

Örgütsel Değişime Hazır Olma ve Genel İş Stresi Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama

The Relationship Between Readiness for Organizational Change and General Job Stress: A Research on Nurses

Dilek USLU^a, Orhan PEHLEVAN^b, Gülizar Gülcan ŞEREMET^c, Büşra ÇAVUŞOĞLU YILDIRIM^d

^a Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye, dilek.uslu@hbv.edu.tr

^b Etilik Şehir Hastanesi, Ankara, Türkiye, orhan.pehlevan@saglik.gov.tr

^c Çankırı Karatekin Üniversitesi, Çankırı, Türkiye., gulizargulcanseremet@karatekin.edu.tr

^d Sosyal Güvenlik Kurumu, Ankara, Türkiye., bcavusoglu@sgk.gov.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Değişime hazır olma
Genel iş stresi
Sağlık çalışanları
Sağlık yönetimi

Amaç – Bu çalışmada yeni faaliyete geçen Ankara Etilik Şehir Hastanesi bünyesine katılacak olan ve aynı zamanda örgütsel, teknolojik ve fiziki olarak yeni bir ortamda faaliyet göstermesi beklenen bir kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerin örgütsel değişime hazır olmaları ile genel iş stres düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem – Çalışmada hemşirelerin örgütsel değişime hazır olmalarını ölçebilmek adına Holt vd. (2007) tarafından oluşturulan ve Çalışkan (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği kullanılmıştır. Hemşirelerin genel iş stres düzeylerini belirleyebilmek için De Bruin'in (2006) oluşturduğu ve Teleş (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Genel İş Stresi Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Çalışmanın evrenini yeni faaliyete geçen Ankara Etilik Şehir Hastanesine taşınması kuvvetle muhtemel olan bir kamu hastanesinde görev yapan 1193 hemşire oluşmaktadır. Basit rastgele örnekleme yöntemi ile araştırmaya katılmayı kabul eden 306 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada veriler istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Gönderilme Tarihi 8 Ağustos 2023

Revizyon Tarihi 8 Eylül 2023

Kabul Tarihi 10 Eylül 2023

Bulgular – Çalışmada örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasında zayıf düzeyde, negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Örgütsel değişime hazır olmanın genel iş stresini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Tartışma – Örgütsel değişimin yaşandığı ortamlar doğası itibarı ile belirsizliğin hakim olduğu yerlerdir. Bu nedenle özellikle çalışanların örgütün birer parçası oldukları düşünüldüğünde örgütsel değişime yönelik gerekli bilgilerin aktarılması süreçlere dahil edilmesi, çalışanların genel iş streslerini azaltmada önemlidir. Çalışanların örgütsel değişime hazır olma durumları ile genel iş stresleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan bu çalışmanın alanyazında bu konulara ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması nedeniyle literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Readiness for organizational change
General work stress
Health workers
Health management

Purpose – The aim of this study was to examine the relationship between the readiness for organizational change and general job stress of nurses working in a public hospital that will be incorporated into the newly operational Ankara Etilik City Hospital and is expected to operate in a new organizational, technological and physical environment.

Design/methodology/approach – In order to measure their readiness for organizational change, the Organizational Change Readiness Scale created by Holt et al. (2007) and adapted into Turkish by Çalışkan (2019) was used in the study. In order to determine the general job stress levels of nurses, the General Job Stress Scale created by De Bruin (2006) and adapted into Turkish by Teleş (2020) was used. The population of the research consists of 1193 nurses working in a public hospital, which is likely to be transferred to the newly opened Ankara Etilik City Hospital. The sample of the study consists of 306 nurses who agreed to participate in the study with the simple random sampling method. In the study, the data were analyzed with the statistic program.

Received 8 August 2023

Revised 8 September 2023

Accepted 10 September 2023

Results – In the study, it was determined that there is a weak, negative relationship between organizational change readiness and general job stress. It has been concluded that being ready for organizational change reduces general job stress.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Uslu, D. ve Diğ., (2023). Örgütsel Değişime Hazır Olma ve Genel İş Stresi Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 2213-2222.

