

T.C
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

İŞE YABANCILAŞMA VE HEMŞİRELER

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Nursaç Dilek ÖZYILDIRIM

İstanbul, 2016

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

İŞE YABANCILAŞMA VE HEMŞİRELER

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Nursaç Dilek ÖZYILDIRIM

Öğrenci No:

130746458

Danışman:

Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN

İstanbul, 2016

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İşe Yabancılaşma ve Hemşireler” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.19.03.2016

Aday: Nursaç Dilek ÖZYILDIRIM

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

19/03/2016

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **130746458** numaralı **Nurşat Dilek ÖZYILDIRIM**'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İşe Yabancılaşma Ve Hemşireler*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 08.03.2016 tarih ve 2016/10 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (20) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN
PROF.DR. MEHMET FİKRET GEZGİN
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
PROF.DR. TİĞİNÇE OKTAR
(Marmara Üniversitesi)

ÜYE

YRD. DOÇ. DR. ERKUT ALTINDAĞ
(Beykent Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Nursaç Dilek ÖZYILDIRIM
Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans/Tez, 2016
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Yabancılaşma, İşe Yabancılaşma, Hemşireler

ÖZ

İŞE YABANCILAŞMA VE HEMŞİRELER

Günümüzde çalışma hayatının aktif hale gelmesi ve ekonomik özgürlük isteğinin artması, çoğu bireyin doğal düzenini bozan işe yabancılaşma kavramını önemli hale getirmiştir. Bu çalışmada özellikle olarak hemşirelerde işe yabancılaşmanın nasıl geliştiği ve nasıl önlenebileceği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla Seeman' ın yabancılaşma boyutlandırması esas alınmış, yabancılaşma güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş başlık altında incelenmiştir. Çalışmada tarihçi metoda bağlı literatür incelemesi tekniğinden yararlanılmıştır. Ayrıca çalışmanın hemşirelerde işe yabancılaşmanın incelendiği bölümlerinde mesleki bilgi, deneyim ve gözlemlere de yer verilmiştir.

Çalışma sonucunda, hemşirelerde yabancılaşma duygusu önlenemediğinde bahsedilen beş boyutun da yaşandığı görülmüştür. Hemşirelerde işe yabancılaşma önlendiğinde ise iş tatmin düzeyinin, örgütsel bağlılığın ve motivasyonun artacağı böylelikle işten ayrılmaların önüne geçileceği sonucuna ulaşılmıştır. Kurum açısından incelendiğinde ise sağlık bakım ve hizmet kalitesinin artacağı görülmüştür.

Name and Surname : Nursaç Dilek ÖZYILDIRIM
Supervisor : Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN
Degree and Date : Master/Thesis, 2016
Major : Hospital and Healthcare Institutions of Management
Key Words : Alienation, Alienation to Work, Nurses

ABSTRACT

ALIENATION TO WORK AND NURSES

Now that working is a part of our lives and the demand of economic freedom has arised, it has become highly necessary to give importance to the concept of alienation which has disrupted the natural balance of most people. With this study, it is practised to explain how estrangement developed among nurse and how it can be avoided. For that purpose, Seeman's classification of alienation has been taken as a basis and alienation has been analysed under five titles as powelessness, meaninglessness, normlessness, isolation and self-estrangement. In this study; depending on the historian methods, literature review techniques have been used. Furthermore, in the parts of the study examined from the view of alienation of nurses in the work place, proffessional knowledge, experience and observations have been assigned.

As a result of this study, unless the feeling of alienation from work among nurses are avoided, the five titles mentioned above occur. If the alienation from work among nurses are avoided, motivation, organizational commitment and the level of job satisfaction will increase and thus work stoppage can be prevented. Also, health care and service quality can develop with regards to constitution.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
KISALTMALAR	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCILAŞMAYA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve TEMEL PARAMETRELER

1. YABANCILAŞMA	4
1.1. Yabancılaşma Kavramı	4
1.2. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi	7
2. FARKLI DÜŞÜNÜRLERE GÖRE YABANCILAŞMA KAVRAMI	8
2.1. Hegel’ e Göre Yabancılaşma Kavramı	8
2.2. Feuerbach’ e Göre Yabancılaşma Kavramı	9
2.3. Marx’ a Göre Yabancılaşma Kavramı	10
2.4. Weber’ e Göre Yabancılaşma Kavramı	12
2.5. Durkheim’ a Göre Yabancılaşma Kavramı.....	13
2.6. Fromm’ a Göre Yabancılaşma Kavramı	14
2.7. Marcuse’ a Göre Yabancılaşma Kavramı	15
2.8. Mills’ e Göre Yabancılaşma Kavramı.....	15
2.9. Simmel’ e Göre Yabancılaşma Kavramı.....	16
2.10. Seeman’ a Göre Yabancılaşma Kavramı	17
3. YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI.....	17
3.1. Güçsüzlük.....	18
3.2. Anlamsızlık	20
3.3. Normsuzluk	21
3.4. Yalıtılmışlık.....	22
3.5. Kendine Yabancılaşma.....	23

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA NEDENLERİ, SONUÇLARI ve DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

1. İŞE YABANCILAŞMA	25
1.1. İşe Yabancılaşma Nedenleri	26
1.1.1. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler	27
1.1.2. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler	30
1.2. İşe Yabancılaşma Sonuçları	34
2. İŞE YABANCILAŞMA ve DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ	35
2.1. Aile ve İşe Yabancılaşma	35
2.2. Eğitim, Çevre ve İşe Yabancılaşma	36
2.3. Teknoloji ve İşe Yabancılaşma	37
2.4. Ekonomi ve İşe Yabancılaşma	38
2.5. Toplumsal İlişkiler, Kültür ve İşe Yabancılaşma	39
2.6. Doyumsuzluk, İş Tatmini ve İşe Yabancılaşma	40
2.7. İş Bölümü, İşin Niteliği ve İşe Yabancılaşma	41
2.8. Bürokrasi, Hukuk ve İşe Yabancılaşma	42
2.9. Tükenmişlik ve İşe Yabancılaşma	43
2.10. Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma	44
2.11. Stres ve İşe Yabancılaşma	46
2.12. Çatışma ve İşe Yabancılaşma	47
2.13. Anomi ve İşe Yabancılaşma	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMA, TEMEL ETMENLER ve ÖNLEYİCİ MÜDAHALELER

1. HEMŞİRELİK MESLEĞİ ve HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA ORTAMI OLARAK HASTANELER	49
1.1. Hemşirelik Mesleği	49
1.2. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Olarak Hastaneler	51
2. HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMA	52
2.1. Hemşirelerde İşe Yabancılaşma Nedenleri	54
2.1.1. Vardiyalı, Gece Çalışma ve Uzun Süren Çalışma Saatleri	54

2.1.2. İş Sağlığı Güvenliği ve Karşılaşılan Riskler	54
2.1.3. Personel Yetersizliği, İş Yüğü ve Ücret	57
2.1.4. Mesleki Eğitim ve Terfi İmkânı	58
2.1.5. Ekip Anlayışı ve Kararlara Katılma	59
2.1.6. Yönetici Tutumları ve Yasalar.....	60
2.1.7. Mesleki Kimlik ve Toplumda Hemşirelik Algısı	60
2.1.8. İş Yerinde Taciz ve Şiddet.....	61
2.1.9. Kişisel ve Ailevi Nedenler	62
2.2. Hemşirelerde İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	63
2.2.1. Bireysel Sonuçlar.....	63
2.2.2. Toplumsal Sonuçlar	65
2.2.3. Örgütsel Sonuçlar	66
3. HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMAYI ÖNLEYEN	
MÜDAHALELER	69
3.1. Bireysel Müdahaleler	69
3.1.1. Kendini Tanıma	69
3.1.2. Kendini Geliştirme.....	70
3.2. Örgütsel Müdahaleler.....	72
3.2.1. İş Zenginleştirme	72
3.2.2. İş Rotasyonu	73
3.2.3. Takım Geliştirme	73
3.2.4. Yönetime Katılma.....	74
3.2.5. Motive Edilmiş İşin Temel Boyutları	75
3.3. İşe Yabancılaşmayı Önlemede Örgütsel Yönetim Anlayışları	75
3.3.1. Yabancılaşma Yönetimi	75
3.3.2. Çatışma Yönetimi	76
3.3.3. Stres Yönetimi	78
SONUÇ	82
KAYNAKÇA.....	86
ÖZGEÇMİŞ	93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No.	Sayfa No.
Şekil 1. Yabancılaşma Süreç Döngüsü	18
Şekil 2. Örgütsel Stres Yönetimi.....	79
Şekil 3. Stres Yönetim Stratejileri	80



KISALTMALAR

AİBÜ	:Abant İzzet Baysal Üniversitesi
AKD	:Akdeniz Üniversitesi
Atatürk Üni.	:Atatürk Üniversitesi
ATÜ	:Atılım Üniversitesi
AÜ	:Ankara Üniversitesi
CÜ	:Cumhuriyet Üniversitesi
C.	:Cilt
Çev.	:Çeviren
ÇÜ	:Çukurova Üniversitesi
DEÜ	:Dokuz Eylül Üniversitesi
DPÜ	:Dumlupınar Üniversitesi
EBE	:Eğitim Bilimleri Enstitüsü
GÜ	:Gazi Üniversitesi
HYD	:Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBFD	:İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
İÜ	:İstanbul Üniversitesi
KÜ	:Kocaeli Üniversitesi
MÜ	:Marmara Üniversitesi
SABE	:Sağlık Bilimleri Enstitüsü
SBD	:Sosyal Bilimler Dergisi
SBE	:Sosyal Bilimler Enstitüsü
SBED	:Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
SDÜ	:Süleyman Demirel Üniversitesi

SÜ	:Selçuk Üniversitesi
S.	:Sayı
s.	:Sayfa Sayısı
ss.	:Sayfa Sayıları
THD	:Türk Hemşireler Derneği
WHO	:Dünya Sağlık Örgütü
vb.	:Ve Benzeri
YYDT	:Yayımlanmamış Doktora Tezi
YYLT	:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi

GİRİŞ

- **Çalışma Konusunun Seçimi:** Kentleşme, sanayileşme, teknolojik ve bilimsel gelişmeler gibi etmenler toplumsal, kültürel ve örgütsel değer yargılarında bir takım değişikliklere neden olmuştur. İnsanlar arasındaki iletişimde azalma ve ortak değerlerin benimsenememesi ile sonuçlanan bu değişiklikler, yabancılaşma kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel işleyişe de yansıyan bu değişiklikler, bireylerin işleri ile karar alma ve inisiyatif kullanma yeteneklerini kısıtlamış ve işe karşı yabancılaşma duygusunun gelişmesine neden olmuştur. Bu sebeple kuruluş amaç ve değerlerine ulaşmayı amaçlayan bir örgüt için, çalışanlarının iş yaşam kalitesini mümkün olduğunca arttırarak işe yabancılaşma duygusunu azaltması son derece önemlidir.

Özellikle hizmet sektörlerinde örgütün başarıya ulaşması ve müşteri memnuniyetinin sağlanmasında çalışanlara büyük bir pay düşmektedir. Sağlık sektörünün hizmet odaklı olması ve verilen hizmetin insan yaşamını ilgilendirmesi sektörün hatasız çalışmasını gerekli kılmaktadır. Fiziksel ve ruhsal açıdan tam bir iyilik halinde olan çalışanlar daha az hatayla çalışmaktadır. Yabancılaşma duygusu ise çalışanlarda psikolojik ve sosyal sorunlara neden olmakta ve çalışanların işlerini bırakmasına neden olmaktadır. Hastanelerde görev yapan çoğu hemşirenin işinden memnun olmaması ve imkân bulduğunda işini bırakmayı düşünmesi, hemşirelerin ne tür zorluklarla karşılaştıklarını öğrenme isteği oluşturmuş ve “İşe Yabancılaşma ve Hemşireler” başlıklı bu çalışmaya zemin hazırlamıştır.

- **Çalışmanın Amacı:** Yabancılaşma, insan ilişkilerini zayıflatan bireyi toplumdan, işinden ve kendinden uzaklaştıran olumsuz bir olgudur. Örgütlerin sağlıklı bir şekilde işlemesi ve çalışanların sağlıklı iletişim kurup çalışması açısından büyük engel teşkil etmektedir. Üretim süreçlerinin çalışanların kendi kontrolü dışında gerçekleşmesi, emekleri üzerinde söz haklarını kaybetmeleri, hak ettikleri kazancı sağlayamamaları, çalışma koşullarının olumsuz olması, örgüt kurallarına ve gelişen teknolojiye ayak uyduramamaları gibi nedenler çalışanları işe yabancılaşma duygusuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Çoğu zaman baş etmede yetersiz kalan

alışan, tüm yaşamına yabancılaşma duygusunu aktarmakta ve bir takım fiziksel ve ruhsal problemler yaşamaktadır.

Çalışmada yabancılaşma olgusunun ortaya çıkışı ve boyutlandırılması ele alınarak iş ortamına nasıl yansıdığı ortaya konmaya çalışılmıştır. İşe yabancılaşma kavramının, yabancılaşma kavramından ayrı bir çerçevede ele alınmasının daha doğru olacağı dşnlmş, işe yabancılaşmaya neden olan etmenler başlıklar halinde incelenmiştir. Çalışmadaki amaç, hemşirelerde işe yabancılaşmaya neden olan etmenleri gözler önüne sunarak bir farkındalık oluşturmak, hemşirelerin iş yaşam kalitesini arttırmak için neler yapılabileceğini ortaya koymaktır.

- **Çalışmanın nemi:** İnsan sağlığının korunması ve geliştirilmesi için yoğun çaba harcanan sağlık kurumlarında insan unsuru vazgeçilmezdir. Hemşirelerin belirsizlik ve bilinmezlik nedeniyle yoğun stresin yaşandığı bu çevrede, tüm olumsuz koşullardan sıyrılarak etkilenmemesi ise neredeyse imkânsızdır. Bu etkilenmeyi en aza indirmek hastane yönetiminin ve bireyin geliştireceği bir takım yöntemlerle mümkündür. Hemşirelerin çalıştıkları kurumdaki etkilendikleri faktörleri bilmek, olumsuz etkisi olanları önlemek, olumlu etkisi olanları geliştirmek sağlık kurumları açısından önemlidir. Literatürde işe yabancılaşma ile ilgili pek çok çalışma bulunmasına karşın hemşirelerin yabancılaşma düzeyi ile ilgili yeterli çalışma bulunmamaktadır. Bu alışma mevcut eksikliği gidermek ve literatüre katkı sağlamak adına önem arz etmektedir.

- **Çalışmanın Planı:** Bu alışma  bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; yabancılaşma kavramının tanımı yapılmış ve ortaya çıkışı üzerinde durulmuştur. Farklı dşnrlere göre yabancılaşma kavramı ele alınarak kavrama daha geniş bir bakış açısıyla yaklaşılmıştır. Birinci bölümün son aşamasında ise herkes tarafından kabul gören Seeman' ın yabancılaşma boyutlandırmasına yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde işe yabancılaşma açıklanmış ve işe yabancılaşmaya neden olan etmenlere geniş bir şekilde yer verilmiştir. İşe

yabancılaşmaya neden olan etmenler, örgütsel ve çevresel etmenler olmak üzere iki başlık altında detaylı olarak incelenmiştir. İşe yabancılaşma sonuçlarından genel olarak bahsedildikten sonra işe yabancılaşma kavramı ile ilişkili olduğu düşünülen diğer kavramlar ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde hemşirelik mesleği anlatılmış, hastaneler tanıtılmış ve hemşirelerde işe yabancılaşmaya neden olan etmenler başlıklar halinde incelenmiştir. Hemşirelerde işe yabancılaşma duygusunun bireysel, toplumsal ve örgütsel açıdan ne gibi sonuçlar doğurduğu ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Son olarak işe yabancılaşma duygusunu önlemek adına bireysel ve örgütsel açıdan neler yapılabileceği ele alınarak çalışmaya son verilmiştir.

- **Kullanılan Metot ve Teknikler:** Bu çalışmada tarihçi metot kullanılmıştır. Çalışmanın tamamının teorik özellikte olması, tarihsel metotla çalışmayı gerektirmiştir. Çalışma için gerekli veriler kaynak tarama tekniğiyle toplanmış, yorumlanmış, hemşireler ile ilgili olan kısımda tecrübe ve gözlemlerden katkı sağlanmıştır.

- **Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlamalar:** Yabancılaşma kavramının diğer kavramlarla yoğun ilişki içinde olması derinlemesine bir çalışma gerektirmiş, zaman zaman kaynaklara ulaşmada sıkıntı yaşanmıştır. İleri seviyede yabancı dil bilgisi olmaması çalışmayı Türkiye’ de yapılan çalışmalarla sınırlandırmıştır. Ayrıca zaman yetersizliği ve maliyet karşılaşılan diğer zorluklar ve sınırlamalardır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCILAŞMAYA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve TEMEL PARAMETRELER

1. YABANCILAŞMA

1.1. Yabancılaşma Kavramı

Sanayileşme, teknolojik ve kültürel değişiklikler sonrası gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ortak sorunu haline gelen yabancılaşma kavramı, kişilerin sosyal yaşantısını ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir durumdur.¹ Çevrelerinde meydana gelen değişikliklere uyum sağlamaya çalışan ancak yeterli uyumu gösteremeyen bireylerin bir süre sonra doğayla, iş arkadaşlarıyla ve yaşadığı toplumla olan ilişkilerinde bozulmalar meydana geldiği görülmektedir. Bozulan ilişkiler neticesinde bireyler mutsuzluğa ve yalnızlığa itildiğinden doğaya, insanlara, yaptıkları işe ve kendilerine karşı yabancılaşmaya başlamaktadır. Bu sebeple yabancılaşma psikoloji, teknoloji, ekonomi, sosyoloji ve benzeri (vb.) birçok alanda dikkat edilmesi gereken bir kavram haline gelmiştir.²

Yabancılaşma kelimesi dilimize Farsça **yaban** sözcüğünden türetilerek kazandırılmıştır. Yabancılaşma kelime olarak **yabancı gibi görmek, kendinden saymamak** ve **yadırgamak** anlamlarına gelirken yabancılaşma kelimesi yabancılaşmak eylemine karşılık olarak kullanılmaktadır.³ Diğer diller incelendiğinde yabancılaşma kelimesinin kökeni Almancada **entfremdung**, Latince'de yabancı anlamındaki **alienus**, Fransızca'da yabancılaşmış anlamındaki **aliene** ve İspanyolca'da yine yabancılaşmış anlamındaki **alienado** kelimelerine dayanmaktadır. Fransızca ve İspanyolca'da yabancılaşmış anlamına gelen **aliene** ve **alienado** kelimeleri önceleri akıl-ruh hastası, bütünüyle kendisinden kopmuş insana karşılık olarak kullanılırken,

¹ S. Ş. Korkmaz, Muhasebe Meslek Mensuplarında Yabancılaşma Düzeyi ve Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ), Sosyal Bilimler Enstitüsü (SBE), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (YYLT), Isparta, 2013, s.1.

² A. Gedik, Ortaöğretim Öğrencilerinde Okul Yaşam Kalitesi Bağlamında Okula Yabancılaşma, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (EBE), YYLT, Malatya, 2014, s.18.

³ S. Kiraz, "Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne", Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı (S.) 12, İstanbul, 2011, ss.148-150.

İngilizcedeki **alienist** kelimesi günümüzde halen psikiyatrist anlamında kullanılmaktadır.¹

Yabancılaşma kavramının tanımının yapılması hem kavramın geniş kapsam içermesi hem de geçirdiği tarihsel süreçler sebebiyle oldukça güçtür. Herkes tarafından kabul edilen genel bir tanımı olmasına rağmen tarih boyunca sosyoloji, psikoloji, felsefe, hukuk vb. birçok alanda, her alanın gerektirdiği yeni boyutlar da eklenerek değişik tanımları yapılmıştır. Kavram hukuk alanında **devretme, elden çıkarma** anlamında kullanılırken, tıp alanında **çılgınlık, tinsel şaşkınlık, ruh hastalığı** anlamında kullanılmaktadır. Toplum bilim alanında yabancılaşma **ayrılmak, insanlardan, yurdundan ayrı düşmek** anlamına karşılık gelmektedir.²

Çağdaş sosyolojide yabancılaşma toplumsal ve kültürel ayrışmayı ifade etmektedir. Sosyolojide yabancılaşma topluma yabancılaşma ve toplumsal yabancılaşma olarak iki farklı açıdan ele alınmaktadır. Topluma yabancılaşmada birey içinde yaşadığı toplumun değerlerine yabancılaşırken, toplumsal yabancılaşmada toplumlar kendi kültür ve değerlerine yabancılaşmaktadırlar. Psikolojide yabancılaşma bir hastalık olarak ele alınmakta, yabancılaşmış bireylerdeki korku, kaygı, güçsüzlük vb. durumların tedavi edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Felsefede ise insanın, tarihsel varoluşu ile kendi özünde bulunan nitelikleri arasında çelişki yaşadığı ve bu durumun yabancılaşmaya neden olduğu düşünülmektedir.³

Ergil ve Tolan yabancılaşmayı sırasıyla şu şekilde tanımlamışlardır: “Genel düzeyde, bireylerin var olan yapılara (toplumsal kurumlara) bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması”dır. “İnsanı makineleştiren, metalaştıran ve sonunda köleleştiren rasyonalist ve teknokratik bir uygarlık biçimine karşı oluşan başkaldırının bir simgesi”dir.⁴ Yeniçeri’ye göre yabancılaşma ise şu şekildedir: “İdeal

¹ Ö. Ataş, Öğretmen Adaylarının Okula Yabancılaşma Düzeyleri ve Kurumsal İtibar Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi (Atatürk Üni.), EBE, YYLT, Erzurum, 2012, s.7.

² Korkmaz, s.5.

³ M. Durmaz, Sağlık Çalışanlarında Yabancılaşma Düzeyi: Isparta İli Örneği, SDÜ, SBE, YYLT, Isparta, 2015, ss.4-5.

⁴ İ. Çalışır, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Bolu İli Örneği), Abant İzzet Baysal Üniversitesi (AİBÜ), SBE, YYLT, Bolu, 2006, s.13.

duyguların yerini fiili olguların, amaçların yerini araçların alması ile beliren, hâkimiyet yerine tabiiyet getiren, kişinin kendinden, değerlerinden, toplumsal oluşumlardan uzaklaşması”dır.¹

Sinari, yabancılaşmayı daha iyi açıklayabilmek adına bireyin sosyal yaşantısında karşılaşılabileceği yabancılaşma etkenlerini incelemiştir. Ona göre, toplumun saygı duyduğu değerler ve ideallerle çelişen, uygarlık birikimine ve kültürel doğasına uzaklaşan, toplumsal yapıdaki değişiklikler sonucu toplumda azınlık halinde bulunan ve toplumun çoğunluğunun oluşturduğu ilişkilere uyum sağlayamayan bireylerde yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında endüstrileşme ve ileri teknoloji nedeniyle bireylerin makineleştğini ve kendi fiziksel doğalarına uzaklaştığını, ekonomik etkenler ve mülkiyet ilişkileri sonucu bireylerin yabancılaşma yaşadığını belirtmiştir.²

Günümüzde önemini daha çok hissettiren yabancılaşma kavramının özellikleri aşağıdaki gibidir:

- “Bir kavram ilişkisi olarak yabancılaşma, birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması-uzaklaşması ile ilgilidir.
- İnsanın doğasında var olan bir olgudur.
- Yabancılaşma ilk yaşamlarda üretilmiştir.
- Kişilerin sosyal çevreleri ile yakın ilişki göstermektedir.
- Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki hızlandırılmış farklı güçlerin etkisi de önem taşımaktadır.
- Yabancılaşmada daha fazla rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir.”³

¹ S. C. Koyuncu, Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi, SBE, YYLT, Niğde, 2013, s.7.

² C. Temel, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, AİBÜ, SBE, Yayımlanmamış Doktora Tezi (YDT), Bolu, 2010, s.14.

³ A. Gökçen - M. F. Çavuş, “Farklılık Yönetimiyle Örgütlerde Yabancılaşmanın Önlenmesi”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt (C.) 2, S.1, Sinop, 2014, s.529.

1.2. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Yabancılaşma kavramının tarihsel gelişimini iki dönem olarak incelemek mümkündür. Bunlar; yabancılaşmanın din ve felsefi açıdan metafizik bir kavram olarak ele alındığı 18. yüzyıla kadar olan sanayi devrimi öncesi dönem ve metafizik boyuttan somut gerçekliğe dönüştüğü 18. yüzyıl ve sanayi devrimi sonrası dönemdir.¹

Yabancılaşma kaynağını dinden alan bir kavramdır ve çoğu dinde etkileri görülmektedir. Yazılı kaynaklardan edinilen bilgiye göre Batı’ da yabancılaşma kavramı ilk kez Eski Ahid’ de puta tapma eylemi ile ilgili olarak ortaya çıkmıştır. İnsanlar kendi varlıklarıyla ilgili özelliklerini, güçlerini ve zenginliklerini putlara aktarmış, sonrasında da kendi yarattıkları bu nesnelere kayıtsız, şartsız boyun eğmişlerdir. Böylelikle kendilerinde var olan potansiyelin gücüne yabancı kalmışlardır.²

Helenistik döneme bakıldığında kavram, Klasik Antikite sonlarına doğru Helenistik dönem felsefecileri tarafından “Bir ve Tek Olan” ile bütünleşme anlamında kullanılmıştır. “Pagan mistiklerinden Platinos, tefekkürü ruhun kendi bilincini yitirerek kendisi olmaktan çıkması hali olarak betimlemiş ve bu hali **alloiosis** terimi ile tanımlamıştır.”³ Hristiyan gizemciler kavramı Pagan gizemcilerle aynı anlamda kullanmaya devam etmişlerdir.

Hristiyan dinine göre yabancılaşma Âdem ile Havva’ nın cennetten kovulmalarıyla başlar. Cennetten kovulan insan kendi yaratıcısından ve öz benliğinden uzaklaşmakta, günahkâr beden ile özgür ruh arasında kalarak yabancılaşma

¹T. Fettahlioğlu, Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, YYLT, Kahramanmaraş, 2006, s.12.

² M. Avcı, “Eğitimde Temel Bir Sorun: Yabancılaşma”, Atatürk Üni., Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (SBED), C.16, S.3, Erzurum, 2012, s.27.

³ S. Emir, Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeyleri (Aydın İli Örneği), Adnan Menderes Üniversitesi, SBE, YYLT, Aydın, 2012, s.7.

yaşamaktadır.¹ İslam dininde ise puta tapma eyleminin yasaklanmış olması, bireyin putlara atfettiği özelliklerini kendinde hissetmesini sağlamıştır. Bireyin tanrıya aracısız erişebilmesi ve doğru ile yanlışla karar verme yetki ve sorumluluğunun kendisinde olması yabancılaşmanın önlenmesinde etkili olmuştur.²

Yabancılaşma kavramını felsefi açıdan ilk ele alan Hegel’ dir. Kavrama siyasi açıdan farklı bir bakış açısı kazandıran ise Marx olmuştur. Sanayi devrimiyle toplumda ve teknolojiye meydana gelen değişiklikler sonrası ekonomik alanda yabancılaşmanın görülmesi ve insanın varoluşuna açıklık getirilmesi gerekliliği birçok düşünürü yabancılaşma kavramını araştırmaya itmiştir.³

2. FARKLI DÜŞÜNÜRLERE GÖRE YABANCILAŞMA KAVRAMI

2.1. Hegel’ e Göre Yabancılaşma Kavramı

Tarih boyunca herkesin ilgisini çeken yabancılaşma kavramı ilk kez 19. yüzyılda Alman düşünür Hegel tarafından felsefi bir kavram olarak ele alınmıştır. Ona göre yabancılaşmanın ortaya çıkışı insanın var olmasıyla başlar.⁴ Hegel yabancılaşma kavramının hem ayrılma hem de bütünleşme hallerini barındıran bir kavram olduğunu öne sürmektedir. Hegel’ e göre yaşam içinde bireysel alanla toplumsal alan arasında denge kurulamadığında yabancılaşma kaçınılmazdır.⁵

Hegel yabancılaşmayı birbiriyle ilişkili ancak farklı iki durumla açıklamaktadır. “Bunlardan birincisi; bireyde özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrıldığıнын farkındalığıdır. İkincisi ise; bireyde özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrı olan benliğinin kasti vazgeçiş ya da

¹ A. L. Uysaler, Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi ile Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, SBE, YYLT, Gebze, 2010, s.29.

