



Kadın Çalışanlarda İş Stresinin ve İşe Yabancılaşmanın Umut ve İyimserlik ile Olan İlişkisi¹

Koray ÇETİNCELİ¹ , Muhammet Hamdi MÜCEVHER^{2*} 

¹ Asst. Prof. Dr., Süleyman Demirel University, Isparta, Türkiye

² Asst. Prof. Dr., Isparta University of Applied Sciences, Isparta, Türkiye

Geliş Tarihi/Received: 22.01.2023

Doi: 10.31200/makuubd.1240544

Kabul Tarihi/Accepted: 21.02.2023

Araştırma Makalesi/Research Article

ÖZET

İşgörenler, örgütlerin sürdürülebilir rekabetçi ortamda hayatta kalmalarında önemli rol oynayan kilit taşlarıdır. İşgörenlerin sahip oldukları iş stresi ve işe yabancılaşma durumlarının verimlilik ve performanslarında meydana getireceği olumsuz sonuçların örgütün amaçlarına ulaşmasında engel teşkil edeceği olası bir durumdur. Bu araştırmanın amacı, özel sektörde çalışan kadınların yaşadıkları iş stresinin işe yabancılaşmaya olan etkisinde sahip oldukları umut ve iyimserliğin aracılık etkisini bir model eşliğinde test etmek ve incelemektir. Çalışmanın örneklemini, Isparta İlinde faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. 296 kadın çalışan ile yapılan araştırmanın korelasyon sonuçlarına göre, katılımcıların algıladıkları iş stresi, işe yabancılaşma, umut ve iyimserlikleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kurulan model ışığında yapılan YEM analizi sonuçlarına göre; kadın çalışanların algıladıkları iş stresinin işe yabancılaşma durumunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, umut ve iyimserlik durumlarını da negatif yönlü anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Yine katılımcıların sahip oldukları umut ve iyimserlik halinin işe yabancılaşmayı negatif yönlü anlamlı olarak etkilediği, elde edilen bir diğer sonuçtur. Aracılık modeli sonuçlarına göre, kadın çalışanların algıladıkları iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide umudun aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Ek olarak çalışan pozisyonundaki kadın çalışanların algıladıkları iş stresi ve işe yabancılaşmanın yönetici pozisyonundaki kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu, umut ve iyimserlik ortalamalarının ise yönetici

¹ Bu araştırma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 18.01.2023 tarihli, 132/5 sayılı karar ile etik kurul izni alınmıştır.

pozisyonunda çalışan kadınlarda daha fazla olduğu belirlenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar önceki çalışmalardan elde edilen bulgular ışığında tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş Stresi, İşe Yabancılaşma, Umut-iyimserlik, Kadın Çalışanlar, Aracı Etki.

The Relationship of Work Stress and Work Alienation with Hope and Optimism in Female Employees

ABSTRACT

Employees are one of the keystones that play an important role in the survival of organizations in a sustainable competitive environment. It is a possible situation that the negative consequences of the work stress and work alienation of the employees on their productivity and performance will prevent the organization from reaching its goals. The goal of this study is to test and examine the mediating effect of hope and optimism on the effect of job stress on job alienation in women working in the private sector using a model. The study's sample consists of women who work in private sector enterprises in Isparta Province. Significant relationships were discovered between the participants' perceived job stress, job alienation, hope, and optimism, according to the correlation results of a study conducted with 296 female employees. According to the findings of a SEM analysis conducted in light of the established model, job stress perceived by female employees significantly positively influenced job alienation and significantly negatively influenced hope and optimism. It is also another result of the research that the hope and optimism of the participants affects work alienation negatively and significantly. According to the findings of the mediation model, hope acted as a moderator in the relationship between job stress perceived by female employees and job alienation. Furthermore, it was discovered that female employees in the employee position had higher levels of perceived job stress and job alienation than female employees in the managerial position, while female employees in the managerial position had higher levels of hope and optimism. The study's findings are discussed in the context of previous research findings.

Keywords: Work Stress, Work Alienation, Hope-Optimism, Female Employees, Mediating Effect.

1. GİRİŞ

İşgörenlerin iş stresi yaşamaları, örgütlerde en çok karşılaşılan ve gerek bireysel gerekse örgütsel birçok olumsuz sonuçları olan ciddi bir sorundur. Bu sonuçlardan bir tanesi de işgörenlerin işe yabancılaşmasıdır. Diğer taraftan iş stresi düzeyi, cinsiyete göre farklılık gösterebilmektedir. Erkek işgörelere nazaran kadın işgörelere, iş stresi ile daha fazla yüzleşmektedir. Çünkü özellikle kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri, kadın işgörelere iş-yaşam dengesi kurmalarını zorlaştırmaktadır. Kadınlar, bir yandan örgütteki görevlerini yerine getirmek için birtakım roller üstlenirken, bir yandan aile-ev yaşamındaki sorumluluklarının üstesinden gelmek zorundadır. Kadınların yaşamında, karşılaştığı sorun ve zorluklarla başa çıkması için bürüneceği roller ise durumu daha da güç hale getirmektedir.

Kadının geleneksel rollerden kurtularak iş hayatına dâhil olması ile beraber kadınlar; çalışan, yönetici, anne, eş, ev kadını gibi rolleri üstlenmek ve bu rolleri belli bir dengede tutmak zorunda kalmışlardır. Bu zorunluluk ve yükler, kadınların daha çok stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Kadınların iş yaşamına yansıyan streslerinin ise işe yabancılaşma gibi bazı olumsuz sonuçları olabilecektir. İşe yabancılaşma, işin mahiyeti, iş şartları, örgütsel koşullar ve örgüt kültürü gibi nedenlerden dolayı işgörelere yaptığı görev, sorumluluk ve işine karşı, bilerek ve zamanla geliştirdiği kayıtsızlık, soğukluk ve ilgisizlik durumu olarak ifade edilebilir. İşe yabancılaşmanın en büyük nedenlerinden birisi de iş stresidir.

Diğer taraftan bireyin yaşamının geri kalanı ile ilgili isteklerini, beklentilerini şekillendiren, etkileyen temel yeteneklerinin başında umut ve iyimserlik gelmektedir. İşgörelere, örgüte, örgütsel gelişmelere, örgüt içindeki bireysel rollerine ilişkin umut ve iyimserlikleri, bunun derecesi, örgütsel kaynaklı birçok sorunla başa çıkmalarını sağlamaktadır. Umutlu ve iyimser işgörelere; daha mutlu, başarılı, ilişkilerinde uzun soluklu ve işbirlikçi olma, içinde buldukları örgüt ve gruba daha çok katkı yapmaya çalışma, daha yüksek amaçlar edinme, daha çok çalışma, daha iyi performans gösterme, zorluklarla daha kolay başa çıkma, sıkıntılara daha fazla dayanabilme, daha üretken olma, yaşamın olumlu taraflarına odaklanma, şükran duyma, kararlı ve sahip oldukları ile yetinme gibi özellikleri ile öne çıkan bireylerdir. Bu özelliklerden dolayı, işgörelere sahip oldukları umut ve iyimserlik becerilerinin, iş stresinin işe yabancılaşmaya etkisini azaltacağı düşünülmektedir.