Discussion – The environments where organizational change is experienced are places where uncertainty is dominant by nature. For this reason, especially considering that employees are a part of the organization, it is important to include them in the processes by transferring the necessary information about organizational change in order to reduce their general job stress. It is thought that this study, which was conducted to determine the relationship between employees' readiness for organizational change and their general job stress, will fill the literature since there is no study on these issues in the literature.

1.GİRİŞ

Değişim; kişilerin, grupların, organizasyonların büyüyüp gelişmesi ve yeni koşullara uyum sağlamasıyla davranış kalıplarındaki değişiklik ile sonuçlanan yer değiştirme veya geçiş sürecidir (Rismansyah vd., 2021: 361). Örgütsel değişime hazır olma ise organizasyon üyelerinin psikolojik ve davranışsal olarak örgütsel değişimi uygulamaya ne ölçüde hazır olduklarını (Weiner vd., 2008: 381), organizasyonun bu değişimi başarıyla yapma kapasitesine yönelik inanç, tutum ve niyetlerini ifade etmektedir (Armenakis vd., 1993: 682). Örgütsel değişime hazır olmada bireysel düzeyde esas olan kişinin değişimin gerekli olduğuna ve değişim kapasitesine sahip olduğuna inanma derecesidir (Choi, 2011: 4). Araştırmacılar ve uygulayıcılar, değişimin hayata geçirilmesinde kişilerin değişime yönelik tutumlarının etkili olduğunu ve değişim çabalarının başarılı olmasında organizasyonda çalışanların değişime hazır olma durumlarının önemli bir faktör olduğunu tespit etmişlerdir (Berneth, 2004: 36; Choi, 2011: 2). Örgütsel değişimin yansımaları olarak çalışanların iş stresi yaşamaları da muhtemeldir.

Stres, vücut tarafından kendisine yapılan herhangi bir talebe özel olmayan tepki olarak tanımlanmıştır. Ayrıca canlıların sürekli stres altında oldukları ve keyifli ya da sıkıcı her şeyin geçici olarak stresi artırdığı ve vücutta yıpranmaya yol açtığı belirtilmiştir (Selye, 1976). İş stresi ise işyerindeki örgütsel, kişisel ya da başka sebeplerden kaynaklanan stres olarak tanımlanmaktadır (Adıgüzel, 2012: 164). Bir başka tanıma göre iş stresi, çalışanların ve yöneticilerin çalıştıkları ortamda yaşadıkları etkilere karşılık fiziksel, psikolojik ve davranışsal durumlarını göstermekte olup onların sağlıklarını etkilemekte ve verimlerinin düşmesine neden olmaktadır (Bayarçelik vd., 2019: 496). Kurumların yeniden yapılanması, mevzuat değişiklikleri, sosyo-ekonomik problemler gibi birçok değişken çalışanların iş stresi yaşamalarına yol açmaktadır (Torun ve Şenel Tekin, 2014: 46). Hemşirelik de bu kapsamda iş stresi oldukça yüksek olan meslek grupları arasında yer almaktadır.

Bu çalışmanın amacı Ankara Etlik Şehir Hastanesi bünyesine katılması planlanan ve örgütsel, teknolojik ve fiziki olarak yeni bir ortamda faaliyet göstermesi beklenen bir kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerde yaşanması muhtemel olan örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışma şehir hastanesine geçmekte olan bir kamu hastanesinde bulunan hemşirelerin örgütsel değişime hazır olma ve genel iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca sağlık hizmet sektöründe yeterli sayıda çalışmaya rastlanılmamış olmasından dolayı ileride yapılacak olan farklı çalışmalara veri teşkil edeceğinden önem arz etmektedir.

1.1.Literatür İncelemesi

Bu bölümde çalışma konusu ile ilgili literatürde yer alan bazı çalışmalar belirtilmiştir.

Cunningham vd. (2002), hastane personeli ile yaptıkları çalışmada karar verme serbestliği olan aktif işlerde çalışanların iş ile ilgili problemleri çözmeye aktif bir yaklaşım gösterenlerin örgütsel değişime daha çok hazır olduklarını tespit etmişlerdir. Madsen vd. (2005) çalışmalarında örgütsel değişime hazır olma ile örgütsel bağlılık ve işyerindeki sosyal ilişkiler arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Holt vd. (2010) ise, sağlık profesyonelleri için değişime hazır olmayı niteliksel olarak ölçmeye yönelik kendi ölçekleri de dahil olmak üzere farklı ölçekleri incelemişlerdir. Erosa ve Garcia (2015), yöneticilerin örgütsel değişime hazır olmalarında davranışsal ve sosyal becerilerin etkileyici faktör olduğunu belirlemişlerdir.

El-Sayed vd. (2017), hemşirelerin örgütsel değişime hazır olmaları ile profesyonel hemşirelik uygulama ortamı ve yapısal güçlendirme arasında pozitif anlamlı bir ilişki, örgütsel değişime hazır olmaları ile örgütsel değişime tepkisel direnç ve duygusal iklim arasında ise negatif bir ilişki bulmuşlardır.

Karacabey ve Bozkuş (2018) bir çalışmada değişime hazır olma ve kaygı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma sonucunda katılımcıların değişime hazır olduklarını ve buna bağlı olarak kaygı düzeylerinin normalden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Jackson (2018), sağlık uzmanları ile yaptığı çalışmada

psikolojik sermaye ile örgütsel değişime hazır olma arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Çimen (2019), ilaç sektöründe çalışanların örgüte güvenlerinin değişime hazır olmaları üzerindeki etkisini incelediği çalışmada örgüte güven boyutlarından değişime hazır olma boyutu değişime desteği olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Yıldızbaş vd. (2021), yapmış oldukları bir araştırmada örgütsel muhalefet algı düzeyleri ile örgütsel değişime hazır olma arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Çulhaoğlu Uludağ (2023) ise bir çalışmada çalışanların dijital okuryazarlık düzeyleri ile dijitalleşme trendlerinin örgütsel değişime hazır olmaları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Szots-Kovats ve Kiss (2023), iş becerikliliğinin alt boyutlarının çalışanların değişime hazır olmalarında farklı etkilere sahip olduğunu belirlemiştir.

Olçay vd. (2021), iş sağlığı uzmanlarının işe bağlılığının ve iş stresinin performansa etkisini inceledikleri çalışmalarında iş stresi ile işe bağlılık arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür.

Yağcı (2022), 112 acil sağlık hizmetlerinde yöneticiye güven, iş yükü ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında çalışanların iş stresinde iş yükü algıları ve yöneticilerine güvenin etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Karadaş ve Duran (2022) ise sağlık çalışanları arasında algılanan sosyal desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde esnekliğin/dayanıklılığın aracı rolünü incelemiş ve çalışma sonucunda aracılık rolünü tespit etmişlerdir. Ekingen vd. (2023), hemşirelerin iş stresinin Covid-19 korkusu ve örgütsel-profesyonel işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkisini incelemiş ve aracılık etkisine ulaşmıştır.

Literatür incelendiğinde örgütsel değişime hazır olma ve iş stresi ile ilgili farklı değişkenler arasındaki ilişkinin araştırıldığı birçok çalışma görülmüştür. Bu kapsamda alan yazın taramalarında örgütsel değişime hazır olmanın genel iş stresi ile ilişkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

2.YÖNTEM

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 01.07.2022 tarihli ve 108586 sayılı karar ile gerekli olan araştırma izni sağlanmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelere çalışma hakkında bilgilendirilme yapılarak onam alınmıştır.

2.1.Araştırma Hipotezleri

Araştırma kapsamında aşağıda yer alan hipotezler ele alınmıştır:

H₁: Katılımcıların örgütsel değişime hazır olmaları sosyo-demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, görev yeri) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₂: Katılımcıların genel iş stresleri sosyo-demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, görev yeri) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₃: Katılımcıların örgütsel değişime hazır olmaları ile genel iş stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni yeni faaliyete geçen Ankara Etlik Şehir Hastanesine taşınması kuvvetle muhtemel olan bir kamu hastanesinde görev yapan 1193 hemşireden oluşmaktadır. Çalışma %95 güven aralığında 306 hemşire ile yürütülmüştür. Çalışmada basit rastgele tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma Temmuz-Eylül 2022 tarihleri arasında yürütülmüştür.

2.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmanın birinci bölümünde hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacı ile katılımcılara çeşitli sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde katılımcıların örgütsel değişime hazır olmalarını ölçmeye yönelik 25 ifade kullanılırken, üçüncü bölümde ise genel iş stresini ölçmeye yönelik 9 ifade kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek formu 5'li Likert şeklindedir ve ölçek (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (Kararsızım) (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum olarak derecelendirilmiştir.

Katılımcıların örgütsel değişime hazır olmalarını tespit edebilmek amacı ile Holt vd. (2007) tarafından geliştirilen, Çalışkan (2019) tarafından Türkçe 'ye uyarlaması yapılan "Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği" (ÖDHO) kullanılmıştır.

Katılımcıların genel iş stresini ölçmek için ise De Bruin'in (2006) geliştirmiş olduğu ve Teleş (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Genel İş Stresi Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan Genel İş Stresi Ölçeği, bir bireyin genel anlamda öznel olarak deneyimlediği veya işle ilgili hissettiği stres düzeyinin kısa bir öz bildirim ölçüsüdür (De Bruin, 2006).

2.4. Verilerin Analizi

Çalışmada ilk olarak ölçek güvenilirliğini tespit edebilmek amacı ile Cronbach's Alpha katsayılarına yer verilmiştir. Çalışmadan elde edilen verilerin normallik test dağılımı yapılmış ve test sonucunda skewness ve kurtosis değerleri tespit edilmiştir. Skewness ve kurtosis değerlerinin +2 ile -2 aralığında yer alması verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir (George ve Mallery, 2010). Çalışmada katılımcıların demografik verilerine ilişkin frekans analizi yapılmıştır. Hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla t-testi ve Anova testi ve Tukey testi kullanılmıştır. Ayrıca korelasyon analizinden de yapılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha katsayı değerleri ile katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bulgulara ve hipotez test sonuçlarına değinilmiştir.

Ölçeklere ait ifadelerin güvenilirliğini belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına ait bulgulara Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1: Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği	,906	25
Genel İş Stresi Ölçeği	,925	9

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha değerlerinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen sosyo-demografik özelliklere ilişkin tanımlayıcı bulgulara Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	n	%	
Cinsiyet	Kadın	250	81,7
	Erkek	56	18,3
Medeni Durum	Evli	138	45,1
	Bekar	168	54,9
Yaş	18-25	103	33,7
	26-30	69	22,5
	31-35	24	7,8
	36-45	69	22,5
	45 ve üzeri	41	13,4
Eğitim Durumu	Lise	15	4,9
	Yüksekokul	39	12,7
	Lisans	232	75,8
	Lisansüstü	20	6,5
Çalışma Süresi	1-10 Yıl	178	58,2
	11-20 Yıl	50	16,3
	21 yıl ve üzeri	78	25,5
Görev Yeri	Poliklinik	178	58,2

Yoğun Bakım	61	19,9
Acil	18	5,9
Diğer	49	16,0
Toplam	306	100

Katılımcılardan elde edilen veriler ışığında katılımcıların %81,7'si kadın, %54,9'u bekar, %22,5'i 26-30, %22,5'i ise 36-45 yaş aralığında, %75,8'i lisans, %58,2'si 1-10 yıl çalışma süresine sahip, %58,2'sinin görev yeri ise polikliniklerdir.

