



Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi

Hayrettin USUL* Aysel ATAN**

*İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü

** Konya Eğitim Araştırma Hastanesi

Özet

Yabancılaşmanın belirtileri; güçsüzlük, anlamsızlık, kualsızlık, yalnızlık ve kendinden uzaklaşma gibi unsurların sağlık sektöründe çalışanlar arasında oldukça yüksek oranda olduğu ifade edilmektedir. Çünkü sağlık sektöründe çalışanlar insanların gerek çalışma koşullarından gerekse ifa ettikleri görevlerinden dolayı tükenmişlik duygusu oldukça yüksektir. Bu duygunun yüksekliği de beraberinde yabancılaşma olgusunu getirmektedir. Bu çalışmada sağlık sektöründe çalışanların yabancılaşma düzeyi ele alınmıştır. Bu amaçla Konya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde çeşitli unvanlar altında çalışan 150 kişiyle yüz yüze anket yapılmıştır. Daha sonra anket sonuçları; çalışanların cinsiyeti, çalışma süreleri, medeni durumları, yaş durumları, unvanları ve gelir durumları açısından istatistiksel analize tabi tutulmuş, ulaşılan bulgular sonuç bölümünde verilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Sektörü, Yabancılaşma, Tükenmişlik

The Level of Alienation in Healthcare Industry

Abstract

The concept of alienation led by the factors such as powerlessness, meaningless, loneliness and move away from self, has been found very high on healthcare personnel. This is simply because of the high level of burnout feeling due to working conditions and the services that they serve. High level of this feeling leads to alienation. In this study, the level of alienation in healthcare industry has been examined. For this purpose, a survey has been conducted over 150 individuals in different positions at Konya Education and Research Hospital. The survey data has been statistically analyzed based on gender, working hours, marital status, age, sex, title and income to draw meaningful results. The findings have been discussed in the conclusion section.

Key Words: Healthcare Industry, Alienation, Burnout

1. Giriş

Çalışma kavramının giderek önem kazanmaya başladığı, teknolojik ve bilimsel ilerlemelerin ve gelişmelerin hızlandığı, toplumsal ve kültürel alanlarda değer ve anlayışların değiştiği bir dönemde çalışanlar arasında yabancılaşma olgusu sıklıkla yaşanmaktadır. Bu olgu, çalışanları olumsuz yönde etkilemekte dolayısıyla da yaptıkları işten zevk almamaya itmektedir.

Yabancılaşma kişinin kendinden uzaklaşmasına yol açan, onun doğal işleyiş düzenini bozan bir durumdur. Bu durum; kişide varlığının psiko-sosyal boyutlarının birbirinden uzaklaşmasını ve kopmasını tetikler. Böylece kişi; kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden kopma durumuyla karşı karşıya kalır (Tolan, 1996: 3).

Bu durum kişide; yaratıcılığın ortadan kalkmasına, sosyal ilişkilerden kaçınmasına, yaşama karşı ilginin kaybolmasına, uyuşturucu kullanımı ve intihar eğilimine, düzensiz yaşam biçimine, sosyal

değer yargılarına ve normlara ilgisiz kalmasına veya karşıt olmasına, sorgusuzca itaat veya robotlaşmasına, bencillik ve tüketim çılgınlığına, boyun eğmesine, teslimiyetçilik göstermesine ve kadercilik kavramlarına sıkı sıkı bağlanmasına neden olur.

Yabancılaşma ile tükenmişlik arasında bir korelasyondan söz edilebilir. Özellikle sağlık sektöründe çalışanlar arasında tükenmişlik duygusu oldukça fazladır. Bu duygu; kronik ve çaresiz hastalara yardımcı olamama, hastalarda düzelme işaretleri görememe veya hastaların kaybedilmesi gibi nedenlerle çok çabuk ortaya çıkar. Bunun yanı sıra aşırı iş yükü ve olumsuz çalışma koşulları da yabancılaşmaya neden olur.

Bu çalışmanın konusu sağlık sektöründe çalışanların karşı karşıya kaldıkları yabancılaşma olgusunu araştırmak ve yabancılaşmanın nedenlerini tartışmaktır. Çalışma iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde yabancılaşma ile ilgili kavramsal çerçeve tanımlanacak, ikinci bölümde ise yabancılaşmanın sağlık çalışanları arasındaki etkisi

analiz edilecektir. Bu amaçla da; Konya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde çalışan hekim dışındaki sağlık personeli ile görüşme yöntemiyle anket yapılmış ve anketin sonuçları SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Daha sonra analiz sonuçları etraflıca tartışılmış ve ulaşılan sonuçlar çalışmanın sonuç bölümünde ayrıntılı olarak yer almıştır.

2. Yabancılaşma Kavramı

Toplum biliminde, felsefede ve edebiyatta oldukça etkin olarak kullanılan yabancılaşma kavramını felsefi anlamda ilk defa Hegel tarafından kullanılmıştır. Hegel'e göre yabancılaşma kişinin kendi içinde kendini ortadan kaldırmasıdır. Buna karşılık yabancılaşma terimini çalışanlar açısından etraflıca tartışıp tanımlayarak kullanan kişi ise Karl Marx'dır. Karl Marx'a göre yabancılaşma; kişinin kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğinin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendisine, kendi özsel doğasına, insanlığına, öteki insanlara yabancılaştıran eylemdir. Bu tanımla Marx yabancılaşmayı nesneleşmeden ayırt etmiş ve özgül toplumsal koşulların bir sonucu olarak ele almıştır (Mraovic, 2005:49-60).

Marx için yabancılaşma olgusunun en belirgin olarak yaşandığı yer, emek ve buna bağlı olarak da işbölümüdür. Marks'a göre yabancılaşma, meta toplumunun kapitalist sistem içerisinde hızla evrimleşmesiyle değişim değerinin kullanım değeri üzerine giderek büyüyen bir egemenlik kurması ve bunun sonucunda insanın ürününe, emeğine, topluma ve kendi varlığına yabancılaşması, uzaklaşması, bunları kontrol etme gücünü yitirmesidir (Şimşek ve ark., 2006: 572).

Yabancılaşma; ister kişinin özel, ister iş, isterse örgütsel yaşamında olsun gerçekte insanın kendinden uzaklaşmasına yol açan, onun doğal işleyiş düzenini bozan bir durumdur. İnsanın varlığının psiko-sosyal boyutlarının, birbirinden uzaklaşması ve kopmasıdır. Bu bağlamda yabancılaşma insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden kopması anlamına gelir (Tolan, 1996: 3).

Yabancılaşma insanların kendileri, başkaları veya sosyal çevreleri hakkındaki belli anlayış ve duygularını ima ederken; toplumsal sistemde yer alan kişilerin davranışlarının elde etmek istedikleri sonuç veya sonuçları ne dereceye kadar etkileyebildiklerine ilişkin inançları ile de yakın bir ilişki içindedir. Yabancılaşmada daha çok herhangi bir bireyin kişisel bazda kendinden, değerlerinden, kurumlardan, örgütlerden veya toplumsal oluşumlardan uzaklaşması eylemleri gündeme gelebilmektedir (Şimşek ve ark., 2006: 573).

2.1. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma kavramının boyutları; güçsüzlük, anlamsızlık duygusu, kuralsızlık, yalnızlık ve kendinden uzaklaşma olarak karşımıza çıkar. Güçsüzlük, kişinin kendi davranışının istediği sonuçları elde edemeyeceğine ya da aradığı desteği bulamayacağına ilişkin olumsuz algılamalarından, beklentisinden kaynaklanan duygusudur (Yeniçeri,

2009: 142). Güçsüzlüğün temel nedenleri arasında teknoloji ve örgütün yönetsel yapısı karşısında bireyin kontrol etme ve özerklik (otonomi) ihtiyacının karşılanamaması ilk sırada yer almaktadır (Blauner 1964). Örgütteki yönetim politikalarının ve kuralların sürekli değişmesi, teknolojinin sürekli değişerek yeni durumlar oluşturması, çalışanın işini yaparken karşılaştığı sorunların çözümünde yetersiz kalması, çalışanın teknik bilgi ve yeterliliğinin işin değişen gereklerine ayak uyduramaması, yönetim çalışan iletişiminin kopuk veya verimsiz oluşu güçsüzlük unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır (Uysaler, 2010: 46).

Anlamsızlık ise kişinin bir hareket veya düşüncüyü değerlendirmek için uygun standartlar bulamamasıdır. Bu tanıma göre, bireyin bir şeyi değerlendirmekte karşılaştığı belirsizlik, anlamsızlığı oluşturan önemli bir nedendir. Bunun nedeni iş ve çalışan arasındaki ayırmadan kaynaklanmaktadır (Şirin, 2009; 165).

Toplumca belirlenen amaçlara varabilmek için gerekli yükselmeyi sağlayacak araçların yetersizliği karşısında kişi amacına uygun olarak hareket edebilir. Bu durumda da birey kanunsuz ve meşru olmayan araçlar kullanabilir. Bu araçların kullanılması ise kuralsızlık olarak karşımıza çıkmaktadır (Yeniçeri, 2009: 143).

Yalnızlık; toplum tarafından yüksek değer verilen ögelere bireylerin düşük değer vermelerinden kaynaklanan durumdur. Bu durumda kişi, yalnızca yasal araçları reddetmekle kalmayıp grubun ve örgütün hedeflerini de reddediyorsa o zaman yalnızlık daha da artmaktadır. Örnek olarak da kurallara aşırı bağlı bir görevlinin, bu aşırı bağlılık yüzünden örgütün amaçlarına da engel olma durumu verilebilir (Yeniçeri, 2009: 143).

Kendinden uzaklaşma ise; kişinin şimdiki durumunun toplumsal şartların uygun olması halinde daha iyi olabileceği ve mevcut durumun kötü olmasına inanmasından kaynaklı hali ifade eder. Bir kişinin kendini artık daha fazla işine vermemesi, kendini işe katmaması ve kendine bazı düşüncelerden dolayı yabancılaşmasıdır. Kendine yabancılaşma ya da kendinden uzaklaşma durumu, anlamsızlık ve güçsüzlükle çok yakından ilişkilidir (Yeniçeri, 2009: 143).

2.2. Yabancılaşmanın Nedenleri

Yabancılaşmanın nedenlerini; psikolojik ve sosyal nedenler olarak iki başlık altında inceleyebiliriz.

2.2.1. Psikolojik Nedenler

Yabancılaşmayı tetikleyen psikolojik nedenler karşımıza iş bölümü ve çalışma koşulları, kitle iletişim araçları ve değer yargıları olarak çıkmaktadır. İş bölümü; işlevlerin uzmanlaşması sonucu artık yararsız hale gelmeye başlayan bireysel yeteneklerin giderek zayıflamasına yol açmaktadır (Turan ve Beşirli, 2008; 238). Bu uzmanlaşma durumu, örgütlere verimliliği ve kalite konusunda avantaj sağlamasına rağmen çalışanların yaratıcılık zekâsını kullanmasına izin

vermemesi nedeniyle yabancılaşmaya olgusunu tetiklemektedir. Bunun yanı sıra çalışma koşulları da yabancılaşmayı olumsuz yönde etkilemektedir (Aiken and Hage; 1966:497). Çalışanın karşılaşacağı zaman baskısı, işin ağırlığı, tüm inisiyatifinin başka birisinde bulunması, yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, can sıkıntısı ve monotonluk, izole edilme, örgütsel yapının kişinin bireysel özelliklerini dikkate almaması çalışanın işe karşılık yabancılaşmasını etkileyebilmektedir.

Kişinin yabancılaşmasını etkileyen diğer bir faktör ise değer yargılarıdır. Bu yargıların bireysel ve örgütsel başarı üzerine etkisi oldukça fazladır. Kişinin kendi değerler yargılarıyla örgüt sisteminin ileri sürdüğü değerler arasında köklü bir çelişkinin olması ve bu çelişkinin çalışanın kendisi veya yönetim kademesi tarafından giderilememesi, çatışma ortamından kaynaklanan yabancılaşma duygusuyla sonuçlanabilmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009; 31-320).

2.2.2. Sosyal Nedenler

Kişilerin yabancılaşmasına neden olan sosyal nedenler; kültürel yapı, teknolojik yapı, sanayileşme ve kentleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişi içinde bulunduğu ve yetiştiği ortamın kültürel yapısı ile toplumdaki kültürel yapı arasında farklılıklar görürse; muhtemelen hiç değerlendirmeden aileden ve yakın çevreden aldığı kültür özelliklerinin doğruluğuna inanabilir ve toplumla uyumsuzluklar yaşamaya başlayabilir. Kültür farklılıklarından dolayı yaşanan bu uyumsuzluklar yabancılaşma için önemli bir neden olarak karşımıza çıkabilir (Shepard, 1971;25).

