

Araştırma Makalesi

Sağlık Çalışanlarının Rol Belirsizliği İşe Yabancılaşmalarını Tetikler Mi? Örgütsel Muhalefet ve İşle İlgili Kaygı Bağlamında Bir Değerlendirme

The Effect of Nurses' Role Ambiguity on Work Alienation: Multiple Mediation Analysis of Organisational Dissent and Job Related Anxiety

Murat Baş^a, Sinan Tarsuslu^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Rol Belirsizliği,
İşe Yabancılaşma,
Kaygı,
Örgütsel Muhalefet,
Hemşire.

Tarihler:
Geliş 23 Eylül 2024
Düzeltilme Geliş
26 Aralık 2024
Kabul 27 Aralık 2024

ÖZ

Bu çalışma, sağlık sektöründe hem çalışanların iyi oluşunu hem de organizasyonel performansı artırmak için bilimsel temelli öneriler geliştirme ihtiyacından doğmuştur. Özellikle hemşireler gibi kritik meslek gruplarının yaşadığı rol belirsizliği ve yabancılaşma sorunlarının daha iyi anlaşılması, sektörde sürdürülebilir çözümler üretmek adına önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, çalışma hemşirelerin rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini, örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygı gibi aracı değişkenler üzerinden inceleyerek, iş yaşamında karşılaştıkları problemlerin nedenlerini daha derinlemesine anlamayı ve uygulayıcılara yenilikçi çözüm önerileri sunmayı hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda Hatay'da orta ölçekli bir hastanede hemşire olarak görev yapan 456 kişiye kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılarak araştırma modeli sınanmıştır. Kesitsel olarak tasarlanan araştırma tanımlayıcı-ilişki arayıcı tiptedir. Araştırma analizleri sonucunda hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları, işle ilgili kaygıları ve örgütsel muhalefetleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki anlamlı ilişkide ayrı ayrı olarak hem örgütsel muhalefetin hem de işle ilgili kaygının aracı rollerinin olduğu tespit edilmiştir. Son aşamada gerçekleştirilen sıralı aracılık analizlerine göre de hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki anlamlı ilişkide işle ilgili kaygı ve örgütsel muhalefetin sıralı aracılık rolünün de olduğu bulgulanmıştır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Role Ambiguity,
Work Alienation,
Anxiety,
Organisational Dissent,
Nurse.

Article history:
Received 23 September 2024
Received in Revised Form
26 December 2024
Accepted
27 December 2024

ABSTRACT

This study was born out of the need to develop scientifically based recommendations to increase both employee well-being and organisational performance in the health sector. In particular, it is important to better understand the role ambiguity and alienation problems experienced by critical occupational groups such as nurses in order to produce sustainable solutions in the sector. Accordingly, this study aims to examine the effect of role ambiguity on nurses' alienation from work through mediating variables such as organisational dissent and work-related anxiety; to understand the causes of the problems they face in business life in more depth and to offer innovative solutions to practitioners. For this purpose, the research model was tested by reaching 456 people working as nurses in a medium-sized hospital in Hatay by convenience sampling method. The cross-sectional research is of descriptive-relationship seeking type. As a result of the research analyses, positive and significant relationships were found between nurses' role ambiguity and their alienation from work, work-related anxieties and organisational dissent. In addition, it was determined that both organisational dissent and work-related anxiety had mediating roles in the significant relationship between nurses' role ambiguity and work alienation. According to the sequential mediation analyses performed at the last stage, it was found that work-related anxiety and organisational dissent also had a sequential mediating role in the significant relationship between nurses' role ambiguity and work alienation.

^a Doç. Dr., Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Erzincan, murat.bas@erzincan.edu.tr, ORCID:0000-0002-9479-4571

^b Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı, Erzincan, sinan.tarsuslu@erzincan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0018-1430

1. GİRİŞ

Sağlık hizmetlerinin temel taşlarından biri olan hemşirelik mesleği, giderek karmaşıklaşan sağlık sistemleri içerisinde önemli zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu zorlukların başında ise hemşirelerin rollerinin net bir şekilde tanımlanamaması ve bu durumun yarattığı belirsizlikler gelmektedir. Ayrıca son yıllarda sağlık sektöründe artan iş yükü, teknolojik gelişmeler ve karmaşıklaşan hasta bakım süreçleri, hemşirelik mesleğinin karşı karşıya kaldığı pratik sorunları da derinleştirmektedir (WHO, 2020). Özellikle hemşirelerin iş tanımlarının net olmaması ve beklentilerin belirsizliği iş süreçlerinde aksamalara ve çalışan memnuniyetsizliğine yol açmaktadır. Pratikte gözlemlenen bu sorunlar, hemşirelerin mesleki rollerini etkili bir şekilde yerine getirememelerine ve dolayısıyla sağlık hizmetlerinin kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, rol belirsizliğinin hemşireler üzerinde yarattığı olumsuz etkileri incelemek önemli bir araştırma problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca rol belirsizliği rol kuramı (Role Theory) çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Rol kuramı; bireylerin toplumsal ilişkiler içindeki davranışlarını kültür, toplum ve kişilik ekseninde ele alan disiplinler arası bir yaklaşım sunmakta ve antropoloji, psikoloji ve sosyoloji alanlarında yaygın olarak uygulanmaktadır (Biddle, 1979). Bu kuram, bir kişinin sosyal kimliği ve içinde bulunduğu konum gereği hangi davranışların kendisinden beklendiğini tanımlar ve bu beklentileri karşılama derecesini bireyin başarısı ile sosyalleşme düzeyi arasında kritik bir gösterge olarak kabul eder (Biddle, 1986). Başka bir ifadeyle, grup içinde kabul görmek veya başarılı olmak isteyen birey kendisine biçilen rolün gerektirdiği davranış kalıplarını yerine getirmelidir (Biddle, 1979, s.4; Myers, 2009). Bu beklentileri karşılamayan bireylerin, grubun diğer üyeleri tarafından dışlanma, reddedilme veya çeşitli sosyal yaptırımlarla karşılaşabildiğini belirtmektedir (Marques vd., 2006). Bu çerçevede ele aldığımız rol belirsizliği bireyin iş yaşamında karşı karşıya kaldığı, görev ve sorumluluklarının net bir şekilde tanımlanmadığı, beklenenlerin belirsiz olduğu veya kişisel inanç ve değerlerle çeliştiği durumlarda ortaya çıkan bir kavramdır (Daft, 2010; DeCenzo, Robbins & Verhulst, 2016). Başka bir ifadeyle bir çalışanın ne yapması gerektiği, nasıl değerlendirileceği veya hangi sonuçları elde etmesinin beklendiği konusunda yeterince bilgiye sahip olmadığında rol belirsizliği yaşanır. Bu durum görev tanımı eksiklikleri, iletişim sorunları veya organizasyonel yapıdaki belirsizlikler gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilir (Bedeian & Armenakis, 1981; Rizzo, House & Lirtzman, 1970). Genel olarak rol belirsizliği, bir bireyin iş veya görevini başarıyla yerine getirebilmesi için gerekli bilgilerin eksik