Ölçeklerin normallik analizi sonucuna Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3: Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi Sonucu

Ölçekler	Çarpıklık		Basıklık		Durum
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata	
Örgütsel Değişime Hazır Olma	-,410	,139	,869	,278	Normal
Genel İş Stresi	,358	,139	-,450	,278	Normal

Tablo 3'e göre verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Araştırmada örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresinin cinsiyete göre istatistiksel açıdan farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucuna Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4: Cinsiyet ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa Ait t-Testi Sonucu

Ölçekler	Cinsiyet	n	X̄	Sd.	t	p
Örgütsel Değişime Hazır Olma	Kadın	250	78,38	13,560	1,556	,121
	Erkek	56	75,20	14,812	1,471	
	Erkek	56	3,12	,827	2,711	
Genel İş Stresi	Kadın	250	3,21	,951	-,023	,982
	Erkek	56	3,12	,910	-,024	

Analiz sonucunda cinsiyete göre örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Araştırmada örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresinin medeni duruma göre istatistiksel açıdan farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucuna Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: Medeni Durum ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa Ait t-Testi Sonucu

Ölçekler	Medeni Durum	n	X̄	Sd.	t	p
Örgütsel Değişime Hazır Olma	Evli	138	3,33	14,498	2,484	,014
	Bekar	168	3,17	13,030	2,458	
Genel İş Stresi	Evli	138	2,40	,849	-3,967	,000
	Bekar	168	2,82	,975	-4,021	

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel değişime hazır olmanın medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Evli bireylerin bekar katılımcılara oranla ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca analiz sonuçlarında genel iş stresinin de medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Analiz sonucunda bekar bireylerin genel iş stresi düzeyinin evli bireylere oranla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresinin yaşa göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucuna Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6: Yaş ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa Ait Anova Sonucu

Ölçekler	Yaş	n	X̄	Std.	F	p	Gruplar Arası Farklılıklar
Örgütsel Değişime Hazır Olma	18-25 yaş	103	76,27	11,951	2,276	,061	Farklılık yok
	26-30 yaş	69	76,15	12,736			
	31-35 yaş	24	74,89	16,416			
	36-45 yaş	69	80,53	14,787			
	45 ve üzeri yaş	41	81,52	15,757			
Genel İş Stresi	18-25 yaş	103	2,91	,975	5,473	,000	18-25 yaş ile diğer yaş grupları arasında
	26-30 yaş	69	2,72	,897			
	31-35 yaş	24	2,49	,967			
	36-45 yaş	69	2,33	,805			
	45 ve üzeri yaş	41	2,35	,938			

Yapılan analiz sonucunda yaşa göre örgütsel değişime hazır olma arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Yaş ile genel iş stresi arasında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda genel iş stresinde yaşa göre anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ($p<0,05$). Farklılığa yönelik grupları tespit edebilmek için Post-Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Farklılığın 18-25 yaş arasındaki bireyler ile diğer yaş grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. 18-25 yaş arası bireylerin diğer yaş gruplarına göre genel iş stresi düzeyleri daha yüksektir.

Çalışmada örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresinin eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucuna Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7: Eğitim Düzeyi ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa Ait Anova Sonucu

Ölçekler	Eğitim Düzeyi	n	X̄	Std.	F	p	Farklılık
Örgütsel Değişime Hazır Olma	Lise	15	71,53	14,653	1,708	,165	Farklılık yok
	Yüksekokul	39	80,48	14,238			
	Lisans	232	77,57	13,220			
	Lisansüstü	20	79,93	18,147			
Genel İş Stresi	Lise	15	2,70	,947	,601	,615	Farklılık yok
	Yüksekokul	39	2,57	,802			
	Lisans	232	2,65	,960			
	Lisansüstü	20	2,38	1,012			

Tablo 7’de eğitim düzeyine göre örgütsel değişime hazır olma arasında fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda istatistiksel bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Ayrıca genel iş stresinin de eğitim durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 8’de çalışma süresine göre örgütsel değişime hazır olma ve genel iş stresi arasında yapılan test analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8: Çalışma Süresi ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa Ait Anova Sonucu

