



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMAYI YORDAYAN
DEĞİŞKENLERİN İNCELENMESİ**

PINAR DÖNMEZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE YÖNETİM ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Doç. Dr. Dilek ÖZMEN

MANİSA-2015



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMAYI YORDAYAN
DEĞİŞKENLERİN İNCELENMESİ**

PINAR DÖNMEZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE YÖNETİM ANABİLİM DALI

Doç. Dr. Dilek ÖZMEN

(Tez Danışmanı)

Doç. Dr. Adalet KOCA KUTLU

(Jüri Üyesi)

Yrd. Doç. Dr. Aynur ÇAKMAKÇI ÇETİNKAYA

(Jüri Üyesi)

MANİSA-2015

“Modern toplumda gördüğümüz yabancılaşma, nerdeyse tüm hayatı etkiler; bireyin çalışma hayatı ve tüketim ürünleri ile ilişkisine, ayrıca devlet, arkadaşları ve kendisi ile olan ilişkisine de yayılır” (Fromm, 1955).

“... bir yabancılaşma içerisinde yaşadığımızı iddia etmeyen hiçbir felsefe veya ideoloji yoktur” (Ionesco, 1968).



BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Pınar DÖNMEZ

İmza

TEŞEKKÜR

Tezimin gerçekleştirilmesinde büyük emeği ve katkısı olan, tezimi büyük titizlikle değerlendiren, saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Dilek ÖZMEN'e,

Bilgi ve deneyimleri ile tezime yaptığı katkılardan dolayı Sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Aynur (Çakmakçı) ÇETİNKAYA'ya

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimleri ile bana katkı sağlayan tüm hocalarıma,

Tezimin başından sonuna kadar hep yanımda olan, özveri ve sabırla beni destekleyen, yol arkadaşım, sevgili eşim Kadir DÖNMEZ'e,

Bu süreçte varlığıyla bana güç veren, kızım Irmak DÖNMEZ'e,

Beni yetiştiren aileme ve çalışmaya katılmayı kabul eden tüm meslektaşlarıma,

En derin duygularıyla teşekkür ederim...

Pınar DÖNMEZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

BEYAN	i
TEŞEKKÜR	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar DİZİNİ	vi
KISALTMALAR	vii
1. ÖZET	1
2. ABSTRACT	3
3. GİRİŞ	5
3.1. Araştırma Soruları	7
4. GENEL BİLGİLER	8
4.1. Yabancılaşma Kavramı	8
4.2. Yabancılaşmanın Özellikleri	9
4.3. Yabancılaşmanın Boyutları	9
4.4. Yabancılaşmanın Temel Etmenleri	10
4.4.1. Örgütsel Etmenler	10
4.4.1.1. Yönetim Tarzı	10
4.4.1.2. Örgüt Büyüklüğü	11
4.4.1.3. Bilgi Akışı	11
4.4.1.4. Grup Özellikleri ve Modüler İlişkiler	11
4.4.1.5. Üretim Biçimi, İş Bölümü ve Çalışma Koşulları	12
4.4.1.6. Ahlaki ve Törel Yapı	12
4.4.1.7. İnanç ve Tutumlar	12
4.4.2. Çevresel Etmenler	13
4.4.2.1. Ekonomik Yapı	13
4.4.2.2. Teknolojik Yapı	13
4.4.2.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı	13
4.4.2.4. Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözülme	14
4.4.2.5. Politik ve Hukuki Yapı	14
4.4.2.6. Sendikal Örgütlenmeler	14
	vi

4.4.2.7.	Kitle İletişim Araçları	15
4.5.	Yabancılaşmanın Nedenleri	15
4.6.	İşe Yabancılaşma	16
4.7.	Hemşirelerde İşe Yabancılaşma	18
4.8.	Hemşirelerde İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	20
4.8.1.	İş Tatminsizliği	21
4.8.2.	Örgütsel Sessizlik	22
4.8.3.	Mesleki Tükenmişlik	22
4.8.4.	Çalışma Yaşamının Kalitesizliği	23
4.8.5.	Örgütsel Bağlılığın Azalması	25
4.9.	İşe Yabancılaşmayı Önleyen Faktörler	26
4.9.1.	Organizasyonel Müdahaleler	27
4.9.1.1.	Motive Edilmiş İşin Temel Boyutlar	27
4.9.1.2.	İş Değiştirme	27
4.9.1.3.	İş Genişletme	27
4.9.1.4.	İş Zenginleştirme	27
4.9.1.5.	Esnek Çalışma Saatleri	28
4.9.1.6.	Otonom Çalışma Grupları	28
4.9.1.7.	İş Yaşamı Kalitesi	28
4.9.1.8.	Takım Geliştirme	28
4.9.2.	Bireysel Müdahaleler	28
4.9.2.1.	Kendini Tanıma	28
4.9.2.2.	Kendini Geliştirme	29
5.	MATERYAL VE METOT	30
5.1.	Araştırmanın Türü	30
5.2.	Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	30
5.3.	Araştırmanın Evren ve Örnekleme	30
5.4.	Araştırmanın Değişkenleri	30
5.5.	Veri Toplama Yöntemi	30
5.6.	Verilerin Değerlendirilmesi	31
5.7.	Araştırmanın Etik İlkeleri	32
5.8.	Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği	32

6.	BULGULAR	33
7.	TARTIŞMA	43
8.	SONUÇ VE ÖNERİLER	48
9.	KAYNAKLAR	50
10.	EKLER	67
	Ek-1 Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu	68
	Ek-2 İşe Yabancılaşma Ölçeği	70
	Ek-3 Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurul Onayı	72
	Ek-4 Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi	73
	Başhekimliği İzni	
	ÖZGEÇMİŞ	74

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı	34
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı	35
Tablo 3. Hemşirelerin Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	36
Tablo 4. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeğine Göre Yabancılaşma Düzeylerinin Dağılımı	37
Tablo 5. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Hemşirelerde İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	38
Tablo 6. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelerde İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	39
Tablo 7. Hemşirelikte İşe Yabancılaşmayı Açıklayan Çok Değişkenli Model Tablosu	40

KISALTMALAR

Türk Hemşireler Derneği	THD
Uluslararası Hemşireler Birliği	ICN
Uluslararası Çalışma Örgütü	ILO
Dünya Sağlık Örgütü	DSÖ
Sağlık Meslek Lisesi	SML



Başlık: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi

Öğrencinin adı: Pınar DÖNMEZ

Danışman: Doç. Dr. Dilek ÖZMEN

Anabilim Dalı: Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetim Anabilim Dalı

1. ÖZET

Amaç: Bu araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte olup, hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırmanın evreni, Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde çalışan 327 hemşireden oluşmaktadır (n=327). Araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen toplam 268 hemşire örneklemini oluşturmuştur (n=268). Araştırmanın verileri "Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu" ve "Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırma analizleri SPSS 15.0 istatistik analiz programı ile analiz edildi. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin 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 bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Kruskal Wallis ve LSD Post Hoc testi ile değerlendirildi. Sonrasında çok değişkenli analizler yapıldı. Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach Alfa değeri ile test edildi.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması $31,12 \pm 5,55$ 'dir. Hemşirelerin %55,2'si lisans mezunu, %61,6'sı servis hemşiresi olarak görev yapmakta, %78,0'i hemşireliği kendi isteği ile tercih etmiştir. Hemşirelikte işe yabancılaşma toplam puan ortalaması $75,27 \pm 10,33$ olarak "orta-düşük düzeyde" saptanmıştır. Çalışmada, bekar olan, Sağlık Meslek Lisesi/Önlisans mezunu olanların, meslekte çalışma süresi daha az olan, yönetici olarak görev yapmayan, ameliyathane/yoğun bakımda çalışanların, hemşirelik dışı-destek hizmetleri sunan, mesleki derneklere üye olmayan, mesleki yayınları takip etmeyen hemşirelerin daha yüksek düzeyde işe yabancılaştıkları saptanmıştır ($p < 0,05$).

Sonuç: İŖe YabancılaŖma leği puanları üzerinde en fazla etkiye sahip deđiŖkenlerin medeni durum, iŖ yerindeki pozisyon, mesleki derneklere ye olma durumu ve meslekle ilgili yayınları takip etme durumu olduğu saptandı.

Anahtar kelimeler: HemŖire, İŖe YabancılaŖma, İŖe YabancılaŖmayı Yordayan DeđiŖkenler



Başlık: Studying at a university hospital predictors of alienation among nurses work

Öğrencinin adı: Pınar DÖNMEZ

Danışman: Doç.Dr. Dilek ÖZMEN

Anabilim Dalı: Management Department of Nursing Services

2. ABSTRACT

Study Objective: This is a descriptive cross-sectional study. The aim of the study was to determine the variables that predicted the alienation in nurses.

Methodology: The study population included 327 nurses working at Celal Bayar University's Hafsa Sultan Hospital (n=327). The sample of the study included 268 nurses who agreed to participate in the study on a voluntary basis (n=268). The study data were collected using Personal Information Form for Nurses and Alienation at Work among Nurses Scale. The study data were analyzed using SPSS version 15.00 statistical analysis program. The fitness of the Alienation at Work among Nurses Scale for the normal distribution was assessed using Kolmogorov–Smirnov test. The distribution of the nurses' introductory characteristics was tested using frequency distribution (numbers and percentages). The nurses' alienation levels and subdimension mean scores were assessed using means and standard deviation. The comparison of the nurses' alienation levels and introductory characteristics was made using independent samples t test and one-way analysis of variance, Kruskal–Wallis test, and least significant difference post-hoc test. The authors tested the internal consistency of the scale using Cronbach's alpha coefficient.

Findings: The mean age of the participant nurses was 31.12 ± 5.55 . Of the participants, 55.2% had undergraduate degrees, 61.6% worked as service nurses, and 78% decided to become a nurse by themselves. The total mean score of alienation at work was 75.27 ± 10.33 , which was a lower–moderate level. The study found that the nurses who felt alienated from their work more were those who were single, medical vocational high school graduates, had associate's degrees, had a shorter length of service, did not work as a nurse manager, worked at operation rooms and intensive care unit, provided out-of nursing and support services, were not members of any associations, and did not follow professional publications.

Result: The variables that had the greatest influence on the scores on Alienation at Work Scale were marital status, position at work, being a member of any association, and following the professional publications.

Keywords: Alienation at work, nurse, variables that predict alienation at work.



3. GİRİŞ

Yabancılaşma kavramının kökeni antik çağa kadar dayanmaktadır. Felsefi, psikolojik, sosyolojik yönleri olan yabancılaşma kavramının bir çok tanımı mevcuttur. En genel tanımıyla yabancılaşma, bireylerin kişilik özelliklerinin zamanla değişmesi sonucu ortaya çıkan psiko-sosyal kimlik kaybının yaşandığı psikolojik bir süreç olarak nitelendirilmektedir (Akyıldız ve Dulupçu 2003). Herhangi bir şeye içten bağlanamama, soğuma, ilgisizlik, bütünleşememe, geri çekilme, ilişkilerin kopukluğu ve izole olma gibi duygular yabancılaşmanın belirtileri olarak görülmektedir (Erjem 2005; Ünsar ve Karahan 2011).

Yabancılaşma kavramını çalışanlar açısından ilk tanımlayan Karl Marx'dır. Marx yabancılaşmayı toplumsal değişimlerin bir sonucu olarak değerlendirmektedir ve kişinin kendisine, çevresine, kişiliğine, diğer kişilere, diğer kişilerle olan ilişkisine yabancılaştıran harekettir şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımla Marx yabancılaşmayı toplumsal değişimlerin bir sonucu olarak değerlendirmiştir (Mraovic 2005).

Sanayi devrimi ile başlayan teknolojik ve bilimsel gelişmeler, toplumsal ve kültürel alanda değer yargılarının değişmesine, çalışanlar arasında yabancılaşma olgusunun yaşanmasına neden olmaktadır. Bu durum çalışanı işten uzaklaşmaya, doyum almamaya itmekte; doyum alamayan bireyde de işe yabancılaşma, işi aksatma, işe gelmeme gibi problemlerin görülmesine sebep olmaktadır.

İş koşullarının hızlı değişimine bağlı olarak bu değişimin gerisinde kalma kaygısı ve uyum sağlayamama çalışanlarda işe yabancılaşmaya neden olmaktadır. İşe karşı ilgi göstermeme; işi anlamsız bulma; iş üzerinde kontrolünü kaybetme; kariyer planından uzaklaşma; kendini yetersiz ve güçsüz hissetme; kurallara uyum sağlayamamadan meydana gelen olumsuz duygular işe yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca işe yabancılaşma, kişinin otorite, mesleki gelişim, üstleri tarafından tanınma, gibi konularda tatminsizliğini de ifade etmektedir. İşe yabancılaşma bireysel, toplumsal, kültürel, siyasal ve örgütsel düzeyde bazı etkilere neden olmaktadır. İşe yabancılaşmanın birey üzerinde bıraktığı izleri inceleyen çalışmalarda; bireyin iş hayatından ve özel hayatından doyum almadığı, kendinden ve değer yargılarından uzaklaştığı, motivasyonunda düşmeler olduğu, işten kaçtığı, iş ve iş arkadaşlarına karşı ilgisinin azaldığı, işten soğuduğu, kurumundan uzaklaştığı,

verimliliğinin azaldığı gözlemlenmiştir (Kanungo 1992; Şimşek ve ark. 2006; Tutar 2010).

İş ortamında yabancılaşmanın görülmesinde etkili olan faktörleri inceleyen araştırmalarda işin koşulları, çalışma ortamı, işin özellikleri, rol belirsizliği, kişiye kurum tarafından değer verilmemesi, bireyin kendisiyle kalamadığı ve işin ilerlemesine özgürce belirleme imkanı bulamadığı iş çevresi gibi etkenler ön plana çıkmaktadır (Pugh ve Zhao 2003; Banai ve ark. 2004; Cheung 2005; Özbek 2011; Karahan ve Ünsar 2011). Buna karşın eğitim seviyesinin artması, iş doyumunu, çalışanı desteleyen yönetici, örgütsel bağlılık ise işe yabancılaşmayı azaltan faktörler olarak gösterilmektedir (Mahmud 1993; Agarwal 1993; Hirschfeld ve Feild 2000; Hirschfeld 2002; Banai ve Reisel 2007). 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 (Oruç 2004; Çetin 2008; Usta 2009).

Yabancılaşmanın birçok meslek örgütünde olduğu gibi hemşirelik mesleği üzerinde de etkileri görülebilmektedir (Oruç 2004; Çetin 2008). Hemşirelerin iş çevresi, çalıştıkları ortamda gerginliğe neden olan birçok faktörden dolayı başka iş çevrelerinden ayırt edilmektedir. Hemşireler, yasa ve yönetmeliklerin verimli şekilde yürütülmemesi ve yeterli olmaması, misyon tanımlarının net olmaması, görev belirsizlikleri, çalışma ortamında görev karmaşası, ağır iş yükü, nöbet usulü çalışma, malzeme yetersizliği, yetmeyen zaman ve işgücü nedeniyle hastaya tam bakım uygulayamama, hastaya yapılacak bakım ve tedavinin yarıda bırakılarak farklı bireylerce uygulanmasından dolayı iş devrinin çoğalması, kişisel karar verme ve yeni önermelerde bulunamama, yaptığı işten zevk alamama, sürekli gergin olma, sıkça kendini tükenmiş hissetme, hastalıklarından dolayı gergin olan hasta bireylere ve ailelerine bakım öğretme ve verme vb iş şartlarının getirdiği yük ve sorumlulukla karşılaşmaktadırlar (Oruç 2004; Çetin 2008; Gök 2008).

Hemşirelerin iş çevrelerinden kaynaklanan etmenlerin yanısıra farklı eğitim almış diğer hemşirelerle aynı kadroda çalışması, hemşirelik hizmetlerinin iyi örgütlenmiş olmaması, yetersiz insan gücünün olması ve hemşirelerin diğer disiplinler tarafından yeteri kadar desteklenmemesi, karar süreçlerine gerektiğince katılamama, işin tekdüze olması, mesleği severek değil zorunluluktan dolayı yapma,

kişisel karar verme ve önermelerde bulunamama, aldıkları ücretten memnun olmama, sıkça kendilerini tükenmiş hissetme hemşirelik mesleğinde yabancılaşmanın nedenleri olarak değerlendirilmektedir (Oruç D. 2004; Gök 2008; Sürer 2009; Duygulu ve Korkmaz 2008).