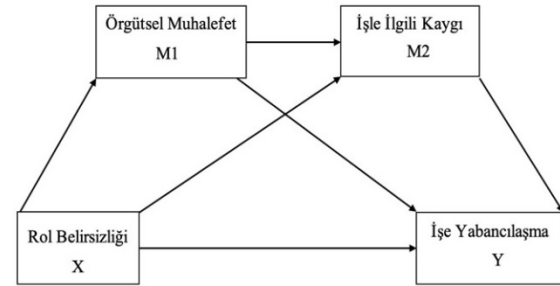
olması, açık ve net bir iletişimin kurulamaması veya mevcut bilginin doğru bir şekilde iletilmemesi durumlarında ortaya çıkan bir kavramdır. Bu durum yetersiz eğitim, pasif iletişim, bilgi paylaşımındaki isteksizlik veya bilgi akışındaki engeller gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Pehlivan, 1995). Rol belirsizliği çalışanlarda; motivasyon eksikliği, artan stres ve kaygı düzeyleri ile birlikte görülür ve sonuç olarak işten ayrılma düşüncelerinin ortaya çıkmasına neden olabilir. Ayrıca bu belirsizlik, bireyin işiyle ilgili beklentilerinin karşılanmaması, çalışma koşullarının yetersiz olması veya iş yükünün aşırı olması gibi çeşitli faktörlerden de kaynaklanabilmektedir (Ivancevich & Matteson, 2002). Rol belirsizliğinin yüksek olması, çalışanlarda tedirginlik, öz güven kaybı, korku, öfke, düşmanlık, üretkenlikte azalma gibi olumsuz durumlara da yol açabilmektedir (Keçecioğlu, 1999). Bu açıdan değerlendirildiğinde özellikle sağlık sistemi içerisinde çok önemli rollere sahip hemşirelerin yaşadıkları rol belirsizliği deneyimlerinin birçok nedeni ve sonuçları olabilmektedir. Örneğin; hemşireler hem hasta bakımını sağlamak hem de idari görevleri yerine getirmek gibi birden fazla rolü üstlenebilmektedir. Bu durum hemşirelerin hangi role öncelik verecekleri konusunda belirsizlik yaşamalarına neden olabilmektedir (Kıbrıs & Sivuk Kara, 2016; Rizzo vd., 1970). Kundakçı (2023) ise gittikçe büyüyen örgütlerin, karmaşıklaşan işlerin ve örgütsel çevrede meydana gelen değişimlerin ayrıca rol belirsizliğine neden olabildiğini belirtmiştir. Buradan hareketle Türk sağlık sisteminde özellikle şehir hastaneleri ile birlikte sağlık örgütlerinin gittikçe büyüyen yapısı ve karmaşıklaşan süreçleri düşünüldüğünde hemşirelerin rol belirsizliği yaşamalarının da kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında yeni teknolojiler, yeni tedavi yöntemleri, değişen yönetmelikler, sınırlı bütçe ve zaman kısıtları ve karar verme süreçlerinde yeterince söz hakkının olmaması gibi nedenler de hemşirelerin rol belirsizliği yaşamalarına ortam hazırlayabilmektedir. Bu gibi durumlar düşünüldüğünde hemşirelerin işe yabancılaşma duygularının da tetiklenebilmesi söz konusu olabilmektedir. İşe yabancılaşma, çalışanların işlerine ve iş ortamlarına karşı duygusal bir kopukluk yaşadıkları, motivasyon ve bağlılık düzeylerinin azaldığı bir durum olarak tanımlanmaktadır (Seeman, 1959). Hemşirelik gibi yoğun duygusal ve fiziksel emek gerektiren mesleklerde işe yabancılaşma, hasta bakım kalitesini doğrudan etkileyebilecek kritik bir faktördür (Alfuqaha vd., 2023). İşe yabancılaşmış hemşireler, işlerinde anlam ve tatmin bulmakta zorlanmakta bu durum hem bireysel hem de kurumsal düzeyde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Shantz vd., 2015). Bu açıdan işe yabancılaşma, çalışanın işiyle özdeşleşemediği, kurumsal ilişkilerde tatminsiz olduğu, kendini yalnız

ve değersiz hissettiği, gelecek beklentilerinin olmadığı ve sistem içindeki yerini anlamsız bulduğu durumlar olarak tarif edilebilmektedir (Elma, 2003). Literatürde rol belirsizliğinin çalışanlarda işe yabancılaşmayı artırdığı yönünde bulgular bulunmaktadır (Karaköy, 2019). Rol belirsizliği, çalışanların görev ve sorumluluklarını net bir şekilde anlayamamalarına neden olarak işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını azaltabilir (Rizzo vd., 1970). Bu süreçte; örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygı, rol belirsizliği ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide kritik aracı değişkenler olarak ortaya çıkabilir. Örgütsel muhalefet, çalışanların işyerindeki sorunlara karşı tepkilerini ve bu sorunları dile getirme eğilimlerini ifade eder (Kassing, 1997). Rol belirsizliği yaşayan hemşireler bu belirsizlikleri ifade etmekte zorlanabilir veya ifade ettikleri durumlarda uygun geri bildirim alamayabilirler en nihayetinde bu durum işe yabancılaşmayı tetikleyebilir (Kassing ve Armstrong, 2002). Benzer şekilde işle ilgili kaygı, rol belirsizliğinin yarattığı stres ve endişenin bir sonucu olarak ortaya çıkabilir ve çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti azaltabilir (Parker ve DeCotiis, 1983). Örgütsel muhalefet ise çalışanların, kurumun mevcut yönetim anlayışı, politikaları veya uygulamalarıyla hemfikir olmadıklarını açıkça ifade etmeleri ve alternatif görüşler sunmaları durumunda ortaya çıkar (Kassing, 1997). Örgütsel muhalefet sadece üst düzey yöneticilerle sınırlı kalmaz, aynı zamanda çalışanlar arasındaki farklı düşünce ve yaklaşımların çarpışması sonucu da gelişebilir (Graham, 1986). Örgütsel muhalefet; genellikle çalışanların işyerindeki sorunlara karşı tepki göstermelerini ve bu sorunları ifade etmelerini sağlayan bir mekanizma olarak olumlu bir işlev de görebilir (Kassing, 1997). Ancak rol belirsizliği gibi sürekli ve çözülmemeyen sorunlar karşısında çalışanların muhalefetlerinin etkisiz kaldığı ve bu durumun işe yabancılaşmaya yol açabileceği de düşünülmektedir. Yani hemşireler rol belirsizliği yaşadıklarında bu durumu dile getirirler bile örgüt tarafından yeterli yanıt alamadıklarında, örgütsel muhalefetleri sonuçsuz kalabilir ve bu durum işle ilgili kaygı ve işe yabancılaşmayı artırabilir. Bu nedenle örgütsel muhalefet bu modelde rol belirsizliğinin olumsuz etkilerini hafifletmek yerine uygun şekilde yönetilmediğinde işe yabancılaşmayı artıran bir süreç olarak ele alınmaktadır.

Son olarak rol belirsizliği, hemşirelerde işle ilgili kaygı durumu da yaratabilir. İşle ilgili kaygılar, çalışanların işlerini yaparken kurumun beklentilerini karşılayıp karşılayamama endişesi, iş yükü, iş güvencesi gibi konularda yaşadıkları gerginlik halini ifade eder (Xie, 1996). Aynı zamanda işle ilgili kaygı, bir çalışanın iş ortamındaki algılanan tehditler, belirsizlikler veya zorluklar karşısında deneyimlediği kişisel rahatsızlık ve işlevsellikteki

bozulma durumu olarak da ifade edilebilir (Parker & DeCotiis, 1983). Bu açıdan değerlendirildiğinde rolünü tam olarak bilmeyen ve ne yapması gerektiği konusunda belirsizlikler yaşayan hemşirelerin sürekli bir endişe yaşaması ve stres altında olması araştırmacılar tarafından öngörülmektedir.

Literatürde, rol belirsizliği ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunsun da örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygının bu ilişkideki sıralı aracılık rolünü ele alan çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışma, hemşirelerin rol belirsizliği deneyimlerinin işe yabancılaşmaya nasıl yol açtığını daha derinlemesine anlamayı ve bu süreçte örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygının etkileşimli etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, araştırmamız hem teorik hem de pratik açıdan önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Bu amaçlar doğrultusunda hipotezlerin test edilebilmesi için geliştirilen araştırma modeli (Şekil 1) ve araştırma hipotezlerine ise aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

H1: Hemşirelerin örgütsel muhalefet durumlarının, rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmaktadır.

