

SAĞLIK HİZMETLERİ YÖNETİMİ VE KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİNDE  
HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMELERİ İLE İŞE  
YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ  
TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

Ali KAFALI

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Müzehher YAMAÇ

2017 - Tekirdağ

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK HİZMETLERİ YÖNETİMİ VE KAMU HASTANELERİ**  
**BİRLİĞİNDE HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL**  
**SOSYALLEŞMELERİ İLE İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ TEKİRDAĞ İLİ**  
**ÖRNEĞİ**

Ali KAFALI  
1138301103

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN  
Yrd. Doç. Dr. Müzehher YAMAÇ

**TEKİRDAĞ-2016**

**Her hakkı saklıdır**

T.C.  
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali KAFALI tarafından hazırlanan Sağlık Hizmetleri Yönetimi Ve Kamu Hastaneleri Birliğinde Hemşirelerin Örgütsel Sosyalleşmeleri İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Tekirdağ İli Örneği konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca ..... günü saat .....’da yapılmış olup, tezin\* ..... OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Yrd.Doç.Dr. Müzeher YAMAÇ		
Prof.Dr. Burcu TOKUÇ		
Doç.Dr.Gamze VAROL ASARÇOĞLU		

\* Jüri üyelerinin tezle ilgili karar açıklaması kısmında “Kabul Edilmesine / Reddine” seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

## ÖZET

**Kafalı, A. Sağlık Hizmetleri Yönetimi ve Kamu Hastaneleri Birliğinde Hemşirelerin Örgütsel Sosyalleşmeleri İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Tekirdağ İli Örneği, Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ, 2016.** Bu çalışmanın temel amacı hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını belirlemek ve hemşirelerin demografik özelliklerinin örgütsel sosyalleşme ve işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığını saptamaktır. Bu bağlamda çalışma giriş dahil dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın problem durumu, sayıtları, amacı ve önemi ile araştırma ile ilgili tanımlar birinci bölümü olan giriş bölümünde verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde sağlık kavramı, örgütsel sosyalleşme ve işe yabancılaşma ile ilgili literatür taramasının yer aldığı kavramsal çerçeve ele alınmış, üçüncü bölümde araştırmanın yöntem kısmına dair bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise anket araştırması neticesinde elde edilen neticelerin yer aldığı bulgular yer almakta ve sonuç kısmında ise araştırmanın sonucunda elde edilen bulguların sonuçları ve hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ile işe yabancılaşma düzeylerinin arttırılmasına yönelik önerilere yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık Çalışanları, Örgütsel Sosyalleşme, İşe Yabancılaşma

## ABSTRACT

**Kafalı, A. Organizational Socialization Of Nurses In Health Services Management And The Association Of Public Hospitals Work With An Examination Of The Relationship Between Alienation Levels Of The Example Of Tekirdağ Province, Namik Kemal University, Institute Of Medical Sciences Department Of Health Management Master's Thesis, Tekirdağ, 2016.**The purpose of this study nurses 'levels of organizational socialization is to determine whether or not there was any relationship between the levels of alienation, and the nurses' demographic characteristics and the levels of work alienation on organizational socialization and to determine whether or not have created a difference. In this context, labour consists of four sections including the introduction. Of the study, problem statement, propositions, research purpose and significance related to the first section defines the input section are given. In the second part of the study, the concept of Health, organizational socialization, and conceptual framework of the literature on work alienation has taken up the third section of the study have been given information about the method section. In the fourth chapter, the results obtained as a result of the findings of survey research are located on the findings and the result in part as a result of the research and the results of the nurses 'organizational socialization, alienation, and the level of recommendations for improvement have been given.

**Keywords:** Healthcare Professionals, Organizational Socialization, Work Alienation.

## ÖNSÖZ

Sağlık Hizmetleri Yönetimi ve Kamu Hastaneleri Birliğinde Hemşirelerin Örgütsel Sosyalleşmeleri İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Tekirdağ İli Örneği konulu tezimin tamamlanmasında engin tecrübesini, kıymetli zamanını ve değerli emeğini bir an olsun bile esirgemeyen danışmanım Yrd. Doç. Dr. Müzehher YAMAÇ'a sonsuz teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	
ABSTRACT.....	
ÖNSÖZ .....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	v
TABLOLAR DİZİNİ .....	vi
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2.Araştırmanın Amacı .....	2
1.3.Araştırmanın Sabit Varsayımları .....	2
1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları .....	2
1.5.Tanımlar .....	2
2.    KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	3
2.1. Sağlık Kavramı.....	3
2.2.Sağlık Yönetimi.....	7
2.2.1. Sağlık Yönetiminin Fonksiyonları ve Kaynakları .....	7
2.2.2.Sağlık Yönetiminin Görev Alanı .....	8
2.3. İşe Yabancılaşma.....	10
2.3.1. Yabancılaşma.....	10
2.3.2. İşe Yabancılaşma .....	11
2.3.3. Yabancılaşmanın Nedenleri.....	11
2.3.4. Yabancılaşmanın Boyutları.....	13
2.3.4.1. Güçsüzlük Boyutu.....	14
2.3.4.2. Anlamsızlık Boyutu .....	15
2.3.4.3. Normsuzluk Boyutu .....	16



2.3.4.4. Yalıtılmışlık Boyutu.....	18
2.3.4.5. Kendine Yabancılaşma Boyutu.....	19
2.3.5. Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları.....	20
2.3.6. İşe Yabancılaşmanın İlintili Olduğu Kavramlar.....	21
2.3.7. İşe Yabancılaşma İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar .....	21
2.4. Örgütsel Sosyalleşme .....	26
2.4.1.Sosyalleşme Kavramı .....	26
2.4.2. Örgütsel Sosyalleşme.....	27
2.4.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı.....	28
2.4.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri .....	29
2.4.6. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları .....	30
2.4.7 Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri .....	31
2.4.7.1. İş Doyumu.....	31
2.4.7.2. Motivasyon.....	32
2.4.7.3. Örgütsel Bağlılık .....	33
2.4.7.4. Örgütsel Kabullenme .....	34
2.4.7.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları .....	35
2.4.7.6. Örgütsel Sosyalleşme İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar .....	35
3. YÖNTEM.....	39
3.1.Araştırmanın Modeli .....	39
3.2. Evren ve Örneklem.....	39
3.3.Veri Toplama Araçları.....	39
3.4.Verilerin İstatistiksel Analizi.....	41
4. BULGULAR.....	42

4.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	42
4.2.İstatistiki Bulgular .....	48
4.3.Korelasyon Analizi Bulguları.....	78
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>82</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>88</b>

**ŞEKİLLER DİZİNİ**

Şekil 1. Güdüleme Süreci.....	32
-------------------------------	----

## TABLOLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1.</b> Araştırmada Kullanılan Veriler .....	39
Tablo 2. Geçerlilik Analizi.....	40
<b>Tablo 3.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı .....	42
<b>Tablo 4.</b> Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	42
<b>Tablo 5.</b> Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı .....	43
<b>Tablo 6.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı.....	43
<b>Tablo 7.</b> Katılımcıların Çalıştıkları Hastane Grubu Değişkenine Göre Dağılımı .....	44
<b>Tablo 8.</b> Katılımcıların Çalıştıkları Birim Değişkenine Göre Dağılımı .....	44
<b>Tablo 9.</b> Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı .....	45
<b>Tablo 10.</b> Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Dağılımı.....	45
<b>Tablo 11.</b> Katılımcıların Mesleki Değiştirme Değişkenine Göre Dağılımı .....	46
<b>Tablo 12.</b> Katılımcıların Çalıştıkları Statülere Göre Dağılımı .....	46
<b>Tablo 13.</b> Katılımcıların Ücret Memnuniyeti Değişkenine Göre Dağılımı.....	46
<b>Tablo 14.</b> Katılımcıların Ekip Memnuniyeti Değişkenine Göre Dağılımı .....	47
<b>Tablo 15.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi .....	48
<b>Tablo 16.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T- Testi Analizi .....	51
<b>Tablo 17.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T- Testi Analizi .....	53
<b>Tablo 18.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi .....	55
<b>Tablo 19.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Çalıştıkları Hastane Grubu Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi.....	57
<b>Tablo 20.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Çalıştıkları Birim Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi ..	61

<b>Tablo 21.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi .....	65
<b>Tablo 22.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Hemşirelik Mesleğini Kendi İsteğiyle Tercih Etme Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi .....	68
<b>Tablo 23.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Fırsatı Olsa Mesleğini Değiştirme Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi .....	70
<b>Tablo 24.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Çalıştıkları Statü Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi .....	72
<b>Tablo 25.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Aldığı Ücretten Memnun Olma Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi.....	74
<b>Tablo 26.</b> Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Çalıştıkları Ekipten Memnun Olma Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi ...	76
<b>Tablo 27.</b> Ölçek İfadeleri Genel ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Tespitine İlişkin Yapılan Korelasyon Analizi .....	78

## 1. GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

21. yüzyılda her alanda hızlı bir değişme ve gelişme yaşanmaktadır. Hızlı bilgi ile teknolojiye kullanılan yöntem ve sistemlerde, devamlı eskiye bir değişim söz konusudur. Bu değişime hızlı uyum sağlayabilmek için örgütler yeni özellikler ve yetenekler kazanmak zorunda kalmaktadırlar. Hızlı değişebilir; esnek ve sürekli öğrenen yapılar, günümüzde örgütlerin kazanmaları gereken en önemli özellikler olarak sıralanır (Erjem, 2005:39).

Yönetim teorilerinin gelişimine bakıldığında, uzun yıllar çalışmalar yapıldığı ve bir takım kavramların ortaya atıldığı görülür. Farklı yazarlar tarafından farklı isimlerle anılan bu teorilerin ortak bir amaç içerdiğini söylemek mümkündür. Ortak amaç ise, toplumsal ve bireysel gereksinimleri karşılamak için kurulmuş örgütlerdeki insan faktörünün, nasıl etkin hale getirileceği üzerine yoğunlaşmıştır (Erjem, 2005:397).

İnsan faktörünü etkin kılmaya yönelik olarak ortaya atılan yaklaşımlardan biri de örgütsel sosyalleşmedir. Çalışanların sosyalleşme düzeyleri arttıkça işe yabancılaşmasının azalacağı düşünülmektedir (Erjem, 2005: 397).

Elma (2003:16) işe yabancılaşmayı; “çalışanın işini anlamsız bulması, örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi, geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” şeklinde tanımlamıştır.

Akgün (1999)’e göre ise; örgütsel ve teknolojik yapının ortaya çıkardığı insanla ilgili sorunlar karşısında alternatif çözümlerin oluşturulmaması, ekonomik güçsüzlüğün, hızlı yaşama ritminin, yönetim ve üretim biçiminin, çalışanlara yüklediği sorumluluklar, buna karşılık yönetimden tecrit edilmenin yabancılaşmayı belirginleştiren çağdaş çıkmazlar olduğunu belirleyerek yabancılaşma kavramı şöyle de tanımlanabilir: İdeal normların yerini fiili olguların, dış tepkilerin yerini iç çıkmazların, aktifliğin yerini pasifliğin, amaçların yerini araçların almasıyla ortaya çıkan güçsüzlük, anlamsızlık, tutarsızlık ve çözümsüzlük halidir.

İşe yabancılaşma iş görenin performansına ve ürettiği ürünün kalitesine olumsuz yönde yansımakta, bu durum örgütün etkinliliğini ve verimliliğini de etkilemektedir. Bu nedenle ise yabancılaşmanın önlenmesi veya yönetilmesi, örgütün geleceği açısından oldukça önem taşımaktadır.

### **1.2.Araştırmanın Amacı**

Araştırma; sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ve işe yabancılaşma düzeylerinin tanımlayıcı özelliklere göre, farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

### **1.3.Araştırmanın Sabit Varsayımları**

Araştırmada veri toplamak için kullanılan ölçeklere, katılımcıların belirttikleri görüşlerin doğru ve samimi olduğu varsayılmıştır.

### **1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma; rgtsel sosyalleşme leği ile işe yabancılaşma leğinden elde edilen bulgular ve araştırmada örneklem olarak seçilen, Tekirdağ İline Bağlı Kamu Hastaneleri birliğine bağlı hastanelerde görevli hemşireler ile sınırlıdır.

### **1.5.Tanımlar**

**Sağlık:** Yalnızca hastalık ve sakatlık durumunun olmayışı değil, aynı zamanda bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumunun olması halidir (Baran, 2011: 1145).

**Yabancılaşma:** Emeğin işçinin dışında olması, onun özüne ilişkin olmaması ve işçinin kendi emeğini, üretimini yadsıması sonucu işine, emeğine, içinde yaşadığı doğaya, kendi öz doğasına ve diğer insanlara uzaklaşmasına neden olan eylemdir (Büyükyılmaz ve Ofluoğlu, 2008:5).

**İşe Yabancılaşma:** Kişinin rgtteki istihdam konumu ile ilgili, yaşadığı hayal kırıklığının yarattığı duyguların bir yansımadır (Fettahoğlu, 2006: 11).

**Sosyalleşme:** . Kişiler içinde doğdukları toplum kültürünü, bir çeşit öğrenme süreci sayesinde kendilerine mal ederler. Sözünü ettiğimiz bu öğrenme sürecine, ‘‘sosyalleşme’’ adı verilmektedir (Özkalp, 2005: 109).

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Sağlık Kavramı

Sağlık , birey hayatında önemli bir yer tutan kavramdır. Bu kavram, varoluş ve canlı yaşama ile birlikte ele alınmaktadır. Biyoloji Genel Dizgeler Kuramı, canlılık kavramını şöyle tanımlar: “Doğada her canlı birbirleri ile bağlantılı, hiyerarşik bir düzen ve süreklilik içindedir. En az karmaşık birimler, daha karmaşık ve büyük birimlerle hiyerarşik bir düzen ve etkileşim içinde çalışırlar. Her düzeydeki birim, kendi içinde bir bütündür. Fakat üstündeki ve altındaki birimlerle bağlantısı düşünülmeden, varlığı da düşünülemez. Üst dizgeler, alt dizgelerin basit toplamı değildir. Örneğin, bir organ hücrelerin ve dokuların toplamından farklı bütünlük ve düzen gösteren bir dizgedir” (Öztürk, 2011:12).

Sağlık kavramı birey ile ilgili olduğu kadar, vatandaşın yaşamını kolaylaştırma ve hastalanmadan ya da hastalansa bile, hastalığı ile ilgili en iyi hizmeti vatandaşa sunma görevini yerine getirme durumunda olan devlet ile de ilgilidir. Bu ilgi, sağlık kavramının geniş açıdan ele alınmasını gerektirmektedir.

Sağlık kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü sağlığı; “yalnızca hastalık ve sakatlık durumunun olmayışı değil, aynı zamanda bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumunun olması” olarak tanımlamaktadır (Baran,2011:1145). Sağlık kavramıyla ifade edilen ikinci bir durum ise güncel anlamda, “kişinin kendini iyi hissetmesi” veya kişide hastalık ya da sakatlığın olmayışıdır” (Fidaer, 2001:1186). Bu haliyle bedence, ruhça ve sosyal yönden bireyin bütün zorlukları, eksiklikleri, rahatsızlıkları, sıkıntıları, huzursuzlukları ve yakınmaları söylenmese de tanım içine alınmış, genelde insanlığın özelde ise sağlık sektörünün önüne, ‘insanları olabileceği en üst düzeydeki iyilik haline ulaştırmak’ düşünsel bir hedef olarak konulmuştur.

Sonuç olarak; sağlık sadece bedensel anlamda yeterlilik olmayıp ruhsal, sosyal ve mental yönden de yeterliliği içeren bir terimdir. Sağlığı daha geniş bir çerçeve içinde ve yaşamdaki sosyo-ekonomik, politik ilişkilerle birlikte ele alan bu tanım, esasen yeni tür bir yaklaşımın göstergesidir. Sağlığın ekonomik boyutunu dile



getirmektedir. Sağlıklı olmak, tüm mekanizmaların bütünlük içinde bozulmadan işleyişi ile olmaktadır.

Sağlık kavramının net bir biçimde ve genel geçer kabul edilen bir biçimde tanımlanamamasının sebeplerinin başında, bu tanım yapılırken kullanılan diğer terimlerin de, net bir şekilde ve açıkça tanımlanamaması gelmektedir. Sağlık kavramı tanımlamasında genellikle kullanılan terimler, “iyilik” ve “normal olma” durumlarını içeren pozitif tanımlar ve “yetersizlik” ve “hastalık” durumlarını içeren negatif tanımlardır. Problem, yalnızca bu terimlerin sağlık kavramını net bir şekilde açıklayamamasından da öte, bu kavramların kendilerinin net bir tanımlamaya zaten sahip olmamalarından ileri gelmektedir. Bu kavramlar, sağlık kavramının anlamının nerede başlayıp nerede bittiği konusunda kesin bilgiler vermemektedirler. Bu kavramlar birden fazla anlama gelmektedir, yani belirsiz tanımlamalara sahiptirler. Bu belirsiz tanımlamalar, sağlık gibi ciddi bir konunun bilimsel çevrelerce tanımlanması hususunda problem çıkartmaktadırlar. Sağlıklı olma durumunu sağlıksız olma durumundan ayırabilmedeki faktörlerin, hastalık durumunu iyi olma durumundan ayıran temel nedenlerin, genel olarak iyinin ve kötünün, arzu edilen bir durum ile arzu edilmeyen bir durumun ne olduğunun net bir biçimde anlaşılması gerekmektedir.

Günümüz modern batı tıbbının felsefesini incelemiş olan bazı yazarlara göre; sağlık kavramının tanımlanmasında yapılan en büyük yanlışlardan birisi, onun hastalık kavramına bağımlı olarak tanımlanmaya çalışılmasıdır. Çünkü sağlık ve hastalık kavramları, birbirinin simetriği olamazlar. Pek çok hastalık biçimi, çeşidi ve şekli var iken, yalnızca tek bir sağlık bulunmaktadır. Bu nedendir ki; hastalık yaratan sebepleri bulmak ve hastalıkları tedavi etmeye çalışmanın yanı sıra ve hatta ve hatta bundan daha da önemli olabilecek olan, sağlık kavramının diğer terimlerden bağımsız bir şekilde tanımlamak, sağlıklı olmanın temellerini araştırmak ve sağlık durumunu geliştirici ve iyileştirici çalışmalardır.

Son yüzyıllardaki sağlık alanındaki istatistiksel çalışmalar incelendiğinde, karşımıza çıkan tablo sağlık ve hastalık kavramlarının yeniden ele alınmasını zorunlu kılmıştır. Tıpta görülen gelişmelerle ilişkili olarak; bulaşıcı ve ölümcül belirli hastalıkların görülme sıklığının azalmış olmasının ve kimisinin de tamamen ortadan

kalkmış olmasının, yeni ortaya çıkan hastalıkların çevresel etkenler ve yaşama biçimlerine bağlı sebeplerden dolayı, belki de hastalık ve sağlık kavramlarının netleştirilmemiş olması gösterilebilir.

Batı tıbbı ile Çin tıbbı olarak adlandırabileceğimiz, iki temel tıp görüşü bulunmaktadır. Bu iki görüşün temelinde benzer yaklaşımlar yatmakla birlikte, batı tıbbının kaynağını Hipokratik düşünce oluşturmaktadır. Çin tıbbının temeli de benzer olmakla birlikte, doğuda gelişmiştir ve geleneksel olarak uygulanmaktadır.

Hipokratik yaklaşımda ele alındığında, sağlık ve iyilik hali diye adlandırılan durum; insanın çevresindeki ısı miktarı, rüzgar, toprak, yiyecekler ve içme alışkanlıkları, cinsel yaşamı, çalışma ortamı gibi bir dizi özel şartlar arasındaki denge bütününden oluşmaktadır. İnsanın dış dünyası ile etkileşimine bağlı olarak kurulan iç dengesi, kan, balgam, sarı safra ve siyah safra olarak belirlenen dört sıvı ile belirlenmektedir. Çok daha önceki dönemlerde ortaya çıkan ve uygulanan Çin tıbbında da bu ilişkilere rastlanmakta, iç denge ile dış etkenler arasındaki bağlantıya dikkat çekilmektedir.

Geleneksel Çin tıbbına göre ise temel olarak, insan vücudu birbirini bir bütün haline getiren ve ayrıca, dış çevre ile dinamik bir bütünlük içerisinde denge halinde olan bir sistemler bütününden oluşmaktadır. Bu sistemler bütünü batı tıbbındaki gibi içsel ve dışsal etmenlerle etki altında kalmaktadır ve bu etmenlerin tümünün beraber çalışması sonucu vücut yaşamaya devam etmektedir. Çin tıbbına göre kötü beslenme, yeteriz uyku, yetersiz hareket ve aile içi, toplum içi uyumsuzluklar dengeleri bozmaktadır ve dolayısıyla hastalıklara neden olmaktadır.

İnsanlık tarihinde kullanılan ve başarı ile uygulanan bu bilgilerin bunca geçmişi bulunmasına karşın, son yüzyıllarda giderek artan bir ivme ile dünyayı açıklamada kullanılan mekanik yaklaşım, insan sağlığı alanına da yayılmakta gecikmemiştir. Artık dünyayı, yaşamı ve insanları anlama, açıklama ve problemlere çözüm bulma konularında ele alınan temel yaklaşım bu olmuştur. Pozitif bilimlerin de önem kazanması sebebi ile, birer makine gibi ele alınan insan vücudunun işleyiş mekanizması matematiksel formüller ve kurallar ile açıklanmaya çabalanmıştır. Ancak insanın sosyal bir varlık olduğu, insan zihni ve psikolojisi ve bütün bunların bedeni ile olan sonsuz bütünlüğü göz ardı edilerek hata yapılmıştır.

Tüm bu tanımlamalara bir yol gösterici olması açısından, hastalıkları inceleyen bilim dallarını da tanımakta fayda bulunmaktadır. Hastalıkları incelemekte olan bilim dalı patolojidir. Patoloji kelimesi, eski Yunancadan gelmektedir. Hastalık anlamına gelen “pathos” teriminden türetilmiştir ve hastalıkların bilimsel yöntemlerle incelenmesi anlamında kullanılır. Daha geniş bir kapsamda ele alınırsa patoloji, hastalıklara yol açan nedenleri, bunların doku ve organları etkileme biçimlerini, hastalıklı doku ve organların özellikle morfolojik yani biçimsel ve görüntüsel özelliklerini inceler. Bu anlamda, patolojinin tıbbın temelini oluşturduğunu söylemek mümkündür. Anatomi ve fizyolojide edinilen bilgilerin yanı sıra, patoloji, hastalıklı organların çıplak gözle veya mikroskop altındaki normal olmayan görünüşlerini ekleyerek hastalıkların daha kolay anlaşılmasını sağlar. Patoloji yalnız insan değil, hayvan ve bitkilerin de hastalık hallerini inceler. Patolojide fizik, kimya, anatomi, histoloji ve bakteriyolojide kullanılan bir takım metotlar uygulanır.