Teknolojinin ilerlemesi sonucu kontrolün insandan makineye geçmesi çalışanlar açısından yabancılaştırıcı bir etkene dönüşmesine sebep olmaktadır. Diğer bir ifadeyle kendisinin çalışan bir makinenin dişlisi olarak gören kişi zamanla güçsüzleşmekte ve tüm özgürlük ve demokratik görünümlere karşın yalnızlaşmaktadır. Bu durumda kişide yabancılaşma olgusunun oluşmasına neden olmaktadır (Exline and Yali, December 2000: 1481-1496).

Sanayileşme nedeniyle çalışmak için köyden kente göç edenler yaşadıkları sosyal ve kültürel sorunlar nedeniyle yabancılaşmaktadır. Yaşadıkları sorunlar; kentleşme ve sosyal çözülmedir. Günümüzde kentlerde modern yaşamın sürekli değişimi, daha demokratik toplum beklentileri, sanayileşme ve modern teknolojilerin aşırı kullanımı insanların yaşam kalitelerinde bir artışa neden olmakla beraber; insanlar arası ilişkilerin yok olmasına da sebep olmakta ve böylece kişilerin kendisini giderek daha fazla yalnız hissetmelerine neden olmaktadır (Büyükyılmaz, 2007: 55).

Kentleşme ve yabancılaşma arasındaki ilişki iki boyutludur. Bunlardan birisi kent yaşamının ve ilişkilerinin getirdiği yabancılaşma, diğeri ise köyden kente göçün getirdiği yabancılaşmadır. Kent yaşamına bakıldığında kişiler çıkar amaçlı ilişkiler kurmuşlardır ve ilişkiler rollere dayanmaktadır. Geniş aile tipi ortadan kalkmış, komşuluk ilişkileri zayıflamış ve

anlamını yitirmiştir. Bireyler, gürültü ve çevre kirliliği ile yaşamak zorunda kalmıştır. Medyanın, dünyayı evlere ve işyerlerine sokması, bireylerin tüm dünyanın yükünü omuzlarında hissetmesine neden olmuştur. Bürokratik yapılanmalar, karmaşık kurallar insanları zorlamaktadır. Sonuç olarak kentli; izole edilmiş, soyutlanmış ve yalnızlık duygusuna kapılmaktadır (Balcıoğlu, 2001; 185-191).

2.3. Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşmanın sonuçları kişisel ve toplumsal olarak iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Kişisel sonuçlar; yaratıcılığın ortadan kalkması, zihinsel bir takım bozuklukların meydana gelmesi, sosyal ilişkilerden kaçınma, yaşama karşı ilginin kaybolması, uyuşturucu kullanımı ve intihar eğilimi, düzensiz yaşam biçimi, sosyal değer yargılarına ve normlara ilgisiz kalma veya karşıt olma, sorgusuzca itaat veya robotlaşma, bencillik ve tüketim çılgınlığı, boyun eğme, teslimiyetçilik ve kadercilik, olarak sıralanabilir.

Yabancılaşmanın sonuçlarına toplumsallık boyutu açısından baktığımızda; yabancılaşan kişi ya aşırı bir uyum ya da normsuzluk davranışlar gösterebilir. Toplumsal ilişkiler açısından da kişiler ya kendi isteği ile toplumsal ilişki mekânlarından kendilerini geri çekerler ya da doğrudan bir dışlanma duygusu yaşayabilirler. Geri çekilme, hem sosyolojik, hem de psikolojik açıdan güçlü olana karşı en iyi savunma mekanizmasıdır. Toplumsal normlara uyum sağlayamayan kişi onların karşısında kendi normlarını savunamayınca geri çekilmeyi tercih edecektir (Kızmaz, 2005; 155). Çünkü yabancılaşma olgusuyla karşı karşıya kalan kişi mücadele gücünü kaybeder ve yetersizlik, ümitsizlik, karamsarlık duygusuyla hareket eder (Rosner ve Mittelberg, 1989).

3. Sağlık Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Uygulama

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, sağlık sektöründe hizmet veren yardımcı sağlık personelinin yabancılaşma düzeyini belirlemektir. Bu amaçla aşağıda araştırmanın metodolojisi kısmında anlatıldığı şekilde analizler yapılmıştır. Bu analizlerdeki amaç yabancılaşma olgusunun sağlık çalışanları açısından; cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve gelir düzeyi açısından belirlenmesidir.

3.2. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırma örneklemini Konya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hemşire, ebe ve sağlık memurları oluşturmaktadır. Veriler bu katılımcılardan görüşme yöntemiyle toplanmıştır¹. Kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Anket formunun ilk kısmında çalışanlara ait demografik özellikler ile ilgili sorular, ikinci kısımda ise sağlık çalışanlarının yabancılaşma düzeyini ölçmeyi

¹ Anket sorularının hazırlanmasında kaynakçada verilen; B. Celep, D.Oruç, A. Uysaler, N.Güneş ve C. Elma'nın çalışmalarından faydalanılmıştır.

hedefleyen sorular yer almaktadır. İkinci kısımda yer alan sorulara verilen yanıtlar hiç katılmıyorum(1), az katılıyorum(2), orta derecede katılıyorum(3), oldukça katılıyorum(4), tamamen katılıyorum(5) seçeneklerini içeren beşli likert ölçeğiyle sayısallaştırılmıştır. Araştırmada kullanılan anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows 15.0 programında analiz edilmiştir.

Anket sorularının düzenlenmesinden sonra pilot uygulama yapılmıştır. Uygulama sonucunda soruların anlaşılır olduğu görülmüş ve düzeltme yapılmamıştır.

