

Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri ve Kontrol Odağı Faktörlerinin İşgören Yabancılaşması Üzerine Etkileri

Şebnem ASLAN* & Şerife GÜZEL**

Özet

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin, iş özelliklerinin ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri araştırılmıştır.

Araştırma Çalışma örneklemini Konya il merkezindeki üç hastaneden rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 270 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Çalışmada Yabancılaşma Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş Özellikleri Ölçeği ve Kontrol Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Çalışmada, iç kontrol odağının, yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutuna düşük düzeyde negatif yönde; dış kontrol odağı ve iş özelliklerinin, yabancılaşmaya pozitif ve düşük düzeyde ve algılanan örgütsel destek, yabancılaşmayı negatif ve düşük düzeyde etkisi olduğu sonuçları bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri, Kontrol Odağı, İşgören Yabancılaşması

Abstract

This study investigated the variables affecting the alienation. Accordingly, it examined the effects of the internal locus of control, external locus of control and job characteristics upon alienation.

The study was conducted with 270 healthcare professionals by selecting random samples from 3 grand hospitals in Konya province of Turkey. We used the Alienation Scale from the study of Banai and Weisberg (2003), Perceived Organizational Support Scale from the study of Eisenberger et al. (1986), Job Characteristics Scale from the study of Pau-

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sebnemas@hotmail.com

** Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, serife_eren.89@hotmail.com

lin, Ferguson and Bergeron (2006) and Locus of Control Scale from the study of Mueller and Thomas (2000).

As a result of the study, we determined no relationship between the internal locus of control and the total score of alienation; and a low and negative relationship between the internal locus of control and the social isolation dimension of alienation. Among other variables, the external locus of control and job characteristics have a positive and low effect upon alienation, whereas the perceived organizational support has a negative and low effect upon alienation.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Job Design Characteristics, Locus of Control, Alienation.*

GİRİŞ

Günümüzde iş yaşamının niteliği ve hızlı değişim, örgütlerin üzerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır. Çalışanlar, çalışma ortamındaki olumlu ya da olumsuz tüm değişkenlerden doğrudan etkilenmektedir. Fiziksel yeniliklerin rakipler tarafından kısa sürede kolaylıkla taklit edilebildiği küresel iş dünyasında, işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edebilmesi, sahip oldukları beşeri unsurları etkin bir şekilde kullanabilmelerine bağlı olmaktadır.

İş yaşamındaki değişim, kişinin iş yaşamındaki hareketlilik ve rollerinin sık değişmesi, meslekî yabancılaşmaya yol açmaktadır. Gelişmiş teknolojik ürünler, işin teknik yönünün önem kazanması, bilişim teknolojilerinin insanın kendisini gerçekleştirmesine izin vermeyen programlanmış doğası, işgören yabancılaşmasına neden olan faktörler olarak ortaya çıkmaktadır¹.

Örgütler, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen başkalarının kurallarını, kararlarını ve fikirlerini benimseyip uygulamak ve uygulamak durumunda olan bireylerden oluşan bir düzende yaşamlarına devam etmektedir. Bunun sonucunda kişi samimi ilişkiler kurmamaya başlamakta ve iş ortamına da yabancılaşmaktadır². Yani yabancılaşma, modern yaşama bağlı olmamakla birlikte günümüzde ortaya çıkan boyutlarıyla kapitalist üretim ilişkilerinin bir uzantısı olarak insanın ve daha kapsamlı olarak tüm üretim faktörlerinin metalaşması sürecidir³.

1 Kanungo, R.N., Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business, Journal of Business Ethics, Vol.5, No.6, 1992, s.415.

2 Tükel, İ., Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın "Dönüşüm" Romanının Bu Bağlamda Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Vol.1, No.2, 2012, s.35.

3 Akyıldız, H., Dulupçu, M.A., Kavramsal Ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Vol.8, No.3, 2003, s.28.

Örgütsel başarıya ise yabancılaşmış hisseden çalışan ile ulaşmak zorlaşabilecektir. Zira yabancılaşmış çalışanın özelliği olan toplumun genelinden veya bir kısmından uzaklaşma hissine sahip çalışanın⁴ işyerinde diğer bireylerle birlikte iş yapma duygusunu oluşturabilmesi hiç kolay değildir.

Yabancılaşma konusunu bireysel, kurumsal ve çevresel düzeyde etkileyen pek çok değişken bulunmaktadır. Nitekim bunlar arasında çalışma koşulları, iş çevresi, örgüt büyüklüğü, bilgi akışı, yönetim tarzı, geçmiş olay ve deneyimler, bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni hali gibi özellikler sıralanabilir^{5,6}. Bu çalışmada yabancılaşmayı etkileyen algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı gibi üç değişken incelenmiştir. Yabancılaşma hissini bireysel düzeyde oluşabileceği varsayımıyla hareket edilerek kontrolün öncelikle kişinin kendisine bağlı olduğu inancını anlatan iç kontrol odağının veya tam tersinden kişinin kendisinin dışında geliştiğine dair inancı olarak ifade dış kontrol odağının⁷ yabancılaşma hissine etkisinin farklı olabileceği öngörülmüştür. Bunun yanı sıra örgütsel düzeyde kendini güvende hissettiren örgütsel desteğin⁸, bireyi motive eden iş özellikleri tasarımının^{9,10} yabancılaşmaya etkisinin olabileceği varsayımıyla hareket edilerek bu çalışmada algılanan örgütsel destek, iş özellikleri, kontrol odağı gibi değişkenlerin yabancılaşmayı etkisi araştırılmaktadır.

4 Gaski, J.F., Ray, N.M., Measurement and Modeling of Alienation in the Distribution Channel, *Industrial Marketing Management*, 30, 2001, s.208.

5 Banai, M., Reisel, W.D. ve Probst, T.M., A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary, *Journal of International Management*, Vol.10, No.3, 2004, s.327.

6 Sulu, S., Ceylan, A. and Kaynak, R., Work Alienation as a Mediator of the Relationship Between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals, *International Journal of Business and Management*, Vol.5, No.8, 2010, s.29.

7 Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leader-member Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, *J Occupational and Organizational Psychol*, 78, 2005, s.142.

8 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation, *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.1, 1990, s.51-59.

9 Astrauskaite, M., Notelaers, G., Medisauskaite, A., Kern, R. M., Workplace harassment: Detering role of transformational leadership and core job characteristics, *Scandinavian Journal of Management*, 893, 2014, s.1-15.

10 Coelho, F. and Augusto, M., Job Characteristics and the Creativity of Frontline Service Employees, *Journal of Service Research*, Vol.13, No.4, 2010, s.426-438.

İLGİLİ LİTERATÜR VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

Yabancılaşma (Alienation)

Yabancılaşma, kişinin diğer insanlara ve çevreye karşı duyarlılığını kaybedip toplumun genelinden veya bir kısmından uzaklaşma hissidir^{11,12}. Yabancılaşma, genel olarak literatürde değerlerin yokluğunun getirdiği içe dönük bir tutum ve çağdaş insanın sosyal süreçlere dâhil olamamasından kaynaklanan sosyal-psikolojik bir rahatsızlık halidir¹³. Bir şeye derinden, içten bağlı olamama, yabancılık duygusu, ortamla veya süreçle bütünleşememe, ilişki kopukluğu, ilgisizlik, soyutlanma, geri çekilme, soğuma, nesnelere karşı anlamsızlık gibi duygu ve davranışlar yabancılaşmanın göstergeleri olarak değerlendirilir¹⁴.

Yabancılaşma kavramı, Marx merkezli bir kavramdır olup, Karl Marx kullanılması ve gelişmesine öncülük etmiştir^{15,16}. Marx'a göre yabancılaşmanın üç türü bulunmaktadır. Bunları: İşyerindeki çalışmaya yabancılaşma, kendine yabancılaşma, diğerlerine yabancılaşma olarak ayırmak mümkündür^{17,18}. Yani örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma olgusu, örgütün yapısına bağlı olarak çalışanların örgüte yabancılaşması, ürettikleri ürüne ya da verdikleri hizmete yabancılaşması, birbirlerine yabancılaşması şeklinde kendini gösterebilir¹⁹.

Seeman (1959) çalışmalarında yabancılaşmayı; Güçsüzlük (powerlessness), anlamsızlık (meaninglessness), Kendine yabancılaşma (self-estrangement), isolation ve kuralsızlık (normlessness) olarak beş boyutta ele almıştır²⁰. Güçsüzlük (Powerlessness), bireyin yaşamını etkileyen olaylar üzerinde etkin olamaması veya denetim kuramaması anlamında kul-

11 Gaski, J.F., Ray, N.M., a.g.e, s.208

12 Yıldız, S., Şaylıkay, M., The effect of organisational cynicism on alienation, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 2014, s.623.

