

**KAMU HASTANELERİNDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMA**

Zühal YETİŞ

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Serap SÖKMEN**

Yüksek Lisans Tezi-2013

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**KAMU HASTANELERİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERDE
İŞE YABANCILAŞMA**

Zühal YETİŞ

**Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Serap SÖKMEN**

**ERZURUM
2013**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİMDALI

**KAMU HASTANELERİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERDE
İŞE YABANCILAŞMA**

Zühal YETİŞ

Tez Savunma Tarihi:

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Serap SÖKMEN (Erzincan Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ayda ÇELEBİOĞLU (Atatürk Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ayşe OKANLI (Atatürk Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Havva ÖZTÜRK (Karadeniz Teknik Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Başaran GENÇDOĞAN (Atatürk Üniversitesi)

Onay

Bu çalışma yukarıdaki jüri üyeleri tarafından **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Yavuz Selim SAĞLAM

Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi

ERZURUM-2013

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
SİMGELER DİZİNİ	VIII
TABLOLAR DİZİNİ	IX
1.GİRİŞ	1
2.GENEL BİLGİLER	5
2.1. Yabancılaşma Kavramı ve Özellikleri.....	5
2.2. İşe Yabancılaşma	13
2.3. Hemşirelerde İşe Yabancılaşma.....	19
2.3.1 Hemşirelerde İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	22
2.3.2. Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Önleyen Faktörler	25
3.MATERYAL VE METOT	32
3.1.Araştırmanın Türü.....	32
3.2.Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	32
3.3.Araştırmanın Evren ve Örnekleme	32
3.4. Verilerin Toplanması	33
3.5.Verilerin Değerlendirilmesi	35
3.6.Araştırmanın Etik İlkeleri	36
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği.....	36
4. BULGULAR	37
5. TARTIŞMA	45

6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	52
KAYNAKLAR	53
EKLER	66
EK-1.ÖZGEÇMİŞ	66
EK-2. TANITICI BİLGİ FORMU	67
EK-3. İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ.....	68
EK-4. ETİK KURUL ONAYI.....	70
EK-5. RESMİ İZİN YAZISI.....	71

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimde ve tez çalışmam sürecinde benden desteğini esirgemeyen tez danışmanım, değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Serap SÖKMEN'e teşekkür ederim. Verilerin toplanması aşamasında desteklerini esirgemeyip anketlerimi dolduran değerli meslektaşlarıma, verilerin değerlendirilmesi aşamasında bana yardımcı olan Doç. Dr. Başaran GENÇDOĞAN' a her zaman, her koşulda yanımda olup desteğini esirgemeyen nişanlım Tuncay DEMİR'e, tezin her aşamasında yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Uzm. Hemşire Süheyla YARALI'ya, yanımda olduklarını bana daima hissettiren ve her konuda destek olan aileme teşekkür ediyorum.

Zühal YETİŞ

ÖZET

Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma

Amaç: Bu araştırma Erzurum kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Materyal ve Metot: Araştırmanın evrenini; Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi, Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Erzurum Nihat Kitapçı Göğüs Hastalıkları Hastanesi ve Erzurum Palandöken Devlet Hastanesi'nde çalışmakta olan 842 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamış; söz konusu hastanelerde görevli, verilerin toplandığı tarihlerde (Ekim-Aralık 2010) izinli olmayan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden tüm hemşireler araştırma kapsamına alınmıştır (n=593). Araştırma verilerinin toplanmasında, hemşirelerin kişisel durum değişkenlerini içeren Kişisel Bilgi Formu ve İşe Yabancılaşma Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizi SPSS 16.00 programında, yüzde, ortalama, standart sapma, t testi, ANOVA, LSD Post Hoc testi kullanılarak yapılmıştır.

Bulgular: Araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamına alınan hemşirelerin işe yabancılaşma ölçeği toplam puanı ortalamalarının 83.34 olduğu işe yabancılaşma düzeylerinin en yüksek değere daha yakın olduğu için yabancılaşmaya daha yakın oldukları saptanmıştır. Hemşirelerin çalışılan kurum, çalışılan birim, pozisyon ve çalışılan ekipten memnun olma durumunun hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini etkilediği bulunmuştur.

Sonuç: Araştırma sonucunda Erzurum'daki kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerinin 83.34 olduğu ve işe yabancılaşma düzeylerinin çalışma ortamına bağlı değişkenlerden etkilendiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, İşe Yabancılaşma, İşe Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler

ABSTRACT

Alineation for The Work Of The Nurses Working İn Public Hospitals

Aim: This study was carried out descriptively with the aim of determining alienation levels for the work of the nurses working in public hospitals.

Material and Method: Study content consisted of 842 nurses working in Palandöken State Hospital and Erzurum Regional Education and Research Hospital and Yakutiye Research Hospital of Atatürk University. Any sampling choosing wasn't used in the study; All the nurses accepting to participate in the study volunteers and being on duty on mentioned dates between October and December 2010, when the data were collected, were included in the study content (n=593). Individual Information form including nurses' individual situational variables and scale of alienation for the work were used in the collection of the data. The analysis of the study data were made by using percentage, average, standard deviation, t-test ANOVA, LSD Post Hoc Test in SPSS 16.00 packet programme.

The findings: According to the findings obtained from the study, it was found out that total score average of alienation scale for the work of the nurses was 83.34, and that the levels of alienation for the work of them became high levelled. In addition, it was found out that the situation of the nurses with the organisation they work and with the they worked and position they worked and satisfaction with the equip affected to the level of alienation of the nurses.

In conclusion: It was detected that the level of alienation for the work of the nurses working in public hospitals in Erzurum became 83.34, and that these levels were affected from some of the variables depending on the working milieu.

Key Words: Alienation For The Work, Nurse, Faction Affecting Alienation For The Work

SİMGELER VE KISATMALAR DİZİNİ

ICN : Uluslararası Hemşirelik Konseyi

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

THD : Türk Hemşireler Derneği

TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 3.1. Araştırma Kapsamındaki Hastanelerdeki Hemşire Sayıları ve Araştırmaya Katılma Durumlarının Dağılımı	33
Tablo 3.2. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Alt Boyutları, Soru Sayıları ve Toplam Puna Olan Katkılarının Dağılımı	34
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı	37
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı.....	38
Tablo 4.3. Hemşirelerin Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	39
Tablo 4.4. Hemşirelerin Çalıştığı Kuruma Göre Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	40
Tablo 4.5. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	41
Tablo 4.6. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	42

1. GİRİŞ

Yabancılaşma kavramı insanlık tarihi kadar eskidir.¹ Yabancılaşmanın kesin bir tanımını yapmak zordur. Gerek yabancılaşmanın ortaya çıkış biçimi gerek sonuçlarına ilişkin farklı birçok yorumun olması yabancılaşmanın açık bir biçimde tanımlanmasını zorlaştırmaktadır.²⁻⁴ En genel anlamıyla yabancılaşma bireylerin birbirlerinden, yaşadıkları çevreden, yaptıkları işten ve bireyin kendisinden uzaklaşmasıdır.⁴⁻⁶ Bir başka ifade ile yabancılaşma kişinin ideal duygularının yerini fiili olguların, amaçların yerini araçların almasından, iş görenden işverene, çalışma koşullarından, teknolojik şartlara, sosyal ve ekonomik amaçlı bir örgütten toplumun geneline, bireyi etkileyen bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.⁶

Toplumsal normların geçerliliğini yitirmesi ve etkileme gücünü kaybetmesi, değer ve normlarda kargaşanın topluma hakim olması gibi durumlar yabancılaşmaya yol açmaktadır.⁷ Yabancılaşmayı literatüre ^{2,5,6} ilk kez kazandıran Hegel⁸ insan emeğinin yabancılaşmış olduğunu dile getirmiş ve insan emeğinin kolaylıkla doğaya yabancılaşabileceğini ileri sürmüştür.⁹ Hegel⁸ göre yabancılaşma fiziki anlamda insanın varoluşu ile ruhi anlamda varlığı arasındaki mesafeye dayanmaktadır. Yabancılaşma öteki varlıktır, bilincin ve özbilincin nesnenin ve öznesnenin karşılığıdır.^{2,3}

Bireyin yaşam evresinde önemli bir yer tutan iş yaşamındaki hareketlilik ve rollerin değişmesi mesleki yabancılaşmaya neden olmaktadır.¹⁰ Teknolojinin gelişmesi ve iş bölümünün artması ile birlikte örgütlerin büyük bir kısmında monoton çalışma şekli yani belli aralıklarla aynı işin sürekli tekrarlanması yaygınlaşmıştır.¹¹ Monoton çalışma şeklinin yanında kurum içerisinde uygun olmayan çalışma ortamı, kötü yönetim tarzı, katı hiyerarşi, ücretin düşük olması, terfi imkânının olmayışı gibi pek çok kurumsal etmen bireyin işinden doyum sağlayamamasına neden olmakta; işinden

doym sağlamayan bireylerde işe yabancılaşma, işten soğuma, işi geciktirme, işe devamsızlık ve işgücü devri gibi çeşitli çeşitli sorunlar görülmektedir.⁹

Çalışma yaşamının ve çalışma ortamının bireyi etkilediği bir gerçektir. Çalışma ortamının olumlu yada olumsuz olması bireyin yaptığı işe ve çalıştığı kuruma karşı tutumunu belirlemede önemli bir etkidir. Olumlu iş ortamında çalışan ve yönetim tarafından desteklenen hemşirelerin işlerine daha bağlı oldukları, olumsuz iş ortamında çalışan ve yönetim tarafından desteklenmeyen hemşirelerin işe yabancılaştıkları bildirilmektedir.^{5,12-14} İşe yabancılaşmanın önemli nedenleri arasında yapılan işin özelliği, çalışılan kurumun yapısı ve çalışma ortamının niteliği etkili olduğu belirtilmektedir. Buna göre işin anlamlılığı ve işten beklentilerin yüksek olması çalışılan kurumun büyüklüğü, yönetim biçimi ve bürokratik yapısı da yabancılaşmayı tetiklemektedir. Bir başka açıdan bakıldığında kurumdaki adaletsiz iş bölümü, uzun süre sabit bir işte çalışma, monotonluk, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, karara katılamama, çalışma koşullarının ağırlığı gibi etmenler de en büyük yabancılaşma faktörleridir.¹⁵

Yabancılaşma bir çok meslek grubunda olduğu gibi sağlık kurumlarında çalışmakta olan hemşireler üzerinde de oldukça etkilidir.^{5,12} Hemşirelerin çalışma ortamı, çalıştıkları alanda sıklıkla stres yaratan olaylarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle diğer iş ortamlarından farklılık göstermektedir. Hemşireler, yasal düzenlemelerin etkin şekilde uygulanmaması, görev tanımlarında karmaşa olması, rol belirsizlikleri, disiplinler arası iletişim kopukluğu, ekip içinde rol karmaşası, ağır iş yükü, vardiyalı çalışma, karmaşık araç ve gereçler kullanma, araç-gereç eksikliği, personel yetersizlikleri, yetersiz işgücü sonucu hastaya bütüncül olarak bakım verememe, hastaya uygulanacak işlemlerin bölünerek farklı kişiler tarafından yapılması sonucu iş bölümünün artması, bireysel inisiyatif ve yaratıcılıklarını ön plana

çıkaramama, yaptığı işten doyum sağlayamama, stres ve tükenmişliği fazlası ile hissetme, hastalığa bağlı gerginlik yaşayan bireylerle ve aileleri ile iletişim kurma gibi ailelere bakım verme gibi çalışma koşullarından kaynaklanan engel ve zorlanma durumlarıyla karşı karşıyadırlar.^{5,12,13} Hemşirelerin, çalışma ortam ve koşullarından kaynaklanan bu sorunların hemşireleri işlerine yabancılaştırdığı bilinmekte;^{5,14} üretim sektöründe çalışanlarda ortaya çıkan yabancılaşmanın hizmet sektöründe görev alan hemşirelerde de yaşandığı gözlenmektedir.⁵

Hemşirelerin çalışma ortamlarından kaynaklanan faktörlerle birlikte farklı eğitim düzeyine sahip hemşirelerin aynı statüde çalışması, hemşirelik hizmetlerinin iyi örgütlenmemiş olması, yeterli insan gücünün olmaması ve hemşirelerin destek hizmetler tarafından yeterince desteklenmemesi, karar süreçlerinde yeterince etkili olamamaları, her gün aynı işin tekrar edilmesi, mesleği temel gereksinimleri karşılamak için zorunlu olarak yapmak isteme, bireysel inisiyatif ve yaratıcılığı kullanamama, yaptıkları işten doyum sağlayamama, aldıkları ücretten memnun olmama, tükenmişliği fazlası ile hissetmeleri hemşirelik mesleğinde yabancılaşma kavramının etkilerinin fazlası ile yaşandığını düşündürmektedir.^{5,13,17,18} Bununla birlikte çalışma şeklinin ve görevlerin yeniden düzenlenmesi, iş genişletme, iş zenginleştirme ve iş rotasyonu programları, amaçlara yönelik yönetim v.b. gibi örgütsel ve yönetsel koşulları yeniden düzenleyen çalışmalar, işe yabancılaşma duygusunun azaltılmasında önem kazanmaktadır.¹⁹

Hemşireliğin uygulama, yönetim, eğitim, araştırma ile ilgili ele alınması gereken pek çok sorunu olmakla birlikte, nitelikli hizmet sunulması, yapılan işin değerinin artırılması ve mesleğin gelişimi için önemli bir bileşen olan işe yabancılaşmanın belirlenmesi hemşireler ve yöneticiler için önemlidir.

Bu gerekçelerden hareketle araştırma, hemşirelerin işe yabancılaşma durumunu belirlemek amacı ile yapılmıştır.

Araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Hemşirelerin işe yabancılaşma durumu nedir?
- 2- Hemşirelerin kişisel durum değişkenlerinden hangisi/hangileri işe yabancılaşma durumunu etkilemektedir?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Yabancılaşma Kavramı ve Özellikleri

Yabancılaşma Kavramı: Yabancılaşma terimi kelime olarak Latince kökenli olan “Alienation” kelimesinden gelmekte olup; bir şeyi uzaklaştırma, yerini değiştirme, diğerinin yerine koyma anlamlarını taşımaktadır.^{7,20}

Yabancılaşma, genel olarak bireylerin var olan yapılara (toplumsal kurumlara) bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması olarak tanımlanabilir.²¹ Bir başka tanıma göre yabancılaşma, kendinden başkası olma ya da başkasına dönüşme olarak ta tanımlanabilir.²²

Blauner²³ yabancılaşmayı, işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi insan olarak bireyin değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması durumu olarak tanımlamaktadır. Yabancılaşma iş görenden iş verene, çalışma koşullarından, teknolojik şartlara, sosyal ve ekonomik amaçlı bir örgütten toplumun geneline kadar her alanda bireyi etkileyen sosyal bir olgudur ve politik, ekonomik, sosyolojik ve psikolojik alanlarda olduğu gibi, örgütsel ve yönetsel alanlarda da ele alınmaktadır.⁶ Yabancılaşma bir insanın, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline bürünmesidir.^{1,3}

Yabancılaşma kavramının düşünsel zemini Hegel⁸ ve Feuerbach²⁴ tarafından oluşturulmuştur ancak yabancılaşmanın günümüzde yaygın olarak kullanılan anlamda Marx ele almıştır. Marx'ın²⁵ üzerinde durduğu yabancılaşma türü emeğin ve insanın istek ve gereksinimlerin yabancılaşmasıdır.^{4,5,19} Marx'ın²⁵ yabancılaşmanın toplumun, toplumun gelişimini engelleyen bir tıkanma olduğunu dile getirmiş ve insanlık tarihini etkileyen en önemli etkenlerden biri olduğunu savunmuştur.^{2,5,6} Marx'a²⁷ göre

yabancılaşma dört boyutta ele alınır bunlar; emeğe yabancılaşma, iş sürecine yabancılaşma, doğaya yabancılaşma ve kendine yabancılaşmadır.⁴⁻⁷

Emeğin yabancılaşmasında işçi emeği sonucu ortaya çıkan ürün üzerinde kontrol sağlayamamaktadır. Bunun sonucunda da işçi emeği sonucu ortaya çıkan ürüne yabancılaşmaktadır. Marx²⁵ emeğin yabancılaşmasının dayanaklarını çalışmanın niteliğine ve özel mülkiyet ilişkisine bağlamaktadır. İş sürecine yabancılaşma ise çalışanın iş sürecinde kontrole sahip olamaması nedeniyle ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda kişi yaptığı işi isteyerek değil zorunlu olarak yapmakta ve işine yabancılaşmaktadır.³

Doğaya yabancılaşmada ise, emeğin yabancılaşması sonucu insanı diğer canlılardan ayıran doğaya egemen olabilme, doğayı değiştirebilme ve geliştirebilme gibi özellikler ortadan kalkmakta ve birey kendi doğasına yabancılaşmaktadır.^{2-4,7} Günümüzde yabancılaşma; bireyin kendine yabancılaşması, yaptığı işe yabancılaşması, mesleğe yabancılaşması, kültürüne yabancılaşması, topluma yabancılaşması gibi pek çok şekilde de ortaya çıkmaktadır.⁴ Bütün bu yabancılaşma türleri özellikle sanayi toplumuna geçişle birlikte ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştır.¹⁰ Özellikle yirmibirinci yüzyılda küreselleşme olgusu ile birlikte kendini daha çok hissettirmeye başlayan yabancılaşmanın bazı özellikleri şunlardır:

1. Yabancılaşma insanın doğasında vardır.
2. Yabancılaşma ilk yaşamlarda ortaya çıkmıştır.
3. Yabancılaşmanın kişilerin sosyal çevreleri ile yakın bir ilişkisi vardır.
4. Yabancılaşma bir kavram olarak birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir.

5. Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki farklılıkların etkisi de önem taşımaktadır.
6. Yabancılaşmada, rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir.¹

Yabancılaşmanın Aşamaları

Yabancılaşmanın aşamaları Melvin Seeman²⁶ tarafından güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, tecrit edilme duygusu ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş sınıfa ele alınmıştır.^{1-3,7}

Güçsüzlük: Güçsüzlük bireyin kendi yaşamı ile ilgili kontrolünün kaybolduğunu hissetmesidir.^{1,3,7} Seaman²⁶ güçsüzlüğü bireyin kendi ürünleri ile üretim sürecinde kullandığı araçların ve ortaya çıkan ürünlerin üzerinde denetim hakkının olmaması anlamında kullanmıştır.

Güçsüzlük olgusu bireylerin kendi kaderlerini kontrol etmekte karşılaştıkları başarısızlık derecesi ile yakından ilişkilidir.¹ Güçsüzlük, bireyin beklentiler ve inandığı olasılıkların bireyin kendisi tarafından belirlenememesi ve sonucu değiştirebilmesi için elinden bir şey gelmediğini düşünmesidir.^{1,4,7}

Anlamsızlık: Anlamsızlık, bireyin hangi doğrulara inanacağını bilmemesi, bireylerin toplumda ve çevresinde olup bitenleri anlayamaması ve grup deneyimlerini paylaşmada karşılaşılan başarısızlıklar ile ilgilidir. Anlamsızlık, bireyin düşüncelerini gerçekleştiremeyeceğine inanmasıdır.^{1,7}

Normsuzluk: Normsuzluk, toplumsal normlarla belirlenen hedeflere ulaşmak için toplum tarafından benimsenen davranışları bilmeme, amaca ulaşmak için toplum tarafından hoş görülmeleyen davranışlarda bulunma ve bu yolla hedefine ulaşacağına inanma ve birey davranışını yönetecek ilke ve kuralları bilmeme anlamlarına gelmektedir.^{1,4}

Tecrit Edilme Duygusu: Tecrit edilme duygusu bireyin kendini soyutlaması ve örgütte sözü geçmemesidir. Bir başka deyişle, bireyin toplum içinde iletişim kuramaması, toplum da kabul görmediği, toplumdaki atıldığı duygusunu hissetmesi, çalışma ortamına uyum sağlayamaması ve çalışma koşullarını benimseyememesidir.^{7,27}

Kendine Yabancılaşma: Kendine yabancılaşma bireyin kendi varlığının ve potansiyelinin farkında olmamasıdır. Bireye gelecekte sunulan vaatler için bireyin farklı davranması, bireyin davranışlarla gereksinimlerini ve isteklerini ifade edememesi ve sonuçta farklılaşmayı denemesidir. Seeman²⁸ kendine yabancılaşmanın iki yönünden bahsetmiştir. Bunlar işte kendini ortaya koyamama ve işin içsel anlamının olmamasıdır.⁷

Yabancılaşmanın Özellikleri: Yabancılaşmanın özelliklerinden bazıları şöyle sıralanabilir :

7. Yabancılaşma insanın doğasında vardır.
8. Yabancılaşma ilk yaşamlarda ortaya çıkmıştır.
9. Yabancılaşmanın kişilerin sosyal çevreleri ile yakın bir ilişkisi vardır.
10. Yabancılaşma bir kavram olarak birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir.
11. Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki farklılıkların etkisi de önem taşımaktadır.
12. Yabancılaşmada, rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir.¹

Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler

Yabancılaşmaya etki eden faktörler örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere iki grupta incelenmektedir.³

Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Faktörler

Yönetim Tarzı: Örgütlerde benimsenen yönetim biçiminin otokratik ya da demokratik olması işe yabancılaşmayı farklı şekilde etkilemektedir. Otokratik yönetim tarzını benimseyen kurumlarda çalışan bireylerin işlerine karşı yabancılaştıkları, demokratik yönetim tarzını belirleyen kurumlarda ise çalışanların işlerine daha bağlı oldukları gözlenmiştir.⁷⁻¹³

Örgütsel Büyüklük: Örgütün büyük olmasının birçok yararı olmakla birlikte birçok olumsuzlukları da vardır. Örgüt büyüdükçe örgütün amaçları ve amaçlara ulaştıracak araçlar daha karmaşıklaşmakta, hiyerarşik kademeler artmaktadır.³ Örgütsel büyüklük ile birlikte yönetim basamakları artmakta, iş bölümü genişlemekte örgüt içi yetki ve sorumluluk ilişkileri değişmektedir. Örgüt büyüdükçe üst ve ast arasındaki kademeler artacak dolayısı ile üst ve ast arasında mesafe artacak ve birbirlerine ulaşmaları zorlaşacaktır.^{1,7} Tüm bunlar da örgütte çatışmaların artmasına neden olmaktadır.³

Bilgi Akışı: Örgütlerde işlerin yürütülmesinde bilgi akışı çok önemlidir. Örgütlerde alınan kararların iletilmesi, çalışanlardan gelen isteklerin değerlendirilmesi için iletişim kanalının çok iyi işlemesi gerekmektedir. Ancak iletişim sisteminde aksamalar olursa organizasyonda tıkanıklıklar meydana gelir ve bunun sonucunda da örgütte işler tam anlamıyla yapılamaz.^{1,3,7} İletişim sistemindeki aksamalar organizasyonlarda tıkanıklıklara neden olur. İletişim engelleri nedeniyle amaçların iyi anlatılamaması birimler arasında farklılaşmalara neden olabilmektedir. Organizasyon içindeki kişilerin ve birimlerin farklılaşması ise çatışmalara, ortaya çıkan çatışmalar da bireylerin yaptıkları işlere yabancılaşmasına neden olur.²⁹

Grup Özellikleri: Bir örgütte/organizasyonda grup üyelerini birbirine bağlayan en önemli bağ örgütün amaçlarıdır. Örgütlerde çalışan bireyler, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için birlikte hareket etmek zorundadırlar. Çalışma gruplarının etkin işlememesi, grup içinde dayanışma olmaması ve iş bölümünün etkin olmaması çalışanların yaptıkları işe yabancılaşmasına neden olmaktadır.^{1,3}

Üretim Biçimi: Organizasyonların üretim organizasyonu olmaları; üretim organizasyonları ise üretim şekli, çalışanların birbirlerine ve yaptıkları işe karşı yabancılaşmalarını artırıcı ve azaltıcı bir etkidir. Birim ürün üreten yerde çalışanlar ile seri ürün üreten yerlerde çalışanlar arasında seri ürün üreten yerde çalışanların işe karşı daha yabancılaştıkları görülmektedir.⁷

Çalışma Koşulları: Çalışma koşullarının olumsuz olması bireyi yabancılaşmaya sürükler. Örgütlerde yabancılaşmayı etkileyen çalışma koşulları, yüksek çalışma temposu, iş yükünün fazla olması, çalışma saatlerinin düzensizliği, vardiyalı çalışma saatleri, sabit bir yerde çalışma zorunluluğu, izole edilme, monoton çalışma, gürültü, sıcaklık, soğukluk, radyasyon gibi etkenlerdir.^{3,7,30,31}

Çalışma Saatleri : Çalışma saatleri düzensiz ve uzun olan kurumlarda bireyler işe uyum problemi yaşamakta dolayısı ile yapılan işin verimi düşmekte ve yaptığı işten memnuniyetsizlik duymakta, bu durumda da çalışan bireyler işlerine karşı yabancılaşmaktadır. Vardiyalı ve nöbet çalışma sistemlerine yönelik yapılan çalışmalarda, vardiyalı ve ya nöbet usulü çalışan bireylerin fizyolojik, psikolojik, sosyal yaşamlarını olumsuz etkilediği belirlenmiştir.^{13,32}

Terfi Olanakları : Çalışılan kurumda bireylerin terfi olanaklarının olmaması ya da adil olmaması çalışanların kuruma bağlılığını azaltmakta ve çalışanları yaptıkları işten uzaklaştırmaktadır.^{13,14,33}

Ücret : Düşük ücret düzeyleri, çalışanları daha iyi parasal olanaklar aramaya mecbur kılmakta; daha iyisini aramak çalışanın yaptığı işe bağımlılığını azaltmakta ve işte geçici olarak çalışmak zorunda olduğunu düşündüğü için işe yabancılaşmaktadır.^{34,35}

Performans sistemi : Organizasyonda etkin bir performans değerlendirme sisteminin olmaması ya da performans değerlendirme gücünü elinde tutup, objektif karar alamayan, rol çatışması yaşayan, yöneticilerin varlığı çalışanların organizasyon bağımlılığını zayıflatacak dolayısı ile işe yabancılaşma ortaya çıkacaktır.³⁴

Örgüt Kültürü : Bir örgüt içindeki çalışanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar, o kurumun kültürünü tanımlar.³⁵ Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değerler ve inançlardır. Örgüt kültürünü oluşturamamış kurumlar çalışanlarını kendine benimsetemez çalışanları kuruma yabancılaştırır.^{34,36,37}

Örgütsel Adalet : Örgütsel adalet çalışanlara adil muamele yapılmasını sağlamaktır.⁴⁰ Örgütlerde adalet, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine dair kurallar ve sosyal normlardır. Örgütsel adalet kavramı literatürde adil dağıtım ve adil işlem olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Adil dağıtım sonuçların adil olmasını, herkese hakkının verilmesini; adil işlem ise elde edilenleri belirlemek için yapılan işlemlerde adil olunmasını ifade eder.^{34,39,40} Örgütlerde çalışanlar çalıştıkları kurumun kendilerine davranış şekillerine göre yani çalışanlarını destekleyip desteklemediklerine, kendilerine adil davranıp davranılmadığına ve kıymetlerinin bilinip bilinmediğine yönelik genel bir inanış geliştirirler ve kendi davranışlarını oluştururlar. Çalışanların adalet algıları çalıştıkları kurum tarafından zarara uğratılırsa çalışanların tepkisi

çalıştıkları kuruma karşı bağlılıklarının azalmasına iş doyumsuzluğunun oluşmasına dolayısı ile işe yabancılaşmalarına neden olacaktır.⁴⁰

Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Faktörler

Ekonomik Yapı: Kurumların başarısı yapılan hizmetin en uygun şartlarda sunulmasına bağlıdır. Kurumlar gerek iç gerekse dış ekonomik olayları dikkatle izlemeli ve en uygun olanı seçmelidir. Kurumun ekonomik gücü çalışmanı motive ettiği gibi, kötü olan ekonomik yapı çalışmanı farklı iş aramaya yönüne sevk eder, kuruma bağlılık azalır, yabancılaşma artar.^{3,7}

Teknolojik Yapı : Teknoloji insanın kullandığı, araç ve gereçlerin bütünüdür.⁶ Gelişen teknoloji insanlar üzerinde egemenliğini sağlayarak insan gücünü bir kenara itmiştir.¹ Teknolojik gelişme öncesi, üretim için kullanılan araçları çalışanlar kullanmaktaydılar ve çalışanlar yaptıkları işe kendi zihinsel ve bedensel yeteneklerini katabilmekteydi. İşi yapmak için gerekli olan tüm araçlar çalışan bireylere bağımlı olarak kullanılmaktaydı. Teknolojideki gelişmeler sonucu ise, çalışanların görevi makinelere aktarılmış; birey yapılan iş için kullanılan araçlara bağımlı hale gelmiş, iş süreci hızlanmış, önemli işleri teknolojik cihazlar üstlenmiş, bundan dolayı çalışan bireyler kendilerini sadece üretim yapan bir robot olarak görmeye başlamışlardır. Bunların sonucunda örgüt yaşamındaki beklentilerine ulaşamayan çalışanlar yaptıkları işe yabancılaşmaya başladılar.⁴²

Kültürel Yapı : Toplumsal değer, yaşam tarzındaki hızlı değişimler, etik değerlerin medeni yaşam ile uyumsuzluğu, aile yapısı ve ailevi sorunlar bireyi işine karşı yabancılaştırabilir.¹

Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözülme : Sanayileşmenin hızla artması kentleşmeyi de beraberinde artırmıştır. Sanayileşmenin arttığı bölgede iş imkanının da

artması kırsal alandan kentsel alana göçü artırmıştır. Farklı kültürlerden gelen bireyler ile beraber kültürel sorunlar da orta çıkmış ve bireyler kendilerini yalnızlığa iterek yabancılaşmıştır.^{1,7}

Sosyal Politika: Sosyal politika, yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirme, ekonomik, toplumsal ve fiziksel olarak handikapları koruma, sağlıksız koşulları ve işsizliği önleme gibi alanları kapsamaktadır. Sosyal politikalarda düzenleyici ve paylaşımcı olma herkese fırsat sağlanması ve gereksinimlerin karşılanmasını sağlamakla birlikte; sosyal politikaların adil olmadığı, çalışanı korumadığı düzenlerde çalışanlar topluma, kendine ve işine yabancılaşmaktadır.⁴²

Sendikal Örgütlenme : Endüstrileşme ile birlikte çalışanlar bire bir işveren ile görüşmek yerine toplu görüşmeyi tercih etmiş ve sendikalaşma hareketi başlamıştır. Toplu görüşmeler ortak karar çıktığında çalışanı motive ettiği gibi çalışanların isteklerine ters bir karara varıldığında çalışanlarda iş bırakma eylemleri görülmektedir.³ Yetersiz sendikal örgütlenme ya da örgütlenen çalışanların istediklerini elde edememeleri, toplu sözleşmelerdeki anlaşmazlıklar, çalışanları işlerinden uzaklaştırmakta ve yabancılaşmaya neden olmaktadır.¹

2.2.İşe Yabancılaşma

Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı kurumda geçiren bireylerin işteki verimliliği bireysel özelliklere ve örgütsel koşullara bağlıdır. Çalışanın çalışma sürecinde ve emeğinde kontrol sağlayamaması, yakın gözetim ve yetki sorunları, kendini ifade etmesini engeller ve dolaylı olarak da örgütsel problemlere; bununla birlikte çalışanın kariyer hedefinden uzaklaşması ve yaratıcı yeteneklerini geliştirememesi işe yabancılaşmaya yol açar.^{43,44}