Hastalık ve sağlık kavramının tanımlanmasına ilişkin zorluklar ve çeşitli tanımlar incelendikten sonra, sağlık kavramının açıklanmasında başvurulan çeşitli yöntemler incelenebilir. Tanım yapmanın türlü sebepler ile zor olması nedeni ile, farklı tanımlama modelleri geliştirilmiştir. Sağlıkın tanımlanmasına yönelik olarak geliştirilen bu modellerin sayısı konusunda, evrensel bir yargı bulunmamaktadır. Ancak bununla birlikte, bu modeller genel şekil itibari ile şu şekilde listelenebilirler:

- Tıbbi Model
- Holistik Model
- İyilik Model
- Çevre Modeli

Bu dört ana modelden birincisi olan tıbbi modelin odaklandığı temel konular; hastalık ve kişilerin fonksiyonlarının tam olarak yerine getirebilmeleridir. Kısaca tıbbi model, hastalık ve sağlık olmak üzere iki ana durumu inceler. İkinci model olan holistik model, kişiyi daha geniş bir çerçevede ele alır. Bu geniş çerçeve fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlık konularını içerir. Holistik modelde kişi tüm bu öğelerin

toplamından oluşur ve onlardan etkilenir. Üçüncü model olan iyilik modeli, diğer modellerle benzer bir durumu incelemekle beraber, bu modelde sağlık konusu farklı bir açıdan da ele alınmaktadır. İyilik modelinde sağlıkla ilgili öznel değerlendirmeler üzerine yoğunlaşır. Bunun yanında diğer modellerde görülmeyen bir alanda, normalden daha iyi olma durumu üzerinde çalışır. Dördüncü model olan çevre modelinde ise, insanların çevre ile ilgili olan optimal ilişkileri tanımlanmaktadır. Bu tanım modellerinin hepsi de, sağlığın ölçülmesinde direkt olarak etkilidir.

## **2.2.Sağlık Yönetimi**

Sağlık yönetimi; toplum sağlığının korunarak, insan hayatı için problem teşkil edecek, milli ekonomiye ve insan gücüne etkisi olan hastalıkların tedavisi, sağlık ve sosyal yardım tesis ve teşekküllerinin kurulması, gerekli mevzuatın hazırlanması, sağlık sorunları için plan ve programların düzenlenmesi, hizmet çeşitlerine göre araştırmalar yaparak ihtiyaç nispetinde personel yetiştirilmesi ve dolayısıyla sağlığın elde edilmesi faaliyetlerinin yönetimidir (Kitapçı, 1993:1).

Sağlık hizmetleri yönetimi; bireylere toplumlara ya da kurumlara, sağlık ve tıbbi bakım ile iyi bir ortamda yaşamalarını sağlamak için yapılacak işleri ve kullanacakları kaynakları, gereksinimleri ve istemleri doğrultusunda planlamak, örgütlemek, yönlendirmek, denetlemek ve koordine etmektir.

### **2.2.1. Sağlık Yönetiminin Fonksiyonları ve Kaynakları**

“Yönetim kavramı genellikle sevk ve idare olarak tanımlanmaktadır. Sevk kelimesi bir gayeye yönelmiş faaliyeti, idare kelimesi ise bir gayeye yönelmiş faaliyetin eldeki imkan ve şartlara uygun olarak sonuçlandırılmasını ifade eder”(Çamcı, 2007:6). Yönetim kavramı değişik bilimsel tanımları mevcuttur. Her olguya göre yönetim farklı anlamlar yüklenilerek tanımlanmaya çalışılmıştır. Kelime anlamıyla bir işi çekip çevirme diye tarif edilir. “Dilimizde yönetimle eş anlamlı kullanılan idare kelimesinin çekip, çevirme anlamının yanı sıra tutumlu davranma, hoş görme, göz yumma, yeterli olma,... tanımları bulunmaktadır”(Aşgın, 2008:1).

Sağlık yönetimi; insan kaynakları planlaması ve yönetimi, finansal yönetim gibi birbirinden farklı pek çok faaliyetin bir arada yürütülmesini gerekli kılmaktadır. Sağlık hizmetleri yöneticiliğini hem bir yönetim alanı olarak, hem de sağlık ve tıbbi

bakım sektörü içinde fonksiyonunu benzersiz kılan bazı koşullar mevcuttur. Bu koşullar mesleğin önemini artırmaktadır. Sağlık kurumlarında uzmanlaşma seviyesi çok yüksektir. Farklı meslek grupları arasında, yüksek düzeyde işlevsel bağımlılık zorunludur. Sağlık hizmeti miktarını ve sağlık harcamalarının önemli bir bölümünü belirleyen hekimlerin faaliyetleri üzerinde, yönetsel ve kurumsal denetim sağlamak kolay değildir. Sağlık kurumlarında yürütülen tanı ve tedavi faaliyetleri, karmaşık ve değişkendir. Sağlık kurumlarında gerçekleştirilen etkinliklerin büyük kısmı acil ve ertelenemez niteliktedir. Yapılan işler, hata ve belirsizliklere karşı oldukça duyarlıdır ve çıktının tanımlanması ve ölçümü güçtür (Çimen, 2010:137).

### **2.2.2.Sağlık Yönetiminin Görev Alanı**

Sağlık alanı, toplumsal üretimin gelişmesini doğrudan etkilemektedir. Sağlık sektörü bu nedenle, ikamesi mümkün olmayan nispi niteliktedir. Kaliteli insan gelişimi için gerekli olan sağlık gelişimi ile ekonomik gelişme arasında bir ilişki konularında özel bir yere sahiptir. Sağlık hizmetinin ve yönetimlerinin geliştirilmesi konularında çalışmalar yapılan bilimsel araştırmalar, bugün de güncelliğini korumaktadır.

Sağlık hizmetleri tüketiminin artışı, nüfusun gelişmesinde başlıca etkindir. Özel tüketimin sosyal sonuçlarından en önemlisi, nüfusun ölüm seviyesinin aşağı düşmesi ve ortalama yaşam süresinin artmasıdır. Nüfusun yaşlanması, toplum karşısında bir çok sorunlar yarattığından ilgili alanda tıbbi hizmetin iyileşmesi çok önemli bir konudur

Sağlık sektörü, tıbbi faaliyet yönlerine uygun olarak aşağıdaki görevleri yerine getirilir;

- ✓ Nüfusa tıbbi yardımın yapılmasını sağlamak;
- ✓ Devlet programlarını ve geliştirme uygulanmasını sağlamak;
- ✓ Tıbbi alanın gelişim yönlerini belirlemek, tıbbi yardımın teşkilinin biçimlerini geliştirmek, tıbbi istatistik ve bilgi-analitik bankasını oluşturmak;
- ✓ Halka ve tedavi kurumlarına gerekli bilgileri sağlamak;
- ✓ Sağlık alanında bilimsel çalışmaları geliştirmek ve bu alanda gelişmelerin uygulanmasını sağlamak;

- ✓ Nüfusun sağlık durumunu öğrenmek, hastalıkları önlemek, sakatlık ve ölüm oranlarının azaltılması, insanların uzun ömürlülüğünün sağlanması ile ilgili tedbirleri almak,
- ✓ Tıp alanında bilimsel pedagojik ve bilimsel kadroların hazırlanmasını sağlamak, sağlık kurumlarını kanunlara uygun nitelikli tıbbi kadrolarla sağlamak, sağlık çalışanlarının kalitesini yükseltmek üzere tedbirleri uygulamak;

Sağlık alanının temel görevlerinden biri olan nüfusun sağlığının korunması; her insanın sağlığının muhafazasına, onun faal uzun ömürlülüğünün artırılmasına, tıbbi yardımla teminatına yönelik siyasi, ekonomik, hukuki, bilimsel, tıbbi nitelikteki tedbirlerin toplamından oluşur. Herkesin çevrenin gerçek durumu hakkında bilgi toplamak ve ekolojik suç ile ilgili, sağlığına ve malvarlığına zararının bedelini alma hakkı vardır.

Sağlık kurumlarının faaliyetinin ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi, hastane yöneticilerinin ve sorumlu kişilerin aldığı kararlara da bağlıdır. Karar verme ise; net sayı, ölçüm, hesaplama ve araştırmaların sonuçlarına göre gerçekleştirilir. Bu şekilde alınan kararların sonuçları daha başarılı ve güvenilir olur.

Hastanelerde belirtilen hizmetlerle ilgili istatistik veriler ve bilgiler, yöneticilerin karar alınmasına ve planlamaya yardım için en iyi araçtır. Diğer yandan, bu istatistiksel gösterge ve bilgiler o zaman daha etkili olur ki; istatistik çalışanlar, yöneticiler ve hizmet gösterenler bu istatistik ve bilgiler içeren kavramların ve kullanılmış yöntemlerin anlam ve mahiyetini tam olarak anlamış olsunlar. Özellikle de, yöneticiler istatistik gösterge ve verilerin doğruluğundan emin olmazlar ise, onları kullanmak zor veya imkansız olur. Çünkü yöneticiler, ayrıca doktorlar, istatistik gösterge ve bilgileri kullanarak hastanenin mevcut ve geçmiş faaliyetlerini karşılaştırır ve gelecek faaliyetlerinin planlamasında, bu kıyasın sonuçlarından yararlanmaktadırlar. Bununla ilgili olarak Dünya Sağlık Örgütü'nün 819 sayılı teknik raporunda tarif edildiği üzere bilgisiz yönetim mümkün değildir. Bu bilgilerin çoğu hastanenin iç ve dış bilgi kaynaklarından elde edilir ve tıbbi

tedavi, yatırım, elemanlar hakkında bilgiler, yatak kullanımı, kaynakların kullanımını optimalliği ve diğer konuları içerebilir.

### **2.3. İşe Yabancılaşma**

#### **2.3.1. Yabancılaşma**

Yabancılaşma köken itibariyle, teolojik bir kavramdır ve hem (kendinden, bedeninden, köklerinden vb.) ‘ayrılma’ hem de (daha üst varlıkla) ‘bütünleşme’yi içerir (Özbudun, Markus, Demirer, 2008, 16). Türk Dil Kurumunda yabancılaşma, “Belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik biçimde kavranması” şeklinde yer almaktadır.

Seeman’e (1959) göre yabancılaşma; “toplumsal, kurumsal ya da kişiler arası sorunların birey üzerinde yarattığı etkiye bağlı olarak ortaya çıkan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma duygularının yaratmış olduğu bir durumdur” (Akt, Kesik ve Cömert, 2014:31) Modern insanın daima kendini araması süreci, aslında bu fiziksel yabancılaşmanın manevi devamıdır. İlginçtir ki, bu yabancılaşma süreci her toplum için farklı bir senaryo üzerinde gerçekleşmiştir.

Yabancılaşma her dönemde farklı biçimlerde tanımlanmıştır örneğin; Antik çağlarda insanın “kendini kabul ettirmesi” anlamına gelen oikeiosis sözcüğü ile ilişkilidir; ve sözcük “Bir kimsenin kendi emeğinin ürünlerinden aşırı biçimde kopması; genellikle yaşamın aslında çekici ve değerli olabilecek kimi yönlerinden açıkça nefret etmeyle ya da bunlara kayıtsız kalmayla sonuçlanan toplumsallıktan ayrı düşme” anlamlarını taşımaktadır” (Akdeniz, 2012:13)

Hegel’e göre yabancılaşma; Ruhun parçalanması aslında ayrılmaz bütün olan bilincin ve faaliyetin, yani manevi ve maddi olanın birbirinden ayrılması ve birbirlerine karşı durmaları biçiminde tanımlanmıştır. Bütünlükde Ruhu oluşturan bu parçalanma hem de Ruhun kendine yabancılaşmasıdır. Bu parçalanmanın ortadan kaldırılması, yabancılaşmanın aşılması ise ancak maddi ve manevi bölünmenin iptali ile mümkündür. Marx ise yabancılaşmayı, özgürlük kısıtlaması olarak

tanımlamaktadır. Hegel'den farklı olarak Marx, özgürlük kısıtlamalarının iptali ile yabancılaşmanın giderileceğini savunmaktadır (Doğan,2008).

“Marx’a göre yabancılaşma, emeğin işçinin dışında olması, onun özüne ilişkin olmaması ve işçinin kendi emeğini, üretimini yadsıması sonucu işine, emeğine, içinde yaşadığı doğaya, kendi öz doğasına ve diğer insanlara uzaklaşmasına neden olan eylemdir. Marx için yabancılaşmanın göstergeleri emek, işbölümü ve özel mülkiyettir. İşbölümü ve özel mülkiyet geliştikçe, işçi kendi emeğine karşı yabancılaşmaktadır. Emeği sonucu ürettiği nesne, kendi ürünü, işçinin karşısında onu üretenden bağımsız, yabancı bir güç olarak durmaktadır. Böylece emek artık işçinin doğasının bir parçası olmaktan çıkmıştır. Marx’a göre bu emeğin nesneleşmesidir” (Akt. Büyükyılmaz ve Ofluoğlu, 2008; Marx, 1970:108–109)

### **2.3.2. İşe Yabancılaşma**

Hoy, Blazovsky ve Newland işe yabancılaşmayı; “kişinin örgütteki istihdam konumu ile ilgili, yaşadığı hayal kırıklığının yarattığı duyguların bir yansıması” olarak değerlendirmektedirler. Ayrıca bu kavramın, “kişinin yetki, otorite, örgütteki diğer insanlara göre konumu, mesleki gelişme ve değişme olanakları, üstleri tarafından tanınma, kabul görme ve kariyer beklentileri ile tutarlı bir iş yapma gibi konularda, yaşadığı doyumsuzluğu ifade ettiğini” belirtmektedirler (Fettahlıoğlu, 2006: 11)

Örgütlerde çalışanlar işlerinde umdukları ortamı bulamazlarsa, kendilerinin sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılırlarsa veya yöneticilerin katı ve sert davranışlarıyla karşılaşılırsa; yabancılaşmak veya saldırgan, dinamik davranışta bulunmak suretiyle tepki gösterebilirler. “İşyerinde doyumsuzluklar, şikayetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları, bir bakıma işyeri disiplinsizliği, çalışma huzursuzluğu olarak nitelendirilebilir (Fettahlıoğlu, 2006: 45).

### **2.3.3. Yabancılaşmanın Nedenleri**

Yabancılaşma konusunda yapılan araştırmalar ve çalışmalar göz önünde bulundurularak, en genel ifadeyle yabancılaşmaya neden olan etkenleri şu şekilde sıralayabiliriz (Fettahlıoğlu, 2006: 48-57):



✓ İnanç, Tutum ve Değerler: Bireylerin inanç, tutum ve değerleri, onların davranışına ve düşüncelerine yön veren en temel değerlerdir. Toplumun veya örgütün değerleri bireyin değerleriyle çatıştığı zaman, birey kendi değerlerinin doğruluğuna inanacak ve yabancılaşma ortaya çıkacaktır. Toplumsal birliğin ve bütünleşmenin gerçekleşmesi, değerler ve inançlarda ortak birlik ve uyuma dayanır. Bireysel olarak bu ortak değer ve inançları paylaşmayanlar, zamanla kendilerini toplumdan izole ederek yabancılaşırlar.

✓ Kültürel Değişmeler: Kültür, toplumun çevresiyle mücadele etmesi ve birlikte yaşamaktan kaynaklanan sorunların çözümü sırasında öğrenilmiş, işlevselliği nedeniyle yeni katılan üyelere aktarılmak istenen beceri, deneyim, alışkanlık, yöntem, gelenek, görenek, değer ve inançların tümüdür. Birey kendi toplumundan başka bir toplumla yaşamak durumunda olduğu zaman ise, ister istemez uyum sorunları yaşamaktadırlar. Bu sorunlar bazı bireylerde kısa süreli, bazılarında ise uzun süreli olarak yaşanmaktadır. Yaşanılan bu uyum problemi uzun süreli olduğu zaman, ciddi boyutlarda yabancılaşmaya neden olmaktadır.

✓ Kentleşme ve Sanayileşme: Sanayileşme ile birlikte artan iş imkanları, köyden kente göçü arttırmıştır. İş bulma gibi çeşitli sebeplerle kente göç eden kır nüfusunun büyük bir bölümü, kent yaşamına ayak uyduramayarak uyum problemleri yaşamış, bu da sosyal çözümlere neden olmuştur. Kentleşme ile birlikte gelen daha bireysel yaşama düşüncesi ile, insan ilişkileri zayıflamıştır. İletişimde oluşan kopukluklar nedeniyle daha samimi olan köy yaşamına alışık nüfus uyum sorunları yaşamaktadır. Bu durumda bireyleri yalnızlaştırarak ,yabancılaşmayı kaçınılmaz hale getirmiştir.

✓ Çalışma Koşulları ve İş Bölümü: Bireylerin çalışma koşulları da yabancılaşmayı etkileyen olumsuz etkenlerden biridir. İşin ağırlığı, yüksek çalışma temposu, stres, monotonluk, yorgunluk hissi, dışlanmışlık hissi, sürekli baskı altında kalma ve tüm inisiyatifin başkalarında olması, çalışanlarda yabancılaşmaya neden olabilecek etmenlerden bazılarıdır. İş bölümü; işlevlerin uzmanlaşması sonucu artık yararsız hale gelmeye başlayan bireysel yeteneklerin giderek zayıflamasına yol açmaktadır. Uzmanlaşma aslında bir yandan örgütlerde verimlilik ve kalite konusunda avantaj sağlarken, diğer yandan da çalışanların kendi oluşturdukları

fikirleri uygulamaları konusunda olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Bu nedenle de, çalışanlarda yabancılaşma olgusunu tetiklemektedir.

✓ Ekonomik ve Kurumsal Büyüme: Gelişen ve büyüyen ekonomiyle birlikte, kurumlar da büyümeye ve gelişmeye başlamışlardır. Kurumların büyümesiyle birlikte ise, örgütsel yapı daha karmaşık bir hal almaktadır. Bütün bu değişme ve gelişmeler karşısında çalışanlar bu değişime ayak uyduramadıkları takdirde, kendilerini sistemin bir parçası olarak görmekten vazgeçip dışlanmışlık duygusuna kapılacaklardır. Dışlanmışlık duygusu beraberinde izole olma, güçsüzlük ve yalnızlık gibi yabancılaşmanın farklı boyutlarına yol açmaktadır.

İşe yabancılaşmanın nedenlerine ilişkin çok sayıda neden ileri sürülmektedir. Marx'a göre bu nedenler, şu şekilde aktarılmaktadır (Başaran, 2000:230):

“Yabancılaşma durumunda ne üretim araçları, ne de ürettiği ürün çalışanın malıdır. Uzmanlık, iş görene işin bütünün küçük bir parça üretme olanağı verdiği için, çalışanın ürettiğinin ne olduğunu görmesi ve yaratıcılığını geliştirmesi engellenmiştir. Tekdüze, küçük parça üretimi yüzünden çalışan, ortaya çıkan ürüne “ben ürettim” diyememektedir. Çalışan kullandığı teknolojiye uyum sağlamak zorunda kaldığından, çalışanın kendini denetleme isteği elinden alınarak, denetimi makineye devredilmiştir. Makine ile baş başa bırakılan çalışanın toplumsallaşmanın ve kişilik geliştirmenin vazgeçilmez gereği olan insanlarla ilişki kurma olanağı elinden alınmıştır. Çalışan, örgütün denetimi altına girerek kendi geleceğini denetleme hakkından vazgeçmiştir. Çalışan, sonunda örgütteki yaşamında denetlenmeyi ve kendini anlatmayı reddederek işinden soğumaktadır. Örgütün yekta sıra dizini ve denetimi çalışanı özünden soğutmaya itmektedir”

#### **2.3.4. Yabancılaşmanın Boyutları**

Seeman, 1959'da yayınladığı “On the Meaning of Alienation” (Yabancılaşmanın Anlamı Üzerine) adlı makalesinde beş ayrı yabancılaşma kategorisini vurgular. Bireyin kendisini algılaması ve davranışları açısından oluşturulmuş bulunan bu kategoriler şunlardır:

- Güçsüzlük Duygusu (Powerlessness)
- Anlamsızlık Duygusu (Meaninglessness)

- Normsuzluk (Normlessness)
- Yalıtılmışlık Duygusu (Isolation)
- Kendine Yabancılaşma (Self-estrangement)

Yabancılaşmanın boyutlandırılmasında, Seeman'ın sınıflandırması büyük bir kabul görürken, bazı yazarlar da çok farklı olmasa da değişik sınıflandırmalar yapmışlardır.

Blauner (1964) yayın, tekstil, otomotiv ve kimyevi ürün üreten işyerlerinde çalışan işçiler üzerinde yaptığı araştırmada, işe yabancılaşmanın dört boyutu üzerinde durmaktadır: Güçsüzlük (çalışma koşulları, iş süreci, yeterlikleri ve yöntemleri üzerinde denetimi kaybetme duygusu), anlamsızlık (çalışma etkinliklerinin anlamını yitirmesi), yalıtılmışlık (bir topluluğun bireyi olma duygusunu kaybetme) ve kendine yabancılaşma (çalışma duygusunu yaşamın merkezi bir ilgisi, etkeni olarak ele alma, bireysel kimliğini kaybetme).

Ampirik çalışmalarda en çok Seeman'ın (1959) kavramsallaştırdığı, yabancılaşma boyutları kullanılmaktadır. Yabancılaşmayı ölçmek için geliştirilen ölçeklerin çoğu, bireyin kendisine, topluma ve kültüre yabancılaşmaya dayanmaktadır. Bunların bir kısmı da, Seeman'ın kavramsallaştırdığı boyutlardan biri ya da birkaçını ele almaktadır (Hoy, 1972:41). Hoy'un (1972) belirttiği gibi Seeman'ın yabancılaşma boyutları, ampirik çalışmalara uygun bir yapıda olması nedeniyle çok sık kullanılmaktadır.

#### **2.3.4.1. Güçsüzlük Boyutu**

Seeman (1959:784-785) bu kavramı, bireyin kendi ürünleri ile üretim sürecinde kullandığı araçların sonuçları üzerinde, denetim hakkının olmaması anlamında kullanmıştır. Seeman'ın da özellikle belirttiği gibi bu terim, kişinin üretim araçlarından kopması türünden nesnel bir kavram olarak değil, bireyin ruh halini anlamaya yönelik öznel bir kavram olarak anlaşılmalıdır. Hoy (1972) güçsüzlük duygusunu; "birey için şans, kader ve başkalarının güdümlü davranışları gibi dışsal faktörlerin çok etkili olduğu; bireyin kendi davranışlarının üretilen ya da ortaya konulan çıktılarda çok az bir etkiye sahip olduğuna; bireysel denetiminin çok sınırlı olduğuna inanması" olarak tanımlamaktadır.