H2: Hemşirelerin işle ilgili kaygı düzeylerinin, rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmaktadır.

H3: Hemşirelerin örgütsel muhalefet durumları ile işle ilgili kaygı düzeylerinin, rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkide seri aracılık rolü bulunmaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amacına, evren ve örneklem bilgisine, yöntemine, araştırmanın etik yönü ile sürecine ve son olarak veri toplama araçlarına yer verilerek çalışmanın metodolojik çerçevesi açıklandı.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Problemi

Bu çalışma hemşirelerin, rol belirsizliği düzeyleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygı düzeylerinin

sıralı aracılık rollerini belirlemek amacıyla tasarlandı. Ayrıca bu hedef doğrultusunda ayrı ayrı olarak da hemşirelerin, rol belirsizliği düzeyleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygının aracı rollerinin irdelenmesi de hedeflendi. Son olarak kesitsel olarak tasarlanan bu araştırma tanımlayıcı-ilişki arayıcı tiptedir.

Araştırma amacından ve modelinden hareketle çalışmanın temel problemi olan bazı sorulara cevap aramak ve uygulayıcılara çözüm önerileri sunmak da amaçlandı. Bu doğrultuda cevap aranan problemler ise aşağıdaki gibi sıralandı.

- Hemşirelerin rol belirsizlikleri ile örgütsel muhalefetleri ve işle ilgili kaygıları arasında ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin işe yabancılaşmaları ile örgütsel muhalefetleri ve işle ilgili kaygıları arasında ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin örgüt içerisinde yaşadıkları rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolü bulunmakta mıdır?
- Hemşirelerin örgüt içerisinde yaşadıkları rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkide işle ilgili kaygılarının aracılık rolü bulunmakta mıdır?
- Hemşirelerin örgüt içerisinde yaşadıkları rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygının sıralı aracılık rolü var mıdır?

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni 6 Şubat Kahramanmaraş depremlerinde yoğun bir şekilde hasar alan illerden biri olan Hatay'da, orta ölçekli bir hastanede hemşire olarak görev yapan kamu çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın hemşire örnekleminde yapılmasının temel nedeni; hemşirelik mesleği, sağlık sektörünün karmaşıklığı ve yoğunluğu nedeniyle rol belirsizliğinin sıkça yaşandığı bir alandır. Bu açıdan hemşireler; genellikle doktorlar, diğer sağlık çalışanları ve yöneticiler arasında bir köprü görevi görürler ve bu durum rol çatışmalarını ve belirsizliklerini artırabilmektedir. Ayrıca hemşirelerin insan yaşamına doğrudan etki eden bir işte çalışması; yüksek iş yükü, tükenmişlik ve organizasyonel destek eksikliği gibi faktörlerle birleştiğinde işe yabancılaşmaya daha yatkın bir grup olmaları da örneklemin bu gruptan seçilmesinin mantıklı bir gerekçesi olarak değerlendirilmektedir. Araştırmada öncelikle örneklem sayısını

belirleyebilmek için Haziran 2024 tarihinde hastanenin personel işleri birimine ulaşılarak hemşire sayıları hakkında ayrıntılı bilgi toplandı. Bu bilgiler ışığında hastanede 682 hemşirenin görev yaptığı ve bunların 47'sinin hamilelik izninde, yıllık izinde veya ücretsiz izinde olduğu tespit edildi. Buradan hareketle net örneklem sayısının 635 hemşire olduğu gözlemlendi. Daha sonra kolayda örnekleme yöntemi ile %95 güven aralığında ve %5 hata oranına göre 240 hemşireden veri toplanmasının, araştırmanın örneklem büyüklüğü ve güvenilirliği açısından yeterli olduğu tespit edildi (Kalaycı, 2006). Ardından araştırma için olumlu etik görüş alınarak Temmuz-Ağustos 2024 tarihleri arasında veri toplama aşamasına geçildi. Bu süreçte 600 anket formunun tüm hastane birimlerinde görev yapan hemşirelere dağıtımı gerçekleştirildi. En nihayetinde bölgenin ciddi bir deprem atlattığı, hastane yoğunluğu ve bazı birimlerde görülen yetersiz personel sayıları (hemşire, hasta bakıcı, yardımcı personel vs.) gibi nedenlerden ötürü anketlerin eksiksiz bir şekilde doldurulabilmesi ve toplanabilmesi mümkün olmamıştır. Bu kısıtlardan dolayı dağıtılan anket formlarının 521 adedinden geri dönüt sağlanarak toplanan anketlerin veri analizi için uygunluğunun tasnif edilmesi aşamasına geçildi. Bu süreçte elde edilen anketlerin 37 tanesinde bazı ölçek maddelerine cevap verilmemesi veya sadece ön yüzün doldurulması gerekçesiyle ve 28 tanesinde ise demografik soruların cevaplanmaması ve tüm maddelere aynı cevapların verilmesi nedeniyle analiz kapsamının dışına çıkartılmasına karar verildi. Son aşamada kalan 456 adet anketin analize tabi tutulmasına karar verilerek araştırmanın örneklem büyüklüğü tespit edildi. Araştırmanın toplam evreni göz önüne alındığında ise anketlerin geri dönüt oranının da %66,8 olduğu gözlemlendi.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri anket aracılığıyla toplanmıştır. Bu araştırma için Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 25.04.2024 tarih ve 04-06 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır. Anket formunda demografik bilgi formundan ayrı toplam dört ölçek kullanıldı. Demografik bilgi formunda hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi durumları incelendi. Tüm ölçek maddeleri "1: kesinlikle katılmıyorum ile 5: kesinlikle katılıyorum" şeklinde 5'li Likert olarak derecelendirildi.

Ölçeğin ikinci bölümünde hemşirelerin rol belirsizliklerini tespit edebilmek için Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen Türkçe'ye uyarlaması Basım, Erkenekli ve Şeşen (2010) tarafından yapılan "rol belirsizliği" ölçeği kullanıldı. Ölçek altı madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Son

olarak Türkçe literatüre kazandırılan ölçeğin cronbach alpha katsayısı ise 0.81 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin üçüncü bölümünde hemşirelerin işe yabancılaşma durumlarını belirleyebilmek için Kaya ve Serçeoğlu (2013) tarafından geliştirilen “işe yabancılaşma” ölçeği kullanıldı. Ölçek tek boyutlu olarak geliştirilmiş olup toplam 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda cronbach alpha katsayısı 0.71 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin dördüncü bölümünde hemşirelerin işle ilgili kaygı durumlarını belirleyebilmek için Parker ve DeCotiis (1983) tarafından geliştirilen 5 madde ve tek boyutlu “İşle İlgili Kaygı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması ve geçerlilik çalışması Gül ve Koçak (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında cronbach alpha katsayısı 0.76 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin son bölümünde hemşirelerin örgütsel muhalefet durumlarını ortaya koyabilmek için Kassing (2000) tarafından geliştirilen ve Dağlı (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “örgütsel muhalefet” ölçeği kullanıldı. Ölçek on beş madde ve iki boyuttan oluşmaktadır. Son olarak ölçeğin uyarlama çalışmasında cronbach alpha katsayısı 0.98 olarak tespit edilmiştir.