² Fettahlioğlu, s.13.

³ Koyuncu, s.9.

⁴ Gedik, s.22.

⁵ Temel, s.17.

teslimiyetidir.”¹ Birinci durum, bireyle toplum arasında farklılıklar sonucu meydana gelen ayrılmayı ifade eder. İkinci durum, bireyin toplumsal varlıkla kendini algılayışıyla tekrar bütünleşmesini ifade eder. Birinci yabancılaşmayı ortadan kaldırmak için ikinci yabancılaşmanın yaşanması şarttır.

Hegel yabancılaşmayı asıl yaşayanın “tin” olduğunu savunur. Ona göre ruh, başta kendinin içinde olmadığını düşündüğü bir dünya oluşturmakta sonrasında bu dünyanın kendi ürünü olduğunun farkına varmaktadır. Bu farkına varma yaşanana kadar ruh kendini yabancılaştırmakta ve reddetmektedir. Ruh incelerken geliştirdiği diyalektik anlayışa göre, evrendeki her şey bünyesinde negatifini veya karşıtını barındırmaktadır. Bu nedenle çatışma yaşanması olağandır. Bir kabulleniş yaşanana kadar tin ve tüm gerçekler tez-antitez-sentez aşamalarından geçmekte, ancak sentez aşamasından sonra çatışma hali ve yabancılaşmanın önüne geçilmektedir.²

Hegel yabancılaşmayı olumlu olarak yorumlamaktadır. Ona göre tin, yabancılaşma sayesinde gelişimini tamamlar ve kendini bulur. İnsan özgürleşme yolunda bir engeli aştığında karşısında yeni bir engel bulmakta ve bu süreç devamlı olarak yinelenmektedir. Bu sebeple süreç, insan ve toplum var oldukça yabancılaşma kavramı da var olmaya devam edecektir.³

2.2. Feuerbach’ e Göre Yabancılaşma Kavramı

Alman düşünür Feuerbach, Hegel’ in doğa felsefesiyle açıkladığı yabancılaşma kavramına dinsel açıdan yaklaşmıştır. Feuerbach, Hegel’ in doğanın mutlak tinin kendine yabancılaşmış biçimi olduğu görüşüne karşı çıkarak insanın kendine yabancılaşmış tanrı değil, tanrının kendine yabancılaşmış insan olduğu görüşünü kabullenmektedir.⁴

¹ Atas, s.9.

² Emir, s.22.

³ F. G. W. Hegel, Tinin Görüngübilimi, (Çev. A. Yardımlı), İstanbul, 2004, s.316.

⁴ Emir, s,25.

Feuerbach' e göre yabancılaşmanın asıl kaynağı dindir. Din insanın kendi doğasının ve beklentilerinin yansımasıdır. İnsan tanrıyı kendisinin karşıtı olarak ortaya koyar. Tanrı tüm olumlu niteliklerin sahibiyken insan olumsuzdur. Kendi özüne ait tüm olumlu nitelikleri tanrıya atfettiğinden insan kendini zavallı ve sefil görerek kendinden uzaklaşmakta ve kendine yabancılaşmaktadır.¹

Feuerbach dinsel dünya ve cismani dünya olmak üzere iki tür dünya olduğunu ve dinsel dünyanın cismani dünya temeline oturtulması gerektiğini savunur. Ona göre, insanın yabancılaşmayı önleyebilmesi ve Tanrı'nın kölesi olma durumundan kurtulabilmesi kendi özünü insan olarak algılamasıyla mümkündür. Bunu da ancak akıl, irade ve sevgi olarak adlandırdığı insanın özsel niteliklerini kendinde toplayarak yapacaktır.²

2.3. Marx' a Göre Yabancılaşma Kavramı

Karl Marx yabancılaşmanın ortaya çıkışının kapitalizmin ortaya çıkışı ile aynı tarihe dayandığını savunur. Marx yabancılaşmayı şu şekilde açıklar: “İnsanı kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özsel doğasına, insanlığına, öteki insanlara yabancılaştıran eylemdir”.³ Marx, kendisine kadar felsefi ve dini açıdan ele alınan yabancılaşma kavramına siyasi ve iktisadi boyutu da eklemiştir.

Marx' ın yabancılaşma kavramının zeminini Hegel ile Feuerbach' ın oluşturduğunu söylemek mümkündür. Hegel yabancılaşmayı bireyin kültürel, ekonomik ve siyasal nesnelleşme süreçlerinde kendi öznel aktivitesini kaybetmesi olarak ifade ederken; Marx benlik bilincinin kaybı değil, üretim ve tüketimden doğan fırsatların kullanılamaması olarak yorumlamaktadır. Marx, Hegel 'in düşüncelerini soyut bulmuş ve somuta indirgenmesi için çalışmıştır. Feuerbach' ın yabancılaşmayı

¹ D. Ergil, “Yabancılaşma Kuramına İlk Katkılar”, Ankara Üniversitesi (AÜ), Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.33, S.3, Ankara, 1978, s.67.

² Fettahhoğlu, s.17.

³ Emir, s.28.

tanrısal temel üzerine dayandırmasına katılmış ancak bunun yabancılaşma nedenlerinden sadece biri olduğunu savunmuştur. Ona göre nasıl ki birey kendine ait özellikleri tanrıya atfedip yabancılaşma yaşıyorsa; ruhi faaliyetlerin diğer ürünlerini sanat, sağduyu, ahlak vb. şekilde, ekonomik faaliyetlerin ürünlerini para, sermaye vb. şekilde ve sosyal faaliyetlerin ürünlerini devlet, hukuk vb. şekilde kalıplaştırarak kendinde var olan diğer güçlere karşı da yabancılaşma yaşamaktadır.¹

Marx' a göre yabancılaşma olgusu emek, özel mülkiyet ve iş bölümü kavramlarının birbirleriyle olan ilişkisinden etkilenmektedir. Marx yabancılaşmayı açıklarken bu üç temel üzerinde durmuş, bu kavramların hem yabancılaşmaya neden olduğunu hem de yabancılaşmanın sonucu olarak ortaya çıktığını savunmuştur.²

Emek, insanın kendini gerçekleştirmesini sağlayan, önemli bir yaşamsal faaliyettir. Kendini gerçekleştirme, insanın bilincini, yeteneğini ve toplumsal doğasını ifade edebileceği yaratıcı çalışma ile mümkündür. Bu yaratıcı çalışma ve emeği aracılığıyla insan dünyasını ve kendisini yaratmaktadır. Kapitalist ilişkilerin söz konusu olduğu toplumlarda emek alınıp satılabilen bir mal olarak görülmektedir. Bu sebeple yaşamını ürüne aktaran çalışan, emeğinin denetimini sağlamakta yetersiz kalmaktadır. Ürettiği ürüne dair satın alma gücü bulunmayan çalışan için ürün kendini üretenden bağımsız yabancı bir varlık olarak ortaya çıkmaktadır.³ İşin bütünselliğinin bozulması ve parçalara ayrılması olarak ifade edilen iş bölümü sonucunda ise birey emeğinin ürününü görememekte ve işinden doyum elde edememektedir. İş bölümü toplumsal etkinliğin artmasına yardımcı olurken, bireysel etkinliğin körelmesine neden olmaktadır.⁴ Sonuçta çalışanın ürettiği ürün hakkında söz sahibi olamaması ve emeğinin dışsallaşması çalışanın işine, kendi emeğine ve diğer insanlara karşı yabancılaşmasına yol açmaktadır.

¹ Gedik, s.24.

² Emir, s.28.

³ S. Babür, Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi (AKD), SBE, YYLT, Antalya, 2009, s.13.

⁴ Gedik, s.24.

Marx' ın asıl amacı, insanlar arasında ücret veya gelir eşitliğinin olması değildir. Onun asıl amacı; insanı nesneleştiren, şeyleştiren ve şeylerin kölesi haline getiren her türlü üretimsel faaliyetin ortadan kalkmasıdır. Marx' a göre yabancılaşma sorununun çözülebilmesi için, üretim şeklinin değiştirilmesi, iş bölümü ve özel mülkiyet anlayışının kaldırılarak sınıf ayrımının giderilmesi, kapitalizm ve din olgusunun ortadan kaldırılması gerekmektedir.¹

2.4. Weber' e Göre Yabancılaşma Kavramı

Weber, belirli kural ve kalıplar çerçevesinde bürokratik ilişkilerle yürütülen işletmelerde çalışan her bireyin bireyselliğini, özgürlüğünü ve duygusallığını kaybetmesini ve yabancılaşmasını kaçınılmaz olarak görmektedir. Çalışmalarında özellikle bürokrasi kavramıyla ilgilenmiş, ülkelerde hangi zamanlarda ve nasıl ortaya çıktığı üzerinde durmuştur.²

Weber' e göre bürokrasi, otoriteler ile onların bünyesi altında çalışanlar arasındaki ilişkiyi belirtir ve uygulanan her ceza ve ödüllendirmenin çalışanların güdülenmesi için bir araç olduğunu savunur. Bu düşünceden hareketle, ideal tip bürokrasi modeli ile toplumun ihtiyaçlarını da göz önünde bulunduran bir örgüt tipi geliştirmiştir. Bu örgüt modelinde Weber, örgütlerin kurallar ve rasyonel ilişkilerle yönetilmesini uygun görür. Ancak, azalan bireyler arası ilişkilerin yabancılaşmaya neden olacağını da belirtir.³

Diğer açıdan Weber, Protestan iş ahlakı ile kapitalist düşünce arasında anlamlı bir ilişki olduğunu savunur. Protestan öğretiyeye göre çalışma neticesinde elde edilen zenginlikler doyum ve zevk uğruna tüketilmemeli, Tanrı' nın egemenliğini arttırmaya yarayacak şekilde kullanılmalıdır. Böylelikle mülk sahibi olmanın verdiği zevk ve

¹ F. Gürsoy, Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği, Atılım Üniversitesi (ATÜ), SBE, YYLT, Ankara, 2014, s.19.

² Emir, s.30.

³ Emir, s.31.

lükse giren tüketim engellenmiş olacaktır.¹ Kapitalist düşünce sisteminin de yönlendirici gücünü oluşturan din uğruna dünyevi zevklerden vazgeçmek anlayışı (riyazet) bireylerin elde ettikleri şeylere karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır.²

2.5. Durkheim' a Göre Yabancılaşma Kavramı

Durkheim, doğrudan yabancılaşma ile ilgili çalışmalar yapmamış ancak anomi kavramını açıklayarak yabancılaşma kavramının açıklanmasına katkıda bulunmuştur. Durkheim' a göre anomi, toplumun ahlaki ve normatif kurallarının bireylerin davranışlarına etki edememesi ve istenilen davranışın sergilenememesi durumudur. Ayrıca, anomi normsuzluk veya normların geçerliliğini yitirmesi olarak da tanımlanabilir.³

Durkheim toplumları dayanışma ve iş bölümü açısından incelediğinde, mekanik dayanışmaya dayalı ve organik dayanışmaya dayalı olmak üzere iki farklı toplumun var olduğunu öne sürmektedir. Mekanik dayanışmaya dayalı toplumlar; nüfusun az olduğu, iş bölümünün gerekmediği, bireylerin birbirine benzedikleri ve henüz farklılaşmadıkları toplumlardır. Böyle toplumlar, geleneklerine sahip çıkarlar ve bireycilik görülmez. Organik dayanışmaya dayalı toplumlar; nüfusun fazlaştığı, iş bölümünün olduğu, bireylerin birbirlerinden farklılaştıkları toplumlardır. Bu toplumlarda ise değişim sonucu bireycilik gelişmiş, ihtisaslaşma artmış ve evrensel değerler gelişmiştir. Ona göre tüm toplumlar mekanik dayanışma sonrası organik dayanışma aşamasına geçmektedir ve bu olması gereken bir süreçtir.⁴

Durkheim, iş bölümünün toplumun varlığı için gerekli olduğunu savunur. Ona göre iş bölümü iki veya daha fazla insan arasında dayanışma duygusunun ortaya çıkmasını sağlar. Ancak iş bölümü, toplumsal dayanışmayı arttırmasının yanında olumsuz sonuçlara da neden olmaktadır. Özellikle kurumlar arası ilişkilerin bozuk

¹ Emir, s.35.

² Ergil, s.106.

³ Gedik, s.26

⁴ Emir, s,35.

olduğu yani kuralsızlığın var olduğu toplumlarda iş bölümü bireyleri farklılaştırmaktadır. Durkheim, iş bölümünün neden olduğu bu farklılaşmanın dayanışma sağlanamadığı takdirde bireylerde intihar teşebbüsünü arttırdığını ileri sürer.¹ Çağdaş toplumlarda yaşayan bireylerin isteyerek canlarından vazgeçmeleri, bireylerin bu toplumlarda yaşamaktan ne kadar bunaldıklarının ve uzaklaştıklarının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.²

2.6. Fromm' a Göre Yabancılaşma Kavramı

Fromm, çağdaş toplumlarda yaşayan insanların bir bunalım içinde olduklarını ve bunalımın en iyi yabancılaşma kavramı ile açıklanabileceğini ifade etmektedir. Ona göre çağdaş insanlar, ekonomik sorunları çözmedeki başarılarını beşeri sorunları çözmede gösterememektedirler. Buna sebep ise kapitalist sistemin varlığıdır. Kapitalist sistem sürekli tüketme isteği duyan, dış ortam tarafından kolayca etkilenip tatmin olabilen ve zevkine düşkün insanların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.³ Özellikle toplumun üretim ve bölüşüm ilişkileri, insanın temel gereksinimlerini karşılayacak şekilde düzenlenmediğinde toplumsal karakter yabancılaştırıcı bir etkiye sahip olmaktadır.⁴

Fromm insanların çalışan kimliklerinden çok tüketici kimlikleri ve topluma yansıtışı üzerinde durmuştur. Ona göre 20. yüzyıla ne kadar tüketirsen o kadar insansın anlayışı hâkimdir. İnsanlar bu görüşe ayak uydurmaya çalışırken mal-mülk peşinde koşmakta ve kendilerinden uzaklaşmaktadırlar. Tüketim ile başkalarından üstün olacağını, üstün olmak için daha fazla paraya sahip olması gerektiğini düşünen insan sonunda güçsüz ve yalnız kalmaktadır.⁵

¹ Gedik, s.27.

² Ergil, s.106.

³ Temel, s.24.

⁴ Korkmaz, s.12.

⁵ Emir, s.33.

2.7. Marcuse' a Göre Yabancılaşma Kavramı

Marcuse, Marx' ın yaptığı yabancılaşma kavramının sınırlarının çok genişletilerek her türlü psikolojik sorunu anlatmak için kullanıldığını ancak yabancılaşma kavramının eski anlamsal çerçevesinde kalması gerektiğini savunmaktadır.¹ Hem Marx hem de Marksist düşünürler yabancılaşmanın önlenmesinde işçi sınıfının üzerinde durmuşlardır. İşçi sınıfı bilinçlenip içinde bulunduğu durum için çözüm yolu aradığında yabancılaşma ortadan kalkacaktır. Marcuse ise kapitalist toplumlarda sadece işçi sınıfının değil öğrencilerin, toplumsal azınlıkların ve toplum dışı kesimlerin üzerinde durulması gerektiğini düşünmektedir. Ona göre modern endüstriyel ve teknolojik dünya, toplumun tüm sınıflarını tek boyutlu hale getirmekte ve hayatın bütünselliği ve güveninden yoksun bırakmaktadır.²

Marcuse özellikle tekelci kapitalist toplumların engelleyici özelliği ve kitle-iletişim araçlarının bu toplumlarda etkin olması nedeniyle bireyin kendi özünden saptığını vurgulamaktadır. Ona göre yoğun çalışma koşulları nedeniyle sosyal aktivite yapmaya zaman bulamayan insan, bulduğu zamanı da dinlenerek geçirmektedir. Her ne kadar dış dünya ile ilişkisini kitle iletişim araçlarıyla sağlamaya çalışsa da bu durum onları yapay bir dünyaya sürüklemektedir. Sonuçta bireyler daha çok yalnızlaşmakta ve yabancılaşma yaşamaktadırlar.³

2.8. Mills' e Göre Yabancılaşma Kavramı

Mills, toplumlarda yaşanan sosyolojik değişikliklerin siyasal yabancılaşmaya neden olduğunu savunmaktadır. Özellikle de hizmet sektöründe çalışan ve beyaz yakalılar olarak adlandırılan kişilerin daha çok yabancılaşma yaşadığı üzerinde durmaktadır. Onun asıl amacı, beyaz yakalılar olarak adlandırdığı kitlenin neden

¹ Ataş, s.10.

² Gürsoy, s.22.

³ Babür, s.16.

bağımsız bir sınıf oluşturmayıp siyasal rejimin veya başka sınıfların egemenliğini kabul ettiklerini açıklamaktır.¹

Mills' e göre beyaz yakalıları, günlük ya da iş yaşamındaki güçlükler karşısında yalnız, sınıf bilinci ve ortak bir inançtan yoksun yaşamaktadırlar. Bu tür kişiler kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacak bir örgüt ve topluluk bulamamakta ve toplumsal düzeyde savunmasız kalmaktadırlar. Bireyler kendilerinde var olan bu yoksunluk ve yalnızlık duygularını bastırmak için basın, televizyon, radyo gibi kitle iletişim araçlarının etkisi altına girmektedirler. Böylelikle kamu toplum düzeninden kitle toplum yapısına geçen bireyler arasında birincil etkileşim yok olmakta, yalnızlık ve umutsuzluğa itilen bireyler daha çok yabancılaşma yaşamaktadırlar.²

2.9. Simmel' e Göre Yabancılaşma Kavramı

Simmel yabancılaşmayı açıklarken daha çok nesnelleşmiş kültür üzerinde durmaktadır. Ona göre, nesnelleşen kültür giderek zenginleşirken bireyin kültürü yoksullaşmaktadır. İnsanlar arasında kurulan ilişkiler ekonomik çıkarlara dayanmakta bu sebeple ilişkiler nesnel bir boyut kazanmaktadır. Nesnel ilişkiler ise ilişkilerin değersizleşmesine ve yabancılaşmanın yaşanmasına neden olmaktadır.³

Simmel' e göre metropolitan şehirlerde yaşam yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir. Simmel, çağdaş yaşama geçişin bireysel benliğin sıradan rollere bölünmesine, bireyin kendisini ve başkalarını tanıma yeteneğinin körelmesine neden olduğunu savunmaktadır. İnsanın dışsal kimliğini oluşturan özsel kültür kişinin içerisinde yaşadığı toplumdan aldığı kültürü, nesnel kültür ise metropolitan kültürün oluşturduğu kültürü ifade etmektedir. Bu iki kültür arasındaki açılan boşluğun yabancılaşmayı doğurduğunu, bu boşluğun da iş bölümü ve para ekonomisiyle arttığını düşünmektedir.⁴

¹ Fettahhoğlu, s.23.

² Emir, s.38.

³ Korkmaz, s.11.

⁴ Ergil, s.106.

2.10. Seeman' a Göre Yabancılaşma Kavramı

Seeman yaptığı çalışmalar ve kendi geliştirdiği boyutlarla yabancılaşma kavramının açıklanmasına çok büyük katkılar sağlamıştır. Seeman yabancılaşmaya sosyo-psikolojik açıdan yaklaşmış, toplumsal koşulları dışarıda tutarak toplum içinde yaşayan bireyin kişisel açıdan yabancılaşmasını incelemiştir.¹ Ona göre birey neye inanması gerektiği konusunda bir belirsizlik yaşıyor ve karar alırken yeterli bir açıklık standardı sağlanmıyor ise ortada anlamsızlıktan doğan bir yabancılaşma söz konusudur.²

Seeman' a göre kavramın açıklanmasında yaşanan en büyük sorun, genel ve tek bir tanımın yapılamıyor olmasıdır. Bu sebeple yabancılaşma kavramını boyutlandırarak güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalnızlık ve kendine yabancılaşma olarak beş farklı şekilde incelemiştir. Bu boyutlandırma ile yabancılaşma kavramının test edilebilir ve ölçülebilir olmasına yardımcı olmuştur. Ayrıca yabancılaşma ile ilgili yaptığı çalışmalarda işe yabancılaşma kavramına da ilk kez değinen Seeman olmuştur.³

3. YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI

Yabancılaşma kavramını daha net ifade edebilmek için birçok araştırmacı tarafından kavram boyutlandırma çalışmaları yapılmıştır. Çalışması çoğu araştırmacı tarafından kabul gören ve yabancılaşmayı boyutlarıyla inceleyen ilk araştırmacı Seeman' dır.⁴ Seeman yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak beş boyutta incelenmiştir. Şekil 1' de de belirtildiği gibi bu beş boyut kendi içerisinde bir etkileşim halindedir.

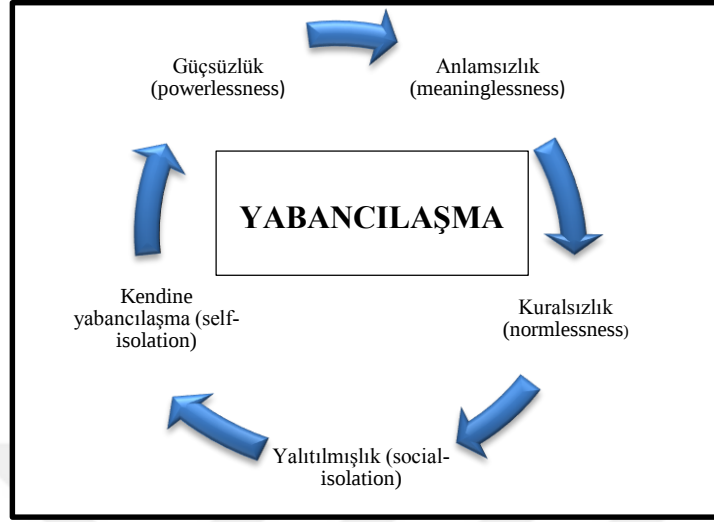
¹ P. Esin, İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika, Ankara, 1982, s.109.

² Korkmaz, s.15.

³ Babür, s.16.

⁴ Gedik, s.27.

Şekil 1. Yabancılaşma Süreç Döngüsü



Kaynak: M. Polat - T. Yavaş, “Yabancılaşma Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, C.1, S.2, Ankara, 2012, s.220.

Seeman dışında Middleton, Blauner, Feuer gibi araştırmacılar da yabancılaşmayı değişik şekillerde boyutlandırmışlardır. Bu çalışmada Seeman’ ın boyutlandırmasına yer verilmiştir.

3.1. Güçsüzlük

“Seeman’ a göre güçsüzlük, kendi eylemlerinin kendine ait olmayan ürün için harcanması, beklentilerini gerçekleştirememesi ve dış kontrolün aşırılığıdır.”¹ Hoy’ a göre güçsüz birey, kendi yaşamıyla ilgili durumları kontrol edemediği, şans, kader ve diğer dışsal faktörlerin çok etkili olduğu inancına sahiptir. Aynı zamanda, kendi davranışı sonucu istediği sonuca ulaşamayacağı veya etrafında yeterli desteği göremeyeceği gibi olumsuz düşünceleri de mevcuttur.² Bu düşünceler neticesinde yaşamları ile ilgili kararlarda söz sahibi olamayan bireylerde yabancılaşmanın

¹ Emir, s.39.

² Emir, s.39.

güçsüzlük boyutu ortaya çıkar. Başkaları veya sistemler tarafından bir nesne gibi kontrol edilmek güçsüzlüğün meydana getirdiği bir durumdur.¹

Güçsüzlük, bireyin kendi ile ilgili kontrolü kaybetmesi ve başka sistemler veya kişiler tarafından kontrol edilmesi anlamına gelmektedir. Güçsüz birey olaylara sadece tepki göstermekle kalır, kendine özgü bir davranış ortaya koyamaz ve başkaları tarafından yönlendirilir. Özellikle teknoloji ve örgüt yapısı açısından bireyin iki önemli ihtiyacı olan özerklik ve kontrol etme güdülerinin karşılanmaması güçsüzlüğe neden olmaktadır.²

Modernleşme olgusu güçsüzlük duygusuna sebep olan iki durumu da beraberinde getirmiştir. Birincisi, toplumsal yapıların büyüklüğü artmış ve sıradan insanlar bu yapıları kontrol etme konusunda başarısız olmuşlardır. İkincisi kamusal alanda yaşanan güçsüzlük, hoşgörüsüz kişiler ortaya çıkarmıştır. Kurumların büyümesiyle kişilerin kurumlar üzerindeki kontrol gücü azalmış ve neredeyse kalmamıştır.³ Modernleşme bireylerin çalışma yaşamlarında da bir takım değişiklikler meydana getirmiştir. İş sürecinde işin önemini kaybetmesi, işin planlama kısmının yönetime ait olması, işçilerin ise sadece bu planları uygulamada sorumlu olduklarını düşünmeleri, işin zihinsel emek ve bedensel emek olarak ayrılması sonucunu doğurmuştur.⁴ Sonuçta çalışanların ürettikleri ürünleri denetleyememeleri, çalışma koşulları hakkında söz sahibi olamamaları, yönetimin karar almada daha ön planda olması, yönetim-çalışan iletişiminin kopuk olması, teknolojinin ve örgütteki kuralların işleyişindeki sürekli değişiklikler, çalışanlardaki yetersizlik duygusu ve yönetimi etkileme yollarının tıkanık olması gibi yaşanan durumlar güçsüzlük unsurları olarak nitelendirilmektedir.⁵

¹ Ataş, s.15.

² E. Günsal, Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi (MÜ), SBE, YYLT, İstanbul, 2010, s.108.

³ Gürsoy, s.34.

⁴ Temel, s.28.

⁵ Çalışır, s.18.

3.2. Anlamsızlık

Blauner anlamsızlığı bireyin bir hareket veya düşüncüyü değerlendirmek için uygun standartlar bulamaması ve bir belirsizlik hali yaşamaması olarak tanımlarken Seeman, bireyin karar verme aşamasında kendi doğruları ile toplumun doğrularının bütünleşememesi, çakışması durumu olarak tanımlamaktadır. Modern toplum anlayışının yaygınlaşması sonucu birey toplumsal örgütlenmenin kurallarına uymak durumunda kalmış ve kendi doğruları ile toplumun doğruları arasında belirsizliğe sürüklenmiştir. Toplumun çıkarlarının ön planda olduğu bu anlayış içerisinde sistemin bireyden beklediği, kendisine verilen görevi yerine getirmesidir. Bu büyük sistem içerisinde küçük bir paya sahip olan birey, çoğu zaman sistemin bütünü ve sistemin içindeki kendi yerini idrak edememektedir.¹

Shepard anlamsızlığı şöyle ifade etmektedir: “Bireyin uğraştığı faaliyet ve bu faaliyet sonucu ortaya çıkan durumları anlamakta yetersizlik duymasıdır.”² Anlamlılık ise bireyin yaptığı işin gerekleriyle kendi inanç ve değerlerinin uyuşmasıdır. Bu uyuşma derecesinin yüksek olması yapılan işin birey için o derece anlamlı olması demektir. İşin birey için anlamının ölçülmesinde ürün, süreç, organizasyon ve çalışan arasında kurulan ilişkinin ürünün niteliğini, ürünün çalışana yaptığı etkiyi ve çalışanın gerçekleştirdiği amaç ve görevleri ne kadar etkilediği dikkate alınmaktadır.³

İşletmelerdeki iş bölümü ve makineleşme, çalışanın yaptığı işin ne işe yaradığını anlayamamasına ve ürettiği ürünün sonucunu görememesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda kendi çalışma ortamıyla sınırlı kalan çalışan için yaptığı iş anlamsızlaşmaya başlamaktadır.⁴ Çalışma ortamında bireyin anlamsızlık yaşamaması için çalışanın işte rol belirsizliği yaşamaması, yaptığı işte bir işe yaradığını düşünmesi gerekir. Özellikle kurum amaç ve hedeflerinin bireyin

¹ Temel, s.29.

