamara (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 569-587.
- Taormina, R. Joseph (2009). “Organizational Socialization: The Missing Link between Employee Needs and Organizational Culture”. *Journal of Managerial Psychology* 24 (7): 650-676.
- Tajfel, Henri (1978). Differentiation between Social Groups: Studies In The Social Psychology of Intergroup Relations. London: Oxford, Academic Press.
- Tajfel, Henri (1982). “Social Psychology of Intergroup Relations”. *Ann. Rev. Psychol* 33: 1-39.

- Tak, Bilcin ve Başak A. Aydemir (2004). “Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma”. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Tak, Bilçin ve Çiftçioğlu, Aydem (2009). “Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18: 100-116.
- Taşdan, Murat (2013). “İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 46(2): 1-24.
- Taştan, Seçil, İşçi, Emre ve Arslan, Burcu (2014). “Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19: 121-138.
- Tiktaş, Gülşah (2012). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokgöz, Emrah (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokgöz, Emrah ve Aytemiz Seymen, O. (2013). “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma”. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi* 10 (39): 61-76.
- Tokmak, Cüneyt, Kaplan, Çetin ve Türkmen, Fatih (2011). “İş Kollarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas’ta Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3 (1): 49-68.

- Topcu, Mustafa Kemal (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Toplu Bayır, D. (1999). “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye’deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği”. *Türk Kütüphaneciliği* 13(3), 223-251.
- Tosun, Kemal (1990). *Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Tuna, Fikret (2016). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi. ISBN: 978-605-318-487-4.
- Tuna, Muharrem ve Yeşiltaş, Murat (2014). “Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 25(1): 105-117.
- Turna, Halime (2014). *Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları (Edirne İli-Keşan İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turner, John C., Hogg, Michael A., Oakes, Penelope J., Reischer, Stephen D. ve Wetherell, Margaret S. (1987). *Rediscovering the Social Group; a Self-Categorization Theory*. Oxford and New York: Basil Blackwell.
- Turunç, Ömer (2010). “Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 11(1): 251-269.
- Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum (2010). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 17(2): 183-206.

- Tutar, Hasan (2010). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 65(1):175-204.
- TÜİK (2016). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr> adresinden 31.10.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Tümer, Esmâ (2010). *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türen, Ufuk ve Gökmen, Yunus (2014). “Türkiye’de Meydana Gelen İş Kazaları sonucu Ölümle İle Çalışanların Yaş Faktörü Arasındaki İlişki”. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 4 (1): 101-119.
- Ulusoy, Hayriye (1988). *Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma*, Ankara.
- Uray, Murat (2014). *Müşteri Odaklılık ve Örgütsel Güven İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Van Dick, Rolf, Wagner, Ulrich, Stellmacher, Christ, Oliver ve Tissington, Patrick A. (2005). “To be (long) or not to be (long): Social Identification in Organizational Contexts”. *Genetic, Social and General Psychology Monographs* 131 (3): 189-218.
- Van Dick, Rolf (2001). “Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology”. *International Journal of Management Reviews* 3(4): 265 – 283.

- Van Dick, Rolf ve Ulrich, Wagner (2002). "Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (2): 129-149.
- Van Dick, Rolf, Wagner, Ulrich, Stellmacher, Jost ve Christ, Oliver (2005). "Category Salience and Organizational Identification". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78: 273-285.
- Van Dick, Rolf, Hirst, Giles, Grojean, Michael W., Wieseke, Jan (2007). "Relationships Between Leader and Follower Organizational Identification and Implications for Follower Attitudes and Behavior". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80: 133-150.
- Van Knippenberg, Daan ve Sleafos, Ed (2006). "Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self- Definition, Social Exchange, ad Job Attitudes". *Journal of Organizational Behavior* 27: 571-584.
- Van Knippenberg, Daan ve Van Schie, Els C. M. (2000). "Foci and Correlates of Organizational Identification". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73: 137-147.
- Webber S. Simsarian (2011). "Dual Organizational Identification Impacting Client Satisfaction and Word of Mouth Loyalty". *Journal of Business Research* 64, 119–125.
- Wegge, Jürgen, Van Dick, Rolf, Fisher, Gary K., Wecking, Christiane ve Moltzen Kai (2006). "Work Motivation, Organizational Identification, and Well-Being in Call Centre Work". *Work & Stress* 20(1): 60-83
- Wilder, David A. (1986). "Social Categorization: Implicants for Creation and Reduction of Intergroup Bias. *Advances in Experimental Social Psychology*" Berkowitz Orlando: Harcourt Brace Jovanovich Pub. Sandiego, CA: Academic Press 19: 291-355.