2.4. Veri Analiz Süreci

Araştırmada verilerin tanımlayıcı, bağıntılı ve çok değişkenli ilişkilerin analiz edilebilmesi amacıyla SPSS 27, AMOS 24 ve SPSS PROCESS MACRO analiz programları kullanılarak sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmada ilk olarak araştırmanın ölçeklerinin birbiriyle olan ilişkilerini tespit etmek için SPSS analiz programından Bivariate korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS PROCESS Macro analiz programı aracılığıyla, araştırmanın iki aracısı (Örgütsel muhalefet ve İşle ilgili kaygı) ayrı ayrı olarak analize tabi tutulmuştur. Analizlerde ilk olarak aracılık etkisini tespit etmek için SPSS PROCESS Macro programından Model 4 ve 5000 örneklem büyüklüğü işaretlenerek, X’in (rol belirsizliği) Y (işe yabancılaşma) üzerindeki doğrudan etkisi tespit edildi. Daha sonra X’in (rol belirsizliği) Y (işe yabancılaşma) üzerindeki dolaylı etkisi M (Örgütsel muhalefet veya İşle ilgili kaygı) aracılığıyla test edilerek ikincil sonuçlar elde edildi. İki ayrı aracılık modelini test ettikten sonra çoklu aracılık analizi PROCESS Macro programından Model 6 ve 5000 örneklem büyüklüğü işaretlenerek test edildi. İki ardışık aracının olduğu çoklu aracılık analizinde aracı değişkenler örgütsel muhalefet (M1) ve işle ilgili kaygı (M2) değişkenleridir. Ayrıca araştırmanın bağımsız değişkeni rol belirsizliği (X)

ve araştırmanın bağımlı (sonuç) değişkeni işe yabancılaşmadır (Y). Seri çoklu aracılık modeli, X’in Y üzerindeki etkisinde üç dolaylı aracılık etkisini içermektedir. Bunlar: Rol Belirsizliği → Örgütsel Muhalefet → İşe Yabancılaşma (Model 1); Rol Belirsizliği → İşle İlgili Kaygı → İşe Yabancılaşma (Model 2) ve Rol Belirsizliği → Örgütsel Muhalefet → İşle İlgili Kaygı → İşe Yabancılaşma (Model 3).

2.5. Ölçüm Modelleri

Araştırmanın bu safhasında, önceki araştırmalarda kullanılmış ve kuramsal dayanağı olan ölçeklerin yapı geçerliğini teyit etmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan rol belirsizliği, örgütsel muhalefet, işle ilgili kaygı ve işe yabancılaşma ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ortak yöntem varyansı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tablo 1’de araştırmadaki tüm değişkenleri içeren dört faktörlü ölçüm modeli ile diğer alternatif modeller (Model 1, Model 2, Model 3 ve Model 4) için uyum iyiliği değerleri gösterilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmanın ölçeklerine yönelik oluşturulan ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/df = 3.89$, RMSEA = 0.08, CFI = 0.91, TLI = 0.90, SRMR = 0.09) diğer alternatif modellerin uyum iyiliği değerlerine göre daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir (Hu & Bentler, 1999; Mishra & Datta, 2011; Gürbüz, 2019). Elde edilen bu sonuca göre, araştırma ölçeklerinin ayırt edici özelliklere sahip olduğu ifade edilebilir. Ayrıca araştırmanın 4 faktörlü ölçüm modelinin ölçekler arasındaki yapısal ilişkiyi en iyi açıklayan model olduğu da söylenebilir.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Model	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
Dört faktörlü ölçüm modeli	3,89	0,08	0,91	0,90	0,09
Model 1, üç faktörlü model	9,69	0,15	0,76	0,78	0,13
Model 2, üç faktörlü model	16,51	0,16	0,71	0,63	0,15
Model 3, iki faktörlü model	17,12	0,19	0,64	0,62	0,18
Model 4, tek faktörlü model	19,22	0,21	0,62	0,61	0,19

Note. N = 456. RMSEA= root mean square error of approximation;
GFI= CFI= comparative fit index; TLI= tucker- lewis index; NFI= normative fitting index;
SRMR=standardized root mean square residual.
Model 1= Rol Belirsizliği ve örgütsel muhalefet tek faktörde birleştirildi
Model 2= Rol Belirsizliği ve işle ilgili kaygı tek faktörde birleştirildi
Model 3= Rol Belirsizliği, örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygı tek faktörde birleştirildi
Model 4 = Tüm ölçekler tek faktörde birleştirildi.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında toplanan veriler doğrultusunda gerçekleştirilen frekans analizleri, güvenilirlik testleri, korelasyon, aracılık ve sıralı aracılık analizlerine yer verildi.

3.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin demografik verileri (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi) frekans analizleri yoluyla incelendi ve yorumlandı.

Frekans analizleri sonucunda hemşirelerin %74,3'ünün kadın ve %33,5'inin 26-33 yaş aralığında olduğu tespit edildi. Ayrıca %71,6'sının evli ve %88,3'ünün de lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu bulguları (Tablo 2).

Tablo 2: Demografik Veri Analizleri

n: 456	n	%	$\bar{X}$	s.s
Cinsiyet			1.25	.43
Erkek	112	25,7		
Kadın	324	74,3		
Yaş			2.87	1.18
18-25 yaş arası	44	10,1		
26-33 yaş arası	146	33,5		
34-41 yaş arası	126	28,9		
42-49 yaş arası	62	14,2		
50 yaş ve üstü	58	13,3		
Medeni durum			1.71	.45
Bekar	124	28,4		
Evli	312	71,6		
Eğitim düzeyi			2.58	.69
Lise	4	,9		
Lisans	383	88,3		
Lisansüstü	47	10,8		

N=456, %: Yüzde; s.s: Standart sapma, X: Ortalama

3.2. Güvenilirlik Testleri ve Korelasyon Analizleri

Araştırmanın ölçeklerine ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları (Cronbach Alpha), birleşim ve ayrışım geçerliliği değerleri (CR ve AVE) ve ölçekler aralarındaki korelasyon katsayıları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3'den elde edilen verilere göre; rol belirsizliği (0.96), örgütsel muhalefet (0.92), işle ilgili kaygı (0.95) ve işe yabancılaşma (0.95) ölçeklerinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edildi (Kayış, 2005: 405). Ayrıca araştırma ölçekleri arasındaki birleşim ve ayrışım geçerliliği test edildi. Bunun için CR ve AVE değerlerinin "AVE > 0.5 CR > 0.7 ve CR > AVE" koşullarını sağlaması gerekmektedir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014; Gürbüz, 2019).

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya ait dört değişkenin de birleşim ve ayrışım geçerliliğine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya ait ölçeklerin birbiriyle olan ilişkilerine (korelasyon) ait değerler incelendiğinde; rol belirsizliği ile örgütsel muhalefet ($r = 0,43$; $p < 0.01$), işle ilgili kaygı ($r = 0,72$; $p < 0.01$) ve işe yabancılaşma ($r = 0,73$; $p < 0.01$) arasındaki ilişkilerin pozitif ve anlamlı olduğu gözlemlendi. Aynı şekilde, örgütsel muhalefet ile işle ilgili kaygı ($r = 0,55$; $p < 0.01$) ve işe yabancılaşma ($r = 0,51$; $p < 0.01$) arasındaki korelasyon katsayılarının da anlamlı ve pozitif olduğu tespit edildi. Korelasyon katsayılarının incelenmesinde son olarak, işle ilgili kaygı ile işe yabancılaşma ($r = 0,76$; $p < 0.01$) arasındaki ilişkinin de anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir. Elde edilen korelasyon bulgularına göre; değerlerin 0.90'dan küçük olması doğruluk probleminin olmadığını da göstermektedir (Uslu ve İnancır, 2020).