Bu araştırmada hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu konuda yapılan çalışma sayısının az olması araştırmanın önemini artırmaktadır. Hemşirelikte işe yabancılaşma düzeyinin ve etkileyen faktörlerin saptanması, buna yönelik düzenlemelerin yapılması, yöneticilerin araştırma sonuçları konusunda bilgilendirilmesi ve gerekli iyileştirmeleri yapmaları, mesleğe verilen değerin artması, kaliteli hizmet sunulması, yapılan işin değerinin artırılması, saygının artması, mesleğin gelişimi ve mesleğe bağlılık, işten doyum alma açısından önemli yer tutmaktadır.

3.1. Araştırma Soruları

1. Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri nedir?
2. Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri sosyo-demografik özelliklerinden etkilenir mi?
3. Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri mesleki özelliklerinden etkilenir mi?

4. GENEL BİLGİLER

4.1. Yabancılaşma Kavramı

Yunanca'da *alloiosis* ve Latince'de *alienation* sözcüklerinden gelen yabancılaşma kavramı kişinin benliğinden uzaklaşarak kendinden geçmesi ve benliğinin sınırlarını aşması anlamına gelmektedir. Birey kendi özüne ve etrafına uzaklaşmakta, kendisini düşünen ve hisseden bir varlık olarak görmemektedir (Babür 2009). Yabancılaşma kavramını teolojik anlamından ayırarak Felsefeye kazandıran isim Hegel'dir.

Yabancılaşma kavramını çalışanlar açısından değerlendiren isim ise Karl Marx'dır. Marx'a göre yabancılaşma, insanı özüne, hayatını sürdürdüğü çevreye, insanlığına ve diğer bireylere yabancılaştıran hareketlerdir (Fettahlıoğlu 2006).

Yabancılaşma; insanı kendisine, işine, kurumuna, çevresine uzaklaşmasına neden olan, bireyin düzen ve dengesini bozan bir durumdur (Fettahlıoğlu 2006).

Yabancılaşmada insanın şahsi olarak kendinden, değer yargılarından, kurumlardan, örgütlerden ya da toplumdan bağlarını kopardığı görülebilmektedir (Şimsek ve ark. 2006).

Yabancılaşmanın günlük hayatta kullanımı ise arkadaşlardan ve çevreden uzaklaşma olarak değerlendirilmektedir (Fettahlıoğlu 2006; Ofluoğlu ve Büyükyılmaz 2008).

Yabancılaşma fizyolojik, psikolojik, sosyolojik, ekonomik, politik, teolojik yönden farklı anlamlarda kullanılmıştır. Silah, yabancılaşmayı anlam açısından üç başlıkta toplamıştır. Bunlar, kendinden uzaklaşma; başkalarından uzaklaşma; psikopatik uzaklaşma (akıl hastalığı)'dır (Silah 2005).

Yabancılaşma; bireyin kendine yabancılaşması, işine yabancılaşması, mesleğe yabancılaşması, kültürüne yabancılaşması, topluma yabancılaşması, örgüte yabancılaşması vb şekillerinde de görülebilmektedir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz 2008). Yabancılaşma türleri sanayileşme ile ortaya çıkmış, yaygınlaşmıştır (Şenturan 2007).

İşe yabancılaşma, kişinin yaptığı işi değersiz görmesi, iş ortamında kurduğu kişiler arası ilişkilerde doyum alamaması, kendisini değersiz ve yetersiz hissetmesi, kariyer planlarının olmaması şeklinde tanımlanabilir (Shantz ve ark. 2012).

İşe yabancılaşma, kişinin işin akışına ayak uyduramaması nedeniyle ortaya çıkmakta, sonuçta kişi işini severek değil ihtiyaçlarını karşılamak için mecburiyetten yapmakta ve işe yabancılaşmaktadır (Fettahlıoğlu 2006).

4.2. Yabancılaşmanın Özellikleri

•Yabancılaşma kavram olarak, kişinin, kendisinden diğer insanlardan ya da bir durumdan uzaklaşmasıdır.

•Yabancılaşma, bireyin tabiatında mevcuttur.

•Yabancılaşma, ilk yaşamlarda üretilmiştir.

•Yabancılaşma, bireylerin sosyal hayatları ile iç içedir.

•Yabancılaşmanın modern biçiminde, bireyler ve yaşadıkları çevre arasında farklı güçlerin etkisi önem taşımaktadır.

•Yabancılaşma da, daha fazla yarış, kıskançlık, denetimsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir (Şimşek ve ark. 2006).

4.3. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşmayı en geniş sınıflandıran Seeman'dır. Seeman'a göre yabancılaşma "güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık (normsuzluk), toplumsal yalıtım veya tecrit ile kendine yabancılaşma (öz soğuma)" olmak üzere beş boyutlu olarak ele alınmaktadır (Yeniçeri 1997).

Güçsüzlük: Bireyin geleceğini kendisinin değil, başka güçlerin belirlediğini düşünmesidir (Şimşek ve ark. 2006). Bireylerin, davranışlarının sonucunda istediği başarıyı sağlayamaması veya aradığı desteği bulamayacağına ilişkin olumsuz algılamalarından, beklentisinden kaynaklanan duygudur (Yeniçeri 2009). Güçsüz birey, kendi davranışını gizler, sadece olaylara tepki verir, kendini yönlendiremez, başkaları tarafından yönlendirilir (Fettahlıoğlu 2006).

Anlamsızlık: Bireyin davranışlarının sonucunu kontrol edememe duygusuyla ortaya çıkan güçsüzlük algısıdır (Şimşek ve ark. 2006). Bireyin davranışlarının sonucunu kontrol edememe duygusuyla ortaya çıkan güçsüzlük algısıdır. Bireyin bir durumu değerlendirmede karşılaştığı belirsizlik, anlamsızlığı oluşturan bir etkidir. Bunun nedeni iş ve işçi arasındaki farktan dolayıdır (Şirin 2009). Anlamsızlık, bireyin düşüncelerini gerçekleştiremeyeceğine inanmasıdır (Şimşek ve ark 2006).

Kuralsızlık (normsuzluk): Bireyin davranışını toplum tarafından konulan kurallara, davranış düzenine uygun olmayan şekilde gerçekleştirmesidir (Şimşek ve ark 2008).

Toplumsal yalıtım: İnsanlarla iletişim kuramama, asosyal olma durumudur (Şimşek ve ark. 2006). Soyutlanma, bireyin yaşadığı çevreden uzaklaşması veya diğer bireylerle konuşmaktan kaçınması şeklinde tanımlanabilir. Soyutlanmanın nedeni bireyin içinde bulunduğu psikososyal durumdan kaynaklanabilmektedir (Elma, 2003). Soyutlanma bireyin diğer bireylerle iletişime geçememesi, toplumda değer görmemesi, toplumdan dışlanmış duygusunu yaşaması, iş çevresine ayak uyduramaması ve işin getirdiği şartları özümseyememesidir diyebiliriz.

Kendine yabancılaşma (öz soğuma): Bireyin kendi özüne yabancılaşmasıdır (Şimşek ve ark. 2006). Bireyin kendisini işine vermemesi, kendini işe katmaması, yabancılaşmasıdır. Kendine yabancılaşma, anlamsızlık ve güçsüzlük kavramlarıyla iç içe geçmiştir (Yeniçeri 2009).

4.4. Yabancılaşmanın Temel Etmenleri

Yabancılaşmaya neden olan bazı temel etmenler söz konusudur. Bu etmenleri örgütsel ve çevresel etmenler şeklinde ikiye ayırabiliriz (Şimşek ve ark. 2006, Fettahlıoğlu 2006).

4.4.1. Örgütsel Etmenler

4.4.1.1. Yönetim tarzı

Her idarecinin kendine has bir yönetim tarzı bulunmaktadır. Planlama, organize etme, yürütme ve denetleme vb konularda bu farklılıklar ortaya çıkar. Çalışanlar idarecinin yönetim tarzını her zaman özümsemeyebilirler. Bu durum yönetici ve çalışan arasında çatışma ve yabancılaşmanın yaşanmasına sebep olabilir (Ertürk 1994).

Örgütlerde demokratik veya otokratik yönetim tarzı çalışanın işe yabancılaşmasını etkilemektedir. Demokratik yönetim tarzını benimseyen örgütlerde çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu gözlenmiştir (Gök A. 2008).

4.4.1.2. Örgüt büyüklüğü

Örgüt büyüklüğü, örgüt yapısındaki bir büyüme olarak tanımlanabilmektedir. Büyüme ile birlikte birçok sorun da beraberinde gelmektedir. Örgütsel büyüklük ile birlikte yönetim kademeleri artmakta, işbölümü çoğalmakta, yetki ve sorumluluk dereceleri değişmektedir (Soysal 1997). Örgüt büyüklüğünün getirdiği karmaşık düzen çalışan bireyin işe karşı ilgisinin azalmasına, işe kapanmasına ve yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Şimşek ve ark.2006).

4.4.1.3. Bilgi akışı

Örgütlerde kararlar verilmekte, kararları uygulamaya koymak üzere çalışanlara kararlar haber verilmekte, uygulamaya koyulmakta, sonuca göre ceza ya da ödül uygulanmakta, bunlar için de yazılı ve sözlü iletişime geçilmektedir. Bu durumların hepsi iletişime örnektir. Kurumlarda yönetim, iletişim kaynağı olarak örnek gösterilebilir (Yağcı 1995). Bu yüzden bilgi akışı oldukça önemlidir. Bilgi akışında sorun yaşanması işlerin aksamasına ve idare tarafından verilmek istenen mesajın doğru anlaşılmasına neden olmaktadır. Bu durumda çalışanlar arasında çatışma çıkabilmekte ve çalışanın işe yabancılaşması görülebilmektedir (Fettahlıoğlu 2006).

4.4.1.4. Grup özellikleri ve modüler ilişkiler

Grup,bazı özellikleri paylaşan, bireylerin birbirleriyle etkileşimde oldukları, bireylerin beklentilerini karşılayan, ortak bir kimliği paylaşan, iki ya da daha fazla bireyin bir araya gelmesi ile oluşan sosyal bir olgudur.

Gruplarda bireyleri birbirlerine bağlayan en önemli bağ, örgüt çıkarıdır. Çıkar sağlamak için grup üyeleri birbirleriyle ilişki kurarlar. Bu ilişkiler sahte, yapmacıktır yani modüler ilişkidir (Soysal 1997).

Grubu oluşturan bireylerin örgütün amaçlarını bilmemesi, bireyler arasında yardımlaşmanın olmaması ve adaletsiz iş bölümü yabancılaşmaya neden olmaktadır (Şimşek 2006; Fettahlıoğlu 2006).

4.4.1.5. Üretim biçimi, işbölümü ve çalışma koşulları

Grubu oluşturan bireyler arasında ilişkiler mevcuttur. Bu ilişkileri sürdürebilmeleri için bireylerin işbirliği içinde olması ve iş bölümü yapmaları gerekir.

Bingöl, çalışma şartlarını, “teknik ve toplumsal şartlar” olmak üzere ikiye ayırmıştır. Teknik şartlar, iş yerinin ısı, aydınlatması, temizliği, makine araç ve gereçlerinin konumu, gürültü, iş tehlikeleri olarak, toplumsal şartlar ise; işin örgütlenmesi, işçinin iş yerinde diğer işçilerle ilişkisi, işçi-makine, işçi-ustabaşı ilişkisi gibi tanımlamıştır (Bingöl 1996). Çalışma koşullarının uygun olmaması yabancılaşmaya neden olmaktadır. Örgütlerde yabancılaşmaya neden olan çalışma koşulları; iş yükü fazlalığı, nöbet usulü çalışma, çalışma saatlerinin uzun olması, işin tekdüze olmasıdır (Fettahlıoğlu 2006; Kocaman ve ark.2008).

4.4.1.6. Ahlaki ve törel yapı

Ahlaki kuralları, iyi ile kötüyü, doğru ile yanlış gösteren kurallardır diye tanımlayabiliriz (Can 1992). Toplumda çeşitli şekilde örgütler vardır ve kendine özgü ahlaki kuralları geliştirmişlerdir. Yöneticilerin bunları bilmesi, anlaması gerekmektedir (Can 1992).

Örgütün belirlediği törel yapı, sosyal ilişkileri düzenleyen kurallardır. Törel yapı toplumun, örgütün temelini oluşturur. Törel yapıyı oluşturan kurallar olmadan insanlar bir arada ve düzenli bir hayat yürütemezler (Erkal 1991).

4.4.1.7. İnanç ve tutumlar

İnanç; bireyin bir varlığa, kişiye, Allah’a bağlanması, inanmasıdır.

Tutum; bireyin bir duruma, bir nesneye, kişiye karşı takındığı duruştur, öğrenilmiş davranıştır. Bireyler inançları doğrultusunda hareket ederler, inançlarını ortaya çıkarmak istediklerinde de takınmış oldukları tutumla inançlarını ortaya koyarlar (Soysal 1997).

İnanç sistemleri, değer yargıları her geçen gün değişim yaşamaktadır. İhtiyaçlar karşılanmadığında kurallar terk edilmiş, yerine yeni kurallar konmamıştır. İhtiyaç ile ihtiyaç olmayan, faydalı ile zararlı, haklı ile haksız karışmıştır. Bütün bu karmaşa,

çalışan bireyde depresyon yaratmakta ve onun topluma, örgüte ve kendisine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Soysal 1997).

4.4.2. Çevresel Etmenler

Çevre, bireylerin yaşam boyu ilişkilerini devam ettirdikleri ve karşılıklı olarak etkileşim içinde oldukları fiziki, biyolojik, sosyal, ekonomik ve kültürel ortamdır.

Örgütler büyüdükçe çevre ile olan ilişkileri karmaşık hal alır. Örgütler işlerliğini sürdürebilmek için çevre ile olan ilişkisine dikkat etmelidirler, düzene sokmalıdır. Örgütler ayakta kalabilmek için değişen çevre şartlarına ayak uydurmak zorundadırlar (Soysal 1997).

4.4.2.1. Ekonomik yapı

Örgütlerin başarısı, ürettiği ürün ya da hizmetlerini uygun bir fiyatla satmasına; bu işe genel ekonomik yapıdaki dengeye bağlıdır (Dinçer 1996). Örgütün ekonomik gücü yeterli oldukça çalışanın işe bağlılığı artar, motivasyonu sağlanır ve yabancılaşma azalır (Fettahlıoğlu 2006; Halaçoğlu 2008).

4.4.2.2. Teknolojik yapı

Teknoloji, bir örgütün girdilerini çıktılara dönüştürmede kullandığı süreçtir (Şimsek 1996). Teknolojinin gelişmesi insan gücünün yerini makinaların almasına neden olmuştur. Çalışan birey işini makinalara bırakmıştır, bu durum bireyin kendisini değersiz hissetmesine ve işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Yetiş 2013).

Teknoloji insanın kullandığı, araç ve gereçlerin bütünüdür. Bilginin pratik kullanımınıdır.

Örgütlerin başarısı, bireyin teknolojik süreçlere tabi tutulmasını, insanın kendini gerçekleştirmesi için teknolojik süreçlerin kullanılmasını gerektirir (Aldemir 1985).

4.4.2.3. Toplumsal ve kültürel yapı

Bireyler ihtiyaçlarını gidermek için diğer bireylerle grup oluşturarak, örgüt kurarak işbirliği içinde yaşarlar.

Şimşek örgüt kültürünü şu şekilde tanımlamıştır; örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inançlar ve beklentiler bütünüdür ve bunlara uzun süre tahammül edilir (Şimşek 1996).

Toplumsal yapıda kurallar olmazsa bireyler zamanla kendilerine ve kültürel yapıya yabancılaşırlar.

Sosyo-kültürel yapısı oturmuş bir toplumda, iş hayatı ve insan ilişkileri bir düzen içerisindedir (Levent 1990).

4.4.2.4. Sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme

Sanayileşmeyle birlikte köyden kente göç artmış, kültürel sorunlar ortaya çıkmıştır. Farklı kültürlerin biraraya gelmesiyle kültürel sorunlar görülmüştür ve kültürel sorunlar sonucunda bireyler yalnız kalmaya başlamış, kendisine ve çevresine yabancılaşmıştır (Şimşek ve ark. 2006).

4.4.2.5. Politik ve hukuki yapı

Politik ve hukuki yapı toplumsal ve hayat koşullarını iyileştirme, ekonomik düzeni korumayı kapsamaktadır. Politik ve sosyal yapıda adil olmayan düzenlemeler, bireylere fırsat eşitliği sağlamayan kurallar, bireyleri kendilerine, topluma, çevreye ve işine yabancılaştırmaktadır (Tosun 1990).

4.4.2.6. Sendikal örgütlenmeler

Sendikal hareketin varlığı ve işçilerin sendikal tutum ve davranışları, ülkelerin sosyal, ekonomik ve tarihsel özelliklerine göre biçimlenmektedir.

Sanayinin gelişmesi ile beraber çalışanlar yöneticileriyle bire bir görüşmek yerine toplu görüşmelere başlamışlardır. Toplu görüşmeler sonucunda da sendikal hareket başlamıştır.

Toplu görüşmeler de çalışan yararına kararlar çıkmadığında çalışanlar işi bırakmakta ya da yavaşlatmaktadır (Fettahlıoğlu 2006). Yetersiz sendikal örgütlenme, çalışanların yararına çıkmayan kararlar, sözleşmelerdeki uyuşmazlıklar, işgöreni işten soğutmakta işe yabancılaşmaya sebep olmaktadır (Şimşek ve ark. 2006).

4.4.2.7. Kitle iletişim araçları

Kitle iletişim araçları, bireylerin birbirleriyle haberleşmesini sağlamakta, bireyleri ortak noktada buluşturabilmekte ya da uzaklaştırmaktadır. Kişiler kitle iletişim araçlarını sahip oldukları yetenekleri doğrultusunda istedikleri ölçüde yönlendirebilmektedir (Dökmen 1994).

4.5. Yabancılaşmanın Nedenleri

Bayındır, araştırmacıların yapmış oldukları çalışmaları inceleyerek bireylerin iş hayatlarındaki yabancılaşmalarının nedenlerini şu başlıklar altında toplamıştır (Fettahlıoğlu 2006).

Çağımızın Özellikleri: Son yıllarda artan sanayileşmeye bağlı olarak köyden kente göç artmaktadır. Bunun sonucunda da çevre kirliliği, işsizlik artmaktadır. Bu durum bireyde stres yaratmaktadır. Teknolojinin gelişmesi ve bu gelişmeye yetişememe de bireyde kaygıya neden olmaktadır. Bunların tümü birey üzerinde yabancılaşmaya neden olmaktadır (Fettahlıoğlu 2006).

Günlük Yaşam Koşulları: Bireylerin yaşadıkları çevre ya da çalıştıkları yere göre karşılaştıkları zorluklar (ev-iş arasındaki mesafenin fazla olması ve buna bağlı olarak işe geliş ve gidişlerin yarattığı stres vb.), yaşanan çevrenin sosyo-kültürel yapısı, sağlık sorunları (örneğin süregelen bir hastalık durumu) bireylerde yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Fettahlıoğlu 2006).

Çalışılan Kurumun Niteliği: Çalışılan kurumdaki disiplin, işin boyutu ya da iş bölümü, yöneticiler ve diğer çalışanlarla ilişkiler, iş yerinin fiziki yapısı (gürültülü, ısınma sorunları vb) emeğin maddi manevi karşılığının alınması ya da alınamaması gibi durumlar bireylerde yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Fettahlıoğlu 2006).

Yapılan İşin Niteliği: Sabit bir işte çalışma, çalışma süresinin uzun olması, iş yükünün çok olması, işi isteyerek yapmama, kararlara katılamama, idareye öneriler de bulunamama, işin sonuçlarını değerlendiremememe gibi etkenler yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Fettahlıoğlu 2006).

Kişisel Özellikler: Bireyin iş yaşamından ve toplumsal hayattan beklentileri, psiko-sosyal yapısı, hayata karşı duruşu, bakışı, iletişim yeteneği, mesleki doyum anlayışı, ihtiyaçlarını karşılayamaması vb etmenler bireylerde yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Fettahlıoğlu 2006).

4.6. İŖe YabancılaŖma

YabancılaŖma terimini ilk olarak kullanan isim Hegel'dir. Kulak'ın bildirdiğine göre (1991) yabancılaŖma, insanın fiziksel ve ruhsal varlığı arasındaki ayırım sonucu ortaya çıkmaktadır. YabancılaŖma, “kendi özüne, çevreye, diğer kiŖilerle olan iliŖkisine karŖı soğuması, dıŖlanması Ŗeklinde ifade edilmektedir (Kulak 2011).

YabancılaŖma kavramını geniŖ bir tanımda kullanan isim ise Karl Marx'dır. Marx yabancılaŖmayı, “bireyi içinde yaŖadıđı çevreye, kendine, kendi özüne ve diğer bireylere yabancılaŖtıran eylem” olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte Marx, yabancılaŖma kavramını üretim boyutunda da araŖtırmaya alıŖmıŖ ve alıŖanların üretkenliklerini gösterememeleri, verimliliklerini artıramamaları iŖe yabancılaŖmalarına neden olmaktadır demiŖtir (Shin 2000). elik'in bildirdiğine göre Marx'ın 1844 yılındaki El yazmaları isimli eserinde yabancılaŖmaya önemli lde yer vermiŖtir. Bu eserde yabancılaŖma, “bireyin yaratıcılığının kısıtlanması” ve “kendisi için önem ve anlam taŖımayan nesnelere üretmeye ve özgürce yarattığı nesnelere pazarlanabilir mala dnŖtrmeye zorlanması” Ŗeklinde tanımlanmıŖtır (elik 2011).

İŖe yabancılaŖma, alıŖanın iŖini sevmeyerek yapması nedeniyle iŖ hayatındaki geliŖmeleri takip etmemesi, kendini geliŖtirmemesi ve iŖin gerekliliklerini yerine getirememesidir (Demir 2007).

alıŖanın iŖe yabancılaŖması, iŖin yapılabilmesi için var olan kurallar ile alıŖanın kendi yeteneklerinin uyuŖmaması olarak tanımlanmaktadır (Mendaza ve Lara 2007). alıŖan zaman içerisinde kendini gerekleŖtirmemekte doyum almamaktadır, zorunluluktan iŖini yapmaktadır. Bu tarz bir üretim sürecinde, alıŖan iŖe değil iŖ alıŖana hükmeder durumdadır (Kulak 2011; Akyıldız ve Dulupçu 2003). İŖ akıŖının alıŖanın iradesi dıŖında belirlenmesi ve geliŖmesi, kiŖinin iŖten doyum alamamasına neden olmaktadır ve dolayısıyla alıŖanın iŖe yabancılaŖmasına neden olmaktadır (Shantz ve ark 2012; zbek 2011). İŖe yabancılaŖan alıŖan zamanla kendisine de yabancılaŖarak kendini ifade edemez, gerekleŖtiremez hale gelir.

Bu durumdaki alıŖan, yaptığı iŖten doyum alamamaktadır ve iŖi sadece ihtiyaçlarını karŖılamak için zorunluluktan yapmaktadır. alıŖanın iŖe yabancılaŖması, duygusal tükenme (Shantz ve ark. 2012), iŖ tatminsizliği (Turan ve Parsak 2011), iŖle bađdaŖamama (Efraty ve ark. 1991) ve örgütsel güvensizlik

(Özbek 2011) gibi sorunlara neden olabilmektedir. İşe yabancılaşan birey, hem zihinsel hem duygusal olarak işine kendini veremez (Nair ve Vohra 2010). İşe yabancılaşma, işe karşı ilgi duymamak şeklinde ifade edilmektedir (Hirschfeld ve Feild 2000;790).

Kadrolaşmanın yerini sözleşmeli, taşeron vb. istihdam şekillerinin alması çalışanların işlerine daha az bağlanmalarına, güvensizliğe, işe karşı sorumsuz davranmalarına neden olmakta, bu da çalışanların işlerine karşı olumsuz tutum takınmalarına sebep olmaktadır (İzgi ve Olcay 2008; İlhan 2008; Belek 2010). Geçici istihdam edilenlerin iş güvencelerinin olmaması, onların işlerine daha az bağlanmalarına neden olabilmektedir. Geçici süreli istihdam edilenlerin iş doyumları, işe bağlılıkları kadrolu çalışanlara göre daha düşük olabilmektedir. Yüksel tarafından iş doyumlarının ve Karahan tarafından örgütsel bağlılığın bağımlı değişken olarak ele alındığı araştırmalarda bu doğrultuda sonuçlar elde edilmiştir(Yüksel 2002; Karahan 2008). İş tatmini-yabancılaşma (Turan ve Parsak 2011) ve örgütsel bağlılık-yabancılaşma (Sulu ve ark. 2010; Hirschfeld ve Field 2000) ilişkilerinin incelendiği araştırmalarda da, değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Halbesleben ve Clark (2010)'ın geçici olarak istihdam edilen çalışanların yabancılaşma algılarını belirlemek amaçlı yaptıkları kalitatif çalışmada ise, bu statüdeki çalışanların yaptıkları işle ve kurumlarıyla yaşadıkları özdeşleşememe sorunları nedeniyle işe yabancılaşmayı daha fazla hissettikleri belirlenmiştir. Göktürk (2007) de, taşeron şirkette çalışanların kadrolu çalışanlara göre daha ağır koşullarda, düşük ücret ve güvencesiz/kayıt dışı çalıştırıldıklarını belirtmektedir. Bu durum, taşeron şirket çalışanlarının işe yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Göktürk 2007).

İşe yabancılaşma sonucunda birey de güçsüzlük, kendini değersiz hissetme, diğer bireylere bağımlı hissetme, kendini gerçekleştirememe, sorumluluk almaktan kaçma, önerilerde bulunamama, çevreyle bağlarını koparma gibi etkiler görülebilmektedir (Elma 2003; Halaçoğlu 2008).

İşe yabancılaşan birey;

- Yeni önermelerde bulunamaz
- Bilişsel ve duygusal olarak kendisini yorgun hisseder
- Toplumdan soyutlaşır

- Hayata karşı ilgisizdir
- Düzensiz yaşam tarzı takınır
- Toplumsal kurallara karşı ilgisiz ve uyumsuzdur
- Bencildir (Aybar 1995).

4.7. Hemşirelerde İşe Yabancılaşma

Hemşirelik, bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını 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 olarak tanımlanmaktadır (Atalay 2010). Hemşirelik, her ortamda hasta ve sağlıklı olan her yaştaki bireylere, ailelere, gruplara ve topluluklara; özerk olarak veya işbirliği içinde sağlanan bakımı kapsar (ICN 2008). Bilim ve teknolojinin her geçen gün gelişmesi diğer meslek gruplarını etkilediği gibi hemşirelik mesleğini de etkilemekte, hemşirelerin görev ve sorumlulukları buna bağlı olarak artmaktadır (Gök 2008).

Hemşirelik, çalışma koşullarından dolayı yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak kabul edilmektedir. Çalışma ortamından kaynaklı problemler, hemşireleri fiziksel, duygusal ve sosyal yönden etkilemektedir. Hemşirelerin, çalıştıkları kurumdan ayrılma isteği yaratacak bir iş ortamında bulunmaları hizmet kalitesini bozmakta ve kalitenin düşmesine neden olmaktadır (Kebapçı ve Akyolcu, 2011). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 1950 yılında iş sağlığını; bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarını tanımlamıştır (Parlar 2008, Mollaoğlu ve ark. 2010, Dindar 2004, ILO/WHO 1950). Sağlık sektörünün temel yapı taşı olan hemşirelerin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden iyi olmaları ve bu iyilik halini sürdürmeleri büyük önem taşımaktadır (Ergüney ve ark. 2001). Bununla paralel olarak Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) 2006 temasını “Güvenli Ortam-Güvenli İstihdam” üzerine oluşturmuş ve 2007 temasını da “Pozitif Uygulama-Çalışma Ortamı” üzerine odaklamıştır (Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 2012 - kalite.saglik.gov.tr).

Hemşireler çalışma alanları geniş olmakla beraber daha çok hastanelerde görev yapmaktadırlar. Hastaneler aşırı iş yükü ve hiyerarşinin olduğu kurumlardır.

Hastanelerde hemşireler, sağlık ekibi içerisinde hasta bireyin ve ailesinin her türlü sorununda 7/24 ilk başvurdıkları ve bu nedenle sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlayan kilit rol oynayan sağlık personelidir. Hemşirelik, çalışma koşullarından kaynaklı yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelenmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stresörleri yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastalarla çalışma nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar ve nöbet usulü çalışma olarak tanımlamaktadır (Bilazer 2008; ILO 2001).

Sağlık çalışanlarının mesleki rahatsızlıklarla karşılaşma olasılığı mesleğin getirdiği iş yüküne, yaptığı işe, çalıştığı birime göre değişiklik göstermektedir. Hemşirelerin ise hastayla daha çok zaman geçirmeleri, tedavi ve bakımlarını doğrudan kendilerinin yapmaları nedeniyle mesleki riskler ile karşılaşma oranları diğer sağlık personelinden daha yüksektir (Parlar 2008; Mollaoğlu ve ark. 2010). Hemşirelik iş koşullarının getirmiş olduğu ağır şartlar nedeniyle iş yükünün çok fazla olduğu stresli bir meslektir (Kocaman ve ark. 2008). ILO hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stresörleri yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması 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 nöbet usulü ile çalışma olarak tanımlamıştır. Hemşirelik, yeterli personel olmaması, zaman baskısı, zor ve karmaşık görevler, yeteri kadar dinlenme zamanının olmaması, her gün aynı işi yapma ve çalışma ortamının uygunsuz fiziki koşulları (yer, sıcaklık ve ışıklandırma gibi) gibi stresle ilgili birçok risk faktörlerini içermektedir. Bununla birlikte; tedavi-bakım uygulamaları sırasında, iş yoğunluğuna göre değişmek üzere uzun süre ayakta kalma ve beslenme düzensizlikleri ile de karşı karşıya kalmaktadırlar (Alçelik ve ark. 2005; Parlar 2008). Bu nedenle sağlık ekibinin üyesi olan hemşirelerin iş ortamları ve çalışma şartlarının iyi değerlendirilmesi gerekmektedir.

İş stresi, hemşirelerin üretkenliklerini, performanslarını, işten doyum almalarını, çalıştığı ekibe olan davranışlarını etkileyen bir faktördür. İş stresi, hemşirelerin çalıştıkları kurumun yöneticileri tarafından dikkate ele alınması gereken bir durumdur (ICN 2008, <http://www.icn.ch/definition.htm>.15.06.2015; Gül ve ark.

2008). İş stresinin diğer olumsuz etkisi de çalışanın işe yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz 2008).

Kötü çalışma koşulları, hemşirelerin işten doyum almalarını engellemekte, performanslarını düşürmekte, işlerini severek yapmalarını engellemektedir. Bu durumun sonucunda hemşirelerde işe yabancılaşma görülebilmektedir (Gök 2008.). İyileştirilmiş çalışma şartlarında çalışan, idareciler tarafından desteklenen hemşirelerin işlerine daha bağlı oldukları, performanslarının daha yüksek olduğu ve işe yabancılaşma oranlarının daha az olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir (Oruç 2004; Çetin 2008; Usta 2009).

Profesyoneller olarak hemşireler, yasalarca meslek tanımlarının yapıldığı, yasada tanımlanan meslek tanımlarına göre, çalışma koşullarının sağlandığı, mesleklerini psiko-sosyal yönden rahatlıkla yapabildikleri bir çalışma ortamına ihtiyaç duymaktadır (Rowell 2003). Hemşirelerin çalıştıkları kurumlar, hemşirelerin eğitim-öğrenimini destekleyen, sürekli yenilikçi, meslektaşlarını koruyan, ekip olmaya va ekip çalışmasına değer veren bir politika izlemelidirler (turkhemsirelerdernegi.org.tr 2007 ICN Teması).

4.8. Hemşirelerde İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşma bireysel, toplumsal, kültürel, siyasal ve örgütsel düzeyde bazı etkilere neden olmaktadır.