² Günsal, s.110.

³ Günsal, s.111.

⁴ Temel, s.30.

inançlarıyla uyuşması ve grup içi tecrübeler paylaşılırken başarısızlıkların yaşanmaması anlamsızlık duygusunun önlenmesinde etkili olmaktadır.¹

Anlamsızlık güçsüzlük boyutuyla etkileşim içindedir ve onun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyin yaptığı işte söz hakkına sahip olmadığını, başkasının kararıyla hareket ettiğini düşünmesi ve bu kararlara anlam verememesi olarak tanımlanan güçsüzlük, anlamsızlığa da açıklık getirecektir. Davranışlarında kendi kontrolünün olmadığını düşünen birey için kendi davranışları anlamını yitirmektedir.²

3.3. Normsuzluk

Norm kelimesi Grekçede yasasızlık, başıbozukluk anlamlarına gelmektedir. Kelimeyi Grekçeden alıp bugünkü anlamıyla kullanan ilk toplumbilimci Durkheim olmuştur. Normsuzluk, toplumbilimciler tarafından çok geniş bir kullanım alanına sahip olduğundan diğer yabancılaşıma boyutlarına nazaran daha geniş bir açılıma sahiptir. Bu nedenle yabancılaşıma genelde normsuzluk kavramı ile birlikte ifade edilmektedir. Toplumbilimciler normsuzluğu, toplumu oluşturan kişilerin nerede, nasıl hareket etmelerini gerektiğini belirleyen toplumsal normların etkinliklerinin azalması olarak tanımlamaktadırlar. Onlara göre normsuzluk, normlara uymayan bireyleri başıboşluğa, düzensizliğe, karamsarlığa ve karmaşaya iten bir durumdur.³

Seeman normsuzluğu sosyo-psikolojik bir kavram olarak incelemiş ve kişisel açıdan değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu yönüyle Durkheim' in sadece sosyolojik açıdan incelediği anomi kavramından ayrılırken, Merton' un sosyo-psikolojik açıdan incelediği anomi kavramıyla benzerlik göstermektedir.⁴ Seeman' a

¹ Polat - Yavaş, s.220.

² N. D. Ergun Özler - M. Özçınar Dirican, “Örgütlerde Yabancılaşıma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Dumlupınar Üniversitesi (DPÜ), Sosyal Bilimler Dergisi (SBD), S.39, 2014, Kütahya, s.293.

³ B. Halaçoğlu, Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşıma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Örneği), Yeditepe Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul, 2008, s.36.

⁴ B. M. Güneri, Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşımları Üzerine Etkisi, AKD, SBE, YYLT, Antalya, 2010, s.59.

göre normsuzlukta, birey toplum tarafından oluşturulmuş başarı kıstaslarını gerçekleştirmek, kendi amaç ve hedeflerine ulaşabilmek adına toplumca uygun bulunmayan yollar ve davranışlar dener ve sadece kurallara uymadığı takdirde amacına ulaşacağına inanır. Kişinin istekleri ile bu isteklere ulaşmayı sağlayacak araçlar arasında bir uyum bulunmamaktadır.¹ Normsuzluk yaşayan bireyler sosyal normlar var olduğu halde kendi potansiyelleri doğrultusunda karar alır ve uygularlar. Merton ise normsuzluğu şu şekilde ifade eder: “Kültürel amaçlar ve bu amaçlara ulaşmayı sağlayacak kurumsal araçlar arasındaki kopukluğun bir sonucudur.”²

Genel anlamıyla normsuzluk, kişisel ya da toplumsal yaşamın tüm alanlarında ölçü ve değerlerin yitirilmesi, amaç yoksunluğu nedeniyle ortaya çıkan dengesizlik ve kuralların geçerliliğini yitirmesi hali olarak tanımlanmaktadır.³ Normsuzluğu oluşturan sebepleri; toplumsal dayanışmanın yıkımı, var olan normların eskimesi, yeni normların geç oluşturulması, kentleşme, hızlı gelişme gibi sosyoekonomik değişiklikler sonucu normların ihtiyaçları karşılamaması, kanunlardaki boşluklar, bireylerin toplumsal, ahlaki ve siyasal yalıtımı olarak sıralamak mümkündür.⁴

3.4. Yalıtılmışlık

Seeman’ a göre yalıtılmışlık, toplumun yüksek değerli kabul ettiği öğelere bireyin düşük değer göstermesi durumudur.⁵ Yalıtılmışlık, kişinin yaşadığı çevreden ya da insanlarla ilişki kurmaktan kaçması ya da ilişkiyi mümkün olduğunca en aza indirmesi olarak da tanımlanmaktadır. Bu duruma ya kişinin içinde bulunduğu psikolojik durumlar ya da çevre neden olmaktadır.⁶

¹ Ergun Özler - Özçınar Dirican, s.293.

² Durmaz, s.13.

³ Halaçoğlu, s.35.

⁴ Temel, s.32.

⁵ H. Usul - A. Atan, “Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C.16, S.26, Konya, 2014, s.2.

⁶ Gedik, s.29.

Birey yaşadığı toplumun değerlerini bazen bilinçli bazen de bilinçsiz kabul eder. Ancak bazı durumlarda toplumsal kurallar, kişiliğin tümüyle özdeşleşmez ve bireyin doğasıyla çelişebilir.¹ Toplumsal kurallar birey tarafından sahiplenmediğinde **asosyal davranış**, toplumsal kurallar bilindiği ancak bilinçli uyulmadığı takdirde **antisosyal davranış** olarak yalıtılmışlık kendini gösterir.²

Yalıtılmışlık boyutunun oluşmasında iki farklı durum söz konusudur. Bunlardan ilki, bireyin kendi isteği doğrultusunda kendisini çevresinden soyutlaması yani geri çekilmesidir. Burada özellikle utangaç olmak, aşırı toplumsal duyarlılık ve aşırı kaygı gibi kişisel özellikler, bireyin pasif bir yolu seçmesinde etkili olur. İkinci durum ise bireyin içinde bulunduğu grup ya da toplum tarafından kabul edilmede problem yaşaması ve sürekli baskı görmesi sonucu kendini dışlanmış ve reddedilmiş hissetmesidir. Birey bu durumda istemediği halde yalıtılmışlık duygusuna itilir.³

Blaunner iş ortamında yalıtılmışlığın bireyin iş ortamından uzak kalması, örgütün hedeflerini kabullenememesi, bireyin çalıştığı ortama kendini ait hissetmemesi ve tüm bunlarda anlam bulamaması şeklinde ortaya çıktığını ifade etmiştir.⁴ Aynı zamanda gürültülü ve karmaşık iş ortamı, grup iletişiminin zayıf olması, makinelerin büyüklüğü, iş bölümü ve uzmanlaşmanın yaygınlaşması, örgüte bağlılığın az olması gibi etmenler de yalıtılmışlık duygusunun ortaya çıkmasında rol oynamaktadır.⁵

3.5. Kendine Yabancılaşma

Bireyde yalıtılmışlık söz konusu ise diğer insanlarla olan ilişkilerinde bir anlamsızlık mevcuttur. Birey bu durumda kendisine yönelerek “ben kimim?” sorusuna cevap aramakta ve kimlik belirsizliği yaşayarak içsel olarak kendine yabancılaşmaya

¹ Çalışır, s.22.

² Temel, s.35.

³ Temel, s.37.

⁴ Halaçoğlu, s.37.

⁵ Çalışır, s.22.

başlamaktadır.¹ Yabancılaşmış birey, kendisinin ve kendisinde var olan güçlerin farkına varamamaktadır. Birey davranışlarını kendisinden ayrı olarak görmektedir. Yaşamından herhangi bir zevk alamayan, sosyal yapıya uyum zorluğu çeken, içinden gelmediği halde davranmak için davranışlar sergileyen ve davranışlarını kendisine ait hissetmeyen birey sonuçta öz benliğine soğumaktadır.²

“Seeman’ a göre kendine yabancılaşma, bireyin kendini ödüllendirici bir faaliyet bulamayışıdır.”³ Bireyin yaşamak istediği hayat ile yaşadığı hayat arasında fark vardır ve birey bunun neticesinde eylemlerini isteksiz gerçekleştirmektedir. Kendine yabancılaşmış bireyler, yaşamdaki rollerinden ve yaptıkları işlerden kişisel doyum sağlayamazlar. Hareketlerini dışsal ödüllerin varlığı yönlendirmektedir. Davranışlarını daha çok gelecekte almayı düşündüğü ödüller ya da birilerini etkilemek için sergilerler.⁴

İş ortamı açısından bakıldığında Seeman, kendine yabancılaşmanın iki farklı yönü olduğunu vurgulamaktadır. Bunlar; işte kendini gösterememe ve işin içsel anlamının olmamasıdır. Kendine yabancılaşmış birey işin iç faktörleriyle değil para, güvenlik vb. faktörlerle ilgilenir. Ayrıca teknolojinin modernleşmesi, iş alanlarında uzmanlaşmanın artması nedeniyle yönetim otoritesi altındaki birey ürettiği ürüne katkı sağlayamadığı için kendi işine ve kendi kendine yabancılaşmaktadır.⁵ Böylelikle bireyler nesneye dönüştürülmüş, mekanizmanın ayrıntısı konumuna gelmişlerdir.⁶

¹ Ergun Özler - Özçınar Dirican, s.293.

² Emir, s.44.

³ Halaçoğlu, s.39.

⁴ Halaçoğlu, s.39.

⁵ Ergun Özler - Özçınar Dirican, s.293.

⁶ Esin, s.79.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA NEDENLERİ, SONUÇLARI ve DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

1. İŞE YABANCILAŞMA

Yaşamının devamlılığını sağlamak için zamanının büyük bir çoğunluğunu iş ortamında geçiren bireyler, yorucu çalışma şartlarının yanında yabancılaştırmanın olumsuz etkileriyle de baş etmek durumunda kalmaktadır. İş, bireylerin yaşamda kendilerini gerçekleştirmeleri için önemli bir etkidir. Üretim süreçlerinin kendi kontrolünün dışında gerçekleşmesi sonucu kendini gerçekleştiremeyen bireylerin, işle ilgili davranışlarında farklılaşmalar görülmektedir.

İşe yabancılaştırma çalışmaya karşı alaka göstermemek olarak ifade edilebilir. “Patrick algılanandan daha az özgürlük ve kontrol sahibi olmak, Aiken ve Hage kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve profesyonel normlara uyum sağlayamamadan oluşan olumsuz duygular şeklinde işe yabancılaştırma tanımlanmıştır.”¹ Marx’ a göre ise kapitalist üretim ilişkilerinde işe yabancılaştırmanın olması kaçınılmazdır. Ona göre, işte kendini ifade etme kapasitesini ve kontrolünü kaybeden birey er geç yabancılaştırma yaşayacaktır.²

İşe yabancılaştırma ilk olarak insanın kendi emeğine yabancılaştırması ile başlar. Özel mülkiyete dayalı sistemlerde çalışan emeğini para karşılığında satmakta ve emeği üzerindeki söz hakkını yitirmektedir.³ İş bölümü neticesinde üretim sürecinin sadece belirli bir kısmında yer alan, üretiminde rol oynadığı ürünün tamamını göremeyen çalışan, yaptığı işe anlam yükleyemeyerek yaptığı işten doyum sağlayamamakta kendi emeğine yabancılaştırılmaktadır.⁴ Kendi emeğine yabancılaştırılan çalışan giderek örgütüne de yabancılaştırmaya başlamaktadır.

¹ M. F. Özbek, “Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaştırma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Rolü”, SDÜ, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (İİBFD), C.16, S.1, Isparta, 2011, s.233.

² Özbek, s.233.

³ U. Kaya - N. Serçeoğlu, “Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaştırma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, C.1, S.36, İstanbul, 2013, s.319.

⁴ M. Turan, - G. Parsak, “Yabancılaştırma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, Çukurova Üniversitesi (ÇÜ), SBED, C.20, S.2, Adana, 2011, s.2.

Örgüt; daha önceden belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş insan topluluklarıdır. Örgüt çalışanlarından aynı amaç uğruna hareket etmeleri ve birbirlerine karşı güçlü bağlılıklar geliştirmeleri beklenmektedir. Ancak çalışan kendisinin oluşturmadığı, başkalarının belirlediği kuralları, kararları ve hedefleri uyguladığı bir iş dünyasında yaşamaktadır. Yazılı kurallarla belirlenen karşılıklı ilişkiler; çatışmalar, çıkarlar ve çekememezlikler gibi duygularla çizginin dışına çıkmakta ve çalışan belirsizliklerle karşı karşıya kalmaktadır.¹ Ayrıca, modern örgütlerin çalışandan nesneymiş gibi yararlanma eğilimleri ve çalışanı üretim sürecinde asıl özne/amaç olarak değil, karı maksimum seviyeye taşıyacak nesne/araç olarak görmeleri yabancılaşma yaşanmasına sebep olan diğer faktörlerdendir.²

Örgüt bireylerinin kendilerini örgütteki bir makine gibi hissetmeleri, örgüt hedeflerini benimsememeleri, örgüt içi rollerin sık sık değişmesi, örgütte meydana gelen gruplanmalar, ilişkilerdeki disiplinsizlikler, yöneticilerin katı uygulamaları gibi nedenlerle birey iş ortamına ilgisiz ve kayıtsız kalmakta bunu sonucunda geri çekilme davranışı sergilemektedir.³ Günümüzde post-modernist yaklaşımın beraberinde getirdiği bir sonuç olarak örgütler, örgüt için anlamı olmayan insanlarla çalışmakta, çalışanlar da kendileri için anlam taşımayan örgütler için çalışmaktadır.

1.1. İşe Yabancılaşma Nedenleri

Örgütler kuruluş amaçlarını yerine getirirken örgüt içi ve örgüt dışı birçok faktörden etkilenmektedir. Örgütün etkilendiği bu faktörler ister istemez örgüt içinde çalışan bireyleri de etkileyerek yabancılaşma yaşamalarına neden olmaktadır. İşe yabancılaşmaya neden olan etmenler, aşağıda örgütsel ve çevresel açıdan ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

¹ M. Ş. Şimşek - A. Çelik - T. Akgemci - T. Fettahlıoğlu, “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”, Selçuk Üniversitesi (SÜ), SBED, S.15, Konya, 2006, s.575.

² Kaya - Serçeoğlu, s.313.

³ Ergun Özler - Özçınar Dirican, s.292.

1.1.1. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler

i. Yönetim Tarzı: Örgütlerdeki yönetim biçiminin bürokratik, otokratik veya demokratik oluşu yabancılaşmayı değişik şekillerde etkilemektedir. Bürokratik yapılı örgütlerde kurallara aşırı bağlılık ve hiyerarşi söz konusudur. Bireyler arası ilişkiler soğuk ve mesafelidir. Çalışanlar üretim sürecinde aktif rol oynayamazlar. Otokratik yönetim anlayışında çalışanlar, kendi iradelerini kullanamaz ve ortak amaçlar için bir arada hareket edemezler. Çoğu çalışan toplum çıkarlarından çok kendi çıkarları için hareket etmekte ve yenilikten hoşlanmamaktadır. Bu iki yönetim anlayışı da çalışanların yalnızlık yaşamalarına neden olmakta ve işe yabancılaşmalarını daha hızlı geliştirmektedir. Çalışanın fikrinin alındığı ve önemsendiği demokratik yönetim anlayışında ise çalışanlar kendilerini değerli hissetmekte ve daha az yabancılaşma duygusuna kapılmaktadırlar.¹ Yöneticilerin örgütleri için, her kademedeki çalışanın kararlara katılacağı, karşılıklı güçlü iletişim ve güvenin kurulacağı bir yönetim anlayışını benimsemeleri çalışanların örgüte karşı olumlu davranışlar geliştirmesine yardımcı olmaktadır. Aksi takdirde çalışanın yaşadığı yabancılaşma duygusu örgütün başarıya ulaşmasına engel olacaktır.²

ii. Örgüt Büyüklüğü: Örgütün büyük olması, örgütün amaçlarının ve örgütte kullanılan araçların anlaşılmasını güçleştirmektedir. Büyüyen örgüt ast-üst birçok kademeye ayrılmakta bu da hiyerarşiyi, iş bölümünü, bürokratik ilişkileri ve uzmanlaşmayı beraberinde getirmektedir. Büyüyerek karmaşıklaşan örgüt daha fazla çalışana ihtiyaç duymaktadır. Farklı özelliğe sahip daha fazla çalışan için ortak amaçları benimsemek ve ortak hareket etmek giderek zorlaşmaktadır. Ayrıca artan denetim, çalışanın işe katılımını ve kendi olabilmesini engellemektedir. Tüm bu sebepler, çalışanın işe karşı olumsuz davranışlar geliştirmesine ve yabancılaşmasına zemin hazırlamaktadır.³

¹ M. Özçınar, Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, DPÜ, SBE, YYLT, Kütahya, 2011, ss.23-24.

² Babür, s.44.

³ Z. Yetiş, Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma, Atatürk Üni., SABE, YYLT, Erzurum, 2013, s.9.

iii. Grup Özellikleri ve Modüler İlişkiler: Grup özelliklerine kıyasla farklı özelliklere sahip olan birey, grubun amaçları doğrultusunda kendi özelliklerinden ödün vermek zorunda kalmaktadır. Bir gruba ait olma ihtiyacı hisseden birey, ne kadar grubun kararlarından memnun görünse de bu durum onu yabancılaşmaya itmektedir. Bunun dışında, grup içi dayanışmanın olmaması, aynı amaçların benimsenmemesi, grup liderlerinin adaletli davranmaması, kişisel çıkarlar nedeniyle yapmacık, samimi-yetsiz ilişkilerin kurulması ve çalışanların birbirlerini kıskanması gibi nedenler de işe yabancılaşmayı arttırmaktadır.¹

iv. Geçmiş Olaylar ve Deneyimler: Çalışanın önceki iş ortamında karşılaştığı sorunları tekrar yaşayacağını düşünmesi, kendi olabildiğini ve kararlara katılımını etkilemektedir. Çalışanın önceden yaşadığı olumlu olayların yabancılaşmayı azaltacağı, ekonomik krizler, örgüt içi çatışmalar gibi olumsuz olayların ise yabancılaşmayı arttıracığını söylemek mümkündür.²

v. Çalışma Koşulları ve Saatleri: Yoğun çalışma temposu, iş yükünün fazla olması, radyasyon ve gürültüye maruz kalma, sabit bir yerde çalışma zorunluluğu, sosyal yaşamdan yalıtılmış çalışma ortamı ve aşırı sıcak, soğuk, nem, havasızlık gibi çalışma ortamının fiziksel koşulları yabancılaşmaya neden olan etmenlerdendir. Ayrıca çalışma saatleri uzun ve düzensiz olan, fazla mesai yapmak durumunda kalan vardiya usulü ve sabit bir yerde çalışma zorunluluğu bulunan çalışanların, iş verimi düşmekte, işten memnuniyetleri azalmakta, fiziksel ve ruhsal açıdan olumsuz etkilenmektedirler.³

vi. Üretim Biçimi: Üretim şeklinin birim, seri, aralıksız veya siparişe dayalı olması yabancılaşmayı farklı şekillerde etkilemektedir. Seri üretim yapan örgütlerde çalışanlar, birim üretim yapan örgütlerde çalışanlara göre daha çok yabancılaşma yaşamaktadırlar. Birim üretim yapan çalışan kendi emeğinin ürününü görmekte ve

¹ Şimşek - Çelik - Akgeci - Fettahhoğlu, s.176.

² A. V. Minaslı, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi, SBE, YYLT, Edirne, 2012, s.79.

³ Korkmaz, s.25.

işinden doyum elde etmektedir. Seri üretim yapan çalışan ise kendi yeteneklerinin farkına varamamaktadır. Ayrıca, yabancılaşma konusunda sektörler arasında da farklılıklar olduğu ve hizmet sektöründe yer alan çalışanlarda yabancılaşmanın daha fazla yaşandığı belirlenmiştir.¹

vii. Bilgi Akışı: Örgütler, örgütü oluşturan çeşitli bölümler ve örgüt çevresindeki işletmelerle sürekli bilgi ve düşünce alışverişinde bulunan yapılardır. Örgütlerde iletişimin sorunsuz olması, hem örgütün hedeflerine ulaşması hem de örgüt işleyişinin aksamaması açısından önemlidir. Özellikle yöneticilerin aldıkları kararların, planların etkili olabilmesi için çalışanlara doğru bir şekilde aktarılması gerekmektedir. İletişim engelleri nedeniyle iyi anlatılamayan ve benimsenemeyen amaçlar, bireylerin farklılaşmasına ve örgütte çatışmaların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Ayrıca örgütte yönetimin çalışanlar arasında eşit bilgi paylaşımı yapmaması, dedikodu ve söylentilerin yoğun yaşanması çalışanlar arasında gruplaşmaları doğurmaktadır. Kendini bu ortamdan uzak tutmak isteyen çalışan, her şeyden kendini soyutlayarak sonuçta örgüte karşı yabancılaşmaktadır.²

viii. Ücret ve Terfi Olanakları: Düşük ücret çalışanları daha iyi bir iş bulmaya yönlendirmekte, örgütsel bağlılığı azaltarak yabancılaşmayı arttırmaktadır. Ayrıca ilerleme fırsatı bulunmayan, ilerleme fırsatı olduğu halde yöneticiler tarafından objektif bir değerlendirme yapılmayan işlerde çalışan kişilerde yabancılaşma daha fazla görülmektedir.³

ix. İş Bölümü ve Monoton Çalışma: İş bölümünün; çalışma süresinin kısılması, çalışanın tek bir alanda becerisini geliştirmesi, işlerin düzenli bir şekilde bitirilmesi ve iş bölümleri arasındaki geçişlerde zaman tasarrufu sağlaması gibi örgüte çeşitli yararları mevcuttur. Ancak, örgüte yarar sağlarken çalışanlar üzerinde bir takım problemler ortaya çıkardığı görülmüştür.⁴ Örgütlerde iş bölümünün artması çalışanları

¹ Günsal, s.86.

² Babür, ss.44-45.

³ Yetiş, s.10.

⁴ Esin, s.15.

tek tip işte çalışmak durumunda bırakmıştır. Yaptığı işin örgütte ne işe yaradığını anlayamayan çalışan için iş anlamını yitirmektedir. İşin tekrarlaması, basit olması ve monotonlaşması çalışanların beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmasını engellemekte ve işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır.¹

x. İnanç ve Tutumlar: İnanç bireylerin bilgi, kanaat ve imanı doğrultusunda oluşan psikolojik bir kavramdır. Birey inanç ve kanaatını, sergilediği davranış ve tutumlarıyla açığa çıkarır. Davranışın ortaya çıkmasını sağlayan bireyin daha önce yaşadığı, gözlemlediği ve bunun sonucunda geliştirdiği tutumlarıdır. Yöneticilerin çalışanlarının sahip olduğu inanç ve tutumlarının bilincinde olması, çalışanların davranışlarını önceden tahmin etmelerine olanak sağlamaktadır. Çalışan inanç ve tutumları, örgütün inanç ve tutumlarıyla uyuşmadığı, çalışan veya örgüt tarafından bu uyuşmazlığın giderilemediği durumlarda çatışmaya bağlı olarak yabancılaşma ortaya çıkmaktadır.²

xi. Ahlaki ve Törel Yapı: Örgütün ahlaki yapısı ile çalışanın ve toplumun ahlaki yapısı uyuşmadığında, çalışan amaçlarını gerçekleştirmek için örgütün ahlaki yapısına uyum göstermekte zorlanmaktadır. Uyum gösteremeyen çalışan, örgüt tarafından cezalandırılabilmekte, uyum gösteren çalışansa kendi ve örgütün ahlaki yapısı arasında kalması nedeniyle yabancılaşma yaşayabilmektedir.³ Farklı kültürdeki birçok çalışanı bünyesinde barındırdığından örgüt, kuruluşundan itibaren bir törel yapı oluşturmali ve bu yapıdan taviz vermemelidir. Bu törel yapıya göre oluşturulacak sosyal ilişkiler, çalışanları ortak bir paydada buluşturmada etkili olacaktır.

1.1.2. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler

i. Ekonomik Yapı: Örgütler yaptıkları işleri en uygun şekilde sunduklarında başarıya ulaşmaktadırlar. Ekonomide meydana gelen değişiklikler çalışan üzerinde

¹ Yetiş, s.10.

² Özçınar, s.31.

³ A. Soysal, Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, SÜ, SBE, YYLT, Konya, 1997, s.80.

direkt stres oluşturabildiği gibi çalıştığı örgütü etkileyerek de dolaylı yoldan strese sebep olabilir. Yaşamsal ihtiyaçlarını bulunduğu ekonomik yapı içinde sağlayamayan çalışan için yabancılaşma kaçınılmaz hale gelmektedir.¹ Ayrıca örgüt içi veya örgüt dışı ekonomi politikalarında dengesizlik, para ve sermaye piyasasında meydana gelen istikrarsızlıklar, enflasyon ve ekonomik krizler gibi sebepler yabancılaşmaya neden olan diğer etmenlerdir.²

ii. Teknolojik Yapı: Teknolojinin hızlı ve dakik oluşu bu duruma ayak uydurmaya çalışan iş görenlerin, kendilerini anlama ve tanıma yeteneklerinin körelmesine, kişilerarası ilişkilerin duygusal boyuttan uzaklaşarak mekanikleşmesine, iş görenlerin çaresizlik ve ümitsizlik hissetmelerine neden olmuştur.³ Teknolojinin ilerlemesi sonucu iş görenlerin fiziksel ve zihinsel yetenekleriyle yaptıkları önemli işler makinelerle aktarılmıştır. Bunun sonucunda iş görenler, iş üzerindeki kontrolünü kaybetmiş ve kendilerini üretim yapan bir robot olarak görmeye başlamışlardır. Ayrıca yeni makinelerin üretilmesi, iş görenlerin sistemi daha iyi bilmek için sürekli çaba göstermelerine ve stres altında yaşamalarına sebep olmuştur. Sonuçta kendini yetersiz hisseden iş gören yabancılaşma yaşamaktadır.⁴

iii. Toplumsal ve Kültürel Yapı: Bireyin yetiştiği ortamda edindiği kültürel değerler ile içinde yaşadığı toplumun kültürel değerleri farklılık gösterdiğinde yabancılaşma durumu ortaya çıkmaktadır. Birey, kendi kültürel alışkanlıklarını doğru kabul edip ona göre hareket ettiğinde toplum tarafından kabul görülmemekte, yalnızlaşmakta ve topluma yabancılaşmaktadır. Toplumun doğru gördüğü kültürel davranışları uygulandığında ise toplum tarafından kabul görülmekte ancak bu sefer kendine yabancılaşmaktadır. Bu sebeple, içinde yaşanılan toplum ile bireyin değerleri arasındaki uyum yabancılaşmanın önlenmesinde önemli bir etkidir.⁵ Ayrıca aile

¹ Babür, s.35.

² Şimşek - Çelik - Akgemci - Fettahhoğlu, s.576.