3.3. Hipotez Testleri

Ölçüm modelinin doğrulanması ve korelasyon analizlerinden sonra, araştırma hipotezleri (H₁, H₂ ve H₃) analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ise Preacher ve Hayes'in (2004)

Tablo 3: Korelasyon Analizleri ve Güvenilirlik Sonuçları

	$\bar{x}$	S.S.	α	AVE	CR	RB	ÖM	İİK	İY
Rol belirsizliği	3,48	1,32	0,97	0,82	0,96	-			
Örgütsel muhalefet	3,16	0,37	0,96	0,72	0,92	0,43**	-		
İşle ilgili kaygı	3,73	3,73	0,96	0,79	0,95	0,72**	0,55**	-	
İşe yabancılaşma	3,67	3,67	0,95	0,75	0,95	0,73**	0,51**	0,76**	-

N=456; **p < .01., RB: Rol belirsizliği; ÖM: Örgütsel muhalefet; İİK: İşle ilgili kaygı; İY: İşe yabancılaşma

Tablo 4: Model 1 Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

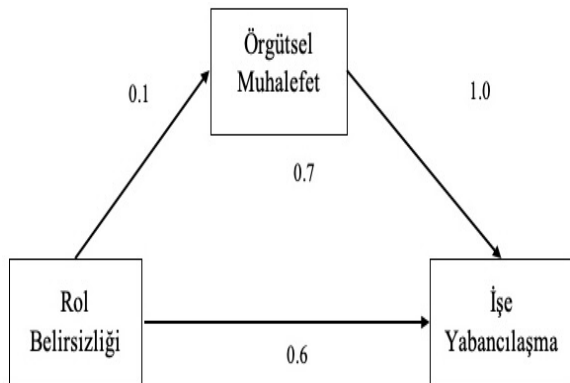
Örgütsel Muhalefet						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
Rol Belirsizliği	0,128	0,012	10,313	0,000	0,104	0,153
İşe Yabancılaşma						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
Örgütsel Muhalefet	1,081	0,089	12,090	0,000	0,905	1,257
Rol Belirsizliği	0,600	0,025	24,376	0,000	0,552	0,649
(Direkt Etki)						
Rol Belirsizliği	0,739	0,026	28,886	0,000	0,689	0,790
(Toplam Etki)						
Aracı Etki						
	β	SH			EDGA	EYGA
	0,139	0,022			0,113	0,198

N=456; EDGA= En düşük güven aralığı; EYGA= En yüksek güven aralığı

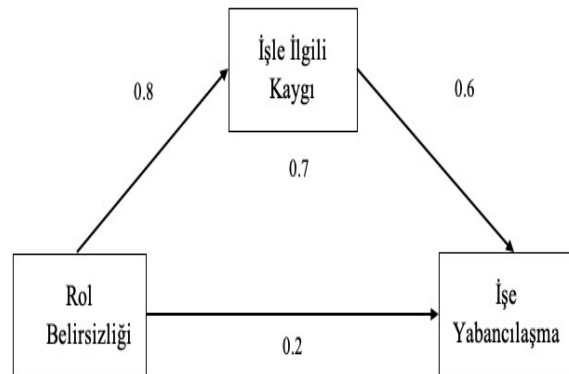
geliştirdiği SPSS Macro analiz programı tercih edilmiştir. Araştırmanın ilk hipotezi olan H1 hipotezinde; rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel muhalefetin aracı rolü sorgulanmıştır. Bu bağlamda araştırmada Bootstrap yöntemi tercih edilmiştir. Bootstrap yöntemi ile yapılan analizlerin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden & Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verildiği öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Preacher, Rucker & Hayes, 2007). Araştırmanın analizlerinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Macro analiziz kullanılmış olup, Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem ve Model 4 işaretlenmiştir. Araştırmanın Model 1'ine ait sonuçlar Tablo 4'te ve Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2'de araştırmanın aracı değişkeni örgütsel muhalefet (M1) ile bağımsız değişkeni olan rol belirsizliğinin (X), sonuç değişkeni olan işe yabancılaşma üzerindeki etkileri görülmektedir. Şekil 2'deki ve Tablo 4'deki regresyon analizine ait sonuçlar incelendiğinde, rol belirsizliğinin işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = 0.60$, %95 GA [.65, .67]). Ayrıca, rol

belirsizliğinin örgütsel muhalefeti anlamlı ve pozitif etkilediği görülmektedir ($\beta = 0.13$, %95 GA [.10, .15]). Şekil 2'den ve Tablo 4'den elde edilen üçüncü bulguya göre, örgütsel muhalefetin işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = 1.08$, %95 GA [.91, 1.26]). Şekil 2'de gösterilen ölçeklerin birbiriyle olan anlamlı etkileşimi, aracılık etkisini analiz etme fırsatı sunmuştur. Bu bağlamda araştırmamıza katılan hemşirelerin rol belirsizliği algısının işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisinde örgütsel muhalefet düzeyinin aracı rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda örgütsel muhalefet, rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0.14$, % 95 GA [.10, .18]). Analizler sonucunda elde edilen güven aralıkları (CI) sıfır (0) değerini kapsamaması elde edilen dolaylı etkinin (aracı etki) anlamlı olduğunu da doğrulamaktadır (MacKinnon, Lockwood & Williams, 2004; Gürbüz, 2019). Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 2: Model 1 Sonuçları (Rol Belirsizliği → Örgütsel Muhalefet → İşe Yabancılaşma)



Şekil 3: Model 2 Sonuçları (Rol Belirsizliği → İşle İlgili Kaygı → İşe Yabancılaşma)

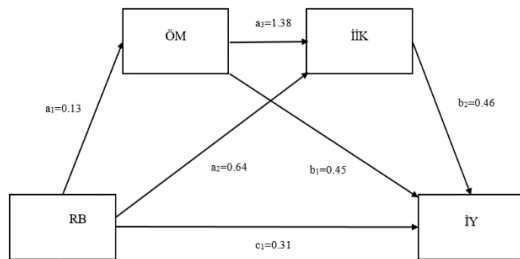
Tablo 5: Model 2 Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İşle İlgili Kaygı						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
Rol Belirsizliği	0,818	0,026	31,093	0,000	0,766	0,870
İşe Yabancılaşma						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
İşle İlgili Kaygı	0,597	0,039	15,196	0,000	0,520	0,674
Rol Belirsizliği	0,251	0,038	6,618	0,000	0,177	0,326
(Direkt Etki)						
Rol Belirsizliği	0,739	0,026	28,886	0,000	0,689	0,790
(Toplam Etki)						
			B	SH	EDGA	EYGA
Aracı Etki			0,488	0,054	0,389	0,598

N=456; EDGA= En düşük güven aralığı; EYGA= En yüksek güven aralığı

Tablo 5’de ve Şekil 3’de araştırmanın aracı değişkeni olan işle ilgili kaygı (M2) ile bağımsız değişkeni olan rol belirsizliğinin (X) araştırmanın sonuç değişkeni olan işe yabancılaşma üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Şekil 3’deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, rol belirsizliğinin işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği görülmektedir ($\beta = 0.25$, % 95 GA [.18, .33]). Şekil 3’deki diğer bir bulgu ise rol belirsizliğinin işle ilgili kaygıyı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = 0.82$, % 95 GA [.77, .87]). Üçüncü bulgu ise işle ilgili kaygının işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif etkilediği bulgulanmıştır ($\beta = 0.60$, % 95 GA [.52, .68]). Elde edilen bu sonuçlar bize aracı etkiyi sorgulama imkânı tanımıştır. Aracı etki analizinde Hayes’in (2018) geliştirdiği Process Macro analizinden Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği ve Model 4 seçilerek aracılık etki analizi sonuçları elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre işle ilgili kaygı, rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde aracı role sahip olduğu sonucuna varılmıştır ($\beta = 0.49$, % 95 GA [.39, .60]). Elde edilen bu sonuca göre H₂ hipotezi Kabul görmüştür.