13 Pappenheim, F, Alienation in American Society, *Monthly Review*, 52(2), 2000, s.44.

14 Sidorkin, A.M., In the Event of Learning: Alienation and Participative Thinking in Education, *Educational Theory*, Vol.54, No.3, 2004, s.259.

15 Gaski, J.F., Ray, N.M., a.g.e, s.208

16 Jossa, B., Alienation and the Self-Managed Firm System; *Review of Radical Political Economics*, Vol.46, No.1, 2014, s.6.

17 Nelson, L., O'Donohue, W., Alienation Psychology and Human Resource Management, *Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference*, Prato, Italy 2006, s.3-5.

18 Thompson, L.A., The Development Of Marx's Concept Of Alienation: An Introduction, *MidAmerican Review of Sociology*, Vol.4, No.1, 1979, s.28.

19 Xue, L., Navarrete, D.M., Buzindec, C.N., Theorizing the concept of alienation in tourism studies, *Annals of Tourism Research*, 44, 2013, s.188.

20 Bolton, C.D., Source: *American Journal of Sociology*, Published by: The University of Chicago Press Stable, Vol.78, No.3, 1972, s.537-561.

lanılmaktadır²¹. Anlamsızlık (Meaninglessness), bireyin eylemlerinin kendisi için anlaşılır olmaması olarak ifade edilmektedir²². Kendine yabancılaşma (Self-estrangement), bireyin eylemlerini kendisi için bir doyum olmaktan çok, kendi dışındaki doyumlar için bir araç durumuna gelmesidir. İzolasyon (Isolation) ise toplumun veya örgütün büyük önem verdiği inanç ya da amaçların birey açısından bir öneminin olmamasıdır^{23,24}. Kuralsızlık (Normlessness); amaçlara ulaşmak için toplum tarafından yasaklanan yöntemlere ve davranışlara başvurulması şeklinde tanımlanmaktadır²⁵.

Algılanan Örgütsel Destek (Perceived Organizational Support)

Algılanan örgütsel destek, Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından "örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular" olarak tanımlanmaktadır²⁶. Hellman ve arkadaşları (2006) tarafından algılanan örgütsel destek; işgörenin faaliyetleri sonucunda örgütüne yapmış olduğu katkının, çalıştığı örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesinin ve örgütün işgörenin iyiliğiyle ilgilenmesinin, işgören tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır²⁷. Bir diğer tanımlamayla algılanan örgütsel destek, işgörenlerin örgütün kendilerine yaptığı katkının farkında olmaları, kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün varlığını hissetmeleri olarak ifade edilmektedir²⁸.

İşletmelerde çalışan personel örgütlerinin kendilerini destekleyip desteklemedikleri ile ilgili genel inanışlar geliştirmektedir²⁹. Örgütsel destek teorisine göre, örgütsel destek çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve başarı arzularını gerçekleştirmelerine yardımcı olacak kaynakların sağlanması konusunda bir isteklilik de uyandırdığı düşünülmek-

21 Gaski, J.F., Ray, N.M., a.g.e, s.208.

22 Nelson, L., O'Donohue, W., a.g.e, s.7.

23 Yıldız, S., Şaylıkay, M., a.g.e. s.623.

24 Blauner, R., Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry, The Sociological Quarterly, Vol.6, No.1, 1965, s.83.

25 Bolton, C.D., a.g.e. s.537-561

26 Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S., and Sowa, D., Perceived Organizational Support, Journal of Applied Psychology, Vol.7, 1986, s.501.

27 Hellman, C.M., Dale R.F., and Jody, W., A Reliability Generalization Study on The Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability, Educational and Psychological Measurement, Vol.66, No.4, 2006, s.631.

28 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., a.g.e. s.52

29 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., a.g.e. s.52

tedir³⁰. Personelin ulaştığı başarıların ödüllendirilmesi örgütsel desteğin etkilenmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken bir konudur³¹. Personelin örgütsel destek algılamalarının güçlenmesi için, yönetici tarafından örgütün biçimsel ödüllendirme sisteminin ötesinde, isteğe bağlı ve fazladan ödüllendirmelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir³².

Örgütsel destek teorisi; örgütün uyguladığı politikaların ve faaliyetlerin faydasının çalışanlar tarafından algılanabildiğini öne sürmektedir. Bu teoriye göre çalışanlar örgüt faaliyetlerinin kendileri açısından faydalı olmasına yüksek düzeyde bağlılık ve performans ile karşılık vermektedir³³. Örgüt tarafından desteklendiğini algılayan çalışanların, minnettarlık hissederek, bağlılık açısından karşılık verme olasılıkları bulunmaktadır. Bu anlamda algılanan örgütsel destek, büyük ölçüde örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak bilinmektedir^{34,35}.

Benzer şekilde algılanan örgütsel desteğin birçok olumlu sonucu bulunmaktadır. Bunlar; çalışanların çabalarında artış, sorumluluk duygusunun güçlenmesi, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, stres ve tükenme davranışlarında azalma, yaratıcılık (creativity) ve buluşların artması, devamsızlık ve işten ayrılmanın azalması, yüksek performans, örgütsel

30 Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P., Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Sociomotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 1998, s.300.

31 Chandra, R., The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers *Radiography*, Vol.12, No.2, 2006, s.121.

32 Andrew, M.C., Kacmar, K.M., Discriminating among organizational politics, justice, and support, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.22, No.4, 2001, s.349.

33 Rhoades, L., & Eisenberger, R. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 2002, s.699.

34 Bishop, J.W., Dow, K.S., and Susan M.B., Support, Commitment, and Employee Outcomes in A Team Environment, *Journal of Management*, Vol.26, No.6, 2000, s.1116.

35 Yoon, J., and Shane R.T., A Dual Process Model of Organizational Commitment, Work and Occupations, Vol.29, No.1, 2002, s.98-99.

bağlılık^{36,37,38,39,40,41,42,43,44}. Son olarak örgütsel destek ile yabancılaşma arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur^{45,46}. Banai ve Reisel (2007) destekleyici yönetim biçiminin işe yabancılaşmayı azaltmakta olduğunu tespit etmişlerdir.⁴⁷ Aynı şekilde başka bir çalışmada, Taştan, İşçi ve Arslan (2014) algılanan örgütsel desteğin, işe yabancılaşmayı azalttığı saptanmıştır⁴⁸. Örgütsel desteğin tüm sayılan olumlu örgütsel sonuçlarına dayalı olarak çalışanın örgütsel desteği algılamasının onun hissedeceği yabancılaşma duygusunu azaltacağı varsayımıyla hipotez 1 geliştirilmiştir:

H1. Algılanan örgütsel destek, yabancılaşma ile negatif yönde ilişkilidir.

- 36 Cropanzano, R., John C.H., Alicia A.G., and Paul T., The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress, Journal of Organizational Behavior, 18(2), 1997, s.161.
- 37 Johlke, M.C., Stamper, C.L., Shoemaker, M.E., Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support, Journal of Managerial Psychology, Vol.17, No.2, 2002, s.117.
- 38 Aselage, J., Eisenberger, R., Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration, Journal of Organizational Behavior, Vol.24, No.5, 2003, s.494.
- 39 Allen, D.G., Shore, L.M., Griffeth, R.W., The role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process, Journal of Management, Vol.29, No.1, 2003, s.99.
- 40 Michael, J.H., Evans, D.D., Jansen, K.J., Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees, Journal of Safety Research, Vol.36, No.2, 2005, s.177.
- 41 Randall, M.R., Cropanzano, R., Bormann C. A., Birjulin, A., Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior, Journal of Organizational Behavior, Vol.20, No.2, 1999, s.169.
- 42 Kraimer, M., An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment, Journal of Management, Vol.30, No.2, 2004, s.210.
- 43 Naumann, S., Laid off, but still loyal: The influence of perceived justice and organizational support, International Journal of Conflict Management, Vol.9, No.4, 1998, s.364.
- 44 Wayne, S.J., Shore, L.M., Linden, R. C., Perceived organizational support and leader-member exchange: Asocial exchange perspective, Academy of Management Journal, Vol.40, No.1, 2004, s.83.
- 45 Taştan, S., İşçi, E., Arslan, B., Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 19, 2014, s.132.
- 46 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., a.g.e. s.55.
- 47 Banai, M. ve Reisel, W.D., The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation, Journal of World Business, 42, 2007, s.463-476.
- 48 Taştan, S., İşçi, E., Arslan, B., Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 19, 2014, s.132.

İş Özellikleri (Job Design Characteristics)

Örgütteki işler, örgütün iç çevresini oluşturan faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Uygun olarak tasarlanan işlerin işgören tatmini ve performans niteliğini olumlu olarak etkilediği açık bir gerçektir⁴⁹.

