

NİHAL ÜNALDI TÜRKKAN

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ SAĞ. BİL. ENST.

DOKTORA TEZİ

İSTANBUL-2015

← Adınızı soyadınızı giriniz

Tez kabul edildikten sonra yapılan **sabit ciltte sırt yazısı** bu şablona göre yazılacak. Yazılar tek satır olacak
Cilt sırtı yazıların yönü yukarıdan aşağıya
(sol yandaki gibi) olacak .



← Tez, Yüksek Lisans'sa, YÜKSEK LİSANS TEZİ;
Doktora ise DOKTORA TEZİ ifadesi kalacak

← Tez Sınavının yapılacağı yılı yazınız

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

(DOKTORA TEZİ)

**BİR DEVLET ÜNİVERSİTESİNE BAĞLI
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİNİN KURUMSAL İTİBARI**

NIHAL ÜNALDI TÜRKKAN

**DANIŞMAN
PROF.DR. ÜLKÜ BAYKAL**

**HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM PROGRAMI**

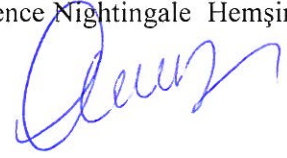
İSTANBUL-2015

TEZ ONAYI

İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Doktora Programında Nihal Ünal'dı Türkkkan tarafından hazırlanan "Bir Devlet Üniversitesine Bağlı Hemşirelik Fakültesinin Kurumsal İtibarı" başlıklı Doktora tezi, yapılan tez sınavında Jürimiz tarafından başarılı bulunarak kabul edilmiştir.

02 / 07 / 2015

Tez Sınav Jürisi

<u>Ünvanı Adı Soyadı (Üniversitesi, Fakültesi, Anabilim Dalı)</u>	<u>İmzası</u>
1.Prof.Dr.Aytolan Yıldırım (Tez İzleme Komitesi Üyesi) İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi / Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi	

2.Prof.Dr.Türkinaz Aştı Bezmialem Vakıf Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Öğretim Üyesi



3.Prof.Dr.Ülkü Baykal (Danışman İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi / Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi



4.Doç.Dr.Nevin Hotun Şahin İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi /Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi



5.Yard.Doç.Dr.Yasemin Akbal Ergün (Tez İzleme Komitesi Üyesi) Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi / Hemşirelik Bölümü / Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi



BEYAN

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

Nihal Ünalrı Türkkan

İTHAF

Sahip olduğum en değerlilerim olan annem, babam, ablam ve kardeşime
ithaf ediyorum...

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans ve doktora eğitimim boyunca gerek bilimsel gerekse motivasyonel açıdan hiç bir zaman desteğini ve danışmanlığını esirgemeyen kıymetli hocam, **danışmanım Prof. Dr. Ülkü Baykal'a**,

Her zaman kendisine hayranlıkla baktığım anabilim dalı başkanımız sevgili hocam **Prof. Dr. Aytolan Yıldırım'a**,

Tez izlem jürimde yer alan hocam **Yrd. Doç. Dr. Yasemin Akbal Ergün'e**,

Tez sınav jürimde yer alan değerli hocam **Prof. Dr. Türkinaz Aştı'ya**, canım hocam **Doç. Dr. Nevin Hotun Şahin'e**,

Lisansüstü eğitimim boyunca fiziksel olarak uzakta ancak kalben yanımda olan değerli aileme,

Her zaman desteğini hissettiğim ve yanımda olduklarını bildiğim değerli arkadaşlarıma,

Son olarak hayata dair farkındalıklarımın artmasını ve hayatın farklı renklerini görmemi sağlayan, her zaman yanımda olan, beraberken eğlenebildiğim, **can dostum Neslihan Aydın'a**, en içten duygularıyla sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje No: 28998

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	İİ
BEYAN.....	İİİ
İTHAF.....	İV
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	İX
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	XV
ÖZET	XVI
ABSTRACT.....	XVII
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Konuyla İlgili Temel Kavramlar.....	4
2.1.1. İtibar Kavramı	4
2.1.2. Kurumsal İtibar Kavramı	4
2.1.3. Kurumsal Paydaş Kavramı.....	5
2.1.4. Kurumsal İtibarla İlişkili Olan Diğer Temel Kavramlar.....	7
2.1.4.1. Kurumsal İmaj.....	7
2.1.4.2. Kurumsal Kimlik.....	8
2.1.4.3. Kurumsal Kültür.....	9
2.1.4.4. Kurum Felsefesi	12
2.1.4.5. Kurum Vizyonu.....	13
2.1.4.6. Kurum Misyonu	13
2.1.5. Kurumsal İtibarın Kurumsal Kimlik, Kurumsal Kültür ve Kurumsal İmajla İlişkisi.....	14
2.1.5.1. Kurumsal İletişim.....	16
2.1.5.2. Kurumsal Davranış.....	16
2.1.5.3. Kurumsal Tasarım.....	16
2.1.5.4. Kurumsal İsim.....	17
2.1.5.5. Logolar	17

2.1.5.6. Renkler	17
2.1.5.7. Sloganlar	18
2.2. Kurumsal İtibarının Bileşenleri.....	18
2.2.1. Duygusal Çekicilik.....	18
2.2.2. Ürün ve Hizmetler.....	19
2.2.3. Finansal Performans.....	19
2.2.4. Yönetim ve Liderlik	20
2.2.5. Çalışma Ortamı	20
2.2.6. Sosyal Sorumluluk	20
2.3. Kurumsal İtibarın Önemi ve Faydaları	21
2.3.1. Stratejik Yönetim Açısından Önemi	22
2.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi	23
2.3.3. Pazarlama Açısından Önemi	23
2.3.4. Finansal Performans Açısından Önemi.....	24
2.4. Kurumsal İtibar Yönetimi	24
2.4.1. Mevcut Durumun Tespit Edilmesi.....	26
2.4.1. Mevcut Durumun Tespit Edilmesi.....	26
2.4.2. Kurumsal İtibarın Ölçümü	26
2.4.2.1. Kurumsal Kişilik Ölçümü	27
2.4.2.2. Fortune İtibar Katsayısı.....	27
2.4.2.3. Harris-Fombrun İtibar Katsayısı	28
2.4.2.4. Rep-Trak Grand Pulse Modeli	28
2.4.2.5. Rotterdam Kurumsal Özdeşleşme Testi.....	28
2.4.2.6. Türkiye İtibar Endeksi-Xsights Araştırmaları.....	29
2.4.3. Gelecek İtibar Durumunun Belirlenmesi	30
2.4.3.1. İtibar Yönetimi Stratejileri ve Politikalarının Belirlenmesi	30
2.5. Üniversitelerde Kurumsal İtibar	31
2.5.1. Üniversite Tanımı	31
2.5.2. Yükseköğretim Kurumlarının Görevleri.....	32
2.5.3. Üniversitelerde Kurumsal İtibar Oluşumunda Kalite Çalışmalarının Rolü	34
2.5.3.1. İstanbul Üniversitesi'nin 2014-2018 Stratejik Planında Yer Alan Temel Alanlar.....	35
2.5.4. Üniversitelerde Kurumsal İtibar Oluşumunda Öğrenci Beklentilerinin Rolü ..	38

2.5.5. Hemşirelik Eğitimi Verilen Kurumlarda Kurumsal İtibar	40
3. GEREÇ VE YÖNTEM	41
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi	41
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı	41
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	42
3.4. Veri Toplama Aracı	45
3.5. Verilerin Toplanması	46
3.6. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği	46
3.7. Verilerin Analizi	49
3.7.1. Verilerin Kodlanması Sonucu Ortaya Çıkan Ana Temalar ve Alt Temalar	51
3.8. Araştırmanın Etik Yönü	60
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	61
3.10. Araştırmanın Güçlükleri	61
3.11. Görüşmeler Sırasında Yaşanılan Deneyimler	62
3.12. Paydaşlarla Geçmiş Yolculuk	63
4. BULGULAR	66
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	66
4.2. Araştırma Sonuçlarına İlişkin Bulgular	70
4.2.1. Duygusal Çekicilik Kategorisine İlişkin Bulgular	70
4.2.2. Eğitimin Niteliği Kategorisine İlişkin Bulgular	83
4.2.3. Yönetim ve Liderlik Tarzına İlişkin Bulgular	107
4.2.4. Çalışma Ortamına İlişkin Bulgular	128
4.2.5. Kurum Performansının Değerlendirilmesine (PD) İlişkin Bulgular	150
4.2.6. Yenilikçilik Kategorisine İlişkin Bulgular	172
4.2.7. Sosyal Sorumluluk Kategorisine İlişkin Bulgular	197
4.2.8. Hemşirelik Fakültesinin Kurum İtibarına Yönelik Genel Görüşler	208
5. TARTIŞMA	210
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	225
KAYNAKLAR	230
FORMLAR	239
ETİK KURUL KARARI	255
ÖZGEÇMİŞ	262

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2-1: Kurumlarda kimlik, imaj ve itibar kavramlarının ortaya çıkmasını sağlayan sorular	15
Tablo 2-2: Yükseköğretim Kurumu'na bağlı eğitim-öğretim veren kurumların sayıları	32
Tablo 2-3: Üniversitelerin temel fonksiyonları ve paydaş gruplarının yararlanma biçimleri	34
Tablo 2-4: Üniversite öğrencisi adayların üniversite tercih kriterleri konusunda ulusal ve uluslararası çalışmalar.....	39
Tablo 3-1: Nicel ve nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik ölçütlerinin karşılaştırılması.....	47
Tablo 3-2: Araştırmanın doğruluğunun artırılmasında uygulanan adımlar	48
Tablo 4-1: İç ve dış paydaşların demografik özellikleri (N:46)	66
Tablo 4-2: İç ve dış paydaşların demografik özellikleri (devam) (N:46).....	67
Tablo 4-3: Hemşirelik fakültesinin kurumsal itibarının oluşmasında rol oynayan etmenler ve ortaya çıkan ana temalar	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2-1: Kurumun etkilediği ve etkilendiği bazı paydaş grupları	6
Şekil 2-2: Kurumsal kimlik unsurları	9
Şekil 2-3: Kurum kültürünü oluşturan unsurlar	11
Şekil 2-4: Kurumsal itibar, kurumsal kimlik ve kurumsal imaj ilişkisi.....	15
Şekil 2-5: Kurumsal itibar yönetim aşamaları	26
Şekil 3-1:Örnekleme alınacak paydaşların kar topu örnekleme yöntemine göre belirlenmesi.....	42
Şekil 3-2: Hemşirelik fakültesinin araştırma örneklemine giren iç ve dış paydaşlarından oluşan paydaş çemberi	44
Şekil 3-3:Araştırma verilerinin analiz süreç aşamaları	50
Şekil 4-1: Hemşirelik fakültesinin kurumsal itibarını belirleyen kategorilerin, ana temaların ve alt temaların NVivo Analiz programında oluşan model görüntüsü	69
Şekil 4-2: Duygusal çekicilik kategorisi altında oluşan ana temalar	70
Şekil 4-3: Duygusal çekicilik kategorisinin ismin etkisi ana teması ve alt temaları	71
Şekil 4-4: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan kurumun hissettirdikleri ana teması ve alt temaları.....	74
Şekil 4-5: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan toplumda tanınırlık ana teması ve alt temaları	76
Şekil 4-6: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan tavsiye edilebilirlik ana teması ve alt temaları	78
Şekil 4-7: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan tercih edilebilirlik ana teması ve alt temaları	80
Şekil 4-8: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü	82
Şekil 4-9: Eğitimin niteliği kategorisi altında oluşan ana temalar	83
Şekil 4-10: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan kuramsal eğitim ana teması ve alt temaları	84
Şekil 4-11: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan lisans eğitimi ana teması ve alt temaları	84

Şekil 4-12: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan uygulamalı eğitim ana teması ve alt temalar	88
Şekil 4-13: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının niteliği ana teması ve alt temaları	91
Şekil 4-14: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan yabancı dil eğitimi ana teması ve alt temaları	95
Şekil 4-15: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan Erasmus programları ana teması ve alt temaları	96
Şekil 4-16: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan öğrenci danışmanlığı ana teması ve alt temaları	97
Şekil 4-17: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan öğrenci danışmanlığına ilişkin olumlu görüşlere yönelik alt temalar.....	98
Şekil 4-18: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan öğrenci danışmanlığına ilişkin eleştirilere yönelik alt temalar.....	100
Şekil 4-19: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan mezunların iş bulma durumları ana teması ve alt temaları	102
Şekil 4-20: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan iş bulma/kariyer danışmanlığı hizmetleri ana teması ve alt temaları	103
Şekil 4-21: Eğitimin niteliği kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü	106
Şekil 4-22: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisi altında oluşan ana temalar.....	107
Şekil 4-23: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan kurumun yönetim tarzı ana teması ve alt temaları	108
Şekil 4-24: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan yöneticilerin liderlik durumları ana teması ve alt temaları.....	109
Şekil 4-25: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan diğer hemşirelik okulları arasındaki konumu ana teması ve alt temaları	111
Şekil 4-26: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan yönetici ve öğretim üye/elemanların eleştiriye açık olma durumu ana teması ve alt temaları	114
Şekil 4-27: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan kurumsal kimlik öğeleri ana teması ve alt temaları	116
Şekil 4-28: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan kurumun misyonu ana teması ve alt temaları.....	117

Şekil 4-29: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan kurum vizyonu ana teması ve alt temaları	118
Şekil 4-30: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan vizyona ulaşılması için gerekli görülen kriterlere ilişkin alt temalar	118
Şekil 4-31: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan vizyona ulaşılmasını güçleştirdiği düşünülen nedenlere ilişkin alt temalar	120
Şekil 4-32: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan fakültenin hastaneler ve diğer kurumlarla işbirliği ana teması ve alt temaları.....	123
Şekil 4-33: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan işbirliğini engelleyen durumlar ana teması ve alt temaları.....	125
Şekil 4-34: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisi altında oluşan ana temalar ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü	127
Şekil 4-35: Çalışma ortamı kategorisi altında oluşan ana temalar.....	128
Şekil 4-36: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan üstün yönler ana teması ve alt temaları	129
Şekil 4-37: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan kurumun olumsuz görülen yönleri ana teması ve alt temaları	133
Şekil 4-38: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan çalışma ortamının fiziksel koşulları ana teması ve alt temaları	138
Şekil 4-39: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan çalışanlar arası ilişkiler ana teması ve alt temaları	143
Şekil 4-40: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan öğretim üyesi/elemanı ile öğrenci ilişkisi ana teması ve alt temaları.....	146
Şekil 4-41: Çalışma ortamı kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü	149
Şekil 4-42: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisi altında oluşan ana temalar	150
Şekil 4-43: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan dersin değerlendirmesi ana teması ve alt temaları.....	151
Şekil 4-44: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan lisans eğitiminin değerlendirilmesi ana teması ve alt temaları	151
Şekil 4-45: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisinde oluşan lisansüstü eğitim değerlendirilmesi alt temaları	153

Şekil 4-46: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan öğrencilerin kendilerini değerlendirmesine ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları.....	154
Şekil 4-47: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan kuramsal derslerde öğrencinin kendini değerlendirmesine ilişkin alt temalar	154
Şekil 4-48: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan uygulama alanında öğrencinin kendini değerlendirmesine ilişkin alt temalar	155
Şekil 4-49: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan lisansüstü öğrencilerin kendini değerlendirmesi alt temalar	156
Şekil 4-50: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan öğrenci performanslarının desteklendiğine yönelik görüşler alt temaları	157
Şekil 4-51: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan performansının desteklenmediğini belirten öğrencilerin görüşlerine ilişkin alt temalar.....	159
Şekil 4-52: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan FN mezunları ve FN stajyerleri hakkında görüşler ana teması ve alt temaları	160
Şekil 4-53: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin kendini değerlendirmesi ana teması ve alt temaları.....	163
Şekil 4-54: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin desteklenmesi ana teması ve alt temaları.....	165
Şekil 4-55: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin olumlu bulunan yönleri alt temaları.....	166
Şekil 4-56: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin olumsuz bulunan yönleri alt teması	167
Şekil 4-57: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin ve diğer çalışanların performans artışına engel olabilecek durumlar ana teması ve alt temaları.....	169
Şekil 4-58: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü	171
Şekil 4-59: Yenilikçilik kategorisi altında oluşan ana temalar	172
Şekil 4-60: Yenilikçilik kategorisinde oluşan kurumun değişime karşı tutumu ana teması ve alt temaları	173
Şekil 4-61: Yenilikçilik kategorisinde oluşan yüksekokuldan fakülteye geçiş aşamasında yaşanan değişimler alt temaları.....	175
Şekil 4-62: Yenilikçilik kategorisinde oluşan uygulama eğitimi alt temaları	176

Şekil 4-63: Yenilikçilik kategorisinde oluşan bilgi aktarım araçları ana teması ve alt temaları	180
Şekil 4-64: Yenilikçilik kategorisinde oluşan değiştirilmesi/geliştirilmesi gereken konulara ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları	183
Şekil 4-65: Yenilikçilik kategorisinde oluşan akademisyenlere yönelik görüşler alt temaları	184
Şekil 4-66: Yenilikçilik kategorisinde oluşan tanıtım çalışmalarının geliştirilmesine ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları	188
Şekil 4-67: Yenilikçilik kategorisinde oluşan kurum internet sayfasına ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları.....	192
Şekil 4-68: Yenilikçilik kategorisinde oluşan yazılı/görsel medyada yer alma ana teması ve alt temaları.....	194
Şekil 4-69: Yenilikçilik-değişim kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü	196
Şekil 4-70: Sosyal sorumluluk kategorisi altında oluşan ana temalar	197
Şekil 4-71: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan bilimsel etkinliklere ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları.....	198
Şekil 4-72: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan bilimsel etkinliklere getirilen eleştiriler alt temaları	198
Şekil 4-73: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan kurumun sosyal-sanatsal etkinliklerine yönelik görüşler ana teması ve alt temalar	200
Şekil 4-74: Sosyal Sorumluluk kategorisinde oluşan Mezunlar Derneği hakkında bilinenler ana teması ve alt temaları	201
Şekil 4-75: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan sosyal etkinliklere getirilen eleştiriler alt temalar	203
Şekil 4-76: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan halka yönelik etkinliklere ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları	204
Şekil 4-77: Sosyal sorumluluk kategorisinde yer alan sosyal sorumluluk projelerine yönelik öneriler alt temaları	205
Şekil 4-78: Sosyal sorumluluk kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü	207

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

ADEK: Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurul

AD: Anabilim Dalı

ALES: Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Sınavı

BAP: Bilimsel Araştırmalar Proje Birimi

FN: Florence Nightingale

FNHYO: Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu

FNHF: Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

FNHMHV: Florence Nightingale Hemşire Mektepleri ve Hastahaneleri Vakfı

HYO: Hemşirelik Yüksekokulu

İÜ: İstanbul Üniversitesi

KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavı

ÖYP: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı

PD: Performans Değerlendirme

PV: Perihan Velioğlu

SB: Sağlık Bakanlığı

SML: Sağlık Meslek Lisesi

YDS: Yabancı Dil Sınavı

YL: Yüksek Lisans

YÖDEK: Yükseköğretim Kurumları Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu

YÖK: Yükseköğretim Kurumu

ÖZET

Ünaldı Türkkkan, N. (2015). Bir Devlet Üniversitesine Bağlı Hemşirelik Fakültesinin Kurumsal İtibarı. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim AD. Doktora Tezi. İstanbul.

Bu araştırma, bir hemşirelik fakültesinin, sunduğu hizmetler ve diğer kurumsal kimlik öğeleri ve davranışlarının iç ve dış paydaşlar tarafından algılanması sonucu oluşan kurumsal itibarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, bir devlet üniversitesine bağlı hemşirelik fakültesinin verdiği her türlü hizmet ve olanaklardan dolayı ya da dolaysız yolla etkilenen tüm iç ve dış paydaşlar oluşturmuştur. Örneklemi ise olasılıksız örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve kar topu örnekleme yöntemiyle, kurum iç paydaşlarından seçilen akademisyenler, diğer çalışanlar ve öğrenciler; dış paydaşlardan seçilen, kamu ve özel hastanelerde çalışan mezun ve diğer hemşireler, hastane yöneticileri, fakülte çevresinde bulunan mahalle sakinleri, esnaflar ve lise öğrencileri olmak üzere toplam 46 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın verileri, literatürde kurumsal itibarı belirlemeye yönelik kullanılan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan iç ve dış paydaşlar için ayrı hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formlarıyla birebir görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Toplanan veriler, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları, duygusal çekicilik, eğitimin niteliği, çalışma ortamı, yönetim ve liderlik tarzı, kurum performansı, yenilikçilik, sosyal sorumluluk olarak yedi kategori altında ana ve alt temalara ayrılmıştır. Araştırma sonucunda, fakültenin kurum itibarı üzerinde iç paydaş algılamalarının çalışma ortamı ve eğitimin niteliği kategorilerinde; dış paydaş algılamalarının ise sosyal sorumluluk, yönetim-liderlik tarzı ve yenilikçilik kategorilerinde ön planda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, kurum itibarının başarılı bir şekilde yönetilmesinde, başta kurum yöneticileri olmak üzere diğer tüm çalışanların birlikte hareket ederek, paydaşlar tarafından ön plana çıkarılan itibar kategorilerinin yeniden gözden geçirilmesi ve diğer tüm kurum itibarına yönelik olumsuzlukların düzeltilmesine yönelik iyileştirme çalışmalarının yapılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal itibar, Kurumsal imaj, Hemşirelik fakültesi, Hemşirelikte yönetim, Nitel araştırma

Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje No: 28998

ABSTRACT

Ünalı Türkkın, N. (2015). Corporate Reputation Of The Nursing Faculty Of A State University. İstanbul University, Institute of Health Science, Department of Nursing Management. Doctoral Dissertation. İstanbul.

This study has been conducted in an attempt to reveal the corporate reputation that is formed as a result of the perception of services being provided by a nursing faculty and other corporate identity behaviors by internal and external stakeholders. The target population of the study consists of all internal and external stakeholders that are affected by all kinds of services and facilities being provided by the nursing faculty of a state university either directly or indirectly. The sample, on the other hand consists of totally 46 individuals like academicians, other workers and students among the internal stakeholders and graduates and other nurses working at public and private hospitals, hospital managers, neighborhood residents and artisans around the faculty and high school students among the external stakeholders that are selected via the maximum variety and the snowball sampling methods, which are among improbable sampling methods. The study data have been collected via the face-to-face interview with semi-structured interview forms that are formed using the scales that are used to determine the corporate reputation in literature and are prepared separately for internal and external stakeholders. The acquired data have been analyzed with the content analysis method. The study findings are separated into main and lower themes under seven categories as emotional attraction, quality of education, working environment, management and leadership style, corporate performance, innovativeness and social responsibility. As a result of the study, it has been observed that regarding the corporate reputation of the faculty; the internal stakeholder perceptions are effective upon the categories of working environment and quality of education whereas the external stakeholder perceptions are effective upon the categories of social responsibility, management-leadership style and innovativeness. In this context, regarding the successful management of the corporate reputation, it could be suggested to enable primarily the corporate managers and all other workers to keep company, reevaluate the reputation categories being featured by stakeholders and correct all other negations concerning the corporate reputation.

Key Words: Corporate reputation, Corporate image, Faculty of nursing, Nursing management, Qualitative research

The present work was supported by the Research Fund of İstanbul University. Project No. 28998

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Küreselleşme ve küreselleşme ile birlikte gelen rekabet ortamı sonucunda kurumların gerek kendi içinde güçlenip ilerlemesi gerekse diğer kurumlar arasında kendisini var edebilmesi ve gelişme gösterebilmesi için günümüz organizasyonlarının en değerli varlıklarından birisi, kurumsal itibarları olmaktadır. Kurumsal itibar, bir organizasyonun başarılarının takdir edilmesi, beğenilmesi ve sonucunda örgütlerin rekabetçi yapısına olumlu yönde yansıyan stratejik bir amaca hizmet etmeyi sağlayan bir durum oluşturmaktadır. Dolayısıyla günümüz rekabet ortamı içinde tüm kurum ve kuruluşlarda kurumsal itibar, yönetiminin önemli bir konusu haline gelmiştir (Öncel 2010).

Kurumsal itibar, bir kurumun tüm paydaşları tarafından ne derece güvenilir, saygın ve değerli algılandığına dair zaman içinde oluşmuş değerlendirmelerin bütünsel bir ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Gotsi ve Wilson 2001). Kurumun ilişki içinde bulunduğu iç ve dış paydaşlarda uyandırdığı olumlu yargı ve düşüncelerin toplamı kurumsal itibarı oluşturmaktadır (Gürgen 2007). Paydaş ise, kurumdan fayda sağlayan, kurumun faaliyetlerinden doğrudan ya da dolaylı şekilde etkilenen veya onu etkileyen gerçek ve tüzel kişiler olarak belirtilmektedir (Neville ve ark. 2005; <http://www.arguden.net>). Bu paydaşlar kurumun özelliğine göre, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, yatırımcılar, hükümet üyeleri, medya, çevre örgütleri, rakipler, öğrenciler vb. şeklinde sıralanabilmektedir (Şatır ve Sümer 2006). Paydaşlar kurumu bir kimlik ögesi olan ismiyle tanımakta ve kurumun faaliyetlerini, planlarını ve amaçlarını açıklamak için yaptığı çeşitli sunum/hizmet/etkinliklerle hatırlayıp bu sunumları çeşitli şekillerde yorumlamakta ve kurumla ilgili belirli bir imaj oluşturmaktadırlar. Bu sürecin sonucunda, paydaşlar üzerinde kurumla ilgili oluşan imajların tümü, kurumun itibarını meydana getirmektedir (Özalp ve ark. 2010). İyi bir kurumsal itibarın oluşturulması uzun yıllar alabilmekte, ancak herhangi bir kriz, problem durumunda da birdenbire kaybedilebilmektedir. Bu nedenle kurumsal itibarın iyi yönetilmesi gerekmektedir. İtibarın yönetilmesi, itibar kavramının doğru anlaşılması ve ölçülmesi kadar büyük önem taşımaktadır (Kadıbeşegil 2012). Kurumsal itibar, elle tutulamayan, gözle görülemeyen ancak işletmeye değer katan, nadir bulunabilen, başkalarınca taklit edilemeyen ve yerine başka bir şeyin konulamayacağı önemli bir veri olarak kabul

edilmektedir (Hall 1993; Roberts ve Dowling 2002). Güçlü bir kurumsal itibar, kuruma, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlarken diğer kurumlar tarafından taklit edilmesi oldukça zor olan eşsiz bir yetenek kazandırdığı ifade edilmektedir (Kowalczyk ve Pawlish 2002).

Her örgütte olduğu gibi bir hizmet örgütü olan eğitim kurumları ve üniversiteler açısından da itibar çok önemli bir kavramdır. Akademik örgütler, sadece kurum çalışanları ile ilişki halinde olmasının yanı sıra o kurumda eğitim gören öğrenciler, öğrenci yakınları daha genel anlamda toplumla sürekli ilişki halinde olmaktadır. Bu ilişkinin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için, akademik örgütlerin itibarlarının iyi olması, zedelenmemesi ve iyi bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Karaköse 2006). Üniversitelerde itibarın oluşması için öncelikle üniversite kimliği altında toplanan varlıkların (logo, misyon, vizyon, hizmetler, kurum binası, kurum web sayfası, amblem vb.) dış paydaşlar tarafından çeşitli imajlara dönüştürülmesi gerekmektedir birlikte; kurumsal imaj, kurum tarafından gerçekleştirilen uygulamaların uzun bir süre içinde paydaşlar tarafından nasıl algılandığıyla ilgili bir durum şeklinde oluşmaktadır. Kurum hakkında medya ya da aile, arkadaş çevresi ve kurumun çalışanları gibi diğer ilişkili taraflarca gözlemlenen ve kuruma yüklenen fikirler o kurumun imajını oluşturmaktadır (Fombrun ve Shanley 1990). Bir üniversitenin itibarı, her bir paydaş grubunun biriken deneyimlerinden ve okulun çeşitli paydaşlarına nasıl davrandığı algısı sonucu oluşan çeşitli imajlardan meydana gelmektedir (Oktar ve Çarıkçı 2012).