3.3. Araştırmanın Güvenirliliğinin Tespiti

Araştırmanın güvenilirliği, Cronbach Alpha yöntemi ile sınanmıştır. Güvenirlik analizi, örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen soruların kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılır. 0 ile 1 arasında değer alan güvenirlik katsayısının 1' e yakın olması arzu edilir (Ural, ve Kılıç, 2006: 286). Bu araştırmada 0,84 olarak hesaplanan Alpha değeri ile ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra, hipotezleri test etmek amacıyla T-Testi (One-Sample T Test) kullanılmıştır. İstatistiksel karar vermede anlamlılık $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir ve sonuçlar % 95 güven aralığında değerlendirilmiştir. Ayrıca verilerin değerlendirilmesi yapılırken her bir sağlık çalışanının 34 soruya verdiği cevap puanları toplanmıştır. Daha sonra bu puanlar soru sayısına bölünerek her bir çalışan için ortalama bir değer bulunmuştur. Elde edilen ortalamalardan 3,1'e eşit ve bu değerden büyük olanlar yabancılaşma düzeyi yüksek, 3'den düşük olanlar ise yabancılaşma düzeyi düşük olarak kabul edilmiştir. Ortalaması 3 olan 15 adet anket formu hiçbir gruba dâhil edilmemiş ve çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmayla ilgili olarak belirlenen hipotezler ve sonuçları aşağıda tablo 2'de verildiği gibidir;

Tablo 2: Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları

Hipotezler	N	Ort	Std.Sp.	-t- değeri	-p-	Sonuç ²
HA1: Bir sağlık personeli olarak toplumsal sorumluluğum olduğuna inanıyorum.	150	3.97	1.23	9.68	<0.050.00	Kabul
HA2: Yaptığım işten iş dışında da gururla söz ediyorum.	150	3.41	1.19	4.24	<0.050.00	Kabul
HA3: İşimin beni geliştirdiğine inanıyorum.	150	3.17	1.32	1.6	>0.050.11	Ret
HA4: Yeniden meslek seçiminde bulunsam şu andaki mesleğimi tekrar seçerim.	150	2.73	1.41	-2.3	<0.050.02	Ret
HA5: Mesainin bir an önce bitmesini istiyorum.	150	2.47	1.30	-4.99	<0.050.00	Ret
HA6: Yaptığım işi ve çalıştığım koşulları arkadaşlarıma veya çocuklarıma öneririm.	150	2.46	1.25	-5.28	<0.050.00	Ret
HA7: Kendimi robot gibi hissediyorum.	150	2.40	1.26	-5.72	<0.050.00	Ret

² Olasılık değeri %5'den küçük olduğu için t testi sonucu istatistiksel olarak anlamlıdır. Ancak, t değeri eksi (-) olduğu için hipotez ret edilmiştir. t değerinin eksi (-) olması verilen cevapların karalı bir biçimde ifadenin tersi yönünde toplandığını göstermektedir.

3.4. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, öğrenim durumu, meslekte geçirdiği yıl, aylık kazanç ve çalışma kadrosu olarak tablo 1'de verilmiştir.

Tablo1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	104	69.3
	Erkek	46	30.7
Yaş	18-30	61	40.7
	31-42	76	50.7
	43- +	13	8,6
Medeni Durum	Evli	94	62.7
	Bekâr	56	37.3
Meslek	Hemşire	89	59.3
	Ebe	19	12.7
	Sağlık Memuru	42	28
Meslek Yılı	1-5	49	32.7
	6-10	38	25.3
	11-15	37	24.7
	16-20	19	12.7
	20 - +	7	4.7
Aylık Kazanç	1-1.000	11	7.3
	1001-1500	21	14
	1501-2000	90	60
	2001- +	28	18,7

Tabloya göre; araştırmaya katılanların % 69,3 kadın, % 30,7'si ise erkektir. Katılımcıların % 40,7'si 18-30 yaş grubunda, % 50,7'si 31-42 yaş grubunda, % 8,6'sı ise 43-+ yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların % 62,7'si evli, % 37,3'ü ise bekârdır. Katılımcıların meslek grubu açısından incelediğimizde; % 59,3'ü hemşire, % 12,7'si ebe, % 28'i ise sağlık memurudur. Katılımcıların meslek sürelerine baktığımızda ise; % 32,7'si 1 ile ve 5 yıl arası, %25,3'ü 6-10 yıl arası, % 24,7'si 11-15 yıl arası, % 12,7'si 16-20 yıl arası, % 4,7'si ise 20 yıl ve üstü süredir görev yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların gelir durumları; % 7,3'ü 1000 TL ve altında, % 14'ü 1001-1500 TL arasında, % 60'ı 1501-2000 TL arasında, % 18,7'si ise 2001TL ve üstünde şeklindedir.