- Winslow, Sarah (2005). Work-Family Conflict, Gender and Parenthood, 1977 – 1997: *Journal of Family Issues* 26 (6): 727-755).
- Wolfe, Jami T. (2007). *Organizational Identification as a Mediator of Transformational Leadership Outcomes*. Doctor of Philosophy. St Louis: Graduate School of Saint Louis University.
- Yates, Jere E., (1989). *Gerilim Altındaki Yönetici, Modern Yönetim Dizisi*. İstanbul: İlgi Yayıncılık ve Tic. Ltd. Şti.
- Yeniay, Yekta (2012). *Sosyal Kimlik ile Algılayan ve Algılananın Cinsiyetinin Başkalarının Üzüntüsüne Sevinme Eğilimi Üzerindeki Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeniçeri, Özcan (1991). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma sorunlarının yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yeşiltaş, Murat (2012). *Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim. Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*. Ankara: Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, Engin (1999). Anthony Giddens’ın Yapılanma Teorisi. *ODTÜ, Ankara: 5. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi (12-14 Kasım 1997)* 1: 25-44.
- Yıldırım, Fatma (2007). “İş Doyumu ve Örgütsel Adalet İlişkisi”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 62(1): 25-278.
- Yıldız, Kaya; Akgün, Nuri; Yıldız, Sevilay (2013). “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”. *The Journal of Academic Social Science Studies* 6(6): 1253-1284.

- Yılmaz, Abdullah ve Ekici Süleyman (2003). “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 1-19.
- Yılmaz, Orhan (2006). *Stresin Performans Üzerine Etkisi 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Sadi ve Sarpkaya, Pınar (2009). “Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi.” *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 6(2): 314-333.
- Yılmaz, Umut (2012). *Sosyal Kimlik ve İyi Oluş İlişkisi: Kahramanmaraş - Elbistan Alevileri Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüce, Demet (2014). *Tükenmişlik, Stres ve Sağlık Çalışanları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, Selim (2006). *Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zagenczyk, Thomas J., Gibney, Ray, Few, W. Timothy, ve Scott, Kristin L. (2001). “Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support”. *Journal of Labor Research* 32 (3): 254-281.
- Zagorsak, Hugo, Dimovski, Vlado ve Skerlavaj, Miha (2009). “Transactional and Transformational Leadership Impacts on Organizational Learning”. *Journal for East European Management Studies* 2: 144-165.
- Zaleznik, Abraham (1989). “Leading. Inspiration and Direction? In Readings in Managerial Psychology”. *The University of Chicago Press*. USA: 297-313.

Zielinski, Arlene E., Hoy, Wayne K. (1983). "Isolation and Alienation in Elementary Schools". *Educational Administration Quarterly* 19 (2): 27-45.





EKLER

EK-1: ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Bu çalışma, “Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Yabancılaşmanın Çalışanların Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisi” ni incelemek üzere hazırlanmış bir ankettir.

Bu araştırma çalışması tamamen akademik ve bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak olup özel herhangi bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Sadece sizin görüş ve düşünceleriniz, önermeleri içtenlikle ve samimiyetle yanıtlamanızdaki göstereceğiniz hassasiyet, araştırma bulgularının sağlıklı, geçerli ve güvenilir olması açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışmamızda AD ve SOYAD İSTENMEMEKTEDİR.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Seval DEMİRHAN

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümdeki soruları cevaplarken size uygun gelen seçeneğin önüne (X) işareti koyunuz.