Ölçekler	Çalışma Süresi	n	X̄	Std.	F	p	Farklılık
Örgütsel Değişime Hazır Olma	1-10 Yıl	178	85,50	12,526	6,273	,002	1-10 yıl ile diğer gruplar arasında A<B-C
	11-20 Yıl	50	80,08	13,362			
	21 Yıl ve Üzeri	78	81,58	15,902			
Genel İş Stresi	1-10 Yıl	178	2,42	,859	9,923	,000	1-10 yıl ile diğer gruplar arasında A>B-C
	11-20 Yıl	50	2,41	,802			
	21 Yıl ve Üzeri	78	2,32	,882			

Tablo 8’de çalışma süresine göre örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Görev süresi 1-10 yıl olan grup ile diğer gruplar arasında örgütsel değişime hazır olma ortalamaları daha yüksektir. Görev süresi 1-10 yıl olan grup ile diğer gruplar arasında görev sürelerine göre genel iş stresi düzeylerinin ortalamasının daha düşük olduğu saptanmıştır.

Çalışmada örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresinin eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucuna Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9: Görev Yeri ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa Ait Anova Sonucu

Ölçekler	Görev Yeri	n	X	Std.	F	p
Örgütsel Değişime Hazır Olma	Poliklinik	178	78,24	13,600	,306	,737
	Acil	61	77,73	12,225		
	Diğer	67	76,69	15,805		
Genel İş Stresi	Poliklinik	178	2,61	,944	2,225	,110
	Acil	61	2,83	,885		
	Diğer	67	2,48	,970		

Çalışılan görev yerine göre örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Çalışmada örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacı ile uygulanan korelasyon sonucuna Tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10: Örgütsel Değişime Hazır Olma ile Genel İş Stresi Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Sonucu

	Genel İş Stresi	
Örgütsel Değişime Hazır Olma	Pearson Correlation	-,389**
	Sig. (2-tailed)	,000
	n	306

** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı

Tablo 10’a göre örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasında zayıf düzeyde, negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ($r=-0,389$, $p<0,01$). Bir diğer ifadeyle örgütsel değişime hazır olmanın genel iş stresini azalttığı görülmüştür.

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada yeni faaliyete geçen Ankara Etlik Şehir Hastanesi bünyesine katılacak olan ve aynı zamanda örgütsel, teknolojik ve fiziki olarak yeni bir ortamda faaliyet göstermesi beklenen bir kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerin örgütsel değişime hazır olmaları ile genel iş stres düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Yaşanan örgütsel değişimlerin amacına ulaşması için örgütte çalışan kişilerin bu değişimi benimsemesi ve bu değişime hazır olmaları oldukça önemlidir. Bu kapsamda araştırmada örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun yanı sıra örgütsel değişime hazır olma ve genel iş stresinin sosyo-demografik özellikler yönünden farklılık gösterip göstermediği de araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

Çalışmada örgütsel değişime hazır olma ve genel iş stresinde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Çalışmada, örgütsel değişime hazır olmanın medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmış ve evli katılımcıların bekar katılımcılara oranla ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda genel iş stresinin de medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş ve bekar bireylerin genel iş stresi düzeyinin evlilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada yaşa göre örgütsel değişime hazır olmanın anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmışken; genel iş stresinde yaşa göre farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın 18-25 yaş arasındaki bireyler

ile diğer yaş grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyine göre örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Görev süresi 1-10 yıl olan grup ile diğer gruplar arasında örgütsel değişime hazır olma ortalamaları daha yüksektir. Görev süresi 1-10 yıl olan grup ile diğer gruplar arasında görev sürelerine göre genel iş stresi düzeylerinin ortalamasının daha düşük olduğu saptanmıştır.

Çalışma süresine göre örgütsel değişime hazır olma durumları 1-10 yıl arasında görev alanlarda daha yüksek iken; genel iş stres düzeyinin bu grupta daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan görev yerine göre örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasında da anlamlı bir farka rastlanılmamıştır.