Kurumsal itibar ile ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında pek çoğunun kâr amacı güden kurumlarda yapıldığı ancak son zamanlarda itibarlı olmanın yalnızca kâr amacı güden kurumlarda değil; kâr amacı gütmeyen kurumlarda da önemle ele alındığı görülmektedir. Bu durum hem ülkemizde hem de yurt dışında özellikle üniversitelerde yapılan itibar araştırmalarının sayısını artırmaya başlamasıyla ortaya konmaktadır (Oktar ve Çarıkçı 2012). Günümüzde üniversiteler, yapılacak olan itibar araştırmaları için oldukça elverişli bir ortam sunmakta ve bir anlamda üniversiteler için itibar araştırması yapmak neredeyse zorunlu hale gelmektedir (Özalp ve ark. 2010). Uluslararası literatür incelendiğinde, çeşitli örgütlerde kurumsal itibar alanında yapılmış çalışmalara rastlanmaktadır (Arpan ve ark. 2003; Roberts ve Dowling 2002). Ulusal literatür incelendiğinde de, kurumsal itibar alanında yapılmış çalışmalar (Şatır ve Sümer 2006; Karaköse 2007; Eryılmaz 2008; Alnıaçık ve Alnıaçık 2009; Alnıaçık ve ark.2010;

Esen 2011) olmakla birlikte akademik organizasyonların kurumsal itibarı konusunda çok az çalışmaya rastlanmıştır (Özalp ve ark. 2010; Baden-Fuller ve Ang 2001). Sağlık hizmetlerinin sunumunda önemli bir yere sahip sağlık profesyonellerinden biri olan hemşirelerin, eğitim gördükleri üniversitelerin fakülte veya yüksekokullarının kurumsal itibar algılarını ortaya koymaya yönelik hem uluslararası hem de ulusal literatür incelendiğinde herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Bu alandaki eksikliği gidermek açısından büyük önem taşıyan bu çalışma ile sağlık hizmet sunumuna önemli ve katkıları olan hemşire insan gücünü sağlayan bir hemşirelik fakültesinin verdiği hizmetlerin ve olanakların iç ve dış paydaşlar tarafından nasıl algılandığının ortaya konulmasıyla kurumsal itibarı belirlenecektir. Ayrıca belirlenen kurumsal itibar geekli görüldüğünde kurumda iyileştirilmelere gidilmesini sağlama, üniversite adayı öğrencilerin ve mezun olan hemşireleri işe alacak olan hastane yöneticileri ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin, bu kurumda çalışmayı tercih edecek akademik ve diğer personel tarafından tercih edilebilirliğinin artırılması ve hemşirelik eğitimi veren fakülteler arasında öncü bir kurum olabilmesi açısından fakülte ve üniversite yöneticilerine stratejik planlama yaparken katkı sağlanması amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, bir üniversitesinin hemşirelik fakültesinin, sunulan hizmetler/eğitimler ile diğer kurumsal kimlik öğelerinin iç ve dış paydaşlar tarafından algılanması sonucu oluşan kurumsal itibarını ortaya koymaktır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Konuyla İlgili Temel Kavramlar

2.1.1. İtibar Kavramı

Türk Dil Kurumu itibar kelimesini, saygınlık, borç ödemede güvenilir olma durumu olarak tanımlamaktadır (www.tdk.gov.tr)

Josang ve arkadaşları (2007) ise itibarın Oxford sözlüğündeki tanımının, genel olarak bir kişinin ya da şeyin karakteri ve durumu hakkında söylenen veya inanılan algılar şeklinde olduğunu belirtmektedirler (Josang ve ark. 2007).

İtibar sonradan kazanılan bir kavramdır. İnsanlar açısından sevilip sayılmak, güvenilir ve itibarlı olmak önemli görülmektedir. Toplum içinde belirli bir statüye kavuşmak aynı zamanda toplum tarafından takdir edilmek isteyen birey, insanların gözünde iyi bir itibara sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Bu durum, kurumlar için de geçerlidir. Kurumların varlığını sürdürmesi ve amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve paydaşları gözünde iyi bir izlenime sahip olması önem taşımaktadır. İnsanların kendi kendilerini överek iyi olduklarını iddia etmeleri onların itibarlı oldukları anlamını taşımadığına da vurgu yapılmaktadır (Kadıbeşegil 2012; Karaköse 2012).

İtibar kavramı, bir kişi, bir kurum ya da marka hakkında oluşan kapsamlı yargılardan oluşmaktadır. Ayrıca bir kurum ya da marka için itibar, müşterilerinin, yatırımcılarının, tedarikçilerinin, çalışanların ve toplumun ortak duygusal tepkisi olduğu kabul edilmektedir (Acar 2012).

2.1.2. Kurumsal İtibar Kavramı

Kurumsal itibar, kurumun ne olduğu, kurumun üzerine düşen sorumlulukları nasıl yerine getirdiği, paydaşların beklentilerinin nasıl karşılandığı ve kurumun çevreye uyum gösterme performansına ait paydaşlar tarafından algılanan ve yapılan uzun dönem değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Anca ve Roderick 2007).

Fombrun'a (1996) göre, kurumsal itibar, kurumun içindeki ve dışındaki insanların sahip oldukları algılamalar bütünüdür.

Kadıbeşegil (2008) ise, kurumsal itibarı, kurumların toplumun duyarlılıklarına karşı bir duruşu olarak ifade etmektedir.

2.1.3. Kurumsal Paydaş Kavramı

Paydaş kavramının evrensel bir tanımı olmamakla birlikte en çok kabul gören tanımın Freeman tarafından yapılan "işletmelerin/kurumların hedeflerine ulaşmasını etkileyebilen ve bu hedeflere ulaşmasından etkilenen bireyler veya gruplar" tanımı olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca bu yaklaşımın, işletmelerin/kurumların paydaşları geniş bir yelpazede ortaya koyulmasının vurgulandığı belirtilmektedir (Sarıkaya 2009).

Kurumsal itibar, her kurumun paydaşları ile oluşturdukları olumlu iletişimlerin bir sonucu olarak kuruma dönük olumlu algılamalar olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle kurumsal itibar, kurumun paydaşları ile kuracağı olumlu iletişimin sıklığı, kalitesi, türü ve paydaşlarda oluşturacağı güven algısına göre şekil kazandığı kabul edilmektedir (O'Connor 2001; Çiftçioğlu 2009).

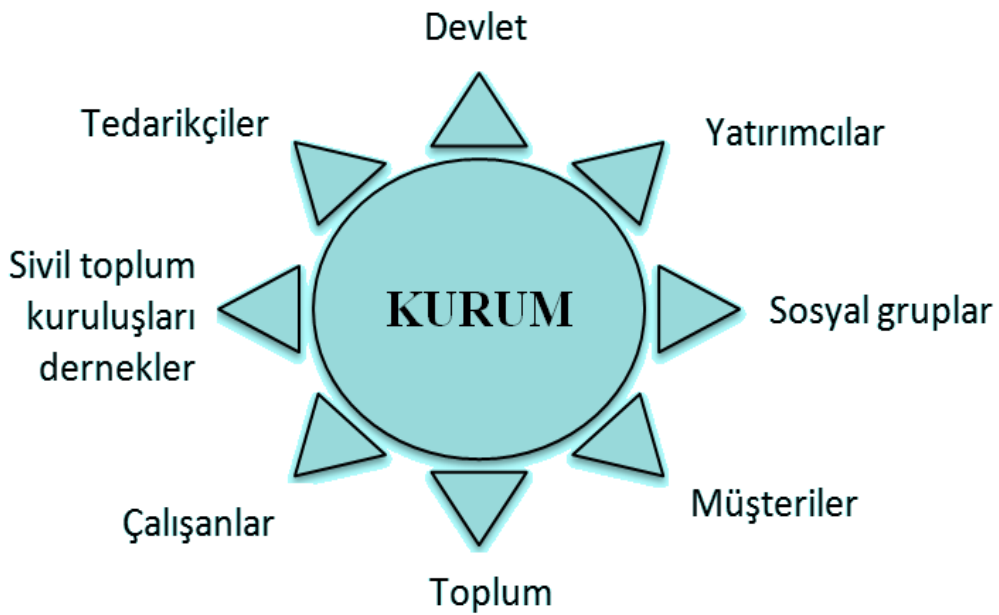
Her kurum paydaşının, kuruma yönelik farklı istek ve beklentileri bulunmakla birlikte, kurumların belirli bir paydaş grubunun beklentilerini karşılaması diğer paydaşların algısı üzerinde herhangi bir etki yapmamaktadır. Dolayısıyla her paydaş grubunun kurum hakkındaki görüşleri farklı olmaktadır (Walsh ve Beatty 2007; Çiftçioğlu 2009). Kurumların her paydaş grubunun beklentisini eşit derecede karşılaması gibi bir durumun mümkün olmadığı, ancak paydaş beklentilerini karşılarken nitelik ve nicelik bakımından bir denge kurmaları gerektiği üzerinde durulmaktadır. Bu noktada kurum paydaşlarının kimler olduğu, kurum için ne kadar önemli olduğunun analiz edilmesi gerekmektedir. Her kurumun paydaş grupları faaliyette bulunduğu alana, kurumun büyüklüğüne bağlı olarak değişmektedir. Dolayısıyla her kurumun, kendi paydaş kitlesini belirlemek amacıyla paydaş analizi yapması gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Paydaş analizinde temel noktanın, kurum ve paydaşlar arasındaki ilişkilerin karşılıklı olarak her iki tarafın kazancına yönelik tutum ve davranışların sergilendiği "kazan-kazan" stratejisine uygunluk olduğu belirtilmektedir (Çiftçioğlu 2009).

Genel olarak kurum paydaşları belirlenirken çeşitli yöntemler olmakla birlikte çoğunlukla paydaşların dar (iç) ve geniş (dış) paydaşlar olarak tanımlandığı görülmektedir. (Ülgen ve Mirze 2004)

İç paydaş: Kurumun, faaliyet içinde olduğu alanda etkileşimde bulunduğu, doğrudan ilişkide bulunarak kurum varlığının sürdürülmesine katkı sağlayan paydaş grubu iç paydaş olarak tanımlanmaktadır. Bu gruba kurumun kar amacı olup olmadığına

göre değişmekle birlikte kurum pay sahipleri, çalışanlar, müşteriler, tüketicilerin girdiği belirtilmektedir (Ülgen ve Mirze 2004). Paydaş kuramını geliştiren Freeman da, iç paydaşların kurum yöneticilerinin dış paydaşlarla etkileşimde bulunurken aracı olarak görüldüğüne ve iç paydaşlarla ilgilenmenin dış paydaşlara göre daha zor olduğuna vurgu yaptığı belirtilmektedir (Sarıkaya 2009).

Dış paydaş: Kurumun faaliyetlerinden dolayı yolla etkilenen ve kuruma dolaylı yolda etkiye bulunan paydaş grupları olarak tanımlanmaktadır. Aynı sektörde/alanda faaliyet gösteren diğer kurumlar/rakipler, hükümet, diğer resmi makamlar, sivil toplum kuruluşları ve diğer toplumsal çıkar gruplarının dış paydaşlar arasında yer aldığı belirtilmektedir (Ülgen ve Mirze 2004). Kurumlar varlıklarını sürdürebilmek ve büyümek için gereksinim duydukları kaynakları elde etmek amacıyla bu paydaşlara karşı gerekli sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar (Sirgy 2002). Dış paydaşların, iç paydaşlarla olan ilişkileriyle kurumu etkilemeye çalıştıkları bu nedenle kurum yönetimi tarafından dış paydaş davranışlarının takip edilerek bu paydaş grupları arasındaki ilişkilerin gözlemlemenin önemli olduğu düşünölmektedir (Sarıkaya 2009). Şekil 2-1'de kurumların yapmış oldukları faaliyetler sonucu etkiledikleri veya etkilendikleri çeşitli iç ve dış paydaş grupları yer almaktadır.



Şekil 2-1: Kurumun etkilediği ve etkilendiği bazı paydaş grupları

Kurum ve paydaş grupları arasındaki ilişkinin yönetilmesinde temel amaç, kurumun paydaşlarını anlaması ve paydaşlarla ilişkilerini düzgün bir şekilde yönetmektir. Paydaş yönetiminde ise aşağıda yer alan ve cevaplanması gereken önemli bazı soruların olduğu belirtilmektedir.

- Paydaşlarımız kimlerdir?
- Bu paydaşların kurumla ile ilgileri nelerdir?
- Paydaşlar kurum açısından hangi fırsatları sunmakta ve hangi tehditleri taşımaktadır?
- Kurum paydaşlarına karşı ekonomik, sosyal, etik ve gönüllü olmak üzere ne tür sorumlulukları vardır?
- Kurumun paydaş etkileşimlerini en iyi şekilde yönetebilmek için ne tür stratejik faaliyetler sürdürebilir? (Carroll 1993, Kaynak: Tak 2009 s.59)

Bu soruların cevaplandırılması hem paydaşların beklentilerini karşılayarak memnuniyet oluşturma hem de kurumların varlıklarını başarılı bir şekilde sürdürmelerinde önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

2.1.4. Kurumsal İtibarla İlişkili Olan Diğer Temel Kavramlar

Kurumsal itibarın tanımlanması, oluşturulması ve geliştirilmesiyle ilgili kurumlara ait bazı temel kavramların olduğu bunlardan en önemlilerinin kurumsal kimlik ve öğeleri, kurumsal imaj, kurumsal kültür, kurumsal davranış, kurumsal iletişim olduğu görülmektedir. Aşağıda bu kavramlarla ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

2.1.4.1. Kurumsal İmaj

Kurumsal imaj, kurumun paydaşlar gözüyle nasıl görüldüğünü ortaya koyan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Fombrun ve Van Riel 1997). Whetten ve Mackey (2002) ise kurumsal imajı, kurum içindeki kişilerin dış paydaşlara yansıtmak istediği ve kurumun farklılıklarını ortaya koymayı hedeflediği temel bir duruş olarak ifade etmişlerdir. Paydaşların kurumu nasıl gördüğü ile ilişkili bir kavram olan kurumsal imaj, kurumla ilgili paydaş algılamalarının bütünü olarak görülmektedir (Karaköse 2012).

Kurum imajı, kurum kimliğinin paydaşlar üzerindeki bir yansıması olup kurumun ne yapıp ne yapmadığıyla ilişkili olarak karşımıza çıkmaktadır (Akmehmet 2006). Her kurumun paydaşlarının zihninde o kurum hakkında, düşünceler, algılamalar, inançlar ve duygular bütünü bulunmaktadır. Bu bütünün olumlu olması kurumun iyi bir imaja sahip olmasını sağlayacağı belirtilmektedir (Gümüş ve Öksüz 2009). Kurum hakkında olumsuz bir imaj oluştuğunda ise, kurumun gerçekleştirdiği tüm faaliyetleriyle birlikte kendisini analiz etmesi gerekmektedir. Bu noktada kurum imajının güçlenmesi, paydaşlarla iletişim becerilerinin yüksek olmasına bağlıdır. Ancak bu iletişimin ise her paydaş grubu için profesyonel bir yaklaşımla farklı iletişim tarzları geliştirmesiyle mümkün olacağı belirtilmektedir (Srinivasan 2007).

2.1.4.2. Kurumsal Kimlik

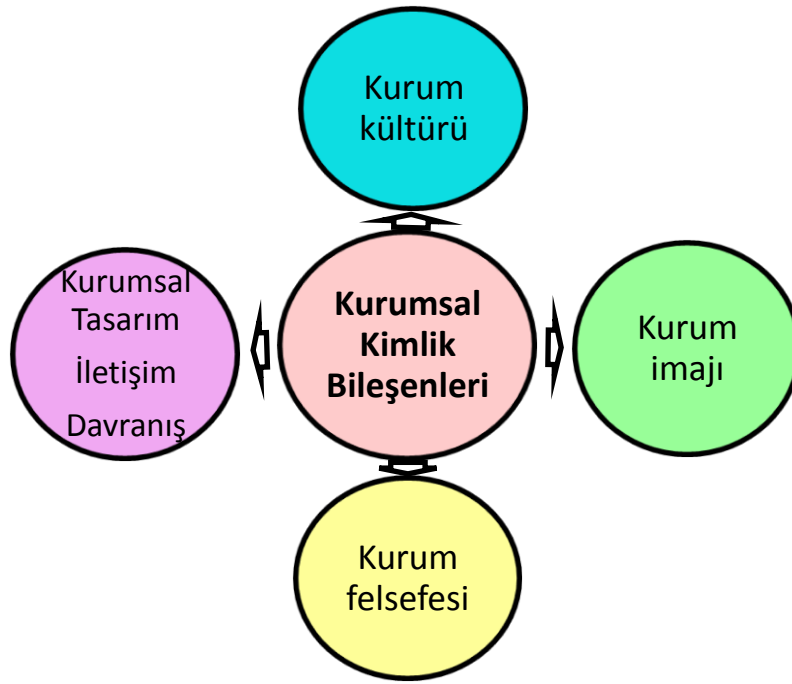
Her kurum ve kuruluşun kendisine ait bir kimliği bulunmaktadır. Kurumsal kimlik, bir kurumun kendisini iç ve dış paydaşlar önünde ifade etmesi olarak tanımlanmaktadır (Okay 2002, Seden Meral 2011). Ayrıca kurum kimliği, kurumun çalışanlar gözüyle taşıdığı özellikleri, diğer kurumlardan ayrılmasını sağlayan özellikleri, geçmişten bugüne getirdiği, örgüt kültürü içinde yer alan geleceğe aktarılmak istenen özellikleri olarak da ifade edilmektedir (Fombrun ve Van Riel 2004).

Günümüzde kurumsal kimlik, iç ve dış paydaşlar olarak tanımladığımız grupları, olumlu veya olumsuz bir biçimde etkileme gücüne sahiptir (Seden Meral 2011). Kurumsal kimlik, bir kurumun kim olduğu, ne yaptığı ve yaptığı işleri nasıl yaptığıyla bulunduğu noktadan nereye gitmek istediğini de ortaya koymaktadır (Karaköse 2012).

Her kurumun diğerlerinden ayırt edilmesini sağlayan bir kimliği bulunmaktadır. Kurum kimliği, kurumun kuruluşundan itibaren başlayan bir süreç olup bu süreç içerisinde yapılan her şeyin onun kimliğini ifade ettiği belirtilmektedir. Kurum kimliği, kurum içerisinde ortak normlar ve değerler geliştirmektedir. Böylece kurumun çalışanlarıyla bütünleşmesi sağlanırken kurum dışında da logosu, kurumun renkleri, kurumsal tasarımı, kurumsal davranışı, sloganı ile diğer kurumlardan farklılığını ortaya koymaktadır. Kurumsal kimlik denildiğinde kurumun logosu, kullandığı renkler ve amblemi gibi görsel unsurlar ilk akla gelmektedir. Ancak kurumsal kimlik bu görsel unsurlar dışında kurumsal iletişim, kurumsal davranış ve kurum felsefesi gibi konuları da kapsamaktadır. Günümüzde kurumlar, kendilerine uygun bir kurumsal kimlik yaratma çabası içerisinde olduğu görülmektedir. Bunun için kendilerini diğerlerinden

ayırarak amblem, logo, kurum renkleri, kurumun bütününü kapsayan davranış tarzları gibi birçok yöntemle kurumsal kimlik oluşturmaktadır. Bu şekilde önce kurum kendi içinde bir bütünlük duygusu yaratacak, daha sonra dış paydaşların akıllarında iyi bir imaj ile hatırlanacağı vurgusu yapılmaktadır (Tuna ve Tuna 2007).

Herbst'e göre kurumsal kimlik unsurları Şekil 2-2'de 4 ana gruba ayrılmıştır: (Herbst 2006, Kaynak: Tuna ve Tuna 2007 s. 25)



Şekil 2-2: Kurumsal kimlik unsurları

2.1.4.3. Kurumsal Kültür

Kişiler için kişilik ne ise, kurumlar için de kültürün onu ifade ettiği belirtilmektedir (Gümüş ve Öksüz 2009). Kurumsal kültür, bir kurumun ortak değerleri, sembolleri, inanışları ve davranışları olup bir kurumun yazılı olmayan sezgisel kısmı olarak tanımlanmaktadır. Kurumun tarihi, bağlı olduğu değerler ve inançlar, kurumu anlatan hikayeler, iş akış yapısı, adetleri, gelenekleri ve çalışanları kurum kültürünün öğelerini oluşturmaktadır (Şekil 2-3).

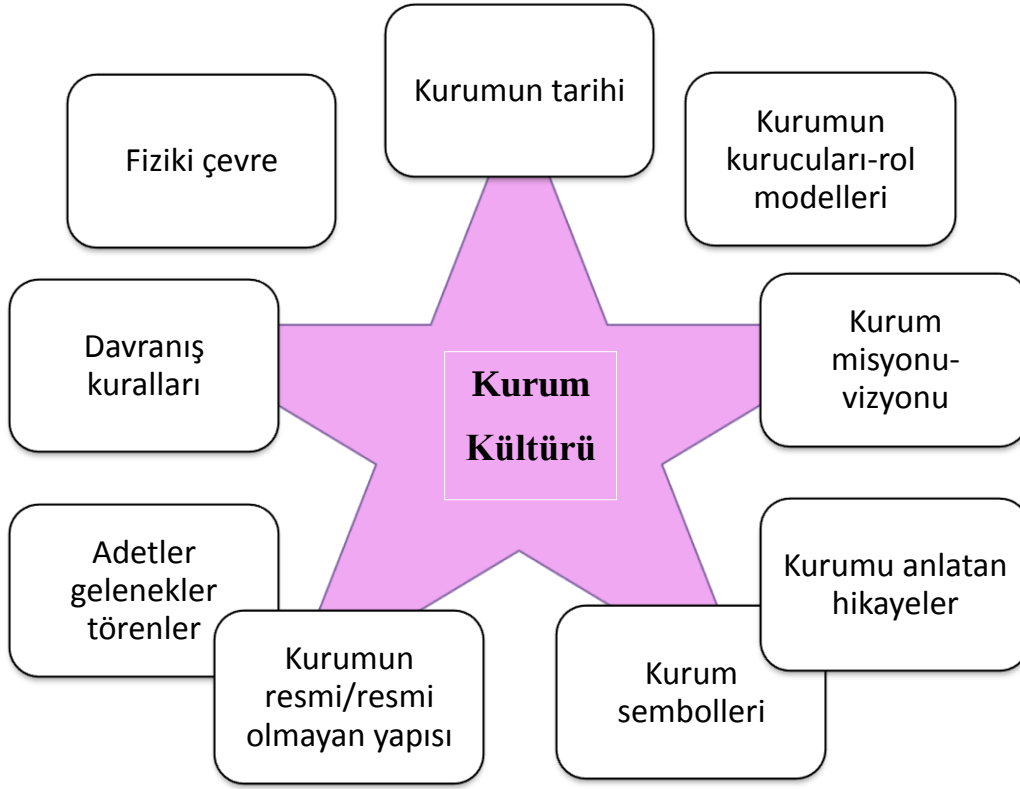
Kurumsal kültür, çalışma ortamının anahtar elemanı olarak görülmekle birlikte soyut bir niteliğe sahiptir. Ayrıca dinamik bir sistem olup kurum içerisinde gerçekleşen tüm olaylardan etkilenmektedir (Tuna ve Tuna 2007).

Kurum kültürünün çeşitli özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerden başlıcaları aşağıda belirtilmiştir:

- *Gözlenebilen davranış benzerlikleri:* Kurum çalışanlarının birbirleri ile ortak dil, terminoloji ve davranışların sergilenmesi.
- *Ortak norm ve davranışları:* Kurumdaki tüm alanlarda geçerli ortak davranış normlarının bulunması.
- *Hakim değerler:* Kurumun savunduğu ve çalışanlarının yani paydaşlarının da kabul edip takip ettiği bir takım değerler.
- *Ortak felsefe:* Kurumların iç ve dış paydaşlarına, verilen hizmete ilişkin örgütün inançlarını ve değerlerini yansıtan felsefe.
- *Örgütsel iklim:* Kurum içinde çalışanların ve dış paydaşlarla iletişim ve etkileşim kurdukları kurumun genel havası ve psikolojik ortamı (Oktay 1996, Kaynak: Seden Meral 2011 s.20)

Kurum kültürü bir örgütün içindeki çalışanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar kalıpları, inançlar, tutumlar ve alışkanlıklar sistemi olarak görülmektedir. Kurum kültürünü oluşturan unsurlar Şekil 2-3'te gösterilmiştir (Gümüş ve Öksüz 2009).

Kurum kültürü, o kültürün çevrede tanınmasını, değerlerini, toplumsal standartlarını, çevredeki diğer kurum ve bireylerle ilişki biçimlerini ve düzeylerini yansıtmaktadır (Eren 2000). Kurum kimliği, kurumun ilişkide bulunduğu iç ve dış paydaşlar gözünde istenen kurum imajı yaratma çalışmalarını kapsamaktadır. Kurum kültürü ise, bir imaj çalışmasından çok, örgüt amaçlarının oluşturulmasında rol oynamaktadır. Kurum kimliği ve kurum kültürü birbirlerinden farklı kavramlar olmalarına rağmen birbirlerini tamamlayıcı konumdadırlar ve kurumların başarısı için her iki unsurun birbiriyle uyumlu olması önem taşımaktadır (Bayram 2011).



Şekil 2-3: Kurum kültürünü oluşturan unsurlar

Kurum kültürü tüm kuruma yönelik bir kavram olmasına karşın kültürün oluşumunda ve değişiminde bir çok çevresel faktörün etkisi bulunmaktadır. Bu faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:(Tuna ve Tuna 2007).

- *Teknolojik değişimler:* Sürekli değişen teknoloji zaman içerisinde kurumun faaliyet ve süreçlerinde değişikliğe gitmesi ve bunun kültüre yansımaları kaçınılmazdır.
- *Hizmet/Ürün:* Kurumların üretmiş olduğu ürün/hizmetler kültürün oluşmasında doğrudan etkilidir.
- *Paydaş grubu:* Kurumun hitap ettiği hedef kitleler, paydaşlar kurumsal kültür üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.
- *Yerleşim yeri:* Büyük şehirlerde faaliyet gösteren bir kurum, diğerlerine göre bölgenin kültürel özelliklerinin de etkisiyle farklı kurumsal kültürlerle sahip olabilmektedir.

- *Rekabet koşulları:* Rekabetin yoğun yaşandığı ortamlarda kültür hedef kitle/müşteri odaklı olmakta iken, rekabetin olmadığı ortamlarda farklı odaklar ortaya çıkarken kurum kültürünün şekillenmesinde etkili olmaktadır.
- *Karar verme biçimleri:* Karar verme yönetimle ilgili bir süreç olmakla beraber alınan kararların yönü ve karar alma tarzı kurumsal kültür oluşumu üzerinde etkili olmaktadır.
- *Liderlik:* Kurumlarda liderler, kurum kültürüne katkıda bulunarak çalışanları motive ederek, dışarıya karşı kurumu ve kültürünü temsil etmektedir.
- *Motivasyon:* Kurum çalışanlarının, işlerini severek ve isteyerek yapmaları işlerin daha hızlı ve başarılı bir şekilde sonuçlanmasını sağlayarak sonucunda bu olumlu durumun etkileri kurum kültürüne yansımaktadır.
- *Yönetim süreci:* Yönetim süreci, yenilik, ekip çalışması, katılım ve yaratıcılığa ne kadar önem veriyorsa bunları ne kadar astlarına yayabiliyorsa istenen kurum kültürünün oluşmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.
- *Örgüt yapısı ve özellikleri:* Örgüt yapısı oluştururken ya da örgütün etkin bir biçimde çalışabilmesi için, belirlenen işler ve bu işleri yapacak kişiler arasında ilişkilerin kurulması gibi faaliyetler sonucu ortaya çıkan farklılıklar kurum kültürünün şekillenmesinde rol oynamaktadır.
- *İletişim:* Başarılı bir kurum kültürü oluşturmak veya geliştirmek için kurum iletişimin yatay ve dikey olarak açık bir şekilde yapılması gerekmektedir. Açık iletişim tarzı uygulanan örgütlerde, iletişimin yoğun, resmiyetten uzak, açık ve samimi olduğu görülmektedir. Ayrıca bu örgütlerde açık kapı politikası uygulanmakta, çalışanlar yöneticileriyle istedikleri zaman görüşme imkanına sahip olmaktadır (Tuna ve Tuna 2007; Erkmen 2012; Şimşek ve ark. 2014).

2.1.4.4. Kurum Felsefesi

Kurum felsefesi, bir kurumun sunduğu hizmetler/faaliyetler, iç ve dış paydaşlar, kurumsal davranışlar ve çevre duyarlılığına kadar kurumun birçok konudaki inanç ve değerlerini ifade etmektedir (Seden Meral 2011).

Kurum felsefesi yöneticiler tarafından benimsenen, vizyon, misyon ve değerleri oluşturan öz değerler olarak kabul edilmektedir. Kurum felsefesi kurumsal kimliğin özünü oluşturur ve içe ve dışa yönelik tüm davranışlarını içerir. Yani kurumun tüm strateji ve politikalarını etkileyebilmektedir. Kurum felsefesi yazılı veya sözlü

olabilmektedir. Kurum felsefesinin yazılı olması çalışma prensiplerinin ve kurallarının daha açık bir şekilde ifade edilmesini sağlayabilmektedir. Ayrıca kurum felsefesinin yazılı olması kurum çalışanlarına kolaylık sağlarken dış paydaşlara karşı da kurumun ciddiyetini sergileyeceği düşünülmektedir (Gray ve Balmer 1998; Tuna ve Tuna 2007, Seden Meral 2011).

Bir kurum felsefesinin hareket noktasını ve temel unsurunu kurum vizyonu oluşturmaktadır (Seden Meral 2011).

2.1.4.5. Kurum Vizyonu

Kurum vizyonu, kurumun uzun dönemde ulaşmak istediği iddialı amaçların ifadesi şeklinde tanımlanmaktadır. Vizyon, kurumun başarısında büyük rol oynayan, bu gününü aynı zamanda gelecekte ulaşmak istediği yeri tanımlayan ve kurum çalışanlarının katılım ve paylaşımıyla rekabet ortamında başarı kazanmasını sağlayan önemli bir kavramdır. Kurumların, oluşturmuş oldukları vizyonları sayesinde değerlerini, amaçlarını, hedeflerini tüm paydaş gruplarına duyurma ve paylaşma olanağı buldukları ifade edilmektedir (Köksoy Gürel 2010).

Vizyon, kurumların gerçekleri ile gelecekte gerçekleşmesi beklenen koşulların birleştirilerek, kurum için arzu edilen bir gelecek imajı yaratmak olarak kabul edilmektedir (Koçel 2005). Gerçekçi ve kurumun tamamı tarafından paylaşılan, doğru bir yol haritası çizen başarılı bir vizyon, başarılı ve olumlu bir kurum imajının oluşturulabilmesi için gerekli görülmektedir. Tüm kurum çalışanları tarafından paylaşılan bir vizyondan yoksun olan bir işletmede kurum imajından ve dolayısıyla da kurum itibarından söz etmek mümkün değildir (Köksoy Gürel 2010).

2.1.4.6. Kurum Misyonu

Kurum misyonu, kurumların ne yapmak ve hangi amaçları gerçekleştirmek üzere kurulduğu, kendisini nasıl görmek istediği, varlığının temel amacını ve topluma katkısını ifade etmektedir (Eren 2011; Koçel 2013). Misyon, bir kuruma yön vermek ve anlam kazandırmak için belirlenmiş olan ve o kurumu benzerlerinden ayıran görev ve ortak değerleri olarak görülmektedir (Ülgen ve Mirze 2004).

İç ve dış paydaşlar ile topluma verilmek istenen mesajların aktarılmasında kurum felsefesi önemli bir araç olarak görülmektedir. Bu nedenle başta misyon, vizyon, sloganların belirlenmesi önem taşımaktadır. Bu öğelerin grup çalışması yapılarak bir süreç dahilinde ortak görüş alınarak belirlenmesi gerekmektedir. Yapılan çalışmaların

ardından misyon vb. diğer unsurların yazılı hale getirilerek tüm ilgililere dağıtılması olumlu bir kurum imajı oluşturmak açısından önem taşımaktadır. Kurumun varoluş nedeninin ayrıntılı ve açık bir biçimde belirlenmiş olması çalışanların örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmasında başarısını artıracakı düşünölmektedir (Tuna ve Tuna 2007).

2.1.5. Kurumsal İtibarın Kurumsal Kimlik, Kurumsal Kültür ve Kurumsal İmajla İlişkisi

Kurumsal itibar, kurumsal kimlik ve kurumsal imajla genellikle aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak bu kavramların birbirlerinden farklı anlamlar taşıdığı belirtilmektedir. Ancak anlamları farklı olmasına karşın birbirleriyle ilişkileri yüksek kavramlar olduğu da belirtilmektedir.

Kurumsal itibar-kurumsal imaj ilişkisi: Gray ve Balmer (1998)'e göre imaj, kurumun paydaşların zihnindeki resmi iken, itibar ise paydaşların kurum hakkındaki değerlendirmeleridir. Kurumsal imajın, değışime yatkın olup daha kısa sürede oluşabildiğı vurgulanırken; kurumsal itibarın ise, kurumlarda daha uzun sürede kazanıldığı ve bunun üzerinde değışim yapmanın daha zor olduğu düşünölmektedir. İki kavramın ilişkili olduğu düşünöldüğünde, kurumların sahip olduğu imajların belirli bir zaman sonra güçlü bir itibara sahip olacağı kabul edilmektedir (Gray ve Balmer 1998; Chun 2005).

Kurumsal itibar-kurumsal kimlik: Kurumsal itibar, kurum paydaşlarının kurumun davranışlarına yönelik yorumlamaları olarak görölürken, kurumsal kimlik de kurumun kendisini anlatması olarak yorumlanmaktadır. Kurumların oluşturmuş oldukları kimlik yapılarının, paydaşlara yansmasıyla ortaya çıkan algılar bütünü kurum itibarının şekillenmesinde rol oynamaktadır (Whetten ve Mackey 2002).

Kurumsal imaj-kurumsal kimlik ilişkisi: Kurumun mevcut kimliğı, çalışanların kurumun varlığına ilişkin algılamaları iken kurum imajı kurum dış paydaşlarının kuruma yönelik algılamaları olarak kabul görmektedir. Kurum itibarı ise bu algılamaların toplamından elde edilen değer olarak görölmeaktadır (Gümüş ve Öksüz 2009).

Yukarıda belirtilen ilişkiler sonucunda kurumsal itibarın, kurum imajı, kurum kimliğı ve kültürü ile yakın ilişkide olduğu, kurum kimliğinin kurum imajını, imajların da kurum itibarını etkiledikleri söylenebilir. Bu etkilenme sürecinde de kurum kültürü önemli bir rolü vardır. Sürecin her aşaması kültürel unsurlardan beslenmektedir.

Kısacası kurumsal itibar, kurumların kültürü, kimliği ve imajı üzerinde şekillenmektedir (Gümüş ve Öksüz 2009).

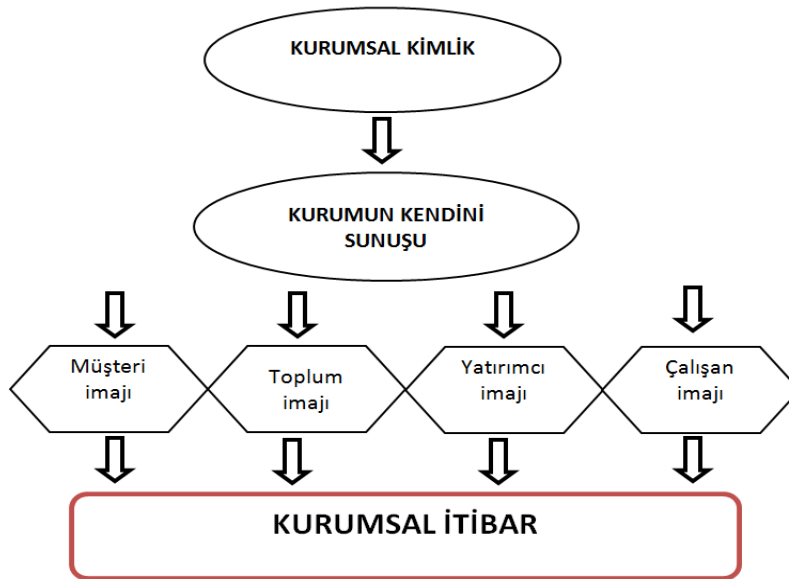
Tablo 2-1'de kimlik, imaj ve itibar kavramlarının karşısında yer alan sorulara verilen yanıtların, kurumların paydaşlar tarafından tanınırlığına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Tablo 2-1: Kurumlarda kimlik, imaj ve itibar kavramlarının ortaya çıkmasını sağlayan sorular

Kavram	Soru
Kimlik	Kim?
İmaj	Kurumun kim olduğu düşünülüyor? Kurum kim olduğunu söylüyor?
İtibar	Kurumun kim olduğuna inanılıyor? Nasıl bir kurum olduğu düşünülüyor?

(Argenti ve Druckenmiller, 2004, Kaynak:Gümüş ve Öksüz 2009 s.33)

Fombrun'a göre, kurumsal itibarın temelini kurumsal kimlik oluşturmaktadır. Kurumsal kimliğe dayanarak kurumun kendini iç ve dış paydaşlara sunma biçimi ile de paydaşlar üzerinde imaj algıları oluşmaktadır. Bu imajların toplamında ise kurumun itibarı ortaya çıkmaktadır (Gümüş ve Öksüz 2009).



Şekil 2-4: Kurumsal itibar, kurumsal kimlik ve kurumsal imaj ilişkisi

(Fombrun 1996, Kaynak: Gümüş ve Öksüz 2009 s.37)

2.1.5.1. Kurumsal İletişim

Kurumsal iletişim, örgütlerin rekabet ortamında başarı şansını etkileyen önemli bir araç olarak görülmektedir. Burada önemli olan kurumun amaç, hedef ve stratejilerinin iç ve dış paydaşlara doğru bir biçimde aktarılması olduğu belirtilmektedir. Kurumlar hem halkı hem de çalışanları yönlendirmek, ikna etmek ve bilgilendirmek için kurumsal iletişimden yararlanmaktadır. Böylece, çalışanların kurum politikaları konusunda bilgi sahibi olması ve dedikodu mekanizmasının yavaşlaması sağlanmış olmaktadır. Böylece çalışanlar gerçek ve doğru bilgiye ulaşmış olacaklardır. Yapılan yayınlar aracılığıyla kurumun faaliyetleri hakkında, projeleri hakkında iç ve dış paydaşların bilgilendirilmesiyle kuruma olan güvenin artması ve kurum isminin duyurulması sağlanmış olmaktadır. Kurumsal iletişimin düzgün bir şekilde yürütülmesi kurum içerisinde olumlu duyguların oluşturacağı düşünülmektedir. Ayrıca elde edilen geri bildirimler sayesinde de kurumsal etkinliklerde, hizmetlerdeki aksaklıklar belirlenerek yeniden yaşanmaması adına önlemler alınarak hizmet kalitesinde artması mümkün olacaktır (Tuna ve Tuna 2007).

2.1.5.2. Kurumsal Davranış

Kurumsal davranış, kurum kültürü ile ilişkili spontan ya da planlı gerçekleşen tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Kurumun iç ve dış paydaşlarına yönelik etkileşimde bulunurken gerçekleştirdikleri tüm faaliyetler bu kapsama girmektedir. Burada önemli olan unsurun, çalışan davranışlarının kurum davranışlarını etkilemesi olduğu bilinmektedir. Kurumsal davranış, yönetim davranışı ve çalışan davranışı olarak iki başlıkta ele alındığında; yönetim davranışı, örgütün geneline ilişkin davranışlar olarak kabul edilirken; çalışan davranışları ise, kurumu diğer kurumlardan farklı kılan özellikler olarak görülmektedir. Hem yönetimin hem de çalışanların davranışları, kurum dış paydaşlarına verilecek mesajlar ve ardından oluşacak kurum itibarı açısından önem taşımaktadır (Çiftçioğlu 2009).

2.1.5.3. Kurumsal Tasarım

Kurumsal tasarım, kurum kimliğinin en önemli öğelerinden biri olup kurumsal kimliğin şekle dönüşmüş hali olarak tanımlanmamaktadır. Kurumsal tasarım, bir kuruluşun binasının dış görünümünden iç dekorasyonuna, logosundan kullanılan tüm basılı belgelerine, çalışanların giydiği kıyafetlerden, taşıtların tasarımına kadar uygun renkler kullanılarak tasarlanmış hali olarak görülmektedir. Kurumsal tasarım, kurumsal

kimlik ve kurumsal kültürün ortaya çıkmasında önemli görülmektedir. Kurumsal tasarım, görsel kurumsal kimlik öğeleri olarak da tanımlanabilmektedir (Seden Meral 2011).

2.1.5.4. Kurumsal İsim

İsim, kurumu diğerlerinden ayıran bir kelime veya kelime grubudur. İsim ayrıca kurumun unvanını oluşturur ve kurumsal kimliğin oluşturulmasında önemli bir faktör olarak görülmektedir. Kurum kimliğinin başarılı olabilmesi için kurum isminin olumlu değerler taşıması gerektiği ve böylece kurumun verdiği ya da ürettiği ürün/hizmetlerin değerinin artmış olması sağlanmaktadır. Kurum isimlerinin, kurucu isimleri, tanım isimleri, ürün/hizmet ya da kurumla ilgili olmayan isimler, birleşik isimler, kısaltma isimleri ya da baş harflerden oluşabilmektedir (Tuna ve Tuna 2007).

2.1.5.5. Logolar

Logolar, kurumların dışarıya açılan bir yüzü olarak vizyonların temsil edildiği, kurumları tanıtıcı simgeler olarak ifade edilmektedir. Kurum logolarının ilgi çekici, farklı, kurum vizyon ve misyonuna uygun bir yapıya sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır. Kurum logosunun herhangi bir yerde görüldüğü zaman akılda kalması gerektiği bu nedenle logoların özgün olması gerektiği diğer kurumların logolarıyla karışmayacak şekilde tasarlanması gerektiği üzerinde durulmaktadır (Tuna ve Tuna 2007).

İnsanlara bir kurum hakkında doğrudan soru sorulduğunda hatırlanamazken kuruma ilişkin işaretler, semboller kurumu hatırlatmaktadır. Paydaşlar, kurum logosunu gördüklerinde kurumu hatırlıyorlarsa, logonun kuruma değer yarattığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla kurumların, paydaşlar üzerinde farkındalık yaratmak için logoların önemine ve taşıdığı anlama dikkat etmeleri gerekmektedir (Çiftçioğlu 2009).

2.1.5.6. Renkler

Renkler, kurumsal kimliğin, önemli ve anlamlı birer unsur olarak kabul edilmektedir. Renklerin kişiler üzerinde kuvvetli bir etkisinin var olduğu ve kurumların da kendisini ifade etmek için kullandıkları renklerin paydaşlar üzerinde duygusal etkiler bıraktığı düşünülmektedir (Çiftçioğlu 2009). Bir kurumun tarzının, insanların renklere yükledikleri anlama göre şekillendiği söylenmektedir. Çünkü hedef kitle yani paydaşlar, kurumun verdiği mesajları almadan önce genellikle renkleri algılamaktadır. Bu algı

paydaşlar üzerinde kalıcı bir etki yaptığı ve kurumların o renklerle hatırlandığı belirtilmektedir. Örneğin, kahverengi dayanıklılığı ve düzlüğü temsil ettiği, UPS firmasının da 1917'den beri Pullman Kahverengisi'ni kullandığı, sağ duyunun bir ifadesi olarak da ifade edilen bu rengin firma ile bütünleştiği ve hazırlanan reklamlarda "*Kahverengi sizin için ne yapabilir?*" sorusunu sorduğu belirtilmektedir (Tuna ve Tuna 2007).

2.1.5.7. Sloganlar

Slogan, genellikle kurumların önemli değerlerinden görülen, kurum reklamlarında kullanılan, reklam mesajının alıcılar tarafından hatırlanmasına yardımcı olan cümle ya da sözcük grubu olarak tanımlanmaktadır. Sloganların birçok iletişim araçları ile insanların karşısına çıkarken bir kısmının akılda uzun süre kaldığı, bir kısmının ise hafızalarda yer etmediği dolayısıyla hazırlanan sloganın başarısının verdiği mesajla, akılda kalma süresiyle ve dikkat çekiciliğiyle doğru orantılı olduğuna vurgu yapılmıştır (Tuna ve Tuna 2007). Akılda kalan ve hatırlanan sloganların kurum kimliğinin bir parçası olarak kurum vizyonunun kurum içine ve dışına aktarılması açısından önem taşımaktadır. Örneğin, Bosch firmasının kurucularından Robert Bosch'un "*İnsanların güvenini kaybetmektense para kaybetmeyi tercih ederim*" sözü kurumun insanlara verdiği önemi belirtirken aynı zamanda ürün ve hizmet kalitesine vurgu yapmaktadır. Bu nedenle sloganlar oluşturulurken açık, net ve anlaşılır olmasının yanında kurum misyon ve vizyonu hakkında tüm paydaşlarına mesaj verme özelliği taşıması önemli görülmektedir (Çiftçioğlu 2009).

2.2. Kurumsal İtibarının Bileşenleri

Bir kurumun itibar algısını ortaya koymada farklı paydaş gruplarının ve bu paydaşların kurumdaki beklentilerinin birbirinden farklı olduğu düşünüldüğünde, kurumsal itibarın oluşmasında farklı bileşenlerin rol aldığı vurgulanmaktadır.

2.2.1. Duygusal Çekicilik

Duygusal çekicilik ya da duygusal cazibe, saygınlık, takdir edilme ve güveni ifade etmektedir. Ayrıca bir örgütün iç ve dış paydaşlar tarafından ne kadar beğenildiği ve saygı gördüğünü anlatmaktadır. Dolayısıyla kurum ile arasında duygusal bir bağ kuran çalışan, kendisini kurumla daha kolay özdeşleştirebilecek ve sonucunda da güvenilir bir hale gelerek kurumsal itibarın güçlenmesini olumlu yönde etkileyeceği

düşünülmektedir. Böylece çalıştığı kurumdan memnun olan bir çalışan, dış çevrede kurumuyla ilgili olumlu düşüncelerini ifade etmesi, diğer paydaşların kuruma yönelik bakışını algısını olumlu yönde etkileyecektir (Karaköse 2012). Duygusal çekicilik, genel olarak insanların bir işletmeye karşı beslediği olumlu hislerin ve güvenin ifadesi olduğu belirtilmektedir. İtibarı yüksek işletmelerin, hem paydaşları hem de toplumun tamamının gözünde güvenilir ve saygıdeğer görülmesi ve o insanlarda iyi hisler uyandırması beklenmektedir (Alınacak 2011)

Duygusal çekicilik, farklı boyutlarda geliştirilebilir. Dolayısıyla somut olarak bir ürüne, üretilen hizmete yönelik olabileceği gibi, iç paydaşların his ve yargılarıyla da ilgili olabilmektedir. Duygusal çekicilik, işgörenlerin kurum ile özdeşmelerine, örgütsel bağlılığa, kurumsal vatandaşlık davranışına kadar uzanan ve sonuç olarak kuruma duyulan güven ve sadakati geliştirerek kurumsal itibarın ölçümünde ve geliştirilmesinde önemli bir boyut olarak ele alınmaktadır (Öncel 2010).

2.2.2. **Ürün ve Hizmetler**

Kurumların ürün ve hizmetlerine yönelik itibar unsurlarının, kurumun sunduğu ürün ve hizmetlerin arkasında durması, yenilikçi ürün ve hizmetleri geliştirmesi ile yüksek kalitede ürün ve hizmetlerin sunması ile açıklandığı belirtilmektedir (Öncel 2010).Kurumların veya işletmelerin iyi bir itibara sahip olabilmesi için, iç ve dış paydaşlara sunulan ürün veya hizmet kalitesi ile doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Her kurum paydaş potansiyelini ya da memnuniyetini artırmak için ürün veya hizmet kalitesi ve çeşitliliğini geliştirme çabasına girmektedir. Aynı şekilde iç ve dış paydaşlar da kaliteli ürün veya hizmet arayışında olup ve çeşitli avantajlar sunan örgütlere yönelik gereksinimlerini karşılamaktadır (Karaköse 2012).

İtibarına önem veren kurumlar, ortaya çıkardığı ürün ve hizmetlerinin arkasında durmaktadır. Yenilikçi ürün ve servisler geliştirerek yüksek kalitede ürün ve hizmetler sunmaya çalışmaktadır. Sunduğu ürün ve hizmetler için iyi bir değer ve olumlu bir itibar algısı yaratacağı belirtilmektedir (Fombrun ve ark. 2000).

2.2.3. **Finansal Performans**

Finansal performans, bir örgütün karlılık, yatırım amacıyla risk alabilme ve rekabet edebilme yeteneğini anlatmaktadır. Ekonomik olarak yapısını güçlendiren işletmeler veya kurumlar rakiplerine oranla itibarının daha iyi olacağı ve dolayısıyla bu

durum kurum başarısını da artırmaktadır (Karaköse 2012). İtibar ve finansal performans arasında çift yönlü bir ilişki olduğu, iyi bir itibara sahip olan kurumların performansının da olumlu yönde olduğu bununla birlikte paydaşlar tarafından algılanan itibarın olumlu olabilmesi için, kurumun karlılığı, rakiplerine göre pozisyonu, geleceğe yönelik finansal beklentilerinin gibi iyi olması gerektiği vurgulanmaktadır (Almıaçık 2011).

2.2.4. Yönetim ve Liderlik

Liderlik, bireylerin ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla çalışanlarını etkileme ve yönlendirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal açıdan düşünüldüğünde kurum itibarının oluşturulması ve itibarın güçlü olmasını sağlamada, liderlerin rolünün büyük olduğu düşünülmektedir. Bunun için yöneticilerin çalışanların desteğini de arkasına alarak örgütün itibarını güçlendirmesi ve hedeflere ulaşmaya çalışılması önemli görülmektedir. İyi bir itibara sahip örgütlerin rakiplerine ya da benzerlerine kıyasla daha iyi performans göstererek etkili ve verimli olabileceği ve bu noktada yöneticilerin liderlik özellikleriyle ilişkili olduğu kabul edilmektedir (Karaköse 2012). Kurumların yönetim ve liderliğine dair itibarının olumlu olabilmesi için, entellektüel bir sermaye olarak insan gücü kaynağının önemini bilen, karar alma süreçlerine katılımını sağlayarak yetki veren ve kurumun başarısını sahip olduğu vizyon ile geleceğe taşıyan bir yaklaşımı gerektirmektedir (Öncel 2010).

2.2.5. Çalışma Ortamı

Kurumlarda ya da işletmelerde çalışanlar açısından uygun ve elverişli bir çalışma ortamının oluşturulması önem taşımaktadır. Bu koşulların kurum yönetimi tarafından sağlanması gerekmektedir. Çalışanlar örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilirken çalışanların isteklerinin ve gereksinimlerinin göz ardı edilmesi istenmeyen sonuçları doğuracağı düşünülmektedir. Tam tersi durumda yani başta yöneticiler olmak üzere çalışanların birbirlerini destekledikleri ve güvene dayalı bir iş ortamının oluşturulması çalışanların verimliliğini ve başarısını bu doğrultuda kurumsal itibarın da artması beklenmektedir (Karaköse 2012).

2.2.6. Sosyal Sorumluluk

Günümüzde kurumlar kendileri hakkında sahip olduğu itibarını analiz ederken, sosyal sorumluluk anlamında yaptıklarını da göz önünde bulundurması gerektiği belirtilmektedir (Argenti 2003). Quevedo-Puente ve arkadaşları (2007)'na göre, sosyal

sorumluluk boyutunda kurum itibarının oluşumunun bir süreç olduğu ve kurumun geçmişteki sosyal sorumluluk adına yapmış olduğu faaliyetlerin gelecekte kurum itibarını artırmasına yönelik beklenti oluşturarak olumlu ya da olumsuz bir algı oluşturduğu belirtilmektedir.

Kurumların itibarı açısından, örgütlerinin toplumsal duyarlılığa sahip olması önem taşımaktadır. Sosyal sorumluluk, kurumsal hayırseverlik olarak da ifade edilmektedir. Yani kurumların herhangi bir karşılık beklemezsizin toplumun yaşam seviyesini yükselten çeşitli faaliyetlerde bulunması şeklinde tanımlanmaktadır. Kurumların sosyal sorumluluk gereği yapabileceği faaliyetler arasında, sportif ve sanatsal faaliyetlerin desteklenmesi, çevreyi korumaya yönelik girişimler, eğitim ve kültür faaliyetleri bulunmaktadır. Kurumların içinde bulundukları toplumun değerlerine ve hassasiyetlerine önem vererek kamu yararına bu tarz faaliyetlerin desteklenmesi ya da gerçekleştirilmesi, kurumların toplum karşısındaki itibarının artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Karaköse 2012).

2.3. Kurumsal İtibarın Önemi ve Faydaları

Kurumların başarıya ulaşması için iyi bir itibar sahibi olmak önem kazanmaktadır. Bir kurum iç ve dış paydaşların sempatisini ve rızasını kazandığı takdirde Dolayısıyla kurumların fiziksel, finansal ve entellektüel değerlerine daha çok önem vermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Kurumsal itibar, faaliyet gösterdiği alanda kuruma diğer kurumlar arasında rekabet avantajı sağlamaktadır. Özel veya kamu sektöründe yer alan kurumların ya da kar amacı gütmeyen kurumların başarı göstermesinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Ayrıca itibar, çalışanları yani iç paydaşlar ile dış paydaşların etkileyerek, kurumların başarısını ve tüm paydaşların desteğinin kazanılmasına katkı sağlamaktadır (Karaköse 2012). Robert Bosch “*İnsanların güvenini kaybetmektense para kaybetmeyi tercih ederim*” sözüyle güvenin bir başka ifadeyle itibarın maddi değerlerden daha önemli olduğunun vurgusunu yapmıştır (Güzeltik Ural 2012).

Kurumsal itibarın aşağıda belirtildiği gibi bir çok faydası bulunmaktadır:

- İşe alınacak kişilerin daha kolay ikna edilmesi ve en yetenekli elamanların kuruma çakılması, kurumsal süreçlerdeki eksiklerin giderilmesinde yardımcı olması
- Tecrübeli çalışanların bilinçli paydaşların kazanılması

- Daha fazla gelir/başarı elde edilmesi
- Kriz durumlarında daha az riskle karşılaşılması, kurumu koruması
- Kurumun saygınlığının korunması
- İç ve dış paydaşların mutluluğunun artırılması
- İç paydaşların tatmininin artması
- İç paydaşların yaratıcılık özelliklerinin geliştirilmesi
- Kurum çalışanlarının kurum adına harcadıkları çabalarının artırılması
- Paydaşlar tarafından kurumun daha fazla tolere edilmesi
- Kurumun ürünleri/hizmetleri için bir değer yaratması
- Kurum ürün ve hizmetlerinden olanaklarından memnun olan paydaşlar kurumu başkalarına da tavsiye ederek kurumun güçlenmesini ve daha fazla itibar kazanmasına katkı sağlaması
- Yeni iç ve dış paydaşları kendisine çekmesi
- Ürün veya hizmet kalitesi konusunda belirsizliğin azalması
- Alınan ürün ve hizmetler konusunda müşterilerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlaması
- İç ve dış paydaş bağlılığını artırır.
- Fonksiyonel olarak benzer şekilde algılanan ürün/ hizmetlerin arasından seçim yapmayı kolaylaştırması.
- İyi çalışanların kurumda tutmaya yardımcı olması.
- Dış paydaşlarla iyi ilişkilerin kurulmasının sağlanması (Karaköse 2012).

2.3.1. Stratejik Yönetim Açısından Önemi

Kurumların sahip olduğu varlıkların, görünür ve görünür olmayan varlıklar olarak ikiye ayrıldığı kabul edilmektedir. Görünür olmayan varlıkların genel olarak diğer kurumlarca taklit edilemeyen, kurumun sahip olduğu özel bilgileri içeren yetkinlikler olduğu belirtilmektedir. Bunlara örnek olarak, liderlik ve yönetim tarzı, patentler, ticari sırlar verilmektedir. Bu tarz varlıkların, kurumlara diğer benzer

kurumlar arasında rekabet üstünlüğü sağlayacağı kabul edilmektedir. Kurumların görünür varlıklarının ise görünür olmayan kaynaklara göre elde edilmesinin kolay olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, itibar, kurumların en önemli varlıklarından biri olmasının yanısıra onlara stratejik rekabet avantajı sağladığı belirtilmektedir. Dolayısıyla güçlü bir kurumsal itibar, işletmeyi paydaşlarının gözünde farklı kılmakta ve faaliyet gösterdiği alanda kuruma lider olma ayrıcalığı sağlamaktadır (Çiftçioğlu 2009).

2.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi

Bulunduğu alanda saygın ve itibar sahibi olan işletmelerin, nitelikli işgücünü kendisine çekmede ve çalışanları tutmada diğer işletmelere göre daha avantajlı olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca saygı duyulan bir kurumda çalışmak, hem çalışanlara prestij hem de kurum performansının artırılmasına yarar sağlamaktadır. Bu noktada kurumsal itibarın, çalışanlar üzerinde olumlu etki yarattığı ve örgüte ilişkin güven duygusu ardından kuruma karşı olumlu tutum ve davranışları da beraberinde getireceği vurgulanmaktadır (Çiftçioğlu 2009; Güzelcik Ural 2002).

2.3.3. Pazarlama Açısından Önemi

Güçlü ve olumlu bir kurumsal itibar, kar amacıyla faaliyet gösteren kurumların pazarlama araçlarının etkinliğini artırmaktadır. Olumlu görülen kurumsal itibar, kaliteli ve güvenilir bir kurum ile bunun paralelinde güvenilir ürün veya hizmet anlamına gelmektedir. Algılanan olumlu itibar, kurumlara kalite kavramını getirmekle birlikte paydaşların kurumların ürün/hizmetlerine olan güvenini de artırmaktadır. Dolayısıyla itibarı yüksek bir kurumun ürün veya hizmeti maddi değeri ne kadar yüksek olursa olsun paydaşlar tarafından talep göreceği, artan paydaş sadakatinin de kurumların bulunduğu alanda sürekli başarı sağlayacağı düşünülmektedir (Çiftçioğlu 2009).

Ayrıca iyi bir itibarın kurumlara pazar payını genişletmesi açısından da değer kattığı görülmektedir. Güçlü itibara sahip kurumlar, pazarda çok kolay yer bulmakta ve hedef kitleler tarafından hızla kabul görerek, pazar paylarını genişletme fırsatı bulmaktadırlar (Güzelcik Ural 2002).

2.3.4. Finansal Performans Açısından Önemi

Kurumsal itibar her ne kadar kurumların görülmeyen varlıkları olarak algılansa da, kurumların gelirlerini artırdığı üzerinde durulmaktadır. Ünlü bir şirketin üst yöneticilerinden olan Warren Buffet'ın *"eğer yanlış kararlar yüzünden para kaybedersek bunu anlayışla karşılayabilirim, ama itibarımızı kaybedersek bu konuda merhametsiz olurum"* sözü kurumsal itibarın hem finansal hem de stratejik yararını ortaya koyduğu belirtilmektedir. Kurumsal itibarın, finansal performans üzerindeki en belirgin etkisinin sermaye piyasalarındaki hisse senedi fiyatları üzerinde yarattığı olumlu etki olarak görülmektedir. Ancak bazı çalışmalar kurumsal itibarın, finansal performansı artırdığını ortaya koyarken bazı çalışmalar da tam tersi kurumun finansal gücünün kurum itibarına etki ettiği görüşü üzerinde durdukları bu noktada ortak görüşün ise finansal performans ile itibar arasında ilişkinin varlığı olduğu kabul edilmektedir (Çiftçioğlu 2009).

2.4. Kurumsal İtibar Yönetimi

Kurumların itibarlarını oluşturmaları, sürdürmeleri ve korumaları için doğru uygulanan yani temelinde bütüncül, tutarlı, kalıcı ve sürdürülebilir bir itibar yönetimine gereksinim olduğu belirtilmektedir (Şakar 2011).