Blauner' e (1964) göre “güçsüzlük” biçimindeki yabancılaşma;

- Ürünün kendisinden ayrılma,
- Genel yönetsel politikaları etkilemede yetersizlik,
- Çalışma koşulları üzerindeki denetim yetersizliği,
- Doğrudan doğruya çalışma süreci üzerindeki denetim yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

Blauner' in (1964) güçsüzlük ile ilgili öne sürdüğü nedenler incelendiğinde, teknoloji ve örgüt yapısı karşısında iki önemli gereksinmesinin, kontrol etme ve özerklik (otonomi) gereksinmelerinin tatmin edilmesinden yoksun kalma durumu dikkati çekmektedir. Bunun yanı sıra iş görenin yetersizlik duygusu, çalışma süreci üzerinde her türlü yönetim ve denetim olanağından yoksun kalma, örgütteki prosedür ve kurallardaki sık sık değişimler, teknolojinin değişim sıklığı, işgörenin sorunları çözmede yetersiz kalışı, becerilerin, yeterliklerin işin gereklerinin gerisinde kalması, yönetimi etkileme yollarının tıkanık oluşu, üretilen ürün ya da hizmet karşısında dışlanma duygusu, güçsüzlük duygusunun yeğînleşmesine neden olmaktadır (Minibaş, 1993:36).

#### **2.3.4.2. Anlamsızlık Boyutu**

Genel anlamda anlamlılık ya da anlamsızlık, daha çok kişinin gerçeklikle nasıl yüzleştğine bağlıdır. Bu nedenle anlamlı yaşamak, bir anlam yaratma ve bunları yaşama katma yoludur. Bu, yaşamak fiilinin etken ve edilgen anlamlarını kapsar. Anlamlı bir yaşam, yaşadığımız yaşamdır; anlamsız bir yaşam ise bizim için yaşanan yaşamdır. Bu nedenle birey için daha anlamlı bir yaşam, üzerinde daha fazla denetiminin olduğu yaşam olarak düşünülebilir (Kovel, 1994:114). Seeman (1959)ise daha çok normsuzlukta olduğu gibi, anlamsızlığı bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilememesi hali olarak tanımlamaktadır. Özellikle bireysel karar verme sürecinde, bireyin kendi doğrularından hiçbirinin genel toplumsal doğrularla çakışmaması, bu duygunun en yüksek düzeyde oluştuğunu göstermektedir.

Bauman (1997:100) toplumsal alanda işyerinin bireyin toplumsal kişi olarak eğitildiği ve toplumsallaştığı önemli bir ortam olması, itaat ve yetkeye saygı, öz

disiplin alışkanlıkları ve kabul edilebilir davranış kalıplarının, ölçütlerinin aşılandığı bir yer olması nedeniyle; toplumsal gözetim ve birey davranışının denetiminin en titiz biçimde işyerinde gerçekleştirildiğini ifade etmektedir. Ona göre bu denetim ve gözetim, bireyin toplumun hiyerarşik olarak farklılaştırmanın normlarına uygun eylem ve tavırlar sergilemesini sağlamaktadır. Toplumsal bütünleşme için gerekli görülen bu anlayış, bireyi toplumsal bir uyumsuzluk ortamına sokmaktadır. Bu da bireyin anlamsızlık duygusu yaşamasına neden olmaktadır. Anlamsızlık, bir hareket veya düşünceyi değerlendirmek için uygun standartlar bulamamaktır. Bu tanıma göre, bireyin bir şeyi değerlendirmekte karşılaştığı belirsizlik, anlamsızlığı oluşturan önemli bir nedendir. İşin anlamı, ürün, süreç, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin üç yönüne bağlıdır; ürünün niteliği, ürünün çalışana etkisi, çalışanın yerine getirdiği amaç ve görevlerdir. Anlamsızlık, iş ve iş gören arasındaki ayırmadan kaynaklanır. Modern endüstride, iş gören son çıktıdan haberdar değildir, neyin parçası olduğunun bilincine varamamaktadır. İşin bütününe görebilme, ürünü görebilme, işgörenin işin anlamını kavramasını kolaylaştırır (Blauner, 1964; Minibaş, 1993).

Çalışma sürecinin parçalanmışlığı ve katılığı, üretimin nihai anlamını görememe, işin bütününe kavrayamama, yaratıcılıktan, inisiyatif kullanmaktan uzak ve tekdüze hale gelen işler, bürokratik engeller ve hiyerarşi, bilgiye ve kaynaklara ulaşamama, olanla olması gereken arasındaki uçurumun bireyi sarmalaması ve içine çekmesi gibi etkenler de, iş görende anlamsızlık duygusu yaratabilir (Elma, 2003:30). Minibaş' a (1993:36) göre; bireyin işini anlamlı görebilmesi için, işteki rolünde belirsizlikler hissetmemesi, yaptığı işte bir işe yaradığını, potansiyelini kullanabildiğini hissetmesi gerekir. Eğer bir iş sosyal ortam sağlıyor, güvenlik duygusu veriyor, dayanışma ve işbirliği içinde yürüyorsa, anlamlıdır. İşgören de bu durumdan hoşnuttur ve kendini olabildiğince işine vermeye, işe ve örgüte bağlılığını sürdürmeye çalışır.

#### **2.3.4.3. Normsuzluk Boyutu**

Norm kavramı, toplumbilim ve psikolojide karar verme, tanımlama değerlendirme, algılama sürecinde, bilgileri karşılaştırma, karşılaştırılan değerler ölçüler vb. olarak kullanılmış; psikolojide bireyin hareketleri, davranışları için ölçü olarak benimsediği, kabul ettiği ve kullandığı toplumsal değer ve bu değerlere

kendisinin birey olarak verdiği önem olarak tanımlanmıştır (Teber, 1990:149). Bu anlamda kuralsızlık ya da normsuzluk, bireyin değer yargılarının olmaması ya da bunu ortaya koyamamasıdır. Bireysel ve toplumsal çözülme, yozlaşma ya da toplumla bütünleşememe, çoğu zaman toplumsal normları benimsememe anlamını da taşımaktadır (Elma, 2003:32).

Normsuzluk ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi daha iyi betimlemek amacıyla başka birçok toplumbilimci ampirik çalışmalar yapmışlardır. Özellikle normsuzluğu ölçülebilir hale getirmek amacıyla kendi adıyla da anılan bir ölçek geliştiren Leo Srole' dir. Srole (1956; Aktaran: Elma, 2003:35), normsuzluğu bireysel düzeyde tanımlayarak beş temel durum saptamış ve bunlardan beş gösterge oluşturmuştur (1956; Aktaran: Elma, 2003:35);

- a) Birey toplumla bağını sağlayan liderlere güvenmemektedir; “Kamu görevlilerine herhangi bir konuda yazı yazmak anlamsızdır, çünkü onlar vatandaşın sorunları ile ilgilenmezler”.
- b) Birey geleceğe karşı bir güvensizlik içindedir, bugünü düzensiz ve gelecekte kopuk olarak algılamaktadır: “Çağımızda insan, geleceği bir yana bırakıp daha çok bugünü yaşamalıdır”
- c) Önceki gösterge ile ilişkili olarak insanların bugün içinde buldukları ekonomik ve toplumsal konumu aşamayacakları düşüncesi öne sürülmektedir: “Ne derse densin, sade vatandaşın durumu iyileşeceğine giderek kötüleşmektedir”.
- d) Kısmen Durkheim doğrultusunda, insanlarda toplumsal değer ve normlara inançlarını yitirmekte oldukları ve hayatı anlamsız buldukları yargısı da, burada yer almıştır: “insanlığın bugünkü gidişine bakarak bir çocuk dünyaya getirmenin iyi bir şey olduğu söylenemez”.
- e) Çağımızda insanlar bireyler arası ilişkiler açısından duyumsuzluk, kararsızlık ve güvensizlik içindedirler: “insan bugünlerde kime güveneceğini bilememektedir”.

Dikkat edilirse Srole' un (1956; Aktaran: Elma, 2003:35), normsuzluk göstergeleri olarak betimlediği konuları daha çok psikolojik temele dayandırarak ele aldığı görülmektedir. Normsuzluk ve yabancılaşma arasındaki ilişki daha sonraları birçok toplumbilimci tarafından kabul edilmiş ve ampirik çalışmalarda, örneğin

Seeman' ın (1959) normsuzluğun yabancılaşmanın bir boyutu, bir görünümü olduğu şeklindeki görüşü geniş bir kabul görmüştür.

#### **2.3.4.4. Yalıtılmışlık Boyutu**

Yalıtılmışlık (soyutlanma), bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirmesi olarak tanımlanabilir. Bu geri çekilmenin ya da uzaklaşmanın kaynakları bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdan ya da çevresinden kaynaklanabilir (Elma, 2003:36).

Yalıtılmışlık, başkaları ile etkileşim kurabilme yeteneğinin ya da olanağının, yitirilmesi anlamını da taşır. Weisskopf (1996:26-28), bireyin bir toplum içinde yaşadığını ve o toplumun değerlerini bilinçli ya da bilinçsizce kabul ettiğini ya da benimsediğini ifade etmektedir. Ona göre, bazen toplumsal kuralların içselleşmesi kişiliğin tümünü kapsamaz, kurallar insan doğasıyla çelişebilir, burada çevreden uzaklaşma, yalıtılma başlar.

Minibaş' ın (1993) Blauner' dan aktardığı biçimiyle, iş ortamından uzaklaşma, örgüt amaçları ile özdeşleşememeye, çalışma ortamına ait olamamaya ve bunlarda bir anlam bulamamaya bağlıdır. Ayrıca iş ortamının tasarımı, gürültü, makinelerin büyüklüğü, bireyin diğerleri ile olan ilişkisini kısıtlayabilir ve onlara yabancılaşmasına neden olabilir. Bireyin toplumsal iletişim duygusunu yitirmesi, grup bağlarının zayıflaması, işe ve örgüte bağlılığın azalması, ilişkilerin bozulması, bireyde asosyal kişilik özelliklerinin egemen olması gibi faktörler de bireyin yalıtılmışlık duygusunu yaşamasına neden olabilir.

Zieliski ve Hoy'a (1983:29) göre, örgütsel düzeyde bir yalıtılmışlıktan ve bunun yarattığı yabancılaşmadan söz edebilmek için çalışanların;

- Formal yetkiyi elinde bulunduranlardan,
- Örgütte sözü geçen, nüfuzlu bireylerden,
- Örgütteki çalışanlardan,
- Kendi çalışma arkadaşlarından, kendini soyutlaması gereklidir.

Kuşkusuz burada çalışanın kendi isteğiyle, kendisini çevresinden geri çekmesi ve uzaklaşması söz konusudur. Ancak Bowker' in (1998; Aktaran: Elma, 2003:37) de dile getirdiği gibi, yalıtılmışlık boyutunun işlevsel ve yapısal olmak üzere iki farklı yönü bulunmaktadır. Bunlar geri çekilme-kendini çevresinden soyutlama (bireyin kendi isteğiyle çevresinden soyutlanmasını ifade eder) ve yalıtılmışlığa maruz bırakılma (çevrenin bireyi soyutlaması ve dışlaması) biçiminde iki yaklaşım söz konusudur. Yalıtılmışlığa ilişkin tepkilerden birincisi aktif yalıtılmışlığı öngörmektedir. Buna göre birey, grup baskısı dolayısıyla kendisini dışlanmış ve reddedilmiş hisseder. Bunun yanı sıra birey, gruba girmede ya da grubun bireyi kabullenmesinde ortaya çıkan sorun ya da engellerde, bu tepkiyi daha da geliştirmektedir. İkinci tepki biçiminde ise, birey pasif bir yalıtılmışlık yolunu seçer.

Bu nedenler arasında, bireyin kişilik özellikleri oldukça önemli rol oynar. Özellikle utangaçlık, kaygı, aşırı toplumsal duyarlılık ve bireyin olumsuz öz-algılaması pasif yalıtılmışlıkta önemli rol oynamaktadır (Bowker ve diğerleri:1998; Aktaran: Elma, 2003:38).

#### **2.3.4.5. Kendine Yabancılaşma Boyutu**

İnsanın belirli bir davranışının geleceğe yönelik beklentileri ile çakışmaması, kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlanır (Tolan, 1980:128). Bu içsel çatışma sonucunda yitirilmişlik, kaybetmişlik duygusu, bireyin kendisine yabancılaşmasına neden olabilmektedir.

Başaran'a (1998) göre kendine yabancılaşma, insanın yaptığı davranışların, geliştirdiği değer, norm, gereksinme ve isteklerine dayanmamasıdır; davranışların bunlara uymamasıdır. Ona göre bu tür yabancılaşmada insan, içinden gelmeyen ya da içsel güdülenmeye dayanmayan, sırf davranmak için davranışlarda bulunur; sanki davranış kendisinin değilmiş gibi davranır.

Seeman (1959) iş ortamında kendine yabancılaşmanın iki yönünden söz etmektedir; işte kendini ortaya koyamama ve işin içsel anlamının olmaması. Ona göre kendine yabancılaşan birey, işin iç faktörleriyle ilgilenmez, para, güvenlik vb. faktörlerle ilgilenir. Pehlivan'ın (2002:44) da belirttiği gibi; kendinden soğumuş ya



da kendine yabancılaşmış bireyler, yaptıkları işlerden ya da oynadıkları rollerden hemen hemen hiçbir kişisel doyum almazlar. Eylemlerini yönlendiren, dışsal ödüllerdendir.

Birbirinden farklı neden ve sonuçları olan bu boyutlar arasında, hiç kuşku yok ki bir etkileşim vardır. Özellikle kendine yabancılaşma ve güçsüzlük duygusu kategorileri büyük ölçüde Marksist öğretiyeye pek yabancı olmayan kavramlar olarak belirirken, normsuzluk ve anlamsızlık duygusu da normsuzluk sorunsalına yakınlaşmaktadır. Yalıtılmışlık duygusunu ise, her iki sorunsalın çevresinde değerlendirmek, düşünmek gerekir (Tolan, 1981:128).

### **2.3.5. Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları**

Örgütler, ortak amaçları gerçekleştirebilmek için bir araya gelen insanların oluşturdukları oluşumlardır. İnsanlar, örgütler içerisinde ortak bir amaç için bir araya gelirler ve mal ya da hizmet üretirler. Bu örgütlerde işçi ve işverenden oluşan iki farklı grup yer alır ve işçiler de kendi içlerinde beyaz yakalılar ve mavi yakalılar olarak ayrılırlar. İşçiler, bu işyerlerinde özellikle üstlerinin ve kurum sahibinin belirlediği kurallara uymak zorundadır ve onların verdiği görevleri yapmak zorundadırlar. Bu kendi istekleri dışında uymak zorunda oldukları kurallar ve yaptıkları davranışlar, zamanla yabancılaşmalarına sebep olmaktadır.

Bayındır'ın (2002) aktarımına göre yabancılaşmanın ortaya çıkardığı temel sonuçlar; “İletişim sorunu, sorumluluk ve karar almadan kaçış, iş tatminsizliği, yenilik korkusu, bürokrasi sempatisi, sürekli şikayet durumu, insanlarla yakın iletişimi yük olarak algılama” şeklinde söylenebilir.

Bu duruma karşılık yabancılaşan kişilerde oluşan kişilik özelliklerini Yıldırım (2009) şu şekilde sıralamaktadır; “zihinsel bozukluk, yaratıcılığın yok olması, yaşama karşı ilgisizlik, toplumsal ilişkilerden kaçınma, uyuşturucu kullanımı, İntihar etmeye karşı eğilim, düzensiz yaşam sürdürmek, kötü ilişkiler, toplumun değer yargıları ve normlarına karşı ilgisizlik ya da bunlara karşı olma, boyun eğme, aşırı bencillik, teslimiyetçilik, sorgulamadan kabul etme ve kadercilik “ olarak sıralanmaktadır

Sonuç olarak yukarıdaki çalışmalardan yola çıkarak, yabancılaşmanın çalışanlar üzerindeki etkileri aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- i. Sosyal yaşamında çatışma yaşama ve yalnızlaşma,
- ii. Madde bağımlılığı,
- iii. İş arkadaşlarıyla iletişimden kaçınma,
- iv. Mesleğini iyi şekilde icra edememe,
- v. İşte devamsızlık yapma,
- vi. İşten ayrılma,
- vii. Sürekli, gerginlik, yorgunluk ve bıkkınlık hissi,
- viii. Çalıştığı örgütün kurallarına uymama,
- ix. Hasta ve yakınlarıyla sürekli çatışma,
- x. İş arkadaşlarıyla çatışma,
- xi. Çalıştığı örgütten nefret etme.

### **2.3.6. İşe Yabancılaşmanın İlintili Olduğu Kavramlar**

İşe yabancılaşma kavramı; birçok örgütsel davranışın hem nedeni hem de sonucudur, denilebilir. Dolayısıyla bu kavram açıklanırken ilişkili olduğu kavramların en önemlisi tükenmişliktir.

Tükenmişlik kavramı, literatürde ilk kez Freudenberg tarafından tanımlanmıştır. Freudenberg, kendini işine adanmış, aşırı ve gerçekçi olmayan beklentilere sahip olduğu için çok yoğun çalışan bireylerin bir süre sonra üzüntü, sıkıntı, monotonluk hissedeceklerini ve tükenme eğiliminde olacaklarını ileri sürmüştür. Tükenmişlik kavramının günümüzde en çok kabul gören tanımı, Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel yeterlikte azalma ile karakterize, özel bir stres sendromu tipi olarak tanımlamıştır.

### **2.3.7. İşe Yabancılaşma İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

İşe yabancılaşma ile ilgili, yurtiçinde yapılan çalışmalar aşağıda incelenmiştir.

Bayhan (1997) üniversite gençlerinin normsuzluk ve yabancılaşma davranış düzeylerini ölçmek üzere; bireysel yabancılaşma ve normsuzluk gerçeği ile toplumsal normsuzluk ve yabancılaşma ölçeğini, İnönü Üniversitesi'nin Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik ve TıpFakültelerinde okuyan 450 (%65'i erkek, %35'i kız) öğrenciye uygulamıştır. Araştırmada temel alınan değişkenler; cinsiyet, aile tipleri, toplumsal tabaka seviyeleri, yerleşim merkezi, yaşanılan ortam, öğrenim görülen fakülte, maddi gereksinimlerini karşılama durumu, ideolojik gruplaşma olup olmaması durumu, dini ibadetleri yerine getirme eğilimi, toplumsal değişimde radikal görüşler, toplumsal değişimde muhafazakar görüşler, siyasetle ilgilenme istekleri, şiddet eğilimi, sürü olup olmama durumu ile ilgili görüşler, en önemli sorun, dünya ve ülkemizin gelecekte nasıl olacağına dair düşünceler, kişisel gelecek hakkındaki düşüncelerdir. Araştırma sonucunda; üniversite gençlerinin bireysel yabancılaşma ve normsuzluk davranış düzeyi, %99 oranında orta derecede bulunmuştur. Gençlerin toplumsal normsuzluk ve yabancılaşma davranışlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Üniversite gençlerinin toplumsal normsuzluk ve yabancılaşma açısından; cinsiyet (kızlarda bu oran kısmen yüksek), aile tipleri (parçalanmış ailelerin çocuklarında en yüksek), toplumsal tabaka (üst ve alt tabakada yüksek), yerleşim merkezleri (kasabalardan gelenlerde en yüksek), yaşadıkları ortam (otel, misafirhane ve Yurtkur' da kalanlarda en yüksek), öğrenim gördükleri fakülte (mühendislik fakültesinde okuyanlarda en yüksek) ve diğer değişkenlere göre orta düzeyde normsuzluk ve yabancılaşma düzeyi bulunmuştur.

Soysal (1997), yaptığı araştırmada örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşmayı gerek çevresel, gerekse örgütsel etmenler açısından saptamak ve bunların giderilmesine yönelik çalışmaları incelemiştir. Bu amaçla yabancılaşma ile ilgili temel kavramlar, yabancılaşma kavramı ve kapsamı, örgütlerde yabancılaşmanın temel etmenleri ve örgütlerde yabancılaşmanın türleri, örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi ve örgütlerde yabancılaşmanın önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılabilecek yöntemler ele alınmıştır. Ayrıca konunun daha kapsamlı algılanabilmesi amacıyla teorik yapı ile beraber, örgütlerde yabancılaşmaya neden olan çevresel ve örgütsel etmenlerin sanayi işletmelerinde (Antep, Adana ve Maraş) karşılaştırmalı uygulanmasına da yer verilmiştir. Araştırma sonucunda

Kahramanmaraş ve Adana illeri arasında iş görenleri yabancılaşmaya iten faktörler (sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme, toplumsal ve kültürel yapı, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler) arasında benzerlikler bulunurken Gaziantep bu illerden çevresel etmenler (ekonomik yapı, kitle iletişim araçları) bakımından ayrılmaktadır.

Akgün (1999), yaptığı araştırmada örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak, yönetime katılma incelemiştir. Çatışma ve yabancılaşma sorunları ortaya konularak, bu iki olgu arasındaki sıkı ilişki açıklanmaya çalışılmış ve yönetime katılma karşısındaki durumu belirlemek istenmiştir. Çalışmanın birinci bölümü; çatışma ve yabancılaşma kavramlarının tanımı ve ilişkisini ortaya koyan “Teorik ve Kavramsal Çerçeve” den meydana gelmektedir. Ayrıca çatışmanın sebepleri, çatışma ile ilgili yaklaşımlar da çatışma konusu altında incelenmiştir. Yabancılaşma bağlılığı altında ise; yabancılaşma ile ilgili görüşlere yer verilmiş, yabancılaşmanın organizasyon içi kaynakları, yabancılaşma çatışma arasındaki ilişkiler, çatışma ve yabancılaşma sorunlarının çözümünde ne gibi stratejilere başvurulması gerektiği üzerinde durulmuştur. İlerleyen bölümlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetime katılma ile nasıl azaltılabileceği veya ortadan kaldırılabileceğinin anlatılması şeklindedir. Yönetime katılma şekilleri ülkeler baz alınarak incelenmiş; örgütsel davranış açısından yönetime katılma konularına yer verilmiştir. Yine yönetime katılmanın örgütlerin işleyişi üzerinde ne gibi etkiler yarattığı ve esas olarak da yönetime katılmanın, çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetimdeki etkisi maddeler halinde incelenmiştir. Toplam kalite yönetiminde, yönetime katılma ve toplam katılımcılık üzerinde durulmuştur. Yeni üretim metotları ışığında, çalışanların katılım programları Avrupa’dan örnekler verilerek yenilenmiştir. Son olarak işçilerin yönetime katılmasının bir çözüm yolu olup olmayacağı üzerinde durulmuştur. Kaynak tarama ve literatür çalışması şeklindeki araştırmada, işçilerin yönetime katılmasının endüstri toplumlarının bir gerekliliği olduğu savunulmuştur.

Sanberk (2003), Türkiye’deki lise öğrencilerinin okula ilişkin yabancılaşma düzeylerini ölçecek bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla araştırmasını yapmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde; kapsam geçerliği, yapı geçerliği, ölçüt-bağıntılı

geçerliği ve test tekrar test güvenilirliği sınanmıştır. 120 maddeden oluşan madde havuzunun kapsam ve yapı geçerliğinin sınanığı ilk çalışma 6 farklı okuldan 611 ğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Deneysel formun yapı geçerliğini sınamak amacıyla yapılan çalışmaya, 5 farklı okuldan toplam 525 ğrenci dahil edilmiştir. lut-bağıntılı geçerlik çalışmaları için 60 öğrenciden; test tekrar test güvenilirliğini sınamak için de, Okul Yabancılaşma leği'nin u hafta arayla iki kez uygulandığı 61 öğrenciden toplanan veriler kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, yeni ğrenci yabancılaşma leğinin içerdiği dört faktörün güvenilir ve geçerli olduğunu ortaya koymuştur. Her bir faktör alt ölçek olarak kabul edilerek, şu şekilde adlandırılmıştır: Anlamsızlık, Kuralsızlık, Sosyal Uzaklık ve Güçsüzlük. Elma (2003); ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında cinsiyete, kıdeme, okul büyüklüğüne, ğretmen alanına ve medeni durumlarına göre değişip değişmediğini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırmada Ankara ilinde tabakalı örnekleme yöntemi ile seçtiği 485 ğretmen görüşünden yararlanarak; öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığını, bununla birlikte öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının en yüksek olduğu boyutların okula yabancılaşma ve güçsüzlük boyutu, işe yabancılaşma duygusunun bekar öğretmenlerde, kk okullarda görev yapan öğretmenlerde ve branş ğretmenlerinde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda, branş, okul büyüklüğü, medeni durum ve kıdem değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Yurt dışında yapılan araştırmalar ise şoyledir;

Zielinski ve Hoy (1983), ğretmenlerde yalıtılmışlık ve yabancılaşma ile ilgili yaptıkları çalışmada dört temel hipotezi sınamışlardır. Bunlar; “etkileşim boyutlarının birindeki yalıtılmışlık, diğer boyutlardaki yalıtılmışlıkla ilişkilidir”, “rgtsel ve öğretimsel güçsüzlük, öğretmenlerin kendilerine yabancılaşmaları ile olumlu bir ilişki içindedir”, “yalıtılmışlığın tüm boyutları, öğretmenlerin kendilerine yabancılaşması ile olumlu ilişki içindedir” ve “yalıtılmışlığın tüm boyutları, öğretmenlerin hem örgütsel hem de öğretimsel güçsüzlüğü ile olumlu ilişki içindedir” hipotezlerinden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin kendine

yabancılaşması ile öğretimsel ve örgütsel güçsüzlük arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenin yaptığı işten duyduğu gurur ile öğretmenin okul ve sınıf içi etkinlikler yoluyla bir fark yaratabileceğine ilişkin duyduğu inanç arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca formal yetkiden, iş görenlerden ve çalışma arkadaşlarından soyutlamanın, öğretmenlerde öğretimde içsel gurur ve anlam duygusunun yarattığı başarısızlıkla yakından ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin, formal yetkilere ve güçlere sahip kişilerden, işgörenlerden ve çalışma arkadaşlarından kendilerini soyutlamalarının, işlerinde, diğerlerine göre büyük bir çaresizlik ve işe yaramazlık duygusu yaşadıkları belirlenmiştir. Bu çalışmadaki önemli bulgulardan biri de, formal yetkiden (okul yöneticilerinden) kendilerini soyutlamalarının öğretmenlerin işe yabancılaşmasının tüm boyutlarını etkilediği saptanmıştır.

Gavin (1987), okulun örgütsel yapısı ile öğretmenlerin işe yabancılaşma sırasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada araştırmacı, yabancılaşmaya ilişkin görüşleri incelemiştir. Georgia'daki yaklaşık 60 bin öğretmen arasından yansız biçimde seçilen 700 öğretmen üzerinde çalışılmış ve bu öğretmenlere, Miller-Carey İş Rol Envanteri ile Mesleki Yabancılaşma Envanteri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda yabancılaşma boyutlarının, birbiriyle ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu boyutlar ile başarı gereksinimi değişkeni arasında 82 ve 84 arasında değişen oranlarda anlamlı ilişki saptanmıştır. Yabancılaşmanın aşamaları (tümleşme, gözünü açma ve ayrılma) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yabancılaşma boyutları arasında yapılan faktör analizinde, bu boyutların birlikte ilerlediği ortaya çıkmıştır. Başarı gereksinimi değişkenlerinin faktör analizi sonucunda, denetim boyutları içsel ve dışsal olmak üzere iki gruba ayrılmış; başarı gereksinmesi dıştan empoze edildiğinde, yabancılaşmanın da artış gösterdiği belirlenmiştir. Çoklu regresyon analizi sonucunda çalışma kavramı değişkenlerinin, aynı zamanda yabancılaşmanın da kestiricileri olduğu saptanmıştır.

Rhodes (1988) ise, Utah'taki iki okul bölgesindeki eğitim reformlarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Bu reformları değerlendirirken; sosyolojik bir kavram olan yabancılaşmayı, çalışma koşullarını; psikolojik (aynı zamanda örgütsel) bir kavram olan etkinlik kavramını da, öğretmenin yeterliğini belirlemek için

kullanmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı da, yabancılaşma ve etkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışmada öğretmenlerin, düşük ve yüksek etkinlik ile düşük ve yüksek yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları karşılaştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 256 ilköğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Bu çalışmada yabancılaşma alan yazınına dayanarak bir tükenmişlik, etkinlik ve reformları değerlendirmek için de iki veri toplama aracı uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda; yabancılaşma ve etkinlik arasında olumsuz yönde bir ilişki saptanmıştır. Yabancılaşma artarken etkinlik düzeyinin düştüğü belirlenmiştir. Reform girişimlerinde lider konumunda olan katılımcılar ile bu konumda olmayanlar arasında etkinlik ölçütüne göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Etkinlik düzeyi yüksek ve düşük olan gruplar arasında, reformların gerektirdiği değişime ilişkin algıları arasında da fark bulunmamıştır. Yüksek etkinlik grubunda yer alan öğretmenlerin, öğrencilerin başarılarıyla daha ilgili olduğu belirlenmiştir.

Miceli (1996), kamu okul sisteminde; örgütsel yapı, öğretmenin profesyonelliği (teacher professionalism), rol çatışması ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Veriler, New Jersey'deki 40 okul bölgesinden elde edilmiştir. Analiz ünitesi olarak okul bölgeleri seçilmiştir. Araştırmanın hipotezleri, korelasyonel teknikler kullanılarak test edilmiştir. Ayrıca bağımsız değişkenler ve bürokratik değişkenlerin güçsüzlük, rol çatışması ve profesyonellik üzerindeki etkisi çoklu regresyon teknikleri kullanılarak test edilmiştir. Araştırma hipotezleri ile ilgili anlamlı istatistiksel ilişkiler elde edilememiştir. Güçsüzlük, profesyonellik ve rol çatışması, okul bölgesinin bürokratik yapısıyla ilişkili bulunmamıştır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin bölgenin global yapısından çok, yerel durumlara karşı daha duyarlı oldukları saptanmıştır.

## **2.4. Örgütsel Sosyalleşme**

### **2.4.1. Sosyalleşme Kavramı**

Toplumun bir üyesi olarak kimliğin gelişmesi, uzun bir dönemi kapsamaktadır. Burada iki yönü özellikle ayırt etmek gereklidir. Birincisi; kimliğin insanlarla, sosyal hayatın çeşitli alanları ile ilişkiler ile genişleyip oluşmasıdır, bu durum sosyalleşme olarak ifade edilir. İkincisi ise, kimliğin bireyin kendi iç hazinesinde oluşmasıdır.

Sosyalleşme kavramı, Almanca “sozialization”, Fransızca “socialisation”, İngilizce “socialization” sözcükleri ile ifade edilmektedir. Türkiye’deki pek çok kaynakta sosyalizasyon için, toplumsallaşma ve sosyalleşme kelimelerinin kullanıldığı görülmektedir (Kuşdemir, 2005: 9). Sosyalleşme, bireyin bir sosyal gruba katılması olgusudur. Birey bir gruba girerken o grupta geçerli olan sosyal normları, o grup içinde girişte ve ileride alacağı rolleri, ulaşacağı sosyal mevkileri, bu rol ve yerlerin kendisinden beklediği davranış, beceri ve yetenekleri, grubun kültürünü oluşturan değerleri, inançları öğrenip benimsemek durumundadır. Kişiler içinde doğdukları toplum kültürünü, bir çeşit öğrenme süreci sayesinde kendilerine mal ederler. Sözü ettiğimiz bu öğrenme sürecine, “sosyalleşme” adı verilmektedir. Toplum açısından bakıldığında bu süreç, topluma yeni katılan bireylerin yerleşmiş kültürü ve organize yaşam biçimini benimsemelerini ve uymalarını kolaylaştırır (Özkalp, 2005, 109).

#### **2.4.2. Örgütsel Sosyalleşme**

Bir örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi, örgüt üyelerinin görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirmesi ile ilgili görülmektedir. Özellikle mesleğin ilk yılları, çalışanlara görev ve sorumluluklarının uygulamalı olarak gösterildiği bir rehberlik süreci olarak büyük önem taşımaktadır. Bu da örgütsel sosyalleşme kavramını gündeme getirmektedir (Burgaz, Koçak ve Büyükgöze, 2013:40).

Fisher (1986) yeni iş görenin o işte görev yapabilmesi için gereken bilgi ve becerilerin ediniminin örgütsel sosyalleşme ile kolaylaştığını ifade etmiştir. Örgüte katılan iş gören örgütün işleyişiyle ilgili kuralları, çalışma grubu içinde nasıl hareket edeceğini (örgütün normlarını, kültürünü, görev sorumluluklarını, eş çalışanlarla ve denetçilerle olumlu ilişkiler kurmayı, politik davranışlarla, değişime olan direnmelerle, eş çalışanların yeteneksizlikleri ile baş etmeyi) ve görevi ile ilgili teknik terimler ve beceriler, prosedürler, kurallar, olgular gibi bilişsel içeriği öğrenmektedir (Akt. Çalık, 2006).

Örgütsel sosyalleşme, iş görenin belirli bir örgütte çalışabilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri kazandığı süreçtir. İş gören bir yandan hangi işleri nasıl yapılması gerektiğini öğrenirken, diğer yandan örgüt kültürüne uyum sağlamaya



çalışır. İşe yeni başlayan kişiler, örgütün işleyişine, kurum kültürüne, çalışma gruplarında görev ve sorumlulukların neler olduğuna, kendi göreviyle ilgili işleri nasıl yürüteceğine yönelik bilgileri, diğer iş görenlerle işbirliği içinde çalışmayı örgütsel sosyalleşme sürecinde öğrenmektedirler (Burgaz vd., 2013:40).

### **2.4.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı**

Araştırmacılara göre, örgütsel sosyalleşmenin ana amacı; yeni işgörenin örgütün etkili bir üyesi olmasını sağlamaktır (Kuşdemir, 2005: 13). Bu süreçte iş gören; işlerin doğru şekilde yapılmasını öğrenmenin yanında örgüt kültürüne uyum sağlamayı da öğrenmektedir. Yani örgütsel sosyalleşme; bireyde örgütsel tutum ve değerleri yerleştirerek işbirliği, uyum ve iletişim gibi örgütsel süreçlerin geliştirilmesine olanak sağlar (Kartal, 2003: 10).

Yeni iş gören, daha önceki kişisel görev deneyimleri yoluyla kazandığı tutum ve beklentileriyle birlikte örgüte katılır. Bu tutum ve beklentiler, yeni pozisyonun sosyal ve görevsel nitelikleriyle uyumlu ya da uyumsuz olabilir. Uyumun sağlanmasında; işin gereği olan beceri ve kabiliyetlerin, uygun rol davranışlarının kazandırılması, çalışma gruplarının normlarına ve örgütsel değerlere uygun davranış gösterilmesi önemlidir. Ayrıca örgüt yönetimi de bir program dahilinde işgörenin örgüte uyumunu sağlayabilir. Bu da örgütsel sosyalleşme süreci ile olur (Çalık, 2003:1). Örgütsel sosyalleşme etkinliklerinin temel amacı, iş görenleri örgütün etkin bir üyesi durumuna getirmektir (Can, 2005:410). Örgütsel sosyalleşme, iki yönlü bir süreçtir. Örgüt çalışanların değerlerini ve davranışını etkilemek için çalışırken, çalışanlar bireysel değerlerini güçlendirerek, ortaya davranış koyarak bir tutum oluşturmaya çalışırlar.

Örgüt açısından örgütsel sosyalleşme sürecinin amaçları aşağıda sıralanmıştır (Memduhoğlu, 2008: 139–140):

- ✓ İşin gereklerini öğretmek;
- ✓ Bireyler arası ilişkiler kurulmasını sağlamak;
- ✓ Örgüt içi güç yapısını tanıtmak;
- ✓ Ortak örgüt dilini öğretmek;
- ✓ Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek;

- ✓ Örgütün geçmişini öğretmek.

Burgaz vd., (2013:40), örgütsel sosyalleşmenin amacını altı ana başlık altında toplamıştır. Bunlar:

- ✓ İşin gereklerini öğrenmek: Birey sosyalleşme süreci başlangıcından itibaren hangi araçları kullanacağını, hangi başarı değerlendirme ölçütlerine göre çalışacağını, hangi yeteneklerini ve bilgilerini kullanacağını öğrenir.
- ✓ Bireylerarası sağlıklı ilişkiler kurulmasını sağlamak: Yeni işgörenler eskileri ile tanışarak, formal ve informal ilişkiler boyutunda örgüt hakkında, çalışma grubu hakkında ve kendisine verilen işin yapılışı hakkında bilgi edinir.
- ✓ Örgüt içi güç yapısını tanıtmak: Uzmanlık gerektiren farklı işleri kimlerin yaptığını veya örgütteki informal liderlerin kimler olduğunu öğrenmek de örgütsel sosyalleşmenin amaçlarından biridir.
- ✓ Ortak örgüt dilini öğrenmek: Örgütün kendine has teknik terimleri, örgütsel jargonu ve kısaltmaları içeren ortak bir dili vardır. Örgütsel dil denilen bu kavram, örgüt üyeleri tarafından sosyalleşme süreci içinde öğrenilir.
- ✓ Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek: Örgüte ilişkin değerler, örgütün kuruluş nedenini oluşturan amaçlar da örgütsel sosyalleşme süreci içinde öğrenilir.
- ✓ Örgütün geçmişini öğretmek: Örgütün kendine özgü, gelenek, adet, özel günleri ve hikayeleri bulunur. Örgüte yeni katılan işgörenin bu tarihsel süreci öğrenmesi de örgütsel sosyalleşmenin amacıdır

#### **2.4.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri**

Feldman ve Arnold'a göre örgütsel sosyalleşmenin göze çarpan beş özelliği vardır (Balcı,2003:4):

- 1) Değer, tutum ve davranışların değişimi: Örgütsel sosyalleşme eski tutum, değer ve davranışlardan vazgeçmeyi ve ya yeni beceriler, yeni ilişkiler ve yeni görüntü edinmeyi kapsar. Örgütün temel amaçlarını, bilgi ve işin sorumluluklarını, etkili performans için gerekli model davranışları ve örgütün kurallarını ve değerlerini öğrenmeyi içerir.

2) Sosyalleşmenin sürekliliği: Sosyalleşme bir noktada meydana gelmez; yavaş gerçekleşir ve sürekli dir.

3) Yeni işe, iş grubuna ve örgütsel uygulamalara uyum: Örgütsel sosyalleşme yeni işe uyumu, yeni örgüt uygulamaları ve yeni çalışma grubuna uyumu kapsar. Yeni üye, örgüte girdiğinde; işte yetenek ve becerilerin gelişimi, uygun rol ve davranışların edinilmesi, çalışma grubuna ve onların kurallarına uyum ve örgütsel değerlerin öğrenilmesi gibi farklı süreçlerle kuşatılır.

4) Yeni işgörenler ile yöneticiler arasında karşılıklı etkileşim: Bireysel etkileşimin olmaması etkisiz sosyalleşmenin göstergesidir. Örgüt yöneticileri, yeni işgörenlerin güçlü yanlarını avantaja çevirip, zayıf yanlarını minimize ederler. Yeni üyeler için uzun dönemli kariyer planlamaları, mesleki eğitim ve oryantasyon eğitimleri yapılır. Bu karşılıklı etkileşim kaçınılmaz ve istenilen bir durumdur.

5) Sosyalleşmede ilk dönemin analiz edilmesi: Sosyalleşme sürecinde yeni işgörenin ilk dönemleri sürekli analiz edilmelidir. Zira yeni işgörenlerin genellikle ilk yıllarda çeşitli nedenlerden dolayı yaptıkları iş ile ilgili hayal kırıklıkları yaşadıkları görülmektedir.”

#### **2.4.6. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları**

Etkili sosyalleşme; işi verimli bir şekilde yapmaya hazır olma, örgütü öğrenme ve iş ilişkileri kurmayı içerir. Sosyalleşmenin üç aşaması vardır: Beklentisel sosyalleşme, karşılaşma ve yerleşme;

- Beklentisel Sosyalleşme; Birey, işyerine katılmadan önce meydana gelir. Beklentisel sosyalleşme boyunca şirketle, işle, çalışma şartlarıyla ve kişilerarası ilişkilerle ilgili beklentiler gelişir. Bu beklentiler işe alma ve seçim sürecinde, şirket temsilcileriyle olan etkileşimlerle gelişir. Beklentiler aynı zamanda benzer işlerdeki, geçmiş iş tecrübelerine de dayanır. Potansiyel personele, gerçekçi iş bilgileri verilmelidir
- Karşılaşma; Karşılaşma safhası, personel yeni bir işe başladığında meydana gelir. Mülakatlarda ve ziyaretlerde verilen bilgiler ne kadar gerçekçi olursa olsun, yeni bir işe başlayan bireyler sürpriz yaşarlar. Personel işleri tanımalı, uygun eğitim almalı ve şirket uygulamaları ve prosedürlerini anlamalıdır.

- Yerleşme; yerleşme safhasında, personel iş talepleri ve sosyal ilişkiler konusunda rahatlamaya başlar. İş çatışmalarını, iş ve iş dışı aktiviteler arasındaki çatışmaları çözmeye başlar. Personel, performanslarının değerlendirilmesi ve şirket içi muhtemel kariyer imkanlarıyla ilgilenmeye başlar.

#### **2.4.7 Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri**

Örgütsel sosyalleşmenin belirtileri iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme olarak belirtilmektedir (Wanous, 1980, aktaran: Kartal, 2007: 63).

##### **2.4.7.1. İş Doyumu**

Başaran (2000: 23)'a göre isten alınan doyum, iş görenin işinden ve iş yaşamından haz duymasıdır. İş görenin, ulaştığı bu haz duygusu ne derece yükselirse isinden sağladığı doyum o kadar yükselir.

İş görenlerin işleri hakkındaki tutumları olumlu ise iş görenin isinden doyum sağladığı, tutumları olumsuz ise doyumsuzluk yaşadığı söylenebilir. Bu yüzden yöneticiler iş görenlerin doyumu ve doyumsuzluklarıyla ilgilenmelidir (Moorhead ve Graffin, 1989; akt. Kartal, 2007: 63).

İş doyumunu oluşturan faktörler, bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere ikiye ayrılır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002: 327). İş doyumunu oluşturan bireysel faktörler; personelin beklentileri, personelin kişiliği, personelin iş tecrübesi, personelin sosyal kişiliği, personelin hizmet süresi, personelin eğitim düzeyinden etkilenir. İşin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, işletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici, çalışanların kararlara katılım derecesi ise iş tatminini etkileyen iş ortamına bağlı faktörlerden sayılabilir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7).

Yöneticilerin, iş görenlerin iş doyumu ile ilgilenmelerinin nedenleri şöyle açıklanabilir (Çetinkanat, 2000: 3):

- İş görenlerin kendilerini iyi hissetmelerinden kendini sorumlu hissetme duygusu,

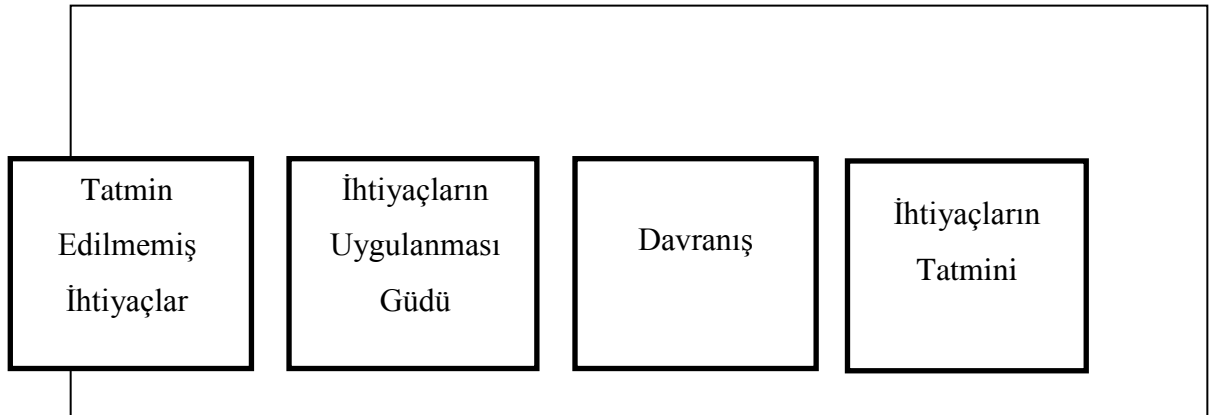
- Kendi iş ortamlarını çalışmak için daha hoş hale getirmek.
- İş doyumunun performans, ise devamsızlık, geç gelme ve işten ayrılma ile ilişkili olduğuna inanmaları.

Örgütlerde insan ilişkileri önem taşımaktadır. Açık iklimin hüküm sürdüğü, insan ilişkilerinin samimi olduğu örgütlerde, iş doyumuna daha yüksektir (Çelik, 2002:44). Bir kişinin yaptığı işten mutlu olması, o örgütün sosyalleşme programını başarılı bir şekilde tamamladığını gösterir (Taormina, 2004: 81).

#### 2.4.7.2. Motivasyon

Motivasyon (güdüleme) kavramı, İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türetilmiştir. “Motive” teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenebilir. Güdüleme, bir insanı belirli amaç için harekete geçiren güç demektir. Öyleyse motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici olmak üzere üç temel özelliğe sahip bir güçtür. “Motive” temel kavramından türetilen güdüleme ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2004: 494).

Güdüleme, örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarının doyumu sağlanacak bir iş ortamı sağlanarak, bireyin harekete geçmesi için isteklendirilmesi ve etkilenmesidir. Örgütte iş görenlerin verimli ve etkili çalışmalarını sağlamak için güdülenmeleri sağlanmalıdır (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2011: 259).