³ Günsal, s.93.

⁴ Yetiş, s.12.

⁵ Esin, s.104.

yapısı ve ailevi sorunlar, etik değerlerin medeni yaşamla uyuşmaması gibi nedenler de bireyin işe yabancılaşmasına neden olmaktadır.¹

iv. Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözülme: Sanayileşmenin yaygınlaşması kent yaşantısını beraberinde getirmiştir. İş olanaklarının fazlalığı nedeniyle köylerden kentlere yerleşen bireyler yeni yaşamlarına uyum sağlamada güçlük yaşamışlardır. Kentleşme bireyleri, kent yaşamının ve ilişkilerinin getirdiği yabancılaşma, köyden kente göçmenin getirdiği yabancılaşma olarak iki türde etkilemiştir. Plansız sanayileşme sonucu çevre ve gürültü kirliliği, sosyal yapıların eksikliği, çarpık kentleşme vb. birçok sebep bireylerin olumsuz etkilenmesine neden olmuştur. Ayrıca kentleşme ile beraber sosyal çözülme de yaşayan köylülerin geniş aile tipi yaşamları sona ermiş, komşuluk ilişkileri zayıflamış, nüfusun artmasıyla birlikte ilişkilerin kalitesi düşmüştür. Kurulan ilişkilerin ruhsal tatmini sağlayamaması, kişilerin kalabalık içinde yalnızlık duygusuna kapılmasına ve yabancılaşma yaşamlarına sebep olmuştur.² Ayrıca sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan uzmanlaşma, makineleşme, kentleşme gibi ekonomik ve toplumsal değişiklikler sonucu işletmeler karmaşıklaşmış, iş gören ve işveren adında yaşantıları birbirinden farklı iki farklı sınıf ortaya çıkmıştır. İşletmeler büyüyen ve karmaşıklaşan işler nedeniyle daha çok iş görene ihtiyaç duymuş, göç nedeniyle farklı kültürlerden gelen iş görenler ortak amaçları benimsemekte zorlanmıştır. Bu durum topluma yabancılaşma yaşayan bireyleri işlerinde de yabancılaşma duygusuyla karşı karşıya bırakmıştır.³

v. Politik ve Hukuki Yapı: Örgütlerin uyacağı kuralları belirleyen en önemli çevresel etmen devlettir. Örgütün uymak zorunda olduğu sosyal mevzuat, hukuki mevzuat ve var olan yasalar örgütün sınırlılıklarını ve gelişmek adına yapabileceği faaliyetleri belirlemekte, böylelikle örgüt var olan politik çevreye ayak uydurmaya çalışmaktadır.⁴ Yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmemesi, toplumdaki her bireye eşit fırsat sağlanmaması, siyasi iktidarların yetersizlikleri, sık sık meydana

¹ Usul - Atan, s.3.

² Usul - Atan, s.3.

³ Babür, s.40.

⁴ Soysal, s.49.

gelen hükümet değişikliği, yasalarda ortaya çıkan boşluklar ve adil ortamın olmaması gibi nedenler örgütlerin gelişmemesine, yatırımcıların girişimlerinin başarısızlıkla sonuçlanmasına sebep olmaktadır. Ayrıca, yatırımcıların ülke dışında girişim yapmaları işsizlik oranını arttırdığından bir işe sahip iş görenler yarınlardan endişe duymakta ve işlerine karşı yabancılaşma yaşamaktadırlar.¹

vi. Sendikal Örgütlenmeler: Sanayi devrimi sonrası çalışma ilişkilerinin kurallarla belirlenmesi, işçi-patron ilişkisini net çizgilerle birbirinden ayırmış, çalışanlar arasında menfaate dayalı ilişkilerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Patronuyla görüşmelerinde sömürüldüğünü düşünen çalışan, gücünü arttırmak için görüşmelere toplu halde katılmanın etkinliğine inanmış, bu doğrultuda sendikacılık anlayışı ortaya atılmıştır.² Çalışanların işverenle tek tek görüşmesi yerine toplu halde görüşmesi, çalışanları motive ettiği kadar olumsuz bir karara varılması sonucu iş bırakma eylemine de sebep olabilmektedir. Sendikal örgütlenmelerin yetersiz olması, toplu sözleşmelerde meydana gelen anlaşmazlıklar, beklenmeyen grev veya lokavt kararları çalışanların işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır.³ Diğer açıdan yöneticiler, sendikaya bağlı olan çalışanların, örgütün uyumunu bozacağını düşündüklerinden sendikalı çalışanlara baskıcı davranış sergilemektedirler. Çalışanın sendikaya üye olma özgürlüğünün kısıtlanması ve yönetici tarafından olumsuz davranışlara maruz kalması işe yabancılaşmaya neden olan diğer etkenlerdir.⁴

vii. Kitle İletişim Araçları: Bireyin kitle iletişim araçlarına harcadığı vakit arttıkça fiziksel, zihinsel ve sosyal çevresiyle olan ilişkileri azalmaktadır. Gittikçe yalnızlaşan birey, kendi durumunu unutmak ve mutlu olmak için kitle-iletişim araçlarını bir çare olarak görmektedir. Ancak medyanın evlere ve iş yerlerine kadar girmesi, basın ve yayın organlarında yer alan haberler, reklamlar kişilerde tatminsizlikler oluşturmaktadır. Böylelikle iletişim ihtiyacını karşılamak amacıyla kullanılmaya başlanılan iletişim araçları, fark etmeden bireyi tutsağı haline getirmekte

¹ Günsal, ss.97-98.

² Fettahhoğlu, s.52.

³ Yetiş, s.13.

⁴ E. Yıldırım - B. Uçkan, “İşverenlerin Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.2, S.55, İstanbul, 2010, s.166.

ve sonuçta yabancılaşmaya neden olmaktadır. Örgütte kullanılan kitle iletişim araçları, çatışmaları engelleyebileceği gibi çatışmalara sebep de olabilir. Dedikodu, yalan, iftira vb. amaçlarla kullanılan araçlar, bu durumu onaylamayan çalışanlarda gerilime neden olmakta ve yabancılaşma unsuru olarak görülebilmektedir. Bu nedenle araçların hangi amaçla kullanıldığı önemli bir konudur. Örgütte kullanılacak kitle iletişim araçları örgütün faaliyetlerine uygun, kullanışlı ve denetlemeye izin verecek yapıda olmalıdır.¹

Aynı zamanda, bireyin fiziksel ve ruhsal yapısı, sosyal iletişim becerileri, iş yaşamı ve toplumsal yaşamından beklentileri, doyum anlayışı ve yaşama bakış açısı gibi kişisel özellikleri de yabancılaşmaya neden olan etmenler arasında sayılabilir.²

1.2. İşe Yabancılaşma Sonuçları

Yabancılaşma, hemen hemen her iş kolundaki çalışanın karşılaştığı ve etkilendiği bir durumdur. Yabancılaşma kavramının günümüzde önemli bir yere sahip olmasının nedeni, bireyin yaşadığı yabancılaşma durumunun topluma yıkıcı etkilerle yansımalarıdır. Aynı zamanda örgütteki en önemli girdi olan insanın yabancılaşması, örgütteki üretim sürecini ve ortaya çıkan ürün ya da hizmetin niteliğini de olumsuz yönde etkilemektedir.³

İşe yabancılaşma kavramının ortaya çıkmasına neden olan etmenler kadar insanların bu etmenlere nasıl tepki verdiği de önemlidir. Her yabancılaşma bireyden bir şeyler alıp götürmenin oluşturduğu basit üzüntünün yanında, bireyin iç dünyasındaki kontrol mekanizmasını yıpratmakta ve daha derin izler bırakmaktadır.⁴ İşe yabancılaşan kişilerde ortaya çıkan kişilik özelliklerini; düzensiz bir yaşam sürdürme, yaratıcı düşünme yeteneğinin kaybolması, bencillik ve tüketim açlığı, zihinsel bozuklukların görülmesi, sosyal ilişki kuramama, yaşama ilgi duymama, uyuşturucu kullanmaya ve intihara eğilim, sosyal değerlere ilgisiz olma ya da karşı

¹ Babür, s.42.

² B. Celep, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli Örneği), Kocaeli Üniversitesi (KOÜ), SBE, YYLT, Kocaeli, 2008, s.68.

³ Celep, s.74.

⁴ Korkmaz, s.28.

gelme, boyun eğme ve kadercilik olarak sıralamak mümkündür. Tüm bu durumlar bireyi ruhsal olarak sıkmakta, bireyde saldırganlığa, psikoz ve depresif semptomlara sebep olmaktadır.¹

Nef'e göre yabancılaşıma sonucunda genel olarak iş doyumsuzluğu, sorumluluk ve karar almada kaçış, sürekli bir şeylerden şikâyetçi olma, yeni olan her şeyden korkma, bürokrasi sempatisi duyma, kişiler arası ilişkilerde sorun ve yakın ilişki kurmayı yük olarak görme gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Toplumsal açıdan bakıldığında yabancılaşıma bireyde aşırı uyum ya da normsuzluk davranışına neden olmaktadır. Birey uyum gösteremediği toplumsal normlara karşı geri çekilmeyi tercih etmektedir.² Örgütsel açıdan ise yabancılaşıma düşük üretkenlik, iş gücü devri ve işten kaçma, işe devamsızlık, iş yavaşlatma, grevler ve düşük örgütsel bağlılık ile sonuçlanmaktadır.³

İşe yabancılaştığı düşünülen çalışanlarda bir takım davranış ve düşünceler ön plana çıkmaktadır. Bunlar; örgütün kendisine verdiği saygınlığı, örgütsel ve toplumsal konumu istememe, çalıştığı örgüt ve yaptığı iş ile gurur duymama, özel yaşamında işinden söz etmeme ve işini yaşamının bir parçası olarak görmeme, örgüt dışında zevk duyacağı doyum kaynakları arama, görevi haricindeki diğer işlere, yönetime ve toplumsal etkinliklere sırtını dönmedir.⁴

2. İŞE YABANCILAŞMA ve DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

2.1. Aile ve İşe Yabancılaşıma

Aile, bireyi birey yapan kişiliğin oluşmasını sağlayan, ilk ve en önemli kurumdur. Toplumla sosyalleşebilme ve bir grubun üyesi olma bilincinin temeli ailede atılmaktadır.⁵ Ailenin bireye çocukken gösterdiği davranışlar, bireyin gelecekteki

¹ Güneri, s.67.

² Usul - Atan, s.3.

³ Turan - Parsak, s.6.

⁴ Celep, s.74.

⁵ Avcı, s.34.

davranış şeklini belirlemektedir. Aşırı korumacı davranılan ve özgürlüğü kısıtlanan çocuklar, kendi ayakları üzerinde duramamakta, sürekli başkalarının onayını alma ihtiyacı duymaktadırlar. Herhangi bir konuda fikri alınmayan çocuklar, kendilerini değersiz hissetmekte ve aşağılık kompleksi nedeniyle insanlarla dostça ilişkiler kuramamaktadırlar. Tutarsız anne baba davranışı ise çocuklarda kaygı duygusunun gelişmesine neden olmaktadır. Çocuk dış dünyayı tehlike olarak algılayarak kendi içine kapanmaktadır.¹

Normal olmayan aile davranışlarıyla yetişen birey, kendi ailesini oluşturduğunda da aynı davranışları sergilemekte ve sorunun nesilden nesile aktarılmasına neden olmaktadır. Aile içinde sorun yaşayan birey, öncelikle kendi benliğine yabancılaşmakta, korku, suçluluk ve değersizlik duygularından kurtulmak için sorunu dışarda aramaya başlamaktadır. Çevresiyle de iyi ilişkiler kuramadığı takdirde kendine yabancılaşmanın yanında topluma da yabancılaşmaya başlamaktadır.²

Başka açıdan bakıldığında ise modern toplumlar, bireyleri çok sayıda toplumsal rolü yerine getirmek zorunda bırakmıştır. Ailedeki ve işteki rolleri arasında denge kuramayan bireyler çoğu zaman mutsuzluk yaşamaktadırlar. Örneğin; subay olan bir baba, aile ortamında farklı askeri ortamda farklı davranmak durumundadır. Farklı roller bireyin kendisiyle çatışmasına, rollerinden birini özümseyememesine, yerine getirdiği roller sonucu kendisini köle gibi hissetmesine neden olmaktadır. Bu durum bireyin kendine ve işine yabancılaşmasıyla sonuçlanmaktadır.³

2.2. Eğitim, Çevre ve İşe Yabancılaşma

Eğitim, toplumun varlığını sürdürebilmek, yeni yetişen bireyleri aile ve topluma uyumlu hale getirebilmek için ortak inançları, değer yargılarını, toplumsal

¹ Halaçoğlu, s.54.

² Celep, s.41.

³ Halaçoğlu, s.59.

kuralları bireylere aktarmayı sağlayan bir araçtır.¹ Pozitif ilimlerin önemsendiği, manevi değerlerin ihmal edildiği toplumlar sosyal çözümlerle daha çok karşı karşıya gelmektedir. Bireylere ailede, toplumda ve kurumlarda küçük yaşlarda verilecek eğitim, bireyin kendini özgürce ifade edebileceği nitelikte olmalıdır. Körü körüne itaat etmeyi içeren eğitim, bireyin birey olma özelliğini yok edeceğinden bireylerin yalnızlaşarak kendilerine yabancılaşmalarına neden olmaktadır.²

Kişiliğin oluşmasına etki eden faktörlerden bir diğeri çevredir. Kişiliğin oluşum aşamasında bireyin kendi doğasıyla uyuşan bir çevrede yaşaması önemlidir. Örneğin; bireyin içinde bulunduğu çevredeki kişiler parasal gücü her şeyden üstün görüyorsa, birey de saygınlık görebilmek ve çevreye uyum sağlamak adına daha çok para kazanmaya çalışacaktır. Birey, kendi doğasına uymaması sebebiyle çevreden farklı davrandığında ise çevrenin değer yargılarından uzaklaşmakta ve bulunduğu topluma yabancılaşmaktadır. Bu yüzden dejenere ve kişinin doğasına uygun olmayan çevre kişiliğin gelişmesine engel teşkil etmektedir.³

Diğer açıdan çevre, örgütlerin içinde yaşadığı ortamdır. Örgütün var olması için bu ortamın elverişli olması gereklidir. Örgütün çevreyi etkilemesi ne derece zorsa çevreden etkilenmesi o derece kolaydır. Çevrede yaşamakta olan toplumun kültürel yapısı, siyasal düzeni, yönetsel birimleri, ekonomik yapısı, değişim ve eğilimleri gibi pek çok değişken örgütü etkilemektedir. Tüm bu durumlar örgüt içerisinde çalışan bireyi de doğrudan veya dolaylı olarak etkilemekte yabancılaşmasına zemin hazırlamaktadır.⁴

2.3. Teknoloji ve İşe Yabancılaşma

Teknolojinin günümüzde insanın bulunduğu her alanda yerini alması ve yaygınlaşması sonucu insan teknolojiye bağımlı hale gelmiştir. Pappenheim' a göre

¹ Avcı, s.24.

² Durcan, s.34.

³ Celep, s.42.

⁴ Soysal, ss.31-32.

yabancılaşma ve teknoloji arasında ilişkiyi olumlu ve olumsuz olarak yorumlamak mümkündür. Olumlu görüşe göre, teknoloji insanoğlunun gelişimini ve kurtuluşunu sağlamaktadır. Olumsuz görüşe göre ise teknoloji insani değerlerin kaybolmasına neden olmakta ve kontrolü ele geçirmektedir. Pappenheim' a göre teknolojik gelişmeler, iş yaşamını daha düzenli bir hale getirir de bireylerin tatminsizlik yaşamalarını ve duyarsızlaşmalarını önleyememektedir. Çünkü teknoloji bireylerin kendilerini işlerinde ifade edebilmelerini engellemekte, kendi doğal ritimlerini makineye uyarlamalarını beklemektedir.¹

Teknolojinin gelişmesiyle özellikle makinelerin çoğalması ve aktif şekilde kullanılmaya başlanması, çalışanları makinenin birer parçası haline getirmiştir.² Makinelerin hâkim olduğu iş ortamlarında çalışandan sadece makineyi çalıştırması ve bir takım bedensel hareketler yapması beklenmektedir. Böylelikle çalışan, inisiyatif kullanım gücüyle beraber yeteneklerini ve hayal gücünü de kaybetmiştir. Usta ve çırak arasındaki emek ve sanat farkı önemini yitirmiştir. Üretim sürecinin sadece belirli bir kısmında yer alan, her gün tekdüze iş yapmak zorunda kalan çalışan diğer çalışanlardan, onların yaptıkları işlerden ve ortaya çıkan üründen habersizdir.³ Teknolojinin ve makineleşmenin oluşturduğu bu yeni çalışma ortamı, çalışanın işe anlam verememesine, kendisine, emeğine ve işine yabancılaşmasına neden olmaktadır.

2.4. Ekonomi ve İşe Yabancılaşma

Evrensel bir niteliğe sahip olan para, toplumsal ilişkileri insani boyutundan uzaklaştırarak maddesel boyuta dönüştürmektedir. Para satın alım gücü sebebiyle bireyler arasında gerçek ilişkiler kurulmasını engellemekte böylelikle toplumsal ilişkileri bozmaktadır. İnsani değerler üzerine değil de metaların değişim değerleri üzerine kurulan ilişkiler, bireylerin birbirlerine yabancılaşmalarına neden olmaktadır.⁴

¹ Günsal, s.94.

² Esin, s.144.

³ Celep, s.26.

⁴ Halaçoğlu, s.62.

Bireyin içinde yaşadığı ülkede ortaya çıkan ekonomik krizler, yüksek faiz ve enflasyon, artan işsizlik bireyde değişik şekillerde belirsizlik hissine kapılmasına neden olmaktadır. Ekonomik kriz bireyin yarın endişesi duymasına, işsizlik bireyin çalıştığı işi kaybedeceğini düşünmesine, yüksek enflasyon bireyin satın alım gücünün azalmasına, yüksek faiz ise bireyin ihtiyaçlarını karşılamak için daha az paraya sahip olması anlamlarına gelmektedir.¹ Ayrıca hizmet karşılığı verilen ücretin toplumun ekonomik koşullarına uygun olmaması, bireyin beklentisini karşılamaması ve aynı işi yapan bireyler arasında eşit dağılımın olmaması sonucu ortaya farklı ekonomik sınıfların çıkması bireyi çalıştığı örgüte ve işe yabancılaştırmaktadır.²

2.5. Toplumsal İlişkiler, Kültür ve İşe Yabancılaşma

Bireyler, toplumun izin verdiği insan özellikleri ile bastırmak zorunda kaldıkları insan özellikleri arasında bir ikilem yaşamaktadırlar. Toplumsal yabancılaşma ya yaşadıkları toplumsal sistemde kendi kişisel özelliklerini sergileyemedikleri zaman ya da toplumsal sisteme uygun hareket ettiği halde özelliklerini sergilemesine izin verilmediği zaman ortaya çıkmaktadır.³ Ayrıca normların varlığından habersiz olma, çelişkili normlar karşısında şaşkınlık yaşama, haberdar olunan normları bilerek çığneme toplumsal yabancılaşmaya neden olan diğer etmenlerdendir. Bu durum, özellikle bireylerden beklediği davranışları açıkça belirlememiş olan modern toplumlarda daha sık görülmektedir.⁴

Toplumun var olduğu tarihten beri biriktirdiği, kendine özgü şekil verdiği tüm değerler toplum kültürünü oluşturur. Yaşamın vazgeçilmez bir parçası olan değişim, her kavram gibi kültür kavramını da etkilemektedir. Toplumun kendi isteğiyle başka bir kültürle etkileşmesi sonucu ortaya çıkan değişmeye serbest kültür değişmesi, baskı veya mecburiyet nedeniyle başka bir kültürün dayatılmasına mecburi ya da empoze kültür değişmesi, başka kültürlerden parçalar alınarak yeni kültür oluşturulmasına da

¹ Günsal, s.92.

² Yetiş, s.16.

³ Yetiş, s.16.

⁴ Halaçoğlu, s.58.

iktibas yolu ile kültür değişmesi denmektedir.¹ Toplumun tarihine dayanmayan, kültürüyle uyum olmayan ve farklı özellikler taşıyan başka bir kültür topluma kabul ettirilmeye başlandığı andan itibaren yabancılaşma gerçekleşir. Birey, kendi geleneksel kültür yapısıyla benimsetilmeye çalışılan kültür arasında bocalamaya ve tutarsız hareket etmeye başlar.² Bunun sonucunda yabancılaşmanın yaşanması kaçınılmazdır.

Bir örgütte çalışanlar hedef ve amaçları gerçekleştirmek için ortak hareket etmek durumundadırlar. Aynı kuralları, inançları ve görüşleri benimseyen çalışanlar, yaptıkları bu davranışlarını yüceltici ve haklı gösterici kriterler geliştirirler. Bu kriterler örgütsel kültür olarak adlandırılmaktadır. Tüm çalışanlar, kendi kültürlerine ters düşse bile örgütün kültürüne uyum sağlamak zorundadırlar. Uyum sağlayamayan çalışanın sırf para kazanmak için kendini uyumlu olmaya zorlaması işe yabancılaşma ile sonuçlanmaktadır.

2.6. Doyumsuzluk, İş Tatmini ve İşe Yabancılaşma

İş tatmininin günümüzde önem kazanması, kavramın hem bireysel hem de kurumsal boyut içermesinden kaynaklanmaktadır. İş doyumu, çalışanın yaptığı iş ve iş yaşamı ile ilgili duygusal tepkilerini ifade etmektedir. İşten doymumsuzluk ise işten beklentilerini karşılayamayan çalışanların yaşadığı stres, gerilim ve hayal kırıklığı olarak ifade edilebilir.³ İş doyumu yaşamsal doyumu da sağlamakta, doyuma ulaşan bireyler, fiziksel ve ruhsal açıdan olumlu davranışlar sergilemektedirler. Diğer açıdan iş doymumsuzluğunun neden olacağı stres ve grup içi tartışmalar örgütün verimliliğini etkilemektedir.⁴

Kendine uygun işte çalışan, yeteneklerini kullanabilen, iş ile ilgili kararlara katılabilen yani maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayabilen çalışan işinden daha fazla

¹ Celep, s.44.

² Halaçoğlu, s.65.

³ Celep, s.70.

⁴ N. Derin, Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, SABE, YYLT, Eskişehir, 2007, s.6.

doyum sağlamaktadır. Aksinin yaşanması durumunda ise çalışan işinden doyum sağlayamamakta ve yabancılaşmaya sürüklenmektedir.¹ İş doyumunu etkileyen işin niteliği, denetim, yükselme imkânları, çalışma koşulları ve bürokrasi gibi faktörler aynı zamanda yabancılaşmaya neden olan faktörlerdir. Ayrıca iş tatminsizliği sonucu görülen işi bırakma, devamsızlık, fiziksel ve ruhsal bir takım rahatsızlıklar yabancılaşma sonucunda da ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yapılan araştırmalar neticesinde de iş tatmini ve yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür.²

2.7. İş Bölümü, İşin Niteliği ve İşe Yabancılaşma

İş bölümü, işi oluşturan işlemlerin parçalara bölünerek, her parçanın başka bir çalışan tarafından aynı anda ve bağımsız olarak gerçekleştirilmesidir. Sanayileşme öncesi çalışanların kendi inisiyatiflerini kullanabilecekleri, sadece bilgi ve beceriden kaynaklı bir hiyerarşinin olduğu çalışma ortamı mevcuttu. Sanayileşme ile iş bölümü ortaya çıkmış, iş parçalara ayrılmış, ürünlerin kalite ve miktarlarında artış sağlanmıştır. Diğer açıdan işler beceri ve zekâ gerektiren işler olarak ikiye ayrılmış, çalışanların işle ilgili tüm yeteneklerini kullanmaları engellenmiştir.³

Özel mülkiyet kavramının da ortaya çıkması yeteneklerini kullanamayan işçilerin yaptıkları işe karşı daha fazla yabancılaşmalarına neden olmuştur. Özel mülkiyet kavramı, toprak sahiplerini her işçiden üstün konuma getirmiş ve işçiler onların koyacağı kurallara uymak durumunda kalmışlardır. İşçi, üretim aracının mülkiyetinin sahibi olmadığı gibi kendi emeğiyle yaptığı ürünün de sahibi değildir.⁴

İş bölümü ile beraber çoğu işin niteliği de değişmiştir. İşin monotonlaşması, basit ve sürekli olması nedeniyle kendi bilgi ve becerilerini yaptığı işe aktaramayan çalışanlar bezginliğe, strese ve gerilime itilmektedir.⁵ Çalışanlar, karşılaştıkları bu

¹ Yetiş, s.17.

² Turan - Parsak, s.7.

³ Celep, s.48.

⁴ Esin, s.99.

⁵ Turan - Parsak, s.4.

durumlardan dolayı davranışsal, psikolojik ve toplumsal problemler yaşamakta, çevre ile olan ilişkileri bozulmakta ve yabancılaşma yaşamaktadırlar.

2.8. Bürokrasi, Hukuk ve İşe Yabancılaşma

Marx' a göre bürokrasi, toplumun yaşamını düzenleyen ve toplumun kontrolü dışında gelişen, insanların kendilerini yarımsız ve şaşkın hissetmelerine neden olan tanrısal güç gibi esrarengiz, zalim ve özerk bir güçtür.¹ Bürokrasi kavramı üç olgu üzerinden çalışanları etkilemektedir. Bunlar; iş bölümü sonucunda çalışanın işinin kesin çizgilerle belirlenmiş olması, hiyerarşik yapılanmanın varlığı ve örgütsel ilişkilerin bir takım kurallarla şekillenmesidir. Bürokrasi, özellikle yüksek standartlaşma düzeyini korumak ve denetimi elinde tutmak isteyen örgüt içi baskın gruplar için güçlü bir dayanak olmaktadır.² Gereğinden fazla ve katı bir bürokrasi, çalışanlar üzerinde baskı kurmakta ve çalışanın özgürce hareket etmesini engellemektedir. Böylelikle belirli kalıplar altında hareket etmek zorunda kalan çalışanlar, hem işlerinde hem de toplum içerisinde aktif bir rol oynayamamakta ve yabancılaşma yaşamaktadırlar.³

Hukuk düzeni bir takım kurallarla bireylerin belirli normlar dışına çıkmadan yaşamalarını amaçlamaktadır. Toplumda hukuk kurallarını belirleyen güç ise devlettir. Devlet, içinde toplumun bütün değer yargılarını, tarihi birikimini, bulundurduğu gibi sosyal, siyasal ve ekonomik değişimlere de öncülük etmektedir.⁴ Belirlenen normlarla kendi isteklerini, düşüncelerini gerçekleştirme engellenen birey, yaptırımlara maruz kalmamak için belirli bir çember içerisinde yaşamak mecburiyetinde kalır. Ancak bireyin şahit olduğu ya da yaşadığı eşitsizlik, haksızlık, adaletsizlik gibi durumlar bireyin çatışma yaşamasına ve toplum düzenine duyarsızlaşmasına yol açmaktadır.⁵ Sonuçta toplumsal değerlerle uyulması gereken normlar arasında kalan bireyler,

¹ Temel, s.41.

² Çalışır, s.32.

³ Turan - Parsak, s.3.

⁴ Celep, s.42.

⁵ Ş. T. Akman, "Yabancılaşma ve Hukuk", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.2, Ankara, 2012, s.13.

kendilerine ve devlete yabancılaşmaktadır. Bu sebeple hukuk yabancılaşma üzerinde doğrudan etkilidir.

Örgüt açısından hukuk, örgütlerin var olmaları, büyüyüp gelişmeleri ve sona ermeleri için belirli kalıplar çerçevesinde hareket etmelerini sağlayan kuralları belirler. Bu kuralların çelişkili olması, ihtiyaçları gidermemesi, zamanında oluşturulmaması, toplumsal, ekonomik ve kültürel gerçeklere uymaması gibi nedenler örgütün hareket yeteneğini kısıtlamaktadır. Bu durum, örgütün etkinlik ve verimliliğini etkileyerek dolaylı açıdan iş görenlerin yabancılaşmasına yol açmaktadır.¹

2.9. Tükenmişlik ve İşe Yabancılaşma

Tükenmişlik kavramının var oluşu araştırmacı Freudenberger ile başlar. Freudenberger' e göre çalışma yaşamında beklentileri gerçekçi olmayan, yüksek olan ve çok yoğun çalışan bireyler, beklentilerini gerçekleştiremedikleri zaman monotonluk ve üzüntü yaşamakta ve tükenmişlik duygusuna kapılmaktadırlar. Tükenmişlik kavramının herkes tarafından kabul edilen tanımını ise Maslach yapmıştır.² Maslach' a göre tükenmişlik kronik baskı, aşırı stres, çaresizlik sonucu bireyde görülen çalışma ve yaşamına ilişkin olumsuz tutumlar, fiziksel, zihinsel ve duygusal zayıflık, güçsüzlük durumudur. Bireyde olumsuz etkilere neden olan tükenmişlik üç farklı boyuta ayrılmaktadır. Duygusal tükenme boyutu, bireylerin işlerinde yorulmalarına, yıpranmalarına ve kendilerini bitmiş hissetmelerine karşılık gelirken duyarsızlaşma boyutu, duygusal kaynakların azalması sonucu bireyin diğer insanlara karşı katı ve anlayışsız davranmasını ifade etmektedir. Kişisel başarı boyutu ise kişisel yetenekler ve başarı konusunda kişinin kendisini nasıl algıladığı ile ilgilidir.³

Tükenmişlik özellikle hizmet sektöründe çalışan kişilerde daha fazla görülen, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk ve bıkkınlığa neden olan bir sendromdur.

¹ Babür, s.40.

² H. Yıldız, Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi (GÜ), EBE, YYLT, Ankara, 2009, s.8.

³ Çalışır, s.35.

Birey, yoğun çalışma temposu sonrasında hizmet verdiği kişilere karşı duyarlılığını kaybetmekte ve onlara karşı olumsuz duygular içerisine girmektedir. Çalışma yaşamında yaşanan bu problemlere, ekonomik ve diğer problemler de eklendiğinde çalışanlar tükenmişlik sendromuna kapılmakta ve kendilerini çalışma ortamından soyutlamaktadırlar. Bu durum, çalışanların işlerine ve bulundukları ortama yabancılaşmalarıyla sonuçlanmaktadır.¹

Cherniss tükenmişliği çalışanın stresle mücadele edememesi sonucu işinden soğuması ve işiyle ilgili olumsuz düşüncelere sahip olması olarak tanımlar. Bunun sonucunda kişi suçu kendisinde aramakta ve kendisini etkisiz eleman olarak görmektedir. Marx' a göre ise yabancılaşan birey, dış dünyadaki olaylara müdahale edememekte ve özüne karşı pasif konumda yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında Cherniss' in tükenmişlik kavramı ile Marx' ın yabancılaşma kavramı benzerlik göstermektedir.² Igodan ve Newscomb ise yabancılaşmanın tükenmişliğin psikolojik ve davranışsal belirtileriyle ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Onlara göre güçsüzlük ile öz benliğini yitirme, işi bırakma ile çalışma coşkusunu kaybetme, kendini soyutlama ile iletişimi azaltma arasında yani yabancılaşmanın sonuçları ve tükenmişliğin davranışsal belirtileri arasında benzerlikler bulunmaktadır.³

2.10. Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma

Modern yaşama geçiş, çoğu alanda etkili olduğu kadar çalışma hayatında da etkili olmuş ve örgütsel yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Örgütler, kimi zaman yaşamı kolaylaştırırken kimi zaman da zorlaştırarak çalışanları birçok sorunla baş başa bırakmaktadır. Çalışanların örgüte bağlılık duymaları ise karşılaşılan bu sorunların çözümünde etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumun amaç ve değerlerini

¹ Y. Çağlıyan, Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması), KOÜ, SBE, YYLT, Kocaeli, 2007, s.3.

² Ergun Özler - Özçınar Dirican, s.296.

³ C. Elma, İlkokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği), AÜ, SBE, YDT, Ankara, 2003, s.55.

benimseyerek bunlara ulaşmak için çaba harcaması ve kurumda çalışmaya devam etme isteği olarak ifade edilmektedir.¹

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı üç farklı boyuttan oluşan bir modelle açıklamışlardır. Duygusal bağlılık, çalışanın kendi kimliğiyle örgüte katılımını açıklamakta ve olumlu iş deneyimleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın mali açıdan çalışanı etkilemesi ve bu yüzden örgütte kalmaya devam etmesidir. Devam bağlılığında zorunluluktan doğan bir bağlılık söz konusudur. Normatif bağlılık ise çalışanın örgütün üyesi olmasından dolayı kendini örgütüne karşı borçlu hissettiği ve kişisel sadakat duygusuyla hareket ettiği bağlılık boyutudur. Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışan, örgüt için daha fazla çalışma isteği ve örgütte kalma isteği duymaktadır. Örgütle bir bağlılık geliştiremeyen çalışan ise işi geciktirme, işe devamsızlık ve işten ayrılma eğilimi gibi davranışlar sergilemekte ve işine yabancılaşmaktadır.²

Çalışanların örgütle olan ilişkilerini açıklamak için birkaç kavramdan daha söz edilebilir. Bunlardan ilki örgütsel sosyalleşmedir. Örgüte yeni katılan bireyler, yeni işleriyle ilgili daha fazla belirsizlik yaşamaktadırlar. Örgütsel sosyalleşme ise özellikle işinde yeni olan çalışana, örgütte üstlendikleri role ait tüm bilgi ve davranışların ayrıca örgütsel kültür, değer ve normların öğretilmesini amaçlar. Örgütsel sosyalleşme örgüt ile çalışanın etkileşim içinde olmasını ve sağlıklı ilişkiler kurarak örgütü benimsemesini sağlar. Başarılı bir sosyalleşme sağlanamadığı takdirde çalışan işine uyum gösterememekte ve yabancılaşma yaşamaktadır.³ Örgüte güven değinilmesi gereken bir başka kavramdır. Çalışan tarafından örgütün güvenilirliğinin değerlendirilmesi ve çalışanın örgüte olumlu beklentiler geliştirmesi örgüte güven olarak tanımlanmaktadır.⁴ Örgüte güven yabancılaşmayı önleyen bir etmendir. Çünkü

¹ Y. Demirel, “Örgütsel Bağlılığın İç Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, DPÜ, SBD, S.23, Kütahya, 2014, s.270.

² H. A. Yürümezoğlu, Kanıta Dayalı Hemşirelik Yönetimi Uygulamalarının Hemşire İş Doyumu Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ), SABE, YDT, İzmir, 2012, s.24.

³ Yetiş, s.18.

⁴ Özbek, s.234.

örgüte güven duyan çalışan örgütün hedeflerini daha kolay benimsemekte ve örgüt için çalışma isteği duymaktadır.

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ile yabancılaşmanın ilişkili olduğunu göstermektedir. Bireyin rol beklentisini karşılaması, işini önemli görmesi, işine yüksek katılım sağlaması, örgütsel amaç ve değerleri benimsemesi gibi işe bağlılık unsurlarının aynı zamanda yabancılaşmayı engellediği görülmektedir.¹ Örgüte yüksek bağlılık geliştiremeyen bireyler, özgürlük yitimi, anlam kaybı yaşamakta ve daha hızlı yabancılaşma duygusuna kapılmaktadırlar. Bu yüzden birçok araştırmacı toplumlardaki bunalımları, toplum yapısını anlamak için öncelikle örgütsel yapıları incelemenin gerekliliğini vurgulamışlardır.²

2.11. Stres ve İşe Yabancılaşma

Stres, alışılmışın dışındaki fiziksel ve psikolojik uyarıcılar karşısında kişinin uyum sağlamak için geliştirdiği tepkilerdir. Stres kişinin çevresiyle baş edebilme durumunu etkileyen önemli bir etkidir. Stres aile, toplum, ekonomik ve mali koşullar gibi örgüt dışı sebeplerle ortaya çıkabilir. Aynı zamanda çalışma ortamının fiziksel koşulları, yüksek uzmanlaşma, iş bölümü, personel-yönetici ilişkileri gibi örgütsel yapılanmalardan kaynaklı veya adaletsiz performans değerlendirmeleri, ücret eşitsizlikleri gibi örgüt politikalarından kaynaklı örgüt içi sebeplerle de ortaya çıkabilir.³

Örgütte uyumun bozulması, sürekli tartışmaların meydana gelmesi, şikâyetlerin çoğalması ve üretkenliğin azalması örgütsel stresin belirtileridir.⁴ Örgütte sürekli kendini gösteren stres, çalışanlarda uyku sorunları, migren, alkol ve madde kullanımı gibi fiziksel ve ruhsal birçok soruna neden olmaktadır. Fiziksel ve ruhsal açıdan tam bir iyilik halinde bulunmayan çalışanın, örgüte faydası bulunmadığı gibi

¹ Gürsoy, s.62.

² Emir, s.48.

³ Temel, s.48.

⁴ C. Tokmak - Ç. Kaplan - F. Türkmen, "İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas' Ta Bir Araştırma", İşletme Araştırmaları Dergisi, C.3, S.1, Ankara, 2011, s.52.

zararı da bulunmaktadır.¹ Baş edilebilen düzeydeki stres, insan yaşamı için gerekli olsa da yoğun ve baş edilemeyen düzeydeki stres, kişiyi ve çalışma yaşamını olumsuz etkilemektedir.

Manderscheid yaptığı araştırmada strese sebep olan kültürel, yapısal, toplumsal, psikolojik ve fiziksel birçok değişikliğin aynı zamanda yabancılaşmaya da neden olduğu sonucuna ulaşmış, stresle yabancılaşmanın ilişkili olduğu vurgulamıştır. Ona göre yabancılaşma, stresin neden olduğu tepkilerin bir sonucudur ve stresin arttığını gösteren uyarıcı bir etkidir.²

2.12. Çatışma ve İşe Yabancılaşma

Çatışma bireyin ihtiyaçlarının tatminine engel olan faktörlerin oluşturduğu gerginlik halidir. Diğer bir tanıma göre, çatışma örgütlerde ortaya çıkan amaç, inanç ve algılama farklılıkları, çalışanlar arasındaki yanlış anlamalar, kıt kaynaklar için rekabet, işçi-işveren uyumsuzlukları, örgüt içi güç mücadeleleri gibi nedenler sonucunda normal faaliyetlerin durması veya karışması olarak tanımlanabilir. Michaels ve arkadaşlarının yaptığı çalışmaya göre bireyler arası çatışma, rol çatışması ve rol belirsizliğinin sebep olduğu çatışmalar daha fazla yabancılaşmaya neden olmaktadır.³

Bireyin çatışma yoluyla gösterdiği sözlü ya da sözsüz tepkiler buzdağının görünen kısmı olarak nitelendirilirken, dile getirilmeyen bireyin iç dünyasında yaşadığı duygular buzdağının görünmeyen kısmı olarak nitelendirilmektedir. Yeniçeri buradan yola çıkarak çatışma ve yabancılaşmanın birbiriyle ilişkili olduğunu ve birbirlerini tamamladıklarını öne sürmektedir. Karşılaşılan probleme göre kimi zaman çatışma, yabancılaşmanın bir sonucu olarak görülmekte, kimi zaman da yabancılaşma,

¹ N. Özcanarlan, Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi, ÇÜ, SABE, YYLT, Adana, 2009, ss.17-18.

² Elma, s.60.

³ Temel, s.46.

çatışmanın bir sonucu olarak görülmektedir. Bu nedenle, çatışma ve yabancılaşma arasındaki ilişkinin neden-sonuç ilişkisi olduğunu söylemek mümkündür.¹

Çatışma iyi yönetilemediği takdirde, çalışanların toplum ve iş ilişkileri bozulmakta ve bireylerin fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıkları olumsuz etkilenmektedir. Çatışma yaşamaktan kaçınan birey, kendini güçsüz, yalnız ve yalıtılmış hissederek geri çekilmekte, işine ve kendine yabancılaşmaya başlamaktadır.²

2.13. Anomi ve İşe Yabancılaşma

Anomi, kelime olarak yasa yokluğu anlamına gelmektedir. Kuralların geçerliliğini yitirdiği ve yerine yeni kuralların konulamadığı toplumlarda ortaya çıkan, bireyleri topluma bağlayan bağların kopması durumu anomiy olarak ifade edilmektedir.³ Toplumsal varlıklarını sürdürebilmek için toplumu oluşturan bireylerin temel değer, düşünce ve normlarda benzeşmesine ihtiyaç duymaktadır. Toplumsal değişim sürecinde bireyin toplumsal yapıya uyum sağlayamaması; toplumsal değerlerde çözülmeye, insan ilişkilerinde bozulmaya ve toplumsal dayanışmanın sarsılmasına neden olmaktadır.⁴ Sosyalleşmenin az olduğu, toplumsal yapılanma ile toplumdaki kültürel yapının uyumlu olmadığı, iş bölümünün normal yönünden saparak dayanışmadan uzaklaştığı zamanlarda da anomiy ortaya çıkmaktadır.⁵

Yabancılaşma ve anomiy kavramları arasındaki benzerlik, aynı olgu üzerine yoğunlaşmalarından kaynaklanmaktadır. Her iki kavramda da toplumda meydana gelen düzensizlik nedenleri ve çözümleri incelenmektedir. Toplumsal yapıda oluşan anomiy durumu önüne geçilmediği takdirde, toplumda çözümlere yol açmakta bu durum bireylerin yabancılaşma yaşamalarıyla sonuçlanmaktadır.⁶ Anomiy halinin yaşandığı durumlarda birey, çok az etkinliğe katılmakta, oldukça az kişiler arası ilişkiler kurmakta, dayanışma ve işbirliği yapamamaktadır.⁷

¹ Durmaz, s.30.

² Yetiş, s.19.

³ Şimşek - Çelik - Akgeçici - Fettahlioğlu, s.571.

⁴ Celep, s.21.

⁵ Esin, s.99.

⁶ Babür, s.6.

⁷ Celep, s.23.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMA, TEMEL ETMENLER ve ÖNLEYİCİ MÜDAHALELER

1. HEMŞİRELİK MESLEĞİ ve HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA ORTAMI OLARAK HASTANELER

1.1. Hemşirelik Mesleği

Türk Hemşireler Derneği 1981 yılında hemşireliği şöyle tanımlamıştır: “Hemşirelik bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi ve değerlendirilmesinden; bu hizmetleri yerine getirecek bireylerin eğitiminden sorumlu, bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplindir.”¹ Uluslararası Hemşireler Konseyi’ nin (International Council Of Nursing- ICN) tanımı ise şu şekildedir: “Hemşirelik her ortamda, hasta veya sağlıklı olan her yaştan bireylere, ailelere, gruplara ve topluluklara; özerk olarak veya işbirliği içinde sağlanan bakımı kapsar.”²

Profesyonel nitelik kazanmış çoğu meslekte olduğu gibi hemşireliğinde çok yönlü görev, rol ve işlevleri mevcuttur. ICN tarafından yapılan görev tanımına göre, hemşirelerin uygulayıcı/tedavi edici, eğitici, yönetici ve araştırmacı olmak üzere dört farklı rolü bulunmaktadır.³ Ayrıca hemşireler, hasta bireyin ve ailesinin tüm sorunlarında 24 saat boyunca ilk danıştıkları kişiler olması sebebiyle hastanın sağlık ekibiyle iletişimini sağlamada önemli bir rol oynamaktadırlar.⁴

¹ N. Bahçecik, Hemşirelik Bölümü; <http://sbf.marmara.edu.tr/bolumler/hemsirelik-bolumu/>, (12.02.2016).

² A. Uğur Gök, Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi, DEÜ, SABE, YYLT, İzmir, 2008, s.9.

³ Gök, s.10.

⁴ Türk Hemşireler Derneği (THD), Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları, 2008; <http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/menu/hemsirelik-yayinlari/yayinlar/turkiyede-hemsirelerin-calisma-kosullari.aspx>, s.5, (12.02.2016).

Uygulayıcı ve tedavi edici rolü kapsamında hemşire, hastanın fiziksel, duygusal ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinde olmasına yardımcı olur. Gelişen rol tanımıyla hemşireler günümüzde bakımın üreticisi konumundadırlar. Bakımla ilgili kararları kendileri alır ve uygulama aşamasında da bağımsız hareket ederler. Ayrıca, sağlık kuruluşuna başvurduğu andan itibaren hastanın fizyolojik, psikolojik ve sosyoekonomik gereksinimlerini tespit edip kendi bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda bu gereksinimlerin karşılanmasında, hastanın hastaneye uyum sağlamasında, günlük yaşam aktivitelerini sürdürmesinde, sağlık ekibinin diğer üyeleriyle iletişim sağlanmasında, bakımın planlanması ve değerlendirilmesinde, çıkış işlemlerinin yürütülmesinde, hastaneden çıktıktan sonra da sağlığın korunmasında etkili rol oynarlar.¹

Eğitici rolü kapsamında hemşire sağlığın korunması ve geliştirilmesine yönelik gerekli olan uygulamaların öğrenilmesi ve uyum sağlanmasında hasta ve ailesinin etkin katılımını sağlar. Ayrıca bilim ve teknolojinin gelişmesiyle hemşirelik hizmetleri için ihtiyaç duyulan değişiklikleri saptayıp sürekli öğrenmeye ve öğretmeye devam eder. Yönetici rolü kapsamında hemşire; kurumu bireye karşı bireyi de kuruma karşı temsil etmede, hasta ve yakınlarına her türlü hizmet verilirken bireysel, sosyal ve ekonomik kaynakların yönetilmesinde, verilen bakımın etkinliğinin değerlendirilmesinde görev alır. Araştırmacı rolü kapsamında ise hemşireler; hizmet kalitesinin artırılmasında, sağlık bakım yöntemlerinin geliştirilmesinde, bakım standartlarının oluşturulmasında ve disiplinler arası işbirliği sağlanmasında etkili rol oynar.²

Bilim ve teknolojideki gelişmeler, demografik ve tüketici hareketlerindeki değişiklikler, hemşirelere farklı roller ve görevler yüklese de hemşirenin temel görevi hasta ya da sağlam bireye yardım etmektir. Bu bağlamda hemşire sağlıklı bireye

¹ S. Altuntaş, Hemşirelerin İşlerine Karşı Tutumlarının Belirlenmesi, İstanbul Üniversitesi (İÜ), SABE, YYLT, İstanbul, 2004, s.25.

² G. Çetin, Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Olumlu İş Ortamına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi, SABE, YYLT, İstanbul, 2008, s.s.14-15.

sağlığın sürdürülmesinde, hasta bireye ise sağlığın kazanılması için gerekli olan hizmetin sağlanmasında önemli bir role sahiptir.¹

1.2. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Olarak Hastaneler

Hemşirelerin büyük bir kısmı mesleklerinin gereklerini hastanelerde yerine getirmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) hastaneleri şu şekilde tanımlamıştır: “Gözlem, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon olmak üzere gruplandırılacak sağlık hizmetleri veren, hastaların uzun veya kısa süreli tedavi gördükleri yataklı kuruluşlar”dır.² Hastanelerin sistem olarak incelendiğinde girdileri dönüştürme süreçlerinden geçirerek çıktı elde eden, çıktıları yine aynı çevreye sunan, geri bildirim mekanizmasıyla çalışan, dinamik ve değişken bir çevreye sahip yapılar olduklarını söylemek mümkündür.³

Hastaneler hizmet işletmesi olarak incelendiğinde diğer işletmelerden farklı özellikler gösterirler.

i. Hastaneler Karmaşık Yapıda Açık-Dinamik Sistemlerdir: Karmaşık oluşunun sebepleri; birbirinden farklı ve çok sayıda hastalık olması, hastaların hastaneye geliş zamanlarının düzensiz ve acil olması, çok yönlü hizmet sunulması, verilen hizmetlerin uzmanlaşma, iş bölümü ve ileri teknoloji gerektirmesi ve bu sebeple fazla sayıda personel istihdamı olarak sıralanabilir.⁴

ii. Hastaneler Matriks Yapıda Faaliyet Gösteren Organizasyonlardır: Hastanenin yönetiminde ve hizmetlerin değerlendirilmesinde görev alan kişiler (hastane müdürü, bakım hizmetleri müdürü vb.) bellidir ve bu kişiler fonksiyonel yönetici olarak adlandırılırlar. Diğer taraftan her hasta için kişisel tedavi söz konusudur. Hastanın hekimi, hastanın tedavisi için gerekli olan personeli yönetir ve bu

¹ Çetin, s.13.

² Çetin, s.10.

³ A. Kırıcı, Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Örneği, ATÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2013, s.43.

⁴ Kırıcı, s.44.

kişiler proje yöneticisi olarak adlandırılırlar. Bu sebeple hastaneler matriks yapıda hizmet vermektedirler.¹

iii. Hastaneler Günde 24 Saat Hizmet Organizasyonlardır: Sürekli bakıma ve tedaviye ihtiyaç duyan hastaların varlığı, hastalıkların acil ve reddedilemez olması nedeniyle hastaneler gün boyu hizmet veren kuruluşlardır.²

iv. Hastaneler Personelinin Önemli Bir Kısım Bayanlardan Oluşan Organizasyonlardır: Bayan personelin toplum içerisinde daha çok sorumluluğunun bulunması, karşılaştığı problemler sonucu daha çok iş bırakma kararı alması ve devir hızının yüksek olması sebebiyle bayan personel bir özellik olarak ele alınmaktadır.³

Hastaneler; hasta ve yaralılara gerekli tıbbi ve hemşirelik bakımının sürekli sunulması, hastalığın önlenmesi ve sağlığın korunması, bulaşıcı hastalıkların kontrolü ve tedavisi, çevre sağlığı ile ilgili eğitsel programların düzenlenmesi ve sağlık personelinin gerekli bilgi ve beceriyi kazanmasında faaliyet gösteren organizasyonlardır. Her insan sağlıklı ve kaliteli yaşam ihtiyacı duyar. Bu ihtiyacın karşılanmasında ve sağlık hizmetinin sunulmasında hastaneler önemli bir yere sahiptir.⁴

2. HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMA

Hemşirelerde yabancılaşma, yabancılaşma boyutlarına göre farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Pearlin' in hastanede yaptığı bir araştırmaya göre, hastanelerin yönetim alanının büyük olması ve kurallardaki yetersizlik yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunun yaşanmasına neden olmaktadır. Hemşirelerde güçsüzlük, hemşirenin

¹ S. Korkmaz, Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama, Çağ Üniversitesi, SBE, YYLT, Adana, 2008, s.44.

² Korkmaz, s.45.

³ Kırıcı, s.46.

⁴ N. Keçeci, Hastanelerde Yataklı Birimlerin Dışında Çalışan Hemşirelerin Sayısal Dağılımının Sağlıklı İstihdam Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi, İÜ, SABE, YYLT, İstanbul, 2008, ss.34-35.

etrafında gerçekleşen olaylara yön veremeyeceği düşüncesine kapılmasıyla ortaya çıkmaktadır.¹ Normsuzluk, hastanede ayrı ayrı uzmanlık gerektiren birçok meslek grubunun bir arada çalışması, var olan düzende belirsizliklerin yaşanması sonucu ortaya çıkar. Hastane gibi karmaşık yapıli örgütlerde daha çok yaşanan çatışmaya; rol karmaşıklığı, görev belirsizliğı ve algılama farklılıkları gibi nedenler sebep olmaktadır.²

Anlamsızlık, hastanelerde çok sayıda servisin hizmet vermesi ve hastaneye gelen bireylerin birden fazla hastalığına sahip olması nedeniyle ortaya çıkar. Çünkü hemşire yaptığı işin bütününe görememekte, kuruma ve hasta bireye olan yararının farkına varamamaktadır. Yalıtılmışlık, sağık sektöründeki iş yükü ve personel yetersizliğı nedeniyle kısıtlı zaman diliminde iyi kişilerarası ilişkiler kurulamaması sonucu ortaya çıkmaktadır. Kendine yabancılaşma sonucunda ise hemşireler kendi davranışının sonucunu öngörememekte ve kontrol altında tutamamaktadırlar.³

Çalışma koşulları incelendiğinde sağık çalışanları arasında en fazla stres ve yabancılaşma yaşayan grubun hemşireler olduğı yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir.⁴ Özellikle Türkiye’ de çalışan hemşirelerin çalışma koşullarının oldukça ağır olduğı görülmektedir. Hemşireler; mesleki gelişim ve eğitim imkanlarının kısıtlı olması, mesleki hastalıklara maruz kalma oranının yüksek olması, mesleki hastalıkla karşılaşıldığında tazminat ve güvence konusunda yetersizliklerin olması, görev, yetki ve sorumluluklarının açık ve net belirlenmemiş olması, uzun çalışma saatleri ve personel yetersizliğı gibi birçok sorunla baş etmek zorunda kalmaktadır.⁵

¹ Soysal, s.20.

² S. Ocak - Ö. Gider - M. Top, “Muğla Devlet Hastanesi’ nde Hemşirelerde Rol Belirsizliğine İlişkin Bir Çalışma”, Modern Hastane Yönetimi, C.8, S.1, İstanbul, 2004, s.57.

³ Durmaz, ss.40-41.

⁴ İ. Yüksel, “Hemşirelerin İş Güçlüğünü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi”, Fırat Üniversitesi, SBD, C.13, S.1, Elazığ, 2003, s.262.

⁵ M. Saygılı, Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi, SABE, YYLT, Ankara, 2008, ss.16-17.

2.1. Hemşirelerde İşe Yabancılaşma Nedenleri

2.1.1. Vardiyalı, Gece Çalışma ve Uzun Süren Çalışma Saatleri

Sağlık hizmetlerinin süreklilik arz etmesi, hemşirelerin nöbet ve vardiya usulü çalışmasını zorunlu kılmıştır. Özellikle son zamanlarda personel yetersizliği sebebiyle artan fazla çalışma süresi, hemşirelerin yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu hastanelerde geçirmelerine neden olmaktadır. Yapılan çalışmalarda nöbet ve vardiya usulü çalışan hemşirelerin fizyolojik, psikolojik ve sosyal açıdan olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. İnsan vücudunun gece çalışma durumuna uyum sağlayamadığı, gece çalışma terk edildiği halde bile olumsuz etkilerin devam ettiği, özellikle gece uykusunun alınmasının hastalıkları önlemede önemli bir faktör olduğu saptanmıştır. Ayrıca uzun çalışma saatleri sonunda dikkatsizlik ve duyarsızlaşmanın geliştiği bunun sonucunda ilaç tedavisi uygulamalarında hatalar, hasta, hasta yakını ve ekip üyeleriyle iletişim güçlükleri, hasta izlemi ve güvenliğini sağlamada yetersizlik gibi sorunların ortaya çıktığı görülmektedir.¹

Diğer taraftan tatil günlerinde çalışan hemşirelerin, kendileri için önemli olan kişilerle iletişim kuramadıkları bu sebeple sosyal izolasyon yaşadıkları, aile ve arkadaş çevreleri tarafından dışlanmış hissettikleri belirlenmiştir. Aile içindeki rolü ve iş ortamındaki rolü arasında sıkışma ve ikilem yaşayan hemşireler kendilerini yetersiz hissetmektedirler. Vardiya ve nöbet usulü çalışmanın yanında icap usulü çalışma da gece veya gündüz saat fark etmeden, bulunduğu yerden her an çağırılabilceği düşüncesi ile bireyi sosyal açıdan kısıtlamaktadır.² Sayılan tüm bu sebepler hemşirelerin işlerine ve kendilerine karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

2.1.2. İş Sağlığı Güvenliği ve Karşılaşılan Riskler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve WHO' nun yaptığı açıklamaya göre her çalışanın sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma ve sağlık hizmeti alma hakkı vardır. Bu bağlamda tüm mesleklerde; çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir

¹ THD, s.14, (12.02.2016).

