<\>1

**T.C.**

**İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ   
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

<\>6

<\>7

<\>

<\>10

**HEMŞİRELERİN İŞ TATMİNİ**

**DÜZEYLERİNİN YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ**

**ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

**Doktora Tezi Önerisi**

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

**Ahmet Erkasap**

**0950D91211**

<\>1

<\>2

<\>3

<\>5

<\>6

<\>7

<\>8

<\>9

**İstanbul, Mayıs 2016**

<\>1

<\>2

<\>1

<\>1

**T.C.**

**İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ   
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

<\>6

<\>7

<\>8

<\>9

<\>10

**HEMŞİRELERİN İŞ TATMİNİ**

**DÜZEYLERİNİN YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ**

**ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

<\>2

<\>3

<\>4

**Doktora Tezi Önerisi**

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

**Ahmet Erkasap**

**0950D91211**

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

**Danışman: Prof. Dr. Hüner Şencan**

<\>6

<\>7

<\>8

<\>9

**İstanbul, Mayıs 2016**

<\>1

<\>2

<\>3

<\>1

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

**TELİF HAKLARI**

<\>1

<\>2

Bu doktora tezinin tüm telif hakları Ahmet Erkasap’a aittir. “Yeniden ifadelendirme” veya belli bir bölümden “özet çıkarma” şeklinde de olsa tezden kaynak belirtmeksizin ve sayfa numarası göstermeksizin alıntı yapılamaz. Aynen yapılan metin alıntıları, “tırnak işareti” veya “girintili yazım” biçimi kullanılmaksızın gösterilemez. Aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsü aşılamaz. Tez yazarına ait şekil ve tabloları; “küçük değişiklikler yaparak” veya “orijinal biçimiyle” kendi çalışmasına almak isteyen kullanıcılar yazılı izin almalıdırlar.

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

**JÜRİ ÜYELERİ ONAYI**

<\>1

<\>2

Doktora öğrencisi Ahmet Erkasap’ın “Hemşirelerin İş Tatmini Düzeylerinin Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkileri” başlıklı bilimsel çalışması 04. 05. 2016 tarihinde yapılan savunmada aşağıda isimleri belirlenen jüri üyeleri tarafından Doktora Tezi olarak oybirliği ( ); oyçokluğu ( ) ile başarılı bulunmuştur.

</>1</>2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Adı Soyadı | İmza |
| Tez danışmanı |  |  |
| Jüri Üyesi |  |  |
| Jüri Üyesi |  |  |
| Jüri Üyesi |  |  |
| Jüri Üyesi |  |  |

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

**ETİK KURALLARA UYGUNLUK**

<\>1

<\>2

Doktora tezimde, “yeniden ifadelendirme” şeklinde yaptığım paragraf alıntıları ile belli bir bölümden veya sayfalardan “özet çıkarma” şeklinde gerçekleştirdiğim yararlanmalar için orijinal kaynağın künye bilgilerini ve yararlandığım sayfa numaralarını gösterdiğimi, 40 kelimeye kadar aynen yaptığım metin alıntılarında, “tırnak işareti” kullandığımı, daha uzun aynen alıntıları “girintili biçim” ile yazarak farklılaştırdığımı, aynen alıntıların “künye bilgilerini” ve “sayfa numaralarını” açık bir şekilde belli ettiğimi, aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsünü aşmadığımı, başkalarına ait görüş ve fikirleri kendi görüşüm imiş gibi göstermediğimi, kaynakça listesinde yer alan başvuru eserleri ile metin içindeki dipnot veya parantez not bilgilerinin örtüştüğünü, yararlandığım; ölçek, şekil ve tablolardan izin alınması gerekenler için izin aldığımı, başkalarına ait şekil ve tablolardan izin alma imkânı bulamadıklarımda onların üzerinde önemli ölçüde değişiklik yaparak farklılaştırdığımı ve bibliyografik künye bilgilerini verdiğimi, kullandığım anket formları ve araştırmanın uygulama biçimi için üniversite Etik Kurulu’ndan gerekli onayı aldığımı beyan ederim.

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

**İTHAF**

<\>1

<\>2

*En değer verdiklerime…*

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

**TEŞEKKÜR**

<\>1

<\>2

Araştırma boyunca desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım ve sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimle.

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

## Öz

<\>1

<\>2

Bu tez çalışmasında iş tatmini düzeylerinin özel sektörde çalışmakta olan hastane hemşirelerinin yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkileri araştırılacaktır. Sağlık sektöründe gerçekleşmekte olan hızlı ve derin dönüşüm; sağlık hizmetlerinin, hizmeti alanlara daha yüksek kalitede verilmesi amacıyla; bu sektördeki özel girişimlerin payını fark edilir düzeyde arttırmıştır.

Yüksek düzeyde hizmetin verilmesi amacıyla ortaya çıkan özel sektör hastanelerinin en önemli çalışanlarından biri olan hemşirelerin, iş tatminleri ve bununla ilintili olarak iş performans düzeylerinin önemi günden güne artmaktadır.

Genel olarak sağlık sektörü dahilinde çalışanların iş doyumu ile alakalı yoğun bir alan yazın bulunmaktadır ancak bu olgunun yabancılaşma ile olan ilişkisi ve birbirlerini ne yönde etkiledikleri konusunda yeterince çalışma olmaması bu araştırma fikrinin ortaya çıkmasında temel motivasyon kaynağı olmuştur.

Bir diğer bakış açısıyla yapılan taramada ise genellikle bu sektördeki çalışmaların sadece hemşirelere odaklanmaktan çok, hem doktor hem de hastabakıcıları da araştırmanın bir parçası haline getirdiğini belirtebiliriz.

Çalışmada hem “yabancılaşma” hem de iş tatmini konusunda indeksler kullanılmıştır. “Yabancılaşma” ölçeği olarak Mottaz’ın yabancılaşma ölçeği kullanılacaktır. İş Tatmini ölçeği olarak ise JSS-İş Tatmini ölçeği kullanılacaktır.

**Anahtar Kavramlar:** Yabancılaşma, İş Tatmini, İş Doyumu, Hemşireler, Sağlık, Özel Hastaneler.

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

## Abstract

<\>1

<\>2

In this thesis research, the topic is the effect of alieanation on job satisaction level of private hospital nurses The rapid and deep change in the health sector is affecting the quality of service given to the receivers of the service and in return the share of the private sector in health industry is increasing each day.

In order for the high quality service the private hospitals are becoming wider and maybe the most important part of them are the nurses. Their job satisaction and their job performance levels are becoming an important issue day by day.

In gber of researches can be found with regard to the job satisaction level of healt industry workers but the relationship between job satisaction and alienation is not so much found in the literature which in return brought us the motivation to make this research.

On another perspective, generally in the health sector the researches are focused on either doctors or care takers and not on the nurses.

In this research, both alienation and job satisaction scales are used. For Alienation, Mottaz’s Alienation scale, for job satisaction JSS-Job Satisaction scale will be used.

**Key Concepts:** Alienation, Job Satisaction, Nurses, Health, Private Hospitals..

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

## İçindekiler

<\>1

<\>2

[Öz ii](#_Toc450074295)

[Abstract iii](#_Toc450074296)

[İçindekiler iv](#_Toc450074297)

[Tablolar Listesi vi](#_Toc450074298)

[Şekiller Listesi vii](#_Toc450074299)

[Kısaltmalar Listesi viii](#_Toc450074300)

[I. GİRİŞ 9](#_Toc450074301)

[A. Sorunun Tanımı 9](#_Toc450074302)

[B. Amaç ve Önem 10](#_Toc450074303)

[C. Kapsam ve Kısıtlar 11](#_Toc450074304)

[D. Ön Kabuller 11](#_Toc450074305)

[II. ALAN YAZIN 12](#_Toc450074306)

[A. Yabancılaşma 12](#_Toc450074307)

[1.Yabancılaşmanın Tanımı 12](#_Toc450074308)

[2. Yabancılaşmanın Boyutları 14](#_Toc450074309)

[B. İş Tatmini 16](#_Toc450074310)

[1. İş Tatmininin Tanımı ve Araştırmalar 16](#_Toc450074311)

[III. YÖNTEM BİLİM 18](#_Toc450074312)

[A. Araştırmanın Tasarımı ve Modeli 18](#_Toc450074313)

[1. Araştırmanın Tasarımı 18](#_Toc450074314)

[2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modelleri 18](#_Toc450074315)

[B. Ana Kütle, Örneklem, Örneklem Birimi 22](#_Toc450074316)

[C. Ölçüm Araçları 22](#_Toc450074317)

[1. Ölçüm Araçlarının Tanıtımı 22](#_Toc450074318)

[2. Ölçeklerin Geliştirilme Süresi 22](#_Toc450074319)

[3. Etiketler ve Dereceleme 23](#_Toc450074320)

[4. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerliği 23](#_Toc450074321)

[D. Ölçüm Uygulaması 23](#_Toc450074322)

[1. Anket Uygulama Yöntemi 23](#_Toc450074323)

[2. Yanıtlama Hatalarını Azaltma Önlemleri 24](#_Toc450074324)

[3. Bilgilendirme ve Eğitme 24](#_Toc450074325)

[4. Anketlerin Kontrolü ve Teslim Alınması 25](#_Toc450074326)

[IV. VERİ ANALİZİ 26](#_Toc450074327)

[A. Demografik Değişkenler İçin İstatistik Analizler 26](#_Toc450074328)

[B. Çok Değişkenli İstatistik Analizler 26](#_Toc450074329)

[C. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri 26](#_Toc450074330)

[1. Ölçüm Araçlarının Geçerlilik Analizleri 26](#_Toc450074331)

[2. Ölçüm Araçlarının Güvenirlilik Analizleri 32](#_Toc450074332)

[V. ANALİZ BULGULARI 36](#_Toc450074333)

[A. Demografik Değişkenler İçin Analiz Bulguları 36](#_Toc450074334)

[B. Çok Değişkenli İstatistik Analiz Bulguları 36](#_Toc450074335)

[C. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Bulguları 36](#_Toc450074336)

[1. Geçerlilik Analizi Bulguları 36](#_Toc450074337)

[2. Güvenirlilik Analizi Bulguları 36](#_Toc450074338)

[D. Hipotez Testi Bulguları 36](#_Toc450074339)

[VI. SONUÇLAR VE ÖNERİLER 37](#_Toc450074340)

[A. Sonuçlar 37](#_Toc450074341)

[B. Sonraki Araştırmalar İçin Öneriler 37](#_Toc450074342)

[EKLER 38](#_Toc450074343)

[ÖN AÇIKLAMA 38](#_Toc450074344)

[Ek-A. Demografik Değişkenler Ölçeği 39](#_Toc450074345)

[Ek-B. Jss İş Tatmini Ölçeği 40](#_Toc450074346)

[Ek-C. Yabancılaşma Ölçeği 41](#_Toc450074347)

[ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR 42](#_Toc450074348)

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

## Tablolar Listesi

<\>1

<\>2

[**Tablo 1.** KMO Değerleri ve Açıklamalar 29](#_Toc449527757)

[**Tablo 2.** Maddeler Arası Korelasyon Değerleri 33](#_Toc449527761)

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

## Şekiller Listesi

<\>1

<\>2

[**Şekil 1.** Araştırmanın Modeli 21](#_Toc449526911)

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

## Kısaltmalar Listesi

<\>1

<\>2

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

# I. GİRİŞ

<\>1

<\>2

Yabancılaşma örgütlerde çalışan bireylerin hem örgütle hem kendi aralarındaki ilişkilerini doğrudan etkileyen ve kaçınılması zor bir olgudur. Yabancılaşma hem toplumsal düzeyde hem de bireysel düzeyde çalışanın hayatında olumsuz izler bırakan ve bunu çok çeşitli yollarla ortaya koyan bir kavramdır. Önemli olan bu olgunun algılanması ve üzerinde çalışılarak çalışanın negatiften pozitif algıya doğru yönlendirilmesidir.

