T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ

YABANCI UYRUKLU HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN DENEYİMLERİ: NİTEL ARAŞTIRMA

ANA LUIZA FERREIRA AYDOĞDU

DANIŞMAN
PROF. DR. ÜLKÜ BAYKAL

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DOKTORA PROGRAMI

İSTANBUL-2020

TEZ ONAYI

(Bu sayfa yerine, başarılı geçen Tez Sınavı sonrası sınav tutanağı ekinde yer alan Tez Onay sayfası gelecektir.)

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Ana Luiza Ferreira Aydoğdu

İTHAF

Bu çalışmayı, artık aramızda olmasa da beni cesaretlendirmeye devam eden anneme ve fiziksel olarak uzakta olsa da beni destekleyen babama ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Doktora tez çalışmam sürecinde beni destekleyen, her zaman yanımda olan, ilham veren ve yol gösteren kıymetli danışmanım Prof. Dr. Ülkü Baykal'a,

Doktora eğitim sürecimde bilgisi ve bakışı ile bana örnek olan hocam Prof. Dr. Aytolan Yıldırım'a,

Tez izlem komitesindeki değerli hocalarım Doç. Dr. Emine Türkmen ve Dr. Öğr. Üyesi Feride Eşkin Bacaksız'a,

Veri toplama sürecinde yardımcı olan tüm sağlık çalışanlarına

Çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI ..... İİ
BEYAN ..... İİİ
İTHAF ..... İV
TEŞEKKÜR V
İÇİNDEKİLER ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ ..... Xİ
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... Xİİ
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ ..... Xİİİ
ÖZET ..... XİV
ABSTRACT XV
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. GENEL BİLGİLER 5
2.1. Konuyla İlgili Temel Kavramlar 5
2.1.1. İşçi 5
2.1.2. Göçmen 5
2.1.3. İşçi Göçü ve Göçmen İşçi 5
2.1.4. Göçmen Hemşire 6
2.2. Hemşire Göçü 7
2.2.1. Dünyada Hemşire Göçünün Tarihsel Gelişimi 7
2.2.2. Türkiye'de Yabancı Uyruklu Hemşire 11
2.2.3. Hemşire Göçünün Nedenleri 12
2.2.4. Göç Alan ve Göç Veren Ülkeler 13
2.3. Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar 14
2.3.1. Yabancı Uyruklu Hemşirenin Çalışma Koşulları 15
2.3.2. Resmi İşlemler 15
2.3.3. Yabancı Dil Zorluğu 17
2.3.4. Kültürel Şok 18
2.3.5. İş Yerinde İlişkiler 19
2.3.5.1. Yalnızlık ve Yabancılaşma 19
2.3.5.2. Önyargı ve Irkçılık 19

2.3.5.3. Fırsat Eşitsizliği, Ayrımcılık, Psikolojik Şiddet (Mobbing) 20
2.3.6. Hemşirelik Bakımı ve Uygulamada Farklılıklar 22
2.4. Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalıştırılmasında Yönetici Hemşirenin Rolü 23
3. GEREÇ VE YÖNTEM 27
3.1. Araştırmanın Amacı 27
3.2. Araştırmanın Tasarımı 27
3.3. Araştırma Soruları 27
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 27
3.5. Verilerin Toplandığı Yer ve Zamanı 28
3.6. Veri Toplama Aracı 28
3.7. Verilerin Toplanması 29
3.8. Verilerin Analizi 30
3.9. Etik İzinler 34
3.10. Araştırmanın Güçlükleri ve Sınırlılıkları 34
4. BULGULAR 35
4.1. Tema: Göç Nedenleri 36
4.1.1. Alt Tema: İş Olanağı Sağlanması 37
4.1.2. Alt Tema: Sosyal Koşulların Zorlaması 39
4.1.2.1. Kendi ülkelerinde azınlık olma 39
4.1.2.2. Maddi durumunun kötü olması 40
4.1.2.3. Evlilik 41
4.1.2.4. Akrabaların etkisi 42
4.2. Tema: Göç Sürecinde Yaşanan Sorunlar 42
4.2.1. Alt Tema: Bürokratik İşlemler 43
4.2.1.1. Oturma izni 43
4.2.1.2. Çalışma izni 44
4.2.1.3. Diploma denkliği 46
4.2.1.4. Türk vatandaşlığına geçme 49
4.2.2. Alt Tema: Sosyal ve Ailevi Sorunlar 53
4.2.2.1. Dil güçlüğü 53
4.2.2.2. Barınma koşulları 56
4.2.2.3. Kültür farkı 56
4.2.2.4. Büyükşehirde yaşam 60

4.2.2.5. Ailenin etkisi 63
4.2.3. Alt Tema: Çalışma Yaşamına İlişkin Zorluklar 63
4.2.3.1. Çalışma koşulları 64
4.2.3.2. Hemşireliğe yeniden başlama 67
4.2.3.3. Dil güçlüğü 67
4.2.3.4. Hasta beklentileri 74
4.2.3.5. Barınma koşulları 74
4.2.3.6. Sigortasız çalışma ve emeklilik 75
4.2.4. Alt Tema: Psikolojik Sorunlar 75
4.2.4.1. Utanç ve çekingenlik yaşama 76
4.2.4.2. Endişe ve korku yaşama 77
4.2.4.3. Özlem ve yalnızlık hissetme 78
4.2.4.4. Dışlanma (ayrımcılık) yaşama 80
4.2.4.5. Geri dönmeyi düşünme 80
4.3. Tema: Türkiye'de ve Kendi Ülkesindeki Hemşireliğin Farkı 83
4.3.1. Alt Tema: Çalışma Koşullarındaki Farklar 83
4.3.1.1. Hemşire sayısı 84
4.3.1.2. Çalışma saatleri 84
4.3.1.3. Ücret farkı 87
4.3.1.4. Ödül sistemi 88
4.3.2. Alt Tema: Hemşirelik Uygulamalarındaki Farklar 89
4.3.2.1. Hastane yönetim anlayışı 89
4.3.2.2. Görev tanımı 90
4.3.2.3. Tedavi süreçleri 91
4.3.3. Alt Tema: Eğitim Sürecindeki Farklar 93
4.3.3.1. Mesleki eğitim 93
4.3.3.2. Hastaneye uyum (oryantasyon) eğitimi 97
4.3.4. Alt Tema: Mesleki İmaj ve Değer Farkı 98
4.4. Tema: Türkiye'de Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimler 99
4.4.1. Alt Tema: İşyerindeki İlişkiler 100
4.4.1.1. Hekimlerle ilişkiler 100
4.4.1.2. Yönetici hemşirelerle ilişkiler 103
4.4.1.3. Diğer hemşirelerle ilişkiler 107

4.4.1.4. Hastalarla ilişkiler 109
4.4.2. Alt Tema: Türkiye'de Çalışmanın Olumlu Yanları 113
4.4.2.1. Türkiye'yi anavatan olarak görme 113
4.4.2.2. Özgüven ve bağımsızlık duygusu kazanma 114
4.4.2.3. İş deneyimi ve mesleki doyum sağlama 115
4.4.2.4. Farklı kültürleri tanıma fırsatı yakalama 116
4.5. Tema: Sorunlarla Başa Çıkma Yaklaşımları 117
4.5.1. Alt tema: Kendi Kendine Çözüm Bulma 118
4.5.1.1. Türkçeyi öğrenme 118
4.5.1.2. Hemşireliği öğrenme 120
4.5.2. Alt Tema: Kurumsal Destek Sağlanması 122
4.5.2.1. Uyum (oryantasyon) ve sürekli eğitim 123
4.5.2.2. Kurumsal destek 127
4.5.3. Alt Tema: Meslektaş Desteğinin Sağlanması 128
4.5.3.1. Yönetici hemşirelerin desteği 128
4.5.3.2. Diğer hemşirelerin desteği 129
4.5.3.3. Diğer yabancı arkadaşların desteği 130
4.5.4. Alt Tema: Uyum Sürecinin Daha Olumlu Geçirilmesi 131
4.5.4.1. Bürokratik işlemlerinin kolaylaştırması 131
4.5.4.2. Eğitimin yabancılara özgü planlanması 132
4.5.4.3. Kuramsal ve uygulamalı eğitimin uyumu 135
4.5.4.4. Empatik ve samimi yaklaşım gösterilmesi 136
4.6. Tema: Yabancı Hemşirelerin Gelecek Planları 137
4.6.1. Alt Tema: Türkiye'de Çalışmaya Devam Etme 138
4.6.1.1. Aynı kurumda çalışmaya devam etme 138
4.6.1.2. Kariyerinde yükselme 139
4.6.1.3. Hemşireliğin başka bir alanında çalışma 139
4.6.1.4. Hemşirelik dışında kariyer yapma 140
4.6.1.5. Kariyerlerini istediği gibi planlayamama 140
4.6.2. Alt Tema: Başka Bir Ülkeye Gitme 141
4.6.3. Alt Tema: Ülkesine Geri Dönme 142
5. TARTIŞMA 143
5.1. Göç Nedenleri 143

5.2. Göç Sürecinde Yaşanan Sorunlar 144
5.3. Türkiye'de ve Kendi Ülkesindeki Hemşireliğin Farkı 153
5.4. Türkiye'de Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimler 157
5.5. Sorunlarla Başa Çıkma Yaklaşımları 162
5.6. Yabancı Hemşirelerin Gelecek Planları 166
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 168
KAYNAKLAR 172
FORMLAR 186
ETİK KURUL KARARI 196
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI 198
ÖZGEÇMİŞ 199

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3-1: Araştırmada elde edilen temalar, alt temalar ve kodlar.....30
Tablo 4-1: Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri 35

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4-1: Göç nedenleri teması altında oluşan alt temalar ve kodlar 37
Şekil 4-2: Göç sürecinde yaşanan sorunlar teması altında oluşan alt temalar ve kodlar.43
Şekil 4-3: Türkiye'de ve kendi ülkesindeki hemşireliğin farkı teması altında oluşan alt temalar ve kodlar 83
Şekil 4-4: Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin deneyimler teması altında oluşan alt temalar ve kodlar 100
Şekil 4-5: Sorunlarla başa çıkma yaklaşımları teması altında oluşan alt temalar ve kodlar 118
Şekil 4-6: Yabancı hemşirelerin gelecek planları teması altında oluşan alt temalar ve kodlar 137

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

BK: Birleşik Krallık

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

IOM: International Organization for Migration (Uluslararası Göç Örgütü)

K: Kod

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

MEGEP: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

SB: Sağlık Bakanlığı

SML: Sağlık Meslek Lisesi

WHO: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

ÖZET

Aydoğdu, A.L.F. (2020). Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimleri: Nitel Araştırma. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

Yabancı uyruklu hemşire istihdamı, tüm dünyada hemşire açığını çözmek amacıyla uzun zamandır kullanılan bir yaklaşım olmaktadır. Türkiye'de ise yabancı hemşire istihdamı konusu yeni gündeme alınmış ve bu konuda ciddi çalışmalar yürütülmemektedir. Bu çalışma; yabancı ülkede hemşirelik eğitimini almış ve Türkiye'de çalışan hemşirelerin, göç nedenleri, çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerini, yaşadıkları sorunları, beklentilerini ve bu sürecin daha olumlu geçirilmesine yönelik önerilerini belirlemek amacıyla, fenomenolojik desende niteliksel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın evrenini, İstanbul ilinde yer alan tüm özel hastanelerde çalışan yabancı uyruklu hemşireler oluştururken; örneklemini ise yedi özel hastane ve bir özel sağlık tıp merkezinde çalışıp araştırmaya katılmaya kabul eden 19 yabancı uyruklu hemşire oluşturmuştur. Örneklem seçiminde amaçlı örnekleme ve maksimum çeşitlilik yöntemleri kullanılmış. Araştırmanın verileri, Haziran 2019 ile Şubat 2020 tarihlerin arasında toplanmıştır. Çalışmanın verileri; alanyazın taradıktan sonra hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanarak bireysel derinlemesine görüşme ile toplanarak içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

Çalışmanın bulguları; göç nedenleri, göç sürecinde yaşanan sorunlar, Türkiye'de ve kendi ülkesindeki hemşireliğin farkı, Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin deneyimler, sorunlarla başa çıkma yaklaşımları ve yabancı hemşirelerin gelecek planları olarak altı tema altında gruplandırılarak değerlendirilmiştir. Yabancı uyruklu hemşirelerin; iş olanağı sağlanması ve sosyal koşulların zorlaması sonucunda Türkiye'ye göç etmeye karar verdikleri görülmüştür. Yabancı uyruklu hemşirelerin bu süreçte; bürokratik işlemler, dil güçlüğü, barınma koşulları, kültür farkı, büyükşehirde yaşam, olumsuz çalışma koşulları, hemşireliğe yeniden başlama, hasta beklentileri ve psikolojik sorunlarla karşı karşıya geldikleri belirlenmiştir. Katılımcılar, Türkiye'de ve kendi ülkesindeki hemşireliğin farkına ilişkin görüşlerini açıklarken; çalışma koşulları, hemşirelik uygulamaları, eğitim süreci ile mesleki imaj ve değer farklılıkları üzerinde durmuşlardır. Yabancı uyruklu hemşirelerin iş yerindeki ilişkilerinde hem olumlu hem de olumsuz deneyimler yaşadıkları belirlenirken; Türkiye'de yaşamanın olumlu yanları, bu ülkeyi anavatan olarak görme, özgüven ve bağımsızlık duygusu kazanma, iş deneyimi ve mesleki doyum sağlama, farklı kültürleri ve insanları tanıma fırsatı yakalama, şeklinde sıralanmıştır. Yaşanan sorunlarla başa çıkmada; yabancı hemşirelere verilen kurumsal ve meslektaş desteğinin ve kendi bireysel çabalarının önemli olduğu görülmüştür. Gelecek planlarına ilişkin olarak; katılımcılar arasında Türkiye'de yaşamaya devam etmeyi, kendi ülkesine ya da başka bir ülkeye gitmeyi düşünenlerin olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak; yabancı uyruklu hemşirelerin daha iyi yaşam veya çalışma koşullarına sahip olmak için Türkiye'ye gelmelerine karşın, çeşitli sorunlarla karşı karşıya geldikleri ve onlarla başa çıkmak için kurumsal desteğin, meslektaş yardımının ve bireysel çabalarının önemli olduğu belirlenmiştir. Çalışma bulguları doğrultusunda, yabancı uyruklu hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin daha olumlu deneyimler yaşamasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi önerilebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire göçü, Yabancı hemşire, Hemşirelik, Yönetici hemşireler, Nitel araştırma.

ABSTRACT

Aydoğdu, A.L.F. (2020). Working Life Experiences of Foreign Nurses: Qualitative Research. Istanbul University-Cerrahpasa, Institute of Graduate Studies, Department of Nursing Management. Doktora Tezi, Istanbul.

The recruitment of foreign nurses is an approach that has been used for a long time to address the worldwide nurse shortage. Turkey has recently begun playing a role in the employment of foreign nurses but serious work is not carried out in this regard. The aim of this study was to determine the reasons for immigration, working life experiences, problems and expectations of foreign nurses who have taken nursing education abroad and work in Turkey, in order to offer proposals to make these experiences more positive. The study was done through a phenomenological pattern which was performed by a qualitative method.

While the universe of the study was formed by foreign nurses working at all private hospitals in Istanbul province, the sample was composed of 19 foreign nurses who agreed to participate in the study and who were working at seven private hospitals and one private health medical centre. Purposive sampling and maximum variety methods were used for sampling selection. The data of the study were collected between June 2019 and February 2020 via face to face interview using a semi-structured interview form prepared by scanning the literature and evaluated by the content analysis method.

The findings of the study were grouped and discussed under six themes: causes of migration, problems experienced during the migration process, the difference of nursing in Turkey and in the country of origin, experiences related to working life in Turkey, approach of foreign nurses to coping with the problems, and their plans for future. Job opportunities and social conditions were the reasons why foreign nurses decided to migrate to Turkey. Foreign nurses emphasized that they faced problems related to bureaucratic procedures, language difficulties, accommodation conditions, cultural difference, big city life, unfavourable working conditions, relearning nursing practices, patient expectations and psychological issues. Participants focused on the differences in working conditions, practice, education process and professional image and value of nursing in their country of origin and in Turkey. It was determined that foreign nurses have both positive and negative experiences in their relationships at the workplace. Seeing Turkey as a homeland; gaining a sense of independence, self-confidence, work experience and professional satisfaction; getting to know different cultures and people were pointed as advantages of living in Turkey. The support given by the organization and by the colleagues and also foreign nurses' own individual efforts were shown as important points in dealing with the problems experienced. Regarding future plans; some participants plan to continue living in Turkey, others aim to go back to their home country or to go to another country.

As a conclusion; it was found that foreign nurses came to Turkey to reach better living and working conditions, but they also faced with various problems. Institutional support, help of colleagues and self efforts were helpful to deal with the experienced problems. It is recommended to develop strategies aiming to provide better working life experiences for foreign nurses.

Keywords: Nurse migration, Foreign nurse, Nursing, Nurse administrators, Qualitative research.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

İşçi, "geçerli bir iş sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı çalışan gerçek kişi" (İş Kanunu 2003) olarak tanımlanmakta olup kurumların en değerli varlığı yetkin işgörenleri olmaktadır. Sağlık kurumları için hemşirelerin sayı ve yetkinliği büyük önem taşmakta ve hastaya verilen bakım hizmetinin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Sağlık kurumlarında 7/24 sağlık bakım hizmetinin verilmesinden sorumlu olan hemşirelerin sayısal yetersizliği ve/veya mesleki yetkinliklerinin yetersiz olması verilen hizmetin kalitesini düşürebilmektedir.

Hemşirelik hizmeti, sağlık hizmetlerinin en önemli bileşenlerinden biri olup hemşirelik bakımının kaliteli ve güvenli bir şekilde yürütülmesi için hemşire insan gücünün çok iyi bir şekilde planlanması gerekmektedir (Türkmen 2014). Ancak, bazı durumlarda sağlık kurumları için uygun insan gücü planlaması yapmak çok zor olabilmekte, özellikle tüm dünyada hemşire sayısı yetersizliği yaşanması ciddi bir sorun oluşturmakta ve hemşirelerin iş yükü giderek daha fazla artmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) göre sağlık işgücünün yaklaşık %50'sini hemşireler ve ebeler oluşturmaktadır. Dünyadaki 43,5 milyon sağlık çalışanından 20,7 milyonunun hemşire ve ebe olduğu öngörülmektedir. Ayrıca, DSÖ üye ülkelerin %50'sinde 1.000 kişi başına üçten az hemşire ve ebe düştüğü belirtilmektedir (WHO 2017)

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) raporuna göre 2017 yılında, hekim başına en az hemşire düşen ülkelerin Türkiye (1,1), Kosta Rika (1,1), Yunanistan (1,0), Brezilya (0,8) ve Kolombiya (0,6) olduğu açıklanmıştır. Aynı rapora göre 2017 yılında 1.000 kişiye düşen hemşire sayısı 8,8 olarak belirtilirken, Türkiye'de her 1.000 kişiye sadece 2,1 hemşire düşmektedir (OECD 2019). Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de hemşire insan gücünün sayı ve yetkinlik açısından uygun şekilde planlanması önemli ve üzerinde durulması gereken bir konu olmaktadır (Küçük 2015; Türkmen 2015).

Dünya çapında hemşire sayısı yetersizliği ciddi bir sorun oluşturmakta ve Türkiye'de de durum farklı olmayıp, sayıları oldukça az olan hemşirelerin iş yükü giderek artmaktadır. Hemşire yetersizliği sorunuyla başa çıkmak için ülkelerin farklı yöntemlere başvurdukları görülmektedir.

Hemşire işgücü gereksiniminin karşılanmasına ilişkin politika ve yaklaşımlar ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte, bu yetersizliği gidermek için yararlanılan stratejilerden biri yabancı hemşire istihdamı olmaktadır. Önceki yıllarda hemşire kıtlığı daha çok gelişmiş ülkelerde gündeme getirilmiş ve bu gereksinimi karşılamak üzere gelişmekte olan ülkelerden gelen hemşirelerin kısa süreli işe alınması çözüm olarak benimsenmiştir. Ancak günümüzde daha uzun süreliğine oluşan hemşire göçünün gelişmekte olan ülkeler arasında da olduğu dikkati çekmektedir. Bu stratejinin hem göç alan ülkeler, hem göç veren ülkeler için yararlı sonuçlar vermesi için çok iyi bir şekilde yönetilmesi gerektiği belirtilmektedir (Brush ve Sochalski 2007; Zhou 2014; Okumuş ve ark. 2016).

Çalıştıkları ülkeden başka bir ülkede hemşirelik eğitimi alıp mezun olanlara yabancı hemşire (Nourpanah 2017) veya yurtdışında eğitim alan hemşire denilmektedir (OECD 2017). OECD'ye üye ülkelerde de her 17 hemşireden birinin yurtdışında eğitim aldığı görülmektedir. Avustralya, Yeni Zelanda ve İsviçre gibi ülkelerde yabancı eğitimli hemşirenin oranı yaklaşık %20'lere ulaşmaktadır (OECD 2019). Ayrıca, göçmen hemşire sayısının en çok Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) bulunduğu ve 2013 yılında neredeyse 250.000 yabancı hemşirenin çalışmakta olduğu belirtilmektedir. Birleşik Krallık'ta (BK) ise 2014 yılında 86.000 yurtdışında eğitim alan hemşire varken, Almanya'da 2010 yılında 70.000 yurtdışında eğitim alan hemşire bulunmaktadır (OECD 2015).

ABD, Kanada, Yeni Zelanda, Avustralya, İngiltere gibi ülkeler uzun zamandır yabancı hemşire istihdamından yararlanırken; Türkiye 2012 yılında daha yavaş bir şekilde yabancı uyruklu hemşire kabul etmeye başlamıştır. Türkiye'de bu konudaki çalışmalar yakın tarihte başlamış olduğundan, yabancı uyruklu hemşire sayısının az olduğu, fakat bu sayının giderek artacağı öngörülmektedir.

Türkiye'de 11.10.2011 tarihli ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile yabancı hemşirelere çalışma izni söz konusu olmuş ve konuya ilişkin 2012'de yönetmelik çıkarılmıştır (Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik 2012). Türkiye'de 2012 yılında toplam 127 yabancı uyruklu hemşire çalıştığı belirtilmiştir (Medimagazin 2017).

Yabancı hemşirelerin kültürel özellikleri, mesleki eğitim geçmişleri ve deneyimleri farklılık gösterdiğinden, farklı bir ülkeye geldiklerinde sadece yeni bir ortama uyum sağlamak zorunda kalmayıp aynı zamanda içinde bulundukları yeni kültüre ve çalışma yaşamına da uyum sağlamak zorunda kaldıkları görülmektedir. Yabancı hemşirelerin uyum sürecinde yaşadıkları sorunlar, kültürel uyumdan güven, mesleki yetkinlik ve yalnızlık duygusuna kadar uzanmaktadır (Kingma 2010). Bu aşamada yabancı dil güçlüğü, kültürel şok, fırsat eşitsizliği, önyargı ve ayrımcılık gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Silva ve Fernandes 2007).

ABD, Birleşik Krallık, Kanada ve Avustralya gibi bazı ülkelerde yabancı uyruklu hemşirelerin istihdamı çok büyük önem taşısa da (Siyam ve Dal Poz 2014; OECD 2019), yabancı ve yerli hemşireler arasındaki kültürel farklılıklar, çalışma ekibinin içinde de görüş ayrılıklarına yol açarak sorunlar yaratabilmektedir (Okougha ve Tilki 2010; Zhou 2014). Türkiye'de sağlık çalışanlarının uluslararası hareketliliğine ilişkin fazla resmi veri bulunmamaktadır (Yıldırım ve Kaya 2011). Dolaysıyla yabancı uyruklu hemşirelerin istihdamının ülkeye etkisini belirlemek olanaklı olmamakla birlikte, özellikle yabancı hastalara bakım sağlanması açısından bu hemşirelerin istihdamının çok yararlı olabileceği öngörülmektedir (Temel 2013). Ancak ülkede yabancı uyruklu hemşirelerin oturma ve çalışma izni alma sürecinde sorun yaşayabilmeleri, düşük ücretlerle çalıştırılabilmeleri ve sağlık bakımının kalitesini olumsuz etkileyebilmelerine ilişkin olumsuz düşüncelerin bulunmasının yanı sıra yabancı hemşirelerin istihdamının mesleki imaja da olumsuz etkileyebileceği üzerinde durulmaktadır (Seren ve ark. 2013; Temel 2013).

Yabancı ve yerli hemşireler arasında sorun çıkma olasılığına karşın, birçok yabancı uyruklu hemşirenin, yeni işe ve yeni ülkeye uyum sürecinde iş arkadaşlarından destek aldıkları da belirtilmektedir (Bason 2011; Gregory 2018; Rodriguez ve ark. 2014).

Yabancı uyruklu hemşirelerin verimli çalışması için öncelikle yasal ve kurumsal desteklerin de sağlanması oldukça önemli olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, denk nitelikleri taşıyan yabancı ve yerli hemşirelerin sahip olması gereken istihdam koşulları belirtilmekte ve işverenlerin bu eşitliği her zaman sağlamaları gerektiği vurgulanmaktadır. Yaşanan sorunları en aza indirmek ve uyumu sağlamak amacıyla her yerli hemşireye verilen uyum eğitiminin yabancı hemşirelerin

özellikleri de dikkate alınarak planlanması gerekmektedir. Bu süreçte yönetici hemşirenin rolü çok önemli olup çalışanların eğitim gereksinimlerinin karşılanmasına önderlik etmeleri beklenmektedir. Yöneticilerin üzerinde durması gereken yönetsel işlevlerinden biri de farklı kültürel ve etnik kökenden gelen çalışanların, özel eğitim gereksinimleri ve uyum sürecine duyarlı olmalarıdır. Yabancı uyruklu hemşirelerin eğitim programları planlanırken; eğitim gereksinimlerinin iyi belirlenmesine ve farklı eğitim yöntemlerinin kullanılarak, onlara yol gösterecek uygun kişilerin eğitimci olarak seçilmesine dikkat edilmesi gerektiği belirtilmektedir (ILO 2005; Uğur 2014).

Hemşire açığını çözmek üzere istihdam edilen yabancı hemşirelerin, olumlu ve olumsuz deneyimlerinin öğrenilerek, bu sürecin daha etkin geçirilmesine yönelik çalışmaların yapılması, hem yabancı hemşirelerin yaşamını hem de onların vereceği hizmetin kalitesini olumlu yönde etkileyecektir. Yabancı hemşirelerin deneyimlerinin ve beklentilerinin belirlenmesi, yeni bir ülkeye ve yeni bir işe alışma sürecinin kolaylaştırmasında çok yönlü yarar sağlayacaktır. Yerli hemşirelere sunulan olanak ve çalışma koşulları aynı şekilde yabancı hemşirelere de sunulmalı, ülkedeki tüm hemşirelerin görevleri ve hakları eşit olmalıdır. Sağlık kuruluşlarında yerli hemşirelere verilen uyum eğitimi yabancı hemşireleri de kapsamakla birlikte, yabancı hemşirelerin eğitim gereksinimleri, öğrenme süresi ve öğrenme yöntemlerinin farklı olabileceği dikkate alınmalıdır. Bu eğitimlerde, yabancı hemşirelere uygun eğitim içeriği ve yöntemlerinin kullanılmasının yanı sıra uygun eğiticinin seçilmesi de oldukça önemli olmaktadır.

Türkiye'de yabancı hemşirelere ilişkin yapılan çalışmaların sınırlı olduğu ve özellikle yabancı uyruklu hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin bu kapsamda bir araştırmanın yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda tez çalışmasında, Türkiye'de çalışan yabancı uyruklu hemşirelerin, göç nedenleri, çalışma yaşamına ilişkin deneyimleri doğrultusunda yaşadıkları sorunların, beklentilerin ve bu sürecin daha olumlu geçirilmesine yönelik önerilerinin derinlemesine görüşme yöntemiyle belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen ayrıntılı araştırma sonuçları ve önerilerin, bilimsel yazına önemli katkı sağlayacağı ve özellikle yönetici hemşirelere yabancı uyruklu hemşirelerin yeni bir kültüre, kuruma ve işe uyumunu sağlamada nasıl bir yol izlemeleri gerektiğine ilişkin veri sağlayarak, onları yönlendireceği öngörülmektedir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Konuyla İlgili Temel Kavramlar

2.1.1. İşçi

İşçi, bedenini, entelektüel gücünü ya da el becerisini kullanarak ücret karşılığı çalışan kişi olarak tanımlanmaktadır (Dikmen 2006 p. 183). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesi'ne göre işçi; "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" olarak yer almaktadır (İş Kanunu 2003).

Uluslararası Çalışma Örgütü ise "Çalışanlar, ücretli istihdam işlerini yürüten işçilerdir. İşçiler; iş sözleşmesi olan ve doğrudan çalıştıkları kurumun gelirine bağlı olmadan ücret alan kişilerdir" şeklinde tanımlamaktadır (ILO 1993).

İşçiler yasal ve yasal olmayan konumda çalışabilmekle birlikte, yasalara göre sadece çalıştıkları şirketlerle veya kişilerle resmi bir iş bağlantısı olan kişiler işçi olarak kabul edilmekte ve bu ilişki genellikle "iş sözleşmesi" terimiyle bağlantılı ele alınmaktadır.

2.1.2. Göçmen

Kendi ülkesinden ayrılıp başka ülkeye giderek yerleşen kişiye "göçmen" denilmektedir (Dikmen 2006 p. 147). Göçmen, göç eden kişidir. "Göçmen" terimi genellikle, kararını zorlayan etmenlerin etkisi olmaksızın, yani bağımsız ve gönüllü olarak karar vererek, kendi ülkesinden ayrılan bireyi belirtmek için kullanılmaktadır (Perruchoud ve Redpath 2013 p. 37).

2.1.3. İşçi Göçü ve Göçmen İşçi

İş bulma olasılığı; göç olgusuyla yakından ilgilidir. Günümüzde göçmenlerin çoğu daha iyi bir iş olanağı sağlamak amacıyla kendi ülkelerinden ayrılmaktadır. Yaşadıkları ülkede iş bulamadıkları için ya da daha iyi bir iş olanağı sağlamak için başka bir ülkeye giden göçmenlere, kısaca çalışanların yer değiştirmelerine "işçi göçü" denilmektedir (Moraes ve Nascimento 2013; Yılmaz 2014). Göçmen işçiler, diğer ülkelere iş bulmak amacıyla taşınan insanları tanımlamaktadır (Chammartin 2002).

İnsanoğlunun her zaman bir gezgin olduğu bilinmekte olup eski çağlardan beri insanlar yemek ve içecek bulmak, kendini korumak, kısaca yaşayabilmek amacıyla göç etme eğilimi göstermiş ve toplumlarda göçmenlik olgusu görülmüştür. Uluslararası göçün nedenleri çok çeşitli olup çevresel felaketler, savaşlar, politik, etnik veya kültürel sorunlar, daha iyi iş olanağı yakalama ve daha iyi yaşam koşullarına ulaşma gibi nedenlerle insanların göç ettiği görülmektedir. Günümüzde insanların göç etmelerini kolaylaştıran küreselleşme, ulaşım, iletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişim gibi etkenler göç olgusunda önemli etki göstermektedir (Zhou 2014). Günümüzde göç etmenin çok daha kolay olmasıyla, çağdaş iletişim kanallarını kullanarak insanların olduğu yerden dünyanın çok uzak bölgelerinde bir iş bulup başvurabildikleri ve hızlı ulaşım araçlarını kullanarak birkaç saat gibi kısa sürede uzak yerlere ulaşabildikleri görülmekte ve bu değişime bağlı olarak göçmen işçi sayısında da artış yaşanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre 2017 yılında göçmen işçilerin sayısı, dünyanın yaklaşık 258 milyon uluslararası göçmenin 164 milyonunu oluşturmaktadır (ILO 2018). Bu göçmen işçilerin, toplumdaki en savunmasız ve en az korunan çalışan grubunu oluşturduğu belirtilmektedir (Abella 2002).

2.1.4. Göçmen Hemşire

Dünyadaki ekonomik, politik ve sosyal etmenlerde yaşanan değişiminin sağlık hizmetlerini de etkilemesiyle birlikte, göçmen işçilerin büyük bir oranını sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Son yıllarda işçi göçü ve uluslararası istihdam olanakları hemşireleri de etkilemekte ve hemşire göçünün gitgide artmasına yol açmaktadır.

Yabancı uyruklu hemşirelere ilişkin yapılan çalışmalarda "göçmen hemşire (*immigrant nurse*)", "yabancı hemşire (*foreign nurse*)", "gurbetçi hemşire (*expatriate nurse*)", "yurtdışında eğitim alan hemşire (*foreign-educated nurse*)", "uluslararası hemşirelik (*international nursing*)" gibi farklı terimlerin kullanıldığı görülmektedir.

Yabancı hemşireler veya gurbetçi hemşireler terimi, doğup büyüdüğü ülkelerin dışında başka ülkeler tarafından işe alınan hemşireler için kullanılmaktadır (Taylor 2005; Bason 2011). Diğer bir tanıma göre göçmen hemşireler, doğdukları ülkelerden başka bir ülkede işgücüne katkı veren hemşireler (Deegan ve Simkin 2010) olarak ele alınmaktadır.

Çalıştıkları ülkeden başka bir ülkede hemşirelik eğitimi alıp mezun olanlara yabancı hemşire denilmektedir (Nourpanah 2017). Benzer şekilde "Yurtdışında eğitim alan hemşire" terimi çalıştıkları ülkelerin dışında, başka bir ülkede eğitim alan hemşire için kullanılmaktadır (OECD 2017).

Yabancı hemşireler, daha iyi çalışma ortamına sahip olmak, çalışma yaşamı ve mesleki beklentilerini, isteklerini karşılamak ve çeşitli becerileri kazanmak için doğdukları ülkelerden başka ülkelere göç eden kişileri tanımlamaktadır (Tregunno ve ark. 2009).

Diğer bir terim ise, "uluslararası hemşirelik" olup dünya çapında seyahat eden ve hemşirelik bakımı veren kişiler tarafından yapılan uygulamanın karşılığında kullanılmaktadır (Brannan 2013).

Kısaca tanımlar incelendiğinde, yabancı uyruklu hemşirelere, göçmen hemşire, yabancı hemşire, gurbetçi hemşire, yurtdışında eğitim alan hemşire gibi farklı şekilde belirtilen terimlerin benzer anlamı taşıdığı ve bu terimlrin hemşirelerin eğitim aldığı ülkenin dışında başka bir ülkede çalışması anlamında kullanıldığı söylenebilir.

Dünyada kadın göçmen işçilere yönelik talebin fazla olduğu işler incelendiğinde, genellikle geleneksel kadın rolleri ve cinsiyetçi bakışın yansımaları görülmektedir. Bu doğrultuda dünyada kadın göçmenlerin büyük bir kısmını hemşirelerin oluşturduğu belirtilmektedir (Chammartin 2002). Hemşirelerin çoğunluğunu kadınların oluşturması nedeniyle, göçmen hemşirelirin çoğunluğunu da kadınlar oluşturmaktadır. Göçmen işçiler özellikle kadın göçmen işçiler, yaptıkları işin doğası ve konumları gereği, çalışırken daha savunmasız olmakta ve daha fazla hak kaybına uğrayabilmektedirler (Chammartin 2002; Vittin-Balima 2002).

2.2. Hemşire Göçü

2.2.1. Dünyada Hemşire Göçünün Tarihsel Gelişimi

Sağlık işgücü yetersizliği uzun zamandır bütün dünyada yaşanan ciddi bir sorun olmakla birlikte, son yıllarda sayıları giderek artan sağlık kurumu nedeniyle bu gereksinimi daha da arttırmaktadır. Bunun sonucunda, hemşire insangücüne olan

gereksinimin karşılanabilmesi için ülkelerin farklı politika ve yaklaşımlara başvurması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Yıldırım 2014a).

OECD'nin 2019 yılında yayınladığı raporda, kendine bağlı ülkelerde hekim başına düşen hemşire oranı 2,7 olarak belirtilmiştir. Japonya, İrlanda, Finlandiya ve ABD'de ise hekim başına düşen hemşire sayısı 4,5'ten fazla olmaktadır. OECD ülkelerinin yarısından fazlasında hekim başına 2'den fazla hemşire düşmekte olup hekim başına en az hemşire düşen ülkeler arasında Türkiye, Kosta Rika, Yunanistan, Brezilya ve Kolombiya gelmektedir (OECD 2019).

Bütün dünyada uzun zamandır sağlık çalışanlarının sayısının yetersizliği çözülmesi gereken çok önemli bir sorun olmakta ve sağlık kuruluşlarının kaliteli bir hizmet verebilmesi için yeterli sayıda ve yetkinlikte sağlık meslek üyelerini istihdam etmeleri zorunluluk haline gelmektedir. Sağlık sisteminin temel amacı, toplumun sağlığını korumak ve geliştirmek olup bu amaca ulaşabilmesi için sağlık kurumlarının yeterli sayı ve nitelikte sağlık insangücünü bulundurmaları gerekmektedir. Bütün dünyada sağlık insan gücünün eksikliği ve dengesiz dağılımına ilişkin sorunlar yaşanmak ve hemşire sayısının yetersizliğine ilişkin sorunu çözmek üzere getirilen sağlık politikalarından biri yabancı sağlık çalışanlarının istihdam edilmesi olmaktadır (Yıldırım 2009; Okumuş ve ark. 2016).

Göçmen hemşirenin kabul edilmesi ülkenin hemşire açığını tamamen gidermese de bu uygulamanın sorunun büyük bir kısmı ortadan kaldırdığı ve göç eden hemşireler için de yurt dışında çalışmanın olumlu yansımaları olduğu belirtilebilir.

Göçmenler, özellikle gelişmiş ülkelerin sağlık iş gücünde önemli rol oynamaktadır. Özellikle son on yılda göçmenler, göç edilen ülkelerin evde bakım çalışanlarından, hemşirelere, doktorlara kadar önemli sağlık çalışanı pozisyonlarını doldurmaktadır (Siyam ve Dal Poz 2014).

Estonya, Türkiye, Slovakya ve Hollanda gibi ülkelerde neredeyse hiç yabancı hemşire çalıştırılmaz iken Yeni Zelanda ve İsviçre'de bu oran yaklaşık %20'lere ulaşmaktadır (OECD 2015). Yurtdışında eğitim alan hemşirelerin sayısı en fazla ABD'de bulunmakta (2013 yılında neredeyse 250.000 hemşire) iken Birleşik Krallık'ta 2014 yılında 86.000 yurtdışında eğitim alan hemşirenin çalıştığı ve Almanya'da 2010 yılında 70.000 yurtdışında eğitim alan hemşirenin bulunduğu belirtilmektedir (OECD 2015).

Yabancı hemşirelerin göçü ABD'de hemşirelik yetersizliğine bağlı sorunu gidermek için bir strateji olarak uzun zamandır kullanılmaktadır. 2006-2009 yılları arasında ülkede 1,7 milyon göçmen, yani tüm göçmen çalışanların %8'i, sağlık sektöründe görev almaktadır. 2009 yılında yabancı uyruklu hemşireler tüm sağlık çalışanlarının %23'ünü oluşturarak, ABD'deki toplam hemşirelik iş gücünün %14'ünü oluşturduğu belirtilmektedir (Batalova 2014). ABD'de hemşire göçünü kolaylaştıran politikalar hemşire yetersizliğini ortadan kaldırmakla birlikte, ülkede daha fazla yerli hemşirenin eğitilmesi için yeni hemşirelik okullarının açılması ve öğrenci sayılarının artırılması için yeterli çabanın gösterilmemesine de neden olduğu üzerinde durulmaktadır (Aiken 2007; Cortes ve Pan 2014).

İş olanakları ve uygun istihdam politikaları hemşireleri belirli ülkelere çeken etmenlerden bazılarını oluşturmaktadır (Li ve ark. 2014). ABD'de yabancı hemşirelerin istihdamı çok önemli rol oynamakla birlikte, Birleşik Krallık'ta yabancı uyruklu hemşirelerin işe alım politikaları ve uygulamalarına ilişkin getirilen kolaylıklar ABD'den daha fazla ön plana çıkmaktadır. Birleşik Krallık, belirli ülkelerden hemşire alımına yönelik açık bir politika sergilemektedir. Hemşire açığını çözmek amacıyla İngiltere hükümeti, eski İngiliz kolonilerden yabancı hemşireleri işe almanın gerekli olduğunu düşünerek, uzun yıllardır yurtdışından bu şekilde hemşire sağlama stratejisinden yararlanmaktadır (Aiken ve ark. 2004; Aiken 2007; Solano ve Rafferty 2007). Birleşik Krallık'ta göçmen sağlık işgücü 2000'lerin ilk yarısında hızla büyümüş, ancak 2006 yılında hükümetin uluslararası alanda politikaları sıkılaştırmasıyla durma noktasına gelmiştir. Son yıllarda ise özellikle Yunanistan ve İspanya gibi krizden etkilenen AB ülkelerinden yabancı uyruklu hemşireler Birleşik Krallık'a gelmektedir. 2012 yılında ülkede çalışan hemşirelerinin %22'sinin yurtdışından geldiği belirtilmektedir (Sumption ve Young 2014).

2004 ve 2007 yıllarında Avrupa Birliği'nin (AB) genişlemesi ve yeni ülkelerin vatandaşlarının AB'ye katılmasıyla, sağlık çalışanlarının bu ülkeler arasında hareket etmesi kolaylaşmıştır (Wismar ve ark. 2011). Son yıllarda Almanya'da hemşirelik ve yaşlı bakım hizmetlerinde ciddi bir işgücü sıkıntısı yaşandığı için sağlık çalışanlarının göç süreçlerinde değişikler uygulanmaktadır (Kordes ve ark. 2020). AB vatandaşları, Alman vatandaşlarıyla aynı koşullar altında Almanya'da yaşayıp çalışabilmektedir. Almanya'da yeni kabul edilen düzenlemeyle, AB üye ülkeleri için işçilerin serbest

dolaşımı alanındaki geçiş hakları kullanılmaktadır. Almanya'da, 2000'lerde diğer ülkelerden gelen göçmen sağlık çalışanları için özellikle iki uygulama gerçekleştirilmiştir. 2012 yılında yüksek nitelikli meslek üyelerine "Mavi Kart" verilmiş ve 2013'te bu çalışanlar "Beyaz Listeye" alınmıştır. Tüm bu girişimler, AB'nin dışında ve AB'ne yeni üye olan ülkelerin vatandaşlarının Almanya'ya gelmesini ve çalışmasını kolaylaştırmaktadır (Kovacheva ve Grewe 2015).

Göç konusundaki küresel eğilimler ve göçmen seçim sürecindeki son değişiklerle birlikte hemşirelerin sayı ve dağılımı değişiklik göstermektedir. Kanada, tarihsel süreci boyunca özellikle hemşire açığı daha fazla olan kırsal bölgelerde bu sorunu yabancı uyruklu sağlık çalışanlarını işe alarak çözmeye çalışmıştır (Okumuş ve ark. 2016). 2000'li yılların ortalarından bu yana Kanada'da çalışabilme hakkı kazanan sağlık çalışanlarının sayısı giderek artmaktadır. 2006 yılında Kanada'da çalışan hemşirelerin %19,2'si yabancı uyruklu olduğu belirtilmiştir (Owusu ve Sweetman 2014). Ülkede, yurtdışında eğitimli hemşirelerin insan kaynağı özellikleri ve işgücü olarak kullanımının kolaylaştırılması için gereken yardımcı politikalar uygulamaktadır. Kanada, göçü sürekli destekleyen bir programa sahip olup uzun zamandır yabancı hemşire alımında önemli rol oynamaktadır. Hem kamu sektöründe hem de özel sektörde yabancı hemşirelerin çalıştırılmasını kolaylaştıran programları bulunmaktadır. Aynı zamanda Kanada hükümeti, "yurtdışında eğitimli sağlık profesyonelleri programı" isimli bir girişimi de finanse etmektedir (Covell ve ark. 2017).

Avustralya, son yıllarda yabancı sağlık profesyonellerini kabul etmek için geniş bir yapı geliştirerek ülkedeki göçmen hemşirenin sayısını arttırmıştır. Günümüzde yabancı uyruklu sağlık çalışanları Avustralya'ya çeşitli yollar izleyerek giriş yapabilmektedir (Okumuş ve ark. 2016). Hemşireler, ülkenin hükümeti tarafından hazırlanan nitelikli sağlık çalışanları listesinde yer almakta ve bu uygulama göçmen hemşirelerin Avustralya'da çalışabilmesi için gereken izinleri alma sürecini kolaylaştırmaktadır (Chair 2013). Avustralya Sağlık Bakanı, 2025 yılına kadar yerli sağlık çalışanlarının sayısınını ülkenin gereksinimini karşılamada yetersiz olmaya devam edeceğini ve bu açığı göçmen sağlık çalışanlarının istihdamıyla kapatmayı planladıklarını açıklamıştır. 2010 ve 2013 yılları arasında toplam 12.364 yabancı uyruklu hemşirenin, ülkede çalışmak için kalıcı veya geçici vize aldığını belirtmiştir (Hawthorne 2014).

Dünyada birçok ülkede, yeterli sayıda hemşireye sahip olmak isteyen işverenler, uluslararası kalkınma, dış yardım ve göç politikaları arasında daha fazla uyumu sağlamak için hükümetler ile işbirliği yaparak, birlikte çalışmanın yolunu aramaktadır (Aiken 2007). Yapılan araştırmalarda hemşire göçünün hem alıcı hem kaynak ülkeleri açısından olumlu etkilerinin olması ve son yıllarda Türkiye'den de hemşire almak isteyen gelişmiş ülkelerin bulunması nedeniyle işsiz genç nüfusun hemşireliğe ilgisini artıracağı belirtilebilir.

2.2.2. Türkiye'de Yabancı Uyruklu Hemşire

Türkiye'de Aralık 2018 yılında toplam 190.499 hemşirenin (%72,7'si devlet hastanelerinde, %12,2'si üniversite hastanelerinde, %15,2'si özel hastanelerde) çalışmakta olduğu ve her 100.000 kişiye 301 hemşire düştüğü belirtilmektedir (SB 2019). 2017 yılında kişi başına düşen hemşire sayısı en fazla olan ülkeler Norveç ve İsviçre'de 1.000 kişi başına 17 hemşire bulunurken, Türkiye'de bu oran 1000 kişi başına 2,1 hemşire şeklinde daha düşük düzeyde bulunmaktadır (OECD 2019).

Türkiye'de yabancı hemşire istihdamı konusundaki düzenlemelerin yakın tarihte olması nedeniyle, çalışan yabancı hemşire sayısının daha düşük olduğu belirtilmektedir (OECD 2015).

Türkiye'de 11.10.2011 tarihli ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile yabancı hemşirelerin Türkiye'de çalışmasının yolu açılmış olmakla birlikte, yabancı hemşireler özel sağlık kuruluşlarına iş başvurusu yapabilmektedir. 6.238 sayılı Hemşirelik Kanunu'nun 3. Maddesi'nde yer alan, "Türkiye'de hemşirelik mesleğini bu kanun hükümleri karşısında hemşire unvanı kazanmış Türk vatandaşı hemşirelerden başka kimse yapamaz" yerine "Bu kanun hükümlerine göre hemşire unvanı kazanmış olanların dışında hiç kimse Türkiye'de hemşirelik mesleğini uygulayamaz" açıklaması getirilmiştir. Böylece Türkiye'de yabancı hemşire çalıştırılmasına da izin verilmiş olunmaktadır (Medimagazin 2011; Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik 2012). 2012 yılından önce Türkiye'de yabancı uyruklu hemşirenin istihdamı yasak olup yurtdışından gelen hemşireler, hemşirelik diplomasının denkliğini alıp Türk vatandaşlığını kazandıktan sonra hemşire olarak çalışabilmekteydiler. Yurtdışında doğan Türk kökenli Özbek, Bulgar, Makedon ve Arnavut hemşireler de diğer yabancı uyruklu hemşireler

gibi aynı kanuna göre çalışma izni almak durumundaydılar. Bu göçmen hemşirelerin Türkiye'yi anavatan olarak görmelerine karşın, kanunun önünde yabancı uyruklu oldukları için ülkede yaşamak ve çalışmak istediklerinde gereken resmi süreçleri tamamlamaları gerekmektedir.

Türkiye'de çalışan yabancı uyruklu hemşirelere ilişkin fazla veri bulunmamakla birlikte, 2005 yılı verilerine göre ülkede 51 yabancı uyruklu hemşirenin çalıştığı ve bunlardan 48'inin Bulgaristan'da doğduğu belirtilmektedir (Yıldırım ve Kaya 2011). Sağlık Bakanı Recep Akdağ tarafından yapılan bir açıklamada ise 2012 yılından bu yana Türkiye'de 127'si hemşire olmak üzere, 947 yabancı uyruklu sağlık çalışanının göreve başladığı belirtilmiştir (Medimagazin 2017).

Türkiye 2012 yılından bu yana hemşire yetersizliği sorununu çözmek için yabancı hemşire istihdamından yararlanmaktadır. Ancak bu sürecin etkin yönetilmesi için gerekli koşulların sağlanmaması durumunda, hemşire göçünün hem çözüm hem de sorun yaratan bir strateji olacağı belirtilebilir.

2.2.3. Hemşire Göçünün Nedenleri

Hemşireler, kendi ülkesinde iş bulamadığı, daha iyi çalışma koşulları veya daha kaliteli bir yaşama kavuşmak istediği için göç etmektedir. Hemşire göçünün özellikleri incelendiğinde, göçmenlerin çoğunun kadın olduğu ve göçün zorunlu değil gönüllü gerçekleştiği görülmektedir (Zhou 2014).

Pakistan'da 2015 yılında yapılan araştırmada, Pakistanlı hemşirelerin başka bir ülkeye göç etme nedenleri temel insani gereksinimlerinin ve benlik saygılarının karşılanmasıyla bağlantılı bulunmuştur (Hussain ve Afzal 2015). Portekiz'de yapılan bir araştırmada ise yabancı hemşire göçünün nedeni, mesleki kazanımların yeterli olmaması olarak açıklanmıştır (Silva ve Fernandes 2007). Bulgaristan ve Romanya'dan göç eden hemşireler, genellikle ücretin çok düşük olmasından dolayı başka ülkelere göç etmeye karar verdiklerini belirtmektedir (Mans, Van de Pas ve De Ponte 2014; Hüsmenoğlu ve Tuna 2020). Bu araştırmalar, hemşirelerin genellikle gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere göç etmekte olduğunu ve bu şekilde daha güvenli ve kaliteli özel ve mesleki bir yaşama ulaşmaya çalıştıklarını göstermektedir.

Yapılan araştırmalarda, yabancı hemşirelerin yurtdışında yakaladıkları mesleki doyumun yüksek olduğu belirtilmektedir. Yabancı uyruklu hemşirelerin, gittikleri ülkelerde iş bulma olasılığının yüksek olduğunu, genel olarak çalışma ve yaşam koşullarının kendi ülkelerindekine göre daha iyi olduğunu düşündükleri belirtilmektedir (Rodriguez ve ark. 2014; Keshet ve Popper-Giveon 2016). Hemşirelik mesleğinde ilerlemek isteyenler için yurtdışına taşınıp eğitimlerine devam etmek ve mesleki deneyim kazanmak önemli bir fırsat olarak görülmektedir. Ayrıca yurtdışına taşınmanın yeni bir kültür tanıma ve yeni arkadaşlar edinme gibi olumlu yanlarının da olduğu vurgulanmaktadır (Silva ve Fernandes 2007; Higginbottom 2011; Brannan 2013; Wanjohi ve Maringi 2013). Göç eden hemşireler genellikle yurtdışında hemşirelerin statüsünün daha yüksek olduğunu ve toplumun hemşireye daha saygılı yaklaşım sergilediğini düşünmektedir (Zhou 2014; Hussain ve Afzal 2015; Muhammad 2015).

2.2.4. Göç Alan ve Göç Veren Ülkeler

Hemşire göçü hem alıcı hem de kaynak ülkeler için olumlu etkiler gösterebilmektedir. Alıcı ülke için hemşire yetersizliği sorununu ortadan kaldırabilirken, kaynak ülkeler için işsizlik ve fakirlik oranını düşürmekte yardımcı olabilmektedir. Yurtdışında çalışma olasılığı, genç Hint insanların hemşirelik eğitimi almaya ilgilerini artırmaktadır. Günümüzde Hindistan'da çok sayıda insanın hemşire olmak istediği ve yeni hemşirelik yüksekokullarının açıldığı görülmektedir. Hemşirelerin göç etme olanağı Hindistan'da son yıllarda hemşirelik mesleğinin daha fazla önem kazanmasında ve mesleğe daha çok saygı duyulmasında etkili olmaktadır (Garner ve ark. 2015). Ancak, bazı ülkeler için hemşirelerin göçü bir sorun olarak görülmektedir. Bulgaristan ve Romanya gibi ülkelerden hemşire göçü, bu ülkelerde var olan hemşire açığını daha çok artıran bir etki yaratmaktadır (Mans, Van de Pas ve De Ponte 2014; Hüsmenoğlu ve Tuna 2020).

Hemşirelerin, gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru hareket ettiğini gösteren diğer bir çalışmada, Filipinlerin en büyük göçmen hemşire kaynağını oluşturduğu belirtilmektedir (Li ve ark. 2014). Diğer hemşire kaynağı olan ülkeler arasında; Karayipler, Güney Afrika, Gana, Hindistan, Kore ve Çin yer almaktadır. Bu ülkelerdeki hemşireler, öncelikle ABD, İngiltere, Norveç, Avustralya, İrlanda ve Suudi

Arabistan'a göç etmektedir. Birleşik Krallık ve Avustralya gibi bazı gelişmiş ülkeler, hem hemşire kaynağı, hem de alıcı ülke konumundadır (Li ve ark. 2014).

2011 yılında yaklaşık 10,5 milyon Filipinli yurtdışında çalışmakta iken 2008 ve 2012 yılları arasında yılda 17.000 ile 22.000 sağlık çalışanının ülkeden göç ettiği belirtilmiştir (WHO 2013). 1993 ve 2010 arasında ülkeden ayrılan sağlık çalışanlarının %29'unun hemşire olduğu bildirilmektedir (Co ve Ronquillo 2014).

İşçi göçüyle ilgili çalışmalarda, bilindiği gibi bazı ülkeler alıcı, bazı ülkeler kaynak, bazı ülkeler ise hem alıcı hem kaynak olarak ortaya çıkmaktadır. ABD, Birleşik Krallık ve Kanada gibi ülkeler için hemşire göçü sağlık politikaları açısından önemli bir strateji olarak görünmektedir. Bu ülkelerin uzun zamandır yabancı hemşire istihdam ettiği bilinmektedir. Hemşireler, yurtdışındaki iş olanakları, iş güvenliği ve daha iyi çalışma koşulları gibi nedenlerle kendi ülkelerinden ayrılmaktadır. Ayrıca, bazı gelişmemiş ülkelerdeki gençlerin, yurtdışında iş bulma olasılığının fazla olmasından dolayı hemşirelik eğitimi almaya yöneldikleri belirtilmektedir (Silva ve Fernandes 2007; Bason 2011; Garner ve ark. 2015; Nourpanah 2017).

Önceki yıllarda hemşireler hep gelişmekte olan ülkelerden çıkıp gelişmiş ülkelere göç ederken, günümüzde bu geçişlerde bazı değişikler olmaktadır. Birleşik Krallık'ta, 2014 yılında tüm yabancı eğitimli hemşirelerin neredeyse yarısı Filipinler (%26) ve Hindistan (%19) olmak üzere Asya ülkelerinden gelirken, sonraki yıllarda yabancı hemşirelerin bir kısmının İspanya, Portekiz, Romanya ve Polonya gibi diğer Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde eğitim aldığı (5.600'den fazla İspanya'da, 4.000'den fazla Portekiz ve Romanya'da ve 2.500'den fazla Polonya'da eğitim aldığı) ve Birleşik Krallıkta hemşire olarak çalıştığı belirtilmektedir (OECD 2015). Avusturya sağlık personeli konusunda hem alıcı hem de kaynak bir ülke olarak rol oynamaktadır. İnsan kaynağı alışverişi çoğunlukla komşu ülkelerle arasında gerçekleşmekte ve en çok Almanya'yla bağlantı kurmaktadır (Okumuş ve ark. 2016).

2.3. Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar

Yabancı hemşirelerin yaşadıkları sorunlar; olumsuz çalışma koşulları, resmi işlemler, yabancı dil zorluğu, kültürel şok, işyerindeki kötü ilişkiler, hemşirelik uygulamalarında görünen farklılıklar ve hemşirelik bakımın kalitesi şeklinde belirtilmektedir.

2.3.1. Yabancı Uyruklu Hemşirenin Çalışma Koşulları

Yurtdışında eğitim alan hemşirelerin, daha iyi çalışma koşullarına ulaşmak için göç etmelerine karşın, bazılarının yerli hemşirelerden daha düşük ücretler aldığı görülmektedir. Bu düşük ücretleme durumunun özellikle göçün ilk yıllarında olduğu belirtilmektedir (Bason 2011; Higgimbottom 2011; Wanjohi ve Maringi 2013). Ayrıca göçmen hemşirelerin çoğunlukla kadın ve savunmasız bir grup olmaları nedeniyle daha düşük maaş karşılığında çalıştıkları vurgulanmaktadır (Kingma 2010).

Göç eden hemşirelerin genellikle çalışma saatlerinden memnun kaldıkları ve kendi ülkelerinde hemşirelerin iş yükünün daha fazla olduğu belirtilmekle birlikte, uzun süren nöbetler ve yoğun çalışma listelerinden yakındıkları vurgulanmaktadır (Bason 2011; Wanjohi ve Maringi 2013; Gregory 2018).

Yapılan bazı araştırmalarda, göçmen hemşirelerin meslekte yükselmelerinde sorunlar yaşandığı, yabancı ve yerli hemşirelerin yükselme olanaklarının eşit olmadığı belirtilmektedir (Alexis ve Vydelingum 2004; Gregory 2018).

Türkiye'de yapılan araştırmalarda da göçmen sağlık çalışanlarının çalışma koşullarına ilişkin endişe duydukları ve yabancı uyruklu sağlık çalışanlarının daha düşük ücret alacağını düşündükleri saptanmıştır. Yabancı uyruklu hemşirelerin haklarının ve gereksinimlerinin dengelenmesi yönünde gerekli düzenlemelerin yapılması ve sürecin daha etkin yönetilmesi gerekmektedir (Seren ve ark. 2013; Temel 2013).

Alıcı ülkelerde yabancı uyruklu hemşirelerin istihdamını düzenleyen yasaları tam olarak uygulaması, yerli ve yabancı hemşirelerin çalışma koşullarında herhangi bir ayrımcılığın yapılmaması ve göçmen hemşirelerin haklarının güvence altına alınması büyük önem taşımaktadır.

2.3.2. Resmi İşlemler

Göçmenler, yabancı bir ülkede oturma ve çalışma izni alabilmek için birçok bürokratik işlemlerle karşı karşıya gelmektedir. Oturma izni, çalışma izni, mesleğini yapma izinleri ve daha sonra vatandaşlık işlemleri gibi uzun ve karmaşık bir sürecin başarıyla tamamlanması gerekmektedir.

ABD'de yapılan bir çalışmada, çalışmak isteyen yabancı uyruklu hemşirelerin karşılaştıkları ilk engeller arasında göçmenlik düzenlemelerinin ve diploma denkliği alma işlemlerinin olduğu belirtilmektedir (Moyce ve ark. 2015). Ayrıca kanunların sürekli değişmesi nedeniyle, yabancı hemşirelerin gereken izinleri almak için resmi kurumlara birkaç kere gitmek zorunda kaldıkları vurgulanmaktadır (Nourpanah 2017).

Yapılan araştırmalarda, yabancı uyruklu hemşirelerin bazılarının; oturma izni, çalışma izni ve diploma denkliği alma süreçlerinde sorun yaşadığı belirtilmektedir (Silva ve Fernandes 2007; Higginbottom 2011; Nourpanah 2017). Bu nedenle, yabancı uyruklu hemşirelerin çalışmak üzere yurtdışına gitmeden önce ülkenin kanunlarını ayrıntılı incelemesi süreci kolaylaştıracaktır. Ayrıca, bürokratik işlemlerin çözümlenmesi çok uzun bir süre alacağı ve çok masraflı olabileceği de göz önünde tutulmalıdır (Silva ve Fernandes, 2007; Higginbottom 2011).

Yabancı uyruklu hemşirelerin, alıcı birçok ülkede çalışabilmeleri için diploma denkliği almak zorunda kaldıkları ve bu sürecin ülkelere göre değişiklik gösterdiği belirtilmektedir. Bazı ülkelere yabancı hemşireler kabul edilmemekte, bazı ülkelerde ilgili resmi kurumlar tarafından evrakları incelenerek denklik verilmekte, diğer bazı ülkelerde ise mesleki sınav veya staj gibi ön koşulların karşılanması zorunlu tutulmaktadır.

Türkiye'de yurtdışında hemşirelik eğitimi almış bir hemşirenin, diploma denkliğini alması için Yükseköğretim Kurulu'na (YÖK) başvurması ve kurulun tüm evrakları incelemesinden sonra diplomayı onaylaması, ret etmesi veya eksik eğitimini tamamlaması istenebilmektedir (Koçak Tufan 2018). Çalışma ve oturma izinleri genellikle işyeri tarafından halledilmekte ve belli aralıklarla yenilenmektedir. Türkiye'de beş yıl yasal olarak ikamet ettikten sonra yabancı uyruklu kişilerin Türk vatandaşlığı almak üzere başvuruda bulunmaları söz konusu olabilmektedir (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun 2003; Türk Vatandaşlığı Kanunu 2009).

Oturma izni, çalışma izni, vatandaşlık işlemlerine ilişkin yaşanan zorluklar, göçmen hemşirelerin gerginlik yaşamalarına neden olduğundan, göçmen hemşirelerin yabancı ülkeye gelmeden önce gerekli bürokratik süreci çok iyi öğrenmeleri yaşanabilecek stresi azaltacaktır.

2.3.3. Yabancı Dil Zorluğu

Yabancı dil zorluğu, yabancı uyruklu hemşirelerin aşmak zorunda kaldıkları en büyük engellerin başında gelmektedir. Ülkelerin çoğunda yabancı hemşirelerin kabul koşullarının başında ülkenin ana dilini bilmesi yer almaktadır. Hemşirenin çalıştığı ülkede konuşulan dili bilmemesi kendisi, iş arkadaşları ve hastalar açısından çok tehlikeli sonuçlar yaratabilecektir. Göçmen hemşirenin ülkenin ana dilini bilmemesinden dolayı ortaya çıkan sorunlar, hastalara yapılacak bakım uygulamalarında eksik veya yanlışlıklardan, diğer çalışanlarla ve hastalarla iletişim kurma zorluğuna kadar çok farklı şekilde görülebilmektedir.

ABD'de yapılan bir çalışmada, göç eden hemşirelerin diğer hemşirelerle, doktorlarla, hastalarlar ve hasta yakınlarıyla başarılı bir şekilde iletişim kurabilme durumunun kontrol edilmesinin çok önemli olduğu belirtilmektedir (Neff ve Harman 2013).

Göçmen hemşirelerin çalışabilecek ülkeler arasında seçim yaparken ülkede konuşulan dili dikkate almaları ve kendi ana diliyle aynı veya benzer özelliği olan bir ülkeye gitmeye yönelmesinin üstünlük sağladığı görülmektedir. Portekiz'de yapılan bir araştırmada ülkeye göç eden yabancı uyruklu hemşirelerin çoğunun İspanyol veya Brezilyalı olduğu belirtilmektedir (Silva ve Fernandes 2007). İspanyolcanın Portekizceye benzediğinden dolayı ve Brezilya'nın anadilinin Portekizce olması nedeniyle, hemşirelerin göç etmek üzere Portekiz'i seçtikleri söylenebilir.

Günümüzde Birleşik Krallık'taki göçmen hemşirelerin İngilizcenin yaygın olduğu Hindistan, Pakistan, Nijerya, Güney Afrika, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerden gelmeleri de (Okumuş ve ark. 2016) dil konusunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Farklı ülkelerde çalışan yabancı uyruklu hemşirelerle yapılan araştırmalarda, yabancı dil ve iletişim ile ilgili çeşitli sorunlar yaşandığı belirtilmektedir. Dil ile ilgili yaşanan sorunların; ekip arkadaşlarının hızlı konuşmaları, kısaltma ve argo kullanması, farklı malzemelerin ve tıbbi terimlerin isimlerinin farklı kullanılması gibi etmenlerden kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Taylor 2005; Silva ve Fernandes 2007; Deegan ve Simkin 2010; Bason 2011; Valipakka 2013; Rodriguez ve ark. 2014; Gregory 2018).

Yabancı hemşirelerin alıcı ülkenin ana dilini bilmesi, dil ile ilgili yaşanabilecek sorunlarını tamamen ortadan kaldırmamaktadır. Göçmen hemşirelerin sağlık kurumuna

özgü "ortak dili" de bilmeleri gerekmektedir. Yerli hemşireler için örgütün içinde konuşulan bu ortak dili öğrenmesi zaman gerektirdiğinden, doğal olarak yabancı hemşireler için bu dilin öğrenilmesi çok daha uzun ve zor bir süreç olacaktır.

2.3.4. Kültürel Şok

Kültür insanların beklentileri, algılaması, düşünmesi, iletişim kurma şekli ve öğrenmesine ilişkin çok sayıda işlevi gerçekleştirmesini doğrudan etkilemektedir. Ülkelerin arasında kültürel özelliklerin benzer olmasının, aynı dil konuşmasının veya aynı dine sahip olmasının, göçmenlerin uyum sağlamalarını, o ülkelerdeki insanlarla birlikte yaşamasını ve çalışmalarını kolaylaştırmaktadır. Buna karşın, ülkelerin kültürleri arasındaki farklılıklar çok fazla olduğunda, göçmenlerin uyum sürecinin daha zor ve stresli olduğu ve göç edenlerin kültürel şok yaşayabildiği üzerinde durulmaktadır (Eğinli 2011).

Kişinin yeni bir kültüre alışması ve uyum sağlaması için sürekli bilinçli bir çaba göstermesi gerekmekte olup alışma süreci stres ve gerginlik yaratabilmektedir. Yabancı hemşirelerin, kişisel ve mesleki hedeflerine ulaşması için yerli hemşirelerle olumlu bir ilişki kurmaları önem taşımaktadır. Göçmen kişiler ile alıcı ülkenin kültürleri arasında büyük farklılıklar olduğu zaman bu sürecin daha zor atlatıldığı belirtilmektedir (Rodriguez ve ark. 2014). Hemşirelerin de göç ettikleri ülkenin yeni kültürüne uyum sağlamaları zor olmakta ve göç edilen ülkenin kültürü ne kadar farklılık gösterirse bu değişikliklere alışmasının o kadar zor olduğu görülmektedir. Bir meslek üyesinin başka bir ülkeye göç etmesi durumunda, yeni kültürün öğrenilmesi ve buna alışılması uzun sürmekle birlikte, kişisel ve mesleki yaşamının sürdürülmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Göçmen hemşirelerin, daha önce farklı ülkelerde çalışmakta deneyimli olmaları durumunda, yeni ülkeye alışma süreçlerinin daha kolay olduğu belirtilmektedir (Bason 2011). Sağlık kuruluşlarında uyum sürecinde olan yabancı uyruklu hemşireler için ülkenin kültürüne alışmasını kolaylaştıracak, kişisel ve mesleki yaşamlarını destekleyecek programların düzenlenmesi gerekmektedir.

2.3.5. İş Yerinde İlişkiler

Yapılan araştırmalarda, yabancı uyruklu hemşirelerin yalnızlık ve yabancılaşma, önyargı ve ırkçılık, fırsat eşitsizliği, ayrımcılık, psikolojik şiddet (mobbing) vb. sorunlar yaşadıkları belirtilmektedir (Alexis ve Vydelingum 2004; Silva de Fernandes 2007; Deegan ve Simkin 2010; Bason 2011; Rodrigues ve ark. 2014; Muhammad 2015).

2.3.5.1. Yalnızlık ve Yabancılaşma

Yabancı hemşirelerin, ailesi ve arkadaşlarından uzak olmaları ve iş yerindeki destek eksikliğinden dolayı kendileri yalnız ve yabancılaşmış hissettikleri üzerinde durulmaktadır. Avustralya'da yapılan bir araştırmada, yabancı hemşirelerin bazılarının işyerinde "bir gruba ait olmadıklarını" düşündüğü saptanmıştır. Bu çalışmada, bir hemşirenin yemek molasına gidemediğinde iş arkadaşlarının hiç rahatsız olmamalarından dolayı çok rahatsız olduğu belirtmiştir (Deegan ve Simkin 2010).