Psikolojik çöküntü, yüksek iş gücü devri, düşük performans, verimsizlik, psikolojik sorunlar, zihinsel yorgunluk, tatminsizlik, ruhsal temelli fiziksel hastalıklar (psikosomatik) yabancılaşmanın sonuçlarındandır (Aytaç 2005). Nitekim Walton bir çalışmasında, yabancılaşmanın yüksek işgücü devri gibi pasif çekilme davranışları ile sonuçlandığını vurgulamıştır. Phillips, hemşirelerin yabancılaşması üzerine yaptığı araştırmada, yabancılaşma ve iş tatmini arasında ters orantı olduğu; işinden daha fazla doyum alan çalışanlarda yabancılaşmanın yaşanmadığı bilgisine ulaşmıştır. Aynı çalışmada, iş gücü devri ile yabancılaşma arasında da doğru orantı olduğu; yabancılaşma arttıkça örgütteki işgücü devir oranının arttığı bilgisine ulaşmıştır (Phillips 2001).

Hemşirelerde, iş tatminsizliği, örgütsel sessizlik, mesleki tükenmişlik, çalışma yaşamının kalitesizliği, örgütsel bağlılığın azalması gibi işe yabancılaşma sonuçları görülmektedir.

4.8.1. İş Tatminsizliği

Tatmin; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme anlamlarını taşımaktadır. İş tatmini; kişinin çalışma hayatı ya da çalıştığı iş ortamının koşulları arasında dengeyi sağlaması sonucunda doyum alması, işini severek, isteyerek yapmasıdır (Ugboro ve Obeng 2000).

Literatürde ise iş tatmini; “bireyin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeğe çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu” olarak tanımlanmaktadır (Karaduman 2002).

Yapılan araştırmalarda hemşirelik mesleğinin, çalışma koşulları, fiziksel ortamları, nöbet sistemi, ücret, mesleki riskler, yoğun çalışma temposu, çalışmalarının takdir görmemesi, terfi, yükselme olanaklarını yeterli olmaması, adil ve şeffaf yönetim anlayışının olmaması, rol ve iş tanımındaki belirsizlikler, mesleğin toplumdaki imajının iyi olmaması ve eşitsizlik anlamında sıkıntılar olduğunu göstermektedir. Hemşireler çalıştıkları ortamlarda tüm sağlık ekibi üyelerinin yanı sıra bakım verdikleri hasta ve yakınlarıyla da iletişim içindedirler. Bir sorun olduğunda ya da acil bir durumla karşılaşıldığında ilk hemşire akla gelmekte; bu durum hemşireler açısından birçok sorunu ve zorluğu da beraberinde getirmektedir. Yöneticilerle ve diğer ekip üyeleri ile yaşanan gerginlikler, rol karmaşası, aşırı iş yükü, yeterli personel olmayışı, stres, hasta ve hasta yakınları ile yaşanan anlaşmazlıklar, meslekleri gereği yaşadıkları olaylar ve gördükleri vakalar sonrası çaresizlik, ümitsizlik gibi olumsuz duygulara kapılma, yorucu çalışma temposu nedeni ile halsizlik, yorgunluk ve fiziksel yakınmalar gibi belirtilerin hissedilmesi ve mesleğe karşı duyulan ilginin zamanla kaybolması iş tatminsizliğini beraberinde getirmektedir. İş tatminsizliği yaşayan hemşirelerde, zamanla işini önemsememe, iş bırakma ya da tayin isteme, başka bir kuruma geçme, izin ve rapor alma isteğinde artış, iş ilişkilerinin bozularak kendini çalıştığı kurum ve personelden soyutlama gibi durumlar görülebilmektedir (Karakuş 2011).

4.8.2. Örgütsel sessizlik

Örgütsel sessizlik, kurumun verimliliğini, üretkenliğini arttırabilen ya da azaltabilen bir davranış şeklidir (Tayfun ve Çatır 2014).

Örgütsel sessizlik, kurumda hoşnut olunan durumları ya da memnun olunmayan durumları anlatmada etkili bir metottur (Bagheri ve ark. 2012). Nitekim günlük yaşamlarında bireyler ve iş yaşamında çalışanlar, ‘sessiz kalarak’ birçok konuda, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine mesajlar iletmektedirler (Taşkırıan 2011). Örgütsel sessizlik, aktif, bilinçli, kasıtlı ve amaçlı bir davranış olarak incelenmektedir. Örgütlerde sessizlik kavramı, başlangıçta bir bağlılık işareti olarak görülse de esas olarak işgörenin örgütsel konu ve sorunlar hakkında bilgi ve görüş sahibi olmakla beraber bu bilgiyi bilinçli olarak saklaması şeklinde tanımlanmakta ve olumsuz bir durum olarak ele alınmaktadır (Çakıcı 2010).

Morrison ve Milliken (2000)’e göre; bir kurumun çalışanlarının çoğu örgütsel konular hakkında sessiz kalıyor ise, bu sessizlik örgütsel sessizlik olarak tanımlanan ortak bir harekettir. Örgütsel sessizliğe örnek olarak; kurumda yapılan toplantılara katılmama ya da toplantıda konuşma sırası almama, yenilik yapma konusunda önermelerde bulunmama vb davranışlar gösterilebilir (Beheshtifar ve ark. 2012). Örgütsel sessizlik yapılan çalışmalarda “iş ile ilgili fikir, bilgi ve görüşlerin ifade edilmesinden bilinçli olarak kaçınma” olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne ve ark. 2003). Sessizlik kurumdan memnun olmayan çalışanın tepkisi olarak nitelendirilebilir (Çakıcı 2007). Kurumun aldığı kararlara katılmayan, önermelerde bulunmayan çalışanlar kurumlarına yabancılaşmaktadır fakat çalışanlar zorunluluktan dolayı kurumda kalıyorsa tepkisini sessiz kalarak ya da kendisini gizleyerek tepkisini göstermektedir (Ehtiyar ve Yanardağ 2008).

4.8.3. Mesleki tükenmişlik

Hızla değişen teknoloji, yaşam koşullarının zor olması, ağır iş koşulları bütün insanları etkilemektedir. Bu duruma bağlı olarak insanlarda tükenmişlik, stres, işe bağlılığın azalması, işten doyum alamama görülmektedir. Bu durum en çok insanlarla direkt muhattap olan hemşirelik, doktor, öğretmenlik vb mesleklerde görülmektedir (Keel 1993).

Tükenmişlik bireylerde, iş bırakma, işe geç gelme, çok sık rapor alma, psikolojik rahatsızlık, psikosomatik hastalıklar, alkol ve uyuşturucu madde bağımlılığı, yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrıları, duygusal bitkinlik, sinirlilik, kaygı, benlik saygısını yitirme, eleştiriye karşı kapalı olma ve alınganlık vb durumları görülebilmektedir (Maslach ve ark 2001; Wright ve Cropanzano 2000; Ozer 1998). Kurumsal açıdan; çalışanların işe geç gelmesi, işten zamanından önce çıkması, işi bırakması, çok sık izin alması, hata oranlarının artması, kaza ve yaralanmalarda artış, verimlilik ve performans düşme ve yaratıcı girişimlerin az olması ve buna bağlı olarak verilen sağlık hizmetlerinin kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir (Aslan ve Ünal 1996; Ergin 1992).

Ülkemizde hemşirelerin görev tanımının net olmaması, farklı seviyede eğitim alan hemşirelerin aynı işi yapıyor olması, nöbet usulü çalışma hemşirelerin tükenme eğilimlerini artırmaktadır. Emeğin karşılığının maddi manevi alınamaması, kullanılan malzemenin yeterli olmaması, iş yükü ve bakım verilen hasta sayısının çok olması hemşireleri olumsuz etkilemekte, tükenmişliğe götürmektedir (Demir 2007). Tükenmişliği yaşayan hemşire, işten zevk almaz, tatminsizdir ve işe karşı yabancılaşmıştır (Özçınar 2011).

4.8.4. Çalışma yaşamının kalitesizliği

Sağlık hizmeti sunan kurumlar, yapısal ve işlevsel yönden en karmaşık örgütler arasında yer almaktadır. Sağlık kuruluşları bünyesinde, yüksek eğitilmiş personelden düşük eğitim seviyesine sahip personel, karmaşık ve pahalı malzeme bulunduran işletmelerdir (Aslan ve ark. 2004). Bu kuruluşlarda çalışan bireylerin maddi manevi beklentileri de yüksek olmaktadır (Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi Ocak / Şubat / Mart İlkbahar Dönemi Cilt: 4 Sayı: 11 Yıl: 2015).

Sağlık personelleri, hem teorik hem pratik olarak almış oldukları eğitimi çalışmaya başladıkları zaman iş koşullarına bağlı olarak hayata geçirememektedirler. Bu durum çalışmada hayal kırıklığına neden olmaktadır ve çalışmaya isteksinin zamanla azalmasına neden olmaktadır. Sağlık kurumlarında çalışanların çalışma şartlarının düzenli ve iyi olmaması çalışanın işten doyum alamamasına, isteksiz çalışmasına, psiko-sosyal sorunlar yaşanmasına neden olabilmektedir (Soyer 1992, Erdoğan ve ark. 1998).

Martel ve Dupuis, çalışma yaşam kalitesini; çalışma şartlarının değerlendirilmesi, çalışanın memnuniyeti, verimlilik, kurumdaki sosyal çevre, yönetim tarzı, iş hayatının ve özel hayatın birbiriyle ilişkisi olarak tanımlamışlardır (Martel ve Dupuis 2006).

Sağlıkta hizmet kalitesi, bireylerin sağlık çıktılarının etkili, verimli ve ulaşılabilir düzeyde sunulması olarak tanımlanmaktadır (Tafreshi ve ark. 2007). Kaliteli hizmet sunum politikası ile tüm çalışanların verimliliğinin yüksek seviyeye çıkarılması sağlanır (Kırılıoğlu 1998).

Sağlık çalışanlarının performansını yükseltmek, üretkenliğini artırmak, daha iyi kaliteli hizmet sunumu için ölçülebilir hizmet tanımlamaları yapılmalıdır. Bunu sağlamak için farklı performans ölçütleri üzerinde durulmaktadır (Aydın 2008).

Bu ölçütlerin başlıcaları şunlardır:

- 1- Hizmet sunulan insanların mutluluğunu sağlamak,
- 2- Daha iyi bir sağlık düzeyi elde etmek,
- 3- İyi tanımlanmış kaliteli bir sağlık hizmet sunum sürecine uymak,
- 4- Bu hizmeti sunmak için kullanılan altyapı, insan ve malzeme kaynaklarında tanımlanmış normları yerine getirmek (Aydın 2008).

Sağlık çalışanlarının kurumun hedefleri doğrultusunda çalışabilmesi ancak kurumun çalışanına maddi manevi doyum sağlayabilmesi ile mümkündür. Çalışanlar; istek ve ihtiyaçları kurum tarafından karşılandığı sürece uyumlu olmakta, kurumunu sevmekte ve ona bağlanmaktadır. Bu nedenle yönetim; çalışanların ihtiyaçlarını gidererek ve özelliklerini dikkate alarak uygun bir çalışma ortamı düzenlemelidir (Toraman ve ark. 1997).

Kaliteli sağlık hizmeti sunmak ve sağlıklı çalışan çalıştırmak, kurumun çalışma şartlarını iyileştirmesi ve düzenlemesine bağlıdır (Özdemir 1999).

İş doyumunu etkileyen çevresel ve örgütsel faktörlerden biri de maddi doyumdur. Maaş iş tatmininde önemli bir faktördür. Temel ve daha üst düzey ihtiyaçları karşılamak için paraya gereksinim vardır (Can ve ark. 2001). Çalışan birey maddiyatı, emeğinin karşılığı olarak algılar. Çalışan ücretten doyum aldığı sürece kurumuna katkıda bulunabilir. Bu nedenle kurum, çalışanı kişisel özelliğine, performansına ve yaptığı işin özelliğine göre değerlendirmeli, denge kurmalı ve bunu çalışana yansıtmalıdır (Gezer ve Kocaman 2001).

Kurumdaki idarecilerin desteği ile sağlanacak kaliteli, düzgün bir çalışma ortamı bireyi kuruma bağlayacak ve bireyin işi, diğer ekip üyelerini, kurumu özümsemesini sağlayacaktır. (Özçınar 2011).

4.8.5. Örgütsel bağlılığın azalması

Literatürde, “örgütsel bağlılık”, “kurumsal bağlılık”, “organizasyona bağlılık”, “işletmeye bağlılık” birbirinin yerine kullanılan tanımlardır. Örgüte bağlılık, “bir örgütün amaç ve değerlerine, bireyin amaç ve değerlerine göre belirlenen rolünden ve salt çıkara dayalı değerinden ayrı olarak hissedilen örgütsel bir taraftarlık ve duyuşsal bir bağlanmadır” şeklinde tanımlanmaktadır (Jalonen ve ark. 2006).

Örgütsel bağlılığa yaklaşımlar; tutumsal ve davranışsal yaklaşım olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Tutumsal bağlılık, çalışanın örgüt hedeflerini, örgütü benimsemesi ve bu hedeflere ulaşmak için örgütte kalmaya devam etmesidir (İlsev 1997). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ise bireyde bağlılık yaratacak davranışlar üzerinde durmaktadır.

Bireylerin örgüte bağlılıklarını birçok etken etkilemektedir. Bu etkenler; yaş, cinsiyet, tecrübe, örgütsel adalet, güven ve iş doyumunu, rol karmaşası ve çatışması, yapılan işin önemi ve alınan destek, karar alma sürecine katılım, iş güvenliği, yabancılaşma, medeni durum ve ücret, çaresizlik, iş saatleri, ödüller ve cezalar, terfi olanakları, liderlik davranışları, iş olanakları ve gösterilen ilgidir (Yılmaz 2009). Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin araştırıldığı araştırmalarla farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalarda kadınların erkeklerden daha fazla örgüte bağlılık gösterdikleri (Sürer 2009) bazılarında ise daha az bağlı oldukları gösterilmiştir (Yaprak 2009). Ancak cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığını gösteren araştırmalarda bulunmaktadır (Kocaman ve ark. 2008, Türk Hemşireler Derneği Aralık 2008). Yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında, araştırmalar yaş arttıkça örgüte bağlılığın arttığını göstermektedir (Elma 2003; Gök 2008; Duygulu ve Korkmaz 2008; Yaprak 2009). Öğrenim durumu ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında öğrenim düzeyi arttıkça bağlılığın azaldığı görülmektedir (Atalay 2010; Usta 2009). Hemşirelerin eğitim düzeylerinin yüksek olması, kendi kurumlarından başka kurumlarda da iş olanaklarının olması ve hastanelerinin karşılayabileceğinden daha fazla beklentilerinin ortaya çıkması

bağlılıklarının azalmasına neden olabilmektedir. Çalışma süresi ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında çalışma süresi arttıkça örgüte bağlılığın arttığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Usta 2009; Gök 2008, Yürümezoğlu 2007; Yaprak 2009; Sabuncuoğlu 2007; Atalay 2010).

Örgüte bağlılığı etkileyen etkenlerden biri de yöneticilerdir. Karizmatik liderler, kendi kişiliklerini kullanarak çalışanlarını etkiler ve çalışanların işlerine bağlanmalarını sağlarlar. Karizmatik liderler, bağlılığın devamlılığında önemli role sahiptirler (Scott ve ark. 2006). Liderlik davranışları (rol modeli olma, diğerlerini etkileme, süreci yönlendirme, cesaret verme, vizyon yaratma) ile örgüte bağlılık ilişkisi incelendiğinde, pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Karatepe ve ark. 2006).

Örgütsel bağlılığın zayıf olduğu kurumlarda işe gelmeme, işyerinde ayrımcılık, kuruma yabancılaşma, kaynakları kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma, mobing gibi davranışlar gözlemlenmektedir (Demirel 2009).

4.9. İşe Yabancılaşmayı Önleyen Faktörler

Sanayileşmenin artması, gelişmesi, ile birlikte kurumlarda, örgütlerde yabancılaşmanın etkisi görülmektedir. Kurumlarda yabancılaşmayı önleyebilmek için yabancılaşma yönetimini bilmek gerekir. Öncelikle yöneticinin yabancılaşma konusunda bilgi sahibi olması ve kurumda yabancılaşmayı tespit edebilmesi, önceden hazırlanmış önlem planlarının olması, yabancılaşma faktörlerini devamlı göz önünde tutması ve çalışma hayatının şartlarını iyileştirmesi gerekir (Ünsar ve Karahan 2011).

