

ALGILANAN DEĞİŞİM VE YABANCILAŞMA: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA (*)

PERCEIVED CHANGE AND ALIENATION: A STUDY IN HEALTH SECTOR

Bahar KARANLIK ⁽¹⁾, Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU ⁽²⁾

Öz: Değişen şartlara hızlı, esnek ve yenilikçi bir şekilde ayak uydurabilmek örgütlerin geleceği açısından önemlidir. Çünkü değişim bir örgütün iç ve dış çevre koşullarına ayak uydurabilmesi ve bu sayede etkinliğini ve verimliliğini artırarak gelişmesine imkân veren bir organizasyona dönüşmesine olanak tanımaktadır. Bu araştırma, sağlık sektöründe çalışanların çalıştıkları birimlerde yaşanan değişimi nasıl algıladıklarını ve algılanan değişimin kendilerine ve yaptıkları işe yansımalarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Uşak il merkezinde yer alan bir özel hastanede 17 Şubat 2020 – 3 Mart 2020 tarihleri arasında fiili olarak çalışan hemşire, ebe ve yardımcı sağlık çalışanları (acil tıp teknisyeni, sağlık memuru, tıbbi sekreter, vb.) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu kurumda çalışan ve basit rasgele örneklem seçimi metodu ile araştırmaya katılmak isteyen 71 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 23.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Bu kapsamda güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Bulgulara göre, değişimin boyutları ile yabancılaşmanın boyutları arasında pozitif ilişkinin olduğu ve en yüksek ilişkinin değişim ile anlamsızlaşma boyutu arasında gerçekleştiği görülmektedir. Aynı zamanda regresyon analizi sonucunun da anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve örgütsel değişimin yabancılaşmanın üç alt boyutunu da etkilediği görülmektedir. En yüksek etkinin ise anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarında görüldüğü gözlenmiştir. Sonuç olarak, örgütlerde gerçekleşen değişimin, çalışanların yabancılaşma düzeylerini artırdığı söylenebilir. Bu bağlamda örgütlerin, gerçekleştirilmesi amaçlanan değişim kapsamında çalışanlarına bilgilendirmeler yapması, çalışanları değişim gerekliliğine ikna etmesi, katılımcı yönetimi desteklemesi ve açık bir iletişim ağı geliştirmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Değişim, Örgütsel Değişim, Yabancılaşma.

Abstract: It is important for the future of organizations to be able to adapt to changing conditions in a fast, flexible and innovative way. Because change allows an organization to adapt to internal and external environmental conditions and thus to transform into an organization that allows it to develop by increasing its efficiency and productivity. Present study aims to analyze how health employees perceive the changes occurring in their workplace and how this perception is reflected to themselves and their work. The population of the research consists of nurses, midwives, and allied health personnel (emergency medical technicians, health officers, medical secretaries, etc.) working in a private hospital in Uşak city center between the dates of February 17 and March 3 in 2020. The sample of the research consists of 71 health employees of this hospital who volunteered to participate in the research selected through simple random sampling. Questionnaire was preferred as the data collection method. The data obtained were analyzed with SPSS 23.0 software. Within this context, reliability, correlation and regression analyses were made. According to the findings, there are positive correlation between the dimensions of

(*) Bu çalışma, 10 Eylül 2021 tarihinde Afyon'da düzenlenen 5. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumunda sunulmuş olan bildirinin genişletilmiş ve düzenlenmiş halidir.

(1) Yüksek Lisans Öğrencisi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD; baharkaranlik@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-6543-4470

(2) Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sibel.ozafsarlioglu@usak.edu.tr; ORCID ID: 0000-0002-8404-2720

Geliş/Received: 03-03-2022; Kabul/Accepted: 18-12-2022

the change and the dimensions of the alienation, and the highest correlation between the change dimension and the meaninglessness dimension. It is also seen that the result of the regression analysis has a significant effect, that the organizational change affects the three sub-dimensions of alienation. The highest effect was observed on the dimensions of meaninglessness and self-alienation. As a result, it can be said that the organizational change increases the alienation levels of employees. Therefore, the organizations are recommended to inform the employees of the changes planned, to convince them about necessity of the changes, to support the participative management, and create an open communication network.

Keywords: *Change, Organizational Change, Alienation.*

JEL: *M1, M54.*

1. Giriş

Günümüzde küreselleşme olgusuna bağlı olarak yaşanan hızlı ve köklü değişimler ve bu değişimlere uyum sağlama koşulu son derece önemli bir konu olmuştur. Gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan farklı anlamlar yüklenen değişim konusu, çalışanlar açısından ele alındığında çalışanın içinde bulunduğu çevrede yaşanan değişikliklere ayak uyduramaması durumunda kendisine ve örgüte yabancılaşmasına neden olabilmektedir. Çünkü değişim belirsizlik içerir ve belirsizlik bireyleri negatif ve olumsuz bir psikolojik şüpheye düşürmektedir (Rafferty ve Griffin, 2006: 1155). Özellikle sağlık kurumlarının büyük ve matris yapılı organizasyonlar olması, yüksek profesyonellik gerektirmesi, çalışan sayısının az olması, yoğun iş baskısı ve iş yükünün fazla olmasının (Özer, Uğurluoğlu, Saygılı ve Songur, 2019: 22) çalışanların işine yabancılaşmasına ayrıca etki ettiği yazında ifade edilmektedir.

Sağlık çalışanları, eğitim düzeylerinin yüksek olması nedeniyle hem iş hem de yaşam beklentileri yüksek bir grup olarak değerlendirilmektedir. Buna karşılık günümüzde sağlık sektöründeki ağır koşullar, hastalarla çalışma, gece nöbetleri, vardiya sistemi gibi (Özer vd., 2019) unsurlarla birlikte yönetim tarzı ve uygulamaları (DiPietro ve Pizam, 2008: 22) örgütteki yönetim politika ve kurallarının sürekli değişmesi, teknolojideki hızlı değişim ve bunun yeni durumlar yaratması, yönetenlerle yönetilenler arasındaki iletişimin yetersizliği ve bunun neticesinde de çalışanın teknik bilgi ve yetkinliğinin işin değişen gereksinimlerine ayak uyduramaması çalışanların işine ve kendine yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Uysaler, 2010).