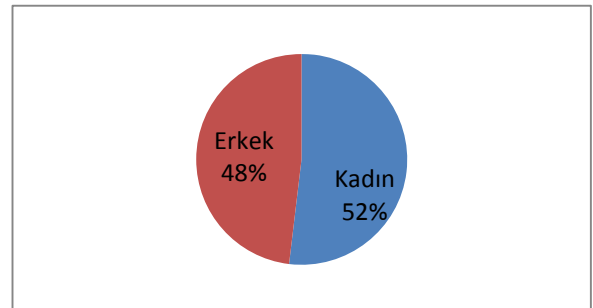
HA8:Devamlı olarak aynı işi yapmaktan usanıyorum.	150	2.14	1.26	-8.25	<0.050.00	Ret
HA9:Kurum değiştirmeyi düşünüyorum.	150	2.02	1.35	-8.83	<0.050.00	Ret
HA10:Mesleğimi sıkıcı buluyorum.	150	1.92	1.21	-10.81	<0.050.00	Ret
HA11:İşyerimdeki arkadaşlarımı ailenin bir parçası olarak görüyorum.	150	3.38	1.25	3.78	<0.050.00	Kabul
HA12:Şu andaki bilgi düzeyimle uygun bir departmanda çalışmaktayım.	150	3.26	1.33	2.37	<0.050.01	Kabul
HA13:Hizmet içi eğitimlere severek katılıyorum.	150	3.02	1.33	0.18	>0.050.85	Ret
HA14:Çalıştığım kurumun önemli bir elemanı olduğumu düşünüyorum.	150	3.01	1.40	0.11	>0.050.90	Ret
HA15:İşyerimde bulunan personeller arasındaki ilişkilerden memnunum.	150	2.93	1.24	-0.65	>0.050.51	Ret
HA16:Kurumun başarısı için benim var olmam gerektiğinin bilincindeyim.	150	2.88	1.43	-0.96	>0.050.33	Ret
HA17:Sabahları işe gitmek istemiyorum.	150	2.52	1.29	-4.48	<0.050.00	Ret
HA18:İşyerimde uygulanan yönetim anlayışından memnunum.	150	2.45	1.17	-5.70	<0.050.00	Ret
HA19:Hastaneyle ilgili kararlarda yönetimin benim düşüncemi önemsemediği düşüncesine sahip oluyorum.	150	2.43	1.38	-5.02	<0.050.00	Ret
HA20:Sorunlarımızın çözümünde yönetimin göstermiş olduğu çabalardan memnunum.	150	2.33	1.14	-7.13	<0.050.00	Ret
HA21:Hastane yönetiminin performans değerlemesi objektif kriterlere göre yapılmaktadır.	150	2.13	1.13	-9.36	<0.050.00	Ret
HA22:İşle ilgili sorunların çözümünde kendimi güçsüz ve yetersiz hissediyorum.	150	2.04	1.02	-11.50	<0.050.00	Ret
HA23:Hastanede var olan kuralların sadece benim için uygulandığı kanısına kapılıyorum.	150	1.82	1.04	-13.76	<0.050.00	Ret
HA24:İşyerimden herhangi bir şekilde (Tayin, emeklilik) ayrılırsam arkadaşlarım üzülür.	150	3.32	1.29	3.03	<0.050.00	Kabul
HA25:Çalışırken genellikle sinirli ve gergin oluyorum.	150	2.23	1.22	-7.64	<0.050.00	Ret
HA26:Çalışma istek ve arzumu yitirdiğimi hissediyorum.	150	1.99	1.05	-11.64	<0.050.00	Ret
HA27:Hastalarla iletişim kurarken mücadele gücümü kaybediyorum.	150	1.82	1.04	-13.71	<0.050.00	Ret
HA28:Hastalarla iletişim kurmada zorlanıyorum.	150	1.62	0.93	-18.00	<0.050.00	Ret
HA29:Yaşamı anlamsız buluyorum.	150	1.56	1.10	-15.93	<0.050.00	Ret
HA30:Çalışma arkadaşlarımla bir araya gelmekten kaçınıyorum.	150	1.32	0.83	-24.65	<0.050.00	Ret
HA31:Aldığım ücretten memnunum	150	2.48	1.20	-5.20	<0.050.00	Ret
HA32:Yasaların haklarımı koruduğunu düşünüyorum	150	2.00	1.06	-11.46	<0.050.00	Ret
HA33:Herhangi bir olumsuzluk durumunda sendikamın veya yasaların arkamda olduğuna inanıyorum	150	1.91	1.10	-12.04	<0.050.00	Ret

3.6. Araştırma Bulgularının Değerlemesi

Yapılan çalışmaya katılan yardımcı sağlık personellerinin demografik özelliklerine göre yabancılaşma düzeyleri aşağıda verildiği gibidir.

3.6.1. Cinsiyete Göre Yabancılaşma Düzeyi

Konya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşire, ebe ve sağlık memurlarının yabancılaşma oranları cinsiyetlere göre şekil 1'deki gibidir. Şekle göre sağlık çalışanları arasında yabancılaşma olgusuyla en fazla kadınlar karşılaşmaktadır. Kadınlarda bu oran % 51,9 iken erkeklerde ise %48,1'dir.



Şekil 1: Cinsiyete Göre Yabancılaşma Oranı

Yabancılaşma olgusunun kadınlarda daha etkin olması günümüz dünyasının kapitalist yaklaşımının bir sonucudur. Çünkü kapitalist yapı öncelikli olmada ekonomiyi birincil sıraya getirmiştir. Bunun sonucu olarak da geçmişte dayanışmacı sosyal yapıya ve üretim tarzına uygun olarak kadınların

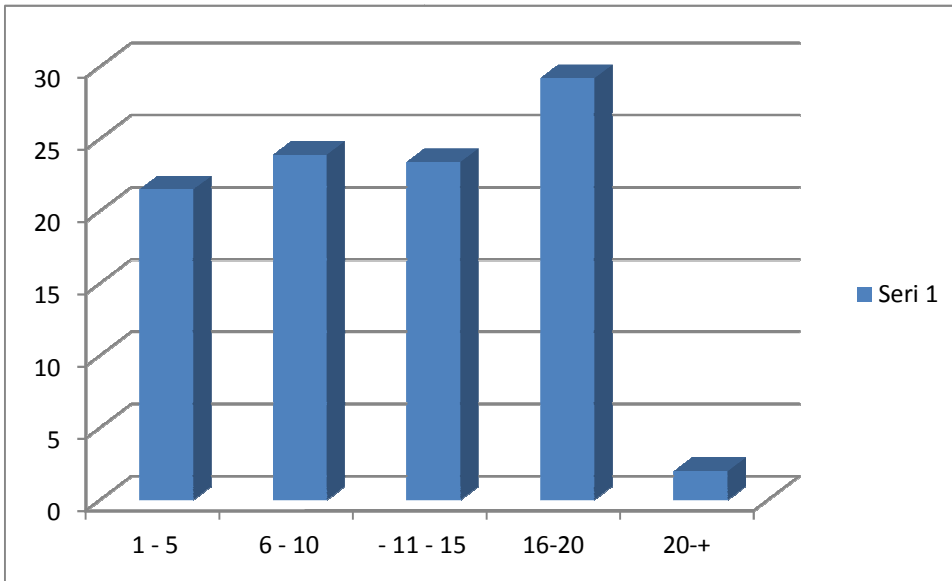
vefakârlık gibi vasıflarla adlandırılması beğenilen bir özellik iken; günümüzde üretim tarzına bağlı olarak bireycileşmenin önem kazanmasından dolayı geleneksel değerlerle çatışan modern değerlerin ortaya çıkması fedakârlık ve sabır gerektiren sosyal konumlarını sarsmıştır (Yaşar, 2007; 275-276). Dolayısıyla, değer yitiren müşfik duygular, yerini daha rekabetçi ve erkeksi duygulara bıraktıkça; nispeten geleneksel güdülerle hareket eden kadınlar açısından önce kendi içinde ruhsal çatışmaları daha sonrada yabancılaşmayı tetiklemektedir.