İş özellikleri modeli Hackman ve Lawler (1971), Hackman ve Oldham (1980) yapmış olduğu çalışmalarla ortaya atılmıştır ve kişileri örgüt içerisinde üst düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir iş tasarım tekniği olarak kullanılmaktadır^{50,51,52,53,54,55,56,57,58,59}. Bu kurama göre, genel olarak herhangi bir işin beş önemli temel iş özellikleri (boyutları) bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla: Beceri çeşitliliği (skills variety), iş tanımı (task identity), işin önemi (task significance), özerklik (autonomy) ve geribildirim (feedback)⁶⁰.

Birinci özellik beceri çeşitliliğidir (skill variety). Bu kavram bir işin, işi yapan kişinin çeşitli becerilerini kullanmasına izin verip vermemesiy-le ilgilidir^{61,62,63}. İkinci özellik görev kimliğidir (task identity). Bu kavram,

-
- 49 Luthans, F., *Organizational Behavior*, 7. Baskı, McGraw-Hill. 1995, s.86.
- 50 Astrauskaite, M., Notelaers, G., Medisaukaite, A., Kern, R. M., *Workplace harassment: Detering role of transformational leadership and core job characteristics*, *Scandinavian Journal of Management*, 893, 2014, s.3.
- 51 Coelho, F. and Augusto, M., a.g.e. s.428.
- 52 D'Souza, P., Mulla, Z.R., *Can an Entrepreneurial Personality Compensate for a Boring Job? The Influence of Proactive Personality and Job Characteristics on Employee Engagement Levels*, *The Journal of Entrepreneurship*, Vol.20, No.2, 2011, s.221.
- 53 Debnath, S.C., Tandon, S., *Designing Business School Courses to Promote Student Motivation: An Application of The Job Characteristics Model*, *Journal of Management Education*, Vol.31, No.6, 2007, s.813.
- 54 George, M. J., *The Illusion of Will in Organizational Behavior Research: Nonconscious Processes and Job Design*, *Journal of Management*, Vol.35, No.6, 2009, s.1319.
- 55 Johlke, M. C., Iyer, R., *A model of retail job characteristics, employee role ambiguity, external customer mind-set, and sales performance*, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, 2013, s.59.
- 56 Mariappan, M., *Analysis of Nursing Job Characteristics in Public Sector Hospitals*, *Journal of Health Management*, Vol.15, No.2, 2013, s.254.
- 57 Smrt, D.L., Nelson, R.E., *Playing With a Concept: Teaching Job Characteristics Model With a Tinkertoy Builder Set*, *Journal of Management Education*, Vol.37, No.4, 2012, s.540.
- 58 Thakor, M. V., Joshi, A. W., *Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model*, *Journal of Business Research*, 58, 2005, s.585.
- 59 Treville, S., Antonakis, J., *Could lean production job design be intrinsically motivating? Contextual, configurational, and levels-of-analysis issues*, *Journal of Operations Management*, 24, 2006, s.99.
- 60 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e. 1976, s.250-279.
- 61 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e., 1976, s.257.
- 62 Coelho, F. and Augusto, M., *Job Characteristics and the Creativity of Frontline Service Employees*, *Journal of Service Research*, Vol.13, No.4, 2010, s.428.
- 63 Johlke, M. C., Iyer, R., *A model of retail job characteristics, employee role ambiguity, external customer mind-set, and sales performance*, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, 2013, s.59.

yapılacak bir işin ne derece baştan sona kadar ilgili kişi tarafından yapıp yapılmadığı ile ilgilidir^{64,65}. Üçüncü özellik görevin anlamlılığıdır (task signifi cance). Bu kavram, yapılan bir işin başkalarının hayatında önemli değişiklikler yapıp yapmadığıyla ilgilidir^{66,67,68}. Dördüncü iş özelliği ise bir kimsenin işinde yaşadığı özerklik veya serbestlik (autonomy) ile ilgilidir. Bu, daha çok bir çalışanın görevini hiç kimseden yönerge almadan yapması ile ilgilidir^{69,70}. Son iş özelliği ise geribildirimdir (feedback). Bu kavram, çalışanın yaptığı bir işin doğruluyla ilgili olarak işin doğrudan kendisinden bilgi almasıyla ilgilidir^{71,72}. Kurumsal verimlilik ve çalışanların yabancılaşması giderek artan bir sorun haline gelmektedir⁷³. Yabancılaşma, kişinin motivasyon eğiliminin azaldığı ve buna bağlı olarak iş performansını olumsuz olarak etkilediği bir durumdur^{74,75}. İşlerin fiziksel olarak düzenlenmesi ile çalışan kendisine konulan sınırlılıklardan hoşnut olamamaktadır. Bu durum çalışanı psikolojik olarak etkilemekte ve bıkkınlık, iş doyumunda azalma gibi sorunlara sebep olmaktadır⁷⁶. Aynı şekilde işlerin karmaşık halde olması da çalışanları işten uzaklaştırmakta, motivasyonlarını azaltmaktadır⁷⁷. Ramaswami, Agarwal ve Bhargava (1993) tarafından yapılmış olan bir çalışmada iş özellikleri, yönetici davranışları ve örgüt

-
- 64 D'Souza, P., Mulla, Z.R., Can an Entrepreneurial Personality Compensate for a Boring Job? The Influence of Proactive Personality and Job Characteristics on Employee Engagement Levels, *The Journal of Entrepreneurship*, Vol.20, No.2, 2011, s.221.
- 65 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e., 1976, s.257.
- 66 Debnath, S.C., Tandon, S., Designing Business School Courses to Promote Student Motivation: An Application of The Job Characteristics Model, *Journal of Management Education*, Vol.31, No.6, 2000, s.814.
- 67 Johlke, M. C., Iyer, R., A model of retail job characteristics, employee role ambiguity, external customer mind-set, and sales performance, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, 2013, s.59.
- 68 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e., s.250-279.
- 69 Coelho, F. and Augusto, M., a.g.e. s.426-438.
- 70 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e., 1976, s.250-279.
- 71 D'Souza, P., Mulla, Z.R., a.g.e. s.221.
- 72 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e. s.258.
- 73 Hackman, J.R., Oldham, G.R., Janson, R., & Purdy, K., A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, Vol.17, No.4, 1975, s.61.
- 74 Banai, M., Reisel, W.D. ve Probst, T.M., A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary, *Journal of International Management*, Vol.10, No.3, 2004, s.377.
- 75 Bao, Y., Zhou, K.Z., Zhou N., Social alienation in a transitional economy: Antecedents and impact on attitude toward social reform, *Journal of Business Research*, 59, 2006, s.991.
- 76 Bilgiç, R., İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme, *Türk Psikoloji Yazıları*, Vol.11, No.22, 2008, s.67.
- 77 Coelho, F. and Augusto, M., a.g.e. s.428.

yapısının işe yabancılaşmanın belirleyicileri olduğunu öne sürmüşlerdir⁷⁸ Bu yaklaşıma dayalı olarak iş özellikleri dizaynının yabancılaşmaya etkisi varsayılmış ve hipotez 2 geliştirilmiştir:

H2. İş özellikleri, yabancılaşma ile pozitif yönde ilişkilidir

Kontrol Odağı (Locus of Control)

Kontrol odağı kavramının kökleri Rotter'ın (1966) sosyal öğrenme kuramına dayanmaktadır. Rotter'ın kontrol odağı sınıflandırması, iç kontrolden dış kontrole iki kutuplu bir boyutta ele alınmaktadır. Davranışın sonuçlarını kimin ya da neyin etkilediğine ilişkin inançları içermektedir⁷⁹. Kontrol odağı, bir davranışın istenilen sonuçlara ulaşip ulaşmayacağı konusunda, kişilerin beklenti içinde olduklarını ve bu beklentilerin, kişilerin yaptıklarının önemli bir göstergesi olduğunu varsaymaktadır⁸⁰. Kontrol odağı, kişinin elde ettiği ödül ve cezaların kendi tarafından mı yoksa kendisi dışındaki durumlarca mı kontrol edildiğine ilişkin genellenmiş bir beklenti olarak ifade edilmektedir⁸¹.

Başka bir ifadeyle, kontrol odağı, bireylerin yaşadıkları pekiştirmelerin, yani elde ettikleri sonuçların nelere atfedildiği ile ilişkilidir. Bazı kişiler, pekiştireçlerin kendi davranışları tarafından kontrol edildiğini düşünürken; diğerleri bu ilişkinin olmadığını, pekiştireçlerin kendisi dışında bir güç tarafından kontrol edildiğini düşünmektedir⁸². İçten ve dıştan kontrollü olarak değerlendirilebilen kişinin belirgin kontrol odağı onun olaylara bakış şekli ve olayları algılaması ile kendisini gösterir⁸³. Buradan hareketle, davranışları ile pekiştireçler arasında bir ilişki olduğunu düşünen kişiler iç kontrol odaklı; davranışları ile pekiştireçler arasında bir ilişki olduğunu düşünmeyenler ise dış kontrol odaklı olarak değerlendirilmektedir.

78 Ramaswami, S.N., Agarwal, S. ve Bhargava, M., Work Alienaton of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory and Organizational Structure Factor, Journal of the Academy of Marketing Science, Vol.21, No:3, 1993, s.179-193.

79 Rotter, J.B., Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, Psychological Monographs, 80, 1966, s.1.

80 Rossier J., Dahourou D., Mccrae R.R., ve ark., Structural and Mean-Level Analyses of the Five-Factor Model and Locus of Control: Further Evidence From Africa, J Cross-Cultural Psychol, 36, 2005, s.228.

81 Rotter, J.B., a.g.e. s.3.

82 Twenge, J.M., Zhang, L., Im, C., It's Beyond My Control: A Cross-Temporal Meta-Analysis of Increasing Externality in Locus of Control, 1960-2002, Personality and Social Psychology Review, Vol.8, No.3, 2004, s.309.

83 Breet, L., Myburgh, C., & Poggenpoel, M., The relationship between the perception of own locus of control and aggression of adolescent boys. South African Journal of Education, 30, 2010, s.514.

İç kontrol odağı (Internal locus of control)

İç kontrol odağı, gelecekteki sonuçlara dair kontrolün öncelikle kişinin kendisine bağlı olduğu inancını anlatmak için kullanılan bir terimdir. Yani, iç kontrol odağı olan kişiler davranışlarının sonuçlarının, kader, şans ya da başkaları yerine kendi eylemlerinden kaynaklandığına inanırlar⁸⁴.

Büyükşahin ve Hovardaoğlu (2007) ilişkideki bireylerin iç kontrolle-
rinin yüksek olması ile olası başka ilişkilerin daha olumlu değerlendiril-
mesi arasında olumlu ilişki olduğunu bulmuşlardır⁸⁵. Bu açıdan iç kontrol
odaklılar, başarılı, etkili, atılgan, girişimci, güvenli ve bağımsız kişiler ola-
rak düşünülmektedir^{86 87}. Tüm bu olumlu göstergelerin de bireysel olarak
olumsuz his olan yabancılaşma ile ters ilişki göstereceği beklenmektedir.
Zira yabancılaşan işgörenin, iş yerinde kendini ifade ve kendi geleceğini
kontrol arzusundan vazgeçen çalışan⁸⁸ olduğu bilinmektedir. Tutar (2010)
çalışmasında iç kontrol odağı ile yabancılaşma arasında ilişkiyi ortaya
koymuştur⁸⁹. Bu yaklaşıma dayalı olarak hipotez 3a geliştirilmiştir:

H3a. *İç kontrol odağı, yabancılaşma ile negatif yönde ilişkilidir.*

Dış kontrol odağı (External locus of control)

Dış kontrol odağı, kontrolün kişinin kendisinin dışında olduğu beklen-
tisine karşılık gelmektedir⁹⁰. Dış kontrol odaklılar, ilişkilerinde yaşanan
problemlere karşı daha pasif tutumlar takınmakta ve kişilerarası ilişkilerin
olup olmaması yönünde çok fazla çaba göstermemektedir⁹¹. Dış kontrole

84 Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leader member Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, J Occupational and Organizational Psychol, 78, 2005, s.142.

85 Büyükşahin, A. ve Hovardaoğlu, S. Yatırım modelinin bazı ilişkiisel değişkenler yönünden incelenmesi. Türk Psikoloji Dergisi, 22, 2007, s.78.

86 Loosmore, M, Lam A.S.Y., The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health and Safety, Construction Management and Economics, 22, 2004, s.388.

87 Silvester J., Anderson-Gough F.M, Anderson N.R., ve ark. Locus of Control, Attributions and Impression Management in the Selection Interview, J Occupational and Organizational Psychol, 75, 2002, s.61.

88 Camerino, D. and Conway, P.M. and Heijden, B.I.J.M. van der and Schoot, E. van der and Pokorski, J. and Estryn-Behar, M. and Hasselhorn, H.M. The Role of Job Alienation in Work Ability Deterioration And Unhealthy Ageing, International Congress Series 1280, 2005, s.61-66.

89 Tutar, H., İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65, 2010, s.82.

90 Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leadermember Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, J Occupational and Organizational Psychol, 78, 2005, s.142.

91 Morry M.M., Perceived Locus of Control and Satisfaction in Same-sex Friendships, Personal Relationships, 10, 2003, s.495.

sahip bireyler olayları kontrol edemeyeceklerini düşündükleri için depresif bir durumda olabilecekleri gibi, hayal kırıklıkları yaşayarak öfkeli ve saldırgan eğilimler sergileyebilmektedir⁹².

Genel olarak kişilerarası ilişkiler açısından bakıldığında, dış kontrol odağına sahip olan bireylerin sosyal beceriler açısından daha yetersiz, iç kontrol odağına sahip bireylerin ise daha başarılı ve sosyal olarak daha güçlü oldukları bilinmektedir⁹³. Türkiye’de yapılan bir çalışmada kişilerarası çatışma süreçlerinde iç kontrol odağı olan bireylerin yüzleşme davranışlarını, dış kontrol odağı yüksek olan bireylerin ise kaçınma davranışlarını tercih ettikleri bulunmuştur⁹⁴. Çatışma süreçlerinde iç kontrol odaklıların bütünleştirici, dış kontrol odaklıların ise kaçınmacı yaklaşım sergiledikleri gözlemlenmektedir⁹⁵. Ayrıca yabancılaşma kavramının iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı ile ilişkisi yıllardır önemini korumaktadır⁹⁶. Sterling (2007), dış kontrol odağıyla yabancılaşma arasında ilişki saptanmıştır⁹⁷. Seeman (1959), dış kontrol odağının çaresizlik ve yabancılaşmaya sebep olduğuna işaret etmiştir⁹⁸. Bu çerçeveden hareketle dış kontrol odağının yabancılaşma ile ilişkili olacağı varsayılmış ve Hipotez 3b geliştirilmiştir:

H3b. Dış kontrol odağı, yabancılaşma ile pozitif yönde ilişkilidir.

METOD

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarındaki algılanan örgütsel destek, iş özelliği, kontrol odağı ve yabancılaşma ilişkileri analiz edilmiştir. Bu çalışmada

92 Breet, L., Myburgh, C., & Poggenpoel, M., The relationship between the perception of own locus of control and aggression of adolescent boys. South African Journal of Education, 30, 2010, s.513.

93 Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leader-member Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, J Occupational and Organizational Psychol, 78, 2005, s.145.

94 Hisli Şahin, N., Basım, H. N. ve Çetin, F., Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kendilik algısı ve kontrol odağı, Türk Psikiyatri Dergisi, 20, 2009, s.158.

95 Canary, D.J., Cunningham, E.M., Cody, M.J., ve ark., Goal Types, Gender, and Locus of Control in Managing Interpersonal Conflict. Commun Res, Vol.15, No.4, 1988, s.432.

96 Rotter, J.B., Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, Psychological Monographs, 80, 1966, s.3.

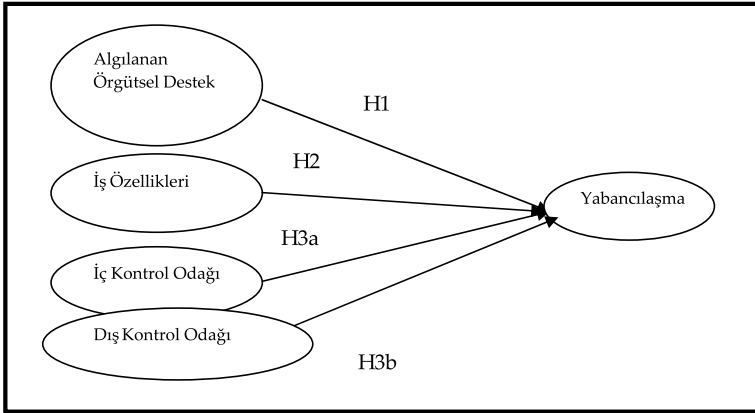
97 Sterling, R. M., Effects of rumination on internal and external locus of control. Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirement of The Master of Arts In mental Health Counseling and Applied Psychology Degree of the Graduate School at Rowan University, 2007, s.3.

98 Seeman, M. On the meaning of alienation. American. Sociological Review, 24, 1959, s.782-791.

SPSS 10.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla Lisrel 8.0 ile doğrulayıcı faktör analizi (CFA) uygulanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler yanında, korelasyon ve regresyon analizleri de yapılmıştır. Hipotez modeli Şekil 1 de gösterilmektedir.