Öte yandan iş tatmini ya da iş doyumu tüm örgütlerde çalışanlar tarafından elde edilmeye çalışılan reel ve önemli bir kavramdır. Performans artırımı için vazgeçilmez bir olgu olarak ön plana çıkan iş tatmini, günümüzde yapılan araştırmaların adedinin yükselmesiyle kendine örgüt yazını alanında daha da çok yer bulmaya başlamıştır.

Bu çalışmada yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkileri iki yönlü olarak incelenmeye çalışılacaktır. Öncelikle yabancılaşma kavramının literatür taraması yapılarak bu kavram üzerine alan yazın çalışması yapılmıştır. Ardından iş tatmini kavramının literatür taraması yapılarak, bu kavramla alakalı alan yazın çalışması yapılmıştır. Ardından bu iki kavram arasındaki ilişki hakkında çalışma yapılmıştır.

Sonrasında ise yabancılaşma ve iş tatmini olan iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi için özel hastanede çalışan hemşirelerle nasıl çalışılacağı ortaya konmuştur. İki kavram arasında bir model oluşturularak, bu model üzerinden çeşitli hipotezler ortaya konulmuştur. Son olarak ise ölçekler ve anketler paylaşılmıştır.

## A. Sorunun Tanımı

Literatürde çeşitli sektör çalışanlarının iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişki düzeyleriyle alakalı çalışmalar olduğu gözlemlenmiştir ancak hemşirelerin yabancılaşma ve iş tatmini düzeyleriyle alakalı çalışmaların kısıtlı olduğu gözlemlenmiştir.

Bu araştırmada hizmet ve sağlık sektöründe, hastaların hem duygusal hem de medikal taleplerini karşılayan, hasta veya müşteriyle birebir iletişim halinde olan ve bu nedenle örgütü temsil eden, hastanelerin yapıtaşlarından olan hemşireler ele alınacaktır.

Sektör çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi sonrasında yabancılaşmanın üç boyutu olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma ile birleştirilerek karşılaştırma yapılması hedeflenmektedir.

Çalışmada “iş tatmini yüksek olan bireylerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin düşük olabileceği” problemi üzerine odaklanılmıştır. Buna göre özel hastanelerde çalışmakta olan hemşirelerin iş tatmini düzeyleri ölçülecek ve sonrasında yabancılaşma düzeyleri ölçümlenerek iki değer arasındaki ilişki ortaya konacaktır. Son dönemlerde yabancılaşma konusu üstüne çalışmaların yeniden yükselişe geçtiği düşünülürse bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

## B. Amaç ve Önem

Sağlık sektöründe yer alan özel hastanelerde çalışan hemşireler, daimi surette yoğun ve ağır çalışma koşulları altındadır. Buna göre şartlar düşünüldüğünde iş tatmini ve yabancılaşma düzeylerinin birbirini etkilemesi ihtimali yüksektir.

Bu araştırmada özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini düzeylerinin yabancılaşma düzeylerine olan etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın amacı hemşirelerin sosyo demografik özelliklerine ve iş tatmin düzeylerine bağlı olarak yabancılaşma düzeylerinin ölçülmesi ve iki kavram arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konulmasıdır.

Literatürdeki çalışmalara göre yoğun insan ilişkilerinin hakim olduğu özellikle hizmet sektöründe çalışanların zaman içinde iş tatmini düzeylerinin düştüğü ve yabancılaşma oranının arttığı gözlemlenmiştir.

Turizm sektörü üzerine yapılmış araştırmalar olmasına rağmen özel hastanelerdeki hemşirelerin iş tatmini ve yabancılaşma düzeyleriyle ilgili çalışmalar kısıtlıdır. Özellikle yabancılaşma konusu sağlık sektöründe üzerinde nispeten az çalışılmış olması nedeniyle bu araştırmanın literatüre katkı sağlayabileceği belirtilebilir

## 

## C. Kapsam ve Kısıtlar

Araştırmada hemşirelerin iş tatmini ve yabancılaşma düzeylerinin birbirine etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır. Öncelikle özel hastanelerle kısıtlayarak devlet ve üniversite hastaneleri kapsam dışına alınmıştır. Bunun yanında ülkemizdeki tüm özel hastanelere de ulaşma imkânımız olmadığından Istanbul ili ile kapsam daraltılmaya çalışılmıştır. Ancak bunun da büyük imkânlar gerektireceği düşünülerek sadece Anadolu yakasındaki 45 özel hastane ile araştırma sınırlandırılacaktır.

Sadece özel hastanelerdeki hemşirelerin araştırma konusu olacağı düşünüldüğünde tüm hizmet sektörü için bir sonuç çıkarılamayacağı kabul edilmektedir. Her ne kadar literatür taramasında bir kısıtlılık öngörülmese de tüm kaynaklara ulaşma imkanı olmayacağı da göz önüne alınmalıdır. Bunun yanında araştırmanın gerçekleşmesinde mali kaynakların kısıtlılığı ve zamanın yeterli olmaması da göz önüne alınmalıdır.

## D. Ön Kabuller

Araştırmada konu edilen hemşirelerin demografik özellikleri olan yaş, eğitim düzeyi, medeni hali gibi kıstasların yanında kıdem ve ücret gibi kısıtların da göz önünde bulundurulmasına rağmen çok çeşitli etnik kökenlerden gelmelerinin değişkenler üzerinde etki etmeyeceği kabul edilmiştir.

Soruları tam algılayamama ve anlamlandıramama gibi zeka ile bağlantılı farklılıkların da sonuçları önemli ölçüde etkilemeyeceği ve bu etkinin tesadüfi ölçüm hatası düzeyinde kalacağı varsayılmıştır. Mottaz’ın yabancılaşma ölçeğinin Seeman’ın beş alt boyutlu formattan farklı olarak üç adet boyut tanımlaması kullanılacaktır.

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

# II. ALAN YAZIN

<\>1

<\>2

Çalışmanın bu bölümünde yabancılaşma ve iş tatminine ilişkin kavramsal yapılar sunulacaktır. Birinci kavramsal yapı olan yabancılaşmanın içeriği ve boyutları incelenecektir. İkinci kavramsal yapı olan iş tatminin içeriği ve konuyla ilgili araştırmalara değinilecektir.

## A. Yabancılaşma

Literatürde yabancılaşma konusunu ele alan çalışmalar oldukça fazladır. Bu bölümde yabancılaşmanın tanımı ve boyutlarından bahsedilecektir.

### 1.Yabancılaşmanın Tanımı

Yabancılaşma olgusu antik dönemden beri ilgi görmüş ve daha çok metafizik düzlemde tartışılmış olmasına rağmen ancak 18. yy’dan itibaren ve özellikle Endüstri devrimiyle beraber somut anlamda tartışılmaya başlanmıştır. Somut düzeyde 200 yıldır en üst düzeyde ilgi görmüş olan yabancılaşma, felsefe, teoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve edebiyat gibi farklı bilim alanlarında araştırılmış bir olgudur. Bu kadar uzun zamandır incelenen ve araştırılan bir olgu olmasına rağmen yabancılaşma için tek ve kesin bir tanım henüz ortaya konulmamıştır ve tanımlayan bilim insanı kadar çok ve farklı anlatımı olmuştur (Kanungo, 1982, s. 88).

Hukuki anlamda bir mülkiyetin, bir malın başka birisine geçmesidir, patolojik anlamda şahsiyetini kısmen veya tamamen kaybeden bir hastanın kendisine yabancılaşarak kendisini tanımamasıdır (Seyyar, 2007, s. 110), Psikolojik anlamda bir ruh hastalığı olarak psişik bozukluklar demeti, Sosyolojik anlamda ayrılmak, diğer insanlardan yurdundan veya Tanrıdan ayrı düşmek kopmak olarak ifade edilmiştir (Elma, 2003, s. 96). Sosyal bilimler sözlüğünde yabancılaşma, kişinin içinde yaşadığı topluma, kültürel değerlere ve rol dağılımına karşı ilginin kaybolması, değer ve normları anlamsız görmesi, kendisini güçsüz ve yalnız hissetmesi durumu olarak açıklanmaktadır (Atılgan, 2010, s. 97). Bu kadar farklı tanımlar olmasının bir sebebi her ideolojinin kavramı kendi varoluş gerekçesini haklı çıkaracak boyutlarıyla incelemiş olması düşünülürken bir diğer sebebi ise sürekli ortaya çıkan teknolojik ve sosyal değişimlerle kavramın kendi içinde devinimini sürdürmesi olabilir. Bu sürekli devinime karşılık sabit veya genel kabul gören bir tanım yapmak pek mümkün görünmemektedir (Yeniçeri, 2009, s. 67).

Kavramın antik döneme kadar geçmişe götürülebilecek bir tarihi olsa da modern dönemdeki anlamıyla ilk kullanımı Hegel, Feuerbach ve ardılı Marx tarafından gerçekleşmiştir (Kanungo, 1982, s. 96). Bunun yanında Yabancılaşma’yı J.J. Rousseau’nun insanı doğal çevresinden kopmuş olarak görmesi fikrine kadar götürmekte mümkündür (Sezal, 1991, s. 46).