Bu düşünce ile ortaya çıkan araştırmanın amacı, kadın çalışanlarda, örgüt yaşamının bir sonucu olarak ortaya çıkan iş stresinin işe yabancılaşmaya olan etkisini araştırmaktır. Ayrıca iş stresi ve işe yabancılaşma ilişkisinde, işgörelere psikolojik sermayelerinin birer uzantıları

olan umut ve iyimserlik becerilerinin ne tür bir etkisi olacağını incelemek, bu araştırmanın amaçları arasındadır.

Bu doğrultuda, çalışmanın ilk kısmında, araştırmanın değişkenleri olan iş stresi, işe yabancılaşma, umut ve iyimserlik kavramları tanımlanmıştır. Çalışmanın ikinci kısmında, araştırmanın modeli ve hipotezleri, örnekleme, yöntem ve ölçüm araçları ile ilgili bilgilere değinilmiştir. Çalışmanın üçüncü kısmında ise araştırma bulguları verilmiştir. Bu kısımda araştırma değişkenlerine ait korelasyon analizi, araştırma modeline ait yapısal eşitlik modeli sonuçları, aracılık modeli sonuçları, araştırma değişkenlerinin çalışma pozisyonuna göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili sonuçlar aktarılmıştır. Çalışmanın son kısmında ise araştırmadan elde edilen bulgulara göre yazın bulguları arasında bir karşılaştırma yapılarak araştırma sonuçları özetlenmiş ve tartışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Stresi

Bireyin özel ve sosyal yaşamının dışında, yaptığı iş, üstlendiği görev ve sorumluluk, mesai arkadaşları ile yaşadığı çatışmalar, örgütsel roller ile ilgili belirsizlikler, yönetici desteğinin yetersizliği, ast-üst ilişkilerinden kaynaklı olan anlaşmazlıklar ve kariyer belirsizlikleri gibi örgütsel kaynaklı stres, iş stresi olarak tanımlanabilir. İş stresi, bir işgörenin iş hayatında karşılaştığı baskı, gerginlik ve güçlüklerle verdiği duygusal, fiziksel ve mental tepkilerdir. Kızgınlık, sinir, öfke, halsizlik, yorgunluk, kaygı, uyku bozukluğu işgörenin yaşadığı bu tepkilere örnek olarak verilebilir.

İş stresi, kendini geliştirme ve kariyer olanaklarının az olması, maddi ve manevi açılardan tatminsizlik yaşama (Güney, 2011, s.319), iş yükünün ve sorumluluklarının çok fazla olması, iş için gereken niteliklerin yetenekleri aşması, çalışma ortamının uygun olmaması, çalışma şartlarının zor olması, işyerinde iletişim sıkıntıları ve anlaşmazlıkların yaşanması gibi çok farklı sebeplerden kaynaklanabilir. İşgörenlerin örgütte yaşanan gelişmeler ve olaylar üzerinde kontrol sahibi olmadıklarına dair duydukları hissiyat da iş stresi düzeyini artıran etkenlerdendir (Troup & Dewe, 2002, s.342).

İş stresinin öncüllerini; (1) iş koşulları, (2) iş yoğunluğu, (3) iş ilişkileri, (4) iş rolü ve (5) özel yaşam başlıkları altında gruplandırmak mümkündür. Gürültü, yetersiz ısınma, havalandırma ve aydınlatma, işin ağır ve yorucu olması gibi olumsuz ve kötü iş koşulları, stres

oluşturabilir. Sürekli ve yoğun bir şekilde çalışmak zorunda kalmak, işgörenlerin enerjisini tüketmekte ve stres kaynağı olabilmektedir.

Diğer taraftan iş ortamında çatışmaların varlığı, iletişim eksiklikleri ve yöneticiler ile olan anlaşmazlık gibi iş ilişkilerinin olumsuz olması, işgörende iş stresine sebep olabilmektedir. İşgörelere kaldıracağından çok fazla yetki ve sorumluluk verilmesi ve işgörelerin beklentilerinin tam olarak karşılanamaması, iş performansını artırmasına karşılık iş stresini de artırmaktadır. İşgörelerin iş ile ilgili bir beklenti içinde olmaları da iş stresi oluşturabilmektedir. Son olarak, mali sorunlar, aile içi anlaşmazlıklar, sağlık sorunları gibi işgörelenin özel hayatına ilişkin zorluklar iş stresine neden olabilir. Stres yönetimi, sağlıklı yaşam tarzı benimseme, iş yükünü azaltma ve çalışma şartlarını iyileştirme gibi formüller ile iş stresi azaltılabilir.

İş stresi, bireye aşırı bir yükümlülük vererek, sorunları çözülemeyeceği hissiyatı yaşatır (Altıntaş, 2003, s.10). İş stresinin çok fazla bir seviyeye ulaşması, mental ve duygusal etkilerin yanında işgöreleri fiziksel olarak da çok yıpratır. Baş ağrısı, uyku bozukluğu, eklem ve boyun ağrısı, kilo alma, kilo kaybetme, kalp ve mide rahatsızlığı ve solunum rahatsızlığı iş stresinin fiziksel etkileri içerisinde sayılabilir (Gillespie vd., 2001, s.58).

Bireysel etkilerin yanında, iş stresi, işe yabancılaşma, örgütsel aidiyetsizlik, iş doyumunda düşüklük, iş veriminde düşüklük, işten ayrılmayı düşünme, işe devamsızlık ve işe geç gelme gibi örgütsel sonuçlar doğurabilir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2008). İş stresi, işgörelenin performansının düşmesi (Akgündüz, 2006, s.16), çalışanlar arasında gerilim ve kavganın artması ve örgütte güven ortamının zedelenmesine de yol açabilir (Şimşek vd., 2006, s.575).

Belirli bir düzeye kadar olan stresi, kabul edilebilir bulan ve bu tür bir stresin işgöreleri olumlu olarak etkilediği, performanslarını artırdığı, amaç ve hedeflerine ulaşma, işini en iyi şekilde yapma ve başarıya ulaşmak için işgöreleri teşvik ettiği, işgörelerin harekete geçmesi için itici bir unsur olduğuna yönelik görüşler de vardır (Akgündüz, 2006, s.16; Gök, 2009, s.431).