Araştırmada korelasyon testi sonucunda örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi ilişkisinin zayıf olduğu ve bu ilişkininde negatif yönlü olduğu görülmüştür. Araştırmada örgütsel değişime hazır olmanın genel iş stresini azalttığı görülmüştür. Weiner (2009) değişime hazır olan kişilerin değişim sürecini başlatarak devam ettirme konusunda ısrar ettikleri görülmüştür. Sağlık çalışanlarında örgütsel değişime hazır olma durumlarına yönelik çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle başka bir benzer çalışma öğretmenler üzerinde uygulanmış öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarının yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının oldukça yüksek olduğu görülmüştür (Çayak ve Erol, 2019; Bodur, 2019). Yapılan diğer çalışmalarda Sholekar ve Shoghi (2017) çalışanların örgütsel değişim yaşadıkları süre zarfında örgütsel sessizlik kaynaklı stres yaşadıkları; Franco-Santos vd. (2017) tarafından yapılan bir araştırmada ise çalışanların yönetsel ve örgütsel değişiklikler sebebi ile stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Rafferty ve Jimmieson (2017) da benzer şekilde çalışanlarının örgütsel değişim nedeni ile stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Kevin (2016) de diğer çalışmalara benzer şekilde sağlık çalışanlarının örgütlerinde yaşadıkları değişim sonucunda stres yaşadıklarını ileri sürmüştür.

Değişimin kaçınılmaz olduğu örgütlerde çalışanların değişim süreci hakkında bilgi sahibi olmaları ve bu değişim sürecinde söz sahibi olmaları çalışanların genel iş stres düzeylerinin azalmasına yardımcı olabilmektedir. Aynı zamanda çalışanların değişim ilişkin tüm kaygılarının giderilmesi ve buna yönelik gerekli eğitimlerin verilmesi genel iş streslerinin azaltılması hususunda fayda sağlamaktadır. Değişimin başarılı bir şekilde yürütülmesinde kuşkusuz üst yönetimin desteği gereklidir. Bu nedenle değişim konusunda çalışanlara liderlik edilerek bilinmezliklerin ortadan kaldırılması sağlanmalıdır. Yapılan bu değerlendirmelerin çalışanların değişim karşısında genel iş stresi ile başa çıkmaları konusunda fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın temel kısıtı çalışmanın Ankara Etlik Şehir Hastanesi bünyesine katılacak bir kamu hastanesinde görev yapan hemşireler ile sınırlı olmasıdır. Bununla birlikte literatürde örgütsel değişime hazır olma ile genel iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması sonuçların karşılaştırılmasına imkân vermemiştir. Bu yönde farklı çalışmaların yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İleride yapılacak olan çalışmalarda hastane türleri (kamu/ özel) özelinde karşılaştırmaları içeren çalışmalar ya da aracılık ilişkilerine yönelik çeşitli araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2012). İşle ilgili stres, rol çatışması ve rol belirsizliğinin beklenen personel devir hızı üzerine etkisi: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 163-169.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G. and Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681-703.
- Bayarçelik, E. B., Vatanserver Durmaz, B. ve Gürler, E.N. (2019). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İnsan&İnsan*, 6(21), 493-523.
- Bernerth, J. (2004). Expanding our understanding of the change message. *Human Resource Development Review*, 3(1), 36-52.
- Bodur, E. (2019). *Yenilikçi Okul ve Örgüt İklimine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Bolu İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Choi, M. (2011). *A Study on Individual Readiness for Organizational Change*. The University of Georgia. Athens, Georgia.

- Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom and D., Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 377–392.
- Çalışkan, Ö. (2019). Readiness for organizational change scale: Validity and reliability study. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(4), 663-692.
- Çayak, S. ve Erol, İ., (2022). Öğretmenlerin değişime hazır olmaları ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1529-1558.
- Çimen, M. (2019). *Örgüte Güvenin Çalışanların Değişime Hazır Olma Durumları Üzerindeki Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- De Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68-75.
- Ekingen, E, Teleş, M., Yıldız, A. and Yıldırım, M. (2023). Mediating effect of work stress in the relationship between fear of COVID-19 and nurses' organizational and professional turnover intentions. *Archives of Psychiatric Nursing*, 42, 97-105.
- El-Sayed, F. F., Seada, A. M. and El-Guindy, H. A. (2017). Factors associated with nurses' readiness for organizational change at Beni Sueif University Hospital. *Egyptian Nursing Journal*, 14(2), 141-151.
- Erosa, V. E. and Garcia, J. L. V. (2015). Managers' readiness for organizational change: Exploring the intercultural competence connection. *Journal of Business & Economic Policy*, 2(1), 98-116.
- Franco-Santos, M. and Doherty, N. (2017). Performance management and well-being: a close look at the changing nature of the UK higher education workplace. *International Journal Of Human Resource Management*, 28(16), 2319-2350.
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Holt, D. T., Armenakis A. A., Feild, H. S. and Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255.
- Holt, D. T., Helfrich, C. D., Hall, C. G. and Weiner, B. J. (2010). Are you ready? How health professionals can comprehensively conceptualize readiness for change. *Journal Of General Internal Medicine*, 25 (1), 50–55.
- Jackson, D.A. (2018). *The relationship between psychological capital and readiness for organizational change among behavioral health professionals*. Grand Canyon University Arizona.
- Karacabey, M. F. ve Bozkuş, K. (2018). Okul yöneticilerinin kaygı ve değişime hazır olma düzeyleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 245-251.
- Karadaş, A. and Duran, S. (2022). The effect of social support on work stress in health worker during the pandemic: The mediation tole of resilience. *Journal of Community Psychology*, 50, 1640-1649.
- Kevin J., J. (2016). The dimensions and effects of excessive change. *Journal Of Organizational Change Management*, (3), 445.
- Madsen, S. R., Miller, D. and John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233.
- Olçay, Z. F., Sakallı, A.E. ve Temur, S. (2021). İş güvenliği uzmanlarında işe bağlılığın ve iş stresinin İSG performansına etkisi: Yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 141-156.
- Özdemir, E. (2021). *Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Şiddetin Kadın Çalışanların İş Stresi ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

- Rafferty, A. E. and Jimmieson, N. L. (2017). Subjective perceptions of organizational change and employee resistance to change: Direct and mediated relationships with employee wellbeing. *British Journal Of Management*, 28(2), 248-264
- Rismansyah, Adam, M., Hanafi, A. and Yuliani. (2021). Readiness for organizational change. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 647. Proceedings of the 7th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2021).
- Selye, H. (1976). *Stress Without Distress*. Psychopathology of Human Adaptation. Springer: Boston. 137-146.
- Sholekar, S. and Shoghi, B. (2017). The impact of organizational culture on organizational silence and voice of faculty members of Islamic Azad University in Tehran. *Iranian Journal of Management Studies*, 10(1), 113-142.
- Szots-Kovats, K. and Kiss, C. (2023). How job crafting is related to the individual readiness to organizational change. *Heliyon*, 9, 1-11.
- Teleş, M. (2021). Validity and reliability of the Turkish version of the general work stress scale. *J. Nurs Manag*, 29(4), 710-720.
- Torun, V. ve Şenel Tekin, P. (2014). Ankara ilinde çalışan sağlık kurumları yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri açısından değerlendirilmesi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13(1), 43-56.
- Weiner, B.J., Amick, H. and Lee, S., D. (2008). Conceptualization and measurement of organizational readiness for change a review of the literature in health services research and other fields. *Medical Care Research and Review*, 65(4), 379-436.
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1), 1-9.
- Yağcı, A. (2022). *İş Yükünün İş Stresine Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracı Rolü: Sakarya 112 Acil Sağlık Hizmetleri Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Yıldızbaş, Y.V., Özkul, R., Doğan, Ü. ve Abdurrezzak, S. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1641-1668.