Konu hakkında ilk bilimsel ürünleri vermiş olan Hegel “doğa, insan ve toplum var oldukça yabancılaşma da var olacaktır” ve “insanoğlunun tarihi aynı zamanda yabancılaşmanın tarihidir” derken aynı zamanda bu süreç içerisinde, her farklı kişiye özgü tanımının da olabileceğini ifade etmek istemiş olabilir. Hegel, Mutlak Ruh yani Tanrı ile insanı analojik olarak benzetirken yabancılaşmanın ancak insanın kendi hayatında yer alan kurum ve kültürden soyutlayarak Tanrıyı sevme ve ibadet yoluyla Tanrının kendi bilgisine ulaşarak anca yabancılaşmadan kurtulacağını belirtmiştir. Hegelci yabancılaşmayı daha somut bir düzlemde ifade etmeye çalışırsak; ilk olarak özne ile öznenin kendisi tarafından yaratılmış nesnenin arasında bir kopuşun ortaya çıkması, ardından öznenin nesneye ilişkin bilinç yetersizliğinin anlaşılması, sonrasında ise zaman içinde hem nesne hem özne arasında bilinç bütünlüğü oluşmasıyla yabancılaşmanın son bulması olarak ifade edilebilir (Weisskopf, 1996, s. 64).

Feuerbach, Hegel’in doğanın Mutlak Ruh’un kendisine yabancılaşmış olduğu, yani insanın kendisine yabancılaşmış Tanrı olduğu düşüncesi yerine Mutlak Ruh’un yani Tanrı’nın kendine yabancılaşmış insan olduğunu öne sürer (Otrar ve Halaçoğlu, 2011, s. 46). İnsan Tanrı’yı yaratarak kendi özünü somut hale getirir ve kendine yabancılaşmayı ortaya çıkarır. Aynı zamanda insan yarattığı yüce varlık Tanrı’nın ardında kölesi olur üretilmiş olan üretene hükmeder, yaratılmış olan yaratana üstün çıkar.

19. yy’da eş dönemli olarak yabancılaşma kavramının kendisi hakkında en kapsamlı düşünceleri ortaya koyan düşünür ise Karl Marx olmuştur. Kendinden öncekilerin idealist ve soyut yaklaşımlarını eleştiren Marx, yabancılaşmayı bilinç düzeyinden insanın üretici eylemine aktarır. Bütün yabancılaşmanın kökünü ekonomik yabancılaşma olarak görür (Aron, 2014, s. 14). Marx’a göre yabancılaşma “insanı, kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özel doğasına, insanlığına ve öteki insanlara yabancılaştıran eylem” dir (Marx, 2000, s. 84). 1844 tarihli Ekonomi ve Felsefe üzerine El Yazmaları adlı eserinde Marx işe yabancılaşmayı dört boyut olarak tanımlamıştır İlki işçinin emeğine veya ürettiği ürüne olan yabancılaşmasıdır. İkinci boyut olarak iş sürecine veya üretken etkinliğine yabancılaşmadır. Üçüncü boyut ise toplumsal yabancılaşma veya öteki insanlarla olan ilişkisinde ortaya çıkan yabancılaşmadır. Dördüncü boyut ise Doğaya yabancılaşma veya türsel varlığına olan yabancılaşmadır (Arıca, 2011, s. 55).

Marx’ın özellikle yabancılaşmanın kişisel ve psikolojik boyutuna ek olarak kapitalist toplumun, üretim ilişkilerinin, özel mülkiyetin ve tüm bunlara bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal yapının bir sonucu olduğunu ifade etmesi şu andaki yabancılaşma algısını büyük oranda etkilemiştir (Boeree, 1980, s. 23) (Tekin, 2012, s. 34).

Max Weber ise Marx’a yakın bir yabancılaşma tanımı içerisinde olmasına rağmen “demir kafes” mecazını yani çalışanın, örgütteki yüksek düzeyde rasyonelleşme ve baskıcı bürokratik yapılanma ile işe yabancılaşması ve sonucunda bireyin örgüt ile ihtiyaçları arasına sıkışması kavramını ortaya koymuş ve günümüzde örgüt ile insan arasındaki yabancılaşmaya en yakın benzetmeye ulaşmıştır. (Goldsby, 1998, s. 44). Otoritenin bireyler üstündense sistem üstünden tanımlanması, rasyonel düşünce gibi olgular nedeniyle daha sert ve insancıl olmayan iş örgütlerinin ortaya çıkacağını öngören Weber, bürokratik örgütlerin verimliliği nedeniyle yabancılaşma gibi sonuçlarına rağmen bürokratik örgütlerin uzun süre kullanımda olacağını öngörmüştür (Barker, 1993, s. 26).

### 2. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma konusu özellikle Amerika’da 1960’lı yıllarda derinlikli olarak araştırma konusu haline gelmiş ve yabancılaşan birey üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Daha çok sosyal-psikolojik düzeyde araştırılan konu, Melvin Seeman öncülüğünde sınırlandırılmış ve yabancılaşmanın toplum içinde yaşayan bireyin üzerindeki etkileri aşama aşama gösterilmeye çalışılmıştır (Yıldırım, 2009).

Seeman’a göre yabancılaşmanın 5 boyutu (güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaşma, topluma yabancılaşma) bulunmaktadır. (Seeman, 1983, s. 55) Burada belirtilmelidir ki, Seeman’ın ortaya koyduğu boyutlar yabancılaşma başlığı altındaki herşeyi kapsamadığı gibi tüm tanımları da içermez (Geyer, 1976, s. 114). Ancak Seeman’ın boyutları kavramsallaştırması ve kavrama ilişkin literatürdeki çok sesliliğe netlik getirebilmesi itibariyle literatürde geniş yer bulmuştur. (Krishnan, 2008, s. 69).

Güçsüzlük; Yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu siyaset bilimciler, psikologlar, sosyal psikologlar ve sosyologlar tarafından pek çok çalışmada ele alınmıştır. (Levinson, 1979, s. 43). Güçsüzlükle ilgili deneyim veya güçsüzlüğün bir durumu olarak tanımlanmaktadır (Barakat, 1969, s. 11). Güçsüzlük, kişinin kendisini denetleyen kişi veya kurallarla baş edemeyeceği, onlara karşı güçsüz olduğu hissiyle ortaya çıkar (Seeman, 1983, s. 88).

Anlamsızlık; Seeman anlamsızlığı, “bireyin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşememesi” olarak tanımlamaktadır (Seeman, 1959, s. 36. )Anlamsızlık, kişinin bir olguyu, kavramı veya hareketi değerlendirmek için gerekli biçimleri bulamamasıdır.

Kuralsızlık (Normsuzluk); Kuralsızlık boyutuyla ilgili Seeman, Durkheim’in “anomi” kavramını temel aldığını ifade eder. Alışılagelmiş kullanım dahilinde anomi, kabul edilmiş, sosyal normların ortadan kalkması veya davranışlar üzerindeki etkisinin yitirilmesi sonucu oluşan kuralsızlık halini temsil eder. Bireyin hedeflediği amaçlara ulaşması için kural dışı eylemlerin zorunluluğuna inanması halidir. (Seeman, 1959, s. 787)

Kendine Yabancılaşma; Kendine Yabancılaşma boyutu yabancılaşma hakkındaki çalışmalarda önemli bir yer tutmuştur (Mauldin, 2001, s. 34). Seeman, kendine yabancılaşma boyutunu “kişinin belirli bir davranışının, geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, bireyin beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranması” olarak tanımlar. (Seeman, 1959, ss. 789-790) Diğer bir deyişle bireyin davranışlarının sonuçlarında ortaya çıkanalar bireyin kendi tatmini olmaktan çıkıp başka kişi veya örgütler için bir tatmin öznesi haline gelmektedir.

Topluma Yabancılaşma; Topluma Yabancılaşma boyutu konusunda Seeman (1959, ss. 788-789) “toplum/örgüt tarafından yüksek değer verilen amaçlar ve inançların birey için anlam ifade etmemesi” olarak belirtmektedir. Blauner (Blauner, 1964, s. 119) araştırmasında sanayi toplumundaki bireyin sosyal olarak iç içe geçmiş ağlar içerisinde kendisini konumlandıramamasını, var olduğu örgütün amaç ve beklentileri ile kendi içindeki amaç ve beklentilerin birbirine uyamamasını topluma yabancılaşma olarak tanımlamıştır.

## B. İş Tatmini

Bu bölümde iş tatmini kavramı ve ilgili tanımlarına yer verilecektir.. Ayrıca iş tatmini konusunda bazı araştırmalara da değinilecektir.

### 1. İş Tatmininin Tanımı ve Araştırmalar

Yönetim ve organizasyon yazınını önemli konularından biri olan iş tatmini hakkında çeşitli araştırmalar yapılmış ve çeşitli teoriler geliştirilmektedir. İş tatmini kavramı günümüzde bireysel bir olgu olarak kabul edilse de aslında örgütler ve dolayısıyla örgüt üyelerinin performansları üzerinde kuvvetli bir etkiye sahiptir. Bölükbaşı’na (2009) göre iş tatmini genel olarak iş hayatına dair olumlu ve olumsuz duyguların bütünü olarak ifade edilebilir (s. 347).

Vroom(1964) ise iş tatminini, ilgili çalışanın işini ve işyerinde yaşadığı deneyimleri değerlendirmesi sonucunda hissettiği oolumlu duygusal durum olarak tanımlamıştır (s. 116).

Arnett, Laverie ve McLane’den aktaran Sheehan Smith’e (2006) göre iş tatmininin en belirgin özellikleri şu şekildedir: (s. 2)

* İş doyumu, iş ortamında oluşan; olumluya da olumsuz durumlara karşı verilen duygusal bir cevaptır.
* İş doyumu çalışanın işle ilgili beklentilerinin ne kadarının karşılanıp ne kadarının karşılanmadığıyla ilintilidir.
* İş doyumu durağan değil aksine değişken bir özellik gösterir. Olumlu durumdan hızla olumsuz duruma geçebilir, tersi de mümkündür.
* İş doyumu sadece işle ilgili ekonomik ya da fiziksel koşullara bağlanamaz, kavramın psikolojik boyutu da göz önünde bulundurulmalıdır.

İş tatmini kavramına literatürde ilk olarak Taylor ve Gilbert tarafından 1911 yılında yer verilmiş olunup, “fabrikada yorgunluk ve stresi en aza indirgeyerek çalışmak” şeklinde tanıma dökülmüştür.

İş tatminine yönelik bilimsel araştırmaların temeli 1920’li yıllarda yapılan Hawthorne Araştırmaları’na dayanmaktadır (Tanrıverdi, 2008, s. 75). İş tatmini bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemekle birlikte, yaşamdan aldığı doyum düzeyini yansıtmaktadır. Örgütlerde iş görenlerin iş tatmin düzeyinin arttırılması bireyin daha üstün performans sergilemesine, motive çalışmasına etki etmekle beraber, bu tatmin düzeyi çalışanların ekonomik, sosyal psikolojik gereksinimlerinin karşılanması, iş yaşam kalitesinin arttırılması, çalışma koşullarının belirli standartlara getirilmesi ve aynı zamanda bireyin örgütsel kaynaklı sorunlarının dinlenerek uygun çözümler aranması yoluyla yükseltilebilir (Kale, 2007, s. 26).

