

HEKİM VE HEMŞİRELERİN MESLEKİ ALGILARININ METAFOR ANALİZİ YÖNTEMİ İLE KARŞILAŞTIRMALI DEĞERLENDİRMESİ

Şule Karadağ¹ Şerife Didem Kaya²

¹Giresun Üniversitesi, Tirebolu İletişim Fakültesi, Giresun

²Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Konya

ÖZET

Amaç: Araştırma, sağlık sektöründe görev yapan hekim ve hemşirelerin kendi meslekleri ve iş birliği içerisinde çalıştıkları diğer meslek grubuna ilişkin mesleki algılarının metaforlar aracılığıyla karşılaştırmalı olarak ortaya konulmasını amaçlamaktadır.

Materyal ve Metot: Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler, metafor yoluyla toplanmıştır. Çalışmada küçük bir örneklem ile en fazla çeşitliliği sağlamak amacıyla maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Toplamda 200 adet katılımcıya hem kendi meslekleri ile ilgili algıları hem de diğer meslek grubu ile ilgili mesleki algılarını simgeleyecek metaforları ortaya koymaları amacıyla “Hekim/hemşire gibidir. Çünkü” şeklinde cümleleri belirtmelerini sağlayacak tek soru ile demografik özelliklerini niteleyecek dört sorudan oluşan form sunulmuştur. Konya ilinde gönüllü olarak katılımı kabul eden, aile sağlığı merkezi, devlet hastanesi ya da özel hastanelerde görev yapan 88 hekim, 102 hemşire ve 1 meslek belirtilmeyen kişi olmak üzere Aralık 2017 ve Mart 2018 tarihleri arasında toplam 191 katılımcı ile araştırma tamamlanmıştır.

Bulgular: Toplanan veriler gözden geçirilerek ayıklama işleminden geçirilmiş (eksik, yanlış veri gibi), analize uygun olan yarı yapılandırılmış görüşme formlarından hekim (n=80) ve hemşire (n=85)’ler toplam dört gruba ayrılmıştır. Bu grupların her biri ayrı ayrı ele alınarak incelenmiştir. Hekim–Hekim (D-D) grubunda 8 kategoriden oluşan toplam 75, Hekim–Hemşire (D-H) grubunda 7 kategoriden oluşan 69, Hemşire–Hekim (H-D) grubunda 8 kategoriden oluşan 68, Hemşire–Hemşire (H-H) grubunda ise 6 kategoriden oluşan 72 metafor üretilmiştir.

Sonuç: Ortaya konulan bu metaforlar (D-D=bilgelik, çalışkanlık, dayanıklı, değersiz, elzem, fedakâr, liderlik, yararlılık, D-H=çalışkanlık, değersiz, H-D çatışması, H-D iş birliği, otorite, şifa veren; H-D=bilgelik, otorite, H-D çatışması, H-D iş birliği, liderlik, elzem, dayanıklı, şifa veren, H-H=çalışkanlık, değersiz, disiplin, elzem, fedakar, H-D iş birliği) birlikte çalışması elzem olan iki grubun çalışma şartlarının düzenlenmesi, mesleklerarası ilişkilerin daha profesyonel bir altyapıya kavuşturulmasında ve bu amaçla gerçekleştirilecek eğitim faaliyetlerinde yol gösterici olarak kullanılabilir.

Anahtar kelimeler: Mesleki algı, algı, metafor, hekim, hemşire.

C	İLETİŞİM İÇİN: Şule Karadağ Giresun Üniversitesi, Tirebolu İletişim Fakültesi, Tirebolu, Giresun sulekaradag@gmail.com
ORCID	ŞK https://orcid.org/0000-0002-5082-3449
ORCID	ŞDK https://orcid.org/0000-0003-0729-1886
✓	GÖNDERİLDİĞİ TARİH: 11 / 02 / 2019 • KABUL TARİHİ: 26 / 03 / 2020

THE INVESTIGATION OF PHYSICIAN'S AND NURSE'S PERCEPTION OF THEIR PROFESSION PRACTICE USING METAPHORICAL ANALYSIS METHODS

ABSTRACT

Objective: The study was aimed to exhibit the perceptions of physicians and nurses both about their own profession and the other profession comparatively using metaphorical method.

Material and Method: In the study, metaphor analysis, one of the qualitative research methods, was used. In order to obtain the most variety with a small sample, maximum variety sampling method was used. A form which consists of four demographic questions and a final question which will allow them to indicate sentences as "Physician/nurse is like Because....." was distributed to 200 participants in order to put forth metaphors which will represent their perceptions both about their own profession and the other profession. Feedback was obtained from a total of 191 participants between December 2017 and March 2018 including 88 physicians, 102 nurses and 1 unstated form who volunteered in the city of Konya from community clinics, state hospitals or private hospitals.

Results: Data was sorted and among the semi-structured data suitable for analysis, physicians (n=80) and nurses (n=85) were divided into four groups. Each of these groups were examined separately. The number of produced metaphors are 75 in 8 categories in Physician-Physician (P-P) group, 69 in 7 categories in Physician-Nurse (P-N) group, 68 in 8 categories in Nurse-Physician (N-P) group and 72 in 6 categories in Nurse-Nurse (N-N) group.

Conclusion: These metaphors (P-P wisdom, diligence, durable, worthless, essential, altruistic, usefulness, P-N= diligence, worthless, P-N conflict, P-N cooperation, discipline, essential, altruism, N-P= wisdom, authority, N-P conflict, N-P cooperation, leadership, essential, durable, healing, N-N= diligence, worthless, discipline, essential, altruism, N-P cooperation) can be used as a guideline for organizing the working conditions of the two groups, which are essential to work together, to provide a more professional infrastructure for the professional relations and for the educational activities to be carried out for this purpose.

Keywords: Professional perception, metaphor, physician, nurse.

GİRİŞ

Her bireyin çevresinde olup biten olaylara karşı algıları farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar kişilerin sahip oldukları bilgi düzeyi, kişilik, o kavrama yükledikleri anlama göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle bireylerin sahip oldukları mesleki algıları ve diğer meslek gruplarına yükledikleri anlamlarda değişebilmektedir.

Meslek, bireyin kimliğini ortaya koyan özgül iş çizgisidir. Meslek, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmalarını ya da benzer işle meşgul olan bir grup insan anlamına gelmektedir. Mesleğin toplum açısından önemi ve konumu da meslek açısından gerekli bir olgudur.¹ Meslek olgusu hem bireyler hem de toplumsal yaşamın devamında önemli bir yere sahiptir. Toplumsal düzenin devamlılığı, hayatı idame ettirme ve bunu yaparken yaşam kalitesini sağlayabilmede önemli etkenlerden biridir. Toplumlarda örtülü olarak var olan sınıf ayrımında dahi önemli bir etkidir. En basit şekliyle toplumsal sınıflardaki konumlarımız mesleklere göre değişmektedir. Bazı meslekler ise insan hayatını doğrudan etkilemekte, bu nedenle de bu mesleklerin hem sosyal hayat içinde hem de bu mesleklere sahip bireyler üzerindeki etkisi dışarıdan gözlemlenebilir

nitelikte olabilmektedir. Bununla birlikte bireylerin mesleki algıları, birlikte çalıştıkları meslek grupları üzerinde de etki edebilmektedir.

Çalışma hayatı içinde ekip çalışmasının yoğun olarak yer aldığı meslek grupları vardır. Bunlar içerisinde özellikle ön plana çıkan meslek grupları ise hekim ve hemşirelerdir. Ekip çalışmasının yoğun olarak yaşandığı bu gruplar arasında algı farklılıklarından kaynaklanan çatışmalar gözlenebilmekte ve hatta tıp mesleğinde kişilerarası algılar ekip çalışmasının yaygınlığından dolayı ilgi çekmektedir.² Örneğin, hekimler ile hemşireler arasındaki en önemli çatışmalar kendilerinin ve birbirlerinin rollerini farklı algılamalarından kaynaklanmaktadır. Hekimler kendilerini hastanın tanısını belirleyen ve tedavisini gerçekleştiren birer profesyonel olarak, hemşireler de rollerini hasta bakım ve rahatını sağlamak, danışmanlık hizmeti vermek ve hastanın sorunlarıyla başa çıkmasına yardım etmek olarak algırlar. Aynı zamanda hemşireler, hekimlerin tıbbi istemlerini yerine getirerek onlara yardım ettiklerini ve hasta bakımına olan katkılarının önemli olduğuna, ekip içinde hekimlerle eşdeğer düzeyde olduklarına inanırlar.³ Westbrook (1978) tarafından meslek terapistleri ve hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada hekimler kendilerini hemşirelere göre entelektüel problemlerle daha ilgili, yenilikçi, daha

seçici ve daha az dedikodu yapan gruplar olarak görmektedirler.⁴ Bir başka çalışmada ise hekimler ve hemşirelerin rollerini büyük oranda geleneksel olarak atfedilen terimler çerçevesinde algıladıkları, bununla birlikte mesleki sınırlar konusunda özellikle iş baskısı, gece mesai ve uygulamalardaki farklılıklar göz önüne alındığında birtakım bulanık noktaların olduğunun farkında oldukları ortaya konulmuştur.⁵

Fransızca *métaphore* kelimesinden gelen metafor sözcüğü mecaz, yani bir kelimeyi ya da anlamı kabul edilenin dışında başka anlamda kullanmaktır.⁶ Metafor, bireylerin günlük hayatlarında farkında olarak ya da olmayarak sıkça kullandıkları, olayları ya da kelimeleri kolaylıkla aktarmalarına yarayan bir yöntemdir. Metafor analizi araştırmalarında öncü olan Lakoff ve Johnson'a göre metafor, bir şeyin bir başka açıdan anlaşılması ve deneyimlenmesi şeklinde tanımlanmaktadır.⁷ Metaforlar, günlük konuşma dilinin vazgeçilmez bir parçasıdır ve somut olmayan şeylere somut nitelikler vermek için kullanılır.⁸ Bir başka tanıma göre; dilsel modelleri kullanarak günlük kavramsal yapıları tanımlamaya ve böylece birey ve toplulukların düşünce ve hareket şekillerinin ortaya çıkmasına yardımcı olan nitel bir araştırma yöntemidir.⁹