2.2. İşe Yabancılaşma

Seeman (1959) tarafından güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, soyutlanma ve kendinden uzaklaşma olmak üzere beş alt başlıkta yorumlanan yabancılaşma, değerlerin yok olduğu ve yaşamın anlamsızlaştığı düşüncesi ile bireyin içine kapanması, sosyal ilişkilerden uzaklaşması anlamına gelen sosyo-psikolojik bir rahatsızlık (Pappenheim, 2000), bireyin diğer bireylerden,

belirli bir ortam ve süreçten uzaklaşmaları (Marshal, 1999) demektir. Horowitz (1966, s.231), yabancılaşmayı, bireyin dünyevi nesnelere, diğer insanlardan ve dünya görüşlerinden ayrılması olarak tanımlamıştır.

İşe yabancılaşma ise bir işgörenin işi ve örgütü ile duygusal bağının azalması, iş ortamına uyum sağlayamaması olarak değerlendirilebilir. İşe yabancılaşma, işgörenin işine karşı farkında olmayarak biriktirdiği ilgisizlik hali olarak ifade edilebilir (Hirschfeld & Feild, 2000). İşe yabancılaşma, çevresel, örgütsel ve kişisel sebeplerden dolayı, işgörenin işine karşı negatif tavır takınması, yaptığı işi anlamsız bulması, icra ettiği işe dair kendini güçsüz hissetmesi ve kendini mesai arkadaşlarından soyutlaması olarak da tanımlanabilir (Seeman, 1959). Kanungo'ya (1992, s.414) göre işe yabancılaşma; bireyi işinden uzaklaştıran, ideallerine ulaşmak için düştüğü yolda işinin bir anlam ve değeri kalmadığına dair bir inanç taşınmasına yol açan psikolojik bir gerilimdir.

İşe yabancılaşma, çalışma koşullarının uygunsuzluğu, örgüt içi sosyal ilişkilerin az olması, yetersiz takdir ve ödül, örgüt kültürü ile uyşamama, özgüven eksikliği, işi başaramayacağını düşünme gibi kişisel sorunlar yaşama gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Bunların yanında, örgütte baskıcı bir yönetim tarzının varlığı, yetki ve sorumlulukların fazla olması, işgörenlerin gelişim ve kariyer beklentilerinin karşılanamaması, aşırı iş yükü işe yabancılaşmaya neden olacak örgütsel unsurlardır (Aiken & Hage, 1966).

Motivasyon, performans ve işe dair duygusal ilginin azalması, çalışma ortamında huzursuz ve mutsuzluk duyma gibi sonuçları olan işe yabancılaşma hem örgüt hem de işgören başarısı, verimliliği ve performansını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. İş stresinin artması, örgütsel aidiyetin azalması, yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik ve motivasyon, işgören devir hızının artması, işten ayrılma, işten soğuma ve işe devamsızlık, işe yabancılaşmanın diğer sonuçları içerisinde sayılabilir (Tutar, 2010).

Çalışma koşullarını iyileştirme, işgörenlerden yaptıkları işler ile ilgili geri bildirim alma, örgüt içinde sosyal ilişkileri geliştirme gibi önlemler ile işgörenlerin örgütsel aidiyet duyguları ve motivasyonları artırılarak işe yabancılaşmaları önlenir. Bu önlemler alınmaz ise işe yabancılaşma, (1) işgörenin işe ve iş ortamına ilgisini kaybetmesine yol açarak düşük motivasyon, (2) daha çok hata yapma ve işin niteliğinin azalmasına neden olarak düşük performans, (3) daha az miktarda hizmet ve ürün üretmeye sebep olarak düşük üretkenlik, (4)

işyerinde yalnız kalma ve iletişim kuramama gibi etkilere neden olarak örgüte uyum sağlayamama ve (5) işten ayrılmayı düşünme gibi sonuçlar doğurabilir.

2.3. İyimserlik

Güçlendirici yapı olarak da ifade edilen (Peterson, 2006, s.119) ve bireyin yaşamında olumlu bir görev üstlenen ve daha sağlıklı ve mutlu olmalarına imkân tanıyan iyimserlik, bir insanın genellikle olumlu sonuçlar bekleme yatkınlığı olarak tanımlanabilir. İyimserlik, olumlu sonuç beklentisine dair bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır (Scheier, 1987). İyimserlik, istenen olayların olumlu etkilerini artırma, istenmeyen olayların ise olumsuz etkilerini azaltma ve bunlara karşı bireyi koruma yönelimli ve gelecek odaklıdır (Page & Donohue, 2004). İyimserlik, bireyi, kendi başarıları ve gelişimi için istediği hedeflere ulaşmaya sevk eden süreç olarak da aktarılmaktadır (Snyder, 2007).

Bireyin güç şartlara karşı uyumunu kolaylaştıran, amaç ve hedeflerine ulaşma ya da başarılı olması için bireyi motive eden ve iş performansını artıran iyimserlik, olumlu bir düşünüş ve pozitif bir bakış açısı ile ilişkilidir. İyimser yapıya sahip bir işgören, amaç ve hedeflerine ulaşmaya çalışırken, olumsuz bir durum ya da güçlük ile karşılaştığında mücadele etmeye devam eder (Carver, 1998; Schulman, 1999). İyimserliğin iş başarı ve motivasyonu artırıcı, ruhsal ve bedensel sağlığı iyileştirici etkilerinden söz edilebilir (Luthans, 2008).

İyimser bireyler, birçok konuda amaçlarına ulaşabilir, başarıyı yakalayabilir ve kendilerini geliştirebilir (Scheier & Carver, 1987). Olumlu düşünme, gelecek ile ilgili beklentilere odaklanan iyimserlik (Carver, 2001) için bireyin; (1) olumlu sonuçlar bekleme eğilimini ifade eden olumlu sonuç beklentisi, (2) amaçlarına ulaşmak için içinde barındırdığı enerji ve motivasyon, (3) zorlu şartlara daha çabuk ve kolay uyum sağlamasına imkan veren adapte olma, (4) zor zaman ve durumlarda daha dayanıklı olmasına imkan veren dayanma gücü, (5) hedeflerine ulaşması için ihtiyaç duyduğu düşünme, karar verme ve öğrenme becerisi ve (6) pozitif bir düşünce ve olumlu bakış açısına sahip olması gerekmektedir. Carver ve Scheier (1998), bu tür özelliklere sahip iyimserlerin, ne tür zorluklarla karşılaşsın, amaç ve hedeflere ulaşma uğruna, çabalamaya devam edeceklerini, bu özelliklere sahip olmayan kötümserlerin ise çabalamayı bırakacaklarını aktarmıştır.