Araştırmacılar iş tatminini bireyin işine karşı olan duygusal yönelimi, bireyin değer yargılarına verilmiş duygusal bir cevap olarak nitelendirmiştir (Henne ve Locke, 1985, s. 44). İş tatmini işe yönelik birtakım arzu edilen ve edilmeyen deneyimler bütününün dengelenmesinden oluşan bir tutumdur. Bazı kesim araştırmacılar ise iş tatminini, iş görenlerin işlerine karşı duymuş oldukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk, çalışanların farklı iş tutumlarının bir ölçüsü olarak nitelendirmişlerdir (Çalışkan, 2005, s. 9).

İş tatmini; yönetim ve çalışanların tutumu, ücret, kariyer, iş güvenliği gibi faktörler sonucunda bireyde oluşan memnuniyet derecesidir (Çekmecelioğlu, 2005, s. 28). Bunun yanı sıra, iş tatmini işe yönelik birtakım tepkileri ifade etmekle beraber, günümüzde üzerinde en sık çalışılan psikolojik değişken olarak belirtilebilir (TsaiveWu, 2008, s. 62).

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

# III. YÖNTEM BİLİM

<\>1

<\>2

## A. Araştırmanın Tasarımı ve Modeli

Bu bölümde çalışmanın tasarımı, değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyen araştırma modeli ve her bir model içinde yer alan hipotezler ele alınmıştır.

### 1. Araştırmanın Tasarımı

Bu araştırma iki ve daha çok değişken arasında değişim derecesini ya da varlığını belirlemeyi niteleyen ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilecektir. Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma, niceliksel bir araştırma niteliğinde olup, ana kütle olan hemşirelerden tesadüfî örneklem yoluyla kişiler seçilecek ve bu kişilerden anket ve ölçekler aracılığıyla bilgiler toplanacaktır. Bu bağlamda, ilgili çalışma tanımlayıcı araştırma alt kapsamında değerlendirilecektir. İlgili çalışma verileri, belirli bir süreyi kapsayacağından bu çalışma aynı zamanda tanımlayıcı, kesitsel araştırma niteliği taşımaktadır.

### 2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modelleri

Bu araştırmanın bağımlı değişkenini yabancılaşma ve yabancılaşmanın boyutları olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma oluşturmaktadır. Bağımsız değişkeni ise iş tatmini ve iş tatminin alt boyutları olan performans temelli ödüller, işletme prosedürü, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim oluşturmaktadır.

İddia hipotezimize göre sağlık sektöründe özel hastanelerde faaliyet gösteren hemşirelerin; yabancılaşma düzeyleri ne kadar yüksekse iş tatminleri o kadar düşük olacaktır. Alt hipotezler ise örneklemin ölçek faktörleri ve demografik değişkenler ile olan ilişkilerini test etme doğrultusunda olacaktır. Söz konusu hipotezler istatiksel simgelerle aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

*Birinci hipotez*:

H0: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile iş tatminleri arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile iş tatminleri arasında negatif bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*İkinci hipotez*:

H0: Hemşirelerin güçsüzleşme düzeyleri iş tatminleri arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin güçsüzleşme düzeyleri ile iş tatminleri arasında negatif bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Üçüncü hipotez*:

H0: Hemşirelerin anlamsızlaşma düzeyleri ile iş tatminleri arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin anlamsızlaşma düzeyleri ile iş tatminleri arasında negatif bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Dördüncü hipotez*:

H0: Hemşirelerin kendilerine yabancılaşma düzeyleri ile iş tatminleri arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin kendilerine yabancılaşma düzeyleri ile iş tatminleri arasında negatif bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Beşinci hipotez*:

H0: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile performans temelli ödüller arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile performans temelli ödüller arasında negatif bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Altıncı hipotez*:

H0: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile işletme prosedürü arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile işletme prosedürü arasında negatif bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Yedinci hipotez*:

H0: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile iş arkadaşları arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile iş arkadaşları arasında negatif bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Sekizinci hipotez*:

H0: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile işin doğası arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile işin doğası arasında negatif bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Dokuzuncu hipotez*:

H0: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile işin doğası arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile iletişim arasında negatif bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Onuncu hipotez*:

H0: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile eğitimleri arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile eğitimleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Onbirinci hipotez*:

H0: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile yaşları arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Onikinci hipotez*:

H0: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile cinsiyetleri arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin yabancılaşma düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Onüçüncü hipotez*:

H0: Hemşirelerin iş tatminleri ile ile eğitimleri arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin iş tatminleri ile ile eğitimleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Ondördüncü hipotez*:

H0: Hemşirelerin iş tatminleri ile ile yaşları arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin iş tatminleri ile ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

*Onbeşinci hipotez*:

H0: Hemşirelerin iş tatminleri ile ile cinsiyetleri arasında ilişki yoktur. (*H0: β1* = 0)

H1: Hemşirelerin iş tatminleri ile ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (*H1: β1* # 0)

Yaş

Cinsiyet

Eğitim

**Şekil 1.** Araştırmanın modeli

5 madde

(değişken)

5 madde

(değişken)

5 madde

(değişken)

7 madde

(değişken)

7 madde (değişken)

7 madde (değişken)

5 madde

(değişken)

5 madde

(değişken)

## B. Ana Kütle, Örneklem, Örneklem Birimi

Araştırmada İstanbul ilinin Anadolu yakasında bulunan A tipi 6 adet özel hastanede çalışmakta olan hemşireler üzerinde anket uygulaması yapılacaktır. Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Anadolu yakası A tipi özel hastanelerde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan işletmeler tarafından tüm hemşirelere değerlendirmeye katılması yönünde olumlu görüş bildirileceği öngörülmektedir. Örnekleme yöntemi olarak ise kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Kolayda örnekleme, veri toplamak amacıyla anakütleyi oluşturan hemşirelerden geri dönecek tüm anket formlarının örnekleme dahil edilecek olmasıdır. İşletmeler çalışmada katılımcıların bireysel kimliğini ve firma kimliğini ortaya çıkaracak bilgilerin yer almasını istememektedir. Ayrıca çalışma sonucunun güvenilirliği açısından da bireysel kimlik ve firma kimliğinin belirtilmemesi uygun görülmüştür.

## C. Ölçüm Araçları

### 1. Ölçüm Araçlarının Tanıtımı

Araştırmada, birinci ölçüm aracı olan Yabancılaşma Ölçeği, Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiş ve 21 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin 7 Maddesi Güçsüzleşme, 7 Maddesi Anlamsızlaşma, 7 Maddesi ise Kendine Yabancılaşma boyutları arasında dağılım göstermektedir. Sorular, 5’lı Likert tipi ölçek kullanılarak, 1’den (Kesinlikle katılmıyorum) 5’e (Kesinlikle katılıyorum) kadar bir skala üzerinden cevaplandırılacaktır.

Araştırmada kullanılacak olan ikinci ölçüm aracı için Spector (1994) tarafından geliştirilmiş JSS İş Doyumu Ölçeği kullanılacaktır. Ölçek 5 boyuttan oluşmakta, her boyut için 5 madde yer almaktadır –. Sorular, 6’lı Likert tipi ölçek kullanılarak, 1’den (Hiç katılmıyorum) 6’ya (Tamamen katılıyorum) kadar bir skala üzerinden cevaplandırılacaktır.

### 2. Ölçeklerin Geliştirilme Süresi

Ölçeklerin araştırmada kullanılabilmesi için sahiplerinden yazılı izinler alınmış ve ekler kısmına eklenmiştir. Alan yazında mevcut olan ölçekler kullanıldığı için ölçek geliştirme yapılmamıştır. Ölçeklerin geçerliliği, güvenirliliği ve uygunluğu test edilmiştir.

### 3. Etiketler ve Dereceleme

Araştırmada iki ölçekten yararlanılmıştır. Her iki ölçek Likert tipi bir ölçüm aracı olup her birinde kullanılan etiketler ayrı olarak belirlenmiştir ve aşağıdaki gibidir:

*Hiç Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Kısmen Katılıyorum, Katılıyorum, Tamamen Katılıyorum*

*Ve*

*Tamamen Katılıyorum, Çok Katılıyorum, Orta Düzeyde Katılıyorum, Az Katılıyorum, Hiç Katılmıyorum*

Bu etiketlerin tercih edilme nedeni alan yazındaki araştırmalardır. Alan yazında bu kavramsal yapılan ölçülmesinde daha çok bu etiketlerin kullanıldığı görülmüştür. Etiket dereceli 5 dereceli ve 6 dereceli olarak belirlenmiştir. Kullanılan ölçeklerde negatif ifadelerin de bulunması nedeniyle SPSS’e veri girişi yapılırken bu maddeler tersinden kodlanmıştır.

### 4. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerliği

## D. Ölçüm Uygulaması

### 1. Anket Uygulama Yöntemi

Anketler öncelikle katılımcıların rızaları alınarak uygulanmıştır. Bunun için hem sözlü hem de yazılı “rıza alma” prosedürü uygulanmıştır. Söz konusu prosedür çerçevesinde ilk olarak üniversitenin “Etik Kuruluna” başvurularak uygulanacak olan anketlerin katılımcılar açısından mahrem sayılacak bilgiler içermediği, kendilerini rahatsız edecek sorular içermediği konusunda komisyondan olumlu rapor alınmıştır. Daha sonra her bir katılımcıya anketi gönüllü olarak doldurdukları ve araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları konusunda bir güvence beyanı imzalatılmıştır.

Anketler üç farklı yöntemle doldurtulmuştur. Birinci bölümde anketler katılımcılara dağıtılmış ve kendilerine doldurmaları için iki gün süre verilmiştir. Anketler işyeri ortamın-da doldurulmuştur. Ankette anlamadıkları veya soru sorma ihtiyacı duydukları maddelerle ilgili olarak birim amirlerine başvurmaları salık verilmiştir. Birinci yöntemle 123 anket elde edilmiştir.

İkinci yöntemde anketler araştırmacının bizzat katılımcılarla yüz yüze görüşmesi suretiyle gerçekleştirilmiştir. Burada anketin amacı hakkında bilgi verilmiş, soru sormak istediği veya anketi doldurmak istemediği zaman serbestçe bırakabileceği konusunda kendisine güvence verilmiştir. Anket uygulaması süresince yanında durulmuş ve arada sordukları sorulara kısa cevaplar verilmiştir. Bu şekilde 157 anket doldurtulmuştur. Yüz yüze anket uygulaması sırasında katılımcılara şu açıklamalar yapılmıştır: Araştırmanın amacı, bilgilerin gizli tutulacağı, anketi doldurmanın yaklaşık 20 dakika süreceği, bütün sorulara ve maddelere mutlaka yanıt verilmesi gerektiği, bir madde kendisiyle ilgili değilse veya net cevap vermiyorsa destek için araştırmaya yöneten kişiye soru sorabileceği, istediği zaman veya sıkıldığı zaman anketi doldurmaktan vaz geçebileceği, veri ve bilgilerin işletme yöneticileriyle kesinlikle paylaşılmayacağı.