Yazındaki bu görüş ve yaklaşımlar çerçevesinde mevcut çalışma, sağlık çalışanlarının çalıştıkları birimlerde yaşanan değişimi nasıl algıladıklarını ve algılanan değişimin kendilerine ve yaptıkları işe yansımalarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda değişim ve yabancılaşma ile ilgili kavramsal ve metodolojik tartışmalara değinilerek mevcut literatür gözden geçirilmiştir. İlk olarak değişim, örgütsel değişim ve yabancılaşma üzerine temel literatür taraması yapılmış olup akabinde değişim ve yabancılaşma arasındaki ilişkiye dair tartışmalara yer verilmiştir. Daha sonra çalışmanın tasarım ve yöntemi aktarılarak veri analizi ve bulgular sunulmuştur. Son olarak, edinilen bulgulara göre sağlık çalışanlarının değişim algıları ve yabancılaşma kavramı arasındaki durum paylaşılarak önerilerde bulunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Değişim ve Örgütsel Değişim

Bireysel ve örgütsel yaşam içinde önemli bir olgu haline gelen değişim, var olan herhangi bir durumun nitelik olarak farklılaşmasını ifade etmektedir (Koçel, 2018: 681). Diğer bir ifadeyle değişim, belirli bir zaman aralığında herhangi bir durumda meydana gelen farklılaşma olarak tanımlanmaktadır (Koç, 2014: 3). Kaçınılmaz bir olgu olan değişim, her şeyden önce devamlı bir süreçtir (İleri ve Güven, 2003: 89). Yunan filozof Herakleitos'un "Her şey akar ve sürekli değişir." sözünden de anlaşılacağı gibi evrende her şey kesintisiz bir akış ve değişim halindedir. İnsanlığın, değişimi kavrama ve ona uyum sağlama sürecinin bu akış öğretisi ile başladığı kabul edilmektedir (Örs ve Tetik, 2010: 443). Galileo'da tıpkı Herakleitos'un söylediği gibi her şeyin değişim içinde olduğunu, mutlak ve tam olarak tanımlanmış hareketsiz bir ortamın olamayacağını ifade etmiştir (Ercil ve Şener, 2012: 327).

Günümüzde sürekli değişen koşullar örgütleri değişime zorlamaktadır. Bununla birlikte örgütsel değişimin nasıl gerçekleşeceğinden önce bu dinamik değişim sürecine uyum sağlamak çok daha önem taşımaktadır (Aktan, 2011: 68). Bu bağlamda örgüt kültürü ile çalışan davranışlarının değişen koşullara uyum sağlaması amacıyla gerçekleştirilen çalışmalar olarak tanımlanan değişim yönetimi, örgütlerin yoğun rekabet ortamında başarılı olabilmeleri açısından oldukça önemlidir (Tekin ve Ömürbek, 2016: 28). Daha genel bir ifadeyle değişim yönetimi, örgütlerin iç ve dış çevrelerinde gerçekleşen değişimlere karşılık verebilme amaçları doğrultusunda örgütsel yapı, süreç ve işleyişlerinin güncel duruma getirilmesidir (Moran ve Brightman, 2000: 66).

Örgütsel değişim, kimi zaman örgütlerin kendi istekleri doğrultusunda ortaya çıkabileceği gibi çoğunlukla dış çevrede meydana gelen değişimlere uyum sağlamak amacıyla gerçekleşmektedir. Bununla birlikte örgütsel değişim amaçlarının tespiti ve örgüt bütününe uygulanabilirliği, örgütlerin üzerinde önemle durmaları gereken konulardandır (Cici Karaboğa, 2018: 18). Bu bağlamda örgütlerin, faaliyette buldukları dinamik çevrede gerçekleşen değişimlere başarılı bir şekilde uyum sağlayabilmek ve bu değişimlerin yarattığı fırsatlardan yararlanırken ortaya çıkabilecek olası sakıncalı durumlardan korunabilmek için mevcut durum analizleri yapmaları gerekmektedir.

Faaliyetlerini bilinçli bir şekilde gerçekleştirme gayesinde olan örgütler, değişimi planlı bir şekilde kontrol edebilmek için uzun bir süreye ihtiyaç duymaktadırlar (İraz, 2014: 156). Örgütlerin rutin iş süreçlerinin kaçınılmaz bir parçası olan değişim için büyük oranda sermaye, zaman ve iş gücü harcaması yapılmaktadır. Buna bağlı olarak her değişim süreci başarılı sonuçlanmadığı gibi bazen de mevcut durumu kötüye çevirebilmektedir (Şahin, 2017: 9). LaClair ve Rao (2002: 18) değişime karar veren örgütlerin yüzde 58'inin değişim hedeflerine ulaşamadıklarını, yüzde 20'sinin beklenenden sadece üçte birine veya daha az bir değerde ulaştıklarını, yüzde 42'sinin ise hedeflenen değere ulaştıklarını ifade etmektedir. Bu anlamda değişim yönetimi süreci önemli ölçüde ele alınmalı; bu sürecin herhangi bir evresinde yapılacak hataların, değişimin hızını geciktiren ve tüm kazanımları reddeden yıkıcı bir etkiye sahip olabileme ihtimalleri de değerlendirilmelidir (Halkos, 2012: 3).

Değişimin en önemli amaçlarından birisi örgüt etkinliğini artırmaktır (Töremen, 2002: 187). Etkinlik, örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için kaynakların, oluşturulan

sinerjinin değerlendirilmesi ve bunun çevre ile olan ilişkileri doğrultusunda örgüt yapısına göre biçimlendirilmesi durumudur. Kısaca etkinlik, örgütsel faaliyet sonuçlarının istenilen şekilde gerçekleşmesini ifade etmektedir (Dinçer ve Fidan, 2013: 71). Bu anlamda değişiminde örgütü geleceğe hazırlama, çalışanların birbirine olan güvenini ve iş birliğini geliştirme, pozitif iletişim sağlama, problemleri ve tartışmaları çözümlenme, sinerji oluşturma gibi genel amaçları bulunmaktadır (Tunçer, 2013: 378).

Rafferty ve Griffin (2006: 1154), Lazarus ve Folkman'ın 1984 yılında yapmış olduğu çalışmadan esinlenerek değişim olaylarının üç önemli özelliğini vurgulamaktadır. Bunlar; değişimin sıklığı, değişimin etkisi ve planlı değişim. Değişimin önemli bir özelliği olan değişimin sıklığı, bireylerin çalışma ortamlarında ne sıklıkta değişimin meydana geldiğine ve bireylerin bunu nasıl algıladığına ilişkin bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Değişim çok sık meydana geldiğinde, bireylerin değişimden dolayı kendilerini yorgun hissetmeleri ve o ortamdaki değişimin öngörülemezliği nedeniyle kaygılarında bir artış yaşamaları muhtemeldir. Değişimin bir diğer özelliği olan değişimin etkisi; bireyler için belirgin bir özelliktir ve bir bireyin geleneksel çalışma yöntemleri, değerler, yapı ve stratejide dâhil olmak üzere değişimin bir örgütün temel sistemlerindeki değişiklikleri ne ölçüde içerdiğine ilişkin algısını ifade etmektedir. Yani bir örgütün temel yönlerindeki köklü bir değişimi ifade etmektedir. Yeni bir durum, bir kişinin daha önce deneyime sahip olmadığı bir durumdur. Dolayısıyla insanların tamamen yeni şekillerde hareket etmeleri ve yeni değerleri benimsemeleri gerektiğinden dönüşümsel değişim dönemlerinin oldukça yeni olaylar olarak yaşanması muhtemeldir. Son olarak planlı değişim ise değişikliğin uygulanmasından önce müzakere ve hazırlığın gerçekleştiğine ilişkin bireylerin algısı olarak tanımlanmaktadır. Değişim önceden planlandığı zaman, insanlara değişimin gerçekleşeceği ve muhtemel değişim süresi hakkında bilgi verildiğinden değişim daha öngörülebilir hale gelmektedir. Ayrıca, değişikliğin uygulanmasından önce planlama yapıldığında, değişim olayının kabul görmesi daha muhtemeldir (Rafferty ve Griffin, 2006: 1154-1155).