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, iş özelliği ve kontrol odağının yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmıştır. Çalışmada SPSS 10.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla Lisrel 8.0 ile doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve yapısal eşitlik modeli yapılmıştır. Çalışmada önce örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgiler, sonra da örneklemde elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulan modellerle ilgili analizler yapılmıştır. Bu doğrultuda her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış sonra değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Ardından mevcut modele ilişkin kurulan yapısal eşitlik modeli ile modelin toplu halde uyum iyiliği testleri yapılmıştır.

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Katılımcı

Araştırma Türkiye'nin Konya ilinde 3 büyük hastaneden rastgele örneklem seçilerek 270 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Her hastaneden 90 katılımcı "rastgele örnekleme" metodu kullanılarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu, lisans (%46.7) ve ön lisans (%25.2) düzeyinde eğitim almış, kadın (%58.1) çalışmandan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun yaş ortalaması 29.73, kurumda çalışma yıl ortalaması 5.4 yıldır.

Ölçekler

Araştırmada algılanan örgütsel destek, iş özellikleri, kontrol odağı ve yabancılaşma ölçeği olmak üzere dört ölçekten yararlanılmıştır.

Yabancılaşma ölçeği (Alienation scale): Banai ve Weisberg (2003) çalışmasından alınan ölçek, Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement) (5 madde), Sosyal İzolasyon (Social Isolation) (5 madde), Sosyal Katılım (Social Involvement) (5 madde), Başkalarına Yabancılaşma (Others' Estrangement) (3 madde) olmak üzere 18 sorudan oluşmaktadır. 5'li Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye geçerlilik ve güvenilirliği bu çalışmada yapılmıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeği (Perceived organizational support scale): Eisenberger ve Ark (1986) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek 16 sorudan tek boyuttan oluşmaktadır. Bazı sorular ters kodlanmıştır (2-3-6-17-22-23). 7'li Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum, 7=kesinlikle katılıyorum). Araştırmamızda 5'li, Likert ile (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye geçerlilik ve güvenilirliği bu çalışmada yapılmıştır.

İş özellikleri ölçeği (Job characteristics scale): Paulin, Ferguson ve Bergeron (2006) çalışmasından alınan 4 soruluk bir ölçektir. Ölçeğin ana kaynağını Hackman ve Oldham (1976) "Job Characteristics Model" ölçeği oluşturmaktadır. Ölçek araştırma kaynağında 10'lu Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Bizim araştırmamızda 5'li, Likert ile (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye geçerlilik ve güvenilirliği bu çalışmada yapılmıştır.

Kontrol odağı ölçeği (Locus of control scale): Mueller ve Thomas'ın (2000) çalışmasından alınan, Rotter I-E scale (1966), Kontrol Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek iki alt boyutta toplamda 10 sorudan oluşur. (iç kontrol odağı (6 soru) ve dış kontrol odağı (4 soru)). Çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Ölçek, 5'li Likert (kesinlikle katılmıyorum, kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye geçerlilik ve güvenilirliği bu çalışmada yapılmıştır.

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği indeksleri araştırılmıştır. Buna göre; Chi- Square (χ^2), χ^2/df oranı, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Goodness-of-Fit Index (GFI), Normed Fit Index (NFI), Comparative Fit Index (CFI), Non-Normed Fit Index (NNFI)

ve Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) indeksleri araştırılmıştır⁹⁹ ¹⁰⁰. χ^2/df oranının <5 olması kabul edilebilir olduğunu, χ^2/df oranının <2 olması ise iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir¹⁰¹. RMSEA değeri $0 \leq RMSEA \leq .05$ arasında iyi uyum, $.05 < RMSEA \leq .08$ arasında kabul edilebilir uyum göstermektedir¹⁰². GFI değeri $.95 \leq GFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum, $.90 \leq GFI < .95$ arasında ise kabul edilebilir uyum içerisinde yer almaktadır¹⁰³. NFI değeri $.95 \leq NFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum, $.90 \leq NFI < .95$ kabul edilebilir uyum olarak ele alınmaktadır¹⁰⁴, CFI değeri için $.97 \leq CFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum ve $.95 \leq CFI < .97$ değerleri kabul edilebilir uyum göstermektedir¹⁰⁵, NNFI değeri için $.97 \leq NNFI \leq 1.00$ iyi uyum, $.95 \leq NNFI < .97$ kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmektedir, son olarak AGFI için iyi uyum değeri $.90 \leq AGFI \leq 1.00$, kabul edilebilir uyum değeri ise $.85 \leq AGFI < .90$ olarak ifade edilmektedir¹⁰⁶. Araştırmada yer alan ölçeklerin geçerlikleri ve güvenilirlikleri araştırılmıştır. Güvenilirlik (reliability) için item reliability, construct reliability araştırılmıştır. Madde güvenilirliği, her soru için faktör yüklerinin kareleri yoluyla hesaplanmaktadır¹⁰⁷. Construct reliability (CR), Cronbach alpha (internal consistency of measures) iç tutarlılık ölçümüdür¹⁰⁸. Son olarak doğrulayıcı faktör analizinde t değerinin de anlamlılığına bakılmıştır¹⁰⁹. Ölçek sorularının ortalamala-

99 Byrne, B.M., Structural Equation Modeling With AMOS, EQS, and LISREL: Comparative Approaches to Testing for the Factorial Validity of a Measuring Instrument, International Journal of Testing, Vol.1, No.1, 2001, s.55-86.

100 Stevens, J.P., Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences, Taylor&Francis Group, New York, London, 2009.

101 Li, S.R., Ragu-Nathan T.S., Ragu-Nathan, B., Development and Validation of a Measurement Instrument for Studying Supply Chain Management Practices, Journal of Operations Management, 23, 2003, s.629.

102 Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H., Evaluating The Fit of Structural Equa-Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit. Measures, Methods of Psychological Research Online, Vol.8, No.2, 2003, s.52.

103 Stevens, J.P., Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences, Taylor&Francis Group, New York, London, 2009, s.393.

104 Bentler, P.M., Comparative fit indexes in structural models, Psychological Bulletin, 107, 1990, s.243.

105 Schumacker, R.E., Lomax, R.G., A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Taylor and Francis Group, New York, London, 2010, s.261.

106 Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H., Evaluating The Fit of Structural Equa-Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit. Measures, Methods of Psychological Research Online, Vol.8, No.2, 2003, s.52.

107 Fornell, C., and Larcker, D.F., Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, Vol.18, No.1, 1981, 39-50.

108 Büyüköztürk, Ş., Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2007.

109 Schumacker, R.E., Lomax, R.G., A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Taylor and Francis Group, New York, London, 2010.

rı ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Her maddenin madde-toplam korelasyonuna bakılmıştır¹¹⁰

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Yabancılaşma

Boyutlar	(CFA)	(CFA)*	t-değeri	Madde Güvenilirliği /Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Yabancılaşma^b				.823	3.44	.726	
Kendine Yabancılaşma				.780	3.31	1.023	.781**
11	.59 ^a						
5	.72 ^a						
15	.79	.72	12.44	.52			
7	.73	.78	13.73	.61			
9	.66	.71	12.20	.50			
Sosyal İzolasyon				.705	3.35	1.070	.760**
10	.63 ^a						
4	.58 ^a						
6	.67 ^a						
3	.67	.80	13.15	.64			
1	.62	.69	11.30	.48			
Sosyal Katılım				.683	3.37	.952	.680**
14	.56 ^a						
2	.62	.57	8.42	.32			
13	.64	.72	10.67	.52			
17	.64	.66	9.87	.44			
12	.55 ^a						
Başkalarına Yabancılaşma				.656	3.69	.904	.743**
16	.60	.59	8.85	.35			
18	.61	.62	9.50	.38			
8	.67	.67	10.21	.38			

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Negatif yönde olan veya faktör yükü .70'in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru ^aDüzeltilme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

^b Banai ve Weisberg (2003) çalışmasının sorularına tekbul etmektedir. Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=403.71/129=3.12$, NFI=.79, NNFI=.82, CFI=.85, AGFI=.81, GFI=.86, RMSEA=.08. Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=66.51/38=1.75$, NFI=.92, NNFI=.95, CFI=.96, AGFI=.93, GFI=.96, RMSEA=.05

110 Şahin, D.B., Gülleroğlu, H.D., Likert Tipi Ölçeklere Madde Seçmede Kullanılan Farklı Madde Analizi Teknikleri ile Oluşturulan Ölçeklerin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, Asya Öğretim Dergisi, Vol.1, No.2, 2013, s.18-28.