Şekil 1. Güdüleme Süreci

Güdülenme, herhangi bir amaç için insanı harekete geçiren içsel bir durumken, çalışan için güdülenme örgüt tarafından anlamı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcamasıdır (Çetinkanat, 2000: 9). Örgütsel olarak incelendiğinde güdülenme, örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmayı devam ettirmelerini ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin veya mekanizmaların tümü anlamını taşır (Özalp, 1984: 440).

İş görenleri nelerin güdelediğini tam anlamıyla bilmek zordur. İş görenlerin örgüt içindeki ihtiyaçlarının tespit edilmesi, davranışlarının gözlenmesi, gösterilecek performans karşısında verilecek ödülün belirtilmesi, işgörenin güdülenmesi konusunda yöneticinin işini kolaylaştırır. Sosyal ve psikolojik ihtiyaçları doyurulmuş olan iş görenler, daha verimli çalışırlar. Yapılan işin iş görene uygunluğu, o işe verilen ücret, iş ortamının çalışmanı tatmin edecek biçimde olması dış güdüleme faktörleridir. Bireyin kendisinden kaynaklanmamaktadır. Bireyin yeteneği, zekası, becerisi, kişisel ve iş deneyimi ise onun kendisinden kaynaklanan iç güdüleme faktörleridir (Bingöl, 1998: 274).

İş görenlerin motivasyonunu arttırmak için yöneticiler aşağıdaki önerileri dikkate almalıdırlar (Robbins, 1986; akt. Kartal, 2007, 72):

- İş görenleri işbaşında gözlemeyin.
- Bireysel farklılıkları tanıyın.
- İş görenlere adil davranın.
- Ödüller başarılı olmada önemli bir etkidir. Başarı ile ödül arasındaki ilişkiyi dikkate alın.
- İş görenlerin nasıl değerlendirildiklerini onlara söyleyin.

#### **2.4.7.3. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık, işgörenin işi hakkındaki inanç ve duygularıdır. Örgütün ilerleme imkanları, verimliliği, etik duruşu bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. İş görenlerin bağlılık düzeyi yüksek ve düşük bağlılık arasında değişir (Balay, 2000, 18). Örgütsel bağlılık bireylerin, belli bir örgütle özdeşleşme ve katılımının göreceli gücü olarak tanımlanır (Celep, 2000, 15).

Bireyler temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, yetenekleri doğrultusunda örgütte çalışırlar. Örgüt, iş görenin beklentilerini sağladığı müddetçe bireyin bağlılığı sürer. Beklentilerin karşılanmadığı durumda ise, iş gören potansiyelinin altında performans göstererek örgüte olan bağlılığı azalır (zden, 1997, 37).

İş görenler, örgüte bağlılık hissettiğinde mutlu olur ve böylece örgütün iyiliği için çaba sarf eder. İşine bağlı olan iş görenler örgütte başarılı ve mutludurlar. Ayrıca zaman ve güçlerini iyi bir ye olmak için harcayan ve değerlere bağlı üyeler oldukları araştırmalarda ortaya çıkmıştır. İş görenin bağlılığı verimliliği arttırdığı gibi üretime de kalite getirmekte, gelişime adapte olmada önemli unsur olmaktadır (Salancik, 1995: 284).

Örgütsel sosyalleşmenin temel görevi, örgüte bağlılık ve adanma olarak belirtilebilir (Schein, 1983; akt. Balcı, 2003: 10). Tıpkı bir kişinin kendi toplumunun kültürüne karşı bir bağlılık oluşturması gibi, örgütsel sosyalleşme sayesinde de bir iş görenin içinde bulunduğu örgüte ve işe karşı benzer bir bağlılık geliştirmesi beklenebilir (Taormina, 2004: 81).

Örgüte olan bağlılık aslında, iş grenle örgüt arasında gerçeklesen karşılıklı değişim sürecinde olur. Kişi örgütten ödül veya çıktılar sağlarsa, bunun karşılığında kendini örgüte adar (Balcı, 2003: 27).

#### **2.4.7.4. Örgütsel Kabullenme**

Örgütsel sosyalleşme, örgütün kültürünü oluşturan değerler, normlar, gelenek ve kuralları öğrenme, bunlara uyum sağlama sürecidir (elik, 2002: 46). Örgütsel sosyalleşmenin bir boyutu olan örgütsel kabullenme de, örgüt kültürünün benimsenmesidir (zden, 2000, 206).

İş görenin örgütün etkin bir yesi olabilmesi için öğrenmesi gereken değer, norm ve davranış biçimleri vardır. Bu değer, norm ve davranış biçimleri genellikle şu ögeleri içerir (Can, Azizoglu ve Aydın, 2011, 453):

- Örgütün ana amaçları,
- Amaçların elde edilmesi için benimsenen araçlar,
- yeye rgt tarafından verilen görevindeki ana sorumluluklar,

- Görevin etkili biçimde yapılması için gerekli davranış kalıpları,
- Örgütün tanımının ve bütünlüğünün sürdürülmesini sağlayan ilkeler ve kurallar.

#### **2.4.7.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları**

Sosyalleşmenin örgütsel ve kişisel getirileri bulunmaktadır. Örgütler, iş görenlerine yönelik olarak yaptıkları sosyalleştirme çalışmalarından şu faydaları sağlayabilirler (Kuşdemir, 2005: 19);

- Sosyalleştirme, yeni iş görenin işe başlama maliyetlerini düşürür. Sosyalleştirme çalışmaları, yeni iş görenin işi daha kısa sürede öğrenmesini ve beklenen standartlara çabuk ulaşmasını sağlar.
- Örgütsel sosyalleşme sonucu, iş görendeki başaramama korkusu önlenir.
- Sosyalleştirme ile, işten ayrılma isteği gibi olumsuz duyguların önü alınmış olur.
- İş gören, örgütle ilgili bilgileri hızlı bir biçimde öğreneceğinden zaman tasarrufu sağlanır.
- İş gören, yapacağı işle ilgili gerçek beklentilere sahip olacağından örgüte ve yapacağı işe karşı olumlu tutumlar geliştirir, yüksek iş doyumunu sağlar.

#### **2.4.7.6. Örgütsel Sosyalleşme İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili yurtiçinde yapılan çalışmalar şunlardır:

Kartal (2003) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri” adlı araştırmada, ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini, iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında incelemiştir. Araştırmada 138 okul yöneticisi ve 401 tane öğretmen yer almıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; göreve göre iş doyumunu boyutunda okul yöneticileri ile öğretmenler arasında, yöneticiler lehine anlamlı fark varken; motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır. Cinsiyete göre, iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Branşa göre ise, sınıf öğretmenleri



ile branş öğretmenlerinin iş doyumu boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutunda sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Kıdeme göre, kabullenme boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmazken, iş doyumu boyutunda 11-20 yıl ile 21 yıl ve üstü gruplar arasında 21 ve üstü lehine olmak üzere anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Motivasyon ve bağlılık boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerine bakıldığında, kıdem grupları arasında 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasında, 11-20 yıl kıdemliler ile 21 yıl ve üstü kıdemliler arasında bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan yönetici ve öğretmenlerin daha çok motivasyon ve bağlılığa sahip oldukları ve de örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Kuşdemir (2005) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleşme Stratejilerini Kullanma Becerileri” adlı araştırmaya, toplam 80 ilköğretim okul müdürü ve kıdemi 1–5 yıl olan 200 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan okul müdürlerinin kendi değerlendirmelerine göre okul müdürleri örgütsel sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerini her zaman göstermektedirler. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre ise, okul müdürleri örgütsel sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerini sık sık göstermektedirler. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin görüşleri “yönetimdeki kıdemlerine” göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı farklar bulunmuştur fakat, mezun oldukları okullara göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri, cinsiyet ve mezun oldukları okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte, branş değişkenine göre ise, anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Yıldız (2012) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Düzeyleri” adlı araştırmada; ilköğretim okullarında göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, yöneticilerin sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Araştırmada 130 ilköğretim okulu öğretmeni yer almıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin ilköğretim okulu yöneticilerinin sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerini

“ara sıra” olarak belirttikleri görülmüştür. İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri arasında; cinsiyet ve yaş değişkenine göre bir farklılığa rastlanırken, branş değişkenine göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili, yurt dışında yapılan çalışmalar ise şunlardır:

Jones (1986) tarafından yapılan “Sosyalleşme Taktikleri, Yararlılık ve Yeni Gelenlerin Örgüte Uyumluluğu” adlı çalışmada, örgüt tarafından kullanılan sosyalleşme taktikleri ve kişisel rol sonuçları arasındaki ilişkisi ve rol oryantasyonu üzerine yararlılığın etkileri incelenmiştir. Üniversiteden farklı sınıflardan mezun olan iki grup öğrenciye anketler uygulanmıştır. Araştırma 73 erkek, 29 kadın üzerinde yapılmıştır. Anketlerden ilki, işe ilk girildiğinde uygulanmıştır. Bu anket yararlılıkla ilgili sorulardan oluşmaktadır. İkinci anket ise, işe girdikten beş ay sonra uygulanmış ve sosyalleşme taktiği ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Araştırma sonucuna göre, iş görenlerin örgüte uyumunun sağlanması için farklı modeller uygulanmıştır. Bireyin yararlılığı orta düzeyde olduğunda rolü öğrenmenin etkili olduğu, bireyin düşük düzeyde yararlı olması durumunda ise, rol oryantasyonu için sosyalleşme taktikleri üretilmesi gerektiği bulgusu elde edilmiştir.

Adkins (1995) tarafından yapılan “Önceki İş Deneyimi ve Örgütsel Sosyalleşme” adlı çalışma, önceki iş deneyimi, görevleri ile sosyalleşme sürecinin sonuçları arasındaki ilişki incelenmiştir. Sosyalleşme sürecinin görevleri olarak, yeterlilik duygusu, rol açıklığı, iş hakkında gerçekçi beklentiler ve işteki kişiler arası ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma sonucunda şu bulgular elde edilmiştir:

1) İş görenin önceki iş deneyimleri ile iş hakkında gerçekçi beklentileri, yeterlilik duygusu, performans, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif, çatışma ile rol belirsizliği arasında negatif ilişki vardır.

2) İş görenin önceki iş deneyimindeki gerçekçi iş beklentileri, yeterlilik duygusu, kişiler arası ilişkiler, performans, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif, rol belirsizliği ve rol çatışması ile performans, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki vardır. Örgüte giriş aşamasındaki deneyimler ile sosyalleşme

değişkenleri arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur. Sosyalleşmenin sürekli bir süreç olduğu bulgusuna varılmıştır. (Akt. Kartal, 2003, 30).

Finkelstein ve diğerleri (2003) tarafından yapılan “Yeni Gelenlerin Sosyalleşme Stratejilerinde Yaş Farkının Etkisi” adlı araştırmada, yaşın iş görenlerin sosyalleşmelerine etkisi incelenmiştir. Yeni gelenlere ve diğer çalışanlara farklı işler ve bilgiler verilmiştir. Yeni gelenlerin bilgi arayışına girdikleri, bununla birlikte çekingen bir davranış sergiledikleri ve ulaştıkları bilgilerin net olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla sosyalleşmeyi olumsuz olarak etkilemiştir. Araştırma sonucunda, yaş ve rollerin öğrenilmesi arasında, negatif bir ilişki bulunmuştur (Akt. Kuşdemir, 2005, 70).

Örgütsel sosyalleşme çalışmalarına ilişkin tarama, sosyalleşmenin örgütün bir parçası olduğu, bu yüzden örgütsel sosyalleşme kavramının ortaya çıktığı görülmektedir (Porter ve diğerleri, 1981, aktaran: Kartal, 2007: 115). Örgütsel sosyalleşme konusunda yapılmış araştırmaların çoğu; örgüte uyum, örgütsel sosyalleşme stratejileri üzerine olmuştur. Yapılan araştırmalar genellikle, işe yeni başlayan işgörenin sosyalleşme sürecini ele almıştır. Araştırma sonuçlarında genellikle yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunurken, cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanamamıştır.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1.Araştırmanın Modeli

Örgütsel sosyalleşme ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan, nicel araştırma yöntemi olan kesitsel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Tekirdağ İline Bağlı Kamu Hastanelerinde 15.09.2015-15.11. 2015 tarihleri arasında aktif olarak görev yapan 766 hemşireden oluşmaktadır. Anket soruları kurumlarda görev yapan, aktif hemşirelere birim sorumlularınca dağıtılmış ve tekrar toplanmıştır. 622 hemşire, anket soruları eksiksiz olarak doldurarak teslim etmiştir. Cevaplanan anket sayısı, evrenin yaklaşık yüzde seksenini oluşturmaktadır.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Veriler

KURUM ADI	Hastane Grubu	AKTİF Hemşire	Anket Uygulanan Hemşire	ANKET ORANI
TEKİRDAĞ ÇERKEZKÖY DEVLET HASTANESİ	B	117	94	80
TEKİRDAĞ ÇORLU DEVLET HASTANESİ	A	235	191	81
TEKİRDAĞ HAYRABOLU DEVLET HASTANESİ	D	19	16	84
TEKİRDAĞ MALKARA DEVLET HASTANESİ	C	39	32	82
TEKİRDAĞ MURATLI DEVLET HASTANESİ	D	22	18	81
TEKİRDAĞ SARAY DEVLET HASTANESİ	D	27	22	81
TEKİRDAĞ DEVLET HASTANESİ	A	266	216	81
TEKİRDAĞ ŞARKÖY DEVLET HASTANESİ	D	26	21	81
TEKİRDAĞ MARMARA EREĞLİSİ İLÇE DEVLET HASTANESİ	E	15	12	80
TOPLAM		766	622	81

#### 3.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket ölçeği, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmek için ölçeğe koyulan ve 12 sorudan oluşan kişisel bilgiler bölümüdür.

İkinci bölüm hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini saptamak için, Taormina (1994, 2004) tarafından hazırlanan ve Zonana (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Sosyalleşme Envanteri”nden yararlanmıştır. Orijinal ölçekte tüm ifadeler; iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler olmak üzere 4 ayrı boyut içinde toplanmıştır. Her bir boyut 5 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan boyutlar İş Eğitimi (1,5,9,13 ve 17. İfadeler), Örgütü Anlama (2,6,10,14 ve 18. İfadeler), Çalışma Arkadaşlarının Desteği, (3,7,11,15 ve 19. İfadeler) ve Geleceğe İlişkin Beklentiler (4,8,12,16 ve 20. İfadeler) boyutlarıdır.

Üçüncü bölüm ise hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek için 2004 yılında Oruç tarafından geliştirilen, 27 madde ve altı alt boyuttan oluşan, 5’li Likert tipi derecelendirilen (Kesinlikle Katılmıyorum, Çok Az Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Çok Az Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçek, “hizmetin üretimi sırasında yaratıcılığın kullanılması (1,2,3 ve 4. madde)”, “hizmetin üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme (5,6,7,8 ve 9. madde)”, “üretim sürecine katılım (10,11,12,13 ve 14. madde)”, “karar süreci (15, 16, 17, 18, 19 ve 20. madde)” ve “yaptığı işin kendisi için anlamlılığı (21, 22, 23 ve 24. madde)” “iş bölümü (25, 26 ve 27. madde)”, alt boyutlarından oluşan ölçektir.

Araştırmada örgütsel sosyalleşme ve işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek için yapılan geçerlilik analizi neticesinde Cronbach’s Alpha katsayısı “ $\alpha = 0,911$ ” olarak bulunmuş ve verilerin çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,911	47

### **3.4.Verilerin İstatistiksel Analizi**

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların analizinde kullanılan istatistiki teknikler, frekans dağılımı, ortalama, standart sapma, bağımsız t- test analizi, tek yönlü varyans ANOVA testi ve korelasyon analizidir

## 4. BULGULAR

### 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

**Tablo 3.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
25 ve Altı	87	14,0	14,0
26 - 35 Arası	196	31,5	45,5
36 - 45 Arası	260	41,8	87,3
46 ve Üzeri	79	12,7	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dahil olan katılımcıların yaş değişkenine göre %41,8 (260 Kişi) 36 – 45 yaş aralığı, %31,5 (196 Kişi) 26 – 35 yaş aralığı, %14,0 (87 Kişi) 25 yaş altı %12,7 (79 Kişi) 46 ve üzeri şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	81	13,0	13,0
Kadın	541	87,0	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dahil olan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre %87,0 (541 Kişi) Kadın, %13,0 (81 Kişi) Erkek şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 5.** Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bekâr	179	28,8	28,8
Evli	443	71,2	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dahil olan katılımcıların medeni durum değişkenine göre %71,2 (443 Kişi) Evli, %28,8 (179 Kişi) Bekar şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 6.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lise	110	17,7	17,7
Yüksekokul	205	33,0	50,6
Lisans	293	47,1	97,7
Lisansüstü	14	2,3	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dahil olan katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre %47,1 (293 Kişi) Lisans, %33,0 (205 Kişi) Yüksekokul, %17,7 (110 kişi) Lise ve %2,3 (14 Kişi) lisansüstü şeklinde dağılım göstermişlerdir.



**Tablo 7.** Katılımcıların Çalıştıkları Hastane Grubu Değişkenine Göre Dağılımı

Çalışılan Hastane Grubu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
A grubu	407	65,4	65,4
B grubu	94	15,1	80,5
C grubu	32	5,1	85,7
D grubu	77	12,4	98,1
E grubu	12	1,9	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dahil olan katılımcıların çalışılan hastane grubu değişkenine göre %65,4 (407 Kişi) A Grubu, %15,1 (94 Kişi) B Grubu, %12,4 (77 kişi) D Grubu, %5,1 (32 Kişi) C Grubu ve %1,9 (12 Kişi) şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 8.** Katılımcıların Çalıştıkları Birim Değişkenine Göre Dağılımı

Çalışılan Birim	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İdari birim	42	6,8	6,8
Acil Servis	117	18,8	25,6
Yoğun Bakım Servisi	125	20,1	45,7
Dâhili birim	208	33,4	79,1
Cerrahi birim	130	20,9	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dahil olan katılımcıların çalıştıkları birim değişkenine göre %33,4 (208 Kişi) Dahili Birim, %20,9 (130 Kişi) Cerrahi Birim, %20,41 (125 kişi) Yoğun Bakım Servisi, %18,8 (117 Kişi) Acil Servisi ve %6,8 (42 Kişi) İdari Birim şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 9.** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
5 yıldan az	135	21,7	21,7
6–10 yıl	153	24,6	46,3
11–15 yıl	91	14,6	60,9
15 yıldan çok	243	39,1	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre %39,1 (243 Kişi) 15 yıldan çok, %24,6 (153 Kişi) 6-10 Yıl, %21,7 (135 kişi) 5 yıldan az, %14,6 (91 Kişi) 11-15 yıl şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 10.** Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçmeye Göre Dağılımı

Mesleği İsteyerek Seçme	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	452	72,7	72,7
Hayır	170	27,3	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleği isteyerek seçme değişkenine göre %72,7 (452 Kişi) mesleğini isteyerek seçenler, %27,3 (170 Kişi) mesleği isteyerek seçmediğini bildirenler şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 11.** Katılımcıların Mesleği Değişirme Durumuna Göre Dağılımı

Meslek Değişirme Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	430	69,1	69,1
Hayır	192	30,9	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların meslek değişirme durumu değişkenine göre %69,1 (430 Kişi) meslek değiştirmek istediğini, %30,9 (192 Kişi) mesleğini değiştirmek istemediğini bildirenler şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 12.** Katılımcıların Çalıştıkları Statülere Göre Dağılımı

Statü	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadrolu	596	95,8	95,8
Sözleşmeli	26	4,2	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dâhil olan katılımcılar çalıştıkları statü değişkenine göre %95,8 (596 Kişi) kadrolu, %4,2 (26 Kişi) sözleşmeli şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 13 .** Katılımcıların Ücret Memnuniyeti Değişkenine Göre Dağılımı

Ücret Memnuniyeti	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	179	28,8	28,8
Hayır	443	71,2	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dâhil olan katılımcılar ücret memnuniyeti değişkenine göre %71,2 (443 Kişi) ücret düzeyi olarak memnun olmayan, %28,8 (179 Kişi) ücret olarak memnun şeklinde dağılım göstermişlerdir.

**Tablo 14.** Katılımcıların Ekip Memnuniyeti Değişkenine Göre Dağılımı

<b>Ekip Memnuniyeti</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Evet	511	82,2	82,2
Hayır	111	17,8	100,0
Toplam	622	100,0	

Araştırmaya dâhil olan katılımcılar ekip memnuniyeti değişkenine göre %82,2 (511 Kişi) ekibinden memnun, %17,8 (111 Kişi) ekibinden memnun olmayan şeklinde dağılım göstermişlerdir.