2.4. Umut

Umut; amaca giden yolun tayin edilmesini ve sürekliliğini sağlayacak niyettir (Akçay, 2011). Bireyin yaşamında olumlu bir rol üstlenen ve ileri yaşamında iyi bir netice alması için çaba göstermesini teşvik eden umut, gelecekte olumlu bir sonucu bekleme eğilimidir. Umut, bireyin amaç, hedef ve başarıya ulaşmasını sağlayan, bu yolda onu teşvik edip yönlendiren, enerji olarak tanımlanmıştır (Synder vd., 1991, s.287). Umut, hedeflerin oluşturulması ve hedeflere ulaşılması ile ilgili olduğu için gelecek yönelimlidir (Page & Donohue, 2004).

Umut, bireyin, zorlu koşullara karşı daha kolay ve çabuk uyum sağlamalarına, zor durum ve zamanlarda daha dayanıklı olmasına, hedeflerine ulaşması için güç ve enerji bulmasına yardımcı olur. Umut, çalışma yaşamında, işgörenlerin performans ve motivasyonunu artıran bir etken olarak kabul edilmektedir (Luthans & Jensen, 2005, ss.306-307). Umut, bireyin, bir işi sonuçlandıracağına dair olumlu motivasyona sahip olması, ulaşmak istediği amaçlar doğrultusunda gösterdiği gayret ve kararlılık ve hedeflerine ulaşmak için farklı çözüm yollarını deneme yönündeki çabası olarak düşünülmektedir (Jensen & Luthans, 2006, s.261).

Olumlu bir motivasyon sağlayan umut, işgörenlerin başarıyı yakalamasına ve hedefine ulaşmasına yardımcı olan, rehberlik eden yol ve enerji olarak da ifade edilmektedir (Snyder & Lopez, 2007). Umudu yüksek olan işgörenlerin, zorluk seviyesi yüksek amaç ve hedeflere talip oldukları bilinmektedir (Hefferon & Boniwell, 2014, s.108). Umut, doğuştan kazanılan bir özellik gibi görülse de sonradan da geliştirilebilir (Snyder vd., 1996). Bireyi umutlu olmaya sevk eden ve umudun varlığı için gerekli olan bireyin amaçlarını gerçekleştirmeye dair (1) istek gücü ve bireyin istediği hedefe ulaşmak için harcadığı (2) enerji/çaba, umudun iki önemli bileşenini oluşturmaktadır (Snyder vd., 1991). Umut; belirgin ve elle tutulur hedefler belirleme, bunları gerçekleştirmek için çaba gösterme ve farklı yolları deneme, bu yönde irade gücünü kullanmayı içeren bilişsel bir süreç olarak da kabul edilmektedir (Snyder, 2002, ss.249-252).

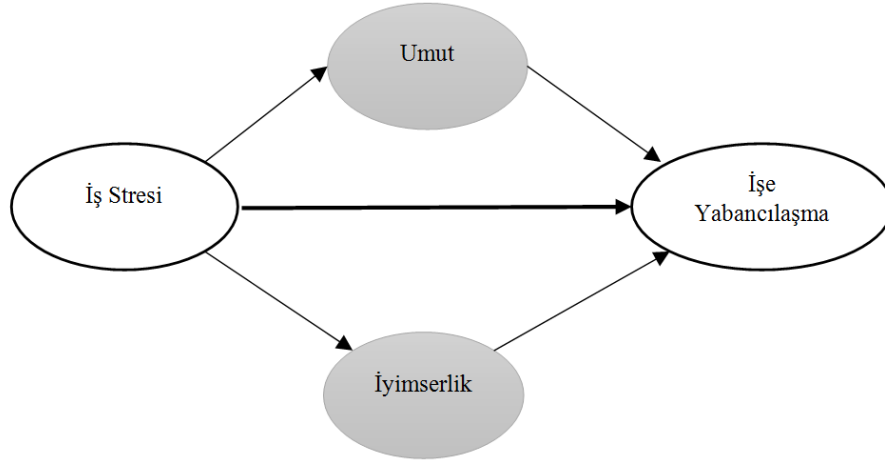
3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın hipotezleri, kullanılan ölçeklere ait bilgiler ve elde edilen bulgulara yer verilecektir.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmanın amacı, özel sektörde çalışan kadınların yaşadıkları iş stresinin işe yabancılaşmaya olan etkisinde sahip oldukları umut ve iyimserliğin aracılık etkisini test

etmektedir. Öncelikle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla temel model kurulmuş, daha sonra modele farklı değişkenlerin eklenmesi ile bu etkide yaşanabilecek değişikliklerin tespiti için aracı değişkenler (umut-iyimserlik) modele eklenmiş ve Şekil 1’de gösterilmiştir (Baron & Kenny, 1986).



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H1=Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi işe yabancılaşmayı pozitif yönde etkilemektedir.

H2=Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi umudu negatif yönde etkilemektedir.

H3=Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi iyimserliği negatif yönde etkilemektedir.

H4=Kadın çalışanların sahip oldukları umut işe yabancılaşmayı negatif yönde etkilemektedir.

H5=Kadın çalışanların sahip oldukları iyimserlik işe yabancılaşmayı negatif yönde etkilemektedir.

H6=İş stresinin işe yabancılaşma ile olan ilişkisinde umudun aracı rolü vardır.

H7=İş stresinin işe yabancılaşma ile olan ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü vardır.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini özel sektörde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Evreni temsil etmek için Isparta ilinde özel sektörde çalışan kadınlar örneklem olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda Isparta ilinde faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinde çalışan kadınlara çevrimiçi yolla anketler ulaştırılmaya çalışılmış, 348 kadın çalışandan geri dönüş alınmış ve 296 anket formu analiz kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen katılımcıların %87,8'i (n=260) alt kademedeki çalışan kadınlardan oluşurken, %12,2'si (n=36) yönetici pozisyonunda çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %69,9'unun 1-5 yıl arasında çalışanlardan oluştuğu (n=207), 36 kişinin de 10 yıl ve üzeri çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Yine katılımcıların %74'ünün 18-31 yaş aralığında olduğu (n=219) kalan %26'sının 32 yaş ve üstü çalışanlardan (n=77) oluştuğu belirlenmiştir. Katılımcıların öğrenim durumlarına bakıldığında, büyük çoğunluğunun ön lisans (n=136) ve lise mezunu (n=78) olduğu görülürken, %17,9'unun lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmüştür (n=53).

3.3. Yöntem ve Ölçüm Araçları

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinde sıklıkla kullanılan anket yöntemi kullanılmış olup anket formu iki bölüm olarak oluşturulmuştur. Birinci bölümde katılımcıları tanımlamaya yardımcı olabilecek unvan, yaş, çalışma yılı ve öğrenim bilgilerinden oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümü ise işe yabancılaşma (10 ifade), iş stresi (3 ifade), mutluluk (4 ifade) ve iyimserlik (2 ifade) değişkenlerinden oluşmaktadır.