Şekil 4: Model 3 sonuçları [Rol Belirsizliği → Örgütsel Muhalefet → İşle İlgili, Kaygı → İşe Yabancılaşma]

Şekil 4’te görüldüğü gibi seri çoklu aracılık (Process Macro Model 6) modeli kullanılmıştır. Modelde iki aracı değişken, üç dolaylı etki ve bir direkt etki

bulunmaktadır. Bu etkiler Şekil 4’te görüldüğü gibi şöyledir: (a1)’de gösterildiği gibi rol belirsizliğinin (RB) örgütsel muhalefet (ÖM) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .128$, %95 CI [.104, .153]) ; (a2) rol belirsizliğinin (RB) işle ilgili kaygı (İİK) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .640$, %95 CI [.596, .685]); (a3) örgütsel muhalefetin (ÖM) işle ilgili kaygı (İİK) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = 1.383$, %95 CI [1.222, 1.544]); (c1) rol belirsizliğinin (RB) işe yabancılaşma (İY) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .307$, %95 CI [.229, .385]); (b1) örgütsel muhalefetin (ÖM) işe yabancılaşma (İY) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .447$, %95 CI [.236, .659]); ve (b2) işle ilgili kaygının (İİK) işe yabancılaşma (İY) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .458$, %95 CI [.358, .558]). Bu sonuçlardan hareketle araştırmanın seri aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Aracılık etkisine dair regresyon sonuçları

Direkt Etkiler RB → İY	β	SE	t	EDGA	EYGA
Model 1 RB → İY	0.601	0.025	24.376	0.552	0.649
Model 2 RB → İY	0.251	0.038	6.618	0.177	0.326
Model 3 RB → İY	0.307	0.040	7.768	0.229	0.385
Dolaylı Etkiler X → Y	β	BootSE	BootEDGA	BootEYGA	
Model 1 RB → ÖM → İY	0.057	0.017	0.021	0.087	
Model 2 RB → İİK → İY	0.294	0.042	0.215	0.380	
Model 3 RB → ÖM → İİK → İY	0.081	0.021	0.047	0.126	

Note. N=456; EDGA= En düşük güven aralığı; EYGA= En yüksek güven aralığı.

Tablo 4'teki verilerin analiz sonuçları incelendiğinde, rol belirsizliğinin örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygı aracılığıyla işe yabancılaşma üzerindeki seri aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = .081$, %95 CI [.047, .126]). Bu sonuca göre H₃ hipotezi Kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, hemşirelerin rol belirsizliği algılarının örgütsel muhalefet düzeyinde artışa neden olduğu ve sırasıyla örgütsel muhalefet arttıkça işle ilgili kaygının arttığını ve buna bağlı olarak işle ilgili kaygının artmasıyla işe yabancılaşmanın da arttığını göstermektedir.

4. TARTIŞMA

Bu araştırma, hemşirelerin yaşadıkları rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma deneyimleri arasındaki ilişkide örgütsel muhalefet ile işle ilgili kaygı durumlarını aracılık rolünün tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmanın en temel amacı modelde de ifade edilen ilişkileri daha iyi anlamak ve hemşirelerin iş yaşamındaki deneyimlerini iyileştirmeye yönelik stratejiler geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen çalışma için tasarlanan araştırma modeli ve geliştirilen üç hipotez sınırdı. Son olarak elde edilen sonuçlar aracılığıyla ilgili alan yazını taranarak araştırma bulguları irdelendi ve uygulayıcılara birtakım çözüm önerileri sunuldu.

Araştırma amacı ve modeli kapsamında geliştirilen ilk hipoteze göre hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki anlamlı ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin örgütsel muhalefet aracılığıyla daha da güçlendiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç alan yazınında yer alan ve farklı sektör ve örneklem üzerinde yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir. Örneğin; Mitevsk'a'nın (2021) çalışmasında rol belirsizliğinin özellikle Covid-19 salgınıyla başa çıkmada önemli bir stres faktörü olduğu ifade edilmiş ve tükenmişlik ile işe yabancılaşmanın da bir öncülü olduğu tespit edilmiştir. Elmas Atay ve Gerçek'in (2017) beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında da çalışanların rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasında orta düzeyli pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Çivilidağ ve Durmaz'ın (2022) araştırma görevlilerini örneklem olarak ele aldıkları çalışmalarında katılımcıların rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yine araştırma hipotezimizle uyumlu olacak şekilde hemşirelerin örgütsel muhalefet davranışları ile işe yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişki irdelenen bir diğer konudur. Araştırmamızda hemşirelerin işe yabancılaşmaları ile örgütsel muhalefetleri arasında

pozitif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır. Bu sonuç literatürde yer alan diğer araştırmalarla da desteklenmektedir. Örneğin; Kesen ve Pabuçcu'nun akademisyenler üzerinde tasarladıkları araştırmalarında örgütsel muhalefetin bazı boyutları ile işe yabancılaşmanın boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmışlardır. Y. Kılıçkaya'da (2024) kamu çalışanları bağlamında gerçekleştirdiği araştırmasında çalışanların dikey muhalefet davranışları ile işe yabancılaşma eğilimleri arasında anlamlı negatif bir ilişki ve yatay muhalefet ile işe yabancılaşma arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin varlığını bulgulanmıştır. Sonuç olarak hemşireler, hızla değişen ve karmaşıklaşan bir sağlık sisteminde görev yaptıkları için bu durum hemşirelerin rolleri hakkında net bir anlayışa sahip olmalarını zorlaştırmaktadır. Rol belirsizliği, hemşirelerin ne yapmaları gerektiği konusunda karışıklık yaşamasına ve işlerini yeterince iyi yapamadıklarını düşünmelerine neden olabilir. Ayrıca rol belirsizliğinin yarattığı belirsizlik ve stres, hemşirelerin işlerinde kopukluk hissetmelerine, işlerinin anlamsız olduğunu düşünmelerine ve sonuç olarak işe yabancılaşmalarına yol açabilir. En nihayetinde işe yabancılaşan hemşireler örgütsel kurallara uymamaya, iş arkadaşlarıyla çatışmaya girmeye veya işten kaçınma gibi örgütsel muhalefet davranışlarına kendilerini sevk ederek bir başa çıkma stratejisi uygulayabilmektedirler.

Araştırmanın ikinci hipotezine göre hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki anlamlı ilişkide işle ilgili kaygılarının aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani hemşirelerin işle ilgili kaygılarının rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki bağlantıyı güçlendiren bir köprü görevi gördüğü ifade edilebilir. Araştırma sonuçları ilgili alan yazını ile kıyaslandığında birbirine paralel sonuçların bulgulanmış gözlemlenmiştir. Örneğin; Fayganoğlu, C. Yalçın ve Beğenirbaş'ın (2022) farklı sektör çalışanları üzerinde tasarladıkları araştırmalarında çalışanların rol belirsizliği algılarının işe yabancılaşma düzeyini anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Schmidt vd. (2014) de çalışanların rol belirsizlikleri ile rol çatışmalarının depresyonla ilişki olduğunu ifade ettikleri araştırmalarında şeffaf tanımlanmış roller ve iş hedeflerinin, çalışan sağlığına katkıda bulunduğunu ve işyeri devamsızlığını önleyebildiğini bulgulanmışlardır. Caplan ve Jones'da (1975) kaygının örgütsel temellerini tespit etmeye yönelik yaptıkları araştırmalarında örgütlerde yaşanan rol belirsizliğinin ve ağır iş yükünün çalışan kaygısını arttırdığını ifade etmişlerdir. Ekşi (2006) ise rehber öğretmenlerini örneklem olarak aldığı araştırmasında rol belirsizliği ve rol karmaşasının çalışanlarda ruhsal zorlanmalara neden olma potansiyeline sahip olabileceğini belirtmiştir.