Günümüze çalışma yaşamının temeli haline gelen değişim ve değişim hızında ki artış, bireyin iş yaşamındaki hareketlilik, rollerin sık sık değişmesi işe yabancılaşmaya yol açmaktadır.⁴³ İşe yabancılaşmayı etkileyen unsurlar arasında iş tatmini pek çok araştırmada en önemli unsur olarak gösterilmektedir.⁴⁷⁻⁴⁹ İşe yabancılaşma nedenleri arasında bireyin yaşı, kişisel özellikleri, cinsiyeti, medeni durumu, bireyin beklentileri, çevresel faktörler, örgütün büyüklüğü, örgütün kültürü, yönetim biçimi, yönetici tarzı, iletişim kopuklukları, çalışma süresi, personel yetersizliği, aşırı iş yükü, çatışma, sosyalleşme gibi etkenler yer alır^{2,6,13,30,35}

İşe yabancılaşma sonucunda birey de güçsüzlük, dış güçlere kendini bağımlı hissetme, sorumluluk almaktan kaçma gibi etkiler görülür.^{2,6}

Bir başka deyişle işe yabancılaştırıcı etkiler bireyde ;

- Yaratıcı düşüncenin yok olması
- Zihinsel bozuklukların oluşması
- Sosyal ilişkilerden kaçma
- Yaşamaya karşı ilgisizlik, uyuşturucu kullanımı ve intihar eğilimi
- Düzensiz yaşam tarzı
- Sosyal değer yargılarına ve normlarına ilgisizlik ve karşıtlık
- Bencillik ve tüketim açlığı gibi etkiler meydana getirmektedir.⁴⁸

İşe Yabancılaşmanın Bazı Kavramlarla İlişkisi

Anomi, aile, toplumsal ilişkiler, işin niteliği, ekonomi, kültür, kararlara katılım, işten doyumsuzluk, iş stresi, örgütsel bağlılık, sosyalleşme, çatışma, örgütsel iklim gibi pek çok kavram işe yabancılaşma ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.^{3,6}

Anomi ve İşe Yabancılaşma: Anomi, hızlı toplumsal değişim dönemlerinde toplumun değerler sisteminin toplumsal yapı ile ilişki ve uyumunun bozulmasıdır. Bir başka deyişle anomi, toplumun değerler sisteminin, toplumu oluşturan bireylerin davranış, düşünce ve eylemleri üzerindeki belirleyici etkisinin, toplumu yönlendirici niteliğinin kaybedilmesi halidir.⁶

Toplumsal iş bölümünün son derece yaygın olduğu, profesyonel mesleklerin çoğaldığı toplumlarda, normatif düzenlemelerde ki belirsizlikler toplumun uyumunun ve işlevsel bütünlüğünün bozulmasına ve anominin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yabancılaşma bireylerin toplumun normal işleyişine beklenen katkıyı yapamamaları veya toplumun işlevsel bütünlüğünü temin eden ahlaki ve toplumsal dayanakları onaylamamaları anlamına gelir.⁴⁹ Toplumda anomi durumu engellenmezse toplumsal bir çözülmeye ve dolayısı ile toplumda yabancılaşmaya neden olabilir.⁴

Aile ve İşe Yabancılaşma: Aile, bütün toplumlarda bireyin gelişiminde en önemli etkiye sahip kurumdur. Ailenin davranışları bireyin davranış şeklini belirler. Örneğin aileye bağımlı yetişen çocuk hayatı boyunca başkalarının onayına ihtiyaç duyar, ailede hiç fikri, alınmayan çocuklar ise kendilerinin değersiz olduğunu düşünür ve dostça ilişkiler kurmakta zorluk çeker. Tutarsız ana baba davranışları çocuk üzerinde kaygı eğilimi oluşturur. Kaygılı birey, dış dünyayı bir tehlike olarak algılar, kendi içine kapanır ve insanlardan uzak durur; kendine ve topluma yabancılaşır.⁶ Aynı zamanda evli çalışanlar işteki rolleri ile ailedeki rolleri arasında denge sağlayamadıkları zaman mutsuz olur, iş ve aile arasındaki uyumu sağlayamamaları bireyi işinden uzaklaştırır.⁵⁰⁻

53

Toplumsal İlişkiler ve İşe Yabancılaşma: Bireyin kendi yaşam tercihi dışında bulunduğu bölgenin kültürel yapısına uygun şekilde yaşamaya zorlanması, kendi isteğinin dışında hareket etmesi, bireyin bulunduğu topluma yabancılaşmasına neden

olabilir. Toplumsal yabancılaşma bireylerin, ya var olan toplumsal sistemde kişisel özelliklerini gerçekleştiremediklerinden ya da toplumsal değer sistemine uyumlu oldukları halde bu özelliklerini gerçekleştirmelerine izin verilmemesinden kaynaklanmaktadır.^{1,6}

İşin Niteliği ve İşe Yabancılaşma: İşe yabancılaşma ile işin niteliği arasında yüksek bir ilişki olduğuna dair çok sayıda çalışma bulunmaktadır.² Yapılan araştırmalar çalışanların her gün rutin çalışmalarının bir çok davranışsal, psikolojik ve toplumsal davranış bozuklukları yarattığını ve çevre ile ilişkilerinde bozulmaya neden olduğunu ortaya koymuştur.^{2,54} İşin çekici olması, çalışanlara öğrenme fırsatı vermesi, çalışanlara bir takım sorumluluklar yüklemesi çalışanların işe bağlılığını artırırken çalışanların işlerinin rutinleştiğini hissetmeleri işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır.⁵⁵

Ekonomi ve İşe Yabancılaşma: İnsanın yabancılaşma sürecindeki sembolü paradır. Para bir değişim aracı olarak, toplumsal ilişkileri insani özelliklerden uzaklaştırarak nesnelere bağımlı hale getirmektedir.⁶ Ücret işe yabancılaşma nedenleri arasında ilk sırada yer alır. Ücretin işin sorumluluk düzeyine, bireyin yeteneğine, toplumun ekonomik yapısına uygun olmaması ve aynı seviyedeki diğer çalışanlardan farklı olması, beklentileri karşılayamaması çalışanın çalıştığı kuruma ve yaptığı işe yabancılaşmasına neden olmaktadır.^{13,17,55,56}

Kültür ve İşe Yabancılaşma: Tarihsel bir süreç içerisinde oluşan, oluştuğu toplumdaki sosyal etkileşimleri ve insanların her türlü alışkanlık ve yeteneklerini içeren, kültür, dayanışmanın en önemli temellerindedir.³⁶ Toplumun oluşturulan kültüre uyum sağlayamaması, bireyin çalıştığı bölgedeki toplumun kültürüne çalıştığı kurumun kültürüne uyum sağlayamaması zaman içerisinde işe yabancılaşmasına neden olmaktadır.⁶

Kararlara Katılım ve İşe Yabancılaşma: Çalışanın yönetime katılmasının ya da kurumun aldığı kararlara katılması kuruma sağladığı katkıların yanı sıra bireyin kendisine de katkısı bulunmaktadır. Çalışanların açısından yönetime katılması, demokratik yönetim sergilenmesi, verimliliğin artırılması, iyi bir iletişim ortamı sağlanması, kararların etkinliğinin artırılması, çalışanların eğitilmesi, işyerinde çalışma başarısının sağlanmasına katkı da bulunurken; bireysel açıdan ise çalışanların moralinin yüksek tutulması, işi benimsemeleri, kendilerini ifade etmelerini, işten doyum almalarını, sorumluluk alabilmelerini, kuruma bağlılıklarının artmasını, kurum için önemli olduğunun duygusunun oluşmasına katkıda bulunur ve sonuçta işe yabancılaşmayı engellemektedir.²

İşten Doyumsuzluk ve İşe Yabancılaşma: İş doyumunu, duygusal bir tepki ve davranışsal bir dış vurum olup, bireyin yaptığı işi, çalışma ortamını ve çalışma yaşamını değerlendirmesi ile oluşur.¹⁶

Bir kurumda çalışma ortamının bozulduğunu gösteren en önemli etkenlerden biri, iş doyumumsuzluğunun olmasıdır. Bireyler, iş yaşamında yapmaları gereken işi yaptıkları sürece ve bu iş için gerekli bilgi ve yetenekleri sergileyebildikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmekte ve işinden doyum sağlamaktadır. Aksi halde istek ve gereksinimleri karşılanamayan çalışan doyumumsuzluk yaşamakta⁵⁷ ve çalışanın işten doyumumsuzluk düzeyi arttıkça da işe yabancılaşma düzeyinde de artmaktadır.²

Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma: Örgütsel bağlılık çalışanın kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi bu amaçlara ulaşabilmek için çaba sarf etmesi ve kurumda çalışmaya devam etme isteğidir.⁵⁸ Örgütsel bağlılık çalışanların bir örgüte

bağlı olması ve örgüt ile çalışan arasında ilişkilerin güçlendirilmesi temeline dayanmaktadır.⁵⁹

Örgüte bağlılık, işe yabancılaşmayı etkileyen önemli etkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Çalışma ortamında iş doyumsuzluğu ve örgütsel bağlılığın yetersiz oluşu, çalışanlarda sağlık problemlerine, işe devamsızlığa ve kurumdan ayrılmaya neden olmaktadır.⁶⁰

Yapılan araştırmalarda çalışanların örgüte bağlılığı azaldıkça, işine daha çok yabancılaştığı belirlenmiştir.²

Örgütsel Sosyalleşme ve İşe Yabancılaşma: Örgütsel sosyalleşme, çalışana örgütte üstlendiği çalışma rolünün gerektirdiği bilgi, değer ve davranışların öğretilmesidir.² Örgüte yeni giren ve deneyimsiz olan bireyin, örgüt kültürünü, değer ve normlarını öğrenmesi, onun sosyalleşme derecesiyle doğru orantılı olarak artar.⁶¹

Örgütsel sosyalleşme süreci: çalışanın işin gereklerini öğrenmesini, bireyler arası sağlıklı ilişkiler kurulmasını, örgüt içi güç odaklarının tanıtılmasını, örgütün tarihini öğretmeyi, örgütsel amaç ve değerleri öğretmeyi, ortak örgüt dilini öğretmeyi sağlar.⁶² Özellikle örgüte yeni gelen bireyler bir belirsizlik ve yabancılaşma yaşarlar.⁶¹ Bununla birlikte örgütsel sosyalleşmenin etkinliği, çalışanların bağlılık, üretim ve işten ayrılma derecesi belirler. Örgütsel sosyalleşme, örgüt ve çalışanlar arasında bir etkileşimdir. Bu etkileşim ile çalışan, örgütün değer sistemini, normlarını, gerekli davranış kalıplarını öğrenir.^{61,63}

Bireyin, örgütünde başarılı bir sosyalleşme yaşantısı geçirmemesi halinde, işte başarısızlığına, işe uyumsuzluğuna neden olabilmekte hatta işten ayrılması söz konusu olabilmektedir.⁶¹

Çatışma ve Yabancılaşma: Çatışma, iki ya da daha fazla seçenektan birisini tercih etme durumuyla karşı karşıya kalındığında ortaya çıkan görüş ayrılığı olarak tanımlanmaktadır. Çatışma durumu, farklı seçeneklerin tartışılmasını ve farklı çözüm yollarının ortaya çıkmasını sağlar.⁶⁴ Çatışmanın iyi yönetilmemesi halinde çalışanların toplumsal ve iş ilişkilerinin bozulduğu, stres birikimine bağlı olarak fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Sürekli olarak çatışmadan kaçınan bireyler kendilerini güçsüz hissederler. Çatışmaları çözmede kendini güçsüz hisseden birey kendisini sürekli geri çekmesiyle, soyutlamasıyla oluşabilecek yalnızlık duygusu, bireyin işine ve kendisine yabancılaşmasına neden olabilir.⁶⁵

2.3. Hemşirelerde İşe Yabancılaşma

Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesinden, bu kişilerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini olan hemşirelik³⁴ her ortamda, hasta ve sağlıklı olan her yaşta bireylere, ailelere, gruplara ve topluluklara; özerk olarak veya işbirliği içinde sağlanan bakımı kapsar⁶⁶. Bilim ve teknolojide yaşanan hızlı gelişimin etkisine bağlı olarak hemşirelik mesleğinin kapsamı da değişmekte, hemşirelerin rolleri farklılaşmakta ve artmaktadır.¹³ Hemşirelerin çalışma alanları çok geniş olmakla beraber ülkemizde ve dünyanın bir çok yerinde hastanelerde çalışmaktadırlar.¹³ Hastaneler haftada 7 gün 24 saat hizmet veren, verilen hizmetlerin devam edebilmesi içinde vardiya veya nöbet sistemi ile çalışmanın zorunlu olduğu kurumlardır.³² Sağlık hizmeti sunan ekip içinde sayı olarak en büyük grubu hemşireler oluşturmaktadır.

Sağlık hizmetleri bir sistem içinde ve etkin bir ekip çalışması ile yürütülür. Hastanelerde hemşireler, sağlık ekibi içerisinde hasta bireyin ve ailesinin her türlü

problemlerinde ve ihtiyaçlarında 24 saat boyunca ilk başvurdukları sağlık ekibi üyeleridir.¹³ Hastanelerde hasta bakımının niteliğinin başlıca belirleyicilerinden biri de hemşirelik bakımıdır.⁶⁷ ülkemizde pek çok hastanede destek hizmetlerin yürütülmesi işlemlerinin önemli bir bölümü hemşirelere yüklenmiştir. Servisi düzenlemek, gerekli onarımlar için teknik servis ile iletişim kurmak, meknın temizliğini denetlemek ve malzemeleri sağlayıp, yazışmaları yapmak gibi tedavi ve bakım hizmetlerini destekleyen uğraşların çoğu sağlık kuruluşlarının birçoğundaki destek hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle, hemşireler tarafından yürütülmektedir.⁶⁸ Buna karşın hemşireliğin temeli ve hemşirenin birincil sorumluluğu olan hemşirelik bakımının hemşireler tarafından yeterince yerine getirilmediği; mesleğin gereklerinin savunulmadığı da bilinen bir geçektir.

Hemşirelik alışma ortamından kaynaklan pek çok olumsuz faktörün etkisi ile yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslektir.³¹ Uluslararası alışma rgt⁶⁹ (ILO) hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stresörleri yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol atışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastalarla çalışma nedeni ile yaşanan duygusal stres, yoğun bakım gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar ve vardiya ile çalışma olarak tanımlamıştır. İş stresi, kurum yöneticileri tarafından dikkate alınması gereken bir durumdur ve çalışanların verimlilik, performans, tatmin ve davranışlarını doğrudan etkilemekte;⁷⁰⁻⁷² aynı zamanda çalışanın işe yabancılaşmasına neden olmaktadır.⁴

Tüm dünyada hemşirelik alanında belirgin bir iş gücü krizi yaşanmaktadır. Bu kriz hemşirelerin sayısında azalma ile kendini göstermektedir.³⁴ Bu azalmanın çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler arasında en önemli olanı performansı azaltan ya da hemşireleri işe yabancılaştıran, sıklıkla da meslekten ayrılmalarına neden olan olumsuz iş ortamlarıdır.^{13,73} Olumlu iş ortamında çalışan ve yönetim tarafından desteklenen

hemşirelerin işlerine daha bağlı oldukları, olumsuz iş ortamında çalışan ve yönetim tarafından desteklenmeyen hemşirelerin işlerine karşı yabancılaştıkları belirtilmektedir.^{5,12-14}

Camerino ve arkadaşları⁷⁴ hemşirelerin iş kabiliyetlerinin/yeteneklerinin yaşa bağlı olarak işe yabancılaşma kavramı tarafından bozulduğunu belirtmiş; yaşa ek olarak, iş kontrolü ve iş yerinde tacizin işe yabancılaşmaya neden olduğunu eklemiştir. Kendini aşırı işe adama, hastaların tedavileri konusundaki belirsizlik ve işin anlamlılığı işe yabancılaşma belirtileri olarak kullanılmış ve işten yüksek beklentiler, işteki taciz, işin kontrolünün ellinde olmaması diğer etkenler olarak saptanmıştır.

Işıklandırma, gürültü, havalandırma, ücret, sosyal imkânlar, iş güvenliği, sağlık hizmet ve güvenceleri, ulaşım, ısınma, çalışma saatleri, formal ve informal ilişkiler, örgütsel yapı, ücretli izin durumu gibi çalışma koşullarının çalışan bireyler tarafından yetersiz olarak değerlendirilmesi bir başka yabancılaşma nedenidir^{15,67}

İş yaşamında, çalışılan kurumun büyüklüğü, yönetim biçimi ve yönetim yapısı da yabancılaşmanın oluşmasına elverişli bir ortam yaratmaktadır. Aynı zamanda iş yaşamındaki işbölümü, sabit bir işte çalışma, sürekli aynı işi yapma, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, karar alma sürecine katılamama, gürültü, çalışma koşullarının ağırlığı vb. etmenler, bireyleri etkileyerek hem kendilerine hem de mesleklerine karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır.^{15,67}

Çalışma koşullarının çalışan bireyler tarafından yetersiz olarak değerlendirilmesi bir başka yabancılaşma nedenidir. Bu koşullar ışıklandırma, gürültü, havalandırma, ücret, sosyal imkânlar, iş güvenliği, sağlık hizmet ve güvenceleri, ulaşım, ısınma, çalışma saatleri, formal ve informal ilişkiler, moral, örgütsel yapı, ücretli izin durumu gibi konulardır. Evinden sonra en geniş zamanını çalışarak geçiren bireyler, çalıştığı

yerin iç açıcı nitelikte olmasını ister. Işıklandırma, ısınma, havalandırma, gürültü çalışanların çalışma isteği ve temposunu önemli ölçüde etkilemektedir.⁷⁵

İşe yabancılaşmada özellikle işi anlamlı bulma, özerklik, işe ilişkin geri dönüş alma, gelişme gereksinmelerini karşılama, işin bireyin bilgi, beceri ve yeteneğine uygunluğu ve kendisini gerçekleştirme olanağı tanıyan bir işte çalışma gibi faktörlerin oldukça önem taşıdığı söylenebilir.²

Sendikal örgütlenme yetersizliği, toplu iş sözleşmelerindeki anlaşmazlık, beklenmeyen grev veya lokavt kararları ve bunlara benzer sendikal durumlar örgütsel yabancılaşma yaşanmasına sebep olacaktır.¹

Son yıllarda sağlık sektöründe teknolojinin gelişmesi ile birlikte hem sunulan hizmet anlayışında hem de müşteri kavramında hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Sağlık hizmetlerinin kalitesi ve sağlık hizmetlerinden faydalanan müşteri memnuniyeti açısından sağlık personelinin iş tutum ve davranışları önemli bir konu haline gelmiştir. Sağlık sektöründe devlet tekerciliğinin kaldırılmasıyla birlikte yaşanan örgütsel değişim de çalışanların tutum ve davranışlarına gösterilen ilgi ve denetim artmaya başlamıştır. Artık örgütlerin en önemli sermayesinin insan kaynağı olduğu görüşü sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurum ve yöneticiler tarafından da anlaşılmaya başlanılmıştır.⁵⁶ Pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de sağlık personeli konusunda personel açığı bulunmaktadır. Sağlık personelinin yetersiz olması nedeniyle çalışan bireylerin iş yükünün fazla olması iş tatminsizliğine yol açmaktadır böylece iş tatminsizliği sonucunda da çalışan birey işinden uzaklaşmaktadır.⁷⁵

2.3.1. Hemşirelerde İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Çeşitli faktörlerin etkisi ile işlerine yabancılaş hemşirelerde, iş doyumsuzluğu, örgütsel sessizlik, işe ve örgüte bağlılıkta azalma gibi sonuçlar görülür.

İş Tatminsizliği: İnsanlar hayatlarının uzun bir kısmını çalışarak geçirmekte verilen görevleri uzun yıllar boyunca yerine getirmektedirler bu da ancak yaptıkları işten aldıkları tatminle ilgilidir.⁷⁶ İş doyumu çalışanın yaptığı işten beklentilerine ve değerlerine ulaşması sonucu ortaya çıkan memnuniyet durumudur. Shepard⁷⁷ yabancılaşmanın iş tatminine direkt olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir. Sağlık personelinin yaşadığı tatmin sadece kendisini ve çalıştığı kurumu değil hasta ve hasta yakınlarını aynı zamanda sağlık sektörünün geleceğini ilgilendiren sonuçlar doğurduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra yapılan araştırmalar yaptığı işten tatmin olmayan sağlık personelinin yüksek düzeyde stres yaşadığını ve bunun da hasta iyileşme sürelerinde artış, yanlış tedavi, davranış bozuklukları, örgütsel bağlılıkta azalma, çatışma gibi birçok sorunu beraberinde getirdiğini belirtmektedir.⁷⁸

Örgütsel Sessizlik : Morrison ve Milliken⁷⁹ sessizliği çalışanların işlerini ve kurumunu iyileştirmeye ilgili fikir, bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak esirgemesi olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanımda ise; çalışanların kendi örgütsel şartlarının davranışsal, bilişsel veya duygusal değerlendirmeleri hakkında bu durumu değiştirebilecek ya da düzeltebilecek kişilere sözlü ya da yazılı ifadeden kaçınma olarak ifade edilmektedir. Çalışanların sessizliğinin davranışsal, duygusal ve bilişsel unsurları bulunan gizli muhalefeti yansıtmayı yansıtmadığı göz ardı edilmiştir. Bu nedenle yaygın olmasına rağmen, sessizlik iyi muamele görmeyen çalışanların ihmal edilen tepkisi olarak kalmıştır.⁸⁰ Çalışanların kararlara katılmadığı, yönetime katılmadığı örgütlerde çalışanlar kurumlarına yabancılaşmaktadır ancak çalışan kurumda kalmak zorunda ise kedisini saklamakta ve sessiz kalmaktadır.⁸¹

Mesleki Tükenmişlik : Tükenmişlik konusunda farklı meslek gruplarında yapılmış bir çok çalışma bulunmaktadır. Tükenmişlik, yüksek motivasyonlu ve kendilerini işe adanmış bireylerin, işe yönelik heveslerini kaybetmeleri ile başlayan sürecin bir sonucudur. Tükenmişlik kavramı, kariyer yaşamına yüksek umut ve ideallerle başlayan ancak; fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişliği ve düşük kişisel başarı hissi ile duyarsızlaşmayı yaşayan insanları tanımlamaktadır.⁸² Ülkemizde hemşirelerin görev tanımının açık bir şekilde yapılmış olmaması farklı düzeyde eğitim almış hemşirelerin aynı işi yapıyor olması ve vardiyalı çalışma sistemi hemşirelerin tükenmeye yatkınlığını artırmaktadır. Bunlara ek olarak düşük ücretle çalışıyor olmak, araç-gereç yetersizliği, hasta sayısının fazla olması gibi etkenler hemşirelerin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir.⁸³ Çalışanların işten doyum alamaması sürecinin devam etmesi sonucuna tepki niteliğinde yabancılaşma ortaya çıkacaktır ve yabancılaşma sürecini atlatabilmeyen çalışanlar son aşama olarak tükenecektir.⁷⁸

Çalışma Yaşamının Kalitesizliği : Kanungo³³ çalışma yaşamının kalitesi kavramını, örgüt üyesi olan bir çalışanın, örgütteki tecrübeleri çerçevesinde kendisi için önemli kişisel gereksinimlerini karşılayabilme derecesi olarak tanımlamaktadır. Çalışma yaşamının kalitesi yapılan işin tüm yönlerini kapsayan bir sistemdir. Ücret, çalışma koşulları, üstleri ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kararlara katılım, yükselme imkanı, sosyal imkanlar, mesleki eğitim gibi konuları içerir.⁸⁴ Kurumdaki yöneticilerin yardımıyla sağlanacak kaliteli bir çalışma yaşamı bireyi örgüte bağlayacak ve bireyin işi, diğer çalışanları ve örgütü benimsemesine yardımcı olacaktır. Aksine örgüte yabancılaşan ve verimsiz çalışanların bulunduğu bir örgütte çalışma yaşamının kalitesinin düştüğü anlamına gelmektedir.⁷⁸

Örgütsel Bağlılığın Azalması : Örgütsel bağlılık, örgüt hedeflerine duyulan, güçlü inanç, örgüt adına çaba gösterme ve örgüt üyesi olarak kalma için hissedilen

güçlü istek şeklinde tanımlanmaktadır.⁸³ Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda, 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmekteyiz. Bu çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz.⁸⁴

1- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,

2-Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,

3-Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,

4- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,

5-Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Bireylerin örgüte bağlılıkları birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler; yaş, cinsiyet ve deneyim, örgütsel adalet, güven ve iş tatmini, rol belirsizliği ve çatışması, yapılan işin önemi ve alınan destek, karar alma sürecine katılım, iş güvenliği, tanışma ve yabancılaşma, medeni durum ve ücret değerinden sağlanan haklar, çaresizlik, iş saatleri, ödüller ve rutinlik, terfi olanakları, liderlik davranışları, iş olanakları ve gösterilen ilgidir.⁸⁵ Örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu örgütlerde işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmaz hal almaktadır.⁸⁶

2.3.2. Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Önleyen Faktörler

Bu bölümde hemşirelerin işe yabancılaşmasını önleyebilecek faktörlerden bahsedilecektir.

Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Önleyen Bireysel Faktörler

Hemşirelerde işe yabancılaşmayı önleyen bireysel faktörler olan kendini tanıma ve kendini geliştirmeden bahsedilecektir.

Kendini Tanıma : Kendini tanıma sözüyle, insanın kendi duygu ve düşünceleri ile ilişki kurması, kendisinde olup biten duygusal ve düşünsel süreçlerle ilgili bir anlayışa kavuşması anlatılmaktadır. Kendini tanıyan insan, dış dünyadaki olayların ve yaşantıların bir çoğunun farkındadır. Hem çevresindeki olayların kendisini nasıl etkilediğini hem de kendisinin çevresini nasıl etkilediğinin farkındadır.⁸⁷ Bireyin kendini tanıması sonucunda çalıştığı kurumdaki kişiler arası ilişkiler düzelmekte, yanlış anlamaların önüne geçilmektedir.⁷⁸ Sağlık ekibinin önemli bir üyesi olan hemşirenin insanların sorunlarına çözüm bulma gücü geliştirecek deneyimler kazanması önemlidir.⁸⁸ Kendini tanımayan, kişilik dinamiklerinin farkında olmayan ve çoğunlukla da yakınlığı arzularken yakınlaşmaktan korkan insanlar gerçek ilişkiler kuramazlar.⁸⁹ Hemşirelik ise, ilişki kurmayı, çoğunlukla ilk kez karşılaşılan insanlarla profesyonel sınırları koruyarak yakınlaşmayı gerektiren meslek grubudur. Kendini tanıyan hemşirelerin hem kendi sınırlarının farkında olabileceği hem de karşısındakinin alanına ne kadar girebileceğini ayırt edebileceği düşünülebilir. Kendini tanımayan hemşire ise mesleki ilişkilerinde ve iletişimde sıklıkla sorun yasar. Özellikle hasta ve hasta yakınlarının olumsuz davranışlarını kişiselleştirerek, sorunun kaynağının kendisi olduğunu düşünebilir. Tedaviyi reddeden bir hasta karşısında kendini reddedilmiş ve başarısız hissetme, buna örnek olarak verilebilir.⁹⁰

Kendini Geliştirme: Gelişim, belirli konularda gerçekleşen değişim sürecidir. Kendini geliştirmekse; insanın olmak istediği ve hedef olarak belirlediği bir kişisel

durumu elde etmek için çaba gösterdiği değişim sürecidir. Başka bir deyişle kişisel gelişim, olmak istenilen yere varma çabasıdır.⁹¹ Bireylerin çalıştığı ortamlarda birçok stresör olduğu için zaman zaman gerilim yaşması. Sorunlarla karşılaşması kaçınılmazdır. Bireyin bu sorunlarla nasıl baş edeceğini bilmesi bireyi güçlü kılar ve başarı duygusu verir. Bireylerin olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında olumsuz durumun farkına varıp daha iyi bir sonuç elde etmek için çaba göstermeye başlayıp kendini geliştirmeye çalışması motivasyonunu da artıracaktır.³ Birey kendini geliştirme adına gösterdiği çabanın kurumda çalışanlar tarafından fark edilmesini bekler. Dolayısıyla davranışlarda düzelme eğilimine gitme ya da olumlu davranışlarını daha da iyileştirme konusunda çalışma arkadaşlarının, yöneticilerinin tavsiyeleriyle ve kendi kararlarıyla kendini geliştirebilir. Bu sayede bireyin çalıştığı kurumdaki ve işinden uzaklaşmasına, doyumsuzlaşmasına, içine kapanmasına ve yabancılaşmasına sebebiyet verecek durumlar ortadan kalkabilecektir.⁷⁸

Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Önleyen Örgütsel Faktörler

Bu bölümde hemşirelerde işe yabancılaşmayı önleyen örgütsel faktörlerden bahsedilecektir.

İş zenginleştirme: Çalışana yaptığı işin tüme yakın sorumluluğun verilmesi anlamına gelir. Bu uygulamada çalışan kendi kararını alır ve zamanla daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi olur.⁹² Çalışanların yoğun iş temposundan, sürekli aynı işi yapmaktan sıkılıp farklı arayışlar içine girebilmekte ve bunu sonucunda hatalar ve isteksizlikler ortaya çıkabilmektedir.⁹³ Örgütlerde çalışanlara verilen yeni sorumluluklar çalışanları farklı işler üzerine odaklandırır ve çalışanın yeni iş için kullanacağı yöntemler farklı olacağı için yaptığı işten sıkılmasını bir müddet önleyecektir. Çalışanlara yapılacak faaliyetlerde söz hakkı tanınması çalışanın örgütle olan bağlarını

güçlendirmekte bununla birlikte çalışanın örgütten uzaklaşmasını ve işine karşı yabancılaşma hissetmesini engellemektedir.^{77,94}

İş Rotasyonu : İş rotasyonu çalışan bireylerin önceden belirlenmiş bir programa göre belirlenmiş süre zarfı ile yaptığı iş ile ilgili bazı faaliyetleri ya da görevleri sıra ile gerçekleştirilmesi olarak tanımlanır.⁷⁸ Yapılan rotasyonla çalışan birey belli zaman periyotlarında farklı işlerle uğraşmış olmaktadır.⁹⁵ İş rotasyonu farklı zaman dilimleri ile yapılabilir günlük, haftalık ya da aylık rotasyonlar uygulanabilir.^{96,97} Bu uygulamada amaç çalışan bireylerin işten sıkılmalarını önlemektir çünkü tekrar eden işler çalışanları baskılamaktadır.⁹⁵ İş rotasyonunun yanında iş genişletmeden bahsetmekte de fayda vardır. İş genişletme çalışanların tek bir iş üzerinde uzmanlaşması yerine birden fazla iş öğrenerek yerine getirmesidir. Bu nedenle de iş genişletme uzmanlaşmanın yararlarını azaltığı halde sakıncalarını da ortadan kaldırmakta ve monotonluğu oldukça azaltmaktadır.⁷⁸ İş genişletme aynı zamanda iş çeşitliliğini artırır.⁹¹

