

Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi*

Identification of the Variables Which Predict Alienation from Work in Nurses Who Are Studying at a University Hospital

PINAR ERTEKİN**
DİLEK ÖZMEN***

Geliş Tarihi: 15.03.2016, Kabul Tarihi: 22.02.2017

ÖZ

Amaç: Tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte olan araştırma hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem: Araştırmanın örneklemini, Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde çalışan, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen toplam 268 hemşire oluşturdu (n=268). Araştırmanın verileri "Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu" ve "Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği" ile toplandı. Verilerin analizinde; sayı, yüzde, ortalama dağılımları, Student t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Kruskal Wallis ve LSD Post Hoc testi ve çok değişkenli analizlerde Multiple Linear Regresyon analizi kullanıldı.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 31.12±5.55 olarak saptandı. Hemşirelerin İşe Yabancılaşma Ölçeği toplam puan ortalaması 75.27±10.33 ile "orta-düşük düzeyde" olarak belirlendi. İşe yabancılaşmanın en yüksek olduğu alt boyut "Karar Sürecine Katılım" iken, en düşük olduğu alt boyut "İş Bölümü" alt boyutu idi. Araştırmada yapılan çok değişkenli analiz sonucunda iş yerindeki pozisyon, mesleki yayınları takip etme, mesleki derneklere üye olma ve medeni durum değişkenlerinin hemşirelerde işe yabancılaşmanın %16'sını yordadığı ortaya kondu.

Sonuç: İşe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin kurum yöneticileri tarafından dikkate alınmasının hemşirelerin işe yabancılaşmasını minimize etmeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Hemşire; işe yabancılaşma; üniversite hastanesi.

ABSTRACT

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

Methods: 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. In order to analyze the data, in addition to descriptive statistical methods, Student t-test, ANOVA, Kruskal Wallis, LSD Post Hoc and multiple linear regression analysis were used.

Results: Average age of nurses which attended to research has been determined as 31.12±5.55. Total point average of Alienation at Work among Nurses Scale has been determined medium-low level with 75.27±10.33. While subdimension which has the top level of Alienation at Work was "Attending to deciding phase", "work section" had the lowest level. As a result of multivariate analysis, it is exposed that variables of marital status, position in workplace, being a member of occupational associations, following occupational publications predict %16 of alienation from work in nurses.

Conclusion: Conclusion: As a conclusion of the research, taking variables which predict alienation from work into consideration by directors of institutions will contribute to minimize alienation from work of nurses.

Keywords: Nurse; alienation from work; university hospital.

*Bu çalışma, Doç. Dr. Dilek ÖZMEN danışmanlığında hazırlanan ve Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne sunulan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** P Ertekin, Uzman Hemşire
Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi
Cerrahi Yoğun Bakım Sorumlu Hemşiresi, Manisa
Yazışma Adresi / Address for Correspondence:
Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi
Uncubozköy Kampüsü, Manisa
Tel.: 0 236 236 03 30 Faks: 0 236 233 80 40
e-posta: ertekinpr06@hotmail.com

*** D Özmen, Doç. Dr.
Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Manisa

İşe yabancılaşma, günümüzde çalışanların en önemli sosyo-psikolojik problemlerinden birisi olarak değerlendirilmektedir. Yaşamının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren bireyler çeşitli faktörler nedeniyle işlerine yabancılaşarak, olumsuz tutum ve davranışlar gösterirler.^[1] Elma, tarafından işe yabancılaşma iş görenin işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması biçiminde tanımlanmaktadır.^[2] İş ortamında yabancılaşmanın görülmesinde etkili olan faktörleri inceleyen araştırmalar için koşulları, çalışma ortamı, rol belirsizliği, kişiye kurum tarafından değer verilmemesi, çalışanın örgütsel süreçlerdeki kontrolünü kaybetmesi, kendisini ifade edememesi, otonomi ve kontrol yetkisine sahip olmaması ve işin ilerlemesini özgürce belirleme olanağının olmadığı iş çevresinin etkili olduğunu ifade etmektedirler.^[3,4]