## 4.2.İstatistiki Bulgular

**Tablo 15.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
İş Eğitimi	25 ve Altı	87	2,9586	1,03121	3,063	<b>0,028</b>
	26 - 35 Arası	196	3,0245	,84648		
	36 - 45 Arası	260	3,0854	,92043		
	46 ve Üzeri	79	3,3418	,72264		
	Toplam	622	3,0810	,89608		
Örgütü Anlama	25 ve Altı	87	3,3080	,97064	3,743	<b>0,011</b>
	26 - 35 Arası	196	3,3837	,79778		
	36 - 45 Arası	260	3,5877	,75603		
	46 ve Üzeri	79	3,4835	,81499		
	Toplam	622	3,4711	,81486		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	25 ve Altı	87	3,9103	,94390	0,676	0,567
	26 - 35 Arası	196	3,7980	,80689		
	36 - 45 Arası	260	3,8000	,82284		
	46 ve Üzeri	79	3,7316	,79607		
	Toplam	622	3,8061	,83191		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	25 ve Altı	87	2,6989	1,01563	3,649	<b>0,013</b>
	26 - 35 Arası	196	2,6653	,97340		
	36 - 45 Arası	260	2,7938	,97170		
	46 ve Üzeri	79	3,0810	,92294		
	Toplam	622	2,7765	,97869		
Örgütsel Sosyalleşme	25 ve Altı	87	3,2190	,78855	2,032	0,180
	26 - 35 Arası	196	3,2179	,66744		
	36 - 45 Arası	260	3,3167	,64801		
	46 ve Üzeri	79	3,4095	,61540		
	Toplam	622	3,2837	,67315		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığını Kullanma	25 ve Altı	87	3,4598	,93454	1,200	0,309
	26 - 35 Arası	196	3,5893	,78385		
	36 - 45 Arası	260	3,4798	,86230		
	46 ve Üzeri	79	3,3987	,89292		
	Toplam	622	3,5012	,85344		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisiyatif Kullanabilmesine	25 ve Altı	87	3,1816	1,01461	1,266	0,285
	26 - 35 Arası	196	3,1939	,94373		
	36 - 45 Arası	260	3,0315	,98518		
	46 ve Üzeri	79	3,0962	,76719		

	Toplam	622	3,1119	,95210		
Üretim Süreci Katılım	25 ve Altı	87	3,3632	,66089	2,057	0,105
	26 - 35 Arası	196	3,3276	,61055		
	36 - 45 Arası	260	3,3392	,63526		
	46 ve Üzeri	79	3,1544	,59739		
	Toplam	622	3,3154	,62815		
Karar Süreci Boyutu	25 ve Altı	87	3,1916	,94607	1,315	0,268
	26 - 35 Arası	196	3,3699	,82531		
	36 - 45 Arası	260	3,3558	,84631		
	46 ve Üzeri	79	3,2321	,82708		
	Toplam	622	3,3215	,85270		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	25 ve Altı	87	3,1494	1,04788	0,971	0,406
	26 - 35 Arası	196	3,1186	,96491		
	36 - 45 Arası	260	3,1308	,96198		
	46 ve Üzeri	79	3,3259	,89277		
	Toplam	622	3,1543	,96689		
İş Bölümü Boyutu	25 ve Altı	87	3,3410	,96177	0,454	0,714
	26 - 35 Arası	196	3,3946	,89104		
	36 - 45 Arası	260	3,3846	,86096		
	46 ve Üzeri	79	3,4937	,80039		
	Toplam	622	3,3955	,87677		
İşe Yabancılaşma	25 ve Altı	87	3,2716	,62652	0,385	0,764
	26 - 35 Arası	196	3,3275	,57833		
	36 - 45 Arası	260	3,2809	,57862		
	46 ve Üzeri	79	3,2602	,56990		
	Toplam	622	3,2917	,58348		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların yaş değişkeninin ölçek ifadelerine belirttikleri görüşlerin farklılık gösterip göstermediği, ANOVA testi ile tespit edilmiştir. Söz konusu test neticesinde yaş değişkeninin işe yabancılaşma ölçeği ve alt boyutlarına belirtilen görüşlerde anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel sosyalleşme ölçeği “Çalışma

Arkadaşlarının Desteği” alt boyutu ile “Örgütsel Sosyalleşme Genel Ölçeği” görüşlerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiş ( $p < 0,05$ ), örgütsel sosyalleşme ölçeği “İş Eğitimi”, “Örgütü Anlama” ve “Geleceğe İlişkin Beklentiler” alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ). Söz konusu farklılıkların hangi yaş grupları arasında meydana gelen farklılığın tespit edilmesine yönelik yapılan Post – Hoc analizi (Tukey Testi) neticesinde;

- 46 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği iş eğitimi alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması , 25 yaş ve altı ile 26 – 35 yaş aralığındaki katılımcıların görüşlerine göre, anlamlı şekilde yüksek çıktığı tespit edilmiştir.
- 36 – 45 yaş aralığındaki katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği, örgütü anlama alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması 25 yaş ve altı ile 26 – 35 yaş aralığındaki katılımcıların görüşlerine göre, anlamlı şekilde yüksek çıktığı tespit edilmiştir.
- 46 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği, geleceğe ilişkin beklentiler alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması 26 – 35 yaş aralığındaki katılımcıların görüşlerine göre, anlamlı şekilde yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

**Tablo 16.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T- Testi Analizi

	Cinsiyetiniz	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig. p.
İş Eğitimi	Erkek	81	3,0519	,86416	0,396	0,754
	Kadın	541	3,0854	,90145		
Örgütü Anlama	Erkek	81	3,3852	,81350	0,056	0,310
	Kadın	541	3,4839	,81503		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	Erkek	81	3,7605	,84878	0,007	0,604
	Kadın	541	3,8129	,82994		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	Erkek	81	2,9086	1,01934	0,549	0,193
	Kadın	541	2,7567	,97189		
Örgütsel Sosyalleşme	Erkek	81	3,2765	,66356	0,011	0,919
	Kadın	541	3,2848	,67517		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığın Kullanma	Erkek	81	3,4599	,81053	0,334	0,641
	Kadın	541	3,5074	,86023		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisiyatif Kullanabilmesin e	Erkek	81	3,3407	,86223	1,650	<b>0,020</b>
	Kadın	541	3,0776	,96088		
Karar Sürecine Katılım	Erkek	81	3,3086	,70431	2,371	0,917
	Kadın	541	3,3165	,61666		
Üretim Süreci Boyutu	Erkek	81	3,1955	,85342	0,159	0,154
	Kadın	541	3,3404	,85177		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	Erkek	81	3,0679	,94291	0,068	0,389
	Kadın	541	3,1673	,97062		
İş Bölümü Boyutu	Erkek	81	3,5144	,86610	0,120	0,191
	Kadın	541	3,3777	,87776		
İşe Yabancılaşma	Erkek	81	3,2990	,59180	0,114	0,903
	Kadın	541	3,2905	,58277		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların cinsiyet değişkeninin ölçek ifadelerine belirttikleri görüşlerin farklılık gösterip göstermediği T – Testi ile tespit edilmiştir. Söz konusu test neticesinde, cinsiyet değişkeninin sadece örgütsel sosyalleşme ölçeği



“Hizmet üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme” alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği diğer ölçeklerde ise, anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ). “Hizmet üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme” alt boyutu ölçeğine erkek katılımcıların ortalamaları kadın katılımcıların ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek çıktığı görülmüştür ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 17.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T- Testi Analizi

	Medeni durum	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig. p.
İş Eğitimi	Bekâr	179	3,0972	,90177	0,054	0,775
	Evli	443	3,0745	,89471		
Örgütü Anlama	Bekâr	179	3,4302	,86932	1,297	0,427
	Evli	443	3,4876	,79222		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	Bekâr	179	3,8737	,82294	0,088	0,198
	Evli	443	3,7788	,83487		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	Bekâr	179	2,8134	1,02389	1,654	0,551
	Evli	443	2,7616	,96061		
Örgütsel Sosyalleşme	Bekâr	179	3,3036	,71924	2,021	0,639
	Evli	443	3,2756	,65428		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığımı Kullanma	Bekâr	179	3,4846	,89323	1,015	0,759
	Evli	443	3,5079	,83777		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisyatif Kullanabilmesime	Bekâr	179	3,1207	1,00681	1,965	0,884
	Evli	443	3,1084	,93024		
Karar Sürecine Katılım	Bekâr	179	3,3296	,63791	0,017	0,721
	Evli	443	3,3097	,62480		
Üretim Süreci Boyutu	Bekâr	179	3,2467	,86789	0,010	0,164
	Evli	443	3,3518	,84560		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	Bekâr	179	3,1746	,95210	0,000	0,738
	Evli	443	3,1462	,97375		
İş Bölümü Boyutu	Bekâr	179	3,4134	,86428	0,129	0,746
	Evli	443	3,3883	,88263		
İşe Yabancılaşma	Bekâr	179	3,2818	,58479	0,076	0,789
	Evli	443	3,2956	,58357		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların medeni durum değişkeninin ölçek ifadelerine belirttikleri görüşlerin farklılık gösterip göstermediği, T – Testi ile tespit edilmiştir. Söz konusu test neticesinde, medeni durum değişkeninin örgütsel sosyalleşme ve işe yabancılaşma genel ölçek ve alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 18.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p
İş Eğitimi	Lise	110	3,2618	,75504	3,078	<b>0,027</b>
	Yüksekokul	205	3,0966	,89609		
	Lisans	293	2,9884	,94071		
	Lisansüstü	14	3,3714	,73110		
	Toplam	622	3,0810	,89608		
Örgütü Anlama	Lise	110	3,5127	,72922	1,017	0,384
	Yüksekokul	205	3,5259	,79160		
	Lisans	293	3,4116	,86942		
	Lisansüstü	14	3,5857	,54045		
	Toplam	622	3,4711	,81486		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	Lise	110	3,7582	,88705	0,486	0,692
	Yüksekokul	205	3,7815	,79153		
	Lisans	293	3,8464	,84871		
	Lisansüstü	14	3,7000	,61143		
	Toplam	622	3,8061	,83191		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	Lise	110	2,9473	,96913	1,511	0,211
	Yüksekokul	205	2,7737	,92751		
	Lisans	293	2,7147	1,01951		
	Lisansüstü	14	2,7714	,83705		
	Toplam	622	2,7765	,97869		
Örgütsel Sosyalleşme	Lise	110	3,3700	,59096	1,082	0,356
	Yüksekokul	205	3,2944	,67403		
	Lisans	293	3,2403	,70966		
	Lisansüstü	14	3,3571	,40376		
	Toplam	622	3,2837	,67315		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığımı Kullanma	Lise	110	3,5705	,82682	0,474	0,700
	Yüksekokul	205	3,4866	,87665		
	Lisans	293	3,4940	,85519		
	Lisansüstü	14	3,3214	,70321		
	Toplam	622	3,5012	,85344		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisiyatif Kullanabilmesine	Lise	110	3,2509	,88843	1,269	0,284
	Yüksekokul	205	3,1259	,97093		
	Lisans	293	3,0471	,97213		
	Lisansüstü	14	3,1714	,63176		
	Toplam	622	3,1119	,95210		

Karar Sürecine Katılım	Lise	110	3,2982	,63751	0,291	0,832
	Yüksekokul	205	3,3356	,66756		
	Lisans	293	3,3024	,60242		
	Lisansüstü	14	3,4286	,51951		
	Toplam	622	3,3154	,62815		
Üretim Süreci Boyutu	Lise	110	3,3894	,78605	0,439	0,726
	Yüksekokul	205	3,3309	,85805		
	Lisans	293	3,2958	,88122		
	Lisansüstü	14	3,1905	,69447		
	Toplam	622	3,3215	,85270		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	Lise	110	3,2500	,80992	0,640	0,589
	Yüksekokul	205	3,1720	1,04788		
	Lisans	293	3,1118	,97248		
	Lisansüstü	14	3,0357	,73939		
	Toplam	622	3,1543	,96689		
İş Bölümü Boyutu	Lise	110	3,3212	,83979	0,895	0,444
	Yüksekokul	205	3,3902	,85845		
	Lisans	293	3,4391	,90817		
	Lisansüstü	14	3,1429	,74781		
	Toplam	622	3,3955	,87677		
İşe Yabancılaşma	Lise	110	3,3455	,51973	0,538	0,657
	Yüksekokul	205	3,2999	,61488		
	Lisans	293	3,2690	,59174		
	Lisansüstü	14	3,2222	,39758		
	Toplam	622	3,2917	,58348		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların eğitim durumu değişkeninin, ölçek ifadelerine belirttikleri görüşlerin farklılık gösterip göstermediği, ANOVA testi ile tespit edilmiştir. Söz konusu test neticesinde, eğitim durumu değişkeninin sadece işe yabancılaşma ölçeği ve alt boyutlarından olan “İş Eğitimi” alt boyutuna belirtilen görüşlerde, anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş ( $p < 0,05$ ), diğer ölçek ve boyutlarda anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. “İş Eğitimi” alt boyutunda meydana gelen farklılığın, hangi eğitim düzeyleri arasındaki farklılıktan dolayı meydana geldiğini belirlemek için yapılan Post-Hoc (Tukey) testi neticesinde, lise mezunu olan katılımcıların iş eğitimi alt boyutuna belirttikleri görüşlerin ortalamaları, lisans mezunu olan katılımcıların iş eğitimi alt boyutuna belirttikleri görüşlerin ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 19.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Çalıştıkları Hastane Grubu Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
İş Eğitimi	A grubu	407	3,1843	,82196	5,449	<b>0,000</b>
	B grubu	94	2,8468	,97205		
	C grubu	32	2,6250	,93222		
	D grubu	77	2,9896	1,05676		
	E grubu	12	3,2167	,83321		
	Toplam	622	3,0810	,89608		
Örgütü Anlama	A grubu	407	3,4216	,74775	2,591	<b>0,036</b>
	B grubu	94	3,4681	,89901		
	C grubu	32	3,4688	,95256		
	D grubu	77	3,6571	,95082		
	E grubu	12	3,9833	,76969		
	Toplam	622	3,4711	,81486		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	A grubu	407	3,7199	,76085	6,787	<b>0,000</b>
	B grubu	94	3,8340	,95698		
	C grubu	32	4,1375	,89506		
	D grubu	77	3,9481	,92418		
	E grubu	12	4,7167	,39505		
	Toplam	622	3,8061	,83191		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	A grubu	407	2,8894	,91418	4,561	<b>0,001</b>
	B grubu	94	2,4872	1,08581		
	C grubu	32	2,5250	,97418		
	D grubu	77	2,6208	1,09091		
	E grubu	12	2,8833	,90034		
	Toplam	622	2,7765	,97869		
Örgütsel Sosyalleşme	A grubu	407	3,3038	,60760	2,237	0,064
	B grubu	94	3,1590	,76211		
	C grubu	32	3,1891	,75560		
	D grubu	77	3,3039	,83810		
	E grubu	12	3,7000	,46564		
	Toplam	622	3,2837	,67315		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığını Kullanma	A grubu	407	3,4779	,80760	0,785	0,535
	B grubu	94	3,4574	,97388		
	C grubu	32	3,5234	1,03635		
	D grubu	77	3,6429	,88614		

	E grubu	12	3,6667	,60616		
	Toplam	622	3,5012	,85344		
Hizmet Üretimi Srasında İnisiyatif Kullanabilmesine	A grubu	407	3,1440	,89068	1,582	0,178
	B grubu	94	2,9149	1,03964		
	C grubu	32	3,1750	1,08330		
	D grubu	77	3,1013	1,08221		
	E grubu	12	3,4667	,91585		
	Toplam	622	3,1119	,95210		
Karar Sürecine Katılım	A grubu	407	3,2880	,62227	2,194	0,068
	B grubu	94	3,2553	,67738		
	C grubu	32	3,4125	,61579		
	D grubu	77	3,4442	,60142		
	E grubu	12	3,6333	,47354		
	Toplam	622	3,3154	,62815		
Üretim Süreci Boyutu	A grubu	407	3,3501	,75669	1,965	0,098
	B grubu	94	3,3546	1,00899		
	C grubu	32	3,1354	1,15349		
	D grubu	77	3,1472	,99155		
	E grubu	12	3,7083	,49810		
	Toplam	622	3,3215	,85270		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	A grubu	407	3,1646	,90714	0,711	0,585
	B grubu	94	3,2128	1,17716		
	C grubu	32	3,1641	1,10463		
	D grubu	77	2,9968	,94894		
	E grubu	12	3,3333	,88763		
	Toplam	622	3,1543	,96689		
İş Bölümü Boyutu	A grubu	407	3,3407	,87080	1,955	0,100
	B grubu	94	3,3865	,89510		
	C grubu	32	3,5313	,95737		
	D grubu	77	3,5887	,82522		
	E grubu	12	3,7222	,89706		

	Toplam	622	3,3955	,87677		
İşe Yabancılaşma	A grubu	407	3,2908	,56087	0,889	0,470
	B grubu	94	3,2526	,64590		
	C grubu	32	3,2998	,70080		
	D grubu	77	3,2939	,58829		
	E grubu	12	3,5895	,44373		
	Toplam	622	3,2917	,58348		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların çalıştıkları hastane grubu değişkeninin, ölçek ifadelerine belirttikleri görüşlerin farklılık gösterip göstermediği, ANOVA testi ile tespit edilmiştir. Söz konusu test neticesinde, çalışılan hastane değişkeninin örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının tamamından anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Katılımcıların çalıştıkları hastane grubu değişkeni ile, örgütsel sosyalleşme boyutu ve işe yabancılaşma genel ve alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ( $p > 0,05$ ). Katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarında tespit edilen farklılıkların, hangi hastane grubunda çalışan katılımcılar arasındaki görüş farklılıklarından meydana geldiğini belirlemeye yönelik yapılan Post – Hoc (Tukey) testi neticesinde;

- A Grubu hastanede çalışan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği, iş eğitimi alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, B ve C grubu hastanede çalışan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği iş eğitimi alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamalarından, istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.
- E Grubu hastanede çalışan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği, çalışma arkadaşlarının desteği alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, A, B ve D grubu hastanede çalışan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği çalışma arkadaşlarının desteği alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamalarından, istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.



- A Grubu hastanede çalışan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği, geleceğe ilişkin beklentiler alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, B grubu hastanede çalışan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği geleceğe ilişkin beklentiler alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamalarında , istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.

**Tablo 20.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Çalıştıkları Birim Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig. p.
İş Eğitimi	İdari birim	42	3,1571	,88073	0,735	0,568
	Acil Servis	117	3,1402	,90412		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,1504	,84954		
	Dâhili birim	208	3,0144	,95482		
	Cerrahi birim	130	3,0431	,84192		
	Toplam	622	3,0810	,89608		
Örgütü Anlama	İdari birim	42	3,5429	,71811	0,895	0,466
	Acil Servis	117	3,5248	,82743		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,4160	,77526		
	Dâhili birim	208	3,4125	,88533		
	Cerrahi birim	130	3,5462	,75031		
	Toplam	622	3,4711	,81486		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	İdari birim	42	3,5381	,81509	2,291	0,058
	Acil Servis	117	3,6957	,83938		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,8000	,71301		
	Dâhili birim	208	3,8827	,90457		
	Cerrahi birim	130	3,8754	,79777		
	Toplam	622	3,8061	,83191		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	İdari birim	42	2,9238	,88781	2,632	0,063
	Acil Servis	117	2,9726	,94829		
	Yoğun Bakım Servisi	125	2,8400	,94323		
	Dâhili birim	208	2,6673	1,04419		
	Cerrahi birim	130	2,6662	,93258		
	Toplam	622	2,7765	,97869		
Örgütsel Sosyalleşme	İdari birim	42	3,2905	,60810	0,360	0,837
	Acil Servis	117	3,3333	,70224		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,3016	,58406		
	Dâhili birim	208	3,2442	,74824		
	Cerrahi birim	130	3,2827	,62368		
	Toplam	622	3,2837	,67315		

Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığını Kullanma	İdari birim	42	3,4405	,75670	0,354	0,841
	Acil Servis	117	3,4679	,81707		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,5680	,83965		
	Dâhili birim	208	3,4772	,92882		
	Cerrahi birim	130	3,5250	,80866		
	Toplam	622	3,5012	,85344		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisiyatif Kullanabilmesine	İdari birim	42	3,5476	,74318	0,866	<b>0,005</b>
	Acil Servis	117	3,0684	,87026		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,2352	,91124		
	Dâhili birim	208	3,0692	1,02689		
	Cerrahi birim	130	2,9600	,95525		
	Toplam	622	3,1119	,95210		
Karar Sürecine Katılım	İdari birim	42	3,3333	,54400	1,800	0,127
	Acil Servis	117	3,3812	,62311		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,2512	,59292		
	Dâhili birim	208	3,2894	,68460		
	Cerrahi birim	130	3,3538	,59639		
	Toplam	622	3,3154	,62815		
Üretim Süreci Boyutu	İdari birim	42	3,4484	,77607	2,940	0,484
	Acil Servis	117	3,2692	,90440		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,4693	,74095		
	Dâhili birim	208	3,2372	,88350		
	Cerrahi birim	130	3,3205	,86754		
	Toplam	622	3,3215	,85270		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	İdari birim	42	3,4464	,97770	2,940	<b>0,020</b>
	Acil Servis	117	3,0342	,81929		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,2720	,92295		
	Dâhili birim	208	3,0373	1,06781		
	Cerrahi birim	130	3,2423	,92758		
	Toplam	622	3,1543	,96689		
İş Bölümü Boyutu	İdari birim	42	3,5238	,90210	2,462	<b>0,044</b>
	Acil Servis	117	3,3590	,81668		

	Yoğun Bakım Servisi	125	3,3733	,80611		
	Dâhili birim	208	3,2901	,98007		
	Cerrahi birim	130	3,5769	,78617		
	Toplam	622	3,3955	,87677		
İşe Yabancılaşma	İdari birim	42	3,4524	,50130	1,993	0,094
	Acil Servis	117	3,2574	,57379		
	Yoğun Bakım Servisi	125	3,3603	,53670		
	Dâhili birim	208	3,2276	,64168		
	Cerrahi birim	130	3,3071	,55179		
	Toplam	622	3,2917	,58348		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların çalıştıkları birim değişkeninin, ölçek ifadelerine belirttikleri görüşlerin farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile tespit edilmiştir. Söz konusu test neticesinde, çalışılan birim değişkeninin örgütsel sosyalleşme alt boyutları, iş eğitimi, örgütü anlama, çalışan arkadaşlarının desteği, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütsel sosyalleşme genel ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığını Kullanma, Karar Sürecine Katılım, üretim süreci boyutu ve işe yabancılaşma genel ölçeğine verilen ifadelerde anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ). Katılımcıların çalıştıkları birim değişkeni hizmet üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme, yaptığı işin kendisi için anlamlılığı ve iş bölümü boyutu ölçeklerine belirttikleri görüşler arasında anlamlı şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiş ( $p < 0,05$ ) ve söz konusu farklılıkların hangi çalışılan birim grupları arasındaki farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post - hoc (Tukey) analizi neticesinde;

- İdari birimde çalışan katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği, hizmet üretimi sırasında inisiyatif alabilme alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları acil servis, dahili ve cerrahi birimde çalışan katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği hizmet üretimi sırasında inisiyatif alabilme alt

boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.

- İdari birimde çalışan katılımcıların, işe yabancılaşma ölçeği yaptığı işin kendisi için anlamlılığı alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, acil servis ve dahili birimde çalışan katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği, yaptığı işin kendisi için anlamlılığı alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.
- Cerrahi birimde çalışan katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği, iş bölümü alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, dahili birimde çalışan katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği, iş bölümü alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.