Yabancılaşmaya önlem olabilecek müdahaleler, organizasyonel ve bireysel müdahaleler olmak üzere iki bölümde ele alınmaktadır. Organizasyonel müdahaleler; motive edilmiş işin temel boyutları, iş değiştirme, iş genişletme, iş zenginleştirme, esnek çalışma saatleri, otonom çalışma grupları, iş yaşam kalitesi ve takım geliştirme olarak sekiz gruba ayrılarak tanımlamaları yapılmıştır. Bireysel müdahaleleri ise kendini tanıma ve kendini geliştirme olarak incelemeye alınmış ve tanımlamaları yapılmıştır (Fettahloğlu 2006).

4.9.1. Organizasyonel Müdahaleler

Yabancılaşmayı önleme çalışmalarında, çalışma hayatına dair yeni standartlar ve organizasyonel ve bireysel müdahaleler geliştirilmiştir. İnsan verilen değer artmış ve çalışma hayatının, işin vazgeçilmezi olarak kabul görmüştür. Bunun nedeni ise; kişisel gelişme eksikliğinin iş doyumsuzluğunda önemli faktör olmasındandır (Fettahlıoğlu 2006).

4.9.1.1. Motive edilmiş işin temel boyutları

Motive edilmiş işin temel boyutları beş boyutta tanımlanmıştır;

1. İş çeşitliliği, kişinin çalışma hayatında farklı yetenek ve becerilerini kullanmasını içerir.
2. İşin bütünlüğü, işin bütününe önemli parçasını tamamlama derecesini ifade eder.
3. İşin anlamı, iş dışındakilerin işi ne kadar önemli gördüğü ile ilgilidir.
4. Özerklik, işin çalışanlara, kontrol ve karar verme olanağı tanınmasıdır.
5. Geri bildirim, bireyin performans ve verimliliğine ilişkin açık ve direkt bilgilendirilmesini içerir (Hackman 1977).

4.9.1.2. İş değiştirme

İş değiştirme, kişinin farklı zamanlarda başka işler yapabilme durumudur. Bu sayede kişi farklı işler öğrenmekte, başka kişilerle çalışmakta, kendini geliştirmekte, sosyal çevresini genişletmekte ve kurumun hedeflerini anlamaktadır (Eren 1989).

4.9.1.3. İş genişletme

İş genişletme, kişinin birkaç çeşit işi öğrenerek, kendi karar verdiği zamanlarda dönüşümlü olarak bir arada yapmasıdır. Bu sayede tekdüzelik azaltılabilir, motivasyon düşüklüğü önlenir (Eren 1989).

4.9.1.4. İş zenginleştirme

İş zenginleştirme, bireyin daha fazla yetki ve sorumluluk almasıdır. İş zenginleştirme, bireyin başarısını artırır, kendini kontrol etme yetisini geliştirir, işten doyum almasını sağlar (Uysaler 2010).

4.9.1.5. Esnek çalışma saatleri

Esnek çalışma saatleri, normal çalışma saatlerine göre esnek çalışma sürelerini ifade eder. Esnek çalışma saati bireye çalışma süresini kendinin belirlemesini sağlar.

Esnek çalışma saatleri, verimsiz zaman kaybını önler, tekdüzelik azaltır ve iş tatmini artar (Uyargil 1984).

4.9.1.6. Otonom çalışma grupları

Otonom çalışma grupları, işin sistemli bir şekilde birleştirilmesini sağlar. Kişilerin yeteneklerine göre iş bölümü yapılır, bu da işin grup için önemini artırır (Fettahlıoğlu 2006).

4.9.1.7. İş yaşamı kalitesi

İş yaşamı kalitesi, insan-teknoloji-organizasyon etkileşimidir. İş yaşamı kalitesi, örgütün etkinliliğini içerir (Luthans 1989).

4.9.1.8. Takım geliştirme

Takım geliştirme, işi daha fazla etkin ve verimli yapmak için bireylerin işbirliğini, uyumlarını, kaynaşmalarını sağlayacak faaliyetlerdir (Harvey ve Brown 1988).

4.9.2. Bireysel Müdahaleler

Bireysel müdahalelerde, kişilerin yeteneklerini bilmesi ve kendisini tanıması için danışmanlık yapılır. Bu sayede birey farklı bakış açısı kazanmış olur.

İş şartlarının uygun olmaması bireyin davranışlarını etkiler ve yabancılaşmaya neden olabilir. Bireysel müdahale ile kişinin iş koşullarını algılaması sağlanabilir (Fettahoğlu 2006).

4.9.2.1. Kendini tanıma

Bireyin çalışma hayatında yaşadığı sorunlarla baş edebilmesi için kendini tanıması gerekir. Sorunlarla nasıl baş edebileceğini bilmesi bireyi güçlü kılar, başarı duygusunu artırır, yabancılaşmasını önler (Özçınar 2011).

4.9.2.2. Kendini geliştirme

Bireyin kendini geliştirmesi için duygu, düşünce ve davranışlarının farkında olması ve nedenlerini bilmesi gerekir. Kendini geliştirmede stresle başa çıkma, engellenme ile başa çıkma, içten denetimlilik geliştirme ve güvenli davranış geliştirme etkili faktörlerdir (Fettahlıoğlu 2006).

Birey iş hayatında birçok stresörle karşılaşmaktadır. Stres kaynaklarının bazıları fazla iş yükü, rol belirsizliği ve çatışması, kişilerarası ilişkilerin kötü olması, yetersiz ve deneyimsiz çalışan ve yönetici, çalışma ortamının olumsuz koşulları (ısı, nem, gürültü vb.), yaş, cinsiyet olarak belirlenmiştir. Bu durumlar bireyde gerilime neden olmakta ve tükenmişlik duygusu yaratabilmektedir. Tükenmişlik psikolojik ve fiziksel sorunlara neden olmaktadır. Stresle başa çıkmak için kişinin kendini tanıması gerekir ayrıca gevşeme tekniklerinden ve bilişsel öğrenme metotlarından da yararlanır (Luthans 1989).

Engelleme ile başa çıkmada, sorun tekrar gözden geçirilmeli ve farklı bakış açısı kazanılmalıdır.

Cüceloğlu'na (1991) göre, içten denetimlilik geliştirme, varoluşçu-insancıl sağaltım felsefesi ile bağlantılı görülebilir. Bu felsefeye göre, psikolojik gelişmenin temelinde kendini gerçekleştirme eğilimi vardır. Bireyin toplum karşısındaki korkusu, kendine güvensizlikten, dıştan denetimlilikten kaynaklanır. Benlik kavramının bu yönde geliştirilmesi, kendini gerçekleştirmeye olanak sağlar (Cüceloğlu 1991).

Güvenli davranış, bireyin başkalarının haklarını gasp etmeden kendi hakkını savunması ve bu doğrultuda davranmasıdır. (Dawley ve Wenrich 1978). Güvenli davranış geliştirmede dört aşama vardır;

1. Kendi isteklerinin farkında olmak ve söyleyebilmek,
2. Kendi ile ilgili eleştirileri kabul edebilmek, savunuculuktan uzaklaşabilmek,
3. Başkaları tarafından verilen sosyal ipuçlarını tanımak ve tepki verebilmek,
4. Başkalarının yönlendirici davranışlarından duyulan rahatsızlığı gösterebilmek

(Korman 1980).

5. MATERYAL VE METOT

5.1. Araştırmanın Türü

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır.

5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma 600 yatak kapasiteli Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde, 01 Ocak- 28 Şubat 2015 tarihleri arasında yürütüldü.

5.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde çalışan 327 hemşire oluşturdu. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmadan söz konusu hastanede görevli ve araştırmanın verilerinin toplandığı tarihlerde izinli olmayan araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşireler araştırma kapsamına alındı. Verilerin toplanması sırasında tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışıldı. Fakat anketlerin doldurulduğu tarihlerde izinli, raporlu olan ve araştırmaya katılmak istemeyen 59 hemşire çalışma kapsamı dışında tutuldu. Araştırmaya katılım oranı % 82'dir (n=268).

5.4. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri, bağımsız değişkenler ise hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyimi, çalışma şekilleri, mesleği seçme durumları, hangi statüde çalıştıkları, çalışma saatlerini en fazla hangi işlerle geçirdikleri, mesleki derneklere üye olma durumu, mesleki yayınları takip etme durumu gibi özellikleridir.

5.5. Veri Toplama Yöntemi

Veriler araştırmacı tarafından, hemşirelerle yüz yüze görüşülerek soru formlarının dağıtılması ve aynı gün içinde ya da birkaç gün sonra geri alınması yolu ile toplandı.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu” ve “Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanıldı.

Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından literatür ışığında hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyimi, çalışma şekilleri, mesleği seçme durumları gibi soruları kapsayan form 15 sorudan oluşmaktadır.

Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği: 2004 yılında Oruç tarafından oluşturulan, 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 verilmekte; ölçekte 3, 10, 11 ve 25. sorular ters puanlanmakta ve hiç’ kategorisine 1 puan, ‘çok’ kategorisine 5 puanlanmaktadır.

Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği’nden elde edilen toplam yabancılaşma puanı 27-135 arasındadır. Ölçekten toplam puana 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. Oruç 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. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,84 olarak bulundu.

5.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma analizleri SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 15.0 istatistik analiz programı ile analiz edildi. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği’nin 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 bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Kruskal Wallis ve LSD Post Hoc testi ile değerlendirildi. Sonrasında çok değişkenli analizlerde Multiple Linear Regresyon analizi kullanıldı. Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach Alfa değeri hesaplandı.

5.7. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırma için Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Yerel Etik Kurulu'ndan onay (Ek 3), araştırmanın Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde yürütülmesi için Hastane Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü'nden yazılı izin (Ek 4) alındı. Ayrıca 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 getirildi.

5.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenabilirliği

Araştırmanın tek bir kurumda yürütülmüş olması, sonuçların yalnızca araştırmanın yürütüldüğü hastaneyi kapsamaması, diğer kurumlara genellenemez olması araştırmanın ilk sınırlılığı olarak değerlendirildi. Bir diğer sınırlılıkta araştırmada kullanılan İşe Yabancılaşma Ölçeği ile yurt dışı ve yurt içinde yapılan çalışma sayısının az olmasının araştırmayı tartışırken yarattığı sınırlılıktır.

6. BULGULAR

Manisa İlindeki bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenleri incelemek amacıyla yapılan bu araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 1' de verilmiştir.



Tablo 1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı (n=268)

Özellikler	n	%
Yaş (31.12±5.55 , <i>Min:</i> 18.00, <i>Maks:</i> 51.00)		
31 yaş ve altı	156	58,2
32 yaş ve üzeri	112	41,8
Cinsiyet		
Kadın	237	88,4
Erkek	31	11,6
Medeni Durum		
Evli	156	58,2
Bekar	112	41,8
Eğitim Durumu		
SML/Ön Lisans	79	29,5
Lisans	148	55,2
Yüksek lisans/Doktora	41	15,3
Meslekte Çalışma Süresi		
0-5 yıl	96	35,8
6-10 yıl	85	31,7
11-20 yıl	77	28,7
20 yıldan fazla	10	3,7
TOPLAM	268	100,0

Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri incelendiğinde; %58,2'sinin 31 yaş ve altı grubunda, %88,4'nün kadın, %58,2'sinin evli, %55,2'si lisans mezunu, %35,8'inin 0-5 yıl arasında mesleki deneyime sahipti (Tablo 1).

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (n=268)

Özellikler	n	%
Çalıştığı Birim/Bölüm		
Klinikler	138	51,5
Ameliyathane/Acil servis	42	15,7
Yoğun Bakım	62	23,1
Poliklinik	22	8,2
Yönetim	4	1,5
İş Yerindeki Pozisyonu		
Sorumlu Hemşire	27	10,1
Servis Hemşiresi	165	61,6
Ameliyathane/Yoğun Bakım Hemşiresi	72	26,9
Süpervizör	4	1,5
Statü Durumu		
Kadrolu	228	85,1
Sözleşmeli	40	14,9
Çalışma Şekli		
Sürekli Gündüz	69	25,7
Sürekli Gece	11	4,1
Gece ve Gündüz	188	70,1
Mesai Sırasında En Fazla Meşgul Olduğu İşler		
Tanı- Tedavi	118	44,0
Hemşirelik Bakımı	45	16,8
Hemşirelik Dışı- Destek Hizmetler	105	39,2
Hemşireliği Kendi İsteği ile Tercih Etme Durumu		
Evet	209	78,0
Hayır	59	22,0
Ücretten Memnun Olma Durumu		
Evet	102	38,1
Hayır	166	61,9
Çalıştığı Ekipten Memnun Olma Durumu		
Evet	250	93,3
Hayır	18	6,7
Mesleki Derneklere Üye Olma Durumu		
Evet	48	17,9
Hayır	220	82,1
Mesleki Yayınları Takip Etme Durumu		
Evet	118	44,0
Hayır	150	56,0
TOPLAM	268	100,0

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde; %61,6'sının servis hemşiresi olduğu, %85,1'nin kadrolu, %51,5'inin kliniklerde (cerrahi ve dahili birimler) çalıştığı, %70,1'inin gece+gündüz çalıştığı, %44,0'nün mesai saatlerinde en fazla tanı tedavi işleriyle uğraştığı, %78,0'inin hemşireliği kendi isteği ile seçtiği, %93,3'ünün çalıştığı ekipten memnun olduğu, %61,9'unun aldığı ücretten memnun olmadığı, % 82,1'inin mesleki derneklere üye olmadıkları, %56,0'sının mesleki yayınları takip etmedikleri saptandı (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamaları (n=268)

İşe Yabancılaşma Ölçeği Boyutları	Min.-Maks.	Ortalama±SS
Hizmetin üretimi sırasında yaratıcılığın kullanılması (1-4)	4-20	11,43±1,82
Hizmetin üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme (5-9)	5-25	14,48±2,87
Karar sürecine katılım (10-14)	6-30	17,48±3,56
Üretim süreci boyutu (15-20)	5-25	12,49±2,38
Yaptığı işin kendisi için anlamlılığı (21-24)	4-20	11,55±2,97
İş bölümü boyutu (25-27)	3-15	7,81±1,69
Toplam yabancılaşma puanı	27-135	75,27±10,33

Tablo 3'de hemşirelerin Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği'nden aldıkları puanların dağılımı görülmektedir. Araştırmada hemşirelerin işe yabancılaşma toplam puan ortalaması 75,27±10,33 puan ile “orta-düşük düzeyde” saptandı. Hemşirelerin işe yabancılaşmalarının en yüksek olduğu alt boyut “Karar Sürecine Katılım” iken, işe yabancılaşmanın en düşük olduğu alt boyut “İş Bölümü” alt boyutu olarak belirlendi (Tablo 3).

Tablo 4. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeğine Göre Yabancılaşma Düzeylerinin Dağılımı (n=268)

Yabancılaşma Düzeyi	n	%
Düşük Düzeyde Yabancılaşma	34	12,7
Orta- Düşük Düzey Yabancılaşma	149	55,6
Orta-Yüksek Düzey Yabancılaşma	85	31,7
Toplam	268	100,0

Hemşirelerin işe yabancılaşma puanları değerlendirildiğinde, hemşirelerin %55,6'sının “orta-düşük düzey”de, % 31,7'sinin ise “orta-yüksek düzey”de, işe yabancılaşma yaşadığı görüldü (Tablo 4).

Tablo 5. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Hemşirelerde İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması (n=268)

Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeğine Göre Yabancılaşma Düzeyleri				
Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri	Düşük Düzey Yabancılaşma n (%)	Orta-düşük Düzey Yabancılaşma n (%)	Orta-yüksek Düzey Yabancılaşma n (%)	Toplam (%)
Yaş				
31 yaş ve altı	17 (10,9)	89 (57,0)	50 (32,1)	156 (100,0)
32 yaş ve üzeri	17 (15,2)	60 (53,6)	35 (31,3)	112 (100,0)
		$x^2=0,627$	$p=0,429$	
Cinsiyet				
Kadın	31 (13,1)	128 (54,0)	78 (32,9)	237 (100,0)
Erkek	3 (9,7)	21 (67,7)	7 (22,6)	31 (100,0)
		$x^2=0,393$	$p=0,531$	
Medeni Durum				
Evli	26 (16,7)	87 (55,1)	43 (27,6)	156 (100,0)
Bekar	8 (7,1)	62 (55,4)	42 (37,5)	112 (100,0)
		$x^2=5,112$	$p=0,024$	
Eğitim Durumu				
SML/Ön Lisans(a)	8 (10,1)	36 (45,6)	35 (44,3)	79 (100,0)
Lisans (b)	13 (8,8)	96 (64,8)	39 (26,4)	148 (100,0)
Yükseklisans/Doktor a (c)	13 (31,7)	17 (41,5)	11 (26,8)	41 (100,0)
		$x^2=9,557$	$p=0,002$	$a>c>b$
Meslekte Çalışma Süresi				
0-5 yıl(a)	7 (7,3)	55 (56,3)	34 (35,4)	96 (100,0)
6-10 yıl(b)	12 (14,1)	44 (51,8)	29 (34,1)	85 (100,0)
11 yıl ve üzeri(c)	15 (17,2)	50 (57,5)	22 (25,3)	87 (100,0)
		$x^2=5,310$	$p=0,021$	$a>b>c$
Toplam	34	149	85	268

*Chi-Square testi

Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri ile tanıtıcı özellikleri arasında ilişki değerlendirildiğinde; medeni durum ($p=0,024$), eğitim durumu ($p=0,002$) ve meslekte çalışma süresi ($p=0,021$) ile hemşirelikte işe yabancılaşma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bekar olan, SML/önlisans mezunu olan, meslekte çalışma süresi daha az olan hemşirelerin işe yabancılaşmayı daha çok yaşadığı saptandı. İşe Yabancılaşma Ölçeği puan

ortalamaları yaş ve cinsiyet değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmedi ($p>0,05$) (Tablo 5).