Kurt Lewin, Planlı Değişim Modeli ile değişimi üç aşamada gerçekleşen bir süreç olarak ele almaktadır. Lewin'e göre planlı bir değişimde olması gereken aşamalar şunlardır (Yeşil, 2018: 315):

Çözülme: Birinci aşama olan “çözdürme / çözülme - unfreezing”, örgütte değiştirilmek istenen değişkenlere ilişkin değişimin gerekli olduğunu ilgililere kabul ettirmek, değişim durumunda ortaya çıkma olasılığı bulunan sonuçları açıklamak, ayrıca yaşanan sorunların nedenlerinin mevcut durum olduğunu anlatmak ve değişim ile ulaşılabilecek sonuçların mevcut durumdan daha iyi olacağını göstermeye yönelik çalışmaları içermektedir (Koçel, 2018: 690).

Değişim: İkinci aşama olan “değişim - change” aşaması ise kararlaştırılan değişkenler ile ilgili değişimin gerçekleşmesidir. Daha genel bir ifadeyle mevcut durumdan yeni duruma geçiş aşamasıdır. Bu anlamda mevcut durumdan farklı olarak ortaya konulan her şey değişim olarak görülmektedir. Bunlar; yeni bir yapılanma, yeni bir uygulama ve yöntem, yeni bir makine hatta yeni bir performans ölçme sistemi dahi olabilmektedir (Kesmen, 2014: 27).

Yeniden dondurma: Planlı değişim sürecinin son aşaması olan “donma / dondurma - refreezing”, gerçekleşen değişimin istikrarlı hale gelmesi ve uzun dönemli olabilmesi için gerekli koşulların sağlandığı aşamadır (Mıdık vd., 2015: 63). Gerçekleşen

değişim ile örgütün tüm ilke, kural ve prosedürleri yeni durumla bütünleşik bir şekilde işlemeye başlamaktadır. Böylelikle değişimin kalıcılığı sağlanmış olur (Yeşil, 2018: 316).

Değişime karar veren örgütlerin, hemen hemen tüm yönetsel faaliyetlerinde “Bugünkü durumumuz ne ve neyi hedefliyoruz?”, “Hedeflenen noktaya ulaşabilmemiz için nasıl yol izleyeceğiz?”, “Hedeflere ulaşabilmek için gerekli yetkinlikleri nasıl oluşturacağız?” gibi sorulara verilecek doğru yanıtlarla sistematik ve planlı bir şekilde değişim yönetimlerini gerçekleştirmeleri beklenir (Barutcuğil, 2004: 157). Başarılı bir değişim yönetiminin gerçekleştirilmesi için dikkat edilmesi gereken bazı hususlar aşağıda belirtildiği gibidir (Tekin ve Ömürbek, 2016: 30-31):

- Değişimin örgütsel amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilebilmesi için yöneticilerin değişim liderliğini üstlenmeleri gerekmektedir.
- Örgütsel değişimin hangi konuda ve nasıl gerçekleştirileceği kararlaştırılmalıdır.
- Değişim faaliyetlerine uygun bir hareket alanı hazırlanmalıdır.
- Değişim faaliyetlerinde arzu edilen başarıya ulaşabilmek için geleneksel iş modelleri geride bırakılmalıdır.
- Yöneticilerin kararlı tutumları ile değişim engelleri ortadan kaldırılmalı ve değişim başarılı bir şekilde yönetilmelidir.
- Değişim faaliyetlerinde sergilenen doğru davranışlar ödüllendirilerek değişimin sürekliliği sağlanmalıdır.

Strebel (1996: 87), değişimin örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri formel, psikolojik ve sosyal olmak üzere üç boyutta etkilediğini ifade etmektedir.

Formel boyut: Örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkinin en belirgin boyutudur. Çalışanın örgütteki konumu, iş tanımı, performans anlaşmaları gibi örgüt tarafından tanımlanan yetki ve sorumlulukları kapsar. Bu formel boyut kapsamında çalışanlar “Örgüt için ne yapmam gerekiyor?”, “Yapacağım işe ilişkin nasıl yardım alacağım?”, “Performansımın değerlendirilmesi ne şekilde gerçekleştirilecek ve bana geri bildirim nasıl olacak?”, “Bana ödenen ücret, performansıyla mı ilişkili olacak?” gibi sorulara anlamlı yanıtlar aramaktadır (Strebel, 1996: 87).

Psikolojik boyut: Örgüt ve çalışan arasındaki güven ve sadakat gibi duygulardan kaynaklanan karşılıklı beklenti ve bağlılık unsurlarını içermektedir. Psikolojik boyut daha çok çalışanın bireysel ve örgütsel hedeflerine olan bağlılığını ifade etmektedir. Bu psikolojik boyut ile ilgili çalışanların genel olarak sorduğu sorular “Neden bu örgütte çalışmalıyım?”, “Ne kadar çalışmam gerekecek ve neden?”, “Sarf ettiğim çabalar için ne ölçüde takdir edileceğim ve nasıl ödüllendirileceğim?”, “Verilen ödüller (ücret, unvan vs.) için çabalamaya değer mi?”, “Yaptığım işler kariyerimi nasıl etkileyecek?” şeklindedir (Koçel, 2018: 683).

Sosyal boyut: Bir bütün olarak ele alınan sosyal boyut, daha çok çalışanlar tarafından örgüt misyonu ile örgüt uygulamaları arasındaki etkileşiminin gözlemlenmesini içermektedir. Bu gözlem, misyon beyanındaki değerlerin nasıl algılandığını ve yönetimin buna karşı tutumunu kapsamaktadır. Bu boyutta çalışanlar “Kişisel değerlerim ile örgüt değerleri arasında benzerlik var mı? Bu örgütte kimin, neye ve nasıl uyulması gerektiğini belirten ilkeler nelerdir?” gibi soruların cevaplarını aramaktadır. Bir örgütün misyon beyanları ile yönetimin buna gösterdiği uyum,

çalışanların sosyal boyut boyunca bağlılığını uyandıran bir belirleyicidir. Bu bağlamda sosyal boyut, çalışanların yönetime duyduğu güven hususunda oldukça önemli bir konumdadır (Strebel, 1996: 88).

Değişimin başarılı bir şekilde yönetilebilmesi için bu üç boyut altındaki sorulara uygun yanıtlar verilmelidir. Aksi takdirde mevcut durumdan memnun olunmaması ve buna ilişkin uygun alternatiflerin bulunmaması durumunda değişimin gerçekleşme olasılığı çalışanların gösterdiği direnç ile azalmaktadır (Barutçugil, 2004: 158). Bu direncin psikolojik nedenleri arasında güven ortamının sağlanmaması, bilinmezlik korkusu, alışkanlıklar, kişisel çıkar tehdidi, yabancılaşma, bireyler arası çatışma ve uyuşmazlık, motivasyon ve iş tatmini gibi faktörler bulunmaktadır. Yöneticiler, değişime karşı gösterilen dirence sebep olan bu psikolojik faktörler üzerinde önemle durmalı ve değişime olan direncin etkilerini azaltmak için önlemler almalıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, Akt. Cici Karaboğa, 2018: 84). Bu bağlamda çalışanlar neden değişime gidildiği konusunda bilinçlendirilmelidir. Buna karşı çalışanlar, örgüt içinde yabancılaşma durumu ile karşı karşıya gelerek örgütsel değişimin başarılı bir şekilde gerçekleşmesine engel teşkil edebilirler (Koç, 2014: 53).