1.Cinsiyetiniz: () 1. Kadın () 2. Erkek

2. Yaşınız.....(Açıkça yazınız. Örn: 28)

3. Medeni durumunuz: () 1. Evli () 2. Bekar () 3. Ayrı/Boşanmış/Vefat

4. En son bitirdiğiniz okul:

- | | |
|------------------------|-----------------------------------|
| () 1. İlköğretim | () 5. Yüksek Lisans |
| () 2. Lise veya dengi | () 6. Doktora |
| () 3. Ön lisans | () 7. Diğer (Belirtiniz:) |
| () 4. Lisans | |

5. Çalışma yaşamında geçirdiğiniz süre.....(Açıkça yazınız. Örn: 3 yıl)

6. Unvanınız:

- | | |
|-----------------------------|--|
| () 1. Müdür | () 7. Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni |
| () 2.Şube Müdürü | () 8. Memur |
| () 3.Uzman | () 9. Büro Görevlisi |
| () 4.Uzman Yardımcısı | () 10. Şoför |
| () 5. Şef | () 11. Yardımcı Hizmetler |
| () 6. Bilgisayar İşletmeni | () 12. Diğer (Belirtiniz:) |

7. Bu iş yerindeki pozisyonunuz:

- () 1. Kadrolu () 2. Sözleşmeli () 3. Diğer (Belirtiniz:)

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ANKETİ

Aşağıdaki ifadeleri çalıştığınız kurumu dikkate alarak, sizin düşüncelerinizi yansıtan 1-5 arasındaki rakamlardan birini işaretleyerek değerlendiriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Biri kurumumu eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. Dışarıdaki kişilerin bu kurum hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
3. Kurumum hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumun başarısını kendi başarıım gibi hisseder, gurur duyarım.	1	2	3	4	5
5. Biri kurumum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
6. Medyada veya kamuoyunda kurumuma yönelik bir eleştiri yer aldığında rahatsız olurum.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ANKETİ

Aşağıdaki ifadeleri çalıştığınız kurumu dikkate alarak, sizin düşüncelerinizi yansıtan 1-5 arasındaki rakamlardan birini işaretleyerek değerlendiriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim çok yoğun, bazen insanın gücünü aştığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. Hemen her yaptığım iş denetimden geçiyor.	1	2	3	4	5
3. İşimde üstüme danışmadan karar alamıyorum.	1	2	3	4	5
4. İşimde istek ve gereksinimlerimi kabul ettiremiyorum, bir makine gibi çalıştırıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu işte emeğimin boşa harcadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu işte kullanıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Ne kadar uğraşırsam uğraşayım burada kişisel gücümü ortaya koyamıyorum.	1	2	3	4	5
8. İşim bana ilginç bir iş olarak gelmiyor.	1	2	3	4	5
9. Rutin işler o kadar çok ki bu işleri monoton bir hale getiriyor.	1	2	3	4	5
10. Bu işte geleceğimi göremiyorum, yine de çalışmaya devam ediyorum.	1	2	3	4	5
11. Bazen yaptığım işler anlamsız geliyor.	1	2	3	4	5
12. Sürekli aynı işi yapıyorum, hiçbir değişiklik olmuyor.	1	2	3	4	5
13. Bazen yaptığım işlerin neye yaradığını anlamıyorum.	1	2	3	4	5
14. İşim o kadar karmaşık ki bütünlüğünü kurmakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
15. Kazanmak için her zaman doğru olanı yapmak gerekmez.	1	2	3	4	5
16. İnsanın gücünü ortaya koyabilmesi için kuralları çiğnemesi gerekebilir.	1	2	3	4	5
17. Yükselmek için doğru yanlış her fırsatı değerlendirmek gerekir.	1	2	3	4	5
18. Bana saçma gelen kurallara eğer elimdeyse uymam.	1	2	3	4	5
19. İş yerindeki kurallar bana anlamsız geliyor.	1	2	3	4	5
20. Bu işte kendimi geliştiremiyorum, yalnızca para kazanıyorum.	1	2	3	4	5
21. Bu iş aslında benim yapıma uygun değil.	1	2	3	4	5
22. İş yerindeki ben ile iş dışındaki ben arasında oldukça büyük fark var.	1	2	3	4	5
23. İşime kendimden bir şey katamıyorum.	1	2	3	4	5
24. İş yerindeki kendimi önemsiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
25. İşimde asıl kimliğimi yitirdiğimi sanıyorum.	1	2	3	4	5
26. Burada saygı görmüyorum, kendimi değersiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
27. İş yerinde kendimi yalnız hissediyorum, arkadaşlık kurabileceğim kimse yok.	1	2	3	4	5
28. İş yerindeki insanlarla ilişkilerim çok yüzeysel.	1	2	3	4	5
29. İş yerindeki insanlar beni çok sıkıyor.	1	2	3	4	5
30. İş yerindeki insanlarla iş dışında ilişki kurmak istemiyorum.	1	2	3	4	5
31. Öğle saatlerimi iş yerindeki insanlardan uzakta geçirmek istiyorum.	1	2	3	4	5
32. İmkan olsa şu anda işten ayrılırdım.	1	2	3	4	5
33. İş esnasında çoğunlukla buradan kaçıp kurtulmak istiyorum.	1	2	3	4	5
34. Çoğunlukla işten çıkış saatlerini sabırsızlıkla beklerim.	1	2	3	4	5
35. Başka bir iş bulursam bu kurumda çalışmayı bırakmak istiyorum.	1	2	3	4	5
36. Mecbur olmasam bu işi yapmam.	1	2	3	4	5