Yabancılaşma ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi ($\chi^2/df=403.71/129=3.12$, $NFI=.79$, $NNFI=.82$, $CFI=.85$, $AGFI=.81$, $GFI=.86$, $RMSEA=.08$) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır ($\chi^2/df=66.51/38=1.75$, $NFI=.92$, $NNFI=.95$, $CFI=.96$, $AGFI=.93$, $GFI=.96$, $RMSEA=.05$). Dolayısıyla 5 boyuttan oluşan 11 soruluk Türkiye’de geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .823) yeni bir Yabancılaşma ölçeği elde edilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan Örgütsel Destek ^b	(CFA)	(CFA)*	t-değeri	Madde Güvenilirliği /Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Algılanan Örgütsel Destek ^b				.811			
1	.57*						
2 (reversed)	.25*						
3 (reversed)	.30*						
4	.51*						
6 (reversed)	.26*						
7	-.24*						
8	.59*						
9	.53*						
17 (reversed)	.13*						
20	.12*						
21	.51*						
22 (reversed)	.00*						
23 (reversed)	.09*						
25	.70	.71	12.06	.5041	2.99	1.184	.829**
27	.74	.78	13.43	.6084	2.90	1.203	.856**
35	.72	.81	13.82	.6561	2.93	1.265	.869**

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Negatif yönde olan veya faktör yükü .70’in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru

^aDüzeltme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

^b Eisenberger ve Ark (1986) çalışmasının sorularına tekbül etmektedir.

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=699.12/104=5.04$, $NFI=.55$, $NNFI=.54$, $CFI=.60$, $AGFI=.68$, $GFI=.75$, $RMSEA=.02$.

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=6.64/2=3.32$, $NFI=.98$, $NNFI=.96$, $CFI=.99$, $AGFI=.94$, $GFI=.99$, $RMSEA=.09$.

Algılanan Örgütsel Destek ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 699.12/104=5.04$, NFI=.55, NNFI=.54, CFI=.60, AGFI=.68, GFI=.75, RMSEA=.02) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Faktör yükü .70'in altında olan sorular ölçekten çıkarılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 6.64/2=3.32$, NFI=.98, NNFI=.96, CFI=.99, AGFI=.94, GFI=.99, RMSEA=.09). Dolayısıyla 3 soruluk Türkiye'de geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .811) yeni bir Algılanan Örgütsel Destek ölçeği elde edilmiştir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: İş Özellikleri

İş Özellikleri ^b	(CFA)	t-değeri	Madde Güvenilirliği / Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
İş Özellikleri ^b			.738			
1	.69	8.43	.48	3.54	1.184	.771**
2	.90	14.53	.81	3.46	1.129	.841**
3	.49	7.77	.24	3.62	1.086	.695**
4	.50	7.98	.25	3.77	1.064	.681**

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Negatif yönde olan veya faktör yükü .70'in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru

^aDüzeltilme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

^b Paulin, Ferguson ve Bergeron (2006) çalışmasının sorularına tekbul etmektedir.

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 4.95/2=2.47$, NFI=.98, NNFI=.96, CFI=.99, AGFI=.95, GFI=.99, RMSEA=.07.

İş özellikleri ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 4.95/2=2.47$, NFI=.98, NNFI=.96, CFI=.99, AGFI=.95, GFI=.99, RMSEA=.07) olarak iyi değerlere ulaşılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha: .738 olması nedeniyle Türkiye'de geçerli ve güvenilir 3 soruluk yeni bir İş Özellikleri ölçeği elde edilmiştir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Kontrol Odağı

Boyutlar	(CFA)	(CFA)*	t-değeri	Madde Güvenilirliği /Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Kontrol odağı ^b				.721			
Dış kontrol odağı				.750			
1	.57 ^a						
2	.81	.73	11.57	.53	2.97	1.148	.828**
3	.76	.83	13.06	.69	2.95	1.118	.845**
6	.58	.58	9.24	.34	3.01	1.181	.779**
8	.40 ^a						
10	.55 ^a						
İç kontrol odağı				.682			
4	.71	.73	10.28	.53	3.29	1.119	.807**
5	.77	.76	10.57	.58	3.23	1.173	.841**
7	.47	.47	6.92	.22	3.57	.999	.690**
9	.05 ^a						

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Negatif yönde olan veya faktör yükü .70'in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru

^aDüzeltilme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

^b Mueller ve Thomas'ın (2000) çalışmasının sorularına tekbul etmektedir.

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=240.97/34=7.08$, NFI=.70, NNFI=.64, CFI=.73, AGFI=.75, GFI=.85, RMSEA=.15

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=16.82/8=2.10$, NFI=.95, NNFI=.95, CFI=.97, AGFI=.95, GFI=.98, RMSEA=.06

Kontrol odağı ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 240.97/34 = 7.08$, NFI=.70, NNFI=.64, CFI=.73, AGFI=.75, GFI=.85, RMSEA=.15) olarak iyi değerlere ulaşılamamıştır. Düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 16.82/8 = 2.10$, NFI=.95, NNFI=.95, CFI=.97, AGFI=.95, GFI=.98, RMSEA=.06). Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı iç kontrol odaklılık boyutunda .682, dış kontrol odaklılık boyutu .750 ve toplam ölçek puanında .721 olması nedeniyle düşük ancak kabul edilebilir düzeyde Türkiye’de geçerli ve güvenilir 3’er soruluk 2 boyutlu yeni bir sağlık çalışanları için kontrol odağı ölçeğine ulaşılmıştır.

BULGULAR

Bu çalışma sonucunda elde edilen verilere SPSS 10.0 ve Lisrel 8.0 programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların algıladıkları örgütsel destek, iş özellikleri, kontrol odağı faktörleri ve iş-gören yabancılaşmasına ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. İkinci aşamada basit regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon matrisi Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi

	Arit. Ort.	Std. Hata	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İç Kontrol Odağı	3.36	.900								
2.Dış kontrol Odağı	2.98	.977	.274**							
3.İş Özellikleri	3.69	.870	.074	-.055						
4.Algılanan Örgütsel Destek	2.94	1.065	-.009	-.098	-.160**					
5.Kendine Yabancılaşma	3.29	1.056	-.059	.254**	.179**	-.275**				
6.Sosyal İzolasyon	3.51	1.052	-.125*	.215**	.041	-.186**	.535**			
7.Sosyal Katılım	3.40	.973	.053	.020	.247**	-.189**	.269**	.255**		
8.Başkalarına Yabancılaşma	3.71	.920	.036	.126*	.073	-.264**	.364**	.473**	.310**	
9.Yabancılaşma	3.43	.776	-.023	.172**	.180**	-.329**	.685**	.711**	.608**	.676**

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 5’de görüldüğü gibi, yapılan korelasyon analizi sonucunda, yabancılaşma toplam puanı ve dış kontrol odağı arasında pozitif düşük bir ilişki bulunmuştur ($r=.17$; $p<0.01$). Ayrıca, yabancılaşma toplam puanı ve iş özellikleri arasında pozitif düşük bir ilişki bulunmuştur ($r=.18$; $p<0.01$). Yabancılaşma toplam puanı ve algılanan örgütsel destek arasında negatif bir ilişki bulunmuştur ($r=-.33$; $p<0.01$). Yabancılaşma toplam puanı, iç kontrol odağı ile ilişkili bulunmamıştır ($r=-.023$; $p<0.01$). Yabancılaşmanın alt boyutlarından yalnızca sosyal izolasyon boyutu, iç kontrol odağı ile negatif anlamlı ilişkili bulunmuştur ($r=-.13$; $p<0.01$).

Tablo 6. Basit Regresyon Analizi

	B	Std. Hata	Beta	t	p	D-W	F	R Sq
İç Kontrol Odağı	-.019	.053	-.023	-.370	.712	.838	.137	.003
Dış Kontrol Odağı	.137	.048	.172	2.862	.005	.884	8.190	.026
İş Özellikleri	.160	.054	.180	2.992	.003	.932	8.952	.029
Algılanan Örgütsel Destek	-.240	.042	-.329	-5.699	.000	1.183	32.481	.105
Bağımlı Değişken: Yabancılaşma								

Tablo 6’da görüldüğü gibi, yapılan basit regresyon analizine göre iç kontrol odaklılıkla yabancılaşma toplam puanı ilişkili bulunmamıştır ($p>.05$). Dış kontrol odağı yükseldikçe yabancılaşma toplam puanı artmaktadır [$R^2=0,026$, $p<.01$]. Yabancılaşma üzerindeki değişimin %2.6’sı dış kontrol odağı tarafından açıklanmaktadır. İş özellikleri yükseldikçe yabancılaşma toplam puanı artmaktadır [$R^2=0,029$, $p<.01$]. Yabancılaşma üzerindeki değişimin %2.9’u iş özellikleri tarafından açıklanmaktadır. Algılanan örgütsel destek yükseldikçe yabancılaşma toplam puanı artmaktadır [$R^2=0,105$, $p<.01$]. Yabancılaşma üzerindeki değişimin %10.5’i negatif yönde algılanan örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır. Buna göre, H1, H2 ve H3b kabul edildi. H3a toplam yabancılaşma puanı için reddedildi.