**Tablo 21.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Analizi

	Kıdem Yılı	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig. p.
İş Eğitimi	5 yıldan az	135	3,0207	1,00366	0,924	0,429
	6-10 yıl	153	3,0549	,81990		
	11-15 yıl	91	3,0198	,77175		
	15 yıldan çok	243	3,1539	,92183		
	Toplam	622	3,0810	,89608		
Örgütü Anlama	5 yıldan az	135	3,3452	,88417	6,518	<b>0,000</b>
	6-10 yıl	153	3,3752	,80372		
	11-15 yıl	91	3,3451	,68512		
	15 yıldan çok	243	3,6486	,79904		
	Toplam	622	3,4711	,81486		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	5 yıldan az	135	3,8844	,88181	3,068	<b>0,027</b>
	6-10 yıl	153	3,7098	,80621		
	11-15 yıl	91	3,6396	,77012		
	15 yıldan çok	243	3,8856	,83096		
	Toplam	622	3,8061	,83191		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	5 yıldan az	135	2,7659	1,02493	0,153	0,928
	6-10 yıl	153	2,7373	,98741		
	11-15 yıl	91	2,7846	,91371		
	15 yıldan çok	243	2,8041	,97548		
	Toplam	622	2,7765	,97869		
Örgütsel Sosyalleşme	5 yıldan az	135	3,2541	,74616	2,499	0,059
	6-10 yıl	153	3,2193	,64085		
	11-15 yıl	91	3,1973	,58648		
	15 yıldan çok	243	3,3730	,67429		
	Toplam	622	3,2837	,67315		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığını Kullanma	5 yıldan az	135	3,4574	,89021	0,611	0,608
	6-10 yıl	153	3,5768	,82432		
	11-15 yıl	91	3,5137	,77582		
	15 yıldan çok	243	3,4733	,87982		

	Toplam	622	3,5012	,85344		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisiyatif Kullanabilmesine	5 yıldan az	135	3,1896	1,01019	2,322	0,074
	6-10 yıl	153	3,1529	,90081		
	11-15 yıl	91	3,2484	,80296		
	15 yıldan çok	243	2,9918	,99283		
	Toplam	622	3,1119	,95210		
Üretim Süreci Boyutu	5 yıldan az	135	3,3096	,64494	0,571	0,634
	6-10 yıl	153	3,2850	,60944		
	11-15 yıl	91	3,3912	,63099		
	15 yıldan çok	243	3,3095	,63091		
	Toplam	622	3,3154	,62815		
Karar Sürecine Katılım	5 yıldan az	135	3,2333	,92756	0,793	0,498
	6-10 yıl	153	3,3290	,81536		
	11-15 yıl	91	3,4048	,69172		
	15 yıldan çok	243	3,3347	,88698		
	Toplam	622	3,3215	,85270		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	5 yıldan az	135	3,1278	,99760	0,208	0,891
	6-10 yıl	153	3,1667	,96399		
	11-15 yıl	91	3,0989	,89433		
	15 yıldan çok	243	3,1821	,98203		
	Toplam	622	3,1543	,96689		
İş Bölümü Boyutu	5 yıldan az	135	3,3852	,93030	0,386	0,763
	6-10 yıl	153	3,3464	,86424		
	11-15 yıl	91	3,4689	,82249		
	15 yıldan çok	243	3,4047	,87692		
	Toplam	622	3,3955	,87677		
İşe Yabancılaşma	5 yıldan az	135	3,2738	,61727	0,466	0,706
	6-10 yıl	153	3,3028	,54317		
	11-15 yıl	91	3,3512	,51712		
	15 yıldan çok	243	3,2722	,61313		
	Toplam	622	3,2917	,58348		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların, mesleki kıdem yılı değişkeninin ölçek ifadelerine belirttikleri görüşlerin farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile tespit edilmiştir. Söz konusu test neticesinde; mesleki kıdem yılı değişkeninin örgütsel sosyalleşme alt boyutları, örgütü anlama ve çalışan arkadaşlarının desteği alt boyutları dışındaki tüm ölçek boyut ve ölçeklerine verilen ifadelerde anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ). Katılımcıların mesleki kıdem yılı değişkeninin, örgütsel sosyalleşme alt boyutları olan örgütü anlama ve çalışan arkadaşlarının desteği alt boyutlarındaki farklılıkların hangi mesleki kıdem yılı grupları arasındaki farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post - hoc (Tukey) analizi neticesinde;

- 15 yıldan çok mesleki kıdem yılı olan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği, örgütü anlama alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları diğer katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği örgütü anlama alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.
- 15 yıldan çok mesleki kıdem yılı olan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği , çalışan arkadaşlarının desteği alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, 11 – 15 yıl arasında kıdem yılı olan örgütsel sosyalleşme ölçeği çalışan arkadaşlarının desteği alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları, istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.



**Tablo 22.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Hemşirelik Mesleğini Kendi İsteğiyle Tercih Etme Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi

	Hemşirelikmesleğini kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
İş Eğitimi	Evet	452	3,1208	,89977	0,662	0,071
	Hayır	170	2,9753	,88008		
Örgütü Anlama	Evet	452	3,5248	,80266	0,350	<b>0,007</b>
	Hayır	170	3,3282	,83207		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	Evet	452	3,8549	,80959	2,272	<b>0,017</b>
	Hayır	170	3,6765	,87789		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	Evet	452	2,8168	,96524	0,613	0,094
	Hayır	170	2,6694	1,00866		
Örgütsel Sosyalleşme	Evet	452	3,3293	,66640	0,378	<b>0,006</b>
	Hayır	170	3,1624	,67790		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığını Kullanma	Evet	452	3,5614	,85538	0,036	<b>0,004</b>
	Hayır	170	3,3412	,82969		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisiyatif Kullanabilmesine	Evet	452	3,1757	,95087	0,130	<b>0,006</b>
	Hayır	170	2,9424	,93718		
Karar Sürecine Katılım	Evet	452	3,3142	,62461	0,579	0,934
	Hayır	170	3,3188	,63934		
Üretim Süreci Boyutu	Evet	452	3,3732	,85562	3,544	<b>0,014</b>
	Hayır	170	3,1843	,83186		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	Evet	452	3,2633	,96479	1,139	<b>0,000</b>
	Hayır	170	2,8647	,91386		
İş Bölümü Boyutu	Evet	452	3,4513	,86162	0,374	<b>0,010</b>
	Hayır	170	3,2471	,90168		
İşe Yabancılaşma	Evet	452	3,3460	,57937	2,301	<b>0,000</b>
	Hayır	170	3,1473	,57129		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu, değişkeninin ölçek ifadelerine verilen cevaplara göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için T – Testi uygulanmıştır. Yapılan istatistiki analiz neticesinde hemşirelik mesleğini isteyerek seçen katılımcıların, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları olan örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve örgütsel sosyalleşme genel ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları olan hizmet üretimi sırasında yaratıcılığını kullanma, hizmet üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme, üretim süreci boyutu, yaptığı işin kendisi için anlamlılığı, iş bölümü boyutu ve işe yabancılaşma genel ölçeği, hemşirelik mesleğini istemeyerek seçenlere göre, anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 23.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Katılımcıların Fırsatı Olsa Mesleğini Değiştirme Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi

	<b>Fırsatınız olsa mesleğinizi değiştirmiydiniz?</b>	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
İş Eğitimi	Evet	430	2,9944	,90281	2,272	<b>0,000</b>
	Hayır	192	3,2750	,85161		
Örgütü Anlama	Evet	430	3,4051	,83035	1,602	<b>0,000</b>
	Hayır	192	3,6188	,76059		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	Evet	430	3,8135	,85023	1,148	0,741
	Hayır	192	3,7896	,79125		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	Evet	430	2,6474	,96676	1,284	<b>0,000</b>
	Hayır	192	3,0656	,94524		
Örgütsel Sosyalleşme	Evet	430	3,2151	,65763	0,572	<b>0,000</b>
	Hayır	192	3,4372	,68381		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığını Kullanma	Evet	430	3,4843	,84571	1,396	0,460
	Hayır	192	3,5391	,87155		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisyatif Kullanabilmesine	Evet	430	3,0549	,96569	1,020	<b>0,025</b>
	Hayır	192	3,2396	,91049		
Üretim Süreci Boyutu	Evet	430	3,3456	,62988	0,125	0,073
	Hayır	192	3,2479	,62059		
Karar Sürecine Katılım	Evet	430	3,2667	,85171	0,079	<b>0,016</b>
	Hayır	192	3,4444	,84423		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	Evet	430	2,9523	,92951	0,023	<b>0,000</b>
	Hayır	192	3,6068	,89519		
İş Bölümü Boyutu	Evet	430	3,3318	,90868	4,561	<b>0,007</b>
	Hayır	192	3,5382	,78433		
İşe Yabancılaşma	Evet	430	3,2350	,57116	3,035	<b>0,000</b>
	Hayır	192	3,4186	,59224		

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların fırsatı olsa mesleğini değiştirme durumu değişkeninin, ölçek ifadelerine verilen cevaplara göre anlamlı şekilde farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek için T – Testi uygulanmıştır. Yapılan istatistiki analiz neticesinde fırsatı olsa bile mesleğini değiştirmek istemeyen katılımcıların, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları olan iş eğitimi, örgütü anlama, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütsel sosyalleşme genel ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları olan hizmet üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme, üretim süreci boyutu, karar sürecine katılım, yaptığı işin anlamlılığı, iş bölümü boyutu ve işe yabancılaşma genel ölçeği ortalamaları, fırsatı olsa mesleğini değiştirmek isteyen katılımcıların ortalamalarına göre, anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 24.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Çalıştıkları Statü Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi

	İşinizde hangi statüde çalışıyorsunuz?	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
İş Eğitimi	Kadrolu	596	3,0775	,90465	2,272	<b>0,000</b>
	Sözleşmeli	26	3,1615	,67887		
Örgütü Anlama	Kadrolu	596	3,4789	,82198	1,602	<b>0,002</b>
	Sözleşmeli	26	3,2923	,61509		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	Kadrolu	596	3,8289	,82977	1,148	0,741
	Sözleşmeli	26	3,2846	,71369		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	Kadrolu	596	2,7624	,99020	1,284	<b>0,000</b>
	Sözleşmeli	26	3,1000	,58583		
Örgütsel Sosyalleşme	Kadrolu	596	3,2869	,68086	0,572	<b>0,000</b>
	Sözleşmeli	26	3,2096	,46562		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığımı Kullanma	Kadrolu	596	3,5050	,85625	1,396	0,460
	Sözleşmeli	26	3,4135	,79669		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisyatif Kullanabilmesine	Kadrolu	596	3,1104	,96219	1,020	<b>0,025</b>
	Sözleşmeli	26	3,1462	,69411		
Karar Sürecine Katılım	Kadrolu	596	3,3248	,62861	0,125	0,073
	Sözleşmeli	26	3,1000	,58856		
Üretim Süreci Boyutu	Kadrolu	596	3,3216	,86522	0,079	<b>0,016</b>
	Sözleşmeli	26	3,3205	,49424		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	Kadrolu	596	3,1523	,97801	0,023	<b>0,000</b>
	Sözleşmeli	26	3,2019	,67461		
İş Bölümü Boyutu	Kadrolu	596	3,4111	,87422	4,561	<b>0,004</b>
	Sözleşmeli	26	3,0385	,87599		
İşe Yabancılaşma	Kadrolu	596	3,2951	,58903	3,035	<b>0,000</b>
	Sözleşmeli	26	3,2123	,43867		

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların çalışılan statü değişkeninin ölçek ifadelerine verilen cevaplara göre, anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için T – Testi uygulanmıştır. Yapılan istatistiki analiz neticesinde kadrolu

statüde olan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği, alt boyutları olan örgütü anlama ve örgütsel sosyalleşme genel ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları olan üretim süreci boyutu, iş bölümü boyutu ve işe yabancılaşma genel ölçeği ortalamaları sözleşmeli statüde olan katılımcıların ortalamalarına göre, anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Ayrıca sözleşmeli statüde çalışan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları olan iş eğitimi, geleceğe ilişkin beklentiler ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutu olan hizmet üretimi sırasında inisiyatif alabilme ve yaptığı işin kendisi için anlamlılığı alt boyutları ortalamaları, kadrolu statüde çalışan katılımcıların ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek çıktığı tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 25.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Aldığı Ücretten Memnun Olma Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi

	Aldığımız ücretten memnunmusunuz?	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig. p.
İş Eğitimi	Evet	179	3,3810	,78316	12,298	<b>0,000</b>
	Hayır	443	2,9598	,91102		
Örgütü Anlama	Evet	179	3,6168	,72232	9,239	<b>0,005</b>
	Hayır	443	3,4122	,84304		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	Evet	179	3,8179	,79019	1,812	0,823
	Hayır	443	3,8014	,84901		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	Evet	179	3,2291	,86560	7,421	<b>0,000</b>
	Hayır	443	2,5937	,96310		
Örgütsel Sosyalleşme	Evet	179	3,5112	,62117	3,782	<b>0,000</b>
	Hayır	443	3,1918	,67217		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığımı Kullanma	Evet	179	3,5405	,86202	0,001	0,466
	Hayır	443	3,4853	,85041		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisiyatif Kullanabilmesine	Evet	179	3,3028	,82907	8,937	<b>0,001</b>
	Hayır	443	3,0348	,98796		
Üretim Süreci Boyutu	Evet	179	3,3263	,60590	0,885	0,785
	Hayır	443	3,3111	,63754		
Karar Sürecine Katılım	Evet	179	3,3929	,83773	0,254	0,185
	Hayır	443	3,2927	,85792		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	Evet	179	3,3324	,90867	1,711	<b>0,003</b>
	Hayır	443	3,0824	,98129		
İş Bölümü Boyutu	Evet	179	3,4395	,84240	1,054	0,427
	Hayır	443	3,3777	,89059		
İşe Yabancılaşma	Evet	179	3,3820	,56967	0,859	<b>0,014</b>
	Hayır	443	3,2552	,58566		

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların alınan ücretten memnun olma durumu değişkeninin ölçek ifadelerine verilen cevaplara göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için T – Testi uygulanmıştır. Yapılan istatistiki

analiz neticesinde aldığı ücretten memnun olduğunu belirten katılımcıların, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları olan iş eğitimi, örgütü anlama, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütsel sosyalleşme genel ölçeği ile, işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları olan hizmet üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme, yaptığı işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma genel ölçeği ortalamaları aldığı ücretten memnun olmadığını belirten katılımcıların ortalamalarına göre, anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).



**Tablo 26.** Katılımcıların Ölçek İfadelerine Belirttikleri Görüşlerin Çalıştıkları Ekipten Memnun Olma Değişkenine Göre Farklılıklarına İlişkin T-Testi Analizi

	Çalıştığınız ekipten memnun musunuz?	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
İş Eğitimi	Evet	511	3,1479	,86909	2,935	<b>0,000</b>
	Hayır	111	2,7730	,95631		
Örgütü Anlama	Evet	511	3,5225	,81483	1,456	<b>0,001</b>
	Hayır	111	3,2342	,77548		
Çalışma Arkadaşlarının Desteği	Evet	511	3,9213	,80029	1,227	<b>0,000</b>
	Hayır	111	3,2757	,76944		
Geleceğe İlişkin Beklentiler	Evet	511	2,8254	,97445	0,071	<b>0,007</b>
	Hayır	111	2,5514	,97093		
Örgütsel Sosyalleşme	Evet	511	3,3543	,65194	0,131	<b>0,000</b>
	Hayır	111	2,9586	,67652		
Hizmet Üretimi Sırasında Yaratıcılığımı Kullanma	Evet	511	3,5475	,85610	0,515	<b>0,004</b>
	Hayır	111	3,2883	,81128		
Hizmet Üretimi Sırasında İnisiyatif Kullanabilmesine	Evet	511	3,1808	,93407	0,450	<b>0,000</b>
	Hayır	111	2,7946	,97401		
Üretim Süreci Boyutu	Evet	511	3,3229	,62817	0,105	0,525
	Hayır	111	3,2811	,62979		
Karar Sürecine Katılım	Evet	511	3,4015	,82794	0,319	<b>0,000</b>
	Hayır	111	2,9535	,87189		
Yaptığı İşin Kendisi İçin Anlamlılığı	Evet	511	3,2187	,95960	0,248	<b>0,000</b>
	Hayır	111	2,8581	,94906		
İş Bölümü Boyutu	Evet	511	3,4279	,87943	0,307	<b>0,048</b>
	Hayır	111	3,2462	,85246		
İşe Yabancılaşma	Evet	511	3,3436	,57810	1,717	<b>0,000</b>
	Hayır	111	3,0527	,54991		

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların çalıştıkları ekipten memnun olma durumu değişkeninin ölçek ifadelerine verilen cevaplara göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için, T – Testi uygulanmıştır. Yapılan

istatistiki analiz neticesinde aldığı çalıştıkları ekipten memnun olduğunu belirten katılımcıların, örgütsel sosyalleşme ölçeği genel ve alt boyutlarının tamamı ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları olan hizmet üretimi sırasında yaratıcılığını kullanma, hizmet üretimi sırasında inisiyatif kullanabilme, karar sürecine katılım, yaptığı işin anlamlılığı, iş bölümü ve işe yabancılaşma genel ölçeği ortalamaları çalıştıkları ekipten memnun olmadığını belirten katılımcıların ortalamalarına göre, anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).



Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan örgütsel sosyalleşme ölçeği ile, işe yabancılaşma ölçeği genel ve alt boyutlarında yer alan ifadelere katılımcıların belirttikleri görüşlerin arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için, Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Söz konusu analiz neticesinde iki ölçek ve bu iki ölçekte yer alan tüm alt boyutlar arasında, anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tespit edilen ilişkilerin yönleri ve düzeyleri şu şekilde belirtilebilir;

- Örgütsel sosyalleşme ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeği arasında yüksek seviyede ve pozitif yönlü ilişkili olduğu (Sig.p < 0,000,  $\alpha=0,678$ ) tespit edilmiştir.
- İş eğitimi alt boyutu ile örgütsel sosyalleşme genel ölçeği arasında; çok yüksek seviyede ve pozitif yönlü, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutu olan örgütü anlama, geleceğe ilişkin beklentiler boyutları arasında yüksek seviyede ve pozitif yönlü, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutu olan çalışan arkadaşlarının desteği ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları ile hizmet üretimi sırasında yaratıcılığı kullanabilme, hizmet üretimi esnasında inisiyatif kullanabilme, karar sürecine katılım, yaptığı işin kendisi için anlamlılığı ve işe yabancılaşma ölçeği arasında orta seviyede ve pozitif yönlü, işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları olan üretim süreci boyutu ile iş bölümü boyutu arasında düşük seviyede ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Örgütü anlama alt boyutu ile örgütsel sosyalleşme genel ölçeği arasında çok yüksek seviyede ve pozitif yönlü, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutu olan çalışan arkadaşlarının desteği, geleceğe ilişkin beklentiler boyutları ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları ile hizmet üretimi sırasında yaratıcılığı kullanabilme, hizmet üretimi esnasında inisiyatif kullanabilme ve yaptığı işin kendisi için anlamlılığı boyutları arasında orta seviyede ve pozitif yönlü, işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları olan üretim süreci boyutu ile iş bölümü boyutu arasında düşük seviyeli ve pozitif yönlü ilişki mevcuttur.
- Çalışma arkadaşlarının desteği alt boyutu ile örgütsel sosyalleşme genel ölçeği ile işe yabancılaşma genel ölçeği arasında yüksek

düzyeyde ve pozitif yönlü, işe yabancılaşma ölçeği alt boyutları olan hizmet üretimi sırasında yaratıcılığı kullanabilme, karar sürecine katılım ve yaptığı işin kendisi için anlamlılığı boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarından olan geleceğe ilişkin beklentiler ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından olan hizmet üretimi esnasında inisiyatif alabilme, üretim süreci boyutu ve iş bölümü boyutları arasında düşük seviyede ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

- Geleceğe ilişkin beklentiler alt boyutu ile örgütsel sosyalleşme genel ölçeği arasında yüksek seviyeli ve pozitif yönlü, işe yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından olan hizmet üretimi esnasında inisiyatif alabilme, karar sürecine katılım ve yapılan işin kendisine anlamlılığı ve işe yabancılaşma genel ölçeği arasında orta düzeyli ve pozitif yönlü, işe yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından olan hizmet üretimi sırasında yaratıcılığı kullanabilme, üretim süreci ve iş bölümü alt boyutları arasında düşük seviyeli ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Örgütsel sosyalleşme gelen ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeği, üretim süreci dışındaki alt boyutlarla orta seviyeli ve pozitif yönlü, üretim süreci alt boyutu arasında düşük seviyeli ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Hizmet üretimi sırasında yaratıcılığı kullanabilme alt boyutu ile işe yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından olan hizmet üretimi esnasında inisiyatif alabilme, karar sürecine katılım ve işe yabancılaşma genel ölçeği arasında orta seviyeli ve pozitif yönlü, üretim süreci, yapılan işin kendisine anlamlılığı ve iş bölümü alt boyutları arasında düşük seviyeli ve pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
- Hizmet üretimi esnasında inisiyatif alabilme alt boyutu ile işe yabancılaşma genel ölçeği arasında yüksek seviyeli ve pozitif yönlü, işe yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından olan karar sürecine katılım, yapılan işin kendisi için anlamlılığı ve iş bölümü alt boyutları arasında orta seviyeli ve pozitif yönlü, üretim süreci alt boyutu arasında düşük seviyeli ve pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

- Üretim süreci alt boyutu ile işe yabancılaşma genel ölçeği arasında orta seviyeli ve pozitif yönlü, işe yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından olan karar sürecine katılım, yapılan işin kendisi için anlamlılığı ve iş bölümü boyutları arasında, düşük seviyeli ve pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
- Karar sürecine katılım boyutu ile işe yabancılaşma genel ölçeği arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü ilişki, işe yabancılaşma genel ölçeği alt boyutlarından olan yaptığı işin kendisi için anlamlılığı ile iş bölümü boyutları arasında, orta düzeyli ve pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada elde edilen bulgulardan çıkarılan sonuçlar şu şekilde ifade edilebilir;

- Yaşı büyük olan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, kendilerinden daha genç olan hemşirelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaşı büyük olan hemşireler, daha genç yaşta olan hemşirelere göre iş eğitimi alt boyutunda aldıkları eğitimlerin mesleklerini icra etmeleri noktasında kendilerine daha fazla yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Aynı zamanda yaşı büyük olan hemşireler, daha genç olan hemşirelere göre, örgütü daha fazla anladıklarını ve geleceğe yönelik beklentilerini hali hazırda görev yaptıkları kurum tarafından daha fazla karşılandığını belirtmişlerdir. Yaşı büyük olan hemşireler yılların verdiği tecrübe ile kendilerine verilen eğitimlerdeki, bilgileri iş ortamında daha çok kullandıklarını düşünmektedirler.
- Erkek hemşireler mesleklerini icra ederken, daha fazla inisiyatif kullanabildikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç Türk toplumunun ata erkil yapısıyla örtüşmektedir.
- Lise mezunu olan hemşirelerin, iş eğitimi alt boyutu ortalamaları lisans mezunu olanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu durum lisans mezunu olan hemşirelerin, iş eğitimi alt boyutu kapsamında aldıkları eğitimlerin daha az yeterli olduğunu düşündüklerini göstermektedir.
- İş bölümü alt boyutu ile işe yabancılaşma genel ölçeği arasında, yüksek seviyeli pozitif yönlü anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İşlerde görev bölümü artıkça işin bütününden uzaklaşma olmakta bu ise, işe yabancılaşmayı artırmaktadır.
- B Grubu olarak nitelendirilen hastanelerde çalışan hemşirelerin iş eğitimi alt boyutu yeterliliği ve geleceğe ilişkin beklentilerinin karşılanması hususu, A Grubu olarak nitelendirilen hastanelerde çalışanlardan daha düşük, çalışma arkadaşlarının desteği noktasında ise, E Grubu olarak nitelendirilen hastanelerde görev yapan hemşirelerden daha düşük olduğu belirlenmiştir.