Toplanan verilerin analizi için SPSS 26 ve AMOS 24 programlarından yararlanılmıştır. Değişkenlere ait güvenirlik, normallik, betimleyici istatistikler, fark testleri ve korelasyon analizleri SPSS programı aracılığı ile gerçekleştirilirken, geçerlilik, yapısal eşitlik modellemesi ve aracılık etki analizleri AMOS programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

İşe Yabancılaşma Ölçeği: Araştırmada, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen “İşe Yabancılaşma (Work Alienation) Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçe uyarlaması Özbek (2011) tarafından yapılan ölçek “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (5)” olmak üzere 5’li likert tipi 10 ifadeden oluşmaktadır. Türkçe uyarlama çalışmasında Cronbach Alfa katsayısı 0,71 olarak bulunmuştur.

İş Stresi Ölçeği: Araştırmada, iş stresini ölçmek için Netemeyer vd. (2005) tarafından geliştirilen “Algılanan Stres (Felt Stress) Ölçeği”nden yararlanılmıştır. 3 ifadeli ölçek, “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (5)” olmak üzere 5’li likert tipi derecelendirmeden oluşmakta ve Türkçe uyarlaması Aras-Beger ve Türker (2018) tarafından yapılmıştır. Türkçe uyarlama çalışmasında, ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,911 olarak raporlanmıştır.

Umut ve İyimserlik Ölçeği: Araştırmada, katılımcıların umut durumu ve iyimserliğini ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Avey vd. (2011) tarafından kısa formu oluşturulan “Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa (PS12)”nin “umut ve iyimserlik” boyutları kullanılmıştır. Türkçe uyarlama çalışması, Oruç (2018) tarafından yapılan ölçekte “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (6)” olmak üzere 6’lı likert tipi çoktan seçmeli, umut (4 ifade) ve iyimserliği (2 ifade) ölçen toplam 6 ifade yer almaktadır. Türkçe uyarlama çalışmasında, Cronbach Alfa katsayısının 0,93 olduğu belirtilmiştir.

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin yapısal eşitlik modeline uygun hale getirilmesi ve verilerin ölçüm araçları ile uyumlu olup olmadığının tespiti için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ait uyum iyiliği değerleri, normallik dağılımı varsayımına ait Skewness-Kurtosis değerleri ve ölçeklerin güvenilirliklerine ait Cronbach Alpha değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Model değişkenlerine ait bulgular

Değişkenler	2/df	RMSEA	CFI	GFI	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alfa
<i>İşe Yabancılaşma</i>	,872	0,080	0,954	0,951	0,307	-0,464	0,859
<i>İş Stresi</i>	,329	0,033	0,997	0,994	0,216	-0,829	0,781
<i>Umut</i>	,319	0,001	0,999	0,998	-0,805	0,721	0,782
<i>İyimserlik</i>	,145	0,10	0,966	0,971	-0,593	-0,307	0,824

Araştırma değişkenlerine yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre yalnızca işe yabancılaşma ölçeğine ait “Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum” ifadesi faktör yükünün düşük olmasından dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Tekrar yapılan faktör analizi sonucunda değişkenlere ait uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir

sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (MacCallum vd., 1996; Kline, 2015; Hair, vd., 2018). Verilerin normallik dağılımı varsayımını sağlayıp sağlamadığının tespiti için Skewness-Kurtosis değerlerine bakılmış olup değişkenlere ait değerlerin +1 ile -1 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre verilerin normallik dağılımı varsayımını sağladığı görülmektedir (Hair vd., 2018). Değişkenlere ait güvenilirliği tespit etmek için Cronbach Alpha yönteminden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (Kayış, 2005).

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve “Pearson r” korelasyon katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

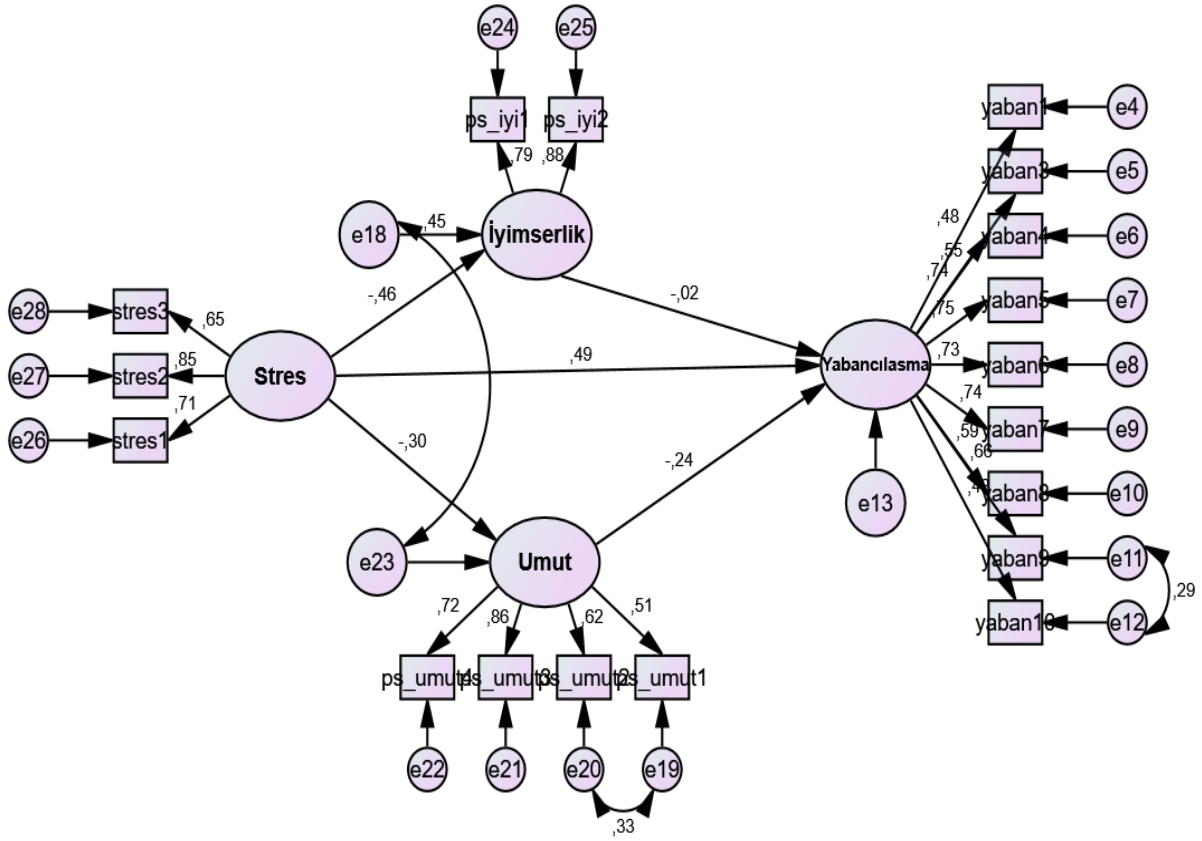
Tablo 2. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon tablosu