Yabancılaşmanın sonuçları hem birey için hem de örgüt için olumsuz olmaktadır.^[5] Bu olumsuzluklar sonucunda yapılan iş daha çok para gibi dışsal faktörler amaç edinilerek yapılır ve çalışan hem kişisel hem de mesleki doyuma ulaşamaz. İşe yabancılaşma sonucunda çalışanlarda düşük örgütsel bağlılık, iş ve yaşam doyumunda azalma, motivasyon kaybı, tükenme, sinizm ve işten ayrılma niyetlerinde artma söz konusu olur.^[6-8] Başaran, çalışanın örgüte karşı geliştireceği en istenmeyen tutumun işe yabancılaşması olduğunu ifade eder.^[9]

Yabancılaşmanın birçok meslek örgütünde olduğu gibi hemşirelik mesleği üzerinde de etkileri görülebilmektedir.^[10,11] Hemşirelik, çalışma koşullarından dolayı yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslektir.^[12] Çalışma ortamından kaynaklı problemler hemşireleri fiziksel, duygusal ve sosyal yönden etkilemektedir. Kötü çalışma koşulları, çalışma ortamındaki görev karmaşası, ağır iş yükü, farklı eğitim düzeyine sahip hemşirelerin aynı kadroda çalışması, yetersiz insan gücü ile çalışma, karar süreçlerine katılmama, işin tekdüze olması, mesleğini sevmeden yapma, aldığı ücretten memnun olmama, sıkça kendini tükenmiş hissetme, vs. gibi durumlar hemşirelik mesleğinde yabancılaşmanın nedenleri olarak değerlendirilmektedir.^[10,12-14] Çalışma şartları iyileştirilen, idareciler tarafından desteklenen hemşirelerin işlerine daha bağlı oldukları, performanslarının daha yüksek olduğu ve işe yabancılaşma oranlarının daha az olduğu ifade edilmektedir.^[10,11,15]

İşe yabancılaşmanın bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlarının varlığı son zamanlarda araştırmacıların konu ile ilgilenmesine neden olmaktadır. Yapılan literatür incelemesinde işe yabancılaşma ile ilgili sağlık çalışanları ve hemşirelerle yapılmış çalışma sayısının dünyada ve ülkemizde oldukça az olduğu görülmüştür.

Bu araştırma hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi. Araştırmada bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt arandı.

Araştırma Soruları

- Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı şekilde yordayan değişkenler hangileridir?

Yöntem

Araştırmanın Tipi, Zamanı ve Yeri

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir. Araştırma 600 yatak kapasiteli Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesinde, 01 Ocak - 28 Şubat 2015 tarihleri arasında yürütüldü. Araştırmanın evrenini, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesinde çalışan 327 hemşire oluşturdu. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmadan söz konusu hastanede görevli ve araştırmanın verilerinin toplandığı tarihlerde izinli ve raporlu olmayan araştırmaya katılmayı gönüllü olan hemşireler araştırma kapsamına alındı. Verilerin toplandığı tarihlerde izinli, raporlu olan ve araştırmaya katılmak istemeyen 59 hemşire araştırma dışında bırakıldı. Araştırmaya katılım oranı % 82'dir (n=268).

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak "Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu" ve "Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği" kullanıldı. Veriler hemşirelerle yüz yüze görüşülerek soru formlarının dağıtılması ve aynı gün içinde ya da birkaç gün sonra geri alınması şeklinde toplandı.

Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu: Literatür ışığında araştırmacılar tarafından oluşturulan bilgi formunda hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini tanımlayan 15 soru yer almakta idi.

Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği: 2004 yılında Oruç^[10] tarafından oluşturulan Ölçek 5'li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte 27 madde ve (hizmetin üretimi sırasında yaratıcılığın kullanılması, iş bölümü, hizmetin üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme, karar sürecine katılım, üretim süreci, yaptığı işin kendisi için anlamlılığı olmak üzere) 6 alt boyut bulunmaktadır. Ölçekte 'hiç' kategorisindeki maddelere 5 puan, 'çok' kategorisindeki maddelere 1 puan verilmekte ve 3, 10, 11 ve 25. maddeler tersten puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puan 27-135 arasında değişmektedir ve puan arttıkça yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeğinden alınan toplam puan 27-62 arası 'düşük düzeyde'; 63-98 arası 'orta düzeyde' ve 99-135 arası 'yüksek düzeyde yabancılaşma' yaşıyor şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçekte orta düzey yabancılaşma puanlarında yığılma olması üzerine bu grup kendi içinde iki eşit parçaya bölünerek, "orta-düşük düzey" (63-80 puan) ve "orta-yüksek düzey" (81-98 puan) olarak gruplandırılmıştır.^[10,16] Oruç^[10] tarafından Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.82 olarak bildirilmiştir. Bu çalışmada Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.84 olarak bulundu.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada bağımlı değişken olarak hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri, bağımsız değişkenler olarak hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri alındı. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 15.0 paket programı kullanıldı. Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeğinin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile değerlendirildi. 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 çok değişkenli analizler Multiple Linear Regresyon analizi ile incelendi. Yapılan testler için istatistiksel anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edildi.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Yerel Etik Kurulu'ndan onay ve Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü'nden yazılı izin alındı. Veri toplama işlemine başlanmadan önce de hemşirelerden bilgilendirilmiş onam formu ile yazılı izin alındı.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın tek bir kurumda yürütülmüş olması, sonuçların yalnızca araştırmanın yürütüldüğü hastaneyi kapsamaması ve diğer kurumlara genellenemez olması araştırmanın ilk sınırlılığı olarak değerlendirildi. İkinci sınırlılık işe yabancılaşmayı değerlendirmede kullanılan Ölçeğin kişinin öz-bildirimine dayalı bir ölçek olmasıdır. Diğer bir noktada araştırmada kullanılan Ölçek ile yapılan çalışma sayısının azlığının (Oruç 2004, Yetiş 2013) yanı sıra hemşirelerde işe yabancılaşma konusunda yapılan çalışma sayısının da az olmasının konuyu diğer araştırmalar ile tartışma noktasında sınırlaması idi.

Bulgular

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin tanıtıcı özellikleri Tablo 1'de verildi. Hemşirelerin %58.2'si 31 yaş ve altı grubunda, %88.4'nü kadın, %58.2'si evli, %55.2'si lisans mezunu, %35.8'i 0-5 yıl arasında mesleki deneyime sahiptir.

Örneklemdaki hemşirelerin mesleki özelliklerine bakıldığında %51.5'inin kliniklerde (cerrahi ve dahili birimler) çalıştığı, %61.6'sının servis hemşiresi olduğu, %85.1'nin kadrolu, %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 olmadığı, %56.0'sının mesleki yayınları takip etmediği saptandı (Tablo 2).

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı

ÖZELLİKLER	n	%
Yaş (31.12±5.55 ,Min:18.00, Maks: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

Tablo 3'de hemşirelerin Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı verildi. 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 17.48±3.56 puan ortalaması ile "Karar Sürecine Katılım" iken, işe yabancılaşmanın en düşük olduğu alt boyut 7.81±1.69 puan ortalaması ile "İş Bölümü" olarak belirlendi (Tablo 3).

İşe yabancılaşma puanlarına göre hemşirelerin %55.6'sının "orta-düşük düzeyde", % 31.7'sinin ise "orta-yüksek düzeyde", işe yabancılaşma yaşadığı görüldü (Tablo 4).

Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği arasında yapılan tek değişkenli analizler sonucunda anlamlı çıkan değişkenler ile çok değişkenli model tablosu oluşturuldu. Çok değişkenli model sonucunda medeni durum, iş yerindeki pozisyon, mesleki derneklere üye olma, mesleki yayınları takip etme değişkenlerinin hemşirelerde işe yabancılaşmanın %16'sını yordadığı bulundu. Ancak tek değişkenli analizlerde anlamlı olduğu için modele alınan eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, çalıştığı birim, mesai sırasında en fazla meşgul olunan işler değişkenlerinin hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordamadığı anlaşıldı. Tablo 5'deki standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin İşe Yabancılaşma Ölçeği puanları üzerindeki göreceli önem sırası; iş yerindeki pozisyon (0.37), mesleki yayınları takip etme (0.25), mesleki derneklere üye olma (0.22) ve medeni durum (0.12)'dur (Tablo 5).