Mellalieu ve Juiper ise (2006) sporcular temelinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında rolün açıklığına yönelik pozitif algıların sporcu kaygısını azaltarak hep bireysel hem de grup bağlamında psikolojik sağlığı olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Blalack ve Davis'de (1975) hastane birimlerinde yönetici olarak görev yapan personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında yüksek düzeyde rol belirsizliği ve iş kaygısının iş tatminini azalttığını bulgulamışlardır. Sonuç olarak, hemşirelerin görev tanımları net olmadığında, nelerden sorumlu oldukları konusunda belirsizlik yaşarlar. Bu durum, işlerini doğru bir şekilde yapma konusunda endişe yaratır ve işe karşı yabancılaşmalarını arttırabilir. Ayrıca hemşirelerin rol belirsizlikleri, iş ile ilgili kaygılar aracılığıyla çalışanların işe karşı yabancılaşmasına neden olan önemli bir faktördür. Bu durumu çözmek için hemşirelerin iş yaşamlarını daha anlamlı hale getirmek, motivasyonlarını arttırmak ve sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmek için uygulayıcılar rol karmaşasına, rol belirsizliklerine veya rol çatışmasına neden olabilecek iş planlarına karşı önlem almaları ve her hastane çalışanının rolleri ve meslekleri dahilinde iş ve görev paylaşımı yapmaları ortaya çıkabilecek sorunların çözümü için yardımcı olabilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan bütünleşik modele göre; hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygının sıralı aracılık rolü tespit edilmiştir. Bu sonuca göre; hemşireler görevlerinin, yetkilerinin ve sorumluluklarının net bir şekilde belirlenmemesi durumunda kendilerini belirsiz ve güvensiz bir ortamda hissederek. Bu durum, hemşirelerde örgütsel muhalefete yol açabilir. Örgütsel muhalefet ise hemşirelerin kurallara uymamaya başlaması, iş birliği yapmaktan kaçınması ve hatta hastane aleyhinde davranışlar sergilemesi gibi farklı şekillerde ortaya çıkarak işe yabancılaşma davranışlarının şiddetlenmesine neden olur. Örgütsel muhalefet ise ayrıca hemşirelerin işlerinde kopukluk hissetmelerine neden olur. Muhalif davranışlar sergileyen hemşireler; kendilerini işlerine ait hissetmez, motivasyonları düşer ve işe karşı memnuniyetsiz olabilir. Bu durum, zamanla hemşirelerin işlerinden tamamen kopmalarına yani yabancılaşmalarına yol açabilir. Dahası işle ilgili kaygının da bu süreçte önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Özellikle rol belirsizliğinin, hemşirelerde işlerini kaybetme, hatalı davranışlarda bulunma veya kariyerlerinde ilerleyememe gibi endişelere yol açabilir. Bu kaygılar, hemşirelerin hem örgütsel muhalefete yönelmelerini hem de işlerinden kopmalarını hızlandıran bir süreci tetikleyerek işe karşı yabancılaşma davranışlarını arttırabilir. İlgili alan yazını incelendiğinde benzer değişkenlerin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat; Rizzo vd. (1970)'nin araştırması elde edilen

sonuçların teorik dayanağı olarak gösterilebilmektedir. Bu araştırmaya göre örgütlerdeki rol çatışması ve rol belirsizliğinin çalışan kaygısını arttırdığı, işten ayrılma eğilimini tetiklediği ve çalışan memnuniyetini de düzenlediğini tespit etmişlerdir. Abdel-Halim de (1978) çalışanlarda rol belirsizliği ile aşırı rol yüklemesinin içsel iş tatminini, katılımı ve kaygıyı olumsuz etkilediğini bulgulamışlardır. En nihayetinde hemşirelerin işlerinde ne yapmaları gerektiğini bilmemeleri, öncelikle kuruma karşı bir direnç oluşturmalarına, ardından da işlerinden kopmalarına neden olmaktadır. Bu sorun hemşirelerin kaygıları ve örgütsel muhalefetleri ile birleşince işe yabancılaşmalarının daha fazla artmasına yol açabilmektedir. Sonuç olarak tüm bu süreç hemşirelerin işlerinden kopmalarına ve ayrıca işlerine karşı daha fazla duyarsızlaşmalarına da neden olabilmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, hemşirelerin rol belirsizliği düzeyleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefet durumlarının ve işle ilgili kaygı düzeylerinin sıralı aracılık rollerini belirlemek amacıyla bir model önerdik ve test ettik. Elde edilen sonuçlara göre; hemşirelerin a) rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, b) rol belirsizlikleri ile örgütsel muhalefet durumları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, c) rol belirsizlikleri ile işle ilgili kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, d) örgütsel muhalefet durumları ile işle ilgili kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, e) örgütsel muhalefet durumları ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, f) işle ilgili kaygı düzeyleri ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, g) rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolünün olduğu, h) rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki anlamlı ilişkide işle ilgili kaygının aracılık rolünün olduğu ve son olarak ı) rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki anlamlı ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygının sıralı aracılık rollerinin olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca sonuçlar hemşirelerin rol belirsizliğinin, örgütsel muhalefeti artırarak ve işle ilgili kaygıyı tetikleyerek işe yabancılaşmalarına yol açtığını göstermektedir. Bu sonuçlar, hemşirelik mesleği ve sağlık sistemi için önemli bir sorun olan rol belirsizliğinin, hemşirelerin iş yaşamlarını olumsuz etkilediğini ve çeşitli sorunlara yol açtığını göstermektedir. Bu olumsuz

durumların düzeltilebilmesi için hemşirelere daha fazla yetki verilmesi, net görev tanımlarının yapılması, açık iletişim, iş güvencesi, sosyal destek sunumu, stres yönetim programlarının düzenlenmesi, iş yüklerinin azaltılması, karar alma süreçlerine dahil edilmeleri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi önlemlerin alınması sayesinde rol belirsizliği ile birlikte ortaya çıkabilecek sorunların (işe yabancılaşıma, örgütsel muhalefet, kaygı) çözümü için önlemler, uygulayıcılar tarafından alınabilir.

5.1. Araştırmanın Sınırlılıkları, Varsayımları ve Gelecekte Yapılabilecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu çalışmanın tasarlanması ve yürütülmesi aşamalarında birtakım sınırlılıkların ve varsayımların varlığı göz önüne alınarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmanın bitimiyle birlikte yapılan literatür taramaları ve alanda görülen eksikliklerden hareketle gelecekte yapılabilecek çalışmalar için de bazı öneriler geliştirilmiştir. Öncelikle araştırma 6 Şubat Kahramanmaraş merkezli depremlerde çok fazla zarar gören Hatay ilinde gerçekleştirilmiştir. Deprem nedeniyle sağlık sisteminin ve sağlık tesislerinin çok fazla hasar aldığı göz önüne alındığında veri toplama ve hemşirelere ulaşma noktasında araştırmacılar bazı zorluklar yaşamışlardır. Ayrıca hasta yoğunluğunun ve personel yetersizliklerinin de etkisiyle veri toplama noktasında araştırmacılar hemşirelerin mümkün mertebe boş zamanlarını bulma, eksiksiz bilgi doldurmalarını sağlama ve homojen örnekleme ulaşma gibi durumlar için çok fazla emek harcayarak araştırma süresinin uzamaması için önlem almışlardır. Ek olarak araştırma Türkiye'nin bir ilinde yer alan küçük ölçekli bir kamu hastanesinde görev yapan hemşireleri örneklem olarak temel alması değişkenlerle ilgili birtakım genellemelerin yapılabilemesinin önünde engel oluşturmaktadır. Bu nedenle ilgili değişkenlerle alakalı olarak tüm hemşireler açısından benzer sonuçların ortaya çıkabileceği şeklinde bir yorum getirilememektedir. Ayrıca araştırma tipi olarak kesitsel bir yöntemin tercih edilmesi bu çalışmanın bir diğer önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Son olarak araştırma verilerinin toplanması noktasında bazı hemşirelerin araştırmaya gönüllü olarak katılmak istememesi ve bazı hemşirelerin izinli, raporlu veya nöbet değişiminde olması sebebiyle araştırmaya dâhil edilememeleri de bir kısıtlılık olarak görülmektedir. Araştırmanın varsayımları değerlendirildiğinde ise; araştırmanın veri toplama aracında bulunan ifadeleri katılımcıların gönüllü ve içtenlikle cevaplandığı varsayılmıştır. Ayrıca; seçilmiş olan örneklemin evreni temsil ettiği, verilerin hatasız bir şekilde analize tabi tutulduğu, rol belirsizliği ile işe yabancılaşıma eğilimleri arasında ilişkinin var olduğu

ve kullanılan veri toplama araçlarının araştırma amacına ve problemine uygun olduğu varsayılmıştır.