İtibar yönetimi sürecinde yapılması gerekenler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- İlk aşamada, itibar kavramı tüm kurum yönetici ve çalışanları tarafından açık ve net bir şekilde anlaşılması gerekmektedir.
- Kurum açısından önemli olan anahtar paydaşlar belirlenmeli ve bu paydaşların kurum hakkındaki mevcut algılamaları araştırılmalı, ardından kurumdan beklentiler ve hassasiyetler açık ve net bir şekilde ortaya konulmalıdır.
- Kurumun faaliyetleri hakkında alınacak kararlarda kurumun değerleri, vizyonu ve marka değerleri göz önünde bulundurularak kurum kimliği belirlenmelidir.

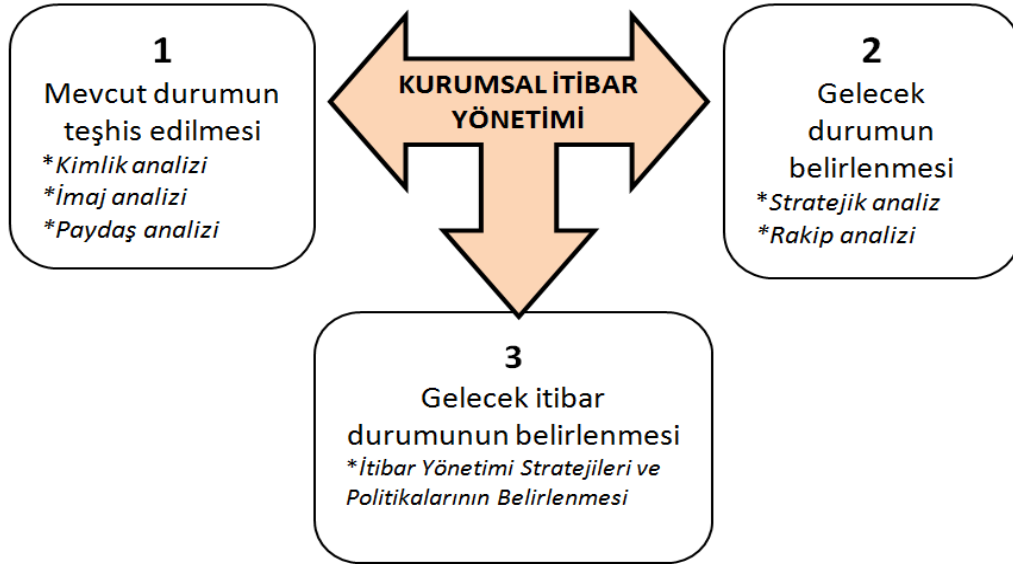
Sonuç olarak kurumsal itibarın çok yönlü ve ayrıntılı olarak hazırlanan planların yönetilmesi ve uygulamaya konulmasıyla ortaya çıktığı belirtilmektedir. Ayrıca kurumların itibarının aşağıda belirtilen stratejilere göre yönetilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Çiftçioğlu 2009; Şakar 2011):

- İlk aşamada kurumların amaçlarını belirlemeleri gerekmektedir.
- Kurum kültürü değerlendirilmelidir.
- Kurumun faaliyetleri gözden geçirilmelidir.
- Hedef kitlenin yani paydaşların düşünce yapısını ve davranışlarının değerlendirmelidir.
- Temel mesajlar belirlenerek taktik bir plan geliştirilmesi gerekmektedir.

Kurumsal itibarın iyi yönetilmesi sonucu kurum başarısının sürdürülebilirliğinin devam edeceği düşünüldüğünde, önemli olan şeyin paydaşların beklentilerine kurumun cevap verebilmesi olduğu kabul edilmektedir. Çünkü iç ve dış paydaşların desteğini alamayan kurumların varlığını uzun süre devam ettirmesi mümkün görülmemektedir. Her bir paydaşın kurumdan beklentilerinin farklı olduğu düşünüldüğünde, bu beklentilerin karşılanması ve söz konusu paydaşların kurumu iyi yönde değerlendirmesi itibar yönetiminin temel amacını oluşturmaktadır (Gümüş ve Öksüz 2009; Şakar 2011). Dolayısıyla kurumların itibar yönetimi ile ilgili izledikleri politikanın, bugüne kadar yaptıkları ve gelecekte yapacaklarını, kurum paydaşlarına yönelterek güvenilir biçimde aktarması şeklinde olması gerektiği vurgulanmaktadır (Şakar 2011).

Kurumsal itibarda vurgu yapılan önemli bir noktanın ise, bir kurumun, itibarını şansa bırakması gibi bir lüksün olmadığı şeklindedir. Bunun nedeninin kurumun paydaşlar tarafından bilinirliği bir kez ortaya çıktığı zaman paydaşların artık kurumu takip edeceği ve kurumların da rekabet üstünlüğü için varlığının devamlılığını sağlaması ve geliştirmesi gerekliliğine değinilmektedir. Dolayısıyla kurumun itibarını koruması yani bütünüyle kurumların itibarını yönetme zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır (Ljubojevic ve Ljubojevic 2008).

Bu doğrultuda yürütülmesi gereken faaliyetler üç başlık halinde Şekil 2-5'te görüldüğü gibi ele alınmaktadır.



Şekil 2-5: Kurumsal itibar yönetim aşamaları

(Fombrun, 1996, Kaynak: Çiftçiöğlu, 2009, p.73)

2.4.1. Mevcut Durumun Tespit Edilmesi

Bu aşama, işletmelerin paydaşların algısındaki durumunun belirlenmesi için önemli görülmektedir. Çünkü işletmelerin mevcut durumu ve olmak istediği durum arasında farklılıkların belirlenmesi ve itibar yönetiminde oluşturulacak stratejilerin ortaya konulmasında bu aşamadaki analizlerin yapılması gerekmektedir (Çiftçiöğlu 2009).

Kimlik analizi, işletmenin iç ve dış paydaşları tarafından nasıl görüldüğünün ve kurumun kimliğini nasıl ortaya konulduğunun belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır (Fombrun ve Shanley 1996).

2.4.2. Kurumsal İtibarın Ölçümü

Kurumsal itibarın önemini kavrayan bir kurum, bu doğrultuda bir strateji geliştirmek için önce kendi itibarının ne durumda ve nasıl olduğunu ortaya koyması gerekmektedir. Kurumlar soyut bir değer olan itibarın ölçümüyle etkileşim halinde

oldukları paydaşların kendilerini nasıl algıladıklarını ortaya koyması, var olan durumun belirlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla kurumun kendini değerlendirmesini kapsayan bu süreç kuruma yönelik herhangi bir olumsuz bir durumun ortaya konulması açısından önemli görülmektedir (Şakar 2011).

Kurumsal itibar yönetiminde mevcut durumun belirlenmesindeki ilk adımlardan birisi itibarın ölçümlendiği aşama olarak belirtilmektedir. Literatürde kurumsal itibar ölçümlemesine yönelik farklı yaklaşımlar olduğu belirtilmektedir:

2.4.2.1. Kurumsal Kişilik Ölçümü

Her işletmenin farklı bir kimliği olduğu düşüncesiyle hareket edildiğinde, her işletmenin kendine özgü olduğu bu nedenle standart bir ölçümleme aracının itibarı ölçme konusunda yeterli olmadığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda her kuruma özgü gerçekleştirilen kalitatif araştırmalarla kurumun kişiliğini ortaya koyan kurumsal kişilik ölçekleriyle kurumların itibarlarının ölçüldüğü belirtilmektedir. Bu ölçümlerde kişisel karakteristik özellikler kurumlara uygulanmış ve uygunluk, girişimcilik, yetkinlik, şıklık, maçoluk, gayri-resmîlik gibi özelliklerle kurumların itibarları tanımlanmaya çalışılmaktadır (Argüden 2003; Çiftçioğlu 2009).

2.4.2.2. Fortune İtibar Katsayısı

Bu yaklaşımda, kurum itibar değerlerinin sıralaması üzerine yapılmaktadır. Bu sıralamaların işletmeler için, rakiplerine göre göreceli durumlarını görebilmeleri açısından önemli bir veri kaynağı oluşturduğu vurgulanmaktadır. Bu ölçümleme yönteminde en çok bilinenler arasında Fortune Dergisinin 57 sektörde gerçekleştirdiği Amerika'nın En Çok Beğenilen 500 Şirketi" araştırması olduğu belirtilmektedir. Bu yöntemde yöneticiler ve analistlerden oluşan katılımcılardan işletmelerin yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi, yenilikçilik, finansal sağlamlık, çalışanların yeteneği, kurumsal kaynakların kullanımı, sosyal sorumluluk ve şirketin genel iş sonuçları olmak üzere sekiz kategoride değerlendirmeleri istenmektedir. Bu sıralama ilgi görmesine rağmen değerlendirme ölçütlerinin kuramsal boyutunun olmaması genellikle finansal performansı ölçümlemesi ve paydaş grup çeşitliliğinin azlığı gibi konularda eleştiri yapılmasına neden olmaktadır. Ancak yine de bu yöntemin bir çok araştırmada kullanıldığı da belirtilmektedir (Çiftçioğlu 2009; Kadıbeşgil 2012).

Fortune Dergisi getirilen eleştirileri dikkate alarak "*Çalışılacak En İyi 100 Şirket*" adı altında başka bir sıralama yöntemi geliştirmiştir. Bu ölçüm üç kategoriden oluşmaktadır. İlk çalışanlara yönetime güven, işten ve şirketten duyulan gurur ve örgütsel vatandaşlığı değerlendiren bir anket, ikincisi çalışanların kurumları hakkında düşündükleri, son kategori de işletmeye ait dökümanların incelenerek kurum felsefesine uygunluğu değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların gözünden en itibarlı kabul edilen şirketler seçilmektedir (Çiftçioğlu 2009).

2.4.2.3. Harris-Fombrun İtibar Katsayısı

Başka bir ölçüm yöntemi ise Harris ve Fombrun tarafından farklı kriterler kullanılarak daha geniş paydaş grubunu da içine alan İtibar Katsayısı ya da Reputation Quotient-RQ yöntemi olduğu bilinmektedir. Burada işletmeler, müşteriler, çalışanlar, yatırımcılar, tüketiciler, genel kamuoyundan gruplar gibi geniş bir paydaş grubu tarafından; ürün ve hizmetler, finansal performans, vizyon ve liderliği, çalışma ortamı, sosyal sorumluluk, duygusal çekicilik olmak üzere toplam altı boyut 20 özellik çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu ölçüm yöntemine de sorgulanması istenen bazı kategorilerin farklı paydaş grupları tarafından değerlendirmesinde zorlukların yaşandığına dair eleştiriler getirildiği belirtilmektedir. Ancak Fortune Dergisinin yöntemine göre, daha geniş bir paydaş grubunun dahil edilmesi nedeniyle daha etkin bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Argüden 2003; Çiftçioğlu 2009).

2.4.2.4. Rep-Trak Grand Pulse Modeli

Rep-Trak Grand Pulse Modeli'nin son derece kapsamlı ve itibar çalışmalarında sıklıkla kullanılan bir model olduğu belirtilmektedir. RepTrak Modelinde her bir boyutun her bir paydaş ile kurum arasındaki duygusal bağı ne oranda etkilediği değerlendirilmektedir. Rep-Trak kurumların itibarını en çok etkileyen 7 boyutta iç ve dış paydaşların duygusal tutumlarını ölçmektedir. Bu yedi boyut; ürünler ve hizmetler, yenilikçilik, yönetim, finansal performans, liderlik, çalışma ortamı ve vatandaşlıktır (www.reputationisntitute.com).

2.4.2.5. Rotterdam Kurumsal Özdeşleşme Testi

Bu test çalışanlar üzerinde uygulanmakta ve çalışanların kurumun amaçlarını ile özdeşleşmesi ölçülmektedir. Ölçülen kriterler arasında yönetim tarzı, kültür, algılanan kurum prestiji, iş tatmini, amaç ve değerler yer aldığı belirtilmektedir. Kişisel bakış

açıları, kurumsal amaç ve değerlerle uyum, olumlu kurumsal ilişkiler, kurumsal destek, kurumsal aidiyet, kabul görme, güvenlik gibi kriterlerle çalışanların kurumla özdeşleşmesi ölçülmektedir. Rotterdam Kurumsal Özdeşleşme Skalasının temel noktası çalışanın kendisini kurumla özdeşleştirmesidir (Van Riel ve Balmer 1997; Argüden 2003). Ancak bu noktada ölçeğe ilişkin itibarı oluşturan kimliğin girdileri ve sonuçları üzerinde durması ve kurum dışını kapsamaması gibi eleştirilerin yapıldığı belirtilmektedir (Çiftçioğlu 2009).

2.4.2.6. Türkiye İtibar Endeksi-Xsights Araştırmaları

Ülkemizde ise çeşitli sektörlerin itibarlarını belirlemek, itibarı oluşturan etkenleri ortaya koymak ayrıca kurumların kendi sektörlerinde ve Türkiye genelinde itibarlarını ölçerek kurumlara kaynak sağlamak amacıyla X-Sights Araştırma Şirketiyle birlikte Türkiye İtibar Endeksi çalışması yapılmaktadır. Bu çalışmada eşya, beyaz eşya, elektronik, telekom, gıda, giyim, ulaşım, enerji, alkolsüz içecek, inşaat, tekstil, holding, bankacılık ve sigorta, perakende gibi sektörlerde itibar endeks puanları oluşturularak anket yöntemiyle işletmelerin itibarı ölçümlenmeye çalışılmaktadır. Bu değerlendirmede, ticari gücünün yüksek olması, köklü, sağlam bir kurum olması, profesyonel ve nitelikli çalışanlarının olması, yeniliklere ve teknolojiye önem vermesi, liderlik özellikleri taşıması ya da sektöründe lider konumda olması, sürdürülebilirliğine önem vermesi, dürüst ve şeffaf olması, Türkiye ekonomisine katkıda bulunması, üstün hizmet ve ürün kalitesi sunması, uluslararası standartlarda ürün ve hizmet sunması, hızla büyüyen, atılımlar yapan şirket olması, sevilen markaları olması, çevre, eğitim, sağlık gibi konularda sorumluluklarını yerine getirmesi olmak üzere paydaşların değerlendireceği itibar kriterleri yer almaktadır (Türkiye İtibar Endeksi 2013 Raporu)

Kurumlar bu değerlendirme yöntemlerinden kendi kurumlarına uygun olanı seçerek paydaşların kurumsal itibar algılarını ve diğer rakiplerine göre durumlarını belirlemeye çalışmaktadırlar. Elde edilen bulgular işletmelere itibar yönetimi konusunda gelecekte nasıl hareket etmesine ilişkin bilgiler vermesi açısından önemli görülmektedir. Burada önemli olan başka bir noktanın itibar değerlendirme çalışmalarının işletmelere daha doğru bilginin ulaşması ve itibar yönetimi doğrultusunda yapılanların başarısının, eksiklerinin görülebilmesi açısından belirli periyotlarda devam etmesi gerekliliği olduğu ifade edilmektedir (Çiftçioğlu 2009).

2.4.3. Gelecek İtibar Durumunun Belirlenmesi

İşletmeler bu aşamada, arzu ettikleri itibar değerini belirlemektedirler. Kurum üst yöneticileri liderliğinde yapılacak olan çalışmalar, işletmelerin gelecekte itibar anlamında olmak isteği yeri ve bu hedefe ulaşmak için yapılması gerekenleri kapsamaktadır. Bu doğrultuda üst yönetim tarafından belirlenen itibar hedefleri örgütün bütününe yönelik olabileceği gibi kendilerini zayıf gördükleri alanlara yönelik de olabilmektedir (Çiftçioğlu 2009).

2.4.3.1. İtibar Yönetimi Stratejileri ve Politikalarının Belirlenmesi

İşletmelerin mevcut itibarı ve gelecekte olmayı arzu ettikleri itibar düzeyi belirlendikten sonra bu iki aşama arasındaki farklılığın belirlenmesi gerekmektedir. Kurumların arzu edilen itibar düzeyine ulaşmaları için, itibar yönetimine ilişkin stratejik programlar hazırlaması ve harekete geçirmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Böylece ilk iki aşama arasındaki farklılığın kapatılarak işletmenin itibarının korunmasına sağlanmış olacaktır. Aşağıda kurumların itibar yönetimi stratejileri ve politikalarını belirlerken kurum yöneticilerinin ilgilenmesi gereken bazı sorular yer almaktadır:

- Ne tür bir kurum olmak istiyoruz? Tanımladığımız belirgin kurum özelliklerimiz neler?
- Tanımladığımız bu özellikler farklı paydaş grupları üzerinde mevcut durumumuza ilişkin nasıl bir algı yaratıyor?
- Paydaşlarımızla sağlıklı ilişkiler kurmak için şu ana kadar neler yaptık?
- Paydaşlarımız gözünde itibarımızı ne kadar takip ediyoruz?
- Kurum özelliklerimiz benzer kurumlara göre bize nasıl bir avantaj sağlıyor?
- Kurum itibarımız bulunduğumuz sektör itibarı genelinde düşünüldüğünde bize nasıl bir farklılık yaratıyor?
- Farklı paydaş gruplarımız üzerinde kalıcı ve dikkatli bir imaj nasıl yaratırız?
- Kilit paydaşlar ile ilişkilerimizi nasıl güçlendirebiliriz?
- Çalışanlarımız kurumsal itibarımızı nasıl algılıyor, bu konuda kendilerinin önemli rollerinin farkındalar mı?

Kurum yöneticilerinin bu sorulara verdikleri yanıtlar, kurumların itibar yönetimi için hazırlayacakları stratejilere ve politikalara yön vereceği düşünülmektedir (Çiftçioğlu 2009).

2.5. Üniversitelerde Kurumsal İtibar

Günümüz dünyasında her alanda yaşanan rekabet, yükseköğretim alanında da kendini göstermektedir. Üniversitelerde de geleneksel görevlerini sürdürmelerinin yanında, rekabetçi bir yapıda yönetilmeleri konusunda beklentiler oluşturmaktadır. Ekonomik koşulların ortaya çıkardığı, seçeneklerin fazlalığı, pazarın genişlemesi, küresel ölçekte tam rekabet, imaj gibi işletme gözüyle yaşanan dönüşümler, üniversiteler üzerinde aynı oranda etkisini göstermektedir. Bu değişimler ve tetikleyici faktörler sonucunda ulusal ve uluslararası boyut kazanan üniversitelerdeki rekabet, açık veya örtülü bir şekilde yaşanmasına neden olmaktadır. Ayrıca son yıllarda kamu sektöründe artan şeffaflık, hesap verilebilirlik, toplam kalite yönetimi, faaliyet raporlarının kamuoyu ile paylaşımı gibi faktörlerin de itibar konusunun üniversitelerdeki önemini açıklamaktadır (Öncel 2010).

Kurumsal itibar ile ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında pek çoğunun kâr amacı güden kurumlarda yapıldığı ancak son zamanlarda itibarlı olmanın yalnızca kâr amacı güden kurumlarda değil; kâr amacı gütmeyen kurumlarda da önemle ele alındığı görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasıyla, hem ülkemizde hem de yurt dışında özellikle üniversitelerde yapılan itibar araştırmalarının sayısının artmaya başlamıştır (Oktar ve Çarıkçı 2012). Üniversiteler, yapılacak olan itibar araştırmaları için oldukça elverişli bir ortam sunmakla birlikte bir anlamda da günümüz rekabet koşulları içerisinde üniversiteler için itibar araştırması yapmak neredeyse zorunlu hale geldiği belirtilmektedir (Özalp, Güven ve Geylan 2010).

2.5.1. Üniversite Tanımı

Üniversiteler, bir ülkenin gereksinim duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, bilginin üretilmesinde ve topluma hizmet etme noktasında önemli yapılar olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda hem ülkenin kalkınmasına, hem de bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik yönden gelişmesine de etkisi bulunmaktadır (Yılmaz ve Kaynak 2011).

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesinin d bendinde, üniversiteler, bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim,

bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurum şeklinde tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Yükseköğretim kurumunun (YÖK) yayınlamış olduğu 2014 Kalite Raporu'nda 2014 yılı ülkemizde eğitim-öğretim faaliyeti veren kurumların sayıları yer almaktadır (Tablo 2-2).

Tablo 2-2: Yükseköğretim Kurumu'na bağlı eğitim-öğretim veren kurumların sayıları

Temel Alan	Devlet	Vakıf	Toplam
Üniversite	104	80	184
Fakülte	1070	405	1475
Enstitü	420	201	621
Yüksekokul	422	105	527
Meslek Yüksek Okulu	854	101	955

Kaynak: YÖK Kalite Raporu, 2014

Tablo 2-2'de görüldüğü üzere yükseköğretim kurumlarının sayısının artış göstermesi, ülke kalkınması açısından olumlu gelişme olarak düşünülmekle birlikte, nicelik olarak artış gösteren bu kurumlardan bazılarının çağın gerektirdiği değişim ve dönüşümler karşısında yetersiz kalması nitelik olarak kalitelerinin sorgulanması gerekliliği üzerinde de düşündürmektedir. Bu noktada üniversitelerin ve bağlı burumlarda performanslarını, iç ve dış paydaşlar dikkate alınarak etkin bir ölçme ve değerlendirme sisteminin geliştirilmesine yönelik bir gereksinimi ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla üniversite ve bağlı kurumlarda paydaş algıları sonucu oluşan kurumsal itibarın ortaya konulması ve başarılı bir şekilde yönetilmesi önemli görülmektedir.

2.5.2. Yükseköğretim Kurumlarının Görevleri

Türkiye'de yükseköğretim kurumlarının görevleri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun 4. bölüm 12. maddesinde belirtilmektedir. Bu görevlerden başlıcaları aşağıdaki gibidir:

- Çağdaş uygarlık ve eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapmak (a bendi).

- Ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunlarını, diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak, kamu kuruluşlarına önerilerde bulunmak suretiyle öğretim ve araştırma konusu yapmak, sonuçlarını toplumun yararına sunmak ve kamu kuruluşlarınca istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini ve önerilerini bildirmek (e bendi).
- Yörelerindeki tarım ve sanayinin gelişmesine ve ihtiyaçlarına uygun meslek elemanlarının yetişmesine ve bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, sanayi, tarım ve sağlık hizmetleri ile diğer hizmetlerde modernleşmeyi, üretimde artışı sağlayacak çalışma ve programlar yapmak, uygulamak ve yapılanlara katılmak, bununla ilgili kurumlarla işbirliği yapmak ve çevre sorunlarına çözüm getirici önerilerde bulunmak (g bendi).
- Eğitim teknolojisini üretmek, geliştirmek, kullanmak, yaygınlaştırmak (h bendi).

Görüldüğü üzere yükseköğretim kurumlarının amaç, ilke ve görevleri bu kurumlardan beklenenlerinin ne olduğunu göstererek ve her bir üniversite ve bağlı birimlerin bu doğrultuda strateji belirlemelerinde etkili olmaktadır. Üniversite kurumlarının da iç ve dış paydaşlara yönelik olan bu beklentileri karşılama düzeyleri de bu kurumların itibarları için kilit rol oynayarak ve belirleyici olduğu düşünülmektedir (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr>)

YÖK (2007)'ün hazırladığı Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi Raporunda, Yükseköğretim sisteminin performansının, üç temel işlev olan öğretim, araştırma ve kamu hizmeti alanında gerçekleştirmesi gereken işlevler açısından ayrı ayrı değerlendirilerek ölçülmesi gerektiği belirtilmektedir. Diğer yandan yükseköğrenimin iç yüzüyle yani iç paydaşlar açısından da değerlendirilmesinin yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Yükseköğretim kurumlarındaki yönetişimin niteliği, sağladığı yaşam kalitesi ve bu kurumlarda yer alan öğretim üyesi ve öğrencilerin memnuniyet düzeyleri incelenmelidir. Yükseköğretim kurumlarının dış işlevleri açısından performansı yani dış paydaş algıları da büyük ölçüde iç performansıyla yakından ilişkili kabul edilmektedir (YÖK 2007).

Tablo 2-3'te ise üniversitelerin temel fonksiyonları ve paydaş gruplarının bu fonksiyon çıktılarından yararlanma biçimleri özetlenmiştir (Kahraman ve Bakraktaoğlu 2011).

Tablo 2-3: Üniversitelerin temel fonksiyonları ve paydaş gruplarının yararlanma biçimleri

Temel Fonksiyonlar	Paydaşların Yararlanma Biçimleri
Eğitim-öğretim	Bu hizmetten öğrenciler yararlanırken bu hizmeti satın alanlar ise yerli/yabancı öğrencinin kendisi/velileri/sponsorlar (şahıs, şirket, devlet kurumu, sivil toplum kuruluşu)dır.
Bilimsel araştırma yayın ve projeler üretme	Çalışmayı yapan akademisyenler ve bilim dünyası ile yerel, bölgesel, ulusal, uluslararası paydaşlar (şahıslar, gruplar, şirketler ve devlet kurumlar) yararlanırlar.
Toplumun beklentilerine yönelik hizmet sunma ve sorunlarına çözümler üretme	Buluşlardan, yeniliklerden mucitler, şirketler ve kurumlar yararlanırken, sağlık hizmetlerinden hastalar yararlanırlar. İleri derecede araştırma gerektiren sorunlara çözüm üretilmesinden ise yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası tüm paydaşlar yararlanırlar.

2.5.3. Üniversitelerde Kurumsal İtibar Oluşumunda Kalite Çalışmalarının Rolü

Dünyayla birlikte ülkemizde de yaşanan hızlı, ekonomik ve sosyal değişimler ile bilgi ekonomisi, yükseköğretim kurumlarından daha nitelikli hizmet beklentisinin artması ile hızla büyüyen ve daha karmaşık hale gelen yükseköğretim kurumlarının eğitim, öğretim, araştırma ve diğer hizmetlerinde sistematik ve stratejik yaklaşımları zorunlu hale getirmektedir. Bu kapsamda, her ülke kendi eğitim sistemine uygun kalite güvence standartlarını ortaya koyan ve bu standartlar ışığında kendi eğitim sistemlerini değerlendiren çalışmalar yapmaktadır. Aynı kapsamda, ülkelerin yükseköğretim kurumlarının kalite geliştirme faaliyetlerinin değerlendirilmesi için kalite ajansları oluşturulmakta ve dış değerlendiricileri kullanarak yükseköğretim kurumlarının kalite düzeylerinin belirlenmesi sağlanmaktadır (<http://adek.istanbul.edu.tr/?p=6987>).

Ülkemizde de bu gelişmeler ışığında, yükseköğretimde kalite standartlarının oluşturulması, yükseköğretim kurumlarının akademik ve idari hizmetlerinin kalite düzeylerinin iyileştirilmesi ve bu alanda uluslararası uyumluluğun sağlanabilmesi için YÖK tarafından "Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği" hazırlanarak 25942 Sayı ve 20.09.2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik kapsamında, çalışmaları koordine etmek üzere, Yükseköğretim Kurumları Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu (YÖDEK) kurulmuştur. YÖDEK de, yükseköğretim kurumlarında akademik değerlendirme ve kalite geliştirme çalışmalarını ilgili yönetmelik ışığında

yürütülebilmesi için rehberlik edecek süreçleri tanımlamıştır (YÖDEK 2006).

Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği'nin 8. maddesi gereğince de Yükseköğretim kurumları kendi içlerinde akademik değerlendirme ve kalite geliştirme çalışmalarından sorumlu, Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulları'nı (ADEK) oluşturmuşlardır.

Bu amaçla İstanbul Üniversitesi (İÜ) de kendi içinde Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulu (ADEK)'nu, oluşturarak ilgili yönetmelik kapsamında çalışmalarını sürdürmektedir (<http://adek.istanbul.edu.tr/?p=6987>).

