

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DİKİMEVİ SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ
Ankara University Dikimevi Journal of The School of Health Care Professions

Cilt/Volume:9

Sayı/Number: 2

Haziran/June 2010

EDİTÖR

Suna YILMAZ

EDİTÖR YARDIMCILARI

Bahadır BOYACIOĞLU

Perihan ŞENEL TEKİN

YAYIN KURULU

ALSANCAK Serap
AYSEV Ahmet Derya
ÖZÇELİKAY Gülbin
KUMBASAR Hakan

GÖK Haydar
ÖZDEN Ali
TURHANOĞLU İlksen
ALKIŞ Neslihan

DANIŞMA KURULU

AKMANSU Müge, Gazi Üniversitesi

AKSOY Songül, Hacettepe Üniversitesi

ALANYALI Hilmi, Dokuz Eylül Üniversitesi

ALTINÖZ Mehmet, Hacettepe Üniversitesi

ANGİN Salih, Dokuz Eylül Üniversitesi

ATAŞ Ahmet, Hacettepe Üniversitesi

ATAY Mesut B., Ankara Üniversitesi

ATEŞ Yeşim, Hacettepe Üniversitesi

ATEŞALP Sabri, Gülhane Askeri Tıp Akademisi

AYTEKİN Gökhan, Ankara Üniversitesi

BAŞAR Figen, Ondokuz Mayıs Üniversitesi

BAYRAMLAR Kezban, Hacettepe Üniversitesi

BELGİN Erol, Hacettepe Üniversitesi

BEYZADEOĞLU Murat, Gülhane Askeri Tıp Akademisi

DİKMETAŞ Elif, Ondokuz Mayıs Üniversitesi

DİNÇER Derya, Ankara Üniversitesi

DURŞUN Gürsel, Ankara Üniversitesi

ERBAHÇECİ Fatih, Hacettepe Üniversitesi

ERDEM Ramazan, Fırat Üniversitesi

ESATOĞLU A.Ezel, Ankara Üniversitesi

HABLEMİTOĞLU Şengül, Ankara Üniversitesi

HANCI Hamit, Ankara Üniversitesi

HAYDAROĞLU Ayfer, Ege Üniversitesi

KAPLAN Aslan, Hacettepe Üniversitesi

KAYA Sıdıka, Hacettepe Üniversitesi

KINAY Münir, Dokuz Eylül Üniversitesi

KINIK Hakan, Ankara Üniversitesi

KÖSE Ayşen, Ankara Üniversitesi

KÖSE Kenan, Ankara Üniversitesi

MERGEN Ertan, Ankara Üniversitesi

OCAKÇI Ayşe, Marmara Üniversitesi

ÖBER Ahmet, İstanbul Üniversitesi

ÖNDER Ömer Rıfki, Ankara Üniversitesi

PAK Yücel, Gülhane Askeri Tıp Akademisi

SARP Nilgün, Girne Amerikan Üniversitesi

STONE Robert E., Vanderbilt University/USA

ŞENKAL Özgül A, Çukurova Üniversitesi

TAŞTAN Rüştü, Kocaeli Üniversitesi

TENGİLİMOĞLU Dilaver, Gazi Üniversitesi

TOMANBAY İlhan, Hacettepe Üniversitesi

TÖRE Gökhan, İstanbul Üniversitesi

TUNALI Candaş, Çukurova Üniversitesi

TUNCER Safiye, Ankara Üniversitesi

UĞURLUOĞLU Ece, Ankara Üniversitesi

UYGUR Fatma, Hacettepe Üniversitesi

UZAL Cem, Trakya Üniversitesi

WILKINSON Joe, Salford University/UK

YAKUT Yavuz, Hacettepe Üniversitesi

YALÇINKAYA Fulya, Hacettepe Üniversitesi

YAZICIOĞLU Kamil, Gülhane Askeri Tıp Akademisi

YETKİN Haluk, Gazi Üniversitesi

YENİMAHALLELİ YAŞAR Gülbiye, Ankara Üniversitesi

YILDIZ Yusuf, Ankara Üniversitesi

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DİKİMEVİ SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ
Ankara University Dikimevi Journal of The School of Health Care Professions

Cilt/Volume:9

Sayı/Number: 2

Haziran/June 2010

SAHİBİ

Ankara Üniversitesi
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Adına
Yüksekokul Müdürü
Serap ALSANCAK

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

Haydar ALTINKAYNAK

YAYINA HAZIRLAYANLAR

Aysel KÖKSAL
Ayşen KÖSE
Gökhan AYTEKİN
Senem GÜLER
Alev PEKTAŞ

YAZIŞMA ADRESİ

Perihan ŞENEL TEKİN

Ankara Üniversitesi
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Fatih Cad. 197/A
06290-Keçiören / ANKARA

Tel: 0312-3573242

Fax: 0312-3804868

e- posta:

perihansenel@yahoo.com

Web Sayfası:

<http://dsmyo.ankara.edu.tr/>

ISSN: 1303 – 3735

Basım Tarihi:

28/12/2010

Dizgi, Düzenleme ve Basım
Ankara Üniversitesi Basımevi
Tandoğan-ANKARA
Tel: (0 312) 215 90 01 -08

Yayın Türü

Yerel Süreli Yayın

Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi,
Ankara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nun
yayın dili Türkçe ve İngilizce olan, yılda 2 defa yayınlanan,
bilimsel ve hakemli bir dergisidir.

İÇİNDEKİLER

Editörden	
Adli Bilimlerde DNA Analizleri <i>Yeşim DOĞAN ALAKOÇ</i>	1
Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimleri Üzerine Bir İnceleme <i>Mehmet ALTINÖZ ve Serdar ÇÖP</i>	9
Aydın Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Küresel İklim Değişikliği Konusundaki Bilgi Düzeyleri <i>H.Nurcan EK, Nimet KILIÇ ve Perihan ÖĞDÜM</i>	19
İnternet Tabanlı İngilizce Öğretimi Uygulamalarına Yönelik Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Görüşleri <i>İrem TUGEN, Yıldız AYDIN, Filiz KUTLU, Zeliha TAŞ, Sevcan YILMAZ, Straç YILDIRIM, İbrahim KOCA, Ömer İM, Hatice ÖZKINACI, Aynur BAHAR ve Güven BAHAR</i>	29
Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Belirlenmesi <i>Hüseyin GEÇER ve Afsun Ezel ESATOĞLU</i>	35
Yazım Kuralları	53



Editörden

Dergimizin bu sayısında 4 bilimsel araştırmaya yer verilmiştir. Bu araştırmalarda “*Adli Bilimlerde DNA Analizleri*”, “*Yetenekli alışanların Kariyer Yönetimleri Üzerine Bir İnceleme*”, “*Aydın Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Küresel İklim Değişikliği Konusundaki Bilgi Düzeyleri*”, “*İnternet Tabanlı İngilizce Öğretimi Uygulamalarına Yönelik Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Görüşleri*” ve “*Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Belirlenmesi*” ile ilgili konular incelenmiştir.

Dergimizde yer alan çalışmaların, sağlık alanına katkıda bulunmasını ve yararlı olmasını dilerim.

Suna (TOKGÖZ) YILMAZ

ADLI BİLİMLERDE DNA ANALİZLERİ

Yeşim DOĞAN ALAKOÇ

Ankara Üniversitesi, Biyoteknoloji Enstitüsü, Ankara, ydalakoc@gmail.com

ÖZET

DNA teknolojisi içinde bulunduğumuz yüzyılın en önemli bilimsel gelişmelerinden biri olarak her alanda günlük hayatımıza girmiştir. Özellikle tıp ve ziraat alanında yoğun olarak kullanılan bu teknoloji son yıllarda adli bilimler için de vazgeçilmez hale gelmiştir. Geçmişte bireyler arası farklılıkları gözönüne alınarak kimliklendirmede kullanılan kan grupları ve enzim analizlerinin yerini bugün polimorfizm açısından avantajları sebebi ile DNA polimorfizmleri almıştır. Günümüzde mahkemelerde de kabul gören ve adli alanda en güvenilir delillerden birisi kabul edilen DNA profillendirmesinin bugünkü aşamaya gelmesi elli yılı aşan araştırmaların sonucudur. Başlangıçta yüksek kalitede DNA örneğine ihtiyaç duyulan teknikler ile gerçekleştirildiğinden adli olaylar açısından kısıtlayıcı yönleri olan analizler PCR'in keşfi ile büyük ölçüde DNA'nın kalitesinden bağımsız hale gelmiş ve iz miktarda elde edilen delillere bile uygulanabilir hale gelmiştir. Bu gelişme olay yerinden elde edilen biyolojik delillerin önemini arttırmıştır. Bugün olay ile ilgili deliller üzerinde bulunan tek bir sağlam hücreden elde edilen DNA molekülü bile değerlendirilebilmekte ve mahkemeye %99.999 olasılık ile sonuç verilebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Adli DNA Analizleri, Adli Bilimler, Polimorfizm, Kimliklendirme, Biyolojik Delil.

ABSTRACT

DNA technology, one of the most important scientific developments of this century, has entered our daily lives in all fields. Along with the intensive applications in medicine and agriculture, recently the technology has also become indispensable in forensic sciences. Formerly, taking into account that they differ between individuals, blood groups and enzymes were evaluated for personal identification. Nowadays, DNA polymorphism take

place of this applications, in consideration of the advantages in polymorphism rates. After fifty years of scientific research, today DNA polymorphism is accepted by the court as one of the most reliable evidences in crime scene. Although in the beginning the analysis on DNA polymorphism requiring high quality of DNA had some technical limitations, the invention of PCR technology has overcome this problem and made it possible to evaluate trace amounts of sample. This development have increased the importance of the biological evidences on the crime scene. Today, DNA molecule derived from a single cell found in a crime scene can be evaluated and can give a % 99.999 accurate result for the court.

Keywords: Forensic DNA analysis, Forensics, Polymorphism, Identification, Biological Evidence.

GİRİŞ

Hukuk sisteminin sorularına yanıt vermek amacı ile analiz yöntemleri ve bilgi birikimlerinden faydalanılan tüm bilim dallarının birlikteliği "**Adli Bilimler**" olarak adlandırılır [1]. Meydana geliş şekli ve ardında bıraktığı delillerin özelliklerine göre bir olgunun çözümlenmesinde çok sayıda farklı bilimdalı devreye girebilir. Amaç olay-olay yeri ve olaya karışan kişiler arasındaki bağlantının kurulmasıdır. Bu amaçla, Locart'ın "her temas bir iz bırakır" teorisi de göz önüne alınarak, olay yeri ve kişilerden elde edilen deliller değerlendirilir [2]. Önemli olan tüm delillerin anlattığı hikayenin birbirini desteklemesi ve bir bütünü tamamlayıcı olmasıdır. Bu bağlamda hiçbir delil diğerinden daha önemsiz değildir. Bunun yanında bazı deliller olay ile ilgili kanaat oluşmasına ve çerçevenin daraltılmasına destek olurken, öyle deliller vardır ki olay yeri ile kişiler arasındaki

ilişkinin kurulmasında %99.999 kesinlikte sonuç verir. Yıllar süren araştırmalar sonucunda kişiye özgü oldukları belirlenen ve farklı populasyonlarda sayısız çalışmaya konu olan parmakizi ve DNA profili de delil ile kişiler arasında direkt bağlantı kurulmasını sağlayan delillerdendir [3].

Her ne kadar tarih öncesi dönemlerden elde edilen tabletler üzerinde o dönemlerde yaşayan insanların bile parmakizi farklılıkları ile ilgili bilgiye sahip oldukları düşünülse de, kriminal olguların çözülmesinde parmakizi karşılaştırma yönteminin kullanılmaya başlanması 1800'lü yılları bulmuştur. DNA analizlerinin hukuki süreçleri aydınlatmak üzere kullanılması ise ancak yirmi beş yıl öncesine dayanmaktadır. DNA teknolojisinin bugün geldiği noktada tek bir hücreden elde edilecek sağlam bir DNA molekülü son derece değerli bilgiler sağlayabileceği için, olay ile ilgili olarak bulunan her türlü vücut sıvısı, deri döküntüsü ve kıl örneği büyük önem taşımaktadır. DNA profilinin çıkartılması bir olayın aydınlatılmasında önemlidir. Çünkü kişiye özgüdür, çok çeşitli örneklerden elde edilebildiği için olay yerinde kalmaması için önlem alınması son derece zordur ve sonuçlar yorum gerektirmeden objektif kriterlerle değerlendirilir [4].

Adli DNA Analizlerinin Tarihçesi

Biyolojik materyallerin kullanılması yoluyla bireylerin tanımlanması ile ilgili çalışmalar 1900'lü yılların başlarına dayanmaktadır. Dönemin başlarında adli bilimler için son derece önemli olan kimliklendirme sorununun çözülmesinde kan grup analizleri ve protein farklılıklarını tespit etmeye yönelik elektroforetik teknikler kullanılmıştır. DNA'nın işlevi ve yapısının aydınlatılmasını takiben bahsi geçen serolojik analizler yerini DNA polimorfizmlerinin ortaya çıkartılmasını hedefleyen DNA analizlerine bırakmıştır. Bilimadamlarının yıllar süren çalışmaları ile adli DNA analizleri bugün geldiği noktada mahkemelerce kabul gören en değerli deliller arasında yerini almıştır [5].

DNA molekülü üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar 1944 yılında Avery ve arkadaşları

kalıttan sorumlu hücresel elemanın DNA olduğunu açıklayan deneyleri ile hız kazanmıştır. 1953 yılında Watson ve Crick DNA'nın çift sarmal yapıda olduğunu ortaya koymuş ve böylece yapısal detayları aydınlatılan molekülün fonksiyonel özellikleri de daha iyi anlaşılmasına başlanmıştır. 1980'de David Botstein ve arkadaşları kişilerin DNA'ları üzerinde küçük farklılıkların olduğu bölgeler olduğunu tespit edip bu varyasyon tipini restriksiyon fragment uzunluk polimorfizmi (RFLP) olarak adlandırmışlardır. Adli DNA analizlerinin hız kazanmasına sebep olan gelişme ise 1984'de İngiliz bilim adamı Alec Jeffreys'in hastalıklar üzerinde genetik çalışmalar yaparken RFLP teknolojisini kişilerin tanımlanmasında kullanılabileceğini keşfetmesidir. "DNA Parmakizi" olarak adlandırılan bu yeni teknik ilk olarak 1985 yılında İngiltere'de bir suç olayının araştırılmasında kullanılmıştır. Bu olayda elde edilen başarının ardından adli DNA profillendirmesi olay, olay yeri ve kişiler arasında doğru bağlantı kurabilen bir yöntem olarak son yirmi yıllık döneme damgasını vurmuş ve bilim adamları, hukukçular, kolluk güçleri için temel araştırma yöntemlerinden biri haline gelmiştir [6]. 1986'da Kary Mullis'e kimya dalında Nobel Ödülü kazandıran PCR (polimeraz zincir reaksiyonu) tekniğinin keşfi tüm moleküler genetik çalışmalarının yanında adli DNA analizlerinin de çehresini değiştirmiştir. Bugün artık PCR aracılığı ile tek bir hücreden bir kişiye ait kimliklendirme bilgisini elde etmek mümkün hale gelmiş ve tüm suç laboratuvarlarında PCR temelli teknikler kullanılmaya başlanmıştır [7].

DNA Parmakizi Tekniğinin Bilimsel Temeli

Gen "kalıtımın fiziksel ve fonksiyonel bir birimi" ya da "DNA'nın fonksiyonel bir protein için bilgi taşıyan en küçük segmenti" olarak tanımlanabilir. İnsan genomu tahmini olarak 50.000–100.000 geni kodlayan 3 milyon baz çiftinden oluşmaktadır [8]. Belli bir canlıda protein kodlayan bölgelerin büyük çoğunluğu için sadece tek bir gen formu söz konusudur. Bu da fonksiyonel proteinleri kodlayan birçok genin mutasyon toleransı olmamasından kaynaklanır. Bazı genler ise mutasyon toleransları daha yüksek olduğundan

populasyonda birden fazla formda bulunurlar. Bu farklı formlara o genin allelleri denir [9]. Tek bir genetik lokus çok sayıda farklı allele sahip olabilir. Bu varyasyon “genetik polimorfizm” olarak adlandırılır. Her bir birey tek bir gen için biri anne ve biri babadan kalıtılan iki allelden daha fazlasına sahip olamaz. Ancak bir populasyonda herhangi bir gen bölgesi için çok sayıda allel bulunur ve kriminal DNA profillendirmesinin temeli de bu gerçeğe dayanır [10].

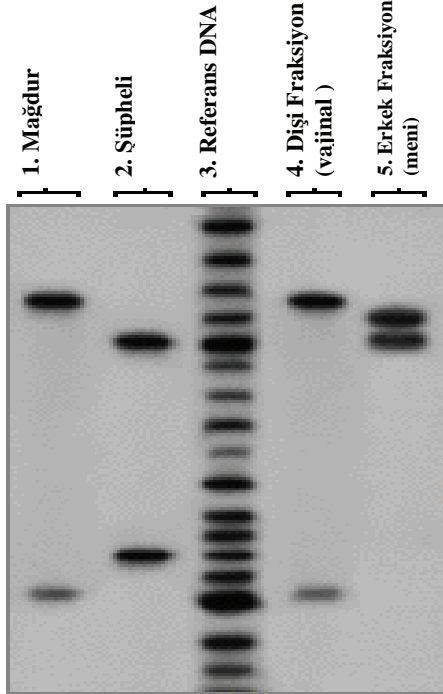
Adli DNA analizleri aracılığı ile kimliklendirme yönteminin temelinde de dünyada tek yumurta ikizleri dışında tüm bireylerin DNA’larının eşsiz olduğu gerçeği yatar. DNA bir organizmanın gelişimi ve fonksiyonları için gerekli tüm bilgileri taşıyan molekül olduğundan aslında bu molekülün %99,5’lik bölümü tüm insanlarda aynıdır [11]. Kişisel farklılıkların tespitinde kullanılan polimorfizmi taşıyan kısım ise sadece DNA’nın %0,5’lik bölümüdür. Bu açıdan da adli bilimleri ilgilendiren DNA’nın işte bu % 0,5’lik kısmıdır. Çoğunlukla bu kısımdaki farklılıklar kişilerin fiziksel görünümüne

yansımaz ve tespit edilebilmeleri için bu bölgelere yönelik analizler gerekir.

Polimorfizmin tespit edilmesi aşamasında moleküler biyoloji tekniklerinin kullanıldığı adli DNA analizlerinin sonuçlarını yorumlarken de genetik ve istatistik bilimlerinin temel yöntemlerinden faydalanılır. DNA’nın fiziksel delilleri değerlendirmedeki önemi ve kısıtlayıcı yönlerini anlayabilmek için bu üç disipline ait bilgilerin özümsemesi önemlidir [12].

DNA parmakizi analizi nedir?

DNA’nın belli bölgelerindeki polimorfizmlere dayanarak DNA üzerindeki bireysel farklılıkların tespit edildiği yönteme “DNA Parmakizi analizi” denir. Günümüzde kısa ardışık tekrar dizileri (STR)’ndeki tekrar sayılarındaki bireysel farklılıklar tespit edilerek belirlenir. Belirlenen profil bir jel ortamında yürütüldüğünde jel üzerinde barkod niteliğinde bireye özgü bantlar olarak görüntülenmesi mümkün hale gelir (şekil 1).



Şekil 1. Bir tecavüz olgusunda kadından elde edilen vajinal sıvı içerisinde ayrı ayrı izole edilen diş ve erkek fraksiyonlara ait DNA profili ile mağdur ve şüpheliye ait DNA profilinin karşılaştırılması; 1. sırada görülen mağdur’a ait DNA profili ile 4. sırada görülen vajinal diş fraksiyon profili aynı iken 2. Sırada görülen şüpheli DNA profili ve 5. Sırada görülen erkek fraksiyon DNA profili farklıdır. Bu durumda tecavüz ile ilgili olarak elde edilen meni örneğinin söz konusu şüpheliye ait olmadığı tespit edilmiştir.

DNA Parmakizi tekniğinden Faydalanılan Olaylar;

DNA parmakizi tekniği, kimliklendirme gerektiren ya da bir delil ile bir kişi arasında direkt bağlantının arandığı olayların tamamında kullanılabilir. Bunlar;

Bir polimorfizm gözlenen gen bölgesinde kişinin taşıdığı özelliklerin yarısı anne yarısı da babadan geldiği için “**babalık ve/veya annelik tespiti davaları**” ile “**göçmenlik davalarında**” [13], olay yerinde bulunan herhangi bir biyolojik delilin belli bir kişiye ait olup olmadığının belirlenmesi için “**kriminal olgularda**” (cinayet, tecavüz, gasp, hırsızlık vb) [14], Bir bireye ait kalıntılar ile muhtemel aile bireylerinin DNA’sı kıyaslanarak kimliklendirme gerçekleştirilebildiği için “**felaket kurbanlarının kimliklendirilmesi**” ve “**kayıp kişilerin kimliklendirilmesi**” davalarında, [15,16], Arkeolojik kalıntılardan elde edilen tarihi örnekler ile günümüzde yaşayan bireyler arasındaki akrabalık ilişkilerinin ortaya konulması amacı ile “**antropolojik çalışmalarda**” [17], Adli DNA analiz teknikleri türler arasındaki farklılıkları ortaya koyabilmek için de kullanılabilirdiğinden “**Vahşi yaşamda korumaya alınan ve farklı bölgelere transferi yasaklanan canlıların tespitinde**” kullanılabilir [18].

Biyolojik Delil Laboratuvara Geldikten Sonra Nasıl Bir Yol İzler?

Bir olay yerinde bulunan her hangi bir fiziksel delil, olayın çözümlenmesi ve kişiler ile olay arasında bağlantı kurulabilmesi için değerli bilgiler sağlayabileceğinden doğru şekilde dökümanite edilmesi, toplanması ve özelliklerine uygun koşullarda saklanması ve vakit geçirmeden ilgili laboratuvara ulaştırılması son derece önemlidir. Söz konusu olan biyolojik deliller olduğunda, bunların çevresel şartlar (ısı, mikroorganizmaların varlığı, güneş ışınları vb) ile bozulma olasılıkları çok yüksek olduğundan kurallar daha da katılaşır. Biyolojik delillerin değerlendirmeye alınacağı DNA laboratuvarının elemanları ne kadar tecrübeli ve yetenekli ve laboratuvarında kullanılan teknoloji ne kadar iyi olursa olsun olay yerinden kurallara uyularak toplanmamış ve laboratuvara doğru şartlarda ulaştırılmamış bir delilden sonuç alınması mümkün değildir [19, 20]. Genellikle olay yeri inceleme ekiplerinin olay yerine gelmesine ve delilleri bulmasına

kadar geçen süre bile birçok biyolojik delilin zarar görmesi için yeterlidir. Bu sebeple adli DNA laboratuvarlarında çalışan uzmanlar degrade DNA örnekleri ile analiz yapma konusunda deneyim kazanmak durumundadır [21].

Deliller laboratuvara geldikten sonra;

1. **Kayıt altına alınır;** olay yerinde kayıt altına alınan ve numaralandırılan deliller laboratuvarında tek tek açılıp kontrol edilir ve üzerinde bulunan biyolojik deliller işaretlenir.

2. **Leke tanımlama-ön inceleme-serolojik testler;** deliller üzerinde bulunan lekelerin vücut sıvıları olduğunun tespiti için kimyasal testler gerçekleştirilir.

3. **Orijin belirlenmesi;** örneklerin vücut sıvısı oldukları anlaşıldıktan sonra orijinleri tespit edilir.

4. **DNA eldesi;** insana ait olduğu belirlenen örnekten DNA elde edilir. Bir adli DNA analizi laboratuvarında yapılacak çalışma ne olursa olsun en önemli aşama incelenecek biyolojik materyalden DNA molekülünün sağlıklı bir şekilde elde edilmesidir. Adli DNA analizlerini klinik branşlarda gerçekleştirilen moleküler genetik çalışmalarından ayıran en önemli özellik üzerinde çalışma yapılacak biyolojik materyalin durumudur. Klinik çalışmalarda kişilerden alınan taze doku örneklerinden gerçekleştirilen analiz, adli çalışmalarda çoğunlukla bozuk, uzun süre beklemiş biyolojik örneklerden elde edilen az miktarda DNA ile gerçekleştirilmek zorundadır

5. **DNA parmakizi analizinin çıkartılması ve referans örnekler ile kıyaslanıp yorumlanması;** DNA elde edilip kalite ve miktar açısından değerlendirildikten sonra olayla ilgili sorunun cevaplandırılmasına yönelik olarak DNA profili çıkartılır. Olay yerinden elde edilen biyolojik materyal’in profili ile aynı yöntem kullanılarak elde edilen olayla ilgili şahıslara ait profil karşılaştırılır ve sonuçların yorumlandığı bir rapor haline getirilir.

Günümüzde olay yerinde bulunan delillerin özellikleri, olayın meydana geliş şekli ve olay ile ilgili soruların özelliklerine göre elde edilen DNA üzerinde hangi analizin gerçekleştirileceğine karar verilmektedir. Bir biyolojik delil üzerinde

bireysel farklılıkları ortaya koymak üzere yapılacak analizler otozomal STR analizleri, Y STR analizleri, X STR analizleri ve mitokondriyal DNA değişken bölgelerinin sekanslanması olabilir.

STR Analizleri

İnsan genomu farklı uzunluklarda ardışık tekrar eden DNA sekansları içerir ve bu bölgelerdeki tekrar sayıları bireyler arasında farklılıklar gösterir. Tekrar sekansları uzunluklarına göre farklı isimler alırlar. Adli DNA analizlerinde yaygın bir kullanıma sahip olan 2-6 bç'lik uzunlukta tekrar birimleri içeren "Kısa Ardışık Tekrarlardır (STR)". Zarar görmüş DNA örneklerinden bile çalışmayı kolay hale getirmeleri açısından büyük avantaj sağlayan STR bölgeleri genomda hemen hemen bütün kromozomların üzerinde bulunur. STR bölgelerindeki tekrar sayısının bireyden bireye farklılık göstermesi ve düşük mutasyon oranına sahip olması kimliklendirme çalışmalarında STR'ları genetik işaretleyici olarak ön plana çıkarmıştır [22]. Bir biyolojik delilin bir bireye ait olduğunu söyleyebilmek için o delilden elde edilen DNA ile referans örnekten elde edilen DNA'nın 13 STR bölgesi açısından uyumlu olması esası aranır. Çalışılan STR bölgesinin sayısı arttıkça örnekten elde edilen sonucun yüzdesi de o kadar artar. Çünkü iki bireyde aynı allellerin olma olasılığı çalışılan bölge sayısı arttıkça azalacaktır. Yapılan istatistik çalışmaları sonucunda 13 farklı STR bölgesinin analizlenmesi sonucunda iki farklı bireyin DNA parmakizinin birbirinin aynı olması olasılığı milyarda bir olarak gösterilmektedir. Bu sebeple günümüzde hemen hemen tüm ülkelerde yaygın olarak kullanılan CODIS veri tabanına bu 13 gen bölgesi dahil edilmiştir. Günümüzde bu 13 gen bölgesini de içinde barındıran 16 farklı STR bölgesini tek bir reaksiyonda iz miktarda DNA kullanılarak analiz edilmesini sağlayan sistemler kullanılmaktadır. Bu sayede analizlerde iş ve zaman tasarrufu sağlanabildiği gibi farklı DNA'ların birbirlerine bulaşma (kontaminasyon) riski de azaltılmıştır [23].

Y STR Analizleri

Otozomal STR bölgelerinden farklı olarak sadece erkeklerde bulunan Y kromozomu üzerindeki kısa tekrar bölgeleri de son yıllarda adli DNA analizlerinde kullanım alanı bulmuştur. Y kromozomunun otozomal genler taşıyan küçük bir parçası dışında kalan bölgeleri mayozda rekombinasyona girmez ve bu sebeple Y STR'lar birbirleri ile bağlı haplotipler olarak kalıtılır. Bu da kuşaklar boyunca baba tarafından tüm erkek akrabalarda Y STR profilinin aynı olması ile sonuçlanır. Bu özellikleri sebebi ile Y STR sistemleri antropolojik çalışmalarda, geniş ailelerde soy ağacı çıkartılmasında ve babaya ulaşılamadığı durumlarda babalık testlerinde büyük avantajlar sağlar.

Y STR analizinin bir kullanım alanı da erkek ve dişi örneklerin karışık olarak bulunduğu tecavüz vakalarıdır. Tecavüz sonrası mağdureden alınan vajinal svap örneklerinde bulunan erkek ve dişiye ait hücreler özel bir ekstraksiyon yöntemi ile ayrılır ve dişi fraksiyon ile erkek fraksiyondan bağımsız olarak DNA elde edilir. Ancak bu yöntem az sayıda erkek hücresinin varlığında başarılı sonuçlar vermez ve tecavüz gerçekleştiği halde erkeğe ait profilin çıkartılmasında sorunlar yaşanabilir. Y STR'ların kriminal alanda bireysel tanımlama için kullanıldığının keşfedilmesi sonrasında bu karışık örnekler Y STR analizine tabi tutulmaya başlanmış ve karışım içerisinde az miktarda erkek hücre olduğunda bile profil çıkartılabildiğini sağlamıştır [24]. Sağladığı avantajlar sebebi ile son yıllarda yoğun kullanım alanı bulan Y STR analizlerinin popülasyonlar arasında değişkenliklerini ve kimliklendirmede ayırım gücünü gösteren çok sayıda çalışma yapılmıştır [25,26].

X STR Analizleri

Yakın zamana kadar rutin olarak kullanılmayan X STR analizleri otozomal STR ve Y STR analizlerine göre daha sınırlı bir kullanım alanına sahiptir. Ancak büyük anne torun ilişkisinin ortaya konulması ve çocuğun kız olduğu ve anneden örnek alınmanın mümkün olmadığı babalık testleri gibi bazı spesifik durumlarda yararlı bilgiler sağlamaktadır [27, 28].

Mt DNA Sekanslaması

Mitokondri, sitoplazmada bulunan oksidatif fosforilasyon gibi kritik bazı metabolik süreçlerin ev sahipliğini yapan hücrenin enerji kaynağı olarak adlandırılan çift membranlı bir organeldir. Hücreye enerji sağlama görevi nedeni ile farklı doku tiplerinde farklı sayılarda olduğu gibi kendini eşleştirerek ihtiyaç durumunda sayısını da arttırabilir. Bu sebeple hücrenin normal bölünme döngüsünden bağımsız bir bölünme döngüsü ve kendine ait 16.569 baz çifti uzunlukta dairesel bir DNA'sı vardır. Bu DNA molekülünün üzerinde solunum ve enerji metabolizması ile ilgili proteinlerin kodlandığı genler ile birlikte yüksek derecede polimorfizm gösteren kodlanmayan bir D loop bölgesi bulunmaktadır. Adli DNA analizleri de bu bölge içerisinde yer alan ve polimorfizmlerin daha da yoğun olarak gözlemlendiği HVRI ve HVRII adındaki iki hiperdeğişken bölgeye odaklanır [29-31].

Yaygın olarak kullanılmasına ve ayırım gücünün yüksek olmasına rağmen nükleer genom üzerinde gerçekleştirilen STR analizlerinin cevap veremediği bazı durumlar vardır. Nükleer genom üzerinde analiz gerçekleştirilmesinin mümkün olmadığı aşağıda sıralanan durumlarda mitokondriyal DNA analizleri olayın çözümlenmesinde önemli katkılar sağlar;

1. İleri derecede bozulmuş, uygun olmayan çevresel koşullarda uzun süre beklemiş olan biyolojik materyallerden nükleer DNA elde edilmesi mümkün olmayabilir. Nükleer DNA uzun ve lineer yapıdadır. Bu sebeple de son derece kırılğandır. Mt DNA ise küçük ve dairesel yapıdadır ve doku tipine göre de sayısı bir hücrede yüzlerce olabilir. Bu nedenle uzun süre uygun olmayan koşullarda kalan örneklerde tek başına olan kırılğın DNA zarar görmüş olsa bile çok sayıda dayanıklı mtDNA örneklerinden birkaç tanesinin sağlam kalma olasılığı yüksektir. Bu nedenle, yangın ve patlama içeren olgularda, delillerin eski ve bozulmuş olduğu durumlarda ve antropolojik çalışmalarda mt DNA'dan sonuç alma yüzdesi de çok daha yüksektir [32,33].

2. Adli DNA çalışmaları yapan laboratuvarların çaresiz kaldığı bir diğer durum

da önemli bir suçun aydınlatılmasında tek delilin olay yerinden elde edilen köksüz kıllar olduğu olaylardır. Geleneksel DNA analizlerine hiçbir şekilde cevap vermeyen köksüz kıllarda, morfolojik benzerlikler ile fikir yürütmek güvenilir bir sonuç vermez. İşte bu gibi durumlarda mitokondriyal DNA analizleri Adli DNA çalışmaları için vazgeçilmez bir önem kazanır [34].

3. Mt DNA'yı kimliklendirme çalışmaları için önemli kılan diğer bir özellik de maternal olarak kalıtılmasıdır. Birinci derece akrabaları ile mukayeselenilmesi imkânı tanımayacak kadar eski bir kalıntı kimlik tespiti için anne tarafından herhangi bir akraba ile kıyaslanarak yorumlanabilir. Ayrıca mtDNA sadece anneden çocuğa aktarıldığı için annesel soyun sorgulandığı olgularda değerli bilgiler sağlanması mümkündür.

Her ne kadar Mt DNA analizleri değerli bilgiler sağlasa da özellikle çalışılan örneklerin durumu ve analizin teknik güçlükleri nedeniyle gerçekleştirilmesi geleneksel adli DNA analizlerinden daha zordur. Bir bireyde mutasyon hızı nedeniyle farklı mt DNA tiplerinin bir arada bulunma olasılığı (heteroplazmi) olduğundan bu analizlerin sonuçlarının değerlendirilmesi uzmanlık ve deneyim gerektirmektedir. Bu sebeple günümüzde mt DNA analizi gerçekleştiren adli DNA laboratuvarlarının sayısı sınırlıdır.

Gelecekte adli DNA analizleri

Son yirmi yılda büyük bir hızla gelişen adli DNA analizlerinde önümüzdeki yıllarda gerçekleşebilecek bazı değişiklikleri öngörmek mümkündür. Bugün yaygın olarak kullanılmakta olan 13 STR bölgesini içeren CODIS veri tabanı ile ilgili bir değişiklik olması gerekli görülmemektedir. Daha gelişmiş sistemler bulunması halinde bile bugünkü istatistik ve populasyon genetiği bilgilerimizin ışığında 13 STR bölgesi kimliklendirme amaçlı olarak son derece güvenilir sonuçlar vermektedir.

Günümüzde ziraat ve tıp alanlarında kullanımı her geçen gün yaygınlaşan SNP analizlerinin STR analizleri ile birlikte adli DNA analizlerinde de kullanılabilmesi düşünülmektedir. Bu şekilde günümüzde kullanılan tekniklerde ayırım yapılması

mümkün olmayan tek yumurta ikizlerinde de ayırım yapılabilecek bir takım farklılıkların bulunması mümkün olacaktır.

Gelecekte evcil ve yabancıl diğer canlı türleri üzerinde gerçekleştirilen adli DNA analizlerinin yaygınlaşması da söz konusudur. Bugün kediler ile ilgili bir veri tabanı oluşmaya başlamıştır.

Adli DNA analizleri açısından beklenen en önemli değişikliklerden birisi olay yerinde taşınabilir, veri tabanları ile

bağlantı kurulabilen minimize edilmiş cihazlar ile örneklerin analiz edilebilmesidir. Bu şekilde örneklerin laboratuvara ulaştırılması aşamasında karşılaşılan güçlükler bertaraf edilebildiği gibi hızlı bir şekilde sonuç alınacağından haksız yere şüpheli durumuna düşen insanların bekleme süreleri de kısaltılacak ve olguların çözülmesi hız kazanacaktır [35].

KAYNAKLAR

1. Eckert WG. Introduction to the forensic sciences. In "Introduction to Forensic Sciences" Ed. Eckert WG. CRC Press, New York, 1992, p. 1–10.
2. Horswell J, Fowler C. Associative evidence - the Locard exchange principle. In "The practice of Crime Scene Investigation" Ed. Horswell J. CRC Press, 2004, p:45–57.
3. Jeffreys AJ. Individual specific "fingerprints of Human DNA. Nature. 1985;316, 76–79.
4. Benecke M. DNA typing in forensic medicine and in criminal investigations: a current survey. Naturwissenschaften. 1997; 84, 181–188.
5. Duncan GT., Tracey ML. Serology and DNA Typing. In "Introduction to Forensic Sciences" Ed. Eckert WG. CRC Press. New York. 1992; p. 233–294.
6. Witkowski JA. Milestones in The Development of DNA Technology. In "Forensic DNA Technology" Ed. Farley MA and Harrington JJ. Lewis Publishers. 1991; p. 10–17.
7. Sensabaugh GF., Beroldingen CV. The Polymerase Chain Reaction: An Application to The Analysis of Biological Evidence. In "Forensic DNA Technology" Ed. Farley MA and Harrington JJ. Lewis Publishers. 1991; p. 66–78.
8. Başaran N. Tıbbi Genetik. Nobel ve Tıp yayınevi. 1999; p. 59–76.
9. Akar N. Klinik Moleküler Patoloji'ye Giriş. Antıp AŞ Yayınları. Ankara, 1999; s. 262
10. Kahn R. An Introduction to DNA Structure and Genome Organization. In "Forensic DNA Technology" Ed. Farley MA and Harrington JJ. Lewis Publishers. 1991; p. 25–38.
11. Özçelik T. DNA Polimorfizmi ve Tıbbi Önemi. Hacettepe Tıp Dergisi. 1996;27(1):72–76.
12. Özçelik T. Adli Amaçlı DNA Analizleri. Hacettepe Tıp Dergisi. 1996;27(2):50-52).
13. Tracey M. Short Tandem Repeat-Based Identification of Individuals and Parents. Croatian Medical Journal. 2001;42(3):233–238.
14. Gill P., Jeffreys AJ., Werrett DJ. Forensic Applications of DNA Fingerprints. Nature. 1985; 318, 577–579.
15. Bilge Y, Kedici PS, Alakoç YD, Ulküer KU, Ilkyaz YY. The identification of a dismembered human body: a multidisciplinary approach. Forensic Sci Int. 2003 Nov 26;137(2-3):141-6.
16. Prinz M, Carracedo A, Mayr WR, Morling N, Parsons TJ, Sajantila A, Scheithauer R, Schmitter H, Schneider PM. DNA Commission of the International Society for Forensic Genetics (ISFG): recommendations regarding the role of forensic genetics for disaster victim identification (DVI). Forensic Sci Int Genet. 2007;1(1):3–12.

17. Gerstenberger J, Hummel S, Schultes T, Häck B, Herrmann B. Reconstruction of a historical genealogy by means of STR analysis and Y-haplotyping of ancient DNA. *Eur J Hum Genet.* 1999;7(4):469–77.
18. Finkeldey R, Leinemann L, Gailing O. Molecular genetic tools to infer the origin of forest plants and wood. *Appl Microbiol Biotechnol.* 2010;85(5):1251–8.
19. Lee HC., Ladd C. Preservation and Collection of Biological Evidence. *Croatian Medical Journal.* 2001; 42(3): 225–228.
20. Lee HC., Ladd C., Scherczinger CA., Bourke MT. Forensic Applications of DNA Typing. Part II: Collection and Preservation of DNA Evidence. *The American Journal of Forensic Medicine and Pathology.* 1998;19(1):10–18.
21. Alaeddini R, Walsh SJ, Abbas A. Forensic implications of genetic analyses from degraded DNA-a review. *Forensic Sci Int Genet.* 2010;4(3):148–57.
22. Jobling MA., Gill P. Encoded Evidence: DNA in Forensic Analysis. *Nature Reviews.* 2004; Volume 5.
23. Butler JM. Short tandem repeat typing technologies used in human identity testing. *BioTechniques* 2007; 43(4).
24. Prinz M, Boll K, Baum H, Shaler B. Multiplexing of Y chromosome specific STRs and performance for mixed samples. *Forensic Sci Int.* 1997;14;85(3):209–18.
25. Alakoc YD, Gokcumen O, Tug A, Gultekin T, Gulec E, Schurr TG. Y-chromosome and autosomal STR diversity in four proximate settlements in Central Anatolia. *Forensic Sci Int Genet.* 2010 (basım aşamasında).
26. de Knijff P, Kayser M, Caglià A, Corach D, Fretwell N, Gehrig C, Graziosi G, Heidorn F, Herrmann S, Herzog B, Hidding M, Honda K, Jobling M, Krawczak M, Leim K, Meuser S, Meyer E, Oesterreich W, Pandya A, Parson W, Penacino G, Perez-Lezaun A, Piccinini A, Prinz M, Roewer L, et al. Chromosome Y microsatellites: population genetic and evolutionary aspects. *Int J Legal Med.* 1997;110(3):134–49.
27. Son JY, Lee YS, Choung CM, Lee SD. Polymorphism of nine X chromosomal STR loci in Koreans. *Int J Legal Med.* 2002;116(6):317-21
28. Hering S, Kuhlisch E, Szibor R. Development of the X-linked tetrameric microsatellite marker HumDXS6789 for forensic purposes. *Forensic Sci Int.* 2001;119(1):42–6.
29. Budowle B., Wilson MR., DiZinno JA., Stauffer C., Fasano MA., Holland MM., Monson KL. Mitochondrial DNA regions HVI and HV II population data. *For Sci Int* 1999; 12: 23–35.
30. Baasner A., Schafer C., Junge A., Madea B., Polymorphic sites in human mtDNA control region sequences. population data and maternal inheritance. *Forensic Sci Int* 1998;98(3): 169–78.
31. Rousselet F., Mangin P. Mitochondrial DNA Polymorphisms: a study of 50 French Caucasian individuals and application to forensic casework. *Int. J. Legal Med.* 1998; 111:292–298.
32. Holland MM, Fisher DL, Mitchell LG, Rodriguez C, canik Jj, Merrill Cr, Weedn VW. Mitochondrial DNA sequence analysis of human skeletal remains from the Vietnam war. *J Forensic Sci.* 1993;38: 542–553.
33. Lutz S., Weisser HJ., Heizmann J., Pollak S., MtDNA as a tool for identification of human remains *Int.J. Legal Med.* 1996;109:205–209.
34. Wilson, MR., DiZinno, JA., Polanskey, D., Replogle, j., Budowle, B. Validation of mitochondrial DNA sequencing for forensic casework analysis. *Int J Legal Med.* 1995; 108(2): 68–74.
35. National Institute of Justice. Predictions of the Research and Development Working Group. The Future of Forensic DNA testing. U.S. Department of Justice Office of Justice Programs. 2000; p 26–28.

YETENEKLİ ÇALIŞANLARIN KARIYER YÖNETİMLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Mehmet ALTINÖZ*

Serdar ÇÖP**

*Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, Türkiye, maltinoz@hacettepe.edu.tr

**Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, Türkiye, serdar.cop@hacettepe.edu.tr

ÖZET

Yetenekli çalışanların uzun süreli kariyer beklentileri ile işletme çıkarlarının bütünlük oluşturduğu durumlarda yetenek yönetimi süreci, kariyer yönetimi ile doğrudan ilgili olmaktadır. İşletmeler, uzun vadeli plânlama ile gelecekte ortaya çıkabilecek iş gücü ihtiyacını sistematik kariyer geliştirme programlarıyla karşılamalı ve böylelikle gelişmelere her zaman hazır olmalıdır. Yetenek yönetimi, yetenekli çalışanın mevcut pozisyonundan üst düzeydeki pozisyonlara yönelik hazırlanması için, kariyer hareketliliğinin plânladığı bir uygulama olarak görülmektedir. Kariyer plânlaması, bir çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin plânlamasıdır. Kariyer plânlaması, bireyin iş yaşamında bulunmak istediği pozisyonu, çalışmak istediği alanı, ulaşmak istediği hedefi ve geleceği plânlaması olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada söz konusu tartışma sürecine katkı sağlamak amacıyla, yetenekli çalışanların kariyer yönetimi kavramı ve bunun algılanma biçimi karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yönetimi, Yedekleme, Yetenek, Yetenek Yönetimi.

1. Giriş

Kariyer, seçilen bir iş sürecinde ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla güç ve saygınlık elde etmektir. Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışların tamamıdır [1]. Kariyer plânlaması, bir çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin

plânlamasıdır [2]. Kariyer plânlaması, bireyin iş yaşamında bulunmak istediği pozisyonu, çalışmak istediği alanı, ulaşmak istediği hedefi ve geleceği plânlaması olarak kabul edilmektedir [3]. Kariyer plânlaması bu yoldaki temel taşları açıkça ortaya koyar. Bu temel taşlar bilinçli olarak yerleştirilmiş ve ulaşma olanağı sağlanmışsa, bireyin başarıya ulaşma duygusu daha da kuvvetlenmiş olacaktır. Böylelikle, bu duygular kişinin bireysel tatmininin ve motivasyonunun artmasını sağlayacaktır [4].

Kariyer gelişim aşaması, gerek aynı örgüt içinde gerekse örgütler arası bir işten başka bir işe geçme süreci olarak kabul edilmektedir. Kişinin ilgisi güvenlik ihtiyacından başarı, saygınlık ve bağımsızlık ihtiyacına doğru kaymaktadır. Bireylerin ihtiyaçları Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine bağlı olarak yukarıya çıkmaktadır. Çalışanlarda, sorumluluk ve önderlik etme özellikleri taşıyan işlere geçme isteği ağırlıklı olarak görülmektedir [1]. Kariyer geliştirme, kariyer seçimine, bu kariyer seçimine sağlıklı uyum ve bu yolla çalışanın yeterlilik ve kendine saygı ihtiyaçlarının tatminine katkı sağlayan bilinçli faaliyetler olarak kabul edilmektedir.

Öte yandan, yetenekli çalışanların kişisel gelişimlerine katkı vermek amacıyla, yönetim tarafından *bireysel gelişim katalogu* verilebilir. Çalışanın geliştirmesi gereken yetkinlikleri ile ilgili yararlanabilecekleri kaynakları içeren bireysel gelişim katalogu, kişisel gelişim sorumluluğu üstlenen yetenekli çalışanlar ve diğer çalışanlar açısından yararlı olacak bir uygulama olarak görülmektedir [5].

2. Yetenekli Çalışanlara Yönelik Kariyer Canlandırma Stratejisi

Son yıllarda yaşanan hızlı teknolojik değişim, işletmelerin yapılarında değişime yol açan küreselleşme hareketleri ve ihtiyaç duyulan personelin niteliklerinde meydana gelen değişim süreci, çalışanın kariyerinde gerilemesine, yani kariyer platosuna girmesine neden olmuştur [6].

Kariyer platosunda bulunan çalışanlar için kariyer canlandırma eğitimlerinin verilmesi suretiyle, daha önceden yetenekli olarak değerlendirilen ve küreselleşmenin etkileri ile kendini kariyer platosunda bulan çalışanların bu durumdan kurtulmaları olanaklı hale gelebilecektir.

Kurumlar, kariyerli çalışanlarını yeniden canlandırmak için önemli sayılan bazı adımları atmaları yararlı olacaktır. Çalışmaya mesleki hareketliliğin önündeki engelleri kaldırmakla başlanmalıdır. Daha sonra işletmenin, performans yönetimi sisteminden yararlanarak yetenekli çalışanları saptamak gerekecektir. Söz konusu bu çalışanlara yönelik bazı temel araçları uygulamak yararlı olacaktır. Bunlar [7];

- Yetenekli çalışana yeni görevler vermek,
- İşletme içinde kariyer değişikliği sağlamak,
- Yetenekli çalışana, yönderlik, eğitmenlik ve bilgi paylaşımı sorumluluğu vermek,
- Tazeleyici eğitimler organize etmek,
- Uzun süreli ve ücretli izinler vermek,
- Liderlik geliştirme programları düzenlemek.

Böylelikle yetenekli çalışanın kariyerinin canlandırılmasıyla; eğitim ve iş deneyimi yoluyla kariyerinin yeniden plânlanması ve kariyerine ilişkin yapılan plânların gerçekleşmesi sağlanmış olacaktır [8].

3. Yetenekli Çalışanın Kariyer Ortası Krizinden Kurtulma Yöntemleri

Meslekte ilerleme olanaklarının azalması, verimliliğin düşmesi ve örgütten ayrılma, transfer ve yükselme ölçütlerinin değişmesi, rekabet, stres ve orta yaştaki çalışanların ölüm

kaygısı gibi korku ve gerilim kaynaklarının tümü *orta yaş krizi* olarak bilinen durumu ortaya çıkarmaktadır [1].

İş ortamında çalışanların, kariyer ortası krizine girmelerindeki en önemli neden; yeteneklerinin eksik olduğunu düşünmeleri, teknolojik gelişmelere ayak uyduramamaları, tükenmişlik duyguları olmaktadır. Bu durumda olan çalışanların motive edilmeleri de oldukça zor olmaktadır.

Çalışanın, kariyer yaşamının orta dönemlerinde karşılaştığı ve iş yaşamında önemli gelişme ve ilerlemenin durduğu nokta, kariyer platosu ya da düzleşmesi olarak tanımlanmaktadır.

İş ortamında çalışanların orta yaş dönemlerinde karşılaştıkları bu sorunun çözümü, ancak etkili bir kariyer danışmanlığı hizmetinin yürütülmesi ve yönetim kademesinin çalışanına bu dönemde verebileceği destekle sağlanabilecektir. Yönetim alacağı önlemler ve düzenleyeceği çeşitli eğitim faaliyetleriyle, işletmede çalışanların kariyer platosuna girme süresini uzatabilir veya bu durumu tümüyle ortadan kaldıracaktır [9].

İşletmenin, kariyerinin ortasına gelmiş çalışanlarının, kariyerlerinin yeniden canlandırılmasının olanaklı olup olmadığını anlaması ve teşvik edebilmesi amacıyla gerekli değerlendirmelerde bulunması yararlı olacaktır [7].

İşletmeler, çalışanların kariyer ortası krizinden kurtulmalarına olanak sağlamak üzere, destek programları hazırlamalıdır. Ayrıca yetenekli çalışanlara, deneyimlerinden orta kariyer döneminde de yararlanabilecekleri hususu belirtilmelidir [10].

4. Yetenekli Çalışanların Yedekleme Programları

İnsan kaynakları bölümleri tarafından yapılan işgücü plânlamasının asıl amacı gelecek dönemlerde ihtiyaç duyulacak elemanları öngörüp işletme bünyesine katmaktır. Özellikle yetenekli personelin işletmeye alınması için özel çabalar gerekmektedir [5]. Özellikle kritik pozisyonlarda çalışanlar için üst rol modelleri geliştirmeye özen gösteren işletmeler,

yedekleme ve yetenek havuzu oluşturma sistemlerinden yararlanmaktadır. Oluşturulan yedekleme ve yetenek havuzu sistemi ile oluşacak boş pozisyonlar için uygun ve uyumlu çalışanlara en hızlı bir biçimde ulaşılması sağlanmış olacaktır.

Kendi isteği, işletme sahibinin veya yöneticilerin kararı ile işten çıkartılan, kritik pozisyondaki çalışanların yerine zaman kaybetmeden yerleştirme yapılabilmesi için işletmelerin, yedekleme plânlarının ellerinde hazır bulunması gerekmektedir [11].

Yedekleme plânlaması, işletmenin kritik liderlik kademeleri için, yetenekli, uygun potansiyele ve kariyer geçmişine sahip çalışanların, yine organizasyon açısından kritik bir süre öncesinden belirlenmesi ve liderlik gelişimleri sağlanarak, söz konusu pozisyona hazır bir duruma getirilmesi sürecidir [12]. Yedekleme plânlarının yöneticiler tarafından kararlaştırılmasından sonra yedekleme çalışmasına geçilmiş olacaktır [13].

Etkili bir örgütsel yedekleme plânlaması doğru zamanda, doğru pozisyonlar için yetenekli kişileri saptamayı ve hazırlamayı gerektirir. Bu aşamada performans değerlendirme yönteminden yararlanılabilmektedir [14]. Öte yandan çalışandan beklenen yetkinliklerin neler olacağı konusu göz önünde bulundurulmaktadır.

Türkiye'deki uygulamalarda işletmelerin üst düzey yöneticileri, yapacakları terfi ve atamalarda, çalışanın daha çok işle ilgili performansına, deneyimine ve kuruluş içindeki çalışma süresine ve uyumluluğuna ağırlık vermekte, o iş için beklenen yetkinlik ve düzeyleri konusu fazlaca sorgulanmamaktadır. Yapılan incelemeler, uzmanlık alanlarında yüksek performans gösteren bir çok çalışanın, yönetsel yetkinliklerinin aynı düzeyde olmadığı hususunu ortaya koymaktadır [15].

5. Araştırma Yöntemi

5.1. Araştırma Evreni ve Örnek Kitle Seçimi

Bu araştırmaya konu olan evren Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinden oluşmaktadır. 4 ve 5 yıldızlı otellerin seçilmesinin nedeni, sahip oldukları eğitimi ve

becerili insan gücünün çokluğu, kariyer yönetim sistemlerinin durumunu en iyi yansıtacak işletmeler olduğu ve kariyer yönetim faaliyetlerinin önemli yatırımlar gerektiren uzun süreçleri kapsadığıdır. Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan elde edilen verilere göre Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerden (11 adet beş yıldızlı otel, 29 adet dört yıldızlı otel) örneklem alma yoluna gidilmemiş evrenin tamamına ulaşılma istenmiştir. Anket çalışmalarına katılmaları için destek istenen 23 otel iş yoğunluğu nedeniyle, anket çalışmasına katılmayı kabul etmemişlerdir. Anket çalışmasına katılmayı kabul eden 17 otele (7 adet beş yıldızlı, 10 adet dört yıldızlı) anketler gönderilmiştir.

5.2. Anketin Hazırlanması ve Uygulanması

Araştırmada anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgilere (cinsiyet, yaş, işletmede çalışma süresi, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan departman), ikinci bölümde ise kariyer ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan kariyer anketi Priscilla Puah ve Subramaniam Ananthram [16] tarafından kullanılan daha sonrada Türkçe'ye uyarlayıp çalışmasında yer veren Kırççı'ya [17] aittir. Kullanılan ölçekte kariyer yönetimi, kariyer planlama, kariyer geliştirme başlıklarında yer alan 19 soru bulunmaktadır. Ankette yer alan ilk 9 soru (1,2,3,4,5,6,7,8,9) kariyer planlama, sonraki 6 soru (10,11,12,13,14,15) kariyer yönetimi ve son 4 soru (16,17,18,19) kariyer geliştirmeye ilişkin sorulardır. Bu sorulara literatüre dayanılarak işletmedeki yetenekli çalışanların kariyer yönetimleri ile ilgili 5 soru daha eklenmiştir.

Anketler otellerin insan kaynakları yöneticileri ile iletişime geçilerek çalışanların dinlenme aralarında doldurulmuştur. Toplamda 300 adet anket otellere gönderilmiş, 168 adet anket geri dönmüş, 154 anket ise çalışma için değerlendirmeye alınmıştır. Kariyer ile ilgili anket 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket, güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve Cronbach Alpha=0,91 olarak saptanmıştır. Alt boyutlarda da kariyer planlama boyutunun $\alpha=0,86$, kariyer yönetimi

boyutunun $\alpha=0,78$, kariyer geliştirme boyutunun $\alpha=0,61$, yetenekli çalışanların kariyer yönetimi $\alpha=0,67$ olarak tespit edilmiştir. Güvenirlilik analizi her hangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin (yargı, önerme soru vb.), kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılır. Ölçme aracını oluşturan ifadelerin birbiri ile tutarlılık gösterip göstermediğini, aralarındaki ilişkinin (korelasyonun) ölçülmesi ile ortaya çıkmaktadır. Güvenirlilik katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenirlilik artar [18]. Alpha katsayına bağlı olarak ölçeğin güvenirliliği aşağıdaki gibi yorumlanır [19]: $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilirli değildir; $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşük; $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir; $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek güvenilir bir ölçektir. Bu elde edilen sonuçlara göre ölçeğin genelinin ve alt boyutlarının Cronbach Alpha değerinin sosyal bilimler açısından oldukça güvenilir ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir.

5.3. Verilerin Analizi

Deneklerin ölçme araçlarına verdikleri cevapların geri dönüşümünden sonra bilgisayarda veri tabanı oluşturulmuş, sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 11.0 (Statistical Packages for the Social Sciences) istatistik paket programı kullanılmıştır.

Herhangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacıyla geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin, kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenirlilik analizi yapılmıştır.

Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin çözümünde öncelikle demografik bilgiler için frekans yüzde yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan deneklerin 0,05 anlamlılık düzeyinde kişisel özellikleri ile kariyer algıları arasında farklılık olup olmadığına nonparametrik testler kullanılarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların kişisel özelliklerinden yaşa, çalışma süresine, eğitim durumuna, çalışılan departmana göre

kariyer algısının farklılık gösterip göstermediği Kruskal- Wallis H testi ile; medeni durum ve çalışılan işletmenin yıldız sayısının kariyer algısına göre farklılık gösterip göstermediği ise Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir.

Kariyer yönetimi ile ilgili anketin alt boyutları arasında ilişki "Pearson Korelasyon" yöntemi ile analiz edilmiştir. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirtmek amacıyla yapılır. Kariyer algısına yönelik anketin alt boyutları olan kariyer planlama, kariyer gelişimi, kariyer yönetimi ve yetenekli çalışanların kariyer yönetimi boyutları korelasyon yöntemi ile analiz edilmiştir.

5.4. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, kariyer algısı ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki anlamlı farklılık olup olmadığı ve kariyer algısı anketinin alt boyutları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon yöntemi ile bu bölümde analiz edilip bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların % 55'i 85 kişi ile erkek, % 45'i 69 kişi ile kadındır. Araştırmaya katılan çalışanların yaş dağılımı; 16-20 yaş aralığında çalışanların sayısı 13 kişi ile % 8, 21-25 yaş aralığında çalışanların sayısı 51 kişi ile % 33, 26-30 yaş aralığında 34 kişi ile % 22, 31-35 yaş aralığında 21 kişi ile % 14, 36-40 yaş aralığında olanların sayısı 19 kişi ile % 12, 41-45 yaş aralığında 8 kişi % 5, 46 ve üzerinde 9 kişi ile % 6 olarak saptanmıştır. Yaş gruplarına bakıldığında çalışanların genelde genç gruplardan oluştuğu ve turizm sektörünün yapısı ile uyum sağladığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların çalışma sürelerine göre dağılımı; Ankara'daki otel işletmelerinde 1 yıldan az çalışanlar 30 kişi ile % 19, 1-5 yıl çalışanlar 75 kişi ile % 49, 6-10 yıl çalışanlar 29 kişi ile % 19, 11-15 yıl çalışanlar 7 kişi ile % 5, 16-20 yıl çalışanlar 5 kişi ile % 3, 21-+ yıl çalışanlar 8 kişi ile % 5 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kişisel Bilgiler		n	%	Kişisel Bilgiler		n	%
Cinsiyet	Erkek	69	45	Medeni Durum	Evli	50	33
	Kadın	85	55		Bekar	104	67
Yaş	16-20	12	8	Çalışılan Departman	Ön Büro	40	26
	21-25	51	33		F&B	23	15
	26-30	34	22		Kat Hizmetleri	33	21
	31-35	21	14		Fitness Center	4	3
	36-40	19	12		İnsan Kaynak.	5	4
	41-45	8	5		Muhasebe	14	9
	46 - +	9	6		Satış Pazarlama	12	8
Eğitim	İlköğretim	26	17		Teknik Servis	16	10
	Lise	48	31		Güvenlik	7	4
	Önlisans	35	23		İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	30
	Lisans	43	28	1-5 yıl		75	49
Lisansüstü	2	1	6-10 yıl	29		19	
Toplam	154	100	11-15 yıl	7		5	
			16-20 yıl	5		3	
			21+ yıl	8		5	
			Toplam	154	100		

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna göre Ankara’daki otel işletmelerinde çalışanların % 33’i (50 kişi) evli, % 67’si (104 kişi) bekaardır. Araştırmaya katılanların eğitim durumları yine Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna göre Ankara’daki otel işletmelerinde çalışanlar 26 kişi ile % 17 oranında ilköğretim, 48 kişi ile % 31 lise, 35 kişi ile % 23 ön lisans, 43 kişi ile % 28 lisans, 2 kişi ile % 1 oranında lisansüstü eğitim almışlardır. Eğitim düzeylerine bakıldığında genelde orta öğretim seviyesinde yoğunlaşma olduğu görülmektedir ve buradan turizm sektörünün nitelikli personel sorununun devam ettiği görülmektedir. Araştırmaya katılanların

çalıştıkları departmana göre dağılımı; Ankara’daki otel işletmelerinde çalışanların % 26’si ön büro, % 15’i yiyecek içecek, % 21’i kat hizmetleri, % 3’ü fitness center, % 4’ü insan kaynakları, % 9’u muhasebe, % 8’i satış ve pazarlama, % 10’u teknik servis, % 4’ü de güvenlik departmanında çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları departmanların ağırlıklı olarak ön büro, yiyecek içecek, kat hizmetleri departmanlarında yoğunlaşması, otel işletmelerinde bölümlere göre istihdam dağılımıyla uyumaktadır. Bu departmanlar ağırlıklı olarak müşteri ile yüz yüze iletişimin daha çok olduğu ve personel istihdamının daha fazla yapıldığı departmanlardır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Personelin Kariyer Algısının Yaşa Göre Farklılığının Saptanmasına Yönelik Kruskal - Wallis H Testi

BOYUT	Yaş	n	Ort.	s.s	χ^2	df	p (sig)
Kariyer Algısı	16-20	12	4,8646	0,15903	96,042	6	0,000
	21-25	51	3,9820	0,74285			
	26-30	34	3,6924	0,86323			
	31-35	21	2,4960	0,80309			
	36-40	19	2,2281	0,53600			
	41-45	8	1,8177	0,26997			
	46+	9	2,3194	0,24206			

Yetenekli çalışanların kariyer algıları ile yaşları arasında, 0,05 önem seviyesinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla Kruskal- Wallis H testi yapılmıştır. Tablo 2'ye göre kariyer algısı için $\chi^2 = 96,042$ ve $p=0,000$ olarak tespit edilmiştir. Bu bulguya göre kariyer algısı ile yaş arasında anlamlı bir

farklılığın varlığı saptanmıştır. Ortalamalara bakacak olursak genç çalışanların kariyer algıları daha yüksektir. Kariyer algısı daha yüksek olan çalışanların geleceğe yönelik olarak işe ilişkin tutumlarının daha olumlu olacağı söylenebilir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Kariyer Algıları ile İşletmede Çalışma Süresine Göre Farklılığının Saptanmasına Yönelik Kruskal - Wallis H Testi

BOYUT	Firma Yılı	n	Ort.	s.s.	χ^2	df	p (sig)
Kariyer Algısı	1 Yıdan Az	30	4,4458	0,66731	75.075	5	0,000
	1-5 Yıl	75	3,5700	0,93198			
	6-10 Yıl	29	2,6595	0,81468			
	11-15 Yıl	7	1,8333	0,36404			
	16-20	5	1,8000	0,34283			
	21+	8	2,1354	0,27526			

Kariyer algısı ile işletmede çalışma süresi arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı Kruskal- Wallis H testi ile araştırılmış, 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Tablo 3'e göre kariyer algısı ile işletmede çalışma süresi arasında $\chi^2=75.075$ ve $p=0,000$ bulunmuş, buna göre kariyer algısı ile işletmede çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Alt boyutlardan, kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme

ve yetenekli çalışanların kariyer yönetimi ile firmada çalışılan süre arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İşletmelerde çalışma süresi daha kısa olanların kariyer ile ilgili beklentilerinin daha yüksek oldukları, ortalamalara bakarak öngörülmektedir. Turizm sektöründe çalışanların zaman içinde kariyer beklentilerinin azaldığı, tükenmişlik duygularının arttığı söylenebilir.

Tablo 4. Katılımların Kariyer Algısının Medeni Duruma Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Mann - Whitney U Testi

BOYUT	Medeni Durum	n	Ort.	s.s.	Z	Mann-Whitney U	p (sig)
Kariyer Algısı	Evli	50	4,1600	0,98203	-6,445	930,000	0,000
	Bekar	104	2,9728	0,96596			
Kariyer Planlama	Evli	50	4,1867	0,88646	-6,536	908,000	0,000
	Bekar	104	2,9669	0,98373			
Kariyer Yönetimi	Evli	50	4,1333	1,06213	-6,284	974,500	0,000
	Bekar	104	2,9760	0,92706			
Kariyer Geliştirme	Evli	50	4,1600	1,09120	-5,855	1090,00	0,000
	Bekar	104	3,0529	1,27745			
Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimi	Evli	50	4,1440	1,11980	-5,916	1071,50	0,000
	Bekar	104	2,9154	1,05082			

Çalışanların kariyer algısı ile medeni durumları arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı 0,05 önem seviyesinde

araştırılmıştır. Kariyer algısı ve alt boyutlardan kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme, yetenekli çalışanların kariyer yönetimi ile katılımcıların medeni durum

arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Anketin genelini oluşturan kariyer algısı ile medeni durum arasında $Z=-6,445$ ve $p=0,000$ olarak bulunmuştur.

Ortalama değerlerine bakarak evli olanların kariyer beklentilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kariyer Algıları ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılığının Saptanmasına Yönelik Kruskal- Wallis H Testi

BOYUT	Eğt. Durumu	n	Ort.	s.s.	χ^2	df	p (sig)
Kariyer Algısı	İlköğretim	26	2,0224	0,35673	119,381	4	0,000
	Lise	48	2,6259	0,73112			
	Ön lisans	35	3,7179	0,46012			
	Lisans	43	4,6202	0,36779			
	Lisansüstü	2	4,8750	0,17678			

Çalışanların kariyer algıları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış, 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Tablo 5'e göre kariyer algısı ile eğitim durumu arasında $\chi^2= 119,381$ ve $p=0,000$ olarak bulunmuştur. Kariyer algısının alt boyutları, kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer

geliştirme ve yetenekli çalışanların kariyer yönetimi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ortalamalara bakıldığında, eğitim düzeyi arttıkça ortalamaların da arttığı görülmektedir. Buradan hareketle, çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe kariyer beklentilerinin de yükseleceğini söyleyebiliriz.

Tablo 6. Araştırmaya Katılanların Kariyer Algıları ile Çalışılan Departman Arasındaki Farklılığının Saptanmasına Yönelik Kruskal - Wallis H Testi

Boyutlar	Çalışılan Depart.	n	Ort.	s.s.	χ^2	df	p (sig)
Kariyer Algısı	Ön büro	40	4,4938	0,4551	84,700	8	0,000
	F&B	23	3,6630	0,9667			
	Kat Hizmetleri	33	2,5606	0,7809			
	Fitness Center	4	3,2917	0,6472			
	İnsan Kaynakları	5	4,0833	0,7186			
	Muhasebe	14	2,9554	0,9885			
	Satış ve Pazarlama	12	3,4167	0,4683			
	Teknik Servis	16	2,4036	1,0436			
Güvenlik	7	2,0357	0,5048				

Kariyer algısı ile çalışılan departman arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Tablo 6'da araştırmaya katılan çalışanların kariyer algıları ile çalışılan departman arasında $\chi^2=84,700$ ve $p=0,000$ olarak saptanmıştır. Kariyer algısı alt boyutları kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme, yetenekli çalışanların kariyer yönetimi ile çalışılan departman

arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,000$) ortaya çıkmıştır. Otel işletmelerinde en çok gelir getiren ön büro departmanı ve yiyecek içecek departmanları müşteri ile en çok iletişim halinde olan departmanlardır. Özellikle ön büro departmanı işletmelerin beyni niteliğindedir. Bu iki bölümde çalışanların kariyer algılarına ait ortalamaların daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Kariyer Algısının Çalışılan Otelin Yıldız Sayısına Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Mann - Whitney U Testi

BOYUT	Yıldız Sayısı	n	Ort.	s.s.	Z	Mann-Whitney U	p (sig)
Kariyer Algısı	4 Yıldız	88	2,8987	1,0375	-5,791	1264,500	0,000
	5 Yıldız	64	3,9661	0,9246			
Kariyer Planlama	4 Yıldız	88	2,9230	1,0429	-5,707	1288,500	0,000
	5 Yıldız	64	3,9705	0,9169			
Kariyer Yönetimi	4 Yıldız	88	2,9299	1,0503	-5,457	1356,500	0,000
	5 Yıldız	64	3,9297	0,9399			
Kariyer Geliştirme	4 Yıldız	88	2,9034	1,1221	-5,531	1341,500	0,000
	5 Yıldız	64	3,9844	1,0008			
Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimi	4 Yıldız	88	2,8136	1,1186	-5,954	1225,500	0,000
	5 Yıldız	64	3,9875	1,0116			

Çalışanların kariyer algısı ile otelin yıldız sayısı arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Tablo 7'ye göre kariyer algısı ile otelin yıldız sayısı arasında $Z=-5,791$ ve $p=0,000$ olarak tespit edilmiştir. Kariyer algısının boyutları kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve yetenekli çalışanların kariyer

yönetimi ile çalışılan otelin yıldız sayısı arasında $p=0,000$ anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yıldız sayılarına göre ortalamalara bakıldığında 5 yıldızlı otellerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan 5 yıldızlı otellerde çalışanların kariyerle ilgili olarak beklentilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kariyer Algısının Alt Boyutları Göre Pearson Korelasyon Tablosu

	Pearson Korelasyonu (r)	Kariyer Planı	Kariyer Yönetimi	Kariyer Geliştirme	Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimi
Kariyer Planı	r	-	0,747	0,681	0,600
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Kariyer Yönetimi	r	0,747	-	0,589	0,568
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Kariyer Geliştirme	r	0,681	0,589	-	0,622
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimi	r	0,600	0,568	0,622	-
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

Kariyer algısının alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını 0,05 önem seviyesinde korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Tablo 8'e göre kariyer planı ile kariyer yönetimi arasında Pearson korelasyon katsayısı $r=0,747$ ve $p=0,000$ olarak bulunmuştur. Buna göre kariyer planı ile kariyer yönetimi arasında pozitif yönlü yüksek kuvvette ilişki (korelasyon) vardır. Kariyer planı ile kariyer geliştirme arasında $r=0,681$ ve $p=0,000$ olarak bulunmuştur. Kariyer planı ile

kariyer geliştirme arasında yüksek kuvvette pozitif yönlü ilişki vardır. Kariyer planı ile yetenekli çalışanların kariyer yönetimi arasında $r=0,600$ ve $p=0,000$ olarak belirlenmiştir. Buna göre kariyer planı ile yetenekli çalışanların kariyer yönetimi arasında pozitif yönde orta kuvvette ilişki söz konusudur. Kariyer yönetimi ile kariyer geliştirme arasındaki Pearson korelasyon katsayısı $r=0,589$ ve $p=0,000$ olarak saptanmıştır. Kariyer yönetimi ile kariyer gelişimi arasında pozitif yönlü orta kuvvette ilişki durumu söz konusudur. Kariyer

yönetimi ile yetenekli çalışanların kariyer yönetimi arasında $r=0,568$ ve $p=0,000$ olarak ve kariyer yönetimi ile yetenekli çalışanların kariyer yönetimi arasında pozitif yönlü orta kuvvette ilişki görülmektedir. Kariyer geliştirme ile yetenekli çalışanların kariyer yönetimi arasında Pearson korelasyon katsayısı $r=0,622$ ve $p=0,000$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre kariyer geliştirme ile yetenekli çalışanların kariyer geliştirme arasında pozitif yönlü orta kuvvette ilişki saptanmıştır. Buradan yetenekli çalışanların kariyer yönetimi sürecinde, kariyer geliştirme beklentilerinin daha yüksek olduğundan söz etmek olanaklıdır.

6. Sonuç

Son yıllarda ulusal ve uluslararası alanda yaşanan yoğun rekabet ortamında fark yaratmak ve varlıklarını sürdürmek isteyen işletmelerin karşılaştıkları en önemli sorun, yetenekli çalışanlara sahip olunması ve onların elde tutulmasıdır. Yetenekli çalışanların çok fazla olmadığı günümüz iş ortamında, bu çalışanlara ulaşmak, onları işletmeye çekmek, elde tutmak ve kariyer beklentilerine uygun bir davranış sergilemek insan kaynakları departmanlarının öncelikli konularından biri haline gelmiştir.

Yapılan çalışmalar, yetenekli çalışanların kariyer yönetimleri anlayışının işletmenin tüm birimleri tarafından benimsenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Tepe yönetimin, yetenek yönetimini kabul ederek uygulamaya koyması ve bunun tüm yönetim kademelerince kabul görmesi, sonuca ulaşmak adına önemli görülmektedir.

Kariyer yönetiminde özen gösterilecek konulardan bir diğeri, yetenekli çalışanlara yönelik anlayışın işletmenin genel stratejisiyle uyumlu olmasıdır. Genel stratejiye uyumlu olmayan bir uygulamanın başarılı olması olanaklı olmayacaktır. Bu nedenle, yetenekli çalışanların kariyer yönetimlerine katkı vermek için mevcut kadrolar ve oluşacak pozisyonlar için çeşitli kaynaklardan yararlanarak bir yetenek havuzu hazırlanmalıdır [5].

İşletmelerde farkı yaratacak olanların yetenekli çalışanlar olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak, sahip olunan değerlerin kariyerleri iyi bir şekilde yönetildiği takdirde, rekabetçi üstünlük ve başarı elde edilecek ve bu konuda yapılacak olan yatırım, en doğru ve kârlı bir yatırım olacaktır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; yetenekli çalışanların kariyer yönetimleri ve alt boyutlarıyla, yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Ortalamalara bakarak genç çalışanların kariyer konusunda daha bilinçli olduklarını söylemek olanaklıdır. Otel işletmelerinde çalışma süresi daha az olanların kariyer ile ilgili beklentilerinin daha yüksek olduğu öngörülmüştür. Otel işletmelerinde evli olanların kariyer beklentilerinin bekârlara göre daha yüksek olduğu, çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe kariyer beklentilerinin de yükseldiği saptanmıştır. Kariyer algısı alt boyutları kariyer plânlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme, yetenekli çalışanların kariyer yönetimi ile çalışılan departman arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Otel işletmelerinin yıldız sayılarına göre ortalamalara bakıldığında; 5 yıldızlı otellerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan 5 yıldızlı otellerde çalışanların kariyerle ilgili olarak beklentilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Böylelikle, kariyer geliştirme ile yetenekli çalışanların kariyer gelişimleri arasında anlamlı bir ilişkiden söz etmek olanaklıdır.

Yapılan araştırmanın sonunda; yetenekli çalışanların kariyer yönetiminin, işletme verimliliği ve etkinliği açısından da önemli olduğu görülmektedir. Araştırma ayrıca, yetenekli çalışanların kariyer yönetimlerinin gerekliliğini ve önemini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede işletme yöneticileri yetenekli çalışanların kariyer gelişimlerine önderlik etmeli ve gerekli desteği verme konusunda özenli davranmalıdır.

Kaynakça

- [1] Can, H. *Organizasyon ve Yönetim*, 7. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2005: 402.
- [2] Sabuncuoğlu, Z. *Personel Yönetimi- Politika ve Yönetmelikler*, 8. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 1997: 70.
- [3] Akçay, A. D. Kariyer Geliştirmenin Güdülemedeki Yeri ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Uygulama (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, 2002: 11.
- [4] Ramazanoğlu, F., Arslan, C. ve Karahüseyinoğlu, M. F. (2003). İşletme ve Organizasyonlarda Personel Yönetimi, İşlevi ve Boyutlarının Değerlendirilmesi, *F. Ü. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 2003; 2 (1): 1-6.
- [5] Ceylan, N. İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetenek Yönetimi ve Bir Uygulama (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). İstanbul: İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, 2007: 93.
- [6] Özpala, N. Kariyer Değerlendirme Sonuçlarının Performans Değerlendirme Sürecinde Kullanımı ve Bir Uygulama Örneği (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı, 2007: 67.
- [7] Morison, R., Erickson, T. ve Dychtwald K. Orta Yaşı Yönetmek, *Harvard Business Review- Dergisinden Seçmeler*, Çev. İlker Gülfidan, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2008: 115-136.
- [8] Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akgeçici, T., Soysal A. *Kariyer Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2004: 139.
- [9] Gümüştekin, E. ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri, *Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009; 23: 147-158.
- [10] Altınöz, M. *Yetenek Yönetimi*. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009: 71.
- [11] Eryiğit, S. Kariyer Yönetimi, *Kamu-İş Dergisi*, 2000; 6 (1): 1-26.
- [12] Güneş, M. Performans Değerlendirmenin Kariyer Yönetimindeki Yeri ve Önemi (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, 2006: 112.
- [13] Yazıcıoğlu, S. Yetenek Yönetiminde Bir Uygulama: Üst Düzey Yönetici Yedekleme Amaçlı Geliştirme Programı (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, 2006: 59-62.
- [14] Kılıç, G. Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma (*Basılmamış Doktora Tezi*). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, 2008: 30.
- [15] Altıntaş, N. "Yetenek Yönetimi Nedir?", 2007. <http://www.kobifinans.com.tr>. (31.08.2009).
- [16] Pua, P. ve Anantham, S. Exploring the Antecedents and Outcomes of Career Development Initiatives: Empirical Evidence from Singaporean Employees, *Research and Practice in Human Resource Management*, 2006; 14 (1), Singapore.
- [17] Kırç, Z. Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2007: 138.
- [18] Ural, A. ve İbrahim, K. *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık, 2006: 258.
- [19] Kalaycı, Ş. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 3. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 2008: 405.

AYDIN SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN KÜRESEL İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ KONUSUNDAKİ BİLGİ DÜZEYLERİ¹

*H.Nurcan EK**, *Nimet KILIÇ***, *Perihan ÖĞDÜM****

*Adnan Menderes Üniversitesi Aydın Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Aydın, Türkiye, nek@adu.edu.tr

**Adnan Menderes Üniversitesi Aydın Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Aydın, Türkiye, nkilic@adu.edu.tr

***Adnan Menderes Üniversitesi Aydın Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Aydın, Türkiye, pogdum@adu.edu.tr

ÖZET

Bu araştırma öğrencilerinin küresel iklim değişikliği konusundaki bilgi düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. 181 öğrenci ile anket çalışması yapılmıştır. Öğrencilerin 134'ü kız (%74), 47'si erkek (%26) olup, yaş ortalaması 20,48±2,44 (Minimum: 18, Maksimum: 40)'tür. Öğrencilerin % 75,1 küresel iklim değişimi hakkında bilgilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bilgilerinin kaynağını % 78 görsel basın oluşturmaktadır. Öğrencilerin %66,3'ü fosil yakıtların kullanımı ile CO₂'in artmasının süreci etkilediğini düşünmelerine rağmen %73,5 küresel iklim değişiminin ozon tabakasındaki incelmeye meydana geldiğini belirtmişlerdir. Olası ekolojik sonuçları hakkındaki düşünceleri incelendiğinde %95,6'sı seller, kasırgalar, yangınlar, kuraklığın artacağını, %95'i dünyadaki pek çok canlı türü yok olacağını, %75,1'i birçok ülkenin deniz seviyesindeki bölümleri sular altında kalacağını ifade etmişlerdir. Ulusal, toplumsal ve bireysel olarak alınması gereken önlemler hakkında %90,1'i temiz enerji kaynaklarının kullanılması teşvik edilmeli, %66,3'ü fosil yakıttan uzak durulmalı, %89'u toplu taşıma araçlarını kullanmalı, %94,5 su ve elektrik tasarrufunda bulunmalı şeklinde görüş bildirirken, Türkiye'nin Kyoto protokolünde yer alması hususunda büyük bir çoğunluğu ise % 64,6 fikrim yok şeklinde görüş bildirmişlerdir. Öğrencilerin çoğunun küresel iklim değişimi konusunda bilgi sahibi olmaları, alınması gereken önlemler konusunda çevreye duyarlı davranışlar göstermesine yetmemektedir. Yasal mevzuat

konusunda bilgilerinin yetersiz ve kavram karmaşalarına sahip oldukları görülmüştür. Bu konuda okullarda verilecek konferans ve seminerlerin öğrencilerin bireysel önlemler almada olumlu tutumların oluşturulması konusunda etkili olacağı kanaatindeyiz.

Anahtar kelimeler: Küresel, İklim Değişimi, Öğrenci, Bilgi.

ABSTRACT

The aim of this, knowledge about global climate changing of undergraduate students of Adnan Menderes University were investigated. 181 students joined for questionnaire. The 134 of the students were female and 47 of them were male. Their mean age was 20,48±2,44 (Min:18,Max:40). The majority of the students (75%) had knowledge about global climate changing. They stated that their source of knowledge was visual press. (78%). The 66% of the students had knowledge that fossil fuels increase CO₂ levels and effects climate, on the other hand, 73,5% of the students think ozone layer destruction cause global climate change. The majority of the students think that probable results of climate change (floods, tornadoes, drought) will effect millions of the people. They also think that some of the species will disappear and big part of the world will turn in to waste land. The 90% of the students had favor for using clean energy sources such as. The majority of the students were opposite for fossil fuel usage and in favor for public transportation, recycling and water and electricity conservation.

¹ Bu çalışma 1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumunda poster bildiri olarak sunulmuştur 27-29 Mayıs 2009, Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İtil Meslek Yüksekokulu, KONYA

64% of the students had no idea whether Turkey should sign the Kyoto Treaty or not. Findings showed that students have information about global climate change and actions to stop. On the other hand they don't have action to stop global climate change. Our investigation showed that students don't have enough information for environmental law issues. We think that, the increase of education about environmental risks and actions for global climate change will be beneficial.

Key words: Global, Climate Change, Students, Knowledge.

Giriş

Küresel ısınma ve buna bağlı olarak gelişen küresel iklim değişikliği; insanların çeşitli aktiviteleri sonucunda meydana gelen sera gazları olarak nitelenen gazların miktarlarının artması sonucunda yeryüzüne yakın atmosfer tabakalarında sıcaklığının yapay olarak artmasıdır. Bu süreç sanayi devrimiyle birlikte artarak devam eden insanlığın yarattığı büyük bir ekolojik sorun olarak görülmektedir. Konunun önemi “yeni bir atmosferik tehlike”, “artık dünyanın ateşi yükseliyor” gibi ifadelerle vurgulanmaktadır [1]. Hükümetler arası iklim değişimi paneli (Intergovernmental Panel for Climate Change-IPCC), 1988 yılından bu güne kadar artarak süren yoğun çalışmalar sonucunda iklim değişiminin var olduğu ve insan kaynaklı olduğunu ortaya koymuştur (IPCC; 1990; IPCC, 1995 IPCC; 2001, IPCC; 2007) [2]. İnsan etkisinden kaynaklanan yapay iklim değişimi olarak isimlendirilen bu sürecin tüm biyotik ve abiyotik çevre için potansiyel tehlikelerle dolu olduğu ve bu değişimin artık geriye çevrilebilmesinin olanaklı olmadığı bildirilmektedir [3].

Jeolojik devirlerde de iklim değişiklikleri olagelmıştır. Geleceği öngörebilmek için geçmişe bakmak, geçmişteki süreçleri anlamak gerekmektedir. Jeolojik dönemlerde görülen iklimsel koşullara ilişkin bilgiler doğada belirli bir iz bırakmaktadır. Geçmiş dönemlerdeki iklimsel parametrelere ilişkin bilgilerin anlaşılması günümüz ve gelecekteki iklimsel koşulların öngörülmesi açısından önem arz etmektedir. Özel bazı Radyokarbon, Polen analizleri, Dendroklimatolojik, Oksijen-18 vb. yöntemlerle geçmişteki sıcaklık değişim bilgilerine ulaşmakta ve jeolojik devirlerdeki değişimlerin binlerce hatta milyonlarca yılda meydana geldiği görülmektedir [1]. 1880

yılından bu yana yerkürenin yaklaşık 0.6 derece ısındığı ve deniz seviyesinin yaklaşık olarak 8 cm yükseldiği ve bu değişimin diğer devirlerdeki gibi doğal olup olmadığı konusunda yapılan çalışmalar ısınmanın asıl nedeninin insan kaynaklı sera gazları olduğunu ortaya koymuştur [4].

Küresel iklim değişikliğinde konu edilen sera gazları karbondioksit, kloroflor, karbon gazları (CFC-11, HCFC-22, CF4, vb.), metan, azotoksitleri, ozon ve su buharıdır. Sera gazları güneş ışınların büyük bir kısmının (dalga boyları 300-1500 milimikron olan ışınların) yeryüzüne kadar gelişini engellemez. Ancak güneş ışınları yeryüzüne çarpınca ısı enerjisine dönüştüğünde dalga boyları değişir. O nedenle sera gazları ısı enerjisi dalgalarının yeryüzünden atmosfere ulaşmasına engel olurlar. Hatta sera gazları yeryüzünden yükselen ısı enerji dalgalarının bir kısmını yutar bir kısmını yeniden yeryüzüne yansıtır [5]. Küresel ısınma ve buna bağlı olarak meydana gelen iklim değişikliği sürecinin yaratmış veya yaratacağı ekonomik, ekolojik ve sosyolojik sonuçlar bulunmaktadır. IPCC tarafından 2030 yılı için yapılan senaryolara göre olası sonuçları sıcak hava dalgaları, orman yangınları, tarımsal hasarlar, kuraklık, şiddetli yağışlar, tropikal fırtınaların sayısı ve şiddeti, tarım, hayvancılık, turizm, üzerindeki etkiler, sıtma ve malarya gibi hastalıkları taşıyan böceklerin normalde buldukları bölgeden çıkarak yayılması olarak belirlemişlerdir [6].

IPCC tarafından geliştirilen senaryolara göre Türkiye ve gelişmekte olan ülkeler bu süreçten olumsuz bir şekilde etkilenecektir. Bu olumsuzluklar ülkemizin de içinde bulunduğu enlemlerde sıcaklıklarda artışların, yağış rejimlerinde değişimler, deniz su seviye yükselmesi ve toprak su içeriğinde önemli azalmalar şeklinde olacağı tahmin edilmektedir.

Ülkemizde de son yıllarda küresel ısınma ile ilgili konularda kamuoyunun dikkatinin giderek arttığı söylenebilir. Süreci önlemeye yönelik uluslararası, ulusal, toplumsal hatta bireysel önlemlerin sürecin hızının kesilmesinde ne kadar önemli olduğu gerçektir. Bu bağlamda bireysel önlemlerin alınması konusunda bireylerin bilinçlendirilmesi, kalıcı çözümlerin sağlanması ve çevresine daha

duyarlı nesillerin yetişmesi için çevre eğitiminin de önemi yadsınamaz.

Aydın Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin küresel iklim değişikliği konusundaki bilgi düzeylerini belirlemek amacıyla planlanan bu çalışma küresel iklim değişikliği hakkında yapılan sınırlı sayıdaki çalışmaların yanında yer alması açısından da yararlı olacaktır.

Gereç ve Yöntem

Araştırma tanımlayıcı tipte olup Nisan-Haziran 2007 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Aydın Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun farklı programlarına kayıtlı 212 öğrencinin tamamı araştırma kapsamına alınması planlanmış, örneklem yapılmamıştır. Anketi 181 öğrenci yanıtlamıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanan ve öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini, küresel iklim değişikliği hakkında bilgilerini, ulusal ve uluslararası alınması gereken önlemler ve bireysel önlemler hakkındaki görüşlerini belirleyici 32 sorudan oluşan anket öğrencilere araştırmacıların

gözetiminde, anketin amacı, gerekleri ve istemeyenlerin katılmak zorunda olmadığını belirten bir ön bilgilendirme yapıldıktan sonra uygulanmıştır. Veriler sayı ve yüzdeler ile ifade edilmiştir.

Bulgular

Çalışmaya katılan öğrencilerin 134'ü kız (%74), 47'si erkek (%26) olup, yaş ortalaması $20,48 \pm 2,44$ (Minimum: 18, Maksimum: 40)'tür. Öğrencilerin %37'si (n=67) Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, %26'sı (n= 47) Tıbbi Laboratuvar, %18,8'i (n=34) Çevre, %18,2'si (n=33) Ambulans ve Acil Bakım teknikerliği programı öğrencisidir. Araştırma kapsamındaki öğrencilerin en uzun yaşadıkları yer % 43,6 (n= 79) kasaba-ilçe olarak belirlenmiş, %69,6'sının ailesinin gelirinin giderine denk olarak algıladığı saptanmıştır. Ebeveynlerinin öğrenim durumlarına bakıldığında annelerinin %58'inin (n= 105), babalarının %36,5'inin (n=66) eğitimlerinin Türkçe okur-yazar ya da ilköğretim düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1).

Özellikler	(ortalama + ss)		
Yaş	20,48 + 2,44		
	n	%	
Program	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	67	37
	Tıbbi Laboratuvar	47	26
	Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği	33	18,2
	Çevre	34	18,8
Cinsiyet	Erkek	47	26
	Kadın	134	74
En uzun süre yaşanan yer	Köy	27	14,9
	Kasaba/ilçe	79	43,6
	İl merkez	43	23,4
	Büyükşehir merkez	32	18,1
Ailenin toplam gelir düzeyi algısı	Gelir giderden fazla	22	12
	Gelir gidere denk	125	69,6
	Gelir giderden az	34	18,4

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğrencilerin bazı özelliklerinin dağılımı

Çevresel risk faktörleri arasından küresel iklim değişimini hangi oranda risk olarak algıladığına baktığımızda en yüksek düzey risk olarak görülen 3 madde % 89'u (n=161) hava kirliliği, %82,3 (n=149)'u küresel iklim değişikliği, %81,8 (n=148) nükleer atıklar,

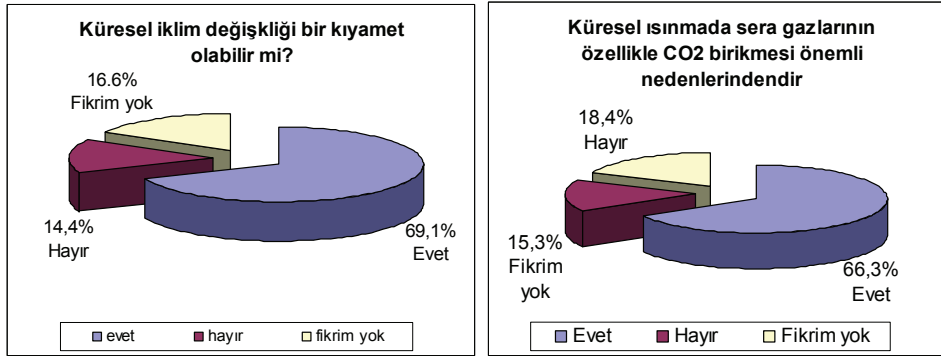
diğer 3 madde ise; %38,7 (n= 70) gıda katkı maddelerini, % 51,9 (n=94) sigara ve pasif içicilik, %54,7 (n=99)'si katı atık toplama ve bertarafının çevresel riskler arasında en düşük düzeydeki risk olarak gördüklerini belirtmişlerdir (Tablo 2).

Madde no	En yüksek düzey risk	n	%
2	Hava kirliliği	161	89
8	Küresel iklim değişikliği	149	82,3
3	Nükleer atıklar	148	81,8
	En düşük düzey risk		
10	Gıda katkı maddeleri	70	38,7
4	Sigara ve pasif içicilik	94	51,9
13	Çöp toplama ve bertarafı	99	54,7

Tablo 2. Öğrencilerin çevresel riskler arasında algılanan en yüksek ve en düşük riskler hakkındaki görüşlerin dağılımı

Öğrencilerin küresel iklim değişimi hakkındaki düşüncelerine bakıldığında; % 75,1'inin (n=136) küresel iklim değişikliği hakkında bilgilerinin olduğunu, bilginin kaynağını %75,7'si (n= 137) görsel basın olarak belirtmişlerdir. "Küresel iklim değişikliğine bağlı küresel ısınma gerekli önlemler alınmaz ise varlığımızı tehdit eden bir kıyamet olabilir mi?" sorusuna %69,1 (n=

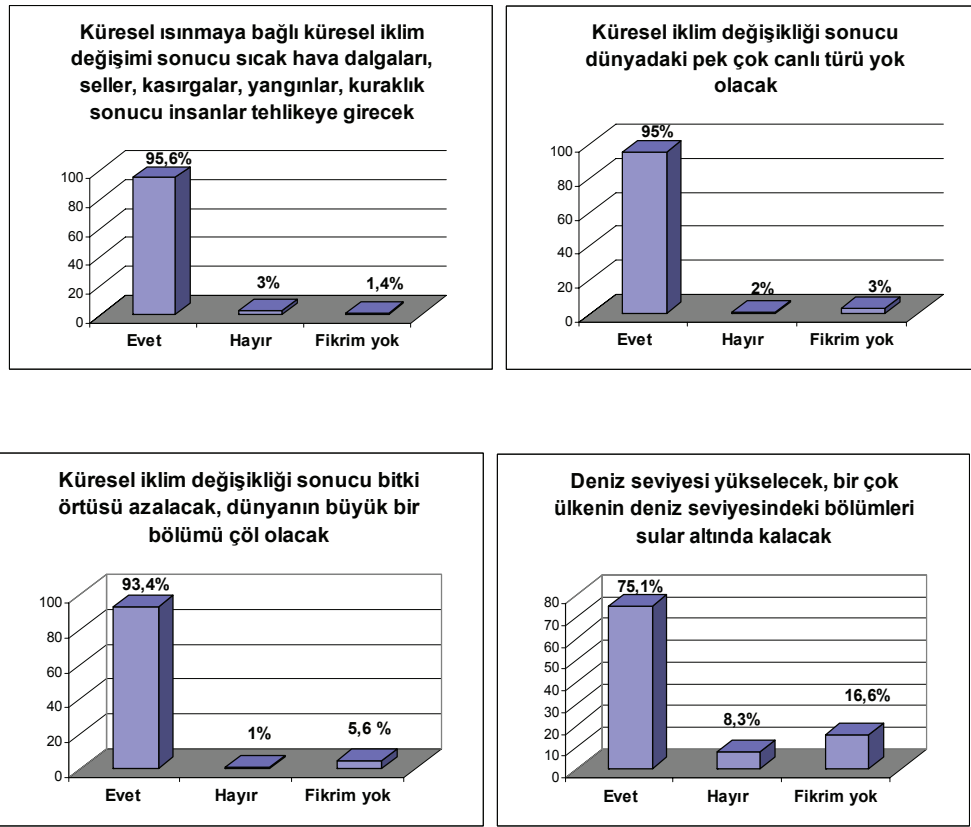
125)' i evet olarak, % 14,4 (n=26)'ü hayır, % 16,6 (n= 30)'sı fikrim yok şeklinde cevap vermişlerdir. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu % 66,3'ü (n=120) atmosferde CO2 in artmasının fosil yakıtların kullanımı ve sera gazlarının artması süreci etkilediğini, bunun yanında % 73,5 (n=133) küresel iklim değişiminin ozon tabakasındaki incelme ile meydana geldiğini ifade etmişlerdir (Şekil 1).



Şekil 1. Öğrencilerin küresel iklim değişimi hakkındaki düşüncelerinin dağılımı

Öğrencilerin küresel iklim değişiminin olası sonuçları hakkındaki düşünceleri incelendiğinde büyük bir çoğunluğu %95,6'sı (n=173) küresel iklim değişikliği sonucu sıcak hava dalgaları, seller, kasırgalar, yangınlar, kuraklık yüzünden milyonlarca insan tehlikeye

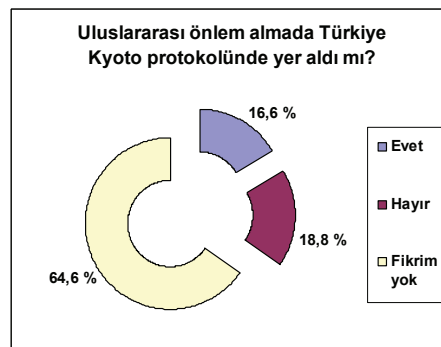
girecek, %95 (n=172)'i dünyadaki pek çok canlı türü yok olacak, % 93,4 (n=169) bitki örtüsü azalacak, dünyanın büyük bölümü çöl olacak, %75,1 (n=136) birçok ülkenin deniz seviyesindeki bölümleri sular altında kalacak şeklinde görüş bildirmişlerdir (Şekil 2).



Şekil 2. Öğrencilerin küresel iklim değişimi olası sonuçları hakkında düşüncelerin dağılımı

Küresel iklim değişimine karşı alınabilecek ulusal ve uluslararası mevzuata ilişkin önlemler hakkındaki görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin “Türkiye Kyoto protokolünde yer aldı mı?” sorusuna %16,6

(n=30)’sı evet yer aldı, %18,8(n=34)’si hayır yer almadı büyük bir çoğunluğu ise %64,6 (n=117)’sı ise fikrim yok şeklinde görüş bildirmişlerdir (Şekil 3).



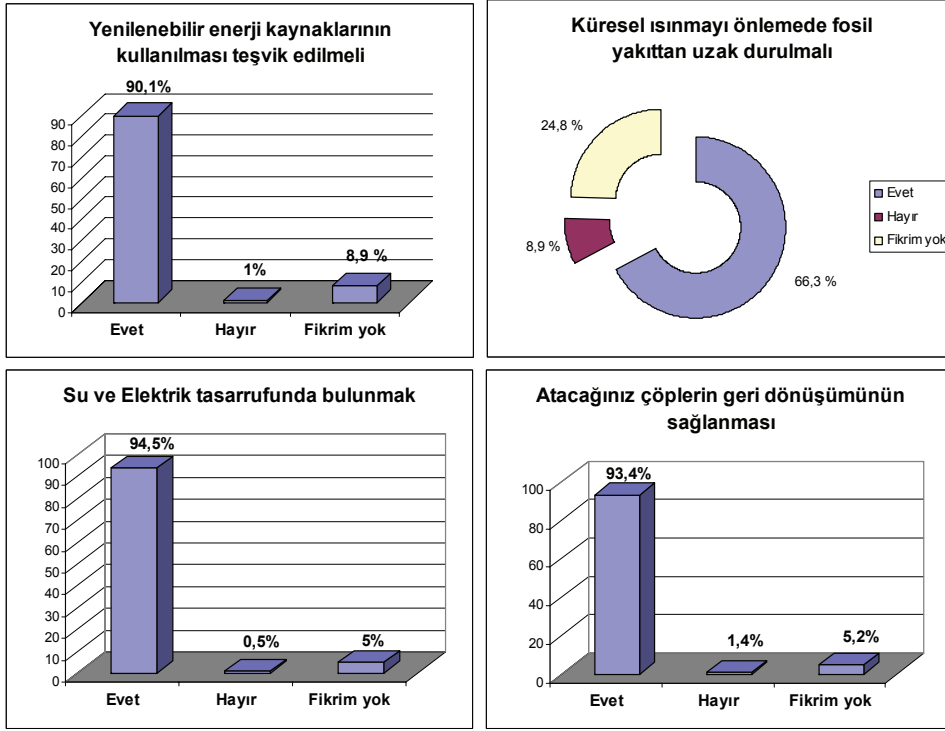
Şekil 3. Öğrencilerin Küresel iklim değişimine karşı alınacak uluslararası önlemler hakkındaki düşüncelerin dağılımı

Ulusal, toplumsal ve bireysel olarak alınması gereken önlemler için ise % 90,1 (n= 163)’i küresel ısınmayı önlemede temiz enerji kaynaklarının (rüzgar, hidrojen, güneş)

kullanılması teşvik edilmeli, % 66,3 (n=120)’ü fosil yakıttan uzak durulmalı, % 89 (n=161)’u toplu taşıma araçlarını kullanmalı, % 93,4 (n=169) çöplerin geri dönüşümünün

sağlanması, % 94,5 (n= 171) su ve elektrik tasarrufunda bulunmak şeklinde görüş

bildirmişlerdir (Şekil 4).



Şekil 4. Öğrencilerin toplumsal ve bireysel olarak alınması gereken önlemler hakkındaki düşüncelerinin dağılımı

Tartışma

Günümüzde yaşanan çevre sorunlarının artık sınır tanımaz küresel bir hal alması çözümlerinin de uluslararası önlemler ile mümkün olabileceği gerçeğini ortaya koymaktadır. Küresel iklim değişikliğinin temelini insan kaynaklı olduğu dolayısıyla bu konuda alınacak uluslararası ulusal ve toplumsal önlemlerin yanında bireysel önlemlerin sürecin hızının kesilmesinde oldukça etkili olacağı ifade edilmektedir. Bu konuda bireylerin bilgi sahibi olmaları, farkındalıklarının sağlanması onların önlem almada olumlu davranışları geliştirmelerinde etkili olacağını düşündürmektedir. Çalışmamız Adnan Menderes Üniversitesi Aydın Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin küresel iklim değişikliği konusundaki bilgi düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmış çeşitli sonuçlara ulaşmıştır.

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin en uzun süre yaşadıkları yer % 43,6 (n= 79) kasaba-ilçe olarak belirlenmiştir. Yapılan bir

çok çalışmada yaşanan yerin çevre sorunlarına yönelik tutumlarında oldukça etkili olduğu tespit edilmiştir. En uzun süre il merkezinde yaşayan öğrencilerin %45,1 (n=185) çevresel tutum ölçeği puanlarının ortalamaları diğerlerine göre istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur (p=0,005) [7]. Çalışmamızda en uzun süre yaşanan yerin kasaba ilçe % 43,6 (n= 79) oluşu ile küresel iklim değişimi hakkında bilgilerinin yüksek oluşu %75,1 (n=136), konuya ilişkin bilincin kırsal bölgelerde de arttığının görülmesi bakımında sevindirici, ayrıca bireysel önlem almada toplumun tüm kesimlerinin birlikte hareket edeceğini düşündürmesi bakımından da umut vericidir.

Genel olarak ailelerin eğitim seviyesi ile çevre sorunları arasındaki ilişki incelendiğinde eğitim seviyesi yüksek olan aile ortamının çocuğun çevre sorunlarına karşı olumlu tutum geliştirmede etkili olacağı yönünde çalışmalar mevcuttur. Yapılan bir çalışmada öğrencilerin babalarının eğitim düzeyleri ile çevre

sorunlarına karşı oluşturdukları tutumlar arasındaki ilişki incelendiğinde eğitim seviyesi yüksek olan grupların diğerlerine göre daha olumlu tutumlar geliştirdiklerini belirtmişlerdir [8]. Araştırmamızda öğrencilerin ebeveynlerinin öğrenim durumları incelendiğinde annelerinin %58'inin (n= 105), babalarının %36,5'inin (n=66) eğitim düzeylerinin ilköğretim seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Ebeveynlerin eğitim düzeylerinin düşük olmasına rağmen öğrencilerin konu hakkında bilgilerinin yüksek oluşu %75,1 (n=136)'i günümüz çağında bilgiye ulaşmada kaynakların çeşitliliğinden meydana gelmektedir.

Çevresel risk faktörleri arasından küresel iklim değişimini hangi oranda risk olarak algıladığına baktığımızda en yüksek düzey risk olarak görülen 3 madde % 89'u (n=161) hava kirliliği, %82,3 (n=149)'u küresel iklim değişikliği, %81,8 (n=148) nükleer atıklar, diğer 3 madde ise; %38,7 (n= 70) gıda katkı maddelerini, % 51,9 (n=94) sigara ve pasif içicilik, %54,7 (n=99)'si katı atık toplama ve bertarafının çevresel riskler arasında en düşük düzeydeki risk olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Beyhun ve arkadaşlarının yapmış olduğu bir çalışmada ise Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi son sınıf öğrencilerinin çevresel risk algılama düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde; çevresel riskler arasında algılanan en yüksek risk faktörlerini %79,8 ile stres, % 76,9 ozon tabakasının delinmesi, %70,2 motorlu araç kazaları, % 66 hava kirliliği, %64,8 küresel ısınma, % 64,7 nükleer atıklar, %64,3 egzoz gazlarından kaynaklanan hava kirliliği, % 63,4 sigara olarak belirlemişlerdir [9]. Çalışmamız ve benzer çalışmalarda algılanan risk faktörleri arasında soluduğumuz havaya ilişkin sorunların en yüksek düzeyde risk olarak algılanması canlı metabolizmasında solunumun önemi ile ve atmosferde olabilecek risklerin beraberinde birçok sorunu getireceği gerçeğini biliyor olmalarından kaynaklandığını düşündürmektedir.

Öğrencilerin küresel iklim değişimi hakkındaki bilgilerinin hangi oranda olduğuna bakıldığında; % 75,1'inin (n=136) küresel iklim değişikliği hakkında bilgilerinin olduğunu, bilginin kaynağını ise %75,7'si (n= 137) görsel basın olarak belirtmişlerdir. Konuyla ilgili benzer bir çalışmada

öğrencilerin sera gazları ve küresel ısınma ile ilgili bilgileri daha çok televizyondan, çevre (arkadaş, buldukları ortamlar vb. yerlerden kulak dolgunluğu olarak) ve okudukları bazı dergilerden edindiklerini belirtmişlerdir [10]. ABD de yapılan benzer bir çalışmada ise halkın küresel ısınma konusundaki farkındalığı tespit etmeye çalışmışlardır. "Küresel ısınmaya dair herhangi bir bilginiz var mı?" sorusuna insanların %92'sinin "evet" şeklinde cevap verdikleri tespit edilmiştir [11]. Bilgi kaynağı ne olursa olsun toplumun büyük bir kesiminin küresel iklim değişiminden haberdar olduğunu ve bu konuda kamuoyunun dikkatinin giderek arttığını ifade edebiliriz.

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu % 66,3'u (n=120) fosil yakıtların kullanımı ve sera gazlarından CO2 in artmasının süreci etkilediğini düşünmelerine rağmen % 73,5' i (n=133) küresel iklim değişiminin ozon tabakasındaki incelmeye ile meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Groves ve Pugh (2002) küresel ısınma ve ozon tabakalarındaki incelmeye konularındaki sebep-sonuç ilişkisi karmaşasının bu duruma yönelik hazırlanan kurstan sonra bile sürdüğünü belirtmişlerdir [12]. Buradan hareketle bireylerin sürecin etkili olmasındaki faktörleri birbirine karıştırdıkları ihtimalini düşündürmekte, ayrıca kavram yanlışlarının önlenmesinde tüm eğitim kurumlarına ve bir çok kurum ve kuruluşa görev düştüğü gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Küresel iklim değişiminin olası sonuçları hakkındaki düşünceleri incelendiğinde öğrencilerin büyük bir çoğunluğu %95,6'sı (n=173) küresel iklim değişikliği sonucu sıcak hava dalgaları, seller, kasırgalar, yangınlar, kuraklık yüzünden milyonlarca insan tehlikeye girecek, %95 (n=172)'i dünyadaki pek çok canlı türü yok olacak, % 93,4 (n=169) bitki örtüsü azalacak, dünyanın büyük bölümü çöl olacak, %75,1 (n=136) birçok ülkenin deniz seviyesindeki bölümleri sular altında kalacak şeklinde görüş bildirmişlerdir. Benzer bir çalışmada sınıf öğretmenliği öğrencilerinin küresel ısınma konusundaki farkındalıkları ve bilgi düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde öğrencilerin % 53'ü buzullar erimekte ve iklim değişmektedir, % 21'i Su kaynakları tükenmektedir, % 5'i Psikolojik etkileri vardır, % 5'i ozon tabakasının delinmesine neden olmaktadır, % 5'i depremlerin oluşmasına

neden olmaktadır, % 11'i fikir beyan etmemiştir [13]. Böylelikle doğal kaynakları bilinçsizce kullanmanın insan neslinin sonunu hazırlamada etkili olacağı unutulmamalıdır [14]. Öğrencilerin yaşamı tehdit eden küresel iklim değişiminin beklenen olası ekolojik sonuçları ve önlem alınmaz ise dahada risk oluşturacağı gerçeğini yüksek oranda biliyor olmaları, bilgi kaynağı olarak görsel basını ve interneti göstermiş olmalarıyla açıklanabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin küresel iklim değişimine karşı alınabilecek ulusal ve uluslararası mevzuata ilişkin önlemler hakkındaki görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin “Türkiye Kyoto protokolünde yer aldı mı?” sorusuna %64,6 (n=117)’sı fikrim yok şeklinde görüş bildirmiş olmaları görsel basından ilgileri oranında takip ettikleri bu sürecin mevzuatı hakkında bilgilerinin eksik olduğunu göstermektedir.

Ulusal, toplumsal ve bireysel olarak alınması gereken önlemler için ise % 90,1 (n= 163)’i küresel ısınmayı önlemede temiz enerji kaynaklarının (rüzgâr, hidrojen, güneş) kullanılması teşvik edilmeli, % 66,3 (n=120)’ü fosil yakıttan uzak durulmalı, % 89 (n=161)’u toplu taşıma araçlarını kullanmalı, % 93,4 (n=169) çöplerin geri dönüşümünün sağlanması, % 94,5 (n= 171) su ve elektrik tasarrufunda bulunmak şeklinde görüş bildirmişlerdir. Kahraman, Yalçın, Özkan, Aggul ve ark. tarafından yapılan bir çalışmada ise öğrencilerin %37’si her bireye sorumluluk düştüğünü, %11 devletlere küresel ısınma konusunda gerekli yasaları çıkarma konusunda büyük görev düştüğünü, daha sonra % 10 eğitimcilere, % 9 çevre koruma teşkilatlarına, basın yayın organlarına ve sanayi bakımından ileri olan ülkelerin zararlı gazları azaltmaları yönünde girişimde bulunmaları gerektiğini belirtmişlerdir [13]. Küresel bir hal alan bu sorunun önlemlerinin de küresel boyutta olması gereğinden hareketle yapılan somut toplantıların başında “Rio Konferansı” ve sonunda imzalanan “İklim Değişikliği Sözleşmesi” gelmektedir. İklim değişikliği sözleşmesinin 1997 yılında Japonya’nın Kyoto

kentinde üçüncü taraflar konferansı “Kyoto protokolü” olarak adlandırılan protokol 2005 yılında yürürlüğe girmiştir [15]. Bu protokolün ülkemizde de yürürlüğe girmiş olması hukuksal sürecin oluşturulması bakımından sevindirici fakat süreci önlemede tek başına yeterli olmayacaktır. Böylesine sınır tanımaz bir sorunun çözümü için önlemler ancak ve ancak bütüncül yaklaşımlar ile toplumsal ve akademik ortamların multidisipliner çalışmaları ile, bireysel olarak da enerji kullanımlarının tasarrufu, insanların tüketim alışkanlıklarının değişmesi sürecin önlenmesinde belki de en önemli faktör olarak değerlendirilebilir.

Sonuç

Önemini gittikçe daha fazla duyuran küresel iklim değişimi konusunda öğrencilerin % 75,1’inin (n=136) konuya ilgi duyup bilgi sahibi olmalarına rağmen, yasal mevzuat hakkında %64,6 sının fikirlerinin olmadığı görülmektedir. Alınması gereken bireysel önlemler konusunda bilgileri yüksek oluşu % 90,1 (n= 163)’i kişilerin çevreye duyarlı davranışlar göstermesine yetmemektedir. Çalışmalar büyük oranda edinilen bilginin olumlu tutum ve davranışa dönüşmesinin kısa zaman dilimlerinde olmayacağını göstermektedir. Öğrencilerin görsel basını büyük oranda bilgi edinme kaynağı olarak kullanması farkındalığın artırılması bakımından önemlidir. Fakat edinilen bilgilerin bilimsel bilgiye eşdeğer olmayacağı gerçeği bazı kavram karmaşalarına veya eksikliklere sebep olduğunu düşündürmektedir. Bu konuda okullarda davranış değişikliğine yönelik verilecek konferans veya seminerlerin öğrencilerin toplumsal ve bireysel önlemler almada farkındalıklar yaratılması konusunda etkili olacağı kanaatindeyiz.

Küresel ısınma konusunda farklı örneklerle ile buna benzer çalışmaların artırılması, çalışma sonuçlarının yapılacak olan araştırmalara yol gösterici olacağı da düşünülmektedir.

Kaynaklar

- [1] Ekolojik Sorunlar ve Çözümleri: Çepel, N., Tübitak Yayınları Ankara, 2002. ss.125-146
- [2] Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). UK: Cambridge University Press, Intergovernmental panel on climate change www.ipcc.ch.
- [3] Hertsgaard, M., Yeryüzü gezgini, Çevresel Geleceğimizin Peşinde Dünya Turu, TEMA yayınları No: 34, Çev.Emel Anıl, İstanbul, 2001.
- [4] IPCC, 2007: Climate Change 2007:Impacts, Adaptation, and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Third Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change(Pary, Martin L., Canziani, Osvaldo F., Palutikof, Jean P., van der Linden, Paul J., and Hanson Clair E., eds.) Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom, 1000pp.
- [5] Kadioğlu, M., Bildiğimiz Havaaların Sonu. Küresel İklim Değişimi ve Türkiye. Güncel yayıncılık Ltd.Şti.No:110, İstanbul, 2001.
- [6] TBMMOB Küresel İklim Değişimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 13-14 Mart 2008 ANKARA
- [7] Özmen, D., Çetinkaya, A., Ç., Nehir, S., Üniversite Öğrencilerinin Çevre Sorunlarına Yönelik Tutumları, TSK koruyucu Hekimlik Bülteni, 2005; 4 (6): 330-344
- [8] Şama, E., (2003) Öğretmen Adaylarının Çevre Sorunlarına Yönelik Tutumları, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23 (2): 99-110
- [9] N.E., Beyhun, S.A., Vaizoğlu, A., Mete, S., Okur, M., Ogun, S., Orçan, Ç., Güler, “Hacettepe Üniversitesi Tıp fakültesi 2005-2006 Öğretim Dönemi Son Sınıf Öğrencilerinde Çevresel Risk Algılama Düzeyi” TSK koruyucu Hekimlik Bülteni, 2007; 6 (5): 345-350
- [10] Bahar, M., Aydın F., “Sınıf öğretmenliği Öğrencilerinin Sera Gazları ve Global Isınma İle İlgili Anlama düzeyleri ve hatalı kavramlar” I. Türkiye İklim Değişikliği Kongresi- TİKDEK 2007, 11-13 Nisan 2007, Bildiri Kitabı
- [11] Leiserowits A., (2003) American Opinions On Global Warming University of Oregon Survey Research Laboratory , http://osrl.uoregon.edu/projects/global_warm. (May 8,2007)
- [12] Groves F., Pugh A., (2002) Cognitive illussions as hidrances to learning kompleks environmental issues, Journal of Science Education and Technology, 11 (4), 381-390
- [13] S., Kahraman, M., Yalçın, E., Özkan, F., Aggul, (2008) “Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Küresel Isınma Konusundaki Farkındalıkları ve Bilgi Düzeyleri” Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 28, Sayı 3, 249-263
- [14] Atalık A., (2006), Küresel Isınmanın Su Kaynakları Ve Tarım Üzerine Etkileri, Bilim Ütopya 139: 18-21
- [15] Çevre Kalkınma ve Etik Ed.: Keleş, İ., Metin, H., Özkan Sancak, H., Ankara. Alter Yayıncılık, 2005, ss.209-222

İNTERNET TABANLI İNGİLİZCE ÖĞRETİMİ UYGULAMALARINA YÖNELİK MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ

*İrem TUGEN**, *Yıldız AYDIN**, *Filiz KUTLU**, *Zeliha TAŞ**, *Sevcan YILMAZ**,
*Sıraç YILDIRIM**, *İbrahim KOCA**, *Ömer İM**, *Hatice ÖZKINACI**,
*Aynur BAHAR***, *Güven BAHAR***

*Gaziantep Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik Bölümü,
Gaziantep, Öğrenci

**Gaziantep Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Gaziantep, abahar@gantep.edu.tr;
gbahar@gantep.edu.tr

ÖZET

Bu araştırma, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda uygulanan internet teknolojisi ile web tabanlı İngilizce öğretimi konusunda bu okulun öğrenci görüşlerini belirlemek amacı ile yapılmıştır. Araştırma 2009-2010 akademik yılında Gaziantep Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda eğitim alan 100 öğrenci ile yapılmıştır. Bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan eğitim, İnternet Tabanlı Öğretim, Yükseköğretim.

ABSTRACT

This study has been carried out to determine the students' point of view on internet based distance learning system for english lecture. Research was carried out with one hundred Vocational School of Health Services' students who was studying 2009-2010 academic year at Gaziantep University. The findings of the study were discussed in the light of the related literature.

Key Words: Distance Learning, Internet Based Teaching, Higher Education.

Giriş

Uzaktan eğitim zaman ve yerden bağımsız, bireyselleştirilmiş eğitim imkanı sağlayan, iletişim teknolojileri ve özellikle internet aracılığıyla gerçekleştirilen en çağdaş eğitim biçimidir [1]. Eğitim ve öğretim çalışmalarının önündeki en büyük engellerden olan zaman ve mekan kısıtlamalarını ortadan

kaldıran uzaktan öğretim çalışmaları, teknolojiadaki gelişmelere paralel olarak internet uygulamalarını etkin bir şekilde kullanır hale gelmiştir [2].

Bilindiği gibi uzaktan eğitim yönteminin en önemli amacı eğitimi alacak kişiye sunulan esneklikle büyük kitlelerin gereken eğitimi alabilmelerini sağlamaktır. Uzaktan eğitim eğitimin-öğretimin alınmasını kolaylaştırmakla birlikte tam anlaşılammış konuların tekrar edilebilmesi ve test olanakları yardımıyla eğitimin verimini de artırmaktadır. Büyük bir kitlenin, uzman eğitmen tarafından fiziksel sınıf ortamında eğitilmesi hem eğitim zamanını uzatmakta hem de eğitimin maliyetini yükseltmektedir. Uzaktan eğitim yöntemi bu koşullarda en hızlı ve en etkin eğitim yöntemi olarak kabul edilmekte ve tüm dünyada yaygın bir şekilde uygulanmaktadır [3].

Uzaktan eğitim sadece yaşam boyu eğitim için değil, örgün eğitime bir alternatif olarak hem dünyada hem de ülkemizde yaygınlaşmaktadır. Yüksek öğretim kurulu tarafından yayınlanan 2007 Türkiye'nin Yükseköğretim stratejisi raporuna göre, Türkiye'de yükseköğretim içinde uzaktan öğretimin payı %30'un üzerindedir [1].

Wilson ve Marsh internet erişiminin öğrencilere kazandırdığı iki özelliğe dikkat çekmektedir. İlki, interneti bilgi erişimi ve paylaşma, iletim ve araştırma amaçlarıyla

kullanan öğrencilerin ileriki yaşamlarında teknoloji ile daha barışık olacaklarıdır. İkincisi ise, internet erişiminin öğrencileri sınıfın fiziki sınırlarından kurtararak onları birey odaklı bir yapı içinde özgüven kazanmaya teşvik etmesidir [4].

Uzaktan eğitimin tasarımında materyal niteliği, iletişim biçimi, öğrenciye bilgi aktarımı gibi pek çok değişkenin dikkatli bir şekilde planlanması gerekmektedir [4]. İnternet destekli öğretimin etkin ve verimli olarak yürütülebilmesi için; hazırlanan ders içeriklerinin ülkemizin teknik alt yapısına uygun olması gerekmektedir. Ders malzemeleri bir öğretim üyesinin fiziksel olarak ortamda bulunmasına gerek olmayacak şekilde anlaşılır ve öğretici olmalıdır [2].

Öğrenme tercihlerinin belirlenmesi hem öğretmenler hem de öğrenciler açısından önemlidir. Öğretmenlerin, öğrencilerinin öğrenme tercihlerini belirlemeleri ve bütün öğrenme-öğretme sürecinin detaylarını bu bilgiler ışığında düzenlemeleri kadar; öğrencilerin de kendi öğrenme tercihlerinin özellikleri hakkında bilgi sahibi olmaları ve doğru öğrenme stratejilerini kullanmaları, bilgiyi öğrenme aşamasında yeterince motive olabilmeleri ve süreci kendi açılarından en verimli şekilde kullanabilmeleri için gereklidir [5].

Üniversitemizde kısa bir süre önce, 2009-2010 eğitim öğretim yılında lisans ve önlisans programlarında, İngilizce derslerine yönelik internet tabanlı uzaktan eğitim uygulamasına başlamıştır. Çalışma, öğrencilerin bu eğitim yöntemiyle ilgili görüşlerinin alınması ve eğitimin etkililiği hususunda bilgilenmek amacıyla planlanmıştır.

GEREÇ-YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı üniversitemizde ilk kez uygulanmaya başlanan, İngilizce dersinin uzaktan eğitim metodu ile, web tabanlı internet teknolojisi kullanılarak verilmesinin

sonuçlarına yönelik öğrencilerin memnuniyet düzeylerini saptamaktır. Araştırma evrenini, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'na 2009-2010 öğretim yılı için kayıt yaptırmış 230 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışmada, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda 2009-2010 akademik yılında öğrenim gören, çalışmaya katılmaya gönüllü 100 birinci sınıf öğrencisi örnekleme oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak 19 sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu, 5 Nisan- 15 Mayıs 2010 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Her görüşme yaklaşık 15 dakika sürmüştür. Anket uygulanmadan önce kurumdan yazılı ve çalışmayla ilgili bilgi verildikten sonra katılımcılardan sözlü onay alınmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde, SPSS paket programı kullanılarak tablolar oluşturulmuş, yüzde, ortalama ve Kruskal-Wallis analizleri kullanılmıştır. Değerlendirmelerde anlamlılık düzeyi olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1'de çalışma kapsamındaki öğrencilerin bazı demografik, sosyo-ekonomik ve eğitimle ilgili özelliklerine göre dağılımları görülmektedir. Çalışma kapsamındaki öğrencilerin yaş ortalaması $20,11 \pm 0,18$ (min: 18; max: 26)'dir. Öğrencilerin %62'si kız, %38'i erkektir. Öğrencilerin yarısından fazlası (%70) gelir durumunun orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. %54'ü ailesiyle birlikte oturmakta, %33'ü ise yurttadır. Öğrencilerin %96'sı (SML+ML) meslek liselerinden mezundur. Çalışma kapsamının tamamı Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinden oluşmaktadır.

Tablo 1: Öğrencilerin Bazı Demografik, Sosyo-ekonomik ve Eğitimle İlgili Özelliklerinin Dağılımı

ÖZELLİK		Sayı	%
Cinsiyet	Kız	62	62
	Erkek	38	38
Gelir Durumu	Düşük	23	23
	Orta	70	70
	Yüksek	7	7
Yaşadığı Yer	Yurt	33	33
	Aile yanı	54	54
	Arkadaş evi	13	13
Son Mezun Olunan Okul	Sağlık Meslek Lisesi (SML)	48	48
	Meslek Lisesi (ML)	4	4
	Genel Lise (L)	48	48
Şu Anda Öğrenim Gördüğü Bölüm	Tıbbi Dökümantasyon(TDS)	24	24
	Tıbbi Laboratuvar (TLB)	17	17
	Ağız ve Diş Sağlığı (ADS)	17	17
	Paramedik (P)	14	14
	Yaşlı Bakımı (YB)	16	16
	Diş Protez (DP)	12	12
TOPLAM		100	100.0

Tablo 2’de öğrencilerin İngilizce dersinin web tabanlı internet teknolojisi kullanılarak uzaktan eğitim metodu ile verilmesinin sonuçları hakkındaki görüşleri ile ilgili veriler yer almaktadır. Öğrencilerin %55’i İngilizce seviyesini kötü olarak değerlendirmiş, uzaktan eğitimin İngilizce seviyelerini daha kötü etkilediğini (%71) belirtmişlerdir. Dersi takip etme olanaklarının (internet, bilgisayar gibi) olup olmadığı sorulduğunda yaklaşık üçte ikisi (%76) imkanının olmadığı cevabını vermiştir. Öğrencilerin ders kitaplarından yararlanma

durumu %50’dir. Öğrencilerin %83’ü İngilizce dersi için zaman ayıramadıklarını dile getirmişlerdir. Sınavlara hazırlandıklarını bildiren öğrenci sayısı 53’dür. Öğrencilerin %70’i sınav sorularını seviyelerinin üzerinde olarak değerlendirmiştir. Öğrencilerin %93’ü uzaktan eğitimle İngilizce öğrenmekten memnun olmadıklarını ve (%81) bu dersi örgün olarak almış olsalar daha yüksek başarı elde edeceklerini düşündüklerini bildirmişlerdir.

Tablo 2: Öğrencilerin İnternet Tabanlı İngilizce Eğitim ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

ÖZELLİK		Sayı	%
İngilizce Seviyesi	Kötü	55	55
	Orta	36	36
	İyi	7	7
	Çok İyi	2	2
Uzaktan Eğitimin İngilizce Düzeyini Etkileme Durumu	Daha iyi oldu	3	3
	Etkilemedi	26	26
	Kötü etkiledi	71	71
Dersi Takip Edebilme İmkânı	Var	24	24
	Yok	76	76
Ders Kitabından Yararlanma Durumu	Evet	50	50
	Hayır	50	50
İngilizce Dersine Zaman Ayırma Durumu	Evet	17	17
	Hayır	83	83
Sınav Öncesi Hazırlık Durumu	Evet	53	53
	Hayır	47	47
Sınav Sorularının Seviyeye Uygunluğu	Seviyemden düşük	11	11
	Seviyemden yüksek	70	70
	Seviyeme uygun	19	19
Uzaktan Eğitimden Memnuniyet Durumu	Memnun	7	7
	Memnun değil	93	93
Ders Örgün Alınsaydı Başarı Durumu	Daha iyi olurdu	81	81
	Aynı başarı	8	8
	Daha başarısız olurdu	11	11
TOPLAM		100	100.0

TARTIŞMA

Çalışma kapsamındaki öğrencilerin tamamına yakını (%93), İngilizce dersinin internet yoluyla uzaktan alınmasından yarar görmedikleri; bu uygulamanın diğer derslere uygulanmasını istemedikleri (%99) yönünde görüş bildirmişlerdir. Bizim çalışma bulgularımızın tersine; Demirli (2002) çalışmasında, öğrencilerin %86,7'sinin böyle bir uygulamaya tekrar katılmak istedikleri yönünde görüş beyan etmiştir [6]. Öğrencilerin %96,7'si internetin eğitim amaçlı kullanılmasına ilişkin düşüncelerinin olumlu yönde değiştiğini belirtmiştir. Eğitimin sürekliliğini sağlamada, bilgisayarlar ve internet kullanımı, öğrencilerin kendi öğrenme hızında ve yeteneğinde öğrenmesine fırsat tanımaktadır [7]. Çalışmamızda uzaktan eğitimde öğrenciler, bireysel ve kültürel farklılıklar nedeniyle öğrenmeyi başlatmada sorun yaşamış, güdülenmeye ihtiyaç duymuş olabilirler. Ayrıca öğrencilerin internet olanaklarına ulaşma düzeylerinde yetersizlikler yaşamaları da öğrencilerin bu eğitim yöntemine karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmuş olabilir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin bu dersin sınavlarına yönelik görüşleri değerlendirildiğinde; %47'sinin sınav öncesinde iyi hazırlanmadıkları, sınav sorularının seviyelerinin üzerinde (%70) olduğunu belirttikleri saptanmıştır. Geleneksel liseden mezun olan öğrenciler ve çalışmaya katılan tüm bölüm öğrencilerinin çoğunluğu sınav sorularını seviyesinin üzerinde olarak değerlendirmiştir. Şüphesiz internet tabanlı bu uygulama öğrencilerin kendi hızlarında öğrenmelerini sağlamakta, zaman ve mekan sınırlaması olmadan öğrenme imkanı oluşturmaktadır. Ancak, öğrencilerin hem yabancı dil eğitiminde, hem de bilgisayar kullanımı yönünde alt yapı eksikliklerinin olması öğrenci verimini etkilemektedir. Bu doğrultuda öğrencilerin genel özellikleri, hazır oluşluk düzeyleri ve yabancı dil bilgi seviyelerinin değerlendirilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu açığı kapatmak için belirlenen hedefler doğrultusunda bir ön araştırma yapılması gerekliliği kaçınılmazdır.

Uzaktan öğretim etkinliklerinde değişik araç-gereç veya kaynaklardan yararlanılmaktadır. Bu kaynaklar ne kadar

çeşitlenirse çeşitlensin öğretme-öğrenme etkinliklerinde en çok yararlanılan kaynakların başında ders kitabı, not ve ödevden oluşan yazılı gereçler gelmektedir [8]. Nitekim öğrencilerimizin yarısı öğrenme sürecinde kitaplardan yararlandıklarını belirtmişlerdir. Bu durumda yazılı kaynaklarımızın öğrenmeyi kolaylaştıracak, öğrencilerin kendi kendine öğrenmesine fırsat verecek şekilde düzenlenmesi ve zenginleştirilmesi gerekmektedir.

Bununla beraber, öğrencilerin internet ortamında bilgiye erişim aşamalarını bilmedikleri ya da öğrenme sürecinde oldukları görülmektedir. Yabancı dil eğitiminde kullanılan bilgisayar programları, genellikle alıştırmaya yapmaya, metin oluşturmaya ve metin incelemeye yöneliktir [2]. Öğrenciler ve öğretim elemanları arasındaki iletişimi sağlayacak yöntemlerin olmamasının öğrencilerin İngilizce düzeylerinde olumlu gelişmelerin oluşmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Öğrencilerin %55'i İngilizce düzeyini kötü olarak değerlendirmiş, uzaktan eğitim yoluyla aldıkları İngilizce derslerinin İngilizce düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini (%71) belirtmişlerdir. Bilgisayar, internet gibi dersi takip edebilme imkanları ve ulaşılabilirliği yönündeki soruya öğrencilerin üçte ikisi dersi takip edebilme imkanlarının olmadığı yönünde bilgi vermişlerdir. İnternetin eğitim kurumlarında kullanılmasıyla eğitim ve öğretim faaliyetleri okul dışında yürütülebilir hale gelmiştir; ancak çalışma bulgumuz öğrencilerin olumsuz etkilendiği yönündedir. Öğrencilerin de öğretmenler gibi internet olanaklarına ulaşma düzeyi ekonomik varlıklarının bir göstergesidir. Öğrencilerin evlerinde bilgisayar ve internet sahibi olup olmama durumları okullara göre farklılaşmaktadır. Bu alan ailelerin gelir durumlarıyla doğrudan ilişkilidir [10].

Öğrencilere söz konusu uygulamanın faydalarına ilişkin soruların açık uçlu soruya verilen cevaplar, bu uygulamadan yararlanamadıkları, uygulama sürecinden zevk almadıkları yönündedir. Öğrenciler uygulamanın sınıf ortamında gerçekleştirilmesinin daha yararlı olacağını düşünmektedirler. Bu durum, öğrencilerin internetin eğitim amaçlı kullanılmasına yönelik

bu uygulamayı benimsemedikleri, uzaktan eğitim uygulamasına henüz hazır olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnternet tabanlı öğretim uygulamalarını tasarlarken hedef kitlenin özelliklerinin göz önünde bulundurulması ve alternatif öğrenme programlarının hazırlanması gerektiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda öğrencilerin yaşı, eğitim altyapısı, bireysel farklılıkları, olanakları ve öğrenme stilleri gibi faktörler değerlendirilmelidir. Programlarda, öğrencilerin hazır bulunuşluk seviyelerini ölçerek bireysel öğrenme şansı tanıyacak ön testlere yer verilmesi de önerilebilir.

Öğrenme güçlüklerinin çözümlenmesinde öğrenen ve öğreten etkileşiminin ve iletişiminin sağlanması gerekmektedir. Ayrıca öğrencilerin kullandığı teknik alt yapının dikkate alınması ve online öğretmen öğrenci görüşmelerinin sağlanmasının da uygulanması gereken yaklaşımlar olduğu kanaatindeyiz.

Uzaktan eğitimin tasarımında iletişim biçimi, öğrenciye bilgi aktarımı gibi özelliklerin dikkatle planlanması gerekmektedir. Öğretim programları yazma ve konuşma metinlerini açıklayıcı nitelikte olmalı ve görsel açıdan zenginleştirilmelidir. Belirlenecek hedef davranışlar öğrencilerin özellikleri ve ihtiyaçları ile doğru orantılı olmalıdır.

Öğrencilerin bilgisayar teknolojilerinden etkin ve verimli bir şekilde yararlanabilmesi için gerekli planlamalar yapılmalı ve yeterli kaynak sağlanarak nitelikli insan gücü yetiştirilmelidir. Maliyeti yüksek gibi görünen bu teknolojik gelişmelerin uzaktan eğitimin verimliliğinin artırılması sürecinde yararlı olacağı düşünülmektedir.

Öğrencilerin %93'ü bu eğitim programından memnun olmadıklarını, programı yararlı bulmadıklarını belirtmişlerdir. Bu oran üzerinde ciddi olarak düşünülmesini gerektirmektedir.

KAYNAKLAR

- [1]Baturay M, Bay ÖF. Uzaktan öğretimi tercih eden öğrencilerin demografik özellikleri, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi. 2009; 13: 17-26.
- [2]Torkul O, Karadoğan İC. Sakarya Üniversitesi uzaktan eğitim önlisans projesi, Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildirileri. 23-25 Mayıs 2002, Eskişehir.
- [3]Türker F. İngilizce öğretmeni yetiştirmede uzaktan eğitim, Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildirileri. 23-25 Mayıs 2002, Eskişehir.
- [4]Tuncer M, Taşpınar M. Sanal ortamda eğitim ve öğretimin geleceği ve olası sorunlar. Sosyal Bilimler Dergisi. 2008; 10(1): 125-144.
- [5]Ergür D, Saraçbaşı T. Hacettepe Üniversitesi İngilizce hazırlık okulu öğrencilerinin öğrenme tercihleri yönünden incelenmesi, Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildirileri. 23-25 Mayıs 2002, Eskişehir.
- [6]Demirli C. Web tabanlı öğretim uygulamalarına ilişkin öğrenci görüşleri, Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildirileri. 23-25 Mayıs 2002, Eskişehir.
- [7]Süral İ. Yeni teknolojiler ışığında uzaktan eğitimde açıklık, uzaktanlık ve öğrenme, Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildirileri. 23-25 Mayıs 2002, Eskişehir.
- [8]Emre Y. Kitle iletişim araçları ve www teknolojilerinin uzaktan eğitim uygulamalarında kullanılması, Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildirileri. 23-25 Mayıs 2002, Eskişehir.
- [9]Kartal B. Açıköğretim öğrencilerinin yabancı dil derslerinde başarı düzeylerini arttırmaya yönelik web destekli hizmetler, Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildirileri. 23-25 Mayıs 2002, Eskişehir.
- [10]Onür, N. Bilgi toplumuna geçiş sürecinde uzaktan eğitim olanaklarının yapısal engelleri, Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildirileri. 23-25 Mayıs 2002, Eskişehir.

HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

*Hüseyin GEÇER**, *Afsun Ezel ESATOĞLU***

* Karadeniz Teknik Üniversitesi, Farabi Hastanesi, Trabzon, Türkiye, huseyingecer@yahoo.com

** Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Bölümü Ankara, Türkiye, esatoglu@health.ankara.edu.tr

ÖZET

Araştırmanın amacı, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan faktörlerin ve bunları etkileyen sosyo-demografik değişkenlerin belirlenmesidir. Araştırma, Karadeniz Teknik Üniversitesi Farabi Hastanesi'nde çalışan hemşireler üzerinde, 2008 yılında, anket yolu ile yapılmıştır. Araştırmada, Konovsky ve Organ tarafından (1996) geliştirilen "örgütsel vatandaşlık davranışı anketi" kullanılmıştır. Veri analizi ile örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlayan beş boyut (özverili olma, nezaket, bilinçli olma, erdemli olma ve centilmenlik) ortaya çıkarılmıştır. Özverili olma ve nezaket ve erdemli olma boyutundaki davranışlarda yaş değişkeninin istatistiksel fark yarattığı belirlenmiştir. Hastanede çalışma süresi değişkeni ile örgütsel davranış ana boyutu, nezaket ve centilmenlik boyutları arasında anlamlı istatistiksel fark belirlenmiştir. 6-10 yıl süre ile hastanede çalışan hemşirelerin bu boyutlardaki davranışları göstermede, daha eğilimli olduğu saptanmıştır. Görevde çalışma süresi değişkeni ile nezaket ve erdemli olma boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık belirlenmiştir. Nezaket boyutundaki davranışları beş yıl ve daha az süredir çalışan hemşirelerin; erdemli olma boyutundaki davranışları ise 11 yıl ve daha üzeri süredir çalışan hemşirelerin göstermeye daha eğilimli olduğu saptanmıştır. Medeni durum değişkeni ile özverili olma, nezaket ve erdemli olma boyutlarındaki davranışlar arasında istatistiksel anlamlı farklılık belirlenmiştir. Özverili olma ve erdemli olma boyutundaki davranışları göstermeye evli hemşirelerin; nezaket boyutundaki davranışları göstermeye ise dul-boşanmış hemşirelerin daha eğilimli olduğu saptanmıştır. Öğrenim durumu değişkeni ile özverili olma ve erdemli olma boyutlarındaki davranışlar arasında anlamlı istatistiksel fark belirlenmiştir. Her iki boyuttaki

davranışları göstermede, lise mezunu hemşirelerin yüksekokul mezunlarına nazaran daha eğilimli oldukları saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık, Hastane Yönetimi, Örgütsel Davranış.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine socio-demographic factors affecting organizational citizenship behaviour and their strength. The nurses at Karadeniz Technical University Farabi Hospital constitutes the central of the study at 2008. In this study the survey of organizational citizenship behaviour which was developed by Konovsky ve Organ (1996) is used. The statistical analysis of the data and the five dimensions that define the organizational citizenship behaviour follow as; altruism, courtesy, conscientiousness, civic virtue and sportsmanship. It was determined that the age-related variation creates statistical distinction. It was found out that there is a statistical difference between the variant of working hours at the hospital, main dimension of organizational citizenship behaviour, and the dimension of courtesy and sportsmanship. As to the reflecting of these behaviours, it was determined that nurses working at the hospital between 6-10 years has a more tendency to reflect the behaviours. Another finding is that there is a statistical difference between the variant of the working hours of the duty and the dimension of courtesy and civic virtue. Accordingly, for the behaviours at the courtesy dimension the nurses working for five or less years and for the behaviours at the civic virtue dimension the nurses working for 11 or more years have a more tendency to reflect the behaviours. Another difference was found out between the dimensions of marital status and altruism, courtesy and civic virtue. It was also found out that married nurses have a tendency to reflect behaviours at the dimensions of altruism and civic virtue; and the divorced or widowed nurses

have a more tendency to reflect the behaviours at the civic virtue dimension. Another statistical difference was found out between the variant of educational background and the dimensions of altruism and civic virtue. For the behaviours at both dimension it was determined that high school graduate nurses are more likely to reflect the behaviours than the college graduate nurses.

Keywords: Organizational Citizenship, Hospital Management, Organizational Behaviour.

I.Giriş

Örgütlerin etkililik ve verimliliğinde örgütün hem biçimsel hem de biçimsel olmayan yapısı rol oynamaktadır. Örgütün biçimsel yapısı örgütteki görevler, yetki ilişkileri gibi unsurları tanımlar. Biçimsel olmayan yapı ise, kendiliğinden, doğal yollarla ortaya çıkan yapı olarak, işgörenlerin birbiriyle olan ilişkileri sonucunda ortaya çıkan, her örgütte bulunan ve örgütlerin başarısı için önem ifade eden yapılardır [1].

İşgörenlerin, buldukları örgütün kendilerine yüklediği resmi sorumluluklarının ötesinde çalışma istekliliği, etkili örgütler için bir gereklilik olmuştur. Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 yılında ortaya atılan “örgütsel vatandaşlık davranışı”, örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak ele alındığında örgütün işlevlerini verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Gönüllülük kavramı ile bu davranışın işgörenin rolünün gerektirdiği bir davranış değil; kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği anlatılmak istenmektedir [2,3]. Mecburi olmayan fakat örgütsel fayda sağlayan davranışlar ve hareketler, kurallarla zorunlu kılınmış görevlerden değildir. Organ’a göre (1988), örgütsel vatandaşlık davranışı diğerlerinin yanlısını bulma, onlarla tartışma, onları şikayet etme gibi istenmeyen eylemlerden uzak durmak, işi zamanında bitirmek, yenilikçi olmak, diğerlerine yardım etmek ve gönüllü olmak şeklinde ortaya çıkmaktadır [4].

Örgütsel vatandaşlık davranışları genelde gerekenin üzerinde yapılan iş davranışları olarak nitelendirilmiştir. Bunlar

ne zorunluluktur, ne de emirdir; fakat yine de örgütün işleyişi için çok önemlidir [5]. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. Organ’a (1988) göre, pek çok örgütsel vatandaşlık davranışı tek başına örgütün genel performansını geliştirici nitelikte olmayabilir [2]. "Bir bütün olarak" tanımlaması önemli bir nitelendiricidir [6].

Çalışmanın amacı, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan faktörlerin ve bu faktörleri etkileyen sosyo-demografik değişkenlerin belirlenmesidir.

II. Literatür Özeti

Örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkışı, yönetim bilimi literatüründe geliştirilen pek çok araştırma ve teorinin ürünüdür. Örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya konmasından önce ve sonra konuyla ilgili değişik yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Gouldner’ın, Roethlisberger ve Dickson’ın, Katz ve Kahn’ın, ve Bernard’ın teorileri bunlardan bazılarıdır [6, 7, 8, 9, 10].

Bernard’a göre (1976), “toplular işbirliği çabaları” olarak tanımlanan örgütü meydana getiren kişiler değil, bu kişilerin işbirliğine dayalı ve gönüllü olarak örgüt içinde yaptıkları davranışlardır. Gönüllülük davranışı ile anlatılmak istenen bireylerin işbirliğine yönelik çaba gösterme eğilimleridir. Eğilim, kişilere ve ilişkiye dayalı çekicilikten doğan tatmin düzeyine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bernard’a göre, gönüllülüğe bağlı oluşan informel örgüt yapısı da, biçimsel otoritenin devamını sağlamaktadır. Kişilerin gönüllülük düzeylerinin yüksek olması, formel otoritede yaşanan sorunları azaltarak işgörenlerin bu otorite düzenini kabullenmelerini sağlamaktadır [6].

Roethlisberger ve Dickson da (1964), her iş yerinde var olan biçimsel olmayan sosyal örgütlerin bir örgütün etkin işbirliği için gerekli olduğunu; biçimsel olmayan düzeyde daha yüksek oranda işbirliği doğduğunu ve bunu bazen biçimsel örgütün işleyişini kolaylaştırdığını, ifade etmişlerdir. Organ'a göre (1988), Roethlisberger ve Dickson’ın çalışmalarında “örgütsel vatandaşlık” kavramına temel oluşturacak nitelikteki

anahtar sözcükler “işbirliği” ve “biçimsel olmayan” sözcükleri olmuştur. Gouldner’e göre de (1960), kişiler kendilerine yardım edene yardım etmekte ve yardım edeni de incitmemektedir. Yöneticilerin adil davranışları ve tutumları karşısında işgörenler karşılık verme ihtiyacı duymakta ve böylece örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya çıkmaktadır [6,9].

Katz ve Kahn’ın örgütlerin verimliliği için tanımladığı üç önemli davranış kategorisine göre, bireyler önce örgüte girmeye ve örgütte kalmaya ikna edilmeli, daha sonra biçimsel rollerini yerine getirmeli ve en son olarak da biçimsel rollerinin yanı sıra paralel yenilikçi faaliyetler içine girmelidirler. Yenilikçi faaliyetlerin içine, diğer işgörenlerle birlikte işbirliğine dayalı örgütü koruyucu faaliyetlerde bulunmak, orijinal fikirler ortaya atarak örgütün gelişimine katkı sağlamak, daha fazla katkıda bulunabilmek için kendini eğitmek, olumlu bir örgüt iklimi oluşturarak örgütün dışarıda olumlu bir şekilde tanınmasını sağlamak vb. vardır. Katz ve Kahn; sistem ödüllerinin üyeler arasındaki işbirliğini arttırabileceğini fakat örgüt içi performanslarını arttırma yönünde güdüleyemediğini; bu yüzden de işbirliğinin sağlanabilmesi için, sistem ödüllerinin adil olarak algılanmasının gerekli olduğunu belirtmiştir. Kişinin vatandaş gibi davranabilmesi için kendisine vatandaş gibi davranıldığını algılaması gerekmektedir [6].

Literatürde, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile ilgili tam bir uzlaşmanın sağlanamamıştır. Smith, Organ ve Near’ın (1983), işgörenlerin performans artırımını için yaptıkları çalışmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışının özverili olma (altruizm) ve bilinçli olma (conscientiousness) boyutlarını ortaya çıkarılmıştır. Organ, 1988’deki çalışmasında da örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta ortaya koymuştur [2]. Bunlar;

- Özverili olma (altruizm), (özgecilik, yardımseverlik, diğerlerini düşünme),
- Nezaket (courtesy), (nezaketen bilgilendirme),
- Bilinçli olma (conscientiousness), (vicdanlılık),

- Erdemli olma, (civic virtue), (örgütsel erdem, örgütsel katılım, örgütün gelişimine destek verme)
- Centilmenlik (sportmanship), (sportmenlik) dir.

Özverili olma, işgörenin örgüt ile ilgili sorunlarda veya görevlerde diğer örgüt üyelerine yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışlarıdır [5]. Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına olağan dışı şartlar altında onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olması, en çok tekrarlanan özverili olma davranış durumudur. Özverili olma davranışını sadece arkadaşına değil, müşterilere, satıcılara yönelikte olabilmektedir. Bu tür davranışların sergilenmesinde “yardımseverlik” özelliğinin bulunması ve örgüt ile ilgili olmasından dolayı özverili olma boyutunda ifade edilmesinin başlıca kriterlerinden biridir [8].

İşgören, kendi iş yükü üzerine ödül veya emir beklemeksizin ve yapmadığı takdirde ceza almayacağını bildiği halde arkadaşının iş yükünü üstlenmektedir. Özverili olma örgüt içindeki üyeler veya iş grupları arasındaki işbirliğine yönelik davranışlarının gönüllü olarak gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisinde meydana gelebilecek çatışmalar ve gerginlikler azalmakta, böylece kişiler birbirlerine yardım etmekte, birbirleriyle yakın iyi ilişkiler kurmakta ve örgüte yakınlaşmaktadırlar. Özverili olma, potansiyel olarak bir örgütün verimliliğinin nasıl arttırılabileceğini açıkça göstermektedir. Bunların yanında örgüt kaynakları, örgütün varlığını koruma ve sürdürmeye yönelik sorunlara aktarılmasından ziyade örgütün üretimini arttıracak amaçlar için kullanılmaktadır [2, 11].

Organ (1988), kurumda işleri gereği sürekli iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin birbirlerini önceden haberdar etmeleri, birbirlerine gerekli hatırlatmaları yapmaları, bilgi aktarmaları ve danışmalarının **nezakete** örnek olarak verildiğini belirtmiştir [6]. Özverili olma ve nezaket boyutları “yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirinden ayırt edilmeleri güç olmaktadır. İki boyut arasındaki en belirgin fark, yardım etme eyleminin

gerçekleştiği zamana ilişkindir. Özverili olmada kişilerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda ise, öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun etkilerini azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmayı gerektiren davranışlar vardır [2, 6].

Bilinçli olma, örgüt üyelerinin bazı rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde yerine getirmeleridir. İşe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve suiistimal etmeden kullanma, görevinde kurallara uyma gibi davranışları içermektedir. Bulunduğu örgütte herkesten daha aktif olma, herkesten daha fazla çalışma ve kimsenin istemediği işleri gönüllü olarak alma davranışları bu boyutta yer almaktadır [2, 12].

Örgütsel vatandaşlık davranışının bilinçli olma boyutunun örgütsel etkililiğe (effectiveness) katkısı oldukça fazladır. Örneğin; devamsızlık sorunu göz önüne alındığında örgütteki devamsızlık oranının %3'ten %2'ye düşürülmesi, örgüt fonksiyonlarının etkililiğini artıracaktır. Mesai saatleri içerisindeki devamsızlık nedeniyle oluşan kayıpların azalması, yönetsel zamanın işgörenlerin işlerini yeniden düzenleyip üretimde sürekliliği sağlamaktan ziyade daha farklı işlere ayırabilmesini sağlayacaktır. Benzer bir şekilde, kişilerin su, elektrik, büro malzemeleri, yakıt, para gibi kıt kaynakları gereksiz tüketmesi veya harcamasının önüne geçilerek sistemin marjinal olarak daha etkili hale getirilmesi sağlanacaktır [11].

Erdemli olma, örgütün yaşamına aktif ve sorumlu olarak katılma olarak tanımlanmaktadır. İyi bir örgüt vatandaşı kurumla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye yönelir ve bu fikirleri ifade eder, toplantılara ve tartışmalara düzenli ve aktif olarak katılır, yenilikleri kolay kabul eder, değişimleri yakından izler ve öğrendiklerini paylaşmaktan zevk duyar [2, 6]. Erdemli olmanın tanımlanması ile ilgili olarak yapılan çalışmaların merkezi “örgütün politik hayatına sorumluluk alarak katılma” şeklindedir. Erdemli kavramıyla ilgili açıklamalarda yer alan “sorumluluk” kelimesi bu kavramın

tanımlanmasında önemli bir belirleyicidir. Diğer bir ifadeyle erdemli olmak, “örgütün politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılmayı” ifade etmektedir. Örgüt içerisindeki toplantılara düzenli olarak katılmak, örgüt yararına alınan kararların uygulanmasına yardımcı olmak şeklindeki davranışlar bu boyuta örnek verilmektedir [2,11].

Rekabet şartlarının ağırlaştığı günümüzde iş yerlerinde yapılan işler gün geçtikçe farklılaşma ve kas gücü yerine daha fazla bilgiye dayalı yetenekler istemektedir. Bu durum hem işletmelerin yönetim anlayışında, sahip-yönetici anlayışından profesyonel yönetici anlayışına doğru bir değişimi zorlamakta, hem de işgörenlerde ve yöneticilerde gerginliklere neden olmaktadır. İşyerinde, tüm işgörenlerin birbiri ile iletişim halinde olmaları ve yaşanan hızlı değişimler, işgörenlerin kendi aralarında veya yöneticilerle aralarında çatışmalara sebep olmaktadır. Bu şartlarda, tarafların olgun davranışlar sergilemesi, pireyi deve yapmak yerine sorunlara anlayışla yaklaşmaları büyük önem kazanmaktadır. İşyerinde sakinliğin ve huzurun tesisinde önemli katkılar sağlayan bu tip davranışlar, centilmenlik davranışları olarak nitelendirilmektedir [2, 10]. Organ'ın Bateman ile birlikte 1983 yılında yapmış oldukları çalışmalarının sonuçlarını değerlendirerek ortaya koyduğu centilmenlik boyutu; işe ilişkin kaçınılmaz sorunları ya da zorlukları şikâyet etmeden kabul etme istekliliği olarak tanımlanmaktadır [10].

Podsakoff ve arkadaşları, literatürdeki örgütsel vatandaşlık boyutlarını taramış, yaklaşık otuz farklı boyut belirlemiş ancak bunların aslında yedi boyut içerisinde toplanabildiğini ortaya koymuşlardır [2]. Bunlar:

- Yardım davranışı (helping behaviour)
- Centilmenlik (sportsmanship)
- Örgütsel sadakat (organizational loyalty)
- Örgütsel uyum / kabullenme (organizational compliance)
- Bireysel inisiyatif (individual Initiative)
- Örgütün gelişimine destek verme (civic virtue)

- Bireysel gelişim (self-development)dir.

Organ'ın boyutları ile karşılaştırıldığında, yardımlaşma davranışı özverili olmayı, bireysel inisiyatif bilinçli olmayı, örgüt gelişimine destek de erdemli olma ile aynı anlama ifade etmektedir. Diğer iki boyut ise birebir isim benzerliği içerisinde.

Podsakoff ve arkadaşları, örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlere olan yararlarını “yönetimsel kararlara ve değerlemelere etkisi” ve “örgüt performansı ve başarısına etkisi” olmak üzere iki ana grupta incelenmiştir [2]. Görgül kanıtlara göre örgütsel vatandaşlık davranışı, yönetici performans değerlemelerini ve bunlara ilişkin kararları etkilemektedir. Nezaket dışında örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutlarının, yapılan çalışmaların çoğunda performans değerlendirme üzerinde önemli etkileri olduğu belirlenmiştir [2,5].

Kişilik boyutları, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bir araştırmada da [13], örgütsel vatandaşlık davranışının performansa olan etkisinin, işgörenin tutumuyla ilgisi olmayan örgütsel pek çok faktörden daha güçlü olduğu saptanmıştır. Podsakoff ve MacKenzie, örgütsel vatandaşlık davranışının promosyon kararlarındaki etkisinin örgütün üst kademelerine çıktıkça arttığını iddia etmiştir. Buna neden olarak da, örgütte yüksek kademelerde rolle ilgili beklentilerin daha karmaşık olması ve yönetim pozisyonlarının örgütün teknik özüne doğrudan katkıda bulunmamasını vermişlerdir [14]. Örgütsel vatandaşlık davranışının çalışma gruplarının ve/veya örgütün performansını yukarı çekmesinin nedenleri arasında, çalışanların ve yönetimsel verimliliği artırması, kıt kaynakların tamamen yürütme faaliyetlerine aktarılması ihtiyacını azaltması, takım çalışanları ve grupları arasındaki faaliyetleri koordine eden etkili bir yöntem olarak hizmet vermesi, örgütü çalışılacak daha çekici bir yer haline getirerek örgütün en iyi insanları etkileme ve işe alma becerisini geliştirmesi, örgütsel performanstaki durağanlığı harekete geçirmesi ve örgütün değişen çevresel koşullara uyum sağlama becerisini geliştirmesi bulunmaktadır [2].

Sağlık kurumlarında verilen hizmetin kritik nitelikleri, matris örgüt yapısı, her geçen gün hızla gelişen ve uzmanlık gerektiren meslek grupları barındırılması, yüksek düzeyde eşgüdüm gerektirmesi, hizmet sunulan bireyler ile çok yönlü ve karmaşık bir ilişki içinde olunması, sunulan hizmetin kritik özelliklere sahip olması nedeniyle, üretim sürecinde sorunlarla çokça karşılaşmaktadır. Sorunların çoğu öngörülemez olduğu için örgüt içinde sakin bir akış kolay kolay mümkün olamamaktadır. Her sorunun çözümü, kriz yönetimi gerektirecek kadar kritik olabilmektedir. Hastane örgütlerindeki insan unsurunun hastane yönetimi için en etkin seviyede fayda sağlaması istenir. Örgütlerinde kendi görev tanımlarının üstünde davranışlar sergileme eğiliminde olan, olumsuz durumları görmezden gelmeye hatta bu durumları ortadan kaldırmaya eğilimli işgören tam da yukarıda bahsedilen, etkili hastane örgütü için gerekli işgören tipidir. Başarılı olmak isteyen hastane yöneticilerinin, işgörenlerini örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusunda teşvik edici yani bu davranışların oluşması için gerekli ortamı hazırlamak adına istekli olmaları gerekmektedir.

Literatürde sıklıkla çalışılan örgüte bağlılık, bireyin ruhsal durumu, kişilik özellikleri, iş tatmini, örgütsel adalet, iş özellikleri, liderlik, örgütsel vizyon, karara katılım, örgütsel güven, örgütsel stres, örgütsel çatışma kavramları örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden kavram ve faktörlerdir [2, 3, 6, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17,18, 19, 20, 21].

Yazında, örgütsel vatandaşlık davranışına, işgörenlerin bazı sosyo-demografik değişkenlerinin etki ettiği ortaya konmuştur [2, 3, 5, 11, 14, 22, 23]. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki çalışma süresi, mesleki kıdem gibi faktörlerden oluşmaktadır. Yazında yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki saptanmıştır [13]. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda farklı sonuçlar alınmış, fakat söz konusu ilişkinin, çoğu araştırmada güçlü olduğu belirlenmiştir [24, 25]. Çetin ve arkadaşları (2003), özverili olma ve bilinçli olma

boyutunda gençlerin; nezaket ve centilmenlik boyutlarında ise yaşlıların daha eğilimli olduğunu saptamıştır [24]. Celep ve arkadaşları (2004), uyma boyutundaki davranışların gösterilmesine yaşlıların daha eğilimli olduğunu saptamıştır [25].

Cinsiyet değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda da anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır [11, 14, 24]. Çetin ve arkadaşları (2003) özverili olma boyutunda kadınların, erdemli olma boyutunda ise erkeklerin daha eğilimli olduğunu saptamıştır [24]. Erdem (2003) bilinçli olma ve nezaket boyutlarındaki davranışlara kadınların daha eğilimli olduğunu saptamıştır [11]. Köse ve arkadaşları (2003), nezaket ve erdemli olma boyutlarında yine kadınların daha eğilimli olduğunu saptamıştır [14].

Yazında öğrenim durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında, anlamlı ilişki saptanmıştır [25]. Celep ve arkadaşları (2004) sadakat, işlevsel katılım ve destekleyici katılım boyutlarında daha az süre öğrenim görenlerin daha eğilimli olduğunu saptamıştır [25]. Kurumdaki çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bazı araştırmalarda anlamlı farklılık ve ilişki saptanmıştır [11, 23]. Üniversitede öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmada da, öğrencilerin, o okulda öğrenim gördükleri sürenin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde etken olduğu saptanmıştır [17].

Erdem, özverili olma ve bilinçli olma boyutlarındaki davranışlara kurumdaki çalışma süresi orta seviyede olanların (6–10 yıl) daha eğilimli olduğunu saptamıştır [11]. Samancı da (2007) örgütsel vatandaşlık davranışının ana boyutunda, kurumda daha fazla çalışanların daha eğilimli olduğunu saptamıştır [23]. Mesleki kıdem değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen Van Dyne ve Graham'a (1994) göre, kıdemi yüksek olan işgörenler, kuruma karşı kuvvetli bağlar ve aidiyet duygusu geliştirmekte, işlerini yerine getirmede yüksek özveride bulunmaktadır. Bu da vatandaşlık davranışı gösterme ihtimallerini artırmaktadır [8]. Yazında, örgütsel vatandaşlık davranışı ve

mesleki kıdemi inceleyen bazı araştırmalarda da anlamlı fark veya ilişki saptanmıştır [11, 22, 23, 24, 25]. Çetin ve arkadaşları (2003), özverili olma, nezaket ve centilmenlik boyutlarında orta kıdemdekilerin, bilinçli olma boyutunda ise yüksek kıdemdekilerin daha eğilimli olduğunu saptamıştır [24]. Erdem (2003), bilinçli olma ve nezaket boyutlarındaki davranışlara orta düzeyde mesleki kıdemdekilerin (6–10 yıl) daha eğilimli olduğunu saptamıştır [11]. Celep ve arkadaşları (2004), işlevsel katılım boyutundaki davranışların gösterilmesine kıdemlilerin daha eğilimli olduğunu saptamıştır [25]. Dönder (2006), bilinçli olma ve erdemli olma boyutlarında kıdemlilerin daha eğilimli olduğunu saptamıştır [22]. Samancı (2007) da örgütsel vatandaşlık ana boyutunda yine kıdemlilerin daha eğilimli olduğunu saptamıştır [23]. Bu araştırmada da, sosyo demografik faktörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

II. Gereç ve Yöntem

Araştırma, Karadeniz Teknik Üniversitesi Farabi Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin tamamı üzerinde (izin, rapor vb. nedenler ile katılmayanlar hariç), 2008 yılında yapılmıştır. Araştırmada, Konovsky ve Organ tarafından (1996) geliştirilen, Erdem'in (2003) çevirerek bir hastanede çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırma ile (Cronbach $\alpha=0,93$) Türkçe formu oluşan "örgütsel vatandaşlık anketi" kullanılmıştır [11, 26]. Ankette beşli likert ile hazırlanan (1 çok olumsuz, 5 çok olumlu) 32 madde bulunmaktadır. Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları, kendilerinin beyanları ile değil, yöneticilerinin değerlendirmesi ile belirlenmiştir. Anketler, yönetici hemşirelere dağıtılmış ve kendilerine bağlı hemşireler hakkında doldurmaları istenmiş; toplam 380 hemşire değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Servis hemşireleri (347) servis sorumlu hemşireleri, servis sorumlu hemşireleri de (33) başhemşireler tarafından değerlendirilmiştir.

Araştırmada beş hipotez sınanmıştır. Bunlar yaş gruplarına (1), hastanede çalışma sürelerine (2), görevde çalışma sürelerine (3), medeni duruma (4) ve öğrenim durumuna (5) göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin, örgütsel vatandaşlık

boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğidir. Beş sosyo-demografik değişken ile beş örgütsel vatandaşlık davranışının her biri için alt hipotezler kurulmuştur.

Erdem'in çalışmasının faktörleri ile bu çalışma sonuçlarının uyumunu araştırmak için "Kategorik Verilerde Doğrulamalı Faktör Analizi" uygulanmıştır. Faktörlere göre karşılaştırmalarda iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi, tek yönlü varyans analizi-Bon-Ferroni testi'nden yararlanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı anketinde yer alan boyutların toplandığı toplam 5 faktör

içinde yer alan sorulara verilen yanıt değerleri toplamı her bir birey ve faktör için bir skor hesaplaması şeklinde elde edilmiştir. İstatistiklerin yapılmasında SPSSWIN paket programı kullanılmıştır.

III. Bulgular

Araştırma grubunun %55'inin 30 yaş ve üzerinde, %63,2'sinin evli, %50'sinin lise ve dengi okul mezunu olduğu, %47,3'ünün beş ve beş yıldan daha az süredir araştırma yapılan hastanede çalıştığı, %48,4'ünün de, 11 yıl ve üzeri süredir aynı görevde çalıştığı belirlenmiştir (Tablo1.).

Tablo 1. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Sosyo-Demografik Özellikler n=380	N	%	Sosyo-Demografik Özellikleri n=380	N	%
Yaş			Hastane Çalışma Süresi		
< 30 Yaş	171	45	<= 5 Yıl	180	47,3
=> 30 Yaş	209	55	6 - 10 Yıl	88	23,1
Medeni Durum			> 10 Yıl	112	29,4
Evli	240	63,2	Görevde Çalışma Süresi		
Bekar	112	29,5	<= 5 Yıl	127	33,4
Dul veya Boşanmış	28	7,4	6 - 10 Yıl	69	18,1
Öğrenim Durumu			11 + Yıl	184	48,4
Yüksek Öğretim	190	50			
Lise ve Altı	190	50			

Orjinal ölçek ve Erdem'in çalışmasında beş faktör tanımlanmıştır. Yapılan kategorik veri doğrulamalı faktör analizi sonucunda, bu faktörlere çalışmada uyum sağlanmadığı belirlenmiştir. Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve Tucker-Lewis (TLI) 0,9'dan küçük olması ve yaklaşımın hata kareler ortalaması karekökünün (RMSEA) 0,5'ten büyük olması nedeniyle kabul edilebilir bir uyum söz konusu değildir (27, 28, 29). Faktör analizi sonucunda ilgili faktörlere yeterli bir şekilde yüklenemeyen ve R-Square değerleri 0,40 in altında olan maddeler (Faktör 1'i (Özverili Olma) oluşturan maddelerden 3. ve 5. maddeler, Faktör 2'yi (Nezaket) oluşturan maddelerden 21. madde, Faktör 3'ü (Bilinçli Olma) oluşturan maddelerden 24. madde, Faktör 4'ü (Erdemli Olma) oluşturan maddelerden 25. madde, Faktör 5'i

(Centilmenlik) oluşturan maddelerden 29. madde ve ayrıca Erdem'in çalışmasında da çıkarılan 32. Madde) çıkarılmıştır. Yeniden yapılan analizde, diğer soru maddelerinin faktörlerle uyumlu olduğu belirlenmiştir. Buna göre; Faktör 1 (Özverili Olma), 1, 2, 4, 6, 7, 8 no'lu maddelerden; Faktör 2 (Nezaket), 10, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 22, 23, 31 no'lu maddelerden; Faktör 3 (Bilinçli Olma), 11, 13, 16, 18 no'lu maddelerden; Faktör 4 (Erdemli Olma), 26, 27, 28 no'lu maddelerden; Faktör 5 (Centilmenlik), 9 ve 30 no'lu maddelerden oluşmaktadır. Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına dayanarak 7 soru maddesi çıktıktan sonra yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach $\alpha=0,94$ olarak saptanmış ve örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlayan 5 faktör özverili olma, nezaket, bilinçli olma, erdemli olma ve centilmenlik şeklinde sıralanmıştır (Tablo 2). Bu çalışmada göreceli olarak en

yüksek ortalamanın nezaket davranışında olduğu ve bunu sırası ile özverili olma ve

bilinçli olmanın izlediği belirlenmiştir.

Tablo 2. Araştırma Grubu İçin Faktörlere İlişkin Genel Tanımlayıcı Değerler

Faktörler	Madde Sayısı	N	X	SS	Min.	Max.
Faktör 1 Özverili Olma	6	380	4,11	4,36	7,00	30,00
Faktör 2 Nezaket	10	380	4,13	8,16	16,00	50,00
Faktör 3 Bilinçli Olma	4	380	4,10	2,62	7,00	20,00
Faktör 4 Erdemli Olma	3	380	3,97	2,54	5,00	15,00
Faktör 5 Centilmenlik	2	380	3,70	2,09	2,00	10,00
Toplam	25	380	4,07	16,57	48,00	125,00

Yönetici hemşirelerinin, hemşirelerin yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları hakkında yaptıkları değerlendirmeler incelendiğinde; yaş grupları arasındaki farkın faktör ortalaması açısından özverili olma, nezaket ve erdemli olma boyutları açısından anlamlı olduğu ($p < 0,05$) belirlenmiştir. Yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlayan faktörlerden bilinçli olma, centilmenlik faktörleri ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Hipotez 1.1, 1.2 ve 1.4 kabul edilmiş, diğerleri reddedilmiştir (Tablo 3.).

Araştırmada 30 yaş ve üzeri olanların özverili olma, nezaket ve erdemli olma boyutlarına uyan davranışları daha fazla sergilemekte oldukları saptanmıştır. Yaş artışı ile birlikte gelen olgunluğun, yardımseverlik temelli özverili olma boyutuna uyan davranışları özellikle daha ileri yaştaki hemşirelerin göstermesinin nedeni olduğu söylenebilir. Erdemli olma boyutuna uyan davranışlar, sorumluluk üstlenen, kendisini örgütün asli parçası olarak hissetme eğilimli hemşireler tarafından gösterilen davranışlardır. Daha yaşlı hemşireler, örgüt yararına toplantılara katılmak gibi sorumluluk gerektiren davranışları göstermede daha

eğilimli olmaktadır. Nezaket boyutuna uyan davranışları ise, (örneğin davranışlarının etkilerini gözeterek önceden diğer hemşireleri uyarmak) 30 yaş altı hemşireler daha çok gösterme eğilimindedirler. Genç hemşireler yaşlılara oranla daha az yılgın, iş heyecanını kaybetmemiş, kariyer tutkusu olan hemşirelerdir.

Yazında, yaşın örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif veya negatif yönde etkilediği ifade edilmiştir [13, 25]. Erdem'in (2003), hastane çalışanlarında yaş ile özverili olma, nezaket ve bilinçli olma boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark bulması, çalışma bulgularını desteklemektedir [11]. Çetin ve ark., [24] öğretmenlerin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarında farklılık saptamışlardır. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel güvenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada da, yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir [23]. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile öğrencilerin demografik bazı özelliklerinin incelendiği bir araştırmada ise, öğrencilerin yaşları arttıkça, örgütsel vatandaşlık görülme eğiliminin düştüğü saptanmıştır [17].

Tablo 3. Araştırma Grubunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Faktörler	Madde Sayısı	Öğrenim Durumu	N	X	SS	t	P
Faktör 1 Özverili Olma	6	< 30 Yaş	171	4,02	5,11	1,99	0,04
		=>30 Yaş	209	4,17	3,60		
Faktör 2 Nezakət	10	< 30 Yaş	171	4,25	7,00	2,55	0,01
		=>30 Yaş	209	4,03	8,90		
Faktör 3 Bilinçli Olma	4	< 30 Yaş	171	4,08	2,58	0,61	0,53
		=>30 Yaş	209	4,12	2,66		
Faktör 4 Erdemli Olma	3	< 30 Yaş	171	3,82	2,84	3,19	0,00
		=>30 Yaş	209	4,10	2,19		
Faktör 5 Centilmenlik	2	< 30 Yaş	171	3,81	2,08	1,82	0,06
		=>30 Yaş	209	3,61	2,08		
Toplam	25	< 30 Yaş	171	4,08	17,05	0,37	0,70
		=>30 Yaş	209	4,06	16,20		

P<0,05

Hemşirelerin hastanede çalışma sürelerine göre, nezaket ve centilmenlik davranışı boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark saptanmıştır. Hipotez 2.2, ve 2.5 kabul edilmiş, diğerleri reddedilmiştir (Tablo 4.). Nezaket faktörü için yapılan Bonferroni analizinde, istatistiksel olarak anlamlılığı olan fark yaratan grupların beş yıl ve daha az süredir çalışanlar ile 6-10 yıldır çalışanlar olduğu saptanmıştır. Centilmenlik faktöründe de, fark yaratan grupların beş yıl ve daha az süredir çalışan grup ve 10 yıldan fazla süredir çalışanlar olduğu saptanmıştır. Nezaket ve centilmenlik boyutuna uyan davranışları, 10 yıl ve üzeri süredir hastanede çalışan hemşireler daha az göstermeye eğilimlidir. Bu durum, hemşirelerin uzun süredir aynı hastanede çalışarak, sürekli örgütsel sorunlarla karşılaşmaları, monotonluk hissediyor olmaları, dolayısı ile de enerji ve ideallerinde azalma olması ile açıklanabilir.

Erdem'in (2003), hastanede çalışanlarında genel olarak hastane de çalışma süresi ile

özverili olma ile bilinçli olma boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark bulmasına ilişkin sonuçlar, çalışmayı desteklememektedir [11]. Bir üniversitede yapılan örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin araştırmada da, kurumda çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık görülme düzeyleri arasında anlamlı fark, yalnızca bilinçli olma boyutunda ortaya çıkmıştır [14]. Yazındaki bazı araştırmalarda kıdem değişkeni ile örgütsel sadakatin arttığı gözlenmiş, bu da örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi yükselten bir etken olarak ortaya konmuştur [25]. Bir başka araştırmada, üniversitede öğrenim gören öğrencilerden ilk sınıflarda olanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri saptanmıştır [17]. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel güvenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada da, aynı okuldaki çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir [23].

Tablo 4. Araştırma Grubunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Hastanede Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Faktörler	Madde Sayısı	Hastanede Çalışma Süresi	N	X	SS	F	p
Faktör 1 Özverili Olma	6	<= 5 Yıl	180	4,04	5,19	1,98	0,13
		6 -10 Yıl	88	4,22	2,92		
		11 + Yıl	112	4,12	3,76		
Faktör 2 Nezaket	10	<= 5 Yıl	180	4,25	7,34	15,63	0,00
		6 -10 Yıl	88	4,33	7,19		
		11 + Yıl	112	3,78	9,08		
Faktör 3 Bilinçli Olma	4	<= 5 Yıl	180	4,11	2,67	0,14	0,87
		6 -10 Yıl	88	4,07	2,73		
		11 + Yıl	112	4,12	2,48		
Faktör 4 Erdemli Olma	3	<= 5 Yıl	180	3,89	2,90	2,36	0,09
		6 -10 Yıl	88	4,13	1,81		
		11+Yıl	112	3,98	2,35		
Faktör 5 Centilmenlik	2	<= 5 Yıl	180	3,68	2,11	13,07	0,00
		6 -10 Yıl	88	4,14	1,38		
		11 + Yıl	112	3,40	2,29		
Toplam	25	<= 5 Yıl	180	4,08	17,49	5,74	0,00
		6 -10 Yıl	88	4,22	13,73		
		11 + Yıl	112	3,91	16,39		

P<0,05

Hemşirelerin buldukları görevde çalışma sürelerine göre örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları incelendiğinde, nezaket ve erdemli olma boyutları arasında faktör ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Hipotez 3.2 ve 3.4 kabul edilmiş diğerleri reddedilmiştir (Tablo 5.). Nezaket ve erdemli olma faktörleri için yapılan Bonferroni analizinde, gruplar arası farklılıkta fark yaratan grubun 10 yıldan uzun süredir çalışanlar olduğu saptanmıştır.

Nezaket boyutuna uyan davranışların temelinde, davranışlarının diğerlerini etkileyebileceğini düşünerek önceden nezaketen bilgilendirme düşüncesi yatmaktadır. Beş yıl ve daha az süredir hemşirelik mesleğini yapan hemşirelerin bu boyuta uyan davranışları gösterme eğilimi daha yüksektir. Bu gruptaki hemşirelerin idealizmi yüksek, çalışırken iş yaşamının inceliklerine önem verecek kadar iş heyecanı olan, mesleğini severek icra eden özelliklerinin etkili olduğu söylenebilir.

Bilinçli olma boyutuna uyan davranışları, beş yıl ve daha az süredir hemşirelik yapan hemşireler, diğer görevde çalışma süre gruplarına göre daha yüksek seviyede gösterme eğilimi sergilemektedirler. Örgütün kaynaklarını korumada, zamanlamada hassas olma gibi davranışlar bilinçli olma boyutuna uyan türde davranışlardır. Beş yıl ve daha az süredir hemşirelik yapanlar, daha genç ve dinamik, çalışmaya daha istekli, idealleri sağlam ve işe karşı tutumları daha güçlü olduğu için bilinçli olma boyutuna uyan davranışları gösterme eğilimleri yüksektir denilebilir.

Erdem'in nezaket ve bilinçli olma boyutlarında anlamlı farklılık bulması, çalışma sonucunu desteklemektedir [11]. Farklı sektörlerde yapılan diğer araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşılmış; örneğin Celep ve ark., [25], nezaket ve erdemli olma boyutlarının yaş gibi kıdemde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri ve

mesleki kıdemleri üzerine yapılan bir araştırmada da, mesleki kıdem ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri arasında farklılık saptanmıştır [24]. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel güvenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada da, kıdem ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir [23]. İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim okullarında

örgütsel vatandaşlık davranışlarına bürokrasinin etkisini inceleyen bir araştırmada ise [22], öğretmenlerin kıdemi arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin de arttığı belirlenmiştir. Davis (1983) ve Kidder ve McLeans (1993) tarafından yapılan araştırmada örgütsel kıdem ve örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır [2].