Üçüncü yöntemde anket formu İnternet ortamında soru listesi haline getirilmiş ve belirlenen hedef kitledeki kişilerin e-mail postalarına gönderilerek cevaplamaları istenmiştir. Bu uygulamada cevaplayıcıların yanıt vermeleri için 15 gün beklenilmiş ve cevap gelmemesi üzerine anket formu iptal edilmiştir. Bu şekilde anketi yanıtlayan bütün katılımcıların formaları ayrıca basılarak her birine anket kimlik numarası verilmiş ve doğrulama kontrolü için hazır hale getirilmiştir.

### 2. Yanıtlama Hatalarını Azaltma Önlemleri

Katılımcıların mümkün olduğu kadar az yanıtlama hatası yapmalarını sağlamaya yönelik olarak anketler çalışma mesaisinin içinde değil, serbest kaldıkları bir zaman diliminde uygulanmıştır. Katılımcıların asgari 20 dakikalık boş bir süreleri araştırılmış ve anket bu zaman diliminde uygulanmıştır. Uygulama sırasında mümkün olduğu kadar başka bir kişiyle görüşmemeleri, bilgi alış verişinde bulunmamaları, arkadaşlarının görüşlerinden etkilenmemeleri temin edilmiştir.

### 3. Bilgilendirme ve Eğitme

Anketin uygulandığı ikinci yaklaşımda çalışmaya destek veren birim amirleriyle toplantı yapılarak kendilerine bilgi verilmiş ve her bir madde tek tek okunarak bu maddelerin nasıl anlaşılması gerektiği açıklanmıştır. Katılımcıların soruları yanıtlanmış ve özellikle her bir maddenin mutlaka işaretlenmesi gerektiği, demografik maddelerin ve soruların işaretlenmemesi halinde anketin geçersiz sayılabileceği açıklanmıştır. Bilgilendirme ve eğitmeye yönelik olarak ayrıca bir bilgi notu hazırlanmış, pilot uygulama sırasında tespit edilen konularda katılımcıları bilgilendirmeye yönelik olarak anketle birlikte bu bilgi notu da dağıtılmıştır. Araştırmacıların çalışmanın amacı ve hedefi konusunda öğrenmek istedikleri konulara cevap vermek üzere anket formunun üzerine araştırmayı yapan kişilerin ad ve soyadları telefon numaraları açık bir şekilde yazılmıştır. Bu şekilde araştırmacıları arayan üç katılımcının sorularına yanıt verilmiştir. Bilgilendirmede katılımcılara özellikle “anketi her ne olursa olsun tamamlamak zorunda olmadıkları, sıkıldıkları zaman bırakabilip vazgeçebilecekleri” söylenmiştir. Bu araştırmanın bütünüyle gönüllü katılıma dayanan bir çalışma olduğu özellikle belirtilmiştir.

### 4. Anketlerin Kontrolü ve Teslim Alınması

Katılımcılar tarafından tamamlanan anketler, görevli amirler veya araştırmacının bizzat kendisi tarafından tek tek kontrol edilerek eksik veri bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Ciddi oranda eksik veri olan anketlerin durumu araştırılarak anketin gönüllü bırakma mı olduğu anlaşılmaya çalışılmış ve eğer bu şekilde gönüllü bırakma şeklinde gerçekleşmişse bu anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Özellikle yüz yüze yapılan anketlerde eksik kalan madde halinde durum katılımcıya hatırlatılmış, bu maddeleri işaretleyip işaretlemeyecekleri kendilerine tekrar sorulmuş, fakat işaretlemeleri konusunda ısrarcı olunmamıştır.

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

# IV. VERİ ANALİZİ

<\>1

<\>2

## A. Demografik Değişkenler İçin İstatistik Analizler

## B. Çok Değişkenli İstatistik Analizler

## C. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Güvenilirlik ve geçerlilik analizleriyle ilgili bilgiler üç ayrı başlıkta ele alınmıştır. “Ölçüm Araçlarının Geçerlilik Analizleri” ve “Ölçüm Araçlarının Güvenirlilik Analizleri” başlıkları altında kullanılan yöntemler tanıtılmış, “Veri Analizi” başlığı altında hesaplama ayrıntılarına ilişkin bilgiler verilmiş ve “Bulgular” başlığı altında güvenilirlik ve geçerlilik analizi değerleri ve tabloları sunulmuştur.

### 1. Ölçüm Araçlarının Geçerlilik Analizleri

**İş tatmini ölçeğinin geçerlilik analizleri.** Yabancılaşma Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için İstanbul Anadolu Yakası’ndaki özel hastane hemşirelerinden 210 (112 erkek, 98 kadın) çalışan gönüllük esasıyla tespit edilmiştir. Böylece, alan yazında pilot araştırmalarda belirlenen örneklem büyüklüğünün ölçeklerin maddelerinin en az 10 katı olması gerektiği kuralına uyulmuştur (Şencan, 2005, ss. 362-363).

Ölçeklerde  geçerlilik analizleri için alan yazında üç yöntem önerilmektedir. Bunlar yüzey geçerliliği, içerik geçerliliği, kriter geçerliliği ve yapısal geçerliliktir. Bu araştırmada yüzey geçerliliği, içerik geçerliliği ile yapısal geçerlilik üzerinde durulmuştur. Kriter geçerliliğini test etmeye yönelik yapısal bir tasarım düzenlemesi yapılmamıştır. Bu nedenle öncül  varsayım olarak Yabancılaşma Ölçeği’nin kriter geçerliliğine sahip olduğu” öngörüsünde bulunulmuştur. Bu ön görü doğru olmayabilir, fakat çalışmanın amacı doğrudan “bir ölçek geliştirmek” olmadığından bu aşamada kriter geçerliliğini sağlamaya yönelik bir çalışma yapılmamıştır.

**Yüzey geçerliliği**. Farklı kültürlere sahip kişileri ele alan araştırmalarda, ciddi büyüklükte farklı davranışlar meydana gelmekte ve farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu duruma neden olan ise araştırmaya konu olan gruplar arasında farklı dillerin konuşuluyor olması ve farklı yönetsel anlayış içerisinde olmalarıdır(Brislin, 1976, s. 215) Bu nedenden dolayı yüzey ve içerik geçerliliği üzerinden Yabancılaşma Ölçeğinin Türkiye açısından uygulanabilirliği sorgulanacaktır.

Ölçeğin Türkçe çevirisi bu alandaki literatür bilgisine hakim İngilizce düzeyleri yeterli olan akademisyenler tarafından gerçekleştirilmiştir. Yabancılaşma Ölçeği’ni oluşturan maddelerin anlaşılırlığı ve Türk dili açısından değerlendirilmesi amacıyla İstanbul Ticaret Üniversitesiİşletme Fakültesinden üç öğretim üyesi, İstanbul Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden iki ve Marmara Üniversitesi İşletme bölümündenbir öğretim elemanı olmak üzere toplam altı öğretim üyesinin uzman görüşüne başvurulmuştur. Ölçekte yer alan bazı maddelerin cümleleri gramer açısından uygun bulunmayıp düzeltme için araştırmacıya geri bildirim sağlanmıştır. Bazı maddelerdeki İngilizce kelimelerin Türkçeye doğru şekilde tercüme edilmediği tespit edilip, yerlerine doğru ifadelerin yazılması gerekmiştir.

#### İçerik geçerliliği. İçerik geçerliliği iki düzeyde gerçekleştirilmiştir. Birinci düzeyde göstergelerin ve maddelerin kavramsal alanı temsil edecek kadar geniş ve yeterli olup olmadığı araştırılmıştır. Bu yaklaşımda ölçekteki maddelerin “kavramsal yapı alanındaki” tüm maddeleri kapsaması ve ilgili olmayanları ise dışarıda bırakması önemlidir. Bu açıdan ilgili literatür kapsamlı bir incelemeden geçirilerek alanın boyutları, göstergeleri belirlenmeye çalışılmış ve her bir boyut en az dört, en çok altı madde ile temsil edilmiştir. İkinci aşamada geliştirilen göstergelerin ve maddelerin kavramsal yapı alanıyla “ilgililik” ve “anlaşılırlık” derecesi, hem madde hem de ölçek düzeyinde incelenmiştir. Bu amaçla alanda doktora derecesine sahip altı kişilik bir panel grubundan yararlanılmıştır.

İkinci düzeyde Yabancılaşma ölçüm aracının içerik geçerliliğini belirlemek için Lawshe’nin İçerik Geçerliliği formülünden yararlanılmıştır. Bu formüle göre kavramsal alanı iyi tanıyan Konu İçeriği Uzmanları bir araya gelmiş ve ölçeği “ilgililik” ve “anlaşılırlık” faktörlerine göre değerlendirerek dört dereceli bir ölçek üzerinden puanlandırmışlardır.Lawshe tekniğinin kullanımında 5 ila 40 uzmanın görüşü alınmalıdır. Araştırmada 10 uzmanın görüşüne başvurulmuştur.

Lawshe’nin İçerik Geçerliliği formülü aşağıda verilmiştir:

İGO = İçerik Geçerlik Oranı

Ng= Maddeye gerekli diyen uzman sayısı

N= Madde hakkında bilgi alınan toplam uzman sayısı

Not. İlgili maddeye uzmanların yarısı “Madde gereklidir” cevabı vermişse İGO = 0

İlgili maddeye uzmanların yarısından fazlası “Madde gereklidir” cevabı vermişse İGO > 0

İlgili maddeye uzmanların yarısından fazlası “Madde gereklidir” cevabı vermemişse İGO < 0

Lawshe Tekniğinde kullanılan bu formüle göre İGO, bir maddenin ölçekte kal­ması yönünde görüş bildiren uzman sayısının maddeye ilişkin görüş belirten uzman sayısına oranını 1 eksiği ile elde edilmektedir. KGO değeri 0’ a eşit ya da negatiflik içeriyorsa bu madde öncelikle elenmektedir. Kabul edilebilir İGO’ların minimum değerleri uzman sayısına göre değişmektedir. Araştırmada 10 uzmanın bilgisine başvurulmuş, her madde için minimum 0,62 değer elde edilirse maddeler kalacak, aksi takdirde ölçekten çıkarılacaklardır(Veneziano ve Hooper, 1997, s. 67).

Görüşü alınan uzmanların kontrol listesinin bazı maddelerine ilişkin olumsu yönde görüş bildirmişler ve ölçekten bazı maddeler çıkarılmıştır.

Yapısal geçerlilik. Yapısal geçerlilik bir ölçeğin en önemli geçerlilik verisini sağlamaktadır. Yapısal Geçerliliği ölçmek için faktör analizinden yararlanılmıştır.