2.5.3.1. İstanbul Üniversitesi'nin 2014-2018 Stratejik Planında Yer Alan Temel Alanlar

- Eğitim ve öğretim yapısının geliştirilmesi
- Stratejik işbirliklerinin ve kurumsal imajın geliştirilmesi, kurumsal kimlik ve motivasyonun güçlendirilmesi
- Daha etkin çalışan bir örgütsel yapının oluşturulması
- Bilimsel Çalışmaların Geliştirilmesi
- Kaynak Geliştirme

Eğitim ve öğretim yapısının geliştirilmesine yönelik amaçlar

- Eğitimde uluslararası standartları sağlamak ve uluslararasılaşma stratejilerini etkin biçimde kullanmak
- Yaşadıkları toplumun sosyal ve kültürel sorunlarıyla ilgilenen ve bilimsel bakış açısı üreten öğrenciler yetiştirmek
- Eğitimde güncel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek en son yeniliklerin uygulanmasını sağlamak
- Eğitimde güncel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek en son yeniliklerin uygulanmasını sağlamak
- Yaşam boyu öğrenim olanaklarını artırmak
- Eğitim mekanlarının alt yapılarının ve eğitim donanımlarının iyileştirilmesini sağlamak

Stratejik İşbirliklerinin ve Kurumsal İmajın Geliştirilmesi, Kurumsal Kimlik ve Motivasyonun Güçlendirilmesine Yönelik Amaçlar

- Ulusal ve uluslararası imaj ve saygınlığı artırmak

Hedef-1: İÜ'nün dünyanın ilk 100 üniversitesi içerisine girmesini sağlamak

Hedef-2: Her birimin ilgi alanında yılda en az bir ulusal veya uluslararası etkinliğe (bilimsel, kültürel, sosyal, sanatsal, sportif) katılmasını ve/veya bu tür etkinlikleri düzenlemelerini sağlamak

Hedef-3: İÜ'nün sosyal medyada etkin bir biçimde yer almasını sağlamak

- Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliklerini geliştirmek

Hedef-1: Ulusal ve uluslararası düzeyde diğer üniversitelerle işbirliklerini geliştirmek

- Mezunlarla iletişimin güçlendirilmesini sağlamak

Hedef-1: Tüm birimlerde mezunlarla düzenli iletişime girmek

- Üniversite ve birimlerin tanıtımını sağlamak

Hedef-1: İÜ'nün sahip olduğu tarihi, sanatsal ve sosyal varlıkların tanıtımında daha etkin olarak kullanılmasını sağlamak

- Kurumsal kimlik ve motivasyonun geliştirilmesini sağlamak

Hedef-1: 2014 yılı sonuna kadar İÜ'nün misyon, vizyon ve ilkeleri ile kalite politikasının tüm akademisyenler, çalışanlar ve öğrenciler tarafından bilinmesini ve benimsenmesini sağlamak

Hedef-2: Bilim, kültür, sanat ve sporla gündeme gelen bir üniversite olmak

Hedef-3: Öğrencilerin, mensupların ve toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik olarak ilerletilmesine yönelik sosyal sorumluluk projeleri geliştirmek ve sürdürmek

Hedef-4: Kurum kimliğinin korunmasına ve geliştirilmesine yönelik stratejiler üretmek

- Akademik ve idari personel ile öğrencilerin aidiyet ve motivasyonlarını artırmak

Hedef-1: 2014 yılı sonuna kadar akademik başarıların izlenmesini ve duyurulmasını sağlayacak yapıyı oluşturmak

Daha Etkin Çalışan Bir Örgütsel Yapının Oluşturulması

- İÜ'nün mevcut organizasyon yapısını ve sorunlarını tespit ederek özümlemek
- Etkin bir performans yönetim sisteminin kurulması ve idari personelin performanslarına göre ödüllendirmesini sağlamak
- Doğaya saygılı ve çevreye önem veren bir üniversite olmak

Bilimsel Çalışmaların Geliştirilmesi

- İÜ Ar-Ge ve Yenilikçi (İnovasyon) araştırma politikasını geliştirmek
- Araştırma ve araştırmacı alt yapısını geliştirmek
- Üniversitede üretilen ve uluslararası endeksler kapsamına giren yayın sayısını artırmak

Kaynak Geliştirme

- Üniversite ve öğretim üyelerinin gelirlerinin artırılması için lobi faaliyetlerini artırmak
- Yeni fon kaynakları üretmeye yönelik çalışmaları artırmak (<http://adek.istanbul.edu.tr>)

Bu şekilde İÜ ve ona bağlı birimlerin yukarıda belirlemiş olduğu 2014-2018 Stratejik Plan çerçevesinde yer alan amaç, hedef ve gerçekleştirilecek faaliyetler doğrultusunda hareket etmesi halinde, iç ve dış paydaşlarının kurumu itibarını olumlu olarak algılaması sağlanabilecektir.

Ayrıca İÜ'nün oluşturmuş olduğu kalite politikası da detaylı bir şekilde incelendiğinde kurumsal itibar oluşumunda yer alan boyutları içerdiği de görülmektedir. Aşağıda İÜ'nün kalite politikası yer almaktadır:

- Yönetim, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, idari ve destek ile topluma hizmet süreçlerinde;“Bütünleşik Kalite Yönetim Sistemi”ni benimseyen, uygulayan ve etkinliğini sürekli iyileştiren,
- Ulusal ve uluslararası kurumlarda öncelikle tercih edilen mezunlar yetiştiren,
- Mezunları ile işbirliği içinde olan ve ilişkilerini sürekli geliştiren,
- Çağdaş ve üretime yönelik bilgi ve teknoloji üreten,
- Ulusal ve uluslararası alanda etkili, rekabetçi ve sonuç alıcı işbirlikleri geliştiren,
- Küreselleşen dünyanın değişen şartları doğrultusunda, paydaşlarımıza değer katan yenilikler yapabilen,
- Çalışanlarını takım ruhu ile başarıya odaklayan, destekleyen ve tüm potansiyellerini kullanabilmelerini güvence altına alan,
- Tüm paydaşların şimdiki ve gelecekteki beklentilerini dikkate alan ve gerekli planlamayı yapabilen,
- Sivil Toplum Kuruluşları, özel ve kamu kurumları ile karşılıklı faydaya dayalı bilgi transferinde bulunan,

- Öğrencilerine ve çalışanlarına güvenli, sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlayan,
- Sosyal sorumluluklar kapsamında projeler üreten ve yürüten,
- Toplumun vicdanı ve sesi olma sorumluluğu ile hareket eden,
- Sürdürülebilir kalkınma ilkesiyle, gelecek nesillere yaşanılabilir bir doğa ve çevre bırakmayı temel anlayış kabul eden,
- geleceği tasarlayan, dünyanın önde gelen üniversitelerinden birisi olmak şeklinde ifade edilmiştir. (<http://adek.istanbul.edu.tr/?p=286>)

Yukarıda verilen bilgiler ışığında üniversitelerde kurumsal itibarın, üniversitelerin varlık sebebini de içine alan kurumsal kimliğinin iç ve dış paydaşlara sunduğu hizmet ve faaliyetler açısından paydaşlar tarafından değerlendirmesi süreci sonucunda oluşmaktadır.

2.5.4. Üniversitelerde Kurumsal İtibar Oluşumunda Öğrenci Beklentilerinin Rolü

Kurumsal imaj ve dolayısıyla itibar öğrencilerin üniversite ve bölüm seçiminde önemli bir kriter olarak görülmektedir. Lisans ve lisansüstü eğitim için okul seçiminde öğrenciler tercihlerini üniversitenin, fakültenin hatta bölümün imaj algılarına göre yaptığı belirtilmektedir. Üniversiteler de paydaşlar nezdindeki imajını ve itibarını kullanarak öğrencileri ve çalışanları kendisine çekmektedir (Polat 2011b).

Üniversite ve bağlı birimlerin tüm paydaş görüşlerinin öneminin vurgulandığı günümüzde, üniversite öğrenci adaylarının hangi beklentilerle üniversiteye girdiklerinin üniversite tercih kriterleriyle birlikte ele alınıp ortaya konması üniversitelerin olumlu itibar oluşturmalarında önemli bir kriter oluşturacağı düşünülmektedir. Tablo 2-4'te literatürde yer alan çalışmalardan bazılarını yer verilerek öğrencilerin üniversiteleri tercih ederken dikkat ettikleri kriterler ortaya konmuştur.

Tablo 2-4: Üniversite öğrencisi adayların üniversite tercih kriterleri konusunda ulusal ve uluslararası çalışmalar

ULUSAL LİTERATÜR	TERCİH KRİTERLERİ
Ağaoğlu ve Yurtkoru 2011	Üniversitenin itibarı Üniversitenin destek hizmetleri ve sosyal olanaklar - Çevre faktörü İlgi duyduğu çalışma alanı- Devlet üniversitesi olma ve eğitim maliyeti
Polat 2012	Üniversitenin kampüs ve binaları-şehrin konumu Üniversitenin alt yapısı (kütüphane-bilgisayar,internet, yemekhane,spor salonu vb)- Eğitimin kalitesi Üniversiteye ulaşım-Lisansüstü eğitim avantajları
Akar 2012	Toplumdaki akademik saygınlık-şehrin yaşam koşulları Aileye yakınlık, ulaşım-üniversitenin isim markası Öğretmenlerin tavsiyeleri
Yıldız 2014	Yaşam koşulları-şehre olan ulaşım olanakları-aileye yakınlık İş olanakları-barınma olanakları
ULUSLARARASI LİTERATÜR	
Domino ve ark. 2006	Üniversite ücreti- Üniversite Konumu- Üniversitenin büyüklüğü Öğretim alınan alan ve dersler- Kampüs ve çevre Sportif aktiviteler - Sınıfların büyüklüğü- Öğretim üyeleri Akademik itibar- Finansal yardımlar- Yurt olanakları- Eve uzaklık Kız erkek oranı- Arkadaşlar- Mezuniyet sonrası iş bulma olasılığı- Aile- Güvenlik- Çeşitlilik- Başvuru ücreti
Haichmeister ve Hennings 2007	İlgi duyulan alan olması- Geniş olanaklar- Üniversite atmosferi Danışmanlık hizmetleri- Üniversite itibarı- Yaşam koşulları Eğitim ücretleri
Raposo ve Alves 2007	Kurumun genel itibarı-Eğitim olanakları- Kişisel Faktörler Kurum hakkında edinilen bilgi- Diğer kişilerin etkisi
Dumitraşcu ve Şerban 2013	Eve yakınlık, Yaşam koşulları, Öğrenim ücreti- Danışmanlık hizmetleri- Sosyal etkinlikler- Üniversite atmosferi

2.5.5. Hemşirelik Eğitimi Verilen Kurumlarda Kurumsal İtibar

Hem uluslar arası hem de ulusal literatür incelenmesi sonucunda, sağlık hizmet organizasyonları içinde çok önemli bir yere sahip olan sağlık profesyonellerinden birisi olan hemşirelerin, eğitim aldığı akademik organizasyonların, kurumsal itibar üzerine herhangi bir çalışmanın gerçekleştirilmediği görülmüştür. Bu anlamda hemşirelik eğitimi veren kurumların hem iç paydaşlar olarak kabul edilen öğrenciler, öğretim elemanları ve diğer çalışanlar ile dış paydaşlar denilen mezunlar, öğrenci aileleri, hastanelerin hemşirelik hizmetleri yönetimleri vb. tarafından hemşirelik eğitimi verilen kurumların, algılanan kurumsal itibarının belirlenmesi ve yönetilmesi konusu, hem iç paydaşlar hem de dış paydaşlar için büyük önem göstermekle birlikte özellikle kurumun kendi kendini değerlendirmesi açısından da büyük önem taşımaktadır. Tüm sosyal paydaşlar ile kurum arasındaki duygusal bağın artması, ilişkilerin sağlıklı yürütülmesi, güvene dayalı işbirliğinin sürdürülmesi, günümüz rekabet ortamı içerisinde akademik örgütlerde de kurumsal itibarın iyi olması ve kurumun hem sektör hem de çalışan, öğrenci, mezun ve iş çevreleri açısından saygınlığının artması yönünde önem taşımaktadır. Böylece hem çalışanlar hem öğrenciler hem de bu kurumlardan mezun olan veya olacak olan hemşirelerin iş hayatında tercih edilebilir olmaları açısından mezun oldukları kurumun itibarının önemi daha da öne çıkan bir durum olmaktadır.

Ayrıca son günlerde Hemşirelik Kanunu'nda hemşire unvanı alabilmek için lisans mezunu olmak gerektiği belirtilse de (Hemşirelik Kanunu Madde1) uygulamada kanun doğrultusundaki işleyiş dışında sağlık meslek lisesi mezunlarının da hemşirelik yaptığı görülmektedir. Ayrıca yakın zamanda, hemşirelik eğitimi ile ilgisi olmayan birçok kişi, özel sağlık meslek lisesi açarak eğitim kalitesinin düşmesine neden olduğu ve sayısı gittikçe artan bu tarz liselerde verilen eğitimin kalitesinin de tartışılması gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda sağlık hizmetlerinde rol alan hemşirelerin eğitiminin verilmesi gereken hemşirelik fakülteleri ve kaliteleri büyük önem taşımaktadır.

Bu nedenle hemşirelik eğitimi verilen akademik bir kurumun kurumsal itibarını belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma, bu alanda bir çalışmanın yapılmamış olması nedeniyle ilk veri kaynağı olmasının yanı sıra kuruma yönelik itibar yönetiminin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için yapılması gerekenlerin ve paydaşların görüşlerinin alınarak ortaya konulması açısından da önemli olduğu düşüncesiyle yapılmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu araştırma, bir devlet üniversitesine bağlı hemşirelik fakültesinin kurumsal itibarının ortaya konması amacıyla tanımlayıcı fenomenoloji (olgu bilim) tipindeki niteliksel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Hemşirelik fakültesinin iç paydaşlar tarafından algılanan kurumsal itibarı nasıldır?
- Hemşirelik fakültesinin dış paydaşlar tarafından algılanan kurumsal itibarı nasıldır?
- Hemşirelik fakültesinin kurumsal itibarının başarılı bir şekilde yönetilmesi için nelerin değişmesi gerekir?

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı

Araştırmanın konu alanı olarak, İÜ Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi (FNHF) belirlenmiştir. Hemşirelik fakültesinin seçilmesinde; bir devlet üniversitesine bağlı, köklü bir tarihi geçmişe sahip olması, Türkiye'nin ilk hemşirelik yüksekokullarından birisi ve ilk hemşirelik fakültesi olması etkili olmuştur.

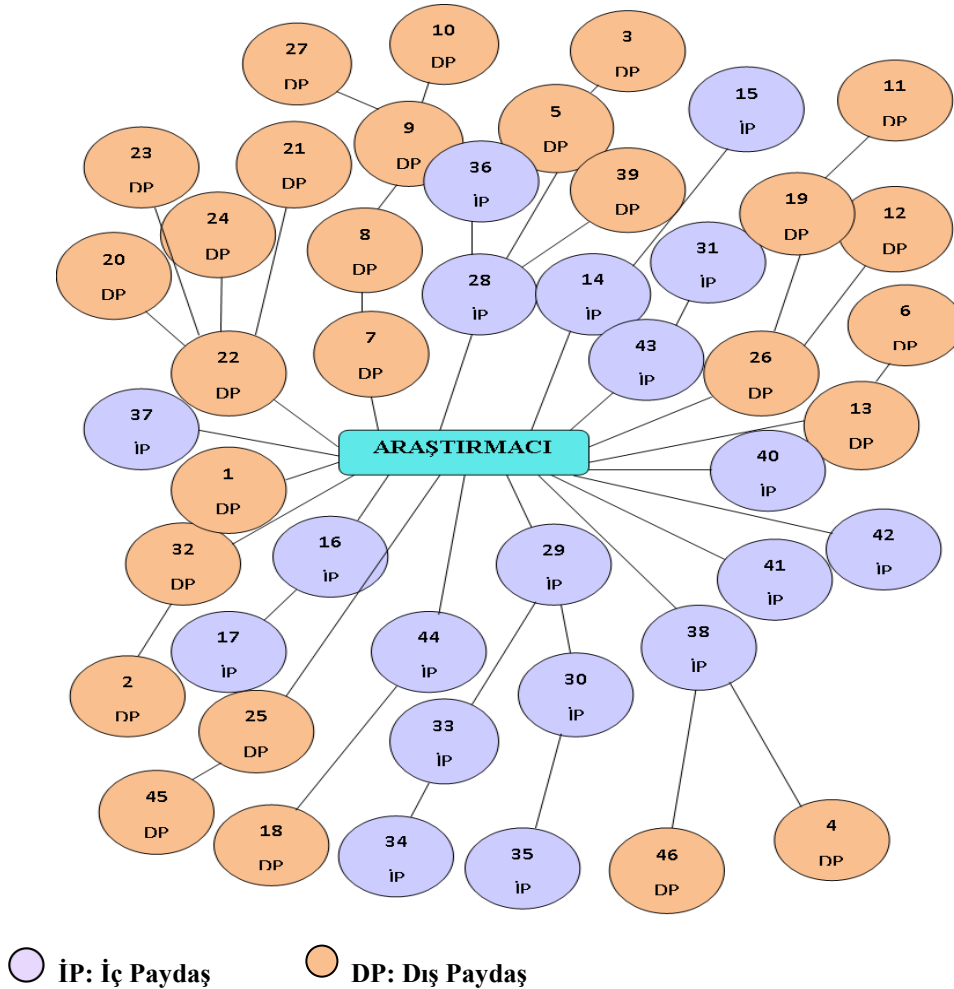
FNHF, Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu (FNHYO) olarak 13 Kasım 1961 yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı bünyesinde eğitim ve öğretime başlamıştır. Yüksekokul olarak 1982 yılında yüksek lisans, 1987 yılında doktora eğitimine başlamış ve 1992 yılından bu yana lisans ve 9 anabilim dalı olarak lisans üstü eğitimi ve öğretimini sürdürmektedir. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu 28 Nisan 2011 tarihinde 27910 sayılı Resmi Gazetenin yayımı ve yürürlüğe girmesi ardından FNHF olarak hemşirelik alanında lisans ve lisansüstü eğitim ve öğretime devam etmektedir. (Şentürk 2011; <http://florencenightingale.istanbul.edu.tr/hakkimizda/>)

Araştırmanın verileri Kasım 2013-Mayıs 2014 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, bir devlet üniversitesine bağlı hemşirelik fakültesinin verdiği her türlü hizmet ve olanaklardan dolayı ya da dolaysız yolla yararlanan, etkilenen tüm iç ve dış paydaşlar oluştururken; örneklemi niteliksel araştırma tasarımına uygun şekilde belirlenmiştir. Niteliksel araştırmalarda nicel araştırmalardaki gibi temsil edici bir örnekleme gidilmesi yerine, verilerin toplanabileceği örneklem grubu seçilmektedir. Bu kapsamda niteliksel araştırma tipinde örneklem seçimi, araştırma konusu hakkında bilgi kaynağı açısından zengin örneklerle ulaşarak, kişilerin algı ve deneyimlerinin en iyi toplandığı bir grubun oluşturması amacına yönelik olmaktadır. Ayrıca nitel araştırmalarda, araştırma sürecinde esnekliğin söz konusu olduğu ve araştırma örneklemine karar verirken birden fazla örnekleme yönteminin aynı anda kullanılabileceği vurgulanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek 2008).

Bu doğrultuda, bu araştırmanın örneklem seçiminde, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemleri arasında maksimum çeşitlilik ve kar topu örnekleme yöntemi birlikte kullanılmıştır (Şekil 3-1).



Şekil 3-1: Örneklem alınacak paydaşların kar topu örnekleme yöntemine göre belirlenmesi

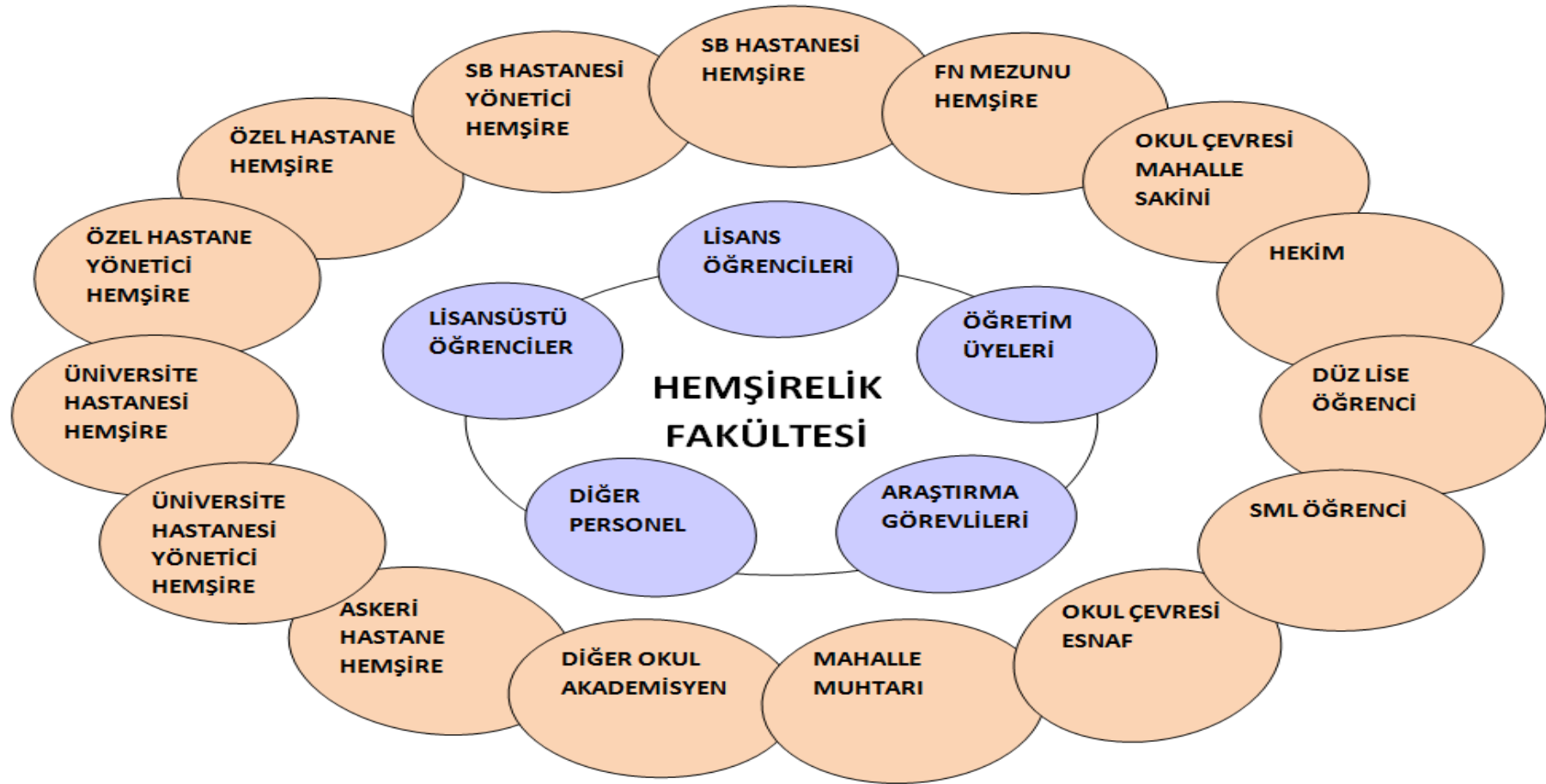
Araştırma örneklemini; hemşirelik fakültesinin iç ve dış paydaşları gruplarından iç paydaşlar olarak, öğretim elemanları, çalışan personeller ve öğrenciler alınırken; dış paydaşlar olarak, mezun çalışan hemşireler, kamu ve özel hastanede çalışan diğer hemşireler, hekimler, hastane yöneticileri, diğer hemşirelik okullarında çalışan akademisyenler, fakültenin bulunduğu mahallenin muhtarı, yine bu mahallede yaşayan mahalle sakinleri ve bölgedeki diğer esnaflar, üniversiteye hazırlanan lise öğrencileri olmak üzere tüm dış paydaşları oluşturmuştur (Şekil 3-2).

Nitel araştırmaların örnekleminin bir birey, grup, kültür, organizasyon, olay, süreç ve bireylerin deneyimlediği bir fenomen (olgunun) olabileceği belirtilmektedir. Örneklem büyüklüğü için belirlenmiş bir kuralın olmadığı örneklemin araştırma soruları ve amacı doğrultusunda belirlendiği üzerine durulmaktadır (Erdoğan 2014). Ayrıca genel olarak nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün veri doygunluğu ve veri yeterliliği olarak bilinen iki faktörden etkilendiği vurgulanmaktadır (Suri 2011; Baş ve Akturan 2013).

Veri doygunluğu; elde edilen yeni verinin var olan bilgi birikiminde farklılık yaratmadığında mevcut verinin doygunluğa ulaştığı düşünülmektedir. Ayrıca veri doygunluğu örneklem grubunun niteliğine ve araştırma sorusuna bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Veri yeterliliği; elde edilen verilerin karşılaştırmalar, yorumlamalar ve açıklamalar yapacak, araştırma sorusunu cevaplayacak düzeyde yeterli olması olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacı verilerin, araştırma sorusunu yanıtlamaya yettiğine inandığı noktada veri toplama ve örnekleme sürecini sonlandırabileceği belirtilmektedir (Suri 2011; Baş ve Akturan 2013).

Ayrıca Sarantakos 1993'deki eserinde (Kümbetoğlu:2008 s.98), eğer incelenen grup homojen bir yapıda ise küçük bir örneklemin yeterli olduğu, ancak grup heterojen ise örneklemin büyüklüğünün artırılabilceğini belirtmektedir. Bu bağlamda araştırmada, hemşirelik fakültesinin iç ve dış paydaş gruplarının çeşitliliğinin fazla olması nedeniyle paydaş gruplarından 2'şer kişi olmak üzere toplam 46 kişiyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.



Şekil 3-2: Hemşirelik fakültesinin araştırma örneklemine giren iç ve dış paydaşlarından oluşan paydaş çemberi

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu" ile toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun başında "Isınma soruları"na yer verilmiştir. Bu sorular katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek, kurumla paydaşlık ilişkisi, paydaşlık süresi gibi bilgileri içermektedir. Görüşme formunun devamında, konuyla ilgili bilimsel yazınlardan itibar ve akademik kurumların itibar çalışmalarında kullanılan olan Rep-Trak İtibar Grand Pulse şeklinde adlandırılan itibar modeli ile Fombrun'un İtibar Katsayısı ölçeğindeki alt boyutları dikkate alınmasıyla araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme sorularına yer verilmiştir (Fombrun ve Gardberg 2000; Fombrun, Gardberg ve Sever 2000; Gardberg ve Fombrun 2002; Schwaiger 2004; Gümüş ve Öksüz 2009; Şakar 2011; <http://www.reputationinstitute.com>).

Bu sorular; duygusal çekicilik, yönetim-liderlik tarzı, eğitimin kalitesi, çalışma ortamı, performans, yenilikçilik-değişim, sosyal sorumluluk gibi başlıklar temel alınarak iç ve dış paydaşlar için ayrı şekilde hazırlanmıştır (EK-2-3-4-5-6-7-8-9-10).

Görüşme devam ederken daha fazla veri elde edebilmek için "sonda sorular" kullanılmıştır. Sonda sorular, görüşme soruları içerisinde yer almayan, görüşmecinin söylediklerini en çok neyin takip edeceğini değerlendirmeye bağlı olarak daha fazla açıklama, betimleme elde etmek, sorulara verilen cevapların daha da derinleştirmek, elde edilen veriyi zenginleştirmek amacıyla kullanılmaktadır (Kümbetoğlu 2008; Yalçınnoğlu 2013). Sonda sorular sormanın farklı şekilleri bulunmaktadır. Bunlar; Sessizlik, bir ses, kelime, bir cümle olabilmektedir. En kolay şekli uygun sürede daha fazla veri istediğimiz noktalarda sessiz kalmaktır (Yalçınnoğlu 2013). Sessizlik kolay ve kullanışlı bir yöntem olarak görülmektedir. "Hı hı" ve onaylanan bir baş hareketi ile bu pekiştirilmektedir. Bu çalışmada da belirli bölümlerde bu yöntemle başvurulmuş soruların sorulmasının ardından belirli bir süre sessiz kalınarak görüşülen kişinin çözülmesine çalışılmıştır. Ayrıca basit soruların da sonda sorular olabileceği, "Bu nasıl oldu?" "Böyle hissetmenize neden olan nedir?" "Açıklar mısınız?" gibi ve "Kim?" "Nerede?", "Nasıl?" gibi durumsal soruların da sonda amaçlı kullanılabileceği belirtilmektedir (Yalçınnoğlu 2013; Turan 2013). Aynı şekilde görüşmeler yapılırken, görüşme formunda yer alan soruların sorulmasının ardından formda yer almayan fakat sorunun cevabına ulaşmak için takip eden sorular da sorulmuştur.

3.5. Verilerin Toplanması

Veri toplama aşamasına geçmeden önce ön çalışma kapsamında, çalışmanın örneklemini oluşturan hemşirelik fakültesinin iç ve dış paydaşlarına yönelik ayrı ayrı hazırlanan sorular, örneklem dışında tutulan üç kişi ile farklı günlerde görüşmeler yapılarak test edilmiştir. Ön çalışmanın ardından, görüşme soruları anlaşılabilirlik, ifadelerin açıklığı ve soruların sorulma sırası gibi unsurlar açısından yeniden düzenlenmiştir.

Veriler, nitel araştırmalarda sıkça kullanılan bireysel derinlemesine görüşme tekniğinden yararlanılarak toplanmıştır. Araştırmacı, araştırmaya katılmaya gönüllü kişilerin her biri ile bire bir uygun yer ve zaman belirleyerek, en kısıtı 20 dakika, en uzununu 2 saat 38 dakika süren görüşmeler gerçekleştirmiştir. Araştırmada toplam, 46 kişiden 36 saat 48 dakikalık görüşme kaydı elde edilmiştir.

Görüşme sırasında katılımcıların izni alınarak verilerin toplanmasında ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmelere başlamadan önce her katılımcıya araştırmanın amacı, gerekçesi ve yapılaş yöntemi, kendisinden elde edilen bilgilerin sadece bu çalışma için kullanılacağı, kişisel bilgilerin gizli tutulacağına ilişkin bilgilendirmenin yapılmasının ardından bu araştırmaya gönüllü olarak katıldığına dair "Gönüllü Bilgilendirilmiş Olur Formu" imzalatılmıştır (EK-1).

3.6. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Geçerlik ve güvenirlilik kavramları araştırma sonuçlarının inandırıcılığı açısından yaygın biçimde kullanılan iki ölçüt olarak kabul edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek 2008). Araştırmalarda geçerlik ve güvenirliliğin, araştırmanın nicel ya da nitel olarak türüne bakılmaksızın kavramsal çerçevenin oluşturulması, verilerin toplanması, analiz edilmesi, yorumlanması ve bulguların sunulması aşamalarını ilgilendirdiği belirtilmektedir (Turan 2013). Şencan (2005), nitel araştırmaların geçerlik ve güvenirliliğinin, araştırmacının elde ettiği kayıtlarla veya yaptığı yorumlarla, gerçek hayattaki kişinin, grubun veya kurumun gerçeklerinin örtüşme derecesine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlilik konusunun nicel araştırmalardan farklı şekilde ele alındığını belirtmektedir. Altheide ve Johnson (1984); Leininger (1994)'teki eserlerinde (Kaynak: Morse ve ark. 2003 p.2), geçerlik ve güvenirlilik çalışmalarının nicel araştırmalar için uygun olduğu ve nitel

araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik yerine farklı kavramların kullanıldığına değinilmektedir.

Lincoln ve Guba (2000)'deki eserlerinde (Kaynak: Yalçınkaya 2013 p.291-292), nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik yerine doğruluk terimini kullanarak doğruluk kavramının dört ölçüt çerçevesinde ele alınabileceğini belirtmiştir. Bu kavramlar; inandırıcılık, aktarılabilirlik, bağlanabilirlik, doğrulanabilirlik şeklinde ele alınmaktadır. Tablo 3-1'de, nicel ve nitel araştırmalarda bu kavramların birbirine karşılık gelen şekli yer almaktadır.

Tablo 3-1: Nicel ve nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik ölçütlerinin karşılaştırılması

Kriter	Nicel Araştırmalar (Geçerlik ve güvenirlik)	Nitel Araştırmalar (Doğruluk)
Gerçek değer	İç geçerlik	İnandırıcılık
Uygulanabilirlik	Dış geçerlik	Aktarılabilirlik
Tutarlılık	Güvenirlik	Dayanıklılık
Tarafsızlık	Nesnellik	Doğrulanabilirlik

(Erlandson ve ark. 1993, Kaynak: Yıldırım ve Şimşek 2008 s.265)

Ayrıca Erlandson, Harris, Skipper ve Allen (1993)'e göre nitel araştırmalarda inandırıcılığın, aktarılabilirliğin, dayanıklılığın ve doğrulanabilirliğin sağlanmasında Tablo 3-2'de belirtilen yöntemler kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek 2008).

Bu araştırmada da bu yöntemler kullanılarak araştırmanın niteliği artırılmaya çalışılmıştır.

Tablo 3-2: Araştırmanın doğruluğunun artırılmasında uygulanan adımlar

Nitel Araştırmalarda Doğruluk Kriterleri	Kullanılan Yöntemler	Uygulanan Adımlar
İnandırıcılık	Uzun süreli etkileşim	Araştırmacı ile katılımcıların görüşme sürelerinin uzun tutularak yakınlık sağlanması
	Derinlik odaklı veri toplama	Toplanan verilerin birbirleriyle sürekli karşılaştırılarak eleştirel gözle incelenmesi, yorumlanması
	Çeşitleme	Farklı özelliklere sahip katılımcıların araştırmaya dahil edilmesi
	Uzman incelemesi	Tez danışmanın ve tez izlem jürisinin araştırma süreci boyunca aşamaları inceleyerek değerlendirmelerde bulunarak geri bildirim vermesi
	Katılımcı onayı	Araştırmacı, her görüşmenin sonunda katılımcılara başlıklar halinde görüşmeyi özetlemesi katılımcıdan doğruluğunu sağlaması
Aktarılabilirlik	Ayrıntılı betimleme	Doğrudan alıntılara yer verilmesi
	Amaçlı örnekleme	Araştırma konusuna uygun örneklemede görüşmelerin yapılması
Dayanıklılık	Tutarlık incelemesi	Görüşmelerin kayda alınması, not tutulması
Doğrulanabilirlik	Teyit incelemesi	Ham verilerin bağımsız bir meslektaşla incelenilerek elde edilen sonuçlarla araştırma sonuçlarının teyit ettirilmesi

3.7. Verilerin Analizi

Nitel veri analizinin amacı; açıklamak, tanımlamak ve keşfetmek olarak belirtilmektedir (Erdoğan ve ark. 2014). Veri analizinin, nitel araştırmalarda en çok zaman alan aşamalarından birisi olduğu kabul edilmektedir (Turan 2013). Kümbetoğlu (2008), nitel veri analizinin tüm araştırma aşamalarını, kapsayan ve devam eden döngüsel bir süreç olduğunu belirtmektedir. Nitel çalışmalarda veri analizi için en çok benimsenen yolun, veri analizinin veri toplamayla eş zamanlı yapılması olduğu (Kümbetoğlu 2008; Turan 2013) ve veri toplarken eş zamanlı yapılan veri analizinin araştırmanın odağının belirlenmesi ve biçimlenmesini sağladığı vurgulanmaktadır (Ersoy 2013).

Bu araştırmada da veri toplama aşamasında görüşmeler gerçekleştirilirken aynı zamanda görüşmelerin yazıya döküm işlemine de başlanmıştır. Ayrıca, araştırmacı tarafından yazıya dökümde belli başlı kodlamalar için notlar alınmıştır. Görüşmeler devam ederken yapılan görüşmelerin dinlenmesi, yazıya aktarılması ile elde edilen bulgular, araştırmacının yapacağı diğer görüşmelerde izlenecek yol konusunda kolaylık sağlamıştır.

Fenomenolojik araştırmalar, bireylerin bir olay veya olgu ile ilgili deneyimlerinin anlamını araştırılması ya da bir kavramın/olayın anlaşılmasını amaçlamaktadır. Bu yaklaşımda "en iyi yaşayan bilir, o halde ondan öğrenelim" felsefesinden hareket edilmektedir (Şencan 2005). Bu tür araştırmalarda temel veri kaynağı araştırmacı ile katılımcı arasındaki derin görüşme ile elde edilmektedir (Erdoğan ve ark. 2014). Ancak araştırmacının ön yargılarını, eğilimlerini, sağ duyusunu bir kenara bırakıp olguyu ne ise olduğu gibi aktarması olarak tanımlanan parantezleme (epoche) kavramına araştırmacıların dikkat etmesi gerekmektedir (Şencan 2005).

Bu noktada araştırmacı, araştırma konusu gereği konunun içinde yer aldığından kendi duygu ve deneyimlerini parantezleme işleminde belirtildiği üzere konunun dışında tutmaya dikkat etmeye çalışmıştır.

Katılımcıların her biri ile yapılan görüşmelerden elde edilerek oluşturulan dijital ses kayıtları, araştırmacı tarafından yazıya dökülmüştür. Literatürde nitel veri analizi, betimsel analiz ve içerik analizi şeklinde sınıflandırılmaktadır (Strauss ve Corbin 1990).

İçerik analizinde temel amacın, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak olduğu belirtilmektedir. Betimsel analizde özetlenen veriler içerik

analizinde daha derin bir işlem görmektedir. Betimsel yaklaşımda fark edilmeyen kavram ve temalar içerik analizinde keşfedilebilir. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve anlaşılabilir bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. Literatürde temel olarak içerik analizinde sırasıyla;

- Verilerin kodlanması
- Kategoriler ve daha sonra temaların oluşturulması
- Verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması ve
- Bulguların yorumlanması aşamalarının olduğu belirtilmektedir (Yıldırım ve Şimşek 2008).

Bu çalışmada ise elde edilen verilerin analizi, içerik analizi yöntemi ile hem manuel olarak hem de NVivo 10 analiz programı kullanılarak aşağıdaki süreç izlenerek gerçekleştirilmiştir.



Şekil 3-3:Araştırma verilerinin analiz süreç aşamaları

3.7.1. Verilerin Kodlanması Sonucu Ortaya Çıkan Ana Temalar ve Alt Temalar

KATEGORİ A. DUYGUSAL ÇEKİCİLİK

A.1. İsmi etkisi

- A.1.1. Hemşirelik Fakültesi algısı
- A.1.2. Hemşire Florence Nightingale (FN)
- A.1.3. Akademisyenlik algısı
- A.1.4. Kaliteli hemşirelik algısı
- A.1.5. Özel hastaneyle isim benzerliğinin etkisi

A.2. Kurumun hissettirdikleri

- A.2.1. Olumlu duygular
- A.2.2. Olumsuz duygular

A.3. Toplumda tanınırlık

- A.3.1. Tanınma durumu
- A.3.2. Tanınmama durumu

A.4. Tavsiye edilme durumu

- A.4.1. Tavsiye edilme
- A.4.2. Tavsiye edilmeme

A.5. Tercih edilme durumu

- A.5.1. Tercih etme
- A.5.2. Tercih etmeme

KATEGORİ B. EĞİTİMİN NİTELİĞİ

B.1. Kuramsal Eğitim

- B.1.1. Lisans eğitimi
 - B.1.1.1. Verilen eğitimin niteliği
 - B.1.1.2. Dersi veren öğretim üyesi/diğer öğretim elemanı
 - B.1.1.3. Ders işleniş tarzı
- B.1.2. Lisansüstü eğitim

B.2. Uygulamalı Eğitim

- B.2.1. Laboratuvar eğitimi
- B.2.2. Staj süreci
- B.2.3. Öğretim üyelerinin stajlara katılımı
- B.2.4. İnternlük programı

B.3. Öğretim üye/diğer öğretim elemanlarının niteliği

- B.3.1. Mesleki özellikler
- B.3.2. Klinik deneyim
- B.3.3. Derslerin işlenişi
- B.3.4. Öğrencilere karşı tutum
- B.3.5. Uygulamada yer alma durumu

B.4. Yabancı Dil Eğitimi

- B.4.1. Yetersiz görülme
- B.4.2. Verimsiz görülme

B.5. Erasmus Programları

- B.5.1. Gelişmeler
- B.5.2. Sıkıntılar

B.6. Öğrenci danışmanlığı

- B.6.1. Öğrenci danışmanlığına ilişkin olumlu görüşler
 - B.6.1.1. Açık kapı politikası
 - B.6.1.2. Danışılan hocaya güven duyma
 - B.6.1.3. Psikolog gibi danışmanlık verme
 - B.6.1.4. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık biriminin çalışması
 - B.6.1.5. Öğrenciye yardım etme
- B.6.2. Öğrenci danışmanlığına getirilen eleştiriler
 - B.6.2.1. Danışman hocanın ilgilenmeyeceğini düşünme
 - B.6.2.2. Danışman hocasının öğrenciyi tanımayacağını düşünme
 - B.6.2.3. Hocanın çözüm için çaba göstermemesi/ilgilenmemesi
- B.6.3. Danışman dışı diğer hocalardan destek alma

B.7. Mezuniyet sonrası iş bulma durumu

- B.7.1. Mezunların kamuda yer alması
- B.7.2. Mezunların özel sektörde yer alması

B.8. İş bulma/kariyer danışmanlığı hizmetleri

- B.8.1. Kariyer günleri
- B.8.2. Çalışma alanıyla ilgili bilgilendirme
- B.8.3. Lisansüstü eğitim danışmanlığı

KATEGORİ C. YÖNETİM TARZI VE LİDERLİK

C.1. Kurumun yönetim tarzı

C.1.1. Demokratik

C.1.2. Bürokratik

C.2. Yöneticilerin liderlik durumları

C.2.1. Liderlik rolünü üstlenme

C.2.2. İş odaklı olma

C.2.3. İyi yöneticilik yapma

C.2.4. Öğrenciden uzak olma

C.3. Diğer hemşirelik okulları arasındaki konumu

C.3.1. Lider/öncü olma/İlk 3 okul arasında yer alma

C.3.1.1. Akademik kadronun güçlü olması

C.3.1.2. Eğitim kalitesinin yüksek olması

C.3.1.3. FN isminin ayrıcalıklı olması

C.3.1.4. Köklü bir kurum olması

C.3.1.5. Kurumun rol model alınması

C.3.1.6. Mezunların genellikle yönetici olarak çalışması

C.4. Yöneticilerin ve diğer öğretim üye/elemanların eleştirilere karşı tutumu

C.4.1. Eleştirilere açık olma

C.4.2. Eleştirilere kapalı olma

C.5. Kurumsal kimlik öğeleri

C.5.1. Kurum misyonu

C.5.1.1. Verilen eğitimle misyonun örtüşmesi

C.5.1.2. Kurum misyonunun gerçekleşmesindeki engeller

C.5.2. Kurum vizyonu

C.5.2.1. Vizyona ulaşılması için gerekli görülen kriterler

C.5.2.1.1. Bilimsel çalışmaların yapılması

C.5.2.1.2. Yabancı dil bilme

C.5.2.2. Vizyona ulaşılmasını güçleştirdiği düşünülen nedenler

C.5.2.2.1. Klasik eğitim sistemi

C.5.2.2.2. Okul tanıtımı ile ilgili yetersizlik

C.5.2.2.3. Öğrenci sayısının fazlalığı/ Staj alanlarının yetersizliği

C.5.2.2.4. Yabancı dil bilgisi yetersizliği

C.5.3. Kurumun logosuna ilişkin değerlendirme

C.5.3.1. Kitap/defter olarak tanımlama

C.5.3.2. Pembe rengi algılama

C.5.3.3. Dikkat çekici olmama

C.5.3.4. FN lambası olarak algılama

C.5.3.5. Kurumun felsefesini yansıtma

C.5.4. Kurumun FN ismi

C.5.5. Kurum binası

C.5.6. Geçmişte kullanılan pembe staj forması

C.6. Kurumun hastaneler ve diğer kurumlarla işbirliğine ilişkin görüşler

C.6.1. Stajlar

C.6.1.1. SB hastaneleri

C.6.1.2. Üniversite hastaneleri

C.6.1.3. Özel hastaneler

C.6.2. Bilimsel çalışmalar

C.6.3. İşbirliğini engelleyen durumlar

C.6.3.1. Profesör öğretim üyelerinin klinik alanda olmamaları

C.6.3.2. Fakülte-hastane işbirliğinin sağlanamaması

C.6.3.3. Fiziksel konum olarak üniversite hastanelerinden uzak olunması

KATEGORİ D. ÇALIŞMA ORTAMI

D.1. Üstün Yönler

D.1.1. Akademik kadro

D.1.2. FN ismi

D.1.3. Köklü tarihi

D.1.4. Florence Nightingale Hemşire Mektepleri ve Hastaneleri Vakfının (FNHMHV) varlığı

D.1.5. Lisansüstü programları

D.1.6. İÜ'ye bağlı olması

D.1.7. Kurum kültürü

D.1.8. Öğrencilerin iş bulma kolaylığı

D.1.9. Yapılan bilimsel çalışmalar

D.1.10. Uygulama alanlarının varlığı

D.1.11. Sosyal etkinliklerin varlığı

D.2. Kurumun olumsuz görülen yönleri

- D.2.1. Fiziksel yetersizlik
- D.2.2. Ana kampüste yer almama
- D.2.3. Sosyal etkinliklerin azlığı
- D.2.4. Örgütsel iletişimin yetersizliği
- D.2.5. Öğrenci sayısının fazlalığı
- D.2.6. İş yükü fazlalığı
- D.2.7. Kurumun işleyişine yönelik katı kurallar
- D.2.8. Kurumun işe yeni başlayanlara yönelik oryantasyon programının olmaması
- D.2.9. Fakülte-hastane işbirliğinin olmaması
- D.2.10. Öğretim üyelerinin klinik alanda olmamaları
- D.2.11. Uygulama yapma yetersizliği
- D.2.12. Derslerin işleniş tarzı

D.3. Çalışma ortamının fiziksel koşulları

- D.3.1. Kampüs ortamından uzak konumlanması
- D.3.2. Binanın fiziksel yapısı ve donanımı
- D.3.3. Amfiler & derslikler
- D.3.4. Bahçe/Kütüphane/Bilgisayar ve teknik donanım/Kantin/Yemekhane/Otopark

D.4. Ulaşım

- D.4.1. Servis kullanım olanakları
- D.4.2. Toplu taşımaya yakın olması

D.5. Çalışma saatleri

D.6. Çalışanlar arası ilişkiler

- D.6.1. Anabilim Dalı (AD) içinde iletişim
- D.6.2. Öğretim üyesi/asistan ilişkisi
- D.6.3. Farklı anabilim dalları arası ilişki
- D.6.4. Personeller arası ilişki

D.7. Öğretim üyesi/araştırma görevlisi ile öğrenci ilişkisi

- D.7.1. Öğretim üyesi ile öğrenci ilişkisi
- D.7.2. Araştırma görevlisi ile öğrenci ilişkisi
- D.8. Personel ile öğrenci ilişkisi

KATEGORİ E. KURUM PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ

E.1. Derslerin değerlendirilmesi

E.1.1. Lisans eğitiminin değerlendirilmesi

E.1.1.1. Ders başlangıcında ve sonunda geri bildirim alınması

E.1.1.2. Yazılı sınavlar

E.1.1.2.1. Yazılı sınavlarla ilgili olumlu görüşler

E.1.1.2.2. Yazılı sınavlara ilişkin eleştiriler

E.1.1.3. Uygulama (staj) değerlendirmeleri

E.1.2. Lisansüstü eğitim değerlendirilmesi

E.1.2.1. Lisansüstü derslerin işlenişi

E.1.2.2. Lisansüstü derslerin değerlendirilmesi

E.2. Öğrencilerin kendi kendilerini değerlendirmesine ilişkin görüşleri

E.2.1. Lisans öğrencilerinin kendi kendini değerlendirmesi

E.2.1.1. Kuramsal derslerde

E.2.1.1.1 Düşük performans gösterme

E.2.1.1.2. Yeterli performans gösterme

E.2.1.2. Uygulama (staj) alanında

E.2.1.2.1. Düşük performans gösterme

E.2.1.2.2. Yeterli performans gösterme

E.2.2. Lisansüstü öğrencilerin kendi kendini değerlendirmesi

E.2.2.1. Başarılı bulma

E.2.2.2. Öğrenci sayısının az olması nedeniyle zorlanma

E.2.2.3. Öğrencinin çaba göstermesi gerekliliği

E.3. Öğrencilerin performanslarının desteklenmesine ilişkin görüşler

E.3.1. Destek alma durumları

E.3.1.1. Fark edilme

E.3.1.2. Geri bildirim alma

E.3.1.3. Stajda öğrenci yanında olunması

E.3.1.4. Önemsene

E.3.2. Destek almadığını belirtenlerin görüşleri

E.3.2.1. Değerlendirmenin adil yapılmaması

E.3.2.2. Anabilim dallarına göre değişkenliğin olması

E.5. FN mezunu hemşireler ve stajyerler hakkındaki dış görüşler

E.5.1. Olumlu görüşler

E.5.2. Olumsuz görüşler

E.6. Akademisyenlerin kendi kendini değerlendirmesine ilişkin görüşler

E.6.1. Zamanını iyi yönetememe

E.6.2. İş yükünün fazlalığı

E.6.3. Rekabete dayalı çalışma ortamı

E.6.4. Akademik kriterlerin değişim göstermesi

E.7. Akademisyenlerin desteklenmesine ilişkin görüşler

E.7.1. İÜ'den destek alma

E.7.2. Bilimsel Araştırmalar Proje Birimi (BAP) biriminden destek alma

E.7.3. FNHMHV'dan destek alma

E.8. Akademisyenlerin performanslarına ilişkin görüşler

E.8.1. Olumlu bulunan yönler

E.8.1.1. Üretken

E.8.1.2. Kendine güvenen

E.8.1.3. Mesleğe gönül veren

E.8.1.4. Genç akademisyen grubun varlığı

E.8.2. Olumsuz bulunan yönler

E.8.2.1. Öğretim üyelerinin stajlarda olmamaları

E.9. Personellerin kendi kendilerini değerlendirmesi

E.10. Çalışanların performans değerlendirmeye ilişkin görüşleri

E.11. Akademisyenlerin ve diğer çalışanlarının performans artışına engel olabilecek durumlar

E.11.1. Yapılan işlerin takdir edilmemesi/Motive edilmemesi

E.11.2. Yapılan işlerin görülmemesi/Sessiz olan kişilere daha fazla iş verilmesi/ Çok konuşanın çok iş yaptığı düşüncesi

E.11.3. Akademisyenlerin birlikte makale kritiği yapmamaları

KATEGORİ F. YENİLİKÇİLİK

F.1. Kurumun değişime karşı tutumu

F.1.1. Değişime açık olma durumu

F.1.2. Değişime kapalı olma durumu

F.2. Yüksekokuldan fakülteye geçiş aşamasında yaşanan değişimler

F.2.1. Eğitim müfredatı

F.2.2. Uygulama eğitimi

F.2.2.1. Pembeden beyaza geçiş-Forma değişikliği

F.2.2.2. İnternlük programı

F.2.2.1.1. Staj saatlerinin azalması

F.2.2.1.2. Simülasyon laboratuvarının kurulması

F.2.2.1.3. AD senaryo çekimlerinin yapılması

F.2.3. Öğrenci kontenjanlarının artması

F.2.4. Öğrenci profili

F.3. Bilgi kaynaklarında yaşanan değişim

F.3.1. Bilgi aktarım araçları

F.3.1.1. Yazılı iletişim

F.3.1.2. E-belge

F.3.1.3. Panolar

F.3.1.4. Öğrenci işleri

F.3.1.5. Öğrenci temsilcileri

F.3.1.6. Sosyal medya

F.3.1.7. Mezunlar Derneği mail grubu

F.3.1.8. Sosyal organizasyonlar

F.3.1.9. Çalışanlar arası mail grubu

F.4. Değiştirilmesi/geliştirilmesi gereken konulara ilişkin görüşler

F.4.1. Fiziksel ve teknolojik alt yapı

F.4.2. Akademisyenlere yönelik görüşler

F.4.2.1 Akademisyen alımında klinik deneyim aranması

F.4.2.2. Öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerinin öğrencilerin arasına karışması

F.4.2.3. Yeni gelen araştırma görevlilerine oryantasyon programı uygulanması

F.4.2.4. Bazı hocaların Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP)'ye bakış açıları

F.4.3. Bilimsel ve sosyal etkinliklerin artırılması

F.4.4. Fakülte-klinik alan uyumunun artırılması

F.4.5. Uygulama eğitimi

F.4.6. Eğitim tarzı

F.4.7. Yönetim tarzı

F.4.8. Yabancı dil eğitimi

F.4.9. Erasmus programları

F.4.10. Lise öğrencilerinin beklentisi

F.5. Tanıtım çalışmalarının geliştirilmesine ilişkin görüşler

F.5.1. Kurum tanıtım standları

F.5.2. Liseler için kurum gezisi düzenleme

F.5.3. Tanıtım filmi

F.5.4. Reklam/ Paydaşların tavsiyeleri aracılığıyla tanıtım

F.5.5. Sosyal sorumluluk projeleri

F.5.6. Öğretim üyelerinin klinik alanda olması

F.5.7. Öğrencilerin ön planda olacağı etkinlikler

F.5.8. Kanıta dayalı çalışmaların yapılması

F.5.9. Sosyal medyanın kullanılması

F.5.10. Okul web sayfasının daha aktif kullanılması

F.5.11. Sportif etkinlikler

F.5.12. Dershanelerle işbirliği

F.6. Kurum web sayfasına ilişkin görüşler

F.6.1. Fotoğraf galerisi

F.6.2. Sınav tarihleri

F.6.3. Meslek hakkında tanıtıcı bilgiler

F.6.4. Mezunlarla röportajlar

F.6.5. Sağlıkla ilgili yazılar

F.6.6. Ders programları

F.6.7. Staj yerleri hakkında bilgi

F.7. Kurumun yazılı görsel medyada yer almasına ilişkin görüşler

F.7.1. Görsel medyada yer alma

F.7.2. İnternet/sosyal medya

F.7.3. Bilimsel çalışmalar

KATEGORİ G. SOSYAL SORUMLULUK

G.1. Bilimsel etkinliklere ilişkin görüşler

G.1.1. Etkinliklere ev sahipliği yapma

G.1.2. Bilimsel etkinliklere getirilen eleştiriler

G.1.2.1. Öğrencileri içine alan etkinliklerin olmaması/Öğrencilerin ilgisini çekmeme

G.1.2.2. Ders yoğunluğu ve stajlar nedeniyle katılamama

G.2. Kurumun sosyal-sanatsal etkinlikler

G.2.1. Sosyal kulüpler

G.2.2. Sosyal etkinlikler

G.2.3. Mezunlar Derneğine ilişkin görüşler

G.2.3.1. Yaptığı etkinlikler

G.2.3.2. Derneği sadece ismen bilme

G.2.4. Sosyal etkinliklere ilişkin eleştiriler

G.2.4.1. Etkinliklerin yetersiz kalması

G.2.4.2. Hocaların desteğinin az olması

G.3. Halka yönelik etkinliklere ilişkin görüşler

G.3.1. Halk sağlığı stajları

G.3.2. Sosyal sorumluluk projeleri

G.3.2.1. SB ile birlikte projeler yapma

G.3.2.2. Halka yönelik eğitimler

G.3.2.3. Sivil toplum kuruluşları-dernekler ile projeler yapma

G.3.2.4. Öğrencilere yönelik etkinlikler yapma

3.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için İÜ Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 83045809/9767 sayılı etik kurul izni alınmıştır (Ek-11). Görüşme yapılacak paydaşların çalıştıkları kurumlardan gerekli yazılı izinler alınmıştır (EK-12-13-14-15-16-17). Ayrıca her katılımcıya araştırmanın amacı, gerekçesi ve yapılış yöntemi, kendisinden elde edilen bilgilerin sadece bu çalışma için kullanılacağı, görüşmelerin sesin kayıt altına alınması şeklinde yapılacağı, kişisel bilgilerin gizli tutulacağına dair açıklamalar yapılmış ve bu araştırmaya gönüllü olarak katıldığına dair "Gönüllü Bilgilendirilmiş Olur Formu" imzalatılmıştır. Görüşmelere gidilmeden önce ilgili kişilerden uygun yer ve saat için randevular alınmıştır.

Görüşmecilerin adları gizli tutulmuş ve bulgular kısmında yer verilen görüşme alıntılarında yaş, cinsiyet, meslek, numara gibi kimliği direkt ortaya çıkarmayan bilgiler kullanılmıştır.

Görüşmelerin yapılması sırasında, katılımcının rahat bir şekilde konuşması ve çekinmemesi için empati kurulmasına ve güvenin artırılmasına yönelik uygun şekilde davranılmaya çalışılmıştır.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma niteliksel araştırma tasarımında gerçekleştirildiğinden elde edilen bulgular genellenemez.
- Hemşirelik fakültesinin itibarını belirleyen boyutların zaman içerisinde geçirdiği veya geçireceği değişimlerle elde edilen verilerin/hikayelerin aynı ancak yorumların farklılığının, bulguların araştırmacının kendisine ait değerlendirme ile sınırlı olduğu düşünülmüştür.
- Ulusal ve uluslararası düzeyde, eğitim kurumlarını da içine alan itibar çalışmaları yapıldığı görülmekle birlikte hemşirelik eğitimi verilen diğer eğitim kurumlara yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle elde edilen bulguların tartışma kısmında, hemşirelik eğitimi verilen kurumlara yönelik çalışmalara yer verilememiş ve diğer eğitim kurumlarının bulgularıyla tartışma yürütülmüştür.
- Kurumun iç paydaşlarından bazılarının kişisel bilgilerin gizli kalacağı sözünün verilmesine karşın, kendi kurumlarını değerlendirirken çekince yaşadıkları ve ifadelerinde kendilerini sınırladıkları gözlenmiştir.

3.10. Araştırmanın Güçlükleri

- Görüşme yapılan ortamların sakin yerler seçilmeye çalışılmasına karşın diğer çevresel etkenler nedeniyle görüşmeler yapılırken zaman zaman aksaklıklar ve güçlükler yaşanmıştır.
- Araştırmaya katılacak kişilerden randevu alma ve görüşmeye başlama sürecinde güçlükler yaşanmıştır. Araştırmacı tarafından kişilerden görüşme için randevu alınmasına karşın görüşme günü çeşitli nedenlerden ötürü görüşmenin iptal edilmesi sonucunda, başka gönüllü katılımcılar bulunmak zorunda kalınmıştır.

3.11. Görüşmeler Sırasında Yaşanılan Deneyimler

Veri toplama aşamasında, görüşmeler gerçekleştirilirken çeşitli deneyimler yaşanmıştır. Aşağıda bu deneyimlerden bazı alıntılara yer verilmektedir.

"Hemşirelik Fakültesinin dış paydaşlarından birisi olan mahalle sakinlerinden ...Hanım'ı yine başka bir dış paydaş olan özel hastanede çalışan bir hemşire aracılığı ile tanıdım. Görüşmeye gitmeden önce telefon ederek ... Hanım'la uygun olduğu günü ve saati belirledik. Görüşme günü kendisi beni evine davet etti. Ben de hemşirelik fakültesinin arka binalarından birisinde olduğunu tarif ettiği evine gitmek için okuldan çıktım. Görüşmeye giderken ev sahibine yani görüşmeciye birşey götürmem gerekiyor muydu?Yoksa götürmemelimiydim yanlış mı anlaşılacaktı?...Biraz ikilemde kaldıktan sonra pastaneden bir şeyler alarak evine gittim. Evine gittiğimde 2-3 yaşlarında yaramaz küçük bir oğlu olduğunu gördüm. Biraz konuştuktan sonra kapı çaldı. .. Hanım'ın aşağı inmesi gerekiyordu, benden çocuğuna bakmamı istedi. Ben de bir süre çocuğunu kucağıma alıp evin içinde dolaştırarak annesi gelene kadar oyalamaya çalıştım. Daha sonra .. Hanım geldi, görüşmemize başladık, biz görüşmeye başlayınca çocuk kendisiyle ilgilenilmesini istemiş olacak ki görüşmeyi bir türlü yaptırmak istememişti. Ses kaydını çocuk sesleri eşliğinde gerçekleştirdiğim için çözümlemekte de oldukça zorlandım. Bu yüzden bu görüşmeyi yaparken yüksek performans göstermek zorunda kalmıştım..."

" Başka bir görüşmemi de kurum çevresi esnaflarından birisi olan fotoğrafçı ile yapmıştım. Fotoğraf stüdyosunun sahibi evli bir çiftti. Bu işyerinde karı-koca birlikte çalışıyorlardı. Görüşmeyi yapıp yapmama konusunda ... Hanım biraz tedirgin olmuştu. Görüşme yapmak ve bu görüşmemizin ses kaydına alınması her insan da olabileceği gibi kendisinde de çekimser bir tutum yaratmıştı. Fotoğrafçıdan birkaç alışveriş yaparak ve sohbet ederek fotoğrafçı... Hanım'ın tedirginliğini azaltmaya çalıştım. Ardından görüşme yapmak için işyerine yani fotoğraf stüdyosuna tekrar gittim. Görüşmeyi fotoğraf çekiminin yapıldığı alanda gerçekleştiriyorduk. Görüşme esnasında acil bir fotoğraf çekimi geldiği için görüşmeye 10 dk ara verip fotoğraf çekiminin bitmesini bekledim. Stüdyoda fotoğraf çekiminin nasıl olduğuna tanık olduktan sonra görüşmemize kaldığımız yerden devam ettik..."

"Dış paydaşardan mahalle muhtarı ile de görüşme yapmak istedim. Çevreyi iyi bilen birisi olduğunu düşündüğüm için mahalle muhtarını seçmiştim. Görüşme yaptığım tarihlerde yerel seçimler yapılacaktı. Bu nedenle muhtarlığa gittiğimde yoğun bir şekilde seçimler hakkında konuşuluyordu ve çok kalabalıktı. Görüşmemizi seçim sloganları ve yoldan geçen seçim şarkıları eşliğinde tamamlamıştım..."

3.12. Paydaşlarla Geçmiş Yolculuk

Bazı paydaşlarla yapılan görüşmelerin, kurumun geçmiş tarihine yönelik ayrıca bilgiler taşıması açısından bu başlık altında paydaşların kuruma yönelik geçmiş tarihlerde yaşamış oldukları deneyimlere yer verilmiştir:

"Yani çocukluğum bu bölgede geçtiği için daha az nüfus yapısı daha az bir insan sayısı, tek katlı evler vardı bu gördüğünüz semtte. Hemşirelik okulu da bizim mahallemizin zaman zaman bahçesine girip oynadığımız, yanında bir boş alan vardı orada futbol oynadığımız bir yer, biliyorum yani okulu biliyorum..."

"...eskiden o okul bize çok güzel geliyordu sadece o okulun olduğu dönem, bahçesin yeşil, ağaçların olması falan..ondan sonra bir soğukluk girdi hastanenin oraya gelmesi, bu ülke şartlarında çok pahalı bir hastane olmasından dolayı soğukluk geldi, hele son yıllarda o caddeye doğru yapılan binada böyle bir iç açıcı bir yer olarak gelmiyor daha önceden hep ee... mahallenin hemşirelik eğitimi verilen döneminde hep böyle orası mahallenin güzel bir noktasıydı şimdi en çirkin noktası gibi geliyor bana."

"Eşimden ve arkadaşlarından duyduğum kadarıyla olumlu bahsediyorlardı yani şimdi zannedersem üniversite eğitimde olmayan bir sıcaklık vardı gibi geliyor bana anlatılanlardan yola çıkarak, belki Anadolu'nun bir çok yerinden öğrenciler geliyordu yatılı öğrenci de alınıyordu , sıcak bir hava vardı, öğrenci sayısı da azdı o sıcaklık vardı o okulda. şu an başka bir okulda onun yaşanabileceğini zannetmiyorum belki ilgimizi çekmemesi daha sonra okulun o sıcaklığı bulamayacağımızın korkusu falan da olabilir girip çıkmamamız."

"...bina olarak eski bina bahçeli ağaçların altındaydı yani İstanbul'da belki 5 yıldızlı otellerin sahip olmadığı konumdaydı eski üniversitenin olduğu yer o anlamda şimdiki çok fazla ilgimi çekmiyor. "

"Biz orada okuyan öğrencilerden eskiden çok iyi hatırlıyorum mahallemizden acayip destek veriyorduk yani yatalak bir hastamız vardı periyodik olarak oradaki öğrenci

arkadaşlarımız sıraya koymuşlardı gelip o hastanın bakımın falan yapıyorlardı çok kişi bilmez mesela, yani hastane yönetimi pardon hastane yönetimi diyorum belki üniversite yönetiminin bile haberi yoktu ama böyle şeyler vardı sıcak ilişkiler vardı. Yani 20-30 sene evvelinden oturanlar insanlar orada okulun olduğunu biliyorlar okulun duvarla çevrili olan yerlerinden insanlar ben çok iyi hatırlıyorum ee... zaman zaman çay içilirdi oradaki hemşirelik okulundaki okuyan öğrencilere börek yapılırdı ben bunları hatırlıyorum ama şimdi öyle bir şey olduğunu zannetmiyorum çünkü kalın duvarlarla çevrili ondan sonra iletişim olmazsa belki o okulda okuyan öğrenciler de zorluk çekiyorlar böyle bir mahallede olmasından iletişim yok ondan sonra falan ondan kaynaklanıyor olabilir diye düşünüyorum..." (Erkek, 55 yaş, mahalle sakini)

"...arka taraftaki şu an park alanı olarak kullandığınız alanda biz top oynardık, çocukluğumuzun geneli orada geçti yani 1968-69 dan 73'lere kadar. o süreçte devamlı orada top oynadık, eğlendik. Buluşma yerimiz çocuklarla hep o bahçeydi çünkü çok güzel bir alandı orası ve ilk hemşire okuluna ilk girişimiz 1974'tü zannedersem. Kuştepe Lisesinde okurken sağlıkla ilgili bir dersimiz vardı ve o dersimiz ile ilgili oraya gelir o dersimizi görürdük, oradaki şimdi tabi ki öğrenci miydi o kişiler yoksa öğretim üyesi miydi bilemeyeceğim ama biz her zaman onlara da öğretmen diyorduk ve ders alıyorduk kendi rehber öğretmenimiz yoktu, öğretmenimizle oraya geliyorduk ve sağlıkla ilgili haftada bir gün ders alıyorduk oradan."

"...yani oradan mezun olan arkadaşlarımız var mesela, bu 1980 öncesinde o siyasi konjonktürde oradaki hemşire arkadaşlarımız çok ilerici ve demokrat insanlardı biz de onların yanına devamlı o şeyde beraber oldurduk, hatta bir grev olduğunu hatırlıyorum orada çadır kurdular, 1976-77 miydi hatırlamıyorum ama biz de mahalleli olarak destek çıkardık o zamana 19 yaşındaydık. Türkiye'nin de içinde bulunduğu siyasi bir yapı itibarıyla bizim de öyle bir misyon olarak oraya yardıma giderdik , hatta oradaki ilişkilerden işte bir arkadaşım oradaki mezunlardan bir hemşire ile evlendi..."

Bizim hayatımızla ilgili olan her zamana gördüğümüz bir FNHYO var, o nostalji olarak kaldı, çocukluğumuza bile damga vuran bahçesi ile olsun şekli ile olsun, eğitim şekli ile olsun böyle süreç yaşandı ve bizim hayatımızda da o süreç kaldı..." (Erkek, 56 yaş, mahalle muhtarı-13)

"...o okulu tamamen tanıyorum, biliyorum. Eskiden orada okuduğum için biliyorum, Sağlık Lisesi'nde okudum, daha sonra FN Hastanesinin olduğu yerdeydi, üniversite

oradaydı biz lise olarak arka tarafta sağlık lisesinde okuyorduk, şu an FNHF'nin bulunduğu yer, bizim Sağlık Lisemizdi. FN Hastanenin olduğu merkez orası üniversitesi yani FNHYO, arka tarafta da İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakóltesi Sağlık Lisesi vardı daha sonra Sağlık Lisesi Çapa Tıp Fakóltesine taşıldılar ve FN Okulunu da oraya aldılar. Hastanenin olduğu yer yüksekokuldu orayı da hastane pozisyonunda vakıf olduğu için orası orayı da hastaneye çevirdiler. Yani hemen hemen 15 yaşımda ben oraya geldim. Orada bir sürü jandarma komutanlığı bölgeleri de vardı, daha sonra onları çektiler... 1983 senelerinde..." (Kadın,47 yaşı, özel hastane hemşire-19)

"Eski bahçeyi görseydin, buraya bahçe demezdin herhalde, şu yukarıdaki bina alınmadan önce çalıştık biz orada, bahçede adım atamazdın, çiçekler o kadar güzeldi, şimdi bahçe mi kaldı zaten, iki tane kel kör ağaç kaldı..." (Kadın, 46 yaşı, kurum personel-37)

"Ben buraya geldiğimde öbür tarafta hastane falan yoktu, son derece lüks nefis bir bahçe içinde, arbetryum gibi bir bahçemiz vardı, envai çeşit bitkini olduğu iki katlı güzel nezih bir okul binası, içinde son derece nezih şık mobilyaların olduğu, çok etkileyen çarpıcı bir binaydı, yıllar içinde sefaletimiz arttı. Sonra orası hastaneye dönüştü katlar çıkıldı, yeşiller söküldü, bu sağlık lisesi binası devşirildi, sağlık lisesi kapanınca vakıf binasıydı burası bize tahsis edildi, burası yoktu şu an bulunduğumuz bölüm ilave edildi hoca katları onun dışında bu bölüm eski bina..." (Kadın, 50 yaşı, kurum öğretim üyesi-41)

4. BULGULAR

Araştırma bulguları; görüşme yapılan kişilerin demografik özellikleri ve araştırma sorularına ilişkin bulgular şeklindeki başlıklar ile ele alınmıştır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4-1: İç ve dış paydaşların demografik özellikleri (N:46)

No	G.No	Yaş	Cinsiyet	Unvanı	Paydaşlık Süresi	Paydaşlık durumu	Kurumu
1	14	21	Kadın	Lisans öğrencisi	3 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
2	15	22	Kadın	Lisans öğrencisi	3 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
3	16	21	Kadın	Lisans öğrencisi	3 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
4	17	21	Kadın	Lisans öğrencisi	3 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
5	28	23	Erkek	Lisans öğrencisi	4 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
6	29	22	Kadın	Lisans öğrencisi	3 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
7	30	21	Kadın	Lisans öğrencisi	3 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
8	31	33	Kadın	Lisans öğrencisi	4 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
9	33	21	Kadın	Lisans öğrencisi	3 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
10	34	22	Kadın	Lisans öğrencisi	3 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
11	35	21	Kadın	Lisans öğrencisi	3 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
12	36	22	Erkek	Lisans öğrencisi	4 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
13	43	28	Kadın	Lisans öğrencisi	4 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
14	38	36	Kadın	Öğretim Üyesi	17 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
15	41	50	Kadın	Öğretim Üyesi	31 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
16	42	31	Kadın	Araştırma Görevlisi	4 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
17	44	26	Kadın	Araştırma Görevlisi-ÖYP	2 yıl	İç paydaş	Başka üniversitede gör.
18	37	46	Kadın	Kurum personeli	28 yıl	İç paydaş	İÜFNHF
19	40	35	Erkek	Kurum personeli	4,5 yıl	İç paydaş	İÜFNHF

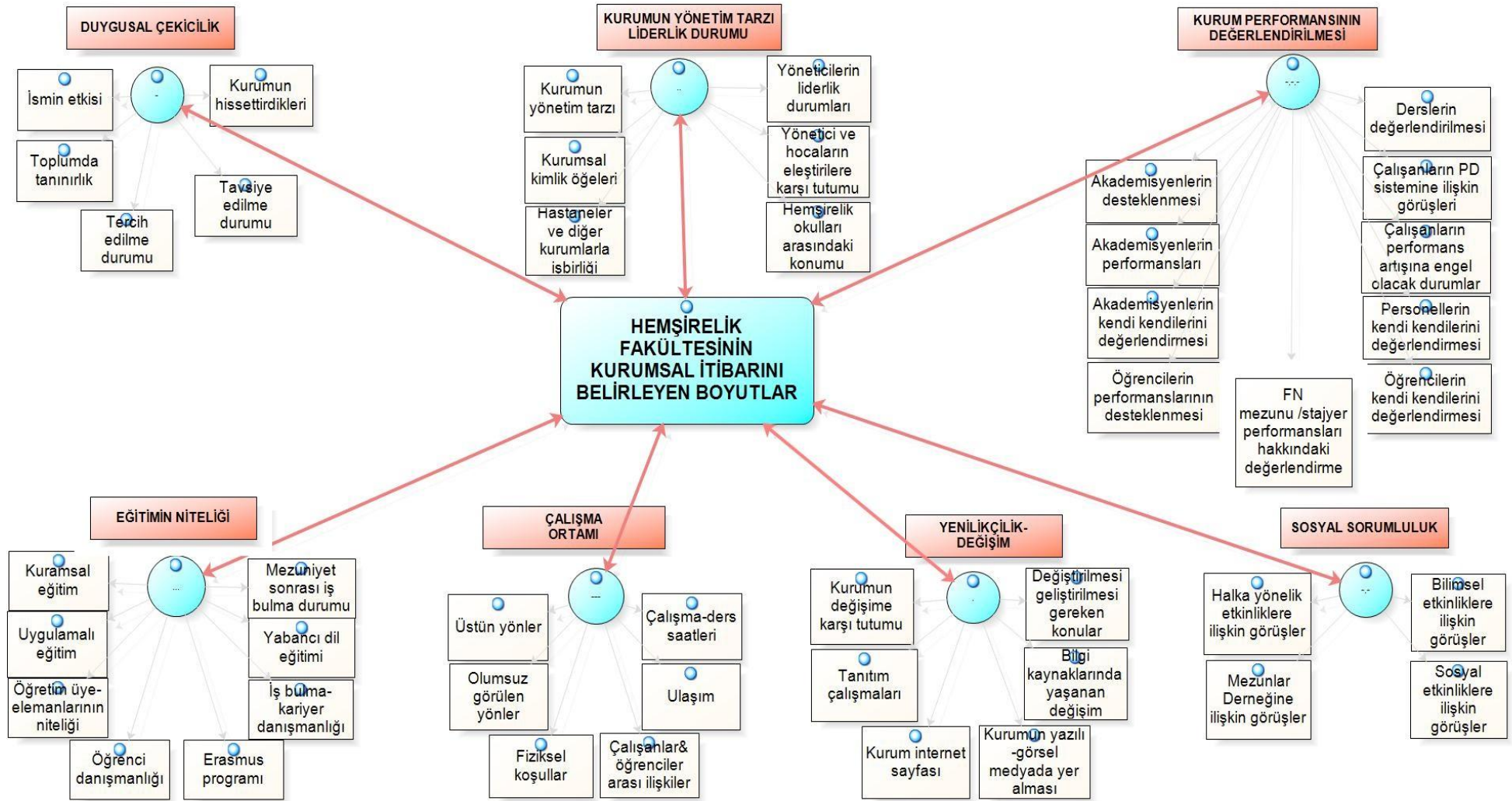
Tablo 4-2: İç ve dış paydaşların demografik özellikleri (devam) (N:46)

No	G.No	Yaş	Cinsiyet	Unvanı	Paydaşlık Süresi	Paydaşlık durumu	Kurumu
20	22	32	Kadın	Yönetici Hemşire	14 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
21	23	29	Kadın	Hemşirelik Hizmetleri Müdürü	12 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
22	8	34	Kadın	Kalite Yönetim Temsilcisi	16 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
23	9	32	Kadın	Hemşire	14 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
24	20	33	Kadın	Eğitim Hemşiresi	6 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
25	25	32	Kadın	Eğitim Hemşiresi	14 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
26	10	28	Kadın	Hemşire	6 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
27	19	47	Kadın	Hemşire	14 yıl	Dış paydaş	Özel hastane
28	21	30	Kadın	Hemşire	6 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
29	24	45	Kadın	Hemşire	22 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
30	27	40	Kadın	Sorumlu Hemşire	18 yıl	Dış paydaş	SB hastanesi
31	39	22	Kadın	Hemşire	2 yıl	Dış paydaş	Askeri hastane
32	7	36	Kadın	Hemşirelik Hizmetleri Müdürü	14 yıl	Dış paydaş	SB Hastanesi
33	26	47	Kadın	Hemşirelik Hizmetleri Direktörü	25 yıl	Dış paydaş	Özel hastane
34	32	37	Kadın	Yönetici hemşire	14 yıl	Dış paydaş	Üniversite hastanesi
35	45	40	Kadın	Hemşirelik Hizmetleri Müdürü	13 yıl	Dış paydaş	SB Hastanesi
36	1	50	Erkek	Esnaf	20 yıl	Dış paydaş	Kırtasiye
37	5	29	Erkek	Hekim	3 yıl	Dış paydaş	Üniversite hastanesi
38	6	30	Kadın	Esnaf	7 yıl	Dış paydaş	Fotoğraf stüdyosu
39	11	39	Kadın	Serbest meslek-ev hanımı	17 yıl	Dış paydaş	Mahalle sakini
40	12	55	Erkek	Emekli	32 yıl	Dış paydaş	Mahalle sakini
41	13	56	Erkek	Mahalle muhtarı	43 yıl	Dış paydaş	Mahalle muhtarlığı
42	3	18	Kadın	Lise öğrencisi	2 yıl	Dış paydaş	Dershane
43	18	18	Kadın	SML öğrencisi	4 yıl	Dış paydaş	SML
44	4	38	Kadın	Öğretim Üyesi	16 yıl	Dış paydaş	Başka üniversite hem.
45	46	31	Kadın	Öğretim Üyesi	13 yıl	Dış paydaş	Başka üniversite hem.
46	2	35	Kadın	Hemşire	11 yıl	Dış paydaş	Üniversite hastanesi

Tablo 4-1 ve Tablo 4-2'de görüşme yapılan iç ve dış paydaşların demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 4-3: Hemşirelik fakültesinin kurumsal itibarının oluşmasında rol oynayan etmenler ve ortaya çıkan ana temalar

KURUM KİMLİĞİ								
Florence Nightingale ismi	Kurum tarihçesi	Kurum misyonu	Kurum vizyonu	Kurum kültürü	Kurum logosu	Kurum binası	Pembe staj forması	
KURUM İMAJI								
İÇ PAYDAŞLAR			DIŞ PAYDAŞLAR					
Öğrenci İmajı	Akademisyen imajı	Personel imajı	Mezun hemşire imajı	Diğer hemşire imajı	Yönetici hemşire imajı	Bölge halkı imajı	Hekim imajı	Lise öğrencisi imajı
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ İTİBARI								
DUYGUSAL ÇEKİCİLİK	EĞİTİMİN NİTELİĞİ	YÖNETİM TARZI VE LİDERLİK	ÇALIŞMA ORTAMI	KURUM PERFORMANSI		YENİLİKÇİLİK/ DEĞİŞİM	SOSYAL SORUMLULUK	
İsmin Etkisi	Kuramsal eğitim	Kurumun yönetim tarzı	Üstün yönler	Derslerin değerlendirilmesi		Kurumun değişime karşı tutumu	Bilimsel etkinliklere ilişkin görüşler	
Kurumun hissettirdikleri	Uygulamalı eğitim	Yöneticilerin liderlik durumları	Olumsuz görülen yönler	Öğrencilerin kendi kendilerini değerlendirmesine ilişkin görüşler		Bilgi kaynaklarında yaşanan değişim	Sosyal etkinliklere ilişkin görüşler	
Toplumda tanınırlık	Öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının niteliği	Diğer hemşirelik okulları arasındaki konumu	Fiziksel koşullar	Öğrencilerin performanslarının desteklenmesine ilişkin görüşler		Değiştirilmesi/geliştirilmesi gereken konulara ilişkin görüşler	Halka yönelik etkinliklere ilişkin görüşler	
Tavsiye edilme durumu	Yabancı dil eğitimi	Yönetici ve hocaların eleştirilere karşı tutumu	Ulaşım	Akademisyenlerin kendi kendilerini değerlendirmesine ilişkin görüşler		Tanıtım çalışmalarına ilişkin görüşler		
Tercih edilme durumu	Erasmus programları	Kurumsal kimlik öğeleri	Çalışma/ders saatleri	Akademisyenlerin desteklenmesine ilişkin görüşler		Kurum internet sayfasına ilişkin görüşler		
	Öğrenci danışmanlığı	Kurumun hastaneler ve diğer kurumlarla işbirliğine ilişkin görüşler	Çalışanlar arası ilişkiler	Akademisyenlerin performanslarına ilişkin görüşler		Kurumun yazılı/görsel medyada yer almasına ilişkin görüşler		
	Mezuniyet sonrası iş bulma durumu	Mezunlar Derneğine ilişkin görüşler		Personellerin kendi kendilerini değerlendirmesi				
	İş bulma/kariyer danışmanlığı			Çalışanların PD sistemine ilişkin görüşleri				
				Akademisyenlerin ve diğer çalışanların performans artışına engel olacak durumlar hakkında görüşleri				



Şekil 4-1: Hemşirelik fakültesinin kurumsal itibarını belirleyen kategorilerin, ana temaların ve alt temaların NVivo Analiz programında oluşan model görüntüsü

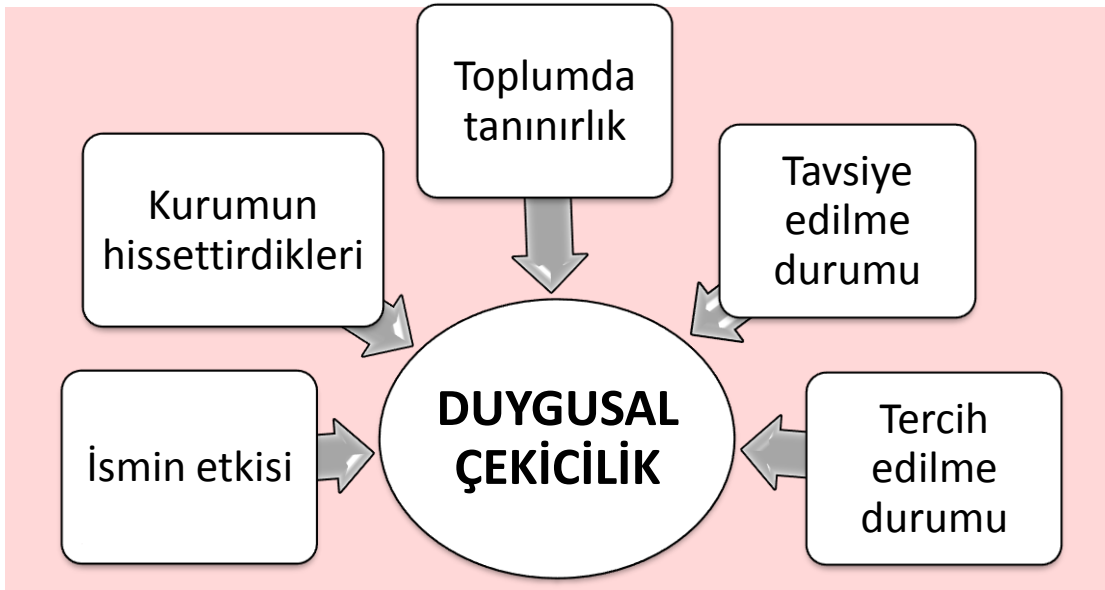
4.2. Araştırma Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Hemşirelik fakültesinin iç ve dış toplam 46 katılımcıyla yapılan görüşmelerde, kurumsal itibar, "Duygusal çekicilik", "Hizmetin niteliği", "Yönetim tarzı ve liderlik durumu", "Çalışma ortamı", "Kurum performansı", "Yenilikçilik-değişim", "Sosyal sorumluluk" olmak üzere yedi kategoride toplanarak ana temalar ve alt temaların altında bulgular şeklinde ele alınmıştır.

Tablo 4-3'te, hemşirelik fakültesinin kurum kimlik öğeleri ve davranışlarının iç ve dış paydaşlar üzerinde yaratmış olduğu imajın bütünleşerek fakülte itibarının ortaya çıkışı ifade edilmeye çalışılmıştır. Şekil 4-1'de ise, Hemşirelik fakültesinin kurumsal itibarını belirleyen kategorilerin, ana temaların ve alt temaların NVivo Analiz programında oluşan model görüntüsü yer almaktadır.

4.2.1. Duygusal Çekicilik Kategorisine İlişkin Bulgular

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, kurumsal itibarın önemli kategorilerinden olan "Duygusal Çekicilik" başlığında elde edilen bulgular Şekil 4-2'de görüldüğü gibi "ismin etkisi", "kurumun hissettirdikleri", "toplumda tanınırlık", "tavsiye edilme durumu", "tercih edilme durumu" ana temalarla ele alınmıştır. Daha sonra bu ana temaların alt temaları oluşturulmuştur. Şekil 4-8'de de duygusal çekicilik kategorisinde oluşan ana temalar ve alt temaların Nvivo analiz programındaki model görüntüsü yer almaktadır.



Şekil 4-2: Duygusal çekicilik kategorisi altında oluşan ana temalar

A.1. İsmi etkisi

Araştırmada "ismin etkisi" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde "Florence Nightingale" isminin öne çıktığı ve özellikle dış paydaşlarda aynı isimle aynı ismi taşıyan özel hastaneyle karıştırıldığı, kurumun bilimsel yönünün güçlü olduğu üzerinde durulmuştur (Şekil 4-3).



Şekil 4-3: Duygusal çekicilik kategorisinin ismin etkisi ana teması ve alt temaları

A.1.1. Hemşirelik Fakültesi algısı

"... sanki kazanılması zor olan üniversite geliyor, konum olarak, oraya yerleşmek ulaşmak zor gibi geliyor..." (Kadın,45 yaş, SB Hastanesi Hemşire-24).

"İyi şeyler geliyor, hiç kötü bir şey gelmiyor, hep benim için iyi, Türkiye'deki en iyi okullardan bir tanesi, benim de eğitim aldığım ve almaktan da keyif duyduğum, çok şey öğretiliyor ama onları yaşama uyarlamak size kalıyor..." (Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

"Hemşirelik fakültesi...Aslında hemşirelik, üniversitede FN'de okunmalı gibi bir düşüncemiz var. Esaslı bir fakülte..." (Kadın,18 yaş, SML öğrenci-18).

A.1.2. Hemşire Florence Nightingale

"...bir hemşire, Kırım Savaşında Selimiye kışlasında askerleri tedavi etmeye gelmiş gönüllü hemşire..." (Erkek, 56 yaş, mahalle muhtarı-13).

"Modern hemşireliğin kurucusu. Savaş ve barış hemşiresi..." (Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4).

"2.Dünya Savaşı'nda savaştan askerlerin bakım hizmetini ve bu süreci yöneten kadınlardan biri olduğumu biliyorum. Aklıma ilk gelen isim ve hani o ismi duyduğumda aklıma gelen ilk şey o hemşiredir..." (Erkek, 29 yaş, hekim-5).

"Eeee.. ilk deyince hemşireliğin kurucusu diye, benim aklımda ve direkt lambalı lady, bu çağrışımları yapıyor..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

"Bir kadın hemşire olduğunu biliyoruz, açıkçası biz tarih dersinden duyduk. Kırım savaşında savaştaki askerlere yardım etmiş. İlginizi çekmişti..." (Kadın, 18 yaş, dersane öğrencisi-3).

A.1.3. Akademisyenlik algısı

"Nitelikli ve donanımlı hemşire, akademisyen..." (Kadın, 31 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-46).

"Akademisyenlik. Çünkü bildiğim bir çok hemşirelik okulunda çalışan akademisyenler FN mezunu..." (Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4).

A.1.4. Kaliteli hemşirelik

"Kaliteli hemşireler geliyor. Profesyonel hemşire geliyor, ben onlarla çalışmak isterdim hastanede mesela..." (Kadın, 30 yaş, Lisans mezunu SB hemşire-21).

"Marka, hemşirelikte bir marka bence..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"İlk çağrışım bence kalite....bizim okul kaliteli ve bu ismi taşıyor..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

" Kaliteli hemşirelik bakımını çağrıştırıyor..." (Kadın,29 yaş, SB Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü (HHM)-23).

"Kaliteli, iyi eğitim öğretim...Kötü bir şey söyleyemez insanlar. Sonuçta herkes orayı kazanamaz diye düşünüyorum, biraz emek ister bence kaliteli bir yer hemşirelik fakültesi..."(Kadın,30 yaş, mahalle sakini-esnaf-6).

A.1.5. Özel hastaneyle isim benzerliğinin etkisi

"....aynı ismi kullanıyorlar biri hastane ayrı bir kurum, diğeri ise bir öğrenim kurumu. Yani birbirleriyle hiç bir ilişkisi yok ama halk arasında böyle yaygın bir kanı var. Sanki hastanenin kendi hemşiresini yetiştiren bir kurumuymuş gibi bir algı..."(Erkek, 52 yaş, okul çevresi esnaf-1).