² Saygılı, s.20.

iyilik halinde olmalarını sağlamak, bu durumu sürdürmek, çalışma koşulları nedeniyle sağlıklarının bozulmasını engellemek, tehlikelere karşı korunmalarını sağlamak, fizyolojik ve psikolojik durum değerlendirmesi yapıldıktan sonra uygun ortama ve işe yerleştirmek, işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak dikkat edilmesi gereken önemli hususlar olarak belirlenmiştir.¹

İş ortamlarının ve çalışma koşullarının olumsuz olmasından ve olası tehlike ve risklerin önüne geçilememesinden dolayı hemşireler, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına diğer mesleklerle oranla daha çok maruz kalmaktadırlar. Hemşirelerin maruz kaldıkları riskleri biyolojik, kimyasal, fiziksel, psikolojik ve ergonomik olarak sıralamak mümkündür. Biyolojik riskler, hastayla karşı karşıya gelindiğinde tanımlanabilecek en belirgin risktir. Hasta bireylerin taşıdıkları enfeksiyona neden olan mikroorganizmalar, virüsler tanı ve tedavi aşamasında hemşirelere enfekte materyalle temas etme, iğne batması şeklinde veya solunum ve deri yoluyla bulaşabilmektedir. Yeterli gece uykusunun alınmaması ve stresli yaşam nedeniyle baskılanan immün sistem, hemşireleri bu hastalıklara karşı koruyamamaktadır.² Biyolojik risklerden korunmak için hastayla birebir etkileşimde olduğundan hemşireler başta olmak üzere tüm sağlık çalışanlarının aşılması ve her hastaya bulaşıcı hastalığı varmışçasına evrensel önemler alınarak yaklaşılması önerilmektedir.³

Hemşirelerin karşılaştığı fiziksel riskler; gürültü, radyasyon, aşırı sıcak veya soğuk hava, nem, basınç, yoğun ışığa maruz kalma ve kas-iskelet sisteminde meydana gelen zedelenmelerdir. Ameliyathanelerde yoğun ışık ve gazlar, acil kliniklerde kalabalıktan kaynaklanan gürültü, yoğun bakım kliniklerinde cihazlardan kaynaklı gürültü, radyoloji kliniklerinde tıbbi cihazlardan kaynaklanan radyasyon, kapalı birimlerdeki ısı-nem dengesizliği hastanelerdeki birimlerin ayrı ayrı karşılaştığı risklere örnek verilebilir.⁴

¹ Saygılı, s.21.

² THD, s.7, (12.02.2016).

³ Çetin, s.26.

⁴ Saygılı, ss.22-23.

Kas-iskelet sisteminde meydana gelen zedelenmeler ergonomik risk olarak değerlendirilmektedir. Özellikle uzun süreli ayakta kalma, ağır hasta kaldırma, rahatsız pozisyonda çalışma ve fiziksel zorlanma karşılaşılan ergonomik sorunlardır. Yapılan araştırmalarda da hemşirelerin diğer çalışanlara oranla daha çok bel ve sırt ağrıları yaşadıkları saptanmıştır. Ayrıca uzun süre bilgisayar başında çalışan hemşirelerde el ve bilek rahatsızlıklarının (carpal-tunnel sendromu) ve görme sorunlarının sık yaşandığı görülmektedir.¹

Kullanılan aletlerin dezenfeksiyonu, sterilizasyonu sırasında kullanılan kimyasal ajanlar çalışma ortamına, havaya, kullanılan araç-gerece karışarak kimyasal risk haline gelmektedir. Buhar ve tozlar solunarak, deri tarafından emilerek, gözlere kaçarak, deri reaksiyonlarına, baş dönmesi, baş ağrısı, solunum güçlüğü, mide bulantısı gibi şikâyetlere neden olmaktadır. Sürekli antibiyotiklerle uğraşan hemşirelerin de antibiyotiklere karşı direnç geliştirdikleri ve cilt problemleri yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca anestezide kullanılan bir takım gazlara her gün düşük düzeyde maruz kalma ileri dönemde kemik iliği tahribatı gibi ciddi tehlikelere neden olduğu bilinmektedir.²

Hemşirelik, insan sağlığıyla ilgili bir meslek olduğundan hemşirelere aşırı sorumluluk yüklemekte ve onları stres altında bırakmaktadır. Sosyal yaşamının kısıtlanması, aile içindeki ve hastanedeki rollerin çatışması, sözlü veya fiziksel şiddete maruz kalınması, toplumsal baskının varlığı, hastaların ölüm anlarına tanık olma, tanı ve tedavi başarısızlıkları gibi nedenler hemşirelerin psikolojik sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Tüm bu tehlikelere rağmen çalışan ancak çalışma koşullarında bir iyileştirme göremeyen hemşireler, kendilerine değer verilmediği ve saygı duyulmadığı düşüncesine kapılmaktadırlar. Uzun süre bu risklere maruz kalarak çalıştıklarında ise ya tamamen duyarsızlaşıp işlerine yabancılaşmakta ya da bu durumla baş edemeyip işlerini bırakmaktadırlar.³

¹ Çetin, s.29.

² Saygılı, s.24.

³ Gök, s.26.

2.1.3. Personel Yetersizliği, İş Yüğü ve Ücret

Sağlık sektöründe çalışan hemşire sayısının yetersiz olması ve işten ayrılmaların yüksek oranda yaşanması, sağlık hizmetinin verilmesini etkileyen ve tüm dünyayı ilgilendiren bir sorundur.¹ Tecrübeli hemşirelerin emekli olması, çalışma koşulları nedeniyle hemşirelik mesleğinin tercih edilmemesi, çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının sağlanamaması ve yeni başlayan hemşirelerin hemşirelik dışı farklı alanlara yönelmesi hemşire sayısının istenilen düzeyde olmasını etkilemektedir.²

Hastaların talep ettiği hizmetin hemşire sayısının az oluşu nedeniyle çalışan hemşireler tarafından karşılanması beklenildiğinden, aşırı iş yükü çözülmesi gereken başka bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Hemşirelerden beklenen ile hemşirelerin karşılayabildiği çalışma arasında uyumsuzluk olması hem hemşirelerin hem de hastaların sağlığını tehlikeye sokmaktadır. Zaman baskısı, bilgi ve beceri eksikliği, çelişkili istekler, eksik ve yetersiz kaynaklar, hemşirelik dışı (eczane, sekreter, laboratuvar vb.) hizmetler gibi faktörler de iş yükünü daha ağır hale getirmekte ve hemşirelerin işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır.³

Hemşirelerin ücret konusunda tatminsizlik yaşamalarına neden olan faktörleri, yapılan hizmete oranla düşük ücret verildiğinin düşünülmesi, fazla mesai ücretlerinin ve ek ödemelerin yetersiz görülmesi, özel sektörde ağır koşullarda ve düşük ücretlerle hemşire çalıştırılması ve mesleki yararlanmanın olmaması şeklinde sıralamak mümkündür.⁴ Ayrıca verimli çalışan hemşire ile verimli çalışmayan hemşire kıyaslandığında aynı ücreti alıyor olmaları ve finansal açıdan ödüllendirme mekanizmasının olmaması hemşireleri yabancılaşmaya iten sebeplerdir.⁵

¹ S. Duygulu - F. Korkmaz, "Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri", Cumhuriyet Üniversitesi (CÜ), Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi (HYD), C.12, S.2, Sivas, 2008, s.10.

² Gök, s.16.

³ Gök, s.24.

⁴ Gök, s.28.

⁵ Saygılı, s.20.

2.1.4. Mesleki Eğitim ve Terfi İmkânı

Bireylerin okul öğreniminden sonra çalışma hayatında da eğitimlere devam etmesi, bireylerin kendilerini geliştirmeleri açısından önemlidir. Bu bakış açısıyla hastanelerde hemşirelere hizmet içi eğitim programları sunulmaktadır. Hizmet içi eğitimler hizmetin kalitesinin yükseltilmesine, karşılaşılan hataların azaltılmasına, maliyetin düşürülmesine, hemşirelerin kendilerini mesleki bilgi dışında davranışsal olarak geliştirmelerine katkı sağlayan planlı etkinliklerdir. Ayrıca hizmet içi eğitimler, ekip anlayışının gelişmesine ve yaratıcılığın ortaya çıkmasına katkı sağlayarak yabancılaşmayı önleyici etkinliklerdir.¹

Eğitim faktörünün yabancılaşmaya neden olması, farklı düzeylerdeki okullardan mezun olan hemşirelerin aynı statüde çalışıp, aynı işi yapıyor olması ile yaşanmaktadır. Bu durum, daha üst öğrenim görmüş hemşirelerin işe ilgisinin azalmasına ve hemşireler arası çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda, hemşirelerin mesleki sorunlarının çözümü için beraber hareket etmelerine de engel oluşturmaktadır.²

Hemşirelerin gösterdikleri performans ve aldıkları eğitim doğrultusunda terfi imkânının olmaması karşılaşılan diğer bir sorundur. Tecrübe arttıkça işin monotonlaşması, hemşirelerin görev ve sorumluluklarını yetersiz bulması, daha yüksek yetki ve sorumluluk istemelerine neden olmaktadır.³ Hemşireler ile çalışılan kurumun terfi ve ödül politikası uyumlu olmadığı takdirde hemşirelerin gayret ve isteklerinin azalmaları ve işe yabancılaşmaları kaçınılmaz olmaktadır.⁴

¹ Çetin, s.35.

² Gök, s.11.

³ Saygılı, s.36.

⁴ F. Sevimli – Ö. F. İşcan, “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi, C.5, S.1, İzmir, 2005, s.58.

2.1.5. Ekip Anlayışı ve Kararlara Katılma

Sağlık hizmetleri, hastaya bütüncül yaklaşım açısından ekip çalışmasının gerekli olduğu hizmetlerdir. Ekip içerisinde hemşireler, hastayla ve ailesiyle birebir ilgilenen, önemli görev ve sorumlulukları olan gruplardır. Ekip üyelerinde meydana gelen sürekli değişimler, bir devamlılık sağlanamaması, ekip içi iletişimin bozulmasına neden olmaktadır.¹ Disiplinlere ait eğitim, rol belirsizliği, otorite, güç, statü, kişisel özellikler ve iletişim şekilleri ekip çalışmasını etkileyen diğer faktörlerdir.²

Sağlık ekibi içerisinde en çok hekim-hemşire arasında çatışmalar görülmektedir. Hekimlerin hemşirelere katı bir tutum sergilemesi, olaylara kazanan ve kaybeden olarak bakılması, hemşirelerin hekimlerin kararlarını uygularken şüpheye düşmesi gibi sebeplerle yaşanan iletişim çatışmaları hemşirelerin işe karşı isteksizlik yaşamalarına ve yabancılaşmalarına neden olmaktadır.³ Ekip uyumunun; üyelerin birbirlerini ve rollerini daha iyi anlamalarına, karşılaşılan problemlerin daha kolay çözülmesine, hastaların iyileşme sürecine ve çalışanların performansına katkılar sağladığı yapılan çalışmalarla da kanıtlanmıştır.⁴

Servisle ilgili işleyişin planlanmasında, çalışma çizelgesinin hazırlanmasında, tedavi basamaklarının belirlenmesinde ve yönetimin uygulayacağı kararlarda görüşlerine başvuru alan hemşirelerin işlerine daha kolay uyum sağladıkları görülmektedir. Karar aşamasında fikir beyan edebilen, katılım sağlayabilen hemşireler kendilerini değerli hissetmekte ve katıldığı kararlar sonucunda olumsuz bir netice ile karşılaşsalar bile anlayışla yaklaşmaktadırlar. Hemşirelerin kendilerini etkileyen kararlarda etkin bir rol oynaması motivasyonu arttırmak ve işe yabancılaşmayı önlemek için önem verilmesi gereken bir konudur.⁵

¹ THD, s.21, (12.02.16).

² Çetin, s.37.

³ Çetin, s.38.

⁴ H. Ulusoy - D. Moroğlu Tokgöz, "Hekim ve Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri", Pamukkale Tıp Dergisi, C.2, S.2, Denizli, 2009, s.55.

⁵ Saygılı, s.37.

2.1.6. Yönetici Tutumları ve Yasalar

Hemşirelerin yönetimle ilgili yaşadıkları sorunlar; yetersiz malzeme ve personel ile çalışma, olumsuz eleştiri alma, takdir görmeme, yetkisiz sorumluluk alma, yaşanan sorunlara kısa süreli ve etkin olmayan çözümler üretilmesidir.¹ İstek ve sorunların yönetime rahatlıkla iletilemediği ve ihtiyaç duydukları konularda yönetim tarafından yeterli bilgilendirmenin olmadığı yani katı bir hiyerarşinin söz konusu olduğu çalışma ortamları, yönetim ile hemşireler arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır.² Hemşirelerin inisiyatif ve tüm kapasitelerini kullanabildikleri, destek gördükleri ve ödüllendirme ile karşılaştıkları olumlu bir ortamda çalıştıklarında işe bağlılıklarının arttığı görülmektedir.³

Yasalar, meslekleri güvence altına alma adına gerekli hükümlerdir. Hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarının kesin çizgilerle belirlenmemiş olması, ekip içi yapılan hataların hemşirelere mal edilmesine neden olmaktadır. Hemşireler, çoğu kez görevi kötüye kullanma ve ihmalden dolayı yargılanma ve işe karşı güven yitirme sorunuyla baş başa kalmaktadır. Bu sebeple yasalarla hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarının çok iyi belirlenmesi ve hemşirelerin haklarının iyi korunması gerekmektedir.⁴

2.1.7. Mesleki Kimlik ve Toplumda Hemşirelik Algısı

Tüm mesleklerde profesyonel statüye ulaşmak en temel amaç ve başarı kistasıdır. Toplum ve diğer meslekler tarafından saygı duyulan bir meslek olma, profesyonelleşmenin beraberinde getirdiği bir durumdur. Başlangıçta hemşirelik hekim yardımcılığı veya kendini başkalarına adanarak dini görevleri yerine getirmek olarak değerlendirilmiş ve meslek olup olmadığı konusunda tartışmalar yaşanmıştır. Günümüzde ise eleştirel düşünceye önem veren, gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlayabilen, yaratıcı düşünceler üretebilen, mesleki örgütlere ve politik aktivitelere

¹ Gök, s.22.

² Saygılı, s.39.

³ Çetin, s.34.

⁴ Gök, s.23.

katılabilen, bakım vermenin yanı sıra araştırmalar yapabilen ve teoriler geliştirebilen bilimsel bir disiplin olarak kabul edilmektedir.¹ Profesyonellik gerektiren hemşirelik uygulamaları, hemşirelerin mesleki doyumlarını arttırmakta ve kendilerini ifade edebilmelerine fırsat vermektedir. Kendini gerçekleştirebilen hemşirelerde yabancılaşmanın daha az yaşandığı görülmektedir.²

Hemşireliğin toplum tarafından algılanışında hala bir takım sorunlar gözlenmektedir. Toplum tarafından hemşirelik kadın mesleği olarak görülmekte, hemşirelerin yaptıkları işler ise kadınlara ait geleneksel rol ve görevlerin yerine getirilmesi şeklinde değerlendirilmektedir. Hemşirelik mesleğinin iyileştirici özelliğinden dolayı hemşireler, uysal kadın imajı sergileme mecburiyeti ile karşı karşıya kalmaktadır. Toplumun hemşireliğe bu şekilde yaklaşması, hemşirelerin geleneksel kadın rolünün dışına çıkmasına engel olmaktadır.³

2.1.8. İş Yerinde Taciz ve Şiddet

Hemşireler şiddete uğramış tüm bireyler ile ilk iletişimde bulunan aynı zamanda iş yerinde şiddete uğrama açısından risk taşıyan gruplardır. Diğer çalışanlara oranla hemşirelerin şiddete maruz kalma oranı 16 kat daha fazladır. Stres altında olan insana hizmet sunmaları, hemşireliğin kadın ağırlıklı bir meslek olması, uygulamalarda yalnız çalışılması ve güvenlik önlemlerinin yetersiz olması şiddetle karşılaşma riskini arttırmaktadır.⁴

İş ortamında şiddet, fiziksel veya psikolojik olarak ortaya çıkabilmektedir. Fiziksel güç kullanarak bireyin yaralanmasına veya ölümüne sebebiyet verme fiziksel şiddet; korku vermek, utandırmak amacıyla bireyin kişiliğine yönelik sözel olan davranışlar ise psikolojik şiddet olarak nitelendirilmektedir. Hasta ve hasta yakınları tarafından uygulandığı kadar ekip üyelerinin veya yöneticilerin birbirlerine karşı

¹ Çetin, s.22.

² Gök, s.12.

³ Gök, s.30.

⁴ Çetin, s.39.

uyguladığı da görülmektedir.¹ Sağlık sektöründe karşılaşılan şiddet insan ve çalışan haklarının çiğnendiği tüm dünyada görülen mesleki bir tehlikedir. Son zamanlarda gittikçe yaygınlaşan şiddet unsuru iş bırakmaya ve işe yabancılaşmaya neden olan önemli bir unsurdur.²

2.1.9. Kişisel ve Ailevi Nedenler

Hemşirelerin işe yabancılaşmalarında bireysel ve ailesel etmenler de rol oynamaktadır. İşe yabancılaşmaya etki eden bireysel faktörleri; tecrübe, yaş, cinsiyet, kişilik ve değer yargıları olarak sıralamak mümkündür. Yapılan araştırmalar yeni işe başlayan hemşirelerin yaşı ilerleyen hemşirelere oranla daha fazla yabancılaşma yaşadığı yönündedir. Tecrübesizlikten dolayı problem çözmede yetersiz kalınması, kıdem azlığı nedeniyle düşük maaş alınması, beklentilerin gerçekçi düzeyde olmaması ve yüksek tutulması gibi nedenler genç hemşirelerin işten doyum sağlamalarına engel olmaktadır.³ Yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörünün yabancılaşma üzerindeki etkisi tam olarak belirlenememiştir. Ancak genel görüş ilgisinin var olduğu ve bayanların daha çok yabancılaşma yaşadığı yönündedir.⁴

Hemşirelerin sahip oldukları kişilik özellikleri, işe karşı tutumlarını etkilemektedir. Örneğin; kendine güvenen bireyler, zor ve uğraş gerektiren işlere daha fazla değer vermekte, başarılı olmak adına daha çok sorumluluk almakta ve daha az kaygı yaşamaktadırlar. Sinirli ve uyumsuz kişilerin ise işleriyle ilgili daha sık problem yaşadıkları görülmektedir.⁵ Aynı zamanda bireylerin sahip olduğu değerlerin iş yaşamındaki davranışlarını etkilediğini, ortak değerlere sahip çalışanların olumlu kişisel ilişkiler geliştirdiği bilinmektedir. Aynı düşünce ve değerlere sahip çalışanlar

¹ Çetin, s.39.

² Gök, s.26.

³ Saygılı, s.41.

⁴ Sevimli, s.57.

⁵ Saygılı, s.41.

rol belirsizliği ve çatışma sorunlarını çözümleyerek işe karşı bağlılıklarını arttırmaktadırlar.¹

Hemşirelerde aile ile ilgili yaşanan en temel sorun hemşirelerin çocuklarıyla yeterince ilgilenememeleridir. Ayrıca saatlerce ve nöbet usulü çalışan hemşirelerin evlerine yorgun ve stresli dönmeleri, işte yaşadıkları problemleri ailelerine yansıtmaları, ev işlerini istedikleri düzeyde yerine getirememeleri ve eşlerinin destek olmamaları gibi durumlar hemşirelerin yıpranmalarına ve işlerine isteksizlik duymalarına neden olmaktadır.²

2.2. Hemşirelerde İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

2.2.1. Bireysel Sonuçlar

Sürekli yabancılaşmaya neden olan etmenlerle karşı karşıya gelen hemşirelerde yabancılaşmanın sonucu olarak bir takım psikolojik ve kişisel değişiklikler görölmektedir.

i. Yaratıcılığın Yok Olması: Yabancılaşmış bir hemşirenin kaybedeceği en belirgin özellik yaratıcılıktır. Sürekli birilerine bağımlı olarak hareket etme mecburiyetinde kalan, kendilerine değer verilmediğini hisseden ve monoton şekilde çalışan hemşireler yaratıcılıklarını kaybetmekte ve problemlere çözüm üretmekte yetersiz kalmaktadırlar. Ayrıca aile ve sosyal çevresinde bireylerin görüşlerinin alınmaması, bireylere değer ve sorumluluk verilmemesi de girişimciliğin ve yaratıcılığın gelişmesinde engel teşkil etmektedir.³

ii. Zihinsel Bozukluklar: Maruz kaldıkları olumsuz etkiler nedeniyle yabancılaşma yaşayan hemşirelerde dikkat çeken duygusal özellikler kaygılı ve endişeli olmalarıdır. Kaygı ve endişe içerisindeki hemşireler, olayları farklı ve yanlış

¹ Sevimli, s.56.

² Gök, s.31.

³ Babür, s.28.

bakış açılarıyla değerlendirmekte ve yanlış kararlar alarak bireylerin sağlıklarını olumsuz etkilemektedirler.¹

iii. Toplumsal İlişkilerden Kaçınma: Yabancılaşmaya başlamış birey, giderek toplumla olan ilişkilerini azaltmakta ve topluma karşı da yabancılaşmaktadır. Özellikle hastane ortamında belirli kurallar içerisinde insanlarla ilişki kurmak durumunda kalan hemşirelerde bu duruma sık rastlanmaktadır. Birey, toplumdaki ilişkilerin sadece roller ve çıkarlar gereği olduğunu düşünmekte ve diğer bireylerle samimi ilişkiler kurmaktan kaçınmaktadır. Bireycilik, insan ilişkilerinin aza inmesi, makineleşen ve standartlaşan insan ilişkileri gibi nedenler de bireylerin toplumla ilişki kurmaktan kaçınmasına neden olmaktadır.²

iv. Yaşama İlgisizlik, Uyuşturucu ve İntihar Eğilimi: Bireyin yaşama bağlanması için onu anlamlı bulması gereklidir. Yaşamı anlamlı kılan ise bireyin umutları, toplumsal değerleri, amaçları ve ideallerinin olmasıdır. Toplumla ortak değerleri benimseyememiş, kendi amaç ve ideallerini gerçekleştirememiş bireyler için yaşam anlamını kaybetmektedir. Kendini bir boşlukta hisseden birey, bu açığı para, madde ve bir takım eşyalarla kapatmaya çalışmakta, alkol veya uyuşturucu gibi maddelere yönelmektedir. Tüm bunlar neticesinde hala doyuma ulaşamayan birey, çareyi intiharda aramaktadır. İntihar, anlamsızlık yaşayan bireylerin hayata karşı gösterdiği bir meydan okuma olarak yorumlanmaktadır. Hemşirelerde bu tür maddelere ulaşım kolay olduğundan ve anlamsızlık daha çabuk yaşanabildiğinden madde kullanımının ve intihar eğiliminin yaygın olduğu görülmektedir.³

v. Düzensiz Yaşam ve Sapkın İlişkiler: Bireyin çalıştığı, içinde yaşadığı çevredeki ilişkilerin sağlıklı olması, bireyin davranışlarının o yönde gelişmesine neden olmaktadır. Çevresinde sürekli bencil, ikiyüzlü ve çıkar üzerine kurulan ilişkilerle karşılaşan birey de sonunda bencilleşerek yalnızlaşmaktadır. Bu duruma iş

¹ Minaslı, s.71.

² Babür, s.29.

³ Babür, s.30.

ortamındaki yönlendirilme ve denetlenme hisleri de eklendiğinde birey daha çok yabancılaşmakta, sapkın ilişkiler kurarak düzensiz bir yaşam yaşamaktadır.¹

vi. Körü Körüne İtaat veya Robot Uyumluluğu: Aileden gelen egemenlik altına alma olgusu ve zorunlu itaat durumu zamanla gönüllü itaat durumuna geçmiş ve bireyler biçimlendirilerek tepkisizleştirilmiştir. İnsanlar farklı insani özellikleri olan bir canlı yerine, basit ve monoton işleri yapabilen mekanik birer canlı konumuna gelmişlerdir. Bu durum, düşünme ve yönetme özelliklerinden yoksun, körü körüne itaat eden ve robot uyumluluğu gösteren insanların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.²

2.2.2. Toplumsal Sonuçlar

Bireyin yabancılaşmasının topluma yansıyan üç farklı sonucu bulunmaktadır. Birinci sonuç, bireyin karşılaştığı katı ve hiyerarşik kurallar sonucunda kendini güçsüz hissederek geri çekilmesi ve her türlü duruma uyum göstermesidir. Bu, bireyin güçlü olana karşı gösterdiği bir savunma mekanizmasıdır ve konformizm olarak adlandırılır. İkinci sonuç, bireyde kötümserlik duygusunun hâkim olmasıdır. Bireyin geleceğe karşı beklentisi ve güveni azalmış, yaşamın her alanında karamsarlık ön plandadır. Üçüncü sonuç ise korkudur. Birey, kendisiyle aynı konumda olan bireylerden korkmaktadır. Öyle ki diğer bireylerle konuşmak ve vakit geçirmek bu bireyler için büyük bir sorundur.³

Hemşirelerde yabancılaşmanın topluma yansıyan kısmı daha çok hastalar açısından önemlidir. Meslek gereği insan yaşamı ile ilgilenen hemşirelerde meydana gelen yabancılaşma, hasta bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir. Karamsar ve bireylerle iletişim kurmaya korkan hemşireler hastaların beklentilerini

¹ Minaslı, s.72.

² Babür, s.30.

³ Minaslı, s.74.

karşılayamamaktadır. Bu da hastalarda güven kaybına, memnuniyetin azalmasına ve bakımın kalitesinin düşmesine neden olmaktadır.

2.2.3. Örgütsel Sonuçlar

Yabancılaşma bireylerin davranışlarında olumsuz etkiler bırakmaktadır. Davranışlarda ortaya çıkan bu değişiklikler, sadece bireyleri etkilemeyip örgüte de yansıdığından örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sonuçlarını iyi saptamak gerekmektedir. Yabancılaşmanın neden olduğu örgütsel sonuçları iş tatminsizliği, örgütsel sessizlik, mesleki tükenmişlik, çalışma yaşamının kalitesizliği ve örgütsel bağlılığın azalması olarak beş başlık altında incelemek mümkündür.¹

i. İş Tatminsizliği: İş tatmini, hem bireysel hem de örgütsel açıdan ele alınabilecek bir kavramdır. Yaptığı işten memnun olan, ihtiyaç duyduğu ücreti alabilen, maddi ve manevi arzu ettiği her türlü imkâna sahip olan bir birey, hem iş hem de sosyal yaşantısında doyum elde etmektedir.² Ancak bireyin hak ettiği sonuçlara ulaşamadığını düşünmesi tatminsizlik duygusunu ortaya çıkarmaktadır. İş tatminsizliğinin işi yavaşlatma, işe devamsızlık, işe bağlılığın azalması, verimsizlik ve örgüt başarısının düşmesi gibi örgütsel sonuçları; stres, kalp ve mide rahatsızlıkları, saldırgan davranışlar, nevrozlar gibi fiziksel ve ruhsal bir takım bireysel sonuçları da bulunmaktadır.³

Hemşirelerde ortaya çıkan tatminsizlik sadece hemşire ve kurumu değil aynı zamanda hasta ve hasta yakınlarını da ilgilendirmektedir. Hemşirelerin işten tatmin olmalarını yaş, medeni durum, meslekte çalışma yılı, mesleği isteyerek seçme, ekip ve yöneticilerle olan ilişkiler, çalışma koşulları ve beklentilerin karşılanması gibi

¹ Babür, s.53.