2.2. Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, “bir şeyi uzaklaştırma veya yerini değiştirme” anlamlarına gelen Latince “alienare” kelimesinden türemiştir. Yabancılaşma kavramının İngilizce karşılığı ise “alienation” kelimesidir (Korkmaz ve Çevik, 2017: 697). İnsanlık tarihi kadar eski olan yabancılaşma (alienation) olgusu, ilk kez Alman filozof Hegel tarafından “Tin’in Görüngübilimi” adlı eserinde ele alınmıştır. Hegel, yabancılaşmanın olağan bir durum olduğunu; tabiatın, insanın ve toplumun varlığı ile yabancılaşmanın daima ilişkili olduğunu vurgulamıştır (Şimşek vd., 2006: 572). Hegel’in ardıllarından biri olan Karl Marx ise yabancılaşma kavramını toplumsal ve iktisadi bir bağlamda ele alarak (Aydoğan, 2015: 273) yabancılaşmanın, toplumsal ve örgütsel gelişimini önleyen önemli faktörlerden bir tanesi olduğunu ifade etmiştir (Artar, 2016: 34). Genel anlamıyla yabancılaşma; bireyi herhangi bir durum veya başka bir bireyden uzaklaştıran, yabancı hale getiren eylem ya da gelişmedir. Psikoloji ve sosyolojide ise bireyin kendisine, doğaya ve başka bireylere karşı duyduğu yabancılık hissi şeklinde tanımlanmaktadır (Cevizci, 1999: 906). Mottaz (1981)’a göre yabancılaşma, kişisel görüşlerden bağımsız bir çalışma ortamında bulunan çalışanların algıladıkları ile beklentilerinin uyumsuz olma durumudur (Uğur ve Erol, 2015: 184).

İşe yabancılaşma hem kurumsal hem de kişisel olumsuzluklara neden olan bir durumdur. Çalışanların yaptıkları işe yabancılaşmasının birden çok nedeni olabilir (Özer, Uğurluoğlu, Saygılı ve Sonğur, 2019). Bu nedenler ekonomik yapı, teknolojik yapı, kültürel yapı, sosyal politika, sanayileşme, kentleşme ve toplumsal çözülme gibi çevresel faktörlerden (Yetiş, 2013) oluşabileceği gibi teknoloji, çalışma koşulları, iş ile ilgili fırsatların durumu, işin prestiji, iş pozisyonu, iş rutini, işin özelliği ve genel çalışma koşulları gibi örgütsel faktörlerden de oluşabilmektedir (Mottaz, 1981). Günümüzde küreselleşmeye bağlı olarak artan rekabet sonucunda örgüt yapıları ve yönetim uygulamalarında meydana gelen değişimlere çalışanların uyum sağlayamamaları, mevcut iş yapma kabiliyetlerinin yeterli olmaması sonucunda da kendilerini güçsüz ve anlamsız hissetmeleri motivasyonlarını düşürmektedir. Tüm bu hissî faktörler neticesinde çalışanlar, yaptıkları işten ve buldukları örgütten uzaklaşmaktadırlar. Bu da genel anlamda örgütsel performansın düşmesine neden olmaktadır (Koçel, 2018: 468).

Yabancılaşmanın nedenlerinin incelenmesi için yapılan araştırmalar neticesinde açıklanan görüşlere bakıldığında yabancılaşmanın farklı boyutlarda ele alındığı görülmektedir. Yabancılaşmayı sadece kavramsal olarak incelemekten öte boyutları olan bir kavram olarak ele alan Amerikalı sosyal psikolog Melvin Seeman olmuştur (Minibaş, 1993: 34). Seeman (1959), yabancılaşmayı bireyin kendisini algılaması ve davranışları bakımından *güçsüzlük*, *anlamsızlık*, *normsuzluk*, *yalıtılmışlık* ve *kendine yabancılaşma* şeklinde beş ayrı boyutta incelemiştir (Elma, 2003: 25). Seeman'ın ardıllarından biri olan Mottaz (1981), Seeman'ın ele aldığı yabancılaştırma boyutlarından olan "normsuzluk" ve "yalıtılmışlık" boyutlarının daha çok bireyin etkileşimde bulunduğu sosyal çevreyle ilişkili olduğunu savunmuştur. Bu bağlamda Mottaz yabancılaşmayı; *güçsüzlük*, *anlamsızlık* ve *kendine yabancılaşma* olarak üç boyutta ele almaktadır (Uysaler, 2010: 20).

Güçsüzlük (Powerlessness): Mottaz (1981) güçsüzlüğü, çalışma ortamındaki bireyin yaptığı işlere ilişkin denetim hakkına sahip olmaması, bireyin kendisinin fikri alınmadan görevlendirilmesi ve rutin iş süreçlerinin çoğunlukla başkaları tarafından kontrol edilmesi durumu (Er, 2007: 25) olarak tanımlanmaktadır. Seeman (1959: 784)'a göre ise güçsüzlük, bireyin kendi hayatına ilişkin kontrol beklentisi ile kontrol edebilme derecesi arasındaki tutarsızlık durumudur. Genel bir ifadeyle güçsüzlük, bireyin arzu ettiği kontrol hakkına sahip olmaması, dolayısıyla da içinde bulunduğu durumu değiştiremeyeceği kanısına varmasıdır (Tekin, 2014: 36). Bu şartlarda yabancılaşmanın azaltılabilmesi için yönetimin çalışanları güçlendirme stratejileri büyük önem taşır (Kanungo, 1992: 413).

Anlamsızlık (Meaninglessness): Mottaz'ın ele aldığı anlamsızlık boyutu, çalışma ortamındaki bireyin görev tanımını (İşcan ve Moç, 2018: 381) ve gerçekleştirdiği işin örgüte olan katkısını kavrayamaması durumudur (Kartal, 2017: 116). Diğer bir ifadeyle anlamsızlık, bireyin ait olduğu toplulukta gerçekleşen olayları anlayamaması; buna bağlı olarak doğru veya yanlış ayrımını yapamaması doğrultusunda neye inanması gerektiği konusunda yaşadığı belirsizlik durumudur (Uysaler, 2010: 47).