Tablo 6. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelerde İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması (n=268)

	Hemşirelikte	İşe	Yabancılaşma	Ölçeğine	Göre
	Düşük Düzey	Orta-düşük	Yabancılaşma	Düzeyleri	
Hemşirelerin Mesleki Özellikleri	Yabancılaşma n (%)	Düzey Yabancılaşma n (%)	Yabancılaşma n (%)	Orta-yüksek Düzey Yabancılaşma n (%)	Toplam n (%)
İş Yerindeki Pozisyonu					
Yönetici Hemşire	15 (48,4)	12 (38,7)		4 (12,9)	31 (100,0)
Hemşire	19 (8,0)	137 (56,4)	$x^2=25,44$	81(34,2)	237(100,0)
				$p=0,000$	
Çalıştığı Birim/Bölüm					
Yoğun Bakım	10 (16,1)	36 (58,1)		16 (25,8)	62 (100,0)
Klinikler (cerrahi-dahili birimler)	20 (14,5)	77 (55,8)		41 (29,7)	138(100,0)
Ameliyathane/Acil Servis	2 (4,8)	22 (52,4)		18 (42,8)	42 (100,0)
Yönetim	0 (0,0)	3 (75,0)		1 (25,0)	4 (100,0)
Poliklinik	2(9,1)	11 (50,0)	$x^2=3,84$	9(40,9)	22 (100,0)
				$p=0,050$	
Statü Durumu					
Kadrolu	29 (12,7)	128 (56,2)		71 (31,1)	228(100,0)
Sözleşmeli	5 (12,5)	21 (52,5)	$x^2=0,083$	14 (35,0)	40 (100,0)
				$p=0,774$	
Çalışma Şekli					
Sürekli Gündüz	17 (24,6)	35 (49,3)		17 (24,6)	69 (100,0)
Sürekli Gece	2 (18,2)	4 (36,4)		5 (45,4)	11 (100,0)
Gece ve Gündüz	15 (8,0)	110 (58,5)	$x^2=2,88$	63 (33,5)	188(100,0)
				$p=0,089$	
Toplam	34	149		85	268

Hemşirelerin İşe Yabancılaşma düzeyleri ile mesleki özellikleri arasında ilişkide, yönetici olarak görev yapmayan, ameliyathane/yoğun bakımda çalışan, hemşirelik dışı-destek hizmetleri sunan, mesleki derneklere üye olmayan, mesleki yayınları takip etmeyen hemşirelerin daha yüksek düzeyde işe yabancılaştıkları ve diğer gruplara göre aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulundu ($p<0,05$). İşe

Yabancılaşma Ölçeği puan ortalamalarının statü durumu, çalışma şekli, hemşireliği kendi isteği ile tercih etme durumu, ücretten memnun olma durumu ve çalıştığı ekipten memnun olma durumu değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmediği görüldü ($p>0,05$) (Tablo 6).

Tablo 6. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelerde İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması (n=268) (devam)

Hemşirelerin Mesleki Özellikleri	Düşük Düzey Yabancılaşma n (%)	Orta-düşük Düzey Yabancılaşma n (%)	Orta-yüksek Düzey Yabancılaşma n (%)	Toplam n (%)
Mesai Sırasında En Fazla Meşgul Olduğu İşler				
Tanı Tedavi	11 (9,3)	64 (54,3)	43 (36,4)	118 (100,0)
Hemşirelik Bakımı	15 (3,3)	21 (46,7)	9 (20,0)	45 (100,0)
Hemşirelik Dışı-Destek Hizmetler	8 (7,6)	64 (60,0)	33 (31,4)	105 (100,0)
		$x^2=9,206$	$p=0,002$	
Hemşireliği Kendi İsteği ile Tercih Etme Durumu				
Evet	31 (14,8)	115 (55,1)	63 (30,1)	209 (100,0)
Hayır	3 (5,1)	34 (57,6)	22 (37,3)	59 (100,0)
		$x^2=2,77$	$p=0,096$	
Ücretten Memnun Olma Durumu				
Evet	16 (15,7)	48 (47,1)	38 (37,2)	102 (100,0)
Hayır	18 (10,8)	101 (60,9)	47 (28,3)	166 (100,0)
		$x^2=0,126$	$p=0,723$	
Çalıştığı Ekipten Memnun Olma Durumu				
Evet	34 (13,6)	138 (55,2)	78 (31,2)	250 (100,0)
Hayır	0 (0,0)	11 (61,1)	7 (38,9)	18 (100,0)
		$x^2=1,67$	$p=0,196$	
Mesleki Derneklere Üye Olma Durumu				
Evet	16 (33,3)	23 (47,9)	9 (18,8)	48 (100,0)
Hayır	18 (8,2)	126 (57,3)	76 (34,5)	220 (100,0)
		$x^2=16,381$	$p=0,000$	
Mesleki Yayınları Takip Etme Durumu				
Evet	24 (20,3)	67 (56,8)	27 (22,9)	118 (100,0)
Hayır	10 (6,7)	82 (54,6)	58 (38,7)	150 (100,0)
		$x^2=14,858$	$p=0,000$	
Toplam	34	149	85	268

Hemşirelerin işe yabancılaşma ölçeğine göre yabancılaşma düzeyleri ile mesleki özellikleri arasında ilişkide, yönetici olarak görev yapmayan, ameliyathane/yoğun bakımda çalışan, mesleki derneklere üye olmayan, mesleki yayınları takip etmeyen hemşirelerin daha yüksek düzeyde işe yabancılaştıkları ve diğer gruplara göre aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulundu ($p<0,05$). Hemşirelerin mesai sırasında en fazla meşgul olduğu işler kendi aralarında ikili karşılaştırıldığında hemşirelik dışı-destek hizmetleri sunan hemşirelerin daha yüksek düzeyde işe yabancılaştıkları bulundu (%61,0). İşe Yabancılaşma Ölçeği puan ortalamalarının statü durumu, çalışma şekli, hemşireliği kendi isteği ile tercih etme durumu, ücretten memnun olma durumu ve çalıştığı ekipten memnun olma durumu değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmediği görüldü ($p>0,05$) (Tablo 6).

Tablo 7. Hemşirelikte İşe Yabancılaşmayı Açıklayan Çok Değişkenli Model Tablosu

Değişkenler	R ² =0,16	t	β	p
Medeni Durum (0:Evli/1:Bekar)		2,113	0,128	0,036
Eğitim Durumu (0:Lisans/1:SML-Önlisans/2:Yükseklisans Doktora)		-0,013	-0,001	0,989
Meslekte Çalışma Süresi (0:11 yıl ve üzeri/1:0-5 yıl/2:6-10 yıl)		1,112	0,068	0,267
İş Yerindeki Pozisyonu (0: Yönetici Hemşire 1:Hemşire)		5,636	0,378	0,000
Çalıştığı Birim (0:Poliklinik/1:Ameliyathane-Acil Servis 2:Klinikler/ 3:Yoğun Bakım/ 4:Yönetim)		1,00 5	0,062	0,316
Mesai Sırasında En Fazla Meşgul Olduğu İşler (0: Hemşirelik Bakımı/1: Hemşirelik Dışı- Destek Hizmetler /2:Tanı Tedavi)		-0,529	-0,032	0,597
Mesleki Derneklere Üye Olma Durumu (0:Evet/1:Hayır)		-3,697	-0,221	0,000
Mesleki Yayınları Takip Etme Durumu (0:Evet/1:Hayır)		4,338	0,257	0,000

Hemşirelikte işe yabancılaşmayı açıklayan çok değişkenli analiz sonuçları Tablo 7'de gösterildi. Hemşirelikte işe yabancılaşmanın %16'sının medeni durum, iş yerindeki pozisyon, mesleki derneklere üye olma durumu, mesleki yayınları takip etme durumu ile açıklandığı saptandı. Model istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde önemlidir ($r= 0,46$, $R^2=0,16$).



7. TARTIŞMA

Sağlık hizmeti verilen kurumlar emek ve yoğun çalışmayı gerektiren kurumlardır. Hemşirelerde bu kurumlarda hasta, hasta yakınları ve diğer ekip üyeleri ile sürekli yoğun etkileşim içinde olması gereken sağlık çalışanlarıdır. Bu yoğun etkileşim süreci içinde işe yabancılaşma hemşireler arasında da görülmektedir. Hemşirelerin işe yabancılaşma yaşaması, hem kendi adlarına hem de kurum adına olumsuzlar yaratabilecek bir durumdur.

Literatürde sağlık hizmeti sunan kurumlarda işe yabancılaşmanın değerlendirildiği çalışma sayısı çok azdır (Oruç 2004; Yetiş 2013; Aygün ve ark. 2014; Usul ve Atan 2014; Taştan ve ark. 2014). İşe yabancılaşma konusunda en çok çalışma yapılan sektörler; eğitim, turizm ve sanayidir. Sağlık hizmetlerinde özellikle de hemşirelik alanında sınırlı sayıdaki çalışma nedeniyle araştırma bulguları tartışılırken diğer sektörlerdeki araştırmaların sonuçlarından da destek alınmıştır.

Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin işe yabancılaşmalarını yordayan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada; hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri açısından yapılan farklılık analizleri doğrultusunda; bazı sosyo-demografik ve mesleki özelliklerin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde etkili olduğu sonucuna varıldı. Analiz bulguları bekarların evlilere, eğitim düzeyi az olanların eğitim düzeyi daha uzun olanlara, meslekte çalışma süresi kısa olanların uzun olanlara, servis hemşirelerinin yönetici hemşirelere, ameliyathane ve acil hemşirelerinin diğer departmanlarda çalışan hemşirelere, mesai sırasında hemşirelik dışı işlere daha fazla zaman ayıranların hemşirelik bakımı ve tanı/ tedavi işlerine zaman ayıranlara, mesleki derneklere üye olmayanların olanlara, mesleki yayın takip etmeyenlerin edenlere oranla daha fazla işe yabancılaştıklarını ortaya koymaktadır. Literatür incelendiğinde; bu araştırmada elde edilen bulgularla benzerlik gösteren çalışmalara rastlandığı gibi, benzer olmayan sonuçlara sahip çalışmalara da rastlanmıştır. Araştırma sonuçları literatür bulguları eşliğinde tartışılacak ve işe yabancılaşma hemşirelik açısından değerlendirilecektir.

Araştırmada hemşirelerin %55,6'sının orta-düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşadığı saptandı. Oruç'un 2004 yılında Kocaeli ilinde 549 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada ve Yetiş'in 2013 yılında Erzurum ilinde 842 hemşire ile yaptığı çalışmada hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyi orta yüksek düzeyde bulunmuştur (Oruç 2004,

Yetiş 2013). Her iki çalışmada da hemşirelerin işe yabancılaşması bu çalışmadan daha yüksektir. Araştırmada hemşirelerin en yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları alt boyut “Karar Sürecine Katılım”, en az düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları alt boyut ise “İş Bölümü”dür. Bu çalışmadaki en az düzeyde yabancılaşma yaşanan alt boyut Yetiş’in ve Oruç’un çalışmaları ile benzerlik gösterirken, en yüksek düzeyde yabancılaşma yaşanan alt boyut farklılık göstermektedir (Oruç 2004, Yetiş 2013). Ulusoy ve Hoşgörür’ün işçiler ve öğretmenler ile yürüttükleri çalışmalarında da kararlara katılmıyan çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır (Ulusoy 1988; Hoşgörür 1997). Bu nedenle hemşirelik yöneticilerinin, iş ve yaşam doyumu kaybına neden olan, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten uzaklaşma gibi sonuçları görülebilen işe yabancılaşmayı azaltmaya yönelik olarak daha katılımcı yönetim yaklaşımlarını desteklemelerinin uygun olacağı düşünülmektedir. Diğer yandan hemşirelerin en az işe yabancılaşma yaşadıkları alt boyutun iş bölümü olmasında hemşirelik ekibi üyelerinin hastalara hemşirelik bakımı sunarken iş bölümü yaparak çalışmalarının etkili olduğu varsayılmaktadır.

Hemşirelerin İşe Yabancılaşma düzeyleri ile medeni durumları arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu, bekar olan hemşirelerin daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma puanına sahip oldukları görüldü. Ergin’in belirttiği gibi evli bireylerde aile üyelerinin sevgi ve desteğinin çalışana tükenmişlik duygusuyla başa çıkmada yardımcı olduğu, ayrıca evliliğin çalışanların iş güvenliği, ücret, kazanç gibi konularda daha gerçekçi ve daha dikkatli adımlar atmasını sağladığı düşünülmektedir (Ergin 1992). Temel farklı bir ölçek ile beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşmalarını değerlendirdiği çalışmasında, bekar öğretmenlerin mesleki yalıtılmışlık puanlarının evli öğretmenlerden daha yüksek olduğunu saptamıştır (Temel 2010). Oruç’un ve Yetiş’in hemşireler ile Güneri’nin akademisyenler ile yaptığı çalışmalarda işe yabancılaşma puan ortalaması ile medeni durum arasında ilişki saptanmamıştır (Güneri 2010). Usul ve Atan’ın (2014) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmada ise en fazla işe yabancılaşmanın evli bireylerde yaşandığı görülmüştür (Usul ve Atan 2014) Literatürdeki araştırma bulguları arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre İşe Yabancılaşma düzeyleri değerlendirildiğinde; Sağlık Meslek Lisesi/Ön lisans mezunu olan hemşirelerin daha çok işe yabancılaşma yaşadıkları saptandı. Öğrenim düzeyi düşük çalışanların kişisel başarı düzeylerinin daha düşük olabileceği belirtilmektedir (Mollaoğlu ve ark. 2003, Şenol ve ark. 2005). Bu nedenle daha uzun süre eğitim almış hemşirelerin aldıkları eğitimden dolayı işten yüksek doyum almalarının ve işlerine daha hakim olmalarının işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Oruç'un çalışmasının sonuçları bu çalışma bulgusu ile benzerlik gösterirken, Yetiş'in hemşirelerle, Gürsoy'un sağlık çalışanlarıyla, Parsak'ın üniversite çalışanlarıyla ve Kılçık'ın öğretmenlerle yaptığı çalışmada eğitim durumu ve işe yabancılaşma puanları arasında fark bulunmamıştır (Oruç 2004; Parsak 2010; Kılçık 2011; Gürsoy 2014). Temel beden eğitimi öğretmenleri ile yaptığı çalışmada lisans eğitimine sahip öğretmenlerin mesleki yalıtılmışlık algılarının lisansüstü eğitime sahip öğretmenler daha yüksek olduğunu saptamıştır (Temel 2010). Temel'in çalışması bu araştırma bulgusu ile benzerlik gösterirken, diğer araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklıdır.

Hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre İşe Yabancılaşma düzeyleri değerlendirildiğinde; meslekte çalışma süresi kısa olan hemşirelerin işe yabancılaşma puan ortalamaları ile meslekte daha uzun süre çalışan hemşirelerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu. Oruç'un hemşirelerle, Develioğlu ve Tekin otel çalışanları ile yaptıkları çalışmada, çalışma süresi kısa olanların, çalışma süresi uzun olanlara oranla daha fazla işe yabancılaşma yaşadığı saptanmıştır (Oruç 2004; Develioğlu ve Tekin 2012). Koçoğlu hemşirelerle yürüttüğü çalışmada çalışma süresi kısa olan hemşirelerin, çalışma süresi uzun olan hemşirelere göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadığını saptamıştır (Koçoğlu 2014). Bu dört araştırmanın bulguları benzerdir. Mezuniyet öncesi hemşirelik eğitiminde edinilen bilgilerin ve becerilerin mezuniyet sonrası mesleki uygulamalarla örtüşmemesinin, mesleki çalışma süresi kısa olan hemşirelerin deneyimlerinin az olması nedeniyle stresörlerle kolay baş edememelerinin, meslekte hiyerarşik düzende daha çok rutin işleri yapmalarının, özerk davranamamalarının, sisteme ayak uydurmada daha çok sorun yaşamalarının ve karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmede yaşadıkları eksikliklerin

yabancılaşma düzeylerinin yüksek olmasında etkili olmuş olabileceği düşünülmektedir (Oruç 2004).

İşe Yabancılaşma düzeyleri hemşirelerin iş yerindeki pozisyonuna göre değerlendirildiğinde; gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Bu değerlendirme sonucunda hemşirelerin, yönetici hemşirelere göre işe daha fazla yabancılaştıkları saptandı. Yöneticilik yapan hemşirelerin işlerinde daha fazla sorumluluk almaları, inisiyatif kullanabilmeleri ve meslekte daha uzun yıllar çalışıyor olmaları işe yabancılaşma puanlarının düşük olmasında etkili olmuş olabilir (Oruç 2004). Literatürde yapılan işte karar verme sürecine katılamama ve yetki sahibi olmama yabancılaşmaya neden olan durumlar arasında bildirilmektedir (Ballou 1998; Kennan 1999; Hayajneh 2000). Oruç'un çalışma bulguları bu araştırma sonucu ile benzerken, Yetiş'in araştırma bulguları ise farklılık göstermektedir (Yetiş 2013).

Hemşirelerin çalıştıkları birime göre İşe Yabancılaşma düzeyleri değerlendirildiğinde; yoğun bakımda çalışan hemşirelerinin daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları ve gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulundu. Yoğun bakımın diğer servislerden farklı olan yapısı, kişiler arası ilişkiler, hasta ve yakınlarının özellikleri gibi nedenler bu serviste çalışan hemşirelerde stres ve kaygıya neden olmaktadır (Turgay 2001). Karadağ ve ark. tarafından yapılan çalışmada iş yükünün fazla olması, çalışma saatlerinin uzun olması, kronik, ölümcül hastalar ile uğraşmak, iş stresini ve tükenmişlik düzeyini artırdığı ve işten uzaklaşmaya neden olduğu belirtilmektedir (Karadağ ve ark. 2001).

İşe Yabancılaşma düzeyleri hemşirelerin mesai sırasında en fazla meşgul olduğu işlere göre değerlendirildiğinde; hemşirelik dışı-destek hizmetleri sunan hemşirelerin daha yüksek düzeyde işe yabancılaştıkları ve diğer gruplara göre aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulundu. Hemşirelerin tedavi ve hemşirelik bakımı yaparken destek hizmetlerle ilgilenmesi, bu alanda yeterli personel olmaması ve hemşirelerin destek hizmetlerini kendi işlerinin bir parçası gibi benimsemeleri yabancılaşma oranının yüksek çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir. Yetiş'in çalışmasında ise gruplar arasında her hangi bir anlamlı ilişki saptanmamıştır (Yetiş 2013).

İşe Yabancılaşma düzeyleri hemşirelerin mesleki derneklere üye olma durumuna göre değerlendirildiğinde; mesleki derneklere üye olmayan hemşirelerin işe yabancılaşma puanları, mesleki derneklere üye olan hemşirelerin işe yabancılaşma puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu. Yine aynı şekilde hemşirelerin mesleki yayınları takip etme durumuna göre İşe Yabancılaşma Ölçeği puan dağılımı değerlendirildiğinde; mesleki yayınları takip etmeyen hemşirelerin işe yabancılaşma puanları, mesleki yayınları takip ettiğini bildiren hemşirelerin işe yabancılaşma puanlarından daha yüksek bulundu. Aradaki farkta istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu iki sonuç birlikte değerlendirildiğinde mesleki derneklere üye olan ve mesleki yayınları takip eden hemşirelerin meslek bilinci gelişmiş, mesleğine sahip çıkan, sorumluluklarının farkında olan grup olduğunu ve bunun da tükenmişlik yaşama riskini azaltarak hemşirelerin işe yabancılaşma puanlarının daha düşük olmasının nedeni olduğu söylenebilir. Oruç'un ve Yetiş'in çalışmalarında ise her iki grup arasında anlamlı bir ilişkinin saptanmadığı bildirilmiştir (Oruç 2004, Yetiş 2013).

Çalışmada çok değişkenli analiz sonucunda; hemşirelerde işe yabancılaşmanın %16'sının medeni durum, iş yerindeki pozisyon, mesleki derneklere üye olma durumu, mesleki yayınları takip etme durumu ile açıklandığı saptandı. Açıklanamayan % 84'lük bölümün diğer bağımsız değişkenlerden etkilendiği söylenebilir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Araştırmanın bulguları araştırma sorularını kısmen yanıtlar nitelikte olup araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Hemşirelerin İşe Yabancılaşma Ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $75,27 \pm 10,33$ olarak saptanıp, çalışmaya katılan hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerinin orta-düşük düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin mesleki derneklere üyeliklerinin düşük olduğu, mesleki yayınları takip edenlerin sayısının az olduğu,
- Bekar olan hemşirelerin, SML/Ön lisans mezunu hemşirelerin, meslekte çalışma süresi kısa olan hemşirelerin, hemşirelik dışı-destek hizmetleri sunan hemşirelerin, mesleki derneklere üye olmayan ve mesleki yayınları takip etmeyen hemşirelerin, hemşirelerin yönetici hemşirelere göre, yoğun bakımda çalışanların diğer birimlerde çalışanlara göre işe yabancılaşma puan ortalamalarının daha yüksek olduğu,
- Hemşirelerde işe yabancılaşmanın %16'sının medeni durum, iş yerindeki pozisyon, mesleki derneklere üye olma durumu, mesleki yayınları takip etme durumu ile açıklandığı saptanmıştır.

Öneriler

- Hemşirelik eğitiminin en az lisans düzeyine temellendirilmesi, Sağlık Bakanlığı'nın ve kurum yöneticilerin konuya gereken önemi vermesi,
- Yoğun bakım, ameliyathane gibi yerlerde çalışan hemşirelere rotasyon programının uygulanması,
- Meslekte çalışma süresi uzun olan hemşirelerin kısa olanlara iyi rol model olmalarının sağlanması,
- Hemşirelerin mesleki derneklere üyeliklerinin artırılması için çalışmalar yapılması, tanıtımların artırılması,
- Hemşirelerin mesleki yayınları takip etmelerini sağlamak için yayınlara ulaşılabilirliğin sağlanması,
- Hemşirelerde iş yükünün azaltılması, adalet, eşit yükselme imkanlarının sağlanması, klinik kararların alınmasında katılımlarının sağlanması için hastane yönetiminin kendilerinin yönetebileceği ve değiştirebileceği kurumsal değişkenler üzerinde gerekli iyileştirme ve düzenlemeleri yapmaları,
- Yoğun bakım gibi iş yükü fazla olan birimlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamak,
- Hemşirelerin iş ortamında meslektaşları ve diğer sağlık personelinin gördüğü sosyal desteğin artmasını sağlayacak organizasyonlar yapmak,
- Yöneticileri, hemşirelerin işe yabancılaşma nedenleri konusunda bilgilendirerek, önlemler almaları konusunda dikkatlerini çekmek,
- Hemşirelerde işe yabancılaşma düzeyini, nedenlerini belirlemek ve daha çok çözüm önerileri sunmak için konu ile ilgili geniş ölçekli araştırmalar yapılması,
- Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini etkileyen değişkenlerin kurumsal anlamda değerlendirilmesi ve sonuçlar doğrultusunda düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.

9. KAYNAKLAR

Akyıldız H. ve Dulupçu M. Kavramsal ve diyalektik süreç olarak yabancılaşma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2003; 8(3): 27-48.

Agarwal Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: a cross-national comparative study, Journal of International Business Studies, 1993; Cilt 24, Sayı 4, s.715-739.

Aslan H, Ünal M. Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri. Türk Psikiyatri Dergisi. 1996.

Aslan Ş, Özata M. ve Atayeter C. Sağlık işletmelerinde Ekip Yönetimi: Fırsatlar ve Sınırlılıklar. Standart Ekonomik ve Teknik Dergi. 2004; 43 (516): 17-23.

Atalay İ. Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi kamu sektöründen bir örnek. Ankara Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010 (Danışman: Prof.Dr. B.Z. Erdoğan).

Aybar Ş. Yabancılaşma ve yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkileri. Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1995 (Prof. Dr. D. Bingöl).

Aydın S. Sağlıkta Performans: Ne İçin Nereye Kadar. 2008. http://www.kalite.saglik.gov.tr/content/files/uluslaratras_i_acilimler_2011/upsem/4.pdf Erişim Tarihi 21/06/2015.

Aygün T. Yıldız B. Yıldız H. Sağlık çalışanlarında yabancılaşma: laboratuvar çalışanları örneği. 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 10-12 Eylül 2014, Lefke Avrupa Üniversitesi-KKTC.

Aytaç Ö. Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

Babür S. Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, Antalya (Yrd. Doç. Dr. V. R. İhtiyar).

Bagheri, G, Zarel R. Aeen MN Organizational silence. Ideal type of management,2012; 1, 47–58.

Ballou K A concept analysis of autonomy, Journal of professional nursing, 1998; vol 14, issue 2, s:102-110.

Banaı, M./Weisberg, J. Alienation in the private and the public sectors in Russia, scandinavian journal of management, 2003; 19/3: 359-383.

Banaı, Moshe, William D. Reisel ve Tahira M. Probst A Managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary, journal of international management, 2004; Cilt 10, Sayı 3, s.375–392.

Banaı, M., Reisel, W.D, Probst, T.M. A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary, journal of international management, 2004; Volume:10, Issue:3. 375-392.

Banaı, Moshe, William D. Reisel. The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation, journal of world business, 2007; Cilt 42, Sayı 4, s.463–476.

Bayındır B. Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, 2002, Eskisehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskisehir (Prof. Dr. M. Sağlam).

Beheshtifar M, Borhani H, Moghadam M. N. Destructive role of employee silence in organizational success. International journal of academic research in business and social sciences, 2012, 2, 11,276.

Belek İ. Esnek üretim derin sömürü, 2010, İstanbul: Yazılama Yayıncılık.

Bilazer FN, Konca GE, Uğur S, Uçak H, Erdemir F, Çıtak E. 7 Gün-24 Saat/ Hasta başında Türkiye’de hemşirelerin çalışma koşulları. Türk Hemşireler Derneği, 2008-Aralık, Ankara.

Bingöl, Personel yönetimi, Beta Yayıncılık, 1996, İstanbul, 440s.

Can H, Akgün A, ve Kavuncubaşı Ş, Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi, 2001, 4.Baskı, Siyasal Kitapevi, s. 199-205, Ankara.

Can H, Organizasyon ve yönetim, Siyasal Kitapevi, 364s.1992, Ankara.

Cheung C.K. Adaptation to work restructuring among working people in Hong Kong, The journal of socio-economics, volumu: 34, Issue:3, May, 2005; 361–376.

Cüceloğlu D. İnsan ve davranışı, Remzi Kitapevi, 1991, İstanbul, 591s.

Çakıcı A. Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. Çanakkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2007.

Çakıcı A. Örgütlerde İşgören Sessizliği. Ankara: 2010; Detay Yayıncılık.

Çelik, N. B. Marx mı dünyaya, dünya mı Marx'a yabancılaştı, Doğu Batı Dergisi, 2011; 55: 11-31.

Çetin G. Hastanelerde çalışan hemşirelerin olumlu iş ortamına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi, 2008 (Doç. Dr. A. Yıldırım).

Dawley H, Wenrich W. Achieving assertive behavior, brooks/colepub com, California, 1978; 643s.

Demir N. Örgüt kültürü ve iş tanımı: Plastik sektöründe bir araştırma, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2007.

Demirel Y. Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi 2009;15:115-132.

Develioğlu K, Tekin Ö. Otel çalışanlarının yabancılaşma düzeyinin demografik özellikler kapsamında incelenmesi. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2012.

Dinçer Ö. 1996. Stratejik yönetim ve işletme politikası, Beta Yayınları, 1996; İstanbul, 552s.

Dindar İ, İşsever H, Özen M. Edirne merkezindeki hastanelerde görev yapan hemşirelerde iş ile ilgili rahatsızlıklar ve konulan tanılar. Hemşirelik Forumu Dergisi. 2004; 7, (1): 59-63.

Duygulu S. Korkmaz F. Hemşirelerin örgüte bağlılığı iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 2008:12:2

Efraty D, Sirgy J. M. ve Claiborne C. B. The Effects of personal alienation on organizational identification: A quality of work life model, *Journal of Business and Psychology*, 1991; 6 (1): 57-78.

Ehtiyar R, Yanardağ M, Organizational silence: a survey on employees working in a chain hotel, *Tourism and Hospitality Management* 2008.

Elma C. İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi 2003 (Prof. Dr. İ. Aydın)

Erdoğan M.S, Eskiocak M. ve Saltık A. Edirne ili sağlık ocaklarında çalışan pratisyen hekimlerin sağlık ocağı hekimliğine ilişkin değerlendirmeleri, *Sağlık ve Toplum*, 1998; 8: 3-10.

Eren E. Yönetim Psikolojisi, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü. Yayınları, İstanbul, 1996; 428s.

Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara 1992.

Ergüney S. Hemşirelerin karşılaştıkları mesleki riskler. Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi.2001; 4 (1): 63-73.

Erjem, Y. Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2005; 3(4), 395-417.

Erkal M. Sosyoloji, Dergi Yayınları, İstanbul, 1991; 412s.

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.

Fettahlioğlu T. Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Üniversitesi, 2006 (Danışman: Doç. Dr. A. Çelik).

Fromm E. The sane society, New York, Rinehart 1955.

Gezer N. ve Kocaman G. Stress and job satisfaction of the nurses working in the health institutions in Muğla, 1st International Nursing Management Conference, Abstract Book, 2001, Pamukkale, Denizli

Güneri M.B. Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,2010; Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı (Yrd. Doç. Dr. T. Aksu)

Gök A. Hemşirelerin mesleklerini bırakma nedenlerinin incelenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi 2008(Prof. Dr. G. Kocaman).

Göktürk, M. Sosyo-psikolojik sorunlar çerçevesinde bilgi teknolojileri ve yeni çalışma biçimleri, Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2007; 12: 207-220.

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

Gürsoy F. Sağlık işletmeleri personelinin işe yabancılaşma düzeyi: Van İli Örneği, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, 2014 (Prof. Dr. N. Songür).

Hackman J. R. Lyod J. L. Improving Life At Work, Behavioral Science, Approaches to Organizational Change, Santa Monica, 1977; 162s.

Halaçoğlu B. Üniversitelerdeki akademik personelin yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi. Sosyal Bilimler Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi 2008.

Halbesleben J. R. B. ve Sara Clark K. The experience of alienation among temporary workers in high-skill jobs: A qualitative analysis of temporary firefighters, journal of managerial issues; 2010; 22 (4): 531-545.

Hayajneh A.Y. Identification of the influence of organizational variables on hospital staff nurses, job performance, Iowa USA, 2000, Universty Iowa, city Graduate College.

Hegel G.W.F. Hukuk felsefesinin prensipleri. (Çev. Cenap Karakaya), 1991; İstanbul: Sosyal Yayınları/Kültür Dizisi.

Hirschfeld Robert R. Achievement Orientation and Psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction, Journal of Applied Social Psychology, 2002; Cilt 32, Sayı 8, s.1663-1681.

Hirschfeld R. R. ve Feild H. S. Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work, Journal of organizational Behavior, 2000; 21(7): 789-800.

Höşgörür V. Yönetime bağlı davranış bozuklukları ve örgüt kültürü. Yaşadıkça Eğitim Dergisi. 1997;52:21

Hoşgörür V. (1997). Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları: Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997; Samsun (Prof. Dr. İ.E. Başaran).