² H. Karakuş, “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, Dicle Üniversitesi, SBED, C.3, S.6, Diyarbakır, 2011, s.47.

³ G. Parsak, Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, ÇÜ, SBE, YYLT, Adana, 2010, s.46.

faktörler büyük ölçüde etkilemektedir.¹ Tatminsizlik yaşayan hemşirelerde stres düzeyinin arttığı, hasta iyileşme sürecinin uzadığı, tedavilerde hata oranının yükseldiği, çatışma ve davranış bozukluklarının daha çok yaşandığı görülmektedir.²

ii. Örgütsel Sessizlik: Morrison ve Milliken örgütsel sessizliği, iş görenlerin işlerin ve kurumun iyileşmesine yönelik her türlü düşüncelerini kasıtlı olarak ifade etmemesi olarak tanımlamıştır.³ Yabancılaşmış ve kendini örgütten izole etmiş birey, örgüte tepki olarak örgüt içerisinde sessiz kalmayı tercih edebilir. Örgüte karşı yabancılaşma yaşasa da örgütte kalma mecburiyetinden tepki olarak örgütü terk edemez. Özellikle iş görenlerin fikirlerinin önemsenmediği ve kararlara katılımda bulunmadığı iş ortamında, iş görenler tepki olarak bireysel ya da toplu olarak sessiz kalmaktadırlar.⁴

iii. Mesleki Tükenmişlik: İş görenin işi veya iş yeri ile ilgili yaşadığı duygusal ve zihinsel tükenmişlik durumu mesleki tükenmişlik olarak ifade edilmektedir. Mesleki tükenmişlik, iş görenin kendini bitik hissetmesi, işiyle ilgili olumsuz düşüncelere sahip olması ve yaptığı işin yararlı olduğunu düşünmemesi olarak da tanımlanmaktadır. İş görenin kendisinden yapması beklenen işlerle baş edememesi nedeniyle bu işlerden kaçması ve işinden duygusal ve zihinsel olarak uzaklaşması duygusal bitkinlikle sonuçlanır. Duygusal bitkinlik en çok görülen tükenmişlik türüdür.⁵

Hasta bakımının oluşturduğu kaygılar, hasta ve hasta yakınları ile iyi ilişkiler geliştirme, sürdürme ve empati kurma, alandaki yenilikleri takip etme, belirsizlikler nedeniyle fazla sorumluluk yüklenme, zamana karşı yarış ve daha sayılabilecek birçok etken hemşirelerin tükenmelerine yol açmaktadır.⁶ Mesleki tükenmişliği önlemek

¹ G. Kahraman - E. Engin - Ş. Dülgerler - E. Öztürk, “Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler”, DEÜ, HYD, C.4, S.1, İzmir, 2011, s.2.

² Yetiş, s.23.

³ Yetiş, s.23.

⁴ Özçınar, s.44.

⁵ Babür, s.56.

⁶ I. Sayıl - S. Haran - Ş. Ölmez - H. D. Özgüven, “Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri”, Kriz Dergisi, C.5, S.2, Ankara, 1997, s.72.

ancak iş görenlerin iş tatminini sağlamakla mümkündür. İş gören işten doyum sağlayamadığında bir tepki olarak yabancılaşma yaşamaktadır. Yabancılaşmanın önüne geçilemediği takdirde de iş gören son aşama olarak tükenmişlikle karşı karşıya gelmektedir.¹

iv. Çalışma Yaşamının Kalitesizliği: Çalışma yaşamı kalitesi, iş görenin sadece bedensel açıdan değil psikolojik ve zihinsel açıdan da gereksinimlerini karşılayabileceği çalışma koşullarını ifade etmektedir. Çalışma yaşamının kalitesinden bahsederken göz önünde bulundurulan şartlar; ücret, işte kullanılan teknoloji, kararlara katılım, sosyal güvenlik, çalışma koşulları, eğitim, istihdam güvencesi, yönetim ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler olarak sıralamak mümkündür.²

Çalışma yaşamı ile işe yabancılaşma arasında karşılıklı bir ilişki olduğu birçok araştırmada göz önüne konmuştur. Çalışma koşulları kötü olan ve sorunlar yaşayan bir iş görenin işe yabancılaşması daha hızlı gelişmektedir. Ancak yabancılaşmış bir iş görenin de iyi olan çalışma koşullarını ve kalitesini doğru değerlendiremediği gözlenmiştir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi dolayısıyla çalışma yaşamının kalitesinin artırılması ve yabancılaşmanın önlenmesinde yönetime özellikle insan kaynakları bölümüne büyük görevler düşmektedir.³

v. Örgütsel Bağlılığın Azalması: Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgüt için çaba göstermesi, hedefleri gerçekleştirirken maddi kaygı gütmemesi, iş yerine psikolojik olarak bağlanması ve örgütün üyesi olarak kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır. Yabancılaşmış iş gören, örgütteki rolünü yerine getirememekte ve örgütün hedeflerini tam olarak benimseyememektedir. Bu durum, örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığın düşük olması işe devamsızlık, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz, işten ayrılma gibi örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.⁴ Örgütsel bağlılık, örgüt

¹ Özçınar, s.45.

² Minaslı, s.93.

³ Yetiş, s.24.

⁴ Babür, s.57.

içindeki problemlerin araştırılıp çözümlenmesi ile arttırılabilir. Sorunsuz bir çalışma yaşamı, iş görenin iş doyumunu arttırmakta ve örgütsel bağlılığın geliştirmektedir.

3. HEMŞİRELERDE İŞE YABANCILAŞMAYI ÖNLEYEN MÜDAHALELER

3.1. Bireysel Müdahaleler

Çalışma koşullarının sürekli olumsuz olması ve bu çalışma koşulları altında uzun süre çalışan birey, çalışma koşulları düzeldiğinde bile ortamı olumsuz olarak değerlendirmeye devam etmektedir. Bu sebeple, bireyin değişen bu koşulları algılaması ve kabul etmesi için bireysel olarak uygulayabileceği bir takım yöntemler bulunmaktadır.¹

3.1.1. Kendini Tanıma

Dış ve iç dünyasında meydana gelen olayların farkına varan insan, kendini tanıyan insandır. Kendini tanıyan insan, hem diğer insanların ve olayların kendisini nasıl etkilediğinin hem de kendisinin çevresini nasıl etkilediğinin bilincindedir. Böylelikle karşılaştıkları durumlara ve yaşamlarına nasıl yön vereceklerini bilirler. Her birey çalıştığı örgüt içinde çatışma ve sorunlarla karşılaşmaktadır. Birey kendini yeteri kadar tanıdığında bu sorunlara daha kolay çözüm üretebilmektedir. Bu sayede birey sorunları çözdükçe kendini güçlü hissedecek ve başarıya ulaşacaktır.²

Hemşireler, hastaların sorunlarına çözümler üretirken profesyonel sınırları koruyarak yaklaşan, bundan dolayı kendilerini tanımaları önemli olan meslek gruplarıdır. Kendini tanıyan hemşire, kendi sınırlarının ve karşısındaki hasta bireyin alanına ne kadar girebileceğinin farkındadır. Kendini tanımayan hemşire ise mesleki ilişkilerinde problemler yaşar. Hasta ve hasta yakınlarının olumsuz davranışlarını

¹ Fettahhoğlu, s.43.

² N. M. Durcan, Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi, DEÜ, SBE, YYLT, İzmir, 2007, s.160.

kişiselleştirerek sorunu kendinde arar, kendini reddedilmiş ve başarısız hissedebilir. Kendini anlayan insan, zor durumlarla başa çıkabilir ve diğer insan davranışlarını anlamada sorunlar yaşamaz. Kurulan sağlıklı ilişkiler yabancılaşma duygusunun önüne geçilmesinde etkili bir yöntemdir.¹

3.1.2. Kendini Geliştirme

Birey, kendi duygu ve düşüncelerini yani kendini tanıdıktan sonra kendini geliştirmek adına başka yöntemlere hazır duruma gelmektedir. Kendini geliştiren birey, daha donanımlı bir kişilik elde etmektedir. İş görenlerin örgütlerde karşılaştıkları sorunlar değerlendirildiğinde stresle başa çıkma, engellenme ile başa çıkma, içten denetimlilik geliştirme ve güvenli davranış geliştirme konularında kendilerini geliştirmeleri gerektiği ortaya konmuştur.²

i. Stresle Başa Çıkma: İş gören, çalışma yaşamında olumlu ya da olumsuz birçok uyarana karşı karşıya gelmektedir. Bu uyarılar, iş görende gerilim oluşturmakta ve gerilimin devam etmesi halinde iş görenin işe yabancılaşmasına neden olmaktadır. İş gören özsaygısını, kişisel ve mesleki niteliklerini arttırarak stresle başa çıkabilir. Kişisel değerlerin farkında olmak ve yaşamın bu değerlerle uyum içinde olmasını sağlamak stresin azalmasında etkilidir. İş görenin yaşam temposunu kontrol etmeyi öğrenmesi ve kontrol altında tutabilmesi stresi önleyebilir. Ayrıca bunlara ek olarak dengeli beslenme, sosyal ve sportif aktiviteler, masaj, gevşeme teknikleri ve solunum egzersizleri de stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlerdir.³

ii. Engellenme ile Başa Çıkma: Bireyin amacını gerçekleştirmek için yöneldiği doğrultuda ihtiyacını gidermesine engel olan durumlar, engellenme olarak ifade edilir. Engellenme nedeniyle ihtiyaç ya ertelenir ya da karşılanamaz. Bunun sonucunda birey hayal kırıklığı yaşar. Yaşamda bazı engellemelerin çözümü yoktur ve

¹ S. Karaca, “Hemşireler İçin Vazgeçilmez Bir Kavram: Kendini Tanıma”, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi, C.3, S.1, İstanbul, 2010, s.82.

² Minaslı, s.104.

³ Babür, s.62.

birey bu sebeple sık sık engellemeyle karşı karşıya gelmektedir. Engellemelerle karşılaşan bireyin hoşgörölü bir yaklaşım sergilemesi engellenme duygusunu hafifletebilir. Hoşgörü düzeyini eğitimle geliştirmek mümkündür. Ancak engellemeler karşısında sürekli savunma mekanizmalarının kullanılması bireyin kendi isteklerini dile getirmesini engeller. Bu durum acizlik duygusunu oluşturur. Bu sebeple birey şartları ve kendini iyi değerlendirmeli ve uygun çözümü kullanmalıdır.¹

iii. İçten Denetimlilik Geliştirme: İçten denetimli olmak, bireyin karşılaştığı olaylarda kendi denetiminin olduğuna inanmasıdır. İçten denetimli bireyler, olumsuz yaşantılarının sebebini kendileri olarak görürken, dıştan denetimli bireyler şans, kader vb. şeylerle ilişkilendirir. İçten denetimliler koşulları değiştirmek için çaba harcarken, dıştan denetimliler sorunu kabullenir ve mücadele etmezler. İçten denetimli birey, kendi davranışlarının farkındadır ve bir problemle karşılaştığında bu durumu değiştirmek için özgür olduğuna ve değiştirebileceğine inanır. Bu nedenle çalışma ortamı yabancılaşma eğilimini arttıracak tarzda olsa bile bu durumla başa çıkabilecek güçtedirler.²

iv. Güvenli Davranış Geliştirme: Bir kişinin kendi haklarını savunurken diğer insanların haklarını ihmal etmemesi, duygu ve düşüncelerini doğru ve düzgün bir şekilde ifade etmesi, güvenli davranış geliştirmeyi tanımlamaktadır. İş ortamında hem yöneticilerle hem iş arkadaşlarıyla güvenli davranışın gerektirdiği şekilde ilişkiler kurmak, iletişim sorunlarının yaşanmasını önlemektedir. Kendi istek ve ihtiyaçlarının farkına varan ve bunları ifade edebilen birey, yabancılaşma duygusuna kapılmaz. Ayrıca bireyin kendi haklarını savunurken diğer kişilerin istek ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması çevreden uzaklaşmasını da önlemektedir.³

İşe yabancılaşmayı önlemede kullanılan bireysel müdahaleler bireyin kendi kendine geliştirmesi gereken yöntemler gibi görünse de birey çoğu zaman bu durumun farkında değildir. Farkında olanlar da nasıl baş edeceklerini bilememektedir. Bu

¹ Minaslı, s.106.

² Babür, s.63.

³ Minaslı, s.108.

sebeple, iş gören hem çalışma arkadaşlarını hem de yönetim tarafından davranışlarını iyileştirme ve geliştirme yönünden desteklenmelidir. Bu sayede bireyin kurumdan ve kendinden uzaklaşmasının, doyumsuzluk yaşammasının ve yabancılaşmasının önüne geçilecektir.¹

3.2. Örgütsel Müdahaleler

Çalışma yaşamında geleneksel anlayış yerine insanı ön planda tutan anlayışın kabul edilmesi bir takım örgütsel müdahaleler yapılmasını gerekli kılmıştır. Yapılan müdahaleler sonucunda işe yabancılaşmanın önlenmesinde daha fazla başarı elde edildiği görülmüştür. Aşağıda örgütsel olarak yapılabilecek müdahaleler başlıklar halinde verilmiştir.²

3.2.1. İş Zenginleştirme

İşin tüm yetki ve sorumluluklarının tek bir çalışana verilmesi anlamına gelir. Çalışanların işlerinde değişiklik yapılması kişisel gelişim, iş tatmininin ve verimliliğinin artmasına olanak sağlamaktadır. Sürekli aynı işi yapan çalışanlarda isteksizlik oluşmakta, bunun sonucunda daha sık hatalar gözlenmektedir. Çalışana verilecek yeni sorumluluklar, çalışanın farklı bir işe yoğunlaşmasını sağlamakta ve yeni yöntemlerle yaptığı işten sıkılmasını önlemektedir.³

İş zenginleştirme, çalışanlar tarafından işin daha anlamlı hale gelebilmesi için örgütün gösterdiği çabalardır. İşin niteliğini değiştirmenin yanında yapılacak faaliyetlerde çalışana söz hakkı verilmesi, çalışanın örgütsel bağlılığını arttırmakta ve yabancılaşma duygusunu önlemektedir.⁴

¹ Durmaz, s.44.

² Fettahhoğlu, s.40.

³ Durmaz, s.45.

⁴ Özçınar, s.50.

3.2.2. İş Rotasyonu

Daha önceden belirlenen bir program ve bu programda belirtilen sürelerle göre, çalışanın yaptığı iş ile ilgili diğer faaliyet ve görevleri sırasıyla yerine getirmesi iş rotasyonu olarak ifade edilmektedir. İş rotasyonu, çalışanın işin tamamında görev almasını sağlayarak yapılan işin monoton hale gelmesini engellemektedir. Yapılan işin tamamını gören çalışan, iş üretim sürecinde kendi yerinin önemini daha iyi anlamakta, farklı kişilerle çalışma imkânı bulmakta ve farklı beceriler kazanmaktadır.¹

Hemşirelerin hep aynı serviste çalışmak yerine her ay veya her hafta servislerinin değiştirilmesi iş rotasyonuna örnek verilebilir.² Böylelikle servisler arası etkili bir iletişim kurulması, yoğun tempoda çalışan hemşirelerin dinlendirilerek tükenmişlik hissi yaşamamaları sağlanacaktır. Ancak bu durumun kişide, çalıştığı ortamda istenmediği algısını oluşturmamasına dikkat edilmelidir.

3.2.3. Takım Geliştirme

Takımlar, ortak amaç ve hedefleri paylaşan ve bunlar doğrultusunda işbirliği yapan, sorumluluk üstlenen en az iki kişinin oluşturduğu yapılardır. Grubun toplam performansı, grubu meydana getiren üyelerin çabalarından daha fazla ise o grubun takım olduğundan bahsedilebilir.³

Beer, takım geliştirmek adına dört farklı model üzerine yoğunlaşmıştır. Bunlar; amaç oluşturma, rol modeli, kişilerarası model ve yönetsel ölçektir. Amaç oluşturma modelinde grup kendi amaç ve hedeflerini belirler, bu amaç ve hedeflere ulaşmak için gerekli araç ve yolları araştırır ve amaçlarına ulaşır. Amaç oluşturmaya katılan çalışanlar, hem amaçlara daha kolay bağlanır hem de motivasyonları artar. Grup içi rolün iyi benimsenmemesi, grup içi çatışmalara neden olduğundan rol modeli ile

¹ Özçınar, s.51.

² N. Altun, Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi, MÜ, SABE, YYLT, İstanbul, 2008, s.17.

³ Babür, s.58.

çalışanın kendi rolünün ve çalışma arkadaşlarının rollerinin farkına varması ve benimsemesi amaçlanır. Kişiler arası model, kişilerarası ilişkilerin geliştirilmesine yönelik bir modeldir. İletişimdeki engelleri yıkmak amacıyla T-grup tekniğinden yararlanılır. Yönetsel (Grid) ölçek modelinde ise amaç iş yönelimlilik ve birey yönelimlilik açısından mükemmeli sağlamaktır.¹

Çalışanların özgür kılınması, söz haklarının olması ve kişilerarası iletişim engellerinin ortadan kalkması gibi modellerde yer alan uygulamalar, örgütsel yabancılaşmayı azaltmaktadır. Çalışanlara değer verme ve onları grup içinde tutma çalışmaları, çalışanların üstlerine ve çalışma arkadaşlarına yabancılaşmalarını önlemekte ve motivasyonlarını sağlamaktadır.²

3.2.4. Yönetime Katılma

Çalışanlara daha fazla karar alma sorumluluğunun verilmesi, örgütün temel faaliyetlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesi ve çalışanın örgüte olan bağlılığının artması olarak ifade edilmektedir. Çalışanların yönetimde söz hakkı edinmeleri yaptıkları işle ilgili daha fazla bilgiye sahip olmalarını gerektirmektedir. Bu da çalışanın kendisini geliştirmek için daha çok çabalamasını ve edindiği yeni bilgiler doğrultusunda kendine güven duymasını sağlamaktadır.³

Örgüt içerisinde yönetime tam anlamıyla katılabilen çalışanın performansının, verimliliğinin ve memnuniyetinin artacağı açıktır. Çünkü yönetime katılan çalışan için işin anlamlılık seviyesi ve otonomisi artmakta, çalışanın örgüte olan tutumu, başarıma anlayışı ve motivasyonu olumlu yönde etkilenmektedir. Yapılan çalışmalarda da katı kurallar ve aşırı kontrollerle yönetilen, kararlara katılım imkânının olmadığı örgütlerde yabancılaşmanın daha fazla yaşandığı görülmektedir.⁴

¹ Fettahhoğlu, s.42.

² Özçınar, s.53.

³ Durmaz, s.47.

⁴ Yetiş, s.29.

3.2.5. Motive Edilmiş İşin Temel Boyutları

Her işin gerektirdiği kendine özgü bilgi, beceri, teknoloji, organizasyon yapısı ve ilişkileri mevcuttur. Bu sebeple, motive edilmiş işin genel bir tanımını yapmak imkânsızdır. Ancak Hackman, yaptığı araştırmalar sonucu çoğu işi kapsayan beş boyut belirlemiştir.

Hackman' ın yapmış olduğu boyutlama şu şekildedir: **İş çeşitliliği**; çalışanın işini yaparken farklı yetenek ve beceriler kullanmasıdır. **İşin bütünlüğü**; çalışanın işin önemli bir parçasını yerine getirmesidir. **İşin anlamı**; iş dışındakilerin çalışanın yaptığı işi ne kadar önemli gördüğüdür. **Özerklik**; çalışanın karar ve kontrol olanağının olmasıdır. **Geri bildirim**; çalışanın gösterdiği performans ve etkinlik ile ilgili bilgilendirilmesidir.¹

3.3. İşe Yabancılaşmayı Önlemede Örgütsel Yönetim Anlayışları

Örgütsel yabancılaşmayı önlemek için sayılan bireysel ve örgütsel müdahalelerin yanında, örgütlerin geliştirdikleri yönetim anlayışları da örgütsel yabancılaşmanın azaltılmasında ve ortadan kaldırılmasında etkili olmaktadır. Bunları yabancılaşma yönetimi, çatışma yönetimi ve stres yönetimi olarak sıralamak mümkündür.

3.3.1. Yabancılaşma Yönetimi

Yabancılaşma yönetimi, örgütlerde oluşması muhtemel bir yabancılaşmaya karşılık, yabancılaşmaya sebep olacağı düşünülen çeşitli etmenlerin erkenden fark edilerek değerlendirilmesi ve az bir kayıpla ortaya çıkabilecek zararın giderilmesi için bir takım önlemlerin alınması ve uygulanması sürecidir. Bu süreçteki amaç örgütün herhangi bir yabancılaşmaya karşı hazır olmasını sağlamaktır.² Minaslı' nın yabancılaşma yönetimi ile görüşleri aşağıda özetlenmiştir:

¹ Fettahhoğlu, s.41.

² Güneri, s.70.

- Yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sistemi kurulmalıdır. Yabancılaşmanın tam olarak ortaya çıkmasından önce çalışanların davranışlarında biçimsel veya biçimsel olmayan belirtilerin hissedilmesi yöneticiler için önem teşkil etmektedir. Önsezi sahibi ve gözlem yeteneği olan bir örgüt yöneticisi yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sinyallerini fark ederek, yabancılaşmayı önleyici etkili sistemler geliştirmelidir.

- Yabancılaşmaya dair yeni program ve stratejik politikalar üretilmelidir. Böylelikle sistematik düşünme ve köklü kararlar alma alışkanlığı geliştirilerek, yabancılaşmanın olumsuz sonuçları önlenabilmektedir. Özellikle çalışma koşulları ile ilgili yapılacak yeni düzenlemeler, çalışanlar üzerinde etkili olacaktır.

- Yabancılaşmaya neden olabilecek çevresel ve örgütsel etmenler, oluşturulacak bir ekip ile sürekli analiz edilmelidir. Örgüt, içinde bulunduğu toplumda meydana gelen değişimleri fark etmeli ve çevre hakkında bilgi edinmelidir. Bilgi sadece ekonomik açıdan değil toplumsal, hukuki, politik baskılar ve nüfus yapısındaki değişiklikler gibi çok yönlü edinilmelidir. Bu analizler, örgüte yansıyacak değişimlerin erken sezilmesine ve doğru kararlar alınmasına yardımcı olacaktır.

- Hem yöneticiler hem de çalışanlar tarafından kabul görülebilecek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.

- Çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır.

- Çalışanların yönetime katılmaları sağlanmalı, örgütlerde moral yönetimi ve ekibin özendirilmesi göz ardı edilmemelidir.¹

3.3.2. Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetimi, örgüt içindeki kişiler ya da gruplar arasında meydana gelen çatışma düzeyinin kontrol altında tutularak, kişilerarasındaki anlaşmazlık ve huzursuzluktan örgütün yarar sağlaması olarak ifade edilebilir. Çatışma yönetimi çatışmanın teşhis edilmesine, yoğunluğunun saptanmasına, yoğunluğun etkilerinin

¹ Minaslı, s.112.

değerlendirilmesine, müdahale yöntemlerinin etkinliğinin değerlendirilmesine ve uygun müdahale yöntemlerinin geliştirilmesine olanak sağlamaktadır.¹

Çatışmanın örgüt için zararlı olduğunu savunanlar kadar yararlı olduğunu savunanlar da bulunmaktadır. Örgüt için en ideal olanı ise çatışmanın var olması ve dengeli bir şekilde yönetilmesi görüşüdür. Çatışmanın hiç yaşanmadığı örgütlerde bir baskının var olduğunu, bireysel yeteneklerin azalarak yaratıcılığın kaybolduğunu ve verimliliğin düştüğünü söylemek mümkündür. Aşırı çatışmanın yaşandığı örgütlerde ise örgütsel amaçlara ulaşamama, çalışanların psikolojik olarak yıpranması ve örgüt varlığının tehlikeye düşmesi gibi durumlar söz konusudur. Yönetici çatışmanın olumlu tarafından fayda sağlamak için hangi çatışmanın fonksiyonel olduğunu hangisinin olmadığını belirlemeli ve buna yönelik yöntem geliştirmelidir.²

Çatışma düzeyinin düşük olduğu ve yaratıcılığın olmadığı örgütlerde, çatışmanın teşvik edilmesine yönelik yöneticilerin uyguladıkları bir takım yöntemler bulunmaktadır. Bunlar; örgüte dışarıdan taze kan niteliğinde yeni elemanların alınması, örgütte haberleşme alanında yeni düzenlemelere gidilmesi, örgütün yeniden yapılandırılması, rekabetin teşvik edilmesi ve uygun yöneticilerin seçilmesidir. Böylelikle daha yeni ve iyi iş yapma yöntemleri geliştirmek yerine mevcut durumu kabullenen çalışanlar, çatışmaya ve yaratıcı fikirler üretmeye yönlendirilmektedir. Çatışma düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde ise çatışmanın azaltılmasına yönelik yöntemler uygulanmaktadır. Bu örgütlerde grup içi dayanışma etkilidir ancak gruplar arasında çatışmalar meydana gelmekte ve örgütün verimliliğine yansımaktadır. Çatışmanın azaltılması amacıyla gruplar arası haberleşmenin kesintisiz ve doğru olmasına dikkat edilmelidir. Gruplar arası ilişkilerde kazanma ve kaybetme duygusunun gelişmesi önlenmeli ve gruplar için yeni ve ortak bir amaç ortaya konulmalıdır.³

¹ Günsal, s.122.

² Durcan, s.158.

³ Günsal, ss.124-126.