STRES ANKETİ

Aşağıdaki ifadeleri çalıştığınız kurumu dikkate alarak, sizin düşüncelerinizi yansıtan 1-5 arasındaki rakamlardan birini işaretleyerek değerlendiriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. Benden kapasitemi aşan işler bekleniyor.	1	2	3	4	5
3. Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri fazladır.	1	2	3	4	5
4. İşlerimi yaparken zaman baskısı yaşamaktayım.	1	2	3	4	5
5. Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.	1	2	3	4	5
6. İş ortamında kişiliğimden ödün verdiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7. İşimle ilgili konularda benim görüşlerim alınmamaktadır.	1	2	3	4	5
8. Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	1	2	3	4	5
9. İşyerinde birden çok kişiye aynı anda sorumlu oluyorum.	1	2	3	4	5
10. Yöneticim astlarının duygularını fazla önemsememektedir.	1	2	3	4	5
11. Yöneticim ve üstlerimle etkili iletişim kuramamaktayım.	1	2	3	4	5
12. Bana verilen görevin tam olarak ne olduğu açıklanmıyor.	1	2	3	4	5
13. Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5
14. Yapılan terfilerden memnun değilim.	1	2	3	4	5
15. İşyerimde erken terfi eden arkadaşlarımdan benden daha başarısız olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16. İnsanlar bu işte başka işlerde olduğu gibi kolay terfi edemezler.	1	2	3	4	5
17. İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	1	2	3	4	5
18. Maaş artışından memnun değilim.	1	2	3	4	5
19. Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarımda bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
20. İşyerimde elde ettiğim maddi imkanlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir.	1	2	3	4	5
21. İşimin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkanlar harcadığım emeğe karşı gelmemektedir.	1	2	3	4	5
22. İşimin sağladığı maddi imkanlardan memnun değilim.	1	2	3	4	5
23. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
24. Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
25. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5
26. Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27. Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	1	2	3	4	5
28. İş arkadaşlarımda çok fazla sürtüşme bulunmaktadır.	1	2	3	4	5



Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

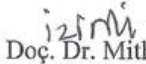
Arş. Gör. Seval DEMİRHAN
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme A. B. D.

Sayın Seval DEMİRHAN,

“Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Yabancılaşmanın Çalışanların Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisi-Kamu Kurumları Üzerine Bir Araştırma” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2015/141) Kurulumuzun 13.10.2015 tarihli ve 2015/141 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.


Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


Doç. Dr. Mehmet BRYİĞİT (Üye)


Doç. Dr. Mithat DURAK (Üye)


Doç. Dr. Altay EREN (Üye)


Yrd. Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ (Üye)


Yrd. Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Av. Zühal DEMİRCİ (Üye)