İlhan, S. Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008; 21: 313-328.

İlsev A. Örgütsel bağlılık; Hizmet sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara: 1997(Prof. Dr. H. Can).

İzgi B. B. ve Olcay A. Çalışma koşullarının önemi: Gaziantep ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yönelik bir araştırma, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2008; 10(1): 43-62.

Jalonen P, Virtanen M, Vahtera J, Elovainio M, Kivimäki M Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. Journal of Nursing Administration, 2006; 36(5):268-276.

Kanungo R.N. Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business. Journal of Business Ethics 1992;11:5-6: 413-422.

Karadağ F, Karagöz N, Ateşçi Ç.A, Varma G, Oğuzhanoğlu N.K, A. Denizli İlinde Çalışan Hemşirelerin Tükenme Düzeyi, Nöropsikiyatri Arşivi, 2001; 208.

Karaduman A. Ekip çalışmasında, liderin iş tatmini üzerindeki etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, AÜSBE, 2002; Erzurum (Prof. Dr. D. Bingöl).

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.

Karakuş H. Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,2011; YIL-3 S.6

Karatepe M, Uludağ O, Meneviş İ, Hadzimehmeddagıç L, Baddar L. The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction, Tourism Management, 2006.

Kebapçı A, Akyolcu N. Acil birimlerde çalışan hemşirelerde çalışma ortamının tükenmişlik düzeylerine etkisi. Türkiye Acil Tıp Dergisi - Tr J Emerg Med. 2011; 11, (2): 59-67.

Keel P. Psychological stress caused by work: burnout syndrome. Soz Praventivmed 1993.

Keenan J. A concept analysis of autonomy, Journal of advanced nursing,1999; vol.29, Issue 3, s:556-562.

Kılçık F. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları Malatya ili örneği. Eğitim Bilimleri Enstitüsü,. Eğitimi Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi, 2011

Kırlioğlu H. Kalite Maliyetleri Muhasebesi, Değişim Yayınları, 1998; Adapazarı

Kocaman G, Seren Ş, Kurt S, Daniş B,Erer T. Türkiye'deki üç üniversite hastanesinde hemşire hareketliliği. 4. Hemşirelik Yönetimi Kongresi, 2008

Koçoğlu (2014) M. Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: A study from a developing country – Turkey, Global Business and Management Research: An International Journal Vol. 6, No. 1 2014

Korman A. K. et al, "Career Success And Personal Failure: Alienation In Professionals And Managers", Academy of Management Journal, 1981; (23), ss.342-360.

Kulak Ö. Karl Marx'ta yabancılaşma meta fetişizmi ve şeyleşme kavramları, Doğu Batı Dergisi, 2011; 55: 33-61.

Lara P, Z, M, D, ve Rodriguez T, F, E. Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavioru (OCB): An Empirical Study Among University Administrators and Services Personnel", Personnel Review, 2007; Vol 36, No 6, ss. 843-866.

Luthans F. Organizational Behavior, Mc Graw- Hill, New York, 1989 210s.

Mahmud, Zahratul kamar work alienation and training: A Study of Florida Correctional Officers and Correctional Officer Sergeants, Basılmamış Doktora Tezi, The Florida State University, College Of Education, 1993; USA.

Martel J.P, ve Gilles D. Quality Of Work Life: Theoretical And Methodological Problems, And Presentation Of A New Model And Measuring Instrument", Social Indicators Research, 2006; Vol.77, pp. 333-368

Marx, K. (1993) 1844 El Yazmaları (çev. Kenan Somer), İstanbul: Sol Yayınları.

Maslach C. Schaufeli WB, Leiter MP. Burnout. Annu Rev Psychol 2001;52:397-422., Wright TA, Cropanzano R. Psychological well-being and job satisfaction a predictors of job performance. J Occup Health Psychol 2000;

Mollaoğlu M, Fertelli TK, Tuncay FÖ. Hastanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi. 2010; 5, (15): 17-30.

Mollaoğlu M, Yılmaz M, Kars T, Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. Toplum ve Hekim Dergisi 2003.

Morrisson E. W., Milliken F. J. Sounds of Silence, Stern Business, 2004;25:31-35

Mraovic M. Labour Process theory and critical accounting: Conceptualising managerial control, Corporate Ownership & Control, 2005; Vol:2, Issue:2, .49-60.

Nair N. ve Vohra N. An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers, Management Decision, 2010; 48(4): 600- 615.

Ofluoğlu G, Büyükyılmaz O. Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünümü. Kamu-İş, 2008;10:1

Oruç D. Kocaeli'deki Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde yabancılaşmayı etkileyen faktörler Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2004

Özer R. Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: KATU Sosyal Bilimler Enstitüsü 1998.

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.

Özçınar M. Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 2011 (Yrd. Doç. Dr. N. D.E. Özler)

Özdemir M. Sağlık çalışanlarının sorunları, Toplum ve Hekim Dergisi, 1999; 14(6): 402-11.

Parlar S. Sağlık çalışanlarında göz ardı edilen bir durum: Sağlıklı çalışma ortamı. TAF Preventive Medicine Bulletin. 2008; 7, (6): 547-554.

Parsak G. Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi; Çukurova Üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Adana: Çukurova Üniversitesi, 2010.

Phillips L. Veronica Arikian A model of alienation from nursing work, Doctor Of Philosophy, 2001

Pugh K. J., Zhao Y. Stories of teacher alienation: a look at the unintended consequences of efforts to empower teachers. Teaching and Teacher Education 19 2003, pp 187–201.

Rowell P. The professional nursing association's role in patient safety. Online Journal of Issues in Nursing.2003 Vol. 8 No. 3, Manuscript 3.

Sabuncuoğlu E. Eğitim örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi Ege Akademik Bakış Dergisi, 2007.

Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 2012 - kalite.saglik.gov.tr.ulaşım tarihi 29.06.2015

Scott A, Gravelle H, Simoens S, Bojke C, Sibbald B. Job satisfaction and quitting intentions, a structural model of british general practitioners, British Journal of Industrial Relations,2006.

Shantz A., Alfesb K. ve Truss C. Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice, The international journal of human resource management, 2012; 23 (20): 1-22.

Shin J. H. Is there alienation in post-industrial America? An analysis of technical and social relations in today's changing labor force", Doktora Tezi, Department of Sociology, Indiana University, 2000 USA.

Silah M. Endüstride Çalışma Psikolojisi. 2005; Seçkin Yayıncılık.

Soyer A. Dünyada ve Türkiye'de sağlık personelinin temel sorunları,1992; TTB Yayınları.

Soysal, Abdullah, Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997; Konya.

Sulu S. Ceylan A. ve Kaynak R. Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals", International Journal of Business and Management, 2010; 8 (5): 27–38.

Sürer P. Hastanelerde çalışan hemşirelerde iş gücü devir hızı ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009.

Şenol V, Ünal D, Kahraman S, Çetinkaya F. Erciyes Üniversitesi hastanelerinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. 9.Ulusal Halk Sağlığı Günleri-GATA, Bildiri özet kitabı, 28 Eylül-01 Ekim 2005.

Şenturan Ş. Mesleki yabancılaşma: kamu bankalarında yeniden yapılandırma sonucu çeşitli kurumlara aktarılan çalışanların durumu. Kamu İş, 2007:9 Cilt: 9, Sayı: 1, 91-104.

Şimsek M. Akgemci T. ve Çelik A. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara: 2008; Gazi Kitabevi.

Şimşek M, Çelik A, Akgemci T, Fettahlıoğlu T. Örgütlerde yabancılaşma Yönetiminin Araştırılması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2006, 15: 569- 587.

Şimşek, 1996. Yönetim ve Organizasyon, Damla Matbaası, Konya, 439s.

Şirin E.F. Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma bazı değişkenler açısından incelenmesi, Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2009; Cilt:4, Sayı:3, Ekim.164-177.

Tafreshi M.Z. Pazargadi M. ve Saeedi Z.A. Nurses' perspectives on quality of nursing care: a qualitative study in Iran, International Journal of Health Care Quality Assurance, 2007; 20 (4), ss.320-328.

Taştan S, İşçi E, Arslan B Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi:İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma' Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014; Sayı 19, Sayfa 121-138.

Taşkıran E. Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim. İstanbul: 2011; Beta Yayıncılık.

Tayfun A. ve Çatır O. Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma: işletme araştırmaları dergisi, 2013.

Temel C. Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi doktora tezi 2010.

The ICN definition of nursing, 2008, <http://www.icn.ch/definition.htm> ulaşım tarihi 30.06.2015.

Toraman A.R. Demir C. Güçlü A.K. Cankul H.İ. ve Özeltin H. Uzmanlık öğrencisi hekimler ve hemşireleri hastaneye bağlayan uzaklaştıran faktörler, GATA Bülteni, 1997; Cilt: 39 sayı:4, Ankara.

Turan M. ve Parsak G. Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011; 20(2): 1-20.

Turgay M. Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerde stres. Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi 2001.

turkhemsirelerdernegi.org.tr 2007 ICN Teması

Tutar H. İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi 2010;65:1,174-204.

Türk Hemşireler Derneği. Türkiyede hemşirelerin çalışma koşulları, Aralık 2008 Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2007;3. Bölüm.

Ugboro, Isaiah ve Kofi Obeng, Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in total quality management organizations: an empirical study”, Journal of Quality Management, 2000; 5 (2), pp. 247-272

Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi Ocak / Şubat / Mart
İlkbahar Dönemi Cilt: 4 Sayı: 11 Yıl: 2015

Ulusoy H. Sanayi örgütü işçileri ve işe yabancılaşma, Ankara Üniversitesi Dil ve
Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 1988; XXXII, 1-2: 77-84.

Usta D. İş memnuniyetini etkileyen faktörler. İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Yalova: Yalova Üniversitesi, 2009.

Uşul H. Atan A. Sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyi, KMÜ Sosyal ve Ekonomik
Araştırmalar Dergisi, 2014; 16 (26): 1-10 2014

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.

Van Dyne L. Ang S. & Botero, I.C. Conceptualizing employee silence and employee
voice as multidimensional construct, Journal of Management Studies, 2003; 40,
1359-1392.

Veccio RP. Organizational Behavior. 3rd Ed. Florida: The Dryden Press; 1995.

Yağcı T. Küresellesmenin getirdiği yeni oluşumlar karşısında işletme yönetiminde
iletişim'in önemi ve etkinliği, Yüksek Lisans Tezi Kahramanmaraş Sütçü İmam
Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995; Kahramanmaraş.

Yaprak E. Hemşirelerin işten ayrılmalarını belirleyen faktörler: Örgüt iklimi
sosyodemografik ve çalışma özellikleri, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte
Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi,
2009.

Yeniçeri Ö. Yozlaşma ve yabancılaşmaya itirazlar, 1997; Niğde: Tolunay Yayıncılık.

Yeniçeri Ö. Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi, 2009; İstanbul: Iq Kültür Sanat Yayıncılık.

Yetiş Z. Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma,2013(Yrd. Doç. Dr. S. Sökmen).

Yılmaz S. Bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri: Afyonkarahisar ilinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009, C.14, S.3 s.197-214.

Yılmaz S. Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi, Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi 2009.

Yüksel İ. Sürekli ve geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerini ayırt edici iş doyum öğelerinin belirlenmesi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 2002; 57(4): 185-205.

Yürümezoğlu H. Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş doyumları ve hastaların hemşirelik hizmetinden memnuniyeti. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2007

10. EKLER

Ek-1 Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu

Ek-2 İşe Yabancılaşma Ölçeği

Ek-3 Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurul Onayı

Ek-4 Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi Başhekimliği İzni



Ek-1

HEMŞİRE TANITICI BİLGİ FORMU

Yabancılaşma, insanın çevresinden, işinden, emeğinin ürününden ya da benliğinden uzaklaşma ya da ayrılma duygusunu ifade etmektedir. Hemşirelerde de yoğun çalışma temposu, iş yükü fazlalığı, personel yetersizliği ve kişisel nedenler gibi bir çok nedenden dolayı işe yabancılaşma görülmektedir. Katkılarınızla gerçekleşecek bu araştırma ile sağlanan bilgiler, sizlerin çalışmasını olumlu yada olumsuz ne şekilde etkilediğinin saptanmasını, bu konuda yöneticilerin gereken önlemleri zamanında almalarını sağlayarak sizlerin daha verimli, başarılı ve etkili çalışmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

Formu doldurarak araştırmaya yapacağınız işbirliği ve katkılar için şimdiden teşekkür ve saygılarımı sunar, meslek hayatınızda başarılar dilerim.

Pınar DÖNMEZ

Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetim
Anabilim Dalı YL Öğrencisi

1- Yaşınız:

2- Cinsiyetiniz: 1. Kadın 2. Erkek

3- Medeni Durumunuz: 1. Evli 2. Bekar 3.Boşanmış/Ayrı

4- Eğitim durumunuz:
1. SML 2. Ön lisans 3. Lisans 4. Yüksek lisans/ Doktora

5- Unvanınız:
1. Sorumlu Hemşire 2. Servis Hemşiresi
3. Ameliyathane/Yoğun Bakım Hemşiresi 4.Süpervizör

6- Meslekteki çalışma süreniz:
1. 0-5 yıl 2. 6-10 yıl 3. 11-20 yıl 4. 20 yıldan fazla

7- Çalıştığınız birim:
1.Yoğun Bakım 2. Cerrahi Birimler 3.Dahili Birimler 4.Acil Servis
5.Yönetim 6. Ameliyathane 7. Poliklinikler(.....)

8- Çalışma Şekliniz:

1. Sürekli Gündüz 2. Sürekli Gece 3. Gece ve Gündüz

9- Hemşireliği kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?

1. Evet 2. Hayır

10- İşinizde hangi statüde çalışıyorsunuz?

1. Kadrolu 2. Sözleşmeli

11- Çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz:

1. Tanı ve tedavi 2. Hemşirelik bakımı 3. Hemşirelik dışı (Destek hizmetler)

12- Aldığınız ücretten memnun musunuz?

- 1.Evet 2. Hayır

13- Çalıştığınız ekipten memnun musunuz ?

1. Evet 2. Hayır

14- Mesleğinizle ilgili derneklere üye misiniz?

1. Evet ise belirtiniz..... 2. Hayır

15- Mesleğiniz ile ilgili yayınları takip ediyor musunuz?

- 1.Evet 2. Hayır

Ek-2**İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ**

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- Yaptığınız iş yaratıcılık isteyen bir iş mi?					
2- Yaptığınız iş sahip olduğunuz yetenekleri kullanmanıza ne ölçüde fırsat tanımaktadır?					
3- Her gün esas görevinizi yaparken karşılaştığınız 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 yapacağınızı 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- Yaptığınız iş sıkıcı bir iş mi?					
11- Yaptığınız iş tekdüze yani çeşitliliği olmayan bir iş mi?					
12- İşinizin toplum yararına bir iş olduğunu mu düşünüyorsunuz?					
13- İşiniz çalıştığınız işletmenin başarılı olması için gerçekten ne kadar önemlidir?					
14- Hastanemiz ile ilgili kararlarda ne kadar söz sahibi olduğunuzu düşünüyorsunuz?					
15- Hastanemiz 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 yapabiliyorsunuz?					
20- Çalışma ortamının düzenlenmesi ve serviste yapılması gerekenlerin planlanmasında sizin fikirlerinize ve görüşlerinize ne sıklıkla başvuruluyor?					
21- Yaptığınız iş sizin için bir şey ifade ediyor mu?					
22- Yeniden meslek seçme olanağınız olsa yine mesleğinizi seçer miydiniz?					
23- Hemen emekli olma imkânına sahip olsanız bile şimdiki işinizde çalışmaya ne kadar devam edersiniz?					

24-Çalıştığınız 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?					







ÖZGEÇMİŞ

Adı	Pınar	Soyadı	DÖNMEZ
Doğum Yeri	K.MARAŞ	Doğum Tarihi	11.06.1985
Uyruğu	T.C	Tel	530 305 84 63
E-mail	ertekinpnr06@hotmail.com		

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Doktora/Uzmanlık		
Yüksek Lisans		
Lisans	Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	2008
Lise	Manisa Lisesi	2003

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
Yoğun Bakım Hemşiresi	Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi	2008-.....
Sorumlu Hemşire	Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi	2012-.....

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
İngilizce	Orta	Zayıf	Zayıf

Yabancı Dil Sınav Notu								
YDS	ÜDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	69	67	69

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Word, Excel, Powerpoint, Outlook	İyi