*Yabancılaşma Ölçeği’ne yönelik faktör analizi.* Alan yazında açıklayıcı ve doğrulayıcı diye tanımlanan iki tür faktör analizi yer almaktadır (Şencan, 2015). Faktör analizi yapabilmek için maddeler arasında korelasyon bulunması şartı vardır. Bu korelasyonu ölçmek adına Barlett Küresellik Testi (Barlett’s test of sphrecity) analiz tekniği kullanılacak, maddeler arasındaki korelasyon ölçümlenecektir. Testin p değeri 0, 05 oranından düşük olduğu takdirde maddeler arasında olduğu anlamına gelmektedir. Bu durumda faktör analizi yapılamaz. Kaiser – Mayer- Olkin (KMO) testi de benzer sonuçlar vermektedir. İfadeler arası korelasyon faktör analizi için uygunluğu test etmekte, ifadeler 1 ve 0 arası değerler alabilmektedir. İfadelerin 1 değerini alması durumunda maddeler arasında mükemmel bir ilişki, 0,60 değerini alması durumunda korelasyon yok sayılmaktadır.

**Tablo 1.** KMO Değerleri ve Açıklamalar

|  |  |
| --- | --- |
| Değerler | Açıklamalar |
| 1,00 < KMO < 0,90 | Mükemmel |
| 0,90 < KMO < 0,80 | İyi |
| 0,80 < KMO < 0,70 | Orta Düzey |
| 0,70 < KMO < 0,60 | Zayıf |
| 0, 60 < KMO | Kötü |

Yapılan analizler sonucunda Barlett Küresellik Testi (Barlett’s test of sphrecity) p< 0,001 bulunmuş, KMO değeri 0,822 – iyi sonucu elde edilmiş ve yapısal geçerlilik için faktör analizi yapılması kabul edilmiştir.

*İş Tatmini Ölçeği’ne yönelik faktör analizi.* İş Tatmini Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için İstanbul Anadolu yakasındaki özel hastanelerdeki hemşirelerden 210 (112 erkek, 98 kadın) çalışan gönüllük esasıyla tespit edilmiştir. Böylece, alan yazında pilot araştırmalarda belirlenen örneklem büyüklüğünün ölçeklerin maddelerinin en az 10 katı olması gerektiği kuralına uyulmuştur (Şencan, 2005, ss. 362-363).

Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması yapılmadan önce ölçeğin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır. Ölçek 1 = Hiç Katılmıyorum 2 = Katılmıyorum 3 = Orta Derecede Katılıyorum 4 = Katılıyorum 5 = Kesinlikle Katılıyorum şeklinde beşli Likert tarzında oluşturulmuştur.

Ölçeklerde  geçerlilik analizleri için alan yazında üç yöntem önerilmektedir. Bunlar yüzey geçerliliği, içerik geçerliliği, kriter geçerliliği ve yapısal geçerliliktir. Bu araştırmada yüzey geçerliliği, içerik geçerliliği ile yapısal geçerlilik üzerinde durulmuştur. Kriter geçerliliğini test etmeye yönelik yapısal bir tasarım düzenlemesi yapılmamıştır. Bu nedenle öncül  varsayım olarak İş Tatmini Ölçeği’nin  kriter geçerliliğine sahip olduğu” öngörüsünde bulunulmuştur. Bu ön görü doğru olmayabilir, fakat çalışmanın amacı doğrudan “bir ölçek geliştirmek” olmadığından bu aşamada kriter geçerliliğini sağlamaya yönelik bir çalışma yapılmamıştır.

**Yüzey geçerliliği**. Farklı kültürlere sahip kişileri ele alan araştırmalarda, ciddi büyüklükte farklı davranışlar meydana gelmekte ve farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu duruma neden olan ise araştırmaya konu olan gruplar arasında farklı dillerin konuşuluyor olması ve farklı yönetsel anlayış içerisinde olmalarıdır(Brislin, 1976, s. 215). Bu nedenden dolayı yüzey ve içerik geçerliliği üzerinden Yabancılaşma ölçeği’nin Türkiye açısından uygulanabilirliği sorgulanacaktır.

Ölçeğin Türkçe çevirisi bu alandaki literatür bilgisine hakim İngilizce düzeyleri yeterli olan akademisyenler tarafından gerçekleştirilmiştir. Yabancılaşma Ölçeği’ni oluşturan maddelerin anlaşılırlığı ve Türk dili açısından değerlendirilmesi amacıyla İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Fakültesinden üç öğretim üyesi, İstanbul Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden iki ve Marmara Üniversitesi İşletme bölümünden bir öğretim elemanı olmak üzere toplam altı öğretim üyesinin uzman görüşüne başvurulmuştur. Ölçekte yer alan bazı maddelerin cümleleri gramer açısından uygun bulunmayıp düzeltme için araştırmacıya geri bildirim sağlanmıştır. Bazı maddelerdeki İngilizce kelimelerin Türkçeye doğru şekilde tercüme edilmediği tespit edilip, yerlerine doğru ifadelerin yazılması gerekmiştir.

#### İçerik geçerliliği. İçerik geçerliliği iki düzeyde gerçekleştirilmiştir. Birinci düzeyde göstergelerin ve maddelerin kavramsal alanı temsil edecek kadar geniş ve yeterli olup olmadığı araştırılmıştır. Bu yaklaşımda ölçekteki maddelerin “kavramsal yapı alanındaki” tüm maddeleri kapsaması ve ilgili olmayanları ise dışarıda bırakması önemlidir. Bu açıdan ilgili literatür kapsamlı bir incelemeden geçirilerek alanın boyutları, göstergeleri belirlenmeye çalışılmış ve her bir boyut en az dört, en çok yedi madde ile temsil edilmiştir. İkinci aşamada geliştirilen göstergelerin ve maddelerin kavramsal yapı alanıyla “ilgililik” ve “anlaşılırlık” derecesi, hem madde hem de ölçek düzeyinde incelenmiştir. Bu amaçla alanda doktora derecesine sahip altı kişilik bir panel grubundan yararlanılmıştır.

İkinci düzeyde Yabancılaşma ölçüm aracının içerik geçerliliğini belirlemek için Lawshe’nin İçerik Geçerliliği (İGO) formülünden yararlanılmıştır. Bu formüle göre kavramsal alanı iyi tanıyan Konu İçeriği Uzmanları (KİU) bir araya gelmiş ve ölçeği “ilgililik” ve “anlaşılırlık” faktörlerine göre değerlendirerek dört dereceli bir ölçek üzerinden puanlandırmışlardır. Lawshe tekniğinin kullanımında 5 ila 40 uzmanın görüşü alınmalıdır. Araştırmada 10 uzmanın görüşüne başvurulmuştur.

Lawshe’nin İçerik Geçerliliği formülü aşağıda verilmiştir:

İGO = İçerik Geçerlik Oranı

Ng= Maddeye gerekli diyen uzman sayısı

N= Madde hakkında bilgi alınan toplam uzman sayısı

Not. İlgili maddeye uzmanların yarısı “Madde gereklidir” cevabı vermişse İGO = 0

İlgili maddeye uzmanların yarısından fazlası “Madde gereklidir” cevabı vermişse İGO > 0

İlgili maddeye uzmanların yarısından fazlası “Madde gereklidir” cevabı vermemişse İGO < 0

Lawshe Tekniğinde kullanılan bu formüle göre İGO, bir maddenin ölçekte kal­ması yönünde görüş bildiren uzman sayısının maddeye ilişkin görüş belirten uzman sayısına oranını 1 eksiği ile elde edilmektedir. KGO değeri 0’ a eşit ya da negatiflik içeriyorsa bu madde öncelikle elenmektedir. Kabul edilebilir İGO’ların minimum değerleri uzman sayısına göre değişmektedir. Araştırmada 10 uzmanın bilgisine başvurulmuş, her madde için minimum 0,62 değer elde edilirse maddeler kalacak, aksi takdirde ölçekten çıkarılacaklardır (Veneziano ve Hooper, 1997, s. 67).

Görüşü alınan uzmanların kontrol listesinin tüm maddelerine olumlu yönde görüş bildirmişler, bu nedenle ölçek olduğu gibi kullanılacaktır.

Yapısal geçerlilik. Yapısal geçerlilik bir ölçeğin en önemli geçerlilik verisini sağlamaktadır. Yapısal Geçerliliği ölçmek için faktör analizinden yararlanılmıştır.

*İş Tatmini Ölçeği’ne Yönelik Faktör Analizi.* Alanyazında açıklayıcı ve doğrulayıcı diye tanımlanan iki tür faktör analizi yer almaktadır (Şencan, 2015). Faktör analizi yapabilmek için maddeler arasında korelasyon bulunması şartı vardır. Bu korelasyonu ölçmek adına Barlett Küresellik Testi (Barlett’s test of sphrecity) analiz tekniği kullanılacak, maddeler arasındaki korelasyon ölçümlenecektir. Testin p değeri 0, 05 oranından düşük olduğu takdirde maddeler arasında olduğu anlamına gelmektedir. Bu durumda faktör analizi yapılamaz. Kaiser – Mayer- Olkin (KMO) testi de benzer sonuçlar vermektedir. İfadeler arası korelasyon faktör analizi için uygunluğu test etmekte, ifadeler 1 ve 0 arası değerler alabilmektedir. İfadelerin 1 değerini alması durumunda maddeler arasında mükemmel bir ilişki, 0,60 değerini alması durumunda korelasyon yok sayılmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda Barlett Küresellik Testi (Barlett’s test of sphrecity) p< 0,001 bulunmuş, KMO değeri 0,822 – iyi sonucu elde edilmiş ve yapısal geçerlilik için faktör analizi yapılması kabul edilmiştir.

### 2. Ölçüm Araçlarının Güvenirlilik Analizleri

Ölçüm araçlarının güvenilirlik analizleri üç düzeyde yapılmıştır. İlk aşamada maddeler arası ilgileşim değerleri ve maddeler arası korelasyonların ortalaması alınmıştır. İkinci aşamada yarıya bölme güvenilirliği araştırılmış ve üçüncü aşamada ise iç tutarlılık güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu analizlerin yapılma biçimiyle ilgili bilgiler aşağıdaki paragraflarda ele alınmıştır.

Araştırmada kullanılan yabancılaşma ve iş tatmini kavramsal yapılarını ölçmek üzere geliştirilmiş olan Likert ölçekleri için daha önceden güvenilirlik analizleri yapılmış olsa bile "güvenilirlik olgusu" ölçeğin kendisiyle değil, toplanan verilerle ilgili olduğundan güvenilirlik analizlerini yeniden yapmak gerekmiştir. Alan yazında beş farklı güvenilirlik analizinden söz edilir. Bu analizler gruplandırılarak "istikrarlılık güvenilirliği", "eş değer formlar güvenilirliği" ve "iç tutarlılık güvenilirliği" olmak üzere üç ana başlık altında toplanmaktadır.

İstikrarlılık güvenilirliği "ölçüm-yeniden ölçüm" yöntemiyle test edilmektedir. "Eş değer formlar güvenilirliği", kavramsal yapıları ölçmek üzere kullanılan Likert ölçeklerinin aynı yapıyı ölçecek benzerlerinin bulunması ve bu ölçeklerin aynı katılımcı grubuna birlikte uygulanarak aralarındaki korelasyonun sorgulanması ilkesine dayanır. İç tutarlılık güvenilirliği ise maddelerin kavramsal yapıyı çıkarmak üzere birbiriyle olan ilgililik derecesini ifade eder.

Likert ölçekleriyle yapılan araştırmaların yüzde 89. 2'sinde güvenilirlik analizi için "iç tutarlılık" yöntemi tercih edilmiş ve iç tutarlılık analizleri içinde de % 81,8 oranında Cronbach alfa değerleri verilmiştir. (1) Ancak son yıllarda yapılan araştırmalarda Omega güvenilirlik katsayılarının da araştırma makalelerinde verilmeye başlandığı görülmektedir. Güvenilirlik sınaması için kullanılan testler ve hesaplamaları “Veri Analizi” başlığı altında ele alınmıştır.

#### Maddeler arası korelasyon. Maddeler arası korelasyon değerleri Factor isimli yazılımla elde edilmiştir. Korelasyon matris tablosundaki değerler negatif işaret ve katsayıların büyüklüğü veya küçüklüğü açısından incelendikten sonra 0,30’dan küçük ve 0,70’ten büyük olan maddelerden biri çıkarılmış ve korelasyon matris tablosu yeniden oluşturulmuştur. Buna göre korelasyon değerlerinin ortalaması alınarak “maddeler arası korelasyonların ortalaması” bulunmuştur. Alan yazında maddeler arası korelasyonların ortalamasının, ideal olarak 0,20 ila 0,40 arasında olması istenmiştir. Belirlenen değerler maddelerin yeterince türdeş olduğu ve özgün varyansı içerdiği anlamına gelmektedir. Bu değerler arasında kalırsa maddelerin dağılımları tam bir paralellik göstermeyecektir. Değer 0,20'nin altında olursa maddeler kavramsal yapıyı tam temsil etmiyor olabilir. Eğer 0,40'ın üzerinde olursa maddeler kavramsal yapının sadece belli bir yönünü veya belli bir alanını temsil ediyor şeklinde değerlendirilecektir.

**Tablo 2**. Maddeler Arası Korelasyon Değerleri

|  |  |
| --- | --- |
| Maddeler Arası Korelasyon Değerleri | Yorumlama |
| rjx> 0,4 | Ayırt edicilik çok iyi |
| 0,4 >rjx> 0,3 | Ayırt edicilik iyi |
| 0,3 >rjx> 0,2 | Ayırt edicilik gücü orta  Maddenin düzeltilmesi gerekir |
| 0,2 >rjx | Ayırt edicilik gücü düşük  Maddenin ölçme aracından çıkarılması gerekir |

**Not.** Madde standart sapması si simgesi ile gösterilir. İki madde (r ve k) arasındaki korelasyon katsayısı rjk simgesi ile gösterilir.

Yarıya bölme güvenirliliği. Daha çok standardize edilmiş bilgi testlerinin güvenilirlik analizi için kullanılan bu yöntem Likert ölçeği eğer tek boyutlu ise bu tür ölçeklerde de aynı yöntemden yararlanılabilmektedir. Çok boyutlu Likert ölçeklerinde ise bir boyut altında en az altı madde bulunması koşuluyla yine kullanılabilir. Bu yöntemin sorunu ölçeğin sadece bir yarısının güvenilirliğini ölçüyor olmasıdır. Bu nedenle testin tamamının güvenilirliğini elde etmek için Spearman-Brown Düzeltme formülü kullanılmıştır. Yarıya bölme güvenilirliğinde 0,80 korelasyon katsayısına ulaşılması hedeflenir, fakat açıklayıcı ve tanımlayıcı araştırmalarda güvenilirlik için korelasyon katsayısı 0,60'a kadar düşürülebilmektedir. Araştırmada birinci kavramsal yapı ölçeği için Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır.

*Yabancılaşma kavramsal yapısı için kullanılan ölçeğin yarıya bölme güvenilirliği.* Yabancılaşma ölçeğinin dört farklı sürümü uygulandığından yarıya bölme güvenilirliği her bir ölçek için ayrı ayrı yapılmıştır. Yarıya bölme güvenilirliği için ölçek maddeleri SPSS ortamında önce tek numaralı maddeler ve çift numaralı maddeler sıralamasına konmuş ve daha sonra “splithalf” yöntemi uygulanmıştır. SPSS’te çift-tek yarıya bölme güvenilirliği otomatik olarak hesaplanamadığından veri düzenlemesi manüel olarak yapılmıştır.

*İş Tatmini kavramsal yapısı için kullanılan ölçeğin yarıya bölme güvenilirliği.* Örgütsel bağlılık ölçeğinin dört farklı sürümü uygulandığından yarıya bölme güvenilirliği her bir ölçek için ayrı ayrı yapılmıştır. Yarıya bölme güvenilirliği için ölçek maddeleri SPSS ortamında önce tek numaralı maddeler ve çift numaralı maddeler sıralamasına konmuş ve daha sonra “splithalf” yöntemi uygulanmıştır. SPSS’te çift-tek yarıya bölme güvenilirliği otomatik olarak hesaplanamadığından veri düzenlemesi manüel olarak yapılmıştır.

#### İç tutarlılık güvenirliliği. İç tutarlılık ölçekteki maddelerin gizli kavramsal yapıyı birlikte temsil edip etmediğini belirleyen bir yaklaşımdır. İç tutarlılık daha çok Cronbach Alfa değeriyle hesaplanmaktadır. Likert ölçekleriyle yapılan araştırmaların yüzde  89,2'sinde güvenilirlik analizi için "iç tutarlılık" yöntemi tercih edilmiş ve iç tutarlılık analizleri içinde de % 81,8 oranında Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Ancak son yıllarda yapılan araştırmalarda Omega güvenilirlik katsayılarının da araştırma makalelerinde verilmeye başlandığı görülmektedir. Bu nedenle iç tutarlılık analizleri “alfa güvenilirliği” ve “Omega güvenilirliği” olmak üzere iki alt başlık altında analiz edilmiştir.

*Alfa güvenilirliği hesaplaması*. Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenirlilik durumu aşağıda verilmiştir.

Yabancılaşma Ölçeği’nin alfa güvenirlik sonuçları 0,60 <α< 0,80 olarak belirlenmiş, ölçek oldukça güvenilir olarak belirlenmiştir.

İş Tatmini Ölçeği’nin alfa güvenirlik sonuçları 0,60 <α< 0,80 olarak belirlenmiş, ölçek oldukça güvenilir olarak belirlenmiştir.

*Omega güvenilirliği hesaplaması*. Omega güvenilirliği değeri “Factor” isimli yazılımla gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda yeniden şekillenen nihai ölçek için Factor programının verdiği güvenilirlik değerleri temel alınmıştır.

**Genel değerlendirme.** Üç farklı yöntemle yapılan güvenilirlik analizlerinde güvenilirlik katsayıları açısından farklı değerler elde edilmiş olsa da genelde güvenilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Farklı değerler elde edilmesinin asıl nedeni hesaplama algoritmalarının farklı olmasıdır. Alan yazında alfa güvenilirlik katsayılarının genelde şişkin değerler verdiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle “Factor 6,1” programıyla elde edilen güvenilirlik katsayısının ölçeğin güvenilirlik değeri hakkında daha tatmin edici bilgi verdiği düşünülmektedir.

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

# V. ANALİZ BULGULARI

<\>1

<\>2

## A. Demografik Değişkenler İçin Analiz Bulguları

## B. Çok Değişkenli İstatistik Analiz Bulguları

## C. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Bulguları

### 1. Geçerlilik Analizi Bulguları

### 2. Güvenirlilik Analizi Bulguları

## D. Hipotez Testi Bulguları

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

# VI. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

<\>1

<\>2

## A. Sonuçlar

## B. Sonraki Araştırmalar için Öneriler

<\>1

<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

# EKLER

<\>1

<\>2

## ÖN AÇIKLAMA



Sayın Yönetici,

Bu anket formundan elde edilecek olan bilgiler İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Bölümü’nde yürütülmekte olan bir Doktora Tez çalışmasında bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Söz konusu çalışma, “Hemşirelerin İş Tatmini Düzeylerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisini” ölçmek amacı ile gerçekleştirilmektedir. Bu etkiyi ölçebilmemiz için, siz değerli katılımcının yaklaşık 20-25 dakikasını alacak bu anketi doldurmanız bilimsel çalışma için büyük bir değer taşımaktadır.

Vereceğiniz cevaplar doğru sonuçların elde edilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Lütfen soruların tümünü yanıtlayınız. Ek bilgi almak istediğiniz konularda tarafıma dönüş yapabilirsiniz.

Çalışma tamamen akademik amaç için gerçekleştirilmektedir. Katılımcıların verdikleri hiçbir bilgi bireysel veya firma nezdinde açıklanmayacaktır.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Ahmet ERKASAP

0533 581 89 33

ahmeterkasap@gmail.com

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Hüner ŞENCAN

0532 581 02 04

hsencan@ticaret.edu.tr

## Ek-A. Demografik Değişkenler Ölçeği

**Katılımcının Adı Soyadı:** ……………………………………………………….

**Çalıştığı Firmanın Adı:**………………………………………………………….

**Görev Unvanı:** …………………………………………………………………..

**1. Çalıştığınız Sektör:**……………………………………………………………

**2. Cinsiyet:** Kadın (1); Erkek (2)

**3. Yaş:** 20-29 ( 1 ); 30-39 ( 2 ); 40-49 ( 3 ); 50-59 ( 4 ); 60+ ( 5 )

**4. Eğitim Durumu**

(a) İlköğretim ( 1 )

(b) Lise ( 2 )

(c) Önlisans ( 3 )

(d) Lisans ( 4 )

(e) Yüksek Lisans ( 5 )

(f) Doktora ( 6 )

## Ek-B. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı,

Aşağıda verilen ifadelere katılma durumunuza göre;