Değişkenler	\bar{X}	SS	1	2	3	4
1.İşe yabancılaşıma	2,78	0,96	1			
2.İş Stresi	2,82	1,13	0,474**	1		
3.Umut	4,76	0,96	-0,298**	-0,236**	1	
4.İyimserlik	4,35	1,29	-0,331**	-0,363**	0,472**	1

N=296, **p<0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 2’ye bakıldığında, katılımcıların 5’li likert derecelendirme üzerinden hesaplanan işe yabancılaşıma (\bar{X} =2,78; SS=0,96) ve iş stresi (\bar{X} =2,82; SS=1,13) düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Yine katılımcıların 6’lı likert derecelendirme üzerinden hesaplanan umut (\bar{X} =4,76; SS=0,96) ve iyimserlik (\bar{X} =4,35; SS=1,29) düzeyleri ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 2’de yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon değerlerine bakıldığında, tüm değişkenlerin birbiri ile anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Katılımcıların işe yabancılaşıma düzeyleri ile algılanan iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı ($r=0,474$; $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülürken, işe yabancılaşıma ile umut ($r=-0,298$; $p<0,01$) ve iyimserlik ($r=-0,331$; $p<0,01$) düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların iş stresi algılarının benzer şekilde umut ($r=-0,296$; $p<0,01$) ve iyimserlik ($r=-0,363$; $p<0,01$) düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Son olarak katılımcıların umut ve iyimserlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,472$; $p<0,01$) olduğu belirlenmiştir.

Araştırma modelinin test edilmesi amacı ile kurulan yapısal eşitlik modeline ait yol analizi sonuçları Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Yapısal eşitlik model sonuçları

Modelden elde edilen sonuçlara göre kadın çalışanların algıladıkları stresin işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,492$; $p<0,001$). Yine algılanan stresin katılımcıların umut ($\beta=-0,303$; $p<0,001$) ve iyimserlikleri ($\beta=-0,457$; $p<0,001$) üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Sahip olunan umudun işe yabancılaşma üzerinde negatif yönlü etkisi anlamlı iken ($\beta=-0,236$; $p<0,05$), iyimserliğin işe yabancılaşma üzerindeki negatif etkisinin anlamsız ($\beta=-0,020$; $p>0,05$) olduğu belirlenmiştir. YEM analizi sonuçları ve hipotezlerin durumları Tablo 3'te gösterilmiştir.

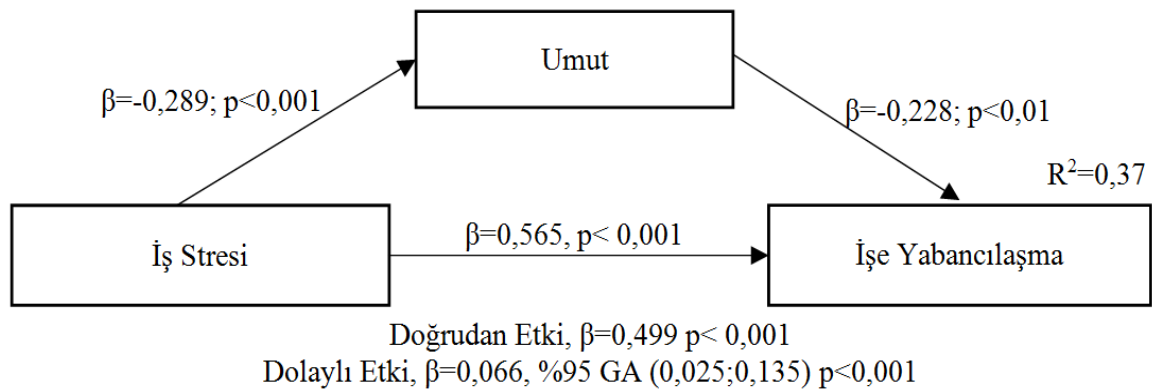
Tablo 3. YEM analizi, model uyum iyiliği değerleri ve hipotez sonuçları

YEM		B	S.E.	P	Hipotez	Sonuç	
Stres	→	İşe Yabancılaşma	0,492	0,061	$p<0,001$	H ₁	Desteklendi
Stres	→	İyimserlik	-0,457	0,085	$p<0,001$	H ₂	Desteklendi
Stres	→	Umut	-0,303	0,042	$p<0,001$	H ₃	Desteklendi
Umut	→	İşe Yabancılaşma	-0,236	0,101	0,004	H ₄	Desteklendi
İyimserlik	→	İşe Yabancılaşma	-0,020	0,047	0,804	H ₅	Desteklenmedi

CMIN(χ^2) /DF=2,561; RMSEA= 0,073; CFI= 0,906; GFI=0,889

Tablo 3'e bakıldığında "Kadın çalışanların sahip oldukları iyimserlik işe yabancılaşmayı negatif yönde etkilemektedir" olan **H₅** hipotezinin desteklenmediği, diğer hipotezlerin kabul edildiği görülmektedir. Bu sonuca göre aracılık modeli kurulmadan önce olması gereken şartlardan olan değişkenler arası anlamlılık şartının sağlanamamasından dolayı "İş stresinin işe yabancılaşma ile olan ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü vardır" olan **H₇** hipotezinin de desteklenmediği anlaşılmaktadır.

Kadınların algıladıkları iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide sahip olunan umudun aracılık etkisinin tespiti için kurulan model ve sonuçları Şekil 3'te gösterilmiştir.



R^2 değeri açıklanan varyansı, GA-dolaylı etki güven aralığı (alt sınır, üst sınır) göstermektedir.