Gelecekte benzer konularla ilgili yapılabilecek araştırmalar için de birtakım öneriler geliştirilebilir. Öncelikle; rol belirsizliğinin farklı sektörlerdeki (örneğin; eğitim, üretim, hizmet) çalışanlar üzerindeki etkileri incelenebilir. Sektörün yapısı, teknolojik gelişmeleri ve rekabet ortamının rol belirsizliği üzerindeki etkileri daha detaylı analiz edilebilir. Ayrıca farklı meslek gruplarındaki (örneğin, yöneticiler, mühendisler, satış temsilcileri) rol belirsizliğinin etkileri karşılaştırılabilir. Mesleğin doğası, yetki düzeyi ve iş yükünün rol belirsizliği ile ilişkisi incelenebilir. Dahası rol belirsizliğinin zaman içindeki değişimi ve işe yabancılaşıma üzerindeki uzun vadeli etkileri boylamsal çalışmalarla da araştırılabilir. Özellikle örgütsel adalet algısı, psikolojik güçlendirme, sosyal destek ve örgütsel güven gibi yeni değişkenlerin rol belirsizliği ve işe yabancılaşıma arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediği incelenebilir. Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, kıdem) ve kişilik özellikleri (duygusal zekâ, öz-yeterlilik) gibi faktörlerin rol belirsizliği ve işe yabancılaşıma arasındaki ilişkiyi nasıl düzenlediği de ayrıca araştırılabilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 25.04.2024 tarih ve 04-06 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Abdel-Halim, A. (1978). Employee affective responses to organizational stress: moderating effects of job characteristics. *Personnel Psychology*, 31, 561-579. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1978.TB00463.X>.
- Alfuqaha, O. A., Shunnar, O. F., Khalil, R. A., Alhalaiqa, F. N., Thaher, Y. A., Al-Masarwah, U. M., & Al Amad, T. Z. (2023). Work alienation influences nurses' readiness for professional development and willingness to learn: A cross-sectional correlation study. *Plos one*, 18(5), e0284963.
- Atay, S. E., & Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *An. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Basım, H. N., Erkenekli, M., & Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), 145-165.
- Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A. (1981). A path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. *Academy of Management Journal*, 24(2), 417-424.
- Biddle, B. J. (1979). *Role Theory Expectations, Identities, and Behaviors*. Academic Press: New York.
- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67-92.
- Blalack, R., & Davis, H. (1975). Role Ambiguity, job-related tension and job satisfaction. *Journal of Management*, 1, 31 - 37.
- Caplan, R. D. & Jones, K. W. (1975). Effects of workload, role ambiguity, and typea personalityon anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719.
- Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2022). Rol çatışması-rol belirsizliği ve iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularının araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12, 25-41.
- Daft, R. L. (2010). *New era of management* 9th Edition. Terjemahan. Tita Maria Kanita, Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba.
- Dağlı, A., Ağalday, B. (2015). Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 14(3), 885-898.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Ekşi, F. (2006). *Rehber öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okul öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fayganoğlu, P., Yalçın, R. C., & Beğenirbaş, M. (2022). Rol belirsizliğinin işe yabancılaşmaya etkisinde iş yükü fazlalığının düzenleyici rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21(4), 2239-2257.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: a theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, ss: 1-52.
- Gül, E., & Koçak, D. (2021). İşle ilgili kaygı ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve dönüştürücü liderlik ile iş performansı arasındaki ilişki: İş özekliliğinin aracı ve işle ilgili kaygının düzenleyici rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), 821-841.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*, Ankara: Seçkin yayıncılık.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th Edn). Harlow; Pearson, s.619.
- Hayes, A. F. (2013). Mediation, moderation, and conditional process analysis. In *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (ss. 1-20). The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T. (2002). *Organizational behavior and management*. New York: McGraw-Hill Company.
- Karaköy, D. (2019). *Lider üye etkileşiminin, işyeri arkadaşlığının, rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının işe yabancılaşma üzerine etkisine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: a model of employee dissent. *Communication Studies*, 48, 311-332.
- Kassing, J. W., & Armstrong, T. A. (2002). Someone's going to hear about this: Examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent expression. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39-65.
- Kassing, J. W., & Avtgis, T. A. (1999). The standardized curriculum and delocalization: obstacles to critical pedagogy. *Radical History Review*, 102, 201-213.
- Kaya, U., & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1).
- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik analizi. In Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. baskı., ss. 404-419). Asil Yayın Dağıtım.
- Keçecioglu, T. (1999). Örgütlerde çatışma ve yönetimi. *Mercek Dergisi*, (14), 98- 111.
- Kesen, M., & Pabuçcu, H. (2016). Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisinin anfiş model ile incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(42).
- Kıbrıs, Ş., & Sivuk Kara, D. (2016). Sağlık kurumlarında rol çatışması ve rol belirsizliği: hemşireler üzerine bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 4(4), 33-50.
- Kılıçkaya, F. Y. (2024). Kamu kurumlarında örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 9(24), 338-353.
- Kundakçı, A. H. (2003). *Ankara numune eğitim ve araştırma hastanesi hekimlerinin ve hemşirelerinin rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128.
- Marques, J. M., Abrams, D., & Serôdio, R. G. (2006). Being better by being right: Subjective group dynamics and derogation of in-group deviants when generic norms are undermined. *Key Readings in Social Psychology*, 157.
- Mellalieu, S. D., & Juniper, S. W. (2006). A qualitative investigation into experiences of the role episode in soccer. *The Sport Psychologist*, 20(4), 399-418.
- Memnun, D. S. (2006). Kalaycı, Ş.(Ed.) (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Mishra P. & Datta, B. (2011). Perpetual asset management of customer-based brand equity-the PAM evaluator. *Current Research Journal of Social Science*, 3(1), 34-43.
- Mitevka, M. (2021). Role stressors and alienation from work during Covid-19 setting. *Advances in Social Sciences Research Journal*. <https://doi.org/10.14738/assrj.87.10570>.
- Myers, D. G. (2009). *Social Psychology*. 10. Baskı, McGraw-Hill: New York.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9).
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: PEGEM Yayınları.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Assessing moderated mediation hypotheses: Theory, method, and prescription. *Multivariate Behavioral Research*, 42, 185-227.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 106 - 91. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711523>.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 783-791.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393. <https://doi.org/10.1177/1056492615573325>.
- Uslu A. & İnanır A. (2020). Destinasyon imajının destinasyon memnuniyetine etkisi ve destinasyonun algılanan kalitesinin aracı rolü: Manavgat örneği, *BMIJ*. 8(2): 1753-1776 [doi:http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1494](http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1494).
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. Geneva, Switzerland: WHO. Erişim adresi:<https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>. (Erişim tarihi: 19.08.2024)
- Xie, J. L. (1996). Karasek's model in the People's Republic of China: effects of job demands, control, and individual differences. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1594-1618. <https://doi.org/10.2307/257070>.