(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılmıyorum, (4) Kısmen Katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Tamamen Katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim. |  |  |  |  |  |  |
| 2 | İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır. |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Birlikte çalıştığım insanları seviyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 5 | İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 7 | İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren engellenir. |  |  |  |  |  |  |
| 8 | İş arkadaşlarım yetersiz olduğundan işimde daha çok çalışmak zorundayım. |  |  |  |  |  |  |
| 9 | İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Bu işyerinin hedefi bana açık ve belirgin gelmiyor. |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar. |  |  |  |  |  |  |
| 12 | İşyerinde yapmam gereken çok iş var. |  |  |  |  |  |  |
| 13 | İş arkadaşlarımdan hoşlanmıyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Yaptığım işten gurur duyuyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım. |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 18 | İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var. |  |  |  |  |  |  |
| 19 | İşimden hoşlanmıyorum. |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir. |  |  |  |  |  |  |

## Ek-C: YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı,

Lütfen aşağıda belirtilen ifadelere katılma derecenizi, aşağıda verilen puanlamaya göre sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

5=Hiç Katılmıyorum, 4- Az Katılıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum

2=Çok Katılıyorum, 1=Tamamen Katılıyorum

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim. |  |  |  |  |  |
| 2 | İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var. |  |  |  |  |  |
| 3 | İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var. |  |  |  |  |  |
| 4 | İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım. |  |  |  |  |  |
| 5 | İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim |  |  |  |  |  |
| 6 | İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor |  |  |  |  |  |
| 7 | İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım. |  |  |  |  |  |
| 8 | Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir. |  |  |  |  |  |
| 9 | Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor. |  |  |  |  |  |
| 10 | Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli |  |  |  |  |  |
| 11 | Benim yaptığım işin gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum. |  |  |  |  |  |
| 12 | Sık sık benim işimin kurum için çok da önemi olmadığını hissediyorum. |  |  |  |  |  |
| 13 | Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum |  |  |  |  |  |
| 14 | İşimin, iş arkadaşlarımın işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum |  |  |  |  |  |
| 15 | Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum. |  |  |  |  |  |
| 16 | İşimin en tatmin edici özelliği maaşım. |  |  |  |  |  |
| 17 | İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor. |  |  |  |  |  |
| 18 | Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor |  |  |  |  |  |
| 19 | Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor. |  |  |  |  |  |
| 20 | İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor. |  |  |  |  |  |
| 21 | İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor. |  |  |  |  |  |

<\>1<\>2

<\>3

<\>4

<\>5

# ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR

<\>1

Akgün, E. (1999). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetimde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma.* Istanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Akyıldız, H. (1998). Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3*, 163-176.

Akyıldız, H., ve Dulupçu, M. (2003). Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Fakültesi Dergisi, 8*(3), 27-48.

Andrew, E. (1970). Work and Freedom in Marcuse and Marx. *Canadian Journal of Political Science, 3*(2), 241-256.

Arıca, F. V. (2011). *Yabancılaşma ve Din.* T.C. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Aron, R. (2014). *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri.* (K. Alemdar, Çev.) Istanbul: Kırmızı Yayınları.

Atılgan, Z. (2010). *Anomi ve Yabancılaşma Bağlamında İstanbul’daki Kapkaç Olaylarina Bakış.* Elazığ: Cumhuriyet Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Aytaç, Ö. (2005). Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethos'u. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15*(2), 319-348.

Barakat, H. (1969). A Process of Encounter between Utopia and Reality. *British Journal of Sociology, 20*(1), 1-10.

Barker, J. R. (1993). Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly, 38*(3), 408-437.

Bayat, B. (1996). Çimento ve Otomotiv Sektöründe Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşma Bulgularının Araştırılması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*.

Bayhan, V. (1997). *Üniversite Gençliğinde Anomi ve Yabancılaşma.* Ankara: Kültür Bakanlığı.

Blauner, R. (1964). *Alienation and Fredoom: The Factory Worker and His İndustry.* Chicago: The University of Chicago Press.

Boeree, G. (1980). *Alienation and the Perception of Personality.* Oklahoma State University. Oklahoma: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Bölükbaşı, A. G. (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 37*(2), 345-366.

Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyopsikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama.* Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Zonguldak: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *DAUM Dergisi*, 9-17.

Çetin, C., Özdemirci, A., ve Kartaltepe, N. (2009, July). Is Alienation Only a Problem For the Blue-CollarWorkers? A Research on The Alienation of the White-Collar Workers in the Age of Information and in the Banking Sector. *The Journal of Financial Researches and Studies, 1*(1), 121.

Dean, D. G. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement. *American Sociological Review, 26*, 753-758.

Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. *Doktora Tezi*.

Er, K. (2007). Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayi Örneği. *Uluslarası İnsan Bilimleri Dergisi, 4*(1), 1-40.

Erben, G. S. (2004). Toplumsal Kültür Aile Kültürü Etkileşimi Bağlamında Paternalizm Boyutuyla İşletme Kültürü: Türkiye Örneği. *1. Aile İşletmeleri Kongresi Bildirileri* (s. 345-356). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.

Erben, G., ve Güneşer, A. B. (2008). The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics, 82*(4), 955-968.

Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve Siyasal Katılma.* Ankara: Olgaç Yayınevi.

Fayda Kınık, Ş. F. (2010). *Öğretmenlerin yabancılaşma algıları.* Yıldız Teknik Ünivertsitesi, Sosyal Bilimler Ensitüsü. Istanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Fromm, E. (2015). *Yeni Bir İnsan Yeni Bir Toplum.* (N. Aral, Çev.) Istanbul: Say Yayınları.

Gardner, S. A. (2007). *Peoples Temple: An Analysis of Alienation in a Total Institution.* Texas Woman's University. Denton: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Geyer, F. R. (1976). Individual Alienation and Information Processing: A Systems Theoretical Conceptualizatio. F. R. Geyer, ve D. R. Schweitzer içinde, *Theories o f Alienation: Critical Perspectives in Philosophy and the Social Sciences* (s. 189-223). New York: Springer.

Glykas, M. (2013). *Business Process Management: Theory and Asslications.* London: Springer.

Goldsby, M. C. (1998). *New Organization Forms: An Examination of Alienation and Ideology in the Postindustrial Workplace.* Virginia Polytechnic Institute and State University, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Blacksburg.

Hegel, G. W. (2010). *Tinin Görüngübilimi.* (A. Yardımlı, Çev.) Istanbul: Idea Yayınevi.

Henne, D., ve Locke, E. A. (1985). Job dissatisaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*(20), 221-240.

Johnson, F. (1973). *Alienation: Concept, Term and Meanings.* (F. Johnson, Dü.) New York: Seminar Press.

Kale, F. (2007). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi.* Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Niğde: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kanungo, R. (1982). *Work Alienation.* Santa Barbara: Praeger Publishers.

Krishnan, S. (2008). *Consumer Alienation by Brands: Examining the Roles of Powerlessness and Relationship Types.* University of Manitoba. Manitoba: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Levinson, M. H. (1979). *The Effect of General Semantics Instruction on Three Dimensions of Alienation – Powerlessness – Self Estrangement and Cultural Enstrangement Among Eight and Ninth Grade Problem Students.* New York Universitesi. New York: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Marcuse, H. (1986). *Tek Boyutlu İnsan.* (A. Yardımlı, Çev.) Istanbul: İdea Yayınları.

Marx, K. (2000). *Yabancılaşma.* (K. Somer, A. Kardam, S. Belli, A. Gelen, Y. Fincancı, ve A. Bilgi, Çev.) Ankara: Sol Yayınları.

Mauldin, K. (2001). *Alienation: A Laughing Matter.* Utah State University, Department of Sociology. Utah: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Mills, W. C. (2007). *Toplumbilimsel Düşün.* Istanbul: Der Yayınevi.

Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly, 22*(4), 515-529.

Nair, N. (2012). The concept of alienation: towards conceptual clarity. *International Journal of Organizational Analysis, 20*(1), 25-50.

Otrar, M., ve Halaçoğlu, B. (2011). Akademisyenler Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çaliışması. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri.* Bişkek-Kırgızistan: Türk-Kırgız Manas Üniversitesi.

Pars, E. (1982). *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika.* Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Sabah Kıyan, Ş. (2011). Ekolojik Feminizm Bağlamında Kadınların Tüketici Olarak Pazarda Yabancılaşması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(1), 85-104.

Schweitzer, D. R., ve Geyer, F. R. (1976). *Theories of Alienation.* New York: Springer.

Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review, 24*(6), 783-791.

Seeman, M. (1975). Alienation Studies. *Annual Review of Sociology, 1*(1), 91-123.

Seeman, M. (1983, Eylül). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly, 46*(3), 171-184.

Seyyar, A. (2007). *İnsan ve Toplum Bilimleri Terimleri Ansiklopedik Sosyal Bilimler Sözlüğü.* Istanbul: Değişim Yayınları.

Sezal, I. (1991). *Sosyal Bilimlerde Temel Kavramlar.* Ankara: Akçağ Yayınları.

Sheehan-Smith, L. (2006). *Job Satisaction of Hotel-Style Room Service Employees.* 4 3, 2016 tarihinde Foodservice Systems Management Education Council: http://fsmec.org/wp-content/uploads/2011/09/Sheehan-Smith2006.pdf adresinden alındı

Shepard, J. M. (1972). Alienation as A Process: Work as A Case in Point. *The Sociological Quarterly, 13*(2), 161-173.

Soysal, A. (1997). *Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma.* Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Şencan, H. (2015). *Bilimsel Yazın.* İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.

Şirin, E. F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 4*(4).

Tanrıverdi, L. (2008). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.* Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı. Istanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki.* Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Tezcan, M. (1983). Eğitimde Yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Eğitiim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 16*(1), 245-254.

Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma.* Ankara: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Tolan, B. (1991). *Toplum Bilimlerine Giriş* (Cilt 3). Ankara: Adım Yayınları.

Tummers, L., ve den Dulk, L. (2011). Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context. *Strategic HRM in the Public Sector and Public Values* (s. 2-19). Rotterdam: NIG Conference.

Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65*(1), 175-204.

Tükel, İ. (2012). Modern Örgütlerde Yabancılaşma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1*(2), 34-50.

Usul, H., ve Atan, A. (2014). Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Arastırmalar Dergı̇si, 16*(26), 1-10.

Veneziano, L., ve Hooper, J. (1997). A Method for Quantifying Content Validity of Health-Related Questionnaires. *American Journal of Health Behavior, 21*(1), 67.

Weisskopf, W. A. (1996). *Yabancılaşma ve İktisat.* (O. Köymen, Dü., ve Kollektif, Çev.) Istanbul: Anahtar Kitaplar Yayınevi.

Wilson, F. (2004). *Organizational Behaviour and Work: A Critical Introduction* (2nd Edition b.). New York, USA: Oxford University Press.

Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi.* Istanbul: IQ Yayıncılık.

Yıldırım, T. (2009). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kişisel ve Örgütsel Değer Uyumunun Örgütsel Adanma ve Yabancılaşma Üzerine Etkisi.* Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz, S., ve Sarpkaya, S. (2009). Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6*(6), 314-333.