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı

ÖZELLİKLER	n	%
Çalıştığı Birim/Bölüm		
Servisler	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+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

Tartışma

Literatür araştırması sonucunda işe yabancılaşma konusunda en çok çalışma yapılan sektörlerin eğitim, turizm ve sanayi

Tablo 3. Hemşirelerin Hemşirelikte İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamaları

İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ BOYUTLARI	Min.-Maks.	ORT.±SS
Hizmetin üretimi sırasında yaratıcılığın kullanılması	4-20	11.43±1.82
Hizmetin üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme	5-25	14.48±2.87
Karar sürecine katılım	6-30	17.48±3.56
Üretim süreci boyutu	5-25	12.49±2.38
Yaptığı işin kendisi için anlamlılığı	4-20	11.55±2.97
İş bölümü boyutu	3-15	7.81±1.69
TOPLAM	27-135	75.27±10.33

Tablo 4. Hemşirelerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri

YABANCILAŞMA DÜZEYİ	n	%
Düşük Düzeyde Yabancılaşma	34	12.7
Orta- Düşük Düzey Yabancılaşma	149	55.6
Orta-Yüksek Düzey Yabancılaşma	85	31.7
TOPLAM	268	100.

Tablo 5. Hemşirelikte İşe Yabancılaşmayı Açıklayan Çok Değişkenli Model Tablosu

DEĞİŞKENLER 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: Yüksek Lisans 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	0.062	0.316
Mesai Sırasında En Fazla Meşgul Olunan 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

olduğu görülürken, hemşireler ile yapılan araştırmalar ise oldukça sınırlıdır. Bu araştırmada kullanılan 2004 yılında Oruç tarafından oluşturulan İşe Yabancılaşma Ölçeği ile Türkiye'de yapılmış bir araştırmaya rastlanmış^[16] ve yurtdışında ise hiçbir araştırmaya rastlanmamıştır. Yurt dışında hemşirelerde işe yabancılaşmayı araştıran sınırlı sayıda araştırmada da işe yabancılaşma ile arasında ilişki aranan değişkenler ve kullanılan ölçekler-alt boyutları bu araştırmadan farklılık gösterdiği için bulguların tartışılmasında sıkıntı yaşanmıştır.

Hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin belirlenmesi amacı ile yapılan araştırmada bulgular literatür bilgileri ışığında araştırma sorularına yönelik olarak tartışılmıştır. Araştırmada yanıt aranan ilk soru “hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri nedir?” sorusu olmuştur. Araştırma sonucunda hemşirelerin sadece %12.7’sinin düşük düzeyde yabancılaşma yaşadığı, kalan %87.3’ün orta-düşük ve orta yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları saptanmıştır. Oruç’un^[10] 2004 yılında Kocaeli ilinde kamu hastanelerinde çalışan 549 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada ve Yetiş’in^[16] 2013 yılında Erzurum ilinde kamu hastanelerinde çalışan 842 hemşire ile yaptığı çalışmada hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyi bu araştırmadan daha yüksek (orta yüksek düzeyde) bulunmuştur. Daryemez^[17] (2010) tarafından Başkent Üniversitesi kurumları bünyesindeki bir vakıf hastanesi olan Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesinde 20 doktor, 20 hemşire ve 20 destek hizmetler çalışanı olmak üzere toplam 60 kişi ile yaptığı çalışma sonucunda işe yabancılaşmanın doktorlardan sonra en çok hemşirelerde görüldüğünü bildirmiştir. Daryemez^[17] araştırmasında yabancılaşma düzeyinden söz etmeden yabancılaşmanın varlığından söz etmiştir. Araştırmada işe yabancılaşma düzeyinin diğer iki araştırmadan daha düşük olmasının nedeni bu araştırmadan bir Üniversite Hastanesinde yapılmış olması olabilir. Her ne kadar bu çalışmanın sonucu diğer iki çalışmanın sonuçlarından daha iyi durumda olsa da araştırmada sonuçlar hemşirelerin büyük çoğunluğunun işe yabancılaşma yaşadığını göstermektedir. Bir kurumda istendik olan çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin en az düzeyde olmasıdır. İşe yabancılaşan hemşirelerin kendinden, çalıştığı hastaneden, hastalardan, çalışma arkadaşlarından ve çevresinden uzaklaşmaları sonucunda hasta bakımının da olumsuz etkilenmesi söz konusu olur.

Araştırmada hemşirelerin en yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları alt boyut “Karar Sürecine Katılım”dır. Yönetime katılma; kurumda demokratik bir yönetimin sergilenmesine, verimliliğin artırılmasına, etkili bir iletişim ortamı sağlamaya, işyerinde çalışma barışını sağlamaya katkıda bulunurken, bireysel anlamda da çalışanların moralinin yükselmesine, kendisini ifade etmesine, sorumluluk almasına, işinden doyum sağlamasına, kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesine, örgüt için değerli ve önemli olduğu duygusu yaşamasına ve örgüte bağlılık duygusunun artmasına neden olur.^[18] Kararlara katılma olanağının bulunmadığı, kuralların katı bir şekilde uygulandığı ve aşırı kontrolün sağlandığı kurumlarda yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğu belirtilmektedir.^[19]

Knox^[20] ABD’deki altı ayrı hastanede çalışmakta olan 240 hemşire ile yaptığı çalışmada hemşirelerin kararlara katılım, bağımsızlık ve kişisel gelişimlerini sağlama isteklerinden dolayı sürekli kontrol odaklı bir örgüt ortamında yabancılaşmayı daha çok yaşadıklarını belirtmiştir. Bu nedenle hemşire yöneticilerin işe yabancılaşmayı azaltmaya yönelik olarak daha katılımcı yönetim yaklaşımlarını benimsemelerinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada hemşirelerin en az düzeyde işe yabancılaşma yaşa-

dıkları alt boyut “İş Bölümü”dür. Literatürde yabancılaşmaya yol açan etmenler arasında iş bölümü de belirtilmektedir. Fourier,^[21] iş bölümünün insanı on iki saat boyunca tek tip işte çalışmak zorunda bıraktığını ve bu zorunluluğun işin tekrarı, basitliği ve sürekliliği sonucunda kişinin aklının ve vücudunun tüm parçalarını birbiri ardına çalıştıramaz hale getirdiğini vurgular. Bu tek düze ve monoton iş süreci bir süre sonra kişinin işine yabancılaşmasına neden olur. Ancak bu çalışmada iş bölümünden kastedilen işlerin ekipçe birlikte yapılmasıdır. Ekip; amaçları ortak her biri kendi görevini yapan, en iyi sonuca ulaşmak için deneyim ve bilgilerini paylaşan kişilerin oluşturduğu gruptur. Bu nedenle böyle bir çalışmada monotonluktan çok bilgi, beceri ve sorumlulukların işin içine katılması söz konusudur. Araştırmada hemşirelerin en az düzeyde yabancılaşma yaşadıkları alt boyut olan iş bölümü Yetiş’in ve Oruç’un çalışmaları ile de benzerlik göstermektedir.^[10,16] Hemşirelerin hastalara bakım sunarken bilgi, beceri ve sorumlulukları doğrultusunda ekipçe yaptıkları iş bölümünün bu sonuçlarda etkili olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmada yanıt aranan ikinci soru “Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı şekilde yordayan değişkenler hangileridir?” sorusudur. Araştırmada oluşturulan çok değişkenli model sonucunda iş yerindeki pozisyon, mesleki yayınları takip etme, mesleki derneklere üye olma, ve medeni durum değişkenlerinin hemşirelerde işe yabancılaşmanın %16’sını yordadığı görüldü. Açıklanamayan % 84’lük bölümün diğer bağımsız değişkenlerden etkilendiği söylenebilir.