Metaforlar, deneyimlerimizin belirli yönlerinin kolayca anlaşılmasını ve vurgulanmasını sağlamaktadır. Belirlenen metafor, deneyimlerimizin tam olarak bu yönlerini vurgulayarak, uygun bir şekilde düzenlemenin tek yolu olabilir. Aynı zamanda metaforlar bizlere bir sosyal gerçeklik yaratır ve gelecekteki eylemlerimize de bir rehber olabilir.⁷ Her bireyin algısı farklıdır ve çevresinde gerçekleşen olayları da kendi algılarına göre yorumlar. Dolayısıyla metaforlar kültürel farklılıklardan etkilenmekte ve her kültüre göre değişebilmektedir. Çünkü sahip olduğumuz deneyimler içinde bulunduğumuz kültürle yoğrulmuşlardır. Genel anlamda toplumda bazı mesleklerle ilgili zihinlerde oluşan metaforlar söz konusudur. Örneğin; bir hemşire ile tanıştığımızda “teselli edici, şefkatli, bir nevi annelik eden” gibi ifadelerle bağlantı kurulmakta ya da hasta-hekim ilişkileri için; savaş, hiyerarşi, hekim merkezli gibi metaforlar belirtilmektedir.^{10,11}

Metaforların birçok yararlarından söz edilebilir. Bu yararlar ise şu şekilde sıralanabilir:¹²⁻¹⁴ 1- Soyut veya karmaşık olan olguların daha somut olgularla karşılaştırılmasında; 2- anlaşılmasını, anlaşılması zor olan konuların veya bazı kavramların daha anlaşılır şekilde ifade edilmesinde; 3- tartışma ve araştırma aracı olarak kullanılmasında; 4- alternatif yorum getirerek gerçekliği ve bilgiyi kavramada; 5- düşünme

ve görme biçimi olarak dünyayı kavrayışa yardım etmede; 6- analiz edilmek istenen kavramların nasıl algılandığını ortaya çıkarmada; 7- içsel ve kişilerarası ilişkileri kolaylaştırmada; 8- benzerlikleri karşılaştırmada; 9- niyetleri ortaya çıkarmada; 10- düşüncelere açıklık getirmede metaforlardan faydalanılabilir.

Metafor olgusu, “. . . bireylerin kendi dünyalarını anlamalarına ve yapılandırılmalarına yönelik güçlü bir zihinsel haritalama ve modelleme mekanizması olarak” kullanılmaktadır.¹⁵ Metaforlar, sosyal bilimlerin değişik disiplinlerinde 1980’lerden beri ulusal ve uluslararası alanda çok sayıda araştırmanın konusu olmuştur.¹⁶ Bunlar arasında eğitim alanında öğrencilerin, öğretmenlerin ve velilerin okul algısı, kültür ve öğretmenler için kullanılan metaforlar, öğretmenlerin “yapılandırmacı öğretmen” kavramına ilişkin algılarına yönelik metafor çalışması, okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine ilişkin algıları, öğretmen adaylarının öğrenci kavramına ilişkin sahip oldukları zihinsel imgeler gibi çalışmalar yer almaktadır.¹⁵⁻¹⁹ Bunların yanında sosyal bilimlerde felsefe kavramına yönelik metafor algıları, öğrencilerin kendi mesleklerine ilişkin metafor algıları, sosyolojik metaforlar, hemşirelerin kendi mesleklerine ilişkin olumlu/olumsuz metafor algıları, hemşire öğrencilerinin internete ilişkin algıları, örgütlerdeki sosyal gerçekliğin metafor analizi, takım çalışmasının kültürlerarası analizinde metaforlar ve anlamlar konularında da çalışmalar bulunmaktadır.^{12,20-25} Genel olarak metaforların farklı uygulama alanlarında kullanılmasının ortak yanı benzetme ile ilgisidir.⁸ Aynı zamanda metaforlar günlük deneyimlerde oldukça mantıklıdır ve örgütsel ve iş psikolojisi gibi uygulamalı araştırma alanlarında da değerli bir araçtır.²⁶

Hastaneler için çok önemli olan bu iki meslek grubu arasında algılama farklılıklarının hasta başındaki etkileşimleri olumsuz yönde etkilemesi gayet doğaldır.³ Hekimler ve hemşireler koordine olarak çalışan ve birbirini tamamlayan iki meslek grubudur. Bu nedenle bu kişilerin her iki meslek algıları koordinasyon üzerine etki etmektedir ve çoğu zaman bakış açıları net olarak tahmin edilemediğinden aksaklıklara ve çatışmalara çözüm getirilememektedir. Ortaya çıkan bu etkinin en aza indirgenmesi açısından ise gruplar arasındaki belirsizliklerin net olarak ortaya konması ve sınırların belirlenmesi ideal olmalıdır. Mesleki algıların, kişilerin mesleklere bakış açısının ortaya konması koordinasyonda ve sağlıklı iletişimde sınırların çizilmesi için bir yol gösterici niteliği oluşturması açısından önemlidir. Mesleki algıların kolaylıkla ortaya konulması için de metaforlardan yararlanılabilmektedir.

MATERYAL VE METOT

Bu araştırma, sağlık sektöründe görev yapan hekim ve hemşirelerin kendi meslekleri ve iş birliği içerisinde çalıştıkları diğer meslek grubuna ilişkin mesleki algılarının metafor aracılığı ile karşılaştırmalı olarak ortaya konulmasını amaçlamaktadır.

Bu çalışmada;

- Hekimlerin kendi mesleklerine yönelik algıları,
- Hekimlerin en yakın çalışma ekibi olan hemşirelik mesleğine yönelik algıları;
- Hemşirelerin kendi mesleklerine yönelik algıları,
- Hemşirelerin en yakın çalışma ekibi olan hekimlik mesleğine yönelik algıları metaforlar ile belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca mesleklere bakışın neye göre değiştiği, profesyonel ya da kişisel yansımaları içerip içermediği ve sistemin bakış açısına etkisi metaforlar ile ortaya koymak istenmiştir.

Yöntem

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler, metafor yoluyla toplanmıştır. Metafor, nitel çalışmaların yorumsal olarak açıklanmasında araştırmacının yap-bozun parçalarını bir araya getirirken bilimsel ve sanatsal yaklaşımların önemini anlamasını artırabilecek fikir olarak önerilmektedir.²⁷ Başka deyişle, bir kavram olgu ya da olayın başka bir kavram olgu ya da olay ile anlatılmasıdır.²⁸

Katılımcılar ve Veri Toplama

Araştırma, görev yapılan birim ayrımı gözetilmeksizin Konya ili içerisinde çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hekim ve hemşireler arasında gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırmalarda örneklem, araştırma sorusu ve amaç doğrultusunda belirlenmekte ve örneklem büyüdükçe verilerin derinliği kaybolacağından genel olarak büyük örneklem verilmemektedir. Örneklem önceden tasarlanmış olsa da katılımcıların kim olacağı ve nerede görüşüleceği çalışma ilerledikçe gelişmekte, dolayısıyla örneklem sürekli olarak düzenlenmektedir. Çalışmada küçük bir örneklem ile en fazla çeşitliliği sağlamak amacıyla maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır.²⁹ Var olan durumları en iyi şekilde yansıtmak amacıyla aile sağlığı merkezi, devlet ve özel hastanede çalışan hekim ve hemşireler/pratisyen, uzman, öğretim üyesi statüsündeki hekimler/ yaş grubu ve görev yeri (dahili, cerrahi ve idari birim) birbirinden farklı hemşire ve hekimler orantılı bir şekilde çalışma kapsamına alınmıştır.

Dolayısıyla katılımcıların çalıştıkları kuruma (özel ya da devlet) bakılmayıp aktif olarak görev yapan hekim ve hemşireler hedef alınmıştır. Daha önce yapılmış olan metafor çalışmaları incelendiğinde, birinci sınıf tıp fakültesi öğrencilerinin tamamı örneklem olarak kabul edilmiş (n=336) ancak katılmak istemeyenler ve eksikler neticesinde çalışma 248 kişi ile gerçekleştirilmiştir.³⁰ Bir başka çalışmada ise birinci dönem Rusça sınıfına başvuran 23 öğrenci üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir.³¹

Çalışmanın başlangıcında belirlenen net bir örneklem sayısı olmamakla birlikte, verilerin toplanmasında; toplamda 200 adet katılımcıya hem kendi meslekleri ile ilgili algıları hem de diğer meslek ile ilgili algılarını simgeleyecek metaforları ortaya koymaları amacıyla "Hekim/ hemşire gibidir. Çünkü" şeklinde cümleleri belirtmelerini sağlayacak tek soru ile demografik özelliklerini niteleyecek dört sorudan oluşan form sunulmuştur. Konya ilinde gönüllü olarak katılımı kabul eden aile sağlığı merkezi, devlet hastanesi ve özel hastanelerde görev yapan 88 hekim, 102 hemşire ve 1 meslek belirtilmeyen kişi olmak üzere Aralık 2017 ve Mart 2018 tarihleri arasında toplam 191 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır.

Toplanan formların (191 adet) hepsi (eksiklikleri olanlarda dahil) Excel programına aktarılmıştır. Programa eklenen verilerden öncelikli olarak sosyo-demografik özelliklerde, aynı formda hem hekim hem de hemşirelik meslek algısının metafor ve açıklama kısımlarının tamamı boş bırakılan ve her iki grubu da analize uygun olmayan metafor içeren toplam 26 form listeden çıkarılmıştır. Tamamen eksik verilerin çıkarılmasının ardından veriler hekim (n=80) ve hemşire (n=85) grubu şeklinde öncelikle iki kısma ayrılmıştır.

Formlar tek bir katılımcının hem kendi mesleğini hem de diğer mesleği değerlendirmesini talep etmektedir. Bu nedenle hekim ve hemşire grupları doktor-doktor, doktor-hemşire, hemşire-doktor, hemşire-hemşire şeklinde gruplara bölünmüştür. Bazı formlarda mesleklerden biri ile ilgili değerlendirmelerin boş bırakıldığı görülmüştür. Bu durumda eğer metaforlar analize uygun ise diğer meslek boş dahi olsa uygun olan kısmın analize dahil edilmiştir. Dolayısıyla uygun olan hekimlerin kendi meslekleri ile ilgili (D-D) 75, hekimlerin hemşirelik mesleği ile ilgili (D-H) 69, hemşirelerin hekimlik mesleği ile ilgili (H-D) 68, hemşirelerin kendi meslekleri ile ilgili (H-H) 72 olmak üzere toplam 284 adet metafor elde edilmiştir.

Etik

İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 01.12.2017 tarih ve 2017/1106 sayılı karar ile izin alınmıştır. Katılımcılardan çalışmanın amacı hakkında bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Verilerin Analizi

Metafor yoluyla toplanan verilerin çözümlemesinde içerik analizi kullanılmıştır. Metaforlar; iki şey arasında karşılaştırma yapmak, iki şey arasındaki benzerliklere dikkat çekmek amacıyla veya bir şeyi başka bir şeyin yerine koyarak açıklamak için insanlara kolaylık sağlamaktadır.³² Metafor araştırma süreci Jaeggi, Faas ve Mruck tarafından şu şekilde belirtilmiştir; öncelikli olarak kategoriler oluşturulmakta, maddelerde göze çarpan belirgin metaforlar ve daha önce geliştirilen kategorilerle ilişkili ağırlık unsuru oluşturanlar incelenmektedir.⁹ Dolayısıyla verilerin analizinde Excel programında gerçekleştirilen ayıklama işlemlerinden sonra tüm metaforlar araştırmacılar tarafından kategorileştirilmiştir.