Diğer taraftan, örgütlenme ve katılım eksiklikleri bireylerde “güçsüzlük” duygularına neden olabilir (Tolan, 1996: 304). Bu açıdan en fazla yetersizlik içerisinde olan ve her tür örgütlenme alanında temsil sorunu yaşayanlar ise kadınlardır. Seman’a göre; kendine yabancılaşma, güçsüzlük duygusunun bir görünümünü oluşturur. Bu duygu, davranışların sonuçlarına ilişkin olumsuz beklenti ve algılamadan kaynaklanır. Bu algı depresyonda belirleyici olan çaresizliğin bir ifadesi olduğuna göre, depresyonla kadın ve yabancılaşma arasında bir korelasyon vardır (Tolan, 1996: 302-305).

Bütün bunların yanı sıra çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlarının yaklaşımları da kadınlarda yabancılaşmayı tetiklemektedir. Yapılan bir çalışmada; meslek seçiminde ailenin etkin olması, terfi durumlarında genellikle erkeklerin tercih edilmesi, iş hayatıyla ev hayatının beraber götürülmeye çalışılmasının ağır koşulları ve iş yerinde özellikle erkek çalışma arkadaşları tarafından gösterilen uygunsuz davranışlar kadınlarda yabancılaşmayı tetikleyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Budak ve Ark.aile.gov.tr). Öte yandan kadın sağlık personelinin kronik hastalara karşı bir şey yapamamanın duygusallığına kapılmasından dolayı yabancılaşma olgusunun erkeklerden fazla olması normal bir sonuç olarak gözükmektedir.

3.6.2. Çalışma Yılına Göre Yabancılaşma Düzeyi

Çalışmamıza katılan yardımcı sağlık personellerinin çalışma sürelerine göre yabancılaşma düzeyleri şekil 2’de verildiği gibidir.



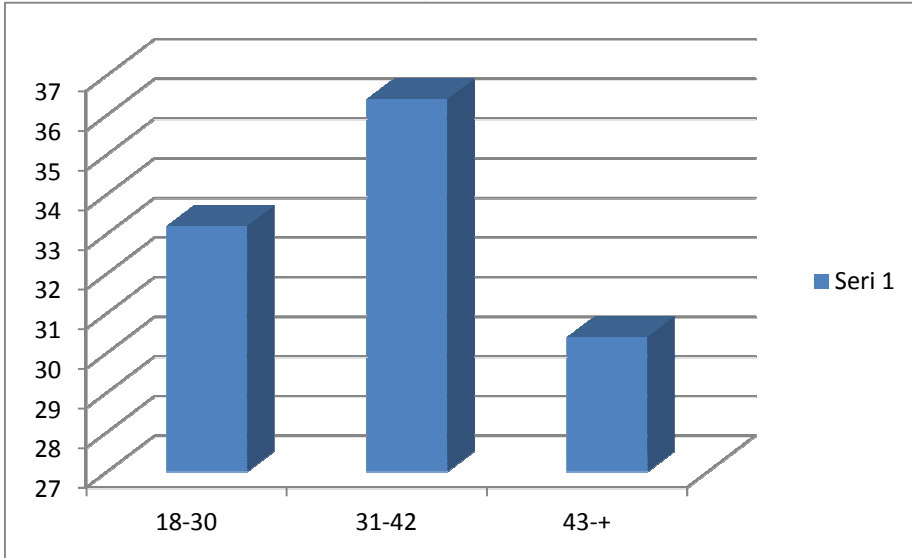
Şekil 2: Çalışma Sürelerine Göre Yabancılaşma Oranları

Çizelgeyi incelediğimizde yabancılaşmanın en fazla meslekte 16-20 yıl geçirenler arasında olduğunu görülmektedir. Yine çizelgeye göre yabancılaşmanın en az meslekte 20 yılı geçiren grupta olduğu anlaşılmaktadır. Yabancılaşmanın bu grupta daha yüksek olmasının nedeni ise, (bu çalışmanın teorik bölümünde de anlatıldığı gibi) devamlı aynı işi yapma karşısında kendini robot gibi hissetme, arkadaşlarının terfi etmesine rağmen, kendisinin terfi edememesi ve bunun nedeni olarak da dışsal faktörleri ön plana sürme ve tedavide kullanılan teknolojilere ayak uyduramama gibi nedenlerdir. Yabancılaşmanın 20 yıldan daha fazla

çalışanlarda en az olmasının nedeni ise, emeklilik süresinin gelmesiyle kendine duyulan öz güvenin yanı sıra yabancılaşma sendromuna giren sağlık çalışanlarının emekli olması ve bu sendroma girmeyen çalışanların işe devam etmesidir.

3.6.3. Yaş Grubuna Göre Yabancılaşma Düzeyi

Yabancılaşma olgusuyla karşılaşma düzeyinin yaş grupları açısından incelediğimizde, şekil 3’te verilen sonuçlarla karşılaşmaktayız.

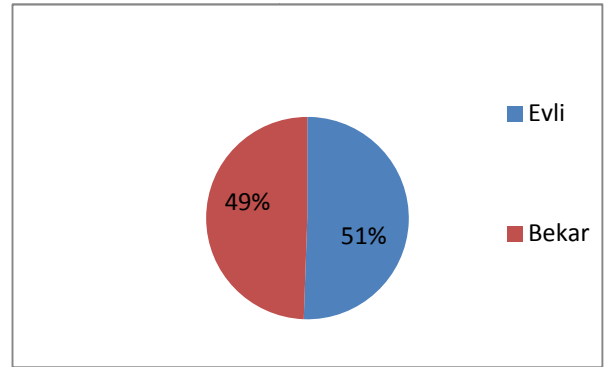


Şekil 3: Yaş Gruplarına Göre Yabancılaşma Oranları

Şekil 3’de yer alan çizelgedeki oranlara göre; sağlık çalışanları arasında en fazla yabancılaşma olgusuyla karşılaşanlar 31-42 yaş grubunda çalışan yardımcı sağlık elemanlarıdır. Bu sonuçla şekil 2’de verilen sonuç arasında da paralellik vardır. Çünkü şekil 2’de yabancılaşma olgusunun en fazla 16-20 yıl grubunda çalışanlarda görülmektedir. Bu durum normaldir. Çünkü sağlık sektöründe 16 ile 20 yıl arasında çalışanlar genellikle 31-42 yaş grubunda bulunmaktadır. Bu yaş grubunda yabancılaşma olgusunun fazla olması yukarıda anlattığımız nedenlerden dolayıdır.