Örgütlerde karşılaşılan çatışmaları çözmek amacıyla kullanılan yöntemler ise şunlardır: Çatışmanın yaşandığı durumlarda yönetimin güç kullanma veya zorlama, yumuşatma, kaçınma, çoğunluk oyu gibi seçeneklerden birini kullanması çalışanlar üzerinde hâkimiyet ve baskı oluşturmaları olarak adlandırılmaktadır. Yönetim ayrıca çatışmayı taraflar arası ortak bir zemin bularak uzlaşma yöntemiyle veya taraflarca kabul edilecek ve herhangi bir tarafın fedakârlık yapmak zorunda kalmayacağı birleştirici sorun çözme yöntemiyle giderebilir.¹

3.3.3. Stres Yönetimi

Günümüz yaşam şartları içerisinde bireylerin stresten kaçınması neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Bireyin yaşadığı stresin kaynağının işe bağlı olup olmadığını ayırt etmek ise çoğu zaman mümkün değildir. Çünkü aile, iş ve sosyal çevresiyle etkileşim içinde olan bireyler, iş yaşamında yaşadıklarıyla özel yaşamını etkilemekte veya özel yaşamında yaşadıklarıyla iş yaşamını etkilemektedir. Bu sebeple stres yaşayan çalışan performansının ve örgüt verimliliğinin etkilenmemesi için yöneticiler ve insan kaynakları bölümü stresle başa çıkma yöntemleri üzerine yoğunlaşmaktadırlar.²

Stres, her zaman çalışan üzerinde olumsuz etkiler oluşturmamakta, optimum düzeydeki stres çalışan ve örgüt için yarar sağlamaktadır. Yapıcı stres, çalışanın işlerini daha iyi yapabilmek adına yeni yollar araştırmasına, yaratıcılığını geliştirmesine, özenli ve enerjik çalışmasına katkı sağlamaktadır. Ancak optimum stresi aşan her düzeydeki stres, tam tersi etki yaparak çalışanın güdülenmesini ve verimliliğini azaltmaktadır.³ Stres yönetimi ile stresin olumlu etkilerinden yararlanmak, bireylerde ve örgütlerde ruhsal ve davranışsal sorunlara neden olan olumsuz etkilerinden kurtulmak amaçlanmaktadır. Şekil 2’ de de görüldüğü gibi örgütsel stres yönetimiyle; stres kaynaklarını tanımlamak, azaltmak veya yok etmek, çalışanların stres hakkındaki düşüncelerini değiştirmek ve stres deneyimi yaşatmak,

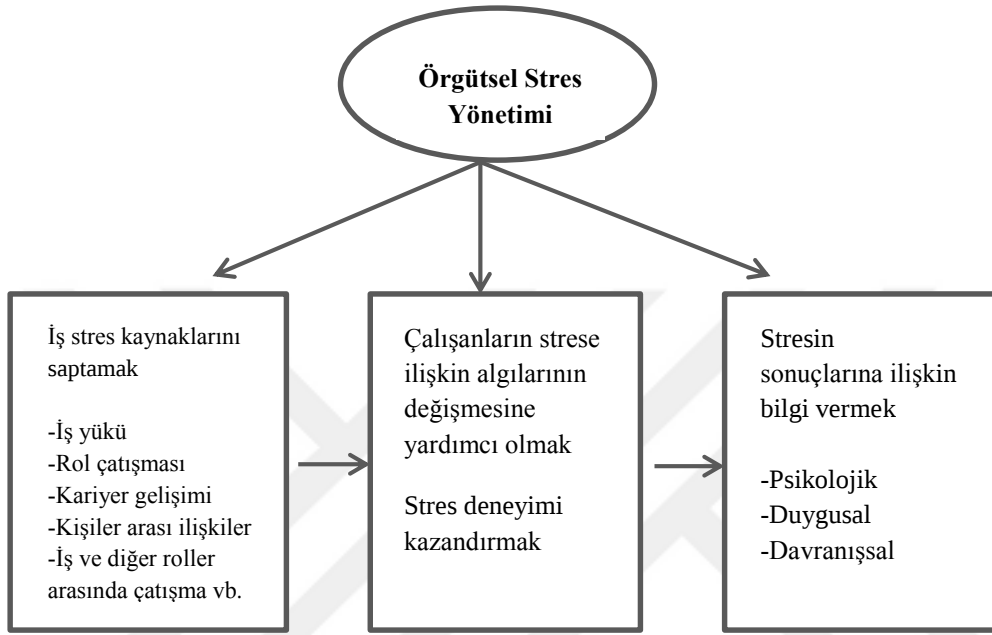
¹ Fettahlıoğlu, s.59.

² N. Güçlü, “Stres Yönetimi”, GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.21, S.1, Ankara, 2011, s.101.

³ A. Aytekin, Stres Yönetiminin Önemi ve Kamu Çalışanlarında Stres Faktörlerinin Teşhisine İlişkin Bir Araştırma: Sivas Valiliği Defterdarlığı Uygulaması, CÜ, SBE, YYLT, Sivas, 2009, s.51.

çalışanlara stresin sonuçlarıyla ilgili bilgi vermek ve stresle mücadele konusunda yardımcı olmak amaçlanmaktadır.¹

Şekil 2. Örgütsel Stres Yönetimi



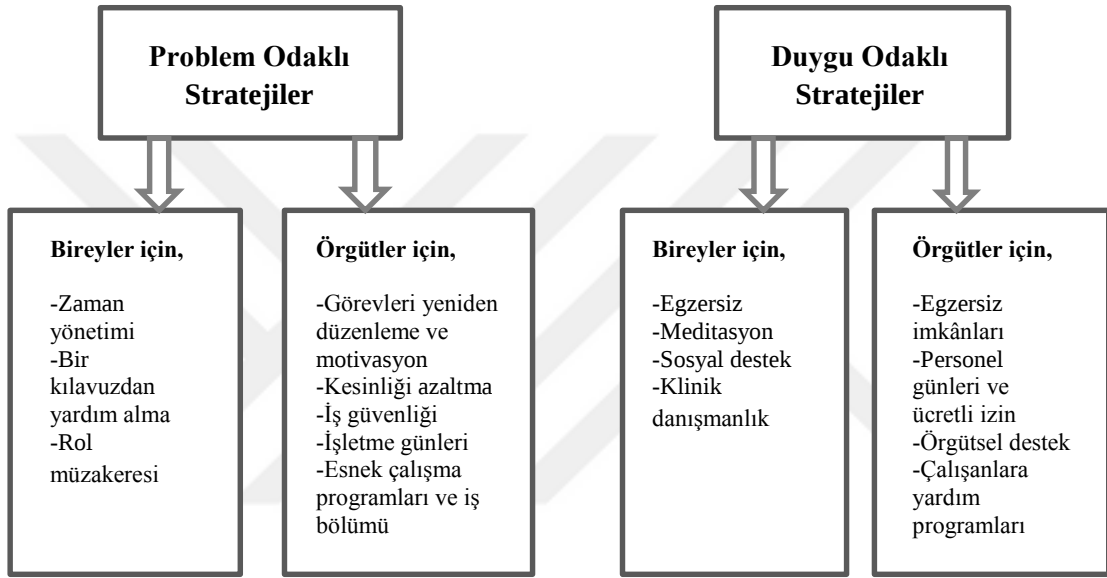
Kaynak: G. E. Gümüştekin - A. B. Öztemiz, “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi, İİBFD, S.23, Kayseri, 2004, s.66.

Örgütler stresin yönetilebilmesi için iyileştirme programları, çalışanlara yardım programları, stres danışmanlığı ve stres yönetim asistanlığı adı altında dört farklı program hazırlamışlardır. İyileştirme programları, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumalarını ve geliştirmelerini amaçlamaktadır. Bu program etkili şekilde yürütüldüğünde iş kazalarını önlemekte ve sağlık harcamalarını azaltmaktadır. Çalışanlara yardım programları, gevşeme teknikleri ve çalışanların algılama becerilerinin geliştirilmesine yönelik yöntemlerin kullanıldığı, çalışanların gerginliklerini azaltmalarını ve uyumlu olmalarını sağlayan bir programdır. Stres danışmanlığı, stres problemi yaşayan çalışanla bire bir görüşülerek duygusal sorunların giderilmesini amaçlayan bir programdır. Çalışanların performansını

¹ O. Büyükyılmaz, İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, SBE, YYLT, Zonguldak, 2007, s.67.

düşürmeye neden olan duygusal sorunlar iletişim kurma, öğüt ve güven verme gibi yöntemlerle çözülmeye çalışılmaktadır. Stres yönetim asistanlığı stresle mücadele etmek için işletme içinde oluşturulacak bir birimdir. Bunlar dışında stres yönetimine ilişkin farklı yaklaşımlar da öne sürülmüştür. Hem örgüt hem de bireylerin problem kaynaklı ya da duygu kaynaklı stresle baş etmede kullanabilecekleri yöntemler şekil 3’ de verilmiştir.¹

Şekil 3. Stres Yönetim Stratejileri



Kaynak: G. E. Gümüştekin - A. B. Öztemiz, “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi, İİBFD, S.23, Kayseri, 2004, s.68.

Hemşirelerin stres yaşamalarına neden olan etmenleri, yaşamının son dönemindeki bireylere bakım verme, ölümle karşılaşma, yönetim ve sağlık profesyonelleriyle çatışma yaşama, hasta ve hasta ailelerinin duygusal gereksinimleriyle başa çıkamama, personel yetersizliği, iş yükü, görevlerdeki belirsizlik olarak sıralamak mümkündür. Hemşirelerin bu stres faktörleriyle başa çıkabilmeleri için yeterli uyku, dengeli beslenme ve hareketli yaşamı kapsayan sağlıklı yaşamı benimsemeleri, strese verdikleri tepkileri ve kendilerini tanımları, baş etme yöntemleri geliştirmeleri, aile ve arkadaş çevresinden destek almaları, çalışmaktan memnun olacakları birimleri tercih etmeleri, sigara ve alkol kullanımını sınırlamaları

¹ G. E. Gümüştekin - A. B. Öztemiz, ss.67-68.

gerekmektedir. WHO ve diğerk sağlık kuruluşlarına göre hemşireler kendi stresleriyle baş ettiklerinde hasta bireylerin de sağlıklı davranışlar geliştirmesinde rol modeli oluşturacaklardır.¹



¹ Özcanarslan, ss.20-22.

SONUÇ

Günümüzde her alanda meydana gelen hızlı değişimler, toplum üzerinde olumlu etkiler bıraktığı gibi olumsuz birçok etkiye de neden olmaktadır. Bu olumsuz etkilere biri olan yabancılaşma, toplumdaki değişikliklerle kendi değerleri arasında uyum sağlayamayan bireylerde görülmektedir. Kendini her türlü ilişkiden geri çeken birey sadece toplumsal alanda değil iş ortamında da yabancılaşma ile karşı karşıya kalmaktadır. İşe yabancılaşma ise örgütler için tespiti zor olan ve tehlike oluşturan bir durumdur. Çünkü işe yabancılaşan birey, örgüt kültürüne uygun hareket edememekte, bazen iş arkadaşlarından uzaklaşarak bazen de işe yaramadığı duygusuyla performans gösteremeyerek örgüte katkı sağlayamamaktadır.

Yönetim tarzı, faaliyet alanı ve sonuçlarının tüm sektörü etkilemesi nedeniyle sağlık sektörü diğer sektörlerle kıyaslandığında farklılık göstermektedir. Sağlık hizmetlerinin aralıksız ve yoğun olması, hastaların, yakınlarının ve ziyaretçilerinin hastanede endişeli ruh halleri nedeniyle nasıl davranmaları gerektiğini bilmemeleri, sağlık çalışanlarının olumsuz çalışma koşullarını tolere edemeyerek iş memnuniyetlerinin azalmasına ve yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Yabancılaşan çalışanın hizmette meydana getireceği aksaklık ise hasta bireylerin memnuniyetlerini ve sağlık hizmetinin kalitesini etkilemektedir. Bu nedenle, hizmetin kalitesini artırmanın en ekonomik yolu, çalışanların yabancılaşmalarına neden olan faktörlerin tespit edilerek çözüm üretilmesidir. Çalışma ortamında kendini gerçekleştirme için her türlü ihtiyacı karşılanan çalışanın yüksek iş tatmini sayesinde yabancılaşmasının önüne geçildiği ve uyumlu hareket ettiği gözlenmiştir.

Hemşirelerde görülen işe yabancılaşma Seeman' ın yapmış olduğu boyutlandırma çalışmasına göre değişik açılarda ortaya çıkmaktadır. Çalışan güvenliği tam sağlanamayan ve olumsuz çalışma koşullarına maruz kalan hemşireler, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu yaşamaktadırlar. Hastanelerin çok sayıda servis içermesi ve çok sayıda hastalık olması hemşirelerin yaptığı işin bütününe görememesine ve anlamsızlık duygusuna kapılmasına neden olmaktadır. Meslekler arası işbirliğinin ve ekip anlayışının olmaması, ekip içi çatışmaların ve rol

belirsizliklerinin yaşanması, hastanedeki kuralların yetersiz olması ve hemşirelerce bazı kuralların anlamsız olarak değerlendirilmesi hemşirelerde normsuzluğu meydana getirmektedir. Çalışma ortamındaki ilişkileri samimi bulmayan ve yoğun çalışma saatleri nedeniyle sosyal yaşantısına zaman ayıramayan hemşirelerde yalıtılmışlık duygusunun geliştiği görülmektedir. Bireyler arası ilişki kurmaktan kendini geri çeken birey sonunda kendine de yabancılaşmakta ve davranışlarını kontrol altında tutamamaktadır.

İşe yabancılaşma ile ilgili yararlanılan çalışmalardan şu sonuçlara varılmıştır: Yaş kriteri açısından bakıldığında 25-35 yaş arası hemşirelerin sosyal yaşantılarında farklı sorumluluklarının olması sebebiyle yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu yaşarken, 18-24 yaş arası hemşirelerin ise tecrübe yetersizliği ve örgüt kurallarını tam olarak benimseyememeleri sebebiyle yabancılaşmanın normsuzluk boyutunu yaşamaktadır. Ancak genel olarak işe yabancılaşma ve yaş ilgisi incelendiğinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Cinsiyet, medeni durum ve işe yabancılaşma ilgisi incelendiğinde değerlendirilen her çalışmada anlamlı bir ilişki bulunmasa da bayan hemşirelerin erkek hemşirelere oranla ve evli hemşirelerin ise bekâr hemşirelere oranla daha fazla işe yabancılaşma yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, bayan hemşirelerin taciz ve şiddete daha çok maruz kaldığı, evli hemşirelerin ise sorumluluklarının fazla olduğu düşüncesiyle açıklanmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek hemşirelerin eğitim seviyesi düşük hemşirelere kıyasla daha çok işe yabancılaşma yaşadığı görülmüş, bunun sebebinin eğitim düzeyinin arttıkça bireyin beklentisinin artmasının ve kurumun bunu karşılamada yetersiz kalmasının olabileceği düşünülmüştür. Meslekte çalışma yılının arttıkça işe yabancılaşmanın azaldığı ulaşılan diğer bir sonuçtur. Bunun hemşirelerin çalışma yılı arttıkça mesleklerine olan saygılarının artması ve mesleklerinin hayatlarında daha çok yer edinmiş olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Acil servis, yoğun bakım gibi çaresiz hastalarla ve ölümcül vakalarla karşılaşma oranının daha fazla olduğu özellikli birimlerde çalışan hemşirelerde, güçsüzlük duygusunun oluşturduğu işe yabancılaşmanın daha fazla yaşandığı görülmüştür.

Hemşirelerde işe yabancılaşmayı önlemek için hemşirelerin ayrı ayrı ele alınan boyutlardan hangilerini yaşadıkları çok iyi tespit edilmelidir. Durum tespit edildikten sonra bireysel açıdan ve hastane yönetimi açısından yapılacaklar belirlenmelidir. Yabancılaşma boyutlarına göre alınabilecek önlemler ise şöyledir:

- Bireylerin güçsüzlük duygusuna kapılarak yabancılaşmalarını önlemek için; hemşirelerin güvenlikleri ile ilgili önlemler alınmalı ve kendileriyle ilgili kararlara katılımları sağlanmalıdır. Hemşirelerin iş yükünü azaltmak için hasta-hemşire oranları yeterli düzeye getirilmeli, hemşirelere kendi görevleri dışında görevler verilmemelidir. Çalışma saatleri, hemşirelerin de sosyal bir yaşantısı olduğu düşünülerek yeniden düzenlenmeli ve azaltılmalıdır. Özellikle evli ve çocuklu hemşireler için çalışma çizelgeleri daha esnek hazırlanmalı ve bu hemşirelere kreş hizmeti gibi olanaklar sunulmalıdır. Hemşirelerin sundukları hizmetlerin yıpratıcılığı göz önünde bulundurularak maaş, nöbet ücretleri ve ek ödemelerde iyileştirmeler yapılmalıdır.

- Anlamsızlıktan doğan yabancılaşmayı önlemek için; hemşirelerin meslekte çalışma süreleri ve aldıkları eğitimler göz önünde bulundurularak yükselmelerine fırsat verilmelidir. Monotonluk nedeniyle yaşanacak yabancılaşma için iş değiştirme yöntemi uygulanmalı, hemşirelerin hastanedeki birimler arası rotasyonu sağlanmalıdır. Hemşirelere yeni sorumluluklar yüklenerek işlerinden tatmin olma düzeyleri arttırılmalıdır. Hemşirelerin sık karşılaştığı sorun olan rol belirsizliği içinse yönetim tarafından hizmet içi eğitimler düzenlenerek hemşirelerin görev ve sorumluluklarının bilincinde olması sağlanmalıdır.

- Normsuzluğa bağlı yabancılaşma yaşanmaması için ılımlı bir örgüt ortamı oluşturulmalıdır. Örgütte bulunan her mesleğin birbirleriyle iletişim ve işbirliği içinde olması sağlanmalı ve oluşacak çatışmaların önüne geçilmelidir. Hastane içi oluşturulan kurallar, hemşireler tarafından kolay benimsenecek ve yaşantılarını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca yeterli tecrübeye sahip olmamaları ve örgütsel kuralları tam olarak benimseyememeleri nedeniyle yabancılaşma yaşayan yeni hemşirelere, yönetim tarafından mesleki olarak eğitilebilecekleri ve hastane kurallarını benimseyebilecekleri eğitim programları hazırlanmalıdır.

- Hemşirelerde yalıtılmışlık duygusuna bağlı oluşabilecek yabancılaşma duygusunu önlemek için hastane içinde samimi ilişkiler kurulmalı ve çalışanların

birbirlerini tanımalarını sağlayacak sosyal organizasyonlar hazırlanmalıdır. Ayrıca hastane yönetimindekiler, statülerine bakmaksızın astlarını daha yakından tanımaya, herkese eşit ve adil davranmaya özen göstermelidirler.

- Bireyin kendine yabancılaşmasını önlemek için öncelikle iş ortamında karşı karşıya geldiği yabancılaşmaya neden olan faktörler çözüme ulaştırılmalıdır. Daha sonra hemşirelerin problemlerle mücadele etmesine yardımcı olacak, kendini tanıma ve geliştirme aktivitelerine katılmaları teşvik edilmelidir. Hemşirelere hastane için önemli ve değerli oldukları hissettirilmeli, tecrübe ve yeteneklerini kullanabilecekleri ortam oluşturulmalı ve mesleki olarak da doyuma ulaşmaları sağlanmalıdır.

Tüm bunların dışında, mesleki dayanışma ve sendikal faaliyetler arttırılarak hemşirelik mesleği güçlendirilmeli ve toplum tarafından algılanışını değiştirilmelidir. Son zamanlarda sık karşılaşılan sağlık çalışanlarına şiddetin ve mobbingin önlenmesi de hemşirelerin mesleklerine olan bağlılıklarını geliştirecek ve yabancılaşma yaşamalarını önleyecektir.

KAYNAKÇA

- Akman, Ş. T., “Yabancılaşma ve Hukuk”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.2, Ankara, 2012.
- Altun, N., Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi, MÜ, SABE, YYLT, İstanbul, 2008.
- Altuntaş, S., Hemşirelerin İşlerine Karşı Tutumlarının Belirlenmesi, İÜ, SABE, YYLT, İstanbul, 2004.
- Ataş, Ö., Öğretmen Adaylarının Okula Yabancılaşma Düzeyleri ve Kurumsal İtibar Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Atatürk Üni., EBE, YYLT, Erzurum, 2012.
- Avcı, M., “Eğitimde Temel Bir Sorun: Yabancılaşma”, Atatürk Üniversitesi, SBED, C.16, S.3, Erzurum, 2012.
- Aytekin, A., Stres Yönetiminin Önemi ve Kamu Çalışanlarında Stres Faktörlerinin Teşhisine İlişkin Bir Araştırma: Sivas Valiliği Defterdarlığı Uygulaması, CÜ, SBE, YYLT, Sivas, 2009.
- Babür, S., Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, AKD, SBE, YYLT, Antalya, 2009.
- Büyükyılmaz, O., İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, SBE, YYLT, Zonguldak, 2007.
- Celep, B., İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli Örneği), KÜ, SBE, YYLT, Kocaeli, 2008.

- Çağlıyan, Y., Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması), KOÜ, SBE, YYLT, Kocaeli, 2007.
- Çalışır, İ., İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Bolu İli Örneği), AİBÜ, SBE, YYLT, Bolu, 2006.
- Çetin, G., Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Olumlu İş Ortamına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi, SABE, YYLT, İstanbul, 2008.
- Demirel, Y., “Örgütsel Bağlılığın İç Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, DPÜ, SBD, S.23, Kütahya, 2014.
- Derin, N., Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, SABE, YYLT, Eskişehir, 2007.
- Durcan, N. M., Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi, DEÜ, SBE, YYLT, İzmir, 2007.
- Durmaz, M., Sağlık Çalışanlarında Yabancılaşma Düzeyi: Isparta İli Örneği, SDÜ, SBE, YYLT, Isparta, 2015.
- Duygulu, S. - Korkmaz, F., “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri”, CÜ, HYD, C.12, S.2, Sivas, 2008.
- Elma, C., İlkokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği), AÜ, SBE, YDT, Ankara, 2003.
- Emir, S., Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeyleri (Aydın İli Örneği), Adnan Menderes Üniversitesi, SBE, YYLT, Aydın, 2012.
- Ergil, D., “Yabancılaşma Kuramına İlk Katkılar”, AÜ, Siyasal Bilgiler Fakültesi Derneği, C.33, S.3, Ankara, 1978.

- Ergun Özler, N. D. - Özçınar Dirican, M., “Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, DPÜ, SBD, S.39, Kütahya, 2014.
- Esin, P., “İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika”, Ankara, 1982.
- Fettahlıoğlu, T., Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, YYLT, Kahramanmaraş, 2006.
- Gedik, A., Ortaöğretim Öğrencilerinde Okul Yaşam Kalitesi Bağlamında Okula Yabancılaşma, İnönü Üniversitesi, EBE, YYLT, Malatya, 2014.
- Gök, A. U., Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi, DEÜ, SABE, YYLT, İzmir, 2008.
- Gökçen, A. - Çavuş, M. F., “Farklılık Yönetimiyle Örgütlerde Yabancılaşmanın Önlenmesi”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, C.2, S.1, Sinop, 2014.
- Güçlü, N., “Stres Yönetimi”, GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.21, S.1, Ankara, 2011.
- Gümüştekin, G. E. - Öztemiz, A. B., “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi, İİBFD, S.23, Kayseri, 2004.
- Güneri, B. M., Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi, AKD, SBE, YYLT, Antalya, 2010.
- Günsal, E., Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, MÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2010.
- Gürsoy, F., Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği, ATÜ, SBE, YYLT, Ankara, 2014.
- Halaçoğlu, B., Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği), Yeditepe Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul, 2008.

- Hegel, F. G. W., Tinin Görüngübilimi, (Çev. Yardımlı, A.), İstanbul, 2004.
- Kahraman, G. - Engin, E. - Dülgerler, Ş. - Öztürk, E., “Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler”, DEÜ, HYD, C.4, S.1, İzmir, 2011.
- Karaca, S., “Hemşireler İçin Vazgeçilmez Bir Kavram: Kendini Tanıma”, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi, C.3, S.1, İstanbul, 2010.
- Karakuş, H., “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, Dicle Üniversitesi, SBED, C.3, S.6, Diyarbakır, 2011.
- Kaya, U. - Serçeoğlu, N., “Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, C.1, S.36, İstanbul, 2013.
- Keçeci, N., Hastanelerde Yataklı Birimlerin Dışında Çalışan Hemşirelerin Sayısal Dağılımının Sağlıklı İstihdam Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi, İÜ, SABE, YYLT, İstanbul, 2008.
- Kırcı, A., Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Örneği, ATÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2013.
- Kiraz, S., “Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne”, Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, S.12, İstanbul, 2011.
- Korkmaz, S. Ş., Muhasebe Meslek Mensuplarında Yabancılaşma Düzeyi ve Bir Araştırma, SDÜ, SBE, YYLT, Isparta, 2013.
- Korkmaz, S., Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama, Çağ Üniversitesi, SBE, YYLT, Adana, 2008.
- Koyuncu, S. C., Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi, SBE, YYLT, Niğde, 2013.
- Minaslı, A.V., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi, SBE, YYLT, Edirne, 2012.

- Ocak, S. - Gider, Ö. - Top, M., “Muğla Devlet Hastanesi’ nde Hemşirelerde Rol Belirsizliğine İlişkin Bir Çalışma”, Modern Hastane Yönetimi, C.8, S.1, İstanbul, 2004.
- Özbek, M. F., “Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Rolü”, SDÜ, İİBFD, C.16, S.1, Isparta, 2011.
- Özcanarslan, N., Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi, ÇÜ, SABE, YYLT, Adana, 2009.
- Özçınar, M., Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, DPÜ, SBE, YYLT, Kütahya, 2011.
- Parsak, G., Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, ÇÜ, SBE, YYLT, Adana, 2010.
- Polat, M. - Yavaş, T., “Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, C.1, S.2, Ankara, 2012.
- Saygılı, M., Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi, SABE, YYLT, Ankara, 2008.
- Sayıl, I. - Haran, S. - Ölmez, Ş. - Özgüven, H. D., “Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri”, Kriz Dergisi, C.5, S.2, Ankara, 1997.
- Sevimli, F. - İşcan, Ö. F., “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi, C.5, S.1, İzmir, 2005.
- Soysal, A., Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, SÜ, SBE, YYLT, Konya, 1997.
- Şimşek, M. Ş. - Çelik, A. - Akgemci, T. - Fettahlıoğlu, T., “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”, SÜ, SBED, S.15, Isparta, 2006.

- Temel, C., Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, AİBÜ, SBE, YDT, Bolu, 2010.
- Tokmak, C. - Kaplan, Ç. - Türkmen, F., “İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas’ ta Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi, C.3, S.1, Ankara, 2011.
- Turan, M. - Parsak, G., “Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, ÇÜ, SBED, C.20, S.2, Adana, 2011.
- Ulusoy, H. - Moroğlu Tokgöz, D., “Hekim ve Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri”, Pamukkale Tıp Dergisi, C.2, S.2, Denizli, 2009.
- Usul, H. - Atan, A., “Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C.16, S.26, Konya, 2014.
- Uysaler, A. L., Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi ile Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, SBE, YYLT, Gebze, 2010.
- Yetiş, Z., Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma, Atatürk Üniversitesi, SABE, YYLT, Erzurum, 2013.
- Yıldırım, E. - Uçkan, B., “İşverenlerin Sendikasıızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.2, S.55, İstanbul, 2010.
- Yıldız, H., Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi, GÜ, EBE, YYLT, Ankara, 2009.
- Yılmaz, S. - Hacıhasanoğlu, R. - Çiçek, Z., “Hemşirelerin Genel Ruhsal Durumlarının İncelenmesi”, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, C.15, S.16, Ankara, 2006.
- Yüksel, İ., “Hemşirelerin İş Güçlüğünü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi”, Fırat Üniversitesi, SBD, C.13, S.1, Elazığ, 2003.

Yürümezoğlu, H. A., Kanıta Dayalı Hemşirelik Yönetimi Uygulamalarının Hemşire İş Doyumu Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, DEÜ, SABE, YDT, İzmir, 2012.

Bahçecik, N., Hemşirelik Bölümü; <http://sbf.marmara.edu.tr/bolumler/hemsirelik-bolumu/>, Erişim Tarihi: (12.02.2016).

Türk Hemşireler Derneği, Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları, 2008; <http://www.turkhemsirelerdernegi.org.tr/menu/hemsirelik-yayinlari/yayinlar/turkiyede-hemsirelerin-calisma-kosullari.aspx>, Erişim Tarihi: (12.02.2016).



ÖZGEÇMİŞ

04 Eylül 1987 İstanbul doğumluyum. İlköğrenimimi Yıldıztepe İlköğretim Okulu' nda, ortaöğrenimimi Bağcılar İlköğretim Okulu' nda tamamladım. 2005 yılında Esenler İbrahim Turhan Lisesi' nin yabancı dil ağırlıklı bölümünden mezun oldum. 2009 yılında Kütahya Dumlupınar Üniversitesi hemşirelik lisans bölümünü dereceyle tamamladım. 14 Ekim 2009' da Sağlık Bakanlığı bünyesine kadrolu hemşire olarak atandım. 2012 yılında Anadolu Üniversitesi Hastane ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği ön lisans bölümünden mezun oldum.

Hemşirelik eğitimime farklı beceriler eklemek ve çalıştığım kurumda üst kademelerde yer almak amacıyla 2014 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programında yüksek lisans eğitimime başladım. Halen Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Anestezi ve Reanimasyon Yoğun Bakım kliniğinde görev yapmaktayım.

Nursaç Dilek ÖZYILDIRIM