Şekil 3. İş stresi ile işe yabancılaşma ilişkisinde umudun aracılık rolü

Şekil 3'te gösterilen algılanan iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide katılımcıların sahip oldukları umudun aracılık etkisinin tespiti için oluşturulan aracılık modeli sonuçlarına göre algılanan iş stresi, umut ile birlikte işe yabancılaşmadaki değişimin %37'sini açıklamıştır. Elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu anlaşılmaktadır (CMIN(χ^2)/DF=2,362; RMSEA= 0,068; CFI= 0,925; GFI=0,910). Bootsrap sonuçlarına göre, kadın çalışanlarda algılanan iş stresinin işe yabancılaşmayı sahip olunan umut aracılığı ile anlamlı ve dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir. ($\beta=0,066$; %95 GA [0,025, 0,135]). Kadın çalışanların algıladıkları iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki pozitif yönlü, yüksek etkisinin sahip oldukları umut ile azalmasının mümkün olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre "İş stresinin işe yabancılaşma ile olan ilişkisinde umudun aracı rolü vardır" olan **H₆** hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma hipotezlerine ek olarak incelenen değişkenlerin çalışan ve yönetici pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlerin çalışma pozisyonuna göre farklılığına ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Değişkenler	Pozisyon	N	\bar{X}	S.S.	T	P
İş stresi	Çalışan	260	2,87	1,14	2,266	0,028
	Yönetici	36	2,44	1,06		
İşe yabancılaşma	Çalışan	260	2,83	0,96	2,373	0,022
	Yönetici	36	2,46	0,87		
Umut	Çalışan	260	4,72	0,97	-2,177	0,034
	Yönetici	36	5,06	0,85		
İyimserlik	Çalışan	260	4,32	1,28	-1,027	0,310
	Yönetici	36	4,57	1,36		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, araştırmaya katılan kadın çalışanların iş stresi, işe yabancılaşma ve umut düzeylerinin çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunurken ($p < 0,05$), iyimserlik düzeyleri çalışılan pozisyona göre herhangi bir farklılık göstermemiştir ($p > 0,05$). Çalışan pozisyonundaki kadınların algıladıkları iş stresi ($\bar{X}=2,87$) ve işe yabancılaşma ($\bar{X}=2,83$) ortalamalarının yönetici pozisyonunda ($\bar{X}=2,44$: $\bar{X}=2,46$) çalışan kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sahip olunan umut düzeylerinde tersi bir durum söz konusu olup, yönetici pozisyonunda çalışan kadınların umut düzeylerinin ($\bar{X}=5,06$), çalışan pozisyonundaki ($\bar{X}=4,72$) kadınlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada, kadın çalışanlarda iş stresi ve işe yabancılaşmanın umut ve iyimserlik ile olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kadın çalışanların iş stresi arttıkça işe yabancılaşma düzeyleri artmaktadır. İşe yabancılaşma, kişilik ve karakterden kaynaklanmadığı ya da bireysel bir özellik olmadığı için durum ve koşullara bağlı olarak ortaya çıkan bir olgudur. Bu doğrultuda, iş koşulları ve işin niteliğinin, işe yabancılaşma üzerinde bir etkisinden bahsedilebilir (Banai vd., 2004, s.377). Dolayısı ile iş stresinin de işe yabancılaşmayı artırması, olağan bir sonuç olarak yorumlanabilir. Literatürde benzer sonuçlar vardır. Örneğin bir araştırmada, işe yabancılaşma seviyesi yüksek işgörenlerin iş stresi seviyelerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir (Yadav & Nagle, 2012, s.337). Rasti ve Salajeghe (2019, s.977), Şantaş vd. (2016, s.35) ve Koçoğlu'nun (2014, s.30) yaptığı araştırmalarda da iş stresinin işe yabancılaşmayı artırdığı bulunmuştur.

İşe yabancılaşmanın yanında iş stresinin başka olumsuz sonuçları da vardır. Yüksek seviyede yaşanan iş stresi, işgörenlerin tükenmişlik seviyelerini artırdığı gibi işten ayrılmalarına sebep olmaktadır (Moustaka & Constantinidis, 2010, s.210). İş stresinin, bireyin depresyon yaşama olasılığını bile artıran etkisi vardır. Bunun yanında iş stresi, işgörenlerin bedensel ve

ruhsal iyilik hallerini olumsuz olarak etkilemektedir (Pflanz & Ogle, 2006, s.862). İş stresinin, işgörenlerin devamsızlığını artıran bir etkisinden de söz edilebilir (Gupta & Beehr, 1979, s.380).

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, kadın çalışanların iş stresleri artıkça umut ve iyimserlik düzeyleri azalmaktadır. Bu sonuç literatürdeki bulgular ile uyum göstermektedir. Çünkü iyimserlik ve umut becerilerinin yüksek olması, bireyin yaşamındaki sıkıntı ve zorlukların az yaşanması ya da azalması ile ilgidir (Carretta vd., 2014). Hatta bireyin yaşamının geri kalanındaki gelişmeler ile ilgili iyimser ve umut dolu bir beklenti içerisinde olma eğilimi, bedensel ve ruhsal sağlık, genel mutluluk ve duygu durumunun iyi olması ile ilişkilidir (Smith vd., 2013, s.553). Dolayısı ile kadın işgörenlerin iş stresi düzeylerindeki artışın umut ve iyimserlik düzeylerini azaltması beklenen bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, dikkat çeken bir diğer sonuca göre, kadın çalışanların sahip oldukları umut becerisi, işe yabancılaşmayı azaltmaktadır. Bunun yanında kadın çalışanların yaşadıkları iş stresinin işe yabancılaşmaya olan etkisi, sahip oldukları umut becerisi ile azalmaktadır. Literatürde bu bulguyu destekleyici yorumlar vardır. Umut, bireyin hayatındaki stresin azalmasını sağlayabilir. Umudun, depresyonu azaltan bir etkisi vardır (Hanna vd., 2011). Hatta umut, bireyin yaşamında, stresin yol açtığı en uç sonuçlardan biri olan intihar davranışlarına bile aracılık rolü üstlenebilir (Daniel & Goldston, 2012).

Bireyin kendisine daha başarılı bir gelecek oluşturabilmek adına eylem ve davranışlarda bulunması ile ilgili olan umut yetisi (Alarcon vd., 2013, ss.821-822), bireyin hayatı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Kadın işgörenlerin yaşadıkları iş stresinin işe yabancılaşmalarına olan etkisinin, sahip oldukları umut becerisi ile azalması, umudun bireyin yaşamı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmasından kaynaklanabilir. Çünkü bilişsel yaklaşıma göre bireyin stres, kaygı, kızgınlık ve öfke gibi duyguları yaşamasının özünde, bu duyguları yaşamasına neden olan olayların kendisinden çok, olaylara dair bireysel yorum ve beklentilerinin etkisi vardır (Kodan, 2013, s.176). Umut becerisi, bireyin yaşama isteğini artırdığı (Tümkaya, 2005) ve yaşamın devamlılığı için gereken çalışma azmini alevlendirici bir etki taşıdığı için kadın işgörenlerin iş stresi gibi bir olumsuz durum ile karşı karşıya kalsalar bile işe yabancılaşmalarına mâni olabilmektedir.

Araştırmanın öne çıkan diğer sonuçlarına göre iş stresi ve işe yabancılaşma çalışan pozisyonundaki kadınlarda daha fazladır. Umut ise yönetici pozisyonundaki kadınlarda daha yüksektir. İş yükünün fazlalığı, özlük hakları, kariyer ve eğitim gibi motive olunabilecek

unsurlara daha kısıtlı erişme olasılığı, çalışma şartlarından doğrudan etkilenen bireyler olmaları, rol çatışmasına maruz kalmaları, yetki, sorumluluk ve iş tanımı konularında belirsizlik yaşamaları, söz hakları ve yetkilerinin sınırlı olması, iş stresi ve iş yabancılaşmanın, çalışan pozisyonundaki kadın bireylerde yüksek çıkmasında etkili olmuş olabilir. Örgütler, bu konularda alacakları önlemler ve yapacakları iyileştirmeler ile çalışan pozisyonundaki kadın bireylerde ortaya çıkan iş stresi ve iş yabancılaşmayı azaltabilir. Diğer taraftan umut becerisinin yönetici pozisyonundaki kadınlarda daha yüksek çıkmasının nedeni ise kariyer ve terfi olanaklarının olması, konumlarının sunduğu imkânlarının genişliği, işyerindeki gelişme ve olayları değiştirebileceklerine dair inançları, söz hakkına sahip olmaları ve fikirlerinin değer göreceğine duydukları güvence gibi faktörler olabilir.