Takım Geliştirme: Takım kavramı farklı açılardan tanımlanabilir. En az iki kişinin bir arada bulunması ile oluşan gruplardır. Takım önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu topluluktur. Farklı bir deyişle de takım, beraber çalışan, birbirlerini destekleyen ve sahip oldukları yetenekleri ortak amaçlar için kullanan bireyler topluluğudur.⁷⁸ Takımın tanımında üç önemli öge göze çarpmaktadır. Bunlardan birincisi takımın oluşturulabilmesi için iki veya daha fazla kişinin gerekmesidir. İkincisi, takımı oluşturan kişiler birbirlerine bağımlıdırlar ve birlikte hareket ederler. Bir başka deyişle, devamlı olarak karşılıklı etkileşim halindedirler. Üçüncüsü, takımı oluşturan kişiler belli bir amacı gerçekleştirmek üzere çalışırlar.^{78,98} Çalışanların değer verme yöntemi ile onları bir grup içerisinde tutma çabaları

çalışanların üstlerinden ve çalışma arkadaşlarından yabancılaşmasını engellemekte, yaptığı işten ve çalışma ortamından doyum almasını sağlamaktadır.⁷⁸

Yönetime Katılma : Çalışanların yönetime katılması ülkemizde yaygın olarak görülmemektedir. Çalışanların yönetime katılabilmesi için çalışanların çalıştıkları alanla ilgili daha fazla bilgi birikimine ihtiyaçları vardır. Bu şekilde yönetime katımları sağlandığında bireyler kendini geliştirme çabası gösterecek ve kendilerini sürekli yenilediği için kendine olan güveni ve motivasyonu artacaktır.³ Kurum içinde yönetime katılım tam anlamı ile gerçekleştirilmesi durumunda çalışan performansında, verimliliğinde ve memnuniyetinde artış olacağı açıktır.⁷⁸ Karara katılma olanağının bulunmadığı, kuralların katı bir şekilde uygulandığı ve aşırı kontrolün sağlandığı kurumlarda yabancılaşma düzeyi yükselmektedir.³

İşe Yabancılaşma Yönetimi : İşe yabancılaşma yönetimi, örgütlerde ortaya çıkabilecek olası bir yabancılaşmaya karşılık, yabancılaşmaya neden olabilecek çeşitli uyarıların yakalanarak değerlendirilmesi ve örgütün yabancılaşmanın ortaya çıkarabileceği zararın en az kayıpla atlatabilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve uygulanmasıdır.³

Örgütlerde yabancılaşma yönetimine önem verilerek yabancılaşmanın işlevsel hale getirilmesi için kullanılacak yöntemleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.¹

- Yabancılaşmaya ilişkin bir erken uyarı sistemi kurulmalıdır. Görsel his ve önsezi sahibi olan bir örgüt yöneticisi, yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sinyallerini rahatça alıp, bu yönde etkinlik sağlayacak sistemler geliştirmelidir.

- Yabancılaşmaya ilişkin program ve stratejik politikalar üretilmelidir.

- Yabancılaşmaya yol açabilecek çevresel ve örgütsel etmenler bir ekip tarafından sürekli analiz edilmelidir. Değişikliklerle sarsılan bir toplumda işletme yönetiminin en

kritik gereksinimi faaliyette bulunduğu çevre hakkında daha hassas bilgi edinmektir. Bu bilgi ekonominin de ötesinde olmalıdır. İşletme yöneticilerinin toplumsal baskılar, olası krizler, nüfus ve aile yapısındaki değişiklikler ile beraber politik kargaşayı bilmesi ve uygun karar vermesi için bunları çok erken sezmesi önem taşımaktadır.

- Yönetici ve çalışanlar tarafından kabul görececek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.

- Çalışma yaşamının kalitesi arttırılmalıdır.

- Örgütlerde moral yönetimi ve ekibin sürekli özendirilmesi göz ardı edilmemelidir.

- Taraflarca kabul görülecek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.

Stres Yönetimi : Stres, tanımlanması pek kolay olmayan, günümüzün karmaşık kavramlarından biri, çağımızın da hastalığıdır. Basit bir anlatımla bireyin kendisinden ve çevresinden kaynaklanan bedensel ve ruhsal gerilim, baskı, endişe, kısaca kişiye rahatsızlık veren bir durumdur. Stresi, bazı olaylara verdiğimiz tepki olarak tanımlayabiliriz.⁹⁹ Çalışan bireyler çalışma ortamında birçok stresörle karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin iş yükü, çalışma saatleri, rol çatışması gibi.. Kurum içerisinde yaşanan stres ve strese bağlı yaşanan olumsuzluklara karşı önlem alınamazsa zamanla çalışanın kurum içinde mutsuz bir çalışan olmasına ve kuruma karşı yabancılaşmasına neden olabilmektedir.⁷⁸

Çatışma yönetimi : Çatışma, farklı fikirlerdeki bireyler arasındaki etkileşimin doğal bir sonucudur.¹⁰⁰ Örgüt içerisindeki çatışmaları önlemek ve optimal örgütsel başarıyı sağlamak, yöneticilerin karşılaştığı en büyük sorunlardan bir tanesidir. Çatışmaların yönetiminde pek çok yöntem söz konusudur.¹⁰¹ Ancak bu yöntemlerden hangisinin kullanılacağı ve hangi yöntemin en iyi olduğunun saptanması önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁰² Söz konusu yöntemlerin bazılarının çatışmaya geçici, bazılarının da çatışmayı tamamen ortadan kaldıracı keskin çözümler

getirdiği ileri sür÷lmektedir. Hangi çatışmaya geçici, hangisine kesin çözüml yönteminin uygulanacağı da bir diğer önemli konudur.¹⁰⁴ Hangi yöntemin daha etkin ve sonuca yönelik olduğuna yöneticiler karar vermek zorundadır. Bu nedenle çatışmaların teşhis ve analizi, hangi yöntemin uygulanabileceği açısından önem arz etmektedir. Etkin bir çatışma yönetimi yöntemine karar vermek için şu işlemlerinin yapılması gerekmektedir:

- Çatışmanın belirlenmesi ve açıkça tanımlanması,
- Çatışmanın ortaya çıkış nedenlerinin araştırılarak tespit edilmesi ve gerekli ve yeterli bilgilerin toplanması,
- Toplanan bilgiler doğrultusunda çatışmayı çözecek yöntem alternatiflerin belirlenmesi ve bu yöntemlerden söz konusu çatışma için en uygun olanına karar verilmesidir.¹⁰¹

Örgüt içerisinde yaşanan çatışmalar, uyuşmazlıklar vb. olaylar çalışanların örgüte ve örgüt çalışanlarına karşı tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Bu geliştirilen olumsuz tutum ve davranışlar zamanla çalışanın örgütten uzaklaşmasına ve yabancılaşmasına neden olur.⁷⁸

3.MATERYAL VE METOT

3.1.Araştırmanın Türü:

Bu araştırma, kamu hastanelerinde görevli hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapıldı.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman:

Araştırma, Erzurum il sınırlarında 100 yatak ve üzeri kamu hastanelerinde (Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi, Sağlık Bakanlığı Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Palandöken Devlet Hastanesi, Nihat Kitapçı Göğüs Hastalıkları Hastanesi) Ekim 2010- Şubat 2013 tarihleri arasında yapıldı.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini, Erzurum il sınırlarındaki 100 yatak ve üzeri kamu hastanelerinde (Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi, Sağlık Bakanlığı Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Palandöken Devlet Hastanesi, Nihat Kitapçı Göğüs Hastalıkları Hastanesi) görevli tüm hemşireler oluşturmuştur.

Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmadan söz konusu hastanelerde görevli ve araştırmanın verilerinin toplandığı tarihlerde izinli olmayan araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden tüm hemşireler araştırma kapsamına alındı. Çalışma evreninin tamamına (N=842) ulaşılması hedeflendi; ancak çalışma evreninin % 70'ine ulaşıldı. Araştırma kapsamındaki hastanelerin hemşire sayıları ve araştırmaya katılma durumlarının dağılımı Tablo 3.1'de gösterilmektedir.

Tablo 3.1. Araştırma Kapsamındaki Hastanelerdeki Hemşire Sayıları ve Araştırmaya Katılma Durumlarının Dağılımı

Çalıştığı Kurum	Hemşirelerin Araştırmaya Katılma Durumu							
	Mevcut Hemşire Sayısı		İzinli		Katılmayı rededenler		Araştırmaya katılanlar	
	N	%*	n	%**	N	%**	n	%*
Atatürk Üniversitesi Hastanesi	380	45.1	20	5.2	90	23.6	271	71.3
Bölge Eğt. Ve Araş. Hastanesi	300	35.6	10	3.3	80	26.6	212	70.6
Palandöken Dev. Hast.	112	13.3	12	10.7	30	26.7	70	62.5
Nihat Kitapçı Göğüs Hast. Hast.	50	6	2	4	8	16	40	80
Toplam	842	100	44	5.2	208	24.7	593	70.42

3.4. Verilerin Toplanması

*Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, hemşirelere ait kişisel ve mesleki bilgileri, içeren “kişisel bilgi formu” ve 2004 yılında Oruç⁵ tarafından geliştirilen “hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu, hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerini içeren toplam 14 sorudan oluşmakta; hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, mesleki deneyimi, eğitim durumu, medeni durumu gibi soruları içermektedir.

Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği,⁵ 2004 yılında Oruç tarafından geliştirilen, 27 madde ve altı alt boyuttan oluşan, 5’li Likert tipi derecelendirilen (hiç, çok az, kısmen, oldukça ve çok şeklinde) bir ölçektir. Ölçek, “hizmetin üretimi sırasında

yaratıcılığın kullanılması (4 madde)”, “iş bölümü (3 madde)”, “ hizmetin üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme (5 madde)”, “karar sürecine katılım (6 madde)”, “üretim süreci (5 madde)” ve “yaptığı işin kendisi için anlamlılığı (4 madde)” alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde ‘hiç’ kategorisindeki sorulara 5 puan, ‘çok’ kategorisindekilere 1 puan verilemekte; ölçekte 3, 10, 11 ve 25. sorular ters puanlanmakta ve hiç’ kategorisine 1 puan, ‘çok’ kategorisine 5 puan verilmektedir.

Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği’nden elde edilen toplam yabancılaşma puanı 27-135 arasındadır. Ölçekten toplam puanlara göre 27-62 arasında puan alanlar ‘düşük düzeyde; 63-98 arasında puan alanlar ‘orta düzeyde’ ve 99-135 arasında puan alanlar ‘yüksek düzeyde yabancılaşma’ yaşıyor olarak değerlendirilmektedir. Oruç⁵ orta düzey yabancılaşma grubunda yığılma olması üzerine orta düzeyi de iki eşit parçaya bölerek, “orta-düşük düzey” (63-80 puan) ve “orta-yüksek düzey” (81-98 puan) olarak sınıflandırmıştır. İşe yabancılaşma ölçeğinden alınan puan arttıkça yabancılaşma düzeyi artmaktadır. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği alt boyutları, soru sayıları ve toplam puana olan katkıları Tablo 3.2’de gösterilmektedir.

Tablo 3.2. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Alt Boyutları, Soru Sayıları ve Toplam Puana Olan Katkıları

Alanlar	Soru sayısı	Soru no	Min.ve Maks. Puan
Hizmet üretimi sırasında yaratıcılığını kullanmasına	4	1-4	4-20
Hizmet üretimi sırasında inisiyatif kullanabilmesine	5	5-9	5-25
Karar sürecine katılım	6	15-20	6-30
Üretim süreci boyutu	5	10-14	5-25
Yaptığı işin kendisi için anlamlılığı	4	20-24	4-20
İş bölümü boyutu	3	25-27	3-15
Toplam yabancılaşma puanı	27	27	27-135

Verileri Toplama Yöntemi

Araştırma verileri, gerekli izinler alındıktan sonra, araştırma kapsamındaki hastanelere araştırmacı tarafından gidilerek, hemşirelere araştırmanın amacı açıklanarak, araştırmaya katılmaya gönüllü olanlardan; anketin dağıtılıp, tekrar geri alınması ile toplanmıştır.

Araştırmanın verileri Şubat–Nisan 2011 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler araştırmacı tarafından ilgili hastanelere gidilerek, hemşirelerle yüz yüze görüşülerek soru formlarının dağıtılıp, gün içinde veya birkaç gün sonra alınması yolu ile toplanmıştır

Verilerin toplanması sırasında tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışılmış fakat anketlerin doldurulduğu tarihlerde izinli olanlar ve araştırmaya katılmak istemeyenler çalışma kapsamı dışında tutulmuş; çalışma evreninin % 70'ine ulaşılmıştır.

3.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın verileri bilgisayar ortamında SPSS 16.00 programı kullanılarak analiz edildi. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeğinin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile, hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı frekans dağılımı (sayı ve yüzde) ile, hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyi ve alt boyut puan ortalamaları aritmetik ortalama ve standart sapma ile, hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyi ile tanıtıcı özelliklerinin karşılaştırılması iki gruplu olan değişkenlerde bağımsız gruplarda t testi ile, ikiden fazla gruplu olan değişkenlerde tek yönlü varyans analizi(ANOVA) ve LSD Post Hoc testi ile test edildi.

3.6. Araştırmanın Etik İlkeleri :

Araştırmaya başlamadan önce, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünden (Ek 4). ve araştırmanın yapılacağı hastanelerden de yazılı izin alındı (EK 5) Ayrıca araştırma kapsamındaki hemşirelerden haklarının korunması için araştırma verilerini toplamaya başlamadan önce, araştırmanın yapılma amacı açıklanarak ‘‘Aydınlatılmış Onam’’ ilkesi, elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı belirtilerek ‘‘Gizlilik ve Gizliliğin Korunması’’ ilkesi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlerin alınması ile de ‘‘Özerkliğe Saygı’’ ilkesini içeren etik ilkeler yerine getirilerek izin alındı.

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği

Araştırma Erzurum ilindeki kamu hastanelerinde görevli hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

4.BULGULAR

İşe yabancılaşma hemşirelerde çalışma yaşamını etkileyen önemli bir faktördür. Erzurum'daki kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı (N=593)

Özellikler	n	%
Çalışılan kurum		
Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi	271	45.6
Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi	212	35.7
Palandöken Devlet Hastanesi	70	12.0
Nihat Kitapçı Göğüs Hastanesi	40	6.7
Yaş		
19-25 yaş	57	26.5
26-32 yaş	307	51.8
33 yaş ve üzeri	129	21.7
Cinsiyet		
Kadın	538	90.7
Erkek	55	9.3
Medeni durum		
Evli	341	57.5
Bekar	252	42.5
Eğitim durumu		
Sağlık meslek lisesi	108	18.2
Ön lisans	198	33.4
Lisans*	287	48.4
Hemşirelikte çalışma süresi		
1-5 yıl	317	53.5
6-10 yıl	143	24.1
11-15 yıl	81	13.7
16 yıl ve üzeri	52	8.7

*Bu grupta 13 hemşire lisans üstü programdan Yüksek lisans /Doktora mezunudur.

Tablo 4.1.'de araştırma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri incelendiğinde hemşirelerin %45.6'sının Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde çalıştığı, hemşirelerin %90.7'sinin kadın, %57.5'inin evli, yüzde 48.4'ünün lisans

mezunu, %51.8'inin 26-32 yaş grubunda ve %53.5'inin 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin mesleki özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N=593)

Özellikler	n	%
Çalıştığı bölüm/birim		
Cerrahi birimler	134	22.6
Dahili birimler	192	32.4
Özellikli birimler**	267	45.0
İş yerindeki pozisyonu		
Sorumlu hemşire	61	10.3
Servis hemşiresi	340	57.3
Özel dal hemşiresi	192	32.4
Çalışma şekli		
Kadrolu	260	43.8
Sözleşmeli	333	56.2
Mesai sırasında en fazla meşgul olduğu işler		
Tanı-Tedavi	336	56.7
Hemşirelik bakımı	131	22.1
Hemşirelik dışı-destek hizmetler	126	21.2
Hemşireliği kendi isteği ile tercih etme durumu		
Evet	351	59.2
Hayır	242	40.8
Çalıştığı ekipten memnun olmad		
Evet	519	87.5
Hayır	74	12.5
Ücretten memnun olma durumu		
Evet	106	17.9
Hayır	487	82.1
Mesleki derneklere üye olma durumu		
Evet	113	19.1
Hayır	480	80.9

**Bu birimdeki 4 hemşire idari birimde çalışmaktadır.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde tablo 4.2.'de hemşirelerin 57.3'ünün servis hemşiresi olduğu, %45'inin özellikli birimlerde (yoğun bakımlar, ameliyathaneler, acil gibi) çalıştığı, %56.2'sinin sözleşmeli olduğu, %56.7'sinin mesai saatlerinde en fazla tanı tedavi işleriyle uğraştığı,

%59.2'sinin hemşireliği kendi isteği ile seçtiği, %87.5'inin çalıştığı ekipten memnun olduğu, %82.1'inin aldığı ücretten memnun olmadığı, %80.9'unun meslekin derneklere üye olmadıkları görülmektedir.

Hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeğinin toplam puan ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4.3. Hemşirelerin Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamaları

	Mevcut	Olası	Ortalama	Standart Sapma
	Min -Max	Min- Max		
Hizmetin üretimi sırasında yaratıcılığın kullanılmasına	5 -18	4-20	12.34	2.17
Hizmetin üretimi sırasında inisiyatif kullanabilmesine	5-25	5-25	14.20	3.61
Karar sürecine katılım	6-27	6-30	16.71	3.91
Üretim süreci boyutu	8-25	5-25	18.62	2.85
Yaptığı işin kendisi için anlamlılığı	4-20	4-20	11.45	3.48
İş bölümü boyutu	4-15	3-15	10.00	1.79
Toplam yabancılaşma puanı	49-112	27-135	83.34	1.13

Hemşirelerin Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 4.4.), hemşirelerin toplam işe yabancılaşma puanının 83.34 ± 11.13 olduğu ve işe yabancılaşma düzeylerinin en yüksek değere daha yakın olduğu için yabancılaşmaya daha yakın oldukları ve tüm alt boyut puan ortalamalarının, alınabilecek ortalama değerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre toplam işe yabancılaşma ölçeği toplam puan ortalamalarının karşılaştırılması tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Hemşirelerin Çalıştığı Kuruma Göre Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Çalışılan kurum	N	Min	Max	X	±	S.s	Test	p	Fark
Ata. üniv.hast	271	49	111	83.84	±	12.40	F=6.411 df= 3	.000	1.3.4-2
Göğüs Hast.	40	60	97	76.17	±	8.77			
Palandöken	70	49	112	82.35	±	10.88			
Bölge Eğitim	212	51	109	84.37	±	10.04			

Hemşirelerin çalıştığı kuruma göre toplam hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeği puanları karşılaştırıldığında (Tablo4.5.), Göğüs Hastalıkları Hastanesi’nde çalışan hemşirelerin en düşük (76.17 ± 8.77), Sağlık Bakanlığı Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde çalışan hemşirelerin en yüksek (84.37 ± 10.04) puana sahip olduğu, yapılan ileri istatistiksel analizde kurumlar arasındaki bu farkın $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak önemli olduğu ($F=6.411$ $p=.000$), yapılan ileri istatistiksel analizde aradaki farkın Göğüs hastalıkları hastanesinde çalışan hemşirelerden kaynaklandığı belirlenmiştir.

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeği toplam puan ortalamalarının karşılaştırılması tablo 4.6’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	X	±	S.s	Test	p	Fark
Yaş						
19-25 yaş	157	82.17	± 11.69	F=1.260	.284	
26-32 yaş	307	83.94	± 10.31			
33 yaş ve üzeri	129	83.34	± 13.16			
Cinsiyet						
Erkek	55	82.89	± 9.98	t=.309	.757	
Kadın	538	83.38	± 11.50			
Medeni durum						
Evli	341	82.99	± 11.60	t=.868	.386	
Bekar	252	83.81	± 11.03			
Eğitim durumu						
SML	108	82.00	± 11.52	F=1.149	.318	
Ön lisans	198	83.22	± 10.76			
Lisans	287	83.93	± 11.69			
Hemşirelikte çalışma süresi						
1-5 yıl	317	82.89	± 11.27	F=1.632	.181	
6-10 yıl	143	84.23	± 9.74			
11-15 yıl	81	84.91	± 12.64			
16 yıl ve üzeri	52	81.13	± 13.55			

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeği toplam puanları karşılaştırıldığında (Tablo 4.6.), işe yabancılaşma puanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve hemşirelikte çalışma yılına göre çok az bir farklılık gösterdiği, bu farklılığın yaş (F=1.260 p=.284) cinsiyet (t=.309 p=.707), medeni durum (t=.868 p=.386), eğitim durumu (F=1.149 p=.318) ve hemşirelikte çalışma yılına (F=1.632 p=.181) göre istatistiksel olarak önemli olmadığı saptanmıştır.

Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeği toplam puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 4.7.'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=593)

	N	X	±	S.s	Test	p	Fark
İş yerindeki pozisyonu							
Sorumlu hemşire	61	85.83	±	11.81	F=9.950	.000	1.3-2
Servis hemşiresi	340	81.57	±	11.01			
Özel dal hemşiresi	192	85.68	±	11.30			
Çalıştığı bölüm/birim							
Cerrahi birimler	134	83.54	±	11.74	F=16.421	.000	1.3-2
Dahili birimler	192	79.79	±	11.06			
Özellikli birimler	267	85.79	±	10.74			
Çalışma şekli							
Kadrolu	260	83.53	±	11.92	t= .357	.722	
Sözleşmeli	333	83.19	±	10.92			
Mesai sırasında en fazla meşgul olduğu işler							
Tanı tedavi	336	83.28	±	11.43	F=2.241	.107	
Hemşirelik bakımı	131	84.88	±	11.03			
Hemşirelik dışı destek hizmetleri	126	81.89	±	11.39			
Hemşireliği isteme durumu							
Evet	351	83.96	±	11.29	t=1.104	.270	
Hayır	242	82.91	±	11.40			
Çalıştığı ekipten memnuniyeti							
Evet	519	84.29	±	11.10	t=5.516	.000	
Hayır	74	76.68	±	10.97			
Ücretten memnuniyeti							
Evet	106	84.55	±	11.39	t=1.214	.225	
Hayır	487	83.07	±	11.35			
Mesleki derneklere üye olma durumu							
Evet	113	83.19	±	11.57	t= .153	.878	
Hayır	480	83.37	±	11.32			

Hemşirelerin mesleki özellikleri ile hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeği toplam puanları karşılaştırıldığında (Tablo 4.7.),

Hemşirelerin iş pozisyonlarına göre servis hemşirelerinin işe yabancılaşma puanlarının en düşük ($x= 81.57 \pm 11.01$), sorumlu hemşire ve özel dal hemşirelerinin daha yüksek (85.68 ± 11.30) olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak çok ileri derecede önemli olduğu ($F=9.95$; $p< 0.000$), yapılan ileri analiz ile bu farkın servis hemşirelerinden kaynaklandığı,

Hemşirelerin çalıştığı birimlere göre işe yabancılaşma puanlarının, dahili birimlerde çalışan hemşirelerde en düşük (79.79 ± 11.06), özellikli birimlerde çalışan hemşirelerde en yüksek (85.79 ± 10.74) olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak çok ileri derecede önemli olduğu ($F=16.42$; $p<0.000$), yapılan ileri analizde bu farkın dahili birimlerde çalışan hemşirelerden kaynaklandığı,

Hemşirelerin kadrolu ya da sözleşmeli çalışma durumları ile işe yabancılaşma ölçeği puanları karşılaştırıldığında, her iki grupta da puanların hemen hemen aynı olduğu ve bunun istatistiksel önemli bir fark olmadığı ($t=.357$; $p.722$),

Hemşirelerin mesai sırasında en fazla meşgul olduğu işlere göre işe yabancılaşma ölçeği puanları karşılaştırıldığında, işe yabancılaşma puanının hemşirelik bakımı yapanlarda en yüksek (84.88), destek hizmetlerle ilgilenenlerde en düşük (81.89) olduğu; ancak bu farkın istatistiksel olarak önemli olmadığı ($F=2.241$; $p.270$) belirlenmiştir.

Hemşirelerin hemşireliği kendi isteğiyle tercih etme durumuna göre işe yabancılaşma ölçeği puanları karşılaştırıldığında, hemşireliği isteyenlerin işe yabancılaşma puanının çok az yüksek olsa da (83.96 ± 11.29), bu farkın istatistiksel olarak önemli olmadığı ($t= 1.104$),

Çalıştığı ekipten memnun olma durumu ile hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeği puanları karşılaştırıldığında (Tablo 4.7), işe yabancılaşma puanlarının çalıştığı ekipten memnun olanların daha yüksek (84.29 ± 11.10) çalıştığı ekipten memnun olmayanların ise daha düşük (76.68 ± 10.97) işe yabancılaşma puanına sahip olduğu; bu farkın istatistiksel olarak çok ileri derecede önemli olduğu belirlendi ($t=5.516$; $p<0.000$).

Ücretten memnun olma durumu ile hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeği puanları karşılaştırıldığında (Tablo 4.7), işe yabancılaşma puanının çok az bir farklılık

gösterdiği; bu farklılığın istatistiksel olarak önemli olmadığı ($t=1.214$: $p=.225$) saptanmıştır.

Mesleki derneklere üye olma durumu ile hemşirelikte işe yabancılaşma ölçeği puanları karşılaştırıldığında (Tablo 4.7), işe yabancılaşma puanının hemen hemen eşit olduğu ve bu nedenle istatistiksel olarak fark bulunmadığı ($t=.153$: $p=.878$) saptanmıştır.

5.TARTIŞMA

Yabancılaşma bir çok meslek grubunda olduğu gibi sağlık kurumlarında çalışmakta olan hemşireler üzerinde de oldukça etkilidir. Çalışma yaşamının ve çalışma ortamının bireyi etkilediği bir gerçektir.^{5,12,14} İşe yabancılaşmanın önemli nedenleri arasında yapılan işin özelliği, çalışılan kurumun yapısı ve çalışma ortamının niteliği etkili olduğu belirtilmektedir.¹⁵

Bu bölümde hemşirelerin işe yabancılaşması ve etkileyen faktörlerin incelenmesi üzerine yapılan araştırmanın bulguları literatür eşliğinde tartışılmıştır.

Hemşirelerin işe yabancılaşma oranına ilişkin değerlendirme işe yabancılaşma ölçeği puan ortalamalarıyla yapılmıştır. Ölçek puanları arttıkça işe yabancılaşma oranının arttığı şeklinde yorum yapılmıştır.

Araştırma kapsamındaki hemşirelik hizmetlerinde çalışan personelin yabancılaşma düzeyi en yüksek değere daha yakın olduğu için yabancılaşmaya daha yakın oldukları bulunmuştur. Yabancılaşmanın alt boyutlarını puan ortalamaları ise üretim süreci alt boyutunda diğer alt boyutlara göre yüksek düzeyde (18.62) iş bölümü alt boyutunda ise diğer boyutlara göre düşük düzeyde (10.00) olduğu görülmüş ve toplam yabancılaşma puanı 83.34 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre iş bölümü alt boyutunda işe yabancılaşma puan ortalaması diğer alt boyutlara göre daha düşük, üretim süreci alt boyutunda ise daha yüksek bulunmuştur. Oruç'un⁵ çalışmasında hemşirelik hizmetlerinde çalışan personelin toplam yabancılaşma puan ortalaması 83.79 olarak bulunmuştur. Bu çalışmanın sonuçları Oruç'un⁴ çalışma sonuçları ile uyumlu bulunmuştur.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin çalıştığı kuruma göre incelendiğinde; gruplar arasında istatistiksel olarak fark olduğu görülmüş ($p<0.05$),

farkın hangi hastaneden kaynaklandığını anlamak için yapılan analiz sonucunda bu farklılığın istatistiksel olarak Nihat Kitapçı Göğüs Hastalıkları Hastanesi'nden kaynaklandığı bulunmuştur. Bu durumun nedeni Nihat Kitapçı Göğüs Hastalıkları Hastanesinin çalışmaya alınan diğer hastanelere oranla daha az yatak sayısını olması, tek dal hastanesi olması dolayısı ile hasta başvuru sayısının diğer hastanelere oranla daha az olması ve hasta profilinden kaynaklanıyor olabileceği söylenebilir. Oruç'un⁵ çalışmasında da hemşirelerin çalıştığı kurumlar arasında işe yabancılaşma puan ortalamaları açısından fark olduğu bulunmuştur. İki çalışmada da kurumlar arasında işe yabancılaşma puan ortalamaları açısından sonuçlar birbirine paralel bulunmuştur.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin hastanedeki pozisyonuna göre değerlendirildiğinde; gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($p<0.05$), yönetici hemşirelerin servis ve özel dal hemşirelerine göre daha fazla işe yabancılaşma puan ortalamasına sahip oldukları görülmüştür. Strachota ve ark.¹⁰³ 2003 yılında yaptıkları çalışmada özel dal hemşirelerinin diğer birimlerde çalışan hemşirelere oranla daha fazla işten ayrıldıkları bulunmuştur. Saygılı'nın¹⁰⁴ 2008 yılında Ankara'da hemşireler ile yaptığı çalışmasında idari çalışanların klinik çalışanlara göre iş doyumu puan ortalamalarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Yöneticilik yapan personelin işinde daha fazla sorumluluk almaları, inisiyatif kullanma olanaklarının fazla olması nedeniyle yabancılaşma puanlarının düşük olması beklenirken bazı konularda yetersizlik yaşamaları yabancılaşma puanının yüksek çıkmasında etkili olmuş olabilir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin çalıştığı birime göre incelendiğinde; gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($p<0.05$), özellikli birimlerde çalışan hemşirelerinin işe yabancılaşma oranı dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelere oranla daha yüksek bulunmuştur. Cerit'in¹⁰⁵ 2009 yılında İzmir'de hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada poliklinik, özellikli birimler ve yönetim

birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumları diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Yürümezoğlu¹⁶ tarafından 2007 yılında hemşirelerde yapılan araştırmada hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre iş doyumu puanları arasında ilişki olduğu görülmüş, cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin iş doyumu puanının dahili kliniklerde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu çalışmanın sonuçları yukarıda bahsedilen diğer çalışma sonuçları ile uyumsuzdur. Özellikle birimlerde çalışan hemşirelerin yabancılaşma puanlarının yüksek çıkmasında iş yükünün ve hasta sorumluluğun daha fazla olması etkili olmuş olabilir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin çalıştığı ekipten memnun olma durumuna göre incelendiğinde, gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüş, çalıştığı ekipten memnun olanların daha düşük işe yabancılaşma puanına sahip oldukları görülmüştür. Atan'ın⁷⁵ 2011 yılında Isparta'da sağlık sektöründe yabancılaşma üzerine yaptığı araştırmada çalıştığı ekip ile anlaşmazlık yaşayan hemşirelerin işe yabancılaşma oranının yüksek olduğunu bulmuştur. Bu çalışmanın sonuçları Atan'ın⁷⁵ çalışma sonuçları ile uyumludur. Ulusoy ve arkadaşları¹⁰⁸ yaptığı çalışmada hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşlerini eğitim düzeyine göre farklı olduğunu bulmuş, eğitim düzeyi arttıkça ekip anlayışının daha önemli olduğunu belirtmiştir. Soylu'nun¹⁰⁷ 2007 yılında yaptığı çalışmada çalışmaya katılan tüm hemşireler disiplinler arası ekip çalışmasının hasta takibi ve bakımı için gerekli olduğunu, hemşirelerin %85.7'sinin kendilerine otonomi kazandırdığını, hemşirelerin %81'i diğer sağlık profesyonelleri ile iletişimi geliştirdiğini ve yaygınlaştırılarak devam etmesi gerektiği görüşünü belirtmişlerdir. Birimlerde ekip anlayışının tam olarak benimsenmemiş olması dolayısı ile iş bölümünde eşitlik olmaması yabancılaşma puanının yüksek çıkmasında etkili olmuş olabilir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde; puan ortalamalarının gruplar arasında birbirine çok yakın olduğu; gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Oruç'un⁵ 2004 yılında Kocaeli'de yaptığı çalışmada yaş hemşirelerde yabancılaşmayı etkileyen bir faktör olarak bulunmuş, yaş arttıkça işe yabancılaşma oranı artmıştır. Abualrub ve ark.¹⁰⁸ 2008 yılında ve Ayhan'ın¹⁰⁹ 2006 yılında yaptığı çalışmalarda yaşın işe yabancılaşma oranını etkilemediği bulunmuştur. Bu çalışmanın sonuçları Ayhan¹⁰⁹ ve Abualrub'un¹⁰⁸ çalışma sonuçları ile uyumludur. Bu çalışmada örnekleme oluşturan hemşirelerin yalnızca %21.7'si 33 yaş ve üzerinde bulunmuştur. Literatür yaş ortalaması yükseldikçe ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir.^{108,109} Örneklemin bu özelliğinin çalışmanın sonucunu etkilemiş olabileceği düşünülebilir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin cinsiyet durumuna göre incelendiğinde; puan ortalamalarının gruplar arasında birbirine çok yakın olduğu; arasındaki farkın ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>0.05$). Burgaz ve arkadaşlarının¹¹⁰ öğretmenlerin örgütsel yabancılaşması üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyetin yabancılaşma üzerinde etkisinin olmadığını bulmuştur. Bu çalışma sonucu ile Burgaz ve arkadaşlarının¹¹⁰ çalışma sonucu ile uyumludur. Ancak bu çalışmanın sonucu ile uyumlu olmayan çalışmaların olduğu da görülmektedir. Clark¹¹¹ 1997 yılında Fransa'da yaptığı çalışmada kadınlar ve erkekler arasında işe karşı tutumun fark gösterdiğini bulmuş, erkeklerin işten uzaklaşma durumunun kadınlara oranla daha fazla olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmanın sonuçları Clark'ın¹¹³ sonuçları ile örtüşmemektedir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin medeni durumuna göre değerlendirildiğinde; puan ortalamalarının gruplar arasında birbirine çok yakın olduğu, gruplar arasındaki farkın ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir

($p>0.05$). Ergin'in¹¹² 1995 yılında yaptığı çalışmada bekarlar arasında iş değiştirmeyi düşünenlerin evlilerden daha fazla olduğu görülmüştür. Lu ve arkadaşlarının¹¹³ 2002 yılında hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada medeni durum ile işe yabancılaşıma arasında ilişki olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları Ergin¹¹² ve Lu'nun¹¹³ çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir.

İşe yabancılaşıma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde; gruplar arasında puan ortalamalarının çok yakın olduğu aradaki farkın ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu belirlenmiştir ($p>0.05$). Karahan ve Ünsarın¹¹⁴ yabancılaşımanın işten ayrılma eğilimi üzerine yaptığı çalışmada eğitim durumunun yabancılaşımayı etkilediği bulunmuş bu durumda eğitim düzeyi arttıkça beklentilerin artması ve kurumun bu beklentilere cevap verememesinde kaynaklandığı söylenebilir. Karahan ve Ünsar'ın¹¹⁴ çalışmasındaki sonuç bu çalışma ile farklılık gösterirken bu çalışmanın sonucu ile uyumlu çalışmalarda vardır. Oruç'un⁵ 2004 yılında yaptığı çalışmada, Abualrub ve arkadaşlarının¹⁰⁸ 2008 yılında, Nedd'in¹¹⁵ 2006 yılında yaptığı çalışmada da işe yabancılaşıma ile eğitim durumu arasında ilişki olmadığını bulmuşlardır. Parsak'ın¹¹ 2010 yılında üniversite çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada ve Kılçık'ın¹¹⁶ 2011 yılında Malatya'da öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada eğitim durumu ve işe yabancılaşıma arasında bir fark bulunamamıştır. Bu çalışmanın sonuçları yukarıdaki çalışma sonuçları ile uyumludur.

İşe yabancılaşıma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre incelendiğinde; gruplar arasındaki puan ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu; aradaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu belirlenmiştir ($p>0.05$). Parsak'ın¹¹ ve Burgaz ve arkadaşları'nın¹¹⁰ yaptığı çalışmada çalışma süresi ile işe yabancılaşıma puanı arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Parsak'ın¹¹ ve Burgaz ve arkadaşlarının¹¹⁰ sonuçları bu çalışmanın sonuçları ile uyumlu bulunmuştur. Bu

çalışmanın sonuçları ile uyumlu olmayan çalışmalarda vardır. Develioğlu ve Tekin'inin¹¹⁷ 2012 yılında yaptığı çalışmada çalışma süresinin yabancılaşma olgusu üzerinde etkili olduğunu bulmuş, yabancılaşmanın çalışma süresi kısa olanların çalışma süresi uzun olanlara oranla daha fazla yaşadığını bulmuştur. Bu durumu da çalışma süresi arttıkça çalışanların mesleklerine saygısının artmasında ve mesleğin hayat içerisinde kapsadığı alanın artmasından kaynaklandığı şeklinde değerlendirmiştir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin çalışma şekline göre incelendiğinde; gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu bulunmuştur ($p>0.05$). Yaprak'ın³² 2009 yılında yaptığı çalışmada sözleşmeli olarak çalışan hemşireler ile kadrolu çalışan hemşireler arasında işten ayrılma niyeti açısından fark olmadığı bulunmuştur. Sürer'in¹⁷ 2009 yılında İzmir'de hemşirelerde yaptığı çalışmada sözleşmeli hemşirelerdeki işten ayrılma durumunun kadrolu hemşirelerden yüksek olduğu bulunmuştur. Ülkemizde çalışma koşulları sözleşmeli ve kadrolular için aynı olduğundan ve iki kadronun da sonuçta devlet kadrosu olduğu ve maaşlar arasında büyük bir farkın olmamasından dolayı yabancılaşma düzeyleri arasında farklılık olmadığı söylenebilir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirenin mesai içinde en fazla meşgul olduğu işler açısından değerlendirildiğinde; gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$). Oktay ve arkadaşlarının¹¹⁸ 1994 yılında hizmet içi eğitim ve hizmet sunum tekniklerini inceledikleri çalışmada hemşirelerin çoğunun hemşirelik dışı destek hizmetlerle uğraştıkları belirtilmiştir. Yıldırım'ın¹¹⁹ 2006 yılında yaptıkları çalışmada hemşirelerin gündüz mesaisinde bakım uygulamalarına %16, destek hizmetlere %15 oranında zaman ayırdıkları belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları Yıldırım'ın¹¹⁹ sonuçları ile uyumludur. Araştırmanın sonucunun, çalışma alanında destek hizmetlerin işleyişinden sorumlu personel olmadığından ve bu alandaki

sorumluluğun hemşirelere bırakılmasından, hemşirelerin destek hizmetleri kendi işleri gibi algılamış olmasından etkilendiği düşünülmektedir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin mesleklerini isteyerek tercih etme durumuna göre değerlendirildiğinde; gruplar arasındaki puan ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu; aradaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu belirlenmiştir ($p>0.05$). Taşdemir ve arkadaşlarının¹²⁰ 1999 yılında hemşireler ile yaptığı çalışmada mesleklerini isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş tatmini arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Taşdemir ve arkadaşlarının¹²⁰ çalışması ile bu çalışmanın sonuçları örtüşmemektedir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin aldıkları ücretten memnun olma durumlarına göre değerlendirildiğinde; gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür ($p>0.05$). Gardulf ve arkadaşlarının¹²¹ İsveç'te 2005 yılında hemşireler ile yaptığı çalışmada düşük ücret alınması ile işten ayrılma arasındaki ilişkinin önemli olduğu bulunmuştur. Bu çalışmanın sonuçları Gardulf var arkadaşlarının¹²¹ çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir.

İşe yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin herhangi bir derneğe üyelik durumuna göre incelendiğinde; gruplar arasındaki farkın anlamsız olduğu bulunmuştur ($p>0.05$). Şimşek ve arkadaşlarının¹ 2006 yılında yaptıkları örgütlerde yabancılaşma yönetimi adlı çalışmada kamu çalışanlarının dernek üyeliğine olumsuz yaklaştıkları görülmüştür.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerde işe yabancılaşma ve etkileyen faktörlerin incelenmesi amacı ile yapılan bu araştırmada;

- Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin işe yabancılaşma ölçeği toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden çalışılan kurum, çalışılan birim, pozisyon ve çalışılan ekipten memnun olma durumunun hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini etkilediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Araştırma sonucunda;

- Hemşirelerin çalıştıkları birimlerde var olan ekip anlayışının geliştirilmesini sağlamak,
- Hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından farkındalık oluşturulması,
- Monotonluğun giderilmesi için hemşirelerin çalıştığı birimler arası rotasyonu sağlayarak, farklı birimlerde çalışmalarının sağlanması,
- Kurum yöneticilerinin iş zenginleştirme, iş rotasyonları için düzenlemeler yapması için farkındalık oluşturulması,
- Sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma oranının saptanabilmesi ve bu konuda gerekli önlemlerin alınabilmesi için daha geniş çaplı ve farklı kurumları içeren araştırmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Şimşek M, Çelik A, Akgemci T, Fettahlıoğlu T. Örgütlerde yabancılaşma Yönetiminin Araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006, 15: 569- 587
2. Elma C. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi 2003
3. Fettahlıoğlu T. Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Üniversitesi, 2006.
4. Ofluoğlu G, Büyükyılmaz O. Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünümü. *Kamu-İş*, 2008;10:1
5. Oruç D. Kocaeli'deki Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2004
6. Halaçoğlu B. Üniversitelerdeki Akademik Personelin Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi. Sosyal Bilimler Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi 2008
7. Gökçeğöz F, Birinci İ. Örgütsel yabancılaşma çevrimiçi http://www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/37/web/makaleler/Fazli_GOKCEGOZI_hsan_BIRINCI.htm 15/05/2010
8. Hegel G. W. F. *The Phenomenology of Mind*, Allen and Urwin, Yardımlı A. *Tinin Görünüşü*, İdea Yayınları, İstanbul 1986

9. Şimşek H, Balay R, Şimşek S. İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma, *Eğitim Bilimleri Dergisi* 2012;2:1
10. Şenturan Ş. Mesleki yabancılaşma: kamu bankalarında yeniden yapılandırma sonucu çeşitli kurumlara aktarılan çalışanların durumu. *Kamu İş*, 2007;9 Cilt: 9, Sayı: 1, 91-104
11. Parsak G. Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi; Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Adana: Çukurova Üniversitesi, 2010
12. Çetin G. Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Olumlu İş Ortamına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi, 2008
13. Gök A. Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi 2008.
14. Usta D. İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörler. İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Yalova: Yalova Üniversitesi, 2009
15. Höşgörür V. Yönetime bağlı davranış bozuklukları ve örgüt kültürü. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*. 1997;52:21
16. Yürümezoğlu H. Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetinden Memnuniyeti. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2007.
17. Sürer P. Hastanelerde Çalışan Hemşirelerde İş Gücü Devir Hızı ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009

18. Duygulu S. Korkmaz F. Hemşirelerin örgüte bağlılığı iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 2008;12:2
19. Kanungo R.N. Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics* 1992;11:5–6: 413–422
20. Rusel B.A. Dimensions of Alienation. Presented to Columbia Pacific University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, School of Health and Human Services, Columbia Pacific University, 1991
21. Ergil D. *Yabancılaşma Ve Siyasal Katılma*. 1. Baskı, Ankara, Olguç Yayınevi,1980
22. Timuçin A. Yabancılaşma sorununa genel bakış. *Felsefe Dünya Dergisi*, 1992:5
23. Blauner R. Alienation and freedom' The Factory Worker and His Industry. University of Chicago Press, Chicago, 1964
24. Feuerbach L. *The Essence of Christianity*, Eliot G. Hristiyanlığın Özü Harper and Row, New York 1957
25. Karl Marx. *1844 El yazmaları*. S 71
26. Seeman M. On Meaning of Alienation, *American Sociological Review* 1959;24
27. Minibaş J. Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1993
28. Semann M. Alienation and engagement, CAMPBELL, A./ CONVERSE, P. E. (eds.), *The Human Meaning of Social Change*,1972 (New York: Russell Sage Foundation).

29. Ertürk M. Organizasyonlarda Çatışma, çatışma nedenleri, çatışmanın yönetimi ve Erciyes Üniversitesi'nde bir anket uygulaması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1994;11: 26-49.
30. Yaprak E. Hemşirelerin İşten Ayrılmalarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi Sosyodemografik Ve Çalışma Özellikleri. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009
31. Kocaman G, Seren Ş, Kurt S, Daniş B, Erer T. Türkiye'deki üç üniversite hastanesinde hemşire hareketliliği. 4. Hemşirelik Yönetimi Kongresi, 2008
32. Türk Hemşireler Derneği. Türkiyede hemşirelerin çalışma koşulları, Aralık 2008
33. Sabuncuoğlu E. Eğitim Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2007;7:2:613-628
34. Atalay İ. Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Kamu Sektöründen Bir Örnek. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, 2010
35. Uygur A. *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, 1. Baskı Ankara, Barış Platin Kitabevi, 2009
36. Doğan B, *Örgüt Kültürü* 1. Baskı, İstanbul: Beta, 2007;81-125
37. Bakan İ. Büyükbeşe T. Bedestenci HÇ, *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü: Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, Alfa Akademi Basım, İstanbul, 2004 (ISBN: 975-8770-41-1).
38. Ceylan A. Dinç A. Kaçak elektrik kullanımıyla ilgili idare çalışanın tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkileri çalışma gruplarına göre farklılıklar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2008;9:2:13-29

39. Yıldırım F. İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2009;62:1:253-278
40. Yürür S. Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2008;295-312
41. Söyük S. Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2007
42. Pars E. İş bölümü, yabancılaşma ve sosyal politika. Ankara, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*, 1982;205
43. Tutar H. İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 2010;65:1,174-204
44. Özbek M. Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2011, 16:231-248
45. Scott A, Gravelle H, Simoons S, Bojke C, Sibbald B. Job satisfaction and quitting intentions, a structural model of british general practitioners, *British Journal of Industrial Relations*,2006, 44:519-540
46. Karatepe M, Uludağ O, Meneviş İ, Hadzimehmeddagic L, Baddar L. The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction”, *Tourism Management*, 2006;27: 547-560

47. Takase M, Manias E. Nurses' Job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach. *Nursing and Health Science*, 2005, 7:209–217
48. Aybar Ş, Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkileri. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi 1995: 80
49. Durkheim E, Profesional etics and civis morals, routledge & kegan raul, London, 1957
50. Maertz C, Boyar S, Work-family conflict, enricment and balance under ' Levels' And ' Episodes' Approches, *Journal of Management*, 2011,1:68-98,
51. Vınokur A. Pierce P. Buck C. Work-family conflicts of women in the air force: Their İnfluence On Healts And Functioning, *Journal of Organizational Behavior*, 1991, 20:865-878
52. Madesen S, John C, Miller D, Work-family conflict and health: A study of workplace psychological and behavioral correlates, Utah Valley University Associate Professor of Management 2005.
53. Ahmad A. Job family and indivudual factors s predictors of work-family conflict *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 2008;4:1
54. Çarıkçı İ, Çelikkol Ö. "İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009;1:9:153-170
55. Oksay A. Çalışanlarda İş Tatmini Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Ensitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi 2005

56. Aşık N. Çalışanların İş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* 2010:467
57. Acar E. Uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumuna etkisi. *Pardoks ,Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, (e-dergi), ISSN 1305-7979 - Yıl:3 Sayı: s:172
58. Durna U, Eren V. Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2005:6:2:210-219
59. Demirel Y, Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2009, 15 :115-132
60. Yüksel İ. Hemşirelerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerin iş doyumun, iş gerilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003;13:1:261-272
61. Memduhoğlu H. Örgütsel sosyalleşme ve türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2008;5:2:137-153
62. Kartal S. Eğitimde *Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara, Maya Akademi Yayınları, 2007
63. Balcı A. *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram Strateji ve Taktikler*. 1. Baskı, Ankara, Pegem Yayıncılık. 2000.
64. Akçakaya M. Çatışma yönetimi ve örgüt verimliliği. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*,2003;7:2:641-666
65. Çalışır İ. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anabilin Dalı. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 2006.
66. The ICN definition of nursing, 2008, çevrimiçi: <http://www.icn.ch/definition.htm>.
[14.04.2011](http://www.icn.ch/definition.htm)

67. Velioglu P. *Hemşirelikte Bilimselleşmeye Doğru*, 1. Baskı, İstanbul, Bozok Matbaası, 1989, 23-46
68. Coşkun A. Perinatal hemşirelik yaklaşımında ekip çalışmasının önemi. *Perinatoloji dergisi*, 1996, 3:181-185.
69. International Labour Organization. What is workplace stress Available from: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/whatis.htm> (Last update: 10.3.2001), 10.06.2011
70. The ICN definition of nursing, 2008, <http://www.icn.ch/definition.htm>. 14.04.2011
71. Aytaç S. İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları Yönetimi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa: Uludağ Üniversitesi 2001:1-34
72. Gül H, Oktay E, Gökçe H. İş tatminini stres örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 2008;15
73. Baumann A. Positive practice environments quality workplaces: quality patient care <http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/ind/indkit2007.pdf> 28.05.2011
74. Camerino, D., Conway, P. M., van der Heijden, B. I., van der Schoot, E., Pokorski, J., Estry-Behar, M. & Hasselhorn, H. M. *International congress series*. 2005;1280:61-78
75. Atan A. Sağlık Sektöründe Yabancılaşma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi 2011.