Tablo 7. Basit Regresyon Analizi

	B	Std. Hata	Beta	t	p	D-W	F	R Sq
İç Kontrol Odağı	-.146	.071	-.125	-2.055	.041	1.222	4.224	.012
Bağımlı değişken: Yabancılaşma- Sosyal İzolasyon								

İç kontrol odağı yükseldikçe yabancılaşmanın alt boyutlarından yalnızca Sosyal izolasyon puanı artmaktadır [$R^2=0,12$, $p<.01$]. Yabancılaşma-sosyal izolasyon boyutu üzerindeki değişimin %12'si negatif yönde iç kontrol odağı tarafından açıklanmaktadır. *H3a hipotezi, düşük düzeyde olsa bile tek bir boyut için (sosyal izolasyon) kabul edilebilir.*

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmada yabancılaşmayı etkileyen değişkenler araştırılmıştır. Buna göre, yabancılaşmaya iç kontrol odağının, dış kontrol odağının, iş özelliklerinin etkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda iç kontrol odağının, yabancılaşma toplam puanı ile ilişkisi bulunmazken; iç kontrol odağının, yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutuna düşük düzeyde negatif yönde etkisi tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerden dış kontrol odağı ve iş özellikleri, yabancılaşmayı pozitif ve düşük düzeyde etkiler iken algılanan örgütsel destek, yabancılaşmayı negatif ve düşük düzeyde etkilemektedir.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, algılanan örgütsel desteğin yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği sonucu daha önceki araştırmalarla benzerdir^{111,112,113}. Aynı şekilde dış kontrol odaklıların, kişilerarası ilişkilerde pasif olmaları¹¹⁴, kendilerine güvenmemeleri, kendilerini genel olarak yetersiz görmeleri¹¹⁵ sonuçlarına varıldığı görülmektedir. Buradan dış kontrol odağının yabancılaşmayı pozitif yöne etkilediği sonucuna varılmaktadır. Bunun aksine iç kontrol odaklıların ise kendine güvenlerinin yüksek olmasının^{116 117} bunun yanında, dış kontrol odaklıların daha pasif ve edilgen olduklarına ilişkin bulgular¹¹⁸ elde edilmiştir. Buradan hareketle iç kontrol odağının yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği çıkarımı yapılmaktadır. Son olarak iş özelliklerin yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediğini elde etmemize rağmen literatüre baktığımız zaman Hackman

111 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., a.g.e. s.51-59.

112 Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S., and Sowa, D., a.g.e. s.500-507.

113 Turunç, Ö., and Çelik, M., Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 2010, s.209-232.

114 Doherty, W.J., Locus of Control Differences and Marital Dissatisfaction, Journal of Marriage and Family, 43 (2), 1981, s.369-377.

115 Ashby, J.S, Kottman, T., Draper K., ve ark. Social Interest and Locus of Control: Relationship and Implications. J Individual Psychol, 58(1), 2002, s.52-61.

116 Silvester J., Anderson-Gough F.M, Anderson N.R., ve ark. Locus of Control, Attributions and Impression Management in the Selection Interview, J Occupational and Organizational Psychol, 75, 2002, s.59-76.

117 Loosemore, M, Lam, A.S.Y., a.g.e. s.385-394.

118 Ashby, J.S, Kottman, T., Draper K., ve ark. a.g.e. s.52-61.

ve Oldham (1976) için beş önemli özelliğine değinmiştir. Bu özellikler sonucu kişiler açısından motivasyon artışı, örgüt açısından ise performans artışı^{119,120,121} elde edilmiştir.

Araştırmamızın Konya şehir merkezinde bulunan 3 hastanedeki sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olması temel kısıtlılığını oluşturmaktadır. Araştırmamızın farklı şehirlerde ve farklı meslek gruplarına yapılması genelleştirilebilirliğini artıracaktır.

Bu çalışmada yabancılaşmaya iç kontrol odağının, dış kontrol odağının ve iş özelliklerinin etkileri incelenmiştir. Burada ara değişken olarak değerlendirilebilecek başka değişkenler kapsam dışında bırakılmıştır. Bu bakımdan benzer konularda yapılacak gelecek çalışmalarda kişilik özellikleri, benlik gibi ara değişkenler ekleyerek ilişkilerin incelenmesi faydalı olacaktır.

119 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e. 1976, s.250-279.

120 Luthans, F., *Organizational Behavior*, 7. Baskı, McGraw-Hill, 1995.

121 Coelho, F. and Augusto, M., a.g.e. s.426-438.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, H., Dulupçu, M.A., Kavramsal Ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Vol.8, No.3, 2003, s.27-48.
- Allen, D.G., Shore, L.M., Griffeth, R.W., The role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process , Journal of Management, Vol.29, No.1, 2003, s.99-118.
- Andrew, M.C., Kacmar, K.M., Discriminating among organizational politics, justice, and support , Journal of Organizational Behavior, Vol.22, No.4, 2001, s.347-366.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P., Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Sociomotional Needs. Journal of Applied Psychology, Vol.83, 1998, s.288-297.
- Aselage, J., Eisenberger, R., Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration , Journal of Organizational Behavior, Vol.24, No.5, 2003, 491-509.
- Ashby, J.S, Kottman, T., Draper K., ve ark. Social Interest and Locus of Control: Relationship and Implications. J Individual Psychol, Vol.58, No.1, 2002, 52-61.
- Astrauskaite, M., Notelaers, G., Medisauskaite, A., Kern, R. M., Workplace harassment: Detering role of transformational leadership and core job characteristics, Scandinavian Journal of Management, 893, 2014, s.1-15.
- Banai, M., Weisberg, J., (Yaakov), Alienation in state-owned and private companies in Russia, Scand. J. Mgmt, Vol.19, 2003, s.359-383.
- Banai, M., Reisel, W.D. ve Probst, T.M., A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary, Journal of International Management, Vol.10, No.3, 2004, s.375-392.
- Banai, M. ve Reisel, W.D., The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation, Journal of World Business, 42, 2007, s.463-476.
- Bao, Y., Zhou, K.Z., Zhou N., Social alienation in a transitional economy: Antecedents and impact on attitude toward social reform, Journal of Business Research, Vol.59, 2006, s.990-998.
- Bentler, P.M., Comparative fit indexes in structural models, Psychological Bulletin, Vol.107, 1990, s.238-246.
- Bilgiç, R., İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme, Türk Psikoloji Yazıları, Vol.11, No.22, 2008, s.66-77.
- Bishop, J.W., Dow, K.S., and Susan M.B., Support, Commitment, and Employee Outcomes in A Team Environment, Journal of Management, Vol.26, No.6, 2000, s.1113-1132.
- Blauner, R., Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry, The Sociological Quarterly, Vol.6, No.(1), 1965, s.83-85.
- Bolton, C.D., Source: American Journal of Sociology, Published by: The University of Chicago PressStable, Vol.78, No.3, 1972, s.537-561.

- Breet, L., Myburgh, C., & Poggenpoel, M., The relationship between the perception of own locus of control and aggression of adolescent boys. *South African Journal of Education*, Vol.30, 2010, s.511-526.
- Büyükşahin, A. ve Hovardaoğlu, S. Yatırım modelinin bazı ilişkisel değişkenler yönünden incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, Vol.22, 2207, s.69-86.
- Büyüköztürk, Ş., *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Pegem A Yayıncılık, Ankara 2007.
- Byrne, B.M., *Structural Equation Modeling With AMOS, EQS, and LISREL: Comparative Approaches to Testing for the Factorial Validity of a Measuring Instrument*, *International Journal of Testing*, Vol.1, No.(1), 2001, s.55-86.
- Camerino, D. and Conway, P.M. and Heijden, B.I.J.M. van der and Schoot, E. van der and Pokorski, J. and Estryn-Behar, M. and Hasselhorn, H.M. The Role of Job Alienation in Work Ability Deterioration And Unhealthy Ageing, *International Congress Series 1280*, 2005, s.61-66.
- Canary, D.J., Cunningham, E.M., Cody, M.J., ve ark., Goal Types, Gender, and Locus of Control in Managing Interpersonal Conflict. *Commun Res*, Vol.15, No.4, 1988, s.426-446.
- Chandra, R., The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers *Radiography*, Vol.12, No.2, 2006, s.118-126.
- Coelho, F. and Augusto, M., Job Characteristics and the Creativity of Frontline Service Employees, *Journal of Service Research*, Vol.13, No.4, 2010, s.426-438.
- Cropanzano, R., John C.H., Alicia A.G., and Paul T., The relationship of organizational politics and support to workbehaviors, attitudes, and stress , *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18, No.2, 1997, s.159-180.
- Debnath, S.C., Tandon, S., Designing Business School Courses to Promote Student Motivation: An Application of The Job Characteristics Model, *Journal of Management Education*, Vol.31, No.6, 2007, s.812-831.
- Doherty, W.J., Locus of Control Differences and Marital Dissatisfaction, *Journal of Marriage and Family*, Vol.43, No.2, 1981, s.369-377.
- D'Souza, P., Mulla, Z.R., Can an Entrepreneurial Personality Compensate for a Boring Job? The Influence of Proactive Personality and Job Characteristics on Employee Engagement Levels, *The Journal of Entrepreneurship*, Vol.20, No.2, 2011, s.207-226.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation, *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.1, 1990, s.51-59.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S., and Sowa, D., Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, Vol.7, 1986, s.500-507.
- Fornell, C., and Larcker, D.F., Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.1, 1981, s.39-50.
- Gaski, J.F., Ray, N.M., Measurement and Modeling of Alienation in the Distribution Channel, *Industrial Marketing Management*, Vol.30, 2001, s.207-225.