İş stresi ve işe yabancılaşma ilişkisinde umut ve iyimserliğin rolünü inceleyen bu araştırma sonucunda iyimserliğin bu ilişkide herhangi bir aracı rolü olmadığı tespit edilmişken, amaca ulaşmada yaşam olayları ve koşullarını destekleyen, iyimser bir duygu olarak kavramsallaştırılan umudun aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bireyin mutlu olmasına imkân tanıyan pozitif bir düşünce olan iyimserlik durumunun da örgüt yöneticilerinin göz ardı etmemesi gereken bir olgu olduğu unutulmamalıdır. İşgörenlerin iyimserlik hallerinin ön plana çıkarılmasını sağlayacak sosyal projelerin yer aldığı bir çalışma ortamının sağlanmasının, umut ile birlikte iyimserliğin de olumsuz işgören davranışlarına negatif yönde bir aracılık etmesini sağlayabileceği düşünülmektedir. Benzer bir araştırma farklı değişkenler ile farklı illerde ve erkek çalışanlar üzerinde yeniden tasarlanarak uygulanabilir. Bu ilişkide, umut ve iyimserlik dışında farklı değişkenlerin aracılık ya da düzenleyici bir rolünün olup olmadığı da inceleme konusu yapılabilir. Örgüt yaşamını olumsuz etkileyen ve işe yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlar doğuran iş stresi kavramın etraflı bir şekilde incelenmesi ve farklı değişkenler ile ilişkisinin ortaya konması örgütler için önemli yararlar sağlayacaktır.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI BEYANI

Çalışmaya, 1. yazar %50, 2. yazar %50 oranında katkı sağlamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

REFERENCES / KAYNAKLAR

- Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akçay, H. V. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54, 821-827.
- Altıntaş, E. (2003). *Stres yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. (2004). A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- 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.
- Beger, G. A., & Türker, D. (2018). Değişime direnç ve algılanan stres ilişkisi: Sistematik literatür taraması ve nicel bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 241-272.
- Carretta, C. M., Ridner, S. H., & Dietrich, M. S. (2014). Hope, hopelessness, and anxiety: A pilot instrument comparison study. *Archives of Psychiatric Nursing*, 28, 230-234.
- Carver, C. S. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Carver, C. S. (2001). Optimism, pessimism and self-regulation. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research and practice* (pp. 189-216). Washington: American Psychological Association.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self regulation of behavior*. Newyork: Cambridge Univesity Press.
- Daniel, S. S., & Goldston, D. B. (2012). Hopelessness and lack of connectedness to others as risk factors for suicidal behavior across the lifespan: Implications for cognitive-behavioral treatment. *Cognitive and Behavioral Practice*, 19, 288-300.
- Gillespie, N., Walsh, M., Winefield, A., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stres. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 15(1), 53-72.
- Gök, S. (2009). Çalışanlar için verimlilik anahtarı: Stres yönetimi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27(2), 429-448.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1979). Job stress and employee behaviors. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 373-387.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis*. Hampshire: Cengage Learning.

- Hanna, D., White, R., Lyons, K., McParland, M. J., Shannon, C., & Mulholland, C. (2011). The structure of the beck hopelessness scale: A confirmatory factor analysis in UK students. *Personality and Individual Differences*, 51, 17-22.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar* (T. Doğan, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800.
- Horowitz, I. L. (1966). On alienation and social order. *Philosophy and Phenomenological Research*, 27(2), 230-237.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 254-273.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.
- Kayış, A. (2005). Güvenilirlik analizi. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (ss. 404-419). Ankara: Asil Yayınevi.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. Basım). New York: The Guilford Press.
- Kodan, S. (2013). Üniversite öğrencilerinde umutsuzluk ve akılcı olmayan inanışlar arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 175-190.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: A study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11. Edition). McGraw Hill.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, K., & Jensen, S. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Jona*, 35(6), 304-310.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M., (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü* (O. Akınhay & D. Kömürçü, Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Moustaka, E., & Constantinidis, T. C. (2010). Sources and effects of work-related stress in nursing. *Health Science Journal*, 4(4), 210-216.
- Netemeyer, R. G., Maxham III, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69(2), 130-143.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 13(14), 141-151.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Monash University Department of Management Working Paper Series*, 51(4), 1-10.

- Pappenheim, F. (2000). Alienation in american society. *Monthly Review*, 52(2), 36-53.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York.
- Pflanz, S. E., & Ogle, A. D. (2006). Job stress, depression, work performance, and perceptions of supervisors in military personel. *Military Medicine*, 171(9), 861-865.
- Rasti, A., & Salajeghe, S. (2019). Impacts of occupational stress and employee empowerment on employee alienation. *International Transaction Journal of Engineering, Management & Applied Sciences & Technologies*, 10(7), 977-986.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M., (2008). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Scheier, M. F. (1987). Dispositional optimism and physical wellbeing: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 169-210.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 169-210.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19(1), 31-37.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Smith, T. W., Ruiz, J. M., Cundiff, J. M., Baron, K. G., & Nealey-Moore, J. B. (2013). Optimism and pessimism in social context: An interpersonal perspective on resilience and risk. *Journal of Research in Personality*, 47, 553-562.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-276.
- Snyder, R., Irwing, L., & Anderson, R. (1991). *Hope and health: Measuring the will and the ways*. İçinde C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Ed.). *Handbook of social and clinical psychology* (ss. 355-361). New York: Pergamon.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. USA: Sage Publication.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.
- Şantaş, G., Işık, O., & Demir, A. (2017). The effect of loneliness at work: Work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Şimşek, M. Ş., Çelik A., Akgemci T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Troup, C., & Dewe, P., (2002). Exploring the nature of control and its role in the appraisal of workplace stres. *Work & Stres*, 16(4), 335-355.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 174-204.
- Tümkaya, S. (2005). Ailesi yanında ve yetiştirme yurdunda kalan ergenlerin umutsuzluk düzeylerinin karşılaştırılması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 445-459.
- Yadav, G. K., & Nagle, Y. K. (2012). Work alienation and occupational stres. *Social Science International*, 28(2), 333-344.