76. Barutçugil İ. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2004
77. Shepard John M, *Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers*, The M.I.T., Cambridge, 1971
78. Özçınar M. Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı Yüksek Lisans Tezi Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 2011
79. Morrisson E. W., Milliken F. J. Sounds of Silence, *Stern Business*, 2004;25:31-35
80. Çakıcı A. Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çanakkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2007;16:1: 145-162
81. Ehtiyar R, Yanardağ M, Organizational silence: a survey on employees working in a chain hotel, *Tourism and Hospitality Management*, 2008;14:1:51-68
82. Sürgevil O. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: *Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,
83. Demir N. Örgüt Kültürü ve İş Tanımı: Plastik Sektöründe Bir Araştırma, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2007;3. Bölüm
84. Toplu D. Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi: Türkiye'deki kamu kurum arşivleri örneği. *Türk Kütüphaneciliği*, 1999;13:2:223-251
85. Yılmaz, S. Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi, *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi* 2009;6:2
86. Demirel Y. Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi* 2009;15:115-132
87. Cüceloğlu D. *Yeniden İnsan İnsana*. 17.Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi 1998: 93-133

88. Özaltın G. Öykü yazdırma yoluyla duyguların dışı vurumu: bir olgu sunumu. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 1998; 2 (1):27-34
89. Rogers CR. *Encounter Groups*, Tercüme Erbil H. *Etkileşim Grupları*. Ankara: Ege Matbaacılık 2003;141-143
90. Karaca S. Hemşireler için vazgeçilmez bir kavram: kendini Tanıma M.Ü Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 2010;3:1
91. Kişilik Gelişimi
http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/modul_pdf/90KG00001.pdf.
92. Uysaler A. Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimleri İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gebze: Gebze Yüksek Teknolojisi, 2010.
93. Marangoz M, Biber L. İşletmelerin pazar performansları ile insan kaynakları uygulamaları arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik bir çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2007;8: 202-217
94. Pehlivan İ. Örgütsel davranış sorumlularını azaltma yaklaşımları, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 1991;23:1
95. Özkalp E, Kirel Ç. *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1996.
96. Şahin A. Emni F.T, Ünsal Ö. “Çatışma yönetimi yöntemleri ve hastane örgütlerinde bir uygulama”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2006:55-568,
97. Türkel A. *Toplam Kalite Bağlamında Grup Dinamiği ve Çatışma Yönetimi*, İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2000.

- 98.** Gökçe H. Etkin Liderlik ve Takım Çalışması.Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2011
- 99.** Karsh B, Booske B, Sainfort F, Job and Organizational Determinants of Nursing Home Employee Commitment, Job Satisfaction and Intent to Turnover, *Ergonomics* 2005;48:1260-1281
- 100.** Pekel H. İşletmelerde Motivasyon- Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Bir Örnek Olay Araştırması Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Antalya: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2001.
- 101.** Karip E. *Çatışma Yönetimi*, Pegem+A Yayın Evi, 2000
- 102.** Ceylan A, Ercan E, Alpkan L. “Çatışmanın sebepleri ve yönetimi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2000;1(2): 39-51
- 103.**103. Strachota, E., Normandin, P., O’Brien, N., Clary, M. and Krukow, B.Reasons registered nurses leave or change employment status. *Journal of Nursing Administration*, 2003;33:111–117
- 104.** Saygılı M. Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Programı.Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2008
- 105.** Cerit K. Hemşirelerde İş Doymularını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi , İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009

- 106.** Ulusoy H, Tokgöz D. Hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 2009;2:2:55-61
- 107.** Soylu F. Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri ve İş Doyumları. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi 2007
- 108.** Abualrub R.F, Al-Zaru I.M. Job stres, recornation, job performance and intention to say work among jordamion hospital nurses, *Journal of Nursing Management* 2008;6:227-236
- 109.** Ayhan S. Sıralı Lojistik Regresyon Analiziyle Türkiye'deki Hemşirelerin İş Bırakma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 2006
- 110.** Burgaz B, Eryılmaz A. özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim* 2011;36:161:272-284
- 111.** Clark A. E. Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy At Work. *Labour Economics*, 1997;4:79
- 112.** Ergin C. Sağlık personelinin iş anlayışları ve tutumları araştırması. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü Yayınları, Ankara 1995.
- 113.** Lu K.Y, Lin P.L, Wu C.M, Hsieh Y.L. and Chang Y.Y. The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 2002;18:4: 214–219.
- 114.** Karahan D, Ünsar A.S. Yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimine etkisinin belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi*

İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Elektronik Araştırmalar Dergisi, 2011;1:361-367

- 115.** Nedd N. Perceptions of empoverment and intent to stay. *Nursing Economics* 2006;1:13-19
- 116.** Kılçık F. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmelerin İşe yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları Malatya İli Örneği. Eğitim Bilimleri Enstitüsü,. Eğitimi Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi, 2011
- 117.** Develioğlu K, Tekin Ö. Otel çalışanlarının yabancılaşma düzeyinin demografik özellikler kapsamında incelenmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2012;4:3:121-128
- 118.** Oktay S., Tatar Ü. Sosyal Sigortalar Kurumu hastanelerinde hemşirelik hizmet içi eğitimi ve hizmet sunumu etkinliklerinin değerlendirilmesi. *Hemşirelik Bülteni*, 1994;8:14-23
- 119.** Yıldırım D. Hemşirelerin servislerde hastalarla ve diğer işlere ayırdıkları sürelerin değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2006;4:177-192
- 120.** Taşdemir G., Karaaslan A. Hemşirelerin empatik eğilii ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 1999;15:1:1-12
- 121.** Gardulf, A., Söderstro, M.I., Orton, M.L., Eriksson, L.E., Arnetz, B. And Nordström, G. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs. *Journal of Nursing Management*, 2005;13:329–337

EKLER

EK-1: ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı	Zühal YETİŞ
Doğum Tarihi	02.09.1985
Doğum Yeri	BORÇKA
Medeni Hali	Bekar
Uyruğu	T.C.
Adres	Atatürk Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı /ERZURUM
E-mail	zuhal_artvinli@mynet.com
EĞİTİM	
Lise	Artvin Yabancı Dil Ağırlıklı Lise
Lisans	Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu (2008)
Yüksek Lisans	Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı (2008-2012)
YABANCI DİL BİLGİSİ	
İngilizce	Orta Derecede

EK-2: TANITICI BİLGİ FORMU

Sayın Meslektaşım,

Yabancılaşma en genel anlamıyla bireylerin birbirlerinden, yaşadıkları çevreden, yaptıkları işten ve bireyin kendisinden uzaklaşmasıdır. Hemşirelerde de yoğun çalışma temposu, aşırı iş yükü, personel yetersizliği ve kişisel nedenler gibi bir çok nedenden dolayı işe yabancılaşma görülmektedir. Bu araştırma ile sizlerin işe karşı yabancılaşma durumlarınız ve etkileyen faktörler belirlenerek, hastane yönetimleri sonuçtan haberdar edilecek. Önerilerde bulunulacaktır. Lütfen yanıtsız soru bırakmayınız. Bilgiler saklı kalacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Zühal YETİŞ

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

YL Öğrencisi

- 1- Yaşınız:
- 2- Cinsiyetiniz: () Bay () Bayan
- 3- Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar
- 4- Eğitim durumunuz:
() SML () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans/ Doktora
- 6- Meslekteki çalışma süreniz:.....ay.....yıl
- 7- Çalıştığınız birim:
- 8- Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz:
() Başhemşire () Başhemşire yrd. () Sorumlu hemşire () Servis hemşiresi
() Ameliyathane /Yoğun bakım hemşiresi () Diğer.....
- 9- Hemşireliği kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?
() Hayır () Evet
- 10- İşinizde hangi statüde çalışıyorsunuz? () Kadrolu () Sözleşmeli
- 11- Çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz:
() Tanı ve tedavi () Hemşirelik bakımı () Hemşirelik dışı (Destek hizmetler
- 12- Aldığınız ücretten memnunmusunuz? () Evet () Hayır
- 13- Çalıştığınız ekipten memnun musunuz?() Evet () Hayır
- 14- Mesleğinizle ilgili derneklere üye misiniz?
() Evet ise belirtiniz..... () Hayır

EK-3:İşe Yabancılaşma Ölçeği

Aşağıda, yaptığınız iş ile ilgili sorular bulunmaktadır, lütfen her soruda sadece bir seçeceği işaretleyiniz ve tüm sorulara yanıt veriniz.

	HİÇ	ÇOK AZ	KISMEN	OLDUKÇA	ÇOK
1- Yaptığımız iş yaratıcılık isteyen bir iş mi?					
2-Yaptığımız iş sahip olduğunuz yetenekleri kullanmanıza ne ölçüde fırsat tanımaktadır?					
3-Her gün esas görevinizi yaparken karşılaştığımız günlük problemler ve durumlar ne kadar benzerlik gösteriyor?					
4-Görevinizi yerine getirirken farklı işlem ve yöntemlerin kullanılmasını gerektiren özel durumlarla ne kadar sık karşılaşmaktasınız?					
5-İşiniz kendi fikirlerinizi denemenize ne ölçüde fırsat verir?					
6-Görevinizi yerine getirirken çalışma yöntemlerinizi ne ölçüde kendiniz seçebiliyorsunuz?					
7-Günlük işlerinizi yaparken görevinizi nasıl yapacağımızı ne ölçüde kendiniz planlayabiliyorsunuz?					
8-İşinizi yaparken çalışma yöntemlerinizi seçme özgürlüğüne sahip misiniz?					
9-Görevinizi yerine getirirken çalışma şeklinizde istediğinizde ne kadar değişiklik yapabiliyorsunuz?					
10-Yaptığımız iş sıkıcı bir iş mi?					
11-Yaptığımız iş tekdüze yani çeşitliliği olmayan bir iş mi?					
12-İşinizin toplum yararına bir iş olduğunu mu düşünüyorsunuz?					
13-İşiniz çalıştığımız işletmenin başarılı olması için gerçekten ne kadar önemlidir?					

14-Hastaneniz ile ilgili kararlarda ne kadar söz sahibi olduğunuzu düşünüyorsunuz?					
15-Hastaneniz ile ilgili kararlar alınırken ne kadar temsil edildiğinizi düşünüyorsunuz?					
16-İşinizde sizin önerileriniz ve yorumlarınıza ne sıklıkla başvuruluyor?					
17-Nöbet değişiminde gerekli durumlarda değişiklik yapabiliyor musunuz?					
18-Nöbet listesinin hazırlanmasında sizin fikirlerinize veya görüşlerinize ne sıklıkla başvuruluyor?					
19-Görev değişiminde gerekli durumlarda değişiklik yapabiliyor usunuz?					
20-Çalışma ortamının düzenlenmesi ve serviste yapılması gerekenlerin planlanmasında sizin fikirlerinize ve görüşlerinize ne sıklıkla başvuruluyor?					
21-Yaptığımız iş sizin için bir şey ifade ediyor mu?					
22-Yeniden meslek seçme olanağımız olsa yine mesleğinizi seçer miydiniz?					
23-Hemen emekli olma imkânına sahip olsanız bile şimdiki işinizde çalışmaya ne kadar devam edersiniz?					
24-Çalıştığımız ortamı bir başkasının da çalışması için ne ölçüde önerirsiniz?					
25-İşinizi yaparken yalnızlık duygusuna ne ölçüde kapılıyorsunuz?					
26-Görevinizi diğer çalışanların görevlerinden ne ölçüde bağımsız olarak yerine getirmektesiniz?					
27-Yapılan işin bütününe kavrayabiliyor musunuz?					

ANKET BİTTİ İLGİNİZ VE SABRINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM

EK -4- ETİK KURUL ONAYI

“2010 5.1/ 10 “SAĞLIK BİLİMLERİ ETİK KURUL KARARI 26.10 .2010

5.10/ - Enstitümüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Zühal YETİŞ'in “Hemşirelerin İşe yabancılaşması ve Etkileyen Faktörler “ tez konusu görüşüldü.

İlgilinin tez konusunun etik değerlere uygun olduğu mevcudun oybirliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Türkan PASINLIOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Başkanı

Başkan Yardımcısı
Prof. Dr. Funda BAYINDIR

ÜYE
Prof. Dr. İsmail CEYLAN

ÜYE

(Katılmadı)

Prof. Dr. Mustafa ATASEVER

ÜYE
Prof. Dr. H.İnci GÜL

ÜYE

(Katılmadı)

Prof. Dr. Zekeriya AKTÜRK

ÜYE
Doç. Dr. Hakan USLU

ÜYE
Doç. Dr. Abdülkadir YILDIRIM

ÜYE
Yrd. Doç. Dr. İlhan ŞEN
(Raportör)

EK-5- RESMİ İZİN YAZISI



T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : B-10-4-İSM-4-25-00-09 / 27975 / 349
Konu : Tez Çalışması

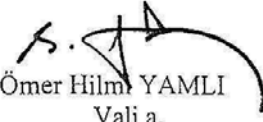
08 Aralık 2010

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
ERZURUM

İlgi:02.12.2010 tarih ve 19151 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Zühal YETİŞ'in "Hemşirelerde İşe Yabancılaşma ve Etkileyen Faktörler" konulu tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Palandöken Devlet Hastanesi ve Nihat Kitapçı Göğüs Hastalıkları Hastanesinde yapması (gönüllülük esasına göre) uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.


Ömer Hilmi YAMLI
Vali a.
Vali Yardımcısı

Annenin bebeğine en güzel hediyesi anne sütüdür. Yeni doğan bebeklerinizi ilk 6 ay sadece anne sütü ile besleyiniz

Erzurum Sağlık Müdürlüğü: Hastaneler Cad. 25200 / ERZURUM. Telefon: (0442) 234 39 25 Dshili: 1131 Faks: (0442) 234 39 18. Web sayfası: www.erkurum.saglik.gov.tr