Ayrıca, araştırmalarda yabancı uyruklu hemşirelerin bazılarının, aile üyelerini, arkadaşlarını ve ülkelerini özledikleri için iş yerinde dışlanmış ve yalnız hissettiklerini ve kendi ülkelerine geri dönmeyi istedikleri vurgulanmıştır (Alexis ve Vydelingum 2004; Silva ve Fernandes 2007; Bason 2011). Yurtdışında olmak ve yeni bir kültüre alışmak herkes için zor bir süreç olmakla birlikte, yeni ülkedeki kişilerle olumlu ilişkiler kurmaları yabancı hemşirelerin uyumuna yardımcı olacaktır. Buna karşın iş yerinde yabancı hemşireye gösterilen olumsuz yaklaşımların onun yalnızlık ve yabancılaşma duygularını arttıracağı, ülkeye ve yeni işine uyumunu zorlaştıracağı bilinmektedir.

2.3.5.2. Önyargı ve Irkçılık

Önyargı; kişiyi yeterince tanımadan veya gerçek durumu doğru bir şekilde bilmeden, daha önce gerçekleşen olaylara dayanarak belirtilen olumlu veya olumsuz yargı şeklinde ele alınmaktadır (Dikmen 2006 p. 292). Göçmen hemşireler genellikle ön yargılardan kaynaklanan sorunlarla karşı karşıya gelmektedirler.

Türkiye'de bir hemşirelik fakültesindeki öğretim elemanı ve öğrencilerin yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşlerinin incelendiği bir araştırmada; yabancı hemşirelerin yerli hemşirelere göre daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul edecekleri, hemşirelik bakım kayıt sistemini kullanmada sorun yaşayacakları ve sadece teknik

birimlerde çalışabilecekleri belirtilmiştir (Seren ve ark. 2013). Diğer mesleklerde olduğu gibi hemşirelikte de yabancı uyruklu çalışan olarak, yerli hemşirelere göre kurumun işleyişini öğrenmesinin daha uzun süreceği önyargılarıyla, ucuz işçi olarak göründüğü üzerinde durulmaktadır.

Ayrıca bazı araştırmalarda, iş arkadaşlarının önyargılı davranarak yabancı uyruklu hemşirenin becerisine ilişkin kuşkulu yaklaşımlar sergiledikleri de belirtilmektedir (Alexis ve Vydelingum 2004; Rodriguez ve ark. 2014). Yabancı uyruklu hemşireyi tanımadan ve mesleki becerisini tam olarak değerlendirmeden onunla ilgili bir yargıya varmanın hemşirelik ekibi ve hastalar açısından olumsuz sonuçlar yaratabileceği ve de bunun en çok göçmen hemşireyi etkileyeceği söylenebilir.

Irkçılık; bir ırkın diğerinden daha üstün olduğuna inanması olarak ele alınmaktadır (Dikmen 2006 p. 168). Yapılan araştırmalarda, bazı ülkelerde yabancı hemşirelerin köklerinden dolayı hastalar, hasta yakınları ve iş arkadaşları tarafından kabul edilme sürecinde sorun yaşadıkları belirtilmektedir (Silva ve Fernandes 2007; Keshet ve Popper-Giveon 2016; Gregory 2018).

Önyargı ve ırkçılık, yabancı hemşirelerin iş yaşamının etkileyen ön önemli etmenler arasında görülmektedir. Yabancı hemşireler, farklı bir kültüre uyum sağlamaya çalışıp işlerini öğrenmek için çaba gösterirken, bu tür sorunlarla da başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar.

2.3.5.3. Fırsat Eşitsizliği, Ayrımcılık, Psikolojik Şiddet (Mobbing)

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından aynı yetkinlikte ve işi yapan yabancı hemşireler ile yerli hemşirelerin eşit istihdam ve çalışma koşullarına sahip olması gerektiği belirtilmektedir (ILO 2005).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. Maddesinde (Kanun Önünde Eşitlik) "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyası düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" şeklinde insanlar arasında ayrım yapılamayacağı vurgulanmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 1982). Buna karşın, Türkiye'de bir hemşirelik fakültesindeki öğretim elemanları ve öğrenciler ile yapılan bir araştırmada, katılımcıların %63,3'ünün yabancı uyruklu hemşirelerin

hemşirelik hizmetleri yönetiminde yer alamayacağını düşündükleri saptanmıştır (Seren ve ark. 2013).

İngiltere'de yapılan bir araştırmada da yabancı uyruklu hemşirelerin ırkının, etnik kimliğinin ve kültürünün farklı olması nedeniyle terfi olanaklarının daha sınırlı olduğu belirtilmiştir (Alexis ve Vydelingum 2004). Ayrımcılık, ILO Sözleşme No. 111 kapsamında; "ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal çıkar veya sosyal kökene dayalı olarak" belirtilmiştir. Ayrımcılık, bireyin veya işin yapılması için gereken yeterlilikler ile ilgili olmayan özelliklerden dolayı, bir kişiye diğerlerinden daha az olumlu davranıldığı durumda meydana gelmektedir (ILO 1958; 1998).

Finlandiya'da yapılan bir araştırmada; göçmen hemşireler genel olarak bu ülkede çalışmaktan doyumlu olduklarını belirtmiş olmakla birlikte, işyerlerinde ayrımcılığa uğradıklarını açıklamışlardır. Finlandiya'da işyerinde ayrımcılığa karşı yasalar olmasına karşın, hem kişisel hem de kurumsal düzeyde ayrımcılığın hâlâ olduğu belirtilmiştir (Gregory 2018). Birleşik Krallık'ta Taylor (2005) tarafından yapılan bir araştırmada da benzer şekilde yabancı uyruklu hemşirelerin bazılarının ayrımcılıkla karşı karşıya geldikleri belirtilmektedir.

Psikolojik şiddet (mobbing), işyerinde bir çalışan veya bir grup tarafından gergin ve saldırgan bir ortam yaratılarak başka bir çalışana veya bir gruba, sistemli ve etkili bir şekilde duygusal taciz, hakaret veya tehdit etmesi durumu olarak ele alınmaktadır (Yıldırım 2014b; Alparslan ve Tunç 2009). İngiltere'de yapılan bir araştırmada, yabancı uyruklu hemşirelerin bazılarının, arkadaşları tarafından uygulanan zorbalık ve utanç verici davranışlarla başa çıkmak zorunda kaldığı saptanmıştır (Alexis ve Vydelingum 2004). Portekiz'de yapılan çalışma ise yabancı uyruklu hemşirelerin yaşadıkları sorunların, becerilerine duyulan güvensizlikten, aşağılayıcı yorumlar, ırkçılık, ve sözel şiddete kadar uzandığını göstermiştir (Silva ve Fernandes 2007).

Farklı ülkelerde yapılan araştırma sonuçlarından da görüldüğü gibi göçmen hemşireler önyargı, ırkçılık, ayrımcılık, fırsat eşitsizliği ve psikolojik şiddet yaşamaktadırlar. Uluslararası ve ulusal yasal düzenlemelerin bunu önleyici hükümlerinin olmasına karşın iş yaşamında bu tür sorunların yaygın görülmesi, özellikle yönetsel süreçlerde ve yönetici yaklaşımlarında eksikliklerin olduğunu düşündürmektedir.

2.3.6. Hemşirelik Bakımı ve Uygulamada Farklılıklar

Sağlık kurumlarında, hasta ve çalışan güvenliğinin sağlanması için hemşirelik bakımının kalitesi kesintisiz bir şekilde sürdürülmelidir. Bunun gerçekleştirilebilmesi için hemşirelerin sayı ve yetkinliğinin gereksinimi karşılayacak düzeyde olmasına dikkat edilmelidir. Yurtdışında eğitim almış hemşirelerin, kuruma ve işine uygun bir şekilde yönlendirilmeleri ve sağlık ekibiyle uyumunun sağlanması gerekmektedir. Bunun istenen düzeyde gerçekleştirilemediği durumlarda, hasta ve çalışanların güvenliğini tehdit eden durumlar ortaya çıkabilecektir. Hemşire göçüne karşı çıkan tarafların ileri sürdükleri gerekçelerden biri, göçmen hemşire istihdamının, hastalara verilen hemşirelik bakımının kalitesini düşüreceği görüşüdür (Seren ve ark. 2013). Oysa yabancı ve yerli hemşirelerin arasında uygun bilgi paylaşımının gerçekleşmesi ve yabancı hemşirelerin kuruma ve işine uyumunun iyi sağlanması durumunda olumlu yönlerin ortaya çıktığı görülmektedir (Yıldırım 2009; Kingma, 2010; Brannan 2013).

Göçmen hemşirelerin işyerinde karşılaşacakları engeller, hasta güvenliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu hemşirelerin, karmaşık gereksinimi olan hastalara bakım verirken izlenmesi, yurtdışında aldıkları eğitimin iyi değerlendirilerek hastaya gereken bakımı verip veremeyeceğinin ayrıntılı incelenmesi gerekmektedir (Neff ve Harman 2013; Moyce ve ark. 2015).

Ülkelerin bazılarında, üniversiteden eğitim almış hemşireler daha karmaşık görevler yaparken; yatak banyosu, hastanın giydirilmesi, yatak çarşaflarının değiştirilmesi gibi işlemler yardımcı hemşireler veya bakım destek personeli tarafından yapılmaktadır. Bazı hemşireler kendi ülkelerinde daha önce yapmadıkları bunun gibi işleri yeni geldikleri ülkede yapmak zorunda kalabilmekte ve hayal kırıklığına uğrayabilmektedirler. Ülkelere göre hemşirelik prosedürleri, talimatları ve bakım sunum sistemleri farklı olabilmektedir. Bazı ülkelerde hemşire bireysel ve bütüncül hemşirelik bakımı verirken, diğer ülkelerde hemşireler iş odaklı bakıma daha fazla alışık olabilmektedir. Yabancı uyruklu hemşireler kendi ülkelerinde deneyimli ve kıdemli bir konumda olurken, göç ettikleri ülkede daha acemi ve düşük statüye indirgenmeleri ve otonomilerini kaybetme durumu olabilmektedir (Alexis ve Vydelingum 2004; Taylor 2005; Deegan ve Simkin 2010).

Ülkeler arasında hemşirelik eğitim sisteminin birbirinden farklılık gösterdiği bilinmektedir. Eğitim sisteminin farklı olmasının yanı sıra verilen eğitimin kalitesinde

de farklılıklar bulunmaktadır. Ayrıca, göçmen hemşireler farklı kurum ve birimde farklı uygulamalar, prosedürler ve talimatlarla karşı karşıya gelebilmektedirler. Özellikle uyum sürecinde göçmen hemşirelerin yakından izlenmesi ve iş arkadaşları tarafından desteklenmesi büyük önem taşımaktadır.

Zhou'un (2014) yaptığı çalışmada, Çinli hemşirelerin bazılarının Avustralya'da hemşirelerin otonomisinin daha fazla olduğunu düşündükleri görülmüştür. Çalışmada, Çinli bir hemşire Avustralya'da hemşirelerin hastalarla daha çok iletişim kurduğunu belirtirken; başka bir hemşire de tedavi giderlerinin devlet tarafından ödenmesi nedeniyle kullanılan malzemelerin masraflarını düşünmeden çalışmanın farklı olduğu üzerinde durmuştur. Estonya kökenli bir hemşire, Finlandiya'da sarf malzeme kullanırken kendi ülkesinde olduğu gibi tasarruflu olmak zorunda kalmadığını belirtmiştir. Kenya kökenli bir hemşire ise Finlandiya'da tıbbi uygulamalarından önce hastalara çok fazla bilgi verildiğini ve izin istendiğini belirterek, Kenya'da hastaların o kadar çok haklarının olmadığını vurgulamıştır (Valipakka 2013).

Belirtildiği gibi yurtdışında ve Türkiye'de yapılan çalışmalarda, yabancı uyruklu hemşireler tarafından verilen bakımın kalitesi sorgulanmaktadır. Sadece yeterli sayıda hemşire çalıştırmanın yanı sıra alanında yetkin hemşirelerin işe alınmasının büyük önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Ayrıca, göçmen hemşirelerin kuruma ve işine uyumunun sağlanması ile meslektaş dayanışmasının da önemli katkı sağladığı belirtilmektedir.

2.4. Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalıştırılmasında Yönetici Hemşirenin Rolü

2010 yılında DSÖ üye ülkeleri tarafından "sağlık personelinin uluslararası istihdamı küresel uygulama kodunun" benimsenmesi, birçok ülkenin yabancı sağlık çalışanları için göç politikalarında değişimler yaratmıştır. Bu kod, sağlık çalışanlarının uluslararası istihdamına ve sağlık sistemlerinin güçlendirilmesine yönelik etik ilkeleri ve gönüllü uygulamaları belirtmekte ve desteklemektedir (Siyam ve Dal Poz 2014). Yabancı hemşirelerin uyması gereken kurallar ülkelere göre değişmekle birlikte, ülkelerin çoğu yabancı uyruklu hemşirenin çalışması için dil ve hemşirelik sınavını geçme koşulunu ortaya koymaktadır (Siyam ve Dal Poz 2014).

Yabancı uyruklu hemşirelerin istihdamına ilişkin uluslararası örgütler ve ülkeler tarafından belirlenen kurallar, hastaların ve çalışanların güvenliğini sağlayarak hemşirelerin görevlerini verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için önemli olmakla birlikte, yönetici hemşirelerin bu süreçlerde etkili rol üstlenmesi de büyük önem taşımaktadır. Yönetici hemşirelerin uluslararası ve ulusal yasal ve kurumsal düzenlemeleri iyi bilmesi ve yabancı uyruklu hemşire adaylarının haklarının korunması ve gerekli desteğin verilmesi açısından gerekli ve zorunlu bir durum oluşturmaktadır.

ILO'nun yerli ve yabancı hemşirelerin aynı haklara sahip oldukları belirterek, işverenleri tarafından bu haklarının güvenceye alınması gerektiğini vurgulaması (ILO 2005) yönetici hemşirelerin rolünü göstermesi açısından oldukca önemlidir. Ayrıca, yönetici hemşirelerden, yabancı hemşirelerin bu haklara sahip olmaları ve mesleki ilkeler doğrultusunda hizmet üretebilmeleri açısından meslektaş olarak da destek olmaları beklenmektedir.

Yabancı uyruklu hemşirenin işyerinde ortaya çıkan sorunlarla başa çıkmasında, kurum tarafından verilen destek oldukça önemli olmakla birlikte, meslektaşların olumlu yaklaşımlarının da uyumunu kolaylaştıracağı belirtilebilir. Uyum programı; yeni işe başlayan veya görev değiştiren hemşirelerin iş yerine ve işine uyum sağlamasında önemli bir rol oynamaktadır. Uyum eğitimi; iş rotasyonu, rehber hemşire programı, hizmet içi eğitimi ve bireysel eğitim ile hemşirelerin bilgi ve becerilerini arttırmaktadır. Bu şekilde işe yeni başlayan veya görev değiştiren hemşirelerin ortaya çıkan sorunlarla daha kolay baş edebilmesi sağlanarak, iş doyumlarının artması ve işte tutunmaları sağlanmaktadır (Pınar ve ark. 2010; Öztürk ve ark. 2016).

Sürekli değişen ve gelişen topluma sağlık hizmeti verebilmek için sağlık kurumlarının en büyük kaynağı, bilgili ve yetkin çalışanlar olmaktadır. Sağlık kurumlarda çalışan yöneticilerin, en önemli işlevlerinden biri çalışanların eğitimi ve geliştirilmesiyle yakından ilgilenmektir. Çalışanın kurumdaki başarısını geliştirmek amacıyla uygulanan eğitim etkinlikleri, çoğunlukla uyum ve hizmet-içi eğitim programı kapsamında ele alınmakta ve bunların etkin yürütülmesinden yönetici hemşireler sorumlu olmaktadır (Uğur 2014).

Uyum programının içeriği ve süresi, çalışanların eğitim gereksinimlerine göre planlanmalı ve meslek üyelerinin özelliklerine göre farklı eğitim yöntemleri kullanılarak

yürütülmelidir. Yabancı uyruklu hemşirelere verilen eğitimlerde de farklı eğitim yöntemlerinin kullanılması, bu hemşirelerin işe uyumunu kolaylaştıracaktır.

Farklı ülkelerde göçmen hemşirelerle yapılan araştırmalarda, uyum programlarının önemi vurgulanmakta, eğitim sürelerinin ve süreçlerin çeşitli olduğu görülmektedir (Silva ve Fernandes 2007; Valipakka 2013; Rodriguez ve ark. 2014; Muhammad 2015). Rodriguez ve arkadaşları (2014) ile Moyce ve arkadaşlarının (2015) yaptığı araştırmalarda, uyum sürecinde verilen eğitimlerin yabancı uyruklu hemşirelerin sadece yeni işlerine değil, yabancı ülkenin kültürüne de uyumunu sağlayacak şekilde olması gerektiği ve bunun önemli olduğu belirtilmiştir.

Uyum eğitimleri çalışanların eğitim gereksinimlerine göre verilmelidir. Yeni mezun ve deneyimli çalışanların arasında farklılıklar olduğu için çeşitli eğitim yöntemleri kullanılmalı, aynı şekilde yerli ve yabancı hemşirelere eğitim verirken bu kişilerin eğitimsel ve kültürel farklılıklarına dikkat ederek planlama yapılmalıdır.

Uyum eğitimleri olduğu gibi meslektaşların davranışları da yabancı uyruklu hemşirelerin uyum sağlamasında oldukça önemli omaktadır. İş arkadaşları tarafından verilen destek, yabancı hemşirenin takımın önemli bir parçası olduğunu hissettirerek olumlu duyguların gelişmesine, özgüveninin ve çalışma isteğinin artmasına yol açarak yabancı hemşirenin yeni işine ve ülkeye uyumuna ilişkin sorunlarını azaltıcı etki yaratabilmektedir (Taylor 2005; Bason 2011; Valipakka 2013; Gregory 2018). Yönetici hemşire; hemşirelik ekibinin uyumunun sağlanmasında ve yabancı hemşirenin uyum eğitiminde önemli bir rol oynamaktadır. İşe alıştırma eğitiminde en büyük sorumluluğun alt kademe yönetici hemşirede olduğu ve çalışanların bu eğitimi grup olarak değil tek tek alması gerektiği vurgulanmaktadır. Yönetici hemşirelerin, yabancı uyruklu hemşirelerin eğitiminde etkin rol oynamaları, eğitim verdikten sonra geri bildirim vermeleri, eğitim alanların uyum sürecini nasıl geçirdikleri, kendilerinin olumlu ve olumsuz yönlerini öğrenmeleri gerekmektedir (Yıldırım 2014c). Ayrıca bu süreçte, yönetici hemşirelerin yabancı uyruklu hemşireler ile yakından ilgilenecek ve onlara mentorluk yapacak uygun kişileri seçmeye de özen göstermeleri büyük önem taşımaktadır.

Yönetici hemşirelerin; farklı kültürel ve etnik kökenden gelen yabancı hemşirelerin uyumu ve eğitim gereksinimlerine karşı daha duyarlı davranması gerekmektedir. Yurtdışından gelen hemşirelerin özel uyum gereksinimlerinin

karşılanması ve farklı eğitim yöntemlerinin uygulamasına özen gösterilmesi de yöneticinin görevlerinin arasında yer almaktadır. Uyum döneminde işe başlayan çalışanların olumlu ve olumsuz yönleri uygun bir şekilde değerlendirilmeli, bunun için onlara yol gösterecek eğitimcilerin dikkatle seçilmesine çalışılmalıdır (Uğur 2014).

Yabancı uyruklu hemşirenin sahip olduğu bilgilere önem verilmeli ve bu bilgileri destekleyen daha farklı bilgiler paylaşılmalıdır. Göçmen hemşirenin deneyimlerine değer verilmediği durumda, hemşirenin çalışma isteğinde düşme gözlenebilmektedir. Birim yöneticileri ve eğitim hemşirelerinin bu konuya daha fazla özen göstermeleri gerekmektedir (Deegan ve Simkin 2010).

Yabancı uyruklu hemşirelerle yapılan araştırmalarda; yönetici hemşirelerin mentorluk rolünün çok önemli olduğu ve yönetici hemşirenin göçmen hemşireye olan davranışlarının diğer ekip arkadaşlarının bu hemşirelere sergiledikleri davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Alexis ve Vydelingum 2004; Taylor 2005; Valipakka 2013; Pratt 2014). Çalışmalardan da göründüğü gibi yabancı hemşirelerin iş yerinde çeşitli sorunlar yaşamasının önlenmesinde ve motivasyonunun yüksek tutulmasında, yöneticilerin önemli rolü bulunmaktadır. Yabancı uyruklu hemşirelerin sadece yeni bir işe değil, yabancı bir ülkeye, farklı bir kültüre alışmak zorunda kalmaları nedeniyle, hemşire yöneticilerin daha özenli davranmaları, özellikle uyum eğitimlerini daha titizlikle planlayıp yürütmeleri, sorunların çözümünde daha yapıcı tutum takınmaları gerekmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma, Türkiye'de çalışan yabancı uyruklu hemşirelerin, göç nedenlerini, çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerini, yaşadıkları sorunları, beklentilerini ve bu sürecin daha olumlu geçirilmesine yönelik önerilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Tasarımı

Çalışmada, niteliksel araştırma yöntemlerinden bireysel derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, insan davranışlarının altında yatan nedenleri ve konunun boyutlarını keşfetmek amacıyla daha derinlemesine bilgi edinmek amacıyla kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda araştırmacılar, katılımcılarla doğrudan görüşme yaparak, katılımcıların doğal ortamlarındaki davranış ve hareketlerini görerek bilgi toplamaktadırlar. Araştırmanın deseni fenomenolojik araştırma olup bu tür araştırmalarda, yaşanmış olayların ayrıntısının anlaşılması hedeflenmekte, kısaca konu alanı insanların yaşam deneyimlerinin ayrıntılı incelenmesi olmaktadır (Erdoğan 2014; Creswell 2018a).

3.3. Araştırma Soruları

- Yabancı uyruklu hemşirelerin Türkiye'ye göç etme nedenleri nelerdir?
- Türkiye'de çalışan yabancı uyruklu hemşirelerin yaşadığı sorunlar nelerdir?
- Yabancı uyruklu hemşireler yaşadıkları sorunlarla nasıl başa çıkmaktadır?
- Yabancı uyruklu hemşirelerin uyum sürecini kolaylaştırmak için neler yapılmalıdır?

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde özel hastanelerde çalışan yabancı uyruklu hemşireler oluşturmuştur. Sağlık kurumlarla ön görüşmeler yaparak yabancı hemşire

çalıştırdığı belirlenen yedi özel hastane ve bir özel sağlık tıp merkezinde görevli 19 yabancı hemşire araştırma örneklemini oluşturmuştur.

Örneklem seçiminde amaçlı ve maksimum örnekleme yöntemleri kullanılmış ve 19 yabancı hemşireyle görüşme yapıldıktan sonra araştırma sonlandırılmıştır. Bu tür örnekleme tipinde araştırmacı küçük bir örneklem ile en fazla çeşitlilik sağlamaya çalışmaktadır (Erdoğan 2014). Bu bağlamda çalışmada, yurtdışında doğmuş olmak ve hemşirelik eğitimini yabancı bir ülkede tamamlamış olmak örnekleme alınmada temel ölçüt olarak belirlenmiş, bunu sağlayan ve Türkiye'de hemşire olarak çalışmakta olan katılımcılardan gönüllü olanlar araştırma örneklemine alınmıştır.

Nitel araştırmalarda, örneklem büyüklüğü için belirlenmiş bir kuralın olmadığı ve genellikle veri doygunluğuna ulaşılana kadar görüşmelerin sürdürülmesi gerektiği belirtilmektedir (Suri 2011; Creswell 2018b). Çalışmada; yapılan görüşmeler sonucunda, verilerin tekrar ettiği ve veri doygunluğuna ulaşıldığı düşünülen aşamada (N=19) çalışma sonlandırılmıştır.

3.5. Verilerin Toplandığı Yer ve Zamanı

Araştırma İstanbul ilinde yer alan yedi özel hastane ve bir özel sağlık tıp merkezinde gerçekleştirilmiştir. Bu hastanelerin arasında en eskisi 1989 yılında, 112 yatak kapasitesi ile hizmete girerken, en yenisi 2014 yılında, 278 yatak kapasitesiyle hastalarını kabul etmeye başlamıştır. Diğer hastaneler, 1994 yılında kurulan ve 48 yataklı; 2000 yılında hizmete giren ve 102 yatak kapasitesine sahip olan; 243 yatak ile 2009 yılında hizmet sunmaya başlayan hastanelerdir. Örneklemdeki diğer iki hastane ise 124 yatak ile 10 yıl ve 100 yatak ile 9 yıldır hizmet vermektedir. Bu hastaneler tüm uzmanlık dallarında hizmet sunmaktadır. Sağlık tıp merkezi ise, 1995 yılında ayaktan tedavi merkezi olarak hizmete girip 2007'de tıp merkezi statüsü kazanarak iki cerrahi girişim ve altı gözlem alanı bulundurmaktadır. Araştırmanın verileri, Haziran 2019 ile Şubat 2020 tarihlerin arasında toplanmıştır.

3.6. Veri Toplama Aracı

Veri toplamak üzere alanyazın desteğinde oluşturulan (Silva ve Fernandes 2007; Zhou 2014; Brannan 2013; Wanjohi ve Maringi 2013; Muhammad 2015; Nourpanah

2017) yarı yapılandırılmış görüşme formu (Ek 1) kullanılmıştır. Görüşme soruları tez izlem jürisi tarafından incelendikten sonra, iki ön görüşme ile denenmiş ve son şekline getirilmiştir. Görüşme soruları; yabancı hemşirelerin Türkiye'ye geliş sürecinde yaşadıkları sorunlar, hemşirelik yapmaya başladığı dönem, çalışma yaşamına ilişkin deneyimler, yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri ile gelecek planlarına yönelik olarak derinleştirilerek yönlendirilmiştir.

3.7. Verilerin Toplanması

Çalışmada, derinlemesine bireysel yüz yüze görüşme tekniği uygulanmıştır. Görüşme tekniğinde, katılımcılarla karşılıklı konuşma gerçekleşmekte olup bilgiler birinci kaynaktan ve ayrıntılı bir şekilde edinilmektedir (MEB 2006; Kümbetoğlu 2019).

Görüşmeler, önceden randevu alınarak ve birimin iş yükünü aksatmayacak zaman dilimlerinde veya mesai sonrasında olacak şekilde katılımcının uygun olduğu zamanda ve yerde yapılmaya çalışılmıştır. Yöneticiler ve özel alanda görevli hemşirelerle yapılan görüşmeler kendi odalarında gerçekleştirilmiştir. Pazar günleri yoğun olmadıkları için ameliyathanede görevli olan ve nöbetci olan hemşirelerle o günlerde görüşülmüştür. Özellikle katlarda görev yapan çalışan hemşireler için zaman dilimleri iş yoğunlukları dikkate alınarak planlanmış ve olabildiğince görüşmenin kesintiye uğramayacağı zaman diliminde ve en uygun odada yapılmıştır. Ancak, tüm önlemlere karşı bazı görüşmelerde fizik ortamın gürültüsü ve araya giren insanlar nedeniyle görüşmelerde kesintiler yaşanmıştır. Bu durumda görüşme süresi daha uzun tutulmuş ve katılımcıların sorulara yeterli yanıt verildiği izlenimi edinene kadar ve de katılımcının aktaracağı bir konu kalmayana kadar görüşmelere devam edilmiştir.

Araştırmaya katılım ölçütlerine uygun ve gönüllü olan her bir hemşireyle 30 ile 90 dakika arasında görüşme yapılması planlanmış ve görüşmeler, en az 31 dakika ile en fazla 1 saat 5 dakika (ortalama 39,3 dakika) arasında sürmüştür. Görüşmeler, katılımcılardan izin alınarak ses kayıt cihazı yardımıyla kaydedilmiş ve daha sonra araştırmacı tarafından yazılı metin haline dönüştürülmüştür. Toplam, 19 katılımcıdan 12 saat 45 dakikalık görüşme kaydı elde edilmiştir.

3.8. Verilerin Analizi

Verilerin analizi, içerik analizi yöntemiyle katılımcıların aktarımları anlamlandırılarak kodların oluşturulması, kodların birleştirilerek alt tema ve temaların oluşturulması şeklinde tüme varımcı bir yaklaşımla yapılandırılmıştır.

Nitel veri analizinde en sık kullanılan yöntemlerden olan içerik analizi, bu yöntemde elde edilen bulgular değerlendirdikten sonra birbirinden fark edilemeyen kavram ve temaların sistematik hale getirilmesiyle gerçekleştirilmektedir. Oluşan bulgular sistematik bir düzen içinde sınıflandırılarak titizlikle incelemekte ve onlara anlam vermek için üzerinde derinlemesine düşünülmesi gerekmektedir (Erdoğan 2014; Kümbetoğlu 2019; Saldana 2019).

Oluşturulan temalar, alt temalar ve kodlar önce araştırmacı sonra danışman ve tez izlem jürisi tarafından anlam bütünlüğü ve uygunluğu açısından değerlendirilmiştir.

Araştırmacı tarafından bilgisayar ortamında yazıya dökülen görüşme kayıtları (12 saat 45 dakikalık) toplam 249 sayfalık bir görüşme raporu haline getirilmiştir. Bu rapor araştırmacı tarafından birçok kez okunarak belirlenen anlamlı söylemler, kodlar belirlenmiştir. Daha sonra benzer kodlar birbiriyle ilişkilendirilerek gruplandırılmış ve alt temalar oluşturulmuş, alt temalardan da temalar oluşturularak, veriler sistematik şekilde düzenlenmiştir.

Çalışmada, yabancı uyruklu hemşirelerle görüşmelerden elde edilen bulguların analizi sonucunda oluşturulan altı ana tema ve alt temalar ile kodlar Tablo 3-1'de görülmektedir.

Tablo 3-1: Araştırmada oluşturulan temalar, alt temalar ve kodlar

Tema 1: Göç Nedenleri
Alt tema1: İş Olanağı Sağlanması
Alt tema 2: Sosyal Koşulların Zorlaması
K1. Kendi ülkelerinde azınlık olma
K2. Maddi durumunun kötü olması
K3. Evlilik
K4. Akrabaların etkisi

Tema 2: Göç Sürecinde Yaşanan Sorunlar

Alt tema 1: Bürokratik İşlemler

K1. Oturma izni

K2. Çalışma izni

K3. Diploma denkliği

K4. Türk vatandaşlığına geçme

Alt tema 2: Sosyal ve Ailevi Sorunlar

K1. Dil güçlüğü

K2. Barınma koşulları

K3. Kültür farkı

K4. Büyükşehirde yaşam

K5.Ailenin etkisi

Alt tema 3: Çalışma Yaşamına İlişkin Zorluklar

K1. Çalışma koşulları

K2. Hemşireliğe yeniden başlama

K3. Dil güçlüğü

K4. Hasta beklentileri

K5. Barınma koşulları

K6. Sigortasız çalışma ve emeklilik

Alt tema 4: Psikolojik Sorunlar

K1. Utanç ve çekingenlik yaşama

K2. Endişe ve korku yaşama

K3. Özlem ve yalnızlık hissetme

K4. Dışlanma (ayrımcılık) yaşama

K5. Geri dönmeyi düşünme

Tema 3: Türkiye'de ve Kendi Ülkesindeki Hemşireliğin Farkı

Alt tema 1: Çalışma Koşullarındaki Farklar

K1. Hemşire sayısı

K2. Çalışma saatleri

K3. Ücret farkı

K4. Ödül sistemi

Alt tema 2: Hemşirelik Uygulamalarındaki Farklar

K1. Hastane yönetim anlayışı

K2. Görev tanımı

K3. Tedavi süreçleri

Alt tema 3: Eğitim Sürecindeki Farklar

K1. Mesleki eğitim

K2. Hastaneye uyum (oryantasyon) eğitimi

Alt tema 4: Mesleki İmaj ve Değer Farkı

Tema 4: Türkiye'de Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimler

Alt tema 1: İşyerindeki İlişkiler

K1. Hekimlerle ilişkiler

K2. Yönetici hemşirelerle ilişkiler

K3. Diğer hemşirelerle ilişkiler

K4. Hastalarla ilişkiler

Alt tema 2:Türkiye'de Çalışmanın Olumlu Yanları

K1. Türkiye'yi anavatan olarak görme

K2. Özgüven ve bağımsızlık duygusu kazanma

K3. İş deneyimi ve mesleki doyum sağlama

K4. Farklı kültürleri tanıma fırsatı yakalama

Tema 5: Sorunlarla Başa Çıkma Yaklaşımları

Alt tema 1: Kendi Kendine Çözüm Bulma

K1. Türkçeyi öğrenme

K2. Hemşireliği öğrenme

Alt tema 2: Kurumsal Destek Sağlanması

K1. Uyum (oryantasyon) ve sürekli eğitim

K2. Kurumsal destek

Alt tema 3: Meslektaş Desteğinin Sağlanması

K1.Yönetici hemşirelerin desteği

K2. Diğer hemşirelerin desteği

K3. Diğer yabancı arkadaşların desteği

Alt tema 4: Uyum Sürecinin Daha Olumlu Geçirilmesi

K1. Bürokratik işlemlerinin kolaylaştırılması

K2. Eğitimin yabancılara özgü planlanması

K3. Kuramsal ve uygulamalı eğitimin uyumu

K4. Empatik ve samimi yaklaşım gösterilmesi

Tema 6: Yabancı Hemşirelerin Gelecek Planları

Alt tema 1: Türkiye'de Çalışmaya Devam Etme

K1. Aynı kurumda çalışmaya devam etme

K2. Kariyerinde yükselme

K3. Hemşireliğin başka bir alanında çalışma

K4. Hemşirelik dışında kariyer yapma

K5.Kariyerlerini istediği gibi planlayamama

Alt tema 2: Başka Bir Ülkeye Gitme

Alt tema 3: Ülkesine Geri Dönme

K: kod

3.9. Etik İzinler

Araştırma verileri, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesinin Tıbbi Araştırmalar Etik Kurulumundan etik kurul onayı (Onay tarihi: 21.03.2019, Karar no: 2019-06/19) ve yabancı uyruklu hemşirelerin çalıştıkları kurumlardan izinler (Ek 2, 3, 4, 5, 6) alındıktan sonra toplanmaya başlanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelere görüşmeden önce; araştırmanın amacı, yöntemi, görüşme sürecinde ses kaydı yapılacağı ve ses kayıtlarının sadece bu çalışma için kullanılacağı, katılımcıların kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı hakkında açıklama yapılmış ve daha sonra "Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu" doldurularak onay alınmıştır (Ek 7). Bu bağlamda, araştırma raporu oluşturulurken katılımcıların isimleri gizli tutularak rumuz kullanılmıştır.

3.10. Araştırmanın Güçlükleri ve Sınırlılıkları

Çalışma nitel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirildiğinden, elde edilen bulgular katılımcıların çalışmanın yapıldığı döneme yönelik görüş, duygu ve yaşantılarını yansıttığından genellenemez.

Hemşirelerle iş yeri dışında görüşme yapılmasının olanaklı olmaması nedeniyle görüşmelerin çoğu çalışma ortamında yapılması, bazı görüşmelerde kesintilerin olması gibi sorunlara yol açmıştır.

Türkiye'de yabancı uyruklu hemşirelerin istihdamı sadece özel sektörde olabildiğinden, katılımcıların tamamı özel sağlık kuruluşlarındaki deneyimlerini aktardıklarından araştırma sonuçları özel sağlık kurumlarına yönelik olup genellenemez.

4. BULGULAR

Araştırmanın örneklemini oluşturan 19 yabancı hemşirenin tanıtıcı özelliklerine ilişkin veriler Tablo 4-1'de sunulmuştur.

Tablo 4-1: Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri

Rumuz	Yaş	Cinsiyet	Uyruk	Eğitim	Kendi ülkesinde çalışma süresi	Türkiye' de çalışma süresi (yıl)
Ayda	51	Kadın	Bulgar	Lisans	3 yıl	23
Fidan	36	Kadın	Azeri	SML*	6 ay	6
Nehir	44	Kadın	Bulgar	Ön Lisans	6 yıl	15
Sema	48	Kadın	Bulgar	Lisans	2 yıl	23
Ceylan	26	Kadın	Makedon	SML*	-	8
Bahar	33	Kadın	Bulgar	Yüksek Lisans	2 yıl	5
Mehtap	28	Kadın	Makedon	SML*	-	7
Yonca	37	Kadın	Ukraynalı	Ön Lisans	9 yıl	4
Papatya	48	Kadın	Özbek	SML*	7 yıl	10
Volkan	26	Erkek	Makedon	SML*	-	8
Ege	26	Erkek	Makedon	SML*	-	6
Demet	26	Kadın	Makedon	SML*	-	7
Bora	26	Erkek	Makedon	SML*	-	7

Yaprak	28	Kadın	Makedon	SML*	-	7
Damla	44	Kadın	Rus	SML*	5 yıl	8
Aslan	51	Erkek	Bulgar	Lisans	3 ay	28
Nur	49	Kadın	Bulgar	Lisans	13 yıl	8
Serap	45	Kadın	Özbek	SML*	1 yıl	10
Filiz	40	Kadın	Özbek	SML*	-	10

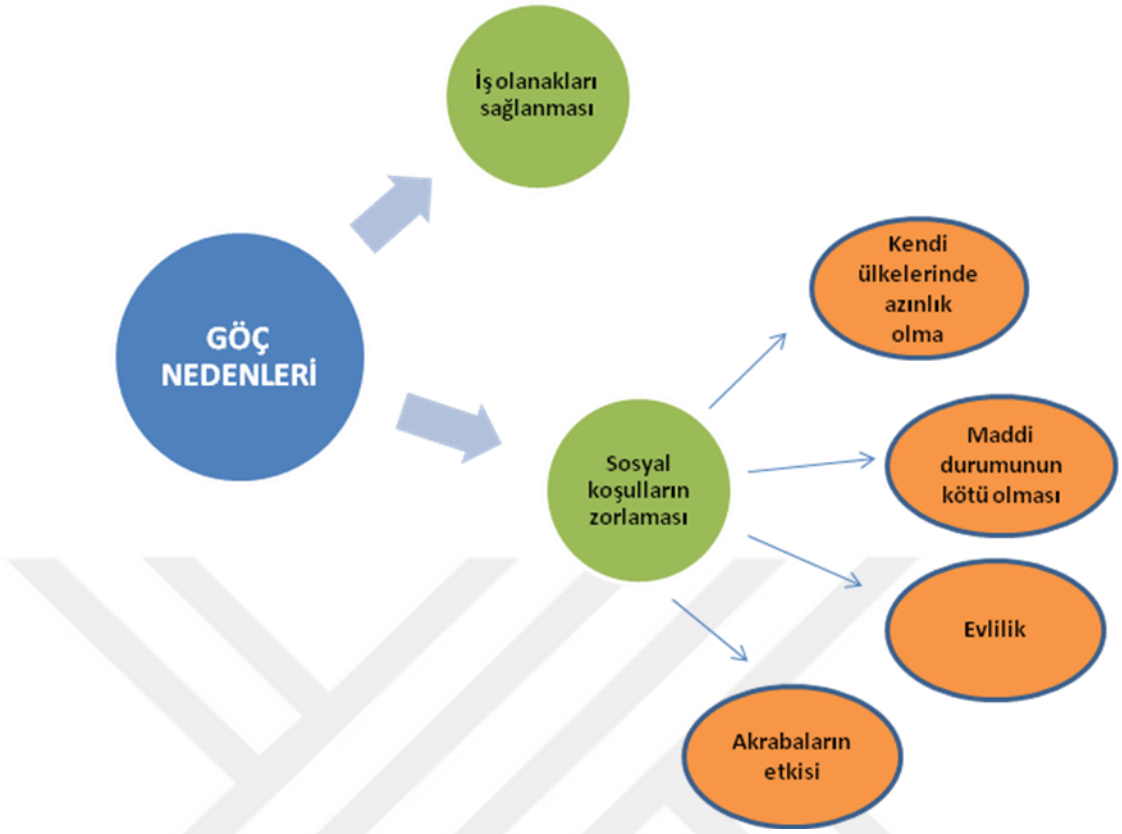
*SML: Sağlık Meslek Lisesi

Tablo 4-1'de yabancı uyruklu hemşirelerin kişisel ve mesleki durumlarıyla ilgili bulgular yer almaktadır. Çalışmada, yedi Makedon, altı Bulgar, üç Özbek, bir Azeri, bir Ukraynalı ve bir Rus, olmak üzere toplam 19 yabancı uyruklu hemşire ile görüşme yapılmıştır. Katılımcıların yaşlarının 26 ile 51 yaş arasında olduğu (ortalama=37,47± 9,80), sekiz kişi kendi ülkesinde hemşire olarak hiç çalışmadığı, çalışanlar arasında, çalışma sürenin 3 ay ile 13 yıl (156 ay) (ortalama=30,78 ± 45,00) arasında olduğu, Türkiye'de ise çalışma sürenin 4 ile 28 yıl (ortalama=10,52 ± 6,77) olarak değiştiği; cinsiyetlerinin 15 kadın ve 4 erkek olduğu, eğitim durumları ele alındığında bir kişinin yüksek lisans, dört kişinin lisans, iki kişinin ön lisans ve 12 kişinin Sağlık Meslek Lisesi (SML) olarak dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Örneklemi oluşturan 19 yabancı uyruklu hemşire ile derinlemesine görüşme yapılarak elde edilen bulgular altı ana temada sunulmuştur.

4.1. Tema: Göç Nedenleri

Hemşirelerin Türkiye'ye gelme nedenleri incelendiğinde; bu tema "iş olanağı sağlanması" ve "sosyal koşulların zorlaması" olarak iki alt tema başlığında (Şekil 4-1) ele alınmıştır.



Şekil 4-1: Göç nedenleri teması altında oluşan alt temalar ve kodlar

4.1.1. Alt Tema: İş Olanağı Sağlanması

Hemşirelerin bazıları Türkiye'ye çalışmak için geldiklerini açıklarken, iki hemşirenin Türkiye'ye gelmelerinin temel nedeninin iş aramak olmadığı belirlenmiştir.

Katılımcılarla görüşmeler sonucunda iş bulma olasılığının göç etme kararında önemli bir etmen olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin bazıları, kendi ülkelerindeki meslek liselerinde kariyer planlama ile ilgili yapılan sunumları izledikten sonra Türkiye'de hemşirelik yaparak deneyim kazanmak, büyük ve modern hastanelerde çalışma olanağı yakalamak için Türkiye'ye geldiklerini belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar ise kendi ülkelerinde aynı sağlık grubuna ait olan hastanede çalışmak amacıyla başvurduklarını, fakat Türkiye'de bulunan hastanenin şubelerinden iş teklifi alınca kabul ederek, bu ülkeye geldiklerini açıklamışlardır. Bu alt temaya yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"*...eee bize, eee liseyi bitirdikten sonra bir teklif geldi... Eee kendinizi ilerde nerde görmek istersiniz gibi bi böyle bi şey yaptılar. Bi sunum gibi bi şey yaptılar,*

sonrasında gelen akrabalarım vardı, buraya tedavi olan… İşte anlatılanlar sonrası bu süreçte ile ilgili en azından bi kafamda bi soru işaret oldu nasıl bi şey olur acaba diye…" (Sema, 48, Bulgar).

"…hastaneye başvurmuştum, yedi, sekiz ay sonra da Türkiye için beni geri aradılar, geri dönüş yaptılar, öyle Türkiye'ye geldik… Kabul etmedim, ben hemen kabul etmedim. Ahh bu süreç, eee şöyle ilerledi: beni aradılar, telefonla, Türkiye için aradıkları söylediler, öncelikle Makedonya (hastanenin ismini belirterek) için beni aradıkları için düşündüm, sevinmiştim, ama Türkiye'yi duyunca hoşuma gitmedi. Katılmak, gelmek istemedim, daha sonra baya bi ısrar edildi, baya telefonda ısrar edildi, eee en azından görüşmeye gelmemi istediler benden. Ailemle, abimle danışmamın gerektiğini söyledim onlara. Her şekilde gelin görüşmenizi yapın, herhangi bir şey kaybetmezsiniz, dediler… Eee ertesi gün, hatta tekrardan mesajla, telefonla arandım, o kişiler tarafından, görüşmeye gitmem için. Annemle ve dedemle birlikte görüşmeye gittik, bi sürü şey anlatıldı, anlatılanları hiç doğru çıkmadı… Hemşire azlığından dolayı, hemşire gerekiyormuş…" (Mehtap, 28, Makedon).

"*…benim için büyük bi şans. Zaten bi kere böyle bi şansı yakaladık, o da okula iş teklifiyle geldiler o zaman, görüşmeye gitmiştim, onlar da olumlu cevap verdiler…"* (Volkan, 26, Makedon).

"…Aslında ordaki hastaneye başvuru yaptık… Onlar işte tanıtım falan yaptılar. Türkiye'de, yani İstanbul'da çalışmak ister misiniz diye sordular bize, biz de kabul ettik, hani…" (Ege, 26, Makedon).

"…Şöyle, lise son sınıftaydık, işte okulların kapanmasına iki ay filan vardı, şey dediler işte… Hastaneleri tanıtacaklar filan dediler. Bizim de bir dersimiz boştu, o derse denk geldi, dinledik filan, çok güzel, anlattıkları her şey çok güzeldi, rüya gibiydi böyle. Bizler de filan izledik, çünkü bizim orası küçük olduğu için tabii, İstanbul'a gelmemişiz, o kadar büyük hastaneler filan görmemişiz, yani böyle çok beğendim. Niye çalışmayayım filan dedim yani, çok güzel imkânları filan, her şeyi var, eee benim için bi tecrübe…" (Demet, 26, Makedon).

"…ya biz son sınıftaydık, liseden mezun olacaktık. Herhalde hastanenin yaptığı bi projeydi bu, yurtdışından hemşire almak gibi. Bize geldiler sınıfta tanıtımlarda bulundular işte. Türkiye'den o zamanlar, hatırlamıyor müdürlerden birkaç kişi geldi işte böyle dediler: Çalışmak ister misiniz? Biz de hani gençtik, 17-18 yaşında bi hevesle

yani buralara kadar gelecek düşünmedik olayı yani, geldik coştuk böyle…" (Bora, 26, Makedon).

"…Ya ben böyle karar, önceden zaten hiç Türkiye hiç aklımda yoktu. Eee, böyle bi işte özel bir hastaneye, eee işte bi şey geldi, bi teklif geldi, ben de bi anda nasıl kabul ettiğime hâlâ inanamıyorum, bi anda kabul ettim…" (Yaprak, 28, Makedon).

İki hemşire Türkiye'ye gelme kararında, sadece istihdam olanağının etkili olmadığını, aynı zamanda Türkiye'yi sevdiklerini ve bu ülkede yaşamak istediklerini de belirtmiştir. Katılımcılardan elde edilen alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

"…Türkiye'ye göç için, sadece çalışmak için değildi, tabii ki, yani buraya tamamen göç edip eee şey yapmak yani, hayatım geri kalanı burda idame ettirmek, öyle bir hedefle geldim, öyle bi amacım vardı. Eee tabi ki yani eee burda hayatım idame ettirmek için tabii ki çalışmam da gerekiyordu, yani eee burda hemşirelik yapabileceğim için yani hemşirelik yapmayı tercih ettim…" (Sema, 48, Bulgar).

"…O zaman çok çalışma imkânları yoktu, biraz o zaman iş olanakları azdı, tabii ki maaşlar düşüktü (kendi ülkesinde). *Hem Türkiye'yi çok sevdiğim için geldim aslında, çok iş için değil de, Türkiye'yi seviyorum…"* (Bahar, 33, Bulgar).

4.1.2. Alt Tema: Sosyal Koşulların Zorlaması

Hemşirelerin bazıları, kendi ülkelerinde yaşadıkları sosyal koşullardan dolayı Türkiye'ye göç ettiklerini belirtmişlerdir. Hemşirelerin aktarımları incelendiğinde; bu alt temada sıklıkla **kendi ülkelerinde azınlık olma, maddi durumunun kötü olması, evlilik** ve **akrabaların etkisi** gibi sosyal nedenlerle Türkiye'ye göç ettikleri görülmüştür.

4.1.2.1. Kendi ülkelerinde azınlık olma

Hemşirelerin bazıları, doğdukları ülkelerde azınlık oldukları için sürekli sorunlarla karşı karşıya geldiklerini belirtmiştir. Bazı hemşireler ise yurtdışında doğmuş olmalarına karşın atalarının Türk olması dolayısıyla Türkiye'de daha kaliteli ve güvenli bir yaşam sürdürebilmek amacıyla göç ettikleri üzerinde durmuşlar. Bu alt temaya yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda verilmektedir.

"...çünkü şey, belli bi şey olur ya mesela, diyelim ki sen böyle biraz rahat bi işte çalışamazsın, rahat bi de, fazla rahat yürüyemezsin, böyle bi olaylar oldu, ciddi, ondan dolayı, biz sonra kalktık... Katliam gibi böyle bi küçük konflikt bi şey geçti..." (Papatya, 48, Özbek).

"...1992'de göç ettim. Göç ettim buraya... Zorunlu göç vardı. Bulgaristan'da bizim azınlık olarak gördüğümüz zülüm vardı, duymuşsunuzdur. O zaman komünist döneminde Jivkov döneminde asimilasyon politikası vardı... O yüzden geldik yani, herkes gelmişti yani, çok kişi gelmişti... Kardeşim, kız kardeşim; babam; annem; ben; dördümüz göç vizesi ile Türkiye'ye göç ettik... Göç vizesi ile geldim ben, eşyamı, her şeyimi vagonla taşıdık buraya..." (Aslan, 51, Bulgar).

"...hep böyle bi milletçilik vardı, hani bi millet ayırma vardı orda, eee hep böyle dışlanırdık, yani ne desem. Size Türk, Türk denirdi, sanki Türk... bi Türk, kötü biri gibisinden. Yani öyle bi şey vardı, eee sonra Türkiye'ye sınırları açılınca, eee 1992'de, Özbekistan bağımsız olduktan sonra sınır kapıları açıldı, o zamana kadar biz sadece Türkiye'yi duyardık, yani sadece bi ay yıldız bayrağı var diye bi Türkiye; ama o zaman hiç aklımızda yok gelmek..." (Serap, 45, Özbek).

"...orda (kendi ülkesini belirterek) biraz ayrımcılık vardı yani..." (Filiz, 40, Özbek).

4.1.2.2. Maddi durumunun kötü olması

Bazı hemşireler maddi durumlarının kötü olması nedeniyle, kendi ülkelerinde yaşamaya devam edemeyip Türkiye'ye geldiklerini belirtmiştir. İki hemşire ise Türkiye'ye gelme nedeni olarak, maddi durumlarının yanı sıra özellikle çocukların geleceğini düşünmeleri üzerinde durmuştur. Bu alt temaya yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda verilmektedir.

"...Türkiye'ye gelmek durumunda kaldım, ailevi durumlardan, o yüzden buraya geldim, burda da 2004 yılında ben geldim Türkiye'ye... Eee o ailevi sorunlarla alakalı buraya geldik, ama şu anda mesela memleketine dönebilirsin dersen dönebilirim, imkânım da var ama istemiyorum... Yok, öyle değil, eee mesela bizim orda çalışma nasıl diyeyim, şimdi burda tekstil hayatı var diyelim bizim orda pek fazla çalışmak için yok, para kazanacağın bir yer yok... Çalışmak için evet, benim zaten abim burda,

annem burda, çalışmak için mesela, tekstilde çalışıyorlardı zaten, bir tek ben, aile içinde tek okuyan bendim, ben okumuştum. Abim ve kardeşim burda çalışıyor, tekstilde çalışıyorlar. Yani geçim açısından, onlar buraya gelince ben de orda tek başıma hani, babamla, şey yapamadım hani yapamadık, kalamadık, o yüzden gelince aile hep bir araya toplanalım dedik. O yüzden mecbur orda, ama hemşireliği çok seviyorum, hiç bırakmak istemedim ama mecbur birkaç sene geri kaldım, yani…" (Fidan, 36, Azeri).

"…Bulgaristan'da hemşireliği bitirdim, ondan sonra 90… Sonra evlendik, çoluk çocuğa karıştık, vs. 97 tekrar buraya göç etme sebebimiz ordaki yaşam standardı, yani yaşam biçimi çok zordu, işsizlik. Yani kuponla mesela ekmek alıyorduk, parasızlık, işsizlik ve zaten ilerde buraya gelmeyi niyetimiz vardı… Her şeyin başı para derler ya, ben buna yani bir yere kadar katılıyorum. Neden dersin, ben tamam Bulgaristan'da çok huzurluydum, huzur, sakin, ne bileyim, temiz hava vs. ama para olmadıktan sonra bir şey olmuyor. Buraya geldim belki İstanbul büyük bir şehirdir, çok kalabalık, çok yoğundur vs. çok streslidir, ama para olmayınca Bulgaristan'da hiçbir şey yapamadığımız için, çok şükür buraya geldik paramızı kazandık çocukları şükür büyütebildik, okutabildik, ev sahibi olabildik. Ben Bulgaristan'da kalsaydım bunları yapmayabilirdim, çünkü orda işsizlik yok, iş buluyorsun, bu sefer çok düşük maaşla çalışıyorsun. Hiçbir yere yetmiyor, tamam buranın stresi çok fazla, belki çalışma saati fazla ama en azından karın doyurup ailene bakabiliyorsun…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…Buraya geldim, işe başlamadım yani… Benim kızım Amerika'ya okumaya gitti. Birden dedim ki ben eşime yardım olayım, yani katkıda bulunayım yani; çünkü şey Bulgaristan'da ekonomi biraz böyle düştü, şey oldu yani. Amerika'da çocuk okutmak çok zor bi iş. Ondan sonra ben buraya, ona yardım amacıyla geldim, ama eee tabii ki yani… Şimdi ne zaman benim kızım orda eee okumaya başladı ben dedim ki yani ben şimdi Bulgaristan'da tabii ki çocuk okutamayız, yani sadece sen, yani ben sana biraz katkıda bulunmam lazım, eee ekonomi şartlarından dolayı yani buraya geldim…" (Nur, 49, Bulgar).

4.1.2.3. Evlilik

Araştırmaya katılan iki hemşirenin Türk erkekle evlendikleri için Türkiye'ye göç ettiklerini saptanmıştır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

"...evlilikten dolayı geldim, öyle..." (Nehir, 44, Bulgar).

"...biz internet üzerinden tanıştık böyle tesadüfen yani... Evlendim, buraya bu nedenle geldim..." (Yonca, 37, Ukraynalı).

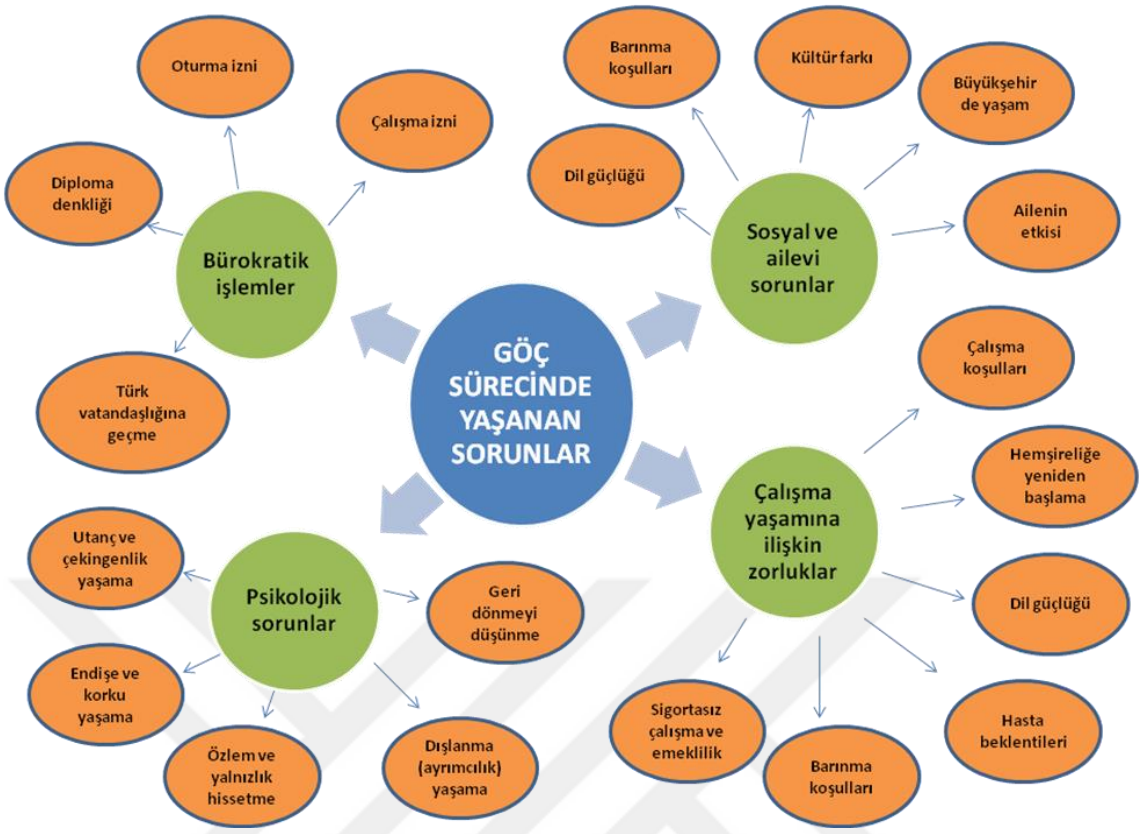
4.1.2.4. Akrabaların etkisi

Bir hemşire Türkiye'ye akrabalarını ziyaret etmek üzere turist olarak gelip daha sonra ülkesine geri dönmemeye karar verdiğini belirtmiştir. Katılımcıdan elde edilen alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"...Gelmem aslında şöyle bi şey, benim eee teyzem burda yaşıyor. Yani bi değişiklik olsun, deprem oldu ahh 99'daki deprem oldu. Teyzem dedi ki gel belki hani hemşire... Saf o da, ne düşündüyse artık. Eee çünkü orda iş bulması o zaman kolaydı, ama ücretler çok düşüktü, kimisi buluyordu, kimisi bulamıyordu. Ben kolay buldum da, ama ne bileyim o an başka bi şey okuyordum. Teyzem dedi ki gel, hem görmüş olursun, gezmiş olursun, o şekilde. Hatta dedi ki belki de diyor hemşire ihtiyacı var. O zaman gençsin... Tabii ki de, tabii ki de. Düşünmüyorsun yani, saf böyle, duydun, ahh geldik ya, macera. Eee teyzemin yanına geldim. Burda bi arkadaşımız vardı, o da burda doktordu, o da artık yıllarca burda çalışıyordu, o da bizim memleketimizden, o da dedi ki istiyorsan kal burda, belki hemşire olursun. O zaman o kadar safsın ki düşünmüyorsun dilin yok ki, nasıl yani... Yooo, yok, hayır, ben gezmeye geldim; Çünkü akrabalarımız vardı. Öyle, tamamen tesadüfen, dedim ya başta, ben yani hiç sevmedim, yani hep yani, hep dönmek şeyindeyim, ama köklendim, artık buralıyım yani. Artık memlekete gidince yabancı gibiyim..." (Damla, 44, Rus).

4.2. Tema: Göç Sürecinde Yaşanan Sorunlar

Yabancı hemşirelerin göç sürecinde yaşadıkları sorunlar incelendiğinde; "bürokratik işlemler", "sosyal/ailevi sorunlar", "çalışma yaşamına ilişkin zorluklar" ve "psikolojik sorunlar" olarak dört alt tema altında görüşler değerlendirilmiştir. Tema ve alt tema ve kodlar Şekil 4-2'de ayrıntılı gösterilmiştir.



Şekil 4-2: Göç sürecinde yaşanan sorunlar teması altında oluşan alt temalar ve kodlar

4.2.1. Alt Tema: Bürokratik İşlemler

Çalışmaya katılan hemşireler, Türkiye'de yaşayabilmek ve çalışabilmek için gerekli bürokratik işlemlere ilişkin yaşadıkları sorunları dile getirerek; **oturma izni**, **çalışma izni**, **diploma denkliği** ve **Türk vatandaşlığına geçme** ile ilgili sorunlar yaşadıklarına değinmişlerdir.

4.2.1.1. Oturma izni

Hemşireler, oturma izni alma sürecinde yaşadıkları sorunlara değinerek, özellikle oturma izni alabilmek için uzun süre beklemek durumunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Görüşmelerden konuya ilişkin elde edilen alıntılar aşağıda verilmektedir.

"...işim ile ilgili oturma iznimi hâlâ şeyi bekliyor, yenilenecek. Ben de o kart, oturma iznim geldikten sonra, oturma yenilenme işini (hastanenin adı belirterek)

yapıyor. İlk zaman uğraşmıştık bi tek, Türk makamla… İlk geldiğimde bi altı aylık, ondan sonra bir senelik uzadı sonrasında… Bir senelik oldu, sonra bi ara iki senelik verdiler. Aynı şubede devam ettiğim için, eee sonra geçişim oldu işte buraya. Yine bir senelik verdiler, falan filan, ama artık son verenlere de bir senelik veriyorlar. Herhalde o hâl bu hâl muhabbetleri Suriyeliler falan diye düşünüyorum artık biraz zorlaştı bu işler…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…Evet, sonra, 90 gün turist olarak, sonra artık o bittiğinde gittik başvurduk oturma izni için. Eee bi sıra vardı, böyle bi zordu, 2010 yılında, şimdi kolaylaştırdılar bu prosedürü, ama zordu, yani şey, ne zor, bekledik çok, ben hatırlıyorum çok üşüdüm, eee ama yani, bi sıkıntı olmadı yani. Hemen aldık yani, şey biraz bekledik, o şeyin çıkması için, ikamet, o çıktı, sonra artık Türkiye'yi gezdim. Bi uzatma süresi, beş sene sonra yine uzatma süresi yaptık, bizim belediyede, gittik uzattık…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Sonra, şimdi şöyle bi şey, bizim Ahıska Türklerine eskiden 89'da öyle olay olduğu için, Azerbaycan'dakiler getirdikleri için, bize olanak biraz iyiydi, anladınız mı? Ben turist olarak geldim de, ama bizim derneğimiz, bizim şeylerimiz var, bizim böyle, bize öncelik, böyle şey yaparak… Ama yine de beş sene, zor aldık, bütün evraklar, işler…" (Papatya, 48, Özbek).

4.2.1.2. Çalışma izni

Katılımcılar, çalışma izni alabilmek için gerekli evraklar, bekleme süresi, değişen prosedür ve yasa düzenlemeler açısından zorluklarla karşılaştıklarını belirtmiştir. Bazı göçmen hemşireler, Türkiye'ye geldiklerinde yabancı uyruklu hemşire istihdamının yasak olmasından dolayı işe hemen başlayamadıkları üzerinde durarak, yasal değişiklik sonrası çalışmak için işe başvurduklarını veya Türk vatandaşlığını kazandıktan sonra hemşireliğe başlayabildiklerini vurgulamışlardır. Katılımcılardan konuya ilişkin elde edilen alıntılar aşağıda ele alınmaktadır.

"…Eee geldiğim gibi, çalışma, işte, izni o zaman yoktu. Yabancılara çalışma izni falan öyle bir şey yoktu. Ben de yedi-sekiz sene tekstilde çalıştım, ondan sonra böyle bir şey çıktı, hani yabancılara çalıştırma bir şey oldu, çalışacak. Ondan sonra şey yaptım, başvuru yaptım, denklik belgesi falan, baya uzun zamandan sonra… Eşim de Azeri, o da Azerbaycanlı, o bana söyledi. Eee, böyle bir şey var dedi, ben yok ya, olmaz

filan dedim, böyle bir şey. Nasıl öyle bir şey olabilir mi ki? Ben senin belgelerini hazırlayacağım böyle göndereceğim, öyle eşim uğraştı yani bununla. Beni, tekrar memleketime gittim, işte pasaportun sağlam olması lazım, giriş çıkışlar olması lazım, vizen olması lazım, öyle. O yüzden, ben memleketime gittim geldim tekrar, pasaportum hepsi, vizeler, onlar hepsi ayarlanmış, oturma izni aldım. Bu ara hamilelik vardı, işte bir çocuk, hem çocuk filan böyle derken…" (Fidan, 36, Azeri).

"…burda çok uğraşması gerekiyor çalışabilmesi için. İlk önce diploma denklik alması gerekiyor bu da çok uzun bir süreç. Aldıktan sonra çalışan kurumuna çalışma izni alması gerekiyor. Her bir kurum çalışma izni almak istemiyor, o yüzden biraz süreç çok uzun ve çok zor, şartlar da tabii ki çok iyi değil yani…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…Biz buraya eğitilecek gibi geldik, eğitime gelmiş gibi, öğrenci vizesi değil… Ama Türkiye'ye eğitime gelmiş gibi gösteriyorlardı. Oturma izni aldılar bize, oturma iznimiz vardı bizim ama çalışma iznimiz yoktu…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…Çalışma izni işte, eee kanunlara göre nasıl işte, iş başlıyorsun, o iş aldığı yeri başvuruyor, çalışma izni almak için işte (hastanenin adını belirterek) evet onlar şey yapıyorlar, seni alıyorlar diyorlar bu insan bizde çalışıyor. Yani biz çalışma izni onun için işte nasıl, başvuruyorlar işte. Öyle çalışma Bakanlığından bir baya bi şey eee, evrak topladık, her şey, ama geldi çalışma iznim yani, yasal olarak çalıştım. Çok da sürmedi, başvurduğumuzdan, yani ilk geldiğimizde, geldi mi, eee bir unuttular mı, değil mi bilmiyorum… Ama bi, bi şey oldu. Ordan bi eleman geçti, yeni biri geldi, böyle kaldı, sonra o dedi ya, hâlâ yapılmadı mı? O günden sonra bir, yok, yok, Aralık ayında bu sonra bi, Mart ayında artık olumlu cevap geldi yani üç-dört ay, üç, üç ay…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Ya ilk geldiğimizde eee başta ilk alınan belge turist belgesiydi. Ama o ilk üç ay diye, Kasımda, o dönemde işte, şey çalışma iznim benim gelmedi. Eee ondan sonra şey, ben bi üç ay tekrardan başvuru yaptık. Süreçler yavaş ilerliyor bazen, Türkiye'de biraz yavaş ilerliyor süreçler. Eee Makedonya'ya döndüm tekrardan geldim, yani üç ay sonra, ondan sonra çalışmaya başladım…" (Ege, 26, Makedon).

"…Çalışma izni yapmak için o kadar çok evrak hazırlamak gerekiyordu ki, onunla uğraşacağımızı böyle bekledik. Daha yedi, sekiz ay bekler misin, bunu yapar mısın, dedi. Çalışma izni yapsaydım vatandaş olmadan da bana denklik vereceklerdi,

ama ben dedim ben yedi ay bekleyeyim, çünkü bana bu kadar bir kâğıt verdiler, bunu hazırlayacaksınız diye…" (Serap, 45, Özbek).

4.2.1.3. Diploma denkliği

Çalışmaya katılan hemşireler, diploma denkliğini alma sürecinde yaşadıkları zorlukları belirterek, ilk başta denkliği almadan çalıştıklarını, bu sürecin çok zor ve uzun olduğunu vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar ise denkliği alabilmek için kendilerinden sınava girmelerinin veya staj yapmalarının istendiğini belirtmiş ve alınan denklikte haksızlıkların olduğu üzerinde durmuşlardır. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen alıntılar aşağıda ele alınmaktadır.

"…Eee bizim zamanımızda ben mesela hemşirelik bölümünden mezundum. Bizim zamanımızda öyleydi, başvuruyorduk Ankara'ya, Milli Eğitim Bakanlığı'na, ondan sonra sınava giriyorduk, o şekilde, ben böyle almıştım… Eee iki sene, iki buçuk sene falan sürdü… Eski çalıştığım yerlerde, eee şey denkliksiz, yani noter tercümanlık destekli diploma ile çalıştım…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…Denklik yoktu, vatandaşlık yoktu sadece eee diploma şey ile çalışıyordum, tercümesi ile çeviri ile… Diploma denkliği de yoktu, ama bazı kurumlar kabul edip çalışmaya başlamıştım… Şöyle, şimdi Bulgaristan'da ben ön lisans mezunuyum, ama eee ön lisans mezuniyeti üç buçuk yılda bitiriyor. Yani buraya denklik aldığınızda altı ay farkıyla lisans kaçırmış oluyorsunuz. Eee orda biraz bi denksizlik var, çünkü iki yıllık bi okul da değil. Orda biraz sıkıntı oldu, ama sonuçta aynı denklik ön lisans oluyor…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…sadece diyorum ya denklik. Çok eee, bak Milli Eğitim Bakanlığı şeyleri var ya, gidiyorsun biri birinden anlayamıyorlar. Eee gidiyorsun, biri evrak, ben sadece, ben sıkıntım ondandı çok süründürdüler, anladınız mı? Bi de zannedersen yabancısın diye, o çok zor bi de şey bence… Benimki (diplomayı kastederek) lise olarak geçti, normal üniversite orda sonra değişmeye başladı, benimki tercüme edilirken lise olarak geçti, o yanlış yaptılar, normalde o üniversite olarak geçmesi gerekiyor…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Ondan sonra şöyle diyeyim, sonra geldiğimde baya zorluk çektim ki ben sağlıkçı olarak, yani, bi de doktor biliyoruz kendimizi. Burda şimdi bizim denklik

geçmiyor, aynı diplomanın denkliği yok… Sağlık memuru yazıyor. Doktor değil, sağlık memuru. Yani benden önce gelen arkadaşlar olduğu gibi. Sağlık memuru… Tamam, şimdi Bulgaristan'a gidecek yine hekim gibi çalışabilirim, muayene edip reçete yazma yetkimiz var orada, ama burda o yok yani… Ondan sonra oraya geldik, iş en çabuk ben bulurum iş, dedim. Kardeşim okudu eee ben, eee şeye başladım, iş aramaya başladım. Kardeşim okulunu bittirdi, o da başladı çalışmaya; ama ben git Bakanlığa, gel Bakanlığa, tayin bekle, hiçbir… Denklik bekliyorum, denklik çıkmıyor, erken çıkmıyor… Ankara'ya müracaat ettik, eee yüksekokul mezunuyum, sağlık memuru olarak seni işe alabiliriz gibi, tayinim çıktı, iki defa, üç defa tayinim, atanmam çıktı; Amasya, bilmiyorum Amasya o kadar güzel olduğunu. Geçen sene tura gittiğimde gördüm… Bize göçmen gelen Bulgaristan'dan gelenlere, şey diplomayı karşılığında seni tayin, atanabiliyorduk yani, o şekilde oldu yani, KPSS yoktu… Bulgaristan'da tam olarak bir acil hekiminin yaptığını, bir pratisyen hekiminin yaptığını yapıyordum… Muayene ediyordum, kendi eee kasabadan, eee şey Sağlık Bakanlığı'na bağlıyız zaten, kasabada aylık gidip ya da haftalık. Ambulans dahi vardı, ambulans şoförü dahi vardı. İlaç dolabım var, antibiyotiğinden, ağrı kesici, semptomatik tedaviden, yani baya bi tedavi, şey ilk müdahale ilaçlarım, her şeyi, steril malzeme, dikiş aletlerim, her şey, kimin revirinde, köy revirinde vardı. Normal bi pratisyen hekim gibi çalışıyordum…" (Aslan, 51, Bulgar).

"…Denklik iki, üç sene sonra aldım yani. O Ankara'da baya bekledi, hatta benim eşim yani böyle diyebilirim, böyle arkadaşları vardı… Yoksa benim bildiğim ondan, yani gidiyorsun geliyorsun Ankara'ya, bilmiyorum, seninki nasıl oldu. Yani karşılaştırıyorsun ya koridorda yani, diyorlar ki ohhhh daha çok bekleyecen, biz beş sene bekliyoruz, altı sene bekliyoruz, benimki iki buçuk senede oldu…" (Nur, 49, Bulgar).

"…Sınava girdim, evet, denklik belgesi almak için tabii, eee bir Türkçe sınavına girdim, evet, evet Türkçe sınavına girdim. Bir de matematik falan vardı zaten, öyle şey olan sınav vardı, iki tane sınava girdim, evet… İşte sonrası denklik belgesi aldım, denklik aldıktan sonra rahattık. Evet, evet, Ankara'ya gitti…" (Fidan, 36, Azeri).

"…Ben hep hemşirelik yaptım. Eee bi şey, denklik aldım, ben buna çok sevindim. Çünkü şey gittik, gittiğimizde çoğu hemşireler başvurdu ya, denklik için, eee diploması, yani kabul etmedi Türkiye. Ben beni şey kabul ettiği için çok sevindim yani,

buraya da yapabilirim, yani şey zaten hep yaptığım iş yani, o yüzden buraya da yapayım dedim… Biz başvurduk, ahh bahardan, yani eee neredeyse Nisan-Mayıstı, 2013. Sonra işte bi bekledik birazcık, eee işte karar verdiler işte, diplomanız Türkiye olarak uygun yani, ama 90 iş günü staj yapmanız gerekiyor, yani bu acil, doğum polikliniği, kardiyoloji, başka bi şey… Unuttum ben, çocuk bölümünde, yani dört bölümde staj görmeniz lazım, yani 90 iş günü, işte nerde yaparsanız, nerde isterseniz… Bu derslere göre, bazılara 120 eee iş günü, bazıları daha fazla, bazıları daha az yani, aldığımız derslere göre… Ama bazıları yani hiç kabul etmiyor, mesela ben hatırlamıyorum artık hangi ülke geldi bizimle beraber, onu kabul etmediler… Eee diyorlar 90 iş günü herhangi hastanede… Ben gittim, ahh aynı (hastanenin adı belirterek) hastaneye, yani böyle, böyle, kabul ettiler işte… Ben aslında daha çok gördüm, evet, gezdirdiler beni… Yani, onların galiba orda eleman eksikliği vardı, o yüzden oraya yani, baya orda kaldım… Eee çok iyi davrandılar, yani hiç bi sıkıntım olmadı, bi tek işte sıkıntım şey oldu, bi yani, EKG'de çalıştım çoğu zaman, sonra bi gittim EFOR'da şey gördüm onu da. Sonra bi gün şey anjiyoya bi git bi gör, orda kaldım, hemşire izinle ayrılı. Beni tek bıraktılar yani, orda. Orda zorluk çektim ilk, yani baya bi stres yaşadım, bi de böyle bi zor bi vakaydı, hemen şey bi şey oldu orda. Bi hemşire, bir erkek hemşire çıktı telaşla bi şey bana söyledi, ben anlamadım o bana, o bana artık bana bi şey söylemedi, gitti sorumlu hemşireye söyledi. Sorumlu hemşire bana, beni çağırdı, bir şey mi oldu? Yani dedi işte yapmadın falan filan, yani ben o kadar üzüldüm ki, ben aslında, bi deseydi normal şunu bunu de, ama böyle bi çıktı telaşla ben de anlamadım o an, hızlı çünkü bi şey yapmam gerekiyordu ben de bilmediğim için ben ne yapacağım, ya orda kaldım öyle, zorluk çektim evet…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Tabii, işe başlamadan önce denklik almam gerekiyordu. O zaman şeyler, evrakları verdim, kitap vermişler hangi konular çalışmam lazım ve gerçekten çok bocalıyordum, evde sınava hazırlanmam çok zordu; çünkü çocuk, ev… Sınav tarihi yaklaşınca ben tekrar aradım, hani teyit etmek için gerçekten, hangi tarihlerde olacak sınav diye. Sonra, ahh biz diyor unuttuk sizi aramayı, sınav sistemi kalkmış, en yakın devlet hastanesine sizin staj yapman gerekiyor. Benim omuzlarımdan o kadar yük kalktı ki anlatamam size. Bu bi şans mı diyeyim, mucize bi şey yani, ben buralarda oturuyordum… Devlet hastanesine gittim ben o zaman, bi ay orda staj yaptım, farklı bölümlerde…" (Damla, 44, Rus).

"...eee sonra 2006'da eee yabancı hemşirelere ve doktorlara eee çalışma izni verilsin bi kanun çıktı... Eee sonra gittik evraklarımızı verdik Sağlık Müdürlüğüne. Eee bize şey çıktı, staj çıktı, hani onaylandı, 11 kişi başvurmuştuk, bir kişi sadece geçebildi sınavdan, sözlü mülakat olmuştu. Yani böyle biz konuştuğumuz gibi öyle sınava sokmadılar, sözlü oldu. Eee mezun yıllarımıza baktılar, eee benimki daha çok yeni olduğu için altı ay staj verdiler. Eee diğer 10 yıllık, 15 yıllık mezunlara üçer ay staj verdiler, sadece bir kişi geçti, Bulgaristanlı, o da çok yıl olmuş, 15 senelik ve burda çok çalışmış, o geçti, sadece ona direkt staj, şey verdiler, denklik. Eee devlet hastanesinde altı ay stajımı yaptım, altı ay sonrasında staj kâğıdıyla eee Ankara'ya yönlendirildik, o kâğıdı kabul etmediler; çünkü henüz vatandaş olmamıştım. Yani böyle, biraz o konularda sıkıntı yaşamıştık... Sonra 2008'de vatandaşlık çıktı, eee Türk olarak ailem ile birlikte eee hemen gittik Ankara'dan denkliğimizi aldık. Bir haftada çıktı denkliğimiz de, hemen verdiler..." (Serap, 45, Özbek).

"...biz zaten denklik stajı yapmıştık ya... Altı ay falan denklik için çalıştık... Altı ay, çünkü hiç çalışmamıştık. Eee bizim bi tane akraba, o çalıştı, o altı yıllık hemşireydi, o üç ay, biz altı ay, çünkü ben hiç orda çalışmadım... Ama bizden sonra işte denklik stajına göndermediler... Birkaç kişi var tanıdığım, onlar denklik stajına göndermemişlerdi, direkt denklik yapmışlar, ama işe giremiyorlar, niye öyle anlamadım..." (Filiz, 40, Özbek).

4.2.1.4. Türk vatandaşlığına geçme

Katılımcılardan Türk vatandaşlığını alanların yanı sıra Türk vatandaşı olmak için başvuru yapanların ve başvuru yapacak olanların olduğu görülmüştür. Katılımcılar bu süreçle ilgili olarak, uzun bekleme süresi, istenen evrakların fazlalığı, masraflar, farklı prosedürlerin izlemesi ve farklı yasal uygulamalara ilişkin sorunlar yaşandıklarını belirtmişlerdir. Görüşmelerden konuya ilişkin seçilen alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"...Vatandaşlığa da, müracaat ettik, mesela 97'de geldik ya biz, 97'de müracaat ettik, dört-beş sene sonrası falan çıktı vatandaşlığımız da, vatandaş olabildik..." (Ayda, 51, Bulgar).

"...eee 2005'te geldiğimizde eee vatandaşlık çok zor oluyordu... Oturma izni ile ilgili sorun yaşamadım, ama oturma izni üç yıl almanız gerekiyor ki vatandaş olup denklik alabilirsiniz diye..." (Nehir, 44, Bulgar).

"...şu beş sene vatandaşlık olayı sıkıntı... Ben beş senemi kaybettim, hiç bi şey yapmadım. Oturdum, bi şey yapmadım, çocuk küçük diye, okula git gel, yapmayınca ben, ben bi yere gidip kaçak niye çalışayım ki ben hemşireysem. Tamam, ben gücenmem, temizlik yaparsın, her şey yaparsın, ama niye ben, geleyim de ben, benim bi yerim eksik mi, anladın mı? Bu bence onların bu süreçte bi şey yapması gerekiyor. Herkesin o sıkıntı orda, yoksa biz var ya, bizim elimizde ekmeğimiz, biz her yerde, ben hiç bi şey yapmasam bile derim komşuma, ya da ordaki bi şeye, ya da evimde en azından kendim imkânım var bi şey yapmayı, birini tansiyonu ölçsem bile ya da bi bakım yaparım, hastaya giderim, hasta bakarım. Demek istediğim bunlara yazık, onlara da hem süreç, hem zaman kaybı, bence öyle bi şey yapması gerekiyor, anladınız mı? ...Zaten her sene yeni bi yasa çıkıyor, ya bunu bi doğru yapsınlar, bi kalem vardır, kalem var, bi atom vardı, atom di mi? Atom bi defa bölümmüşsen... Bunu durmadan, burası mantıklı, buraya bi şey isteyene kadar. Bana o Devlet diploma vermişti, ben affedersin ben şey diyelim ki inek sağar değilim ki bana boşuna diplomayı vermiyorlar. Diploma vermiş, ahh vermiş, sen benden diploma her şeysini istiyor, diplomam bütün belgeler tercüme ediyorsun, apostil (belgenin gerçekliğinin tasdik etmesi) istiyor, sonra benden, diyorum ya üniversite hangi yasalar, neye göre. Babam dedi ki tapusunu da getireyim, Allah'tan iyi ki burda akrabalarım varmış, evraklarım gönder... Boş onlar hepsi para boş, demek isteğim bunu bi şeyi var, ben gelmişsem buna bana denkliği vermişsin. Vatandaş olmayınca ben ne hainlik mi yapacağım, bana zaten oturma izni herkese veriyorlar, doğru değil mi? Bence onlar çalıştırılabilir, ne kadar kaçak çalışan var, ne yapacak ülke. Hayır, benim istediğim sadece şöyle bi şey ben geldim, güzel bi yere girdim benim mesela içim rahat, temiz bi, hainlik yok, her şey dört dörtlük yapılıyor. Ben de istedim ki o kız da gelip böyle bi ortamda çalışsın, boşu boşuna kız ne yaptı gitti zaten annesi kuaförü, o da gitti orda yardımcı oldu, şimdi evlendi, Konya'ya gitti, ama vatandaş oldu mu, kocası zaten doktor artık çocuk var, çalışmıyor... Ya kaybı, anladı mı?" (Papatya, 48, Özbek).

"…Vatandaş hemen olmadım, çünkü o zaman yasaları iyi bilmiyorsun, kimisi hemen oluyordu. Ben de bilmediğim için açıkçası o tür şeyleri, ahh araştırmıyordum ben, ne bileyim yani…" (Damla, 44, Rus).

"…Direkt kimlik aldım, yani. Bulgaristan'da Türk ile evlenmiştim, o nasıl hemen Bulgar vatandaşı oluyor Bulgaristan'da ben de burda, geldiğimde evraklarımızı gösterdik hemen Türk vatandaşlığa başvurdum ve dört, beş aydan sonra, hızlı oldu …Bana sadece çok böyle gurur kırıcı bi şey yaptılar, (bir devlet hastanesinin adı belirterek) hastanede, eee bi sürü hastaneye eee sevk ettiler acaba hamile miyim. Bence ben evli bi insanım yani, eşimle evliyim… Şey Türkiye'ye geldiğimde hamile miyim, değil miyim yani, o da nerden çıktı? Yani öyle bi şey… Hiç unutmayacağım yani. Bi sürü su içerdiler falan filan böyle, kan bile değil yani, ultrason ve kan, yani hamile miyim? Öyle bi kâğıtla şey eee… O yabancılar şubelerine götürüyoruz o kâğıdı, çok gurur kırıcı bi şeydi, ama öyle oluyor yani…" (Nur, 49, Bulgar).

"…Vatandaşlık için başvurdum… Ben de beklemedeyim, bi sene falan oldu başvuralı, tüm evrakları topladım, ordan haber bekliyorum… Allah kahretsin (güldü), gerçekten dedim ki bir daha düşün, olmak istiyor musun dedim yani, çok şey istediler, ilk ne istediler? Şöyle koca bi liste verdiler. Hiç birinden anlayamıyorum tabii, çünkü eee bilmem kaymakamlık orası, ders, cart curt, sağlık raporu, hiç anlamadığım şeyler. Allah'tan o zamanlar avukat bi tane hasta yakınımız vardı çok seviyordu beni. Ona sordum, dedim ki yani bunlar nasıl ayarlayacağım. Dedi, sağlık raporu için randevu alacaksın. Randevu aldım. Onun için şunu adliyeden alacaksın, şunu şurdan alacaksın, şu burdan alacaksın gibi, beni yönlendirdi neyse. Ben de eee, ilk başvurdum sadece kayıt yaptım, eee sadece gün hesaplanması yapıyorlar, ilk etapta… Benim o evraklarımı hazırlamam tam bir buçuk ay buldu, çünkü gidiyorum üç gün sonra gel, beş gün sonra gel. İşte bir yerden onu tamamlamaya çalışırken, işte fotoğraf çekim yaptım, bilmem ne yaptım. Eee başka ne istediler benden, çalışma işyeri ile ilgili bi, gün, sigortam ile ilgili bi şey istediler onu hastaneden çıkarttığım notere yolladım. Yani notere 1.000 liraya yakın bi para verdim, sonrasında sağlık raporum için 250 liralık gibi bi para verdim. Yani nerden bakarsan gitmem gelmem 1.500 – 2.000 liraya yakın para verdim. İzinlerim artık onları saymıyorum bile, bazen alan sıkışık olsa bile eee randevum var, devlet dairesinde işleri, başka zaman alamıyoruz diye böyle işyerini bırakıp bile çıkmışlığım oldu. Dedim ki gerçekten bir daha bu evraklar toplanırsa yani

vatandaşlıktan yani vatandaş bile olmak istemiyorum gerçekten… Yani vatandaşlık olacağını da düşünmüyorum artık, bir sene geçti de daha haber yok…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…Vatandaşlığı düşünüyorum, iki yıldır bununla uğraşıyorum, ama hâlâ vatandaşlığı alamadım… Bi sürü prosedürden geçtik. Eee birkaç defa bizi çağırdılar, görüşmeye de gittik. En son olarak da, eee evraklarımızın Ankara'da olduğunu söylediler ve araştırmada şu anda…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…Vatandaşlık almadım, biz de vatandaşlık eee beş sene oturup, oturma ve çalışma izni olduktan sonra, beş sene süreyi dolduktan sonra başvurabiliyorsun. Bir buçuk sene oldu başvurdum, ama hâlâ olmadı, bekliyorum, bakalım…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…şu an ben Türk vatandaşlığına başvurdum, eee sonuçlanmasını bekliyorum. Bir senedir başvurdum, İnşallah Türk vatandaşı olurum, çifte vatandaş daha doğrusu… Baya bi şeyler istediler, bi 20-30 tane kâğıt topladım hani. İşte ne bileyim, babamın ismi, annemin ismi, onların evlilik belgesi, benim doğum kâğıdı, pasaportumun çevirisi. O çalışma izinleri oluyor ya bizim mesela onlar sürekli değişti, değişti, hepsi birden götürdük falan baya uzun bi süreçti… Bir buçuk, iki sene sürmüştü, çünkü mesela bi şey götürüyorsun, işte onaylayana kadar bekliyorsun sonra mülakata çağırıyorlar işte geçiyorsun bir daha bekliyorsun, öyle gibi… Her şey tam, sadece hani, eee olumlu veya olumsuz yanıt gelecek bize, başka bi şey kalmadı… Mülakata gittim, şimdi sadece Devletin onaylaması kaldı. Ankara'da şu an evraklarım, o da onaylamışsa bitiyor. Askere de çağırmazlar; İnşallah, doğru bakalım, belli değil daha, yani net bi, araştırma yaptım da net bi soruya ulaşamadık bakalım çıkacak mı, çıkarsa…"(Bora, 26, Makedon).

"…Vatandaşlığımı bekliyorum. O sonuçlandıktan sonra kesin karar… Başvuramadım, başvurun onayını bekliyorum… Onu belirli bi şey var, süresi var, beş yıl doldurduğun zaman, resmi olarak göründüğü zaman bu ülkede, o zaman başvuru hakkı kazanıyorsun. Benim doldurmamı çok az kalmış, Mayıs'ta doluyormuş, ben de onu bekliyorum… Sonra işte, sistem onayı bana başvuru hakkın tamamlandırdın dedikten sonra gereken evrakları hazırlayıp başvuru yapacağım… Başvurduktan sonra yine bi onay bekleniyor, onay çıktıktan sonra işte vatandaşlığın çıkmasını bekliyorsun, biraz sürüyor yine, birkaç ay duruma göre…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…Vatandaş olmadım, bir yıl sonra olmayı düşünüyorum, üstelik askerlikten dolayı istemiyorum… Askere gitmen gerekiyor, o yüzden evlendikten sonra, üç yıl sonra başvurduğum zaman gerek yok. Askerlik kalkıyor o yüzden onu bekliyorum…" (Volkan, 26, Makedon).

"…başvuru yapmadım, şimdi şöyle benim Kasımda üç yılım doldu evlendikten sonra da. Oturma iznim şimdi yenileniyor, yenilensin ondan sonra başvuruyu yapacağım, o da biraz uzun sürüyormuş. Yaklaşık bi yılı buluyormuş vatandaşlık almak için… Evet, evet herkes başvurdu, alan da var arasında arkadaşlarım ama benim evlilik olduğu için bu beş yıl saymadılar, sıfırlanıyorlarmış, üç yıl, evlendikten sonra üç yıl, o yüzden öyleyim işte kısmet, Nisan gibi onun başvurusu yapacağım, İnşallah olur…" (Demet, 26, Makedon).

4.2.2. Alt Tema: Sosyal ve Ailevi Sorunlar

Yabancı hemşirelerin sosyal ve ailevi sorunlar alt temasıyla ilişkili yaşadıklarına ilişkin söylemleri; **dil güçlüğü, barınma koşulları, kültür farkı, büyükşehirde yaşam** ve **ailenin etkisi** alt başlıkları (kodları) ile ele alınmıştır.

4.2.2.1. Dil güçlüğü

Yabancı hemşireler Türkçeyi iyi ve düzgün konuşamadıkları için ekip arkadaşları tarafından kendileriyle dalga geçildiğini ve yanlış söyledikleri sözcüklerin sürekli tekrarlamalarının istendiğini belirtmişlerdir. Bu koda yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Bi de bazı kelimeleri çok hoşlarına gidiyordu mesela "immunoglobulin" deyince, hee hee bir daha söyle, bir daha söyle, falan filan oluyorlar. Kızamık, kızamıkçık, kabakulak o çok hoşlarına gidiyor, bir daha de, bir daha de, bazen oluyor…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…Çok zorluk çektik aslında, dalga geçenler derseniz, işte yargılayanlar mı, ondan sonra Türkçe en güç kelimemizle, ama bunu baş etmek çok önemli, çünkü insanın belli bir hedefi olduktan sonra aşamayacağı şey yokmuş, odaklandığım tek şey, o zaman tabii psikolojik anlamda biraz çökük bir durumdasın, ne kadar arkadaşlarım olsa bile, eee biz bi şey diyoruz… "Stoper" bile bilmedi. Eee şimdi onlar bizim yaşadığımızı

anlayamaz onu da biliyorum. Yani kimse ile de bu tartışmaya girmedim…"(Ceylan, 26, Makedon).

"…Bilmiyorum, bi dalga geçme gibi hani, tam iyi konuşamıyorlar falan filan…" (Bora, 26, Makedon).

"…Onun için o şey geçmiyor… Telaffuz. Onun için hocalar yani çok benden böyle şey dalga geçiyorlardı, benim şeyim, konuşmalarım, ilk zamanlar, mesela eee çok şey yapıyordum, ehh hani bi iki defa şaka olunca, üçüncü defa uyarıyordum, tamam bi, iki, ama artık olmaz yani; çünkü artık bayıyor yani, irrite oluyor insan…" (Damla, 44, Rus).

Çalışmaya katılan hemşirelerin bazıları ise Türkçeyi bildikleri hâlde, ilk başta şiveli konuştukları için ya da bazı kelimeleri bilmedikleri için sorunlar yaşadıkları üzerinde durmuşlardır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda ele alınmaktadır.

"…Eee dil ile ilgili sıkıntı yaşamadık, fazla yaşamadık, yani hiç yaşamadık desem yalan olur çünkü şey eee farklı bi kültürden geliyorsunuz yani. Konuşma, Türkçe konuşsanız bile, oranın şivesi farklı oluyor. O yüzden biraz yani sıkıntı oluyordu konuşurken, biraz duraksıyorduk böyle, yavaş konuşuyorduk. Eee kelimeleri tam seçemiyorduk, biraz sıkıntılı oldu birkaç ay, ondan sonra zaten alıştık biz…" (Ege, 26, Makedon).

"…Türkiye Türkçesi de biraz farklı, şiveli yani, daha çok Karadeniz bölgesine benziyor Türkçemiz. İlk zamanlar, geldiğimizde tabii ki o konuda sıkıntı çekiyorduk, yavaş, yavaş yani kendimizi geliştire, geliştire şu an hani dil problemimi atlattım. Çoğu zamanlar mesela insanlarla konuşurken şey yapamıyorlar bile, hani yabancı olduğumu anlayamıyorlar bile…" (Bora, 26, Makedon).

"…ilk geldiğimde şive vardı falan öyle, o zaman daha belliydi, hastalar soruyorlardı nerelisin falan, şimdi öyle bi şey yok…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…İlk dönem böyle şey yaptım, dedim nasıl hızlı, hızlı konuştukları için fazla, benim Türkçem var, ama benim Türkçem tam şey gibi, mesela diyorlardı ki sen doğulu musun, şey misin, anladınız mı?" (Papatya, 48, Özbek).

"…biz Bulgaristan'da ailemizden Türkçeyi zaten görüyorduk, yani Türkçe konuşuyorduk ama bizim Türkçe biraz kabaydı, buranın Türkçesine nazaran. Bazı

kelimeler ilk başta zor geldi, anlayamadım, sonra zamanla alıştık… Çok da zorluk çekmedim. Mesela en basitti söyleyeyim, ben 89'da geldiğimizde yurtta kalmıştım… Okuduğum diyorum ya İzmir'de, orda yurtta kalmıştım. Oda arkadaşımla balkona çıktığımızda böyle gün batarken pembemsi renk alıyor ya gökyüzü. Gökyüzüne baktı, ay Ayda bakar mısın gökyüzü bir harika, dedi. Ben harika, "Harika Avcı" isim olarak biliyordum, harika ne anlamına geldiğini bilmiyordum mesela en basitti, bunu bir örnek olarak veriyorum. O da çok güzel bir şeye harika denir. Öyle arada basit kelimelerle karşılaştığımızda zorluk çekiyorduk yani, ilk başta, ama sonra işte, bir sene içersinde tamamen çözüldü ve bir daha zorluk çekmedik…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…böyle nöbetteyim, gece 01:00 falan, hasta yakını geldi, hemşire hanım kahvaltı veriyor musunuz? Evet, dedim, veriyoruz, ne veriyorsunuz böyle? Bizim orda da domatese patlıcan diyorlar. Ahh işte, peynir, patlıcan, şey eee salatalık, falan dedim. Hemşire hanım, patlıcan artık kahvaltıda veriyor musunuz? Dedi (güldü). Dedim, kusura bakmayın, domates diyecektim falan, çok gülmüştük sonrasında, küçük bi şeyler olmuştu…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…başka arkadaşıma, şey sormuşlar priz var mı demişler, arkadaşım prizin ne olduğunu bilmiyor. Ama odada her yerde priz var. Demiş ki bi sorumluma sorayım, olmasa getirelim filan (güldü). Bi bakayım demiş, biz size getirelim filan. Ondan sonra ahh tabureye bi farklı ismi daha vardı, taburenin eski dilde, onunla ilgili yine tekrardan böyle şeyler…" (Demet, 26, Makedon).

Çalışmaya katılan bazı yabancı hemşirelerin, Türkiye'ye geldiklerinde Türkçeyi hiç bilmedikleri ve sonradan öğrendikleri belirlenmiştir. Katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda verilmektedir.

"…Türkçe hiç yoktu, biz eşimle tanıştık İngilizce konuştuk. Ben dedim ya, ben İngilizce de pek bilmiyorum konuşalım Türkçe, ben de öğreneyim. Yok diyor sen buraya gelince öğrenirsin, böyle yaptık. Buraya geldim biraz, bir-iki ay zor oldu benim için. Böyle kafam şişiyor, anlamaya çalışıyorsun, ama anlamıyorsun. Sonra artık bi şey, internette dersler buldum Türkçe, onlarla çalıştım, artık anlamaya başladım, sonra tabii ki kursa gittim mecbur…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…O zaman da yavaş, yavaş duyuyordum yani. İlk, dil çok büyük bi problem yani, çok büyük bi bariyer yani, evet. O dili bilmeyince kendini ifade edemeyince artık nerdeyse ülser oluyordum yani, o kadar zor yani, dil bilmemek…" (Damla, 44, Rus).

"...ben hiç bi Türkçe kelime bilmiyordum yani. Benim eşim Türk ben Bulgaristan'da evlendim onunla. Yani şimdi Bulgaristan biliyorsun, belki biliyorsunuz, çok böyle göçmen diyorlar ya, çok Türkler oturuyorlar yani. Ama onlar böyle çok bozuk Türkçe konuşuyorlar, burdaki gibi değil. Bir de yani bak şimdi Bulgaristan'da eşim bi Türk ama biz onlarla Bulgarca konuşuyoruz, benim kocam da Bulgarca konuşuyordu..." (Nur, 49, Bulgar).

4.2.2.2. Barınma koşulları

Çalışmada, bir katılımcı barınma koşulları açısından Türkiye'de sorun yaşadığını, kendi ülkesinde kirada oturmayı deneyimlememesi nedeniyle burada kiralık evde oturmanın onu zorladığına değinmiştir. Katılımcının aktarımından seçilen alıntı aşağıda belirtilmektedir.

"...ne görmemiştik biz, kirayı görmemiştik, kirayı görmüş olduk ilk defa... Her şey biz diyoruz ya, hiç kira ne olduğunu bilmediğimiz için kira ekstra, ekstra peşin ödedik, kimse kapımıza gelmesin kira diye, böyle bi şey görmedik..." (Papatya, 48, Özbek).

4.2.2.3. Kültür farkı

Katılımcıların bazıları, kültür farkı nedeniyle kendi ülkesinde yaşamayacakları olayları Türkiye'de deneyimlediklerini ve ülkeye uyum sağlama sürecinde sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...ama yani tabii ki kültür farkı var, hissediyorsun, bana karşı bi şey olmadı, ben insanlara karşı böyle bi şey hissetmedim. Yani evet, zaten görüyorum, eee ufak tabii ki. Bi tek şey (hastanenin ismi söyledi) çalışırken, EKG çektirirken işte bi eğildim bi kadın hemen dedi ahh sen ceketini çek..." (Yonca, 37, Ukraynalı).

"Kültür farkı biraz var yani... Az bi şey kültür farkı var. Balkanlardaki Türklerin hani davranışları, şey daha farklı oluyor, burdaki insanlara göre burdaki insanlar da hani daha farklı geldi bize, eee davranış açısından olsun. Hani kültür farkı ister istemez oluyor hani, bizde adaptasyon süreci de zor oldu biraz, o kültür farkı tabii biraz etkiledi diye düşünüyorum bizi..." (Ege, 26, Makedon).

"...Çünkü Türkiye çok yani, bazı şeylerde geride, ben zaten eee mesela kendim memlekette bazı konularda geri, insan gerilikten yani kaçıyor, biliyor musunuz?" (Damla, 44, Rus).

"...birkaç sene önce, iki, üç sene önce, benim denetimim olmuştu, eee insan kaynaklarının diye düşünüyorum, bilemedim... Birkaç kişi böyle, yukarıya çağırıldık... Bi adam bizimle konuşmuştu yani... Şimdi böyle arkadaşlarım giriyorlar çıkıyorlar tamam, yani, biz aşağı yukarı biliyoruz ne konuşacağız yani, aklında insanız... Girdim baya böyle bi (kendi adını ve soyadını söyledi) gördü orda başladı, sen Müslüman mısın? Sen Müslümanlığı kabul ettin mi? Bence sen Müslümanlığı kabul etmen lazım. Yani böyle şok oldum, anladın mı? Böyle kıpkırmızı oldum. Böyle şok oldum yani. Hiç böyle arkadaşlar aşağı yukarı çıkanları biliyorum yani, ne soruyorlar, anladın mı? Çok kötü oldum, çok kötü oldum yani, anladın mı? Dışarı çıktım, hiç unutmayacağım... Çok kötü oldum yani, aşağı geldim benim sorumlu hemşireme dedim bunlar ne ya, bu adam ne yani ben Müslüman mıyım, değil miyim yani? Böyle çok kötü oldum..."(Nur, 49, Bulgar).

Hemşirelerin bazıları, sürekli özel hayatı ile ilgili sorulara yanıt vermekten yorulduklarını belirterek Türklerin, yabancılara Türkiye'ye gelme nedeni, memleketi, ailesi ve işine ilişkin sorular sorduklarını, çok doğal görünebilen bu davranışın, yabancı kişileri rahatsız ettiğini ve sürekli aynı sorulara yanıt vermenin çok yorucu olduğunu vurgulamışlardır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda ele alınmaktadır.

"...bu sorudan gerçekten artık, duyunca bi şeyler oluyor... (güldü). Sekizinci seneye gireceğim nerdeyse Türkiye'de olalı. Gerçekten bu soruya artık karşı karşıya geldiğimde, kendimi sorguluyorum, ben niye acaba burdayım diye, niye insanlar bu kadar niye burdasınız gibi bi algı herkesin gözünde böyle bi şey var, artık kendimde soru işaret oluştu..." (Ceylan, 26, Makedon).

"...bi de her yabancının bi işte başlaması sürekli hayat hikâyesi herkese anlatman lazım. O bayıyor artık. Onun için yani eee böyle şeyler ama sırf... Çünkü zaten burda kaç kişi geliyor nasıl geldin, ahh eşinle nasıl tanıştın, sürekli bunlar anlatmak gına geliyor, onun için sırf onun için başka yere gitmiyorum yani ..." (Damla, 44, Rus).

"...şöyle bi şey var Türklerde, bilirsiniz, nerelisin, hemen, hemşire tedavi için girmiş olalı seni soruyorlar, sen nerelisin? Hastaları mobilize etmek için giriyorduk şimdi, ameliyat hastalarına, yanımızda bi tane personel vardı, odaya giriyorum, bakıyor şimdi ben de göçmenim diyorum, nerden geldin? Yabancıyım diyorum, nerelisin diyorlar, işte soru çoğalıyor. Girdim yaşlı teyze, 80 yaşında, ameliyat olmuş, dedim ki, ben biliyorum ya hasta Samsunlu, Samsunluyum dedim ben, ahh öyle mi? Bizim oralı, memleketli falan dedi, hasta bi sevindi, bana farklı gözle bakıyor, hastayı yani, mobilize ettik, işim bitti. Sonra aynı personelle başka bi hasta odasına girdik, işte hasta duyduğum ki, işte hasta Kayserili, sordu ki sen nerelisin? Biliyorum soracak, Kayseriliyim dedim. Ohhh bizim orda, bizim hemşeri diyor, hasta bana bi farklı şeyle davranıyor. Sonra yanındaki personel şaşırmış, şaşkın, şaşkın bana soramıyor. Sonra bir gün oturuyoruz dedi ki hemşire hanım dedi, sen nerelisin, dedi… Göçmenin işte, dedim. Ya, öyle mi? Ben de şaşırdım diyor, her odaya girdik farklı şey söyledin, diyor. Ona dedim, ne yapayım, dedim. Göçmen diyorum çoğalıyor, yabancı diyorum, soru çoğalıyor. Ben de oralı diyorum, konuyu kapatıyorum, diyorum. Yani öyle komik şey de olmuştu o zaman, yani hasta nereliyse sen oralı. Onlar böyle, memleket şeyi var yani, merakı var…" (Serap, 45, Özbek).

Katılımcılar, Türkiye'de ilişki kurmak, insanları anlamak, onlara güvenmek ve arkadaş edinmek gibi sosyalleşme sürecinde zorluk çektiklerini belirtmişlerdir. Hemşirelerin aktarımlarından yapılan alıntılar aşağıda verilmektedir.

"...Onlar tuhaflar yani görmüşsünüzdür. Ben eee, bencilliğini burda gördüm, memleketimde böyle bi, belki de bilmiyorum yani, 18 yaşına kadar ordaydım, ailem diyorum hâlâ o kadar pembe büyütmüşsünüz ki. Yani kabuğundan çıktığımda neye uğradığımı şaşırdım, yani ailede tartışma bile olsa bize yansımamış… İşte buraya geldikten sonra bencilliğin hat sefada olduğunu gördüm. İnsanların kendi çıkarları için her şey yapabileceğini gözlerimle gördüm. Ben artık kendimle tereddütte kalıyorum… Kendi çıkarları için affedersin, satmadıklar, yapmadıklar iş yok… Herkesle işte arkasında konuşup edip de yüzüne gülen. Yani bi insanı sevmiyorsam yüzüne karşı dediklerimi arkasından derim belki, ama yüzüne karşı da demişimdir. O insanla samimiyetimin sınırı bellidir. Ama burdaki yüzsüzlüğü, yani bi gün önce arkasına atıp tuttuklarını sayamıyorum şu an, ama öyle canım cicim, haydi çay içelim, haydi bunu yapalım diyen insanlar, tuhaf oluyorum yani. İnsanlık bu değil diyorum, ama

konuştuğum bazı arkadaşlarım var rahatsız olduğum bu konularda çoğu diyor ki bizim memleketlerimiz böyle değildi diyor. Yani burası artık eee kültürün dışından çıkmış insanlar diyor. İstanbul için bahsediyorlar… Kıyaslama bütün Türkiye diye bakma olaya diyor…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…belki daha sert oldum, insanlara pek güvenmiyorum… Evet, yaşayarak, burda yaşayarak. İnsanları görüp çünkü ben diyorum, ben çok açık bi insanım, çok eee insanlar severim. Yani, eee seviyorsam, yani arkadaşlık kurmaya da çalışıyorum, onlar gibi çalışır sonra bi sırtıma vuruyorlar, yani böyle birkaç sefer yaşayarak artık ya, uzaklaştım…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Ya şöyle, Türk Milleti şöyle bi Millet… Türkleri, nasıl diyeyim, eleştirebiliyorum. Eee başka Milletten insanlara ilk başta böyle bi soğuk davranmayı, ya seviyorlar ya da bi kullanıyorlar onları. İlk başta hissediyorsun bunu, yani bi soğukluk… Öyle hissettim…" (Bora, 26, Makedon).

"…yani ne oluyor, biliyor musunuz? Kendi belli bi yaştan sonra böyle arkadaş edinemiyor. Belki edinir ama yani, benim mesela, benim için eee hem kolay, hem zor yani. Tamam, herkes arkadaş olabilir, ama ne kadar yakınlıksa, samimiyet çok önemli ve ben en çok yine de eski arkadaşlarıma çok değer veririm yani… Kesinlikle Türk olduğundan değil, yaş farkı var, bence yaş farkı, ama şöyle de oluyor yani. Bazen bakıyorsun yaşı küçük, ama çok olgun o da, genellemek istemiyorum yani, genellemek yani yanlış olur, ama yaşı zaten benim olan samimi arkadaşlar benden çok çok yani küçük. Ben 44 yaşındayım… Benim kardeşlerim gibi onlar… Yoksa Türk, ben herkes ile yani, Afrikalı olsun onunla da arkadaş olurum, yani ne bileyim, eski moda olsun onunla da arkadaş olurum…" (Damla, 44, Rus).

Yabancı hemşirelerden bazıları, Türkiye'deki erkek ve kadın arasında olan eşitsizlik ile ilgili yorumlarda bulunurken, Türkiye'de kadına bakışın farklı olduğunu ve özellikle yabancı kadınlara bakışın daha farklı olduğuna değinmişlerdir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Biz daha özgür, daha demokrat bir ülkeden geliyoruz. Bizde kadın, erkek eşitliği daha fazla, kadın erkek eşit çalışıyoruz, biz geldiğimizden buraya, o mahalle baskısı, işte kadın çalışır mı? Mesela babama diyorlardı eşini niye çalıştırıyorsun? Kadın çalışır mı? Yıllar bunlar, 25 sene önce; ama bugün bakıyorum onlar kendileri çalıştırıyor hanımlarını… Gördüler ki bu insanlar geldi, üç kişi, dört kişi birden

çalışarak ev sahibi oldular, ikinci ev sahibi oldular, hayatları güzelleşiyor. Ama bunlar kendi çalışıyor bi tek başına köle gibi bi sosyal hayatları olmuyor, ilerleyemiyorlar, ev sahibi olamıyorlar; ama biz çok kısa sürede bu tarz problemleri çözdük, çünkü birlikten güç doğar…" (Aslan, 51, Bulgar).

"…Ben hiç unutamayacağım… Bir gün eee (Türkçe) kursundan geldim. Eee geliyordum, ama kötü bi şey, yani bi adam oturdu benim yanımda, böyle eli koydu benim bacağım üstüne. O hiç unutmuyorum, çok kötü kendimi hissettim, eee ve o anladı ben yabancıyım, çünkü neden geldi bi şey sordu ben baktım anlamadım, saati mi sordu, ne sordu, o anladı, yabancı, ahh şimdi…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Ya bi kere hasta bana dedi ki sen evlenmek için mi geldin, orda var ya ben çok kötü oldum yani. Ahh şimdi hatırladım, evlenmek için mi geldim? Kesinlikle ben evlenmek için gelmedim, ya yanlış bi şey, bi yargı var, anladın mı?" (Damla, 44, Rus).

"…Türkiye'de, zor yani, hemşirelik, hemşire olmak zor, yani Türkiye'de zaten baştan başına kadın olmak zor…" (Sema, 48, Bulgar).

4.2.2.4. Büyükşehirde yaşam

Görüşme yapılan yabancı hemşireler, nüfus kalabalığı, trafik yoğunluğu ve ulaşım güçlüğü ve güvensiz yaşam gibi her büyükşehirde görülebilecek özellikleri belirterek İstanbul'da yaşamanın zor olduğu üzerinde durmuşlardır. Ayrıca bir metropol şehri olarak İstanbul'da fazla binalaşmanın olduğunu, yeteri kadar yeşil alan olmadığını ve gürültü kirliği yaşandığına değişmişlerdir. Katılımcıların aktarımlarından konuya ilişkin elde edilen alıntılar aşağıda verilmektedir.

"…Ben İstanbul gibi bir yere geldikten sonra, ordaki daha taşra gibi yerde yaşıyordum yani şeyde Bulgaristan'da. Buraya geldiğimde, her şey bana çok böyle bi Amerika gibi geldi bana yani, İstanbul yani. Her şey çok sesli, çok gürültülü, çok karışık, yani öyle gelmişti… Yani ben geldiğimde, eee karışıktı, duygularım karışıktı, bi de farklı yani…" (Sema, 48, Bulgar).

"…Bura çok farklı geldi, hiç sevemedim, semti de sevmedim, sadece Konya'yı gezmeye gittik biz, orayı çok beğendim. Konya böyle indiğimde zannettim ki Taşkent'te dolaşıyorum. Yeşillik bizim orası, şey böyle güzel dedim ya şey yaptım, Şaban filmlerinde görmüştüm, dedim ki bu sokaklar Şaban'ın yürüdüğü sokaklar... Her taraf

çimento, çimento, binalar, böyle… Demek istediğim ilk önce dedim ki ben kaybolurum…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Türkiye'de yaşamak hani eee, kalabalık bi yerde yaşamak biraz zor. Biz yine de hastaneye yakın yerlerde kalıyoruz yani, gidip geliyoruz ama kalabalık bi şehirde, böyle kalabalık bi yerde yaşamamıştım daha önceden. Yani biraz zorluyor bazen, hani bir saat işiniz varsa hani nerdeyse dört-beş saatiniz, altı saatiniz gidiyor. Bir saatlik bi işiniz var, normal başka bir yerde olsanız hani eee hemen gidip gelirsiniz, ama burda kalabalık oluyor, sıra oluyor. Yok, bazen sistem farklı oluyor, işte tüm gününüz alabilir ufak bi şey, tüm gününüz alabilir…" (Ege, 26, Makedon).

"…Ya şöyle, Türkiye'de yaşıyor olmak bazı insanların hayâlı şu an, mesela İstanbul'da yaşamak; çünkü güzel bi şehir cidden; ama gezmeye güzel… Ama çalışmak her koşullarını eee sürdürebilmek için zor bi şehir, yani bunu siz de biliyorsunuz, sonuçta. Mesela eee, üç ay işsiz kalsan yandın, bittin İstanbul'da. Öyle bi şehir yani, adamı yutar. Ama mesela başka bi şehirde böyle değil, daha sakin, daha ucuz gibisinden… İstanbul insanı pişiriyor. Ben pişman değilim geldiğimden… Nereye gitsem sıkıntı çekmem yani…" (Bora, 26, Makedon).

"…eee ondan sonra buraya geldikten sonra ben hiç beğenmedim burayı, bi de kışın geldim, eee böyle ne bileyim, belki kışın geldiğim için biraz çok da hemen ısınamadım; çünkü çok şey tuhafıma geldi işte… Ne bileyim yani, çok büyük ve çok kalabalık… Burda zamanla yarışıyorsunuz ve eee diyorum ya İstanbul gibi bir yer yani, burda hayata tutunmaya çalışıyorsun… Bi de maddi durum, bi de uzaklık, bi de yer çok önemli…" (Damla, 44, Rus).

Katılımcılar, büyükşehirlere özgü bir diğer sorun olarak trafik yoğunluğuna değinerek İstanbul'un trafik yoğunluğu ve ulaşım sorunu üzerinde durmuşlardır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…dışarı çıkınca, hani sinemaya gidememek gibi, beş saat trafikte kalmak, orda hayır…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…Vakit bulamıyorsun, tek problem o, başka bi şey yok, vakit bulamamak dışında, trafik dışında, yani mutluyum, başka bi yerde yaşamak istemem yani…" (Volkan, 26, Makedon).

"…Ya değişti tabii ki de yani, Türkiye ilk geldiğimizde çok severek geldik, açıkçası isteyerek; çünkü böyle Türkiye, İstanbul filan, böyle işte, diziler filan izliyorduk. Bambaşka bi şehir, çok güzel bi şehir, ama uzaktan göründüğü o kadar da yani. Aslında Türkiye hep ben söylediğim şu kelimedir, eee özellikle İstanbul, sadece gezmek için, yaşamak için çok zor. Özellikle bu zorlukları evlendikten sonra daha çok farkına vardım… Evlendikten sonra işte evin hastaneye uzak, evin sorumluluğun var, işe gidip gelip, gelme daha zor, süresi uzuyor… İşe gelmek için bir saat önce kalkıyorum, işte evde bıraktığın biri var, seni bekleyen, evin gittiğinde seni bekleyen ev sorumlulukları var, tabii lojmanda o sorumlulukları vardı, ama istersen yaparsın, istersen yapmazsın vs." (Demet, 26, Makedon).

Katılımcılar, İstanbul'da yaşamanın olumsuz yönlerini belirtirken, yaşadıkları güvensizlik sorununa değinerek hem dışarıda hem de ev ortamında kendilerini güvensiz hissettiklerine vurgu yapmışlardır.

"…metropol bir yer ve eee çok değişik, farklı kültürler, eee farklı ülkelerden insanlar. Eee burası biraz karışık aslında, o konuda biraz çok zorlandım. Eee şöyle, çıkarken korktum ki ben mesela çok özgür karakterde bir insanım, ama çıkarken, işte bi yola girerken, eee tereddütte, korkudaydım. Yanlış bir şey yapmayayım, eee işte korkarım, ederim, başıma bi şey gelir falan, hep böyle bir ön yargım vardı ki, şu an görüyorsunuz zaten. Ülke ne halde olduğunu, o zamanlar tabii ki öyle, ön yargı, kendimi bir korunma içgüdüsü de vardı aslında işte, 18 yaşındayım, aman başıma bi şeyler gelmesin, aman işte yanlış bi şey olmasın diye hep böyle kendimi bi korunma şeyine girmişiz, tüm arkadaşlarım da öyleydi aslında… En basit memleketimde, okuldan dönerken 20 dakikalık yürüme mesafem var ve bazen yağmur, kar yağdığında herhangi geçen bi araba durup beni alıp mesela kızım evine kadar götüreyim dediğinde tereddüt etmeden binip evime kadar giden insandım, sonrasında işte baba, isim söylüyordu mesela, ahh baba bu amca beni eve kadar getirdi. Ne bende korku var, ne babamda korku var, ne alanda da. Şu an şeker bile verirken bi çocuğa annesi ne tepki verecek diye korkuyorsun. Taksiye binerken paramla binerken bile acaba başıma neler gelecek diye korkuyorsun. Yürürken artık bazen köpek böyle hızlı, hızlı adım atarken gölgesini görüyorum korkuyorum ki, hele bi insan koşarken yanımda öldüm yani… Ben o yaşadıklarımla burdaki arasında gerçekten çok farklılık var. Yani orda gecenin bi yarısı sokağa çıkarken, tereddütlü şekilde hem çıksa, çıksa bi kedi, köpek çıkardı belki

yoluma, beni rahatsız edecek, korkutabilecek. Ama şu an burası o konuda almış başına gitmiş, öyle…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…Hiç unutamadığım, yani buraya geldiğimde hiç unutamadığım lojmana giren hırsızdı. Bi de böyle bi olayla karşılaştım, hâlâ da etkisinden çıkamıyorum, kaç yıl oldu. Makedonya'da böyle şeyler yoktu. Hiç böyle bi şey olacağını düşünmedim, yani insan dolu bi eve hırsız girebileceğini hiç aklıma gelmemişti. Makedonya'da çünkü böyle bi şey olmaz…" (Mehtap, 28, Makedon).

4.2.2.5. Ailenin etkisi

Hemşirelerin bazıları, Türkiye'ye göç etme kararını vermede ailelerinin etkili olduğunu, bazı katılımcılar ailelerinin göçe karşı çıktığını belirtirken, bazılarının ise Türkiye'ye gelmesi için ailesinin ikna ettiğini vurgulamıştır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…babam hep bu konuda şey dedi, netçe hayır, hayır… Baba dedim, ben kendimi geliştirmek istiyorum, yani diğer arkadaşlarım gibi ben evde oturup koca beklemek istemiyorum dedim, ben bu konuşmayı yaptım…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…İlk başta aileme söylediğimde kesinlikle hayır dediler. Yani istemiyoruz, çok uzak, işte ne yapacaksın orda nasıl yaşayacaksın, alışman çok zor olur, bizim için de çok zor olur. İşte bi şekilde işte üç yıl orda öğrenirim, buraya gelirim, çalışırım benim için çok güzel bi tecrübe olur, en azından bi deneyeyim, olmadı dönerim vasıtası ile işte babamı ikna edip (güldü) annem de işte, senin hayatın, sen bilirsin filan dedi…" (Demet, 26, Makedon).

"…Ailemle görüştüm, ama kesinlikle kabul etmek istemiyordum. Ailem ısrar etti, ailem daha büyük bi deneyim kazanabilirsin, senin için daha iyi olur diyince görüşmeye gittim, görüşmeye gitmemi istediler…" (Mehtap, 28, Makedon).

4.2.3. Alt Tema: Çalışma Yaşamına İlişkin Zorluklar

Göçmen hemşirelerin, Türkiye'de çalışmaya başladıktan sonraki süreçte çalışma yaşamına ilişkin yaşadıkları sorunlar incelediğinde; **çalışma koşulları, hemşireliğe yeniden başlama, dil güçlüğü, hasta beklentileri, barınma koşulları, sigortasız çalışma ve emeklilik** üzerinde durulduğu görülmüştur.

4.2.3.1. Çalışma koşulları

Göçmen hemşirelerin bazıları, Türkiye'deki hemşireliği ve Türk dilini öğrenmek amacıyla aldıkları ücrete fazla önem vermeyerek özellikle ilk başta ücretsiz ya da düşük ücret alarak ve zor koşullarda çalışmayı kabul ettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların bazıları günümüzde de aldıklarını ücretin, yerli hemşirelere göre daha düşük olduğuna inandıklarını belirtirken, bir hemşire, işe başladığında ücret ile ilgili verilen sözün tutulmadığını ve aldığı ücretten memnun kalmadığını açıklamıştır. Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri aşağıda alıntılanmıştır.

"...Eee şöyle zaten başladığımda ücretsiz başladım ben. Yeter ki dil öğreneyim, şey yapayım. Hiç para almadan, üç ay böyle ücretsiz çalıştım, ondan sonra maaşa bağladılar, ama tabii ki ordaki deneyimlilerden farklıydı o maaş, (gülerek) tabii ki onlar kadar alamazsızsınız zaten, almayayım da zaten..." (Nehir, 44, Bulgar).

"...eee çok az maaşla çalışıyordum tabii ki de. Ailem ve çocukluydum ve ben ona da razıydım, yeter ki bu işin içinde olayım, bir an önce öğreneyim diye. Ondan çok şikâyetçi değilim, eee ama çalışıyordum ve az ücret de olsa, alıyordum parasını, ama ben ücretten daha çok işi öğreniyordum yani, buranın çünkü çok farklı. Hani her ne kadar Türkçe bilsek bile, sağlık sonuçta. Sıfır hata isteyen bir meslek eee sonra bir yılda, resmi olmadan çalıştım bir yılda... Ücret yarı yarıyaydı, atıyorum 1000 lira alıyorsa normal hemşire, biz 500 alıyorduk, yani, o şekilde..." (Serap, 45, Özbek).

"...ilk zamanlarda mesela maaşlarımız çok düşüktü, yani belki eee böyle bi çalışma olduğunu da düşünüyorum. Yani, sonradan maaşlar konuşulunca işte... 18 yaşındasın, daha hiç bi şey bilmiyorsun, eee o hallerin içine değindikçe, eee arada mesela, 1.500 Tl gibi bi maaş farkı vardı nerdeyse tabii... Ama mesela baş yönetim böyle bi çalışma yaptığını düşünüyorum. Yani en azından yabancı hemşire getireyim dışarıdan, evet mesleki anlamında aynı denklikte olacaklar. Ama ben bunlardan işte, daha düşük maaşa çalıştırayım gibi. Şöyle olduğunu düşünüyorum... (Ceylan, 26, Makedon).

"...Şöyle bi şey, eee bilmiyorum ne kadar doğru olacak, eee ama ilk zamanlar, eee şöyle benim başladığım zaman mesela benim maaşım düşüktü. Hâlbuki ben aslında, benim çalışma yılım de vardı. Ama ben ilk defa böyle kuruma girdiğim için bazı şeyleri bilmiyordum... Burda başlarken ben sanki şey gibi başladım, eee yeni mezun gibi başladım ve maaşım da ona göre geldi. Orda biraz düşündüm, acaba diyorum ben

yabancıyım, beni bu kadar düşük maaş başlıyorlar. İşte orda biraz şeydim yani, sıkıntılıydım açıkçası… Onu dile getiriyordum, ama eee bana her zaman şey derdi, poliklinik olduğu için, polikliniğin maaşları öyleymiş, yani bilmiyorum. Ne kadar doğru, ama burda biraz nedense bilmiyorum, belki eee onlara karşı yanlış mı olacak; ama orda her zaman kuşku duydum ben, hâlâ duyuyorum açıkçası… Sadece maaşından biraz eee şeyim; çünkü ben bu bölümde eee çalışıp eee üç kişinin işi yapıyorum net…" (Damla, 44, Rus).

"…Ya maaş olarak, mesela ilk geldiğimizde farklı şey yapmışlardı, yani bu kadar alacaksın, hiç o kadar almıyoruz mesela, çok düşük veriyorlar… Bence daha düşük yani, nerdeyse yeni başlayan biriyle aynı alıyorumdur. Eee şimdi onların maaşları bilmiyorum; ama bence aynı alıyorumdur…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…Tabii ki hemşirelerin durumları çok daha düzeltilebilirdi… Şu anki hemşirenin durumu bu değil, en az iki katı kazanıyor olması lazım bugün bi hemşire, en az diyorum. Benim şu anki yaptığım iş, işte senin yaptığın işler, bugünkü Türkiye durumunda sen iki katı alman lazım maaşını…" (Aslan, 51, Bulgar).

Katılımcıların, çalışma koşullarına ilişkin belirttiği başka bir sorun ise Türkiye'de hemşirelerin çalışma saatlerinin ve iş yoğunluğunun çok fazla olmasıdır. Genel olarak katılımcılar, Türkiye'de hemşirelerin çalışma saatleri, iş yoğunluğu ve vardiya sistemlerini diğer ülkelerle karşılaştırdıklarında bu ülkede hemşire olarak çalışmanın çok sıkıntılı olduğu üzerinde durmuşlardır. Ayrıca, hemşireler çalışma saatinin fazlalığı nedeniyle iş ve özel yaşamları arasında denge sağlamakta sorun yaşadıklarını da vurgulamışlardır. Katılımcıların görüşlerine ilişkin alıntılar aşağıda belirtilmektedir.

"…Yıprattı beni. Yani gerçekten çalışma şartları ağır ve çok saat çalışıyoruz ve bu tabii ki insanı yıpratıyor, yoruyor…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…neden çünkü nöbetler, gece nöbetler var, çok zor yani. Ben orda üç sene nasıl geçti hiç anlamadım, sürekli gece nöbetten gündüz, gündüzden gece nöbete, ben o kadar çok yoruldum ki, yani zor…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…O zaman hemşirelik yaparım, orda sıkıntı değil, çünkü bi kıymetin var anlatabildim mi? Mesela sekiz saat çalışıyorum, haftada beş gün, dört gün, 40 saat, toplam mesela haftada bu insanı yormaz. Ama biz burda mesela şeyimiz belli değil, bazı

hafta oluyor, 60 saat çalışıyoruz, bazı hafta 70 saat değişiyor ve çok yıpratıyor insanı…" (Bora, 26, Makedon).

*"…Eee çalışma şartlar çok zor, yani düşünsenize akşama, siz işte*siniz, *yani akşamdan sonra evde çocuklar bekliyor…"* (Damla, 44, Rus).

"…Tabii ki kötüydü, yani eee, saat olarak, yani haftalık olarak 56 saat çalışıyordum. Yani ben daha çok gece çalışıyordum, eee ağırlık gece çalışıyordum, bir tek mesela şey oluyordu. Cumartesi eee, saat 14:00'da devre alıp Pazar sabahına, eee saat 08:00'a kadar çalışıyordum. Eee bi de bir sonraki hafta Pazar günleri 24 dönüyordum. Yani şartları şeydi, eee, o açıdan kötüydü. Ama çalıştığım hastaneler genelde yoğun bakım olduğu için yani, eee bi de SGK ile anlaşmaları yoktu zaten. Yani hasta potansiyeli açısından daha azdı yani. Yatan hastalar daha azdı, ama zorlandığım dönemlerde mesela şey oluyordu, tek ben kalıyordum, yani eee altı tane hastam oluyordu, herhangi bir destek olmuyordu, yani o altı hastayla ben baş etmek zorunda kalıyordum. Zor oluyordu tabii. Bu defa derdimi anlatacak kimse bulamıyordum yani, yani eee muhatap olan kimse bulamıyordum…" (Sema, 48, Bulgar).

Çalışmaya katılan hemşireler, Türkiye'de, özellikle İstanbul'da, yaşam koşullarının insanların sosyalleşmesine olanak sağlamadığını belirterek kendi ülkelerinde spor yapma, arkadaşlarla dışarı çıkma ve hobilerine zaman ayırma gibi olanaklarının çok daha iyi olduğuna değinmişlerdir. Katılımcıların konuya ilişkin görüşlerinden elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…İstanbul'da hemşirelik yaptığım için mesafeler mesela çok şey oluyor yani… Genel olarak Türkiye'de yani böyle, yani çok. Çalışma saati çok daha fazla yani, insanların çok fazla sosyalleşmek için, sosyal bir şeyler kalmıyor, hobiler kalmıyor. Ben mesela şey düşünüyordum demin, eskiden çok fazla hobilerim vardı yani. Ben mesela nakış yapmayı çok seviyordum, kitap çok, çok daha fazla okuyordum, eee onun dışında yani, hımmm başka yaptığım aktiviteler de vardı…" (Sema, 48, Bulgar).

"…Bulgaristan'da insanlar daha relaks, daha sakin, daha çok kendine zaman ayırabiliyorsun mesela. Kendine bakma açısından, spor açısından, aktivite açısından… Mesela hafta sonları sürekli bi yerlere gezmeye gidebilirsin, çok boş zamanın var. Burda sürekli çalıştığın için yani zaman kalmıyor, bunların hepsini yapamıyorsun…" (Bahar, 33, Bulgar).

"...Tabii ki de yani, nasıl söyleyeyim, o kişiye bağlı, aileye bağlı, ben çalıştığım için mesela fazla bi şey yapamıyorum yani. Ama o zaman daha çok aktiftim, farklı etkiliklere gidiyordum, ne bileyim, kendi ailemle, kendimi geliştirmek için, ne bileyim, tiyatroya gidiyordum, kendim gidiyordum mesela, tiyatroya. Ondan sonra ne bileyim kurslara... Yani tabii ki de belki benim stilim yanlış yani, belki yani kaçak, ne bileyim farklı ne bileyim, yogaya ya da ne bileyim yüzmeye gidebilirim, ama onlar hepsi zaman..." (Damla, 44, Rus).

4.2.3.2. Hemşireliğe yeniden başlama

Bazı hemşireler, hemşireliği neredeyse tamamen yeniden öğrenmek zorunda kaldıklarını belirtip, Türkiye'de işe başladıklarında tıbbın ilerlemiş olduğunu ve kullanılan terimlerin farklı olduğunu vurgulayarak, kendilerini mesleğe yeni başlamış gibi hissettiklerine değinmişlerdir. Bu konudaki hemşirelerin görüşlerine ilişkin alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"...çünkü her şeye sıfırdan başlıyorsun, dedim ya isim olarak bile bilmiyoruz, en basit şeyleri..." (Ayda, 51, Bulgar).

"...her şeyi sıfırdan başlıyorsun. Ben, mesela burda doğup yaşasaydın ohhh, belki daha güzel bi şeyler olmuş olurdum. Tamam, hemşireliği küçümsemiyorum, ama demek istediğim, sen burda, her şey sıfırdan başlıyorsun, her şeyi, her şey..." (Papatya, 48, Özbek).

"...Ayyy çok şeydi, şey anlamında, şunu fark ettim. Ne kadar geride kaldığımı fark ettim. Yani, çünkü diyorum ya, insanlar uzayda ben hâlâ mağarada. Daha önce kitaplara bakıyordum ya, tıp inanılmaz ilerlemiş, biz hâlâ ilkel yöntemler ile memlekette çalışıyorduk. Belki de şimdi de orda her şey değişti; ama böyle bi hastanede zaten bir tık değil, birkaç tık öndeler yani..." (Damla, 44, Rus).

4.2.3.3. Dil güçlüğü

Görüşme yapılan bazı hemşireler, Türkiye'ye gelmeden Türkçeyi bilmelerine karşın iş veya özel yaşamalarında yabancı dil zorluğu çektiklerini açıklarken bazıları da Türkiye'ye geldikten sonra Türkçeyi öğrendiklerini belirtmişlerdir.

Katılımcılar, işyerinde ekip arkadaşlarının onlardan basit malzemeler bile istediklerinde ne olduğunu bilmekte zorlandıklarını belirterek, ülkede konuşulan dili bilmenin çalışma yaşamında yeterli olmadığını ve sağlık alanında kullanılan terimleri öğrenmek için zaman ve çaba gösterilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Çok farklıydı, şöyle ilk başta geldiğimizde, isim olarak zaten, ilk başta malzeme olsun, ilaç olsun, her şey farklıydı, isim olarak… Bizde atıyorum, en basitti, bir enjektörü bile, sen burda enjektör dersin, ama benim mesela eğitim aldığım ülkede enjektöre "sprintsofka" derdik, seruma "sistema" derdik, yani hiç alakası yok, isim olarak, yaklaşmıyor bile… Acildeyim o zaman, acilde, orası ufak bir hastane olduğu için herhalde, şimdi hâlâ bana garip geliyor, ufak basit bir işlem kıl dönmesi işlemleri acilde yapılıyordu ve acilde eee hani dikiş atılıyor vs. Orayı biz burda bactigras (pansumanda kullanılan bir tür örtü) kullanıyoruz ama orada türgüle diyorlardı ve kendileri hazırlıyordu onu. Türgüleyi istedi, türgüleyi ben hayatımda ilk defa duydum. Tamam, malzeme isimlerini, ilaç isimlerini vs. onlar öğrenip başvurdum, ama türgüleden hiç kimse bahsetmedi. Zaten her yerde kullanılan bir malzeme değilmiş sonra ben bu hastaneye başladığımda bactigras kullanıyorduk biz. Burda türgüle diye bir şey yoktu. Türgüle benden istediğinde doktor, onu unutamıyorum ben, türgüle nedir diye şimdi, tersleyecek diye şey yapıyorsun. Kocaman cerrah işlem yapıyor, senden malzeme istiyor hâlbuki malzeme yanındaymış, tepsinin içinde ne olduğunu bilmiyorum ve ben oraya başladığım ikinci-üçüncü günüm daha, yeni Bismillah başlamışım, şansıma…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…Gazlı bez ver, dediler. Tavanda gaz arıyordum, böyle değişik terimler, ben çok zorlandım… İşte şu gazlı bezi unutamıyorum, tavanda gazlı bez aramak, o nasıl bi şey olduğunu çok merak ediyordum…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…Tabii ki, dil ile ilgili yaşadım, çünkü ahh Bulgaristan'da ben Türkçe eğitimi görmedim… Sadece evde konuşulan Türkçe ile eee buraya geldim, o da tabii ki benim için çok yetersizdi, eee Türkiye'de sıkıntılar yaşadım yani… Mesela ilk nöbetlerimde şey istemişti, alt kattan hemşire arkadaş bisturi istedi, istemiş. Bi de sürekli şey taşıyordum yanımda, sözlükler taşıyordum, bir şey hatırlamazsam hemen sözlüğe bakıyordum. Benden bisturi istemişti, ben de hemen bisturi, hemen böyle baktım, araştırıyorum, araştırıyorum, bi yerde bulamıyorum. Dedim kusura bakma, benim elimde galiba

bisturi yok dedim. O da şey dedi, nasıl yok mu dedi, şimdi gelip göstereceğim sana. Geldi işte böyle, şey, pansuman arabasını açtı, işte bisturi budur yani (yüksek sesle) yaptı böyle, ben dedim tamam olabilir ama bisturi olduğunu bilmiyordum dedim, bizim orda skalpem diyorlardı, yani tamam öğrenmiş oldum sayende, dedim. Teşekkür ediyorum, dedim. Mesela şey vardı, avil istemişlerdi, ben de avil normal bir kelime olarak yani düşünüyorum meğerse o ilaçmış, yani sonrasında öğrendim yani, çünkü avilin ilacı ismi farklıydı yani Bulgaristan'da, alergozan olarak geçtiği için…" (Sema, 48, Bulgar).

"…bazı malzemeler, aletlerin isimleri farklı tabii ki oraya göre… Eee tabii bazen başta şey atmıştım, hani alışana kadar biraz zorlanmıştım, bazen şey malzemelerin isimleri farklı olduğu için hani soruyordum, hangisi filan diye… Mesela bu büyük ameliyatlarda yaptığımız kolon ameliyatlarında, laparoskopi filan, o kullandığımız eee striplerinin adları farklı, onlar her günküne göre değişiyor, markasına göre, onlar da biraz şey yapıyordum, hangisi olduğunu, ayırt edemiyordum… Türkçe ile çok zorlanmadım, zaten orda da konuşuyordum Türkçeyi, yazma okumam da var, ama tabii ki burda şimdi, ben orda yabancı dil, Bulgarca, olarak eğitim aldığım için tabii ki Türkiye'ye gelince biraz farklı benim içindi. Şey teori açışından farklı olduğu için orda biraz zorlanma yaşıyordum ben de…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…Dil ile ilgili ilk başta zaten benim bi şivem vardı, çok eee kısa bi süre içerinde ben bu şiveyi atlattım zaten, düzelttim, kendim düzelttim. Fakat eee, çok fazla eee, bilmediğim şey oldu. Yani biliyorum, anlıyorum aslında, ama Türkçesini bilmediğim bi sürü şey oldu… Kafam karışıyordu, bunlarda zorlandım. Sürekli arkadaşlara sormak zorunda kaldım, hani tekrar, tekrar ne istediklerini, eee işte, ahh görünce bu aslında benim bildiğim bi şey, ama ismi bana yabancı geldi… Eee "üç yollu musluk" falan, bunlar "üç yollu musluk" deyince musluk direkt, musluk anlamında düşünüyordum ben veya "çam ağacı", şu şeylerde, "çam ağacı" direkt bana çam ağacını hatırlatıyordu. Ne istediklerini anlayamıyordum mesela, nasıl bi şey, çam ağacı niye benden çam ağacı istiyor da, üç yollu musluk ne alaka şimdi, damar yolu açıyoruz… Çok şey oluyordum yani anlayamıyordum başta, sonra, sonra, ahh bunu istiyor aslında falan, kendim de tahmin etmeye çalışıyordum ne olabilir diye…" (Mehtap, 28, Makedon).

"...mesela "üçlü musluk" ne olduğunu bilmiyordum, "üçlü musluk" getir bana diyor arkadaş, ben de ne olduğunu bilmiyorum yani böyle..." (Yaprak, 28, Makedon).

"...basit bi enjektör diyor ya, enjektör, bizde "şipritiz" diyorlar, enjektör nerde, "şipritiz" nerden aklına gelecek... Bi pamuk, biz "vada" diyoruz mesela, burda mesela gazlı bez diyorlar... Çok değişik Rusçadan, "alkol", "ispirt" mesela, her şey değişik. Tamamıyla her şey sıfırdan başladım, ama yok kolay, çözdük..." (Papatya, 48, Özbek).

"...İşte mesela diyelim ki "ilaç kadehi" mesela çok dikkatimi çeken, mesela ilaçları koyuyoruz ya ilaç kadehine, arkadaş dedi ki bi tane ilaç kadehi uzatsana, ya dedim ilaç kadehi ne filan böyle; çünkü alışık olmadığım şeyler, terimler... Böyle bakıyorum nerde kadeh filan, ilaç kadehi ne filan böyle..." (Demet, 26, Makedon).

"...Mezür, bak, mezür bak hâlâ söyleyemiyorum, ölçüm şeyi var ya, mezür değil, ... Ahh mezura, girdim, istediler, çıktım. Ne diyeceğim ben, cetvel demeye çalışıyorum, çıktım hasta yakını böyle bi şey istiyor, sonra ama çıkarken tereddütteyim acaba doğru mu telaffuz ediyorum, onun korkusu bile var, işte sonra personel alıp vermişti... Yani gerçekten çok zorluk geçtik. En basit, şu anki "stoperden" bahsediyoruz," stoper" bile getir dediklerinde bu ne acaba falan olduk... İlaç isimleri sıfırdı, ilaç muadilleriyle ilgili, yani sıfırdan bi ilaç öğrendiğiniz düşünsene, şu an belki hiç bilmediğim bi ilaç yoktur, ama ilk geldiğimde parolu dâhil bilmiyordum burdaki yani parolu... Tuhaf bir örneğimiz vardı, hatırlıyor musunuz? Eskiden şey kullanıyorduk, ayy ne bileyim, tüp, ilk, ama arkadaşlarımda olmuştu, işte, kattan biri arıyor, pnömatik tüpümüz bitti, siz bize tüp yollar mısınız diye, hemşire arkadaşımız da nasıl gittiğini bilmediği için, kucağına tüp alıyor aşağı kadar inip buyurum tüpü al demiş..." (Ceylan, 26, Makedon).

"...Eee zorlandım, işte terimler diyelim mesela, hastalıklar, terimler, ilaçlar isimleri, bunlar hepsi, değişiklikler vardı... Bazen mesela doktorlar hani bu hastalıklarda, ya da terimlerde mesela kullanıldığı zaman evet bazen anlamadığım oluyordu..." (Fidan, 36, Azeri).

"...Hani, mesela bazı ilaçlar Latince adı yanı olduğu için, firma farklı olduğu için bazı ilaçlar farklı mesela... Türkçe çok bilmenize rağmen zorlanıyordunuz, mesela ilk bi anım vardı, ilk geldiğimde beni acile koydular, bi hemşirenin yanına koydular, sen buna yardımcı olacaksın, ona da dediler ki sen buna öğreteceksin, hemen bi enjeksiyon

geldi, bana dedi ki turnikeyi ver, ben de bakıyorum yüzüne turnike diyor, hani neyi vereceğim?" (Serap, 45, Özbek).

"...sonra bilmediğim bi şey soruyorlar, arkadaş trommel alacaksın, trommel nedir yahu, tıbbi terim, trommel ne? Trommel, metal, böyle steril ettiğimiz, içinde steril ettiğimiz var ya. Metal olanı, açıyorsun, şey koyuyorsun ve fırına, şeye, yüksek ısıda işte, sterilize etmek için otoklava ya da bi şey içine koymak için böyle, metal içine koyuyorsun aletleri ya da sargı bezleri falan, gazlı bezleri, o trommel… Şimdi kendime yer açacağım zaman, bir de orda ilk çalıştığım yerde… trommelin içinde diyor, gazlı bez, yani steril gazlı bezler trommelin içinde diyor, Allah'ım yarabbim bu trommel ne, rezil olmak da istemiyorsun, nedir bu, nerde bu, ondan sonra bu tarz böyle çok çok… Operasyon öncesi yatanlar, hastalık için, bir de operasyon sonrası yatanlar, di mi? Taburculuk öncesi, taburcu olacaklar, bunlara ne diyoruz? Preop, postop, di mi? Şimdi, (hemşirenin adı söyledi) sağ olsun, aldı beni buraya geliyor, katı tanıtıyor, diyor ki… Burası preop diyor, burası postop diyor, Allah Allah, preop, postop arasında ne var ki diyorum ben şimdi. Yani o mantığı kuramadım, operasyon öncesi, operasyon sonrasını, mantığını kuramıyorsun, mesela, anladın mı? Allah Allah, en son sordum, dedim ya, preop, postop ne? Preop ne? Postop ne, kardeş? Dedim. Bana baktı böyle şüphelenmiş benden (güldü). Sağlıkçı değil galiba bu, bu sağlık işini hiç anlayamıyor gibi…" (Aslan, 51, Bulgar).

"...Evet, malzeme istediklerinde yani ne istediklerini, yani düşündük, yani basit şeyleri bile…" (Ege, 26, Makedon).

Katılımcılar, özellikle uyum (oryantasyon) eğitimlerinde, yabancı dil zorluğu yaşadıklarını, anlatılan konuların yeterince anlayamadıklarını ve sınavlarda sorunlar yaşandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, eğitimcilerin hızlı konuşarak ve kısaltmalar kullanarak eğitim vermelerinin konuyu anlamayı zorlaştırdığını, eğitimde kullanılan yöntemlerinin yabancı hemşireler için uygun olmadığını ve eğitim sonu yapılan sınavlarda da Türkçeyi anlayabilmesi için yeteri kadar zaman verilmemesine bağlı zorluk çekildiğini vurgulamışlardır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Geldiğin yer bambaşka, mesela bi sürü malzemeler gösteriyorlar, bi sürü şey aynı anda anlatılıyor, bakım planıydı, hizmet takipti (hastaya verilecek günlük hemşirelik bakımı listesi), bilmem neydi ve bunlar hepsi senin yani, anda yapmanı

istiyorlar. Bu bizim için çok zor oldu… Türk hemşireler bile yapmıyorlar, diyelim ki yabancı hiçbir şey bilmeyen, Türkçeyi doğru düzgün anlayamayan bi hemşirenin yapması çok, çok daha zor… Nasıl yapmıştım ya? (uygulanan sınavları kastederek). Var ya herkes bitirmiş ben hâlâ otuzuncu sorudayım, 50-60 soru vardı, ben hâlâ yarısında bile değildim, herkes bitirmiş…" (Mehtap, 28, Makedon).

"*…Ben Türklerle beraber gittim (oryantasyon eğitimini kastederek), herkesle birlikte gittim, ama tabii ki onlar için daha kolaydı, benim için biraz daha zordu, ben yani Türkçe eğitim almadığım için biraz… Bazı şeyler anlayamıyordum tabii ki… Biraz daha detaylı anlattığı zaman daha iyi anlıyorum, mesela aynı böyle kısa şekilde anlattığı zaman, mesela kısaltılmış şekilde anlattığı zaman onları anlayamıyorum bazı kelimeleri, bazı terimleri… Kısaltmalar olduğu yerleri anlayamıyordum tabii ki her şey kısaltmalı değildi ama kısaltmaları anlayamıyordum mesela, onları soruyordum, ne anlama geldiğini…"* (Bahar, 33, Bulgar).

"…Zor. Çok zordu (oryantasyon eğitimini kastederek); benim için zordu yani, çünkü bi şeyler konuşuyorlar ben anlamıyorum. Hızlı konuşuyorlar, eee onları eee şey yapmam için, hani idrak etmem için baya zaman alıyordu. Sağ olsunlar o yanımdaki arkadaşlar bana her zaman yardımcı oluyorlardı ben anlamadığım zaman, diyorum ya; çünkü çok tıp dilde konuşuyorlardı, ben de geride kaldığım için orda çok zorlanıyordum ve yabancı dil tabii ki de o da etki. Yani ne kadar ben böyle nasıl söyleyeyim… Yani kendimi ifade edebilsem, o farklı yani… Sınav olunca, biliyorsunuz, zor. Benim sıkıntım aslında ne olurdu sınavlarda özellikle, mesela bu kadar soru, mesela herkes hızlı, hızlı okuyor cevap veriyor, benim onu okumam, onu idrak etmem, onu anlamam zaman alıyor… Mesela bu kadar soru… Okumakta zorlanıyordum ve idrak etme, zaman, yani zaman ile yarışıyordum yani. Belki de biraz zaman ayırmalı ya da ona göre mi, ne bileyim, bilmiyorum açıkçası…" (Damla, 44, Rus).

"…farklı bir ülkeden geldiğimiz için farklı bir eğitim tabii ki almadık, ama sınavlarda zorluk çekiyordum, çünkü eee hani eee Türkçe burda okumadığımız için biraz yavaş gidip soruyu anlayıp cevaplayabiliyordum. Eee o dönemde, eee biraz zorlandım. Bi de aralarda konuşmalar varken süre aynı tutuluyordu, yani belki orda bir farklık yapılabilirdi hani 15-20 dakika daha fazla süre verilebilir yabancılara, burda mezun olmayanlar için söylüyorum, çünkü aynı şartlarda biraz sorun yaşadım…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…En zor ne, biliyor musun? Şu sınavlar, ilk dönem… sınavlar, hem oryantasyon eğitimlerde, "değil midir", "değildir", Türkçeden Rusçaya tercüme ediyordum, ondan sonra yapmaya başlıyorum, çok böyle biz… Sıkıntılar…" (Papatya, 48, Özbek).

"…ben sadece böyle şu sınavdan biraz, böyle, yani böyle, hmmm nasıl söyleyeyim yani, şimdi bi soruyu birkaç kez okumam lazım, hani şimdi bazen hani burda "değil" "değildir" "di mi"… Güzel bi okumam lazım ama tam ters, mesela ben bi şey anlıyorum, a bi baktım, o tam değil, "değil mi" "değildir" mesela, anladın mı? Ondan bi kaybediyorum, yani, Bulgarca çeviriyorum, orda biraz sıkıntı oluyor, yani Türkçe, Bulgarca, yoksa konuşmakta, çalışmakta iyiyim yani…" (Nur, 49, Bulgar).

Çalışmaya katılan hemşirelerin bazıları çalıştıkları kurumda performans değerlendirme amacıyla yapılan sınav sistemini eleştirerek, göçmen hemşirelere sınav için verilen zamanın yetersizliğine değinmişlerdir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…meşhur sınavı, nefret ederim. Benim için bi performans, 15 tane soruyla olamaz, bu kim, nasıl düşünebilir bilmiyorum, ben çok, şu anda, bu sene, geçen sene, eee bi önceki sene şey kazandım, üç sene vardı, girdim yılın hemşiresi oldum, bu sene hiç girmedim… Bu sınav performans göstergesi olamaz, iyi de bunu yöneticiler bilmiyorlar mı? Hani anlam veremiyorum, nasıl oturup bu hani olamaz yani, anlatabildim mi? …Bir öncekisine o sınav yani düşün, o kadar stres… Zaten o yabancılıktan dolayı yani, stresli giriyorum, yani bence bi gösterge olamaz yani. Ben burda… 12 ay koşturuyorum, en güzel performansı olayım, teşekkür alayım, falan filan, bi bakıyorsun, ahh böyle olamaz. Girmiyorum, bundan sonra girmeyeceğim yani. Beni… Çok gurur kırıcı bence. İnan ki çok gurur kırıcı bence…" (Nur, 49, Bulgar).

"…şimdilik yurtdışında daha hızla şey yapıyorsan sınavı, ama burda düşünerek yapıyorum, aptal değilsin, ama yine de, anladın mı? Böyle bi şey var, tedirgin oluyorsun, mesela şu sınavlar oldu, yeni sistem, ben çalışıyordum, sistem bi kapandı ben kontrol yapıp yapana kadar sistem bi kapandı ben ilk defa 70 aldım…" (Papatya, 48, Özbek).

4.2.3.4. Hasta beklentileri

Görüşmelere katılan bazı hemşireler, Türkiye'deki hastaların beklentilerinin kendi ülkelerinden daha farklı olduğunu düşünürken bir hemşire, Türkiye'de insanların daha bilinçli olduğunu vurgulamıştır. Hemşirelerin Türkiye'deki hasta beklentilerine ilişkin görüşlerinden yapılan alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"...desem şimdi kötü örnek gibi olmasın ama kaprisli hastalarla ben hiç karşılaşmadım desem yalan değil, daha anlayışlı, ne bileyim, kültür farkı çok fazla var. Buraya geldiğimde, başladığımda ise daha çok ilgi, alaka, daha çok kapris tarafına kayabiliyorlar gibi düşünebilirim. Daha çok naz yapabiliyorlar, ne bileyim. En ufak bir şeye, kayda değer bir şey olmasa da şikâyete bulunabiliyorlar. Asıl sağlığa o ka (kadar) dikkat etme, ne ka (kadar) etraftakiler ona nasıl davrandılar, davranış şekli daha çok şey yapıyorlar. Bulgaristan'da öyle değil, Bulgaristan'da ben iyileşeyim, tedavi olayım, kötü davranırsa tabii ki onlar da şikâyet ediyorlar da, ama bu ka (kadar) kapris görmedim..." (Ayda, 51, Bulgar).

"...Zaten bizim hastalarımız genel olarak değişik olduğu için her şeyleri farklı (güldü), her istedikleri farklı oluyor..." (Mehtap, 28, Makedon).

"...Türkiye'nin halkı daha bilinçli, oraya göre, orda daha bilinçsiz yani insanlar, yeni, yeni bilinçleniyorlar..." (Filiz, 40, Özbek).

4.2.3.5. Barınma koşulları

Çalışmada, bazı katılımcıların barınma koşulları açısından Türkiye'de sorunlar yaşadıkları saptanırken, bazıları lojmanda kaldıklarını belirtmişlerdir. Konuyla ilişkin alıntılar aşağıda belirtilmektedir.

"...Lojmanda, hatta bir ay otelde kaldık, lojmanda yer yoktu, ondan sonra lojmana alınmıştık. Lojman oryantasyonu zordu, lojmanlar çünkü çok iç içe değil, lojman hayatı zordu; çünkü eee çok kirliydi, kötü bi ortam vardı, çok rahattı herkes, pis her yer, ona alışmak zordu..." (Volkan, 26, Makedon).

"...Bana başta yani şey, çok iyi gelmedi, eee alışmak biraz zor geldi yani, çünkü daha önceden hani yurt, lojman tarzı bi evde kalmamıştım. Eee tabii daha kalabalık oluyor işte, beş – altı kişi oluyorsunuz. Yeri geldi hani bazı lojmanlar daha kalabalık,

eee tabii alışkan değilsiniz o kadar şey, fazla kişi ile eee kalmaya, zor, o da zor geliyordu…" (Ege, 26, Makedon).

"…lojman şeyinde, eee dediler ki ultra lüks lojmanda yaşayacaksınız, işte birer kişi odada, ama biz geldik şaşırdık, altı, yedi kişi bi odada, nefessiz odalar, yani hava yok odalarda. Orda bi karambole geldi yani…" (Bora, 26, Makedon).

4.2.3.6. Sigortasız çalışma ve emeklilik

Göçmen hemşirelerin bazıları, ilk yıllarda sigortasız çalıştıklarını ve hemşire olarak sigortalı çalışmaya geç başladıklarını belirterek, kendi ülkelerinde çalıştıkları yılların Türkiye'de sayılmamasından dolayı emeklilik sürecinde sıkıntı yaşadıkları üzerinde durmuşlardır. Katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda verilmektedir.

"…bi de ne sıkıntı, şimdi bakıyorum ordaki emeğim buraya çekmiyor diye sıkıntı, bak orda yedi sene, çiftli vatandaşlık olmadığı için sayılmayacak, başka bi sıkıntım da yok, diyelim ki ben 24 yaşında gelmiş olsaydım, ya da 26 yaşında gelmiş olsaydım, şimdi umursamazdım bile mesela, diyelim ki ordaki iş geçerdi…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Türk vatandaşı değildim tabii ki, orda birazcık benim için sancılı bir süreç vardı… Yani, şeydi, tabii ki ilk başladığımda kaçak olarak, yani daha böyle, eee C tipi hastanelerde çalıştım ve kaçak olarak çalıştım yani. Çok fazla şey yapılmamış, çok fazla derken sigorta yapılmamış belli bir süre zarfında, yaklaşık bir, bir buçuk yıl kadar, daha sonrasında yabancılar şubesinden çalışma ve oturma iznim verildikten sonra daha böyle sigortalı eee hemşirelik yapmaya başladık…" (Sema, 48, Bulgar).

"…Çok geç sigortalı, ilk bir sigortalı çalışmamın gerektiğini öğrendim, ama maalesef çok geç…" (Aslan, 51, Bulgar).

"…İşe de 2012'de başladım… Eee belki de hiç olamam yani (emekli)… Burda emekli olmam, bilmiyorum, zor..." (Damla, 44, Rus).

4.2.4. Alt Tema: Psikolojik Sorunlar

Göçmen hemşireler, bu süreçte utanç duyma, çekingenlik, endişe/korku yaşama, özlem, yalnızlık, üzüntü, dışlanma, ayrım, mutsuzluk, pes etme, pişmanlık ve ülkeye

geri dönme isteği gibi duygusal dalgalamalar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu duygularla ilgili görüşler; **utanç ve çekingenlik yaşama, endişe ve korku yaşama, özlem ve yalnızlık hissetme, dışlanma (ayrımcılık) yaşama** ve **geri dönmeyi düşünme** şeklinde gruplandırılarak ele alınmıştır.

4.2.4.1. Utanç ve çekingenlik yaşama

Katılımcılar, özellikle iş ortamında bilmezlikten kaynaklanan rahatsız edici olaylarla karşı karşıya geldiklerinde çekingenlik ve utanç duygusu yaşadıklarını belirterek, hemşirelik ile ilgili her şeyi öğrenmek için çaba gösterdiklerini vurgulamışlardır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Bazı malzemelerin isimleri farklı geldi şu an aklıma gelmiyor tam da, işte mesela bazı şey şu, bazı mesela, malzeme olsun, işte eee burda farklı bi isim kullanıyordu. İşte aklıma gelmiyordu yani, ne bileyim yanlış diyeceğim, onun çekingenliği de oluyor, insanda yani, yanlış bi şey demeyeyim diye, yani çok çekingenlik oluyor başta..." (Ege, 26, Makedon).

"...yapamıyoruz, çok zor, çok basit şeyler soruyorlar, onları bilmiyorsun, daha doğrusu böyle çekiniyorsun, bildiklerini bile söyleyemiyorsun, ya da kendini ifade edemiyorsun, öyle diyeyim..." (Demet, 26, Makedon).

"...Bir arkadaş daha vardı, başucunda, hastanın başka bir işlem yapıyordu. Doktora daha yakın olan bendim, benden istedi, sonra tabii ki arkadaşına şey yaptım nerde hangisi vereceğim diye, o hoş bir şey değildi, çünkü ben o tür şeyleri sevmiyorum hani hastanın başındayken doktor bir şey istediğinde böyle zor duruma düşmekten nefret ederim. En korkuttuğum şeylerden bir tanesi odur. Bir tanesi, ilaç hatası, çok şükür ilaç hatası yaşamadım, ama o malzemeyi istedi ve verememe şeyi bir kere yaşadım hayatımda ve baya utanmıştım... Zaten doktor bir şey demedi de, ben yani kötü hissettim..." (Ayda, 51, Bulgar).

"...İnanın ki azimliydim, çalışkandım, eee dediğim gibi çalışma, eee sebeplerinden biri de bir an önce öğrenmek, yani bi yere gittiğimde bilmemekten çok utanırdım, hani bi şey bilmiyor diye, hiç kimse böyle bi şey yapmadı..." (Serap, 45, Özbek).

4.2.4.2. Endişe ve korku yaşama

Bazı katılımcıların yabancı uyruklu oldukları için özel bir hastanede çalışmaya ve işine devam etme konusunda ve ayrıca hemşirelik yapamama açısından endişe ve korku yaşadıkları, aşağıdaki alıntılarda da görülmektedir.

"...Korku vardı, korkuyordum. Yapabilir miyim? Yabancıyım işte, eee yapabilir miyim? Yapamaz mıyım? Hani olur mu, olmaz mı, diye. Hani çalıştırılamazsa, hani olmazsa, mesela bu deneme süreci oluyor ya mesela. Oryantasyon olur mesela, üç ay oluyor böyle, hani olur mu, olmaz mı, diye. Endişe vardı tabii ki, endişem vardı…" (Fidan, 36, Azeri).

"...Korktum tabii ki, eee çok, çok… O neler, neler, insan tedirgin oluyor… Çok komik gelebilir, ama ille ki insan tedirgin oluyor. Diyorum ki ben kendime bi şey yapayım, anladınız mı? Çok oldu tabii ki…" (Papatya, 48, Özbek).

"...Şey gibiyim, nereye götürürse oraya gidiyorum yani; çünkü dediğim gibi yani. Bi bakalım; çünkü bende de tedirginlik var, böyle ben, ben ilk defa özel kurumda çalışıyorum ben. Çünkü bizim memlekette bütün hastaneler devlet hastaneleri, bizde özel hastane hiç yok. Onun için böyle kurumda ilk defa işleyiş nasıl, hasta profili nasıl. Yani şöyle tedirginlik var, ama kendimi şöyle teskin ediyordum, yani bi göreyim yani, gerçekten hani yapamazsam, yani üzülmezdim de yani. Şöyle üzülmezdim yani zorlamanın anlamı yok. Ama diyorum yapabilirsem bi bakayım, nedir, nasıl yani o zaman devam ederim yani. Beni herhangi bi bölüme götürseler ben sanırım, yani her bölümde yapabilirdim diye düşünüyorum… Bi de her zaman söylüyordum, işim çok zor olsun, ama ordaki insanlarla anlaşayım yani, arkadaş çok önemli; çünkü arkadaş iyi olduğu zaman onunla her zorluğu başarabilirsin, ama işin çok rahat, çok relaks ama insanlarla anlaşamazsan yani çok zor bence… Benim takılan noktam şu vardı, şimdi uluslararası ilaçların isimleri. Belki Latince hani hepsi aynı olabilir; ama her memlekette, mesela farklı ilaçlar, isimler, yani ilaç bir ama isimler farklı, her zaman ondan korkardım hani, eee acaba nasıl, nedir, o tür korkularım oluyordu ilaçlarla alakalı…" (Damla, 44, Rus).

"...ilk iki sene evet, ben hep gergin, tedirgindim, bi şey böyle yanlış mı yapayım, yanlış mı söyleyeyim, çünkü yani sonuçta hastanede çalışıyorsun, bebeklerle, bi şey oldu, doktora söylemek lazım, doğru söylemek lazım, konuşurken, acil durumlar çok, yani onun konusunda biraz tedirgindim…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"...ama işe geldiğimde korktum, hatta bir, iki gün geldim bir gün gelmedim, hiç sebepsiz yere, işe gelmedim, acaba gitmesem mi, diye. Çünkü dediğim gibi galiba yapamayacağım diye bi korkum vardı. Sonra sağ olsun ordaki doktor arkadaşlar eee işte hemşire arkadaşlarım aradılar beni, niye gelmedin ama benim gitmeme sebebim yoktu, yani söyleyemedim de, sebepsiz yere eee hayatımda bir kere sebepsiz işe gitmemiştim, o da oydu, sebepsiz işe gitmediğim hiç olmamıştır... Onlar dedi ki yaparsınlar dediler, yaparsın dediler. Eee beni bi hafta sonra tek başıma acilde bıraktılar, sen yaparsın dediler ya, ben yapamam diyordum, hasta geldiğinde korkuyordum..." (Serap, 45, Özbek).

4.2.4.3. Özlem ve yalnızlık hissetme

Özellikle önceki yıllarda göç etmiş hemşireler, eskiden ulaşım ve iletişim kurulmasının daha zor olduğunu ve göç sürecinin ilk yıllarında, kendi ülkelerini ve ailelerini çok özlediklerini ve yalnızlık çektiklerini belirtmişlerdir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Ailem tabii, gidiyorum, geliyorum, onları da çok özlüyorum... Yani eskiden biraz iletişim zormuş aslında. Hani eve geliyordum, bütün gün çalışıyordum, ailemle konuşamıyordum. Akşam çıkıyordum, eee akşam ancak konuşabiliyorduk. Bazen onlar müsait olamıyorlardı, yani bazı yerler geliyordu bir hafta ailemle konuşmadığım oluyordu. Sonra artık akıllı telefonlar çıktıkça, belki vardı o zamanlar, biz çok teknolojiye ayak uyduramadık, ama çevremde o zaman herkesin çok böyle aktif telefonu yoktu. Çok bilgisayardan görüntülü görüşmeler yapılıyordu, sıra bekliyorduk, iki tane bilgisayar vardı, ondan sonra öyleydi işte. Eee ilk zamanlar çok, çok fazlaydı işte, her gün servise ağlayarak gidiyoruz, ağlayarak geliyoruz, hüzünlü bi parça çalıyor, herkes ağlıyor... Rüyamda annemi görmüşüm falan diyor, kalkıyor, herkes uyanıyor birbirimizi teselli ediyoruz..." (Ceylan, 26, Makedon).

"...Hem memleketimi özlüyorum, anne, babam, kardeşimi, yani burda kimsem yok. Bunu anlayınca böyle çok, nerdeyse her gün, her akşam ağladım yani. Çok zordu, sonra artık, hoşlanmayan bi böyle şey oldum, dur dedim, böyle karar verdiysen artık tut kendini..." (Yonca, 37, Ukraynalı).

"...Ahh böyle her akşam, işten geliyoruz, ağlıyoruz, filan işte... Ailemizi de çok özlüyorduk tabii, çok zor oluyordu. Konuşmamız o zamanda böyle her akşam

konuşamıyorduk, arada bi böyle, telefonlarda, hep görüşüyorduk…" (Demet, 26, Makedon).

"…ondan sonra işte her gün gelirken yani böyle ağlayasım geliyordu, çıkarken de ağlayasım geliyordu, zaten o zaman hep gündüz çalışıyordum. Hep gündüz çalışıyordum, ondan sonra hiç eee gündüz olmadı, yani gece gittiğimde böyle bi anda gündüz oluyorduk, kalıyordum çok zor geliyordum, çok zor yani inanılmaz yani, gerçekten anlatamam o duyguları, yaşayan bilir (güldü). Dediğim gibi, bi sürü şey oldu ama, yedi sene üstüne geçtikten sonra ama yine de konusu açılınca gerçekten üzülüyorum yani, o ilk günleri aklıma gelince, hatırlayınca… Eee ailemden uzak. Yani ilk geldiğimde, tamam şimdi belki de, eee alışmışım yani, belki de değil de zaten alıştım; ama ilk geldiğimde baya şey çektim yani, zorluk çektim falan. Şimdi de yani ailemi de özlüyorum, gidiyorum ama yine de sonuçta ailemden uzak yani. Burda arkadaşlarla yaşıyorum falan öyle…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…çok özledim ailemi, beş yıl göremedim. Annemi, babamı, o zaman böyle görüntülü telefonlar yoktu, dışarıda şöyle telefon vardı ya, o telefondan arıyorduk…" (Filiz, 40, Özbek).

"…Ahh biraz, eee hani ben nerdeyim diyordum, gerçekten ben nerdeyim diyordum, çünkü eee şaşırmıştım, yani. Bi andan kalkıp geldim buraya, eee kolay olmadı bana, yani alışamıyordum, ilk günleri… Mesela yatıyordum, düşünüyordum sürekli yani. Nasıl geçeceğiz yani yarın, ertesi gün nasıl olacak, diğer günler nasıl olacak, yani biraz zor geçti… Hem farklı bi ülke, hem iş ile ilgili, hem ortamla ilgili, hem de aileden uzaklaşmışsınız, tanıdık çevrenizden uzaklaştınız bi anda, bi anda kendinizi yalnız hissediyorsunuz burda…" (Ege, 26, Makedon).

"…Bilmiyorum, çok değişikti duygum. Böyle hani, şimdi yanlış bi ifade olur da, böyle yetim çocuklar gibiydik, yani gelmişiz yurtdışından daha 18 yaşındayız. Öyle bi ortama girdik, daha ameliyathaneye ilk defa girmiştim, mesela. Bizi daha önce sokmadılar ameliyathaneye, mesela bi kan kokusu, bi kan görüntüleri falan baya kötü olmuştuk, yani atlattık. Zor da olsa atlattık…" (Bora, 26, Makedon).

4.2.4.4. Dışlanma (ayrımcılık) yaşama

Görüşme yapılan göçmen hemşireler, yabancı uyruklu hemşirelere sergilenen davranışların diğerlerinden farklı olduğunu belirterek, kendilerini dışlanmış gibi hissettikleri üzerinde durmuşlardır. Katılımcıların aktarımlarından alınan alıntılar aşağıda verilmektedir.

"...Farklılık vardı, aynı şekilde değildi, ilk geldiğim zamanlarda dediğim gibi biz beş yabancı, bir tanesi de Türk hemşireydi. Biz iki haftalık oryantasyondayken mesela onu çok daha fazla farklı eğitmişlerdi. Onu çok, onun üzerinde çok daha fazla emek harcadılar. Bizim üzerimizde o kadar fazla emek harcamadı, biz daha fazla çabaladıktan sonra hani, adapte oldu ve bizimle ilgilenmeye başladılar, yoksa biz daha çok kendi kendimize şey yaptık... Dediğim gibi, ona daha fazla ilgi, daha fazla eğitim verildiği için bizim üstümüzdeydi, hâlbuki aynı zamanda başlamıştık, o daha çabuk "charge"(vardiya sorumlusu) oldu..." (Mehtap, 28, Makedon).

"...Ya benim çalıştığım... Yani genel olarak konuşursam bilmiyorum yani; çünkü sonuçta... Ben başka özel bi eee, hastanelerde nasıl ordaki yurtdışından gelenler memnum mu, değil mi bilmiyorum; ama burda bence iyi değil yani, sonuçta sahip çıkmıyorlar diyebilirim. Özellikle yabancılara. Mesela, bir örnek vereyim, ilk geldiğimde aynı anda başka bi arkadaşım başlamış, o Türk, ben yabancıydım, o mesela, bize eee... Resmen dışlıyormuş gibi davranıyorlardı. Onunla daha fazla ilgileniyorlardı, her şey öğretmeye çalışıyorlardı, ondan sonra işte yaka kartları olsa, belki de bundan düşünüyorum, bizim o zaman staj yapıyor gibi göründüğümüz için belki yaka kartımız verilmemişti... Eğitime açısından ona daha fazla şey yapmaya çalışıyorlardı ve hâlâ öyle olduğunu düşünüyorum; çünkü mesela yabancı biriyle ya da eee Türk biriyle çalışanı, onları fazla yükselmeye şeydeler. Yabancı, gördüğüm kadarıyla dışlanmış gibi görüyorum yani onları..." (Yaprak, 28, Makedon).

4.2.4.5. Geri dönmeyi düşünme

Katılımcılardan bazıları, yeni insanlara ve işe, yabancı bir kültüre alışmanın zor olduğunu açıklayarak, Türkiye'de çalışmaktan vazgeçip kendi ülkelerine geri dönmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar ise, Türkiye'de çalışma yaşamına devam etmelerinde ailelerinin etkili olduğunu vurgulamışlardır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Çok kötü hissediyordum kendimi, eee hatta bi süre böyle şeydim, ben de çalışmak istemiyordum. Sırf yani ailem ile büyük bi sorun yaşadığım o arada yani, burda kalmak istemediğim ile ilgili, sırf onlar benim burda kalmamı zorluyor diye burda kendimi geliştirmeye başladım, yoksa hiç bi şekilde kabul edemiyordum bunları… Bi kere çok büyük bi hayal kırıklığı vardı bende… Çok büyük bi hayal kırıklığı vardı, hiç böyle beklemiyordum. Gerçi ben biliyordum, tahmin edebiliyordum her şeyi, fakat ailem bi şey yapmadı, inanmadı bana. Ama yine de bi hayal kırıklığına uğradım, yani görünce her şeyi. Hiç burda kalmak istemedim, değişikti, biz aynı katta, kaç kişi başladık, beş kişi başladık yeni olarak. Üstelik Türk arkadaşımız da vardı bir tane, yani toplam altı yeni başlayandık. Eee böyle…" (Mehtap, 28, Makedon).

"...İlk geldiğimde biraz farklıydı benim için tabii ki hem insanlara alışmak, hem farklı bi kültüre alışmak, biraz sıkıldım, acaba geri mi dönsem, devam etsem diye düşündüm tabii ki… İyi hissetmiyorum, memnun da değilim, şartlar benim istediklerimi karşılamıyor, maddi manevi o yüzden açıkçası memnun değilim…" (Bahar, 33, Bulgar).

"...Çok düşündük, evet, yani. Ben bazı akşamlar, eve geliyorsun şöyle, işten yorgun geliyorsun, eee yemek yapacaksın, işte yemek yapan yok. Kimse yok, yemek kendi yapacaksın, yemeği yiyeceksin, her akşam dışarıdan yemesin, o da zor yani, ben yapamayacağım. Bi yandan anneni özlüyorsun, bir yandan işte bi şeyler oluyor, işte eee yapamıyorsun, o da çok zor geliyor sana, dayanamıyorsun, gideceğim ben artık filan, yani. Bi yandan da diyorsun ki ahh sabret, biraz daha yani hiç bi şey kolay başarılı olmuyor sonuçta. Her şey yavaş, yavaş, tabii ki de serviste çok ağladığımı hatırlarım, dönmek istiyorum filan, bi yandan da diyorum yani, gururuma yediremiyorum, o kadar da onları ikna ettim, buraya gelmek için, hemen bi anda pes etmeyeyim… Evet, böyleydi, şöyle, aynı herkesin tabii alışması zor oldu, dediğim gibi, benim olduğum gibi, arkadaşlarım da, kimileri pes edip geri döndüler…" (Demet, 26, Makedon).

Katılımcıların bazıları, ilk zamanlarda pişmanlık duygusu yaşadıklarını açıklarken, bazıları da hâlâ pişmanlık duygusu yaşadıklarını ve eğer zamanı geri döndürebilseler Türkiye'ye hiç gelmeyeceklerini belirtmişlerdir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...İlk geldiğimde böyle çok acayip bi pişmanlık olmuş yani, nereye düştüm böyle, açıkta kalır ya insan, bilmiyorum nasıl anlatayım, bi anlatılabilecek bi şey değil…" (Bora, 26, Makedon).

"...İlk girdiğim gün, lojmana almışlardı bizi, dedim ben nereye düştüm? Sanki rüya gibiymişim, uyandım, farklı bi algıya, şey algıyla indik, işte şeye, biz ne yapacağız burda? Hiç bilmediğim bir yer yani, ne yol, ne iz, ne hiçbir şey bilmiyorsun. Yerleştirdiler lojmana, işte gece 00:00 odalar değiştik, hepimiz üzülüyoruz..." (Ceylan, 26, Makedon).

"...Duygularım çok kötüydü, düşüncelerim yani. Ben nereye geldim, nereye düştüm böyle bi belaya gibisinden... Şu anda yani birine tavsiye eder misin dersen kesinlikle tavsiye etmem; çünkü mesela yakın arkadaşım ya da akrabam olsa ben, eee bu sıkıntılar çektim, bilmiyorum. Eee yedi sene önce ve şu anda nasıl oldu, başka bi kurum başladığında belki orda daha mutlu olur; ama ben tavsiye etmem, yani ben yaşadım onlar yaşamasın bu sıkıntıları..." (Yaprak, 28, Makedon).

"...Belki başka bir ülkeye giderdim (güldü). Yani ben onu diyorum yani, ahh sonuçta çabalıyorsun, ediyorsun, Türkiye'de yani şey olmuyor, bir şey değişmeyince, diyorum ki keşke başka bir yere gitseydim. Başka bir ülkeye gitseydim, bu kadar çabalayıp belki çok, çok, çok daha iyi olurdum, yani şu an öyle düşünüyorum..." (Nehir, 44, Bulgar).

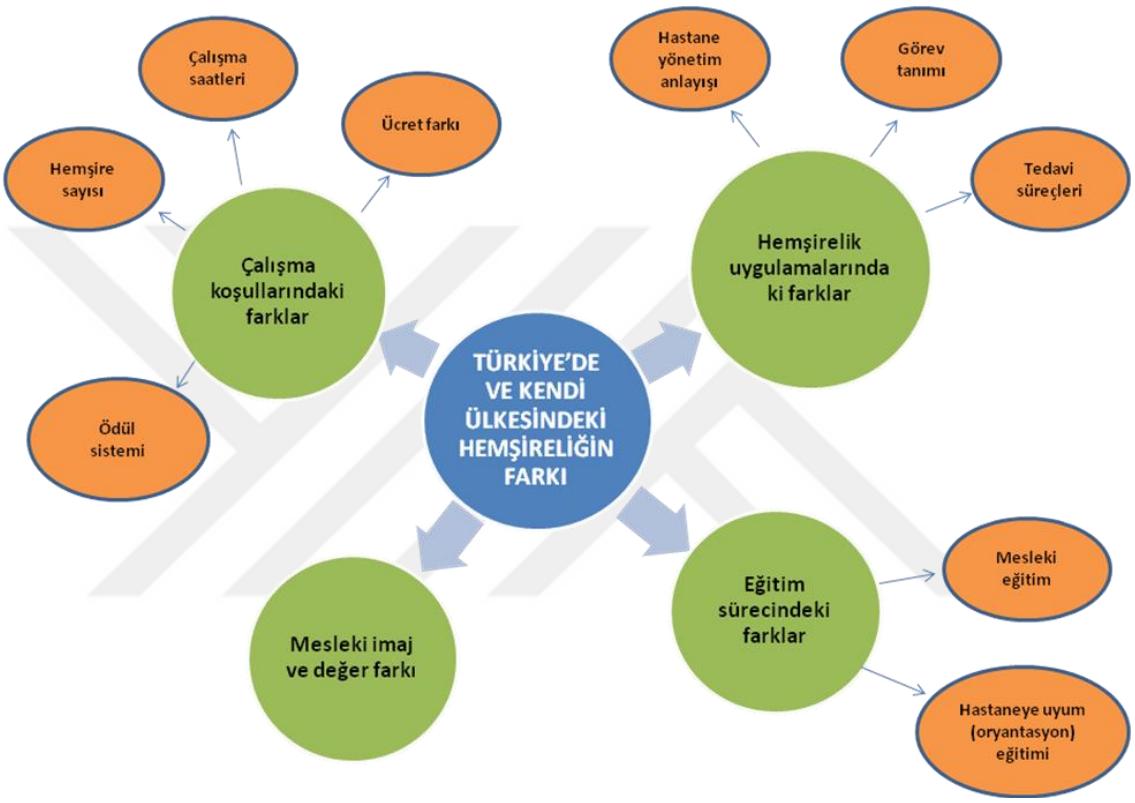
"...şu anki aklım olsaydı, arkadaşlarım Avrupa ülkelerine giderken ben de onlarla birlikte Avrupa'ya giderdim. Ama tabii, o zaman kolay yolu seçtim ve buraya, Türkiye'ye, gelmek istedim. Türkiye'yi biliyorum, halleri biliyorum, hatta dili biliyorum diye Türkiye'ye geldim..." (Bahar, 33, Bulgar).

"...Böyle, diyorum ki eskiye dönebilsem tamam bu mesleği çok seviyorum. Eee severek de yapıyorum, ama şu an benim için eee şöyle aynı, seçer miydim? Tekrardan seçmezdim, bunları yaşadıktan sonra. Niye diye soracaksınız, yani eee şöyle üniversiteyi okumayı gerçekten çok istiyordum, lisede çalışkan öğrencilerdendim, sonra hep, rutin olarak çalışkan öğrenciydim, ama okuyamadım filan yani. Ben çalışkan öğrencilerdendim, ama yani diyorum ki keşke üniversiteyi okusaydım o zamanlar, belki tekrardan burda çalışmazdım ama yani, şöyle bi şey var yani, her zaman tabii lisans çok önemli, yani onu okumadığım için pişmanım..." (Demet, 26, Makedon).

"...Zaman geri alırsak asla buraya gelmezdim, asla bunları çekmek istemezdim, üstelik şu an unuttum bi sürü sorun daha vardı..." (Mehtap, 28, Makedon).

4.3. Tema: Türkiye'de ve Kendi Ülkesindeki Hemşireliğin Farkı

Katılımcılardan kendi ülkelerinde ve Türkiye'deki hemşireliği karşılaştırmaları istendiğinde, elde edilen görüşme verileri; "çalışma koşullarındaki farklar", "hemşirelik uygulamalarındaki farklar", "eğitim sürecindeki farklar", "mesleki imaj ve değer farkı" olmak üzere dört alt tema altında ele alınarak incelenmiştir. Bu tema ve alt temalar Şekil 4-3'te gösterilmektedir.



Şekil 4-3: Türkiye'de ve kendi ülkelerindeki hemşireliğin farkı teması altında oluşan alt temalar ve kodlar

4.3.1. Alt Tema: Çalışma Koşullarındaki Farklar

Katılımcıların her iki ülkedeki hemşirelerin çalışma koşullarıyla ilgi görüşleri değerlendirildiğinde; **hemşire sayısı, çalışma saatleri, ücret farkı** ve **ödül sistemi** kodlarıyla tanımlanan görüşlerin aktarıldığı görülmüştür.

4.3.1.1. Hemşire sayısı

Bir hemşire Türkiye'deki hemşirenin iş yükünden söz ederek hemşire sayısının çok az olduğunu ve kendi ülkesinde hemşirenin işlevlerinin daha sınırlı ve hemşire sayısı daha fazla olduğunu açıklamıştır. Buna yönelik elde edilen alıntı aşağıda yer almaktadır.

"…Yani şeyler de öyleydi, hastaneler de yani. Daha böyle bi çalışma kadrosu daha az, ama daha fazla işi yapılıyor. Mesela Bulgaristan'da ben çalıştığımda yani ordaki hemşirelik kadrosu çok daha fazlaydı, ama işim daha azdı. Yani ben hemen hallediyordum, yapabiliyordum yani işimi, ama burda yani hemşire kadrosu daha az tutuluyor da ama bi türlü işim bitmiyor yani, o benim mesela dikkatimi çekmişti…" (Sema, 48, Bulgar).

4.3.1.2. Çalışma saatleri

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, Türkiye'deki hemşirelerin çalışma koşullarıyla ilgili olarak en çok çalışma saatlerinin uzun olmasından rahatsız olunduğu belirtilmiştir. Katılımcılar, kendi ülkelerinde uzun çalışma saatlerini yasaklayan kanunlar olduğunu, genellikle sağlık kuruluşlarında çalışma sisteminin üç vardiya şeklinde uygulandığını ve buna bağlı olarak günde en fazla sekiz saat çalıştıklarını vurgulamıştır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Ama ben, yani hemşire, burda hemşirelik yapmaya başladığımda, yani benim hiçbir hobim kalmadı açıkçası, vakit yok ahh, yani Bulgaristan'da şöyle bi avantaj vardı gerçekten. Ahh Bulgaristan'daki çalışma saatlerim daha azdı. Ben mesela, gündüz üç tane vardiya vardı orda, sabah 07:00 ile 13:00 arası, 13:00 ile 19:00 arası, gece de 12 saatlik, 19:00 ile 07:00 arası. Ama mesela burdaki blok da tutabiliyorduk yani iki gece peş peşe de gelebiliyorsun, ama orda öyle değildi. Sen bir gece nöbet tutuysan bir o günü izinlisin, bir sonraki gün de zaten düz izinlisin. İyice kendinize gelebilmen için, yani sana zaman veriliyor. Bu zaman da sen çok, çok ayrı şeyler de yapabiliyorsun, yani o şey ağırlığı gibi hissetmiyorsun yani, bu yaptığım hemşirelik işi. Ama burda öyle değil, sürekli bi o iş temposunun içindesin, zaten çıkamıyorsun o iş temposundan, çıksan da gidiyorsun bi eve gidiyorsun, yemeğini yiyorsun, bi yatıyorsun sonra tekrardan baştan bi sonraki gün aynı şekilde devam ediyor, o işte, o kötü yani, Türkiye'de bu bi dezavantaj, evet…" (Sema, 48, Bulgar).

"...Türkiye'de yaşayan bi insan için çalışma koşulları şöyle, eee bence çalışma saatleri çok fazla. Makedonya'da üç vardiya çalışılıyor, 8-8 çalışılıyor, hemşireler. Eee, üstelik gece nöbetine gelen hemşireler ekstra para alıyorlar. Gece nöbet tuttukları için ve çoğun gece nöbet tutmak istiyor, ekstra para aldığı için. Ama burda öyle bi şey yok, gece 14 saat, gündüz 10 saat ve ben geldiğimden beri burda gece çalışıyorum. Gece çalışmak istemiyorum, sürekli bana hani eee eleman yok, yapacak bi şey yok, mecbursunuz, nöbet tutacaksınız, eee benim uykum düzenim, her şeyim bozuldu, zaten anemim var, uykum daha düzenli, daha düzenli uyku uyumam gerekiyor, ama tabii ki böyle şey yapamıyor, sürekli çift night, tek "off", çift izin, bu şekilde. Daha yeni, yeni ben gündüz, araklı gündüz çalışmaya başladım..." (Mehtap, 28, Makedon).

"...Bulgaristan'da çalışma saatleri bile farklı, ordaki Sağlık Bakanlığı diyor ki eee sağlıkla uğraşan hemşirelerimiz yedi saatten fazla çalışmayacak. Eee orda üç vardiyamız vardı ve eee sosyal anlamda daha çok vakit ayırabiliyorduk kendimize, burda hem bu uzun çalışma saat vardı, hem de ekstra çocuk yüklenince böyle bir afallıyorsunuz, hiçbir şeye vakit yetmiyor, o şekilde..." (Nehir, 44, Bulgar).

"...Orda çalışma koşulları daha iyi, daha az saat çalışıyorsun, orda şartlar daha iyi, Türkiye'ye bakarak... Mesela orda şeydi, çalışma saatlerimiz daha azdı, yedi saat çalışıyorduk... Sabah 07:30, öğlen 14:00 çalışıyorduk biz, o şekilde. Cumartesi, Pazar çalışmıyorduk, eee icap tutuyorduk sadece, çok acil ameliyat olursa hafta sonları sırayla her hemşire birer icap tutuyordu, bu şekilde çalışıyorduk... Bizim mesela, şimdi çalışıyoruz, yarın sabah çıkacağım (Pazar günü 24 saat çalıştı), Salı sabah yine buradayım. Hemşirelik şartları başka bi ülkede öyle, yani iyi, şartlar. Bizim Bulgaristan bile yedi saat çalıştırıyor, yedi saatten fazla... Düşünsene sabah 07:30'da işe gidiyorsun, 14:00'da gidiyorsun, ameliyathane bu şekilde çalışıyor bizim orda, hafta sonu yine izin, her hafta değil ki ayda bi kez hafta sonu icap tutuyorsun, o da bi şey çıkarsa diyorlar gidiyorsun, yani devlet memuru gibisin. Bence devlet memurundan daha ötesi yani, ben böyle çalıştım iki yıl orda. Bana herkes, şey diyorlar o şartlarda çalışırken nasıl geldin buraya. Buraya geldiğimde tabii ki biraz zorlandım, çok şey geldi bana burda, çok çalışma saati, burda her gün içapçısın, her gün nöbetçisin, ben buraya gelince dedim ki ben nereye geldim yani..." (Bahar, 33, Bulgar).

"...devlette çalıştım, orası her şey aynı, burası devletteki gibi yani, sekiz saat çalışıyorsun, bunun üzerinde çalışıyorsan prim alıyorsun falan, burda öyle de 200 saat,

200 saat çalışırsın maaşını alırsın, yani burası biraz yani özel olduğu için farklı… Bizde, benim oturduğum yerde pek fazla özel hastaneleri yoktu, yani bizde çok şey devlet hastaneleri var, daha yeni, yeni kuruluyor orda. Özel hastaneler tabii ki büyükşehirlerde vardı, var da şimdi, yani orda nasıl bilmiyorum, daha fazla ödüyorlar paramızı, para kazanıyorlar ama çalışma şartları bence her yerde aynı, zor şimdi her yerde…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Saatlerimiz çok güzel, biz hiç şöyle mesela, ben, biz burda da sabaha kadar nöbet tuttuğumuz var eee tabii ki farklı. Devletin bi yasası var, hiç bi zaman sen 24 saat döndürmezsin. Ben mesela çocuğa nöbete gidiyorum, nöbet çıkışım, izinliyim, ertesi gün de izinliyim sonra geliyordum, böyle 24 saat çalışma, öyle bi şey kesinlikle yasak, senin verimliğini zaten düşer ama…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Saat, burası daha yüksek bi çalışma saati var, eee normalde orası sekiz saat günlük, burda en az 10 saat, 10-14 saat arasında değişiyor…" (Volkan, 26, Makedon).

"…Makedonya'da daha az çalışma eee şeyleri, saatleri… Eee çalışma, mesela orda çalışma saatleri 40 saat, bir seneniz doluyor direkt eee 20 gün yıllık izniniz var, burda 14 gün. Mesela orda bir saat, yarım saat bile mesai yapsanız ödeniyor anında, öyle bir saat bile mesainiz olsa hani, gecikmiyormuş hani bi sonraki gün yani senin bi saat erken, yani bi gün bir saat daha az çalış denmiyormuş öyle. Yani çalışan tanıdıklarım var burda orayı gidip de gözlendim, ben hastaneyi, yani ordaki çalışma şeyleri biraz daha farklı. Daha rahat çalışma açısından…" (Ege, 26, Makedon).

"…Saatler şöyle ahh burda tabii ki de çok fazla, 10 saat eve gidip gelmem vs. toplam ben 13 saat evim dışında oluyorum, işe gitmem gelmem vs. ama orası eee bahsettiğim gibi hem küçük olduğu için hem çalışma saatleri sekiz saat, ya da mesela altı saat çalışanlar var, evleri de yakın olduğu için maksimum 10 dakika, 15 dakikada evde oluyorlar, sosyalleşmek için imkânlar daha fazla. Ama ben işte haftanın beş günü, altı günü gündüz çalışıyorum ve eve gittiğimde saat 19:00 oluyor, yemek yiyorsun, işte çocukla çok az bi ilgilenebiliyorsun o kadar. Ondan sonra yatıyorsun çünkü sabah yine de tekrardan saat 06:00'da kalkman gerekiyor. O yüzden çalışma saatlerimiz çok fazla, en azından üç eee üç, nasıl diyorlar, üç vardiyalı olsa çok daha iyi olur ama tabii istediğimiz gibi olmuyor her şey…" (Demet, 26, Makedon).

"…Makedonya'da (hastanenin adı belirterek) 40 saat haftalık saati, tabii, günde sekiz saat çalışıyorlar, 15 güne bölüyorlar. Kanun var, o yüzden mecburiyetten böyle

yaptılar, ama mesela sen belki üç gün izin kullanmıyorsun, 5 gün çalışıyorsun ama sekiz saat çalışıyorsun ya da yedi saat çalışıyorsun, üç vardiyalı çalışıyorlar…" (Bora, 26, Makedon).

"…Yani nöbetleri… Şimdi orda böyle üç vardiya çalışıyorduk biz, sabah 07:00'da gidiyorduk, 13:00'a kadar, 13:00'dan 19:00'a kadar, 19:00'dan 07:00'a kadar böyle yani, çalışıyordum, yani böyle çalışıyorduk yani, şimdi şöyle biraz böyle şey yani. Şimdi mesela ben kendim şey yapayım. Benim kızım evlendi, çocuğu var, kendi bakıyor, hani benim ona vereceğim her şey vermişim diye düşünüyorum, iyi bi eğitime hazırladım, iyi bir yerde okuyor, şu an mesela bakınca ben, benim yanımda bi çocuğum yok, eve gidince yani başka bi yerde de aynı, burda daha da fazla çalışabilirim, anlatabilir miyim? Mesela, nöbete kalın, kalayım, sıkıntı yok, benim için… Cumartesi, Pazar nöbet oluyor, gece oluyor, çocuk olduğu zaman o biraz daha…" (Nur, 49, Bulgar).

4.3.1.3. Ücret farkı

Katılımcılardan bazıları, Türkiye'deki hemşirelerin aldığı ücretin kendi ülkelerindeki hemşire ücretinden daha yüksek olduğunu belirtirken, bazıları da daha düşük olduğunu vurgulamıştır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…benim maaşım en son şöyle örnek vereyim, 97'de biz buraya gelirken çocuklarıma sadece spor ayakkabı alabildim, birer çift, ikizler çünkü iki çift spor ayakkabına benim maaşım tam denk gelmişti, nasıl geçineceksin o kadar az para ile? Eğer Bulgaristan'da istediğim kadar para alabilirsem, çalışabilirsem, çalışma imkânı varsa gelmezdim… Bulgaristan'dan gelecekse (hemşire demek istedi) gelsin diyorum çünkü orda geçim çok zor… Hâlâ böyle, mesela ben çocuklarım yanına sık sık gidiyorum ya, orda hani mezun, şey uzmanlık için daha devam ediyorlar diye, ordaki, onların arkadaşları, tanıdıkları mesela hemşire ne ka (kadar) maaş alıyor diye sorduğumda özel hastaneler açılmış, demiştim ya, özel hastanede aldıkları maaş neredeyse bizim buranın asgari ücretine denk geliyor ama devlette çalışanlar onun yarısını kadar alıyor…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…Ücretler… Şu an biraz daha yüksek burası, aşağı yukarı, az bi şey daha yüksek. Bazı şartlar daha iyi, yani yere geliyor, bazı şeyler daha iyi, bazı şeyler daha kötü oluyor…" (Ege, 26, Makedon).

"…sadece orda iş bulmak zordu, yani dediğimiz gibi, bir dispanserde çalıştığımız zaman çok az bi ücret veriliyor, ekonomisinden dolayıdır herhalde, yani biz sağlıkçı her yerde iş bulamayabilir ya da çok az bi ücret karşılığında…" (Serap, 45, Özbek).

"…Özbekistan'da çok düşük… Oranın parasına göre çok düşük yani, oranınki düşük, buranın yüksek yani, orda şimdi bile düşük…" (Filiz, 40, Özbek).

"…Tabii buranın maaşları daha iyi… Ama EURO yükseldiği için şu anda çok fark olmuyor, orda da çalışsam belki işte, çok az bi farkla alabilirim ama yani oraya gittiğimizde EURO olarak kullandığımız için çok büyük bi fark olmuyor, eskiye nazaran…" (Demet, 26, Makedon).

"…eee tabii maaşlar, eee Avrupa'ya göre düşük, eee düşük yani maaşlar, burdaki süreçte maaşlar düşük oraya göre…" (Volkan, 26, Makedon).

"…Benim çalıştığım dönemde maaş biraz düşüktü, ama tabii şu an Türkiye'ye bakarak kıyaslayarak şu an Türkiye'den daha iyi…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…Maaşlar, maaşlarımız de iyiydi…" (Papatya, 48, Özbek).

4.3.1.4. Ödül sistemi

Bir hemşire iki ülke arasındaki ödüllendirme sistemi ile ilgili yorumlarda bulunarak kendi ülkesindeki hemşirelerin daha çok motive edildiğini belirtmiştir. Görüşmeden elde edilen alıntı aşağıda yer almaktadır.

"*…bi de böyle bi şey var, hemşirelere her zaman aşırını, seni ödüllendiriyorlar, anladın mı? Ben yeni mezunuyum, gittim üç ay, üç ay sonra bizim, Özbeklerin bi şey var, Nevruz diye, baharın geldiği şeyi, bi görsen, ben eee özel plaket aldım, beceri şey diye. Mesela yeni mezun olmasına yarışına kadar teşekkür alıyor diye, böyle bi şeyler var anladın mı, orda… Demek istediğim seni ödüllendiriliyorlar anladın mı, sen mesela, ne yaparsan yap, senin yaptığın emeğinin karşılığı böyle ödüllendiriyorlar, nasıl anlatılıyor mesela en azından bi, diyorum ya bi kart, ya da bi şey. Ben üç sene orda*

çalıştım, evlendim sonra tekrar döndüm. Üç senede kaç tane aldım teşekkür, belge, özellikle, küçük şeyler, inan, bile seni ödüllendiriyorlar. Bi şey yok, bi tane liste olup da bu, bu, bu, bu şey yapılacak diye bi şey yok, senin emeğin varsa, senin emeğin karşılığında sen orda alıyorsun, anladın mı? Öyle diyeyim sana. Ödüllendiriliyorlar, küçük bi şey ile bile olsa sana her zaman ödüllendiriliyorlar, senin bu kadar başarılı olduğunu herkes de biliyor, bunu belirtiyorlar, sana böyle yansıtıyorlar, anladın mı? Her halükarda, küçük bi şey bile olsa böyle, bence böyle motivasyon yapmaları gerekiyor…" (Papatya, 48, Özbek).

4.3.2. Alt Tema: Hemşirelik Uygulamalarındaki Farklar

Katılımcıların bazıları, Türkiye'deki hemşireliği kendi ülkeleriyle karşılaştırdıklarında hemşirelik uygulamalarında farklılıkların olduğunu belirtmiştir. Bu farklılıklarla ilgili görüşler, **hastane yönetim anlayışı, görev tanımı** ve **tedavi süreçleri** şeklinde gruplandırılarak ele almıştır.

4.3.2.1. Hastane yönetim anlayışı

Katılımcılar, Türkiye'de hastanelerin yönetim anlayışlarında farklılıkların olduğunu belirterek, Türkiye'deki hastane yönetim yapısında bazı düzensizliklerin olduğunu vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar ise Türkiye'deki hastane yönetim sisteminin daha düzenli olduğuna değinmişlerdir. Katılımcıların alıntılarına aşağıda yer verilmektedir.

"…Şimdi orda devlet hastanesinde çalıştığım için, staj yaptığım için ilk başlarda farklılık gördüm, bizde mesela hiç bi zaman kadın doğum katına erkek hasta alınmaz, çocuk hasta alınmaz, doğum ayrı bi bölümdedir, kadın doğum hastalıkları farklı bölümdedir, hiç bi zaman birleşik olmaz. Burda ilk geldiğimde bana çok değişik gelmişti, ben doğum katında çalışmak istiyordum, ama burda ilk geldiğim zaman hem erkek hasta, hem bakım hastası, hem çocuk hasta yatırıyorlardı. Bizde hiç bi zaman böyle bi karışıklık olmaz, her bölüm farklıdır. Enfeksiyon hastalıkları farklı bi binadadır, doğum ayrı, doğum katına asla yabancı hiç kimse giremez, eee şey olmuyor, hasta yakını falan bile olmuyor, enfeksiyondan korumak için, anneyi, bebeği. Bu yüzden bana çok değişik gelmişti…" (Mehtap, 28, Makedon).

"...Mesela orda sistem dedim yani, söylemiştim, sistem daha farklı çalışıyor orayı ya da burayı, burası zaten daha disiplinli bi yer, orda da belli bi disiplinde çalışıyor insanlar, ama burda en ufak bi yani nokta bile doğru yapmanız bekleniyor, bi formda en ufak bi şey yani unutuyorsanız bile yani o bile bekleniyor yani sizden, ama burda tamamen farklı özel hastane de olduğu için onu da fazla etkisi vardır, hani biraz daha eee çalışma şeyleri daha disiplinli diyebilirim, daha disiplinli..." (Ege, 26, Makedon).

4.3.2.2. Görev tanımı

Katılımcılar, Türkiye ve kendi ülkelerindeki hemşirelik hizmetini karşılaştırdıklarında hemşirelerin görev tanımlarıyla ilgili yorumda bulunmuşlardır. Bazı katılımcılar, Türkiye'de hemşirenin görevlerinin daha fazla olduğunu belirtirken, bazıları da kendi ülkelerinde yaptıkları işlerin Türkiye'de hasta bakıcı tarafından yapıldığını vurgulamıştır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Mesela burda kurumsal hastanelerde scrap sirküle olarak çalışıyoruz, orda sadece scrap olarak çalışıyoruz, sirküle olarak porterlerimiz yapıyor... Orda biz çok şey yapmıyorduk, çok asistanlar olduğu için üniversite hastanede, devlette çalıştığım için ben orda hani asistanlar çok olduğu için hemşirenin çok fazla bi iş yükü olmuyor orda, burda hemşirenin iş yükü daha çok, burda asistanlık da yapıyorsun, dikiş de atıyorsun, küçük hastanelerde biz dikiyorduk, doktor yaptığı her şey biz yapıyorduk mesela..." (Bahar, 33, Bulgar).

"...Ya orda biz devlet hastanesinde zaten şey yapıyorduk, staj görüyorduk, öyle bakım diye bi şey yok, hasta kendi bakımı kendi yapıyordu. Burda tamamen bütün bakım biz yapıyoruz, dağlar kadar fark var diyebiliriz, orada hiç bi şey yapılmıyor yani, burda her şey biz yapıyoruz..." (Volkan, 26, Makedon).

"...bizim sorumluluklarımız daha fazlaydı, nasıl, ben sana anlatayım, burda mesela... Bakım destek bize destek oluyor, ama biz orda hastanın yatağından tut her şeysine kadar bizde. Bi de çocuk servisindeydim, her şeysini, bakımının her şeysi biz yapıyorduk, fazla çalışıyorduk. Bazı olanaklar tabii ki burda daha her şey elinde bulunuyor. Bazen mesela devlet nasılsa, aynı şekilde orda da bazı bi diyelim ki ilacı

bulunmuyor, mecbur kalıyorsun, doktordan reçetesini alıyorsun geliyorsun hasta kendilerini… Ama burda diyelim ki her şey elinde muhaya ama biz orda daha fazla çalışıyorduk. Ben mesela şu orta, şu masa her şey bana ait, benim yapmam lazım buram tertemiz, her şey şey olması gerekiyor. Biz orda böyle çalışıyorduk, burda değişik, herkesin kendi bölümü var, çalışıyoruz…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Eee bizim orda hasta, şöyle hasta yatağını biz yapıyorduk, hemşire olarak yani, burda şimdi böyle (hasta bakıcıyı kastederek) yapıyor, ben hani daha on sene önce başladığımda burda nerdeyse, sekiz yıl önce bana böyle çok tuhaf geldi yani… Biz orda biz yapıyorduk yani… Hasta yaptı altına yaptı, ahh tamam, yani çok böyle büyük hasta ise tabii ki, (hasta bakıcı) gelir kaldırır ama yani, bizim hastalarımızı (hasta bakıcıya) bırakmazdık yani, ayıptı yani, mutlaka bir hemşire içerisinde, hemşire geliyordu bu işlere, biz böyle yetiştirdik Bulgaristan'da. Ben burda görüyorum yani, (hasta bakıcı) böyle siliyor falan yani, kaldırıyor…" (Nur, 49, Bulgar).

"…Eee bakımları tabii burda daha, burası ve orası kıyaslama olursa tabii ki çok fazla farklar, bakımları orda çok fazla şey yok, hımm nasıl desem? Mesela hasta bakıcı eee çok fazla bakım yapmıyor, genelde daha fazla hemşire yapıyor. Burda bunun tek avantajı hasta bakıcı var, en azından bize bi nevi yardımcı oluyorlar, orda hasta bakıcılar daha fazla şey gibi, hem odadaki nevresim filan değiştiriyorlar, hem temizlik yapıyorlar…" (Demet, 26, Makedon).

4.3.2.3. Tedavi süreçleri

Hemşirelerin bazıları, Türkiye'de tanı ve tedavi uygulamalarında kullanılan teknolojinin daha ileride olduğunu, daha önce görmedikleri tıbbi malzeme ve cihazları kullanmak durumunda kaldıklarını belirtmiştir. Ayrıca, bazı katılımcılar Türkiye'de hemşirelik bakımına ilişkin süreçlerin daha düzenli olduğunu açıklarken, bazıları da bakım ve tedavi süreçlerinin benzerlik gösterdiğine değinmiştir. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Türkiye'de ilk girdiğim yerlerdi ve çok şey öğrendim aslında orda çünkü mesela atıyorum eee ben hood (bebeklere oksijen vermek için kullanılan aparat) ne olduğunu bilmiyordum. Bulgaristan'da, biz elle oksijen veriyorduk ama burda hood

diye bi cihaz var, eee yani o yüzden, bu anlamda deneyim kazandım…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…bizim orda bu kanüller var ya, o yoktu, ondan zorlanmıştım, onu takmayı bilmiyordum, enjeksiyon aynı… Şey var ya, serumunun yeşil iğne var ya, onunla serum takıyorlar, flaster ile yapıştırıyorlar. Evet, ben gittiğimde onlara gösterdim, şey, yani benim eee stajda bana öğreten hemşireye, ben şimdi öğrettim, damar yolu açmayı. Kan falan takılırken kelebek takılır da, ama o şey böyle, kanül, plastik takıp şey yapıyoruz ya, öylesi yok. Özbekistan'da yeni, yeni çıkıyor, herkes bilmiyor… İşte hatırlamıyorum. Bazen değişik bi şeylere, şey yapamıyorum, bilemeyebiliyorum. Mesela bu kan alırken var ya, vacutainer var ya, onu ben Türkiye'de gördüm. Orda görmemişim…" (Filiz, 40, Özbek).

"…Yani biz Ukrayna'da nerdeyse her şey elle yapıyorduk, yani çok fazla şey yoktu, ne diyelim. Cihazlar evet, burda, bi geldim şaşırdım, bu ne, bu ne, o kadar çok şey var ki. O kadar, burası kolay yani, gerçekten, yani her şey, ne istiyorlarsa, insanlar yapabilir, yaptırabilir yani gerçekten burası, çok şanslılar eee yani. O beni şaşırttı kendimi yani, gerçekten çok, cihazları görünce her şey var yani. O yüzden iş yöntemi farklı benim için, ama kolay bence, burası daha kolay…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Devlet hastanesi Özbekiztan'da, ilk mezun olduğum sene, çalıştık… Her şey elektronik değildi ki, elle yazıyor, reçete, ateşini ölç, bunu yap, onu yap…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Cihazlar tabii ki farklı, yeni teknoloji cihazlar var, daha gelişmiş (Türkiye'yi kastederek)…" (Volkan, 26, Makedon).

"…Yani tabii ki Türkiye'de tıp daha ilerlemiş, daha iyi bi düzeyde olduğu için bence Türkiye şey bu konuda daha iyi…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…Tedaviler tabii aynı, hemşireler hazırlıyor, doktorlarla beraber viziteler filan oluyor, ama tabii burda teknoloji daha fazla geliştirdiği için her cihaz, her istediğiniz bi anda elinizin ucunda, orda tabii biraz daha zorluk var, mesela EKG cihazı filan burdaki gibi her katta ayrı yok, birkaç alanda filan varsa vardır, yani imkânlar çok fazla burdaki gibi değil, daha kısıtlı açıkçası…" (Demet, 26, Makedon).

"…Ya Makedonya'da sistem tam oturmuş değil bence, sağlık sistemi, hani burdaki gibi gelişmiş değil yani, özel hastaneler de daha gelişmiş bu tabii daha üstü

duruyor, devlet hastanelerin de belli kriterleri var ama, orda öyle bi kriter çok görmedim hani, şu saatte hastanın mesela pozisyonu vereceğiz, şu pozisyonu vereceğiz, yani onu neye göre ayarlıyorlardı bilmiyorum. Eee çünkü orda da mesela şey ahhh genel cerrahi bölümlerinde çalıştım, yoğun bakım bölümünde çalıştım yani çok şey disipline demeyeyim de hani çok prosedürü, falan, o tür şeyleri yoktu oranın, o yüzden biraz sıkıntı çektim burda…" (Ege, 26, Makedon).

"…Şimdi dediğim gibi ben burda devlet hastanesinde staj yaptım, çalışmadım, hemşirelik bakımları da aynı. Şey olarak prosedür olarak yani benzer yerleri çok…" (Serap, 45, Özbek).

4.3.3. Alt Tema: Eğitim Sürecindeki Farklar

Katılımcıların Türkiye'deki hemşirelik eğitimi ile kendi ülkelerini karşılaştırmalarına ilişkin görüşleri; **mesleki eğitim** ve **hastaneye uyum (oryantasyon) eğitimi** alt başlıklarında değerlendirilmiştir.

4.3.3.1. Mesleki eğitim

Katılımcılar, her iki ülkenin hemşirelik eğitim sisteminde farklılıkların olduğunu ve kendi ülkelerinde branşlaşmanın bulunduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, hemşirelik eğitiminin kalitesi ve eğitimde verilen kuramsal bilgi ve uygulamanın uyumu üzerinde durulmuştur. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Bulgaristan'da, eee üniversiteye girmeden önce branş seçiyorsunuz ve puanınız ile yerleşiyorsunuz, ben mesela bebek hemşiresi olarak mezun oldum ve orda bebek hemşireleri, hani sadece bebek odası kapsamında değil, çocuk hastalar da geçiyor o bölüme eee yenidoğan zaten eee var, bir de kreşlerde de görev alabiliyorlar. Çünkü orda eee mesela doğum izni iki yıl ücretli, bir yıl ücretsiz oluyor, ama çalışmak zorunda kaldığımız zaman eee sekiz ay ve üç yaş arasında şey var, kreşler var, o kreşlerde bebek hemşireleri çalışır, öğretmenler değil, eee o şekilde de orda staj görmüştük biz, kreşlerde, okullarda da aynı zamanda staj gördük, eee farklılıklar çok…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…orda evet, iki branş var aslında, bi de ebe var, ebelik, pediatri hemşireliği var, bi de hususi, yani genel hemşirelik var, yani, branşlar o şekilde ayrılıyor… Ben hususi, genel evet, genel hemşirelik. Ordan mezunum, bir de çok eskiden şey de vardı, ama onlar daha çok şeydi, hekim ve hemşire arasında, "felşer" burda daha çok böyle… Bir Alman kelimesiydi galiba bu, eee şey onların böyle bir yetkileri vardı, burda sağlık memuru dedikleri bir grup ama, burdaki, Türkiye'deki sağlık memurlar, daha çok hemşireliğe yakın, ama ordaki branş daha çok hekimliğe yakındı. Onlar daha çok şey yapıyordu, köylerde mesela tayinler yapılıyordu, tanı koyma yetkisi vardı, bi de reçete yazma yetkisi vardı. Bulgaristan'da mesela bir hemşire tanı koyma yetkisi yoktu, reçete yazma yetkisi yoktu, ama bu branş, "felşer" branşlarda, onların böyle bir hakları vardı…" (Sema, 48, Bulgar).

"…Bulgaristan'da eğitimim ilkokul, orta, liseden sonra o zamanki komünist sistemi yetiştirdiği eee şey, okulları, tıp okulları vardı, eee dört yılda, pratisyen hekim gibi, kır hekimliği, aile hekimliği yapabilecek derecede yetiştirdi, sağlık kadrolarında… O zaman 23 yaşındaydım, 23 yaşında, mezun oldum ve aynı sene, üç ay eee acil, orda tabii ki hekimlik yapıyordum, acilde, üç ay çalıştım… O sadece komünist, o zaman doğu blok ülkelerin, o ülkelerde olan bir eğitim sistemiydi… Ama iyi ki de orda okumuşum diyorum şimdi; çünkü orda verdikleri temel eğitim, eee sağlık eğitimi, pratik üzerine kurulu da daha çok… Burdaki teori üzerine değil; yani teori-pratik karışımı çok güzel yapmıştı komünistler. Bizim dönemdeki eğitim sistemi çok, çok daha iyiydi diyorum. Burdakini görmedim. Görüyorum şimdi, teoriye çok bastırıyorlar, pratik çok az. Yani bu çocuklar dört yıl üniversite okuyor, Mubai'yi gibi, kalabalık nüfus, teori ezber, teori ezber. Böyle değil, teoriyi ile pratiği karıştırarak kaliteli, kalifiye eleman yetişir… Ben kadın doğum hastalıklarında, köyde doğum olur diye mesela, doğum yaptırmadan diploma alamazdım. Enjeksiyon yapmayan diploma alan hemşire var. Ne diyorsun? Yani, işte burda fark var artık, kalitede…" (Aslan, 51, Bulgar).

"…Aynı değil, bence ben tabii Türkiye'nin sistemini çok iyi bilmiyorum, eğitim sistemini, ama bence Bulgaristan'a göre Türkiye daha kolay, eğitim açısından çok şey değil, bizim orda çok şey sıkı bir sistem var, yani eğitim daha kaliteli diye düşünüyorum… Ama şey mesela şimdi bizim Bulgaristan Avrupa ülkesi ya. Avrupa ülkelerine göre mesela şimdi biz orda her branşta çalışabiliyoruz. Dört yıllık hemşire olduğumuz için, ama mesela bizim orda anestezi bölümü diye yok. Anestezi hemşiresi

var, anestezi hemşiresi olabilmen için dört yıllık yine lisans mezun olman gerekiyor, ama mesela orda ameliyathane hemşireleri de yani anestezi hemşireleri de özel bi eğitim alıyorlar. Özel bi eğitime gidiyoruz, üç ay, sertifika almamız gerekiyor özel bi branş olduğu için ameliyathane hemşireliği ve anestezi hemşireliği. Onlar gidip eğitim alıp o sertifika alıyoruz, ondan sonra hastaneyi bildiriyoruz. Tabii ki sertifikayı almadan çalışmaya başlıyoruz ama hastane o sertifikayı almamız şart koyuyor, mesela burda böyle bi eğitim yok… (Bahar, 33, Bulgar).

"…Eğitim bizde güzel böyle Ukrayna'da, bizde çok yetenekli doktorlar var, hemşireler var, yani ben hep diyorum keşke bu cihazlarla bizim doktorlar neler yapabilir gerçekten…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Bana göre Makedonya'daki okul sistemi daha zor, eee burdaki daha kolaydı, daha basitti, benim düşünceme göre; çünkü orda da okudum, üniversiteye başladım ama devam etmedim, yani bitirdim buraya geleceğim diye, yarımda bıraktım, bana göre ordaki daha zor…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…hocalarımız elinden geleni kadar eğitim vermeye çalıştılar, ama tabii ki şimdi diyeceksiniz altı-yedi senede çok şey mi değişti? Evet, çok değişti, ordaki okulların işte, daha kalite oldu, imkânlar daha fazla da oldu, bilgisayarlar oldu, projeler vs. Bizim evet zamanımızda da vardı, ama en önemlisi liselerimiz bizim kitaplarımız bile yoktu, Türkçe okuduğumuz için ordaki Makedon arkadaşlarımız, Arnavut arkadaşlarımızın kitapları vardı, ama bizim çeviriye gerektiği için hocalar hep anlatıyorlardı, bize hep dikte edip yazıyorduk, tabii şimdi biraz daha iyi, mesela çeviri yapıyorlar, işte anatomi kitapları var, fizyoloji kitapları var, ama bizim zamanımızda bu imkânlar biraz daha sınırlıydı, çok fazla şey değildi yani, zordu ama yine de elimizden gelene kadar öğrenmeye çalıştık…" (Demet, 26, Makedon).

"…Fark yok, ama ne bileyim mesela burda… Biz de eğitim daha sıkı oluyor, burda o kadar sıkı değil yani. Ders çalışmadan da, şey yapmadan da mesela ben burda geldikten sonra ön lisans anestezi okudum, ordaki mesela hocalar kişilere göre davrandıklarını gördüm yani. Biz de mesela öyle bi şey yok, çalışacaksın, notunu alacaksın…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…Eğitim olarak eee aynı diyebilirim, hatta biraz üstü diyebilirim, orası. Eğitim olarak çok güzel, yani stajları, her şey daha güzel…" (Serap, 45, Özbek).

"…Eğitimler, eğitim sistemi şimdi şöyle bi şey oluyor, şimdi mesela orda da değişmeye başladı, mesela bizim orda on sınıfı bitiriyorsun, ondan sonra onlar isteyen giriyorsun, şimdi burda sekizden çıkıyorlar lise, lise, böyle bi eğitim süreç vardı ama artık orası da aynı. Türkiye gibi ya da başka bi yabancı ülkeler gibi aynı sisteme geçmiş. O kadar evet, şöyle bi şey var bizde mesela, ahh sonradan ben okuduğum bitirdiğim sene şey çıkmaya başladı bu yüksekokullar, hemşirelik yüksekokullar, o zamana kadar öyle bi şey yoktu, sen şey bitiriyorsun meslek okulu ya da şey bitiriyorsun öyle devam edebiliyorsun. Senin, diyelim ki ben mesela üniversiteyi bitirdim geldim çalışıyorum benim görevim illa ki üniversiteyi bitirmişti, ya da kolej bitirmiş, öyle bi şey yok, senin şeyi, senin çalışma hakkına, şeyine bakarak sen her zaman yükseltebiliyorlar, ama burdaki diyor ya yüksekokul okuman lazım, onu yapman lazım, böyle bi şey yoktu, şimdi olmaya başladı orda da… Ben sadece neye üzülürüm burda, hemşireler çok iyi, çok okuyorlar, okumasınlar bence fazla; çünkü çok aptallaşıyorlar, el becerileri sıfır, bizde bi hemşire diyecek ki sen damar yolu açamıyor musun demek bizde bu şey demek bu ya… Ben okula başladığımda bana tansiyon aleti aldı amcam, bana 80 defa tansiyon ölçtürüyordu, çay içtim tansiyonuna bak, bunu yedim tansiyon, "ben bunu yapamıyorum" diyemezsin… "Ben bunu yapamıyorum" diyemezsin, böyle bi şey yapmışlar, çerçeve arasında, anladım mı? Bu hemşire bakım yapma eğitim almadıysa bakım yapamaz, böyle bi şey mi var, ben o eğitimi zaten, ben liseye gittiğimde ben alıyorum mu… Bi de bizim var, bizim hemşirelerimiz daha güçlüydü, bize daha fazla eğitim verildi, bize nefes aldırmıyordu. Bizim bi Tatar öğretmenimiz vardı, hemşirelikten giriyordu, nefes almıyorduk o kadar. Kadın çok disiplinli, her şey yapacak, her şey söyleyecek…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Biraz Makedonya'da daha geride, çok fazla üstüne durmuyorlar. Yani ben mesela şeye gidiyordum, staja gidiyordum… Burda görüyorum, stajyerler geliyor şey gibi değil yani, bizim orda pek fazla üstüne düşmezler yani. Ben kaç sene staj yaptım, yaptıysam yapsam üç-dört defa enjeksiyon yaptım yani, o kadar sürede. Pek fazla hastalara şey yaptırtmıyorlardı, müdahalede bulunamıyorduk, ama burdaki eğitimler yani daha iyi mesleki hayatı için…" (Bora, 26, Makedon).

"…Uygulamalarda orda hiç bi şey yaptırtmıyorlardı. Eee sadece izlettiriyorlardı, çok bi şey stajda öğretmiyorlardı, değer verilmiyordu öğrenciye. Burda çok değer veriliyor, her şey öğretiyorlar, o şekilde. Burda büyük fark, değer vererek

öğretiyorlar ve gerçekten gerektiği gibi öğretiyorlar. Orda hiç bi şey diyebilirim öğretmediler, tamamen izle gör, ama hiç bi şey, eee detaylı anlatıp öğretmediler…" (Volkan, 26, Makedon).

"…Ya eğitim farklı da eee mesela orası küçük bi yer hani şey eğitim eee, eğitim aynı, aşağı yukarı aynı eğitim görüyorsunuz, ama pratik farklı, pratikte biraz fark var, buraya gelince, eee orda biraz zorluk çekebiliyorsunuz, pratik farklı olduğu için…" (Ege, 26, Makedon).

4.3.3.2. Hastaneye uyum (oryantasyon) eğitimi

Katılımcılardan bazıları, Türkiye ve kendi ülkelerindeki uyum (oryantasyon) sürecinde verilen eğitimlerin farklılıklarına değinerek, bazıları Türkiye'de verilen uyum eğitiminin çok daha iyi olduğunu belirtirken, bazıları da kendi ülkelerinde gece nöbet tutabilmek için gerekli uyum süreçlerinden söz etmişlerdir. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…oraya göre buranın eğitim çok daha güzel, evet yani eğitim olarak çok daha iyi, bana öyle geldi, mesela ben orda eee bir de pratik çok daha önemli, pratik yapmak baya önemli benim için eee, benim okulumda pek fazla pratiğim yoktu, sağlık ocağında ne kadar pratik yapabilirsin ki, eee bu hastaneye geldikten sonra ben çoğu şey bu hastanede… Çok güzel, ben zaten onu hep söylüyorum eee şey olarak eğitim olarak burası çok daha iyi, ben bunu her yerde söylüyorum, memleketime gittiğimde de söylüyorum, eğitim açısından burası çok, çok daha bizim üzerimizde…" (Fidan, 36, Azeri).

"…Yani şöyle bi şey yani farklılıklar vardı, yani ben daha önce çalıştığım hastanelerde farklılıklar görüyordum tabii ki. Yani sonuçta eee, benim yani eee, ilk gözüme çarpan zaten bi oryantasyon süreci yoktu. Bulgaristan'da oryantasyon süreci vardı. Ben mesela şeyde, genel cerrahi servisinde işe başlamıştım, genel cerrahi servisinde orda dört tane bölümü vardı. Yani mesela diyelim ki pre-op hazırlık için septik bölüm, bi de aseptik bölüm diye bir bölüm vardı, bi de reanimasyon vardı. Ben orda iki yıl çalıştım, iki yıl çalışmama rağmen ben eee, çok böyle istekli başlamıştım zaten hemşireliğe ve o reanimasyona hemen geçmek istedim. Eee bi de pardon, bi bölüm daha vardı travmatoloji bölümü. O reanimasyona geçmek istemiştim bir yılın

sonunda, şey yaptım böyle, başhemşireye, Bulgaristan'dan bahsediyorum. Başhemşire ile konuşmuştum, yani ben kendimi hazır hissediyorum reanimasyon bölümüne geçmek istiyorum yani, siz ne düşünüyorsunuz diye. O da şey dedi, yani ben de seni yeterli görüyorum, ama burdaki bir oryantasyon süreci var. Buranın oryantasyon süreci iki yıllık, ben iki yılın doldurmadan seni oraya kesinlikle veremem. Ama burda Türkiye'de böyle değil, ben üç gün sadece gündüz kaldım ve dördüncü günde de beni geceye geçirttiler, ben kendim açık olmadığım, hazırlık olmadığım hâlde, istemediğim hâlde beni geceye geçirmişlerdi, yani en büyük ve çarpıcı şey buydu…" (Sema, 48, Bulgar).

"…eee ilk mezun olduğumuzda bi tane, bi yeni hemşire mesela bi yeni hemşire yanına bi tane kıdemli, eski hemşire, mesela onlar da bizim annelerin yaşında, öyle bayanlar, bi tane bizim devamlı günlük damar yolucumuz vardı, bayan, devlet hastanesi Özbekiztan'da, ilk mezun olduğum sene, çalıştık, eee şu nöbetler de, üç ay sonra, üç aya kadar bize sadece müsküler iğne, gözetim, bakımlar yapıyoruz çocuklara, böyle bi yardımcı gibi böyle bi şeyimiz vardı, deneme süremiz vardı, onu yaptıktan sonra, şey nöbete kalmaya başladık, nöbette kalırken de bi yeni eleman bi eski eleman kalıyor, ama mesela bizler full dolu olurdu…" (Papatya, 48, Özbek).

4.3.4. Alt Tema: Mesleki İmaj ve Değer Farkı

Katılımcılardan bazıları, kendi ülkelerinde hemşireliğin daha değerli bir meslek olduğunu açıklarken, bazıları da kendi ülkeleriyle kıyaslamadan Türkiye'de hemşireliğin değersiz bir meslek olduğunu vurgulamışlardır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"…Bizim Bulgaristan'da hemşireye daha çok değer veriliyordu, daha çok saygı görüyorlardı, burdaki hemşire demek için önce insan mesleğini sorduklarında hemşireyim demeye çekiniyor, utanıyor, çünkü hemşire başka bir gözle bakılıyor diye düşünüyorum ben. Hâlbuki tam ters bizim ya Bulgaristan'da, doktora nasıl değer, saygı gösteriliyorsa hemşireye de aynı şekilde, sağlık personeli olduklarına dair, ama burda böyle bir şey görmedim…" (Ayda, 51, Bulgar).

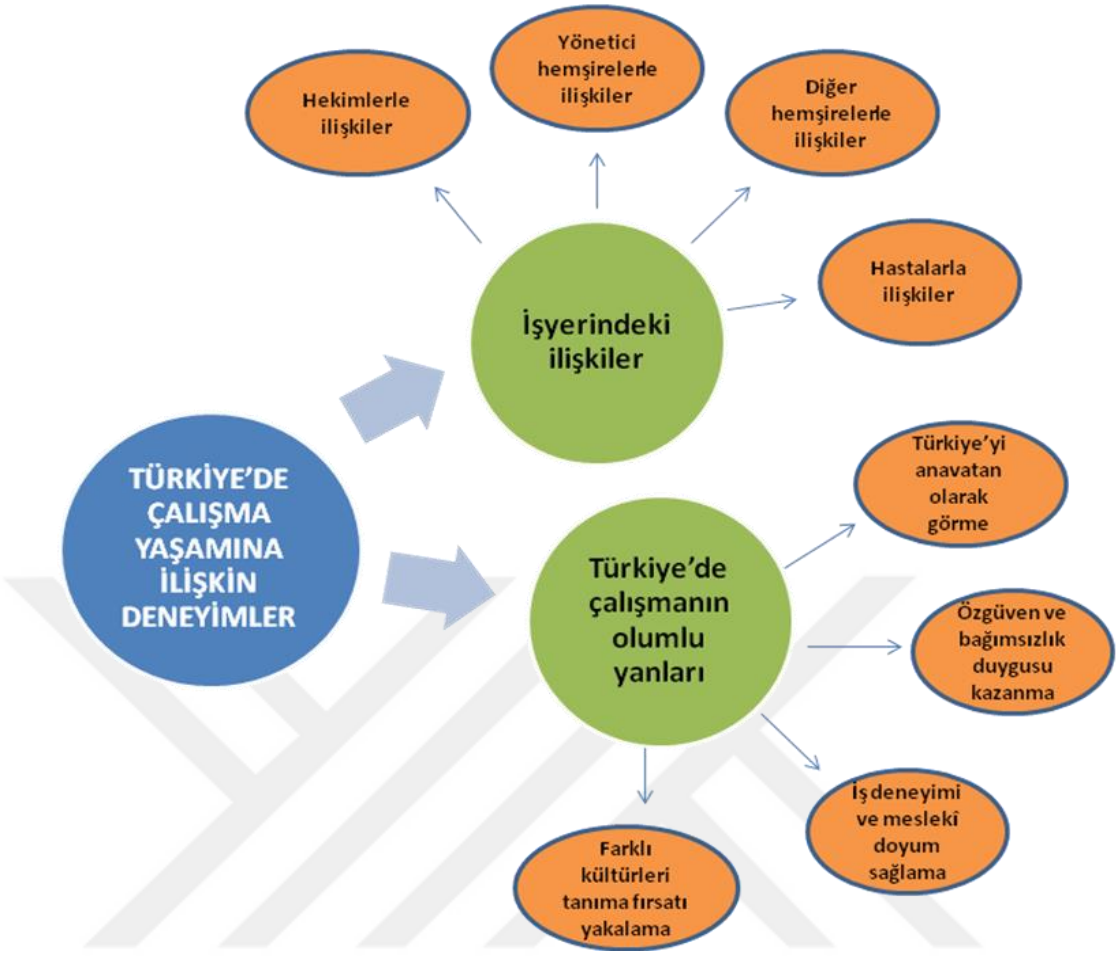
"(Özbekistan'daki hastaneyi kastederek)…Severek gidiyorsun ya, isterse 40 hastanın olsun, özleyerek gidiyorsun, hastalarım da ahh bizim sevimli hemşiremiz geldi ya, da böyle bi şey dese bile insan mutlu olur, şey yapıyorsun gidiyorum, öyle… Ben

buraya (Türkiye'deki hastaneyi kastederek) alınırken görüşmeye gelmişin, görüşmesine geldim bi de bakımlı olacaksın, süslü olacaksın, makyaj olacak, ben diyorum böyle kaldım, ben iş görüşmesine yurtdışında bile gittim, girdim işe, biz de öyle, bir yerde bir şey yapmak yok, iş görüşmesi, görüştüm ben, diploman var mı? Var. Şeyim var diyelim ki, belli bi çalışma şeyim var diyelim ki bana süre veriliyor, nasıl iki ay, üç ay sen gözetimde şeyde oluyorsun ya böyle çalıştım. Sonra dedim ki, eşime dedim ki, ya çok süslü olacaksın dediler, ya böyle olacaksın dediler, ya dedim hemşirenin becerisi, şeyi eee gerek yok, ciddi söylüyorum, ben bunu düşündüm…" (Papatya, 48, Özbek).

"…hemşire gereksiz gibi, şimdi devlette hemşireye normal zam yapılmasa, özel sektörde, ondan da istifa da eder. Özel sektör bi tık daha tutar ki kâr etsin. Daha fazla kâr etsin…" (Aslan, 51, Bulgar).

4.4. Tema: Türkiye'de Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimler

Yabancı hemşirelerle yapılan görüşmelerde, Türkiye'deki çalışma yaşamına ilişkin elde edilen veriler; "İşyerindeki ilişkiler" ve "Türkiye'de çalışmanın olumlu yanları" olmak üzere iki alt temada ele alınmıştır. Tema ve alt temaları Şekil 4-4'te gösterilmiştir.



Şekil 4-4: Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin deneyimler teması altında oluşan alt temalar ve kodlar

4.4.1. Alt Tema: İşyerindeki İlişkiler

Bu alt tema altındaki görüşler; **hekimlerle ilişkiler, yönetici hemşirelerle ilişkiler, diğer hemşirelerle ilişkiler** ve **hastalarla ilişkiler** olmak üzere dört alt başlıkta değerlendirilmiştir.

4.4.1.1. Hekimlerle ilişkiler

Yabancı hemşirelerin, hekimlerle ilişkilere ilişkin görüşleri ayrıntılı ele alındığında; bazılarının hekimleri anlayışlı ve samimi olduğunu, sorun yaşamadıklarını belirtirken, bazıları da hekimlerin kendilerine yabancı oldukları için güveni duymadıkların ve profesyonelliklerine ilişkin söylemlerde bulunduklarını

vurgulamışlardır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Doktorlar çok şükür çok iyi, çok anlayışlı..." (Yonca, 37, Ukraynalı).

"...Doktorlarla da bi sorun yaşamadım, onlar da anlayışlıydı diye düşünüyorum. Yardımcı oluyorlardı..." (Bahar, 33, Bulgar).

"...Yani orda (kendi ülkesinin doktorlarını kastederek) mesafeli, burda daha sıcak, daha samimi diyebiliriz..." (Volkan, 26, Makedon).

"Ya yaklaşım gayet güzeldi yani, bana göre şey çok sıkıntı yaşamadım... Hekimler de sağ olsunlar... İyi karşıladılar..." (Ege, 26, Makedon).

"...Çok yani, dediğim gibi ben genelde, ben herkesle iyi anlaşırım, yani ben aslında gözlemciyim, bi insan tanımaya çalışıyorum. Mesela eee bakılırsa burda 15 doktordan fazla doktor var, böyle düşünsenize, herkesin, her doktorun kendi bir tarzı var ve yani, tutucu bir tarz. Mesela adam eğer 8 numara eldiveni giyiyorsa ona 7,5 ya da şey veremezsin kesinlikle, yani bu tür şeyler gözlemliyordum, yani ben mesela bi kere yani onu duydum, gördüm, o zaman ilk zamanlarda not alıyordum hani. Kim ne kullanıyor, nasıl kullanıyor, her şey not alıyordum. Herhalde not aldığımda aklımda kalıyordu, onun için yani en sert doktor, mesela benim çok o zaman korkutuyorlardı mı diyeyim, uyarıyorlardı mı yani, işte bu doktor çok sert, işte böyle, ben eee hemen, korkmuyordum; çünkü insan tanımadan ben bi şey söyleyemem yani, ama yani eee o doktorun ne istediğini, çalışması neyse, onu öğrendikten sonra onun suyuna gidiyorsun yani. O ne istiyor, nasıl bi çalışma, ona göre gidiyorsun. Ben hiçbir zaman, hiçbir doktorla, bugüne kadar bi sıkıntı yaşamadım... Hatta bir doktorla şöyle bir sıkıntım oldu, ilk zaman, çok, çok yeniyim burda, hatta en sevdiğim doktorlardan birisi oldu o sonra. Bir hasta var, bir pozisyon şimdi, tamam mı? Eee hasta eee, işlem esnasında, bi enjeksiyon, eklem içi enjeksiyon esnasında. Hastayı görüyorum, bayılacak şimdi, şimdi baş aşağı pozisyon vermem gerekiyor, tamam mı? Hocayı tanımıyorum, tepkisi ne olacak, yani olsun da, bi şey yapamıyorum, ondan komut bekliyorum. Aslında hoca diyor ki işte bi pozisyon var, onu Latincede söylüyor, ben daha yeni, yeni adapte oluyor, kadın bi şey söylüyor, anlamıyorum. Eyvah, dedim. Sinirlendi kadın, kendi şey bulmaya çalışıyor, o sedyenin pedalını, indirdi böyle, hâlbuki ben aynısı yapmak istedim, orda bi anlaşmazlık oldu. Ondan sonra bana sinirlendiğini fark edince ben de üzüldüm. Sonra eee, hasta gittikten sonra yanına gittim ve dedim ki, eee dedim, kusura bakmayın dedim,

ben yabancıyım. Bana diyorum bi zaman verirseniz, yani eee, yani şey hatırlamıyorum o an… Çok doğalcı, ama çok şey söyledim hani, bana zaman verirseniz, beni tanımaya, ben de sizi tanımaya, her şey iyi olacak, dedim. O da ahh yabancı mısın? Ahh böyle şey… Tam tersi yani, 360 derece dönüş yaptı bana karşı, hatta böyle destekledi beni, özür diledi, düşün yani. Hiçbir zaman o doktorlar, hiçbir şey, sıkıntı çekmedim…" (Damla, 44, Rus).

"…Doktorlardan… Eee yani, nasıl desem? Böyle bi şey görüyorlar, yani, aşağılık demeyeyim ama yani böyle seni bi yetersiz gibi görüyorlardı yani. Göçmen olunca, yani böyle bi güvenemiyorlardı, ama bazı kesin çok yani aşırı güveniyordu, ama güvenmeyenler böyle bi şey, daha böyle hımmm, nasıl desem? Tam kelime adına hımmm, (sessizlik) yani yetersiz mi desem, yani…" (Sema, 48, Bulgar).

"…Doktorlar iyi davrandılar, onlar ilk başta böyle yabancı, onu gördüler yani, şey olaraktan söyleyeyim size, yapabilecekler mi? Nasıl gidiyorlar? Öğrensinler, işte hastalarımızı, aynen bi tereddütleri vardı. Hastalarımıza karşı, bi şey olmasın, sıkıntı olmasın diyor, ama yavaş, yavaş onlar da bizleri öğrendiler. Biz onların huylarını öğrendik. Kendimizi sevdirmeyi bildik, o şekilde. Ama çok güzel alıştılar bize, biz de onlara tabii ki de yani…" (Demet, 26, Makedon).

"…Hekimden yani… Hekimden hekime değişiyordu. Mesela bazı hekimler iyi davrandı oluyor, bazı hekimler… Yanda mesela arıyor, eee çok basit bi şey söyleyecek, hasta yatacak diye, eee sorumlunu ver ya da başkasını ver. Bilmiyorum, bi değişik. Bazı hekimler iyi, bazı hekimler şey olmadı… Ya sonra fark ettim ki yenilere de yapılıyordu, ama bazı hekimler yabancı olduğumuz için de öyle, biraz konuşmamızdan şey oluyordu telefonda falan açtığımızda, konuştuğumda duyunca böyle baya bi şey oluyordu…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…doktorlarla ilişkilerim her zaman çok iyiydi. Burda da çok iyi zaten, ama eee doktorların içerinde de karakteristik, değişik insanlar olabiliyor. Herkes ile iyi olamıyorsunuz ya da. Eee mesela, doktorun o anda çok büyük bir problemi vardır, sinirlidir, size ters tepki verebilir. Ben onlara karşı hiçbir zaman agresif davranmadım, normal gibi kabul ettim aslında. Eee, ama eee, Bulgaristan'da bu tam o şekilde olmuyor, doktor-hemşire arasında bir eee bir sınır çizgisi vardır. O doktor bilir ki ne kadar sıkıntı yaşasa da bunu karşı tarafa yansıtmaması gerekiyor, ama burda o çizgiyi çok fazla görmedim…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…Doktorlar da aynı şekilde, hatta gayet şey böyle ilgiliydiler. Mesela, nerden geldin? Makedonya'dan. İşte şaşırıyorlardı. Ne işin var burda? Ne yapıyorsun? Gibisinden… Ya burda biraz daha ciddiyet var, bizim mesela Makedonya ülke olarak… Hani insanlar daha samimiydi birbirine. Mesela doktor iş yaparken doktor; ama bi çay oturma işimizde arkadaşız gibisinden, burda pek o fazla samimiyet yok, daha ciddiydiler yani iş konusunda, daha profesyoneller…" (Bora, 26, Makedon).

4.4.1.2. Yönetici hemşirelerle ilişkiler

Görüşmelere katılan yabancı uyruklu hemşirelerin bazıları yönetici hemşirelerin davranışlarının olumlu olduğunu belirtirken, bazıları ise yöneticilerin olumsuz davranışlarına değinmiştir. Olumlu görüş belirten katılımcılar; yönetici hemşirelerinin destekleyici, çalışanına sahip çıkan, sıcak ve samimi davranış gösterdiği şeklinde aşağıdaki alıntılarda da belirtilen görüşlerini aktarmışlardır.

"…bi de orda da (yöneticinin adı) hanımla karşılaştım çok şükür o gerçekten çok iyi bi insan, yani profesyonel, bu kelime yani çok önemli gerçekten… İlk iki hafta kadın doğum polikliniğinde çalıştım sonra olmadı orda. Neden bilmiyorum… (yöneticinin adı) hanım çağırdı beni diyor yani şey, başka birime alalım seni, ama neden söylemedi. Yani bi sorun oldu mu, değil mi hâlâ bilmiyorum… Yani aslında, eee sordum bi sonra ama (yöneticinin adı) hanıma sormadım yani. Sorumlu hemşireye, başka birimde biliyor musun, değil mi, yok duymadım. Ama belki biliyordu da söylemediler, belki de ben üzülürüm diye. Bilmiyorum, ama sağ olsun belki beni incitmek istemedi, ne bileyim, bilmiyorum, ama yine eee çok sağ olsun o beni yenidoğan yoğun bakıma aldı, yani kapalı bi birim olsun belki orda daha rahat ederim…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…(yöneticinin adı) hanım daha pohpohlardı, herkesten çok güzelsin, iyi yapıyorsunuz her şeyi, böyle (yöneticinin adı) hanım, şeyden de önce, böyle sıkıntı hiç yaşamadık, hiç bi de şey, iyiydi… (Papatya, 48, Özbek).

"…hiç bi zaman sorun yaşamadık, dışlanmadık, sahiplendiler, sıcak karşıladılar, o yüzden ben de iyiyim yani…" (Volkan, 26, Makedon).

"…yani herkes çok sıcakkanlı davrandı, burdaki işte müdürlerimiz, hemşirelik hizmetleri müdürü olsun… İlk başta hastaneye geldiğimizde böyle bi yabancı şey

gözlerle aldılar. Makedonya'dan gelenler öyle bi yabancı kısmıyla. Hep grup halinde filan geziyorduk, ama ondan sonra bize adapte olmaları çok da zor olmadı, sevdiler. Biz de çok sıcak davrandık onlara karşı, eee saygımızı, her zaman sınırını bildik, derecesini bildik, o şekilde, yani iyiydi… Hiç negatif olarak olmadı, şu anda kadın doğum polikliniğinde çalışıyorum, eee burdaki eee sorumlu hemşirem gerçekten çok seviyorum yani, ona olan yaklaşımı hiçbir zaman arkadaşlardan ayırmadı. Yok, sen yabancı uyruklusun işte hiç, hiç yani o tür şeylerle hiç karşılaşmadım, yani, hiçbir zamanda, yani benim yüzüme karşı bir ayrım yapmadılar…" (Demet, 26, Makedon).

"…Yöneticiler gayet yardım severdi ama o konuda yani ters bi şey diyemem bu yana, şu süreye kadar baya yöneticimiz de değişti. Hiç sıkıntı yaşamadık yani, bi sıkıntımız olduğunda, bi durumu olduğunda, çünkü ilk başladığımda daha çok git gel (ülkesine) yapıyorduk, hiç sıkıntı çıkartmadılar…" (Bora, 26, Makedon).

"…zaten sahip çıktıkları için benimle, ben burdayım yani, bu hastanede… Ama istiyorum ki ahh desinler ki bak burda (kendi adını vererek) yabancı bi insan, ama yani biz hiçbir zaman onu bırakmayız, her zaman arkasındayız, yani, böyle bi güç olmasını istiyorum ki yani nasıl ben eminim kendimden; çünkü onlar da böyle şey olsunlar, nasıl ben burda sahip çıkmışım, hani istiyorum ki gerçekten benim arkamda bi sahip var, böyle. Çünkü ben burda daha yukarıda olayım, böyle bi çabam yok, neden yok? Çünkü ben zaten, ben sahip çıkmışım burda ve arkamda sahip olduğu insanlar hissediyorum burda, anladın mı? Ne gerek var? Ahh ben nasıl diyeyim bak, ne zaman ne kadar yardımcı olabilirim ben burda çalışırken, işimi hak ile yapıyorum, diyorum neler, neler…" (Nur, 49, Bulgar).

"…Hiçbir şeylik yok, yani hatta bence yabancılara, (yöneticiler) daha böyle tolerans tanıyorlar (güldü). Bence öyle, bilmiyorum ama ben öyle hissediyorum…" (Fidan, 36, Azeri).

"…daha çok seviyorlar yabancı hemşire olunca sanki. Hiç ayrımcılık diye bi şey olmadı, ne burda ne öbür yerde. Allah razı olsun, böyle severek… Hatta ben eee buraya yeni başlamıştım, bir yıllıktım, Özbekistan'a gitmem gerekiyordu, kardeşim evlendi, gittim ve ben orda pasaportumda sorun çıktı eee, ondan sonra üç ay pasaport için orda kalmam gerekiyordu. Ondan sonra burda beni idare ettiler, ben dedim ahh işten çıkartmışlardı falan, yok çıkartmamışlar, sağ olsunlar öyle yani… Başhemşirem çok

iyiydi, yani hatta bi gün şey oldu, çocuğumun ana sınıfında şey vardı, balosu vardı, başhemşire geldi ve beni gönderdi…" (Filiz, 40, Özbek).

Çalışmaya katılan bazı katılımcılar ise yönetici hemşirelerin eğitim olanakları ve özellikle kariyer planlama konularında yerli ve yabancı hemşireler arasında eşit yaklaşım sergilemediklerini belirtmişlerdir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Diğer yeni başlayan arkadaşlardan ayırt etmediler, eğitime de gönderdiler, oryantasyon eğitimine vs. de gönderdiler. Ama onlar (kendisinden sonra gelen yabancı hemşireler) yedi sene burda, geldiklerinde mesela onlar da benim gibi sıfırdan başlamışlardı, ama istekli olduktan sonra her şey oluyor, pes etme gibi durumu onlarda da olmadı, zannedersem biraz bu kültür farkı. Yabancı hemşireye karşı belli bir yere gelmek istediklerinde kayırma çok görüyorum… Eee yabancı hemşirelere tabii o şekilde de olur, kayırma olmasın, herkese eşit davransın, herkes mutlu, mesut bir şekilde çalışsın… Eee yani, bir laf vardır, dayın yoksa işiniz zordur. O dayı artık kalksın diyorum, yalakalığı bir tarafa bırakalım, çalışanlara değer verelim, çalışanlar el üstünde tutalım, tersi olmasın, onun diyorum. Çünkü insan ne ka (kadar) istekli, ne ka (kadar) şevk olsa da böyle bir şeyle karşılaşınca da ne şevk kalır ne istek kalır, hiçbir şey olmuyor…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…Ne bileyim, yabancı olduğumuz için ayrımcılık yapıyorlar sanırım. İlk önce kendi hemşirelerini yükseltmeye çalışıyorlar. Mesela ben bu (serviste) tek yüksek lisans hemşiresiyim ama lise mezunlarından aşağı seviyedeyim şu an. Bu da yöneticiye bağlı diye bi şey, hani beni yükseltmiyor ve yükselmem için bi şey sağlamıyor ve büyük ayrımcılık olduğunu düşünüyorum ve bunu görülüyor zaten… Ayrımcılık yine var, her hemşireye göre farklı davranış, farklı iş yükü var…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…İlk başlarda çok hoşlanmamıştım davranışından yöneticimin, aynı bilmiyorum. Çok ilgili değildi bana göre bize karşı… Sizi kabul etmeyeceğiz, öyle yapmayacağız. Gidersiniz tarzında konuşmalar oluyordu. Böylece çok üzüyordum aslında hani. Beni daha çok geliştirmesi gerekirdi, ne yapmam gerektiğini göstermesi gerekirdi konuşmalar değil de, yani bu konuşmalar değil de, daha çok bana nasıl daha kolay adapte olabilirim, neyi daha kolay öğrenebilirim, bunları bana göstermesi gerekirdi daha fazla, ama sonrasında her şey düzeldikten sonra tabii aramız düzeldi… Bi de böyle bi şey oluyordu bi tane sorumlu, hastaya eee, yanındaki "staff" hemşire

gitmek istemediği için, ayrıca beni şikâyet etmesine rağmen, sorumlu beni gönderdi, beni gönderiyordu, gideceksin, bakacaksın, sen gideceksin diye… (bilgisayara girişim) yoktu, bahaneleri çalışma iznin yok, çalışma iznim olmadığı için… Bi altı ay kadar sonra belki daha fazla, altı-yedi ay kadar, daha fazla bile olabilir (bilgisayar girişimi) geldi. Öncesine başkasının (ekranından) yazıyorduk. Bazen bize yanlış, yok, not yazdınız niye böyle yaptınız, sen yazdın, sil şu notunu bilmem ne, gibi eee şeyler de oldu. Dediğim gibi biz kötü hissediyorduk. Veya sorumlunun (bilgisayar ekranından) yazıyorduk, öyle birkaç böyle terslikler oldu… Okuyun diyorlar, ama okuduktan sonra da herhangi bir şey yapmadılar beni. Ki benden sonra hani, bu laflar söyledikten sonra bile eee, ön lisans veya lise mezunu arkadaşlar… Süpervizör oldular…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…yaklaşım vardı dediğim gibi onlara şey, yükseltme çabasında mesela, seni daha alt seviyede görme gibi böyle. Hâlâ böyle diye düşünüyorum; çünkü kaç sene geçti. Eee bi de sonuçta eee sessimizi de çıkartmadığımız için kaç senedir devam ediyoruz, işimizi doğru düzgün yapıyoruz, ona rağmen susuyoruz, yani neden böyle şöyle demediğimiz için, hiç kimsenin sesi çıkmıyor…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…yöneticilerle, farklı bir davranış hissediyorsunuz, ama o sizden de kaynaklı bir şey olabiliyor, şöyle ki ben… Eee ne kadar güler yüzlü olsam da bazen "öyle yapmıyoruz" dediğim anda eee diksiyondan dolayı sert bir imaj verebiliyoruz, o farklı yansıyabilir. Mesela Bulgaristanlılar "R'leri" bastırırlar, burda neredeyse "R'yi" söylemiyorlar, "L" gibi bi şey çıkıyor, o tabii ki daha kibar bir şey oluyor, ama biz "R'yi" ortaya koyunca o kibarlık gidiyor ve sert bir imaj veriyor. Bu da karşındaki insanın anlayışı kötü oluyor, sizi çok iyi tanıması gerekiyor, nasıl bir insan olduğunuzu bilmesi gerekiyor ki üstüne alınmasın… O yüzden bu anlamda eee kendimi değiştirmeye çalışıyorum…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…farklılıklar vardı dönem, dönem. Yani yöneticiler tarafından vardı tabii ki, bu daha çok şöyle, kişi ile alakalı. Çünkü benimle beraber şey de vardı başka arkadaşlarım da vardı mesela, Bulgaristan'dan göç etmiş. Bu daha çok kişilik alakalı bence, ama yine de farklılık vardı yani. Böyle göçmen olduğumu söyleyince böyle şey oluyor yani, böyle bi ahhh, hoş bakılmıyor yani, böyle ben öyle seziyordum, o şekilde seziyordum yani… Yapanlar vardı yani, konuşanlar vardı yani, hoş olmayan söylentiler

oluyordu, ama tabii ki onlar herkes kendini bildikten sonra ben onu göz arka kulak arka seriyordum tabii ki…" (Sema, 48, Bulgar).

4.4.1.3. Diğer hemşirelerle ilişkiler

Katılımcıların bazıları diğer hemşirelerle ilişkilerini yorumlarken; hemşirelerin kendilerine yardımcı ve eğitici bir yaklaşım gösterdiklerini, işyerindeki olumlu ilişkilerin önemli olduğunu açıklarken; bazı katılımcılar ise hemşirelerin samimi ve destekleyici olmadığını, kendilerini arkadan şikâyet ettiklerini, olumsuz geri bildirim verdiklerini, dışladıklarını ve işi öğretirken kendilerine daha fazla iş yüklediklerini, kendilerine olumsuz yaklaşım gösterdiklerini vurgulamışlardır. Çalışmada, hem olumlu hem olumsuz yaklaşımlarla karşı karşıya geldiğini ve zamanla ilişkilerinin iyileştiğini söyleyen katılımcılar da bulunmaktadır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Eeee sıkıntı görmedim, mesela ilk başladım yerde… Hastanesi diyorum ya, özel (hastanın adını belirterek) işte altı ay çalıştığım yerde, acildeydim ve acilde benim gibi Bulgaristan'dan göç eden iki tane daha arkadaş vardı. Onlar 89'da geldi, ben 97'de hani gelmiş gibi sayarsak, onlar benden daha önce geldikleri için onlar olsunlar, diğer arkadaşlar olsunlar çok yardımcı oldular, her konuda. Mesela orda acilde Bulgaristan'da çalıştım, ama genel cerrahide servis hemşiresi gibi çalıştım. Acilde Bulgaristan'da hiç çalışmamıştım. Sağlık ocağında, genel cerrahi servisinde, buraya geliyorsun pat diye böyle şey yapıyorsun, acil servisine başlıyorsun, her şey yeni, yeni bir ortam, onlar yardımcı olmasalar zaten ben başaramazdım herhalde (gülerek) pes eder dönerdik…" (Ayda, 51, Bulgar).

"...eskiden biz iki kişi çalışıyorduk, o zaman yani en az o şekilde söyleyebilirim size, yani hep paylaşarak yani. Dediğim gibi, ben arkadaşımla iyi anlaştığım için hiçbir zaman o sıkıntıları yaşamadım. Önemli olan çalıştığın… Eee kiminle çalıştığını, nasıl bir arkadaş, onun için biz aynı kafa olduğumuz için, yani çok iyi çalışıyorduk..." (Damla, 44, Rus).

"...arkadaş edindik, çevre edindik, her şey güzel, bizim ekip güzel, burası çok güzel. Ben, arkadaşım, ben nasılsam, titizsem, her şey düzenli ise aynı şekilde de bu da öyle…" (Papatya, 48, Özbek).

"...çok dışlanmadım, belirli bir grup tarafından evet, olmuş olabilir. Ama yani anlaştığım kişiler de oldu. Bu belki de sadece bana yönelik yapılan bir şey değildi, yani her yerde böyle olabilecek şeyler, onlar olabilecek şeyler, çünkü öyle yabancı olduğum için dışlandığım mı şey yapmadım, yani çok hissetmedim..." (Sema, 48, Bulgar).

"...Buraya girdim, biz eee Bulgaristan'da yetişmişiz... Her türlü ortama adapte oluruz, işten korkmadığımız için, ben dedim yaparım. Herkes korkuttu, ben buraya 40 yaşında geldim, burda yaş ortalaması 20-25, şimdi 40 yaşında. Oha amca geldi, dediler. Bu hayata çalışmaz burda, dediler. Ondan sonra kendileri korkmuş, anlatıyorlar, bu ne çalışma, arkadaş? Gece, gündüz çalışıyor, ben bütün vitalleri alıyorum, siz oturun çocuklar, bilgisayardaki işleri yapın. Ben tedavileri, vitalleri, her şeye koştururum, damar yolları, sabah kanlarını ben alayım hepsini. Öyle yani çalıştım, onlar da korkmuş, bu nereye? Uçuyor galiba, sonra anlatıyorlar..." (Aslan, 51, Bulgar).

"...Ekip arasında da, eee çok zorluk çekmedim. Belli başlık işler mesela kullanıldığını hissedersin ya, ama çoğu da öğreticiydi, yani. Tamam, çok vital baktım, çok şey baktık, ama arka planda, işte rahat gel beraber not yazalım, mesela. Hastaya nasıl not yazılır, ne yapılır, hastayı gördün mesela, onunla ilgili mesela ne diyelim. İşte hastayı gördük, vital aldık, ağız bakımı yaptık, işte pozisyon verdik, yaptıklarımızı böyle ince ayrıntılara kadar inenler oldu... Ama eee kullanılıyor muyduk acaba soru işareti var da şu anda, çünkü tamam sorumlu hemşiremiz olmadığı takdirde bize daha çok işte şeker baktırıyorlardı, tansiyon baktırıyorlardı, evet onların ayak işlerini yapıyorduk..." (Ceylan, 26, Makedon).

"...Pozitif, herkes pozitif, belki biraz daha fazla çalıştırıyorlardı bizi. Ama mesela ben de şu an aynısını yapıyorum yeni başlayanlara, ben mesela her şeyi biliyorum, benim öğrenmeme gerek kalmadı artık. Sen öğreneceksin diyorum, sen koştur, sor, yap, et. Normal bi şey galiba. Tabii acemi olduğu için, yabancı olduğumuz için hiç alakası yok, sadece yeni olduğumuz için..." (Bora, 26, Makedon).

"...hem deneyim geliştirdim, hem de hani malzemeleri tanıdım, işte insan ilişkileri çok farklıydı. İnsanları biraz tanıdım ve kendime bir yol çizmeye çalıştım, ama hâlâ o yolu zorluyorum, çünkü insanlar gerçekten çok farklı... Mesela eee Bulgaristan'da bu kadar rekabet yok, hani arkanızdan biri kimse gidip bu bunu yapmıyor demez, direkt size gelir söyler. Dolaylı bir şekilde olunca anlamaya

zorlanıyorum, bana direkt söylerseler ben direkt yaparım zaten. Belki yetiştirme ülke tarzı olduğu için farklı yani… Mesela (sessizlik), mesela bir şikâyet geliyor ben hiçbir zaman gidip arkadaşımı şikâyet etmem, o böyle yaptı, müdürüme söylemem…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…Eee yani, şey nasıl söyleyeyim… Ben bu hastanede ne ayrım oldukları için, çalıştığım bölümde eee tüm kızlar, hem doğuma girdiler, hem çocuk almaya gittiler, çocuk transferi, hastaneye, mesela acilden çağırıyorlar damar yolu için, işte Türk kızlar işte gidiyorlar, hemşireler, her şey yapıyorlar yani. Beni hiç bi yere sokmadılar, sorun yaşatmamak için, bilmiyorum, iyi mi oldu, benim için evet iyi, ama işte hastane için de belki iyi, onlar kendine güven aldılar. Yani sorun yaşanmasın, ama benim için evet, keşke gitseydim, keşke ben de herkes gibi yapsaydım. Eee benim için, deneyim için daha iyi olurdu ve bu nedenle kızların arasında, eee işte, niye biz gidiyoruz, o gitmiyor? …Yüzüme hiç kimse söylemedi, ben herkese çok iyi davranıyordum. Herkesi çok seviyordum, ama böyle artık eee hamile kaldım, birkaç ay kaldı doğuma artık. Sonra bi toplantı yapıldı, yine de beni çağırmadılar o toplantıya, başhemşire ile yapıldı. Eee işte şikâyet ettiler, dediler böyle, şöyle, yani ben böyle hissettim, sırtıma bıçakladılar. Sonra dedim kızlar, keşke siz yüzüme söyleseydiniz, yani ne var ki bunda ama kimse yani, o beni çok kırdı. Ama iş alakalı çok şükür yani…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Ya ekip arkadaşlar bazen mesela ihtiyaçlarımızda çok yakın görmedim onları mesela. Böyle çok bize farklı bakıyorlardı, öyle dışlanmış gibi. Yaklaşım yoktu. Belki de yurtdışından geldiğimiz için böyle farklı gözle bakıyorlardı, anlamış değilim gerçekten. Bazen düşündükçe, aklıma geldikçe şaşırıyorum yani. Niye böyle bi şey falan, niye öyle bakıyorlardı, ya da bizi niye dışlıyorlardı falan…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…hemşireye göre değişiyor, bazı hemşire çok sabırlı, yavaş anlatır, bazı çok sinirlidir, hiç anlatmak istemez, bazı hemen böyle vazgeçer, ben anlatmak, eğitmek istemiyorum ben, yani kişiye göre değişiyor…" (Bahar, 33, Bulgar).

4.4.1.4. Hastalarla ilişkiler

Yabancı hemşirelerin bazıları, hastalarla ilişkilerde herhangi bir sorun yaşamadıklarını; olumsuz yaklaşımla karşı karşıya gelmediklerini; özellikle yabancı uyruklu hastaların daha olumlu yaklaştıklarını; kültür, dil farklılığının göçmen

hemşireleri yabancı hastalara yakınlaştırdığını belirtmişlerdir. Bazıları ise, hastaların kişilik özelliklerinden dolayı sorun yaşadıklarını, hastalara kendilerini kabul ettirme sürecinde zorlandıklarını vurgulamışlardır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…böyle hastalar hiç biri işte, bi yabancıymış bana bakmasın, istemiyorum filan değil. Kimileri hiç benzetmedi, hiç yabancıya benzemiyorsun filan diyordu, işte sarışın değil, renkli gözlü değilsin, filan, diyenler de oldu yani. Ama hastalardan böyle aklımda kötü anılar herkesin aklında kalır, öyle böyle kötü bi olaraktan hatırladığım ya da bi şey hiç olmadı açıkçası, olumluydu hepsi ki bu zamana kadar kalabildik, öyle bi şey olsa zaten işten ayrılırdık…" (Demet, 26, Makedon).

"…Hastalardan böyle bi şey yani dediğim gibi sadece nerelisin falan diye, ama böyle dışlanma gibi, ahh sen git başka hemşire gelsin gibisinden hiç şey, şey hatırlamıyorum öyle bi şey olduğunu…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…Hastalardan da iyi tepki alıyorum, belki poliklinik olduğu için. Ben mesela, kat gibi değil, katlarda nasıl oluyor, bir hastaya bağlı oluyorsun, o eee sürekli görüyorsun ama burda eee sirkülasyon çok olduğu için, hani hasta geliyor geçiyor hani. Eee kimisi mesela seneler sonra gelenler beni hatırlıyorlar, mesela, öyle de oluyor, ama iyi tepki aldım, bugüne kadar her zaman iyi tepki aldım…" (Damla, 44, Rus).

"…Fark ediyorlar (hastalar), ne kadar da olsa lehçeden fark ediliyor, kesinlikle fark ediliyor. Bazısı diyor sen diyor, göçmensin diyor; ama göçmen ile konuşmuş, göçmen arkadaş olan kişiler anlıyor, konuşmamdan göçmen olduğumu. Olumsuz hiçbir olumsuz tepki almadım bu konuda, onu %100 garanti edebilirim. Bir de çok, hatta övgü ile yani her zaman hoş görülen yanaşayım, eee davrandım ve dedikleri şu: siz göçmenler gerçekten çok çalışkansınız, hep bu şekilde, olumlu yanıtlar aldım…" (Aslan, 51, Bulgar).

"…burda hep teşekkür alan bi kişiyim yani. Hatta diyorlar, ismi bilmiyoruz, ama yabancı hemşire acilde çalışan yani, çok memnunuz falan yani. Dediğim gibi, ben hep böyle şey olsun yani, aman bi şey demesinler benim için yani. Yani Türkçeden dolayı ben emeğimle, çalışmam prensiplerimle kazanmaya çalıştım, bi yerde olmaya çalıştım yani… Yabancı insanlar mesela yani, Türkçe bilmiyorlar, yani bazen burda kan almada bakıyorum Bulgar hasta hemen şey yapıyorum yani onlar da çok iyi hissediyorlar beni görünce. İyi yani evet…" (Nur, 49, Bulgar).

"...ben daha şey yapıyorum, mesela burda daha avantajlıyım ben. Rus hastalar çok var, bazen işte sporcular geliyor. Ben doğallıkla hepsi ile iletişim da kurabiliyorum, her, isterse İngiliz bile olsa, ben her halükarda ben kendimi anlatabiliyorum... Neyse çok şükür, çok istenendim, istenilen hemşireyim. Çoğu da iletişim de güzel kuruyorum çok, hiç suratsız değilim, böyle duruşuma bakma (güldü), güzel iletişim kuruyorum, yok, bi sorun yok... Çeçen sporcu, güreşçi miydi, bi şekilde, pilates yapmış, bi sorunu vardı, bilmiyorum, damar yolu için beni çağırdılar, gittim bana diyor ki beni anlayamıyorlar... O hemşire bi süslenmiş... Lütfen gelmesin benim yanıma, çok kötü parfüm kokuyor diyor mesela, hastaya gittim dedim ki ahh söyleriz dedim... Bak bi hafta yoktum bütün hastalar selam söyledi..." (Papatya, 48, Özbek).

"...buraya yabancı hastalar da geliyor, mesela Bulgaristanlı hastayı gördüm ben, ne bileyim, Romanyalı, Sırbistanlı, eee ya da Balkanlardan bi yerden onlarla daha çabuk iletişim kuruluyor. Hani daha eee dilde, dili bildiğimiz için, biz mesela Makedonca biliyoruz ama diğer şey, Balkan dilleri birbirine benzediği için, yani iletişim daha kolay oluyor. Bir hasta vardı mesela, ortopedi ameliyat oldu, çapraz bağ, ya da başka bi ameliyat da olmuştu. O mesela çok memnum kalmış yani bizi görünce, yani daha şey eee kendini çok şey hissetmiyordu mesela, yalnız hissetmiyordu; çünkü farklı bi tek dil biliyor. Eee konuştuğu dilden mesela tercüman geliyor, belli bi aralıklarda hastanede, sürekli yanında duramadığı için, eee adam da şey oluyordu, şöyle mutlu oluyordu mesela yabancı çalışan girdiği zaman, Makedon dili bilen bi hemşire girdiği zaman daha mutlu oluyordu..." (Ege, 26, Makedon).

"...Bizim pek hastalarla şeyimiz olmuyor, direkt hasta uyuyarak geliyordu ya ameliyathaneye pek kontaktın (iletişimin) içinde olmuyorduk. Sadece işte bazen yabancı hastalar oluyor... Bizi çağırıyorlardı işte, ben birkaç dil biliyorum, hani işte yapar mısın? İşte tercümanı çağırmaya gerek kalmasın, uğraşmayalım. Hızlı, hızlı yapalım, onlarla o kadar bi şey oluyordu, hatta yabancı hastalar bizi görünce tabii ki seviniyorlardı, bi özgüven geliyordu..." (Bora, 26, Makedon).

"...bazı hastalar beni çok tatlı buluyordu, ama bazı hastalar da beni ukala buluyordu, o bahsettiğim diksiyondan dolayı, eee terslenmiş olabiliyordu..." (Nehir, 44, Bulgar).

"...Onu bence biraz insan kendisi ile alakalı, hiç kendim bir zor durumda kaldığımı hiç hatırlamıyorum. İlk başlarda, 2013 yılında, işe başladığımda eee, benim

kendimle alakalı, çok fazla gülmeyi sevmiyorum. Bazı hastalar şikâyet olmuştu, eee şey, çok böyle sert duruyor falan böyle… İlk başlarda çok anlıyorlar, çok anlıyordu, ama şu anda ben söylemeden anlamazlar, bazen soy ismimden ahh sen yabancısın söylüyorlar böyle, o zaman bazen anlıyorlar, ama ilk başlarda da öyle oluyordu eee kaçıyordu, konuştuğumda bazen kaçıyordu, (güldü) sorumlu hemşirem hep arkamdan böyle geliyordu…" (Fidan, 36, Azeri).

"…Eee bu hemşireyi istemiyorum gibisinden birkaç şey olmuştu tabii ki de, bu da yüzüm asık olduğundan. Bazı hastalar çok güler yüzlü hemşire istiyorlar diyorumdur gibi değilim. Yani çok güler yüzlü hemşire istiyorlar, ama benim yüzüm böyle değil bu da benim… Allah beni böyle yaratmış, ama özellikle bebek hemşireleri öyle lazım yani, çok güler yüzler, normal duruyorsanız bile yüzünüz gülmesi gerekiyor. İşte bazı hastalar öyle istiyorlar. Siz her ne kadar tecrübeli olursa olsun bi güler yüzlü hemşiresi var yani, asık yüzlü olduğumdan birkaç hasta öyle hoşlanmadı olmuştur…" (Serap, 45, Özbek).

"…İlk geldiğim zamanda hemen anlıyorlardı, siz yabancı mısınız? Hatta bi tane hasta, ben yabancı hemşire istemiyorum demişti. Birkaç tane hasta bizi odadan çıkarttı, yabancı hemşire istemiyorum, yeni başlayan istemiyorum, bunlar yabancı, istemiyorum diye, eee bizim onlarla ilgilenmemizi kabul etmiyorlardı… Ama çok büyük bi sorun yaşadığımı hatırlamıyorum böyle hasta ile ilgili, ama şikâyet eden hastalar oluyordu çok, baştan yani, yabancı istemiyoruz, gelmesin gibi…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…Yani ben böyle düşünüyorum, bence hastalardan, hastalar istemedi beni, çünkü yani ben böyle düşünüyorum, belki biri… Bi şey olmadı, bi şey olmadı, hiç kimse demedi… Hastalar bazen ahh yabancı, ahh nasıl bi yabancı benim bebeğime bakar, eee bir-iki oldu böyle, ama ben hiç kafaya takmadım. Sorumlu hemşire de o böyle insanları görünce eee belki beni eee şey buluşturuyordu. Ahh, sen bugün o bebeğe bakıyorsun, sakin o bebeğe… Yani belki de, yani gece nöbetimde oldu, bi an geldi öyle bi şey ama yani. Çok şey olmadı, çok şükür. Çoğu hasta yani sevdiler beni, hâlâ instagramda takip ediyorlar, teşekkür ediyorlar. Yani ben yani işimi çok severek yaptım…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Hastalarla ilişkilerim daha zordu, ilk başta daha zordu yani, ama yavaş yavaş, oturunca benim için şey olmadı, sıkıntı olmadı yani…" (Sema, 48, Bulgar).

4.4.2. Alt Tema: Türkiye'de Çalışmanın Olumlu Yanları

Katılımcıların bazıları, Türkiye'de çalışıyor olmanın olumlu yanlarına değinerek, bu ülkede kendi kültürlerini daha rahat yaşayabildiklerini, özgüven ve bağımsızlık duygusu kazandıklarını, Türkiye'de çalışarak iş deneyimini arttırdıklarını ve mesleki doyuma ulaştıklarını belirtmişlerdir. Bazıları ise Türkiye'de yaşamanın, onlara farklı kültürleri tanıma olanağı sunduğunu vurgulamıştır. Katılımcıların görüşleri bu alt tema altında; **Türkiye'yi anavatan olarak görme, özgüven ve bağımsızlık duygusu kazanma, iş deneyimi ve mesleki doyum sağlama** ve **farklı kültürleri tanıma fırsatı yakalama** olmak üzere dört kod başlığında değerlendirilmiştir.

4.4.2.1. Türkiye'yi anavatan olarak görme

Göçmen hemşirelerin bazıları, yurtdışında doğmuş olmalarına karşın, atalarının Türk olduğunu ve bu nedenle Türkiye'yi anavatan olarak gördüklerini belirtmiştir. Ayrıca, kendi doğdukları ülkelerinde Türk oldukları için kendilerini yabancı hissettiklerini açıklayarak, Türkiye'de kendi kültürlerini daha rahat yaşayabildikleri üzerinde durmuşlardır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...burda akrabalarımız da var, babaannemle beraber hem düğün, onlara ziyarete gelmiştik, hep böyle burası bizim anavatan gibi aslında. Eee evet, orda doğup büyüdük ama eee Balkanlar deyince bizim memleket olarak burayı görüyorduk artık, çünkü orda işte, eee Hıristiyanlık ondan sonra orda yapılan zorbalıklar, o Balkan Savaşları... Orada yaşayan Türk yaşandıklarını az çok bilirsiniz, biz artık burayı anavatan olarak görmüşüz, yani, mesela, bütün izlediğimiz diziler Türk dizileri, yani buranın şu izlenen kanal programları falan var, ordan dizileri takip ettik, işte haberler olsun, akşam kendi Makedonya haberleri yerine buranın haberlerini izledik..." (Ceylan, 26, Makedon).

"...Ben açıkçası zaten kendim milletim ile yaşamak istiyordum. Milletler topluluğu vardı, biz de köken olarak Osmanlıya dayandığı için kendi milletimizde yaşamak istiyordum zaten. Eee bi şekilde buraya gelecektim zaten... Benim için kendim milletime geldiğim için daha avantajlı oldum, orda daha dezavantajlıydım; çünkü orda azınlık diye saydık, o yüzden bazen istenmiyorduk yani. Türk istenmiyor Avrupa'da

açıkçası… Bunun için aynen öyle ben kendim milletimle yaşamak istedim, millet kavgası insanlar psikolojik olarak yıpratıyordu yani…" (Volkan, 26, Makedon).

"…Geçmişe gittiğim zaman, o dönemde başlarsak tekrar, yine gelirdim; çünkü Türkiye… Biz azınlık ne olduğunu yaşadım, gördüm, birebir. Eee asimilasyon gördük, çalışmaları yaşadık, eee sırf olduğu için protest ettiğimiz için öldürülen arkadaşlarımız oldu. Benim kira, lisedeki kira arkadaşımın babası öldürüldü, o çatışmalarda, onun çektiği acılarını biliyorum. O yüzden kendini bi güvende hissediyorsun burda…" (Aslan, 51, Bulgar).

"…Türkiye'de yaşamak eee yaşamımızı iyi tarafı etkiledi… Eee kültürel olaraktan kendi kültürümüzü yaşayabiliyoruz, zaten yöresel olarak yani, yöresel biliyorsunuz, di mi? Bu farklı yöre, yöresel olarak kültürümüzü yaşayabiliyoruz, dil aynı zaten, benim yaşamımı iyi yöne etkiledi…" (Serap, 45, Özbek).

4.4.2.2. Özgüven ve bağımsızlık duygusu kazanma

Katılımcıların bazısı, Türkiye'de yaşamanın onlara özgüven ve bağımsızlık duygusu kazandırdığını belirtmiştir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"…Biraz daha böyle açıldım diyelim. Ben içine çok kapanık biriyim, ama biraz daha böyle ne bileyim görüşlerim falan böyle ilerledi diyelim…" (Fidan, 36, Azeri).

"…Orda kalsaydım, eee ailem ile ilgili çatışma yaşadım biraz yani. İşte okuma, ben sana bakarım, babam böyle bi şey demişti. Ben dedim ki okumak istiyorum, kendimi geliştirmek istiyorum, bizim çünkü orda geleneklerimiz, görmeklerimiz biraz daha şeydir, daha fazla, belki az çok duymuştunuz, bilmiyorum. Eee onun için böyle işte kadın çalışmasın işte, erkek baksın, kadın gezsin, tozsun, altın da taksın gibi şeylerimiz var, âdetlerimiz çok fazla. Eee ben de gezmeyi, görmeyi, daha fazla değişik yerler keşfetmeyi sevdiğim için o zamanda da hep çatışma halindeydik. Baba ben okuyacağım, okumak istiyorum, işi görmek istiyorum, böyle bi teklif de gelince, baba dedim ben değerlendirmek istiyorum, en azından, hem çalışıp hem okurum, sana zorluk çıkartmam kendi ayaklarımın üstünde durmak istiyorum dedim, öyle oldu açıkçası… Artık bağımsız olduğum için, şu an işten çıkıyorum canım istediği kadar şehre iniyorum, biraz yürüyüş yapıp eee… Evime geçiyorum. Ama evde olunca bazen zorluk çekiyorum bu konu ile

ilgili. Mesela hiç unutmuyorum, bi gün arkadaşım, babamın kuzeni, aradı beni, hazırlan hemen taksiyle almaya geliyorum şehre inelim dedi. Tamam diyip odaya gidip hazırlandım, indim. Annem: nereye? (güldü). Şoke oldu kadın, dedim anne, böyle, böyle arkadaşım beni almaya geliyor, dedim. Eee, önce haber verseydin, giyinmeden… Sonra baktım kendime, biraz o şey gitmiş aslında. En azından anneme, anne gidiyorum işte, hazırlanmaya gidiyorum gibi bi iletişim halinde oluyordum o da bi köpüklük oldu aslında. Bakınca annem çok haklı, yani yan yanaydık, kalktım gittim giyindim aşağı indim sonra o biraz tuhaf geldi sonra bana. Kusura bakma yani alışkan olmadığım bi şey. Yedi, sekiz senedir neredeyse eee kimseye cevap değil de, haber de etmediğim için alışmışım aslında buna, yoksa senlik, benlik bi şey de değil, şu anda deyince, eee bana da şoka uğrarım aslında böyle…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…Tabii ki değişti burda, çok sessizdim, yani orda kadınlar çok böyle şey değil yani, daha sessiz, daha dışarı çok çıkmıyorlar, etmiyorlar, ama burda ne bileyim, çalışmaya başlayınca daha özgüvenim gelişti sanki. Kendi paramı kazanmaya başladım, orda kocanın eline bakıyorsun ki para versin…" (Filiz, 40, Özbek).

4.4.2.3. İş deneyimi ve mesleki doyum sağlama

Göçmen hemşirelerin bazıları, Türkiye'de yaşamanın olumlu yanları arasında iş deneyimi ve mesleki doyum sağlama üzerinde durmuştur. Ayrıca, Türkiye'de hastanelerde var olan yeni teknoloji, malzeme ve cihazların kullanmasını bir fırsat olarak gördüklerini ve bu ülkede hemşirelik yapmanın mesleki anlamda doyurucu olduğunu belirtmişlerdir. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…burası çok geliştiriyor, şey anlamında hani, eee mesleki doyumu alabiliyorsunuz. Yani o yeni cihazları kullanmak işte, eee farklı, atıyorum, iğne ucu kullanmak, ekstra olan çok güzel şeyler var, orda doyumluluk alabiliyorsunuz ama ülke olarak… Yaşam standart olarak, hemşirelik olarak değil, hemşire doyurucu yani eee ben mesela yoğun bakımda çalışırken zevkli çalışıyordum ve çok mutlu oluyordum, sonuçta birinin hayatına hayat katıyorsunuz ve investiği zaman daha da güzel bir doyumluluk alıyorsunuz…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…İyi olanlar, mesela, burdaki yani geliştirme olasılığı daha fazla, geliştirme olanağı daha fazla, yani hemşirelikte. Yani bir iyi olanı budur diye düşünüyorum. Bi de

şey yani, şey de çok fazla, yani, hastalık, yani, hastalık çeşidi, hasta potansiyeli de çok fazla olduğu için o da yani iyi bi şey. Daha çok tecrübe kazanabiliyorsun, iyi bi deneyim edinebiliyorsun, yani benim için bir iyi yöndür…" (Sema, 48, Bulgar).

"…aslında büyük bi tecrübe kazandım, bu bi gerçek… Büyük bi tecrübe kazandım, şu an başka bi hastaneye gitsem çok daha farklı bi şekilde, çok daha hızlı adapte olarak çalışabilirim, çok şey öğrendim, kendim açımdan, kendimin geliştirdiğimi düşünüyorum… İş anlamında kendimin çok fazla geliştirdiğimi düşünüyorum…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…eee faydalı oluyor, yani şey sistem görüyorsun, daha teknolojik, yani daha teknolojik şeyleri gördüm; çünkü staj yaptığım hastane küçük bi hastaneydi, devlet hastanesi, eee burası daha, özel bi hastane, daha teknolojik bi hastane, daha tecrübe açısından daha fazla tecrübe kazanacağınızı düşünüyorum hani, öneririm o yüzden…" (Ege, 26, Makedon).

"…ordaki bi hekim der işte şunlar ve şunlar lazım bu işte malzeme olsun, alet olsun, cihaz olsun, her konuda bilgim var…" (Demet, 26, Makedon).

4.4.2.4. Farklı kültürleri tanıma fırsatı yakalama

Katılımcıların bazıları, Türkiye'de yaşamanın, onlara farklı kültürleri tanıma fırsatı sunduğunu belirterek, Türkiye'de olmanın çeşitli insanlarla karşılaşma ve onların farklı kültürlerini öğrenme, arkadaşlar edinme ve farklı ülkelere seyahat etme olanağını yakaladıkları üzerinde durmuşlardır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…eee çok daha farklı bir kültür görmüş oldum, öyle bir avantajım oldu. Eee çünkü yani benim büyüdüğüm şehirde, daha böyle kompaktı. İnsanlar burda daha farklı, daha çok insan yani gördüm, daha farklı kültürlerden insan gördüm. Yani eee çalıştığım ortamlar da farklıydı yani benim için. O yüzden yani değiştiğimi düşünüyorum yani ben…" (Sema, 48, Bulgar).

"…ama buranın bana kattıkları şeyler oldu hani, burada bi sürü şey gördüm mesela, bi sürü farklı yani, kültür farkı da var, bi sürü şey yani, farklı şeyler gördüm burda… Yani çok şey, insanlar daha sıcakkanlı oluyor genelde Türkler, eee çok zorlanmadım iletişim yani… Türkiye'nin, burdaki insanlar biraz daha sıcakkanlı

oluyor, yani adapte olmamız kolay oldu ki ben biraz daha zor adapte olan bi insanım; çünkü ne bileyim biraz zor oldu karar… Ama burdaki hani arkadaşlarla çabuk iletişim kurduk hani…" (Ege, 26, Makedon).

"…Türkiye'yi seviyorum canım, yaşamı iyi etkilemiştir, yani daha böyle zamanım oldu sanki yani burda bak şimdi çok kültür farkı yaşadım yani, yaşamam söylesem yani şey yanlış söylemiş olurum. Kültür farkı var, fakat yani severim, iyi yani…" (Nur, 49, Bulgar).

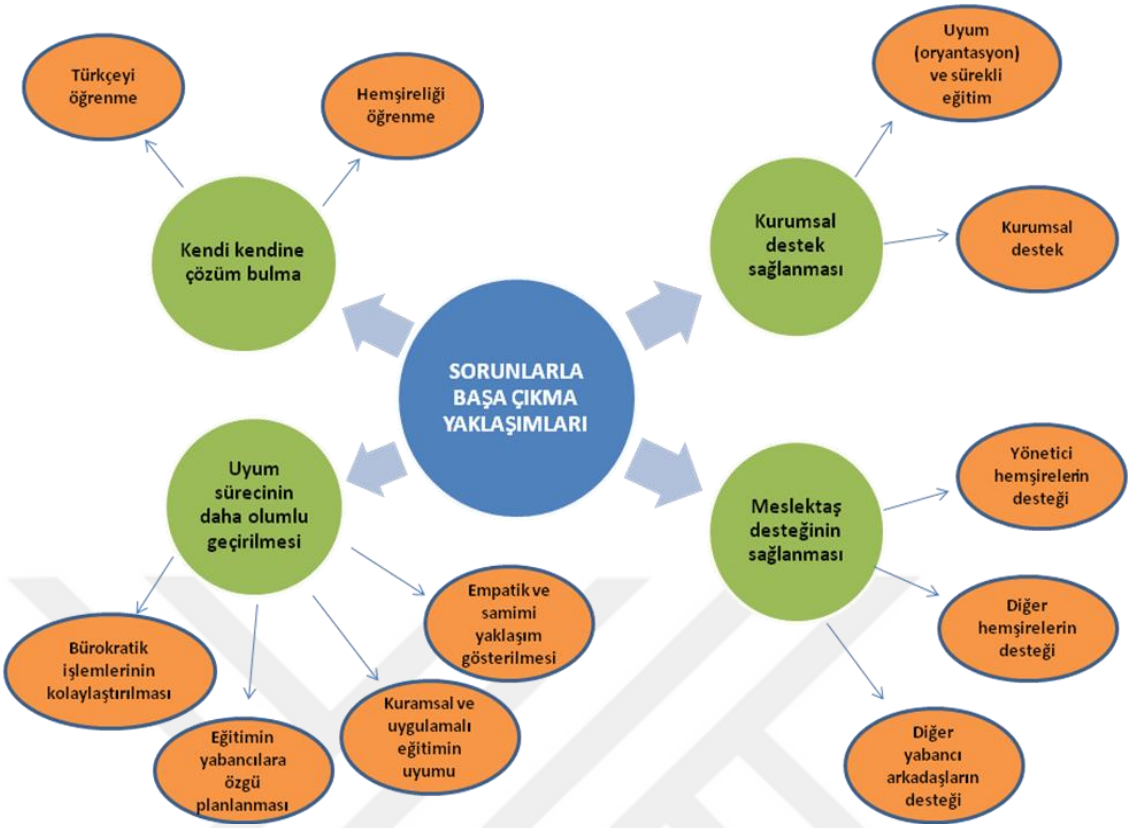
"…hem sosyal anlamında, bi sürü arkadaşım oldu." (Mehtap, 28, Makedon).

"…Ya şöyle çok güzel insanlar tanıdım, çok güzel arkadaşlıklar edindim, çok iyi insanlar, dostlar filan, yani iyi ki gelmişim, iyi ki bu güzel insanlar tanımışım, çok seviyorum hepsini, yani arkadaşlarımı…" (Demet, 26, Makedon).

"…en azından hayallerim vardı, gezmek gibi, eee az çok onları yapmaya çalışıyorum, yapabildiğimce. Eee işte birkaç ülkeyi görmek istemiştim, onları gördüm, görmek istediğim yerler de var, turla onları ayarlıyorum, böyle…" (Ceylan, 26, Makedon).

4.5. Tema: Sorunlarla Başa Çıkma Yaklaşımları

Yabancı hemşirelerin Türkiye'de hemşire olarak çalıştıkları süreçte yaşadıkları sorunlarla başa çıkma yaklaşımları veya sorunların önlenmesine yönelik yaptıkları etkinliklere ilişkin görüşleri sorgulandığında; "kendi kendine çözüm bulma", "kurumsal destek sağlanması", "meslektaş desteğinin sağlanması" ve" uyum sürecinin daha olumlu geçirilmesi" olarak dört alt tema altında Şekil 4-5'te görüldüğü gibi değerlendirilmiştir.



Şekil 4-5: Sorunlarla başa çıkma yaklaşımları teması altında oluşan alt temalar ve kodlar

4.5.1. Alt tema: Kendi Kendine Çözüm Bulma

Görüşmeye katılan yabancı hemşirelerin bazıları, hem Türkçe konuşma hem de hemşirelik mesleğine ilişkin konularında ortaya çıkan sorunlarla başa çıkmak için kendi kendine çaba gösterdiklerini ve çözüm bulmaya çalıştıklarını belirtmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler incelendiğinde, en sık **"Türkçeyi öğrenme"** ve **"hemşireliği öğrenme"** konularında çaba gösterildiği saptanmıştır.

4.5.1.1. Türkçeyi öğrenme

Katılımcıların bazıları, Türk dilini öğrenebilmek için kendi kendilerine çaba gösterdiklerini, genellikle evde ders çalıştıklarını, gazete ve kitap okuduklarını, televizyon seyrettiklerini ve Türk arkadaşlarıyla konuştuklarını belirtmişlerdir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Ahh şey, bir sene böyle evde kaldım tek başıma çalıştım o dersler artık anlamaya başladım çoğu şey, rahatladım biraz yani, ama ilk sene evet çok zordu yani..." (Yonca, 37, Ukraynalı).

"...buraya geldikten sonra işte hani, eee çalıştığın yer herkes işte Türkçe konuşuyor, bir anda böyle yavaş yavaş öğreniyorsun. Hani aksan olarak yine birazcık zorlanıyorsun. Bazen mesela kaçırıyorsun falan, ama genellikle çok iyi konuşuyorsun söylediler yani, çok fazla şey yapmadım... Mesela onda gelip araştırıyorum, hangi hastalık ne demek şöyle onlar oluyorlar, oluyor yani..." (Fidan, 36, Azeri).

"...Bi taraftan Türkçe yazılan, bi taraftan Bulgarca tercüme ediyorum, o şekilde yani. Gazete okuyorum, bütün gün gazete okuyorum, yani şey yapmak için, yani böyle kelimeleri, kelime hafıza geliştirmek için o şekildeydi..." (Sema, 48, Bulgar).

"...Ya ben, böyle bi şeyim var insana, bi hisseder ya bi şeyler. Bi de eee Türkçem de daha gelişsin diye ben çok kere kitap okudum. Eee nasıl bak, Türk yazarlar kitabı, bi tane aldım diyelim ki ben yazarım ya da sen yazarsın, aldım beğenirsem, beğenmezsem ben öyle huyum var, bitirmeden etmem, onu böyle yapa yapa; yapa, yapa..." (Papatya, 48, Özbek).

"...biz Türkçeyi bilirdik, ama kaba Türkçe, lehçesi çok kaba bizim, anlaşamıyorsun, geliyorsun burada, belli bi şey söylüyor. Yani kelime hazinemiz çok düşük. Kelime hazinesi nasıl zenginleştireceksin? Kelime darcığını büyütmek için darcığın içine her gün bi kelime koyacaksın, ya da 15, 20, 40 kelime hep o kelimelerle dolduruyorsun, sonra ne yaptım? İşe başladığım günden itibaren Türkiye'de o günün çıkan bütün gazeteler okuyordum, cümle içinde anlamadığım kelimeleri, cümleden tamamı anlıyorsun, bilmediğin kelimeleri ve bu şekilde geliştirdim Türkçemi. Bulmaca çözerek, kitap okuyarak, kitap okumayı çok seviyorum. Ya bize komünist sistemi kattığı bi şey varsa kitap okumayı sevdirdi, yani bir günde bir kitap okuduğumu oluyordu mesela. Kitap okumak, gazete okumak, bu şekilde geliştirdik kendimizi..." (Aslan, 51, Bulgar).

"...ama burda hiç bi Türkçe kelime bilmiyordum ve kendim böyle kitap başladım, televizyon başladım, gazete okumaya başladım. Fakat hani benim böyle bi durum olmuştu benimle, bilmiyorum Türkçe, işte o zaman Türkçe kendi başıma, dediğim gibi televizyon ve kitap, gazete olarak, kursa gitmedim yok. Keşke kursa gitseymişim, hiç aklıma gelmezdi ki böyle bi şey yani, eşim nasıl olsa işi var yani, gidip geliyordu,

yani işe, ben de evde tek başıma, eee işte ev aldık, ona birazcık şey yaptım, bi de çok böyle özlem vardı yani kızım yeni gitmişti. Hani kendim öğrendim yani… Ben her şeyi anlıyordum, ama konuşamıyordum; çünkü ben kitabı kapalı ağzımla okuyorum, konuşmuyor, telaffuz edemiyorum. Ondan sonra başladım yani, burda çok fazla Türkçe bilmiyordum yani böyle yavaş, yavaş konuşmaya başladım… Burda kendim çabamla, eee burda bana kimse destek olmayacak, yani Türkçede yani, mesela benim çabam ile öğrenmeye başladım yani. İyiyim yani şu anda gibime geliyor, ama tabii ki hastalarla konuşurken şive oluyor…" (Nur, 49, Bulgar).

"…O da dili öğreneyim diye, orda arkadaş tercüman olarak çalışıyordu ya, onunla gidip geliyordum, yani biraz dil öğreneyim… Neyse öyle de artık, orda arkadaşlar da vardı, işte onlar öğretiyordu. Gır gır şamata oluyordu tabii ki de ve eee ilk önce dil duyuyorsun, ama nerde nokta, nerde virgül bilmiyorsun ki, su gibi akıyor dil yani, onun için yavaş, yavaş… Bi aydan sonra ne bileyim, zaten bi aydan sonra dil baya, evet dil, bi aydan sonra ben işe başladım. O zaman böyle kelimeleri ayırt etmeye başlıyorsun, ayriyeten işte kalk, gel buraya… Bu şekilde. Eee yavaş, yavaş, eee yani kelimeleri duyuyorsun…" (Damla, 44, Rus).

4.5.1.2. Hemşireliği öğrenme

Katılımcıların bazıları, hemşirelik uygulamalarını geliştirme sürecinde çok çaba gösterdiklerini, not alarak, arkadaşlarına sorarak ve onları izleyerek Türkiye'de hemşirelik işinin içeriğini ve hemşirelik yapmayı öğrendiklerini vurgulamıştır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda verilmektedir.

"…ilaçlar mesela şey yapıyordum, yazıyordum ilaçları sonra altındaki içeriği var ya, onlar da yazıyorum. O şekilde ezberledim, çünkü genelde Bulgaristan'da o içerikle kullanılıyordu yani. Burda bi jenerik ismi var ve şey ismi, ben o jenerik ismine işte bakıp o şekilde ezberlemiştim, prospektüs da açıyorum, prospektüsleri tercüme ediyorum…" (Sema, 48, Bulgar).

"…Ben de sordum, baya bi sordum. Yazdım kendime, not aldım, o notlar üzerinde yapa, yapa, deneye, deneye…" (Yonca, 37, Ukraynalı)

"…kesinlikle ben bi dönem bi not tuttum, defter, yazıyordum deftere, pamuk=va da, veya gazlı bez buna diyorlar, spanç, buna diyorlar mesela, bazı şeyler, ciddi

söylüyorum, ahh geçen sene attım, yeni eve taşındım, attım o şeyleri…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Öğrenme konusunda ben kendim öğrendim, yani kendim derken hep sorarak, onların peşine koşarak falan. EKG olsa, diğer cihazları olsa… Sonradan öğrendim yani işte böyle. Onların peşinde pumplar, pump cihazları olsa, diğer cihazları olsa kendim öğrendim gittim yani… Oryantasyon eğitimi oldu. Ama oryantasyon eğitimi şimdi bize öğrettikleri şey eee intramüsküler, IV falan, onlar. Cihazları falan değildi, mesela yurtdışından gelen biriyle, yani tabii ki yurtdışında yaşıyoruz, orda da sağlık olsa her… Sağlık her yerde aynı, ama cihazlar farklı oluyor; ama bizi de tuttun, cihazlar, bu böyledir, şu şöyledir, hiç kimse yani öğretmedi. Dediğim gibi, kesinlikle kendim çabam ile öğrenmiş oldum yani, tabii ki arkadaşlar bazen sorduklarımda, arkadaşlar da yardımcı oldular, ama ben kendim eee şey olmasaydım, cesur olmasaydım, yanında sormasaydım öğrenmemiş olurdum, öyle düşünüyorum yani…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…Sonra ben o andan itibaren, çünkü ilk geldiğimde bakınıyordum, hemen bekliyorum yani, ona ne diyor, buna ne diyor ve çok atiktim, çok atiktim ve çok çalışkandım ki Türkiye'de de çok çalışkan insanları ki her yerde, tabii ki buraya özellikle değil, çalışkan insanlar seviyorlar. Yani çalışkanlığımın sebeplerinden biri de bir an önce onları öğrenmekti. Ama kendimce çalışkan olduğumu söyledim, çünkü karşıdakiler öyle diyordu, ama işte sebeplerinden biri onları bir an önce öğrenmemdi. Yani gittiğim yere hep sevilmişimdir, sevdiler, stajda da çok, stajyer olarak kendimden on yaş küçük kızlarla staj yapıyordum… Şu an 45 yaşındayım, 34 yaşındaydım ben staj yaparken ve 34 yaşında olduğum söylediğimde inanmıyorlardı, ama kendimi o yaş, küçük kızlarla staj yapıyordum ve ben onlardan hiç geri kalmıyordum yani, çok atiktim… Mesela, ben ameliyathanede, ya da başka bi bölümde bi şey öğrendiğim zaman, bi yere not ederdim, ilgili arkadaşlarına sorardım ve google girer bakardım, bu neyiymiş diye. O gün onu öğrenirdim, yani böyle, böyle insanlar tecrübe eder, ama benim alanım değilmiş diye öyle bana ne, benim alanım değil, beni ilgilendirmez diye geçmiyorum. Ben birazcık o konuda dikkatliyimdir, ameliyathaneye gittiğimde, anestezinin yaptığını dikkat ederim, anestezi değilim, belki de hiç olmayacağım, ama dikkat ederim böyle yani, bu da kişisel herhalde…" (Serap, 45, Özbek).

"…Tabii ki çalışarak, kendimi gösterdim ki, başka bir çözüm… Zamanla…" (Nehir, 44, Bulgar).

"...Ama orda kendimi böyle şey oldum yani, zaten ben dediğim gibi yani. Eee çaba gösterdim, yani acilde ben yani yedi, sekiz sene çalıştıktan sonra iyi. Altı aydan beri burdayım, biraz endoskopide oldum, ama endoskopi benim için değil dedim, buraya geldim, burda kardiyolojideyim, çok memnumum. Şimdi hastane olarak ben birazcık böyle nasıl söyleyeyim yani, çalışkan, disiplinli olduğum için biraz böyle bi de bayadır çalışıyorum, tabii ya isim kazandım yani, mesela, anlatabildim mi yani?" (Nur, 49, Bulgar).

"...şimdi büyük hastaneye gidip ordaki insanların beklentileri farklı olabilir. Ben bir şey yapamadıktan sonra kötü duruma düşeceğim korkusu da var, endişesi var. O yüzden ben o cesareti bende bulamadığım için, daha önce küçük hastanede çalıştım sonra buraya müracaat ettim, ama o cesareti olan kişiler direk büyük hastane başlarlarsa hele ki yaşı gençken daha iyi kariyer yapabilirler diye düşünüyorum…" (Ayda, 51, Bulgar).

"...Eee ne bileyim şimdi, eee ufak tefek değişiklikler oldu, hani yaşam yani daha farklı, burdaki insanlara ayak uydurmaya çalışıyorsunuz, o yüzden ister istemez hani burdaki hani Türkiye'de yaşayan, İstanbul'da yaşayan biriyle, yani şeylerine uymak zorundasınız belli bi yerden sonra…" (Ege, 26, Makedon).

"...Belki de neden biliyor musunuz? Bizim kültürleri benzediği için belki de, o da çok önemli, yani kültürlerimiz, âdetlerimiz biraz benzediği için ben de yani çok ayak uydurdum yani. Eee çok böyle şey bariz bi zorluluklar ya da ne derler, bocalamadım hiç yani, onu… Ben ilk zamanlar eee ne… Dediğim gibi hem eee etraftaki insanları, ondan sonra böyle bi, ilk defa girdiğim için çok tedirgin ve bocalıyordum yani, açıkçası. Yani bu yaşta tekrar eğitim yani oluyor ya, çok şey mi bi geldi? Bi tarafta çok hoşuma gidiyordu; çünkü ayak uydurmam lazım, öğrenmem gerek lazım, eee işte gençlere ayak uydurmam… Uyduruyordum bi şekilde…" (Damla, 44, Rus).

"...Türkiye kesinlikle, kesinlikle eee topluma uyum sağlamak zorundasın, sana toplum uyum sağlamayacağı için…" (Aslan, 51, Bulgar).

4.5.2. Alt Tema: Kurumsal Destek Sağlanması

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde, kurumun işe yeni başlayanlara yaptığı uyum eğitimlerinin mesleki sorunlarla başa çıkmada çok yararlı olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca, yabancı hemşirelere daha ayrıntılı sınıf içi eğitimlerin yapıldığı ve bu eğitimlerin süreklilik gösterdiği, gözlem ve rotasyon yapıldığı vurgulanmıştır. Katılımcılardan elde edilen bu alt temaya ilişkin veriler; **uyum (oryantasyon) ve sürekli eğitim** ve **kurumsal destek** olmak üzere iki kod başlığında değerlendirilmiştir.

4.5.2.1. Uyum (oryantasyon) ve sürekli eğitim

Göçmen hemşirelerin bazıları, çalıştıkları hastanelerde işe başladıkları dönemde verilen uyum eğitiminin, sınıf içi eğitimin, gözlem ve iş rotasyonu gibi eğitim yaklaşımlarının çok etkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, katılımcıların mesleki sorunlarıyla başa çıkabilmek amacıyla eğitimleri çok dikkatli ve çaba göstererek katıldıkları vurgulanmıştır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…başladığımda bambaşkaydı, yani, hasta profili olsun, çalışan profili olsun, çok başkaydı ya. Eğitime de gerek yoktu diye düşünüyorum. Şöyle zaten, ahhh nasıl desem, ben yeni başladığımda, benim başladığım serviste, genel cerrahi servisinde en yeni eleman dört buçuk yıllık elemandı, diğerleri hepsi sekiz senelik, on senelik vs. ve oraya başladığımda, eee hani en yeni dört yıllık diyorum ya, hepsi birbirinden başarılı. İşini doğru, dürüst bilen insanlardı ve ben buraya başladığımda o ka (kadar) çok şey öğrendim ki onlardan, anlatamam ve biz o zamanlar başhemşire, başhemşire yardımcısı tarafından her gün sınava zaten tutuluyorduk bir şekilde, mesela dosyalar alırdık, bize soru sorarlardı, oryantasyon işte iki ay mı? İki ay boyunca biz her gün neredeyse yani soru sorulur, soru-cevap şeklinde gittik, ister ilaç konusunda, ister hastalık konusunda olsun, hasta üzerinde olsun, her çeşit, "crash cart" (acil arabası) kullanımı, ilaç kullanımı, yan etkileri, ne gibi durumlarda kullanılıyor vs. gibi… Şimdi Türk vatandaşı olan hemşirelere gelir gelmez oryantasyon eğitimine işte programına alıyorlar ya, bunlar (yabancılar) işte bir hafta, iki hafta öyle bir gözlem de yapsınlar diye bırakmışlardı. Şimdi artık yeni başlayan yabancı hemşire ne şekilde davrandığını bilmiyorum. Ben yedi sene önceden bahsediyorum, yedi sene öncesi öyleydi… Aynı eğitimi aldılar sadece eğitime gitmeden önce de katta işte malzeme olsun, ilaç olsun vs. onların eğitimlerinde o bölümünde çalışan arkadaşlar verdiler diyebilirim. Daha sonrası ayrıntılı eğitime tabii ki gittiler, ama ilk başta bir-iki hafta o şekilde oldu… Faydalı oluyor, çünkü eğitime gittiklerinde en azından neden bahsedildiğini

anlayabiliyorlar. Direkt eğitime girerlerse teorik şeyine, pratikte hiçbir şey görmedikleri…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…burdaki sistem, burdaki yani, oluşturulmuş olan sistem benim ordaki gördüğüm eğitime çok daha yakın geldi, ben hep şey diyordum, keşke yani Türkiye'ye göç ettiğimde böyle, yani böyle (hastanının adını belirterek) kuruluşta keşke çalışmış olsaydım, bunu her zaman demişimdir. Hep diyordum zaten, yani gerçekten yani bir oryantasyon süreci var, yani sonuçta sorun yaşadığım bir mevzu varsa, yani başvurabileceğim bir kişi vardı zaten. Yani seninle ilgilenen, birebir ilgilenen bir kişi var ve zaten gerçekten istekli bir şekilde yardımcı olabilecek kişi vardı, ama bir önceki yerlerde öyle değildi, sürekli böyle bi azarla, böyle bir şekilde öğreniyorduk yani, arka planda yetiştirmekle…" (Sema, 48, Bulgar).

"…Ahh tek, tek, tekrarla, göstere, göstere, eğitime katıla, katıla, öyle öğrendik… Oryantasyon eğitimi gayet verimli geçiyordu. Hani benim zamanımda, benim aldığımda, gayet iyi, adapte edebildik yani, hem kuruma hem eee çalışma ortamına gayet iyi geçti, diyebilirim… Eee şöyle, normalde herkesinki aynı, fakat biz yabancı olduğumuz için daha uzun bi süre, eee sürdü. Mesela Türklerin üç gün sürüyorsa bizimki iki hafta sürdü, tam net tarihi şu an hatırlamıyorum yani kaç gün sürdü, biraz daha uzundu, daha kapsamlı bir eğitim gibiydi…" (Bora, 26, Makedon).

"…eee şöyle ki, oryantasyon çok önemli, sağlığı biliyorsun, sağlığı okumuştun, ama çalışacağın branş, bölüm, işte cerrahi bölüm, işte onlarla ilgili çok önemli, çok şey kattı oryantasyon" (Aslan, 51, Bulgar).

"…Yeni işe başlayan herkese veriliyor, ama ben daha bi dikkatli dinlerdim, yani daha çok etkili, o normal, buranın hemşiresi, çünkü onlar yeni mezun, henüz tecrübeleri yok, ama oryantasyon eğitimleri çok etkili… Hastanemiz verdiği eğitimler bence yeterli olduğunu düşünüyorum, çünkü güzel eğitimler. Çok faydalı, her konuda eğitim veriliyor, mesela bebek odasına başlamış olsam bile ben servis hemşiresi, anestezi doktoru, laborant, hepsine veriyorlar, her alanda eğitim veriyorlar. Yani bi gün işimiz düşerse, sonuçta burda her yer birbirine bağlı, biz laboratuvar da, ameliyathane hemşiresi, her bölümden eğitim veriliyor, yani eğitimleri güzel. Çok beğeniyorum buranın eğitimleri… Oryantasyon eğitimimiz normalde iki, üç ay sürdü, ama bu hastanemizde sürekli var o eğitimler. Eee mesela ben, hastaneye girdim geleli, yılda sekiz, dokuz, on tane eğitim olur. Her ay nerdeyse iki, üç eğitim olur ve o şu anda da

eee devam ediyor. Çok eğitim aldım ve çok da yararlıydı, hepsine de katılıyordum, düzenli olaraktan, çok yani, güzel. Bir yabancı hemşire için bu eğitimleri almak çok güzel bi şey, eee dönem, dönem kongreler olurdu, işte seminerler olurdu ve sorumlum eee çok dikkatli, duyarlı bu konuda, ben istediğim bildiği için hep beni gönderirdi. Yani çok olur Türkiye'de, İstanbul'da öyle şeyler, hep katılırdım…" (Serap, 45, Özbek).

"…eee burda da birkaç ay böyle oryantasyon eğitimi gibi bişey oldu, o süre zarfında tabii… Bizim oryantasyonumuz, normalde iki ay, ama bize üç ay gibi bi şey yaptılar oryantasyonumuz, en azından bi problem olur, iletişimsizlik, kaybetmeyelim gibi, o süreyi biraz arttırdılar… Biz belli bi grup geldiğimiz için o dönemde, mesela hep beraber aldık eğitimleri, yani 15 belki hatırlamıyorum, 20 kişilik bi ekiptik böyle. Eee full bize yoğunlaşmışlardı. Bizi ayırmışlardı, çünkü mesela anlamadığınız yer diye soruyordu. Böyle bölüm, bölüm, baştan açıkladığı da oluyordu, daha detaya indiği de oluyordu. Yeterlilik ile ilgili dil sorun olmasın diye diğer kişilerle bize ayrı bi eğitim sunmuşlardı… Bizim oryantasyonumuz ayrıydı… Yani ince ayrıntılara değiniyorlardı, şey diyordu. Biz de mesela, anlamadığımızda böyle hım hım bi şey olur ya, soruyordu "anlamadınız mı?" Evet, anlamadık falan diyorduk. O açıklıyordu tekrardan. Ama onun şey zor, hem onlar için zordu, bizim için de çok zordu, çünkü eee alanlarda durmadan direkt eğitime sokmuşlardı bizi, eee alanlarda bilmediğimiz uygulamalar ile ilgili eğitim anlatılmış öncesinde biraz zor… İlk etapta biz biraz daha arka planda olduğumuz için işte, eee bize mesela ilk bir ay belki sadece vital baktırdılar, öyle düşünün. Yani bunu sadece ben de yapmadım, bütün ekip, yani biz gelenler, vital bakmıştık. Mesela bundan gücenmedim, en azından biraz o sürede kendimizi, eee işte, en basit "stoperdir", odur, budur, onları bi toparlanmış olduk… Onun için o etap biraz… İlaç süreci işte, ilaç hazırlarken, başlarında, bu ilaç nedir, şu nedir, yan etkileri, onlar, bunlar, biraz geri planda olup tabii işlerde de yardımcı oluyorduk…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…Oryantasyon eğitimimiz iki hafta kadar sürdü… Bizi burdan toplayıp hep beraber götürüyorlardı, farklı bi oryantasyon eğitimleri vardı, bize özeldi, ayrıydı. Çok hatırlamıyorum aslında, nasıl geçtiğini konusunda, değişikti…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…Oryantasyon eğitimi gayet güzel geçti, eee çok şey, verimli geçti diye düşünüyorum; çünkü ordaki mesela farklı yaptığımız farklı uygulamalar burda nasıl

hani nasıl olduğunu anlıyorsun, burda mesela her şeyin, mesela bi prosedürü falan var, en ufak bi şey bile prosedürü var, eee orda o kadar detaylı değil… Özel bi eğitim verildi, anlattıklarını hani, eee nerdeyse tamamını anladık; çünkü not aldık hani not alıyordum ondan sonra bakıyordum, uygulamada geldiğimde tekrardan kontrol ediyorum, nasıl yapılıyor diye…" (Ege, 26, Makedon).

"…eğitim hiç bitmiyor, sürekli hep eğitiyorlar. Yani şimdi artık şey var, bilgisayarda, uzaktan eğitimler var, onları alıyoruz, onların sınavları oluyor… Eee şimdi şöyle, bizler tabii eee hem belki lise mezunu olduğumuz için, hem de böyle bazı şeyler öğrenmemiz daha zor, ya da başka bi ülkeden geldiğimiz için bizim için ayrı gibi sanki yapmışlar. Daha basit anlatmışlar her şeyi, ya şey, oryantasyonu başlamadan önce ilk önce bi sınavımız oldu, ondan sonra birileri eğitim gelip veriyordu, tekrardan sınav yapıyorlardı, yani öğrenim aşaması güzel oldu. Biz desem böyle okula gidiyormuş ki iki hafta elimizde defterlerimiz, kalemlerimiz filan, her şeyi not ediyoruz, yazıyoruz vs. o şekilde. Oryantasyon aynen okula gidermiş gibi, defterlerimiz, işte kitaplar filan böyle, hastanede var olan kitaplar filan, her şey en ince ayrıntısına kadar… Her şey deftere yazıyorduk, tek tek, hatta böyle bir sene geçtikten sonra böyle defterim açıp okudum, ya diyorum ben, ne kadar basit şeyler not etmişim böyle. Her şey, hiçbir şey yanlış olmasın, her şey doğru düzgün olsun, sıkıntı olmasın… Eğitimde bize de özel yapılan bi eğitimdi sonuçta herkes oryantasyon eğitimini alıyor ama bizim gibi, bizim daha farklıydı, daha ayrıntılıydı filan, yani bence her şey yaptılar diye düşünüyorum… Yani şöyle, kurum aslında elinden geleni yaptı, ilk başta bize çok iyi davrandılar, onun dışında ilk şey oldu, güzel olan neydi, başta biz sadece gözlemledik, mesela bi ay filan. Bize hiç bi iş yapmadılar, sadece dediler ki siz gözlemleyin, başta her şey gözlemledik, süreci nasıl yürüdüğünü gördük vs. Ondan sonra eğitim verdiler, hemen böyle bi anda eğitimlere gönderselerdi, ahh bu ne? Bu nasıl olur? Bu form böyle şaşırırdık, ama ilk başta biz her şey gözlemlediğimiz için, çok güzel gözlemledik, not aldık, yazdık vs. ondan sonra eğitime gittik… Yavaş, yavaş her şeyi böyle adapte oldum ki ben, 6. kattan nazaran diğer katlarda da çok çalıştım, eee yeri geldi bebek odasına desteğe gittim, diğer katlara destek oldum, işte yeri geldi acilde çalıştım, özel nöbetler filan tuttum, eee bi tek girmediğim yer yoğun bakım, ameliyathanedir, diğeri kalan hastanenin her alanında çalıştım, söylemek gerekiyorsa böyle şeydim yani. Her tarafa gönderiyorlardı, ben böyle istekli her tarafta çalıştım, sonuçta her şey senin için bi tecrübe, onu görüyorsun, orda bi tecrüben oluşuyor vs." (Demet, 26, Makedon).

"…Oryantasyon eğitimini aldık, iki haftalık bi süreçti, çok da güzel bi eğitim aldık, orda dolu dolu her şeyi anlattılar, ondan sonra tamamen eee servisimize geldiğimiz zaman ya stabildik, aldığımız eğitimden… Özel eğitim verdiler, tabii, o zaman on gün yoktu, iki hafta değildi, daha azdı diye hatırlıyorum, biz özel olarak on gün, iki haftalık eğitim verdiler. Daha açıklayıcı, daha detaylı, daha sabırlı bi eğitim onlar için… Nasıl söyleyeyim, daha özen gösterdiler, daha çok yardımcı olmaya çalıştılar, daha detaylı anlatılar, o yüzden pozitif anlamda evet…" (Volkan, 26, Makedon).

"…biz grup olarak gelmiştik, arkadaşlar falan vardı işte, Makedonya'dan, onlarla beraber gitmiştik… Farklı bi eğitim… Sadece biz vardık, bi grup olarak, onlardan kimse yoktu, yani Türkler… Belki de daha detaylı falan anlatıldı diye düşünüyorum. Yani intramüsküler olsa, işte diyabetik hasta falan bilmem ne, bunlar. Yani konu farklı zannetmiyorum, onların da aynı oryantasyon eğitimi…" (Yaprak, 28, Makedon).

"…Bi de şey ya, mesela şöyle bi şey olur ya, ilk sınıfa girer gibi sıfırdan başlıyorsun böyle, dikkatli dinleyerek yapıyorsun ya…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Eee ne kadar, iki hafta mı? Daha fazla. Ben şimdi hatırlamıyorum ama baya bi oryantasyon eğitim… Ya sanırım iki hafta böyle yoğun bi temposunda yani, her gün gidip dinliyorduk, her şey orda, not alıyorduk, evet, iki hafta sanırım… Yani, her şey anlıyordum, ne anlatıyor, ben de dikkatli, yani zaten anlamaya çalışırken bi de yabancı dil dikkatli dinlemeye çalışıyorsun, bazen yani ben daha işte olgunum, daha genç hemşireler de geldi, şey dikkat dağıtıyorlar, bi şey duymadım onlara şey dedim artık bi susun yani lütfen artık, böyle baktılar bana, yani sadece bu, ama yani bu normal bi şey yani sıkıntı olmadı yani…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

4.5.2.2. Kurumsal destek

Görüşmeye katılan yabancı hemşirelerden bazıları, sorunlarla başa çıkma açısından çalıştıkları kurumlardan, genel anlamda destek gördüklerini belirtmişlerdir. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda verilmektedir.

"…Bu kurum arkam tuttuğu için, çünkü gerçekten eee çözüm odaklı olduğum için eee daha çok böyle anı halletmek, işte o andaki problemi çözme, arka planda

araştırdığım tabii çok şey oldu, ama belli bi dönemde vekâlet de yaptığım için yönetim kolu arkamda oldu…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…Yani, yardımcı olma açısından son derece hep yanımızdaydılar, her konuda eee mesela işte ne diyeyim oturma izinleri vs. onlar ile ilgili her şeyimiz onlar ilgilendiler, o konuda çok yardımcı oldular, çıkış yapmamız gerekiyordu, yani ellerinden geleni yaptılar diye düşünüyorum ben…" (Demet, 26, Makedon).

4.5.3. Alt Tema: Meslektaş Desteğinin Sağlanması

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde, meslektaş desteği alt teması altında **yönetici hemşirelerin desteği**, **diğer hemşirelerin desteği** ve **diğer yabancı arkadaşların desteği** şeklinde veriler üç kod başlığında değerlendirilmiştir.

4.5.3.1. Yönetici hemşirelerin desteği

Yabancı hemşirelerin bazıları, sorunlarla başa çıkmada yönetici hemşireler tarafından verilen desteğin önemli olduğunu belirterek, bu süreçte özellikle yönetici hemşireler tarafından verilen eğitimin ve desteğin olumlu etkisini vurgulamışlardır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Sonra yavaş, yavaş… Eee destek oldular. Benim eski sorumlu hemşirem vardı, o destek oldu, sonra işte (sorumlunun adı) hanım eğitim hemşiresiydi, sonra sorumlu hemşiremiz oldu…" (Fidan, 36, Azeri).

"…işte biraz Türkçem daha iyi de eskiye nazaran, tabii daha kötüydü, çok iyi güzel konuşamıyordum, ondan sonra işte yavaş, yavaş, ordaki kadın doğum kattaki sorumlu da çok destek oldu, işte yaparsınız, başarırsınız, biraz sabredin, zamanla alışırsınız…" (Demet, 26, Makedon).

"…sorumlumdan daha çok şey öğrendim, öyle diyebilirim size…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…uygulama kısmı serviste aldık, yöneticilerimizden, onlar da sağ olsun çok güzel eğittiler…" (Volkan, 26, Makedon).

"…benim burda Bulgaristanlı olduğumu, işlem eee, şey başvurduğumda böyle Bulgaristan için böyle, hemşireler, insanlar, çok çalışkan, çok disiplinli ahh bi duyum

olduğu zaman yani ben de Bulgaristan'dan geldiğim için yani hemen böyle sıcak baktılar yani, çok sağ olsun… Müdürümüz, şey ahhh kattan çalışandı o zaman, yani daha böyle şey olmamıştı, ama herhalde o anda… Yani demiş ki yani sen konuş bu hemşire ile yine olmaz da böyle şanslıydım, yani çok güzel karşıladı, çok böyle rahat bıraktı kendimi, anladın mı? Hiç çok fazla konuşamıyordum ve başladım bi şekilde böyle…" (Nur, 49, Bulgar).

4.5.3.2. Diğer hemşirelerin desteği

Katılımcıların bazıları, Türkiye'de çalışma yaşamına uyum sürecinde yaşadıkları sorunlarla başa çıkmada çalıştıkları kurumda görevli diğer hemşire arkadaşlarının desteğini gördüklerini, onların cesaret verici, yardımsever yaklaşımlarının önemli etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden seçilen alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"…işte eee ne bileyim, insanlık olarak çok iyilerle mi karşılaştım bilmiyorum da, insanlık olarak çok iyilerle karşılaştığım için artık ben şey hani geri adım değil de, daha ileriye gitmek… Destek oldu, evet… Yani baya bir destek olan oldu, arkadaşlarım, işte hemşire arkadaşlarım sağ olsunlar yani böyle hani, dışlanma falan gibi bir şey olmadı. Çok rahat. Bilmedim her şey hâlâ da öğreniyorum, bilmediklerimi öğreniyorum diyebilirim…" (Fidan, 36, Azeri).

"…Arkadaşlarımın yardımıyla, işte bu alet neydi, şu neydi, onlar söyledi…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…Kendim çok zorlandım, kendim çok çabaladım, arkadaşlar da gösterdiler… Daha çok geceye başladıktan sonra gecedeki arkadaşlar tarafından öğrendim aslında…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…Yardım eden kişiler oldu mesela burda beraber kaldığımız kişiler, hastanenin lojmanları var, hani gayet ılımlı hani yardımcı olmaya çalışan kişiler vardı…" (Ege, 26, Makedon).

"…Biz lojmanda da kalıyoruz, orda da sürekli Türk arkadaşlarla, seninle çalışan arkadaşlarla kontaktın (iletişimin) içinde olduğumuz için, yani çabuk kaynaştık ondan sonra o problemi atlattık… Kimse mesela köstek olmadı, herkes destek oldu yani,

işte bunlar yeni başlamış, gençler, yurtdışındanlar işte, ailelerinden uzaklar, herkes bi, böyle bi şeyler katı bize, bi yardımda bulundu…" (Bora, 26, Makedon).

"...sen yaparsın dediler, biz sana yardımcı oluruz ve çok, yani bu çok güzel bi şey. Sen yaparsın dedikçe ben yaptım herhalde, yani öyleydi yani. İlk iznimler çok önemli, ilk gittiğim hastanede arkadaşlarım hâlâ görüşüyorum yani, 17 yıl oldu geleli, 14 yıl oldu ordan ayrıldım, ama ben hâlâ görüşüyorum. İlk izlenim çok güzel, ama bu yabancı yapamaz diye derselerdi…" (Serap, 45, Özbek).

"...yani o zamanlarda kadrolar da çok fazla yoktu, stajyerlerle beraber kan almaya gittiklerinde, izlemeye bile gitmişliğim vardı yani, stajyerlerden de çok şey öğrendim yani gerçekten…" (Ceylan, 26, Makedon).

4.5.3.3. Diğer yabancı arkadaşların desteği

Katılımcılardan bazıları, bu uyum sürecinde yaşadıkları sorunlarla başa çıkmada, diğer yabancı hemşirelerle dayanışma içinde olmalarının ve birbirlerini desteklemelerinin önemli katkı sağladığını vurgulamıştır. Ayrıca, çalışma ortamına uyumu kolaylaştırmak için arkadaşlarının çalıştığı kurumda gözlem yaptıklarını da belirtmişlerdir. Görüşmelerden elde edilen alıntılar aşağıda sunulmaktadır.

"...aslında o zamanlarda mutluymuşuz, şöyle mutluymuşuz, farklı bir memlekette olduğumuz için birbirimizi kollamışız aslında. Yani bir kötüyken ben de kötü olsam, onu birisini sarabilmişim. Zamanla mesela herkes döndükten sonra şu an görüştüğüm kim var?" (Ceylan, 26, Makedon).

"...Şey, buraya geldik, ilk aşama çok zordu yani, buraya alışmak, ilk önce değişik bi ülkede yaşıyorsun, ülkeye alışıyorsun, ondan sonra hastane, çevre, her şey çok değişik, bize, birbirimize tek bağlayan arkadaşlarımız oldu, biz yaklaşık 10 kız beraberdik, iki odada, beşer beşer kalıyorduk… Yani yapacağım, tamam, arkadaşlarımız da çok destek oldu, hepimiz birbirimize, böyle görüyordum, moralimiz bozuk tabii ki, dışarı çıkalım, bi hava alalım, bi kendimizi motive edelim…" (Demet, 26, Makedon).

"...Ben işe başlamadan önce zorluk çekmeyeyim diye bizim Bulgaristan'dan komşumuzun şey vardı, tıp merkezi vardı… Sırf ilaçların isimleri, malzemelerin isimlerini öğrenmek için bir ay oraya gitmiştim. Sabahtan, akşama ka (kadar) orda

duruyordum. Hem göreyim, öğreneyim, yarın öbür gün işe başladığımda zorluk çekmeyeyim diye. Sağ olsun, onlar çok yardımcı oldular. Ben ilaç isimlerini, malzeme isimleri orda öğrendim sonrası işe başvurumda bulundum… İlk başta bunları gördükten sonra isimler az buçukta olsa da kafa yerleşince, sonra eğitim alırken daha güzel yerleşiyor bana göre, ben böyle düşünüyorum…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…sonra eee bi içeriğimizde, bi tane şey vardı, babamın arkadaşı doktor. O da şey yaptı, haydi gel sen benle dedi bilmem. O nöbetler tutuyordu, benimle gel gör ortamları. Ben arada bi gittim onunla, hiç bi şey yapmasam bile gittim baktım, bi ortamı tanımak için, böyle şey yaptım, yok, zor da değil…" (Papatya, 48, Özbek).

4.5.4. Alt Tema: Uyum Sürecinin Daha Olumlu Geçirilmesi

Yabancı hemşirelerle yapılan görüşmede, Türkiye'ye gelmeyi düşünen yabancı hemşirelerin sıkıntı yaşamamaları için yapılması gerekenler sorulduğunda, alınan yanıtlar; **bürokratik işlemlerinin kolaylaştırılması, eğitimin yabancılara özgü planlanması, kuramsal ve uygulamalı eğitimin uyumu, empatik** ve **samimi yaklaşım gösterilmesi** şeklinde dört kod başlığında değerlendirilmiştir.

4.5.4.1. Bürokratik işlemlerinin kolaylaştırması

Görüşme yapılan yabancı hemşirelerin bazıları, oturma ve çalışma izniyle ilgili bürokratik işlemleri yaparken yaşanan sorunları hatırlayarak, bu süreci kolaylaştırmak amacıyla yasalarda bazı kolaylaştırıcı değişiklerin yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Var ya denkliği olup da vatandaş olmayanlara biraz olanak gösterip alsınlar ne kadar kaybettiklerini anlarlar. Bu hemşirelere yazık oluyor. Vallah çünkü beziyorsun, belli bi zaman sonra mesela o kadar süründürsün, bezerdim ben, giderdim bi yere girer çalışırdım mecbur yani. Neyle ailemi geçindireceğim, ben bi şey yapmaya gerekiyorsun sonuçta burda yaşıyorsun. Ne kadar fazla paran olursa olsun sen sonuçta yaşıyorsun, beş sene, dört sene şey… Şimdi böyle bi şey oldu, denkliği elindeyse, denkliği elindeyse bunları iş şey ve imkânlar sağlamaları, mesela benim çok akrabalarım geldi buraya almadılar. Vatandaş olsaydı… Tıkır tıkır ameliyathanede çalışmış kadın, dört dörtlük. Hayır demek istedim, onlara böyle şey yapsalar, böyle bi

yardımcı olsalar, çalıştırmalar lazım, çünkü çok… Bak onu yap bence, onu öne koy, şu denklik süresi şeyi var ya, o sürede çalışmak şeyi versinler, en istediğim o…" (Papatya, 48, Özbek).

"…Yabancı hemşireler denklik verilmedi, eee dediğim gibi yani zorlaştırmamaları gerekiyor, son zamanlarda biraz zorlaştı. Hemşireler eee, bu eğitim konusunda, eee denklik konusunda biraz zorlaştı, bence onları kolaylaştırmaları gerekiyor, onlara fırsat vermeleri gerekiyor. Eee dediğim gibi, belki eğitimden sonra bi sınava sokmaları gerekiyor, hani bu yeter derecede eğitim aldı mı? Hani uygun mu? Türkiye'de çalışması, öyle bi şeyler olması gerekiyor, yani…" (Serap, 45, Özbek).

4.5.4.2. Eğitimin yabancılara özgü planlanması

Katılımcıların bazıları, yabancı uyruklu hemşirelere verilecek eğitimlerin normal eğitim programından farklı olması ve yabancıların gereksinimlerinin dikkate alınarak planlaması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, yabancı uyruklu hemşirelere verilecek uyum eğitimlerinin süresinin daha uzun olması, kullanılan yöntemlerin daha esnek olması ve katılım sağlaması için eğitimcilerin yabancılarla etkili iletişim ve empati kurabilen, sabırlı kişiler olmasına özen gösterilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Katılımcılar hemşirelerin deneyimli yabancı uyruklu hemşireler tarafından eğitilmesinin uyum sürecini daha olumlu etkisi olacağını da vurgulamışlardır. Konuya yönelik elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…bi yabancı uyruklu hemşire çalıştırıyorsanız, tabii ki bi oryantasyon süreci olması gerekiyor ve bu oryantasyon süreci daha uzun tutulması gerekiyor…" (Sema, 48, Bulgar).

"…ona her şey rıza ederek, anlatarak, sabırlı olarak, öğretmek gerekiyor, eğitmek gerekiyor… Tabii biraz daha farklı olması gerekiyor Türklere göre, onun anlaması, algılaması daha yavaş olduğu için onunla çok hızlı konuştuğu zaman anlayamaz, algılamaz…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…Mesela biz bi kere atılmış gibi hissediyordum ben kendimizi, belki de tek başıma bi kata gitseydim böyle olmayacaktı, belki biz çok kalabalık geldiğimiz için böyle oldu bilmiyorum hani. Birden fazla yabancı hemşire vardı, hiç biri doğru düzgün bi şey bilmiyor, Türkçeyi bilmiyorlar daha doğrusu ve yine de en düzgün Türkçe

konuşanlar arasındaydım, diğer arkadaşlarım benden daha kötü Türkçe konuşuyorlardı mesela, ama bence kenara atmak yerine Türk hemşireler için de geçerli. Burda eğitim hemşireleri de var, bu eğitimlerinden sorumlu kişiler yani, hemşireler, daha çok eee işte analiz edecek hemşiresini, neleri eksik, ne öğretmem gerekiyor, daha çok ne öğrenmesi gerekiyor, mesela bi Türk hemşireye anlatırken, takip hizmetleri (hastaya verilecek günlük hemşirelik bakımı listesi), ne bileyim, falan gibi anlatılıyor, bakım planı, ama ben buraya geldiğimde takip hizmeti ne demek, kelime anlamını bilmiyordum, bakım planı ne demek kelime anlamı olarak bilmiyordum. Anlamadığım için de, ben bunu yapamıyordum. Ezberlemeye çalıştım yani, takip hizmetleri ben ezberlemeye çalıştım, kâğıtlara yazarak, bakım planı da aynı şekilde, onların yazdığında ezberlemeye çalışıyordum ve anlayamıyordum ne yapmam gerektiğini. Sonra kendim başıma ne demek istediğini anladım, ama mesela diyen, mesela eğitim hemşiresi diyeyim en azından veya diğer hemşireler bunu da daha basit cümlelerle anlatabilirlerdi öncesinde, bakım planı ne demek olduğunu, daha basit cümlelerle anlatabilirlerdi daha sonra bana bunlar yazdırmaya başlayabilirlerdi. O zaman kâğıtlarda ne yazıyordu, şimdi işaretliyoruz, ama tabii Türk hemşireler daha kolay anlıyorlardı, çünkü ne demek istediğini anlıyorlardı. Biz de mesela böyle bi eğitim olmadık, ben bakım ne demek anlayamıyordum veya ne bileyim eee enjektör, anjiokat bilmem ne, yani bunları daha özenli bi şekilde anlatabilirlerdi…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…Eee bence şöyle farklı yani, yabancı uyruklulara farklı olabilirdi, ya da farklı bi eee çalışma da olabilirdi bi şey diye düşünüyorum…" (Damla, 44, Rus).

"…bence birazcık eğer yabancı hemşire ya da çalışan alıyorlarsa yani daha böyle şey detaylı anlatmak gerekiyor, çünkü yani, ama yine de aslında detaylı anlatıyorlar eğer sormuyorsam mesela, anlatmazlar daha, yok ben sordum mesela, ben ne anlamadıysam hep soruyordum, çünkü ben dediğim gibi hastanede çalışıyorsun, yani orda bi hata yaparsan yani sorun. Yani ben çok şey sordum ama zor, zor gerçekten, bu şey bilgisayar sistem üzerinde çalışması yani şey, girişleri, tetkik girişleri nasıl bi şey, o nereye gidiyor, o nasıl oluyor, o kâğıt nasıl ordan çıkıyor, o tüp nasıl oraya gidiyor, benim için zor böyle…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…İlk önce onlara bi oryantasyonu tabii şart, onlardaki oryantasyon daha uzun tutulabilir ve birebir; çünkü dil bariyerleri gerçekten sıkıntı oluyor, lehçe farklı, dili bilse de lehçe farklı. Bunu aşana kadar yanlarında en güzel, bizim gibi bi eleman…

olması lazım, daha kolaylaştırabiliriz bu süreci, adaptasyon süreci azaltmış oluruz…" (Aslan, 51, Bulgar).

"…bizim 2. kata, o zamanlar hiç tanımadığım bi erkek geldi, tanıştık böyle, ben Makedonyalıyım, ahh ben de Makedonyalıyım falan. Orda doğmuş büyümüş bizim bi doktorumuz var, dedi ki ben onun sayesinde geldim, oryantasyon oldum, 2. kata verdiler, iki sene falan çalıştı. Sonra eee ben dedim, aynı memleketteniz, sonra onu dedim ki belli bi dönem benim yanımda olsun. O zamanlarda ben gündüz çalışıyorum… Sorumlum var, eğitim hemşiremiz de var, ama şu en azından belli bi dönem benim yanımda olsun dedim. Tamam dediler sonra. Sonuçta ben de yetkinim hastaya da bakıyorum, eğitim işleri dedim sonraki planda, göstermemiz gereken hasta bakımı ben göstereceğim, evrak işleri sonrasında zaten onu gösteriyorum bir yerden, ama daha profesyonel de eğitim hemşiremiz anlatır dedim. Adamı yanıma aldım. Bakımsa bakım, tedavi ise tedavi, stoper, iğne ucu, bir liste çıkardım. Stoper işte eee, serum kapama şey dedim, ondan sonra branül mesela biz kanela diyoruz orda, branül= kanela falan en azından onu öyle bu şekilde. Sadece dedim bir soru sorduğunda dedim unutma ki bana gel, ben seni yönlendireyim. İşte şey diyor sonrasında, kendisi gelişti etti, tabii bu süre yine bi beş-altı ayı buldu, tam kendisi tam oturtabilmesi, ama eee hasta bakımına yoğunlaştı. İşte bizim yanımızda, beni bi dönem oldu, oryantasyonu karışık oldu tabii. Eee normal buradakilerle gitti; çünkü tek gelmişti o. O da çok zorluk çekti, oryantasyonda anlayamadı bazı şeyler olmuş. Eee bilmediği etmediği ya da takıldığı her konuda beni nöbette bile arayabilirsin demiştim, sonrasında oturup konuştuğumuzda sen olmasaydın ben burda yapamazdım, dedi. Ben dedim çünkü öyle bir zorluk çektiğim için kendim, kimse senle dalga geçmesini istemem, kimse senin bunun yüzünden moralini bozmasını istemem, dedim. Yani o da sürecini kolay geçtiğini farkındaydı, ama ben de o süreni kolay geçmesi için elimden geleni yapmıştım. Böyle bizim başımızdan bi süreç geçti, tabii orda ben olduğum için, ama ben olmasaydım böyle bi süreç bizim yaşadığımız bi süreç yaşar mıydı? Yaşardı…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…Ya şöyle, mesela bunu örnek olarak şey verebiliriz… (kendi ülkesinde bulunan bir hastaneyi kastederek) Oranın sterilizasyon sorumlusunu gönderdiler buraya direkt… Gönderdiler yani. Beni burda olduğumu biliyorlar, Makedon dilim olduğunu biliyorlar direkt buraya gönderdi. İki haftalık bi eğitim sürecinden geçti, hani

şey mesela burdaki sistemi oraya oturtmak için, öyle bi eğitimdi. Mesela adam geldi, iki hafta gayet güzel, adam hatta buraya geldiğinde bilmiyordu, burda Makedonca konuşan birileri olduğunu bilmiyordu, geldi gayet güzel bi eğitimden geçti, işte. Biz bunu böyle yapıyoruz, adam diyor ki işte biz böyle yapıyorduk, yanlış yapıyormuşuz, düzeltmeler aldı, notlar aldı, bazı numuneler verdik burdan, gayet başarılı bi eğitimdi. Aynısı biz de yaparız yani, gerekirse, sıfır başlayan bi elemana da… Tabii o anlıyor, daha kolay mesela, ben şimdi mesela olmasaydım bi, sadece Türkçe bilen bi adam olsaydı, buna şey gerekecekti, işte tercüman gerekecekti yani, bi şeyler öğretebilmek için ya da ne bileyim, el kol hareketleri ile bi yere kadar belli sonuçta, ya da ne bileyim göstererek bi yere kadar, ama ben mesela şey açıklıyordum, mesela, bu telefon, telefon şundan oluşuyor, şu kadar kamerası var, şunu şöyle, bunu şöyle, açıklayabiliyordum Makedonca, o yüzden daha verimli bi eğitimdi…" (Bora, 26, Makedon).

4.5.4.3. Kuramsal ve uygulamalı eğitimin uyumu

Katılımcılar, hemşirelik eğitiminde çok önemli olan kuramsal ve uygulamalı eğitimin uyumunu vurgulayarak, verilen eğitimlerin daha çok kuramsala odaklandığını ve uygulamalı eğitimlerin de olmasının gerektiği ve önemi üzerinde durmuşlardır. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Sadece teorik açıdan şey yapılıyor, pratikte, aldığı eğitim pratikte biz göremiyoruz, pratikte göremeyince ne oluyor? Memnuniyetsizlik bilmem ne, başarısızlık gibi bir sürü şikâyetlerle karşılaşıyoruz hastalar tarafından, böyle başlayınca bunlar yeni başlayan arkadaşlar birkaç ay sonra ya da bir sene sonrası ya atanıp gidiyorlar ya da pes edip istifası verip gidiyorlar…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…Yani teori-pratik karışımı çok uygun olacak…" (Aslan, 51, Bulgar).

"…Ne bileyim epidural, bizde epidural arabası vardı, onu açma, etme, falan gibi, ben mesela yeni başlayanlara kendilerinin açmasını istiyorum, bi kere gösteriyorum, ama ikinci onu yapmasını istiyorum, benden böyle bi şey beklenmedi, mesela ben sana göstereyim, ikinciyi sen yap, hatalarını gör, ne yanlış, ne eksik yapıyorsun, kendi başına gör diyen olmadı. Yani onlar gösteriyorlardı, ikinci artık benim bilmem istiyorlardı mesela, ama ben yeni başlayanlara öyle yapmıyorum, hani ben bi kere gösteriyorum, evet, ikinciyi sen yap diyorum, onu sonrasında hani kendisinin hatası veya eksini görmesini sağlıyorum. Mesela şunu unutmuşsun, bunu

unutmuşsun, üçüncüye bi daha sen yap o unuttuğu şey aklına geliyor zaten, o bi öncekinde unuttuğu şey, onu zaten tamamlıyor bu sefer, tekrar eksiği varsa, bi sonrakinde o eksiğini de tamamlamış oluyor, böyle kendisi görerek, kendisi yaparak daha çok görünüyor aslında, çünkü başkası anlattığında çok fazla aklında kalmıyor…" (Mehtap, 28, Makedon).

"…keşke farklı yapsalar, mesela şöyle bi şey var, her şey yemin ederim normal, mesela Türk öğrenci, Türk çalışmaya başlayan belki uyarak geliştirmiş olabilirler. Sınav onlar için çok şey yapmış olabilir, ama bi şey söyleyeceğim bence yabancı her şey sıfırdan başlıyorsun, daha sorumluluk sende de fazla. Tabii ki hafif şey yapılabilir, daha da bence mesela hepsini öyle kafana hepsi sokmadan, el beceri, bilgi, anladınız mı, bunlara daha iyi şey yapılabilir…" (Papatya, 48, Özbek).

4.5.4.4. Empatik ve samimi yaklaşım gösterilmesi

Katılımcılar, empatinin öneminden söz ederek işyerinde yabancı hemşireye yaklaşımın daha samimi, anlayışlı ve özenli olması gerektiğini belirtmiştir. Katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda verilmektedir.

"…Yurtdışından gelen bir hemşire için tabii ki zor bir süreç olur yani burda ahh, çünkü kültür farkı olur… Belki de daha çok yani hem hastane içinde fazla zaman geçirmek onlarla, bir de hastane dışında yani, sadece iş ortamında değil, iş ortamının dışında da daha fazla zaman geçirmek gerekiyor olabilir diye düşünüyorum ben. Çünkü hani eee bir dış ortamına da adapte olmak var, bir de iş ortamına da adapte olmak var, daha fazla zaman geçirirdim, onların mesela şeyleri dinlerdim eee negatif neler gözlemlediklerini, o konuda yardımcı olmaya çalışırdım…" (Sema, 48, Bulgar).

"…Yani, güzel bi ortam, sıcakkanlılık, yardımseverlik, eee onun dışında sosyalleşme, öyle diyebilirim…" (Volkan, 26, Makedon).

"…Yani biz onunla biraz farklı ilgilenmek gerekiyor, yani hemen bezdirip göndermek değil de, yani biraz daha sıcak yaklaşım, biraz daha anlayışlı yaklaşım…" (Bahar, 33, Bulgar).

"…Eee ne yapabilirdim ben onlara… Yani eee (sessizlik) daha belki konuşarak, sen sıkıntı yaşıyor musun? Bi şeyin var mı? Sorarak belki, daha çok insanlarla konuşarak yani. Çok fazla sormadılar, öğrettiler yani… Çalış. Eee belki daha fazla

insanlarla konuşmak lazım, belki onlar açılır daha. O yaşadığı sorunlar daha hızlı ya da hiç sorun bile belki olmadı, ama o insan düşünüyor bi şey oldu, insanlarla daha çok konuşurdum, şey kurardım…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Ya kurum olarak, ben mesela geldiğimde, ona yakın davranmaları, yardım etmeleri gerekiyor ilk önce mesela, eee tamam gelenler herkes farklı oluyor samimiyet falan olmasa bile; ama sonuçta bi yönetici olarak bence sahip çıkması gerekiyor, elinden geleni yapmaları gerekiyor. Öğrenmesi gerek… Yani öğrenmesi için elinden geleni yapması gerekiyor. Eee yurtdışında zaten farklı oluyor, eee farklı bi ülkeden gelmiş, yabancılık yaşıyor, arkadaş ortamı olsa, ailesinden uzak olsa, bence daha yakın olmaları gerekiyor yani, böyle dışlanmış gözü ile bakmamaları gerekiyor…" (Yaprak, 28, Makedon).

4.6. Tema: Yabancı Hemşirelerin Gelecek Planları

Yabancı hemşirelerin gelecek planlarına ilişkin elde edilen bulgular Şekil 4-6'de gösterildiği gibi; "Türkiye'de çalışmaya devam etme", "başka bir ülkeye gitme" ve "ülkesine geri dönme" şeklinde üç alt temada incelenmiştir.



Şekil 4-6: Yabancı hemşirelerin gelecek planları teması altında oluşan alt temalar ve kodlar

4.6.1. Alt Tema: Türkiye'de Çalışmaya Devam Etme

Yabancı hemşirelerin bazıları, Türkiye'de yaşamaya ve çalışmaya devam etmeyi düşündüklerini belirtmiş olup katılımcıların konuya ilişkin görüşleri; **aynı kurumda çalışmaya devam etme, kariyerinde yükselme, hemşireliğin başka bir alanında çalışma, hemşirelik dışında kariyer yapma** ve **kariyerlerini istediği gibi planlayamama** şeklinde beş kod altında değerlendirilmiştir**.**

4.6.1.1. Aynı kurumda çalışmaya devam etme

Katılımcıların bazıları, şu an çalıştıkları kurumdan ve yaptıkları işten doyum sağladığını açıklayarak, aynı kurumda çalışmaya devam etmek istediklerini belirtmiştir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Burdan memnunum, devam etmek istiyorum, hani bazen mesela şey yapıyorlar, daha ileri, ne bileyim sorumlu hemşire olabilirsin, ya da şunu. Ben onu kendimde göremiyorum, hani o da insan kendisi alakalı, mesela diğer arkadaşlar var, yabancılar, daha yükseklerde. Benim pek yükseklerde gözüm yok; çünkü burda hemşireliği seviyorum… Burda evet, "staff" olarak çalışıyorum, hemşireliği çok seviyorum, yani eee biraz çok zor şartlarda okuduğum için eee hemşireliği seviyorum yani, işimden çok memnunum ben…" (Fidan, 36, Azeri).

"...Kariyer gelişimi o da aynı diyebilirim. Aynı; çünkü benim artık eee o konuda çok fazla yapacak... Ben emeklilik için yıl, yıl, onu çalışmaya çalışıyorum. Kariyer ilerde ne bileyim, burası tatmin olmayabilirim, buradan emekli olduktan sonra tabii ki Allah sağlık koşul verdiği sürece çalışmayı düşünüyorum. Buraya, izin verirse olabilir…" (Aslan, 51, Bulgar).

"...Tabii ki yani şimdi ne düşünüyorum, şöyle yani daha da yukarıda kendimi… Kapasitem var diye düşünüyorum, anlatabildim mi? Ama tabiî ki birim… Yani, şöyle, nasıl söyleyim? Hep diyorum ki yani gençler daha iyi, daha olsun, onlara da yol veriyorum yani, mesela, hani bi, bir şeyler yani, bana bi şeyler sunmamış, ama yani şey yapayım yani, hep diyorum ki gençler önde olsun, onlara öğreteyim, onlara sunuyorum daha fazla, onlar şey yapsınlar yani. Sonuçta benim yaşım belli yani…" (Nur, 49, Bulgar).

"...Bilmiyorum ki, burda emekli olmayı düşünüyorum. Ben çok seviyorum burayı..." (Filiz, 40, Özbek).

4.6.1.2. Kariyerinde yükselme

Katılımcıların bazıları, kariyerlerinde yükselmek istedikleri için okumaya devam etmeyi düşündüklerini belirtmiştir. Konuya yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

"...Kariyer, eee alanda daha başarılı, daha yükseklere gelmeyi planlıyorum, ama bunun için üniversiteye ihtiyacım var, onun için bu yıl üniversite okumayı planlıyorum..." (Bora, 26, Makedon).

"...Şu an kariyerim ile ilgili, yani gelecekte bu kuruma devam etsem... En fazla sorumlu olur, yani bu kurumda, ama eee kariyerimiz açısından hani, devam etmemiz lazım, mesela yüksek lisans gibi, sağlık alanında bi şey yapabiliriz, yüksek lisans, hani bu kariyerimizi etkileyebilir diye düşünüyorum ben..." (Ege, 26, Makedon).

4.6.1.3. Hemşireliğin başka bir alanında çalışma

Yabancı hemşirelerin bazıları, gelecekte hemşireliğin başka bir alanında çalışabileceklerini belirterek, gelecekte statüsü daha yüksek olacağını düşündükleri alanlarında çalışmak istediklerini, üniversite eğitimi almadıkları için daha ileri kariyer olanağı yakalayamayacaklarını ve aynı hastanede fakat farklı bir birimde çalışmayı planladıklarını açıklamışlardır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Yani ben artık, başka birimlerde çalışmak istiyorum... Mesela tüp bebek hemşireliği veya estetik hemşireliği veya ne bileyim güzellik alanında hemşirelik yapmayı düşünüyorum... Ya onlar şu an gelecekte parlak meslek gibi görünüyor, bi de seviyorum, mesela güzellik uzmanlık falan, ne bileyim kendime bi yer açıp, güzellik alanında bi şey yapmayı seviyorum, böyle bi şey yapabilirim aslında..." (Bahar, 33, Bulgar).

"...Gelecekte burda olacağız, eee yaştan dolayı çok devlet düşünemiyoruz, lise mezunu olduğum için de çok parlak değil. Üniversite mezun olsaydım daha da düşünürdüm, yani yükselmek için üniversite mezun olmak gerekiyor, biz sağlık meslek

lisesi, bi de yaş ilerlemiş, eee bulunduğum birimde çalışmayı düşünüyorum, daha farklı pozisyonlarda olabilir. Yönetim uygun görürse neden olmasın? Olabilir, ama farklı pozisyonlar da olabilir yani… Mesela poliklinik tarzı yerler olur…" (Serap, 45, Özbek).

4.6.1.4. Hemşirelik dışında kariyer yapma

Hemşirelerin bazıları ise, gelecekte hemşirelik dışında bir iş yapabileceklerini belirtmiştir. Buna yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Yani şöyle bir şey, sonuçta benim belirli bir yaşım var, 48 yaşında olmuşum, yani şimdi daha böyle yani, daha rahatça olan bir şey istiyorum yani daha böyle eğlenceli olsun, daha rahat olsun. Belki de yani emekli olduktan sonra, emekliliğimi bekliyorum sadece, belki emekli olduktan sonra daha böyle bi inziva çekilip daha rahat bir yerde yaşamayı ve orda bi şeyler, yan bir şeyler yapabilirsem de olabilir, mesela el işi, ya da hep hayalimde şey var bir kafe açmak, tatlı yapmak, yani o tarz bi şey, yani daha böyle sosyal bir takım şey…" (Sema, 48, Bulgar).

"…Ya gelecek tabii ki çalışacağım, ama ne yapacağım daha karar veremedim, eee yani şimdi kendi işimi planlıyorum, tırnak üzerinde…" (Yonca, 37, Ukraynalı).

"…Hemşirelik değil de, eee belki ne bileyim, sağlık yönetimi ya da yani kafamda çok bi şey oluşmadı, ama eee psikoloji filan olabilir ya da sağlık yönetimi, ya da bi diyetisyen filan. Böyle net bi şeyler yok kafamda da, yani bi şey istiyorum, diyetisyeni çok istiyorum açıkçası da, işte eee nasıl olur başvuru vs. Onları nasıl hallederim onu bilmiyorum açıkçası, ama yani bi üniversite en azından bi şey böyle istiyorum…" (Demet, 26, Makedon).

4.6.1.5. Kariyerlerini istediği gibi planlayamama

Yabancı hemşirelerin bazıları, geleceğe ilişkin bazı planlarının olduğunu, fakat istediklerini gerçekleştirebilmek için zaman bulamadıklarını belirterek, ileri yaşta olduklarını ve bu nedenle çocuklarının kariyerlerini düşündüklerini vurgulamıştır. Konuya yönelik katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"…Kariyer planım şöyle, bir on sene öncesine dönseydik belki bi daha fazla bi kariyer planı kendime çizebilirdim, ama eee şu anda çocuklardan dolayı belki eee hani bilmiyorum. Kendimi eğitmem gerektiğini farkındayım, hani diyorum kitap okumak, işte

geliştirmek anlamında, dil açısından da aynı şekilde, eee ifade açısından da, ama bunları yapamadığım için kariyerim çok yapamıyorum; çünkü önce onu planlamak için bunları ben, okey tamam, burda ve artık kendime daha üste görmek için düşünebilirim, ama şu anda eee hani onları tamamlamadan kendimi çok üstlerde göremiyorum (güldü)…" (Nehir, 44, Bulgar).

"…Eee hayallerim aslında var, ama ona zaman ayıramayacağım, geç yetiştirdim aslında, yani son iki senedir okuyorum, ondan öncesi hep işte böyle işte eee kendimi biraz işe verdim aslında… O yoğun bir alandı, derken o şekilde hep erteledim sonra sağlık problemlerim çıktı, elim kırmıştım falan derken bu süre hep böyle bi senem gitti aslında, sonraki senede açıkta bi şeyler yapayım en azından bi üniversite mezunu olabilmek için…" (Ceylan, 26, Makedon).

"…Yani, şöyle ben yani, iyi bir şekilde mesela hastaneden ayrılıp ve artık kendime vakit ayırmak istiyorum açıkçası, ama onu da yapmıyorsunuz; çünkü her şey maddiyete bakıyor maalesef, o bir gerçek… İngilizce kursuna giderdim, yani kendim, yani kendime ve aileme bu vakit ayırırdım, yani kendimi geliştirmek açısından daha çok şeyler yapabilirdim…" (Damla, 44, Rus).

"…Gelmişim, 50 yaşıma, bu yaştan sonra ne kariyer (güldü) istiyorum çocuklarım kariyer yapsın, ben onlara destek olayım…" (Ayda, 51, Bulgar).

"…Hiç bi şey (güldü) oğlum okulu bitirsin… Bu çocuk bi toparlansın, okuyor, yurtdışında. Bi de böyle bi şey var, Rusya'da okuyor, tabii ki düşünürdüm, şimdi bak ben her şey sıfırdan başladım ben vatandaş olunca artık, oğlum 8. Sınıf okumaya başladı, artık oğluma bi şey yapmak lazım. Ben hem okuyacağım, hem onu okutacağım… Demek istediğim bu şartlardan dolayı, yoksa giderdim, niye, affedersin biz sadece sallasam bile yeter, 70 alırım, 80 alırım. Şey de yaparsın, ama yok artık, hiç kariyer, şey yapacak kariyer, evde oturacağım kocam… Şey olsaydım, genç olsaydım da…" (Papatya, 48, Özbek).

4.6.2. Alt Tema: Başka Bir Ülkeye Gitme

Katılımcılardan bazıları, gelecekte başka bir ülkeye gitmeye ilişkin düşüncelerini olduğunu belirterek, Türkiye'de hemşire çalışma koşullarının olumsuzluğuna değinerek hemşirelik yapmaya devam etmeleri durumunda başka bir

ülkeye geçmeyi istediklerini vurgulamışlardır. Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen alıntılar aşağıda yer almaktadır.

"...Eee şöyle ben eee özel sağlık sektörü de çok yorucu bi sektör olduğunu düşünüyorum ve şey yani böyle kendimi çok fazla yıprattığımı düşünüyorum ve ilerleyen hayatımda tabii bu net bi şey değil, ama yapmamayı düşünüyorum. Şey hayat neyi gösterir onu bilemem net bi şey yok, diyemem yani yapmamayı düşünüyorum, çünkü ben mesela Avrupa'yı gezdim, Almanya'da kaldım uzun süre, amcalar var, İsviçre'de de baya ülke gezdim. Orda sağlık çok daha kaliteli bi sistem ile yürüyor, mesela biz burda yeri geliyor, nöbet tutuyoruz mesela 14 saat sizin de bildiğiniz gibi, Almanya'da ya İsviçre'de böyle bi ihtimal yok yani. Bunu anlatsam bile oturup sana acıyor, şaşırıyor yani, o yüzden çok yıpratıcı bi sektör oluyor, ben kendim de şey yapamıyorum… O konu da düşünüyorum da, şu anda mesela bizim Makedonya, Makedon vatandaşıyım ya, Makedonya kısa bi süre içinde Avrupa Birliğine katılacak, yani olursa rahatlıkla bi Almanya'ya gitmeyi düşünüyorum…" (Bora, 26, Makedon).

"...yurtdışı falan düşünüyorum. Bilmiyorum, şu anda karışık kesinlikle, her şey karışık…" (Yaprak, 28, Makedon).

4.6.3. Alt Tema: Ülkesine Geri Dönme

Katılımcılardan, bir hemşire çalıştığı hastanede kariyer yapmayı planlamakla birlikte ancak bunun mümkün olmadığını ve aldığı ücretin çok düşük olduğunu belirterek ülkesine geri dönmeyi istediğini vurgulamıştır. Buna yönelik katılımcıdan elde edilen alıntı aşağıda yer almaktadır.

"...Aslında burda yükselmeyi düşünüyordum, isterdim, ama böyle bi şey olacağını… Olmayacağını düşünüyorum, olamayacağını düşünüyorum. O yüzden de kendim memleketime dönmeyi istiyorum, benim için daha iyi olacak, çünkü şu anda eee söylenilen maaşım yükselmesi gerekirken maaşım azaldı, EURO'nun yükselmesi ile maaşım da düşük olduğu, maaşımda düşme oldu, çok fazla bir düşme oldu, aynı maaş ülkemde alabilirim, en azından ailemin yanında olurum…" (Mehtap, 28, Makedon).

5. TARTIŞMA

Türkiye'de çalışan yabancı uyruklu hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerini, yaşadıkları sorunları, beklentilerini ve bu sürecin daha olumlu geçirilmesine yönelik önerilerini belirlemek amacıyla bireysel derinlemesine görüşme yöntemiyle gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen bulgular, daha önce yapılan araştırmalarla karşılaştırarak tartışılmıştır. Çalışmanın tartışma bölümü, bulgular bölümünde yer alan altı ana tema doğrultusunda ele alınmıştır.

5.1. Göç Nedenleri

Yabancı uyruklu hemşirelerin Türkiye'ye göç etme nedenleri incelendiğinde "iş olanağı sağlanması" ve "sosyal koşulların zorlaması" olarak iki ana neden belirtilmiştir. Çalışmaya katılanlar, hemşirelik yapmak ve daha kaliteli yaşayabilmek için ya da Türk ile evlendikten sonra Türkiye'ye geldiklerini belirtmiştir.

Hemşireler uzun zamandır daha iyi çalışma ve yaşam koşullarına ulaşmak üzere göç etmektedir (Silva ve Fernandes 2007). Yabancı hemşireler, 2012 yılından beri Türkiye'de çalışabilmektedir. Türkiye'de hemşire yetersizliği uzun süredir yaşanan bir sorun olup yabancı hemşire istihdamına ilişkin yasal değişiklikten sonra yabancı hemşireler işe alınmaya başlanmıştır. Bu süreçte araştırma bulgularında da görüldüğü gibi evlilikten dolayı veya akraba ziyareti için gelenlerin de özellikle hemşire olarak çalışmak için gelmeseler de iş bulması söz konusu olmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin bazıları, maddi durumlarını iyileştirme gereksinimi duyduklarına değinerek özellikle çocuklarının geleceğini düşündüklerini belirtmiştir. Brannan'ın (2013) yaptığı tez çalışmasında da Kanada'da çalışan yabancı hemşirelerin bazıları, kendi ülkelerinde maddi durumlarının kötü olduğunu belirterek, çocuklarının geleceği ile ilgili endişe duydukları için Kanada'ya göç ettiklerini vurgulamışlardır.

Şili'de Rodriguez ve arkadaşlarının (2014) ve Kanada'da Nourpanah'ın (2017) yaptıkları araştırmalarda da hemşirelerin göç etme nedenlerinin arasında daha iyi çalışma koşulları yer alırken, bu iyi çalışma koşullarına ilişkin etmenlerin arasında ücretin önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Bason'un (2011) Malta'da yaptığı

çalışmada da benzer şekilde yabancı hemşirelerin o ülkeye daha iyi ücret almak için göç ettikleri görülmüştür. Hüsmenoğlu ve Tuna (2020) çalışmasında, Bulgar hemşirelerin ülkelerini terk etmelerinin nedenlerinden birini aldıkları yetersiz ücret olarak belirtilmiştir. Hussain ve Afzal (2015) tarafından yapılan araştırmada, Pakistanlı hemşirelerin yurtdışına gitmelerinin nedenleri arasında daha iyi ücret (%95,1), iş olanağı (%84) ve yaşam koşulları (%67,1) belirtilmiştir.

Bu araştırmaya katılan hemşirelerin bazıları, doğdukları ülkelere güvensizliklerini belirtirken sadece maddi değil yaşamını sürdürmede güvensizlik yaşadıklarını, azınlık oldukları için sorunlar yaşadıklarını açıklamışlardır. Azınlıklara uygulanan ayrımcılıkların; kimliğin reddi, vatandaşlıktan çıkarılma, din sorunları gibi, kişilerin kimliğini koruma ve kültürleri geliştirmesini engellenmesine yönelik tehlikeli bir ortam yarattığı belirtilmektedir (Çakmak 2018; Korkmaz 2019).

Konuya ilişkin daha önce yapılan araştırmalarda da aile üyeleri kişilerin diğer ülkelere göç etme kararlarında etkili olduğu saptanmıştır. Hussain ve Afzal (2015) tarafından yapılan araştırmada, Pakistanlı hemşirelerin %35,8'i yurtdışına taşınma nedenleri arasında gittiği ülkede akrabasının olması belirtilmiştir. Bason'un (2011) göçmen hemşirelerle Malta'da yaptığı araştırmada, daha önce ülkeye turist olarak gelip, ülkeyi ve özellikle iklimi çok beğendiği için göç etmeye karar veren hemşirelerin olduğu görülmüştür. Aynı çalışmada başka bir yabancı hemşirenin kuzeninin Malta'da yaşaması ve ona hemşire olarak bir iş bulabileceğinden söz etmesinin göç etmede etkili olduğu belirtilmiştir.

Yabancı uyruklu hemşirelerin göç etme kararlarında çalışma koşulları ve sosyal etmenlerin önemli roller oynadığı söylenebilir.

5.2. Göç Sürecinde Yaşanan Sorunlar

Katılımcılar, Türkiye'ye göç sürecinde yaşadıkları zorlukları; "bürokratik işlemler", "sosyal ve ailevi", "çalışma yaşamı" ve "psikolojik" sorunlar başlığında dile getirmişlerdir.

Daha önce yapılan çalışmalarda; yabancı hemşirelerin, yabancı dil zorluğu, iletişim, kültür, bürokratik süreçler, bilgi paylaşımı, mentorluk, iş yükü, yöneticinin motivasyon sağlamada eksikliği, şüpheci yaklaşımlar, beceri kaybetme, ırk ayrımcılığı

ve hemşire rollerindeki farklılıklar gibi sorunlar yaşadıkları belirtilmektedir (Taylor 2004; Silva ve Fernandes 2007; Bason 2011; Pratt 2014; Rodriguez ve ark. 2014; Gregory 2018).

Bu çalışmada, yabancı hemşirelerin oturma izni, çalışma izni, diploma denkliğini alma ve Türk vatandaşlığına geçme gibi bürokratik işlemlere ilişkin sorunlar yaşadıkları, ayrıca bürokratik işlemlerin karmaşık olması nedeniyle bazı hemşirelerin sigortasız çalıştıkları ve emeklilik hakkı kazanabilme sürelerinin uzadığı belirlenmiştir.

Nourpanah (2017) tarafından Kanada'da yapılan bir araştırmada, yabancı hemşirelerin bazılarının oturma iznine ilişkin kanunlarda sürekli değişiklikler olması nedeniyle sorun yaşadıkları ve çalışma izni almak için resmi kurumlar tarafından aynı evrakların birden fazla istendiği belirtilmiştir. Kanada'da yapılan başka bir araştırmada (Higginbottom 2011) ise, göçmen hemşirelerin bazılarının yabancı ülkelere gitmeden önce izin alma süreci hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı saptanmıştır. Aynı çalışmada katılımcılardan biri, yabancı ülkeye gelmeden önce hemşirelik sınavına gireceğini bilmediğini, sınavın beş gün sürdüğünü ve bu sürecin tamamıyla ilgili bilgi alamadığını belirtmiştir.

Bu araştırmada da benzer şekilde, bürokratik işlemlerin tamamlanabilmesi için gerekli evraklar, bekleme süresi, değişen prosedürler, yasal düzenlemeler açısından zorluklar yaşandığı belirtilirken; bazı göçmen hemşirelerden diploma denkliği alabilmeleri için sınava girmeleri ve bazılarından da staj yapmaları gerektiği ve alınan denklikte haksızlıkların olduğu üzerinde durulmuştur. Ayrıca, hemşirelerin bazıları diploma denkliğini almalarına karşın, Türk vatandaşı olmadıkları için hemen işe başlayamadıklarını belirtmişlerdir.

Muhammad'ın (2015) Birleşik Krallık'ta çalışan Pakistanlı hemşireler ile yaptığı araştırmada; hemşirelerin bazılarının ancak huzurevinde hasta bakımında yardımcı olarak iki yıl çalıştıktan sonra o ülkede hemşire olarak çalışabilmesi için izin alabildiği belirtilmiştir. Portekiz'de yapılan bir araştırmada da yabancı hemşirelerin Portekiz'de hemşirelik tamamlama programına katılmak istemeleri durumunda bu sürecin çok zor ve karışık olduğu, ayrıca çok masraflı olduğu üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada, hemşirelerin bazılarının aldıkları diploma denkliğinde haksızlığın olduğuna inandıkları da belirtilmiştir (Silva ve Fernandes 2007).

Türkiye'de yabancı hemşirenin istihdamı 2012'den bu yana yasal olarak (Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik 2012) yapılmakla birlikte, diploma denkliği alma koşullarında değişiklikler görülmektedir. Ülkelere ve alınan eğitimlere göre yabancı uyruklu hemşirelerden staj yapılması veya sınava girilmesi istenmektedir. Stajın süresi de alınan eğitimlerine göre değişmekte ve bürokratik işlemler uzun sürmektedir. Ayrıca yabancı hemşirelerin ilgili kanunların iyice öğrenmesi süreçleri kolaylaştıracağı belirtilebilir.

Yabancı uyruklu hemşirelerle yapılan araştırmalarda, katılımcıların uyumunu zorlaştıran en yaygın engelin yabancı dil olduğu görülmektedir. Bu araştırmaya katılan yabancı hemşireler de dil engelinden dolayı hem özel hem de iş yaşamlarında sorunlarla karşılaştıklarından söz etmişlerdir. Yabancı uyruklu hemşirelerin bazıları Türkiye'ye gelmeden önce Türkçeyi konuşabildiklerini, diğerleri ise Türkçeyi Türkiye'ye geldikten sonra öğrendiklerini belitmiştir. Türkçeyi bilen ve konuşan hemşirelerin de özellikle çalışma yaşamında kullanılan dilde sorun yaşadıkları, ilaç veya malzeme istenince ne olduğunu bilmedikleri, kurum eğitimlerinde sorun yaşadıkları, utanç ve rahatsızlık verici duygular hissettikleri, bazen de komik olabilen durumlar yarattıkları belirtilmiştir. Ayrıca, göçmen hemşirelerin sosyal etkinliklerde de daha önce duyulmamış sözcükler, birden fazla anlamı olan sözcükler, kısaltmalar, hızlı konuşmalar ve farklı şiveden kaynaklanan dil zorluğu yaşandıkları vurgulanmıştır.

Silva ve Fernandes'in (2007) Portekiz'de yaptığı çalışmada, Portekizce kursuna katılmalarına karşın göçmen hemşirelerin %37'sinin yabancı dil zorluğu yaşadığı görülmüştür. Bu bağlamda, yabancı dilden kaynaklanan sorunları yaşamamak için yabancı hemşirelerin bazılarının kendi ana dili aynı veya benzer bir dil konuşan ülkeye göç etmeye yöneldikleri belirtilmektedir (Silva ve Fernandes 2007; Okumuş ve ark. 2016). Ancak, böyle bir yaklaşımın, yabancı dil zorluğu tamamen ortadan kaldırmadığı görülmektedir. Portekiz'e çalışmak üzere göç eden hemşirelerin çoğunun İspanyol veya Brezilyalı olması ve Brezilya'nın ana dili Portekizce olması, İspanyolcanın da Portekizceye çok benzer bir dil olmasına karşın, Portekiz'e göç eden bu hemşirelerin yabancı dil sorunu yaşadıkları saptanmıştır (Silva ve Fernandes 2007).

Avustralya'da çalışan ve ana dili İngilizce olmayan hemşireler tarafından yaşanan sorunlara ilişkin yapılan bir araştırmada, sorunların genellikle vardiya

değişiminde yaşandığı ve nöbet teslimine ayrılan sürenin hastalar hakkında karmaşık bilgileri aktarmak için yeterli olmadığı belirtilmiştir. Başka bir sorun ise yazılı kısaltmaları ve yerli hemşirelerin kullandıkları argo sözcükleri anlamaya ilişkin olduğu görülmüştür (Deegan ve Simkin 2010).

Taylor'un (2005) Birleşik Krallık'ta yabancı hemşirelerle yaptığı çalışmada, katılımcıların soru sormakta sorun yaşadıkları ve yabancı dil öğrenmenin uzun sürdüğü belirtilmiştir. Rodriguez ve arkadaşlarının (2014) Şili'de yaptığı çalışmada, yabancı hemşirelerin sözcüklerinin anlamlarını bilme, deyim kullanımı, malzeme ve donanım isimlerini bilmeye ilişkin sorun yaşadıkları görülmüştür.

Gregory (2018) tarafından yapılan çalışmada, Finlandiya'da çalışan bazı yabancı hemşirelerin ekip arkadaşlarının kendilerinin iyi Finceyi konuşamadıklarını düşündükleri için rahatsız oldukları belirtilmiştir. Valipakka (2013) tarafından yabancı hemşirelerin deneyimleriyle ilgili aynı ülkede yapılan bir araştırmada ise, katılımcıların bazıları, Fince dilinin bir engel olduğunu, Fince konuşmada zorluklar ve stres yaşadıkları saptanmıştır. Wanjohi ve Maringi'in (2013) Finlandiya'da çalışan yabancı hemşirelerle yaptığı tez çalışmasında, bazı katılımcıların Fince öğrenmesinde çok zorluk çektiği görülmüştür.

Alexis ve Vydelingum'un (2004) İngiltere'de yaptığı çalışmada yabancı hemşirelerinden biri yabancı dil nedeniyle utandığını ve küçük düşürüldüğünü açıklamıştır. Bason (2011) tarafından yapılan araştırmada, Malta'da çalışan yabancı uyruklu hemşirelerin bazılarının, başta o ülkede herkesin İngilizce konuşacağını düşündükleri için Maltaca konuşan kişilerle karşı karşıya geldiklerinde büyük şok yaşayarak rahatsız oldukları belirlenmiştir.

Göç ettiği ülkenin dilini bilmesi hemşirenin yaşayabilecek yabancı dil zorluğunu tamamen çözmemekte olup tıpta kullanılan terimler ve kısaltmaların farklı olabildiği, hızlı konuşulması veya deyim kullanılmasının sorun yarattığı görülmektedir. Ayrıca, bir dili bilmek; konuşmayı, okumayı, duyduklarını anlamayı ve yazmayı gerektirmekte, sadece konuşmak veya kişilerin dediklerini anlamak yeterli olmamaktadır. Bu araştırmaya katılan hemşirelerin söylemleri de bunu desteklemektedir. Hemşirenin, çalıştığı ülkenin ana dilini yeteri kadar bilmemesi, hem kendi hem ekip arkadaşları hem de hastalar açısından risk yaratabilmektedir. Tüm yabancı hemşirelerin karşı karşıya

geldiği bu sorunun çözmesi oldukça önemli olup yoğun çaba ve zaman isteyen bir süreç gerektirmektedir.

Bu araştırmaya katılan yabancı uyruklu hemşirelerin yaşadıkları sorunlardan biri de barınma koşullarıyla ilgilidir. Bir hemşire daha önce kiracı olmadığını ve bu durumdan rahatsız olduğunu açıklarken diğer hemşireler ise bu ülkede özellikle büyükşehirde yaşamanın ve barınmanın çok zor olduğunu belirtmiştir.

Konuya ilişkin daha önce yapılan araştırmalarda da yabancı hemşirelerin barınma ile ilgili sorunlar yaşadıkları belirtilmektedir. Higginbottom'un (2011) Kanada'da yaptığı araştırmada, yabancı hemşirelerin kurum tarafından işe çok uzak bir yerde yerleştirilmesi nedeniyle barınma koşullarından yakındıkları saptanmıştır. Brannan'ın (2013) uluslararası hemşirelik deneyimleri olan hemşirelerle yaptığı araştırmada da hemşirelerin bazıları konaklamada sorun yaşadıkları üzerinde durmuşlardır.

Türkiye'de bazı özel sağlık kuruluşları, çalışanlarına lojman olanağı sunmaktadır (Bacaksız ve Sönmez 2014). İstanbul'da konut kirasının çok pahalı olması nedeniyle (Öztürk ve ark. 2016), kurumlar tarafından ücretsiz olarak sunulan lojmanlarda kalmak özellikle bekâr yabancı hemşireler için uygun bir seçenek olmaktadır. Fakat bu çalışmada belirtildiği gibi lojman odasında çok fazla kişinin kalması, temizlik ve düzen eksikliği gibi sorunlar yaşanabilmektedir.

Katılımcıların bazıları, kültür farkı nedeniyle Türkiye'de çeşitli sorunlar yaşadıklarını belirtirken, Türkiye'de insanların sürekli özel hayatlarıyla ile ilgili soru sormalarından rahatsız olduklarını, Türklerle ilişki kurma, onlara güvenme ve onları anlamada zorluk çektiklerini vurgulayarak, Türkiye'de kadına bakışın farklı olduğuna ve özellikle yabancı kadınlara bakışın daha farklı olduğuna değinmişlerdir.

Wanjohi ve Maringi'nin (2013) Finlandiya'da ve Rodriguez ve arkadaşlarının (2014) Şili'de yaptıkları çalışmalarda, yabancı hemşireler kendi ülkeleri ve şu an çalıştıkları ülkeler arasında çok büyük kültür farklılıkları olduğu için işyerinde sorun yaşadıkları belirtilmiştir. Gregory (2018) tarafından yapılan araştırmada, Birleşik Krallık'taki huzurevlerinde çalışan Pakistanlı hemşirelerin, çok sayıda yaşlı hastanın ailelerinden ayrı yaşadıklarını gördüklerinde kültürel şok yaşadıkları vurgulanmıştır.

Muhammad'ın (2015) yaptığı araştırmada ise Birleşik Krallık'ta çalışan bazı Pakistanlı hemşirelerin, kendi ulusal kimliği, dini ve özel hayatıyla ilgili sorulara yanıt vermek zorunda kaldıkları için rahatsız oldukları saptanmıştır.

Farklı bir kültüre uyum sağlamak zaman gerektirdiğinden, yabancı hemşirenin uyumunun sağlanmasında iş arkadaşlarından yardım almasının bu süreci kolaylaştıracağı belirtilmektedir. Ancak farklılıklar, kültürlerarası arkadaşlığın oluşumu aynı kültürlere sahip kişilerin dostluğunun sağlanmasından daha zorlayıcı görünmektedir (Peng 2011). Buna karşın yapılan araştırmalarda, Türkiye'ye gelen yabancıların genellikle arkadaş edinme konusunda sorun yaşamadığı belirtilmektedir (Özçetin 2013; Besel ve ark. 2015). Zhou'un (2014) yaptığı çalışmada, Çinli hemşirelerin bazıları Avustralya'da sadece işyerinde ekip arkadaşları ile iletişiminin olduğunu belirtirken, iş ortamının dışında dostluk ilişkilerine devam edemediklerini vurgulamışlardır.

Araştırmaya katılan yabancı hemşirelerin bazıları, Türkiye'de kadın olmanın zor olduğunu belirterek, özellikle yabancı kadına yaklaşımda önyargılı olunabildiğini vurgulamışlardır. Kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik konusu Keshet ve Popper-Giveon'un (2016) yaptığı çalışmada da ele alınmış ve İsrail'de Arap kökenli hemşirelerin evin dışında çalışması ve özellikle gece nöbeti tutmasının kendi toplumundaki insanlar tarafından kabul edilemeyeceği belirtilmiştir.

Dünya'da ve Türkiye'de cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanması amacıyla yapılan girişimlere karşın, ayrımcılığın hâlâ devam ettiği belirtilmektedir (Demirgöz Bal 2014). Toplumun kadına bakışının o ülke insana verilen değerin bir göstergesi olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye'de cumhuriyetin kurulmasının ilk yıllarından başlayarak kadına yönelik ayrımcılığı gidermeye yönelik yasalar çıkarılmasına karşın toplumda kadına yönelik bakışın halen istenilen düzeyde olmadığı ve cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü bilinmektedir (Aydın 2016). Toplumun bir kısmının günümüzde de kadını sadece itaatkâr ve sadık eş, ailesinin bakıcısı olarak gördüğü belirtilebilmektedir.

Ekiz Göçmen'in (2011) yaptığı çalışmada, Türkiye'de turizm sektöründe çalışan yabancı kadınların yaşadığı sorunlardan biri patronları veya müşterilerinin tacizine uğramaları olarak belirtilmiştir. Tuncel (2009) tarafından Türk magazin ve turizm muhabirlerinin yabancı uyruklu kadınlara bakışının incelendiği bir çalışmada,

katılımcıların %50'sinin yabancı kadını fotoğraflarken ve haberini yaparken onu cinsel obje olarak gördüğü saptanmıştır. Bu araştırmada da yabancı hemşirelerin bazıları bu önyargılı bakışına ilişkin yorumlarda bulunmuştur. Bir hemşire iş ortamının dışında tacize uğradığını açıklarken, başka bir hemşire özellikle Türk bir erkek bulup evlenmek için Türkiye'ye geldiğini düşünenler olduğu için çok rahatsız olduğunu belirtmiştir.

Göçmen hemşirelerin yaşadıkları sorunlardan bir diğeri büyük bir şehirde yaşamaktır. Araştırmaya katılan yabancı hemşirelerin bazıları, nüfus yoğunluğu, trafik ve ulaşım güçlüğü, güvenlik sorunu vb. etmenlerden söz ederek İstanbul gibi büyük bir şehirde yaşamanın önemli bir sorun olduğunu vurgulamıştır. İstanbul'un kentsel sorunlarını incelemek üzere Bilen ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan araştırmada da trafik ve ulaşım sorunu, çevre kirliliği, nüfus kalabalığı, güvenlik yetersizliği, alt yapı sorunları gibi sorunlar ilk on sırada yer almaktadır.

Göç etme kararlarında aile etkisi de bu araştırmaya katılan bazı yabancı uyruklu hemşireler tarafından belirtilmiştir. Bireyin mesleki yaşamıyla ilgili kararının, aile üyelerinin endişelerinden ve düşüncelerinden etkilendiği açıklanmaktadır (Beauregard 2007). Keshet ve Popper-Giveon (2016) tarafından yapılan araştırmada, Arap kökenli hemşireler için İsrail'de çalışmanın kendi aileri için olumlu olduğunu belirtilirken, Garner ve arkadaşlarının (2015) yaptığı literatür incelemesinde Hint hemşirelerin başka bir ülkeye çalışmak için göç etme kararında ailelerinin önemli bir rol oynadığı görülmüştür.

Hemşirelerin bazıları, Türkiye'ye hemşire olarak çalışmak için gelmek istediklerinde başta ailelerinin karşı çıktıklarını açıklarken, bir hemşire kendi ailesi çok ısrar ettiği için bu ülkeye göç ettiğini vurgulamıştır. Yabancı hemşirelerin göç etme kararlarında kendi aile üyelerinin düşüncelerinin etkili olduğu görülmektedir.

Türkiye'deki hemşire çalışma koşulları da bu araştırmaya katılan yabancı hemşirelerin bazıları için bir sorun olarak dile getirilmiştir. Yabancı uyruklu hemşirelerin bazıları ise Türkiye'deki hemşirelerin ücret düşüklüğü, uzun çalışma saatleri, iş yükü vb. etmenlerden söz ederek, bu ülkede hemşirelerin çalışma koşullarının zor olduğunu vurgulamıştır.

Wanjohi ve Maringi'nin (2013) Finlandiya'da yaptığı tez çalışmasında, yabancı hemşirelerin aldığı ücretten doyumlu olmadıkları görülmüştür. Bason'un (2011) Malta'da yaptığı çalışmada ise yabancı hemşirelerin bazıları, çalışma koşullarına ilişkin

yöneticilerin iş görüşmesinde verilen sözü tutmadıklarını ve ödenen ücretin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Higginbottom'un (2011) Kanada'da yaptığı araştırmada da yabancı hemşirelerin ilk yıllarda yerli hemşirelere göre daha düşük ücret aldıkları görülmüştür. Seren ve arkadaşlarının (2013) Türkiye'deki bir hemşirelik fakültesindeki öğretim elemanları ve öğrencilerin yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada, katılımcıların %78'inin yabancı hemşirelerin daha düşük ücretlerle çalışacağını düşündüğü belirtilmiştir.

Gregory (2018) tarafından yapılan çalışmada, yabancı hemşirelerin bazıları Finlandiya'daki hemşirelerin çalışma koşullarının iyi olduğunu düşündükleri belirtilirken, bir katılımcı nöbet listelerinin çok yoğun ve çalışma saatlerinin çok uzun olduğunu vurguladığı görülmüştür. Çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını korumak için çalışma ortamında ve özel yaşamda dinlenme saatlerinin uygun şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Colombo ve Cifre Gallego 2012). Hemşirelerin nöbetlerinin yoğun ve stresli olması, mesai sonrası kendilerini hem fiziksel hem de psikolojik olarak yorgun hissetmeleri, yeteri kadar dinlenmeden çalışmaları vb. hemşirelerin verdikleri hizmetlerin kalitesini düşürmektedir.

Yurtdışında hemşireler genellikle üç vardiya şekilde çalışırken, Türkiye'de çoğu hastanelerde sadece iki vardiya şekilde, daha uzun saat çalışmaktadırlar (Aydogdu 2020). Bireyler için bir işe sahip olmak önemli olduğu gibi sosyalleşmek ve hobi uğraşlarına da zaman ayırmak istemektedirler. Çalışanların çoğu, işyerinde olmadıkları zamanlarda ev işi yaptıklarından, fiziksel ve zihinsel olarak tam dinlenememektedirler. Ancak, bireylerin spor yapma, gezme, arkadaşlarıyla buluşma gibi farklı etkinliklerde bulunmaları, fiziksel ve psikolojik sağlıkları açısından büyük önem taşımaktadır (Colombo ve Cifre Gallego 2012).

Yabancı uyruklu hemşirelerin değindiği başka bir sorun ise Türkiye'de hemşireliğe neredeyse yeniden öğrenmek zorunda kalmalarıdır. Taylor'un (2005) çalışmasında da yabancı hemşirelerin bazıları yetki ve statü kaybettikleri için hemşireliğe sıfırdan başlıyormuş gibi hissettikleri vurgulanmıştır. Muhammad'ın (2015) tez çalışmasında, Birleşik Krallık'ta çalışan Pakistanlı hemşirelerin bazıları becerilerini kaybettiklerini ve ülkenin hemşirelik sistemine alışmakta zorluk çektiklerini belirterek, hemşireliği neredeyse tamamen bir daha öğrenmek zorunda kaldıkları vurgulamışlardır.

Deegan ve Simkin'in (2010) Avustralya'da yaptığı araştırmada bazı deneyimli yabancı hemşirelerin, yeni ülkelerinde acemi statüye indirildikleri için hayal kırıklığına uğradıkları belirlenmiştir. Deneyimli yabancı hemşirelerin kendilerini kanıtlama gereksinimi olan yeni nitelikli çalışan gibi değerlendirilmemesi için her hemşirenin beceri ve deneyiminin dikkate alındığı bir kültürünün geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Taylor 2005).

Bu araştırmada da hemşirelerin bazıları, Türkiye'de hemşirelik uygulamaları ve sağlık sisteminin farklı olduğu için neredeyse hemşireliğe sıfırdan başlamak zorunda kaldıklarını ve yeni sisteme alışmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Hasta beklentileri de bazı yabancı hemşireler tarafından bir sorun olarak belirtilmiştir. Göçmen hemşirelerin bazıları Türkiye'de hastaların beklentilerinin farklı olduğunu, oysa kendi ülkelerinde hastaları sadece iyileştirmeyi düşünürken bu ülkede hastaların farklı gereksinimlerini karşılamak durumunda kaldıklarını vurgulamışlardır. Son yıllarda tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de hastanelerdeki otelcilik hizmetleri önem kazanmaya başlamış ve özellikle özel hastanelerde, sağlık hizmetinin yanında otelcilik hizmetlerinde de üstünlük sağlanmaya çalışılmaktadır (Kozak ve Gülenç 2017; Şaldıran 2019).

Araştırmaya katılan yabancı hemşireler, Türkiye'deki hastaların daha bilinçli olduğunu vurgulamıştır. Yapılan araştırmalarda, hemşirelik bakımının hasta doyumunu doğrudan etkilediği, bunun için hemşirelik bakım algısı ve hasta beklentilerinin giderek önem kazandığı belirtilmektedir (Cerit 2016; Gül ve Dinç 2018). Yabancı hemşirelerin farklı kültürden hastaya bakım verirken zorluk çekebildiği, hemşire ve hasta arasındaki kültür farkının bakım sürecinde sorunlar yaratabildiği üzerinde durulmaktadır. Yabancı hemşirelerin, bakım verirken hastaların kültürel farklılıklarına duyarlı olmaları, kişilerin sosyal ve ailevi yapılarını değerlendirerek uygun şekilde davranmaları önerilmektedir (Şahin ve ark. 2009).

Çalışmada yabancı hemşirelerin bazıları, Türkiye'de yaşamaya ve çalışmaya ilişkin duygusal sorunlar yaşadıklarını belirtmiş olup bu duygular arasında utançlık, çekingenlik, endişe, özlem, yalnızlık, üzüntü, dışlanma, doyumsuzluk, pes etme ve pişmanlık yer almaktadır.

Bason'ın (2011) yaptığı araştırmada, Malta'da çalışan bir yabancı hemşire yalnız hissettiği için depresif olduğunu açıklarken; Zhou'un (2014) Avustralya'da

yaptığı araştırmada Çinli hemşirelerden biri mutlu olmadığını ve Çin'de olsaydı daha mutlu olabileceğini düşündüğünü belirtmiştir. Portekiz'de yabancı hemşirelerle yapılan bir araştırmada ise katılımcıların %45'inin kendi ülkesini, ailesini ve arkadaşlarını özlediği için kendilerini yalnız hissedip kendi ülkelerine geri dönmek istedikleri görülmüştür (Silva ve Fernandes 2007). İngiltere'de yapılan bir araştırmada, yabancı hemşirelerin bazılarının "yanlış yerde" olduklarını, bu gruba ait olmadıklarını, kendilerini yalnız hissettiklerini ve eve dönmek istediklerini belirtmişlerdir (Alexis ve Vydelingum 2004). Muhammad'ın (2015) Birleşik Krallık'ta ve Rodriguez ve arkadaşlarının (2014) Şili'de yaptıkları araştırmalarda da yabancı hemşirelerin bazıları çalıştıkları ülkelerde kendilerini yalnız ve dışlanmış hissettikleri belirtilmiştir.

Pratt'ın (2014) Finlandiya'da yaptığı araştırmada yabancı hemşireler bazıları, yabancı dil nedeniyle anksiyete yaşadığını belirtirken; Brannan'ın (2013) yaptığı araştırmada, uluslararası hemşirelik deneyimi olan hemşirelerin çoğunun olumlu duygulara sahip oldukları bulunmuşlar. Yabancı hemşirelerde, yeni bir ülkeye ve yeni bir işe uyum sağlanma sürecinde çeşitli duyguların ortaya çıkması beklenen bir durum olup bir ekibe ait olma duygusunun göçmen hemşirenin yaşadığı sorunların çoğunun çözülmesine yardım olacağı ve bunun için göçmen hemşireler için ekip arkadaşlarının desteğinin oldukça önemli olduğu üzerinde durulmaktadır (Bason 2011; Rodriguez ve ark. 2014; Gregory 2018).

5.3. Türkiye'de ve Kendi Ülkesindeki Hemşireliğin Farkı

Araştırmaya katılan hemşirelerin kendi ülkesinde ve Türkiye'deki hemşireliği karşılaştırmalarını incelediğinde; çalışma koşullarında, hemşirelik uygulamalarında, eğitim sürecinde ve mesleki imaj ve değerde farklılıkların olduğu belirtilmiştir.

Bu araştırmaya katılan yabancı hemşirelerin bazıları, çalışma koşullarına değinerek Türkiye'de hemşire sayısının az ve çalışma saatlerinin çok uzun olduğunu vurgulamışlardır. OECD'nün 2017 yılı verilerine göre 1.000 kişiye düşen hemşire sayısı 8,8 olarak belirtilmektedir. Türkiye'de ise her 1.000 kişiye sadece 2,1 hemşire düşmektedir (OECD 2019). ILO'ya göre hemşirelerin haftalık çalışma süresi en fazla 40 saat olmalı ve en uzun nöbet 12 saat geçmemelidir (ILO 2005).

Türkiye'de, Devlet Memurları Kanunu'na (1965) göre hemşireler haftalık 40 saat, İş Kanunu'na (2003) göre ise 45 saat çalışması gerekirken; 10.09.1982 tarihli ve

8/5319 sayılı Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin 38. Maddesi'nde "Hastane baştabipleri, sağlık hizmetlerinin sürekliliği ve kesintiye uğramaması amacıyla personel sayısını da dikkate alarak vardiya ve nöbet gibi hizmetlerde farklı çalışma saatleri belirleyebilir" maddesi yer almaktadır (Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği 1983). Bu bağlamda Türkiye'de özellikle özel sağlık kurumlarında hemşire sayısının eksiliğinden dolayı 12 saatten aşan nöbetler tutarak haftada 45 saatten fazla çalışılmaktadır. Kamu hastanelerinde de benzer nedenlerle fazla saat ve 24 saate ulaşan uzun çalışma saati uygulaması görülebilmektedir.

Bason'un (2011) Malta'da ve Wanjohi ve Maringi'nin (2013) Finlandiya'da yaptıkları tez çalışmalarında, bazı yabancı hemşirelerin kendi ülkeleriyle yaptıkları karşılaştırmada çalıştıkları ülkede hemşire iş yükünün daha az olduğunu belirtmesine karşın, bazı yabancı hemşirelerin yaptıkları işlerin çok fazla olduğunu vurguladıkları saptanmıştır.

Hemşirelere ödenen ücretin konusunda; bu araştırmaya katılan bazı hemşireler kendi ülkeleriyle ile karşılaştırınca Türkiye'de ödenen ücret daha yüksek olduğunu belirtirken bazı hemşireler ise Türkiye'de hemşirelerin ücretinin düşük olduğunu açıklamıştır. Türkiye'de özel sektörde çalışan hemşirelerin çalışma saatlerinin yoğun ve ödenen ücretlerin daha düşük olduğu belirtilmektedir (Gök 2008). Rodriguez ve arkadaşlarının (2014) yaptığı araştırmada, Şili'ye göç eden hemşirelerin ülkelerinde hemşirelerin ücretinin daha düşük olduğu açıklanmıştır. Benzer şekilde Hussain ve Afzal (2015) yaptığı araştırmada da Pakistanlı hemşirelerin göç etme nedenlerinden biri kendi ülkelerinde hemşirelere ödenen düşük ücret olduğu belirtilmiştir.

Bu araştırmaya katılan bir hemşire, ödül sisteminden söz ederek, kendi ülkesinde yöneticiler tarafından hemşirelere plaket ve kart vb. vererek onların takdir edildiğini ve daha çok motive edilmeye çalışıldığını belirtmiştir. Korkmaz'ın (2008) yaptığı araştırmada, sağlık çalışanlarının maddi ödüllerden daha çok manevi ödüllere önem verdiği vurgulanmıştır. Gürsoy (2017) tarafından yapılan tez çalışmasında da hemşirelerin işinde başarılı olmaları durumunda takdir edilmelerinin onların motivasyonu ve verimlilikleri üzerine olumlu bir etki yarattığı saptanmıştır.

Araştırmada Türkiye'deki hemşireliğin farkına ilişkin görüşler değerlendirildiğinde; yabancı hemşirelerin Türkiye'deki hastanelerin yönetim

anlayışının, hemşire görev tanımının ve tedavi süreçlerinin kendi ülkelerinden farklı olduğunu belirttikleri görülmüştür.

Alexis ve Vydelingum'un (2004) yaptığı araştırmada, İngiltere'de çalışan yabancı hemşirelerin bu ülkede kullanılan hemşirelik bakım sunum sistemlerinin farklı olduğunu belirttiği açıklanmıştır. Ayrıca aynı araştırmaya katılan bazı yabancı hemşireler, tedavi uygulama ve pansuman yapma gibi işlevlerin hemşirenin görevleri arasında olması gerektiğini, fakat silme banyo ve hasta giydirmek gibi bakımların hasta bakıcılar tarafından yapılması gerektiğini düşündükleri görülmüştür. Taylor'un (2005) Birleşik Krallık'ta ve Deegan ve Simkin'in (2010) Avustralya'da çalışan yabancı hemşirelerle yaptıkları araştırmalarda; katılımcıların bazılarının daha önce yaptıkları işlevleri şu anda çalıştıkları ülkelerde yapamadıkları için otonomilerini kaybettiklerini düşündükleri belirtilmiştir. Muhammad'ın (2015) yaptığı tez çalışmasında da bazı Pakistanlı hemşirelerin, Birleşik Krallık'ta çalıştıkları hastanelerde bazı işlevleri yapamadıkları için daha önce öğrendikleri hemşirelik becerilerini kaybettiklerini düşündükleri görülmüştür.

Finlandiya'da Valipakka (2013) tarafından yapılan tez çalışmasında, yabancı hemşirelerin kendi ülkelerindeki hastanelerinle bir karşılaştırma yaptıklarında şu an çalıştıkları hastanelerde hasta hakları, ekipman çeşitliği ve iş dağılımı gibi farklılıkların yanı sıra genel olarak hemşirelik uygulamalarında ve yöntemlerinde farklılıklar olduğunu belirtmişlerdir. Silva ve Fernandes (2007) yaptığı araştırmada da benzer şekilde, Portekiz'e göç eden hemşirelerin %66'sının bu yeni ülkede hemşirelik uygulamalarında önemli farklılıklarla karşı karşıya geldikleri saptanmıştır.

Bu araştırmada olduğu gibi konuya ilişkin daha önce yapılan çalışmalarda da ülkeler arasında hastane yönetiminde, hemşirelerin görev tanımlarında, hemşirelik süreci ve hemşirelik işlevlerinde farklılıkların olduğu belirtilmektedir.

Araştırmada üzerinde durulan diğer bir farklılık hemşirelik eğitimiyle ilgili olup yabancı hemşirelerin bazıları, kendi ülkelerindeki hemşirelik eğitiminin Türkiye'deki eğitimden daha iyi olduğunu açıklarken, özellikle hemşirelik eğitiminde verilen kuramsal bilgi ve uygulama üzerinde durmuşlardır. Türkiye'de hemşirelik eğitiminde, kuramsal ve uygulamalı eğitim arasında oluşan boşluk sürekli tartışılan bir konu olup bu sorun giderilmeden kaliteli bir hemşirelik eğitiminin verilmesinin olanaksız olduğu

belirtilmektedir. Hemşirelik, uygulamalı bir disiplin olması nedeniyle, kuramsal ve uygulamalı eğitim birbirinden ayrılmaz bir bütün oluşturmaktadır (Koç ve ark. 2017).

Silva ve Fernandes'in (2007) yaptığı araştırmada, Portekiz'de çalışan İspanyol hemşireler, Portekizli yardımcı hemşirelerin az bilgiye sahip olduklarını düşündüklerini ve bunun için onların görevleri de yapmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar İspanya'da yardımcı hemşirelere verilen eğitimlerin Portekiz'e göre daha kaliteli olduğunu da vurgulamıştır.

Zhou'un (2014) yaptığı çalışmada, Çinli hemşirelerin Avustralya'da hemşirelerin kuramsal ve uygulamalı bilgiye sahip olmak zorunda olmasını önemli bir fark olarak gördükleri belirtilmiştir. Ayrıca Çin'de hastanın temel bakımlarının kendi aileleri tarafından yapıldığı, Avustralya'da ise bu işlevlerin hemşireler tarafından yapıldığı üzerinde durulmuştur.

Kaliteli temel hemşirelik eğitimi almanın önemi kadar, iş yaşamına başlama sürecinde hastaneye ve işe uyum sağlamak üzere uygun eğitimlerin verilmesi de çok önemli olmaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin bazıları, hastaneye uyum eğitim sürecindeki farklılıkları belirterek, Türkiye'de yapılan uyum eğitimlerinin ve bu sürecin çok yararlı ve düzgün bir şekilde gerçekleştiğini, bazıları da kendi ülkelerinde uyum sürecinde yapılan çalışmaların daha uygun olduğunu vurgulamıştır.

Uyum programları; işe yeni başlayan, kuruma ve yeni göreve çabuk ve doğru şekilde uyum sağlamak için çok önemli olan eğitimleri içermektedir (Uğur 2014). Uyum eğitimi her yeni işe başlayan için çok değerli olup yabancı hemşireler için çok daha büyük bir önem taşınmaktadır. Yabancı hemşireler, bu dönemde hem yeni ülkenin kültürüne hem de mesleki uygulamalara ilişkin bilgi alarak uyumunu sağlamaya çalışmaktadır.

Bu araştırmaya katılan hemşirelerin bazıları, kendi ülkelerinde hemşireliğin daha değerli bir meslek olduğunu belirtirken; bazıları da kendi ülkeleriyle bir kıyaslanma yapmadan Türkiye'de hemşireliğin değersiz bir meslek olduğunu vurgulamıştır. Türkiye'de, Sis Çelik ve arkadaşlarının (2013) hemşirelik mesleğinin toplumdaki imajının belirlenmesi amacıyla yaptığı bir araştırmada, varılan sonuçların beklenen düzeyde olumlu olmadığı görülmüştür. Türkiye'deki hemşireliğin toplumda hâlâ olmaları gereken statüye varamadığı belirtilmektedir.

Hemşirelerin toplumsal değeri ülkelere göre değişmektedir. Hussain ve Afzal (2015) tarafından yapılan araştırmada, Pakistanlı hemşirelerin %89,5'i kendi ülkesine göre yurtdışında hemşirenin statüsünün daha yüksek olduğunu düşündükleri görülmüştür. Muhammad (2015) tarafından yapılan araştırmada da Pakistanlı hemşireler, kendi ülkesindeki ve Birleşik Krallık'taki hemşirenin imajını karşılaştırarak, Pakistan'da hemşirenin toplumsal değerinin düşük olduğunu ve hekimlerin hemşirelere saygı duymadığını belirtmişlerdir. Ayrıca, Pakistan'da bazı hekimlerin hemşireleri hizmetçi olarak gördükleri de vurgulanmıştır.

Zhou'un (2014) yaptığı araştırmada ise Çinli hemşirelerin, Avustralya'da hemşirenin imajının daha olumlu olduğunu, hastaların hemşirelere daha çok saygı gösterdiklerini düşündükleri görülmüştür.

Kişisel imajın, bireyin görünüşü, konuşma tarzı ve ses tonundan oluştuğu, hijyen ve giyiminin dış konuşması olduğu belirtilmektedir (Çakın ve Koç 2016). Bu çalışmada, hemşirenin bilgisi ve becerisi kadar kişisel imajının da çok önemli olduğu vurgulanmıştır. Kişinin davranışları, görünüşü, hareketleri nasıl algılanırsa imajı da bu doğrultuda oluşacağından, hemşirelerin kişisel imajlarının mesleki yaşamlarını ve imajlarını doğrudan etkileyeceği unutulmamalı ve buna gereken önem verilmelidir.

5.4. Türkiye'de Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimler

Yabancı hemşireler, Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerinden söz ederken işyerindeki ilişkileri ve Türkiye'de çalışmanın olumlu yanlarını vurgulamışlardır. Yabancı hemşireler; hekimlerle, yönetici hemşirelerle, diğer hemşirelerle ve hastalarla ilişkilerinin olumlu ve olumsuz yönlerinden söz etmişlerdir.

Wanjohi ve Maringi'nin (2013) yaptığı tez çalışmasında, Finlandiya'da çalışan yabancı hemşirelerin %80'inin iş arkadaşlarıyla ve hastalarla saygılı ilişkiler kurduğu ve ortaya çıkabilecek az sayıda tartışmalara karşın etiğin yüksek düzeyde tutulduğu belirtilmiştir. Gregory (2018) tarafından Finlandiya'da yapılan çalışmada da yabancı hemşireler ekip arkadaşlarının çok yardımcı ve destekleyici olduklarını vurgulamışlardır. Alexis ve Vydelingum'un (2004) İngiltere'de yaptığı araştırmada, bir hekimin ameliyat sırasında hemşire yabancı olduğunda onun becerisine ilişkin şüpheleyici bir yaklaşım sergilediği üzerinde durulmuştur. Rodriguez ve arkadaşlarının (2014) Şili'de çalışan yabancı hemşirelerle yaptıkları araştırmada da yerli hemşirelerin,

göç eden hemşirelere hemşirelik bilgisi konusunda daha şüpheci bir şekilde yaklaştıkları saptanmıştır. Silva ve Fernandes'in (2007) yaptığı çalışmada Portekiz'de çalışan yabancı hemşirelerin %28'i iş arkadaşları tarafından ve %25'i hastalar tarafından ayrımcılık gördüklerini belirtilmişlerdir. Vydelingum ve Alexis (2004) ile Taylor (2005) Birleşik Krallık'ta yaptıkları çalışmada, Keshet ve Popper-Giveon (2016) İsrail'de yaptıkları araştırmada benzer şekilde yabancı kökenli hemşirelerin, iş arkadaşları ve hastaların ayrımcı yaklaşımlarıyla başa çıkmak zorunda kaldıkları belirtilmektedir.

Yabancı hemşirelerle yapılan araştırmalarda söz edilen ayrımcılık olaylarının çoğunda ırkçılık ve zorbalık davranışının olduğu vurgulanmaktadır. Bu olaylar, bazı yabancı hemşirelerin siyahî, Latin veya Arap kökenli olmasından dolayı hastaların onları kabul etmemesi veya iş arkadaşlarının yabancı hemşirelerle arkadaşlık ilişkileri kurmak istememesi şeklinde görülebilmektedir (Silva ve Fernandes 2007; Keshet ve Popper-Giveon 2016; Gregory 2018). Portekiz'de yapılan bir araştırmada, yabancı hemşirelerin "siyahî" ve "İspanyol" oldukları için hasta ve hasta yakını tarafından kabul edilmediği belirtilmiştir (Silva ve Fernandes 2007). Finlandiya'da yapılan diğer bir çalışmada, yerli hemşirelerin yabancı hemşirelerle çalışmayı kabul ettikleri ancak arkadaş/dost olarak kabul etmedikleri görülmüştür. Aynı araştırmada bir yerli hemşirenin, "siyahî bir hemşiremiz var, onunla arkadaş olabilirsiniz" diyerek yabancı hemşirelerin sadece diğer yabancı hemşirelerle arkadaş olabileceğini düşündüğü vurgulanmıştır (Gregory 2018).

Türkiye'de çalışan yabancı uyruklu hemşirelerle yapılan görüşmelerde ırkçılık ve zorbalık gibi sorunlar belirtilmemişse de ayrımcılık, dışlanma ve önyargı gibi davranışların hem iş arkadaşlarıyla hem de hastalarla ilişkilerinde ortaya çıktığı görülmüştür.

Daha önce yapılan araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada da yabancı hemşireler işyerinde olumlu ve olumsuz yaklaşımlarla karşı karşıya gelmektedirler. Çalışmada, hekimlerin yaklaşımı anlayışlı, samimi veya şüpheci bulunurken; diğer hemşirelerin yardımcı ve eğitici veya samimiyetsiz oldukları belirtilmiştir. Yönetici hemşirelerin olumlu ve olumsuz yaklaşımlarından da söz edilmiştir. Göçmen hemşirelerin bazıları yöneticilerin çok yardımcı ve destekleyici olduklarını açıklarken diğer katılımcılar ise yöneticilerin sabırsız, kırıcı ve ayırt edici yaklaşımlar sergilediklerini belirtmişler. Ayrıca, bazı katılımcılar yerli hemşirelere verildiği

kariyerde yükselme fırsatları yabancı hemşirelere eşit şekilde verilmediğini düşünmektedir.

Alexis ve Vydelingum'un (2004) İngiltere'de yaptığı çalışmada, yabancı hemşirelerin yükselme olanaklarının diğer hemşirelerden daha düşük olduğunu düşündükleri belirtilmiştir. Gregory (2018) tarafından Finlandiya'da yapılan bir araştırmada, yabancı hemşireler terfi konusunda hayal kırıklığına uğradıklarını açıklarken, yabancı hemşirelerden biri 10 yıldan fazla ameliyathanede hemşire olarak çalıştığını ve yabancı olduğu için emekli olana kadar, terfi almadan aynı yerde ve aynı pozisyonda çalışmaya devam edeceğini belirtmiştir. Zhou'un (2014) yaptığı çalışmada, Çinli hemşirelerin bazıları Avustralya'da yönetici hemşirelerin gerçekten yöneticilik yaptıklarını, Çin'de daha çok gözlem yaptıklarını düşündükleri görülmüştür. Pratt'ın (2014) yaptığı tez çalışmasında, Finlandiya'da çalışan yabancı hemşirelerin yöneticilerinin eğitici rolü ve motivasyon sağlamasına yönelik eksikleri nedeniyle sorun yaşadıkları saptanmıştır. Ayrıca, yabancı hemşirelerin uyumunun sağlanması ve işe devam etmesinde yöneticinin önemli rolü olduğu görülmüştür.

Yönetici hemşirenin, yabancı hemşirelerin karşılaştığı engelleri aşması, onu desteklemesi, ekip üyelerin arasında uyum sağlaması, işini öğretmesi ve yeni kültüre uyumunu sağlamasında önemli etkiye sahip olduğu belirtilebilir.

Araştırmaya katılan yabancı hemşirelerin bazıları diğer hemşirelerle ve hastalarla ilişkilerin olumlu olduğunu belirtirken, bazıları da olumsuz davranışlarla karşı karşıya geldiklerini açıklamışlardır. Hemşirelik hizmetinin etkinliği açısından ekip üyeleri arasında uygun iletişimin sağlanması, çatışmaların azalmasına ve doyumun artmasına katkı sağlayacaktır. Hemşireler her zaman bilgilerini paylaşmalı ve eğitimci rolü gereği özellikle işe yeni başlayanlara koçluk yapmalı ve onun uyumunu desteklemelidir. Bu tüm hemşirelik ekibinin ortak sorumluluğudur.

Alexis ve Vydelingum'un (2004) İngiltere'de ve Deegan ve Simkin'in (2010) Avustralya'da yaptıkları araştırmalarda, yabancı hemşireler diğer hemşirelerden gereken desteği almadıkları görülmüştür. Aydın'ın (2013) tez çalışmasında, hemşireler arasında ortaya çıkan çatışmaların nedenlerinin %45,2'si iletişim ve kişilerarası etmenler olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmaya katılan bazı yabancı hemşireler de iş arkadaşlarının işi öğretmeyi istemediklerini, bazıları ise ekip arkadaşları tarafından işin öğretildiğini, fakat yeni işe uyum sürecinde fazla çalıştırıldıklarını vurgulamışlardır. Ayrıca, bazı

hemşireler iletişime ilişkin sorunlar yaşadıklarını belirterek; kişilerin kişilik özelliklerinin ilişkilerinde etkili olduğuna ve hastaların onlardan daha güler yüzlü olmalarını istediklerine değinmişlerdir.

Sağlık çalışanlarında mesleki yeterliliğin önemi kadar, güler yüz, empati ve insancıl yaklaşım göstermeleri de beklenmektedir (Çakın ve Koç 2016). Yapılan araştırmalarda, hemşirenin güler yüzlü olması hastanın doyumunu doğrudan etkilediği görülmektedir (Parlayan ve Dökme 2016; Gül ve Dinç 2018; Kartika 2018). Rodriguez ve arkadaşlarının (2014) yaptığı araştırmada, Şili'ye göç eden hemşireler hastaların desteğinin uyum süreçlerini kolaylaştırdığını belirtmişler. Zhou'un (2014) yaptığı çalışmada ise Çinli hemşirelerin bazıları, Avustralya'da hastaların hemşirelere çok minnettar olmadıklarını ve daha kızgın davrandıklarını vurgulamışlardır.

Araştırmaya katılan bazı yabancı hemşireler, yabancı hastalara bakım verirken hem kendilerinin hem de yabancı hastaların daha doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Keshet ve Popper-Giveon'un (2016) İsrail'de yaptığı araştırmada, Arap kökenli hemşirelerin Arap hastalara bakım verirken özellikle ortak dil ve iletişim kolaylığı yaşadıkları, daha iyi ilişki kurabildikleri saptanmıştır. Yabancı sağlık çalışanlarının, yurtdışından tatil veya tedavi için gelen hastaların dillerini ve kültürlerini bildikleri için yabancı çalışanın istihdamının sağlık kuruluşlarının hizmet kalitesini artırmada yararlı olacağı belirtilmektedir (Temel 2013). Yabancı hemşirelerin iş ortamındaki ilişkileri, bu çalışma ve daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarıyla benzerlikler göstermektedir.

Araştırmaya katılan yabancı hemşireler Türkiye'deki iş deneyimlerine ilişkin olumlu yanları da dile getirmişlerdir. Bazı katılımcılar kendi ülkelerinde azınlık olduklarını ve ataları Türk olduğu için Türkiye'yi aslında anavatan olarak gördüklerini açıklarken; diğerleri Türkiye'de yaşamanın onlara özgüven ve bağımsızlık kazandırdığını, iş deneyimlerini arttırdığını ve mesleki doyumuna ulaştırdığını belirtmiştir. Ayrıca Türkiye'de olmanın onlara farklı kültürleri tanıma fırsatı verdiği de dile getirilmiştir.

Türk azınlığı Balkan ülkelerinde çok uzun zamandır yaşamaktadır. Tarihin farklı dönemlerinde azınlıkların durumunu iyileştirmek için ortaya konan politikaların çoğu zaman asimilasyon girişimleri olarak geliştiği görülmüştür (Korkmaz 2019; Verhas 2019). Ahıska Türkleri zorunlu olarak Kazakistan, Kırgızistan ve Özbekistan gibi ülkelere göç ederken; onların anavatanı Ahıska bölgesinde Türklerin varlığı çok

eski zamanlara dayanmaktadır. Türkiye'ye göç eden Ahıskalılarla yapılan bir araştırmada, Türkiye'ye gelme nedenleri arasında çocukları ve kendileri açısından hissedilen sosyal ve kültürel endişenin etkili olduğu belirtilmiştir (Yılmaz ve Mustafa 2014). Bu araştırmada da Bulgaristan, Makedonya ve Özbekistan gibi ülkelerde doğan ve hemşirelik eğitimi alan bazı yabancı hemşireler, o ülkelerde kendi kültürünü yaşamadıklarını ve kendileri Türkiye'de daha rahat hissettiklerini vurgulamışlardır.

Hemşirelerin bazıları ise Türkiye'de yaşamak ve çalışmanın onlara özgüven ve bağımsızlık kazandırdığını belirtmişlerdir. Katılımcılar, kendi ülkelerinde kadınların ailelerine daha bağımlı olduklarını açıklarken, Türkiye'de çalışmanın onlara maddi bağımsızlığı kazandırdığını vurgulamışlardır. Keshet ve Popper-Giveon'un (2016) İsrail'de çalışan Arap hemşirelerle yaptığı çalışmada, İsrail'de çalışmanın Arap kadınlarının durumunu iyileştirmesi için bir fırsat olarak görülmüştür. Taylor'un (2005) Birleşik Krallık'ta çalışan göçmen hemşirelerle yaptığı araştırmada ise alışılmış hemşirelik uygulamalarını yeni ülkede yapamadıkları için aslında mesleki özgüven kaybına uğradıkları belirtilmiştir.

Brannan'ın (2013) yaptığı tez çalışmasında, yabancı hemşirelerin yeni ülkede hem özel hayatında hem de iş hayatında deneyim kazandıkları görülmüştür. Hemşirelerin özel hayatlarında karar verme ve sorun çözme gibi süreçlerde deneyim kazandıkları açıklanırken; çalıştıkları hastanelerde yeni mesleki beceriler kazanarak daha deneyimli oldukları belirtilmiştir. Aynı araştırmada, yeni bir ülkede yaşama ve çalışmanın yabancı hemşirelere farklı kültürleri tanıma fırsatı vererek kültürel farkındalığını ve duyarlılığını arttırdığı belirtilmiştir. Yabancı hemşirelerin bazıları, farklı kültürleri tanıdıkları için diğer kişilerle iletişimlerinin daha kolay olduğunu düşünürken, bir hemşire, kültür farkındalığının artmasının kendi ailesi ve arkadaşlarıyla sorun yaşamasına neden olduğu açıklamıştır (Brannan 2013).

Higginbottom'un (2011) Kanada'da yaptığı araştırmada, yabancı hemşirelerin o ülkede arkadaş edindiği için sosyal anlamda çok doyumlu olduğu görülmüştür. Silva ve Fernandes'in (2007) Portekiz'de, Higginbottom'un (2011) Kanada'da ve Wanjohi ve Maringi'in (2013) Finlandiya'da yaptıkları araştırmalarda; yabancı hemşirelerin yeni ülkede mesleki deneyim kazandıkları belirtilmektedir. Bu araştırmada da benzer şekilde yabancı hemşireler, Türkiye'de çalışmasının iş deneyimi kazanma, mesleki doyum sağlama ve farklı kültürlere ilişkin bilgi edinme olanağı sağladıklarını belirterek olumlu

değerlendirme yapmışlardır. Ayrıca, katılımcılar Türkiye'de çağdaş tıbbi cihazları kullanmayı ve farklı hastalıkların tedavilerini öğrendiklerini vurgularken göçmen hemşirelerin bazıları ise Türkiye'de farklı kültürlerden gelen kişilerle iletişim kurduklarını açıklamıştır.

5.5. Sorunlarla Başa Çıkma Yaklaşımları

Araştırmaya katılan yabancı hemşirelerin Türkiye'de hemşire olarak çalışma sürecinde yaşadıkları sorunlarla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili görüşleri incelendiğinde; yabancı hemşirelerin bazıları, kendi kendilerine çözüm bulduklarını açıklarken, bazıları ise kurum ve arkadaşlarının verdiği desteğin önemli olduğu vurgulamıştır.

Yabancı hemşirelerin bazıları, Türkçeyi ve hemşireliği öğrenmek üzere evde ders çalıştıklarını, gazete ve kitap okuduklarını, televizyon seyrettiklerini, işyerinde ekip arkadaşlarına soru sorduklarını ve Türk arkadaşlar edindiklerini belirtmişlerdir.

Taylor'un (2005) yaptığı araştırmada yerli bir hemşire, yabancı hemşireler soru sorduklarında memnum kaldığını fakat az soru soran yabancı hemşirelerle çalışmanın endişe verici olduğunu açıklamıştır. Aynı araştırmada yabancı bir hemşire, yerli hemşire ile çalışırken onun daha çok gözlem yaptığını belirtmiştir. Bason'un (2011) Malta'da yaptığı araştırmada, yabancı hemşirelerin bazıları çok az kurumsal destek aldıklarından söz ederek, sorunlarına daha çok kendi kendilerine çözüm bulmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Zhou'un (2014) yaptığı araştırmada ise Çinli hemşirelerden bazılarının Avustralya'da çalışabilmeleri için insanlara ve kültüre ayak uydurmak zorunda kaldıklarını vurgulanmıştır.

Bu araştırmada da yabancı hemşirelerin bazıları, çalıştıkları kurumlardan ve iş arkadaşlarından yeteri kadar destek alamadıklarını ve bu nedenle kendi kendilerine çaba göstererek, çok çalışarak ortaya çıkan sorunlarla başa çıktıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yabancı hemşirelerin bazılarının fazla çalışarak kendilerini sevdirmeye çalıştıkları vurgulanmıştır. Zhou'un (2014) Avustralya'da yaptığı araştırmada, Çinli hemşireler Çin'de bir hemşirenin fazla çalıştığı zaman ekip arkadaşlarından olumlu geri bildirim aldığını, Avustralya'da ise ara vermeden çalışmanın sorumsuzluk olarak algılandığını belirtmişlerdir.

Yabancı hemşirelerin öğrenme isteği önemli olmakla birlikte, öğrenme sürecinde çalıştığı kurumdan alacağı destek de oldukça önemlidir. Bu araştırmaya katılan yabancı hemşirelerin bazıları, ülkeye ve hastaneye uyum sağlanmasında kurumun verdiği desteğin çok yararlı olduğunu açıklamışlardır. Bu araştırmaya katılan yabancı hemşirelerin bazıları, hastaneye uyum sürecinde verilen sürekli ve sınıf içi eğitimlerin, gözlem ve iş rotasyonu uygulamalarının uyumun sağlamasında yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar yabancılara özgü sınıf içi eğitim aldıklarını belirtirken, diğer göçmen hemşireler normal uyum eğitim aldıklarını açıklamışlardır. Kurumun yabancı hemşirelerin istihdamına karar verirken, onların eğitimi ve uyumuna ilişkin sorumluluğunu kabul etmesi ve bunu gidermeye dikkat etmesi gerekmektedir.

Yabancı hemşirelerin bazıları, sınıf içi eğitimlere dikkatli bir şekilde katılarak, diğer hemşireler ise gözlem ya da iş rotasyonu yaparak işyerindeki sorunlarla başa çıktıklarını açıklamışlardır. Uyum programları, eğitime katılacak kişilerin farklı özelliklerine ve gereksinimlerine dikkat edilerek düzenlenmeli, gerektiğinde eğitim yöntemleri değiştirilmelidir. Yetişkinlere eğitim verecek eğitimcilerin, yetişkin eğitim ilkelerine ilişkin temel bilgilere sahip olması gerekmektedir. Yeni mezunlar, yurtdışından gelenler, rol değişimi yaşayanlar vb. aynı eğitimi vermek verimli olmayacaktır. Bu kişilerin özellikleri ve eğitim gereksinimleri çeşitli olduğundan dolayı eğitimin başarılı olması için farklı eğitim yöntemleri kullanılmalıdır (Uğur 2014).

Şili'de yapılan bir araştırmada, özellikle ilk yılda sağlık kuruluşlarında verilen eğitimlerin yabancı hemşirelerin yeni kültüre ve işe uyumunun sağlanmasında önemli olduğu belirtilmiştir (Rodriguez ve ark. 2014). Finlandiya'da yapılan bir araştırmaya katılan göçmen hemşireler, mentorlar ve başhemşireler tarafından verilen uyum eğitimlerinin çok yararlı ve önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu uyum eğitimlerinin sürelerinin üç vardiya ile birkaç ay arasında değiştiği vurgulanmıştır. Ayrıca, yabancı ve yerli hemşirelere verilen eğitimin içerik ve yönteminin arasında fark olmadığı da açıklanmıştır (Valipakka 2013).

Portekiz'de çalışan yabancı hemşirelerle yapılan bir araştırmada, katılımcıların %8' i üç aydan fazla, %23'ü bir ile üç ay arasında, %39'u iki hafta ile bir ay arasında, %21'i bir ile iki hafta arasında uyum eğitimine katıldığını açıklarken, %9'u ise hiç uyum eğitim almadıklarını vurgulamıştır. Katılımcıların %86'sı aldıkları uyum eğitiminin süresini yeterli olarak belirtmiştir (Silva ve Fernandes 2007). Birleşik

Krallık'ta Taylor (2005) tarafından yapılan bir araştırmada ise yabancı hemşirelerin bazıları, uyum sürecinde haftada bir sınıf içi eğitim aldıklarını ve bundan çok memnun kaldıklarını belirtmiştir. Higginbottom'un (2011) Kanada'da yaptığı araştırmada da yabancı hemşireler uyum eğitiminden memnun kaldıkları görülmüştür. Muhammad'ın (2015) Birleşik Krallık'ta çalışan Pakistanlı hemşirelerle yaptığı araştırmada ise katılımcıların, uyum sürecinde altı ay sadece hasta bakımına yardımcı olarak çalıştıkları saptanmıştır.

Bason'un (2011) Malta'da çalışan yabancı hemşirelerle yaptığı tez çalışmasında, hemşirelerin bazılarının uyum programının tam olarak ne olduğunu bilmekte zorluk çektiği saptanırken, bazı yabancı hemşireler için uyum eğitiminin çok yararlı olduğu görülmüştür. Uyum eğitimini olumlu olarak görenler, uyum sürecinin onların becerilerinin değerlendirilmesi açısından çok yararlı olduğunu vurgulamışlardır. Yabancı hemşirelerin, kaliteli hemşirelik bakımı verebilmesi için doğru şekilde eğitilmesi ve yönlendirilmesi gerektiği; bunun olmadığı durumda hasta ve kendi güvenliği açısından tehdit oluşturacağı belirtilmektedir (Kingma 2010).

Yabancı hemşirelerin bazıları sorunlarla başa çıkmada, meslektaş desteğinin çok önemli olduğunu, yöneticilerin, diğer hemşirelerin ve diğer yabancı hemşirelerin kendilerini desteklediğini belirtmişlerdir.

Birleşik Krallık'ta Taylor (2005) tarafından yapılan bir araştırmada, yabancı hemşireler uyum sürecinde ekip arkadaşlarının verdiği desteğin çok önemli olduğunu belirtirken; Gregory'nin (2018) Finlandiya'da yaptığı araştırmada da yabancı hemşirelerin ekip arkadaşlarından ve yöneticinden aldıkları destekten memnun oldukları saptanmıştır. Finlandiya'da yapılan başka bir araştırmada da katılımcılar, yöneticilerden, işverenlerden, ekip arkadaşlarından ve mentorlardan geri bildirim almanın performanslarına olumlu bir şekilde yansıdığını belirtmişlerdir (Valipakka 2013). Finlandiya'da yapılan diğer bir araştırmada ise, neredeyse tüm katılımcıların işyerlerinde mentor ve yöneticileriyle bilgi paylaşımında ve motivasyon sağlamada sorunlar yaşadıkları saptanmıştır (Pratts 2014). Alexis ve Vydelingum'un (2004) İngiltere'de yaptığı çalışmada, yabancı hemşirelerin gereksinim duyduğunda başvurabilecekleri bir mentorunun olmasından dolayı memnun oldukları belirlenmiştir. Birleşik Krallık'ta Taylor'un (2005) yaptığı araştırmada, yabancı hemşirelerin

yöneticisinin olumlu ve motive eden bir yaklaşım sergilemesinin ekip arkadaşlarının da ona karşı güvenmelerini desteklediği vurgulanmıştır.

Göçmen hemşirelerle yapılan görüşmelerde Türkiye'ye gelmeyi düşünen yabancı hemşirelerin sıkıntı yaşamamaları için yapılması gerekenler sorulduğunda; bürokratik işlemlerinin kolaylaştırılması, yabancılara özgü eğitim, kuramsal ve uygulamalı eğitimin uyumu, samimi ve empatik yaklaşım şeklinde yanıtların alındığı görülmüştür.

Her ülkede bürokratik işlemler çok zor ve karışık olmakla birlikte; bu araştırmaya katılan yabancı hemşireler de oturma ve çalışma izni alma süreçlerinin kolaylaştırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Daha önce göç eden hemşirelerin deneyimlerinin paylaşmasının, göç etmeyi düşünen hemşireler için yararlı olduğu, ülkenin kültürüne, yeni işe, bürokratik işlemlere ilişkin bilgi edinmelerinin yabancı hemşirelerin kararını önemli şekilde etkileyeceği belirtilmektedir. Daha önce göç etmiş hemşirelerin yeni gelenlerle bilgi paylaşımda bulunmalarının, göç etmek isteyen hemşirelerin göçün olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirerek göçe ilişkin daha uygun bir karar vermelerini sağlayacağı vurgulanmaktadır (Zhou 2014).

Araştırmaya katılanlar, bu dönemde verilen uyum eğitiminin kalitesi ve kullanılan yöntemlere ilişkin olarak; verilen sınıf içi eğitim ve uygulamalı eğitimler arasında daha sıkı bir bağlantı kurulması gerektiğini, yabancı hemşirelerin eğitim gereksinimlerini daha iyi anlamak için kurumda deneyimli yabancı bir hemşireden eğitimde destek alınması ve yabancılara uygun eğitim yönteminin kullanılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Konuya ilişkin yapılan araştırmalarda da benzer şekilde yabancı hemşirelere verilen eğitimin önemi vurgulanmıştır. Yabancı hemşirelere verilen uyum eğitimlerinin daha özel ve gereksinime göre hazırlanması gerektiği (Bason 2011), uygun şekilde yapılmayan uyum eğitiminin hemşire kaybına yol açabileceği (Deegan ve Simkin 2010) belirtilmektedir. Yönetici hemşirelerin, diğer hemşireleri yabancı hemşirelere destek olmaları konusunda güçlendirmesi ve yönlendirmesi önemli olup bu süreci kolaylaştırmak için, yönetici hemşirelerin kültürlerarası eğitimler alması gerekmektedir (Higginbottom 2011). Bu araştırmaya katılan yabancı hemşireler de kendi uyum süreçlerinde yönetici hemşirenin rolünün önemini vurgulamışlardır. Finlandiya'da yabancı hemşirelerle yapılan bir araştırmada, katılımcılar mentorluk programlarının çok

önemli olduğunu belirterek, özellikle daha önce yurtdışında çalışan mentorların yabancı hemşirelerin gereksinimlerini daha iyi belirledikleri ve yardımcı oldukları belirtilmiştir (Valipakka 2013).

Araştırmaya katılanlar, ekip arkadaşlarının samimi ve empatik bir şekilde davranmalarının yabancı hemşirenin uyumunu kolaylaştıracağını vurgulamışlardır. Yabancı hemşirelere olumlu ortamın sağlanmasının oldukça önemli olduğu (Deegan ve Simkin 2010) ve gerekli desteğin verilerek onların motivasyonlarının artırması gerektiği (Zhou 2014) belirtilmiştir.

5.6. Yabancı Hemşirelerin Gelecek Planları

Araştırmaya katılan yabancı hemşireler, gelecek planlarına ilişkin düşüncelerini; Türkiye'de çalışmaya devam etme, başka bir ülkeye gitme ve ülkesine geri dönme şeklinde özetlemişlerdir.

Türkiye'de çalışmaya devam etmeyi düşünen yabancı hemşirelerin görüşleri; aynı kurumda ve aynı pozisyonda çalışmaya devam etme, kariyerlerinde yükselmeyi ve hemşireliğin başka alanda ya da hemşirelik dışında çalışmak istedikleri şeklinde ele alınmıştır. Bazı katılımcılar ise kariyerlerini istediği gibi planlayamadıklarını vurgulamıştır.

Bu araştırmada, yabancı hemşirelerin bazıları yaptığı işten doyumlu olup aynı kurumda çalışmaya devam etmek istediklerini açıklamışlardır. Yabancı hemşireler, işini öğrenene ve yeni ülkeye uyum sağlayana kadar çok fazla engeli aşmak zorunda kaldıklarını, kendilerini güvende hissetmediği ve başka bir kurumda uyum sürecini tekrar yaşamak istemediği için aynı kurumda çalışmaya devam ettiklerini belirtmişlerdir.

Rodriguez ve arkadaşlarının (2014) yaptıkları araştırmada, Şili'de çalışan yabancı hemşirelerin bazıları çalıştığı yerde doyumlu oldukları; Brannan'ın (2013) yaptığı tez çalışmasında ise Kanada'da çalışan yabancı hemşirelerin bazıları kendilerini mesleklerinde geliştirmek üzere okumaya devam ettiklerini belirtirken, bazıları da eğitimlerine devam etmeyi düşündüklerini vurgulamışlardır. Aynı çalışmada Kanada'ya göç eden hemşirelerin, kendi ülkelerinde çocuklarının geleceğine ilişkin endişe duyduklarına ve bu ülkede daha iyi olanklar yakaladıklarına ilişkin görüşler de

aktarılmıştır. Zhou'un (2014) yaptığı çalışmada da benzer şekilde Avustralya'da çalışan Çinli hemşirelerin, kendi ülkelerine geri dönmek isterseler de Çin'de hemşirelerin çalışma koşullarının daha kötü olması ve ailelerini yeterince destekleyememe nedeniyle bu ülkede kaldıkları, ayrıca Avustralya'da çocuklarının aldıkları eğitimin daha kaliteli olduğunu düşündükleri saptanmıştır. Bu araştırmaya katılan yabancı hemşirelerin bazıları da benzer şekilde çocukların geleceği düşüncesiyle Türkiye'de yaşamaya devam ettikleri veya başka bir ülkeye gitme kararında oldukları görülmüştür.

Çalışmada ayrıca Türkiye'de yaşamaya ve çalışmaya devam etmeyi düşünen yabancı hemşirelerin, gelecekte farklı bir alanda hemşirelik yapmayı istedikleri ve kariyerlerinde yükselmek için eğitim almaya devam etmeyi düşündükleri belirlenmiştir.

Zhou'un (2014) yaptığı çalışmada, Avustralya'da çalışan Çinli hemşirelerin bazılarının kendi ülkelerine geri dönmeyi istememesinin nedenleri, başarısızlık ya da gerçek olmayan bir hayale inandıklarını kabullenmemek olarak gösterilmiştir. Aynı çalışmada, hemşirelerin gelecekle ilgili kararsızlık yaşadıkları ve hemşireliği bırakıp başka bir meslek yapmaya ilişkin düşüncelerinin olduğu da vurgulanmıştır.

Çalışmada, bazı katılımcıların çifte vatandaşlığının olması ve Avrupa'da hemşirelerin çalışma koşullarının daha iyi olduğunun düşünülmesi nedeniyle, Avrupa'ya göç etme niyetlerinin olduğu görülmüştür. Serbest dolaşım, Avrupa Birliği üye ülkeleri arasında sağlık çalışanlarının göç etmesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, sağlık personeli açığını gidermek için yabancı hemşire istihdamı bazı Avrupa ülkelerde son yıllarda önemli bir strateji olarak görülmektedir (Yıldırım 2009; Kovacheva ve Grewe 2015). Konuya ilişkin daha önce yapılan araştırmalarda da yabancı hemşirelere yükselme fırsatlarının eşit olarak verilmediği belirtilmektedir (Alexis ve Vydelingum 2004; Gregory 2018). Portekiz'de yabancı hemşirelerle yapılan bir araştırmada, katılımcıların kendilerini "yanlış bir yerde" olduklarını düşünerek kendi ülkelerine geri dönmek istedikleri (Silva de Fernandes 2007); İngiltere'de de benzer şekilde yabancı hemşireler bazılarının "yanlış yerde" oldukları ve bir gruba ait olmadıklarını hissettikleri için kendi ülkelerine dönmek istedikleri (Alexis ve Vydelingum 2004) belirtilmiştir. Görüldüğü gibi daha önce yapılan araştırmalarda bu çalışmanın sonuçlarını desteklemekte olup yabancı hemşirelerin göç ettikleri ülkede tutulmaları, başka bir ülkeye veya kendi ülkelerine dönmemeleri için sorunlarının çözümüne yönelik yaklaşımların gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez çalışması; Türkiye'de çalışan ve yabancı ülkede hemşirelik eğitimini almış hemşirelerin, çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerini, yaşadıkları sorunları, beklentilerini ve bu sürecin daha olumlu geçirilmesine yönelik önerilerini belirlemek amacıyla, fenomenolojik desende niteliksel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgular; "göç nedenleri", "göç sürecinde yaşanan sorunlar", "Türkiye'de ve kendi ülkesindeki hemşireliğin farkı", "Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin deneyimler", "sorunlarla başa çıkma yaklaşımları" ve "yabancı hemşirelerin gelecek planları" olarak altı ana tema şeklinde değerlendirilmiştir.

Yabancı uyruklu hemşirelerin göç nedenleri incelendiğinde; iş olanağı sağlanması ve kendi ülkelerinde azınlık olma, maddi durumunun kötü olması, Türk ile evli olma ve akrabaların etkisi gibi sosyal koşulların zorlamasının olduğu belirlenmiştir. Göç etme kararlarında daha iyi yaşam veya çalışma koşullarına sahip olma olanağı önemli etmenler olduğu belirtilmiştir.

Göç sürecinde yaşanan sorunlar; bürokratik işlemler, sosyal ve ailevi sorunlar, çalışma yaşamına ilişkin zorluklar ve psikolojik sorunlar şeklinde dört başlıkta açıklanmıştır. Bazı katılımcılar oturma ve çalışma izinleri alma, diploma denkliği alma ve Türk vatandaşlığına geçme süreçlerinde yaşadıkları sorunları belirtirken; diğer katılımcılar, dil güçlüğü, barınma koşulları, kültür farkı, büyükşehirde yaşama, göç etmede ailenin etkisi gibi konularda zorlandıklarını belirtmiştir. Yabancı uyruklu hemşirelerin bazıları ise; olumsuz çalışma koşulları, hemşireliğe yeniden başlama, hasta beklentileri, sigortasız çalışma ve bu yüzden emekli olmanın gecikmesi gibi birçok sorunla karşı karşıya geldiklerini vurgulamıştır. Ayrıca yabancı hemşireler, çeşitli duygularla başa çıkmak zorunda kaldıklarını belirterek, bazılarının kendi ülkelerine geri dönmek istediği saptanmıştır. Yabancı hemşirelerin yaşadığı sorunlar arasında hem profesyonel hem de özel yaşamdaki en büyük engellerden birinin yabancı dil olduğu görülmüştür.

Türkiye'de ve kendi ülkesindeki hemşireliğin farkına ilişkin görüşler incelendiğinde; çalışma koşullarındaki, hemşirelik uygulamalarındaki, eğitim

sürecindeki farklar, mesleki imaj ve değer farkı olarak dört başlıkta ele alınmıştır. Bazı katılımcılar; hemşire sayısı, çalışma saatleri, ücret farkı ve ödül sistemindeki farklılıklar üzerinde dururken, diğer yabancı hemşireler; hastane yönetim anlayışı, görev tanımı ve tedavi süreçlerindeki farklılıklardan söz etmiştir. Eğitim konusunda ise, hem mesleki eğitim hem de hastaneye uyum eğitiminde farklılıklar olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, katılımcıların bazıları her iki ülkede hemşirenin mesleki imajını ve değerini karşılaştırarak Türkiye'deki olumsuz durumlardan söz etmiştir. Katılımcılar, hemşireliğin farkına ilişkin söz ederken, özellikle Türkiye'deki hemşirelerin uzun çalışma saatleri ve verilen uyum eğitimlerinin önemi üzerinde durmuştur.

Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin deneyimler; işyerindeki ilişkiler ve Türkiye'de çalışmanın olumlu yanları şeklinde iki başlıkta incelenmiştir. Yabancı uyruklu hemşirelerin hekimlerle, yönetici hemşirelerle, diğer hemşirelerle ve hastalarla ilişkilerinde hem olumlu hem de olumsuz deneyimler yaşadıkları belirlenirken; Türkiye'de yaşamanın olumlu yanları, bu ülkeyi anavatan olarak görme, özgüven ve bağımsızlık duygusu kazanma, iş deneyimi, mesleki doyum sağlama, farklı kültürleri ve insanları tanıma fırsatı yakalama, şeklinde sıralanmıştır.

Yaşanan sorunlarla başa çıkmada; yabancı hemşirelere verilen kurumsal ve meslektaş desteğinin ve kendi bireysel çabalarının önemli olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcılar, yabancı hemşirelerin uyum sürecini daha olumlu geçirmesine ilişkin önerilerde bulunarak, bürokratik işlemlerin kolaylaştırılması, eğitimin yabancılara özgü planlanması, kuramsal ve uygulamalı eğitimin uyumu, empatik ve samimi yaklaşım gösterilmesi gibi iyileştirmeler yapılmasını istediklerini belirtmişlerdir.

Gelecek planlarına ilişkin olarak; Türkiye'de yaşamaya devam etmeyi düşünen yabancı hemşireler arasında, aynı kurumda ve aynı görevde çalışmak isteyenler, kariyerinde yükselmeyi planlayanlar, hemşireliğin başka bir alanında çalışmayı düşünenler, hemşirelik dışında kariyer yapmayı isteyenler ve kariyerlerini istediği gibi planlayamayanlar olduğu saptanmıştır. Ayrıca, katılımcılar arasında kendi ülkesine ya da başka bir ülkeye gitmeyi düşünenlerin de olduğu görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- Yabancı uyruklu hemşirelerin ülkeye gelmeden önce gerekli bürokratik işlemlere ilişkin yeteri kadar bilgi edinmesini sağlayıcı çalışmaların, kurumlar ve hükümetler tarafından yapılması,
- Yabancı uyruklu hemşirelere, ülkeye göç etmeden önce eğitim ortamları sağlanarak kültürlerarası hemşireliğe ilişkin eğitim verilmesi ve bu şekilde hemşirelerin göç ettiği ülkenin kültürüne ilişkin bilgi edinerek uyum için çaba göstermesi,
- Yabancı uyruklu hemşirelerin eski deneyimlerinden yararlanarak onlara verilen uyum eğitimlerinin mesleki özellikleri ve eğitim gereksinimlerine göre planlanması, farklı eğitim yöntemlerinin (sadece sözel değil, yazılı dokümanların verilerek, daha aktif eğitim yöntemlerinin) kullanılması,
- Yabancı uyruklu hemşirelerin mesleki yetkinlik kazanana kadar, bir gözetmen hemşire/mentor ile birlikte çalıştırılması ve gerekli olduğu durumlarda bu uyum sürecinin daha uzun tutulması,
- Yabancı uyruklu hemşirelerin, işyerinde karşılaştığı sorunları gözetmen hemşiresi/mentoru ile paylaşarak, sorunlara birlikte çözüm üretmelerinin sağlanması,
- Yabancı uyruklu hemşirelerin uyum sürecini kolaylaştırmak amacıyla kurumda görevli olan deneyimli yabancı/göçmen hemşirelerden destek alınması,
- Kurumun, yabancı uyruklu hastaların bakımlarında göçmen hemşirelerin bilgileri ve deneyimlerinden yararlanması,
- Yönetici hemşirelerin, yabancı uyruklu hemşireleri yakından izlemesi, olumlu iletişim kurup, belli aralıklarla geri bildirimde bulunarak gerektiğinde desteklemesi,
- Kurumlarda, yerli ve yabancı hemşireler arasında hemşireliğe ilişkin görüş/bakış ve uygulama farklılığını gidermeye yönelik bilgi paylaşımlarının yapılması,

- Performans görüşmelerinde, hemşirenin güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin bilgilendirme yapılarak, çalışanı güçlendirmeye yönelik planlama yapılması,
- Yabancı dil zorluğundan dolayı işyerinde uygulanan sınav, performans görüşmesi vb. durumlarda yabancı uyruklu hemşirelere daha uzun zaman ayrılması ve farklı sınav yöntemlerinin uygulanması,
- Yabancı uyruklu hemşirelerin konuşma tarzı ve şiveleriyle dalga geçilmemesi, dilin düzgün kullanması için yardımcı olunması ve motivasyonlarının yüksek tutulması için gereken desteğin verilmesi,
- Yabancı uyruklu hemşirelere karşı ayrımcılık, fırsat eşitsizliği, ön yargı gibi davranışların sergilenmemesi için önlemlerin alınması,
- Yabancı uyruklu hemşirelerin haklarını güvence altına alarak sigortasız çalışmalarını engelleyecek önlemelerin alınması önerilebilir.

KAYNAKLAR

Abella, M.I. (2002). "Migrant Workers' Rights Are Not Negotiable". İçinde *Migrant Workers*, Labour Education No. 129. Geneva: ILO; 1-4. Erişim 25.07.2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111462.pdf

Aiken, L.H. (2007). U.S. Nurse labor market dynamics are key to global nurse sufficiency. *Health Services Research, **42(3 Pt 2),*** 1299–1320.

Aiken, L.H., Buchan, J., Sochalski, J., Nichols, B. ve Powell, M. (2004). Trends in international nurse migration. *Health Affairs*, ***23(3),*** 69-77.

Alexis, O. ve Vydelingum, V. (2004). The lived experience of overseas black and minority ethnic nurses in the NHS in the south of England. *Diversity in Health and Social Care Journal, **2004(1),*** 13–20.

Alparslan, A.M. ve Tunç, H. (2009). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, ***1(1),*** 146-159.

Aydın, S. (2016). Türkiye'de kadının istihdamı ve kadına dair sosyal güvenlik uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, **7(1),*** 243-258.

Aydın, A. (2013). *Hemşirelerin Kişilerarası Duyarlılık ve Çatışma Çözme Yaklaşımları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Universitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydogdu, A.L.F. (2020). Pandemia ocasionada pelo novo Coronavírus: Sistema de saúde e medidas de enfrentamento na Turquia (Pandemic caused by the new coronavirus: health system and coping measures in Turkey). *Journal of Nursing and Health, **10(n.esp.),*** e20104008.

Bacaksız, F. E. ve Sönmez, B. (2014). İnsan kaynakları web sitelerinde yer alan hemşire iş ilanlarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi,* **1(3),** 112-122.

Bason, H. A. (2011). *The Experience of Expatriates Qualified Nurses in Malta.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Faculty of Health Sciences University of Malta, Malta.

Batalova, J. (2014). Immigration and the Health Workforce since the Mid-2000s in the United States. İçinde Siyam, A. ve Dal Poz M. R. (Ed.). *Migration of Health Workers: WHO Code of Practice and Global Economic Crisis.* Geneva, Switzerland: WHO; 177-195. Erişim: 12.05.2020, https://www.who.int/hrh/migration/14075_MigrationofHealth_Workers.pdf

Beauregard, T. A. (2007). Family influences on the career life cycle. *Career Choice in Management and Entrepreneurship: A Research Companion, **220(1),*** 101-126.

Besel, F., Savaşan, F. ve Yardımcıoğlu, F. (2015). Yabancı uyruklu lisans ve lisansüstü öğrencilerin sosyo-ekonomik problemleri: Sakarya Üniversitesi örneği. Erişim 26.06.2020, https://www.researchgate.net/publication/291827528_Yabanci_Uyruklu_Lisans_ve_Lisansustu_Ogrencilerin_Sosyo-Ekonomik_Problemleri_Sakarya_Universitesi_Ornegi/link/56a66dd608ae4757f4a30028/download

Bilen, Ö., Ökten, A. ve Gökalp, F. (2012). İstanbul'da suçun kentsel sorun algısındaki yerinin birliktelik kuralları ile incelenmesi. *Megaron*, ***7(1),*** 26-35.

Brannan, M. D. (2013). *Gaining Perspectives of International Nursing Experiences: A Survey of Resgistered Nurses.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Queen's University, Kingston, Ontario, Canada.

Brush, B. L. ve Sochalski, G. (2007). International nurse migration: Lessons from the Philippines. *Policy Politics & Nursing Practice, **8 (1),*** 37-46.

Cerit, B. (2016) Hastaların hemşirelik bakımından memnuniyet düzeyi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 27-36.

Chair, J. M. (2013). Review of Australian government health workforce programs. Erişim26.06.2020. https://www1.health.gov.au/internet/main/publishing.nsf/Content/D26858F4B68834EACA257BF0001A8DDC/$File/Review of Health Workforce programs.pdf

Chammartin, G.M.F. (2002). The Feminization of International Migration İçinde *Migrant Workers*, Labour Education No. 129. Geneva: ILO; 39-47. Erişim 25.07.2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111462.pdf

Co, C. J. ve Ronquillo, K. G. (2014). Monitoring the Code: The Philippines' Multi-Stakeholder approach. İçinde Siyam, A. ve Dal Poz M. R. (Ed.). *Migration of Health Workers: WHO Code of Practice and Global Economic Crisis.* Geneva, Switzerland: WHO; 43-50. Erişim: 12.05.2020, https://www.who.int/hrh/migration/14075_MigrationofHealth_Workers.pdf

Colombo, V. ve Cifre Gallego, E. (2012). La Importancia de recuperarse del trabajo: una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo, **33(2),*** 129-137. İspanyolca.

Cortes, P. ve Pan, J. (2014). Foreign nurse importation and the supply of native nurses. *Journal of Health Economics, **37,*** 164-80.

Covell, C.L., Primeau, M.D., Kilpatrick, K., St-Pierre, I. (2017). Internationally educated nurses in Canada: predictors of workforce integration. *Human Resourses Health, **15(1),*** 26.

Creswell, J. W. (2018a). Budak, A. ve Budak, İ. (çevirici Ed.), Nitel Çalışma Tasarımı. İçinde Creswell, J. W. Bütün M, Demir, S. B., (çevirici Ed.), *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni.* Ankara: Siyasal Kitabevi; 42-68.

Creswell, J. W. (2018b). Özsevgeç, T. (çevirici Ed.), Veri Toplama. İçinde Creswell, J. W. Bütün M, Demir, S. B., (çevirici Ed.), *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni.* Ankara: Siyasal Kitabevi; 145-178.

Çakın, N. Ş. ve Koç, S. (2016). Hastanelerde personel giyimi, kişisel görünüm politikaları ve hasta bakımına etkisi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, ***13 (3),*** 163-169.

Çakmak, G. A. (2018). Bir "Avrupa" azınlığı olarak Batı Trakya Türkleri. *Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, ***5 (2),*** 149-168.

Deegan, J. ve Simkin, K. (2010). Expert to novice: Experiences of professional adaptation reported by non-English speaking nurses in Australia. *Australian Journal of Advanced Nursing*, ***27(3),***31-37.

Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi,* ***1(1),***15-28.

Devlet Memurları Kanunu. (1965). *T.C. Resmi Gazete* (12056, 14 Temmuz 1965). Erişim 18.06.2020, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf

Dikmen, M.(Ed.). (2006). *Karanfil Türkçe Sözlük.* İstanbul: Karanfil Yayınları.

Eğinli, A T. (2011). Kültürlerarası yeterliliğin kazanılmasında kültürel farklılık eğitimlerinin önemi. *Öneri,* ***9(35),*** 215-227.

Ekiz Gökmen, Ç. (2011). Türk turizminin yabancı gelinleri: Marmaris yöresinde turizm sektöründe çalışan göçmen kadınlar. *Çalışma ve Toplum,* ***2011 (1),*** 201-231.

Erdoğan, S. (2014). Nitel Araştırmalar. İçinde Erdoğan S, Nahcivan N, Esin M.N. (Ed.), *Hemşirelikte Araştırma.* İstanbul: Nobel; 131-165.

Garner, S.L., Conroy, S. F. ve Bader, S.G. (2015). Nurse migration from India: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, ***52(12),*** 1879-90.

Gök, A. U. (2008). *Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C.Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Gregory, C.A. (2018). *Working Life Discrimination among Migrant Registred Nurses in Hospitals in Finland: A Pilot Study.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Tampere, School of Health Sciences, International Health, Finlandiya.

Gül, Ş. ve Dinç, L. (2018). Hastaların ve hemşirelerin hemşirelik bakımına yönelik algılarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, ***5(39),*** 192-208.

Gürsoy, I. (2017). *Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve İş Verimlilikleri Arasındaki İlişki.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Istanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Istanbul.

Hawthorne, L. (2014). WHO Four-country Study: Health Workforce Migration in Australia. İçinde Siyam, A. ve Dal Poz M. R. (Ed.). *Migration of Health Workers: WHO Code of Practice and Global Economic Crisis.* Geneva, Switzerland: WHO; 109-132. Erişim: 12.05.2020, https://www.who.int/hrh/migration/14075_MigrationofHealth_Workers.pdf

Higginbottom, G.M.A. (2011). The transitioning experiences of internationally-educated nurses into a Canadian health care system: A focused ethnography. *BMC Nursing, **10(1),***14.

Hussain, M. ve Afzal, M. (2015). Nurses moving abroad. *South American Journal of Nursing **1(2).***

Hüsmenoğlu, M. ve Tuna, R. (2020). Küreselleşme ile başlayan hemşire göçü: Bulgaristan durum analizi. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, ***17(2),*** 199-202.

ILO. (1958). *Convention C111*. Erişim 20.02.2020, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

ILO. (1998). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.* Erişim 22.02.2020, https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm

ILO. (2005). *Nursing Personnel Convention No 149.* Erişim 17.01.2020, http://www.who.int/hrh/nursing_midwifery/nursing_convention_C149.pdf

ILO. (2018, December). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers.* Report. Erişim 12.02.2020, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm

ILO. (1993). Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. Erişim 25.07.2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf

İş Kanunu. (2003). *T.C. Resmi Gazete* (25134, 10 Haziran 2003). Erişim 25.07.2020, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1

Kartika, I. (2018). Nurses–patients interaction model and outpatients' satisfaction on nursing care. *Nursing & Care Open Access Journal,* **5 (2),** 70-76.

Kovacheva, V. ve Grewe, M. (2015). Migrant Workers in the German Healthcare Sector. Erişim 26.07.2020. https://www.researchgate.net/publication/281777622_MIgrant_workers_in_the_German_healthcare_sector

Keshet, Y. ve Popper-Giveon, A. (2016). Work experiences of ethnic minority nurses: A qualitative study. *Israel Journal of Health Policy Research*, ***5(18).***

Kingma, M. (2010). Nurses on the move: worldwide migration. *The online handbook demography of the berlin-institute.* Erişim 12.01.2020, https://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Kingma_Nurses.pdf

Koçak Tufan, Z. (Ed.). (2018). YÖK, Akademik Alanlara Göre Yönergeler: Tıp, Hemşirelik, Ebelik ve Diğer Sağlık Programlarının Denklik İşlemleri Yönergesi. İçinde *Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kibabı.* Tanıma ve Denklik Hizmetleri Daire Başkanlığı. Ankara: Yükseköğretim Kurulu; 189-200.

Koç, Z., Kızıltepe, S.K., Çınarlı, T. ve Şener, A. (2017). Hemşirelik uygulamalarında, araştırmalarında, yönetiminde ve eğitiminde kuramların kullanımı. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi,* ***14 (1):*** 62-72.

Kordes, J., Putz, R. ve Rand, S. (2020). Analyzing migration management: On the recruitment of nurses to Germany. *Social Sciences,* ***9(19).***

Korkmaz, N. (2019). Comparing Bulgarian and greek policies for the Integration of Turkish/muslim minorities: The cold war period. *Bilig – Journal of Social Sciences Of The Turkic World*; ***90:*** 21-41.

Korkmaz, S. (2008). *Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarsus, Mersin.

Kozak, M. A. ve Gülenç, S. (2017). Sağlık otelciliği hizmetlerinin değerlendirilmesi: Eskişehir hastaneleri örnegi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi,* ***6(5):***1-6. Erişim 07.07.2020, https://dergipark.org.tr/tr/pub/mjss/issue/40513/485771

Küçük, A.(Ed.). (2015). *OECD, Avrupa Birliği Sağlık İstatistikleri ve Türkiye, İzleme Ölçme ve Değerlendirme Kurum Başkan Yardımcılığı.* Sağlık Bakanlığı, Ankara, Türkiye. Erişim: 01.07.2020, https://www.saglikaktuel.com/d/file/35c966a9f1d343909d4d0858bec69333.pdf

Kümbetoğlu, B. (2019). Niteliksel Araştırmalarda Analiz ve Yorumlama. İçinde *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma.* İstanbul: Bağlam Yayıncılık; 151-168.

Li, H., Nie, W. Ve Li, J. (2014). The benefits and caveats of international nurse migration. *International Journal Of Nursing Sciences, **1 (3):*** 314-317.

Mans, L., Van de Pas, R. ve De Ponte, G. (2014). Civil Society's Contribution and Advocacy for Implementing the WHO Global Code in the European Region: Six Country Case Studies. İçinde Siyam, A. ve Dal Poz M. R. (Ed.). *Migration of Health Workers: WHO Code of Practice and Global Economic Crisis.* Geneva, Switzerland: WHO; 17-32. Erişim: 12.05.2020, https://www.who.int/hrh/migration/14075_MigrationofHealth_Workers.pdf

MEB. (2006). *Araştırma Teknikleri. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP),* Ankara. Erişim: 20.02.2020, https://www.academia.edu/6618647/T.C._MİLLÎ_EĞİTİM_BAKANLIĞI_MEGEP_MESLEKİ_EĞİTİM_VE_ÖĞRETİM_SİSTEMİNİN_GÜÇLENDİRİLMESİ_PROJESİ

Medimagazin. (2011, 1 Ekim). Yabancı doktor ve hemşirelerin Türkiye'de görev yapmasının önü açılıyor. *Medimagazin.* Erişim: 04.07.2020, https://www.medimagazin.com.tr/medilife//tr-yabanci-doktor-ve-hemsirelerin-turkiyede-gorev-yapmasinin-onu-aciliyor-10-681-37759.html

Medimagazin. (2017, 28 Şubat). Türkiye'de kaç yabancı personeli çalışıyor? *Medimagazin.* Erişim: 04.07.20, https://www.medimagazin.com.tr/hekim//tr-turkiyede-kac-yabanci-saglik-personeli-calisiyor-2-681-73023.html

Moraes, S.B ve Nascimento, E.C. (2013). A Relação Migração-Trabalho: Uma Analise Sob a Otica da Questão Social. Study presented at IV Seminário CETROS-Neodesenvolvimentismo, trabalho e questão Social. Fortaleza – CE – UECE – Itaperi. Brazil, 29-31 May 2013. Erişim15.02.2020,

http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/69-8624-08072013-161514.pdf. Portekizce.

Moyce, S., Lash, R. ve Siantz, M.L.L. (2015). Migration experiences of foreign educated nurses: A sistematic review of the literature. *Journal of Transcultural Nursing, **27(2).***

Muhammad, D. (2015). *Understanding the Experiences of Pakistani Educated Nurses Working in the United Kingdom: A Phenomenological Approach*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). University of Liverpool, United Kingdom.

Neff, D.F. ve Harman, J. (2013). Foreign-educated nurses: effects on nurse, quality of care, and patient-safety-indicator outcomes. *Journal of Nursing Regulation, **4(1):***19-24.

Nourpanah, S. (2017). *"They are Here to Stay"? Foreign Nurses on Temporary Work Permits in Nova Scotia, Canada*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dalhousie University Halifax, Nova Scotia, Canada.

OECD. (2015). *Health at a Glance 2015: OECD Indicators, OECD Publishing,* Paris. Erişim 12.01.2020, http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2015-en

OECD. (2019). *Health at a Glance 2019: OECD Indicators,* OECD Publishing, Paris. Erişim 18.06.2020, https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en

Okougha, M. ve Tilki, M. (2010). Experience of overseas nurses: the potential for misunderstanding. *Britisih Journal of Nursing*, **19(1).**

Okumuş, N., Eğin, M.E., Kosdak, M. ve Çipil, Z. (2016, Mayıs). *Sağlık Çalışanlarının Uluslararası Göçü/Istihdamı.* Ankara: T. C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sağlık İnsan Gücü Planlama Daire Başkanlığı. E-Bülteni. Erişim 10.02.2020, https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/4456,saglik-personeli-uluslararasi-isitihdami-bulten-10052016-pdfpdf.pdf

Owusu, Y. ve Sweetman, A. (2014). Immigration and the Health-Care Workforce in Canada since the Global Economic Crisis. İçinde Siyam, A. ve Dal Poz M. R. (Ed.). *Migration of Health Workers: WHO Code of Practice and Global Economic Crisis.* Geneva, Switzerland: WHO; 133-157. Erişim: 12.05.2020, https://www.who.int/hrh/migration/14075_MigrationofHealth_Workers.pdf

Özçetin, S. (2013). *Yükseköğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Sosyal Uyumlarını Etkileyen Etmenler.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Öztürk, H. Kurt, Ş., Serin, G.M., Bayrak, B., Balık, T. ve Demirbağ, B.C. (2016). Hastanelerde işe yeni başlayan hemşirelerin sorunları. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* ***2016(4),*** 189-201.

Parlayan, M. A. ve Dökme, S. (2016). Özel hastanelerdeki hemşire ve hastaların iletişim seviyelerinin değerlendirilmesi: Bir hastane örneği. *KSÜ Sosyal Bilimleri Dergisi*, ***13(2),*** 265-284.

Peng, F. (2011). *Intercultural Friendship Development Between Finnish and International Students*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Jyvaskyla, Finlandiya.

Perruchoud R. ve Redpath J. (Ed.). (2013). *Göç Terimleri Sözlüğü (No:31)*. (2. baskı). Uluslararası Göç Örgütü (IOM). Erişim 14.08.2020, https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31_turkish_2ndedition.pdf

Pınar, G., Doğan A., Kırlangıç, Y. ve Özdemir, Ç. (2010). Hemşirelerin hizmet içi uyum eğitimine ilişkin görüşleri. *Journal of Clinical and Experimental Investigations*, ***(1)3,*** 199-205.

Pratt, G.J. (2014). *Experiences of Foreign Nurses in Finland, Barriers and How to Help Them.* (Yayınlanmamış Lisans Tezi). Turku University of Applied Sciences, Finlandiya.

Rodriguez, G., Munoz, A.L. ve Hoga, L.A.K. (2014). Cultural experiences of immigrant nurses at two hospitals in Chile. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, ***22(2),*** 187-96.

Saldana, J. (2019). Kod ve Kodlama Sürecine Giriş. İçinde *Nitel Araştırmacılar için Kodlama El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi; 1-42.

SB. (2019). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2018*. Ankara: Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü. Erişim 09.07.2020, https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/36134,siy2018trpdf.pdf?0

Seren, A.K.H, Bacaksız, F.E. ve Yıldırım, A. (2013). Bir hemşirelik fakültesindeki öğretim elemanı ve öğrencilerin yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşleri. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, **10 (3),*** 42-48.

Silva, A.M.V.A. ve Fernandes, R.M.P. (2007). Os Enfermeiros Estrangeiros em Portugal (Portekiz'de Yabancı Hemşireler), *Ordem dos Enfermeiros (Hemşirelik Birliği)*. Erişim17.10.2020, https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/documentosoficiais/Documents/Enfmigrantes_PT.pdf. Portekizce.

Sis Çelik, A., Pasinlioğlu, T., Kocabeyoğlu, T. ve Çetin, S. Hemşirelik mesleğinin toplumdaki imajının belirlenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi **21(3),*** 147-153.

Siyam, A. ve Dal Poz M. R. (Ed.). (2014). *Migration of Health Workers: WHO Code of Practice and Global Economic Crisis.* Geneva, Switzerland: WHO. Erişim: 12.01.2020, https://www.who.int/hrh/migration/14075_MigrationofHealth_Workers.pdf

Solano, D. ve Rafferty, A.M. (2007). Can lessons be learned from history? The origins of the British imperial nurse labour market: A discussion paper. *International Journal of Nursing Studies. **44(6),*** 1055-1063.

Sumption, M. ve Young, R. (2014). Immigration and the Health-Care Workforce in United Kingdom since the Global Economic Crisis. İçinde Siyam, A. ve Dal Poz M. R. (Ed.). *Migration of Health Workers: WHO Code of Practice and Global Economic Crisis.* Geneva, Switzerland: WHO; 159-176. Erişim: 12.05.2020, https://www.who.int/hrh/migration/14075_MigrationofHealth_Workers.pdf

Suri, H. (2011). Purposeful sampling in qualitative research synthesis. *Qualitative Research Journal, **11 (2),*** 63-75.

Şahin, N.H., Bayram, F.O. ve Avcı, D. (2009). Kültürlere duyarlı yaklaşım: transkültürel hemşirelik. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, **6(1),*** 2-7.

Şaldıran, E.Ö. (2019). *Sağlık Sektöründe Otelcilik Hizmetlerinin Çalışanlar Tarafından Algılanması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Taylor, B. (2005). The experiences of overseas nurses working in the NHS: Results of a qualitative study. *Diversity in Health and Social Care* ***(2),*** 17-27.

Temel, A. B. (2013). Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışmalarına Yönelik Yasal Düzenlemeler ve Çok Kültürlü Sağlık Bakımına Yansımaları. İçinde Esen, E. ve Borde, T. (Ed.), *Toplum, Sağlık ve Eğitimde Araştırma, Öğretim ve İşbirliği.* Ankara: Siyasal Kitapevi; 237-253.

Tregunno, D., Peters, S., Campbell, H. ve Gordon, S. (2009). International nurse migration: U-turn for safe workplace transition. *Nursing Inquiry*, ***16,*** 182-190.

Tuncel, I. (2009). *Turizm Haberlerinde Yabancı Uyruklu Kadınların Temsili.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982, 18 Ekim). Sayı: 17863 (Mükerrer), Madde 10 s. 131. Erişim 22.02.2020, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf

Türkmen, E. (2015). Hemşire istihdamının hasta ve hemşire sonuçları ile organizasyonel çıktılara etkisi: yataklı tedavi kurumlarında hemşire insan gücünü planlama. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, ***2(3),*** 069-080.

Türkmen, E.E. (2014). Hemşire İnsan Gücünün Planlanması. İçinde Baykal Ü.T. ve Türkmen E.E. (Ed.), *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi.* İstanbul: Akademi; 409-437.

Türk Vatandaşlığı Kanunu. (2009). *T.C. Resmi Gazete* (27256, 22 Mayıs 2009). Erişim 22.05.2020, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5901.pdf

Uğur, E. (2014). Hemşirelerin Eğitimi ve Geliştirilmesi. İçinde Baykal, Ü.T. ve Türkmen, E.E. (Ed.), *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi.* İstanbul: Akademi; 461-476.

Valipakka, H. (2013). *International Nurses' Experiences and Perceptions of Their Work Orientation in Finnish Health Care.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Jyväskylä, Intercultural Communication, Department of Communication, Finlandiya.

Verhas, E. (2019). *Batı Trakya'daki Türk Azınlık: Uzun Yıllardır Süren Hak ve Tanınma Mücadehelesi.* Rapor, Minority Rights Group Europe. Erişim 20.06.2020.

https://minorityrights.org/wpcontent/uploads/2019/10/MRG_Rep_WThra_TK_Oct19_ONLINE.pdf

Vittin-Balima, C. (2002). Migrant Workers: The ILO Standards. İçinde *Migrant Workers,* Labour Education No. 129. Geneva: ILO; 5-11. Erişim 25.07.2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111462.pdf

Wanjohi, N., Maringi, P. (2013). *Job Satisfaction among Foreign Nurses in a Private Nursing Home, Southern Finland.* (Yayınlanmamış Lisans Tezi). Jamk University of Applied Sciences, Finlandiya.

WHO. (2017). *Health Workforce, Nursing and Midwifery.* Geneva: WHO. Erişim 01.07.2020, https://www.who.int/hrh/nursing_midwifery/en/

WHO. (2013). *WHO Policy Dialogue on International health workforce Mobility and Recruitment Chanllenges: Technical Report.* Amsterdam: WHO. Erişim 11.05.2020, https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0007/200698/WHO-policy-dialogue-on-international-health-workforce-mobility-and-recruitment-challenges-technical-report.pdf

Wismar, M., Maier, C.B., Glino, I. A., Dussault G. ve Figueras, J. (2011). Health Professional Mobility and Health Systems in Europe: An Introduction. İçinde Wismar, M., Maier, C.B., Glino, I. A., Dussault G. ve Figueras, J. (Ed.), *Health Professional Mobility and Health Systems, Evidence from 17 European Countries, Observatory Studies Series 23.* United Kingdom: European Observatory on Health Systems and Policies; 3-20. Erişim 18.06.2020, https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0017/152324/Health-Professional-Mobility-Health-Systems.pdf

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun. (2003). *T.C. Resmi Gazete* (25040, 27 Şubat 2003). Erişim 22.05.2020, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4817.pdf

Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik (2012). *T.C. Resmi Gazete* (28212, 02 Şubat 2012). Erişim 17.01.2020, https://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_conten t&view=article&id=914:yabanci-salik-meslek-mensuplarinin-

tuerkyede-oezel-salik-kurulularinda-calima-usul-ve-esaslarina-dar-yoenetmelk&catid=2:ymelik&Itemid=33

Yaşlı, E. (2015). Özel Hastanede Çalışan Hemşireler Açısından Örgüt Kültürü – Tükenmişlik İlişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Yataklı Tedavi Kurumları Işletme Yönetmeliği. (1983). T.C. *Resmi Gazete* (8/5319, 10 Ekim 1983). Erişim 18.06.2020, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=85319&MevzuatTur=3&MevzuatTertip=5

Yıldırım, A. (2014b). İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing). İçinde *Sağlık Sistemi ve Yönetim İlkeleri Işığında Hemşirelik*. Ankara: Hedef; 83-86.

Yıldırım, A. (2014c). Yapıcı Geri Bildirimin Çalışan ve Yönetici Açısından Önemi. İçinde *Sağlık Sistemi ve Yönetim İlkeleri Işığında Hemşirelik.* Ankara: Hedef; 68-70.

Yıldırım, A. (2014a). Yöneticiler ve Çalışanları İşte Tutma Stratejileri. İçinde *Sağlık Sistemi ve Yönetim İlkeleri Işığında Hemşirelik*. Ankara: Hedef; 47-50.

Yıldırım, H. H. ve Kaya, S. (2011). At the Crossroads: Turkey's Domestic Workforce and Restrictive Labour Laws in the Light of EU Candidacy. İçinde Wismar, M., Maier, C.B., Glino, I. A., Dussault G. ve Figueras, J. (Ed.), *Health Professional Mobility and Health Systems, Evidence from 17 European Countries, Observatory Studies Series 23.* United Kingdom: European Observatory on Health Systems and Policies; 569-597. Erişim 18.06.2020, https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0017/152324/Health-Professional-Mobility-Health-Systems.pdf

Yıldırım, T. (2009). Sağlık çalışanları ve uluslararası göç: Göç nedenleri üzerine bir inceleme. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, ***62(3),*** 87-94.

Yılmaz, A. (2014). Uluslararası göç: Çeşitleri, nedenleri ve etkileri. *Turkish Studies*, ***9(2),*** 1685-1704.

Yılmaz, A. ve Mustafa, R. (2014). 1992 sonrası Türkiye'ye göç eden Ahıska Türklerinin göç, iskân ve uyum sorunlarına ilişkin bir araştırma, Bursa örneği. *Studies of the Ottoman Domain, **4 (6).***

Zhou, Y. (2014). The experience of china-educated nurses working in Australia: A symbolic interactionist perspective, *Plos One, **9 (9).***

FORMLAR

Ek 1: Görüşme Formu

Ek 2: Kurum İzni (Acıbadem Maslak Hastanesi)

Ek 3: Kurum İzni (Acıbadem Fulya Hastanesi)

Ek 4: Kurum İzni (Özel Nisa Hastanesi)

Ek 5: Kurum İzni (Acıbadem Atakent Hastanesi)

Ek 6: Kurum İzni (Acıbadem International Hastanesi)

Ek 7: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Ek 8: Niteliksel Araştırma Yöntemleri - Kurs Belgesi

Ek 1: Görüşme Formu

YABANCI UYRUKLU HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN DENEYİMLERİ GÖRÜŞME FORMU

Bu çalışma, İ.Ü. Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinde Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında doktora tezi olarak "Yabancı hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerini belirlemek" amacıyla planlanmıştır. Bu tez çalışmasında yapılan tüm görüşmelerden elde edilen bilgiler, sadece bu araştırma amacıyla kullanılacak, kurumsal ve kişisel bilgiler kesinlikle gizli tutulacak, diğer kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır.

Nitel araştırma yöntemlerinden bireysel görüşme yönteminin kullanıldığı çalışmada görüşmelerin yaklaşık 0,5 – 1,5 saat süreceğini öngörülmektedir. Görüşmeler katılımcıların izin vermesi durumunda ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınacak ve araştırma tamamlandıktan sonra imha edilecektir. İzin verilmemesi durumunda görüşme araştırmacı tarafından kayıt edilmeye çalışılacaktır. Bu araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Doktora Öğrencisi: Ana Luiza Ferreira AYDOĞDU

Danışman: Prof. Dr. Ülkü BAYKAL

GÖRÜŞME SORULARI

1. Kendinizi kısaca tanıtır mısınız?

2. Şu an yaptığınız işi açıklar mısınız? Türkiye'de başka bir yerde çalıştınız mı? (Açıklar mısınız?)

3. Kendi ülkenizde hemşirelik yaptıysanız mesleki deneyimlerinizi kısaca anlatır mısınız?

4. Türkiye'ye gelme nedeninizi açıklar mısınız?

5. Türkiye'de hemşirelik yapmaya nasıl karar verdiniz? (Bu dönemde yaşadığınız duygularınızı, düşüncelerinizi, endişelerinizi kısaca açıklar mısınız?)

6. Türkiye'deki hastanelerin işleyişine alışma sürecinde neler yaşadınız? (İşe başlama sürecinde neler yaşadınız? İlk iş günleriniz ve oryantasyon sürecinde yaşantılarınız/deneyimleriniz nasıldı?)

7. Çalıştığınız kurumda yabancı hemşireye yaklaşım açısından nasıl bir farklılık olduğunu düşünüyorsunuz? (eğitim süreci, iş dağılımı, kariyer gelişimi, yönetici davranışı vb).

8. Yabancı bir hemşire olarak, farklı kültürden hastalara hizmet vermede neler yaşadınız?

9. Türkiye'de yaşıyor olmak yaşamınızı nasıl etkiledi?

10. Türkiye'de yabancı hemşire olmayı nasıl değerlendirirsiniz? (Zamana geri dönebilseydiniz yine de Türkiye'ye gelir miydiniz? Çocuğunuz için böyle bir iş hayatını ister miydiniz? Türkiye hemşireler için çalışabilecek bir yer mi? Kendi ülkenizde veya başka bir ülkede olmayı tercih eder miydiniz?)

11. Çalıştığınız kurumda kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Kariyer planınız nedir?

12. Türkiye'ye gelmeyi düşünen yabancı hemşireler için sıkıntı ne tür düzenlemeler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?

13. Yabancı hemşire olarak yaşadınız ve unutamadığınız bir anınız anlatır mısınız?

14. Görüşmede belirtilmediğini düşündüğünüz ve ilave etmek istediğiniz görüşleriniz nelerdir?

Katılımınız ve desteğiniz için çok teşekkür ederiz.

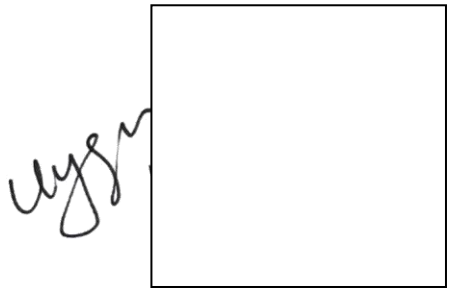
Ek 2: Kurum İzni (Acıbadem Maslak Hastanesi)

24/01/2020

ACIBADEM MASLAK HASTANESİ DİREKTÖRLÜĞÜNE,

İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa – Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinde, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisiyim. ''**Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimleri: Nitel Araştırma**'' adlı doktora tezim için hastanenizdeki hemşirelerden veri toplamak istiyorum.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz ederim.



Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU

Acıbadem International Hastanesi
Yenidoğan Yoğun Bakım
Klinik Eğitim Hemşiresi

Ek 3: Kurum İzni (Acıbadem Fulya Hastanesi)

01/01/2020

ACIBADEM FULYA HASTANESİ DİREKTÖRLÜĞÜNE,

İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa – Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinde, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisiyim. ''**Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimleri: Nitel Araştırma**'' adlı doktora tezim için hastanenizdeki hemşirelerden veri toplamak istiyorum.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU

Acıbadem International Hastanesi
Yeni doğan Yoğun Bakım
Klinik Eğitim Hemşiresi

Ek 4: Kurum İzni (Özel Nisa Hastanesi)

ÖZEL NİSA HASTANESİ

ÖZEL NİSA HASTANESİ
Çobançeşme Mah. Okul Sok. No.: 2-4
Yenibosna - Bahçelievler - İSTANBUL
Tel: 0212 454 44 00 Faks: 0212 452 33 36
www.nisahastanesi.com

Sayı : 480
Konu : Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU
Anket Çalışması Hk.

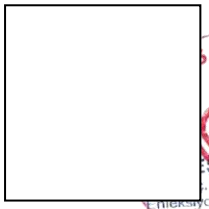
21/06/2019

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ–CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜ'NE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: 14/06/2019 tarih ve 40320 sayılı yazınız

Üniversitesiteniz Lisasnüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikle Yönetim Ana Bilim Dalında Prof. Dr. Ülkü BALKAL'ın danışmalığında doktora eğitimine devam eden Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU'nun "Yabancı uyruklu hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin deneyimleri:Nitel araştırma" isimli tez çalışmasını hastanemizde yapması, sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılması şartıyla uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.





Ek 5: Kurum İzni (Acıbadem Atakent Hastanesi)

01/01/2020

ACIBADEM ATAKENT HASTANESİ HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜNE,

İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa – Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinde, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisiyim. "**Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimleri: Nitel Araştırma**" adlı doktora tezim için hastanenizdeki hemşirelerden veri toplamak istiyorum.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

[redacted]

Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU

Acıbadem International Hastanesi
Yeni doğan Yoğun Bakım
Klinik Eğitim Hemşiresi

Uygundur.

[redacted]

[redacted]

Ek 6: Kurum İzni (Acıbadem International Hastanesi)

24/10/2019

ACIBADEM INTERNATIONAL HASTANESİ HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜNE,

İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa – Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinde, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisiyim. ''**Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimleri: Nitel Araştırma**'' adlı doktora tezim için hastanenizdeki hemşirelerden veri toplamak istiyorum.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz ederim.



Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU

Acıbadem International Hastanesi
Yeni doğan Yoğun Bakım
Klinik Eğitim Hemşiresi





Ek 7: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Katıldığınız çalışma, hemşirelikte yönetim doktora programı tez çalışması kapsamında yürütülen bilimsel bir araştırmadır. Araştırmanın adı "Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimleri: Nitel Araştırma" şeklinde belirtilmiştir.

Çalışmanın amacı; Türkiye'de çalışan yabancı uyruklu hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin deneyimleri doğrultusunda yaşadıkları sorunların, beklentilerin ve bu sürecin daha olumlu geçirilmesine yönelik önerilerin belirlenmesidir.

Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz takdirde, araştırmacı tarafından araştırmanın amacı açıklanarak, sizden araştırmaya katılım izni alınacaktır. Ardından yabancı bir hemşire olarak deneyimlerinizi belirlemek amacıyla 14 soruluk yarı yapılandırılmış soru formu araştırmacı tarafınızdan size yöneltilecektir. Yapılacak görüşme izin vermeniz durumunda ses kayıt cihazıyla kaydedilecek, izin vermemeniz durumunda araştırmacı tarafından görüşmenin yazılmasına çalışılacaktır. Görüşme yaklaşık 30-90 dakikanızı alacaktır.

Elde edilen veriler, kurum ve kişi bilgileri saklı tutularak, araştırma amacı doğrultusunda bilimsel olarak kullanılacak, diğer kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır.

Bu çalışmaya katılmama ve katıldığınız takdirde izin vermiş olmanıza karşın, çalışmanın herhangi bir aşamasında ayrılma hakkına sahipsiniz. Ayrıca sizin isteğinize bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma dışı bırakılabilirsiniz.

Çalışmada yer aldığınız için size herhangi bir ücret ödenmeyeceği gibi, çalışma sırasında araştırma amacıyla sizden de herhangi bir ücret talep edilmeyecektir.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi rızamla hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Sorumlu Araştırmacılar:
Doktora Öğrencisi: Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU,
Danışman: Prof. Dr. Ülkü BAYKAL
İÜ-Cerrahpaşa- Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı

Katılımcının;	**Görüşme Yeri:**
Adı-Soyadı:	**Görüşme Tarihi:**
İmzası:	**Görüşme Süresi:**

Ek 8: Niteliksel Araştırma Yöntemleri - Kurs Belgesi



SASBIL

Sayın Ana Luiza Ferreira Ayaköğdu:

Sağlık için Sosyal Bilimler Derneği tarafından İstanbul'da
03 – 05 Ocak 2020 tarihlerinde düzenlenen
"Niteliksel Araştırma Yöntemleri"
kursunu başarıyla tamamlamıştır.

SASBIL
Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu

ETİK KURUL KARARI

ACIBADEM ÜNİVERSİTESİ

SAYI: ATADEK-2019/6
KONU: Etik Kurul Kararı

Sayın Uzm. Hem. Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU,

Sorumluluğunu yürüttüğünüz **"Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimleri: Nitel Araştırma"** başlıklı proje 21.03.2019 tarih 2019/6 Sayılı Atadek Toplantısında görüşülmüş olup 2019-6/19 karar numarası ile tıbbi etik yönden uygun bulunmuştur.

Prof.Dr. İsmail Hakkı Ulus
ATADEK Başkanı

ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR ÜNİVERSİTESİ
TIBBİ ARAŞTIRMALAR DEĞERLENDİRME KURULU (ATADEK)

Etik onay istenen tıbbi araştırmanın başlığı:

Yabancı Uyruklu Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Deneyimleri: Nitel Araştırma

Etik onay istenen tıbbi araştırmanın yürütücüsü (sorumlusu):

Uzm. Hem. Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU

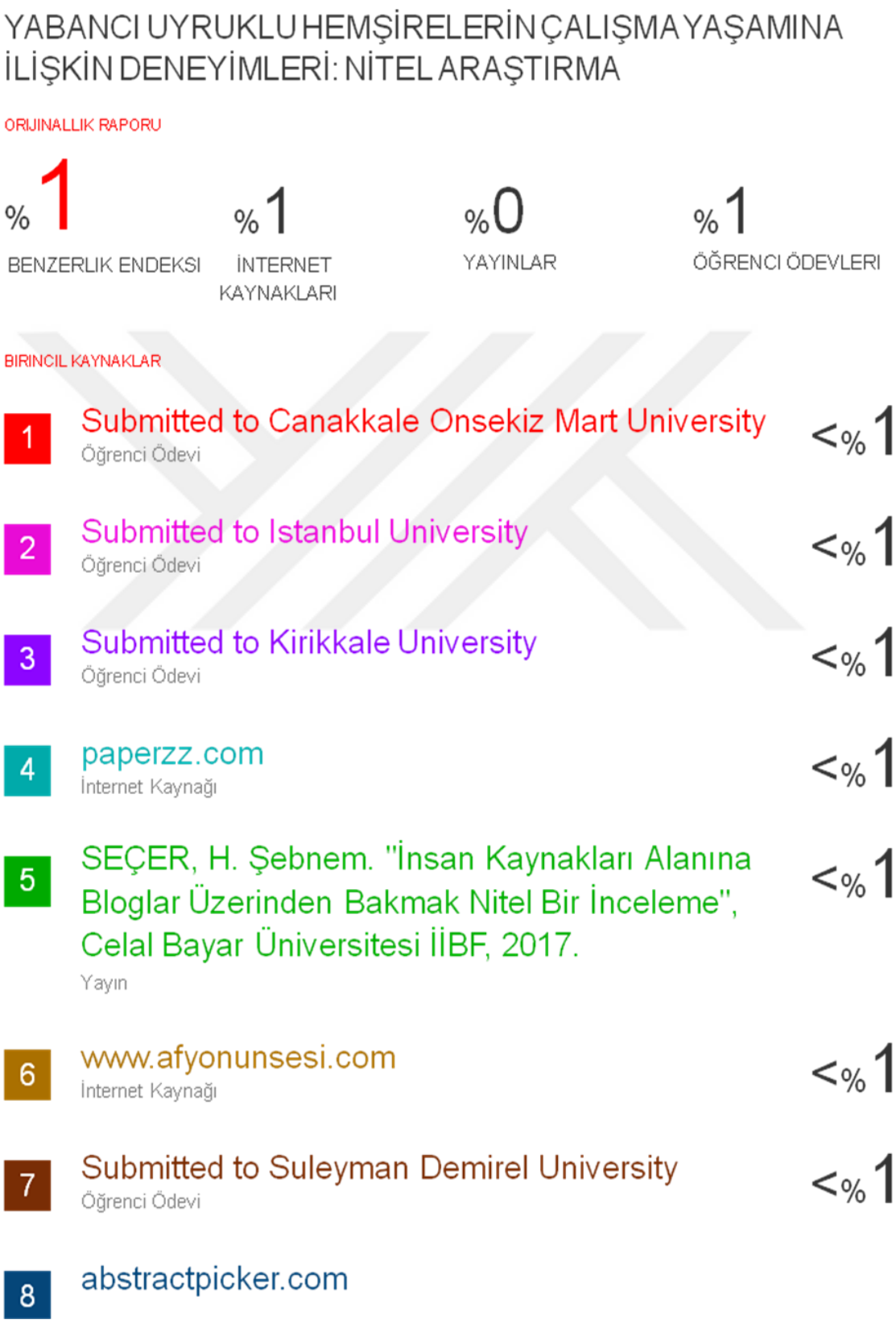
Karar:

Kabul (Etik olarak uygun) (X) **Revizyon** ( )* **Etik olarak uygun değil** ( )**

Toplantı Tarihi:21.03.2019 **Karar Numarası:** 2019-06/19

Kurul Üyesi-Unvan Ad-Soyad	**İmza**	**Karara Katılıyorum**	**Karara Katılmıyorum*** **
Prof. Dr. İsmail Hakkı Ulus (Başkan)		(X)	( )
Prof. Dr. Güldal Süyen (Başkan Yrd)		( )	( )
Prof.Dr. Mert Ülgen		( )	( )
Prof.Dr. Ükke Karabacak		( )	( )
Prof.Dr. A.Elif Eroğlu Büyüköner		( )	( )
Prof.Dr. Berrin Karadağ		( )	( )
Doç.Dr. Günseli Bozdoğan		( )	( )
Dr. Öğr.Üyesi Fatih Artvinli		( )	( )

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI



YABANCI UYRUKLU HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN DENEYİMLERİ: NİTEL ARAŞTIRMA

ORİJİNALLİK RAPORU

%1	%1	%0	%1
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University Öğrenci Ödevi	<%1
2	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	<%1
3	Submitted to Kirikkale University Öğrenci Ödevi	<%1
4	paperzz.com İnternet Kaynağı	<%1
5	SEÇER, H. Şebnem. "İnsan Kaynakları Alanına Bloglar Üzerinden Bakmak Nitel Bir İnceleme", Celal Bayar Üniversitesi İİBF, 2017. Yayın	<%1
6	www.afyonunsesi.com İnternet Kaynağı	<%1
7	Submitted to Suleyman Demirel University Öğrenci Ödevi	<%1
8	abstractpicker.com	

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Ana Luiza Ferreira	**Soyadı**	AYDOĞDU
Doğ.Yeri	Niteroi – Rio de Janeiro	**Doğ.Tar.**	
Uyruğu	TC ve Brezilyalı	**TC Kim No**	
Email		**Tel**	

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	**Mez. Yılı**
Doktora	İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı	2020
Yük.Lis.	İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı	2016
Lisans	Universidade Federal Fluminense – Hemşirelik Bölümü – Niteroi – Rio de Janeiro – Brezilya	2002
Lise	Liceu Nilo Peçanha – Niteroi- Rio de Janeiro – Brezilya	1995

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	**Kurum**	**Süre (Yıl - Yıl)**
1.	Yenidoğan Yoğun Bakım Eğitim Hemşiresi	Acıbadem International Hastanesi	2013-2020
2.	Yenidoğan Yoğun Bakım Hemşiresi	Acıbadem International Hastanesi	2010-2013
3.	Diyabet ve Hipertansiyon Programının Hemşiresi	Posto Central de Marica – Marica – Rio de Janeiro – Brezilya	2003-2004

Yabancı Dilleri	**Okuduğunu Anlama***	**Konuşma***	**Yazma***	**KPDS/ÜDS Puanı**	**(Diğer) Puanı**
İngilizce	Çok iyi	İyi	İyi	86,25	(YÖKDİL) 95
Portekizce	Çok iyi	Çok iyi	Çok iyi		
İspanyolca	İyi	Zayıf	Orta		
Türkçe	İyi	İyi	İyi		(TÖMER) 100

***Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	**Eşit Ağırlık**	**Sözel**
LES Puanı			
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	**Kullanma becerisi**
Microsoft Office Programları	İyi

Yayınları

Aydogdu, A.L.F. (2020). Saúde mental das crianças durante a pandemia causada pelo novo coronavírus: revisão integrativa (Children's mental health during the pandemic caused by the new coronavirus: integrative review). *Journal Health NPEPS,* 5(2),e4891.

Aydogdu, A.L.F. (2020). Nurse managers on front line against new coronavirus. *World Academics Journal of Management*, 8(3),21-24.

Turkmen, E., **Aydogdu, A.L.F**., Goktepe, N. ve Baykal, U. (2020). The role of nurse managers during the new coronavirus pandemic. *Journal of Nursing and Health*, 10(n.esp.),e20104024.

Aydogdu, A.L.F. (2020). Equipamentos de proteção individual em tempos de novo coronavírus (Personal protective equipment in times of new coronavirus). *Revista de Enfermagem da UFPI*, 2020 (9),e10470.

Aydogdu, A.L.F. (2020). Pandemia ocasionada pelo novo coronavírus: sistema de saúde e medidas de enfrentamento na Turquia (Pandemic caused by the new coronavirus: health system and coping measures in Turkey). *Journal of Nursing and Health*, 10(n.esp.),e20104008.

Aydogdu, A.L.F. (2020). Violence and discrimination against healthcare workers in times of new coronavirus. *Journal of Nursing and Health*, 10(n.esp.),e20104006.

Aydogdu, A.L.F. (2019). Novo coronavírus e os riscos do isolamento social para os idosos: revisão integrativa (New coronavirus and the risks of social isolation for the elderly: integrative review). *Revista de Enfermagem UFJF,* 5(2),1-13.

Lima **(Aydogdu), A.L.**, Souza, F.B.A. ve Ferreira, G.L. (2005). Tuberculose: Atitudes do cliente frente a doença (Tuberculosis: Clients' attitudes to disease), *Boletim de Pneumologia Sanitaria,* 13(2),83-90.

Kongreler/Sempozyumlar

Aydoğdu, A.L.F. IV. Yenidoğan Yoğun Bakım Hemşireliği Sempozyumu, 08 Kasım, 2019, TC Sağlık Bakanlığı, İstanbul Medeniyet Üniversitesi. İstanbul, Türkiye. (katılımcı).

Aydoğdu, A.L.F. Hemşireler için Olumlu Çalışma Ortamı Oluşturma Sempozyumu, 24 Nisan, 2018. İstanbul, Türkiye. (katılımcı).

Can, S. ve **Aydoğdu, A.L.F.** Karşılaştırmalı sağlık sistemleri: Brezilya, Portekiz, Türkiye. 6. Uluslar arası Sağlık ve Hastane Yönetimi Kongresi, 16-19 Aralık, 2015. Antalya, Türkiye. (sözel bildiri).

Uzun, S. ve **Aydoğdu, A.L.F.** Özofagus atrezili yenidoğanda hemşirelik bakımı: bir olgu sunumu. 33. Ulusal Çocuk Cerrahisi Kongresi & 19.Ulusal Çocuk Cerrahisi Hemşireliği Kongresi, 28-31 Ekim, 2015. Antalya, Türkiye. (sözel bildiri).

Aydoğdu, A.L.F. 37. Pediatri Günleri ve 16. Pediatri Hemşireliği Günleri Kongresi, 08-11 Nisan, 2015. İstanbul, Türkiye. (katılımcı).

Eğitim ve Sertifikalar

Niteliksel Araştırma Yöntemleri Kursu, SASBİL. 03-05 Ocak, 2020. İstanbul, Türkiye.

XIX. Hemşirelik Haftası Etkinlikleri, Acıbadem Sağlık Grubu. 09 Mayıs, 2019. İstanbul, Türkiye.

Fizyopatoloji: Bakımda Kullanımı 1. Modül, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sürekli Eğitim ve Gelişim Merkezi. 02 Haziran, 2018. İstanbul, Türkiye.

Riskli Yeni Doğanda Hemşirelik Bakımı ve Yönetimi, Acıbadem Üniversitesi CASE Medikal Simülasyon Merkezi, 04 Ağustos, 2016. İstanbul, Türkiye.

Yetişkin ve Pediatrik İleri Yaşam Desteği, Acıbadem Üniversitesi CASE Medikal Simülasyon Merkezi. 29 Nisan, 2016. İstanbul, Türkiye.

Geri ve İleri Bildirim, Yönetsel Beceri Geliştirme, Acıbadem Sağlık Grubu, 2016. İstanbul, Türkiye.

Birey ve Takım Geliştirme, Acıbadem Sağlık Grubu, 2015. İstanbul, Türkiye.

İmaj Yönetimi, Kişisel Gelişim, Acıbadem Sağlık Grubu, 2015. İstanbul, Türkiye.

Anne Sütünün Teşviki ve Bebek Dostu Sağlık Kuruluşları Programı, Anne Sütü ile Beslenmede Danışmanlık Eğitimi, TC Sağlık Bakanlığı, 02 Aralık, 2014. İstanbul, Türkiye.

Klinik Eğitim Hemşiresi Yetkinlik Geliştirme, Acıbadem Sağlık Grubu, 01-02 Ağustos, 2013. İstanbul, Türkiye.

Pediatrik Kardiyovasküler Cerrahi ve Hemşirelik Bakım Süreci, Acıbadem Üniversitesi, 2012. İstanbul, Türkiye.

Neonatal Resüsitasyon Programı Uygulayıcı Sertifikası, TC Sağlık Bakanlığı, 23-25 Şubat 2011 (Güncelleme: 12 Aralık, 2014). İstanbul, Türkiye.

Kalite Geliştirme ve Hasta Güvenliği, Acıbadem Sağlık Grubu, 2011. İstanbul, Türkiye.

Yenidoğan Yoğun Bakım Hemşireliği, Acıbadem Sağlık Grubu, 2010. İstanbul, Türkiye.

Post-Graduation in Public Health Nursing. Federal University of the State of Rio de Janeiro (UNIRIO), 2002 – 2004. Rio de Janeiro, Brezilya.

Ödülleri

Science and Technology Vasconcellos Torres UFF Awards 2000, Federal Fluminense University, Niteroi, Rio de Janeiro, Brezilya.

Özel İlgi Alanları (Hobileri): Yazmak, kitap okumak.