Kendine Yabancılaşma (Self Estrangement): Mottaz'a göre kendine yabancılaşma, bireyin sevdiği ve başarmak istediği işi gerçekleştirememesi ile birlikte yaptığı işin dikkat çekici bir yanının olmadığı hissine kapılmasıdır (Er, 2007: 25). Başka bir ifadeyle kendine yabancılaşma, bireyin belirli bir süreç içinde kendini bulamaması, öz varlığına soğuması durumudur (Şimşek vd., 2006: 575). Genel anlamda hayatla olan ilişkisi bozulan bireyin bu durumu, hem diğer insanlarla kurduğu ilişkilere yansımakta hem de dış çevrenin bireye yabancı hatta düşman olduğu izlenimini uyandırmaktadır (Gök ve Tekin, 2015: 282).

2.3. Değişim ile Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Küreselleşmeye bağlı olarak gerçekleşen değişim olgusunun yabancılaşma üzerindeki etkilerinin incelenmesi yönetim alanının önemli bir konusu haline gelmiştir. İlgili literatürde değişimin gözetilen amaçlar ile uygun olmaması sonucunda yabancılaşmanın kaçınılmaz olduğu ifade edilmektedir. Yabancılaşma kavramı, bireyin içinde yaşadığı çevrede kendisini yalnız, değersiz ve anlamsız hissettiği durum (Shah, 2015: 43) olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bireyin bu psikolojik durumunun, içinde bulunduğu örgütü olumsuz yönde etkileyen bir unsur olarak ifade edilmektedir (Afşar, 2015: 10). Genel bir ifadeyle çalışanların değişimi nasıl algıladıkları ve değişimin çalışanların davranışlarını nasıl etkilediği önemli bir araştırma konusudur (Yetiş, 2013: 22).

Bulut'un (2010: 65) bir sağlık kurumunda sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, yönetimin çalışanların görüşlerini dikkate almaması durumunda yabancılaşma hızının arttığı görülmektedir. Bu doğrultuda çalışanların iş doyumları azalmaktadır. Özer ve arkadaşlarının (2019) kamu kurumunda çalışan sağlık personeline yaptığı çalışmada da örgütsel sağlık üzerinde yabancılaşmanın anlamlı etkiye sahip olduğu ve işe yabancılaşma ile örgütsel sağlık arasında negatif bir ilişkinin varlığı görülmüştür. Bu bulgu yabancılaşmanın örgüt sağlığını olumsuz yönde etkilediği ve yabancılaşmanın sağlık sektöründe önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Pearlin (1962: 314), hemşirelerin işe yabancılaşması ile ilgili yaptığı bir çalışmada, çalışanların kendi yaptıkları işlere ilişkin söz hakkına sahip olmamaları ve kariyer fırsatlarının sınırlandırılmasıyla güçsüzlük hissine kapılmaları doğrultusunda yabancılaşmayı yoğun bir şekilde yaşadıklarını ifade etmiştir. Pearlin (1962) ast üst etkileşiminin sınırlı olduğu örgütlerde yabancılaşmanın daha yoğun yaşandığını vurgulamıştır. Tummers ve Den Dulck (2013: 12) tarafından yapılan bir çalışmada Hollandalı ebelerin işe yabancılaşmaları incelenmiş ve anne ile çocuk hayatının riski nedeniyle doğumların daha kalifiyeli çalışanlara (jinekologlara) yönlendirilmesi sonucunda ebelerin yaptıkları işleri anlamsız hissederek buldukları kuruma ve işlerine yabancılaştığı görülmüştür.

Bu kapsamda çalışmada aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

H1: Değişim ile çalışanların yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Değişimin sıklığı ile çalışanların güçsüzleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Planlı Değişim ile çalışanların anlamsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Değişimin etkisi ile çalışanların kendine yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

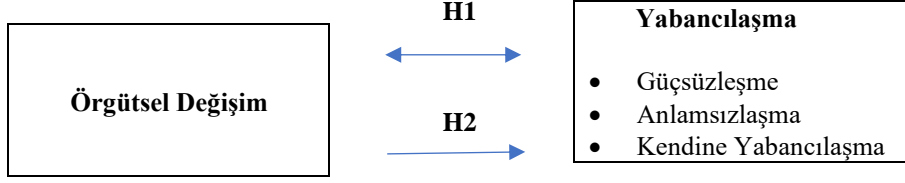
H1d: Değişimin belirsizliği ile çalışanların güçsüzleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütlerde değişim arttıkça çalışanların yabancılaşma düzeyleri de artacaktır.

H2a: Örgütlerde çalışanların algıladıkları değişim arttıkça algılanan güçsüzleşme düzeyleri de anlamlı olarak artacaktır.

H2b: Örgütlerde çalışanların algıladıkları değişim arttıkça algılanan anlamsızlaşma düzeyleri de anlamlı olarak artacaktır.

H2c: Örgütlerde çalışanların algıladıkları değişim arttıkça algılanan güçsüzleşme düzeyleri de anlamlı olarak artacaktır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının çalıştığı birimlerde yaşanan değişimi nasıl algıladıklarını ve algılanan değişimin kendilerine ve yaptıkları işe yansımalarını incelemektir. Araştırmanın evrenini, Uşak il merkezinde yer alan bir özel hastanede fiili olarak çalışan ve toplamda 96 kişiden oluşan hemşire, ebe ve yardımcı sağlık çalışanları (acil tıp teknisyeni, sağlık memuru, tıbbi sekreter, vb.) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise saha çalışmasının yapıldığı 17 Şubat 2020 - 3 Mart 2020 tarihleri arasında fiili olarak bu kurumda çalışan ve basit rasgele örnekleme seçimi metodu ile araştırmaya katılmak isteyen 71 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.

Araştırma izni için 08 Ocak 2020 tarihinde Uşak Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruluna başvuruda bulunulmuş ve 13.01.2020 tarihli E.1626 sayılı karar ile araştırmanın uygulanması uygun görülmüştür. Veri toplama işlemine geçilmeden önce Uşak il merkezinde yer alan iki özel hastanedeki ilgili birim yöneticileri ile yüz yüze görüşülerek çalışma hakkında detaylı bilgiler verilmiş, araştırma süresince kurum kuralları dışına çıkılmayacağı taahhüt edilmiştir. Ancak iki özel hastaneden birisi anket uygulamasına izin vermemiştir. Araştırma iznini veren diğer özel hastanede ise hekimler ankete dâhil olmak istememiştir.

Araştırmada izlenen yöntem, anket yöntemidir. Uygulanan anket formunda 10 demografik özellik, değişime ilişkin 13 madde ve yabancılaşmaya ilişkin 21 madde olmak üzere toplam 44 ifade yer almaktadır. 5'li Likert tipinde yapılandırılmış olan ölçek, 5- Kesinlikle katılıyorum ile 1- Kesinlikle katılmıyorum arasında derecelendirilmiştir.

Örgütsel Değişim Ölçeği: Çalışmada Rafferty ve Griffin (2006: 1157)'in 13 maddeli değişim ölçeği kullanılmıştır. Ölçek değişim sıklığı, planlanmış değişim, değişim etkisi ve değişim belirsizliği olmak üzere toplamda 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin orijinali 7'li Likert tipinde olup anket formunda bulunan yabancılaşma ölçeğinin 5'li Likert olması ve ifadelerle verilen cevapların karışıklık yaratmaması adına çalışmada değişim ölçeği de 5'li Likert alınmıştır. Ölçeğin orijinalindeki güvenilirlik sonuçları değişimin sıklığı 0.76, planlanmış değişim 0.90, değişim etkisi 0.87 ve değişim belirsizliği için ise 0.91'dir. Değişim ölçeğinin Türkçeye uyarlaması Şahin (2017) tarafından yapılmıştır. Türkçe uyarlamasındaki güvenilirlik sonuçları ise değişim sıklığı 0.79, planlı değişim 0.81 ve değişim belirsizliği 0.80'dir.