Araştırmada işe yabancılaşmayı en yüksek düzeyde yordayan değişken iş yerindeki pozisyonudur. Bu sonuca göre hemşireler yönetici hemşirelere göre işe yabancılaşmayı daha çok yaşamaktadır. Oruç’un çalışma bulguları bu araştırma sonucu ile benzerken, Yetiş’in^[16] araştırma bulguları ise farklılık göstermektedir. Yöneticilik yapan hemşirelerin işlerinde daha fazla sorumluluk almaları, insiyatif kullanabilmeleri, kararlara katılmaları ya da kararları direkt kendilerinin vermesi işe yabancılaşma puanlarının düşük olmasında etkili olmuş olabilir.^[10] Yeniçeri^[22] tarafından yüksek oranda merkezileşmiş örgütlerin bireylere kendilerine verilmiş görevler üzerinde çok az özerklik, kendilerini ilgilendiren ya da örgütün genel amacını ilgilendiren karar alma sürecine çok az katılım olanağı vermesinin çalışanlarda yüksek oranda yabancılaşma duygusu yaratacağı bildirilmektedir.

Modelde hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini en yüksek oranda yordayan ikinci ve üçüncü değişken sırası ile mesleki yayınları takip etme ve mesleki derneklere üye olma idi. Mesleki yayınları takip etmeyen ve mesleki derneklere üye olmayan hemşirelerin mesleki yayınları takip eden ve yine mesleki derneklere üye olan hemşirelerden daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları saptandı. Bu iki sonuç birlikte değerlendirildiğinde mesleki derneklere üye olan ve mesleki yayınları takip eden hemşirelerin meslek bilincinin gelişmiş, sorumluluklarının farkında olan profesyonel hemşireler olabileceğini söylemek yanlış olmaz. Miller^[23] yapmış olduğu çalışma sonucunda ABD’nin

Nebraska eyaletinde bulunan üç hastanede çalışan hemşirelerin, profesyonelleşme algısı ile işe yabancılaşmaları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunduğunu bildirmiştir. Oruç'un^[10] ve Yetiş'in^[16] çalışmalarında ise hemşirelerin mesleki yayınları takip etmesi ve mesleki derneklere üye olması ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin saptanmadığı bildirilmiştir.

Modelde işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde yordayan son değişken hemşirelerin medeni durumu idi. Araştırmada bekar olan hemşirelerin evli olan hemşirelere göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları görüldü. Evlilik ve ailesel tatminin yaşam doyumu için en güçlü öngörücü olduğu bildirilmektedir.^[24] Yine Ergin^[25] evli bireylerde aile üyelerinin sevgi ve desteğinin çalışana tükenmişlik duygusuyla başa çıkmada yardımcı olduğunu bildirmektedir. Literatürde medeni durum ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik farklı bilgiler yer almaktadır. Oruç'un^[10] ve Yetiş'in^[16] hemşireler ile yaptığı çalışmalarda işe yabancılaşma puan ortalaması ile medeni durum arasında ilişki saptanmamıştır. Durmaz'ın^[26] Isparta ilindeki 3 hastanede 400 sağlık çalışanı ile farklı bir ölçek kullanarak yaptığı çalışmada bekar sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma ölçeğinin işten uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve normsuzluk alt boyutlarından daha yüksek puan alarak en çok bu boyutlarda işe yabancılaşma yaşadıklarını saptamıştır.

Sonuç

Hemşirelerin %55.6'sının "orta-düşük düzey"de, % 31.7'sinin ise "orta-yüksek düzey"de, işe yabancılaşma yaşadığı görüldü. Hemşirelerin işe yabancılaşmasını anlamlı şekilde yordayan değişkenler ise işyerindeki pozisyon, mesleki yayınları takip etme, mesleki derneklere üyelik ve medeni durumdu. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların hemşirelerin işe yabancılaşması konusunda yöneticilere, araştırmacılara ve konu ile ilgili diğer kişilere önemli ipuçları sunacağı düşünüldü.

Bu sonuçlar doğrultusunda, hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini ve işe yabancılaşmalarını yordayan değişkenlerin başka araştırmalar yapıldıktan da sınanması ve yapılan çalışmaların sonuçlarının yönetici hemşireler tarafından iyi anlaşılması ve uygulamaya aktarılması, hemşirelerin karar verme süreçlerine katılımlarını destekleyen yönetim politikalarının hayata geçirilmesi, hemşirelerin ekip çalışması içinde iş bölümü yaparak çalışmalarına olanak sağlanması, mesleki derneklere üyeliklerinin desteklenmesi, hastanelerde hemşirelerin mesleki yayınları takip edebilecekleri sistemlerin oluşturulması ve bekar olan hemşirelerin sosyal açıdan desteklenmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Kanten P. & Ülker F. Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2014; (32):16-40.
- Tokmak İ. Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2014; 6(3):134-56.
- Pugh KJ, Zhao Y. Stories of teacher alienation: A look at the unintended consequences of efforts to empower teachers. *Teaching and Teacher Education* 2003; 19(2):187-201. [http://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X\(02\)00103-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X(02)00103-8)
- Ceylan A, Sulu S. Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics and Business* 2010; 5(2): 65-74. <http://dx.doi.org/10.2478/v10033-010-0016-1>
- Chiaburu DS, Diaz I, De Vos A. Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology* 2013; 28(1): 4-20. <http://dx.doi.org/10.1108/02683941311298832>
- Nair N, Vohra N. The concept of alienation: towards conceptual clarity. *International Journal of Organizational Analysis* 2012; 20(1):25-50. <http://dx.doi.org/10.1108/19348831211215641>
- Tummers LG, Den Dulk L. The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work to family enrichment. *Journal of Nursing Management* 2013; 21(6):850-9. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12159>
- Yıldız S, Şaylıkay M. The effect of organisational cynicism on alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2014; 109:622-7. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.517>
- Başaran İ. E. Örgütsel davranış insanın üretim gücü. Ankara: Ekinoks Yayıncılık; 2008.
- Oruç D. Kocaeli'deki Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde yabancılaşmayı etkileyen faktörler Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi: Kocaeli 2004.
- Çetin G. Hastanelerde çalışan hemşirelerin olumlu iş ortamına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. Haliç Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: 2008
- Gök A. Hemşirelerin mesleklerini bırakma nedenlerinin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İzmir: 2008.
- Sürer P. Hastanelerde çalışan hemşirelerde iş gücü devir hızı ve ayrımla nedenlerinin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İzmir: 2009.
- Duygulu S. Korkmaz F. Hemşirelerin örgüte bağlılığı iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 2008; 12(2):9-20.
- Usta D. İş memnuniyetini etkileyen faktörler. Yalova Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Yalova: 2009.
- Yetiş Z. Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma, Atatürk Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: 2013.
- Darıyemez K. Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından Halkla İlişkiler çalışmalarının önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi örneği) T.C. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara:2010.
- Uğur A, Erol Z. Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Temmuz 2015; 8:182-92.
- Söyük S. Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul İlindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: 2007.
- Knox D. M. E. The relationship of risk-propensity, organizational climate and alienation of nurses in urban hospitals. Doctoral Dissertation, The University of Tulsa, Oklahoma, 1986.
- Turan M, 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.
- Yeniçeri Ö. Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi. İstanbul: Kültür Sanat Yayıncılık; 2009.
- Miller JC. Professionalism, alienation and organizational membership among nurses. Doctoral Dissertation, University of Nebraska, Nebraska, 1975.
- Eroğlu E. Örgütlerde iletişim kalitesini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2011; 26:137-49.
- Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları; 1992.
- Durmaz M. Sağlık çalışanlarında yabancılaşma düzeyi: Isparta İli örneği. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: 2015.