

## Bölüm 29

# AMELİYATHANEDE ÇALIŞAN HEKİM DIŞI SAĞLIK PERSONELİNİN İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYİ

Birsen ALTAY<sup>1</sup>  
Yeliz GÖRMÜŞ<sup>2</sup>

### GİRİŞ

#### Problemin Tanımı ve Önemi

İnsan hayatının yaklaşık dörtte üçüne yakın bir dilimini işte geçirmektedir. Bu nedenle iş insan hayatının en önemli istikrarlı ve devamlı aktivitelerinden biri olmaktadır (Halaçoğlu, 2008).

Değişen yaşam koşullarına uyum sağlayabilme ve bu değişime ayak uyduramama kaygısı, değişime cevap verme hatta yerine göre öncü olma endişesi, bireyi kendisinden uzaklaştırma, kendisine dönme ve kendisinin farkına varmasını zorlaştırmaktadır. Birey günlük işlerin yoğun temposu ile kendisinin farkına varamadığı gibi, kendi varlık amacını da sorgulayamamakta ve kendinden uzaklaşmakta, kısaca kendine karşı yabancılaşmaktadır. Teknolojinin hızla ilerlemesi ile iş yaşamında yansımış, her geçen gün artan karmaşık bürokratik süreçler, statü ve işlevlerin doğal yaşam amacının önüne geçmesi, bireyin bu değişim sürecini bütünlük içinde kavramasını engellemekte, doğal yaşamın işleyiş düzenine yabancılaştırmaktadır (Tutar, 2014).

Bireyin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler olarak tanımlanan yabancılaşma, üretkenlik karşıtı davranışlar olarak görülmektedir (Taştan ve ark., 2014). Yabancılaşma; kendi kendini gerçekleştirme ve bireysel ihtiyaçları eksik kaldığında, iş görenlere yaşanan güçsüzlük halidir (Demirel ve ark., 2012).

Yabancılaşma; kişilerin kendisinden, yaşadıkları çevreden, yaptıkları işten ve birbiriyle uzaklaşmasıdır. Bu tanım aslında kişisel değil kişiler arasındadır ve aynı zamanda sistem üzerine etkili ve düzenleyicidir (Halaçoğlu, 2008).

İş bölümünün artması ve gelişen teknolojiyle beraber belirli aralıklarla aynı işin sürekli tekrarlanması örgütlerin büyük kısmında monotonluk yaygın hale

<sup>1</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

<sup>2</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi

miştir. Çalıştığı ekipten memnun olanların işe yabancılaşma puanının daha düşük olduğu görülmüştür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonucunda hemşirelerin işe yabancılaşma ölçeği toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu, çalışanların çalıştığı kurumdaki çalışma pozisyonunun ve çalışma şeklinin, işe yabancılaşma düzeylerini etkilediği belirlenmiştir ( $p < 0.05$ ).

Bu sonuçlara göre; Ameliyathane çalışanlarının çalıştıkları birimlerde ekip ruhunun ve dinamizminin geliştirilmesini sağlamak, ameliyathane çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından farkındalık oluşturulması, sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma durumunun belirlenmesi, bu konu ile ilgili gerekli hassasiyetin gösterilmesi ve farkındalığın oluşturulabilmesi için daha büyük popülasyonda ve farklı kurumları içeren araştırmaların yapılması önerilebilir.

## KAYNAKLAR

- Abualrub RF, Al-Zaru M. Job stres, recornation, job performance and intention to say work among jordamion hospital nurses, *Journal of Nursing Management*, 2008;6: 227-236.
- Aldemir C. Yöneticilerin Güç Tipleri İle İşe Yabancılaşma Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 1983; 1(16); 61-77.
- Aslan Ş. Hastane İşletmelerinde Örgütsel Çatışma: Teori ve Örnek Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya. Doktora Tezi, 2003;
- Ayaydın Ç. İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 2012;31-92.
- Ayhan S. Sıralı Lojistik Regresyon Analiziyle Türkiye'deki Hemşirelerin İş Bırakma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Eskişehir, Yüksek Lisans Tezi*, 2006; 56-65.
- Burgaz B, Eryılmaz A. Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 2011;36 (161):272-284.
- Clark AE. Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy At Work. *Labour Economics*, 1997;4 (4) :341-372.
- Çalışır İ. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Bolu İli Örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, Yüksek Lisans Tezi*, 2006; 12-20.
- Demirel AG, Ötken AB, Kunday Ö. Mobbing And Work Alienation: Support From Colleagues As A Moderator. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012;30(1):1-28.
- Develioğlu K, Tekin Ö. Otel çalışanlarının yabancılaşma düzeyinin demografik özellikler kapsamında incelenmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2012;4(3):121-128
- Fettahlıoğlu T. Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, Yüksek Lisans Tezi*, 2006;
- Gardulf A, Söderstro MI, Orton ML, Eriksson LE, Arnetz B. AndNordström, G. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs. *Journal of Nursing Management*, 2005;13: 329-337.
- Gücenmez S. Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 2007; 77-226.

- Gürsoy F. Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2014;
- Halaçoğlu B. Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul İli Örneği). Yeditepe Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008; 2-8.
- Hirschfeld, Robert R. ve Hubert, S. Field .“Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work”, Journal of Organizational Behavior, 2000; 21(7),789-800.
- İlgün E. İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2010;
- Kanten P, Ülker F. Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2014; (32), 16-40.
- Kırıcı E, Özkoç AG. Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. Journal of Travel and Hospitality Management, 2017;14(1); 20-32.
- Kiraz S. Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne. Felsefe Ve Sosyal Bilimler Dergisi (Flsf), 2011;(12),148.
- Koç C. Gündüz Çalışan İnfaz ve Koruma Memurları Ğle Vardiyalı Çalışan İnfaz ve Koruma Memurları Arasındaki İş Doyumu ve Tükenmişliğin İncelenmesi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2014;
- Lu KY, Lin PL, Wu CM, HsiehYL, Chang YY. The relationships among turn over intentions, Professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. Journal of Professional Nursing, 2002;18(4): 214-219.
- Nedd N. Perceptions of empoverment and intent to stay. Nursing Economics 2006;1:13-19
- Oruç D. Kocaeli'deki Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2004; 45-65.
- Özbek MF. Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011; 16(1):231-248.
- Özdoğan B. işe Yabancılaşma, Örgütsel İklim Ve Koçluğun İş Tatminine Etkileri Üzerine İstanbul İlinde Ampirik Bir Çalışma. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2014; 26-28.
- Pappenheim F. “Alienation İn American Society,” Monthly Review, 2000; 52(2): 36-53.
- Parsak G. Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Çukurova Üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Yüksek Lisans Tezi, 2010;62-77.
- Robert R. Hirschfeld ve S. FieldHubert, “Work Centralityand Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work”, Journal of Organizational Behavior, 2000; 21(7);790.
- Saygılı M. Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2008; 111-117.
- Sidorkin AM. In the event of learning: Alienation and participative thinking in education. Educational Theory, 2004; 54(3), 251-262.
- Söyük S, Şengün H. Sağlık Çalışanlarında İşe Yabancılaşma1AlienationToWorkIn Healthcare Staff, 2016; 2-4.
- Strachota E, Normandin P, O'Brien N, Clary M, Krukow, B. Reasons registered nurses leave or change employment status. Journal of Nursing Administration, 2003;33:111-117.
- Sürer P. Hastanelerde Çalışan Hemşirelerde İş Gücü Devir Hızı ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Yüksek Lisans Tezi, 2009; 30-40.
- Şimşek H, Balay R, Şimşek AS. İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2012;2(1), 53-72.

## Güncel Hemşirelik Çalışmaları II

- Taştan S, İşçi E, Arslan B. Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014 (19):121-138.
- Tutar H. İşgören, Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2014; 65(1); 176-192.
- Yaprak E. Hemşirelerin İşten Ayrılmalarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi Sosyodemografik Ve Çalışma Özellikleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Yüksek Lisans Tezi, 2009; 37-47.
- Yetiş Z. Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, Yüksek Lisans Tezi, 2013; 36-44.

### Ek-3 Etik Kurul Onayı



T.C.

**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**  
**KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

Sayı: B.30.2.ODM.0.20.08/335-374

15.06.2016

**Sayın** Yrd. Doç. Dr. Birsen ALTAY

Etik Kurulumuza sunmuş olduğunuz **Ameliyathanede Çalışan Hekim Dışı Sağlık Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi** başlıklı OMÜ KA EK 2016/222 Karar nolu Anket çalışması nitelikli araştırma projeniz amaç, gerekçe, yaklaşım ve yöntemle ilgili açıklamaları açısından Klinik Araştırmalar Etik Kurulu yönergesine göre incelenmiş ve etik açıdan bir sakınca olmadığına, çalışmanın süresi 6 ayı geçerse 6 aylık bildirimlerinin yapılmasına, çalışma tamamlandıktan sonra sonucunun tarafımıza en geç üç(3) ay içerisinde bildirilmesine 26.05.2016 tarihli Etik kurulumuzda oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

  
Prof. Dr. Dursun AYGÜN  
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanı