

HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ALGISI

PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF INSTRUCTORS IN NURSING FACULTY

Yard.Doç.Dr.Fahriye VATAN*

Doç.Dr.Gönül ÖZGÜR**

Ar.Gör.Meltem DURSUN ENGİN*

Ar.Gör.Hatice ÇAMVEREN*

*Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD.

**Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği AD.

ÖZET

Amaç: Bu çalışma, hemşirelik fakültesinde görevli öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılamalarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın evrenini, bir hemşirelik fakültesinde görevli tüm öğretim elemanları (N= 86) oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeyerek, araştırmaya katılmayı kabul eden ve kurumsal deneyimi en az 6 ay olan öğretim elemanları araştırma kapsamına alınmıştır (n=67). Veriler kurumdan gerekli izinler alındıktan sonra, 9 sorudan oluşan "tanıtıcı bilgi formu" ve 30 maddeden oluşan "Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde sayı ve yüzde dağılımları, ortalama, standart sapma, Kruskal-Wallis, t testi, Mann-Witney U testi ve Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Öğretim elemanlarının "Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği" nde yer alan maddelere verdiği puan ortalamalarının 2.68 ile 3.73 arasında değiştiği, en yüksek puan ortalamalarının "İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır" maddesine ait olduğu bulunmuştur. "Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği" ve alt boyutlarının puan ortalamaları incelendiğinde; genel puan ortalamasının 3.22 ± 0.61 , "yönetim anlayışı" boyutu puan ortalamasının 3.09 ± 0.66 , "örgütsel bağlılık/ilişkiler" boyutu puan ortalamasının 3.22 ± 0.68 ve "öğrenci yönelimi" boyutu puan ortalamasının 3.45 ± 0.61 olduğu belirlenmiştir. Ölçek puan ortalamalarında ve alt ölçeklerinde; öğretim elemanlarının yaş grubu, medeni durumu, mesleki deneyimi, kurumda çalışma yılı, akademik kadroları ve anabilim dallarının etkili olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Öğretim elemanlarının kurumda çalışmaktan memnun olmaları ve kurumdaki eğitim kalitesini yeterli bulmaları ile ölçek toplam puan ortalamaları ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$).

Sonuç: Öğretim elemanlarının, kurumda orta düzey ile güçlü düzey sınırında örgüt kültürü algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının kurumda çalışmaktan memnun olmaları ve kurumdaki eğitim kalitesini yeterli bulmaları örgüt kültürü algısını etkilemektedir.

Anahtar Sözcükler: Örgüt, hemşirelik, hemşirelik eğitimi, fakülte, kültür, örgüt kültürü

ABSTRACT

Objective: *This study was made to examine the organizational culture perception of the instructors in nursing faculty.*

Materials and Methods: *The population consisted of all faculty members (N: 86) who work in a nursing school. By not drive the selection of the sample in this study, who agreed to participate in faculty research and institutional experience of at least 6 months were included in the study (n = 67). After acquisition of propriate organizational permissions, the data was collected with the identifying information form which consists of 13 questions and "Organizational Culture Scale for Nursing Schools" that consisting of 30 items. To evaluate the data, number and percentage distributions, mean, standard deviation, Kruskal-Wallis test, t test, Mann-Whitney U test and correlation analysis were used.*

Results: *Point avarege of the items in instructors "Organizational Culture Scale for Nursing Schools" to vary between 2.68 or 3.73. The highest point avarege was found to be substance "reach and communicate managers on issues related to work is easy". When the organizational culture and the point average of its sub-dimension examined; scale of the overall point avarege of 3.22 ± 0.61 , management approach dimensions mean point of 3.09 ± 0.66 , organizational commitment / relationship of the size of the average point of 3.22 ± 0.68 and student orientation dimension mean score of 3.45 ± 0.61 was determined. The total and sub-dimension point avarege of organizational culture scale, has not been found to be effective according to age groups, marital status, total years of sevice, study year in institution and instructors .($p > 0.05$).*

Conclusion: *The instructors are determined to have a moderate level and bordering on points of organizational culture strong level if not very strong.*

Keywords: *Organization, nursing, nursing education, faculty, culture, organizational culture*

GİRİŞ

Örgütler, farklı kültürel özelliklere sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu bireyler, bir arada grup oluşturmanın doğal bir sonucu olarak diğer örgütlerden farklı ama kendi içinde nispeten ortak inanç ve değerler sistemi oluşturur. Bu oluşuma 'örgüt kültürü' denmektedir ve makro açıdan yani toplum kültürü düzeyinden bakıldığında, işletme veya örgüt kültürü ve toplumun bir alt kültürüdür (Eren 2014). Örgüt kültürü ile ilgili ilk çalışmaların 1930'lu yıllardan itibaren başladığı kabul edilmektedir. İnsan ilişkilerin akımıyla birlikte, örgütlerde insan kaynağı üzerinde durulmuş, informal grup, grup normları, semboller, örgütsel değerler gibi konulara dikkat çekilmiştir. Ancak, doğrudan örgüt kültürü kavramının kullanılması ve söz konusu olgunun yoğun bir şekilde çalışılmaya başlanması 1980'li yılların başlarına denk gelmektedir (Barutçugil 2013).

Edger Schein (1991) örgüt kültürünü, "bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki

temel varsayımlar” olarak tanımlamıştır (Erkmen ve Şencan 1994, Eren 2014). Coeling ve Simms (1996)’in aktardığına göre Van Maanen ve Barley örgüt kültürünü, “yaygın problemlerle karşılaşan bir grubun üyelerinin karşılaşılan durumlara tavırlarıyla belirlenen davranışlar ya da bir grup çözümler” olarak tanımlamışlardır. Örgüt kültürü; “ritüeller, semboller ve hikayeler yoluyla sosyal modellerin bir grubu ve normlar, ahlak ve gelenekler yoluyla karakterizedir” (Scott-Findlay ve Estabrooks 2006). Şimşek (2014)’ in aktardığına göre örgüt kültürü, birimleri bir arada tutan ve onlara ayırt edici kimlik kazandıran, paylaşılan yönelimler sistemidir.

Örgüt kültürünün aile, toplumdaki tüm kurum, kuruluş, millet ve devlet ile biçimsel ve biçimsel olmayan tüm gruplaşmalarda o topluluğun özelliklerini yansıtan ve çevresiyle ilişkilerini düzenleyen bir husus olduğu ifade edilebilir. Bir örgüt içinde yaşayan ve onun üyesi olan bireyler, davranışları ile örgütün kültürel özelliklerini benliklerine sindirerek örgüt içinde köklü gelenekler, ahlaksal tavırlar ve alışkanlıklar oluştururlar (Barutçugil 2013, Eren 2014).

Eğitim örgütlerinin kültürü örgüt kültürü veya okul kültürü başlıklarında incelenebilmektedir. Okul kültürü, “okul üyelerinin okuldaki işlevlerini etkileyen ve okul üyeleri tarafından paylaşılan temel varsayım, norm ve değer” olarak tanımlanır (Engels ve ark. 2008). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü, okulda belli zamanda şekillenen, okulun işlevine katkı sağlayan ve nesilden nesile iletilen inanışlar, tutumlar, gelenekler, değerlere atıfta bulunur. Sağlıklı bir örgütsel kültür, çalışanların mesleki memnuniyeti ile ve öğrencilerin öğrenmesi konularında bir üst motivasyon için güçlü ve pozitif bir şekilde katkı sağlar (Iancu 2009). Eğitim örgütlerinde olduğu gibi, lisans eğitimi veren okulların örgüt kültürü, öğretim elemanları, öğrenciler, yöneticiler tarafından paylaşılan, toplumun kültürel değerleri ve eğitimin özelliklerinden etkilenen varsayımlar, inançlar, değerler, semboller ve uygulamaların bir bütünü olarak ele alınabilir (Erdem ve İşbası 2001).

Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını etkileyen paylaşılan değerler, tutumlar ve evrensel bir gruptur fakat hiyerarşik örgütlerin normları, güçlü seviyedeki yönetim tutumları ve önemli değerleri arasında bazı farklılıklar olduğunu belirtmek gerekir. Bu üst yönetim kültürü, yöneticilerin idealleri ve tutumlarını yansıtır; oysa alt kademedeki örgüt çalışanları çalışmanın gerçekliğini açığa çıkarır. Eğer örgütte alt kademedeki çalışanlar ve örgütün üst yönetimi arasında aynı tutumlar ve değerler var ise, örgüt içerisinde güçlü bir örgütsel kültür varlığına inanılabilir (Zamini ve ark. 2011). Güçlü bir örgüt kültüründe inançlar ve değerler daha yoğun ve geniş olarak paylaşılır. Vizyon ve amaçlar etrafında bütünleşme daha kolay sağlanır. Güçlü kurum kültürünün çalışanlar üzerinde etkisi daha fazladır. Davranışlarda tutarlılık sağlar ve bağlılık duygusunu güçlendirir (Barutçugil 2013). Bireylerin ortama uyum sağlaması, örgütün etkililiği ve verimliliğinin önemli bir unsurudur. Örgütte geçerli olan kültürel özellikleri kabul eden bireyler, örgütün beklentilerine olumlu katkıda bulunurlar. Bu nedenle oluşturulacak olan kurum kültürünün çalışanların verimini sağlayacak nitelikte olması gerekir (Pulat 2010).

Hemşirelik yüksekokulları, üniversitelerde lisans ve lisansüstü düzeyde hemşirelik eğitimi ve öğretimi veren kurumlardır. Bir eğitim örgütü olarak hemşirelik

eğitim kurumları da kendine özgü örgüt kültürüne sahiptirler. Hemşirelik yüksekokulları, diğer eğitim kurumlarında olduğu gibi oluşturdukları örgüt kültüründen aynı derecede etkilenmektedirler (Kantek ve Baykal 2008). Hemşirelik eğitimi veren kurumların kültürünün incelenmesi, eğitimde kalite çalışmaları açısından değişim ve gelişim gereksinimlerinin saptanması, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer çalışanlar için olumlu okul ortamının oluşturulması, yetiştirilen mezunlar aracılığıyla sağlık örgütlerinde özellikle hemşirelik hizmetlerinin sunumu açısından önemlidir. Ayrıca hemşirelik eğitimi veren kurumların örgüt kültürü, kurumların çıktıları olan öğrenciler ve dolaylı olarak hastaneler, hastalar, diğer sağlık kuruluşları ve toplumu etkilemesi açısından büyük önem taşımaktadır (Crow ve Hartman 2002). Kurum kültürünü incelemenin yollarından biri, kültürün hem oluşumunda rol oynayan hem de bu kültürden etkilenen unsurların (eğitmciler, yöneticiler, öğrenciler gibi) çalışma kapsamına alınmasıdır (Kantek 2005).

Öğretim elemanlarının örgüt kültürüne yönelik olumlu algılamaları, motivasyonlarını ve performanslarını etkilemekte ve kurumun amaçlarına ulaşmasında etkin rol oynamaktadır (Erdem ve İşbası 2001). Eğitim veren örgütlerde kültür, öğretim üyeleri, öğrenci ve yönetim alt kültürünün etkileşimi ile üretilir (Iancu 2009) ve bu örgütlerin kültürel özelliklerinin incelenmesi, kültürün araştırma ve öğrenci yetiştirme süreçlerinin geliştirilmesindeki rolü nedeniyle önemlidir (Köksal 2007). Okul ortamında öğrencinin istedik yönde davranış kazanmasını sağlayabilmek için paylaşılmış değer, inanç ve normlardan oluşan güçlü bir okul kültürüne ihtiyaç vardır (Güzel ve Taş 2011). Eğitim kurumlarının örgüt kültürünün en güçlü çeşitlendirilmiş kısmı, örgütte çalışan personelin algıladığı örgüt kültürüdür (Iancu 2009).

AMAÇ

Bu araştırma, hemşirelik fakültesinde görevli öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılamalarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Tipi: Bu araştırma, hemşirelik fakültesinde görevli öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılamalarının incelenmesi amacıyla 2011-2012 yılında tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme: Araştırmanın evrenini, bir hemşirelik fakültesinde görevli tüm öğretim elemanları (N= 86) oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeyerek, araştırmaya katılmayı kabul eden ve bu kurumda en az 6 aydır görev yapan öğretim elemanları araştırma kapsamına alınmıştır (n=67). Katılım oranı % 77.9' dur.

Veri Toplama Yöntemi: Araştırma verileri anket formu ile toplanmıştır. Anket formu, araştırmaya katılmayı kabul eden ve en az 6 aydır bu kurumda görevli tüm öğretim elemanlarına elden dağıtılmış, uygun oldukları zamanlarda araştırmacı tarafından geri alınmıştır.

Veri Toplama Araçları: Veriler aşağıda belirtilen, iki bölümden oluşan anket formu ile toplanmıştır.

Tanıtıcı Bilgilere Yönelik Soru Formu: Öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin bilgi elde edebilmek amacı ile araştırmacılar tarafından düzenlenen "Tanıtıcı Bilgi Formu" nda; yaş, medeni durum, mesleki deneyim yılı, bu kurumda çalışma yılı, toplam çalışma yılı, akademik unvanı, uzmanlık alanı, kurumda çalışıyor olmaktan memnuniyeti ve okuldaki eğitimin kalitesine ilişkin 9 soru yer almaktadır.

Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği: Kantek ve Baykal (2008) tarafından geliştirilen ve geçerlik, güvenirlik çalışması yapılan "Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği (ÖKÖ)" kullanılmıştır. Ölçek, 30 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu üç alt boyut; "yönetim anlayışı", "örgütsel bağlılık/ilişkiler" ve "öğrenci yönelimi" olarak adlandırılmaktadır. Öğretim elemanlarının ölçeğin her bir maddesindeki ifadeleri 1'den 5'e kadar likert ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Ölçekteki ifadelere her zaman:5, sıklıkla:4, ara sıra:3, nadiren:2, hiçbir zaman:1 puan verilmiştir. Öğretim elemanlarının işaretlemiş oldukları seçeneklere göre her bir maddenin puan değeri toplanarak aritmetik ortalamaları alınmakta ve ölçek toplam puanı hesaplanmaktadır. Ölçek puanı minimum 1, maksimum 5 puandır. Ölçek toplam puanı çok zayıf (1.00–1.79), zayıf (1.80–2.59), orta (2.60–3.39), güçlü (3.40–4.19), çok güçlü (4.20–5.00) şeklinde değerlendirilmektedir (Kantek ve Baykal 2008).

Kantek ve Baykal (2008)'in çalışmasında ölçeğin geneli için cronbach alfa katsayısı 0.95, yönetim anlayışı boyutunda 0.91, bağlılık / örgütsel ilişkiler boyutunda 0.91 ve öğrenci yönelimi boyutunda 0.84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada Örgüt Kültürü Ölçeği için elde edilen cronbach alfa değeri 0.95 olarak bulunmuştur. Örgüt Kültürü Ölçeği' nin alt boyutlarından "Yönetim Anlayışı" için elde edilen cronbach alpha değeri 0.91, "Örgütsel Bağlılık/ İlişkiler" için 0.91, "Öğrenci Yönelimi" için ise 0.77 olarak bulunmuştur. Elde edilen verilerin analizi için SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde sayı ve yüzde dağılımları, ortalama, standart sapma, Kruskal-Wallis, t testi, Mann-Witney U testi ve Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Etik Uygulamalar: Araştırmaya başlamadan önce, Hemşirelik Fakültesi Etik Kurulu'ndan yazılı izin alınmıştır. Veri toplama araçlarının uygulanmasından önce çalışmaya katılmayı kabul eden öğretim elemanları çalışmanın amacı hakkında bilgilendirilerek sözel onamları alınmıştır. Araştırmaya katılanlar, anket formunda isim belirtmemişlerdir. Araştırmada kullanılan ölçeğin yazarlarından gerekli izinler alınmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş ortalaması 36.13 ± 10.20 (min=23, max=62) olup, %44.6'sı 26–35 yaş arasında, %53.7'si evlidir. Öğretim elemanlarının %26.2'si 1–5 yıl arasında, %23.1'i ise 11–15 yıl arasında mesleki deneyime sahip, %43.9'unun buldukları kurumda 1-5 yıl çalıştığı belirlenmiştir. Çalışma yılı ortalamalarına bakıldığında, toplam çalışma yılı ortalaması 13.51 ± 9.83 , akademisyen

olarak çalışma yılı ortalaması 10.82 ± 8.99 , bu kurumda çalışma yılı ortalaması ise 10.46 ± 9.79 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %58.2'sinin araştırma görevlisi, %24.6'sinin yardımcı doçent olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının en fazla Kadın Hastalıkları ve Doğum Anabilim Dalı'nda (%18.5) ve Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı'nda (%16,9) çalışmakta olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğu çalıştığı kurumdun memnun (%60.6) ve yaklaşık yarısının ise üniversitenin eğitimini kaliteli (%50.7) olarak değerlendirdiği bulunmuştur.

Tablo 1'de, öğretim elemanlarının 'Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği' maddelerine ilişkin puan ortalamalarının dağılımı görülmektedir. Buna göre; ortalama puanın 2.68 ± 1.04 ile 3.73 ± 0.84 arasında değiştiği, en yüksek puan ortalamalarının "İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır. (3.73 ± 0.84)", "Yöneticiler, öğrenci isteklerini karşılamada olumlu bir tutum içindedirler (3.59 ± 0.73)", "Öğretim elemanları, öğrencilerin her türlü sorununa karşı duyarlıdır (3.53 ± 0.91)", "Yöneticiler ve öğretim elemanları arasında görüş alışverişi vardır (3.47 ± 0.87)" ve "Öğretim elemanları ve yöneticiler, yeniliklere uyum sağlamaya isteklidirler (3.47 ± 0.87)" maddelerine ait olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının 'Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği' ne ilişkin en düşük puan ortalamalarının ise "Yöneticiler, öğretim elemanlarının ders dışı çalışma saatlerini planlamalarına fırsat tanır (2.68 ± 1.04)", "Yöneticiler, öğretim elemanlarını yüksek performanslarından dolayı takdir ederler (2.71 ± 0.96)", "Öğretim elemanları, daha iyi iş fırsatları ile karşılaşsa bile kurum değiştirmeyi düşünmezler (2.71 ± 1.17)", "Yöneticiler, öğretim elemanlarının kişisel gereksinimleri ile ilgilenirler (2.76 ± 1.00)" ve "Okulumuzda bireyler arası sosyal ilişkiler güçlüdür (2.79 ± 0.86)" maddelerine ait olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Öğretim Elemanlarının 'Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği'ne İlişkin Puan Ortalamalarının Dağılımı

	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)
Yöneticiler, öğretim elemanlarının aldığı grup kararlarını daha önemli bulurlar.	3.13	0.91
Yöneticiler, öğretim elemanlarının kişisel gereksinimleri ile ilgilenirler.	2.76	1.00
Öğretim elemanları birbirlerinin gereksinimlerine duyarlıdır.	3.02	0.86
Yöneticiler, öğretim elemanlarının kendi görevlerini ilgilendiren konularda karar verme süreçlerine katılımlarını sağlarlar.	3.23	0.87
Yöneticiler ve öğretim elemanları arasında görüş alışverişi vardır.	3.47	0.87
İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır.	3.73	0.84
Yöneticiler, öğretim elemanlarının çalışmalarını yakından denetlerler.	3.40	1.01
Yöneticiler, hatalara karşı hoşgörülü davranırlar.	3.31	0.83
Yöneticiler, okulun sorunlarını çözmeye başarılıdır.	3.23	0.90

Yöneticiler, öğretim elemanlarının ders dışı çalışma saatlerini planlamalarına fırsat tanır.	2.68	1.04
Yöneticiler, çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin geliştirilmesi ve sürdürülmesini desteklerler.	2.95	0.87
Okulumuzda bireyler arası sosyal ilişkiler güçlüdür.	2.79	0.86
Yöneticiler, öğretim elemanlarını yüksek performanslarından dolayı takdir ederler.	2.71	0.96
Yöneticiler, öğretim elemanlarının ilerleme ve yükselmelerini desteklemede adil davranırlar.	2.86	1.08
Öğretim elemanları, öğrencilerin öneri ve eleştirilerine açıktırlar.	3.46	0.84
Öğretim elemanları, farklı kurum ve birimlerdeki öğretim elemanları ile işbirliği içindedirler.	3.34	0.93
Öğretim elemanları arasında yaşanan çatışmalar uzlaşma yöntemi ile çözülür.	3.13	0.91
Öğretim elemanları yeniliklere ilişkin görüş ve düşünceleri desteklerler.	3.47	0.87
Öğretim elemanları ve yöneticiler, yeniliklere uyum sağlamaya isteklidirler.	3.37	0.77
Yöneticiler, öğrenci isteklerini karşılamada olumlu bir tutum içindedirler.	3.59	0.73
Okulumuzda, öğrenci-öğretim elemanı arasında işbirliği ve dayanışma vardır.	3.46	0.82
Öğretim elemanları, daha iyi iş fırsatları ile karşılaşsa bile kurum değiştirmeyi düşünmezler.	2.71	1.17
Öğretim elemanları, başkalarına bu kurumda çalışmayı önerirler.	3.04	0.82
Öğretim elemanları, kendilerini bu kurumun bir parçası olarak görürler.	3.32	0.97
Bu okulda öğretim elemanı olmanın sağladığı prestij ve statü yüksektir.	3.46	0.95
Öğretim elemanları sadece kendileri için değil, okulun başarısı için de çaba göstermekten mutluluk duyarlar.	3.40	0.98
Okulumuzda, grup çalışmalarına katılmada gönüllülük önceliklidir.	3.23	1.03
Okulumuzda, öğrenci eğitimine öğretim elemanlarının akademik gelişiminden daha fazla önem verilir.	3.35	1.02
Öğretim elemanları, öğrencilerin her türlü sorununa karşı duyarlıdırlar.	3.53	0.91
Yöneticiler, öğretim elemanlarının mesleki gelişimini destekler.	3.34	0.97

Tablo 2. Öğretim Elemanlarının ‘Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği’ ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=67)

Ölçek ve Alt Boyutlar		X	SS	Min-Max
Alt Boyutlar	Yönetim Anlayışı	3.09	0.66	1.54-4.85
	Örgütsel Bağlılık/İlişkiler	3.22	0.68	1.75-4.83
	Öğrenci Yönelimi	3.45	0.61	1.80-5.00
Ölçek Toplam Puanı		3.22	0.61	1.77-4.80

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, ölçek ve alt boyutlarının puan ortalamaları incelendiğinde; ölçek genel puan ortalaması 3.22 ± 0.61 , “yönetim anlayışı” boyutu puan ortalaması 3.09 ± 0.66 , “örgütsel bağlılık/ilişkiler” boyutu puan ortalaması 3.22 ± 0.68 ve “öğrenci yönelimi” boyutu puan ortalaması 3.45 ± 0.61 olarak belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 3. Öğretim Elemanlarının Bazı Tanıtıcı Özelliklerine Göre ‘Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeği’ Puan Ortalamalarının Dağılımı

Tanıtıcı Özellikler		n	%	X	Ss	Sonuç
Yaş	25 ve altı	12	17.9	3.21	0.59	$X^2(KW)=0.80$ $p=0.84$
	26-35	29	43.3	3.26	0.66	
	36-45	14	20.9	3.11	0.55	
	46 ve üzeri	12	17.9	3.24	0.62	
Medeni Durum	Evli	31	46.3	3.26	0.64	$t=0.56$
	Bekar	36	53.7	3.18	0.58	$p=0.57$
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	17	25.4	3.34	0.62	$X^2(KW)=1.79$ $p=0.61$
	6-10 yıl	12	17.9	2.99	0.62	
	11-15 yıl	15	22.4	3.29	0.58	
	16< yıl	23	34.3	3.20	0.61	
Kurumda Çalışma Yılı	1-5 yıl	29	43.3	3.35	0.57	$X^2(KW)=4.27$ $p=0.23$
	6-10 yıl	10	14.9	2.88	0.63	
	11-15 yıl	11	16.4	3.29	0.61	
	16< yıl	17	25.4	3.15	0.63	
Akademik Kadro	Profesör	8	11.9	3.34	0.66	$X^2(KW)=1.39$ $p=0.07$
	Doçent	4	6.0	3.28	0.35	
	Yard. Doç	16	23.9	3.31	0.52	
	Araş. Gör.	39	58.2	3.15	0.66	
Anabilim Dalı	Hemşirelik Esasları	10	14.9	3.37	0.77	
	İç Hastalıkları Hemşireliği	10	14.9	2.97	0.68	

	Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği	11	16.4	3.25	0.54	X ² (KW)=6.58 p>0.05
	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	7	10.4	3.07	0.55	
	Kadın Hastalıkları ve Doğum Hemşireliği	12	17.9	3.26	0.56	
	Psikiyatri Hemşireliği	7	10.4	2.97	0.44	
	Halk Sağlığı Hemşireliği	6	9.0	3.44	0.77	
	Hemşirelikte Yönetim	2	3.0	3.53	0.09	
	Hemşirelikte Öğretim	2	3.0	3.61	0.40	
Memnuniyet	Çok Memnunum	6	7,6	3.73	0.86	X ² =14.26 p=0.03
	Memnunum	40	60,6	3.36	0.47	
	Kısmen Memnunum	17	25,8	2.99	0.56	
	Memnun Değilim	4	6,1	2.22	0.48	
Eğitim Kalitesi	Çok Kaliteli	2	3,0	4.23	0.80	X ² =10.89 p=0.01
	Kaliteli	36	53.7	3.37	0.50	
	Kısmen Kaliteli	26	38,8	2.91	0.61	
	Kalitesiz	3	4,5	3.32	0.38	
Toplam		67	100			

TARTIŞMA

Öğretim elemanlarının ÖKÖ maddelerine ilişkin puan ortalamalarının dağılımına bakıldığında; öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılamalarının orta düzey ve güçlü düzey sınırında olduğu görülmektedir.

Ölçekten alınan en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler incelendiğinde; yöneticilerin öğrenci isteklerini karşılamada olumlu tutumda olduklarını ve öğretim elemanlarının da öğrencilerin her türlü sorununa karşı duyarlı olduğu görülmektedir. Ayrıca yöneticiler ve öğretim elemanları yeniliklere uyum sağlamada isteklidirler ve aralarında görüş alışverişleri de vardır. En düşük puan ortalamalarına bakıldığında ise; yöneticilerin öğretim elemanlarına ders dışı çalışma saatlerine fırsat tanımadıkları, öğretim elemanlarının yüksek performanslarını takdir etmedikleri ve kişisel gereksinimleri ile ilgilenmedikleri görülmektedir. Ek olarak okuldaki sosyal ilişkilerin güçlü olduğu görüşü de en düşük puan ortalamaları arasındadır (Tablo 1). Bu sonuçlar fakültede var olan yönetim anlayışının ve örgütsel bağlılığın güçlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Örgütte güçlendirmeyi sağlamak için örgütsel öğrenme ve takım çalışmalarına hız verilmesi gerektiği ve güçlü bir örgüt kültürü

sağlamak için de tüm personelin kararlarında güçlü ve yaratıcı katılımlarının da sağlanması gerektiği düşünülmektedir (Eren, 2014).

Öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumdaki örgüt kültürünü; yönetim anlayışı ve örgütsel bağlılık / ilişkiler alt boyutlarında “orta” düzeyde algıladıkları ve öğrenci yönelimi alt boyutunda ise “güçlü” olarak algıladıkları bulunmuştur (Tablo 2). Dolayısıyla öğretim elemanlarının, kurumda orta düzey ile güçlü düzey sınırında örgüt kültürü algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, Kantek ve Baykal (2008)’in aynı ölçekle ülkemizde yaptığı çalışma bulgularıyla benzerdir. Kantek (2005) çalışmasında, hemşirelik yükseköğretim kurumlarının örgüt kültürünü güçlü düzeyin alt sınırında bulmuştur. Hawks (1999) tarafından 9 hemşirelik kolejinde, örgüt kültürü ve öğretim elemanlarının güçlendirme davranışlarını kullanma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada bu okulların güçlü bir kültüre sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Engin (2013)’in hemşirelerin örgüt kültürü ve güçlendirme algılarını incelediği araştırmasında, kullanılan örgüt kültürü ölçeğinde, kültür tipleri dağılımına göre kurumda en fazla güç kültürünün egemen olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada öğretim elemanlarının orta düzey ile güçlü düzey sınırında örgüt kültürüne sahip olması bulgusu, öğretim elemanlarından çoğunluğunun araştırma görevlisi olması ve bağlı oldukları kadro durumundan dolayı, kurumda çalışma süresinin kısa olmasından ve belli bir zamanı kapsamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. ‘Yüksek Öğretim Kanunu’ na göre, araştırma görevlileri yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcısı olarak tanımlanmaktadır (2547 sayılı 4.11.1981 kabul tarihli Yüksek Öğretim Kanunu, 33 md.). Bu kişiler belirli sürelerde görevlendirildiği için görev sürelerinin bitiminde kurumdan ilişkileri kesilir. Bununla birlikte araştırma görevlilerinin çoğunlukta olması, kurumun kültürünün benimsenmesinde zayıflatıcı bir faktör olarak düşünülebilir. Bu çalışmada çalışma yılı arasında fark çıkmamasına karşın alanyazındaki çalışmalara bakıldığında (Çingöl 2007, Güzel ve Taş 2011, Vatan ve ark 2011, Kantek 2005) çalışma yılının artması ile örgüt kültürü algısının güçlü olması arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının 26–35 yaş grubunda olanların ortalaması diğerlerine göre daha yüksek çıkmasına karşın, yaş gruplarına göre ölçek toplam puan ortalamaları ile alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretim elemanlarının medeni durumları ile ölçek ve alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, aralarında anlamlı farkın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 3). Kantek (2005)’in çalışması, bu bulguları desteklemektedir. Öğretim elemanlarının ölçek toplam puan ortalamaları ile mesleki deneyim süresi karşılaştırıldığında çalışma deneyimi az olan (3.34 ± 0.62) grupta puan ortalaması diğerlerine göre daha yüksek çıkmasına karşın, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 3). Engin (2013)’in çalışmasında da benzer şekilde hemşirelerin mesleki deneyim süresi ile örgüt kültürü arasında farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Kantek (2005)’in çalışmasında, araştırma bulgularının aksine hizmet yılı arttıkça özellikle 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip olanlarda örgüt kültürü ölçek puanları anlamlı derecede yüksek

bulunmuştur. Benzer şekilde Güzel ve Taş (2011)'in çalışmasında 21 yıldan daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerde örgüt kültürü algıları en yüksek bulunmuştur. Vatan ve arkadaşlarının (2011) yenileşim sürecinde hemşirelerin kurum kültürünü algılamalarına yönelik yaptıkları çalışmada, kurum kültürü ölçek puanları ile mesleki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Çingöl (2007)'ün bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin kurum kültürüne ilişkin değerlendirmelerinin incelendiği çalışmada, çalışma süresine göre hastanenin kurum kültürüne ilişkin değerlendirme ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının ölçek toplam puan ortalamaları ile kurumda çalışma yılları karşılaştırıldığında kurumda çalışmaya yeni başlayan grupta (3.35 ± 0.57) puan ortalaması diğerlerine göre daha yüksek çıkmasına karşın, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p > 0.05$). Kantek (2005)'in çalışmasında da örgüt kültürü ölçek puan ortalamaları ile kurumda çalışma yılları karşılaştırıldığında farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmaması açısından bu araştırma bulgularını desteklemektedir ($p > 0.05$). Şahin (2010)'in okul kültürünü bazı değişkenler açısından incelediği araştırmasında ilköğretim okulunda müdürlerin ve öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre örgüt kültürüne ilişkin algıları arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde Engin (2013)'in ve Çingöl (2007)'ün çalışmalarında, çalışanların kurumda çalışma süreleri ile "hastanenin kurum kültürünü" değerlendirmeleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Fırat (2007)'in okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemlerini araştırdığı çalışmasında öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları okuldaki görev süresine göre önemli düzeyde farklılık göstermektedir. Dolayısıyla okulda çalışma süresi uzun olanların, daha kısa olanlara göre, algı düzeyleri yüksek bulunmuştur. Vatan ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada, kurum kültürü ölçek puanları ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı fark bulunmuştur (Vatan ve ark. 2011).

Öğretim elemanlarının ölçek puan ortalamaları akademik kadrolara göre incelendiğinde, profesör kadrosunda 3.34 ± 0.66 , doçent kadrosunda 3.28 ± 0.35 , yardımcı doçent kadrosunda 3.31 ± 0.52 ve araştırma görevlisi kadrosunda bulunanların 3.15 ± 0.66 olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Öğretim elemanlarının akademik kadroları ile ölçek ve alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında profesör kadrosunda olanların puan ortalaması (3.34 ± 0.66) diğerlerine göre daha yüksek çıkmasına karşın bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p > 0.05$). Bu bulguların aksine Kantek (2005)'in çalışmasında profesör unvanlarına sahip olan öğretim üyelerinin puan ortalamaları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada fark çıkmamasının araştırma görevlilerinin sayısının çoğunlukta olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Kantek 2005).

Öğretim elemanlarının buldukları anabilim dallarına göre, ölçek toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında aralarında istatistiksel olarak bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Kantek'in çalışması, bu bulguları desteklemektedir (Kantek 2005).

İplikçi ve Topsakal (2014)'in çalışmasında üniversite örgüt kültürü ile yaş, cinsiyet arasında ilişki bulunamamışken, üniversite örgüt kültürü ile kadro türü arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Öğretim elemanlarının kurumda çalışmaktan memnun olmaları ve kurumdaki eğitim kalitesini yeterli bulmaları ile ölçek toplam puan ortalamaları ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$). Öğretim elemanlarının kurumda çalışmaktan memnun olmaları ve kurumdaki eğitim kalitesini yeterli bulmalarının örgüt kültürü algılarını etkilediği sonucu bulunmuştur. Alanyazına bakıldığında benzer şekilde Balay ve İpek (2010)'in çalışmasında örgüt kültürünün, çalışanların örgütsel katılım ve iş memnuniyetinde/tatmininde önemli etkilere sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca, bürokratik kültürün düşük iş memnuniyeti ve katılıma neden olurken, aksine yaratıcı ve destekleyici kültürlerin yüksek iş tatmini ve katılıma ilişkili olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde bir çalışmada, örgüt kültürü ile çalışanların motivasyonu arasında pozitif, orta derecede şiddetli ilişki olduğu saptanmıştır (Bilegt 2012). Zamini ve ark. (2011)'nin Tabriz Üniversitesi'nde yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel kültür ve tükenmişlik durumları arasında önemli bir ilişki bulunmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretim elemanlarının, kurumda orta düzey ile güçlü düzey sınırında örgüt kültürü algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının yaş grupları, medeni durumları, toplam hizmet yılı, kurumda çalışma yılı ve akademik kadroları örgüt kültürü algısını etkilememektedir. Öğretim elemanlarının kurumda çalışmaktan memnun olmaları ve kurumdaki eğitim kalitesini yeterli bulmaları örgüt kültürü algısını etkilememektedir.

Çalışmada araştırma görevlilerinin çoğunlukta olması ve kurum çalışanlarının büyük çoğunluğunun kadın olması, kurum kültürünün benimsenmesinde zayıflatıcı bir faktör olarak düşünülebilir. İleride yapılacak olan örgüt kültürü çalışmalarında örgüt kültürü ve cinsiyet değişkeninin daha ayrıntılı incelenmesi önerilmektedir. Kurumların çalışanların kişisel değerlerinin belirlenmesi, kurumun kurumsal değerlerinin belirlenmesi ve bunları çalışanlara iletmeye yönelik yöntemler geliştirilmesi önerilmektedir. Kurum yöneticilerinin, kurumun mevcut kültür tipini öncelikle tanımaları ve çalışanlara bu konuda liderlik yapmaları ve bütün kurum çalışanlarının bu bilinçle kurum kültürünü tüm boyutlarıyla geliştirmeleri önerilmektedir. Ayrıca çalışanlar için önemli güdüleme stratejileri olan takdir edilme ve sosyal etkinliklerin artırılması/biz bilincinin yaratılması yoluyla da kurum kültürünün güçlendirilmesi önerilmektedir. Kurum kültürünün toplayıcı rolünü yerine getirmesiyle, çalışanların kuruma ve birbirlerine bağlılık ve aidiyetlikleri sağlanarak kültür algısı güçlendirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Balay R, İpek C. Teachers' Perception of Organizational Culture and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *Journal of World of Turks* 2010; 2(1): 363-84.
- Barutçugil İ., (2013). *Stratejik Yönetim*. Kariyer Yayıncılık, İstanbul. 449-451.

- Bilegt E. Örgüt Kültürü ile Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2012.141-142
- Coeling HVE, Simms LM. Understanding Work Group Culture on Rehabilitation Units: The Key To Facilitating Group Innovation And Promoting Integration. *Rehabilitation Nursing* 1996; 21(1):7-12.
- Çingöl N. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurum Kültürüne İlişkin Değerlendirmeleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2007.93-95.
- Crow SM, Hartman SJ. Organizational Culture: Its Impact on Employee Relations and Discipline in Health Care Organizations. *The Health Care Manager* 2002; (21): 22-28.
- Engels N, Hotton G, Devos G & et al. Principle in Schools with a Positive School Culture. *Educational Studies* 2008; 34(3): 159-174.
- Engin DM. Hemşirelerin Örgüt Kültürü ve Güçlendirme Algılarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2013. 110-115.
- Erdem F, İşbaşı JÖ. Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi* 2001; 1: 33-57.
- Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 14. Basım. İstanbul: Beta Basım Yayın A.Ş; 2014. 135-138.
- Erkmen T, Şencan H. Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması. *İşletme Fakültesi Dergisi* 1994; 23(2): 107-125.
- Fırat N. Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2007. 138.
- Güzel G, Taş A. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları. *Education Sciences* 2011; 6(2):1923-1937.
- Hawks JH. Organizational Culture and Faculty Use of Empowering Teaching Behaviors in Selected Schools of Nursing. *Nursing Outlook* 1999; 47:67-73.
- Iancu D. Determinants of the Organisational Culture on Professional Satisfaction in Higher Education Institutions. *Buletin Ştiintifi* 2009; 2(28): 68-73.
- Kantek F, Baykal Ü. Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2008; 11(2): 29-37.
- Kantek F. Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgütsel Kültür Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2005. 97-102.
- Köksal K. Yükseköğretimde Örgüt Kültürü ve Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007. 20-21.
- Pulat İ. Denizli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürü ve Önemine İlişkin Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2010. 3-4.
- Scott-Findlay S, Estabrooks CAJ. Mapping The Organizational Culture Research in Nursing: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing* 2006; 56(5): 498-513.
- Şahin, S. Okul Kültürünün Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online* 2010; 9(2): 561-575.
- Şimşek A. Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Algısı. Yüksek Lisans Tezi. Burdur: Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2014. 1-2.

Vatan F, Dursun M, Özaksar A ve ark. Yenileşim Sürecinde Hemşirelerin Kurum Kültürünü Algılamaları. Antalya: 5. Uluslar Arası Hemşirelik Yönetimi Kongresi Bildiri Kitabı; 2011. 110-111.

Yüksek Öğrenim Kanunu 2547 sayılı [http://www.yok.gov.tr/ documents /10279/29816/2547+say % C4%B1%C4%B1%20Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim+Kanunu/f439f90b-7786-464a-a48f-9d9299ba8895?version=1.0](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547+say+%C4%B1%C4%B1%20Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim+Kanunu/f439f90b-7786-464a-a48f-9d9299ba8895?version=1.0) Erişim Tarihi 9 Ekim 2015

Zamini S, Zamini S, Barzegaryc L. The Relationship Between Organizational Culture and Job Burnout Among The Professors and Employees in the University of Tabriz. Social And Behavioral Sciences 2011; 30: 1964-1968.