Yapılmış metafor çalışmaları incelendiğinde, analiz aşamasının ağırlıklı olarak beş aşamada gerçekleştirildiği görülmüş ve çalışmada bu aşamalar izlenilerek analizler yapılmıştır.³³⁻³⁷ Bu aşamalar şu şekildedir;

1. Kodlama ve Ayıklama Aşaması

Katılımcılardan toplanan formlar öncelikli olarak ayıklama işleminden geçirilmiştir. Katılımcılardan toplanan formlar kodlanarak, bunların içerisinden tamamen boş bırakılan, sadece metafor belirtilen, açıklaması bulunmayan ya da yalnız açıklama belirtilen formlar kapsam dışı bırakılmıştır. Buna göre; D-D grubundan 5, D-H grubundan 11, H-D grubundan 17, H-H grubundan ise 13 katılımcının metaforları analize dahil edilmemiştir. Analiz dışı bırakılmalar neticesinde toplam form sayısı ile hekim ve hemşire değerlendirme sayıları arasında farklılık söz konusudur.

2. Metafor Belirleme Aşaması

Daha sonra ayıklama işleminin ardından üzerinde metaforun tercih edilme sebebini açıklayan "Çünkü....." bölümünün açıklayıcı nitelikte olmadığı formlar analiz dışı bırakılmıştır. Bu analizler sonucunda belirtilen metaforun konusu ile kaynağı arasında bağlantı bulunmayan ve tutarsızlık ifade eden cevaplar kapsam dışı bırakılmıştır. Buna göre; D-D grubundan 5 cevap, D-H grubundan 11 cevap, H-D grubundan 17 cevap ve H-H grubundan ise 13 cevap elenmiştir. Örneğin; "Hekim potansiyel suçlu gibidir. Çünkü halkın algısı böyle, mutluluk sağlık en

kıymetlisi." "Hemşire yardımcı gibidir. Çünkü ekipte gereklidir." "Hekim psikolog gibidir. Çünkü insan psikolojisini bilmeli." "Hemşire itilip kakılacak kişi gibidir. Çünkü öyle görüldü ve kadın mesleği olarak görüldü."

3. Kategori Geliştirme Aşaması

Formların gözden geçirilmesinin ardından belirtilen metaforlar baz alınarak kategorilendirme aşaması yapılmıştır. İnsanların ifade tarzları farklı olabilir. Ancak önemli olan metaforun ve açıklamanın ne anlama geldiğine bakılarak kategorileştirilmesidir. Kategoriler belirlenirken metaforları açıklayan (çünkü...) kısmı ayrıca incelenerek anlam metaforu en iyi şekilde temsil edecek kategoriye yerleştirilmiştir. Bu aşamada katılımcılar tarafından metaforun açıklayıcı kısmında yer alan bazı cümlelerde [...] şeklinde belirtilen ifadeler yazarlar tarafından metaforların daha iyi anlaşılması sağlamak için amacı ile eklenmiştir. Böylece bir metaforun farklı kategorilerde tekrarlanması engellenmiştir. Analiz sonucunda geliştirilen metaforlar bulgular kısmında sunulmuştur.

4. Geçerlik ve Güvenirliliği Sağlama Aşaması

Çalışmanın geçerlilik güvenilirliği sağlama aşamasında metaforların kavramsal kategorileri temsil edip etmediğini ortaya koymak amacıyla bu konuda çalışmaları olan üç uzman akademisyenin görüş ve önerilerine başvurulmuştur. Oluşturulan kategoriler ile uzmanların yaptıkları eşleştirmeler karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmalarda görüş birliği ve görüş ayrılığı sayıları belirlenerek uyumun % 90 ve üzerinde olan metaforlar kabul edilmiştir.¹⁵

5. Nicel Veri Analizi İçin Verilerin Analiz Programına Aktarılması

Katılımcıların cinsiyet, yaş, meslek yılı, görevi ve oluşturdukları metaforlar ve kategorilerine göre yüzde değerlerinin hesaplanması için SPSS programına aktarılmış ve istatistikî değerleri çıkarılmıştır.

BULGULAR

Araştırmının verileri aktif olarak görevde olan hekim ve hemşirelerden toplanmıştır. Katılımcılar hem kendi mesleklerine bakış açılarını bir metafor ile örneklendirmişler hem de yoğun olarak birlikte çalıştıkları bir diğer mesleğe bakış açılarını değerlendirmişlerdir.

Araştırmaya katılanların % 57'si kadın, % 43'ü erkektir. Ayrıca çalışma yıllarına bakıldığında % 6,7'si 1 yıldan az, % 19,4'ü 1-5 yıl arası, % 20,6'sı 6-10 yıl ve

Tablo 1. Sosyo-Demografik Özellikler					
		n	%		
Cinsiyet	Kadın	94	57		
	Erkek	71	43		
Toplam		165	100		
Çalışma Yılı	1 yıldan az	11	6,7		
	1 - 5 yıl	32	19,4		
	6 - 10 yıl	34	20,6		
	11 yıldan fazla	88	53,3		
Toplam		165	100		
Meslek	Hekim	80	48,5		
	Hemşire	85	51,5		
Toplam		165	100		
	n	Minimum	Maksimum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Yaş	165	19	62	35,42	8,803

% 53,3'ü ise 11 yıldan fazla bu mesleği yürütmektedir. Çalışmanın % 48,5'ini hekimler, % 51,5'ini hemşireler oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamaları ise 35,42 olarak tespit edilmiştir (Tablo 1).

Araştırmadaki veriler dört gruba ayrılmıştır. Bu grupların her biri ayrı ayrı ele alınarak incelenmiştir. D-D grubunda toplam 75 adet, D-H grubunda 69, H-D grubunda 68, H-H grubunda ise 72 metafor üretilmiştir.

D-D Grubunun Kullandıkları Metaforların Kategorilere Göre Dağılımı

Hekimlerin kendi mesleklerine yönelik algılarının sorulduğu bu bölümde toplam 75 katılımcının cevabı analize dahil edilmiştir. Analizler sonucunda metaforlar 8 kategoriye ayrılmıştır. Buna göre katılımcıların %21,3'ü bilgelik, %6,7'si çalışkanlık, %5,3'ü dayanıklı, %18,7'si değersiz, %8'i elzem, %8'i fedakârlık, %24'ü liderlik, %8'i ise yararlılık içeren metaforlar üretmişlerdir (Tablo 2).

Bilgelik: Hekimlik mesleği profesyonel bir meslek olup, uzun bir eğitim dönemini içeren, sadece okul hayatı ile sınırlı kalmayıp tüm dünyadaki gelişmeleri takip ederek kendini sürekli yenileyen ve gelişmeleri de meslek hayatına yansıtmayı gerektiren bir özelliğe sahiptir. Bu nedenle de sürekli öğrenme, uygulama ve çalışma gerektirmektedir. Bu yönüyle bakıldığında bilgelik unsuru içermektedir. Veri analizleri incelendiğinde de görülmektedir ki; hekimlerin büyük çoğunluğu bu yönüyle mesleğini bilgelik olarak nitelendirmektedir. Bilgelik kategorisinde toplam 16 metafor üretilmiştir. Bunlardan altın 2, güneş 2, ışık 2, şarap 2 kere, diğer metaforlar ise birer kere tekrarlanmıştır.

“Hekim altın gibidir. Çünkü, her yerde geçer, savaşta barışta, işlendikçe kıymeti artar.” (E, 34)

“Hekim güneş gibidir. Çünkü, etrafı aydınlatır, hayat verir.” (K, 40)

“Hekim ışık gibidir. Çünkü, insanları karanlıktan aydınlığa kavuşturur.” (K,39)

Çalışkanlık: Çalışkanlık; çalışmayı seven, her boş vaktini çalışarak geçiren ve sürekli kendine yeni bir şeyler ekleyen, üreten kişilere denilmektedir. Bazı mesleklerin doğasında çalışkanlık vardır. Çünkü sürekli olarak kendini geliştirmesi, yenilemesi ve yenilikleri takip ederek bunları hayata geçirmesi gerekir. Bu nedenle kişilerde bu mesleğe yönelik çalışkanlık hissi oluşturması son derece doğaldır. İnsan hayatının söz konusu olduğu hekimlik mesleği yorulmadan kendine her geçen gün yeni bilgiler ve tecrübeler yüklemeyi gerektirmektedir. Bu kategoride toplam 5 metafor üretilmiştir. Bunlardan arı 3, at ve karınca birer kere tekrarlanmıştır.

“Hekim arı gibidir. Çünkü, hep çalışır.” (E, 49)

“Hekim karınca gibidir. Çünkü, çok çalışır ama beklentisi yoktur.” (E, 37)

“Hekim at gibidir. Çünkü, yorulduğunu bilmeden çatlayana kadar koşar.” (E, 29)

Dayanıklı: Dayanıklı kavramı her koşulda her ortamda mücadele edebilen, bütün zorluklara göğüs gerebilen, sağlam güçlü şeklinde nitelendirilmektedir. Hekimlerin zorlu eğitim hayatlarının yanı sıra çalışma koşulları da düşünüldüğünde hekimlerin aynı zamanda dayanıklılık unsuru da içermesi beklenmektedir. Katılımcıların verdikleri yanıtlar analiz edildiğinde mesleği demir, paslanmaz metal, sabır taşı ve tunç şeklinde toplam 4 metaforla tanımladıkları görülmektedir. Bu metaforlardan her biri birer katılımcı tarafından belirtilmiştir.

“Hekim demir gibidir. Çünkü her şeye dayanır.” (K, 43)

“Hekim paslanmaz metal gibidir. Çünkü her daim çalışır” (E, 39)

“Hekim sabır taşı gibidir. Çünkü kısıtlı zamanlarda önemli kararlar vermek durumundadır. Bunun yanında kriz yönetimini doğru yapmak durumundadır.” (K, 26)

Değersiz: Bu sıfat önemi ve kıymeti olmayan şekilde tanımlanmaktadır. Bu kategoride yer alan metaforların katılımcılar tarafından mesleğe yapılan bir atıftan ziyade çalışma koşulları ve sağlık sisteminin getirisinden dolayı üretildiği görülmektedir. Bu kategoride amele 5, köle 3, robot 2, diğer metaforlar ise birer kere tekrarlanmak üzere toplam 14 metafor yer almaktadır.