- C Grubu olarak nitelendirilen hastanelerde iş eğitimi alt boyutu yeterliliği A Grubu hastanelerdeki hemşirelere göre, A ve D Grubu olarak nitelendirilen hastanelerde görev yapan hemşirelerde görev yapan hemşirelerin çalışma arkadaşlarının desteği, E Grubu olarak nitelendirilen hastanelerde görev yapan hemşirelerden daha düşük olduğu belirlenmiştir.(Bu çalışmada E grubu hastanelerde çalışan sayısının az olmasının göz önünde bulundurulması da gerekmektedir)
- İşe yabancılaşma düzeyi bağlamında, hemşirelerin çalıştıkları birimler arasında da farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılıkların meydana geldiği birimler acil servis, dahili ve cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerde meydana gelmiştir. Acil serviste çalışan hemşireler ve dahili birimde çalışan hemşirelerin, idari birimde çalışan hemşirelere göre mesleki görevlerini yerine getirirken daha az inisiyatif aldıklarını ve yaptıkları işin kendileri için daha az anlamlı olduğu, dahili birimde çalışan hemşirelerin iş bölümü düzeylerinin, cerrahi birimde çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. İdare birimlerindeki hemşirelerin karar alma sürecine katıldıkları daha çok inisiyatif kullanmalarına olanak vermektedir.
- Meslekte kıdem olarak 15 yıldan fazla olan katılımcıların,örgütü anlama ve çalışan arkadaşlarının desteğini, diğer çalışanlara göre daha fazla hissettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç,çalışanların hizmet yılı artıkça, aidiyet duygusunun pekiştiğini göstermektedir.
- Hemşirelik mesleğini isteyerek seçen katılımcıların, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları olan örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve örgütsel sosyalleşme genel ölçeği, hemşirelik mesleğini istemeyerek seçenlere göre daha yüksek çıkmıştır.Hemşirelik mesleğini isteyerek seçen çalışanların daha fazla sosyalleştikleri görülmektedir.
- Fırsatı olsa mesleğini değiştirmek istemeyen katılımcıların, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları olan iş eğitimi, örgütü anlama, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütsel sosyalleşme genel ölçeği, fırsatı olsa mesleğini değiştirmek isteyen katılımcıların ortalamalarına göre, daha yüksek çıkmıştır. Mesleğini değiştirmek istemeyen çalışanların örgütlerine alıştıkları ve anladıkları bu yüzden de gelecekle ilgili beklentileri pozitif yönde olmaktadır.



- Kadrolu statüde olan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği, alt boyutları olan iş eğitimi, örgütü anlama, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütsel sosyalleşme genel ölçeği ortalamaları, sözleşmeli statüde olan katılımcıların ortalamalarına göre anlamlı derecede daha yüksektir. Kadrolu statüde çalışanlar örgütü daha iyi anlamakta geleceğe ilişkin beklentileri daha pozitif olmakta ve daha fazla sosyalleşebilmektedirler.
- Aldığı ücretten memnun olduğunu belirten katılımcıların, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları olan iş eğitimi, örgütü anlama, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütsel sosyalleşme genel ölçeği, aldığı ücretten memnun olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aldığı ücretten memnun olan katılımcıların örgütü daha iyi anladıkları ve geleceğe ilişkin beklentilerinin daha pozitif olduğu görülmektedir.
- Çalıştıkları ekipten memnun olduğunu belirten katılımcıların, örgütsel sosyalleşme ölçeği genel ve alt boyutlarının tamamı, çalıştıkları ekipten memnun olmayanlara göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Çalıştıkları ekipten memnun olanların örgütsel sosyalleşmelerinin arttığı görülmektedir.

Literatürde örgütsel sosyalleşme ile işe yabancılaşma arasında yapılan çalışmalara bakıldığında, Aliyev (2014)'ün "Örgütsel Sosyalleşme Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma" konulu çalışmasında elde edilen bulgularda örgütsel sosyalleşme alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme genel boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları arasında da aynı nitelik ve yönde ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışmamızda bulduğumuz ilişki ile paralellik göstermektedir. Aynı zamanda Aliyev (2014)'in çalışmasında cinsiyet ve yaş değişkeninin, örgütsel sosyalleşme ölçeğine verilen ifadelerde farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgularda cinsiyet değişkeni çalışmamızla aynı yönde bulgulara sahip olsa da yaş değişkeni, çalışmamızda örgütsel sosyalleşme düzeyinde farklılık yarattığı ve genel olarak yaşı daha büyük olan çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Gürsoy (2014)'un, Van İlinde görev yapan sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeyinin belirlemek için gerçekleştirdiği çalışmada, yaş ve mesleki

kıdem yılı değişkeninin işe yabancılaşma düzeyinde farklılık yarattığı, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyinin işe yabancılaşma düzeyinde farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızda ise yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerinin işe yabancılaşma düzeyinde anlamlı farklılık yaratmadığı, cinsiyet değişkeninin işe yabancılaşma düzeyinde anlamlı farklılık yarattığı ve işe yabancılaşma alt boyutu olan hizmetin üretim sürecinde inisiyatifi erkek hemşirelerin, kadın hemşirelere nispeten daha yüksek düzeyde katıldıkları tespit edilmiştir.

Elma (2003)'nın "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması" konulu araştırmasında; işe yabancılaşmanın cinsiyet değişkeni bakımından işe yabancılaşma düzeyinin, anlamlı bir fark göstermediğine ulaşılmıştır. Bu bağlamda söz konusu çalışma ile araştırmamızdaki bulgular paralellik göstermektedir.

Çalışır (2006)'ın "İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması" konulu araştırmasında, mesleki kıdem değişkeninin işe yabancılaşma düzeyinde anlamlı şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiş ve 6-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşmaları ile 26 ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Çalışmamızda ise Çalışır (2006)'ın araştırmasının aksine, mesleki kıdem yılının işe yabancılaşma düzeylerinde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

## Öneriler

Hemşirelerin işe yabancılaşması ,görev yaptıkları sektör bakımından mesleki bir risk olarak değerlendirilebilmekte ve bunun önüne geçmenin örgütsel sosyallaşmanın işe yabancılaşma arasındaki yüksek ilişkiden yola çıkılarak, örgütsel sosyalleşmenin artırılması ile işe yabancılaşma düzeylerini daha aşağılara çekmek mümkündür. Bu noktada verilebilecek öneriler;

- Genç hemşirelere, özellikle 26 yaş altında olan hemşirelere örgütü daha iyi anlatma, mesleki eğitimlerini artırma ve geleceğe yönelik beklentilerini tespit edip, genel olarak bu beklentileri karşılamaya yönelik eğitim ve uygulamalar birim üst idari amirleri tarafından planlanmalıdır.
- Hemşirelik mesleği, gerek geçmişi gerekse toplumsal algısı itibariyle kadınların daha çok tercihi bir meslektir. Araştırmada katılımcıların %87'inin kadın olması bu durumu doğrulamaktadır. Çalışanların hizmetlerini yani mesleki görevlerini yerine getirirken inisiyatif alması, işe daha az yabancılaştığı sonucundan yola çıkarak ve araştırmamız sonucunda bulunan erkek hemşirelerin görevlerini yaparken kadın hemşirelere göre daha fazla inisiyatif alması bulgusuna paralel olarak, hemşirelerin genelde işe daha az yabancılaşmasını sağlamak için kadın hemşirelere daha fazla inisiyatif almaları konusunda çalışmalar yapılmalıdır.
- Lisans mezunu olan hemşirelere yönelik verilen eğitimlerin örgütsel sosyalleşmelerini, lise mezunu olan hemşireler kadar olumlu yönde etkilemediği görülmektedir. Bu bağlamda lisans mezunu olan hemşirelere yönelik,hizmet içi eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Ayrıca lisans eğitimi sırasında pratik eğitimlerin artırılması gerekmektedir.
- Örgütsel sosyalleşmenin yükseltilmesi için, B Grubu olarak nitelendirilen hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik daha fazla iş eğitimi yapılması, çalışanlar arası dayanışmanın bu grupta yer alan hastanelerde daha yüksek düzeye çıkarılması ve hemşirelerin geleceğe yönelik beklentilerinin karşılanmasına yönelik stratejilerin üretilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda A ve D Grubu hastanelerde de çalışanlar arası dayanışmanın sağlanması ve

C Grubu olarak nitelendirilen hastanelerde, hemşirelere yönelik mesleki eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

- Hemşirelerin işe yabancılaşma seviyelerinin düşürülmesi için, çalışılan birim bağlamında da değerlendirmeler yapılması gerektiği, araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan elde edilmiştir. Bu bağlamda, acil serviste çalışan hemşirelere ve dahili birimde çalışan hemşirelere görevlerini yerine getirirken daha fazla inisiyatif verilmesi ve yapılan işin bir parçası olduğu açıklanmalıdır.
- 15 yıldan daha az kıdem yılı olan hemşirelerin, örgütü anlama noktasında, ve çalışan arkadaşlarının desteği noktasında daha fazla desteklenmeleri konusunda çalışmalar yapılmalıdır.
- Aynı hastanede çalışıp aynı işi yapan hemşirelerin farklı ücret almaları ve farklı statüde çalışmaları memnuniyetsizliği artırmaktadır. Çalışanlar arasındaki statü ve ücret farkları kaldırılarak, aynı işi yapan hemşirelere aynı ücretin verilmesi yönündeki çalışmalar desteklenmelidir.
- Sağlık hizmetleri gerek aynı düzeyde gerekse hiyerarşik açıdan ekip çalışması gereken hizmetlerdir. Sağlık hizmetlerinin aksamadan ve verimli bir şekilde yürütülmesi için ekip çalışmaları desteklenmeli ve kişilere ekibin bir parçası olduğu ve ekip için değerli olduğu hissettirilmelidir.
- Bu çalışma Türkiye'nin diğer illerindeki Kamu Hastaneleri Birliğine Bağlı Hastanelerde ve ayrıca Tekirdağ İlindeki Özel hastanelerde ve üniversite Hastanelerinde yapılarak aradaki verilerin doğruluğu ile karşılaştırılmalıdır

## KAYNAKÇA

AKDENİZ, E.B. 2012.J.P. Sartre'da Yabancılaşma Fenomeni (1.Baskı).İstanbul: Karakoyun Yayınları, Ofiş Matbaa.

AŞGIN, S. 2008. Stratejik Yönetim. İçişleri Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayını, Ankara.

BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T. 2004. Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 7,1-30.

BALAY, R. 2000. Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

BALCI, A. 2003, Örgütsel Sosyalleşme: Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara

BARAN D.2001, "Sağlık Reformu", Yeni Türkiye, Sağlık 1 S. 40

BAŞARAN, İ.E. 2000. Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Bilim Yayınları, Ankara.

BAUMAN, Z. 1997. Özgürlük, (Çev. Vasıf Erenus), İstanbul: Sarmal Yayınevi. Bingöl, D. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayım.

BAYINDIR, B.2002. Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları İle Öğretme Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,

BLAUNNER, R. ALİENTİON ve FRDOOM. 1964. The Factory Worker And His Industry, Chicago: The Universty Of Chicago Press.

BURGAZ, B.K.S., BÜYÜKGÖZE, H. 2013. Öğretmenlerin Mesleki ve Bürokratik Sosyalleştirmeye Yönelik Değerlendirmeleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı (1), 39-54.

BÜYÜKYILMAZ, O., OFLUOĞLU, G.2008. Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi Ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Kamu-İş Dergisi,10, (1),113-144.

CAN, H. 2005. Organizasyon ve Yönetim. (8. Basım) Ankara : Siyasal Kitabevi.

CAN, H. AZİZOĞLU, Ö. A. ve AYDIN, E. M. 2011. Organizasyon ve yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi.

CELEP, C. 2000. Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık.

ÇALIK, C. 2006. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 14 (1), 1-10.

ÇALIK, T. 2003. İşgörenin Örgüte Uyumu. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1(2), 163 - 178.

ÇALIŞIR, İ.2006. İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Bolu İli Örneği).Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÇAMCI M.2007.Sağlık Yönetimi, Mersin Ü.,SBE.Y.Tezi ,Mersin

ÇETİNKANAT, C. 2000. Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.

ÇİMEN, M. 2010. Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetim Eğitimi.

DOĞAN, S. 2008. Hegel And Marx On Alienation (Doctoral Dissertation, Middle East Technical University).

ELMA, C. 2003. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması” Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.

EREN, E. 2004. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık

FETTAHLIOĞLU, T., 2006. Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme Ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir

Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

FİDANER,C., ESER,S.Y., PARKİN,D.M. 2001, “Incidence in İzmir in 1993-1994: first results from İzmir Cancer Registry”, European Journal of Cancer, 37(2001):83-92.

HOY, W. K. 1972. Dimensions Of Student Alienation and Characteristics Of Public High Schools, İnterchange. Vol. 3, No.4, 38-52.

KARTAL, S. 2003. İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği). (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

KARTAL, S. 2007. Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme. Ankara: Maya Akademi Yayınları. ÖZALP, İ. (1984). İşletmelerde Yönetim, Fonksiyonlar ve Organizasyon. Eskişehir: Bayteş A.S. Yayıncılık.

KESİK, F., CÖMERT, M. 2014. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği). İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(1).

KİTAPÇI, C. 1993. “Türkiye’de Sağlık Yönetimi (Sorunlar Ve Çözüm Önerileri),” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Todaie, Ankara.

KOVEL, J. 1994. Tarih ve Tin: Özgürleşme Felsefesi Üzerine Bir İnceleme (Çev. H. Pekinel), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

KUŞDEMİR, Y. 2005. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Becerileri(Kırıkkale İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Kırıkkale

MEMDUHOĞLU, H. B. 2008. “Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci”. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, V (II), 137-153.

MİNİBAS, J. 1993. “Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik bir Araştırma”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZBUDUN, S., MARKUS, G., & DEMİRER, T. 2008. Yabancılaşma Ve.. Ütopya Yayınevi, İstanbul.

ÖZDEN, Y. 1997. Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici davranışları ile ilişkili mi?. Milli Eğitim, 135, 35-41.

ÖZDEN, Y. 2000. Eğitimde yeni değerler. Ankara: Pegema Yayıncılık.

ÖZGEN, H., ÖZTÜRK, A. ve YALÇIN, A. 2002. İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel Kitabevi.

ÖZKALP, E. 2005. Sosyolojiye Giriş. Bursa: Ekin Kitabevi.

ÖZTÜRK M.O.2011, Ruh Sağlığı Ve Bozuklukları, Kişisel Yayınlar 11.Baskı, İstanbul

PEHLİVAN, İ. A. 2002. İşYaşamında Stres. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2002.

SALANCIK, G.R. 1995. Organizational Socialization and Commitment. In B. M. Staw (Ed). Psychological Diemends of Organizational Behavior, 284- 290.

SEEMAN, Melvin. 1959. On Meaning Of Alienation. American Sociological Review, Vol.24, 783-790.

TAORMİNA, R. J. 2004. Convergent Validation of Two Measures of Organizational Socialization. The International Journal of Human Resource Management, 15(1), 76- 94.

TEBER, S. 1990. Politik-Psikoloji Notları. İstanbul: Ara yayıncılık.

TOLAN, B. 1980. Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma. Ankara: İ.T.İ.A. Yay.



TOLAN, B. 1981. Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma. Ankara: İ.T.İ.A Yay.

TÜRK DİL KURUMU. Büyük Türkçe Sözlük. [http://Www.Tdk.Gov.Tr/Index.Php?Option=Com\\_Bts](http://Www.Tdk.Gov.Tr/Index.Php?Option=Com_Bts), Erişim Tarihi: 10.04.2016.

WEİSSKOPF, A. W. 1996. Yabancılaşma ve İktisat. (Çev. Çağatay Koç vd.), İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınevi.

YILDIRIM, T. 2009. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kişisel Ve Örgütsel Değer Uyumunun Örgütsel Adanma Ve Yabancılaşma Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak,

ZİELİNSKİ, A. E. And Hoy, Wayne K. 1983. Isolation and Alienation in Elementary Schools. Educational Administration Quarterly, 19, 27-45.

## ANKET

## I. BÖLÜM- Anketi dolduranla ilgili demografik bilgiler

Değerli Hemşireler,

Sosyalleşme; bireyin toplumun kültürünü öğrenme ve içselleştirme süreci, Yabancılaşma; en genel anlamıyla bireylerin birbirlerinden, yaşadıkları çevreden, yaptıkları işten ve bireyin kendisinden uzaklaşmasıdır. Hemşirelerde de yoğun çalışma temposu, aşırı iş yükü, personel yetersizliği ve kişisel nedenler gibi birçok nedenden dolayı işe yabancılaşma görülmektedir. Bu araştırma ile sizlerin Sosyalleşme düzeyiniz ve beklentileriniz ile işe karşı yabancılaşma durumlarınız ve etkileyen faktörler belirlenerek, hastane yönetimleri sonuçtan haberdar edilecek. Önerilerde bulunulacaktır. Lütfen yantısız soru bırakmayınız. Bilgiler saklı kalacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

1. Yaşınız

25 ve daha aşağı     26–35 arası     36–45 arası     46 ve daha yukarı

2. Cinsiyetiniz

Erkek     Kadın

3. Medeni durumunuz

Bekâr     Evli

4. Eğitim düzeyiniz

Lise     Yüksekokul     Lisans     Lisansüstü

5.Çalıştığınız hastane grubu?

A grubu     B grubu     C grubu     D grubu     E grubu

6.Çalıştığınız birim?

İdari birim     Acil Servis     Yoğun Bakım Servisi     Dâhili birim     Cerrahi birim

7.Mesleğinizi kaç yıldır yapıyorsunuz?

5 yıldan az     6–10 yıl     11–15 yıl     15 yıldan çok

8.Hemşirelik mesleğini kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?

Evet     Hayır

9.Fırsatınız olsa mesleğinizi değiştirmiydiniz?

Evet     Hayır

10.İşinizde hangi statüde çalışıyorsunuz?

Kadrolu     Sözleşmeli

11- Aldığınız ücretten memnunmusunuz?

Evet     Hayır

12- Çalıştığınız ekipten memnun musunuz?

Evet     Hayır

## II. BÖLÜM – Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Lütfen, her bir ifadeyi okuyarak, bu ifadeye katılma derecenizi gösteren sütündeki ilgili seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu kurumda işime yönelik mükemmel bir eğitim aldım.					
2. Bu kurumda işleri nasıl yapacağımı çok iyi biliyorum.					
3. Diğer çalışanlar çeşitli şekillerde işimde yardımcı oldular.					
4. Bu kurumda iyi bir kariyer yapmak için pek çok şans ve fırsat var.					
5. Bu kurumda aldığım eğitim, işimi çok yapmamı sağladı.					
6. Bu kurumdaki görevlerimi tamamen biliyorum.					
7. İş arkadaşlarım genellikle yardım eder ve önerilerini benimle paylaşırlar.					
8. Bu kurumda sunulan ödüllerden memnunum.					
9. Bu şirket, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.					
10. Bu örgütün hedefleri oldukça net ve açık bir şekilde belirlenmiştir.					
11. İş arkadaşlarımdan büyük bir çoğunluğu, beni bu kurumun bir üyesi olarak kabul etmiştir.					
12. Bu örgütte terfi için sunulan fırsatlar hemen hemen herkes için geçerlidir.					
13. Amirim tarafından verilen talimatlar, işimi daha iyi yapmama yardımcı olmuştur.					
14. Bu kurumun nasıl işlediği konusunda iyi bir bilgi birikimine sahibim.					
15. İş arkadaşlarımdan, bu kuruma uyum sağlamam için büyük bir ilgi göstererek bana yardımcı oldular.					
16. Bu kurumda, terfi ile ilgili beklentilerimi kolayca öngörebiliyorum.					
17. Bu kurum, çalışanlarına çok etkili bir eğitim vermektedir.					
18. Bu kurumun hedefleri, hemen hemen bütün çalışanlar tarafından anlaşılmaktadır.					
19. Bu kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.					
20. Bu örgütün beni uzun yıllar istihdam edeceğini düşünüyorum.					

## III. BÖLÜM- İşe Yabancılaşma Ölçeği

Lütfen her soruda sadece bir seçeceği işaretleyiniz ve tüm sorulara yanıt veriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1- Yaptığımız iş yaratıcılık isteyen bir iş mi?					
2-Yaptığımız iş sahip olduğunuz yetenekleri kullanmanıza ne ölçüde fırsat tanımaktadır?					
3-Her gün esas görevinizi yaparken karşılaştığınız günlük problemler ve durumlar ne kadar benzerlik gösteriyor?					
4-Görevinizi yerine getirirken farklı işlem ve yöntemlerin kullanılmasını gerektiren özel durumlarla ne kadar sık karşılaşmaktasınız?					
5-İşiniz kendi fikirlerinizi denemenize ne ölçüde fırsat verir?					
6-Görevinizi yerine getirirken çalışma yöntemlerinizi ne ölçüde kendiniz seçebiliyorsunuz?					
7-Günlük işlerinizi yaparken görevinizi nasıl yapacağınızı ne ölçüde kendiniz planlayabiliyorsunuz?					
8-İşinizi yaparken çalışma yöntemlerinizi seçme özgürlüğüne sahip misiniz?					
9-Görevinizi yerine getirirken çalışma şeklinizde istediğinizde ne kadar değişiklik yapabiliyorsunuz?					
10-Yaptığımız iş sıkıcı bir iş mi?					
11-Yaptığımız iş tekdüze yani çeşitliliği olmayan bir iş mi?					
12-İşinizin toplum yararına bir iş olduğunu mu düşünüyorsunuz?					
13-İşiniz çalıştığınız işletmenin başarılı olması için gerçekten ne kadar önemlidir?					
14-Hastaneniz ile ilgili kararlarda ne kadar söz sahibi olduğunuzu düşünüyorsunuz?					

15-Hastanemiz ile ilgili kararlar alınırken ne kadar temsil edildiğinizi düşünüyorsunuz?					
16-İşinizde sizin önerileriniz ve yorumlarınıza ne sıklıkla başvuruluyor?					
17-Nöbet değişiminde gerekli durumlarda değişiklik yapabiliyor musunuz?					
18-Nöbet listesinin hazırlanmasında sizin fikirlerinize veya görüşlerinize ne sıklıkla başvuruluyor?					
19-Görev değişiminde gerekli durumlarda değişiklik yapabiliyor usunuz?					
20-Çalışma ortamının düzenlenmesi ve serviste yapılması gerekenlerin planlanmasında sizin fikirlerinize ve görüşlerinize ne sıklıkla başvuruluyor?					
21-Yaptığımız iş sizin için bir şey ifade ediyor mu?					
22-Yeniden meslek seçme olanağımız olsa yine mesleğinizi seçer miydiniz?					
23-Hemen emekli olma imkânına sahip olsanız bile şimdiki işinizde çalışmaya ne kadar devam edersiniz?					
24-Çalıştığımız ortamı bir başkasının da çalışması için ne ölçüde önerirsiniz?					
25-İşinizi yaparken yalnızlık duygusuna ne ölçüde kapılıyorsunuz?					
26-Görevinizi diğer çalışanların görevlerinden ne ölçüde bağımsız olarak yerine getirmektesiniz?					
27-Yapılan işin bütününe kavrayabiliyor musunuz?					

ANKET BİTTİ İLGİNİZ VE SABRINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM