

Ebelik Öğrencilerinin Değişim Sürecindeki Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

A Research On Identifying Midwifery Students' Opinion During The Process Of Change

Işık Atasoy

Sakarya Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Sakarya

ÖZET

AMAÇ: Sağlık kurumlarındaki değişimler sağlık çalışanlarını etkilediği gibi sağlık bölümlerinde okuyan öğrencileri de yakından etkilemektedir. Bu çalışma, ebelik bölümü öğrencilerinin değişim sürecindeki görüşlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM: Tanımlayıcı araştırma tipinde gerçekleştirilen bu çalışmaya 2013-2014 bahar yarıyılı ebelik dördüncü sınıf gönüllü 60 öğrenci katılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla olarak, literatür incelenerek oluşturulan öğrencilerin değişim sürecindeki görüşlerine yönelik toplam 13 ifadeden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin yapılabilmesi için etik kurul onayı ve okul müdürlüğünden izin alınmıştır. Veriler SPSS 16.0 programı ile analiz edilmiştir.

BULGULAR: Öğrencilerin yanıtları değerlendirildiğinde çoğunlukla; "Bana göre değişim olmalı." (%83,3), "Birileri bana bir şeyleri değiştirmek için baskı yaptığında, yararı olabileceğini düşünsem bile direnç gösterme eğiliminde olurum." (%53,3) şeklinde yanıt verdikleri saptanmıştır. "Değişimlerin kötü bir şey olduğunu düşünürüm." ifadesine %60, "İş yaşamımda değişim yerine istikrarlı rutin yaşam tercih ederim" %45 oranında katılmıyorum yönünde yanıt verdikleri görülmüştür. Ayrıca, "Mesleğimdeki teknolojik değişimlere karşı yeterli teorik ve pratik bilgiye sahibim" ifadesinde de %43,3 oranında kararsız oldukları anlaşılmaktadır. Bu konuda olumsuz düşüncelere bakıldığında, en yüksek ortalama "Değişimlerin kötü bir şey olduğunu düşünürüm" ifadesi olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ: Yapılan araştırma sonucuna göre, ebelik dördüncü sınıf öğrencilerinin değişime çok dirençli oldukları belirlenmekle birlikte, teknolojik değişimlere ayak uydurmada kaygılı oldukları görülmektedir. Değişimi uygulayacak olan yöneticilerin öğrencilerin değişim algılarını ve beklentilerini dikkate alması, kurumdaki değişikliklerin kabul edilmesi açısından değişim çalışmalarına katılımlarının sağlanması önerilebilir.

Anahtar kelimeler: Ebelik öğrencisi, değişim algısı, değişime direnç

ABSTRACT

AIM: Changes in health institutions closely affect the students attending health departments as they affect healthcare workers. This study was planned to identify midwifery department students' opinion during the process of change.

METHODS: The descriptive study was comprised of 60 voluntary fourth-year midwifery students during the spring term of 2013-2014 academic year (N:65). Literature was reviewed and a 13-item survey form was generated to collect data to determine students' opinion during the change process. Necessary permits were obtained from the Ethics Committee and College Administration to implement the survey. Collected data were analyzed with the help of SPSS 16.0 program.

RESULTS: 83.3% and 53.3% of the indicated percentage of students responded as "In my opinion, change must happen" (83.3%); "When someone pressures me into changing things, I may tend to resist the change even though I believe the change might be beneficial" (53.3%). Besides, respective percentage of the students disagreed with the statements "I believe that changes are unfavorable" (60%); "I prefer a stable and routine work life instead of change" (45%). It was also observed that 43.3% of the students were indecisive about the statement "I have sufficient theoretical and practical knowledge about the technological changes in my profession". Examination of the negative opinions in the survey showed that the highest average was obtained for the statement "I believe changes are unfavorable".

CONCLUSION: According to study results, it cannot be claimed that fourth-year midwifery students are highly resistant to change. Midwifery students have anxiety in terms of keeping pace with technological changes. It can be suggested that administrators, who will implement changes, should take perceptions of change and expectations from change into account and ensure the participation of employees in order to enable the changes in the organization to be accepted.

Keywords: Midwifery student, perception of change, resistance to change

Geliş Tarihi / Arrival Date: 28.03.2016

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 16.03.2017

İletişim / Corresponding author: Işık Atasoy, Sakarya Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Esentepe, Kampüsü, Sakarya

E-posta / E-mail: iatasoy@sakarya.edu.tr

Sayı / Number: 1 **Cilt / Volume:** 4 **Yıl / Year:** 2017

e-ISSN:2149-018X **doi:**10.5222/SHYD.2017.022

GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadar gelen ve geçerli olan kurallar ve yöntemler küresel rekabet ortamında artık yetersiz kalmakta, değişimlere seyirci kalanlar yok olmaya mahkum bırakılırken, değişime uyum sağlamaya çalışan örgütler dönüşümü yakalamak için yoğun çaba göstermektedir. Değişen dünyada değişmeden kalabilmek olası olmadığından, insanlar ve örgütler sürekli olarak değişen koşullara uymak zorunda kalmaktadırlar (Koç, 2014).

Değişim, alışılmış, kabullenilmiş düzeni değiştirme anlamına gelmektedir. Örgütsel değişim ise; yapı, davranış ve teknolojiyi değiştirme yoluna giderek birey, grup ve örgütlerin performanslarını geliştirmeye yönelik yönetimce gerçekleştirilen planlı bir girişimdir (Burke, 2006). Örgütteki mevcut durumun değiştirilmesi, personelin durumunda farklılaşma oluşturacağından belirsizlik, güvensizlik ortamının doğmasına ve personelin bu değişime karşı olumsuz tepki göstermesine neden olmaktadır (Altındişve ark., 2011). Örgütte gerçekleştirilen birçok köklü değişim, gereksinim fazlası olma korkusunu ve sorumlulukların değişmesini de beraberinde getirmektedir. Ayrıca, aşırı hassasiyet, alışkanlıklara ve geçmiş uygulamalara olan bağlılık gibi psikolojik nedenler de değişime direnci artıran önemli faktörlerdir (Kerman ve Öztop, 2014a).

Toplumda doğal, sosyal, politik ve ekonomik alanda gerçekleşen olumlu veya olumsuz her türlü değişimden organizasyonlar etkilenmektedir. Bu nedenle organizasyonlar, değişmek ve yeniden yapılanmak zorunda kalmaktadırlar. Yapılacak tüm değişim girişimlerinde öncelikle örgüt ve çalışanların kültürel özelliklerini bilmenin değişimi kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Seren ve Baykal, 2007). Değişim, tarafların beklentilerinin değişmesi ve yeni beklentilerin oluşmasına neden olmaktadır. Başarılı bir dönüşüm için yöneticiler ile hizmeti üretenler arasında iletişimi sağlamak, dengeyi ve duygusal ilişkileri yönetmek gerekmektedir (Duck, 1999).

Değişim sürecinde önceden tahmin edilmesi zor olan birtakım sonuçların ortaya çıkması beklenir bir durumdur. Bu belirsiz sonuçların önlenmesi için örgütün değişim gereksiniminin iyi analiz edilerek, planlamanın bu doğrultuda yapılması gerekmektedir. Özellikle plansız ve çalışanların katılımı sağlanmadan gerçekleştirilen değişimler, insanların güvensizlik ve tedirginlik duyguları ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır (Yousef, 2000; Hitt ve ark., 2009). Çalışanların içindeki korku veya tedirginlik, değişimin doğru anlatılmasıyla giderilebilirken, dirence karşı kayıtsız kalınması ve direnç büyümeden gerekli önlemlerin alınmaması önlenemeyen sorunlara yol açabilmektedir (Çağdaş, 2005).

Öğrencilerin bugünü değiştirebilecek ve geleceği yaratacak sağlık insan gücü olması nedeniyle bu çalışma ebelik bölümü öğrencilerinin değişime direnç algılarını ve değişim konusundaki görüşlerini belirleme amacıyla yürütülmüştür. Türkiye'de yapılan çalışmalarda, çoğunlukla hemşirelik bölümü öğrencilerinde araştırma yapılmıştır. Hemşirelik bölümüyle ortak eğitimleri ve mesleki sorunları olmasına rağmen, görüşlerinin değişebileceği düşüncesiyle bu konuya yönelinmiştir. Ayrıca değişim konusunun önemli ve güncel bir konu olması ve bu konuda sınırlı sayıda araştırmanın olması da bu araştırmanın önemini artırmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Bu çalışma, gelecekte örgütlerde profesyonel birer sağlık çalışanı olacak ebelik bölümü öğrencilerinin değişimi ve değişim yönetimini nasıl algıladıklarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı nitelikte yapılmıştır.

Araştırma sorusu: Araştırma amacı doğrultusunda, aşağıda verilen araştırma sorusuna yanıt aranmıştır:

Ebelik öğrencilerinin değişime ilişkin görüşleri nedir?

Araştırmanın yapıldığı yer ve özellikleri:

Araştırma, Sakarya Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Ebelik bölümünde yapılmıştır. Bu eğitim kurumu akademik faaliyetlerine 1997 yılında Ebelik ve Hemşirelik bölümünde lisans eğitimini yürütmek şeklinde başlamıştır. Ebelik bölümünde toplam 200 öğrenci eğitim görmektedir olup, 6 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Bugüne kadar 561 öğrenci mezun edilmiştir. Öğrenciler, Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesinde ve Aile Sağlığı merkezlerinde uygulamalı eğitimlerini yürütmektedir.

Araştırmanın evren ve örnekleme: Araştırmanın evrenini, eğitim kurumundaki 2013-2014 bahar yarıyılı ebelik bölümü dördüncü sınıfında öğrenim gören 65 öğrenci oluşturmaktadır. Bu okuldaki ebelik bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinin tümü herhangi bir örneklem seçimi yöntemine başvurulmadan araştırma kapsamına alınmış ve araştırmacı tarafından ulaşılabilen toplam 60 öğrenciden veri toplanmıştır. Veri toplama aracının geri dönüş oranı %92,3 olarak belirlenmiştir.

Veri toplama aracı: Araştırmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından literatür incelenerek oluşturulan, öğrencilerin değişim sürecindeki görüşlerini belirlemeye yönelik toplam 13 ifadeden oluşan anket formu ve sekiz sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır (Altındaş ve ark., 2011). Araştırmada kullanılan anket formunda, katılımcıların görüşleri “Katılıyorum-1”, “Katılmıyorum-3”, “Kararsızım-2”, “Fikrim yok-0” şeklinde 4'lü likert tarzında ve 0-3 arasında derecelendirilerek değerlendirilmiştir. Kişisel bilgi formundaki demografik bilgiler, öğrencilerin yaşı, yaşadıkları yer, gelir düzeyleri, annenin ve babanın eğitim durumu, mesleği isteyerek seçip seçmedikleri, not ortalamaları ve aile yapılarına yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Verilerin değerlendirilmesi: Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 16.0 paket programı ile yüzde, frekans, ortalama, standart sapma ve ki-kare testi ile değerlendirilmiş ve anlamlılık için $p < 0,05$ düzeyi dikkate alınmıştır. Sosyodemografik özelliklerin belirlenmesinde frekans, yüzdelik, ebelik öğrencilerinin değişim sürecindeki görüşleri belirlenirken frekans, yüzdelik, ortalama ve standart sapma, değişim algısının sosyodemografik özelliklerle karşılaştırılmasında ki kare testi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anketin güvenilirlik düzeyini ölçmek için Cronbach Alpha testi kullanılmıştır. Alfa katsayısı, 0,76 olarak bulunmuştur. Bu oran 0,70 değerinin üzerinde olduğundan anketin güvenilir olduğu kabul edilmektedir.

Araştırmanın etik yönü: Verilerin toplanabilmesi için ilgili eğitim kurumunun yöneticilerinden yazılı resmi izin ve Sakarya Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan izin alınmıştır (Etik No:050.01.04/6 / 30.01.2014). Verilerin toplandığı tarihte devamsızlığını kullanan ve gelmeyen öğrenciler hariç sözlü onamları alınan gönüllü katılan öğrencilere anketler uygulanmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları: Bu araştırma sonuçları bir kamu üniversitesinde öğrenim gören ebelik bölümü dördüncü sınıf öğrencilerin kendi bildirimine dayanmaktadır. Araştırma sonuçları, araştırma kapsamına alınan öğrencilerin vermiş oldukları yanıtlarla sınırlıdır, tüm ebelik bölümü öğrencilerine genellenemez. Çalışmanın genellenmesi için ülke genelinde daha büyük örneklem gruplarında uygulanması gerekmektedir.

BULGULAR

Anket çalışması sonucunda toplam 60 geçerli anket formu elde edilmiştir. Ankete katılan öğrencilerin yaş ortalaması $21,98 \pm 1,76$ 'dır. Yaklaşık %80'inin çekirdek aileye sahip olduğu, gelir düzeylerinin orta ve bu bölümü isteyerek seçtikleri saptanmıştır. Öğrencilerin şehirde oturdukları, anne ve babalarının daha çok ilkokul mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo1'de olumlu ifadeler incelendiğinde, öğrencilerde “Bana göre değişim olmalıdır, değişim iyidir.” ifadesine %83,3 oranında katılım saptanmıştır. “Günlük rutin işlerimde yenilik ve değişimi severim.” ifadesine verilen yanıtlar %76,7 oranında katılıyorum yönündedir. Öğrencilerin “İş yerinde yeni kurallara adapte olurum.” ifadesine %76,7 oranında katılıyorum, “Hayatım rutinleştiğinde değiştirmek için fırsat ararım.” ifadesine %75 oranında katılıyorum, “İşlerim yaptığım plan doğrultusunda gitmezse strese girerim.” ifadesine %71,7 oranında katılıyorum, “Birileri bana bir şeyleri değiştirmek için baskı yaptığında, yararı olabileceğini düşünsem bile direnç gösterme eğiliminde olurum” ifadesine %53,3 oranında katılıyorum şeklinde yanıt verdiği görülmektedir.

Bu konuda öğrencilerin olumsuz düşüncelerine bakıldığında, en yüksek ortalama ile “Değişimlerin kötü bir şey olduğunu düşünürüm” ifadesi ($x=2,43$; $ss=0,78$) ve ikinci yüksek ortalama ile “Zaman içinde düşüncelerim hiç değişmez.” ifadesi ($x=2,28$; $ss=0,88$) üzerinde durdukları belirlenmiştir. Son olarak, en yüksek ortalamanın “Değişim süreci güvensizlik oluşturur.” ve “İş yaşamımda değişim yerine istikrarlı rutin yaşam yeğlerim.” ifadelerine ($x=2,11$; $ss=0,88$) ait olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğrencilerin “Mesleğimdeki teknolojik değişimlere karşı yeterli teorik ve pratik bilgiye sahibim.” ifadesine %43,3 oranında kararsız kaldıkları belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Ebelik Öğrencilerinin Değişim Sürecindeki Görüşlerinin Belirlenmesi (N:60)

İfadeler	Yanıtlar	n	%	x	ss
1. Bana göre değişim olmalıdır, değişim iyidir.	Katılıyorum	50	83,3	1,20	0,54
	Katılmıyorum	10	16,7		
2. Değişimlerin kötü bir şey olduğunu düşünürüm.	Katılıyorum	9	15,0	2,43	0,78
	Katılmıyorum	36	60,0		
	Kararsızım	15	25,0		
3. Mesleğimdeki teknolojik değişimlere karşı yeterliteorik ve pratik bilgiye sahibim.	Katılıyorum	24	40,0	1,75	0,75
	Katılmıyorum	10	16,7		
	Kararsızım	26	43,3		
4. Değişim süreci güvensizlik oluşturur.	Katılıyorum	16	26,7	2,11	0,88
	Katılmıyorum	25	41,7		
	Kararsızım	19	31,7		
5. İş yaşamımda değişim yerine istikrarlı rutin yaşam tercih ederim.	Katılıyorum	20	33,3	2,11	0,88
	Katılmıyorum	27	45,0		
	Kararsızım	13	21,7		
6. Günlük rutin işlerimde yenilik ve değişimi severim.	Katılıyorum	46	76,7	1,25	0,60
	Katılmıyorum	14	23,3		
7. İşlerim yaptığım plan doğrultusunda gitmezse strese girerim.	Katılıyorum	43	71,7	1,28	0,58
	Katılmıyorum	17	28,3		
8. İş yerinde yeni kurallara adapte olurum.	Katılıyorum	46	76,7	1,21	0,45
	Kararsızım	14	23,3		
9. Birileri bana bir şeyleri değiştirmek için baskı yaptığında, yararı olabileceğini düşünsem bile direnç gösterme eğiliminde olurum.	Katılıyorum	32	53,3	1,60	0,84
	Katılmıyorum	11	18,3		
	Kararsızım	17	28,3		
10. Planlarımı değiştirmem.	Katılıyorum	23	38,3	1,93	0,84
	Katılmıyorum	19	31,7		
	Kararsızım	18	30,0		
11. Zaman içinde düşüncelerim hiç değişmez.	Katılıyorum	15	25,0	2,28	0,88
	Katılmıyorum	33	55,0		
	Kararsızım	12	20,0		
12. Değişim süreci özel yaşamımı olumsuz etkiler.	Katılıyorum	18	30,0	2,05	0,92
	Katılmıyorum	24	40,0		
	Kararsızım	18	30,0		
13. Yaşamım rutinleştiğinde değiştirmek için fırsat ararım.	Katılıyorum	45	75,0	1,35	0,70
	Katılmıyorum	15	25,0		

*0-Fikrim yok, 1-Katılıyorum, 2-Kararsızım, 3-Katılmıyorum.

Tablo 2: Öğrencilerde Değişim Algısının Sosyodemografik Özelliklerle Karşılaştırılması (N:60)

İfadeler		Ailenin gelir düzeyi				x ²	p
Bana göre değişim olmalıdır, değişim iyidir.	Katılıyorum	Çok kötü	Kötü	Orta	İyi	0,417	0,937
	Katılmıyorum	1	1	38	10		
		0	0	8	2		
		Mesleğini isteyerek seçme				x ²	p
Bana göre değişim olmalıdır, değişim iyidir.	Katılıyorum	Evet	Hayır			0,020	0,889
	Katılmıyorum	39	11				
		8	2				
		Aile Yapısı				x ²	p
Bana göre değişim olmalıdır, değişim iyidir.	Katılıyorum	Geniş				14,609	0,000
	Katılmıyorum	Çekirdek	7				
		43	7				
		3					
		Yaş ortalaması: 21,98±1,76				8,018	0,237

*p<0,05

“Bana göre değişim olmalıdır, değişim iyidir.” ifadesi ile ailenin gelir durumu, okuduğu bölümü isteyerek seçme, yaş ortalaması arasında istatistiksel olarak ilişki bulunamamıştır (p>0,05). Yalnızca çekirdek aileye sahip olan öğrencilerde “Bana göre değişim olmalıdır, değişim iyidir.” ifadesi, istatistiksel olarak anlamlı fark yaratmıştır (p>0,00). Ayrıca, öğrencilerin not ortalamaları ile değişim algıları arasında istatistiksel ilişki bulunamamıştır.

TARTIŞMA

Bu çalışma, bir kamu üniversitesinin ebelik bölümünde okuyan dördüncü sınıf öğrencilerinin değişim algılarını ve değişim sürecindeki görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Öğrencilerin genellikle değişimin iyi bir şey olduğunu ifade ettikleri ve değişimi olumlu algıladıkları görülmektedir. Değişime karşı olumlu bakış açısı değişime direnci azaltabilmektedir. Anderson'un 2002'de yapmış olduğu çalışmada, olumlu sonuç beklentisine sahip bireylerin değişime karşı daha olumlu tutum geliştirdikleri görülmüştür. Dolayısıyla araştırmamızın amacı doğrultusunda sorulan, “Ebelik öğrencilerinin değişime yönelik algısı nedir?” sorusuna yanıt olumlu yönde verilmiş olmaktadır. Değişime karşı olumlu tepkiler desteklenmeli ve ödüllendirilmelidir. Diğer yandan değişime direnç gösterenlerin cezalandırılması yöntemine kesinlikle gidilmemeli, onların bu süreçte kendilerini ifade etmelerine olanak sağlanmalıdır (Tunçer, 2013). Değişime direnç gösteren bireylerin, değişimin planlanması ve uygulanması çalışmasının içine alınarak bu konuda söz sahibi olmaları sağlanabilir. Böylece bireyler, kendilerine önem verildiğini hissedecek ve değişimi benimseme eğilimi gösterebileceklerdir. Değişim, birbirini takip eden aşamalarla ilerleyen ve zaman alan bir süreç olarak ele alınmaktadır. Yöneticilerin değişim sürecini hızlandırmak için çalışanlara baskı kurması başarısızlıkla sonuçlanmasına veya değişimin yararlı olacağı bilinse bile değişime direnç göstermeye neden olabilmektedir (Anderson, 2002; Altındiş ve ark., 2011; Kotter, 2013).

“İşlerim yaptığım plan doğrultusunda gitmezse strese girerim.” ifadesine katılımın yüksek (%71,7) olduğu görülmektedir. İnsanlar, değişim sonrasında alışkanlıklarından vazgeçmek durumunda kaldıklarından bu durum çalışmalarda stres, korku, endişe gibi duygular yaratmaktadır. Bu durum, değişime karşı duygusal bir tepki olarak düşünümesinin yanı sıra örgütsel değişime karşı direncin göstergesi olarak da değerlendirilmektedir.

“İş hayatımda değişim yerine istikrarlı rutin yaşam tercih ederim.” ifadesini tercih edenlerin işle ilgili sahip olduğu olanakları ve eski çalışma ortamını kaybedeceği korkusu, prestij ve güç kaybetme, iş yükünün artacağı endişeleri, değişim ile ulaşılacak durum ve sonuçlar hakkında belirsizliklerin bulunması veya yeni işinde başarılı olamama kaygısı nedeniyle değişime karşı direnç gösterdiklerini düşündürmektedir. Değişimin kurum için bir gereklilik olduğu ve değişimin kuruma ve çalışanına sağlayacağı yararların açık bir şekilde anlatılarak (iş yükü, görev tanımı, iş güvenliği vb.) gelecek ile ilgili endişelerinin giderilmesi önemli bir etki yaratmaktadır.

Ayrıca, değişimin benimsenmesinde veya olası dirençlerin önlenmesinde çalışanların aktif katılımı, yönetimle etkili iletişimin geliştirilmesi, çalışanların moralini yükseltme ve işe isteklendirme gibi destek yaklaşımlar kurum tarafından dikkate alınmalıdır. Yönetimin değişim sürecinde çalışanların yanlarında olduklarını ve onları desteklediklerini hissettirmeleri önemli bir etki yaratmaktadır (Düren, 2002; Yaman, 2007).

Değişim sürecini olumsuz gören öğrencilerin “Değişim süreci güvensizlik oluşturur.” ifadesine üçüncü sırada yüksek ortalamayla katılım göstermesi, değişime direnci anlamada önemli bir veri oluşturmaktadır. Değişim, güvenlik ve istikrar hakkında insanların beklentilerini olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle plansız şekilde yürütülen ve çalışanların katılımının sağlanmadığı değişimleri, insanların güvenliğini sarstığı belirtilmektedir (Yousef, 2000). Araştırmada değişim sürecinde planlarını değiştirmeyen öğrenciler görülmektedir. Planlı bir değişim, direncin azaltılmasına ya da giderilmesine yardımcı olan önemli bir yaklaşım biçimidir. Herhangi bir değişimin direnç ile karşılaşmaması için örgüt ve çalışanlar açısından en uygun zamanda yapılmış olması gerekmektedir (Pritchard, 2010).

Araştırma amacı doğrultusunda, “Ebelik öğrencilerinin kurum içi değişime yönelik görüşleri nasıldır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Yerleşmiş birçok bireysel ve örgütsel alışkanlıkları değiştirdiği için sancılı bir süreç olan değişim sürecinde, az ya da çok her zaman için bir dirençle karşılaşılacağı belirtilmektedir (Tunçer, 2013). Yapılan bu araştırma sonuçlarına göre, ebek dördüncü sınıf öğrencilerinin değişime çok dirençli oldukları söylenemez. Ancak öğrencilerin teknolojik değişimlere ayak uydurmada kaygılı oldukları görülmektedir. Literatürde değişime açık başarılı çalışanların bile bu süreçte değişime karşı direnen tutumlarının normal bir davranış olduğu ve hoş görülmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Kegan ve Lahey, 2013).

Sağlık hizmetlerinde hızla gelişen teknolojik değişimler karşısında gereksinim duyulacak bilgi ve becerileri kazandırmak için kurum içinde veya dışında, meslek içi eğitim veya sertifikasyon programları düzenlenerek personelin öz güveninin artırılması, değişim sürecinde başarılı olan birimler ve personelin ödüllendirilmesi, değişime karşı direnci azaltan çalışmalar olarak ele alınabilmektedir (Kerman ve Öztop, 2014b).

Öğrencilerin “Günlük rutin işlerimde yenilik ve değişimi severim.” (%76,7), “İş yerinde yeni kurallara adapte olurum.” (%76,7), “Yaşamım rutinleştiğinde değiştirmek için fırsat ararım.” (%75) ifadelerine yüksek oranda katılım gösterdikleri belirlenmiştir. Bu sonuçlar, sağlık hizmetlerindeki bu baş döndürücü değişim ve gelişimin öğrenciler tarafından fark edildiği ve kabul gördüğünü göstermektedir. Sağlık hizmetinin üretilmesinde sürekli olarak değişen bilgi ve yetenekler, hem kurumsal değişim hem de bireysel değişimi zorunlu kılmaktadır. Bu anlamda öğrencileri değişim ve gelişmelerden haberdar etme sorumluluğu okullarda öğretmen ve öğretim elamanlarına düşmekle birlikte, öğrencinin yetişmesinde emeği olan tüm paydaşların da bu sorumluluğu hissetmesi gerekmektedir. Öğrencilerin değişen yeni uygulama ve koşullara göre eğitilmesi, onları kurumlarda yapılacak değişikliklere hazırlıklı hale getirecektir. Böylece öğrenciler için değişim korkulacak ve endişe edilecek bir durum olmaktan çıkacaktır.

Yine öğrencilerin “yeni teknolojilere karşı yeterli teorik ve pratik bilgiye sahip olmadıklarını” düşündükleri görülmektedir. Eğer öğrenciler yeni tekniklere ve uygulamalara alışmakta zorluk çekiyorlarsa, yönetimin bu durumdaki kişilere ek eğitim verilmesini sağlaması ve duygusal destek sistemlerini oluşturarak, bireylerin yeni sisteme uyum sağlanmalarını kolaylaştırması gerekmektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, aile gelir düzeyinin orta seviyede olduğunu ifade eden öğrencilerin değişime açık oldukları ve değişim algılarının olumlu olduğu görülmekle birlikte, “Bana göre değişim olmalıdır, değişim iyidir.” ifadesi ile ailenin gelir durumu, mesleğini isteyerek seçme, yaş arasında istatistiksel olarak ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Sadece çekirdek aileye sahip olan öğrenciler ile “Bana göre değişim olmalıdır, değişim iyidir.” ifadesi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çekirdek ailede verilen kararlara çocukların katılımının daha fazla sağlanması, çocuklara değer verildiği ve önemsendiği mesajının verilmesi gibi etmenlerin onların değişime olumlu bakmasını sağladığı söylenebilir. Ayrıca örgütlerin değişim sürecinin etkinliği açısından da bu unsurlar çok önemlidir. Altındış'ın 2011 yılında yapmış olduğu çalışmada, sağlık profesyonellerinin değişime direnç algılarının, eğitim, cinsiyet, yönetim tarzı ve çalışma birimlerine bağlı olarak bir değişim göstermediği belirtilmiştir. Vokala ve arkadaşlarının 2004'te yaptıkları çalışmada da, benzer şekilde cinsiyet, yaş, eğitim ve çalışma süresine bağlı olarak değişime direnç konusunda bir farklılık görülmediği belirtilmiştir. Böylece öğrencilerin çalışacakları kurumda yenilikleri kolaylıkla benimseyebilecekleri söylenebilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin örgütsel değişimi olumlu algıladıkları, değişime çok dirençli olmadıkları belirlenmiştir. Ancak, teknolojik değişimlere ayak uydurmada kaygılı oldukları görülmektedir. Çekirdek aile yapısına sahip öğrenciler ile değişim algısı arasında istatistiksel olarak ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda;

Değişimin öğrenciler tarafından doğru algılanması büyük önem taşımaktadır. Öğrencilerin, eğitimleri teknolojik gelişmelere uygun yürütülerek değişimin gerekliliği ve çalışana yararlar anlatılarak gelecek endişeleri giderilebilir. Ayrıca, öğrencilerin değişim konularında farkındalıklarını artırmak için sağlıkta değişime yönelik dersler konulmalı, seminerler düzenlenmelidir. Dördüncü sınıf öğrencilerinin değişim süreci algılarını etkileyen faktörleri belirleyici çalışmalar yapılması ve çalışmanın daha büyük örneklem grubuna uygulanması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Altındış, M. Altındış, S., Sayılı, H. (2011).** Sağlık profesyonellerinin değişim sürecindeki tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7: 14, 75-93.
- Anderson, B. (2002).** Readiness for Change: An Individual Perspective. Master of Science in Management, Cardiff Business School, Cardiff University, Canada.
- Burke, R.J., Ng, E. (2006).** The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. Human resource management review 16, 86-94.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.006>
- Duck, J.D. (1999).** Değişim yönetimi. Değişim içinde. Çeviren: M. Tüzel. Harvard Business Review. MESS Yayın. İstanbul, 61-83.
- Düren, Z. (2002).** 2000'li Yıllarda Yönetim: Sürekli Değişim ve Belirsizlik Ortamında Gelişen Yönetimsel Yaklaşımlar, 2. Baskı, Alfa Basım Yayıncılık, İstanbul, 223-227.
- Hitt, M.A., Black, J. S, Porter, L.W. (2009).** Management. 2. Edition. Pearson Prentice Hall, New Jersey, 451.
- Kegan, R., Lahey, L.L. (2013).** İnsanların Değişmemesinin Gerçek Nedeni. Harvard Business Press, Çeviren: Melis İnan, Değişim-(HBR's 10 MustReads), Optimist Yayıncılık, İstanbul, 159-184.
- Kerman, U., Öztop, S. (2014a).** Örgütsel değişim sürecinde kamu çalışanlarının algısını etkileyen uygulamalar. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19: 2, 21-38.
- Kerman, U., Öztop, S. (2014b).** Kamu çalışanlarının örgütsel değişim direncini etkileyen uygulamalar. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6: 10, 1-20.
- Koç, Z. (2014).** Örgütsel Değişim, Değişim Yönetimi ve Örgütsel Davranışlar Üzerine Örnek Bir Uygulama. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kotter, J.P. (2013).** Değişimi Yönetmek, Dönüşüm Çabaları Neden Başarısız Kalıyor?. Harvard Business Press, Çeviren: Melis İnan, Değişim - (HBR's 10 MustReads), Optimist Yayıncılık, İstanbul, 1-28.
- Pritchard, B. (2010).** Change Management from an Engineers Perspective. Change Management, <http://irc.queen-su.ca/articles/engineers-perspective>. (Erişim Tarihi: 28.03.2016).
- Seren, Ş., Baykal, Ü. (2007).** Kalite belgesi alan hastanelerde örgüt kültürü ve değişime karşı tutumun incelenmesi. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 10: 2, 1-11.
- Tunçer, P. (2013).** Değişim yönetimi sürecinde değişime direnme. Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32:1, 373-406.
- Yaman, Z. (2007).** Organizasyonlarda Değişim Yönetimi ve İşletmelerde Değişim Yönetim Uygulamalarının Etkileri Üzerine Bir Araştırma. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yousef, D.A. (2000).** Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. Personnel Review, 29: 5, 567-592.
<https://doi.org/10.1108/00483480010296401>