“Hekim amele gibidir. Çünkü her işi yapandır.” (K, 29)

“Hekim köle gibidir. Çünkü hiç durmadan çalışıyoruz, kıymeti yok.” (K, 30)

“Hekim makine gibidir. Çünkü çoğu zaman insan olduğu unutulur, duyguları ve insani ihtiyaçları yokmuş gibi davranılır.” (K, 29)

Elzem: Hayatın içinde olmazsa olmaz şeklinde nitelendirilen şeyler vardır. Örneğin “su” hayati bir ihtiyaçtır ve su olmadan hiçbir canlının var olması mümkün görülmemektedir. Hekimlikte aynı özelliği içerisinde barındıran niteliktedir. İnsanların karşı karşıya kaldıkları sağlık problemlerinin hekimler olmadan çözülmesi düşünülemez. Bu nedenle katılımcılar tarafından hekimlik mesleği vazgeçilmezlik unsuru içeren metaforlarla nitelendirilmiştir. Bu kategori de toplam 6 metafor üretilmiştir. Bunlar can simidi, kan, oksijen, para ve su şeklindedir. Bunlardan can simidi 2, diğer metaforlar birer kere tekrarlanmıştır.

“Hekim su gibidir. Çünkü, kuruyana can olur.” (E, 32)

“Hekim para gibidir. Çünkü, yoklukları büyük sorun, varlıklarında değeri bilinmeyen.” (K, 41)

“Hekim can simidi gibidir. Çünkü, en zor anında hayat kurtarır.” (K, 35)

Fedakârlık: Fedakâr yaptığı işi özveri ile yerine getiren, bunun için gerekirse kendinden dahi ödün vererek sorumluluklarını yapan şekilde tanımlanmaktadır. Hekimlik mesleği düşünüldüğünde hem eğitim hayatı hem de çalışma hayatında kişiler birçok özveride bulunmaktadırlar. Bu özelliği göz önüne alınarak katılımcılar bu kategoride 6 metafor geliştirmişlerdir. Bunlardan ana 3, ana-baba (ebeveyn) 1, asker 1, emekçi 1'er kere tekrarlanmıştır.

“Hekim ana gibidir. Çünkü, kendi hayatından fedakârlık yapmaktadır.” (K, 41)

“Hekim ebeveynler gibidir. Çünkü, en zor anımızda yanımızda olur.” (E, 39)

“Hekim asker gibidir. Çünkü, karşılıksız çok çalışır.” (E, 59)

Liderlik: Liderlik gruplar içerisinde sahip olduğu bilgisi ve özellikleriyle ön plana çıkan ve içinde bulunduğu ortamda kişileri yönlendirmektir. Hekimlik mesleği düşünüldüğünde koşullar içerisinde bireyleri koordine edecek ve onların yönlendirilmesini sağlayacak niteliktedir. Bu özellikleri düşünülerek katılımcılar tarafından en fazla metafor üretilen kategoriden biri de liderlik olmuştur. Bu kategori de toplam 18 metafor üretilmiştir ve bunlar içinde en fazla tekrarlanan baba (5), baş (3), beyin (2) ve patron (2), diğer metaforlar ise birer kere tekrarlanmıştır.

Tablo 2. D-D Grubunun Kullandıkları Metaforların Kategorilere Göre Dağılımı							
Kategoriler	Metafor	Sayı	Metafor	Sayı	Metafor	Sayı	f (%)
Bilgelik	Altın	2	Deniz	1	Okyanus	1	16 (21,3)
	Beste	1	Güneş	2	Sanatkar	1	
	Bilim Adamı	1	Işık	2	Şarap	2	
	Çınar	1	Mum	1	Toprak	1	
		5		6		5	
Çalışkanlık	Arı	3	At	1	Karıncı	1	5 (6,7)
		3		1		1	
Dayanıklı	Demir	1	Sabır Taşı	1	Tunç	1	4 (5,3)
	Paslanmaz Metal	1					
		2		1		1	
Değersiz	Amele	5	Köle	3	Mıknatıs	1	14 (18,7)
	Evlilik	1	Makina	1	Robot	2	
	Hamal	1					
		7		4		3	
Elzem	Can simidi	2	Oksijen	1	Su	1	6 (8)
	Kan	1	Para	1			
		3		2		1	
Fedakârlık	Ana (Anne)	3	Asker	1	Emekçi	1	6 (8)
	Ana, Baba	1					
		4		1		1	
Liderlik	Aile Reisi	1	Beyin	2	Orkestra Şefi	1	18 (24)
	Aslan	1	Formula 1 Pilotu	1	Patron	2	
	Baba	5	Hakim	1			
	Baş	3	Komutan	1			
		10		5		3	
Yararlılık	Ağaç	1	İlaç	1	Müteahhit	1	6(8)
	Antibiyotik	1	Kaleci	1	Vitamin Hapı	1	
		2		2		2	
Toplam		36		22		17	75(100)

“Hekim baba gibidir. Çünkü, yönetir, iş yükü ağırdır.” (E, 26)

“Hekim baş gibidir. Çünkü, her şeyi o planlar ve uygular.” (E, 49)

“Hekim patron gibidir. Çünkü, karar verir, sorumluluk alır.” (K, 42)

Yararlılık: İnsanlara hizmet eden onlara fayda sağlayan her bir durum, olay ya da nesne için yararlılık ifadesini kullanırız. Bizler için yararlı olan ve vazgeçemediğimiz meslekler, bitkiler vs. gibi olgular hayatımızda önemli bir yere sahiptir. Hekimler de bu önemi vurgulayıcı nitelikte metaforlar üretmişlerdir. Bu kategoride toplam 6 metafor bulunmaktadır. Bunlar; ağaç (1), antibiyotik (1), ilaç (1), kaleci (1), müteahhit (1) ve vitamin hapı (1)'dir.

Table 3. D-H ve H-D Grupları tarafından Üretilen Metaforların Karşılıklı Olarak Değerlendirilmesi			
D - H Grubu		H - D Grubu	
Kategoriler	Üretilen Metafor Sayısı ve %	Kategoriler	Üretilen Metafor Sayısı ve %
Çalışkanlık	6 (8,7)	Bilgelik	4 (5,9)
Değersiz	4 (5,8)	Otorite	8 (11,8)
D-H Çatışması	8 (11,6)	H-D Çatışması	28 (41,2)
D-H İşbirliği	24 (34,8)	H-D İşbirliği	2 (2,9)
Disiplin	2 (2,9)	Liderlik	10 (14,7)
Elzem	6 (8,7)	Elzem	3 (4,4)
Fedakârlık	19 (27,5)	Dayanıklı	1 (1,5)
		Şifa Veren	12 (17,6)
Toplam	69 (100)		68 (100)

“Hekim ağaç gibidir. Çünkü insanlar için faydalı olmaya çalışır.” (E, 43)

“Hekim antibiyotik gibidir. Çünkü, sorunları çözer” (E, 49)

“Hekim kaleci gibidir. Çünkü, yıllardır defansına iyi antrenman yaptırmayan takımın gol yemeden önceki son şansındır.” (E, 40)

D-H ve H-D Grubunun Kullandıkları Metaforların Karşılaştırılması

Hekimlere hemşirelik, hemşirelere de hekimlik mesleğine yönelik algılarının sorulduğu bu bölümde ise toplam 69 D-H ve 68 H-D metaforu değerlendirilmiştir. Analizler sonucu D-H grubunda %8,7’si çalışkanlık ifade eden metafor oluşturulurken H-D grubunda %5,9 bilgelik, D-H grubunda %5,8’i değersiz, H-D %11,8 otorite, D-H grubunda %11,6’sı D-H çatışması belirtirken H-D grubunda bu oran diğer gruba göre %41,2 ile çok daha yüksek görünmektedir. Yine çatışma kategorisine benzer ciddi bir farklılık iş birliği kategorisinde görülmektedir. D-H grubu %34,8 ile iş birliğine daha fazla vurgu yaparken H-D grubunda bu oran %2,9 seviyelerindedir. Her iki grupta karşılıklı olarak meslekleri elzem kategorisinde nitelendirmişlerdir. Bu oran D-H grubunda %8,7’si iken H-D grubunda %4,4’tür. D-H grubu hemşirelik mesleğini %2,9 oranla disiplin metaforları ile belirtirken, H-D grubu ise hekimlik mesleğini %14,7 oranında liderlik ifade eden metaforlar ile nitelendirmiştir. D-H grubu hemşirelik mesleğini %27,5 fedakârlık, H-D grubu ise hekimliği %1,5 oranında dayanıklılığı belirten metafor ile ifade etmişlerdir. Son olarak D-H grubundan farklı olarak H-D grubunda %17,6 oranında şifa veren kategorisinde metaforlar oluşturulduğu görülmüştür (Tablo 3).

Çalışkanlık (D-H): Çalışkanlık; çalışmayı sevmek, gayretli bir şekilde görevini yerine getirmeyi ifade etmektedir. Hekimlerin kendi mesleklerine yönelik olarak ürettiği metaforlarda da aynı kategoride metaforların üretildiği görülmektedir. Hekimlik mesleği gibi hemşirelik de sürekli kendisine yenilikler katabilmek için çalışmayı gerektirmektedir. İşbirliği içinde çalışması gereken bu iki meslek için aynı kategorinin oluşması mesleklerin doğasını yansıtır niteliktedir. Bu kategoride hekimler, hemşirelik mesleğine yönelik olarak 6 adet metafor üretmişlerdir. Bu metaforlardan arı 4, karınca ise 2 kere tekrarlanmıştır.

“Hemşire arı gibidir. Kısa zamanda çok iş yapması gerekir.” (E, 40, D)

“Hemşire karınca gibidir. Çünkü her işte maksimumu verir.” (E, 29, D)

Bilgelik (H-D): Bilgelik, her konuya hakim olup sahip olduğu bilgisini de faydalı bir şekilde kullanabilmeyi gerektiren bir kavramdır. Hemşirelerin, hekim mesleği ile ilgili algılarına yönelik ürettikleri metaforları bilgelik kategorisinde yer almaktadır. Bu kategoride toplam 4 metafor üretilmiştir. Her bir metafor 1 katılımcı tarafından belirtilmiştir.

“Hekim bilgi deposu gibidir. Çünkü, öğrendiklerini beyin fırtınası yaparak hasta ve çalışanlara bilgi ve tecrübelerini aktarır ve tedavi eder.” (E, 25, H)

“Hekim ev gibidir. Çünkü güven vericidir.” (K, 40, H)

“Hekim objektiftir. Çünkü, hastayı yargılamadan kabul eder.” (K, 41, H)

Değersiz (D-H): Hekimlerin kendi meslekleri ile ilgili algılarında olduğu gibi hemşirelik mesleğine yönelik olarak da sağlık sistemi tarafından yeterince değer verilmediğine yönelik bir düşünce olduğu görülmektedir. Bu yönde değersiz kategorisinde toplam 4 metafor yer almaktadır. Bunlar amele, hizmetçi, hizmetli, kum torbasıdır ve her bir metafor bir katılımcı tarafından belirtilmiştir.

“Hemşire amele gibidir. Çünkü hiç durmadan çalışır.” (K, 40, D)

“Hemşire hizmetçi gibidir. Çünkü durmadan çalışır.” (E, 49, D)

“Hemşire kum torbası gibidir. Çünkü gelen vurur, giden vurur.” (K, 53, D)

Otorite (H-D): Bu kategori liderlik kategorisinden ayrı olarak özellikle belirtilmek istenmiştir. Gücün kaynaklarından biri olan otorite, yasal gücü ifade etmektedir. Bu kategoride toplam 8 metafor üretilmiştir. Bunlardan katılımcılar tarafından yönetici 4, idareci ve müdür birer defa tekrarlanmıştır.

“Hekim idareci gibidir. Çünkü aldığı kararlar doğrultusunda hareket ederiz.” (E, 27, H)

“Hekim müdür gibidir. Çünkü planlama yapar.” (K, 28, H)

“Hekim yönetici gibidir. Çünkü onun idaresinde çalışılır.” (K, 22, H)

D-H ve H-D Çatışması: Çatışma, bir tarafın diğerini engellediği ya da engellendiğini anladığında başlayan süreçtir.³⁸ Birlikte çalışan gruplar arasında da çatışma kaçınılmaz bir olgudur. Grup içi çatışmalar asıl projeler tamamlandıktan sonra grup üyeleri arasındaki sosyal ilişkileri ve görevlerin devamını etkiler.³⁹ Nitelik metaforlar incelendiğinde de görülmektedir ki belirtilen metaforlar daha çok kişilere yönelik algıları göstermektedir. Hekim ve hemşireler arasındaki çatışmalar genel ve çoğu zamanda kaçınılmazdır. Hekim ve hemşire çatışmaları, çoğunlukla rol sınırları sorunları, uygulama kapsamı ve sorumluluktan kaynaklanmaktadır.⁴⁰ Bu çatışmaların pozitif ve negatif yönlerinin olduğu söylenebilir. Pozitif tarafı yapıcı olabilir ve ilerleme ve iyileştirmelere öncülük edebilir. Negatif tarafı ise, hasta sonuçlarını, hasta yakını ve çalışanların iş tatmini ve sağlığını etkileyebilir.⁴¹ Analizler neticesinde, ifade edilen metaforlar hekim ve hemşireler arasındaki çatışmayı ortaya koymaktadır. D-H çatışması kategorisinde toplam 8 metafor, H-D çatışması kategorisinde ise 28 metafor yer almaktadır. D-H çatışması kategorisinde bilgisayar, çocuk, evin kamerası, hayırsız evlat, koca, pist görevlisi 1'er katılımcı, patron ise 2 katılımcı tarafından üretilmiştir. H-D çatışması kategorisinde ise en fazla tekrar edilen patron (5), kral (3), kasap (2), iş adamı (2), beyin (2)'dir.

“Hemşire bilgisayar gibidir. Çünkü eskisi arıza verir, yenisine alışılmaz.” (E, 32, D)

“Hemşire çocuk gibidir. Çünkü karara uyup işini düzenli yaparsa herkes mutlu olur.” (K, 28, D)

“Hemşire hayırsız evlat gibidir. Çünkü atsan atılmaz satsan satılmaz.” (K, 32, D)

“Hekim kral gibidir. Çünkü, oturduğu yerden emreder.” (K, 30, H)

“Hekim patron gibidir. Çünkü, bakanlık sağlık sistemin tek çalışanı her şeyi yapmış gibi davranıyor.” (K, 38, H)

“Hekim kaf dağında oturur. Çünkü, altı yıl okudu diye herkesin ona hizmet edeceğini, hatta tapınacağı fikriyatına sahiptir.” (K, 40, H)

D-H ve H-D İşbirliği: Ekip her birimin kendine has işlevi olan parçalardan oluşan bir bütündür. Profesyonel meslek hayatını düşündüğümüzde her bir mesleği tamamlayan bir meslek ile karşılaşırız. Hekim ve hemşirelerde aynı şekilde bir bütünün parçaları olarak nitelendirilebilir. Birbirini tamamlar nitelikte

her iki meslek arasındaki iş birliği kaçınılmaz bir boyuttadır. Hekimlerin, hemşirelik mesleği algısına yönelik ürettikleri metaforların da bu yönde olduğu görülmektedir. Bu kategoride D- H grubunda toplam 24 metafor oluşturulurken, H- D grubunda toplam 2 metafor üretilmiştir. Bu diğer kategorilere nazaran en fazla metafor üretilen kategoridir.

“Hemşire ay gibidir. Çünkü güneşin ışığını yansıtır.” (E, 29, D)

“Hemşire boyun gibidir. Çünkü hekimin sorumluluğuna hekimle birlikte paylaşır.” (E, 26, D)

“Hekim arkadaş gibidir. Çünkü seni söylediklerinle tanır.” (K, 34, H)

“Hekim ışığın açma kapama düğmesidir. Çünkü,elektriği verir, ışığın aydınlanması için ilk ve tek vazgeçilmez varlıktır.” (K, 24, H)

Disiplin (D-H): Disiplin; başarılı ve düzenli bir ortam, hayat için sosyal hayatta önemli etkenlerden biridir. Özellikle sahip olduğunuz meslek insana dair hayati öneme sahip ve sürekli kendini geliştirmeyi gerektiriyorsa önemi daha da katlanmaktadır. Her meslek disiplin gerektirir, ancak bazı meslek gruplarında bu durum çok daha ön plana çıkmaktadır. Çünkü bozulan disiplinin beraberinde kaosu getirmesi kaçınılmazdır. Bu kategoride 2 adet metafor üretilmiştir.

“Hemşire asker gibidir. Çünkü işi ciddiyet ister.” (E, 52, D)

“Hemşire kurulu saat gibidir. Çünkü tedavileri dakika dakika hep saatinde yapar.” (K, 35, D)

Liderlik (H-D): Lider, diğerleri içinde özellikleri yönüyle üstün gelen ve öne çıkıp kontrolü eline alan kişilere has özelliklerdir. Bazı konumlarda bu özellik bireyleri kendiliğinden atfedilmektedir. Hemşirelerin hekimlik mesleği üzerine algılarına baktığımızda ortaya konulan bazı metaforların bu kategoriye uygun olduğu görülmüştür. Bu kategoride hekimlerin hemşireler tarafından ekibin lokomotifinde olduğu söylenebilir. Liderlik kategorisinde toplam 10 metafor yer almaktadır.

“Hekim baba gibidir. Çünkü, her zaman güçlü, dirayetli ve kendinden emin görmek isteriz.” (K, 42, H)

“Hekim beyin gibidir. Çünkü, yapılması gerekene karar verir.” (K, 37, H)

“Hekim çoban gibidir. Çünkü, hastaneyi o yönlendirir.” (E, 19, H)

Elzem (D-H ve H-D): Olmazsa olmaz şeklinde nitelendirilen bu kategoride hem hekimler hem de hemşireler karşılıklı olarak elzem kategorisinde nitelendirilen metaforlar üretmişlerdir. D-H toplam

Tablo 4. H-H Grubunun Kullandıkları Metaforların Kategorilere Göre Dağılımı							
Kategoriler	Metafor	Sayı	Metafor	Sayı	Metafor	Sayı	f (%)
Çalışkanlık	Ahtapot	1	Arı	2	Hızır	1	4 (5,6)
		1		2		1	
Değersiz	Amele	3	Günah Keçisi	1	Otel Çalışanı	1	30 (41,6)
	Ara Eleman	1	Hizmetçi	2	Personel	1	
	Çok Amaçlı Örtü	1	İşçi	2	Stres Topu	1	
	Eleman	1	Kaslyer	1	Üvey Evlat	1	
	Eşek	1	Koyun Sürüsü	1	Yedek Eleman	1	
	Evin en küçük çocuğu	1	Köle	7			
	Görünmez Kahraman	1	Robot	2			
		9		16		5	
Disiplin	Asker	1					1 (1,4)
		1					
Elzem	Can Damarı	1	Hayat	1	Akciğer	1	3 (4,2)
		1		1		1	
Fedakârlık	Anne	9	Güneş	3	Kardeş	1	19 (26,4)
	Dost	1	Işık	1	Melek	4	
		10		4		5	
H-D İşbirliği	Avukat	1	Futbolcu	1	Müdür Yardımcısı	1	15 (20,8)
	Besteci	1	Garson	1	Tamirci Çırağı	2	
	Böbrek	1	Gül	1	Uygulayıcı	1	
	Bütün Organlar	1	Hostes	1	Yardımcı Aracı	1	
	Çimento	1	Memur	1			
		5		5		5	
Toplam		27		28		17	72 (100)

6 metafor, H-D grubunda toplam 3 metafor yer almaktadır. D-H grubunda yer alan 4 metafor 1'er katılımcı tarafından, su metaforu 2 katılımcı tarafından, H-D grubunda ise her bir metafor birer katılımcı tarafından belirtilmiştir.

"Hemşire ağır kesici gibidir. Çünkü herkesi iyileştirir." (E, 49, D)

"Hemşire ilaç gibidir. Çünkü ağrıları dindirir." (K, 39, D)

"Hemşire oksijen gibidir. Çünkü onlarsız olmaz." (K, 26, D)

"Hekim bitkiye su gibidir. Çünkü hastaya güç verdiği için." (K, 38, H)

"Hekim sağlığın can damarıdır. Çünkü, onlarsız olmaz." (K, 38, H)

"Hekim temel gibidir. Çünkü, hekimsiz sağlık inşaa edilemez." (K, 46, H)

Fedakarlık (D-H): Çalışma ortamları düşünüldüğünde hekimler gibi hemşirelerin de birçok fedakarlık ortaya koydukları görülmektedir. Hekimler tarafından hemşirelik mesleğini nitelendiren toplam 19 metafor üretilmiştir. D-H iş birliği kategorisinden sonra en

fazla metafor üretilen kategori fedakarlık olmuştur. Bunlardan anne (11), melek (2) metaforları en çok, diğer metaforlar ise birer kere tekrarlanmıştır. Annelerin çocuklarına şefkatle ve kendinden ödün vererek yaklaşımı düşünüldüğünde ve hemşirelerin hastalara yaklaşımının aynı özellikle olması gerektiğinden hareketle hekimler tarafından üretilen bu metaforun tekrarlanma sayısının fazla olması doğal olarak karşılanmaktadır.

"Hemşire çiçek gibidir. Çünkü, hep taze ve mutlu olmalıdır." (K, 44, D)

"Hemşire anne gibidir. Çünkü, karşılıksız iyilik yapar." (E, 27, D)

"Hemşire melek gibidir. Çünkü, hastanın tüm bakımlarını yapar." (E, 32, D)

Dayanıklı (H-D): Dayanıklı her koşula uyum sağlayabilen ve şartlar ne olursa olsun sağlam durabilen demektir. Birebir yüzyüze iletişimin olduğu çalışma koşulları, kişiler için her zaman zorluklar içerir nitelikte olabilmektedir. İş insanlarla ilgilenmek olan bir meslek açısından ise sağlam durabilmek önemli bir özelliktir. Bu kategoride toplam 1 metafor yer almaktadır. Hekimlik, her şart altında sakinliğini koruyabilmeyi ve bu tür ortamlarda dahi metanetli bir şekilde karar vermeyi gerektirmektedir. Bu kategoride belirtilen metafor hekimlerin bu özelliğine atıfta bulunmaktadır.

"Hekim taş gibidir. Çünkü, her türlü vakada metanetini korur." (K, 37, H)

Şifa Veren (H-D): Hekimlik mesleği hastalıklarla mücadele eden ve onları tedavi eden bir misyona sahiptir. Şifa veren ise sağlıklı olmayı tedavi eden dertlerine derman olan şekilde nitelendirilebilir. Hemşireler tarafından hekimlik mesleğine ilişkin algılardan bir diğeri de mesleğin temel özelliği olan şifayı nitelendiren metaforlarla tanımlanmıştır. Şifa veren kategorisinde toplam 12 metafor yer almaktadır. Bunlardan marangoz ve oto tamircisi 3'er katılımcı tarafından, diğer metaforlar ise birer katılımcı tarafından üretilmiştir.

"Hekim çiftçi gibidir. Çünkü, hastayı ikna eder, tohumu serperek kendini anlatır." (K, 22, H)

"Hekim marangoz gibidir. Çünkü, hastaya ne yapacağını iyi bilir." (K, 19, H)

"Hekim nefes gibidir. Çünkü, hastalara can verir." (K, 25, H)

H-H Grubunun Kullandıkları Metaforların Kategorilere Göre Dağılımı

Hemşirelerin kendi mesleklerine yönelik algılarına yönelik bu analizde ise toplam 72 katılımcının

cevapları analize dahil edilmiştir. Bu analizler sonucu %5,6 çalışkanlık, % 41,6 değersiz, %1,4 disiplin, %4,2 elzem, %26,4 fedakâr, %20,8 H-D iş birliği kategorisinde yer alan metaforların üretildiği görülmüştür (Tablo 4).

Çalışkanlık: Daha öncede belirtildiği gibi meslekte kendini geliştirebilmek, işini en iyi yapabilmek ve koşullara rağmen sürekli aktif olarak görev yapabilmek çalışkanlık gerektirmektedir. Hemşirelerin mesleklerine yönelik algısına yönelik belirttiği metaforlar incelendiğinde çalışkanlık kategorisine vurgu yapan ifadelerin belirtildiği görülmektedir. Bu kategoride toplam 4 metafor üretilmiştir. Bunlar ahtapot (1), arı (2) ve hızır (1) şeklindedir.

“Hemşire ahtapot gibidir. Çünkü, her şeye uzanır ve çözmeye çalışır.”(K, 37)

“Hemşire arı gibidir. Çünkü, hasta yakınlarının ve amirlerinin tüm ihtiyacını karşılar.”(E, 25)

“Hemşire hızır gibidir. Çünkü, her işe yetişir.”(K, 37)

Değersiz: Değersiz bir anlamda hiçbir kıymeti olmayan, önemsenmeyen anlamlarına da gelmektedir. Hemşirelerin meslek algılarına yönelik olarak ürettikleri metaforların çoğunluğunun bu kategoride yer aldığı görülmektedir. Bu kategoride toplam 30 metafor üretilmiştir. Bunlardan amele 3, köle 7, hizmetçi 2, işçi 2, robot 2 katılımcı tarafından belirtilmiş, diğer metaforlar birer katılımcı tarafından üretilmiştir.

“Hemşire amele gibidir. Çünkü, kendi işi yetmezmiş gibi hekim ve personelin işini de yapar.”(K, 39)

“Hemşire çok amaçlı örtü gibidir. Çünkü, klinikteki sınırları çizilmemiştir. Ziyaretçisinden çöprüne, tedavisinden kanuna hatta salonda uçan sineğe kadar her şeyden sorumludur.”(K, 52)

“Hemşire eşek gibidir. Çünkü, her yükü yüklenir. Doktorun, hastanın, yakınının, temizlikçinin, sekreterin yapacağı bile ona tevdi edilir.”(K, 40)

Disiplin: Tıpkı hekimlik mesleğinde olduğu gibi hemşirelik mesleği de görevini yerine getirirken belli bir disiplin gerektirir. İnsan hayatının ön planda olduğu ve hemşirelerin de tedavide rolleri göz önüne alındığında disiplin kategorisi uygun bir niteleyici olarak görülmüştür. Hemşirelik mesleği insan hayatında sıfır hata gerektiren profesyonel bir meslek olması sebebiyle disiplinli olması gerektiğine dair “asker” metaforu tanımlanmıştır.

“Hemşire asker gibidir. Çünkü, aldığı emirleri eksiksiz yerine getirir.” (E, 35)

Elzem: Elzem hayatta vazgeçilmeyin ve mutlaka yer alması gereken durumları, nesnelere ya da olguları nitelendirir. Hemşirelerin de kendi mesleki algılarını ortaya koyarken mesleklerini bu yönde niteledikleri görülmektedir. Mesleki algısını elzem olarak nitelendiren hemşirelerin bu kategoride toplam 3 metafor ürettikleri görülmektedir.

“Hemşire can damarı gibidir. Çünkü, doğumda da var ölümdede.” (E, 42)

“Hemşire hayat gibidir. Çünkü, onsuz hiçbir şey olmaz.” (K, 25)

“Hemşire akciğer gibidir. Çünkü, o olmazsa nefes alınamaz” (K, 35)

Fedakârlık: Hemşirelerin mesleğe dair algıları kendinden ödün vererek ve bununla birlikte şefkatle, şikayet etmeden işini en iyi şekilde yapmayı ifade eden toplam 19 metafor üretilmiştir. Bu metaforlar fedakâr kategorisinde toplanmıştır. Bu metaforlardan en fazla tekrarlanan anne (9), melek (4), güneş (3), dost, ışık, kardeş ise birer katılımcı tarafından üretilmiştir.

“Hemşire anne gibidir. Çünkü, gülyüzlü, şefkatli, iyiliksever, cefakârdır.” (K, 41)

“Hemşire güneş gibidir. Çünkü, hastanın hem tedavisini yapar, hem psikolojik destek sunar, kendi evinin çocuğunu unuttur, teslimiyetle işine bağlanır, doğanla sevinir, ölenle ağlar.” (K, 36)

“Hemşire melek gibidir. Çünkü, sevgi dolu, merhametli, yufka yürekli, yeri geldiğinde anne, yeri geldiğinde bir kardeştir.” (K, 40)

H-D İşbirliği: Hemşire kendi mesleği ile ilgili metafor üretirken hemşire ile doktor iş birliğine dayanan metaforlar üretmektedir. Çünkü sağlık sektörünün vazgeçilmez ve birlikte çalışan iki meslek grubu hekim ve hemşirelerdir. Hekim grubunda olduğu gibi hemşirelerin de mesleğe yönelik algıları aynı şekilde birlikte çalışmayı niteleyen metaforlar şeklinde ortaya konulmuştur. Tüm bu metaforlar H-D iş birliği kategorisinde toplanmıştır. Mesleki algıya yönelik değersiz kategorisinden sonra en fazla metafor oluşturulan kategori H-D iş birliği kategorisidir. Bu kategoride toplam 15 metafor üretilmiştir.

“Hemşire besteci gibidir. Çünkü, en iyi o uyum sağlar” (K, 21)

“Hemşire böbrek gibidir. Çünkü, vücuttaki hangi organ eksik çalışırsa onu kompanse etmek amaçlı tıpkı böbrek gibi fazla çalışır.”(K, 32)

“Hemşire bütün organlar gibidir. Çünkü, alınan komutu en doğru şekilde yapıp, yaşamı sürdürür.” (K, 37)

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmada, hekimler ve hemşirelerin kendi meslekleri ve diğer mesleki algıları ile ilgili üretmiş oldukları metaforlar kategorize edilmiştir. Hekim mesleğine yönelik oluşturulan kategoriler bilgelik, çalışkanlık, dayanıklı, değersiz, elzem, fedakârlık, liderlik, yararlılık, H-D çatışması, H-D iş birliği, otorite, şifa veren; hemşirelik mesleğine yönelik oluşturulan kategoriler çalışkanlık, değersiz, D-H çatışması, D-H iş birliği, disiplin, elzem, fedakârlık şeklindedir.

Günümüz çalışma hayatındaki değişen yaşam koşulları, yükselen hayat standartları, bireylerin kendi mesleklerine ve diğer mesleklere yönelik beklentileri meslek algılarını da değiştirmektedir. Katılımcıların metaforlara yükledikleri anlamlar ve onları ifade ediş biçimleri mesleki algıları nitelendiren kategorilerde de farklılığa neden olmaktadır. Örneğin, hekimlerin hekimlik mesleği algısı grubunda asker metaforu fedakârlığı ifade ederken; hekimlerin, hemşirelik mesleği algısında disiplini ifade etmektedir. Bu farklılık hekimlerin kendi mesleki algılarında askerin karşılıksız çalışmasına, hemşirelik mesleki algısında ise D-H iş birliğine atıfta bulunarak verilen görevi ciddiyetle ve disiplinli bir şekilde yapmasını vurgulamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Aynı şekilde karşılıklı mesleki algı gruplarında (D-H, H-D) “patron” metaforu çatışma içerirken, D-D grubunda liderlik özelliğine vurgu yapmaktadır. Karşılıklı mesleki algıda “patron” metaforunun çatışmada yer almasının nedeni patronların o yerin sahibi olmaları özelliğinin tavrına ve tarzına yansımaları; liderlik kategorisinde yer almasının nedeni sorumluluk olarak karar verici konumda olmasıdır. Bir başka örnek, robot metaforudur. Bu metafor hekimler ve hemşirelerin kendi mesleklerine yönelik olarak algılarında robotların yorgunluk hissetme ya da dinlenmeye dahi ihtiyacı olmaması özelliklerine atıfta bulunarak, kendi mesleklerinde de aynı performansın kendilerinden istedikleri yönünde anlamlar içermekte ve bu nedenle değersiz kategorisinde yer almaktadır. Bunun yanında hemşirelerin, hekimlik mesleğine yönelik algılarında ise “duygu içermeyen sadece talimatlar içeren bir kişilerarası ilişkiye” atıfta bulunması nedeniyle çatışma kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Her iki meslek grubu profesyonellik içermekle birlikte insani duyguların ön planda olduğu ve olumlu kişilerarası ilişkileri içermesi gereken mesleklerdir. Bu yüzden gruplar arasında yıkıcı çatışmaların asgari seviyede olması önem arz etmektedir. Çünkü, yaşanan çatışmalar grupların iletişim stillerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum hasta güvenliği ve bakım kalitesinin olumsuz etkilenmesine de sebep olmaktadır. Ayrıca iletişim

stilleri, kişilerarası iletişimde bireylerin motivasyonuna etki eden etkenlerden biridir. Yapılan bir çalışma ilköğretim okulu müdürlerinin iletişim stillerinin, öğretmenlerin motivasyonunu etkilediğini ortaya koymaktadır.⁴² Yani “verilen işi yapma zorunluluğu ile işi isteksizce yapan” öğretmenlerin motivasyonları düşük olmaktadır. Bu durum sağlık profesyonelleri için de geçerli olmakla birlikte onların çalışma kalitesini olumsuz etkileyerek motivasyonlarını düşürebilmektedir. Bu yüzden gruplar arasında çatışmadan ziyade iş birliği ifadesi istenmektedir.

Hekimlik ve hemşirelik mesleğine yönelik üretilen metaforlardan oluşan kategoriler incelendiğinde, her iki meslek gurubunda ortak kategorilerin yer aldığı görülmektedir. D-H çatışması ve H-D çatışması, D-H iş birliği ve H-D iş birliği ve elzem karşılıklı mesleki algıda ortak kategorilerdir. Bununla birlikte kendi mesleklerine yönelik algılarına yönelik olarak belirttikleri metaforların sınıflandırılmalarında çalışkan, değersiz, elzem ve fedakârlık kategorilerinin her iki grupta yer aldığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan hekimlerin büyük oranı kendi meslekleri ile ilgili liderlik (%24) metaforunu, oran olarak ikinci sırada ise bilgelik (%21,3) metaforunu üretmişlerdir. Cinsiyet açısından liderlik kategorisinin metaforlarının üretimi değerlendirildiğinde, toplam 18 metafordan 4’ü kadınlar, 14’ü ise erkekler tarafından üretilmiştir. Dolayısıyla cinsiyet, liderlik metaforlarının üretiminde belirleyici bir etken olduğu düşünülebilir. Ayrıca sağlık sistemi içerisinde yer alan ekiplerin lideri genelde hekim olduğu düşünüldüğünde, liderlik ve bilgelik kategorilerini oluşturan metaforların üretilmesi kaçınılmaz bir sonuçtur. Abay, Sezer & Başusta tarafından tıp fakültesi öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmada ise öncelikli olarak hekimin “fedakâr” (%40) olarak nitelendirildiği, bu metafordan sonra en fazla oranın “bilgelik” (%20,4) olduğu görülmektedir.³⁰ Bu iki çalışmada ortaya çıkan farklılığın bir grubun henüz birinci dönem öğrencisi diğer grubun ise aktif olarak görev yapan katılımcılardan kaynaklandığı düşünülebilir. Sağlık hizmetlerinin özellikleri (acil, ertelenemez, 24 saat hizmet sunulması vb.) gereği sağlık çalışanlarının fedakâr özelliklerinin olması sistemin işleyişine pozitif etkileri olmakla birlikte hastalar açısından da istenen bir özelliktir.

Hekimlerin, hemşirelik mesleği ile ilgili olarak üretmiş oldukları metaforlar içerisinde ise en yüksek oranı D-H iş birliği (%34,8), ikinci sırada ise fedakârlık (%27,5) metaforları gelmektedir. Hekim ve hemşire grubu bir arada düşünülen, koordineli ve birlikte çalışması gereken iki meslek grubudur. Bu

açından bakıldığında hekimlerin hemşirelik mesleğine yönelik ağırlıklı olarak D-H iş birliği (%34,8) metaforunu belirtmeleri doğal görünmektedir. Bu oran, H-D iş birliği (%2,9) oranından daha fazladır. Hekimlerin bu noktada hemşirelik mesleğine yönelik algılarının daha profesyonel bir bakış açısına sahip olduğu düşünülebilir. Fakat meta analizi yöntemi ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise hemşirelerin, meslekler arası iş birliği puanları hekimlere göre daha yüksek çıkmıştır.⁴³ Her iki grubun iş birliği içerisinde çalışması klinik etkililiğin artmasına da yardımcı olmaktadır.

Bunun yanı sıra hemşirelerin de kendi mesleklerini değerlendirirken (H-H grubu) H-D iş birliği (%20,8) kategorisine yönelik metaforlar ürettikleri de tespit edilmiştir. Yapılan bir başka çalışmada hekimler ve hemşirelerin iş birliği konusunda aynı düşünmedikleri ve hemşirelerin kendi değerlerinin eskiye oranla düştüğünü hissettikleri bulunmuştur.⁴⁴ Bu veri hemşirelerin hekimlik mesleğine yönelik algılarında ortaya koydukları metaforların oluşturduğu kategorilerdeki H-D iş birliği (%2,9) ve H-D çatışması (%41,2) oranlarını açıklar niteliktedir. Aynı zamanda hemşirelerin kendi mesleklerine yönelik algılarında değersiz (%41,6) kategorisinin oranının yüksek olması bu durumu desteklemektedir. Fakat burada değersiz kategorisinin metaforları incelendiğinde hemşirelerin ve hekimlerin kendi ve birbirleri için üretmiş oldukları metaforların ve açıklamalardan da anlaşılacağı üzere sağlık sisteminin meslekler üzerindeki negatif etkisinden kaynaklandığı söylenebilir. Amele, eşek, üvey evlat gibi metaforlar bu duruma örnek gösterilebilir.

Bununla birlikte çatışma belirten metaforların oranı da azımsanmayacak orandadır. Ancak bu oran D-H ve H-D gruplarında farklılık göstermektedir. D-H çatışması (%11,6) iken, H-D çatışması (%41,2) olarak tespit edilmiştir. H-D çatışması metaforu üreten hemşirelerin meslekte çalışma yıllarına bakıldığında, toplam 28 metafordan 16'sını 11 yıldan fazla meslekte çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Bu durum hemşirelerin kendilerini diğer sağlık meslek grupları ve sağlık sistemi tarafından değersiz olarak hissettirilmesinden ve belirtilen D-H iş birliği (%24) kategorisinin uygulamaya tam olarak yansıtılmadığı şeklinde yorumlanabilir. Nitekim Özata ve Aslan'ın çalışmasında da hemşirelik mesleğinin sağlık ekibinin vazgeçilmez bir unsuru olduğu fakat uygulamaya yansıtılmadığı ve diğerleri tarafından hekimlerin yardımcıları olarak görüldüğü ifade edilmiştir.⁴⁵

Hekimlerin, hemşirelik mesleği algısı sorusuna karşılık oluşturmuş oldukları bu metaforların, daha çok kişilerarası ilişkiler ve çalışma ortamlarının

neden olduğu engellenmişlikten kaynaklandığı düşünülmektedir. Cadogan, Franzi, Osterweil & Hill (1999) tarafından yapılan bir araştırmada hemşireler ve hekimler arasında algılanan iletişimle ilgili anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Hekimler hemşirelik yetkinliğini önemli bir engel olarak, hemşirelerin ise hekimleri antipatik olarak algıladığı bulunmuştur. Hem hekimler hem de hemşireler, hekimlerin hemşirelerin görüşlerine değer vermediğini düşünmektedirler.⁴⁶ Araştırmada da görülmektedir ki; hemşirelerin hekimlik mesleği algısı %41,2 oranında çatışma metaforlarını içermektedir. Bu oran belirtilen çalışma ile örtüşmektedir. Ortaya çıkan çatışmaların nedeni sağlık sisteminden kaynaklanan boşluklar ve kişilerarası ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca hemşire grubunun birlikte çalıştıkları diğer gruba yönelik olumsuz bazı tutumlarının olduğu da hissedilmektedir. Örneğin analizler sırasında verilen cevaplar incelendiğinde hekim grubunun daha ön planda tutulduğuna yönelik açıklamalar görülmektedir. Hekimlerin öz evlat, hemşirelerin üvey evlat olarak görülmesi gibi.

Hemşirelik mesleğine ilişkin hemşirelerin kendi imaj değerlendirilmesinde faydacı, geleneksel, bürokrat ve profesyonel boyutlarının olduğu görülmektedir.⁴⁵ Ancak araştırmada yapılan analizlerde hemşirelerin kendilerini büyük oranda değersiz (%41,7) olarak nitelendirdikleri, %26,4 gibi bir oranın ise fedakarlık olarak nitelendirdikleri görülmüştür. Hemşirelik mesleğinde (ABD ve Türk hemşirelerinde) kritik (istenen) ve kritik olmayan (istenmeyen) işler sınıflandırılmasında; istenen işlerin tedavi, takip, vital bulguların değerlendirilmesi gibi işler bulunmuşken; istenmeyen işler kapsamında ise yatak yapmak, tıbbi kayıtların toplanması, ziyaretçi selamlaması, teşhis raporlarını sınıflandırmak gibi basit işler olduğu tespit edilmiştir.⁴⁵ Bununla birlikte değersiz metaforunun bu oranda yüksek olmasının nedeni sistemsel boşluklar ve yukarıda da belirtildiği gibi hemşirelerin hekim grubunun sağlık sistemi tarafından ön planda tutulduğunu düşünmesi ve kişilerarası çatışmalardan kaynaklandığı düşünülebilir.

Oran olarak en yüksek (H-H grubunda) bir diğer kategoride fedakârlıktır (%26,4) ve bu kategoride belirtilen metaforlardan yoğun olarak nitelendirilen metafor ise anne'dir. Anne, baba metaforu ile ilgili; anne ve babaların çocuklarına karşı hakları ve sorumlulukları olduğu gibi hekim ve hemşirelerin de hastalarına karşı hakları ve sorumlulukları bulunmaktadır. Hemşirelerin statülerine değer verildiğinde hastaların onurları, güvenliği ve daha iyi bir bakım kalitesi geliştirmeye daha meyillidirler. Fakat rahat hissetmez, küçük düşürülür ya da

profesyonel rolleri görmezden gelinir ise iyi bir bakım, destek ve ilişki içermesi çok zordur.⁴⁷ Hemşirelik mesleğine yönelik olarak yakıştırılan anne metaforu “kendini değerli hissedenden hemşirelerin ortaya koydukları performansın bir göstergesidir” şeklinde nitelendirilebilir. Bu şekilde düşünen bireyin, kişilerarası iletişimlerini daha kaliteli, karşısındaki etkin dinleme, anlama ve sonuç olarak daha verimli bir performans sergilediği söylenebilir.

Gills & Johnson’un aktardığına göre; metaforlar, kendi benliğimizde olmak istediğimiz veya olmaktan umudu kestiğimiz, olduğumuz ya da olmaktan kaçındığımızı anlamamıza yardımcı olmaktadır.⁴⁸ Hekim ve hemşire grubunun hem kendi hem de diğer meslek ile ilgili üretmiş oldukları olumlu metaforların (liderlik, bilgelik ve fedakârlık vb.) yanı sıra olumsuz metaforlar (değersiz, çatışma vb.) da üretmiş oldukları görülmektedir. Sonuç olarak ortaya çıkan tablo temelde sistemden kaynaklı eksikliklerin ve boşlukların her iki grubunda mesleğe bakış açısını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Araştırma neticesinde her iki grubun mutsuz olduğu ve şikâyet ettikleri konularda derinlemesine incelemeler yapılarak, profesyonel anlamda mesleğini yapması gereken bu grupların, yıkıcı çatışmaları engelleyecek ve kendilerini değerli hissettirecek çözüm yollarına kavuşturulması gerekmektedir. Bununla birlikte

akademik eğitimlerde kaliteli iletişim ve profesyonel bakış açısının meslek gruplarına kazandırılması elzem görülmektedir. Bu kadar önemli yeri olan bir sektörde bireylere kişisel bakış açısı yerine profesyonel bakış açısını koyamamak, ikisi arasındaki sınırı çizememek -çalışmada ortaya çıkan metaforlarında gösterdiği gibi- verimliliğin ve performansın azalmasına ve mutsuz bir çalışma ortamına neden olmaktadır. Ayrıca hasta ve çalışan güvenliğini de olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Bu amaçla araştırmacılara, derinlemesine görüşme tekniği ile sağlık sistemini bu konuda değerlendiren ayrıntılı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Teşekkür

Yoğun çalışma şartları içerisinde yapmış olduğumuz akademik çalışmaya formları doldurarak katkı sağlayan katılımcılara ve çalışmamızın şekillenmesinde bizlere destek veren uzman görüşüne başvurduğumuz değerli hocalarımıza teşekkür ederiz.

*Bu çalışma, 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi’nde (10-13 Ekim 2019) sözel bildiri olarak sunulmuştur.

*Yazarlar herhangi bir çıkar ilişkisi içinde bulunmadıklarını bildirmiştir.

KAYNAKLAR

1. Kaya ŞD, Zerenler M. Çalışma hayatında psikolojik sermaye, mesleki bağlılık ve kariyer planlamasına genel bakış, Ankara, Nobel Yayınları. 2014.
2. Furnham A, Pendleton D, Manicom C. The perception of different occupations within the medical profession. *Social Science & Medicine, Part E: Medical Psychology* 1981; 15: 289-300.
3. Akça C, Eriğücü G. Hastane çalışanlarının yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile yaşadıkları çatışma nedenlerine yönelik bir çalışma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2007; 9: 126-153.
4. Westbrook MT. Professional stereotypes: How occupational therapists and nurses perceive themselves and each other. *Austral Occup Ther J* 1978; 25: 12-17.
5. Snelgrove S, Hughes D. Interprofessional relations between doctors and nurses: Perspectives from south wales. *J Adv Nurs* 2000; 31: 661-667.
6. Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi: 28.11.2017. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a1d2b68860177.92516174.
7. Lakoff G, Johnson M. *Metaphors we live by*. Chicago: Chicago University. 1980
8. Akyol C. Metaforların kullanım alanları ve faydaları. Kılcan B. (edt.) *Metafor ve eğitimde metaforik çalışmalar için bir uygulama rehberi*. Ankara, Pegem Yayıncılık. 2017.
9. Schmitt R. Systematic metaphor analysis as a method of qualitative research. *Qual Rep* 2005; 10: 358-394.

10. Fagin C. *Essays on nursing leadership*. NewYork: Springer Publishing Company. 2000
11. Rees CR, Knight VL, Wilkinson CE. Doctors being up there and we being down here: A metaphorical analysis of talk about student/doctor-patient relationships. *Soci Sci Med* 2007; 64: 725-737.
12. Ünsal S, Korkmaz F, Çetin A. Lise öğrencilerinin “felsefe” kavramına yönelik metafor algılarının incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2016; 16: 1047-1064.
13. Gladding ST. The metaphor as a counseling toll in group work. *J Speci Group Work* 2008; 9: 151-156.
14. Roberts RM, Kreuz RJ. Why do people use figurative language? *Psychol Sci* 1994; 5: 159-163.
15. Saban A. Öğretmen adaylarının öğrenci kavramına ilişkin sahip oldukları zihinsel imgeler, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 2009; 7: 281-326.
16. Çelikten M. Kültür ve öğretmen metaforları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2006; 21: 269-283.
17. Balcı A. Metaphorical images of school: School perceptions of students, teachers and parents from four selected schools. *Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 1999 (Yayımlanmamış doktora tezi)*. Ankara.
18. Küçüktepe SE, Gürültü E. Öğretmenlerin “Yapılandırıcı Öğretmen” kavramına ilişkin algılarına yönelik metafor çalışması örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2014; 14: 282-305.

19. Hacifazlıoğlu Ö, Karadeniz Ş, Dalgıç G. Okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine ilişkin algıları: Metafor analizi örneği. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 2011; 1: 97-121.
20. Kodan-Çetinkaya S. Öğrencilerin kendi mesleklerine ilişkin algılarının metafor analizi ile incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2014; 36: 137-150.
21. Eraslan L. Sosyolojik metaforlar. *Akademik Bakış Dergisi Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi* 2011; 27: 1-22.
22. Kale E, Çiçek Ü. Hemşirelerin kendi mesleklerine ilişkin metafor algıları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2015; 3: 142-151.
23. Şenyuva E, Kaya H. Metaphors for the internet used by nursing students in Turkey: A qualitative research. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian J Edu Res* 2013; 50: 87-106.
24. Koch S, Deetz S. Metaphor analysis of social reality in organizations. *J Appl Commun Res* 1981; 9: 1-15.
25. Gibson CB, Zellmer-Bruhn ME. Metaphors and meaning: An intercultural analysis of concept of team work. *Adm Sci Q* 2001; 46: 274-303.
26. Moser KS. Metaphor analysis in psychology-Method, theory, and fields of application. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qual Soc Res* 2000; 87-97.
27. Kinn LG, Holgersen H, Ekland TJ, Davidson L. Meta synthesis and bricolage: An artistic exercise of creating a collage of meaning. *Qual Health Res* 2013; 23: 1285-1292.
28. Oxford RL, Tomlinson S, Barcelos A, et al. Clashing metaphors about classroom teachers: Toward a systematic typology for the language teaching field. *System* 1998; 26: 3-50.
29. Erdoğan S. Nitel araştırmalar. Erdoğan S, Nahcivan N, Esin N. (Eds). *Hemşirelikte araştırma: Sürec, Uygulama ve Kritik*. İstanbul. Nobel Tıp Kitapevleri. 2015
30. Abay ŞE, Sezer B, Başusta NB. Hekim adaylarının kekim kimliğine ilişkin algıları: Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi metafor analizi örneği. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi* 2017; 26: 1-8.
31. Nikitina L, Furuoka F. "A language teacher is like...": Examining malaysian students' perceptions of language teachers through metaphor analysis. *Elect J Foreign Lang Teach* 2008; 5: 192-205.
32. Güneş C. Metafor Nedir? Ne değildir? Kılcan B. (Edt.) *Metafor ve eğitimde metaforik çalışmalar için bir uygulama rehberi*. Ankara. Pegem Yayıncılık. 2017
33. Kılcan B. Eğitim bilimlerinde metaforların veri toplama aracı olarak kullanılması, örnek bir uygulama. Kılcan B. (edt.) *Metafor ve eğitimde metaforik çalışmalar için bir uygulama rehberi*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2017.
34. Çulha-Özbaş B, Aktekin S. Tarih öğretmen adaylarının tarih öğretmenliğine ilişkin inançlarının metafor analizi yoluyla incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi* 2013; 9: 211-228.
35. Derman A. Lise öğrencilerinin kimya kavramına yönelik metaforik algıları. *Electronic Turkish Studies* 2014; 9: 749-776.
36. Doğan D. Öğretmen adaylarının perspektifinden okul kavramının metaforlarla analizi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi* 2014; 7: 361-382.
37. Saban A. Okula ilişkin metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 2008; 55: 459-496.
38. Thomas KW. Conflict and conflict management: Reflections and update. *J Organ Behav* 1992; 13: 265-274.
39. Jehn KA, Jonsen K, Rispens S. Relationships at work: Intragroup conflict and the continuation of task and social relationships in workgroups. *Cur Top Manag* 2014; 17: 1-22.
40. Brown J, Lewis L, Ellis K, et al. Conflict on interprofessional primary health care teams-Can it be Resolved? *J Interprof Care* 2011; 25: 4-10.
41. Hartog CS, Benbenishty J. Understanding nurse-physician conflicts in the ICU. *Intensive Care Medi* 2015; 41: 331-333.
42. Özgan H, Aslan N, İlköğretim okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin incelenmesi. *Gaziantep University J Soci Scie* 2008; 7: 190-206.
43. Sollami A, Caricati L, Sarli L. Nurse-Physician collaboration: A meta-analytical investigation of survey scores. *J Interprof Care* 2015; 29: 223-229.
44. Vasiliki M, Efrosyni V, Pantelis P, et al. Physician and nursing perceptions concerning interprofessional communication and collaboration. *J Interprof Care* 2014; 28: 526-533.
45. Özata M, Aslan Ş. Hastanede çalışan hemşirelerin mesleki imaj algılamalarının araştırılması, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2010; 10: 251-268.
46. Cadogan MP, Franzi C, Osterweil D, Hill T. Barriers to effective communication in skilled nursing facilities differences in perception between nurses and physicians. *J Am Geriatr Soc* 1999; 47: 71-75.
47. Sabatino L, Stievano A, Rocco G, et al. The dignity of the nursing profession: A meta-synthesis of qualitative research. *Nurs Ethics* 2014; 21: 659-672.
48. Gillis C, Johnson CL. Metaphor as renewal: Re-imagining our professional selves. *Engli J* 2002; 91: 37-43.