Yabancılaşma Ölçeği: Mottaz (1981)'in 3 boyutlu yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Uysaler (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma olmak üzere toplam 3 alt boyuttan oluşmaktadır ve ölçeğe verilen cevaplar 5'li Likert alınmıştır. Ölçekte 3, 5, 6, 9, 11, 12, 15, 18 ve 20. ifadeler ters kodlanmış maddelerdir. Ölçeğin orijinalindeki

toplam maddelerin güvenilirlik sonucu 0.87'dir (Mottaz, 1981: 519). Türkçe uyarlamasındaki toplam maddelerin güvenilirlik sonucu ise 0.78'dir (Uysaler, 2010: 83).

3.1. Verilerin Analizi

3.1.1. Kayıp veri analizi: Analiz öncesinde veriler incelenmiş ve kayıp veri oranının %1 den az olduğu gözlenmiştir. Kayıp veriler SPSS 23 yazılımı yardımıyla Expectation- Maximization kayıp veri tahmin etme yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir (Jöreskog ve Sörbom, 2006; Kalaycı, 2010: 19). Tüm kayıp veriler başarılı bir şekilde tahmin edilmiş ve istatistiksel analizler, kayıp veri ataması ile tamamlanmış veri seti üzerinde yapılmıştır.

3.1.2. Tanımlayıcı İstatistikler: Ölçekte yer alan değişkenlere ilişkin minimum değerleri, maksimum değerleri, ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerlerini göstermek için yapılan tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur. Kline (2005: 60-62)'a göre normallik varsayımının değerlendirilmesinde basıklık ve çarpıklık katsayılarının incelenmesi gerekir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin normallik varsayımı olan +1 ve -1 aralığını (Morgan, Leech, Gloeckner ve Barrett, 2004) karşıladığı görülmektedir. Tablo 1'de görüldüğü gibi tüm değişkenlerin minimum değerleri 1 ile 1.14; maksimum değerleri 3.86 ile 5.00; ortalamaları 2.6740 ile 3.2911; standart sapmaları 0.52479 ile 1.03108; basıklık değerleri -0.939 ile 0.146; çarpıklık değerleri ise -0.626 ile 0.824 aralığında değişmektedir. Bu sonuçlar veri setinin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Alt Boyutlar	N	Min.	Maks.	Ort.	St. Sapma	Skewness (Basıklık)		Kurtosis (Çarpıklık)	
						İst.	St. Hata	İst.	St. Hata
Değişim Sıklığı	71	1.00	5.00	3.1268	1.01162	0.146	0.285	-0.426	0.563
Planlı Değişim	71	1.00	5.00	2.9812	1.03108	-0.086	0.285	-0.357	0.563
Değişim Etkisi	71	1.00	4.67	3.2911	0.69449	-0.451	0.285	0.824	0.563
Değişim Belirsizliği	71	1.00	4.75	3.1585	0.86214	-0.220	0.285	-0.626	0.563
Güçsüzleşme	71	1.00	3.86	2.6740	0.68520	-0.514	0.285	-0.452	0.563
Anlamsızlaşma	71	1.00	4.86	3.2093	0.86824	-0.443	0.285	0.683	0.563
Kendine Yabancılaşma	71	1.14	4.14	2.8471	0.52479	-0.939	0.285	0.375	0.563

3.2. Bulgular

3.2.1. Demografik Bulgular

Çalışma kapsamında katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin özellikler aşağıdaki Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Demografik Bulgular

Değişken	Grup	N	Geçerli Yüzde (%)
Cinsiyetiniz	Kadın	49	69.0
	Erkek	22	31.0
Yaşınız	18-25	31	43.7
	26-35	27	38.0
	36-45	11	16.2
Medeni Durumunuz	Evli	35	49.3
	Bekar	36	50.7
Eğitim Durumunuz	Lise	33	46.5
	Ön Lisans	13	18.3
	Lisans ve üstü	25	35.2
Kurumdaki Çalışma Süreniz	1 yıl ve altı	19	26.8
	2-5 yıl	35	49.3
	6-15 yıl	13	18.3
Mesleki Hayattaki Toplam Çalışma Süreniz	1 yıl ve altı	8	11.3
	2-5 yıl	33	46.5
	6-15 yıl	22	31.0
	16 yıl ve üstü	8	11.3
Mesleki Unvanınız	Hemşire	30	42.3
	Ebe	5	7.0
	Sağlık memuru	9	12.7
	Tıbbi sekreter	17	23.9
	ATT	4	5.6
	Diğer*	6	8.5
Aylık (Net) Geliriniz	2.300 TL ve altı	56	78.9
	2.301 - 4.000 TL	15	20.1
	Toplam	71	100
Yeniliklere açık mısınız?	Evet	37	52.1
	Hayır	19	26.8
	Kısmen	15	21.1
	Toplam	71	100
Değişim ile ilgili bir çalışma ya da eğitim programına katıldınız mı?	Evet	19	26.8
	Hayır	52	73.2
	Toplam	71	100

* Diğer sağlık personeli; radyoloji teknikeri çalışanlarından oluşmaktadır.

3.2.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Tablo 3 çalışmada kullanılan örgütsel değişim ölçeğinin ve örgütsel yabancılaşma ölçeğinin oldukça güvenilir değerlere (Kalaycı, 2010: 405) sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçek	Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alfa	Genel Cronbach Alfa
Örgütsel Değişim	<i>Değişim Sıklığı</i>	3	0.851	0.829
	<i>Planlanmış Değişim</i>	3	0.852	
	<i>Değişim Etkisi</i>	3	0.490	
	<i>Değişim Belirsizliği</i>	4	0.788	
Örgütsel Yabancılaşma	<i>Güçsüzleşme</i>	7	0.719	0.757
	<i>Anlamsızlaşma</i>	7	0.846	
	<i>Kendine Yabancılaşma</i>	7	0.501	

3.2.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışmada örgütsel değişim ile yabancılaşma arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Bulguları

Boyutlar	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
Değişim Sıklığı (A)	1						
Planlı Değişim (B)	0.237	1					
Değişim Etkisi (C)	0.390**	0.531**	1				
Değişim Belirsizliği (D)	0.525**	-0.002	0.385**	1			
Güçsüzleşme (E)	0.341**	0.298	0.183	0.336**	1		
Anlamsızlaşma (F)	0.352**	0.629**	0.612**	0.230	0.413**	1	
Kendine Yabancılaşma (G)	0.463**	0.475**	0.381**	0.315**	0.540**	0.590**	1

**p<0.01 önem seviyesinde anlamlıdır.

Örnekleme dâhil olan katılımcıların örgütsel değişim boyutlarından olan *değişim etkisi* boyutunun ortalamasının diğer değişim boyutlarının ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Yabancılaşma boyutlarından *anlamsızlaşma* boyutunun ise diğer yabancılaşma boyutlarının ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Korelasyon analizi bulgularına göre değişimin tüm alt boyutları ile kendine yabancılaşma boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Yani örgütsel değişim arttıkça kendine yabancılaşmanın artacağı söylenebilir. Aynı zamanda anlamsızlaşma boyutu ile değişimin sıklığı, değişimin etkisi ve planlı değişim boyutları arasında da anlamlı ve pozitif ilişki vardır. Son olarak yabancılaşmanın alt boyutu güçsüzleşme ile değişimin alt boyutları değişim sıklığı ve değişim belirsizliği boyutları arasında pozitif ilişki vardır. Yani değişimin sıklığı ve belirsizliği arttıkça çalışanların güçsüzleşme düzeylerinin artacağı söylenebilir. Bu sonuçlara göre H1, H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezleri kabul edilmiştir.

3.2.4. Regresyon Analizi Bulguları

Değişimin yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar aşağıdaki Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Regresyon Analizi Bulguları

	St. Beta	R ²	R ² değişim	F-testi	p	t-testi	P
Güçsüzleşme		0.181	0.169	15.209	0.000		
<i>Örgütsel Değişim</i>	0.384					3.900	0.000
Anlamsızlaşma		0.381	0.372	42.550	0.000		
<i>Örgütsel Değişim</i>	0.596					6.523	0.000
Kendine Yabancılaşma		0.334	0.324	34.573	0.000		
<i>Örgütsel Değişim</i>	0.528					5.880	0.000

Regresyon analizi bulgularına göre; bağımlı değişken güçsüzleşme ile bağımsız değişken örgütsel değişimin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F=15.209, p<0.001) tespit edilmiştir. Örgütsel değişim yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzleşmedeki değişimin %18.1'ini açıklamaktadır. Bu sonuç, çalışan bireylerin işlerini yerine getirirken denetim hakkının düşük olması ya da hiç olmamasına, öz kontrolden ziyade bireyin başkaları tarafından kontrol edilmesine, nihayetinde bireyin arzu ettiği kontrol hakkına sahip olmamasını göstermektedir. Bulgulardan da görüleceği üzere değişimin etkisinin en az etkili olduğu boyutun güçsüzlük olduğu düşünüldüğünde, araştırmanın yapıldığı örneklemede değişimin güçsüzlük üzerindeki etkisinin düşük olduğu yani katılımcıların öz denetim hakkına sahip oldukları söylenebilir.

Regresyon analizi bulgularına göre; bağımlı değişken anlamsızlaşma ile bağımsız değişken örgütsel değişimin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F=42.550, p<0.001) tespit edilmiştir. Örgütsel değişim yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlaşmadaki değişimin %38.1'ini açıklamaktadır. Bu sonuç, bireyin çalışma ortamındaki görev tanımı ile ilgili yaşadığı belirsizlik ve örgüte olan katkısını tam olarak kavrayamaması durumudur. Bu bulguya göre değişimin anlamsızlaşmayı önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir.

Regresyon analizi bulgularına göre; bağımlı değişken kendine yabancılaşma ile bağımsız değişken örgütsel değişimin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F=34.573, p<0.001) tespit edilmiştir. Örgütsel değişim kendine yabancılaşmadaki değişimin %33.4'ünü açıklamaktadır. Bu sonuç, bireyin kendine ve işine soğuması anlamına gelmektedir. Bu bulguya göre de katılımcıların değişimden etkilendiği ve bu durumun bireyin kendisine ve işine yansıtıldığını göstermektedir. Bu bulgulara göre H2, H2a, H2b ve H2c hipotezleri kabul edilmiştir. Sonuç olarak değişimin yabancılaşmanın tüm alt boyutları üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur.

4. Sonuç

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının çalıştıkları birimlerde yaşanan değişimi nasıl algıladıklarını ve algılanan değişimin kendilerine ve yaptıkları işe yansımalarının

incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda değişim ile yabancılaşmanın anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada örgütsel değişimin, yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşmayı etkilediği ve artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 6. Hipotez Testi Bulguları

Hipotez Tanımı	Sonuç
H1: Değişim ile çalışanların yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1a: Değişimin sıklığı ile çalışanların güçsüzleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1b: Planlı Değişim ile çalışanların anlamsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1c: Değişimin etkisi ile çalışanların kendine yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1d: Değişimin belirsizliği ile çalışanların güçsüzleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H2: Örgütlerde değişim arttıkça çalışanların yabancılaşma düzeyleri de artacaktır.	KABUL
H2a: Örgütlerde çalışanların algıladıkları değişim arttıkça algılanan güçsüzleşme düzeyleri de anlamlı olarak artacaktır.	KABUL
H2b: Örgütlerde çalışanların algıladıkları değişim arttıkça algılanan anlamsızlaşma düzeyleri de anlamlı olarak artacaktır.	KABUL
H2c: Örgütlerde çalışanların algıladıkları değişim arttıkça algılanan güçsüzleşme düzeyleri de anlamlı olarak artacaktır.	KABUL

Yaşamlarını devam ettirebilme gayesinde olan örgütler, iç ve dış çevrelerinde gerçekleşen değişimlere uyum sağlama koşulu ile karşı karşıya kalmaktadır. Örgütlerin çevrelerinde gerçekleşen bu değişimleri doğru algılamaları ve değişimin nedenlerini açıkça tanımlamaları son derece önemlidir. Aksi durumda çalışanların, mevcut alışkanlıklarını terk ederek yeni durumlara alışma süreçleri sarsıcı olmakta, kendilerinin değersiz hissetmesi neticesinde de yabancılaşmalarına yol açmaktadır (Urgan vd., 2020: 21). Bununla birlikte değişimin boyutu arttıkça yabancılaşmanın da arttığı görülmektedir (Kiraz, 2011: 166). Bu bağlamda örgütler, varlıklarının devam edebilmesi için son derece önem arz eden çalışanlarına değişim hakkında bilgilendirmeler yaparak onların değişim hakkındaki fikirlerini göz ardı etmemelidirler. Zira değişim önceden planlandığı zaman, insanlara değişimin gerçekleşeceği ve muhtemel değişim süresi hakkında bilgi verildiğinden değişim daha öngörülebilir hale gelebilir. Ayrıca, değişikliğin uygulanmasından önce planlama yapıldığında, değişim olayının kabul görmesi daha muhtemeldir (Rafferty ve Griffin, 2006: 1155). Bununla birlikte başarılı bir değişim yönetimi için değişim gereklilikleri detaylı bir şekilde tanımlanmalı, örgüt amaçlarına uygun bir değişim programı hazırlanmalı, belirlenen değişim konusu hakkında çalışanlara detaylı bilgiler

verilmeli, ilgili konu kapsamında çalışanların görüşleri dikkate alınmalı ve çalışanlar amaçlanan değişime ikna edilmelidir. Aksi takdirde örgütler için son derece önem arz eden çalışanların neden değişime gidildiği konusunda bir fikre sahip olmamaları, mevcut iş süreçlerinin geride bırakılması ile yeni iş süreçlerinde kendilerini yetersiz hissetmeleri ve yaptıkları işlerin anlamsız olduğunu düşünmeleri sonucunda da yabancılaşmaları kaçınılmaz olacaktır.

Bu çalışma, zaman kısıtından dolayı sadece sağlık sektörüyle sınırlı tutulmuş ve Uşak il merkezinde yer alan özel hastanelerdeki sağlık çalışanları üzerine yapılmıştır. Ancak iki özel hastaneden birisi iş yoğunluğu gerekçesiyle anket uygulamasına izin vermemiştir. Araştırma iznini veren diğer özel hastanede ise hekimler ankete dâhil olmak istememiştir. Anket çalışması için izin verilen sürenin kısıtlı olması nedeniyle kurumdaki tüm çalışanlara ulaşılamaması bir diğer sınırlılıktır. Çalışmanın yürütüldüğünü dönemde örneklem sayısını artırabilmek için Uşak İl Sağlık Müdürlüğü'ne kamu hastanesinde de uygulama yapmak için başvurulmuştur ancak Covid-19 vakasının ülkemizde ilk görüldüğü döneme denk gelmiş olması, salgın şartları, yoğunluk ve krizle mücadele önceliği nedeniyle uygulama talebi uygun görülmemiştir. Gelecekte yapılması planlanan çalışmalarda kamu ve özel sektörün bir arada karşılaştırması yapılarak daha geniş bir örneklem seçilmesi, çalışmanın farklı sektörlerle ve farklı meslek gruplarına da uygulanması önerilmektedir.

Referanslar

- Afşar, A. (2015). Duygusal zeka algılamalarının yabancılaşma üzerine etkisi. *Social Sciences Studies Journal*, 1(1), 1-12.
- Aktan, C. (2011). Organizasyonlarda değişim yönetimi - değişim mühendisliği, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 67-78.
- Artar, M. (2016). Örgütlerde yabancılaşma, *Anahtar Dergisi*, 28(333), 34-39.
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve öncüllerinde yabancılaşma kavramı, *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 0(54), 273-282.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi* (1. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bulut, N. (2010). *Hastane işletmelerinde çalışma koşullarının işgörenler üzerindeki yabancılaşmaya etkisi ve Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cevizci, A. (1999). *Paradigma felsefe sözlüğü* (3. Baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cici Karaboğa, E. N. (2018). *Yönetim bilişim sistemleri kullanımı açısından kurumsal değişime direnç algılamalarının iç müşteri memnuniyeti üzerine etkisi: üniversite hastaneleri üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2013). *İşletme yönetimine giriş* (12. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- DiPietro, R. B. ve Pizam, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 22-39.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Er, K. (2007). Çalışanlar açısından toplam kalite yönetimi yabancılaşma ilişkisi: elektronik sanayi örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-40.

- Ercil, Y. ve Şener, İ. (2012). Örgüt Çalışmalarında Kaos ve Karmaşıklık Kuramları. Sözen H. C. ve Basım H. N. (Ed.), *Örgüt Kuramları* içinde (327-350, ss.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Gök, A. ve Tekin, N. (2015). Yabancılaşma ve özsaygı: çoğulcu eleştiriler üzerinden bir değerlendirme. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 3(2), 279-301.
- Halkos, G. (2012). Importance and influence of organizational changes on companies and their employees, MPRA Paper 36811, University Library of Munich, Germany.
- İleri, H. ve Güven, Y. (2003). Değişim yönetimi ve değişime direnç, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 6(1), 87-106.
- İraz, R. (2014). Örgütsel değişim ve çevresel belirsizliği yönetmede kullanılan stratejiler. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(4), 155-164.
- İşcan, Ö.F. ve Moç, T. (2018). Çalışanların presentizm (işte sözde var olma) davranışlarının işe yabancılaşmalarına etkisi: bir kamu kurumu örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379-402.
- Joreskog, K. ve Sörbom, D. (2006). *Interactive LISREL 8: structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kalaycı Ş. (2010). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kartal, N. (2017). Sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: üniversite, kamu ve özel hastane farklılıkları üzerine bir inceleme. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 8(21), 113-130.
- Kesmen, M. (2014). *Örgütsel değişim ve değişime direnç: bir kamu kurumu uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın kökeni üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (12), 147-169.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2rd ed.). New York: Guilford Press.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethia*, (11), 413-422.
- Koç, Z. (2014). *Örgütsel değişim, değişim yönetimi ve örgütsel davranışlar üzerine örnek bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği* (17. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Korkmaz, M. ve Çevik, M. S. (2017). Analysis of the relation between organizational culture and alienation in secondary educational institutions. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 675-716.
- LaClair, J. A. ve Rao, R. P. (2002). Helping employees embrace change. *The McKinsey Quarterly*, 4, 17-20.
- Mıdık, Ö., Demiral Yılmaz, N. ve Tontuş, Ö. (2015). Faculty members in the process of change: what they hoped, what they found?, *Tıp Eğitimi Dünyası*, 14(43), 74-61.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Moran, J. W. ve Brightman, B. K. (2000). Leading organizational change, *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, 12(2), 66-74.
- Morgan, G. A., Leech, N. L. Gloeckner, G. W. ve Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: use and interpretation*, Psychology Press.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Örs, D. ve Tetik, Y. (2010). Küreselleşen dünyada yeni yönetim paradigmaları-değişim ve iletişim. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 439-455.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M. ve Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: a field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18-24.
- Pearlin, L. I. (1962). Alienation from work: a study of nursing personnel. *American Sociological Review*, 27(3), 314-326.
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2006). Perceptions of organizational change: a stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154-1162.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Shah, M. I. (2015). Marx's concept of alienation and its impacts on human life. *Al-Hikmat: A Journal of Philosophy*, (35), 43-54.
- Strebel, P. (1996). Why do employees resist change?, *Harvard Business Review*, (74), 86-92.
- Şahin, T. (2017). *Örgütsel değişimin çalışanların güven ve bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Tekin, F. (2014). Peter L. Berger's understanding of alienation: loss of dialectical consciousness, *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 4(2), 29-48.
- Tekin, M. ve Ömürbek, N. (2016). *Endüstri 4.0'da teknoloji yönetimi* (1. Baskı). Konya: Günay Ofset.
- Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 185-202.
- Tummers, L.G. ve Den Dulk, L. (2013). The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21(6), 850-859.
- Tunçer, P. (2013). Değişim yönetimi sürecinde değişime direnme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 373-406.
- Uğur, A. ve Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8, 182-192.
- Urgan, S., Sevim, Ş. ve Özgüleş, B. (2020). Organizasyonlarda görülen değişime direnç, yabancılaşma ve değersizlik hissi: bir kamu hastanesinde araştırma. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 15-24.
- Uysaler, L. A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. (Yayımlanmamış

- Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Yeşil, A. (2018). Örgütlerde değişimin önemi ve değişim yönetimi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(5), 307-323.
- Yetiş, Z. (2013). *Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.