Tablo 5. Araştırma Grubunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Görevde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Faktörler	Madde Sayısı	Görevde Çalışma Süresi	N	X	SS	F	p
Faktör 1 Özverili Olma	6	<= 5 Yıl	127	4,02	5,43	1,23	0,29
		6 -10 Yıl	69	4,17	4,00		
		11 + Yıl	184	4,14	3,59		
Faktör 2 Nezaket	10	<= 5 Yıl	127	4,38	5,94	10,81	0,00
		6 -10 Yıl	69	4,15	7,80		
		11 + Yıl	184	3,95	9,14		
Faktör 3 Bilinçli Olma	4	<= 5 Yıl	127	4,14	2,64	0,52	0,59
		6 -10 Yıl	69	4,14	2,35		
		11 + Yıl	184	4,07	2,72		
Faktör 4 Erdemli Olma	3	<= 5 Yıl	127	3,82	3,08	3,40	0,03
		6 -10 Yıl	69	4,03	2,18		
		11+Yıl	184	4,06	2,18		
Faktör 5 Centilmenlik	2	<= 5 Yıl	127	3,72	2,21	1,96	0,14
		6 -10 Yıl	69	3,91	1,74		
		11 + Yıl	184	3,62	2,10		
Toplam	25	<= 5 Yıl	127	4,13	17,17	1,79	0,16
		6 -10 Yıl	69	4,12	15,35		
		11 + Yıl	184	4,00	16,51		

P<0,05

Özverili olma, nezaket ve erdemli olma boyutları ile medeni durum arasında anlamlı fark saptanmıştır (p<0,05). Hipotez 4.1, 4.2 ve 4.4 kabul edilmiş, diğerleri reddedilmiştir (Tablo 6.). Özverili olma ve erdemli olma faktörü için yapılan Bonferroni analizinde gruplar arasında fark yaratan grubun bekarlar olduğu; nezaket faktöründe ise bekar ve dul-boşanmışlar olduğu saptanmıştır.

Erdem'in çalışmasında (2003), medeni durum ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında gruplar arasındaki faktör ortalaması açısından anlamlı fark bulunmadığı için sonuçları bu araştırmayı destekler nitelikte değildir. İş tatmini, örgütsel bağlılık gibi örgütsel etkililiği etkileyen faktörlerin saptandığı bir araştırmada [10], medeni durumun kadınlar lehine dolaylı yoldan

örgütsel vatandaşlık davranışı görülme düzeyini etkilediği saptanmıştır.

Özverili olma ve erdemli olma boyutlarına uyan davranışları sergilemede evli hemşirelerin daha istekli olduğu saptanmıştır. Yardımseverlik ve sorumluluk temelli bu tarz davranışları evlilerin daha çok göstermesinin nedeni olarak; evlilik kurumunun sorumluluğunu yaşıyor olmanın getirdiği yaşam alışkanlıklarına ve daha düzenli yaşama

sahip olma durumu verilebilir. Nezaket boyutuna uyan davranışları sergilemede dul-boşanmış grubun diğer gruba göre daha eğilimli olduğu gözlemlenmektedir. Daha önce evlilik yaşamında bir takım problemler yaşamış olmalarının ya da eşlerini kaybetmiş olmalarının bu gruptaki hemşireleri daha duyarlı davranmaya itmiş olabileceği söylenebilir.

Tablo 6. Araştırma Grubunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Faktörler	Madde Sayısı	Medeni Durum	N	X	SS	F	P
Faktör 1 Özverili Olma	6	Evli	240	4,19	3,90	5,52	0,00
		Bekar	112	3,92	5,45		
		Dul-Boşanmış	28	4,12	1,64		
Faktör 2 Nezaket	10	Evli	240	4,02	8,99	6,64	0,00
		Bekar	112	4,30	6,62		
		Dul-Boşanmış	28	4,42	2,55		
Faktör 3 Bilinçli Olma	4	Evli	240	4,14	2,74	1,01	0,36
		Bekar	112	4,04	2,55		
		Dul-Boşanmış	28	4,05	1,72		
Faktör 4 Erdemli Olma	3	Evli	240	4,08	2,33	6,47	0,00
		Bekar	112	3,74	2,99		
		Dul-Boşanmış	28	4,00	1,58		
Faktör 5 Centilmenlik	2	Evli	240	3,73	2,21	0,30	0,73
		Bekar	112	3,64	1,98		
		Dul-Boşanmış	28	3,75	1,20		
Toplam	25	Evli	240	4,06	17,27	0,48	0,61
		Bekar	112	4,04	16,6		
		Dul-Boşanmış	28	4,18	7,79		

P<0,05

Özverili olma ve erdemli olma boyutları ile öğrenim durumu arasında faktör ortalaması açısından anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). Hipotez 5.1 ve 5.4 kabul edilmiş, diğerleri reddedilmiştir (Tablo 7.). Öğrenim durumlarının görece yüksekliğinin, örgütsel vatandaşlığı olumlu yönde desteklediği söylenebilir. Erdem'in (2003) çalışmasında ise, öğrenim durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında gruplar arasındaki faktör ortalaması açısından anlamlı fark

bulunmamış olması sonucu [11], araştırma sonuçlarını desteklememektedir. Erdem'in araştırmasında, örneklemin tüm meslek gruplarını ve bir diğer cinsiyeti kapsamasının sonucu etkilediği düşünülebilir.

Yazında farklı sektörlerde yapılmış çalışmalarda bu araştırma sonuçlarını desteklemeyen sonuçlar ile karşılaşılacaktır. Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık tutumları incelendiğinde, iki veya üç yıllık yüksek okul mezunu

öğretmenlerin fakülte mezunu öğretmenlere nazaran örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin görece yüksek olduğu saptanmıştır [25].

Yine örgütsel bağlılık ve öğrenim durumu arasında negatif ilişkinin bulunduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur [30]. İş tatmini konusunda da öğrenim durumunun negatif bir ilişki gösterdiği bilinmektedir.

Tablo 7. Araştırma Grubunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Faktörler	Madde Sayısı	Öğrenim Durumu	N	X	SS	t	P
Faktör 1 Özverili Olma	6	Lise	190	4,22	3,61	3,03	0,00
		Yüksekokul	190	3,99	4,92		
Faktör 2 Nezaket	10	Lise	190	4,10	8,81	0,68	0,49
		Yüksekokul	190	4,16	7,46		
Faktör 3 Bilinçli Olma	4	Lise	190	4,12	2,67	0,46	0,64
		Yüksekokul	190	4,09	2,59		
Faktör 4 Erdemli Olma	3	Lise	190	4,17	2,19	4,57	0,00
		Yüksekokul	190	3,78	2,72		
Faktör 5 Centilmenlik	2	Lise	190	3,72	2,19	0,39	0,69
		Yüksekokul	190	3,68	1,98		
Toplam	25	Lise	190	4,11	16,62	1,26	0,20
		Yüksekokul	190	4,02	16,49		

P<0,05

IV. Sonuç ve Öneriler

Sağlık kurumlarındaki işgörenler arasındaki ilişkide işgörenlerin özverili davranması, işini yerine getiremeyecek bir işgörenin işinin aksamaması demektir. Özverili davranışlar, sağlık hizmetinin başarılı sunumunda önemli yer tutarlar. Sağlık kurumlarındaki işgörenler arasındaki işlevsel bağlılıktan ötürü işgörenlerden birinin yaptığı iş, diğerinin faaliyetlerini etkilemektedir. Nezaket davranışları diğer işgörenlerin etkilenebileceği durumlarda proaktif bir hazırlık oluşması için önem arz etmektedir. Sağlık kurumlarında bir yeri ya da bir malzemeyi pek çok işgören ortak kullanmaktadır. Faaliyetler yürütülürken, saniyeler bile hayati öneme sahiptir. Bilinçli olma davranışları gösteren işgörenler, ortak kullanılan malzemelere ve çalışma saatlerine uymaya özen gösterir, çalıştığı yeri bulduğu gibi bırakacak şekilde çalışır. Bu sayede süreçte aksama olmasını engelleyerek örgütsel sinerjinin de ortaya çıkması için faydalı

davranışlar sergilemiş olurlar. Sağlık kurumlarındaki ileri teknoloji bağımlılığı ve tıp bilimindeki uygulamalarda her geçen gün hızla artan yeni uygulamaları takip eden, kurum yararına araştırmalara katılan ve yeni durumlara ilk adapte olan işgörenler, sağlık kurumlarındaki verimliliğe ve rekabet gücüne yararlı olacaktır. Her an bir örgütsel çatışmanın yaşanabileceği sağlık kurumlarında, küçük problemleri sorun etmeyen, yalnızca kurum yararını gözeterek aynı performans ve güdülenmeyle çalışmasına devam eden işgörenler, kaynakların sorun çözme için değil daha yararlı alanlara aktarılmasına katkıda bulunurlar. Bu araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları incelenmiş ve beş boyut (özverili olma, nezaket, bilinçli olma, erdemli olma ve centilmenlik) altında toplandığı belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının farklı boyutlarının hemşirelerin yaş gruplarına, halen çalışılan hastanedeki çalışma süresine, halen bulunulan görevdeki çalışma süresine, öğrenim durumuna ve medeni durumuna göre farklılık gösterdiği

saptanmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre oluşturulan öneriler aşağıda verilmiştir.

1.Hastanede çalışan hemşirelerin farklı yaş gruplarında olması, tutum ve davranışlarında farklılığa neden olmaktadır. Genç hemşireler daha yaşlılara göre görece olarak daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Hastane yönetimi ve insan kaynakları birimi koordinasyonu ile genç hemşirelerin özverili tutumlarını artırmak için başkalarını düşünme, yardımseverlik gibi konularda seminerler düzenlemesi ile hemşirelerin özverili olma davranışları pekiştirilebilir.

2.Örgütsel vatandaşlık davranışının kuruma yerleştirilmesi, örgüt içerisindeki her yaş grubuna yönelik pek çok olumlu örneğin ortaya çıkmasını sağlayabilir. Örgütteki sosyalleşmenin, yaş grupları arasındaki örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyindeki dengesizlikleri de kaldırmaya yönelik fayda sağlayacağı söylenebilir. Bölümlerin bir arada katılabileceği sosyal faaliyetler aracılığıyla yönetici hemşireler ile de genç hemşirelerin ilişkilerin pekiştirilmesi sağlanabilir.

3.Uzun süredir aynı hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları görece daha düşüktür. Bu hemşirelerin monotonluktan, kronik örgütsel problemlerden kaynaklanan sorunlarına çözümler üretilerek nezaket davranışları güçlendirilebilir. Örneğin hemşireleri görev alanlarını göz önünde tutarak iş rotasyonuna tabi tutmak bunlardan birisi olabilir.

4.Uzun süredir aynı meslekte yoğun iş gücü ile çalışan hemşirelerin nezaket, erdemli olma ve centilmenlik davranışları ilk yıllardaki kadar canlı olamamaktadır. Bu davranışların beslenmesi için yönetici hemşireler örnek davranışlar içerisine girebilirler. Örneğin yönetici hemşireler, iş konusundaki değişiklikler için zamanında ve yüzyüze bilgilendirme yolu izleyerek hemşirelerin nezaket davranışlarına örnek olabilirler. Örnek davranışların benimsemesi ile hemşireler mesleğin ilk yıllarında sahip oldukları nezaket duyarlılığına yaklaştırılabilirler.

5. Yönetici hemşireler, bekar hemşirelerin, evli ve dul-boşanmış olanlara

göre görece daha düşük olan özverili olma, erdemli olma ve centilmenlik davranışlarını artırmak için sorumluluk artırıcı yaklaşımlara başvurabilirler. Örneğin, bekar hemşirelere yetki devri yapılarak daha fazla sorumluluk yüklenebilir.

6.Örgütsel vatandaşlık davranışı öğrenim düzeyi daha yüksek olanlarda görece olarak daha düşük bulunmuştur. Yüksekokul mezunu hemşirelerin lise mezunları ile aynı statüde çalışmaları ve aynı haklara sahip olmaları genel tatminsizliğe yol açmış ve durum da genel davranışları etkiliyor olabilir. İş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığı bilinmektedir [31]. Öğrenim düzeyi yüksek olanlara farklı sorumluluklar verilmesi yolunun izlenmesi, bireyleri memnun edebilir. Örneğin, yüksekokul bitiren hemşirelerden eğitim faaliyetleri hazırlamaları istenebilir. Böylece yüksekokulda aldıkları eğitimi değerlendirebilen hemşirelerin aldıkları eğitimi başkaları yararına kullanabildiklerinin düşünmesi sağlanabilir.

Yukarıda sunulan ve bulgulara yönelik olarak ifade edilen bu öneriler yanında, insan gücü ile hizmet sunan sağlık kurumlarında insan gücünden yararlanmada etkililik ve verimlilik sağlayabilecek olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının artırılması açısından aşağıda belirtilenler gibi daha genel öneriler de getirilebilir.

7. Klasik yönetim anlayışlarında örgütün, yapısal yönlerine ağırlık verilmesi, yöneticilerin informel örgüt yapısını görmezden gelmesine neden olmaktadır. Örgütsel başarısında, formel örgüt yapısı kadar informel örgüt yapısı da rol oynamaktadır. Hemşirelik hizmetlerindeki formel yapıdaki pozisyonlardan kaynaklanan resmi ilişkiler, informel yapı göz önünde bulundurularak daha esnek bir forma sokulabilir.

8.Hemşireleri işine karşı daha canlı ve ilgili bir duruma getirebilecek, yaptığı işi daha anlamlı bulmasını sağlayabilecek hemşirelere fayda sağlayan güdülenme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi faktörlerin iyileştirilmesi için sürekli arayış içerisinde olunabilir. Bunlar örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmesini dolaylı olarak destekleyebilir.

9.Sağlık kurumlarında çatışma yönetimine önem verilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Karmaşık ilişkiler, çok disiplinli ve farklı eğitim almış pek çok insanın çalıştığı hastanelerde çatışma ortamını asgariye indirmenin yolları aranması gerektiği söylenebilir. Hizmet içi eğitim yoluyla da hastanede çalışanlara konuyla ilgili eğitim programları düzenlenebilir.

10. Örgüt kültürü, örgütsel adalet ve liderlik gibi örgütün etkinliğine yönelik çalışmalar artırılabilir. İşgörenler, yöneticilerinin adil olduğuna inandıklarında ve hem örgüt içi hem de örgüt dışında örgüt hakkında olumlu kanılara tanık olduklarında örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye eğilimli olabilirler. Başhekim ve diğer yöneticilerin sık sık bölümleri ziyaret etmesi ve hemşirelerle yakın diyaloglar kurması uygun olabilir.

11.Hastane içinde bölümler arası sosyal iletişim güçlendirilmeli, sosyal faaliyetler aracılığı tüm hemşirelere ulaştırılmalı, sosyal hayatın içinde yer almaları için ortam

hazırlayıcı eylemlerde bulunulmalıdır. Sosyal iletişimin yüksek olduğu örgütlerde yardımseverlik, nezaket gibi davranışların gelişimi çok daha kolay olabilir. Örneğin, sağlık kurumlarında hemşireler günü kutlamalarının düzenlenmesi uygulamalarının son derece olumlu etkilerinin olduğu bilinmektedir.

12.Hastane yöneticileri, hastanelerde çalışma ortamının hem idealist yeni hemşirelerin ideallerini gerçekleştirebilmeleri için elverişli, hem de uzun süredir kurumda çalışan hemşireler için isteklendirici hale getirilmesine yönelik fikirler üretmelidir. Hastanede uzun zamandır çalışan hemşirelerden komisyon, kurul, kalite çemberleri gibi üretim sürecine etki eden mekanizmalar yoluyla yönetime katılmaları sağlanabilir; örgütsel bağlılığı yükseltmek için adımlar atılabilir. İşe yeni başlayan hemşireler olumlu ortamlar içerisine sokulup işe heveslendirilerek, örgütsel vatandaşlık bilincinin oluşma sürecinin hızlandırılması sağlanabilir.

Kaynaklar:

- [1] Koçel T., İşletme Yöneticiliği, 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2001.
- [2] Podsakoff P. M., Mackenzie S. B., Paine J. B., ve ark., Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, Journal of Management, 2000; 26(3): 513-563.
- [3] Çetin, M., Ö., Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2004.
- [4] Acar, A. Z., Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 2006, 7 (1): 1-14.
- [5] Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness, Journal of Marketing Research, August, 1994; 31(3): 351-363.
- [6] İşbaşı, J. Ö., Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2000.
- [7] İncir, G., Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Milli Produktivite Merkezi Yayınları, No: 401, Ankara, 1990.
- [8] Kamer, M., Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.
- [9] Gürbüz, S., Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar 2006; 1(3):46

- [10] Çelik, M., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı – Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- [11] Erdem, Ü., Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2003.
- [12] Mercan, M., Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- [13] Organ, D. W., Lingl A., Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 1995; 135(3): 339-350.
- [14] Köse, S., Kartal, B., Kayalı, N., Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2003; 20: 1-19
- [15] Topaloğlu, G., Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlık Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005
- [16] Bayram, L. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 2005; 59:125.
- [17] Özdevecioğlu, M., (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2003; 20:117–135.
- [18] Baltaş, A., Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2002.
- [19] Eronat, Z., İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, 2004.
- [20] Genç, N., Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2005.
- [21] Balay, R., Özel ve Resmi Liselerde Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.
- [22] Dönder, H. H., Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bürokrasi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- [23] Samancı, G., Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- [24] Çetin, M., Yeşilbağ, Y., Akdağ, B., Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2003; 17: 39.
- [25] Celep, C., Polat, S., Elbir, N., ve ark., Ortaöğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Tutumları, *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Kitabı*, No: 123, Malatya, 2004.
- [26] Konovsky, M. A., Organ, D. W., Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 1996; 17: 253-266.
- [27] Fliege, H., Becker, J., Walter, O. B. ve ark., Development of a CAT for depression (D-CAT). *Qual Life Res*, 2005; 14 (10): 2277-91
- [28] Suhr, D. D., Exploratory or Confirmatory Factor Analysis, 2006, Erişim: [<http://www2.sas.com/proceedings/sugi31/200-31.pdf>], Erişim Tarihi: 24.12.2007

- [29] Şimşek Ö. F., Yapısal EŐitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları, İstanbul, Ekinoks Yayıncılık, 2007.
- [30] Özkaya, M. O., Kocakoç, İ.D., Kara A, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Yönetim Ve Ekonomi, 2006; 2(13): 77-96.
- [31] Sun, H. O., İŐ Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, 2002.

YAZARLARIN BİLGİSİNE

Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, Ankara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nun yayın organı olup yılda iki kez, Türkçe ve İngilizce çalışmalar yayınlanmaktadır. Yazıların editörler ve yayın kurulunun onayından geçmesi gerekmektedir. Yayınlar en az iki hakem tarafından değerlendirilecektir. Gönderilecek yazıların yayına kabulü için daha önce bir bilimsel yayın organında basılmış veya basılmak üzere gönderilmemiş olması gerekmektedir. Yazının özet veya sözel bildiri şeklinde daha önce sunulmuş ise bu durumun ayrıca belirtilmesi gerekmektedir. Dergide yayınlanmak üzere orijinal çalışma, derleme, çeviri, vaka takdimi, editöre mektup, sağlık alanıyla ilgili mülakat ve alandan haber ve duyurular gönderilebilmektedir. Yazıların etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır.

İzin Belgesi

Gönderilen yazılara tüm yazarların yayın için onaylarını gösterir imzalı belgenin eklenmesi gerekir. Yazarlar Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisinde yayınlanacak yazının başka bir dergide değerlendirmede olmadığını ve daha önce yayınlanmadığını garanti etmelidirler.

Telif Hakkı

Dergimizde yayınlanan yazıların tüm telif hakları Ankara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'na aittir.

Yazışma Adresi:

Editör: Suna (TOKGÖZ) YILMAZ (tokgoz@medicine.ankara.edu.tr)
Editör Yardımcıları: Bahadır BOYACIOĞLU (bahadirboyacioglu@yahoo.com)
Perihan ŞENEL TEKİN (perihansenel@yahoo.com)
Adresi: Fatih Cad. 197/A Gazino-Keçiören 06290 Ankara/TÜRKİYE
Tel: (+90) 312 357 32 42
Fax : (+90) 312 380 48 68

Not: Yazım formatı diğer sayfadadır.

BAŞLIK
YAZI TİPİ: TIMES NEW ROMAN, 14 PUNTO, KOYU, BÜYÜK HARF

A.B. YAZAR, B.C. YAZAR ve C.D. YAZAR** (12 PUNTO, İTALİK, BÜYÜK HARF)*

Kurum, Şehir, Ülke, e-mail adresi (12 punto, italik)
**Diğer kurum, Şehir, Ülke, e-mail adresi (12 punto, italik)*
***Diğer kurum, Şehir, Ülke, e-mail adresi (12 punto, italik)*

ÖZET (10 PUNTO, BÜYÜK HARF)

Lütfen tam-metinlerinizi yollarken bu dosyanın bir kopyasını kullanınız. Tanımlanan yazı tipi sadece Times New Roman'dır, farklı bir yazı tipi kullanmayınız. Metinler, 200 kelimeyi geçmeyecek şekilde çalışmanızın anahtar kelimelerini ve sonucunu içerecek kısa bir özet ile başlamalıdır. Bu paragraf için yazı tipi Times New Roman ve karakter boyutu 10 punto, sol ve sağ satır başı boşlukları 1,5 cm. dir.

Anahtar Kelimeler: Anahtar kelime1, Anahtar kelime2 (Times New Roman, 10 punto, koyu, en fazla 5 anahtar kelime)

Giriş (12 punto, koyu)

Yollanacak tam-metinler Türkçe yada İngilizce olabilir. Tam metinler MS Word ile yazılmalıdır. Bu dosyanın sayfa ayarlarında değişiklik yapmayınız: sayfa boyutu DIN A4; bütün marjinler (üst, alt, sol ve sağ) 2,5 cm. dir. Verilen üst bilgi ve alt bilgiyi değiştirmeyiniz.

Tam metniniz Özetden sonra aynı sayfadan itibaren Giriş ile devam etmelidir. Metnin tamamında kullanılacak yazı tipi Times New Roman'dır. Giriş de dâhil olmak üzere bütün ana bölümlerde karakter büyüklüğü 11 punto dur. Tek boşluk satır aralığı kullanınız. Metnin bu bölümlerinde yazı satırda iki yana yaslanmış olmalıdır.

Paragrafın ilk satırında satır başı boşluğu bırakmayınız. Her bir paragraf arasına bir boş satır bırakınız.

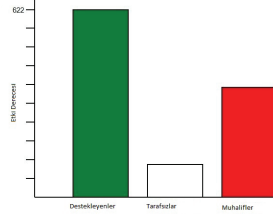
Giriş kısmından sonra, deneysel ya da teorik model, modelden çıkan sonuçlar, tartışma, sonuç, teşekkür ve referanslarla devam etmelidir.

Sayfa Numaralandırılması

Lütfen tam metninize alt orta sayfa numarası veriniz.

Tablolar ve şekiller

Tablolar ve siyah&beyaz yada renkli şekiller metnin içerisinde uygun yerde ve basım kalitesinde olmalıdır. Tablo ve Şekil açıklamaları *10 punto ve italik* olmak üzere tablo veya şeklin altında bulunmalıdır. Şekiller, resim dosyasından (.jpeg, .bmp ...) eklenebilir.



Şekil 1. Şekil 1 için açıklama.

Referanslar

Lütfen referanslarınızın ve varsa bu referanslara ait atıfların numaralarını köşeli parantez içerisinde yazınız [1]. Kaynaklar şu şekilde düzenlenmelidir:

Dergi: Yazar sayısı 3 ve daha azsa tüm yazarların adı yazılır, 3'den çoksa ilk 3 yazılır ve diğerleri ark. olarak belirtilir. Yazarların soyadı, isim baş harfleri, makale adı, derginin Index Medicus'a göre kısaltılmış adı veya tam başlığı, yıl, cilt, sayı ve sayfa.

[1]Board WJ, Street GM, Caspers C. A Comparison of transtibial amputee suction and vacuum socket conditions, Prosthet Orthot Int. 2001; 25 (3): 202-209.

Kitap: Yazarların soyadı, isim baş harfleri, kitabın adı, baskısı, basım yeri, basımevi, yıl, sayfa.

[1] Morrin JB, Davey V, Conally WB. The Hand: Fundamentals of Therapy. 2nd ed. Oxford, Butterworth-Heinemann, 1999:85-93.

Kitaptan Bölüm: Yazarların soyadı, isim baş harfleri, bölümün adı, yazarların adı, basım yeri, basımevi, yıl, sayfa.

[1] Berger N. Analysis of amputee gait. In: Bowker JH, Michael JW, eds. Atlas of Limb Prosthetics: Surgical, Prosthetic and Rehabilitation Principles. St Louis: Mosby Company, 1992: 371-379.