3.6.4. Medeni Durumlarına Göre Yabancılaşma Düzeyi

Sağlık sektöründe çalışanların medeni durumlarına göre yabancılaşma düzeyleri şekil 4’de verildiği gibidir. Şekle göre en fazla yabancılaşma evli olan personelde bulunmaktadır.

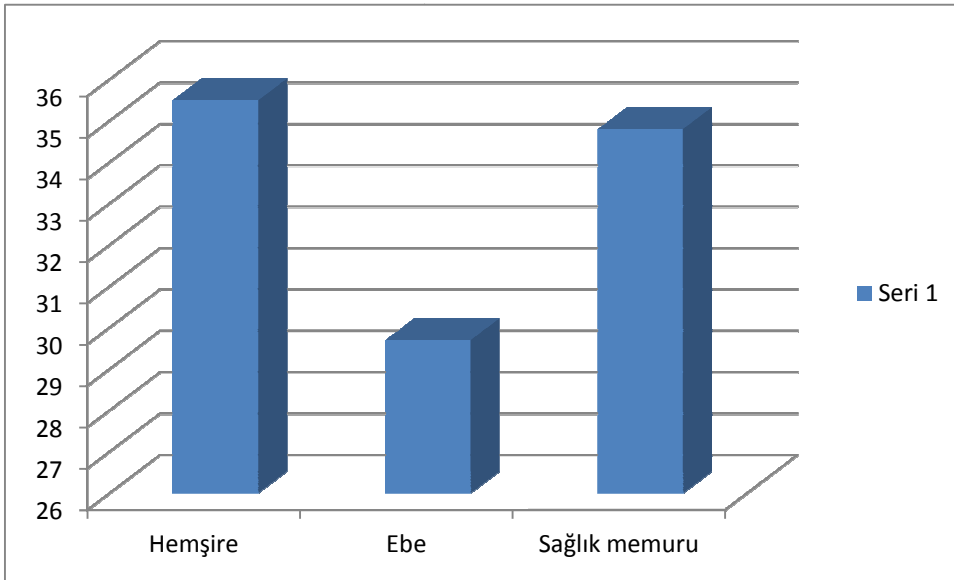


Şekil 4: Sağlık Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Yabancılaşma Oranları

Küçük bir farkta olsa bunun nedeni; duygusal zekâ boyutları açısından evli kişilerdeki sorumluluk duygusunun bekâr kişilere göre daha yüksek olması, yine bekâr çalışanların evlilere kıyasla daha esnek, kendini gerçekleştirme olguları ve kararlılıklarının daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca evli kişilerde duygusal tükenmişlik bekâr kişilere kıyasla anlamlı ölçüde daha yüksektir. Bu da evlilik kurumunun, muhtemelen beraberinde getirdiği bir takım önemli sorumluluklar nedeniyle tükenmişliği artırabildiği anlamını taşımakta ve böylece yabancılaşma olgusuyla daha çabuk karşılaşmasına neden olmaktadır (Güllüce ve İşcan; 2010: 24).

3.6.5. Unvanlarına Göre Yabancılaşma Düzeyi

Sağlık çalışanlarının unvanlarına göre yabancılaşma düzeyi şekil 5’de verildiği gibidir.



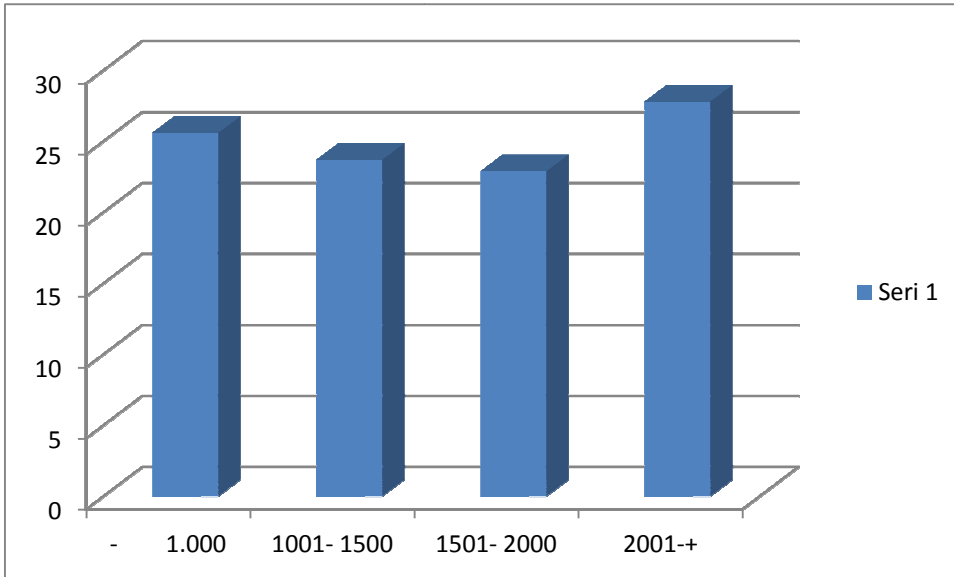
Şekil 5: Sağlık Çalışanlarının Unvanlarına Göre Yabancılaşma Düzeyleri

Şeklin incelenmesinde yabancılaşmanın en fazla hemşirelerde olduğu görülmektedir. Çünkü hemşireler herhangi bir olumsuz durum karşısında ilk yardım işlevlerinin önemli bir bölümünü oluşturmakta ve yardım ediciler arasında ön sıralarda görev almaktadır. Diğer bir ifadeyle, hemşireler, her hangi bir olay karşısında ilk başvuru ve yardım etmesi beklenen kişiler arasındadır (Oflaz, 2010:2). Ancak, bazı durumlarda hemşireler çok istemelerine rağmen çaresizlik veya imkânsızlık nedenleriyle hastalarına katkı sağlayamamakta ve bu durumda duygusal

tükenişliğe neden olmaktadır. Bu tükenişlik de meslekte yabancılaşmayı tetiklemektedir.

3.6.6. Gelir Düzeylerine Göre Yabancılaşma Düzeyi

Sağlık çalışanlarının gelir düzeylerine göre yabancılaşma düzeyleri şekil 6'da gösterilmiştir. Şeklin incelenmesinde de görüleceği gibi, gelir grupları arasında yabancılaşma olgusu en fazla aylık geliri 2.000 TL'yi geçen gruptadır. İkinci sırada ise aylık en fazla 1.000 TL gelir elde edenlerdedir.