- George, M. J., The Illusion of Will in Organizational Behavior Research: Nonconscious Processes and Job Design, *Journal of Management*, Vol.35, No.6, 2009, s.1318-1339.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R., Janson, R., & Purdy, K., A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, Vol.17, No.4, 1975, s.57-71.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R., Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, 1976, s.250-279.
- Hellman, C.M., Dale R.F., and Jody, W., A Reliability Generalization Study on The Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability, *Educational and Psychological Measurement*, Vol.66, No.4, 2006, s.631-642.
- Hisli Şahin, N., Basım, H. N. ve Çetin, F., Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kendilik algısı ve kontrol odağı, *Türk Psikiyatri Dergisi*, Vol.20, 2009, s.153-163.
- Hui, S., Revision of Genetic Regulatory Models Using Structural Equation Modeling/Path Analysis. 2003, <http://zencaroline.blogspot.com/2007/06/compositereliability.html>, (erişim tarihi: 03.09.2010)
- Johlke, M.C., Stamper, C.L., Shoemaker, M.E., Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support , *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17, No.2, 2002, s.116-128.
- Johlke, M. C., Iyer, R., A model of retail job characteristics, employee role ambiguity, external customer mind-set, and sales performance, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, 2013, s.58–67.
- Jossa, B., Alienation and the Self-Managed Firm System; Review of Radical Political Economics 2014, Vol.46, No.1, 2014, s.5-14.
- Kanungo, R.N., Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business, *Journal of Business Ethics*, Vol.5, No.6, 1992, s.413-422.
- Kraimer, M., An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment , *Journal of Management*, Vol.30, No.2, 2004, s.209-237.
- Li, S.R., Ragu-Nathan T.S., Ragu-Nathan, B., Development and Validation of a Measurement Instrument for Studying Supply Chain Management Practices, *Journal of Operations Management*, 23, 2003, s.618-641.
- Loosemore, M, Lam A.S.Y., The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health and Safety, *Construction Management and Economics*, 22, 2004, s.385-394.
- Luthans, F., *Organizational Beehavior*, 7. Baskı, McGraw-Hill, 1995.
- Madden, M.E., and Janoff-Bulman, R., Blame, control and marital satisfaction: Wives' attributions for conflict in marriage, *Journal of Marriage and the Family*, 43, 1981, s.663-674.
- Mariappan, M., Analysis of Nursing Job Characteristics in Public Sector Hospitals, *Journal of Health Management*, Vol.15, No.2, 2013, s.253-262.

- Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leader-member Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, *J Occupational and Organizational Psychol*, 78, 2005, s.141-147.
- Michael, J.H., Evans, D.D., Jansen, K.J, Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees , *Journal of Safety Research*, Vol.36, No.2., 2005, s.171-179.
- Morry M.M., Perceived Locus of Control and Satisfaction in Same-sex Friendships, *Personal Relationships*, Vol.10, 2003, s.495-509.
- Mueller, S.I., & Thomas, A.S., Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16, 2000, s.51-75.
- Naumann, S., Laid off, but still loyal: The influence of perceived justice and organizational support , *International Journal of Conflict Management*, Vol.9, No.4, 1998, s.356-368.
- Nelson, L., O'Donohue, W., Alienation Psychology and Human Resource Management, Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference, Prato, Italy 2006.
- Özdevecioğlu, M., Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, Vol.18, No.2, 2003, 113-130.
- Ramaswami, S.N., Agarwal, S. ve Bhargava, M., Work Alienation of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory and Organizational Structure Factor, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol.21, No:3, 1993, s.179-193.
- Randall, M.R., Cropanzano, R., Bormann C. A., Birjulin, A., Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior , *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20, No.2, 1999, s.159-174.
- Pappenheim, F., Alienation in American Society, *Monthly Review*, Vol.52, No.2, 2000, s.36-53.
- Paulin, M., Ferguson, R.J. & Bergeron, J., Service Climate and Organizational Commitment: The Importance of Customer Linkages. *Journal of Business Research*, 59, 2006, s.906-915.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 2002, s.698-714.
- Rossier J., Dahourou D., Mccrae R.R., ve ark., Structural and Mean-Level Analyses of the Five-Factor Model and Locus of Control: Further Evidence From Africa, *J Cross-Cultural Psychol*, 36, 2005, s.227-246.
- Rotter, J.B., Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*, 1966, s.80, 1-28.
- Rotter, J.B., Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*, 80, 1966, s.1-28.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H., Evaluating The Fit of Structural Equa-Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit. Measures, *Methods of Psychological Research Online*, Vol.8, No.2, 2003, s.23-74.

- Schumacker, R.E., Lomax, R.G., A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Taylor and Francis Group, New York, London 2010.
- Seeman, M. On the meaning of alienation. American Sociological Review, 24, 1959, s.782-791.
- Sidorkin, A.M., In the Event of Learning: Alienation and Participative Thinking in Education, Educational Theory, Vol.54, No.3, 2004, s.251-262.
- Silvester J., Anderson-Gough F.M, Anderson N.R., ve ark. Locus of Control, Attributions and Impression Management in the Selection Interview, J Occupational and Organizational Psychol, 75, 2002, s.59-76.
- Smrt, D.L., Nelson, R.E., Playing With a Concept: Teaching Job Characteristics Model With a Tinkertoy Builder Set, Journal of Management Education, Vol.37, No.4, 2012, s.539-561.
- Sterling, R. M., Effects of rumination on internal and external locus of control. Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirement of The Master of Arts In mental Health Counseling and Applied Psychology Degree of the Graduate School at Rowan University, 2007, s.3.
- Stevens, J.P., Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences, Taylor&Francis Group, New York, London 2009.
- Sulu, S., Ceylan, A. and Kaynak, R. Work Alienation as a Mediator of the Relationship Between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals, International Journal of Business and Management, Vol.5, No.8, 2010, s.27-38.
- Şahin, D.B., Gülleroğlu, H.D., Likert Tipi Ölçeklere Madde Seçmede Kullanılan Farklı Madde Analizi Teknikleri ile Oluşturulan Ölçeklerin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, Asya Öğretim Dergisi, Vol.1, No.2, 2013, s.18-28.
- Taştan, S., İşçi, E., Arslan, B., Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı, 19, 2014, s.121-138.
- Thakor, M. V., Joshi, A. W., Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model, Journal of Business Research, 58, 2005, s.584-592.
- Thompson, L.A., The Development Of Marx's Concept Of Alienation: An Introduction, MidAmerican Review of Sociology, Vol.4, No.1, 1979, s.23-38.
- Treville, S., Antonakis, J., Could lean production job design be intrinsically motivating? Contextual, configurational, and levels-of-analysis issues, Journal of Operations Management, 24, 2006, s.99-12.
- Turunç, Ö., and Çelik, M., Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol.14, No.1, 2010, s.209-232.
- Tutar, H., İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65, 2010, s.82.

- Tükel, İ., Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın "Dönüşüm" Romanının Bu Bağlamda Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Vol.1, No.2, 2012, s.34-50.
- Twenge, J.M., Zhang, L., Im, C., It's Beyond My Control: A Cross-Temporal Meta-Analysis of Increasing Externality in Locus of Control, 1960-2002, Personality and Social Psychology Review, Vol.8, No.3, 2004, s.308-319.
- Yıldız, S., Şaylıkay, M., The effect of organisational cynicism on alienation, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 109, 2014, s.622-627.
- Yoon, J., and Shane R.T., A Dual Process Model of Organizational Commitment, Work and Occupations, Vol.29, No.1, 2002, s.97-124.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Linden, R. C., Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective, Academy of Management Journal, Vol.40, No.1, 2004, s.82-111.
- Xue, L., Navarrete, D.M., Buzindec, C.N., Theorizing the concept of alienation in tourism studies, Annals of Tourism Research, Vol.44, 2013, s.186-199.