

BELGE

DEPREM SONRASI ADAPAZARI VE GÖLCÜK'TE GÖREVLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SORUNLARININ SAPTANMASI "TTB SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SESİ"

TTB ADAPAZARI KOORDİNASYON MERKEZİ
TTB GÖLCÜK KOORDİNASYON MERKEZİ

AMAÇ

Deprem özelinde olağandışı durum sonrası sağlık çalışanlarının görevleri sırasında yaşadıkları sorunlardan hareketle çalışma ortamlarını daha olumlu ve verimli kılmak için alınabilecek önlemler konusunda önerilerde bulunmaktadır.

GEREÇ YÖNTEM

Çalışma Ekim-Kasım 1999 tarihlerinde Gölcük'te, Ekim 1999'da onbeş gün boyunca Adapazarı'nda çalışmış olan yerel ve dönüşümlü gelen sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Şimdiye değin Gölcük'teki 12 sağlık ocağı, AÇSAP ve semt polikliniğine, devlet hastanesi, sağlık koordinasyonu, dört çadırkent sağlık birimi çalışanlarına, Adapazarı'nda ise 12 sağlık ocağının çalışanlarına ulaşılmıştır. Toplam olarak 94 yerel, 158 dönüşümlü olarak gelen sağlık çalışanı ile görüşülmüştür.

Sağlık çalışanları ile Flanagan tarafından geliştirilen Kritik Olaylar Tekniği (KOT) kullanılarak görüşülmüştür. KOT bir işteki başarılı ve başarısız performans arasında fark yaratan, başarılı ve başarısız performansı ayırt ettirebilecek, gerçekte olmuş iş davranış olaylarını keşfetmekte kullanılır. Yöntem çok değişik yollarla uygulanabilir. Bu çalışmada işletilen süreç şöyledir: Sağlık çalışanları çalıştıkları sağlık kuruluşlarında ziyaret edilerek önceden hazırlanan anket uygulanmıştır. Bu amaçla bölgeye dönüşümlü olarak gelenler ve yerel sağlık çalışanları için farklı anket formları oluşturulmuştur. Anket için hazırlanan yönergede sürekli bölgede görev yapan (yerel) sağlık çalışanlarından deprem olduğu andan itibaren yaşadıkları ve etkilendikleri en kötü üç ve en iyi üç olayı yazmaları istendi. Dönüşümlü olarak gelen sağlık çalışanlarından ise deprem bölgesinde görevlendirildikleri andan itibaren yaşadıkları ve etkilendikleri en kötü ve en

iyi üçer olayı yazmaları istendi. "TTB Sağlık Çalışanlarının Sesi" anketi sağlık çalışanlarının sorunlarını saptamak amacıyla uygulandığı için soruları yanıtlayanlara isterlerse isimlerini, çalıştıkları birimleri, cins ve yaşlarını belirtmeleri söylenmiştir. Belirlenen bu kritik olaylardan benzer nitelikte olanlar üç hekimden oluşan jüri tarafından gruplandırılmıştır. Amaç sağlık çalışanlarının zorluklarını ve arzularını saptamak olduğu için iyi, kötü ayırımı jüri tarafından yapılmamış, sağlık çalışanlarının yaptıkları gruplama içinde değerlendirilmiştir. Benzerlikler konusunda üçte iki fikir birliği olması koşulu aranmıştır. Fikir birliğine ulaşamadığında olaylar değerlendirme dışında bırakılmıştır. Bazı kritik olaylar gruplanırken iç içe geçmiş olaylardan oluştuğu için birden fazla konu başlığına dahil edilmiştir. Her gruba bir kategori adı verilmiştir. Kategorileri oluşturmada kötü olaylarda psikososyal ve örgütsel stres ölçümüne yönelik "Michigan Stres Modeli'nin anketindeki (Türk M. 1998) ölçek başlıkları, iyi olaylarda ise "Minnesota İş Doyum Ölçeği"nin (Musall B.1995) konu başlıklarından faydalanılmıştır.

Michigan Örgütsel Stres Modelinin Faydalanılan Konu başlıkları:

A. Stresörler (Stres vericiler)

1. Aşırı iş yükü: Fazla iş, hızlı çalışma, dinlenme olanağının kısıtlı olması, verilen görevlerin zorluğu aşırı yüklenmeye neden olmaktadır

2. Görev belirsizliği: Yerine getirilecek işin içeriği ve kişiden beklenenin ne olduğunun belirsizliği, iş ortamında güvensizliğe neden olmaktadır.

3. Sorumluluk: Başkalarının geleceği üzerinde, onların güvenliği konusunda sorumluluk yüklenmeyi ve de bir

grup insan ve/veya bir makinanın işlemeden sorumlu olmaktan doğan yükü değerlendirir.

4. Görev çatışması: Çelişkili ya da kişinin yapmamayı tercih edeceği görevleri gerçekleştirme zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

5. İşyerinden ayrılamama: Kişinin bir iş/çalışma yeri/alanına bağlanmış olup burayı terk etme olasılığının olması ya da olmamasına yöneliktir.

6. İş ile ilgili karar sürecine katılmama: İşin yapılış şekli ve iş temposu konusunda etkisiz olunmasına yöneliktir.

7. İşin gerekliliğine/ anlamına inanmada eksiklik: İşin genele katkısı, anlamı, gerekliliği ve önemi açısından negatif değerlendirmeyi ortaya koymaktadır.

8. Gelecek belirsizliği: İşteki kariyerin ilerleyen hizmet yıllarında olumlu katkılar sağlayıp sağlayamayacağı ya da başka bir ifadeyle gelecekte kazanılmış olan iş deneyiminin geçerli olup olmayacağı konusundaki belirsizliği ortaya koyar. Burada geleceğe dönük umutsuzluk olarak ele alınmıştır.

B. Psikolojik Gerginlikler

1. İş doyumunda eksiklik: İşin tamamı hakkında global bir değerlendirme vermektedir.

2. İş konusunda kaygılanma: Şirketin geleceği, başkalarıyla ilişki, çelişen görevlerin gerçekleştirilmesi ve iş güvencesi açısından işin sürdürülebilirliği konusunda endişelenmeyi ortaya koyar. Burada üst makamlara yönelik duyulan güvensizlik olarak değerlendirilmiştir.

3. Psikolojik yakınmalar: Korku/endişe yaratan, irrite edici düzeyde olan, yalnızlık duygusuna sürükleyen yakınmalara yönelik soruları içermektedir. Burada depremi yaşamış ya da sonrasında tanık olmuş insanların etkilenmesi olarak alınmıştır.

C. Sosyal Değişkenler

1. Şef destek eksikliği: İşle ilgili çıkan zorluklar karşısında ilgililerin destek sağlaması ve sorunları dinlemeye isteklilik göstermesi konularındaki eksikliği ortaya koyan sorulardır.

2. İş arkadaşlarından destek eksikliği: İş arkadaşlarından görülen destek düzeyine yöneliktir.

BULGULAR:

Tablo 1: Kötü Olarak Nitelendirilen Kritik Olayların Gruplandırılması ve Sayıların Dağılımları

Kötü Olarak Nitelendirilen Konu Başlıkları*	Yerel		Dönüşümlü Gelen		Toplam	
	Sayı	%**	Sayı	%**	Sayı	%***
STRESÖRLER						
Aşırı iş yükü	43	75.4	14	24.6	57	21.5
Görev belirsizliği/Organizasyon bozukluğu	15	13.2	98	86.7	113	42.6
Sorumluluk yükü	15	48.3	16	51.6	31	11.6
Görev çatışması	14	63.6	8	36.4	22	8.0
İşyerinden ayrılamama	5	71.4	2	29.6	7	2.6
İşle ilgili karar sürecine katılmama	3	37.5	5	62.5	8	3.0
İşin gerekliliğine/yararına inanma	0	0	5	100.0	5	1.8
Gelecek belirsizliği	27	61.4	17	38.6	44	17.0
				265	45.0	
PSİKOLOJİK GERGINLİKLER						
İş doyumunda eksiklik	2	18.2	9	81.8	11	4.9
Üst makamlarla ilgili kaygı	6	46.1	7	53.9	13	5.8
Psikolojik etkilenme	88	44.5	110	55.5	198	89.1
					222	38.0
SOSYAL DEĞİŞKENLER						
Şef destek eksikliği	41	50.6	40	49.4	81	79.4
İş arkadaşı destek eksikliği	5	23.8	16	36.1	21	20.5
					102	17.0
Toplam					589	100.0

*Çalışma ortamına ilişkin bina, altyapı, donanım, barınma, beslenme, iletişim olağandışı duruma özgü olarak tüm anketlerde belirtildiği için tabloya ayrı bir kategori olarak belirtilmemiştir.

** Satır yüzdesi, *** Sütun yüzdesi

Tablo 2: İyi Olarak Nitelendirilen Kritik Olayların Gruplandırılması ve Sayıların Dağılımı

İyi Olarak Nitelendirilen Konu Başlıkları	Yerel		Dönüşümlü Gelen		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İşin kendisi ile ilgili						
Toplumda saygınlık	12	35.2	22	64.7	34	10.2
Ruhsal yönden yapılan işin rahatlatması	11	25.6	32	74.4	43	12.9
Yapılan işle gurur duyma	10	18.2	45	81.8	55	16.5
Personelin yönlendirilmesi/motivasyonu	2	14.3	12	85.7	14	4.3
Hastaları yönlendirebilme	0	0	4	100.0	4	1.3
Kişilerarası ilişkileri geliştirebilme	48	40.0	72	60.0	120	36.2
Başkalarına yardımcı olabilme	11	17.7	51	82.2	62	18.6
					332	65.4
Çalışma koşulları						
Fiziksel çalışma koşulları	1	5.9	16	94.1	17	9.71
Yönetimin desteği	7	20.0	28	80	35	19.9
İş arkadaşlarının uyumu	11	12.9	74	87	85	48.3
Mesleki bilgi, beceriyi kullanma	6	54.5	5	45.5	11	6.3
Hasta-sağlık ilişkisi	2	14.3	12	85.7	14	7.9
Tedavi edici hizmet dışında da hizmet verme	4	28.6	10	71.4	14	7.9
					176	34.6
Toplam					508	100.0

TARTIŞMA VE SONUÇ

Olağandışı durum sonrası deprem bölgesinde çalışma sürecinde stres yarattığı ifade edilen olaylar %45 (265 kötü olay) oranıyla stresörler (aşırı iş yükü, görev belirsizliği, sorumluluk yükü görev çatışması, işyerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılamama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği), %38 oranıyla psikolojik gerginlik yaratan olaylar (İş doyumuna eksikliği, işkonusunda kaygılanma, psikolojik etkilenme), %17 oranıyla sosyal değişkenler (şef ve iş arkadaşları destek eksikliği) olarak ifade edilmiştir.

Stresörler içinde görev belirsizliği (%43), aşırı iş yükü (%22) ve sorumluluk yükü (%12) en yoğun yaşanan kötü olayların kaynağını oluşturmuştur. İş yükünden bölgenin yerel sağlık çalışanları (%75.4) daha fazla etkilenirken, görev belirsizliği dönüşümlü olarak gelen sağlık çalışanlarını daha fazla etkilemiştir. İşyerinden ayrılamama (%71.4), görev çatışması (%63.6), gelecek belirsizliğine ilişkin kötü olaylar (%61.4) daha çok yerel sağlık çalışanları tarafından aktarılırken işle ilgili karar sürecine katılamama (%62.5), işin gerekliliğine/yararına inanmada eksiklik (%100) konusuna ilişkin kötü olaylar dönüşümlü gelen sağlık çalışanları tarafından aktarılmıştır. Sorumluluk her koşulda tüm sağlık çalışanlarının (yerel olsun dönüşümlü olsun) taşıdığı yükü ifade eden kötü olaylar şeklinde aktarılmıştır.

Psikolojik gerginliği yansıtan kötü olaylar gerek yerel gerek dönüşümlü olsun tüm sağlık çalışanları

yaşanmış; sadece iş doyumuna (%81.8) ilişkin kötü olaylar dönüşümlü gelen sağlık çalışanları tarafından ifade edilmiştir. Psikolojik gerginliği en fazla yaşanan felaketten psikolojik etkilenme (%89.1) yaratmıştır. Sosyal değişkenler içinde yerel ve dönüşümlü gelen sağlık çalışanlarının hissettikleri yaşadıkları kötü olaylar şef destek eksikliği (%79.4) başlığı altında üst makamlardan hiç olumlu geri bildirim ve destek almadıklarını gösteren olaylar bildirmişlerdir.

İş doyumuna ilişkin aktarılan iyi olaylar daha çok işin kendisi ile ilgili (%65.4) olup çalışma koşullarına ilişkin olanlar ikinci sırada gelmektedir. Yaşanan iyi olaylar en fazla felaket sonrası çalışma ortamında kişilerarası ilişkileri geliştirme (%36.2) ve iş arkadaşlarının uyumu (%48.3) yönünde ifade edilmiştir. Fiziksel çalışma koşulları daha çok yerel çalışanları olumsuz olarak etkilemiştir.

KAYNAKLAR

Musal B. Elçi Ö.Ç., Ergin S. (1995). "Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum". Toplum ve Hekim. 10 (68). 2-7.

Türk M. (1999). "Stres ve İş". Toplum ve Hekim. 14 (2). 108-114.

Katkıda Bulunanlar: Metahan Akbulut, Nesrin Ekici Aksoy, Bülent Aslan, Meltem Çiçekoğlu, Oğuz Akın Konuralp, İbrahim Sivrikaya, Şafak Gürsoy Taner, Aslı Turlaünügür, Meral Türk.