

PAPER DETAILS

TITLE: Organizasyonlarda Görülen Degisime Direnç, Yabancilasma ve Degersizlik Hissi: Bir Kamu Hastanesinde Arastirma

AUTHORS: Bünyamin ÖZGÜLES,Serafettin SEVIM,Suzan URGAN

PAGES: 15-24

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/943094>

Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi

(2020) Cilt 2, Sayı 1, s. 15-24

Organizasyonlarda Görülen Değişime Direnç, Yabancılaşma ve Değersizlik Hissi: Bir Kamu Hastanesinde Araştırma

Suzan URGAN¹
Şerafettin Sevim²
Bünyamin ÖZGÜLEŞ³

Öz

Örgüt içerisinde faaliyet göstermekte olan çalışanların örgüt içi ve çevresel değişimlere uyum sağlamaları her zaman mümkün olmamaktadır. Bu değişimleri kabullenmemeleri sonucunda çalışanlar bazı davranış şekilleri geliştirebilmektedir. Bunlardan biri bu değişimlere dirençtir. İkinci durum yabancılaşmadır. Yabancılaşma çalışanın kendisine ve örgütüne karşı duymuş olduğu uzaklaşma hissi olmaktadır. Diğer ise değersizlik hissidir. Değersizlik hissi çalışanların kendilerini yetersiz görmeleriyle beraber olumsuz bir duygulanım içerisinde olmalarıdır. Bu çalışmada amaç değişimlerin kaçınılmaz olduğu sağlık işletmelerinde faaliyet göstermekte olan sağlık çalışanlarının, hastanelerinde meydana gelen değişim karşısında, bu değişime göstermiş oldukları direnç ile yabancılaşma ve değersizlik ilişkisini tespit etmektir. Çalışmada Eskişehir’de radikal değişim geçiren bir kamu hastanesinin çalışanlarına bire bir anket tekniği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda hastane çalışanlarında değişime direnç ile yabancılaşma ve değersizlik hissi arasında anlamlı ve pozitif ilişki ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler

*Değişim, Değişime
Direnç, Yabancılaşma,
Değersizlik Hissi, Sağlık
Çalışanları*

Makale Hakkında

Geliş:
21.07.2019

Kabul:
29.08.2019

¹ Doktor, 19 Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye, suzan.urgan@omu.edu.tr.

² Profesör Doktor, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, serafettin.sevim@dpu.edu.tr

³ Doktor, Yunus Emre Devlet Hastanesi, Eskişehir, Türkiye, bunyas32@yahoo.com

Resistance to Change, Alienation and Sense of Insignificance Seen in the Organizations: a Research in a Public Hospital

Abstract

It is not always possible for employees who operate in the organization to adapt to internal and external changes. As a result of not accepting these changes, employees can develop some forms of behavior. One of them is resistance to these changes. The second is alienation. Alienation is a feeling of estrangement that the employee feels for himself and his organization. The other one is sense of insignificance. Besides feeling incompetent, the sense of insignificance is the state of negative emotion that an employee is in. The purpose of this study is to determine the relation between resistance to change and alienation and insignificance, which medical personnel show in the presence of change occurred in hospitals, where changes are inevitable. In the study, one-to-one questionnaire technique has been applied to the employees of a public hospital, which has undergone a radical change, in Eskişehir. As a result of the study, a meaningful and positive relationship between resistance to change and alienation and sense of insignificance in medical personnel has revealed .

Keywords

Change, Resistance to Change, Alienation, Sense of Insignificance, Medical Personnel

About Article

*Received:
07.21.2019*

*Accepted:
08.29.2019*

Giriş

Organizasyonlar çeşitli nedenlerle değişim geçirmek durumunda kalmaktadır. Organizasyonun çevresinde ve içinde meydana gelen değişimler karşısında çalışanların geliştirdiği bazı stratejiler bulunmaktadır. Bu stratejilerle çalışanlar değişimlere uyum sağlayarak bir denge kurabilmektedir. Ancak bu dengeyi oluşturmak her zaman mümkün olmamaktadır. Çalışanın denge oluşturmada başarısız olması direnç, yabancılaşma ve değersizlik gibi bir takım olumsuz tutumu ve duyguyu ortaya çıkarmaktadır.

Direnç çalışanın kurumsal değişime karşı ortaya çıkan reaksiyonu olmaktadır. Değişime karşı direnç konusu pek çok araştırmayla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca değişimlerin neden başarısız olduğu veya hayata geçirilmemiş olduğu konusu da dirençle ilgili olarak ifade edilmektedir. Çalışanların örgütsel değişimlere karşı geliştirdiği direncin yönetilmesi kurumsal yönetimde önemli bir kriter olmaktadır (Toribio, 2011).

Modern hayat bireye bir takım yaşam alışkanlıkları kazandırmaktadır. Gelişen olaylarla istemli veya istemsiz olarak bu davranışlardan sapma olabilmektedir. Standarttan sapmayla ortaya çıkan yabancılaşma, bireyin mesleğinden, hizmeti sonucu ortaya çıkan üründen ya da kendi kişiliğinden uzaklaşmasını ifade eden bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda yabancılaşma, bireyin, sosyal hayattan, kültüründen ve doğal çevresinden uzaklaşarak uyumunun bozulmasıyla giderek yalnızlaşması ile özdeşleştirilmektedir (Şimşek vd., 2006).

Gerek sosyal alanda gerekse örgütsel alanda meydana gelen olaylar ve değişimler bireylerin duygusal ve psikolojik durumlarını doğrudan etkilemektedir. Meydana gelen değişimler sonucu bu duruma ayak uyduramayan bireylerde depresyon, anksiyete ve stres birbirinin öncülü ya da sonucu olarak etkileşim halinde ortaya çıkabilmektedir (Üstün ve Bayar, 2015).

Ayrı kavramlar olmakla beraber değişimler karşısında gösterilen direnç, yabancılaşma ve değersizlik hissinin birbirini tetikleyen yönlerinin bulunduğu öngörülebilir. İşletmeler açısından bir rekabet unsuru olan bireyin sahip olduğu özelliklerin kullanılmasını engelleyen bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla işletmeler için verimlilik ve kârlılığı etkileyen unsurlara evrilmektedir.

Değişime Direnç

İşletmeler değişen şartlara ayak uydurmak için kendi yapılarında bir takım yeniliklere ve değişimlere gitmektedir. Bazı çalışanlar için bu yenilik ve değişimlere uymak mümkün olmamaktadır. Böyle bir durumda direnme yolunu seçmektedirler. Mevcut bir düzene alışmış olan çalışan değişimle beraber o düzenle sahip olduğu statükoyu kaybetme korkusu yaşar. Bu korku kişide rahatsızlık ortaya çıkarmaktadır (Koçel, 2015). Bireyin kendinde rahatsızlık yaratan bu durumu ortaya çıkaran güçlere karşı yapmış olduğu her türlü hareket direniş ile ifade edilmektedir. Bu direniş değişimlerin başarısız oluşunun birincil nedenini oluşturmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde kurumsal değişimlerin ya da değişim çabalarını üçte bir ile üçte ikisinin başarısızlıkla sonuçlandığını göstermektedir. Bu başarısızlığın, az tanınan ancak kritik derecede önemli olan katılımcılar tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir (Toribio, 2011).

Örgütsel değişime direncin çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler güven ortamının ortadan kalkacağı beklentisi, statü kaybı olacağı endişesi, ekonomik ve sosyal olarak kayıp öngörüsü, şimdiki durumundan daha zor çalışma koşulları olacağı endişesi, kontrol korkusu, beklenti dışındaki tepki, baskı, muhalefet ve bilgi eksikliği olmaktadır (Töremen, 2002). Bu nedenlerden başka yetersizlik duygusu, liderin güven vermemesi ve duygusal nedenler de etkili olmaktadır (Argon ve Özçelik).

Örgütsel değişimler sürecinde çalışanların göstermiş oldukları direnişle ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda değişimlerde kullanılabilecek stratejiler ortaya konulmaktadır. Bunlar arasında çalışanların direnişini, değişim yönetimi bağlamında ele alan çalışmalar vardır (Tunçer, 2013). Aynı şekilde çalışanların örgütsel değişimlerdeki direnişi için yönetsel anlamda çeşitli stratejiler geliştirilmiştir (İlhan, 2017). Çalışanların bilgilendirilmesi (Kerman ve Öztö, 2014), koçluk faaliyetleri (Kahramanoğlu, 2017) ve liderlik faaliyetleri stratejiler arasındadır (Sayan, 2018). Değişim sürecinde dışarıdan alınan destekler kadar bireyin kendinde bulunan nitelikleri güçlendirmek, geçiş sürecinin daha kolay atlatılması için önemli bir faktör olmaktadır (Erdoğan ve İraz, 2018).

Örgütsel Yabancılaşma

Bulundukları dönemde Hegel, Marx ve Weber yapmış oldukları çalışmalarla birey ile içinde bulunduğu

toplum arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Belirli bir denge içinde yaşamlarını sürdüren insanlar, zaman zaman çeşitli nedenlerle sosyal yapıdan uzaklaşmaktadır. Bu uzaklaşma kopmaya kadar gidebilmektedir. Sosyal hayattan ve toplumdan kopan birey kendi kimliğinden de uzaklaşmaktadır (Allison, 1978).

Yabancılaşma Marx için gerçek özünden uzaklaşma anlamına gelmektedir. Bilim ve teknolojiye ilerlemeler üretim artışı ortaya çıkarmıştır. Üretim artışı insan emeğinin ürünlerini makinelerin yapması sonucu olmuştur. Dolayısıyla insan emeği önemini yitirmiş ve sermaye daha önemli hale gelmiştir. Böyle bir ortamda yabancılaşma ve eşyalaşma, işgörenlerin kendi üretken faaliyetlerine, kendi tür ve yaşamına ve kapitaliste yabancılaşması olarak kendini göstermiştir (Ergil, 1980).

İnsan ve özü arasındaki yabancılaşmayı Hegel ele almıştır. Bireyin kendini kimsesiz, yalnız ve yabancı hissetmesiyle oluşan olumsuz bir durum olarak tanımlamıştır (Fettahlıoğlu, 2006).

Weber'e göre ekonomik ve sosyal değişimlerle kapitalizm ve rasyonellik hayata egemen olmuştur. Böyle bir ortamda her şeyin hesaplanabilir olması bireyin demir bir kafeste yaşamasıyla eşdeğer tutulmuştur. Böylece yabancılaşma insanı insan yapan değerlerden uzaklaştırmıştır (Gündüz, 2011).

Marx'tan sonra Charles Wright Mills ve Melvin Seeman gibi araştırmacılar yabancılaşma kavramını çağdaş bir çizgiye taşımıştır. Mills, emekçilerin yapmış oldukları çalışmalar sonucunda bir çok mal ve hizmet ürettiklerini ancak bunlardan yeterli payı alamadıkları zaman yabancılaştıklarını ifade etmiştir (Şimşek vd., 2006:).

Kuramsal düzeyde ve örgütsel alanda yabancılaşma görgül araştırmalarla Seeman tarafından (1959) ölçülebilir boyutlarla ortaya çıkarıldı. Ona göre toplumun var olan ilişkileri devamlılığı sağlayan temel olgu olmaktadır. Yabancılaşmış emek de kitle toplumunda bireyler arası ilişkileri etkilemektedir. Örgütsel yabancılaşma yabancılaşma kavramı için bir tür olarak ortaya çıkmaktadır. Organizasyon faaliyetleri içindeki paydaşların aralarındaki sosyal ilişkilerden kaynaklanan memnuniyetsizlikler onları birbirlerinden uzaklaştırmaktadır (Seeman, 1959). Buradan hareketle yabancılaşma güçsüzlük, anlamsızlık, tecrit edilme hissi, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarıyla incelenmiştir (Huang, 2006: 38, Ergil, 1980: 76).

- **Güçsüzlük:** Organizasyon içinde sistemlere, süreçlere ve kararlara dahil olamama çerçevesinde yaptığı işin kendinden soyutlanarak gerçekleşmesi ve denetime sahip olunamaması ile oluşan bir durumu ifade etmektedir (Blauner, 1964).
- **Anlamsızlık:** Ümitsizlik olgusundan türemektedir. Birey neye inanması konusunda belirsiz kalmaktadır. Bireyin minimum standartlarının dahi karşılanamaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Yener, 2004).
- **Normsuzluk (Kuralsızlık):** Sanayileşme ile birlikte işgören ile işverenler arasındaki ayrımcılık giderek artmıştır. Bu durum bölünmüşlük hissini beraberinde getirmiştir. Çalışanların çalışmalarına anlam verecek kimselerin olmayışı da kuralsızlığı meydana getirmiştir (Pars, 1982: 98).
- **Tecrit Olgusu (Sosyal Soyutlanma):** Toplumla birey arasında bir beraberlik oluşmaması sonucunda birey çevresiyle etkileşime geçememektedir. Bu durum arkadaş edinmemesine ve iletişim kuramamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla bir kopukluk meydana gelmektedir. Bu kopukluk da bireyi çevresel oluşumlara karşı duyarsızlaştırmaktadır (Tutar, 2010: 180).
- **Kendine Yabancılaşma:** Kendine yabancılaşma kavramı bireyin kendini değerli bulacağı bir durumla karşı karşıya getirememesi algısının oluşmasıyla ortaya çıkmaktadır. Yaptığı bir faaliyette başkalarından takdir görememesi ve kendinde değerli bulunacak bir taraf olmadığına kendisinin de inanmasıyla ortaya çıkan bir durumu ifade etmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 20).

Örgütsel anlamda yabancılaşmaya yol açan nedenler ortaya koyularak yabancılaşmayı önlemeye yönelik yabancılaşma yönetimi ele alınmıştır (Salihoğlu, 2014). Örgüt içinde yabancılaşmaya neden olan nedenlerden birinin örgüt kültürü olduğu ifade edilmektedir. Örgüt kültürü ve yabancılaşma arasında örgütsel güvenin aracılık rolü vardır (Kahveci ve Demirtaş, 2014)

Değersizlik Hissi

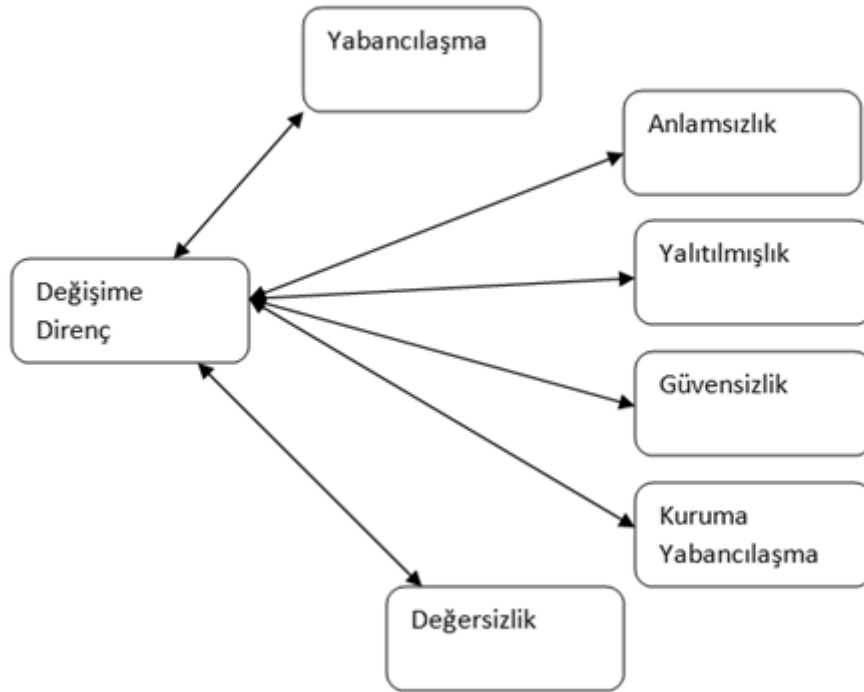
Bireyler örgüt içerisinde fonksiyonlarını yerine getirirken örgütsel ve çevresel değişimlere maruz kalmaktadır. Her bir bireyin bu değişimlere karşı duyarlılığı ve uyumu farklı şekillerde oluşmaktadır. Örgütsel değişimlerle bireyin direnci arasında, iş yükü, bireyin kontrol yeteneği, ödüller, ait olma hissi, adalet algısı ve bireyin sahip olduğu değerler denge rolü oynamaktadır (Arı ve Bal, 2008). Bu dengenin kurulamamasının sonuçlarından birisi de tükenmişlik duygusudur. Tükenmişlik duygusal tükenme,

duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığıyla kendini gösteren değersizlik hissi ile kendini göstermektedir (Seferoğlu vd., 2014).

Düşük kişisel başarı ya da değersizlik hissi bireyin kendisini yetersiz hissetmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyin başkaları için geliştirmiş olduğu olumsuz duyguların kendine yansması olarak da görülmektedir (Polatçı vd., 2014). Bireyin kendisine karşı olumsuz duygu içinde oluşu, düşük benlik saygısı, düşük moral ve depresyonu beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla iş verimliliği düşmekte, yeteneksizleşmekte ve sorunlarla başa çıkamaz hale gelmektedir (Maslach vd., 2008).

Yabancılaşma ile tükenmişliğin bir arada araştırıldığı çalışma sayısı azdır. Yabancılaşma ile ilintili olarak, duygusal anlamda tükenme bireyin diğer insanlarla ilişkisini azaltarak yalnızlaşmaya yol açmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Tükenmişliğin boyutlarından duyarsızlaşma ve yabancılaşmayı aynı paydada birleştiren bir çalışmaya göre, çeşitli örgütsel nedenlerle çalışanlar örgüt içinde kendilerini değersiz hissetmektedir. Bunun sonucunda tükenme ve kişisel başarı düşüklüğü sırasıyla birbirini izlemektedir (Helvacı ve Turhan, 2013).

YÖNTEM



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

H1: Sağlık çalışanlarında değişime direnç ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt Hipotez 1: Sağlık çalışanlarında değişime direnç ile yabancılaşma alt boyutlarından anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt Hipotez 2: Sağlık çalışanlarında değişime direnç ile yabancılaşma alt boyutlarından yalıtılmışlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt Hipotez 3: Sağlık çalışanlarında değişime direnç ile yabancılaşma alt boyutlarından güvensizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt Hipotez 4: Sağlık çalışanlarında değişime direnç ile yabancılaşma alt boyutlarından kuruma yabancılaşma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Sağlık çalışanlarında değişime direnç ile çalışanların hissettiği değersizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmada Evren ve Örneklem Hacmi

Araştırma sağlık alanında değişimlerin sağlık çalışanları üzerindeki etkisini ortaya koyması bakımından oldukça radikal bir şekilde değişime uğramış bir kamu hastanesi çerçevesinde bir evrende gerçekleşmiştir. Hastane çalışanları sayısı 270'tir. Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri tablosu da dikkate alınarak (Gülbüz ve Şahin, 2014), gerekli örneklem sayısı hesaplanmıştır. Yaklaşık 120 katılımcıya ulaşılmış, uç değerler gibi nedenlerle bazı anketler elimine edildikten sonra 101 katılımcıya ait veriler değerlendirmeye tabii tutulmuştur.

Araştırmadaki Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Lovibond ve Lovibond (1995)' un geliştirdiği depresyon-anksiyete-stres ölçeği, Cevat Elma (1993) tarafından geliştirilmiş örgütsel yabancılaşma ölçeği ve Eileen Franzese Schiffer (2011) tarafından geliştirilen değişimlere direnç ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler

Yapılan araştırmada özellikle değişkenler arasındaki ilişki yapısı incelenmek istenmiş olup bu ilişki yapısı Pearson Korelasyon Analizi ile kontrol edilmiştir. Değişime direnç puan toplamı, yabancılaşma puan toplamı ile değersizlik puan toplamı aralarındaki ilişkinin yönünü ve gücünü ölçmek için pearson momentler çarpımı katsayısı kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin derecesini, şiddetini, gücünü ve yönünü belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi -1 ile +1 arasında bir değer alır. Korelasyon katsayısının pozitif olması ($r>0$) bir değişkene ilişkin verilerin artması durumunda diğerinin de artması veya bir değişkene ilişkin verilerin azalması durumun da diğerinin de azalması anlamına gelir ve değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişki vardır. Katsayı 0-0,29 arasında ise ilişkinin düzeyi zayıf, 0,30-0,64 arasında ise orta, 0,65-0,84 arasında ise kuvvetli ve 0,85-1 arasında ise çok kuvvetli şeklinde yorumlanabilir (Ural ve Kılıç, 2013: 243-244).

Araştırma Bulguları

Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliklerine Ait Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğine ait cronbach's alpha değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Bu tabloya göre ölçeklerin güvenilir olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo-1: Anketlerin İç Tutarlılığı

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Dasö (Değersizlik, Anksiyete, Stres Ölçeği)	42	0,981
Yabancılaşma	26	0,931
Değişime Direnç	42	0,970

Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Tablo 2' de sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo-2: Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
18-25	5	5
26-35	21	20.8
36-45	71	70.2
46-55	3	3
56 +	1	1
Gelir Durumu		
1001-2000	14	
13.9		
2001-3000	47	46.5
3001-4000	31	30.7
4001+	9	8.9
Mesleki Durum		
Doktor	2	2
Hemşire	68	67.3
Yardımcı Hizmetler	1	1
Genel İdari Hizmetler	2	2
Teknisyen	9	8.9
Tıbbi Sekreter	8	7.9
Diğer	11	10.9

Medeni Durum			
Evli		70	69.3
Bekâr		31	30.7
Öğrenim Durumu			
İlköğretim		1	1.0
Lise		12	11.9
Üniversite		80	79.2
Yüksek Lisans		7	6.9
Doktora		1	1.0

Tablo 3: Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Correlations		DASÖ_Ort.	Yabancılaşma Ort.	Değ.Dir. Boyutu Ort.	Güvensizlik_Boyutu Ort.	Anlamsızlık Boyutu Ort.	Yalıtılmışlık Boyutu Ort.	Kuruma Yabancılaşma Boyutu Ort.
DASÖ Ort. (Değersizlik Anksiyete Stres Ölçeği)	Pearson Correlation	1	,717**	,529**	,768**	,575**	,624**	-,035
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,727
	N	101	101	101	101	101	101	101
Yabancılaşma Ort.	Pearson Correlation	,717**	1	,726	,868**	,920**	,849**	,031
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,760
	N	101	101	101	101	101	101	101
Değişime Direnç Boyutu Ort.	Pearson Correlation	,529**	,726**	1	,678**	,696**	,627**	-,171
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,088
	N	101	101	101	101	101	101	101
Güvensizlik Boyutu Ort.	Pearson Correlation	,768**	,868**	,678**	1	,705**	,669**	-,061
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,544
	N	101	101	101	101	101	101	101
Anlamsızlık Boyutu Ort.	Pearson Correlation	,575**	,920**	,696**	,705**	1	,723**	-,155
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,122
	N	101	101	101	101	101	101	101
Yalıtılmışlık Boyutu Ort.	Pearson Correlation	,624**	,849**	,627**	,669**	,723**	1	-,135
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,177
	N	101	101	101	101	101	101	101
Kurumaya Yabancılaşma Boyutu Ort.	Pearson Correlation	-,035	,031	-,171	-,061	-,155	-,135	1
	Sig. (2-tailed)	,727	,760	,088	,544	,122	,177	
	N	101	101	101	101	101	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Elde edilen bulgulara göre sağlık çalışanlarında görülen değişime direnç ile değersizlik hissi ve örgüte yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r(101)=.529^{**}$, $p<.001$) ve ($r(101)=.726^{**}$, $p<.001$). Sağlık çalışanlarında değişime direnç ile yabancılaşma alt boyutlarından güvensizlik, anlamsızlık ve yalıtılmışlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r(101)=.678^{**}$, $p<.001$), ($r(101)=.696^{**}$, $p<.001$), ($r(101)=.627^{**}$, $p<.001$). Buna mukabil değişime direnç ile yabancılaşma alt boyutlarından kuruma yabancılaşma alt boyutu arasında bir ilişki bulunmamıştır ($r(101)=-.171$). Korelasyon tablosundaki verilere göre değişime direnç ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi içeren 1. ana hipotezin ilk üç alt hipotezi olan güvensizlik, anlamsızlık ve yalıtılmışlık arasında ilişki doğrulanmıştır. 2. ana hipotez olan sağlık çalışanlarında görülen değişime direnç ile değersizlik hissi ilişkisi de doğrulanmıştır.

SONUÇ

Çalışma, örgütlerde değişimin çalışanlar üzerindeki etkisini ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir. Organizasyonlar içsel ve dışsal nedenlerle değişimlere gitmek zorundadır. Çalışanlar ise bu değişimleri hemen kabullenmemektedir. Bu tepkilerini de çeşitli şekillerde göstermektedir. Çalışmanın sonucunda sağlık çalışanlarının göstermiş olduğu direnç ile hissetmiş oldukları değersizlik ve yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkarılmıştır. Buradan da görüldüğü gibi alışılmış bir düzenin değişimiyle çalışanlar kendilerini değersiz hissetmektedir. Aynı zamanda hem örgüte hem kendi benliklerine yabancılaşmaktadır.

Çalışmada değişkenler arasında ortaya çıkan yüksek korelasyon daha önce yapılan çalışmaları

desteklemektedir. Değişimlere direnme ve yetersizlik duygusunu ele alan bir çalışma, direncin sebeplerinden birini yetersizlik olarak ifade etmektedir. Değersizlik ve yetersizlik birbirinin yerine geçen kavramlar olarak görülebilir (Taymaz, 2003). Değişim yönetimi süreci ile ilgili yapılan bir diğer çalışmada, değişime gösterilen direniş sebeplerinden psikolojik olanlar içinde, yabancılaşma, güvensizlik ve ilgisizlik faktörleri beraber ele alınmaktadır (Tunçer, 2013). Hastane çalışanları da çeşitli iç ve dış sebeplerle kuruma karşı yabancılaşmaktadır (Darıyemez, 2010). Değişimin bir sonucu olarak küçülmeye gitmek zorunda kalan örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma ve çalışanların yaşamış olduğu duygular değersizlikle ilişkilendirilebilecek kavramlardır (Yıldırım ve Yavan, 2008).

Organizasyonlarda değişime gidilirken çalışanlara bu değişimler öncelikle açık bir şekilde ifade edilmelidir. İlgili değişime onların da katkılarının olması sağlanmalıdır. Değişimlerin radikal ve aşamalı olarak gerçekleşmesinde uygulanacak stratejiler de ayrı olmalıdır. Radikal bir değişim çalışan birey için oldukça sarsıcı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla yönetimin çalışanların bu özelliklerini dikkate alarak, onlarda gelişebilecek duygusal durumları öngörmeleri gerekmektedir. Bir çalışanın işletmeye kattığı değer düşünüldüğünde, kendini değişimler karşısında değersiz hisseden ve kendine ve kuruma yabancılaşan çalışan oldukça maliyetli olmaktadır.

KAYNAKLAR

- Allison, N.K., (1978)“A Psychometric Development Of a Test For Consumer Alination From the Marketplace”, Journol of Marketing Research, Vol. 15, p. 565-575.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S., (2008)“Tükenmişlik Sendromu, Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama, (GOÜ Örneği)”, Gazi Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 10(2), 69-96.
- Argon, T. ve Özçelik, N., (2008)“İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri ”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(16), 70-89.
- Arı, G. S., Bal, E. Ç.,(2008)“Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Celâl Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(1), p. 131-148.
- Blauner, R., (1964) “Alineation and Freedom: The Factory Worker and His Industry”, The Unıvercity of Chicago Press.
- Darıyemez, K., (2010)“Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi“, Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Elma, C. (2003) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği), Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Erdoğan, P. ve İraz, R. (2019). Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizme ve tükenmişliğe pozitif psikolojik sermaye etkisi, Konya: Eğitim.
- Ergil, D., (1980) Yabancılaşma ve Siyasal Katılma, Olgaç Yayınevi, Ankara.
- Fettahlıoğlu, T., (2006)“Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Gündüz, U., (2011) “Kafka Metinlerinde İletişim, İletişimsizlik ve Yabancılaşma Olgusu Üzerine”, Selçuk İletişim, 7(1), p. 83-95
- Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2014) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemler, Felsefe- Yöntem- Analiz, Seçkin: Ankara.
- Helvacı, İ. ve Turhan, M., (2013)“Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke’de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 1(4), 58-68.
- Huang, Y., (2006)“The relationships among job satisfaction, professional commitment, organizational alienation, and coaching efficacy of school volleyball coaches in taiwan” No. 3227313.
- İlhan, A., (2017)“Örgütlerde Değişim Yönetimi ve Değişime Karşı Direncin Üstesinden Gelmek İçin Geliştirilen Stratejiler”, Social Sciences Studies Journol, 3(6), 1117-1129.
- Kahramanoğlu, Ali, (2017), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Güçlendirme ve Koçluk”, The Journol of Turk-Islam World Social Studies 11, 155-168.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z., (2014) “Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi, Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü”, Turkish Journol of Educational Studies, 1(3).
- Kerman, U. ve Öztıp, S., (2014)“Kamu Çalışanlarının Örgütsel Değişim Direncini Etkileyen Unsurlar”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 6(10), 1-20. ISSN: 1309-1387.
- Koçel, T., (2015) İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul.

- Lovibond, P. F. and Lovibond, S. H. (1995) "The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories", Behaviour research and therapy, 33(3), 335-343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U).
- Maslach, C., Leiter, M. P., Schaufeli, W., (2008) "Measuring Burnout. Measuring Burnout, in Cooper, C. L. and Cartwright, S. (Eds.), The Oxford Handbook of Organizational Wellbeing, Oxford University Press, Oxford, p. 86-108.
- Pars, E., (1982) İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika: Kuramsal Bir Yaklaşım, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Basın Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara.
- Polatçı, S., Ardiç, K., Türkan, G., (2014) "Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", Celâl Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 21(2), 281-292.
- Salihoğlu, G. H., (2014) "Örgütsel Yabancılaşma", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(2), ISSN: 1309-8039.
- Sayan, İ. ve Güney, S., (2019), "Liderlik Tarzının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi", Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 2(1), 19-40.
- Schiffer, E. F., (2011) "Resistance to Change: Implications of Individual Differences In Expression of Resistance to Change", Doktora Tezi, University of South Florida.
- Seeman, M., (1959) "On The Meaning of Alienation. American Sociological Review", 24(6), p. 783-791.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., Yücel, Ü. A., (2014) "Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Eğitim ve Bilim Dergisi, vol. 39, no. 174, p. 348-364.
- Şimşek, M.Ş., Çelik A., Akgemci T. ve Fettahlioğlu, T. (2006) "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi ve Araştırması", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı. 15, s. 572-573.
- Taymaz, H., (2003) Okul Yönetimi, Pegem Yayınları, 7. Baskı, Ankara.
- Toribio, C., (2011) "Coping with Resistance to Change in Organization", Master Thesis, Linnaeus University,
- Töremen, F. (2002) "Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(1), 185-202.
- Tunçer, P., (2013) "Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnm", On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32(1), p. 373-406.
- Tutar, H., (2010) "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65(1).
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013) Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üstün, A ve Bayar, A., (2015) "Üniversite Öğrencilerinin Depresyon, Anksiyete ve Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4 (1), ISSN: 2146-9199.
- Yener, D., (2014) "Marketplace Alienation of Consumer In Turkey", IIB International Referred Academic Social Sciences Journal, 5, January-February-March, p.36-37.
- Yıldırım, H., Yavan, Ö., (2008) "Örgütsel Küçülme ve Örgütleri Bekleyen Tehdit, Geride Kalan Sendromu. " İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(1), p. 180-209.