Şekil 6: Gelir Durumlarına Göre Yabancılaşma Düzeyleri

Şekil 6'ya göre, yabancılaşma olgusu en yüksek gelir grubunda bulunan sağlık çalışanları ile en düşük gelir grubunda bulunan sağlık çalışanları arasında daha yoğun yaşanmaktadır. Bu durum kişilerin geliri ile yabancılaşma olgusu arasında sıkı bir korelasyon olmadığını göstermektedir. Bu durum, çalışan sağlık personelinin yabancılaşma olgusuyla karşılaşması gelirden çok bu çalışmanın teorik bölümünde verilen unsurlardan kaynaklandığını göstermektedir.

4. Sonuç

Güçsüzlük, anlamsızlık duygusu, kuralsızlık, yalnızlık ve kendinden uzaklaşma olarak karşımıza çıkan yabancılaşma olgusu özellikle sağlık çalışanları arasında yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bunun nedenleri arasında kronik ve çaresiz hastalara yardımcı olamama veya hastaların kaybedilmesi gibi nedenlerin oluşturduğu tükenmişlik duygusunun yanı sıra aşırı iş yükü ve olumsuz çalışma koşullarını sayabiliriz.

Bu çalışmanın uygulama bölümünü gerçekleştirdiğimiz Konya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde görev yapan sağlık personelinde yabancılaşma olgusunu tetikleyen unsurların etkin olduğunu gözlemlemiş bulunmaktayız. Bu unsurlar ise şu şekilde karşımıza çıkmaktadır;

- Yaptığı işin kişisel gelişimi yönünde etkisinin olduğuna inanmama,
- Tekrar meslek seçme şansı olsa bir daha yapmış olduğu mesleği seçmeme,
- Yaptığı mesleği çocuklarına veya arkadaşlarına önermeme,
- Yapılan hizmet içi eğitimlerin faydasına inanmama ve zorunlu olmadıkça katılmama,
- Kendisini çalıştığı kurum için önemsiz olarak hissetme,
- Çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişki kuramama,
- Kurumun başarısında kendisinin etkin olduğuna inanmama,
- Yönetimin uyguladığı yöntem veya prosedürlerden memnun olmama,
- Yönetimin kendisini önemsemediği kanısı taşıma,
- Sorunlarının çözümünde yönetimin gerekli çabayı göstermediğine inanma,
- Performans değerlendirme ölçütlerinin objektif olarak yapılmadığına inanma,
- Yasaların haklarının koruduğuna inanmama,
- Olumsuz bir durumda sendikasının haklarını savunacağına inanmama.

Konya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde yaptığımız bu çalışmada; yabancılaşma olgusuyla en fazla karşılaşanların kadın çalışanlar oldukları görülmektedir. Çalışma süreleri açısından baktığımızda ise 16 ile 20 yıl çalışanlar arasında yabancılaşma düzeyinin diğer çalışma gruplarına daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş grupları açısından konuyu incelediğimizde ise yabancılaşma düzeyinin 31-42 yaş grubunda çalışanlarda; medeni durum açısından ise evli sağlık personelinde yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kaynaklar

Aiken, M. and Hage, J., (1996), "Organizational Alienation: A Comparative Analysis", *American Sociological Review*, Vol. 31, No. 4, 497-507

Balcıoğlu, ve Ark. (2001), "Madde Bağımlılığı Göç ve Suç." *Yeni Symposium*, 39 (4) 185-191

Blauner, R, <http://psycnet.apa.org/psycinfo/> (Erişim 25.12.2011)

Budak, G., "Çalışan Kadınların Sorunları, Bir Toplumsal Değişme Araştırması", <http://aile.gov.tr> (Erişim 15.01.2012)

Celep, B.,(2008), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli örneği), Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Oruç, D.,(2008), Kocaeli'ndeki Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Yabancılaşma ve Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Elma, C., (2003), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği), Yüksek Lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,

Exline, L. and Yalı, A.,(December 2000), "Guilt, Discord, And Alienation: The Role Of Religious Strain In Depression And Suicidality", *Journal of Clinical Psychology*, Volume 56, Issue 12, 1481-1496,

Güllüce, A ve İşcan Ö.F.,(Ekim 2010) "Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29

Güneş N.,(2007),Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Kızmaz ,Z.,(Aralık 2005), "Sosyolojik Suç Kuramlarının Suç Olgusunu Açıklama Potansiyelleri Üzerine Bir Değerlendirme", *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi Cilt : 29 No: 2*, 149-174

Mraovic, M., (April 2005), "Labour Process Theory and Critical Accounting: Conceptualising Managerial Control", *Corporate Owership & Control*, Vol:2, Issue:2, .49-60

Oflaz, F., (2010) "Hemşirelerin Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtilerini Tanıma Durumları", *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, Cilt: 1 Sayı:1 ,1-6

Özkan, H.,(Mart 2006), "Popüler Kültür ve Eğitim", *Kastamonu Eğitim Dergisi Cilt:14 No:1* 29-38

Shepard, J.M.,(1971) Automation and Alienation, A Study of Office and Factory Workers, The MIT Press, 25

Şimşek, M.Ş., ve Ark. (2006), Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 25-27 Mayıs

Şirin E.F.,(Ekim 2009), "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Orijinal Araştırma Cilt/Vol: 4• Sayı/No: 3* 164-177

Tolan, B., (1996), Toplum Bilimine Giriş, 4. Baskı, Murat& Adım Yayıncılık,Ankara, 3, 302-305

Turan M. ve Beşirli A.,(2008), "Kentleşme Sürecinin Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*; 9:238-243

Ural, A. ve Kılıç,İ., (2006), Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi, 2.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 286

Uysaler, A.,(2010), Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Yaşar, M.R.,(2007) “ Depresyonun Kadınlışması”,
Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:17,
Sayı:2, ,251-281

Yeniçeri, Ö.,(2009),. Örgütlerde Çatışma ve
Yabancılaşma Yönetimi, IQ Kültür ve Sanat
Yayıncılık, İstanbul,142-413

Yılmaz, S., Sarpkaya P.,(2009), “Eğitim Örgütlerinde
Yabancılaşma ve Yönetimi” *Uluslararası İnsan
Bilimleri Dergisi, Cilt:6 Sayı:2, 314-333*