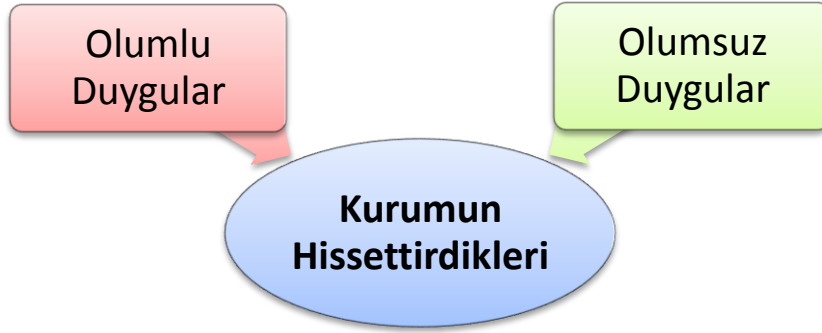
"...şimdi Bilim Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Okulu var. O da aslında bir saçmalık. Aynı isimli iki okul olması karışıklık yapıyor, FN'liyim diyor, aaa.. bizim okuldan mı falan diyorum, Bilim Üniversitesi diyor..." (Kadın,32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

"Bilim Üniversitesi ile bizi karıştırıyorlar, "siz o FN hastanesinde mi staja çıkıyorsunuz" gibi Bilim Üniversitesi'ni kastederek soruyorlar. İÜ'lüyüz, biz devlet okuluyuz diyorum" (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

"FNHF'nde araştırma görevlisiyim deyince, özel mi? diye soruyorlar. Herkes özel hastane ile bir bağlantısı olduğunu düşünüyor. İsim itibariyle hem de konum itibariyle, FN hastanesinin arkasında olunca o zaman insanlar anlayamıyorlar..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

A.2. Kurumun hissettirdikleri

Araştırmada "kurumun hissettirdikleri" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-4), gurur duyma, ayrıcalıklı hissetme, güven duyma, memnun olma gibi "olumlu duyguların" hissedildiği, buna karşılık hayal kırıklığı, üzüntü, ikinci sınıf vatandaş algısı gibi "olumsuz duyguların" da yaşandığı üzerinde durulmuştur.



Şekil 4-4: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan kurumun hissettirdikleri ana teması ve alt temaları

A.2.1. Olumlu duygular

"Okuma konusunda mutluyum, gurur verici bir şey yani, o duyguları yaşıyorum....bir de mutlaka mezun olunca bir yerde çalışırım diye düşündüğüm için güven duyuyorum ayrıca"(Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

"Açıkçası ben FN mezunuyum, kazanırken FN'yi vurgulayarak dedim, ama mezun olduktan sonra o egoyla mezun olmadım, ama karşımda bir FN mezunu görünce o aile şeyini hissediyorum, daha sıcak hissediyorum, aynı havayı soluduğunu, aynı eğitimden geçtiğini bilmek, gurur verici, güzel, bir daha hemşire olacağımı düşünürsem FN okurum yine" (Kadın, 34 yaş, FN Mezun hemşire-yönetici-8).

"Güzel... Memnunum ben, pozitif bir duygulanım benim için. Yani toplumda FN'li olarak görünmek de bireysel olarak beni memnun eden bir şey" (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Gurur duyuyorum, gururlanıyorum, gururluyum" (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"Hani böyle insanlar böyle kendini överler ya diyorum ki lisansım Hacettepe, yüksek lisansım FN mezunu... double kalite, ben direkt çift kalite, çift etiketli diyorum yani, bir başka okulu bu kadar gururla söyleyemezdim" (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"İnsan kendisini ayrıcalıklı hissediyor. Dediğim gibi isim olarak ayrıcalıklı hissediyorum kendimi. Evet donanım olarak da öyle çünkü hemşireliğe bakış açını hocalar değiştiriyorlar, gerçekten profesyonel hemşirelik var, işte idealistler yani, gerçekten güzel uygulamalar var..." (Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

"Hemşirelik okuyorum ve hemşireliğin öncüsü ismi taşıyan birinin adını telaffuz ediyorum ve onun okulunda okuduğum için bu ayrı bir özgüven veriyor, söylerken belirtirken. Bu okulda olmaktan mutluyum..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

"Yani farklı hissediyorsunuz bir kere, ayrıcalıklısiniz, şimdi şöyle hemşirelik bakımındaki yaratıcılığı hissettiriyor aslında, sonuçta bakımla ön planda. Misyonuna uygun çalıştığı için gurur da hissederim sonuçta hemşirelik okullar arasında bir marka. Bakım noktasında çok iyi FN..." (Kadın,29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

A.2.2. Olumsuz duygular

(Gülerek)"...Yani aslında hayal kırıklığı...Böyle tahmin etmiyordum okulu. Ben böyle okul bitince bütün her şeyi bilicem, elim çok pratik olacak, üzülmeceğim diye düşünüyordum, ama stajlarda çok üzüliyorum böyle yapamayınca falan...çalışıyorum ama çalıştığımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"Bu okul 2. sınıf vatandaş gibi zaten ya, öyle algılamak gerekiyor..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

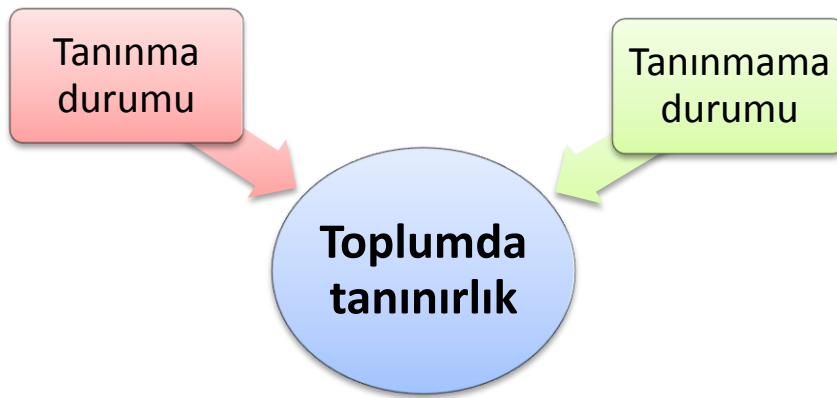
"İlk izlenimim beni açıkçası hayal kırıklığına uğrattı, insanların birbiriyle iletişim sorunu olduğunu gördüm bu okulda açık konuşmak gerekirse, burada yaklaşık 4,5 yıl oldu ama ben 3,5 yıldan sonra buraya alışmaya başladım..."(Erkek, 35 yaş, kurum personeli-40).

"...ben okula başladığımda ilk 20 öğrenciyi yabancı diller fakültesine almışlardı tabi ilk girdiğimizde kapalı karanlık bir okul gibi görünüyor ya bizim okul, biz de ilk 20 öğrenci, kaçmak için açıkçası okuldan..." (Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

"Hayal kırıklığına uğradım açıkçası, üniversite havası gibi değil sanki bir hastanenin bahçesindeyiz, hastanenin bir bölümü gibi duruyor bir blok gibi duruyor, öyle hissetmişim, en baştan nereye geldim ben oldum, bir de insan bir üniversite olunca farklı heyecanla... karışık bir duygu yaşıyorsun o şekilde görünce biraz üzıldüm" (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

A.3. Toplumda tanınırlık

Araştırmada "toplumda tanınırlık" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-5), kurumun bilimsel çalışmaları ile tanındığı, aynı ismi taşıyan özel üniversiteyle karıştırıldığı, İstanbul dışında çok fazla tanınmadığı sadece hemşirelik ile ilgisi olan kişiler tarafından tanındığı ifadeleri üzerinde durulmuştur.



Şekil 4-5: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan toplumda tanınırlık ana teması ve alt temaları

A.3.1. Tanınma durumu

"Tabi ki yani bu işin piri o yüzden tanıyorlardır. Tanındığını düşünüyorum zaten bu konuda iyiler, çok da iyi çalışıyorsunuz. Bilimsel olarak da iyi çalışıyorsunuz, hocalarınız da çok etkililer. Bilimsel çalışmalarda zaten çok çalışma yapan bir üniversitesiniz kendi halinizde değilsiniz" (Kadın, 36 yaş, SB HHM-7).

"Evet sağlık çalışanları arasında bizim okulumuz bilinen bir okul, FN mezunu deyince Aa.. Nightingale mezunu musun diye hani böyle iyi bir şey havasını veriyor insana" (Kadın, 32 yaş, FN mezunu hemşire-9).

"Biz 1. sınıftayken FN diyorduk.... Hepimiz de FN sevdası vardı. Orayı bitirmeyen sanki hemşire olamıyormuş gibi geliyordu tam anlamıyla, yani hemşire olacaksan FN'e gitmen lazım gibi bir şeydi, hemşirelik fakültesinin iyi olduğunu bu okulun da Validebağ gibi marka olduğunu düşünüyoruz..."(Kadın,18 yaş, SML öğrenci-18).

A.3.2. Tanınmama durumu

"...FN'i İstanbul'un dışındaki insanların çok da bildiğini sanmıyorum. Tabi ki İÜ biliniyor ama FN'in hemşirelik okulu olduğunu bilmiyor olabilirler, diğer üniversitelerin avantajı şu, Hacettepe'de, Hacettepe Hemşirelik Yüksekokulu (HYO) diyorsun, ama İÜ'de ne diyorsun FNHF diyorsun, bu sefer "Aa bu FN nereye bağlı" diye insanların kafasında soru işareti olabiliyor" (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

"... hangi üniversiteye bağlı olduğunu hiç bilen yok. Bilim Üniversitesi ile karıştırıyorlar, buraya ilk geldiklerinde sorumuz "özel mi arıyorsun devleti mi arıyorsun" ilk önce bunu soruyorsun, diyorum ya haberleri yok yani" (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

"Yeterince tanındığını düşünmüyorum. Mesela bizim orada çok bilmezler, hemşireliği bilirler ama FN genelde okul olarak değil de hastane olarak daha çok biliyorlar" (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

"Çok tanındığını düşünmüyorum, arkadaşlarım ilk duyduklarında okulun ismini," özel üniversite mi? Çağlayan'daki şu hastanenin orası mı?Sizin Gayrettepe'de de şubeniz mi var?" tarzında ...Daha çok hastanenin ön planda olduğunu düşünüyor, biz hastanenin arkasındayız direkt o göze çarpıyor ve bizi özel gibi düşünüyorlar..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

"Okul olarak FN adıyla bilmiyorlardır, zannetmiyorum ama tabi İÜ'nün hemşirelik fakültesi olduğunu biliyorlardır. Ama bu kavramı çok karıştıranlar oldu. FNHF dediğiniz zaman İÜ deseniz bile özel üniversite ile Bilim Üniversitesi ile

kariştirilabiliyor. Ben üzerine basa basa hayır devlet üniversitesi İÜ'ye bağlıyız diyorum..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"Biz mesela ilk geldiğimde çok zor bulduk burayı yani sora sora işte önce hastaneyi bulduk, hastaneye sorup burayı bulduk, arkadaşlarım geldiler başka okullardan bizim okula, bulamadılar, "Aa sizin okul buraya saklamışlar" diye espri yaptılar..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

A.4. Tavsiye edilebilirlik durumu

Araştırmada "tavsiye edilme durumu" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, genellikle öğrenci olarak okumanın uygulama yapma yetersizliği olsa da olanakları açısından tavsiye edildiği, kurum çalışanı olarak çalışmayı ilişkiler, hiyerarşi yüzünden tavsiye edilmediği düşünceleri olduğu üzerinde durulmuştur (Şekil 4-6).



Şekil 4-6: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan tavsiye edilebilirlik ana teması ve alt temaları

A.4.1. Tavsiye edilme

"Evet tavsiye ederim, sıkıntıları olsa da bu okulu tavsiye ederim. Yani içine girmeden insanlar ne olduğunu çok bilmiyorlar, belki diğer hemşirelik okulları bizim neden iyi olduğumuzu anlayamıyorlar ama içine girdiklerinde gerçekten farklı bir havası var" (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"Öğrenci olmayı tavsiye ederim. Yani dediğim gibi çok fazla kanaldan beslenebilir, çok seçenek var önünde, zengin bir akademik kadro, çevredeki muadil okullara baktığın zaman daha iyisini sunan yok bence" (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Eğer asistan olmayı ve yüksek lisans (YL) ve doktora eğitiminde gerçekten istekli devam etmek isteyen meslektaşlar varsa tavsiye ederim, akademisyen olmak isteyenlere kesinlikle tavsiye ederim. Öğrenci olarak okumayı eğer hemşire olmak istiyorlarsa kesinlikle FN'in tercihleri arasına olması gerekir..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Tavsiye ederim. Çünkü hem kaliteli bir eğitim almak, kaliteli bir şekilde yetişmek ve en önemli şey eğer kariyer yapmak isteniyorsa sadece hemşire olarak değil farklı şekilde yükselmek istiyorsa akademik anlamda sonuçta FN'de okuduğu zaman bu istek daha kolay gerçekleşebilir" (Kadın, 45 yaş, SB Hastanesi Hemşire-24).

A.4.2. Tavsiye edilmeme

"Ya aslında çok uygun bir yer değil, daha böyle evlerin gürültünün sesten uzak bir alanda kampüs ortamında olmaması..." (Kadın, 39 yaş, mahalle sakini-11).

"...hayır bu kurumda çalışmayı tavsiye etmem. İlişkiler yüzünden, özellikle içinde olduğum. Bunlar yüzünden tavsiye etmem. Öğrenci olarak okumayı tavsiye ederim tabi" (Erkek, 35 yaş, kurum personeli-40).

"Okumayı tavsiye ederim ama çalışmayı derken eee.. etmem çünkü yani daha farklı olmalı diye düşünüyorum okulla sınırlı olmamalı, ben bu okulda çalışıyor olsam zamanımın yarısını hastanede geçirirdim, onlara ben sizinle beraber çalışmak istiyorum derdim, okul bunun için uygun bir yer değil, öyle bir algı yok..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

"...mezunlarından ya da orada yüksek lisans yapan arkadaşlarımdan duyduğum kadarıyla, akademisyen olarak çalışmayı tavsiye edemiyorum. Çünkü belki bu hocalarla öğrenciler arasındaki hiyerarşiden hep bir çekimserlik var, zor... çok yıpratıcı bir süreç gibi şeyler kulağıma geliyor" (Kadın, 35 yaş, üniversite hastanesinde hemşire-2).

"...Akademisyen olarak çalışma konusunda orada çalışmadığım için pek yorum yapamam ama, büyük okullarda akademisyen olmak zor, terfi olanakların çok kısıtlı bu da motivasyonu olumsuz etkiler "(Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4).

"... uygulama açısından tavsiye etmem çünkü dediğim gibi uygulama yapma şansımız doğru düzgün olmadı, damar yolu açamadan mezun oluyoruz biz. Bir de sosyal açıdan tavsiye etmem sosyal açıdan etkisiz elemanız..." (Kadın,32 yaş, FN mezunu hemşire-9).

A.5. Tercih edilme durumu

Araştırmada "tercih edilme durumu" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, bu okulda okumayı/çalışmayı özellikle mesleği seviyorsa tercih edebileceği, iş garantisi olduğu için ve hemşireliğin bu okulda okunarak olunması gerektiği ancak toplumun hemşireliğe bakış açısı ayrıca mühendislik, tıp gibi diğer mesleklere daha olumlu bakılması nedeniyle daha çok tercih edilebileceği üzerinde de durulmuştur (Şekil 4-7).



Şekil 4-7: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan tercih edilebilirlik ana teması ve alt temaları

A.5.1. Tercih edilme

"Seçiyorlardır...hemşirelik sonuçta iyi bir meslek...Ama bir doktorluk, mühendislik varken de hemşireliği seçen olmaz yani. Tamamen hemşireliği çok sevecek sevdiği bir meslek olacak o şekilde tercih edebilir" (Kadın,30 yaş, mahalle sakini-esnaf-6).

"Eğer hemşire olmak istiyorlarsa evet tercih eder tabi ki. Hemşireliği severek yapacaksa FN'i tercih etmeliler. Hani öyle bir zihniyet var FN okuyayım, daha iyi, markalaşmış bir okul diye..." (Kadın,45 yaş, SB Hastanesi Hemşire-24).

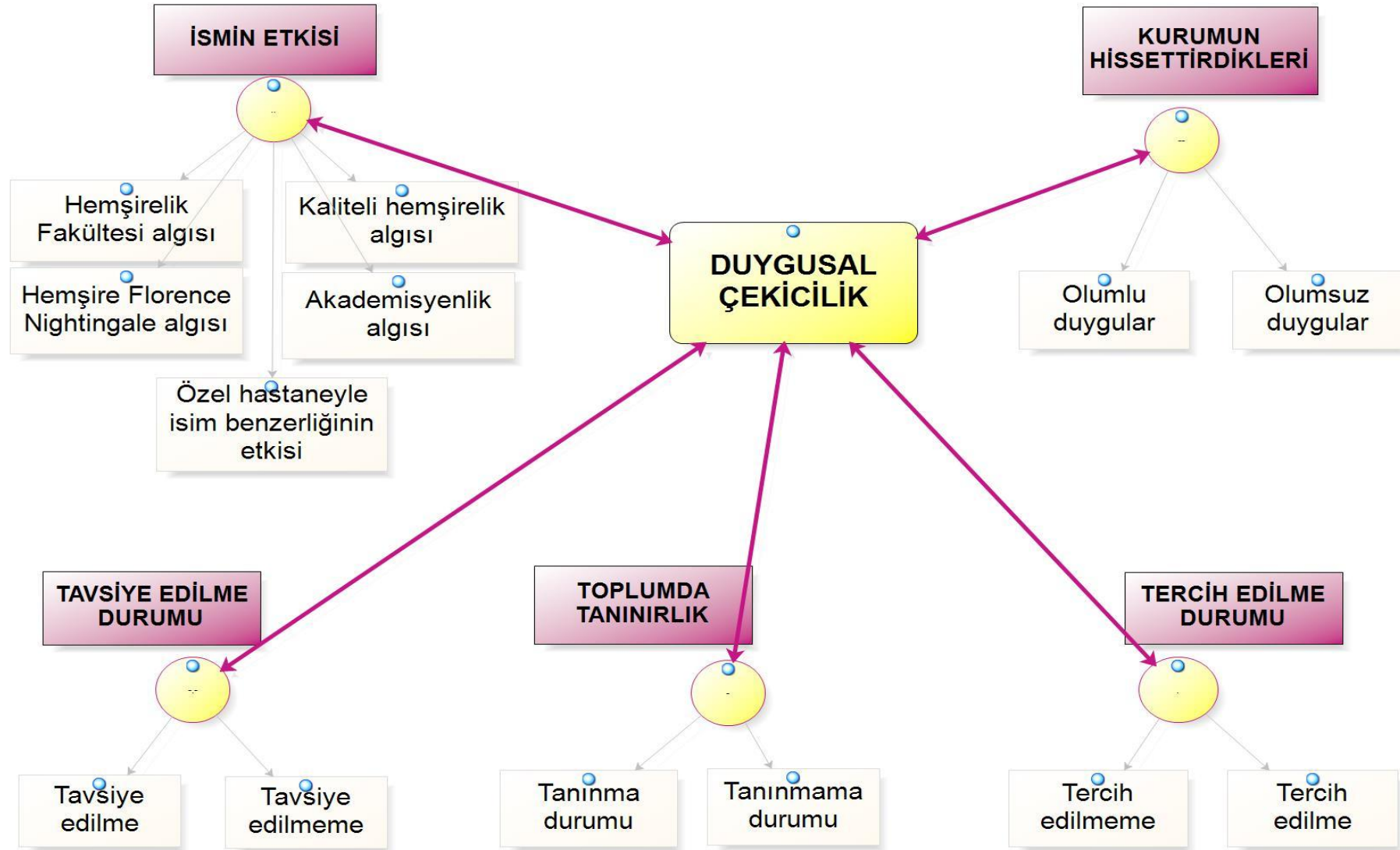
"Hemşirelik kolay kazanabilecek bir meslek değil bence. Yüksek puanı önceki yıllara göre daha yüksek tabi. Hemşirelik için tabi ki FN tercih edilmelidir" (Kadın, 18 yaş, dersane öğrencisi-3).

"İşte o birazcık bakış açısı ben de düşük bir puanla girmedim aslında FN'e. Açıkçası hemşire olacaksam FN'den olayım. Çünkü FN ayrı bir şeydi, kazanan biri varsa ooo.. FN'de okuyor gibi farklı bir imajı o dönemde de vardı. Yani biliyorsun ki FN bitirenler gerçekten iyi pozisyona gidebiliyorlar" (Kadın, 34 yaş, FN Mezunu hemşire-yönetici-8).

A.5.2. Tercih edilmeme

"Yook, bence etmiyorlar. Çünkü onlar böyle mühendislik, tıp falan tercih ediyorlar. Ancak büyük aşkla sevmesi lazım ki hemşireliği öyle tercih etsin onu da çok görmedim" (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrencisi-31).

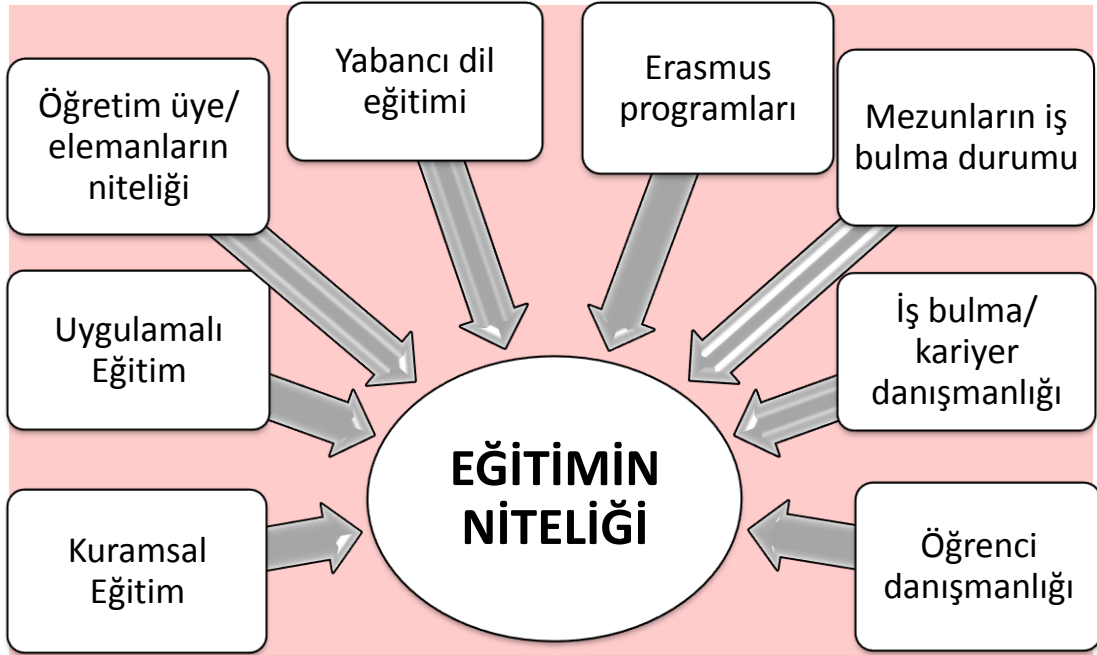
"Eee.. Hemşirelik mesleği olmasından, biraz kaybediyor, toplumun bakış açısı ile eğer çok başarılı ise çok fazla tercih ettiklerini düşünmüyorum. Onu okuyuncaya kadar doktor olsaydın çünkü doktorluk daha üst ve hemşireler de doktorların yardımcısı olarak görüldüğü için hala..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).



Şekil 4-8: Duygusal çekicilik kategorisinde oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü

4.2.2. Eğitimin Niteliği Kategorisine İlişkin Bulgular

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, kurumsal itibarın önemli kategorilerinden "Eğitimin Niteliği" başlığında elde edilen bulgular, Şekil 4-9'da görüldüğü gibi "kuramsal eğitim", "uygulamalı eğitim", "öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının niteliği", "yabancı dil eğitimi", "Erasmus programları", "mezunların iş bulma durumları", "iş bulma/kariyer danışmanlığı", "öğrenci danışmanlığı" olarak ana temalarla ele alınmıştır. Daha sonra bu ana temaların alt temaları oluşturulmuştur. Şekil 4-21'de de Eğitimin niteliği kategorisi altında oluşan ana temalar ve alt temaların Nvivo analiz programındaki model görüntüsü yer almaktadır.



Şekil 4-9: Eğitimin niteliği kategorisi altında oluşan ana temalar

B.1. Kuramsal Eğitim

Araştırmada "kuramsal eğitim" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-10), lisans eğitiminde verilen eğitimin kaliteli, dersi veren öğretim üyesi/elemanlarının donanımlı, iyi olduğu ve sayısal olarak yeterli olduğu ancak bazı derslerde çoğunlukla öğretim elemanları derse girdiği için profesör öğretim üyelerinin öğrenciler tarafından çok fazla tanınmadığı, derslerin klasik ve slaytlar

üzerinden anlatıldığı için sıkıcı ve verimsiz olduğu ayrıca sınıflar arası anlatılan derslerde bağlantının kopuk olduğu üzerinde durulmuştur (Şekil 4-11). Lisansüstü eğitimde ise derslerin interaktif bir şekilde işlendiği, nitelik ve nicelik açısından iyi bir eğitimin verildiği, her AD'nda YL ve doktora programlarının yürütüldüğü, iyi bir eğitimin olmasının yanında zorlayıcı olduğu düşünceleri ortaya çıkmıştır.



Şekil 4-10: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan kuramsal eğitim ana teması ve alt temaları

B.1.1. Lisans eğitimi



Şekil 4-11: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan lisans eğitimi ana teması ve alt temaları

B.1.1.1. Verilen eğitimin niteliği

"Kaliteli bir eğitim olduğunu, ağır olduğunu, teorilerinin iyi olduğunu biliyorum. Hep duyuyorum yüksek lisans, doktora... ama detayını bilmiyorum" (Kadın, 18 yaş, SML öğrencisi-18).

"Tabi hocalarımız teorik bilgi olarak çok yeterli...Hemşirelik bakımına yönelik gerçekten verilmesi gereken temel şeyleri verdiği inaniyorum. Ben şunu anladım okuldan mezun olduğumda okulda öğrendiğim angarya geliyordu, ama mezun olduktan dedim ki, "aaa... çok güzel ya öğrendiğim her şeyi burada uygulayabiliyorum" uygulanabiliyormuşu öğrendim" (Kadın,29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

"...FN'de hemşireliğin kalitesi adına iyi bir eğitim verdiğini gördüm. O kadar boş değil, bir çok üniversiteyi gözlemleme şansım oldu, FN'in gayet alanında iyi bilgili hocalarla dersleri işlediğini gördüm. O açıdan kaliteli bir okul" (Kadın, 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

B.1.1.2. Dersi veren öğretim üyesi/diğer öğretim elemanı

"Teorik açıdan çok iyi, yani derslere farklı hocaların girmesi, hocaların statüleri falan bence çok iyi..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

"Akademisyen kadrosu diğer okullara göre daha çok ve donanımlı olduğu için bunun eğitime olumlu yansıdığını düşünüyorum"(Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4).

"Hocaların çok dolu olduğunu gördüm, birçok yere göre ve şimdi onu daha iyi anlıyorum çok iyilermiş çok dolularmış, bizi çok iyi yetiştirdiklerini düşünüyorum ben. En azından bilgi kısmı her şekilde öğrenilir ama bilişsel, duyuşsal ve davranışsal diyoruz ya duyuşsalı bana vermişler, ben ona inandım yani, işte duyuşsalı vermek çok zordur eğitimde olduğum için biliyorum" (Kadın,32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

"...bizim okulda AD'ları var ve her bir AD'da gerek profesör hocalar gerek doçentler, doktorasını, uzmanlığını almış hocalarımız var. Bir sürü akademisyen hocamız var ve çoğunluğunun da ayrı ayrı deneyimlerinden faydalandığımı düşünüyorum..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

"Her AD'nda bu konuda profesyonelleşmiş hocalar var yani, bize kaliteli eğitim verebilecek hocalara sahibiz. Ama şöyle mesela, dersleri teorik olarak çok iyi çünkü hocalarımız hep yurt dışına gitmiş, sadece Türkiye'de değil, Dünya'da nasıl bir

hemşirelik eğitimi var, bu konuda yeterli donanıma sahip kişiler ve buna yönelik bize ders anlatıyorlar..."(Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

B.1.1.3. Ders işleniş tarzı

"...bazı hocaların mesela ders anlatımı, sadece slaytı okuma niteliğinde... O yüzden hiç verimli olmuyor. Sınıfta bir de kalabalık ortam da olunca gürültü de olunca çok verimsiz geçiyor, bir an önce slaytlar bitsin de gidelim tarzında oluyor. Daha böyle ya da öğrenci odaklı olabilir, öğrenciyi dahil ederek, daha verimli daha doyum sağlayan bir teorik ders olsun isterdim" (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"...Hocaların slaytları çok klişe, derste kendi deneyimlerini anlatmadığı dersler çok etkin geçmiyor, arkadaşlar şöyle olmuştı, hastaneden şöyle bir şey yaşamıştım dediği zaman ben onu hiç bir zaman unutmuyorum, öğrenciler unutmuyor genelde o akılda kalıcı oluyor ama diğer türlü kısıtlıyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"...en büyük eksiklik sınıflar arası bağlantının kurulamamış olmasından kaynaklanıyor. Son sınıf öğrencilerine girdiğimiz için son sınıfa gelmiş bir öğrenci eski bilgilerini son sınıfla bağdaştıramaması ile ilgili sıkıntılar olabiliyor" (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

B.1.2. Lisansüstü eğitim

"Olması gerektiği gibi yani öğrencilerin derse hazırlanarak gelmeleri gerekiyor ve öyle oluyor. Dersler çok katılımlı interaktif geçiyor. Ben o yönünü çok beğeniyorum, o anlamda iyi ama gerçekten dil problemimiz var..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

"Hocaların da ince eleyip sık dokumaları ve tavırları zaman zaman çok eleştirel kırıcı düzeyde olabiliyor. Tabi bu bazen insanı uzaklaştırıyor, ama sonuçta bu yola girdiğim için devam etme ihtiyacım duyuyorum, bu süreçte zorlandım, eğitim anlamında ise ders planı çok yüklü..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

"...YL ve doktora eğitimlerinin her AD'nda olması açısından fakülte bence bu konuda öncü okullardan biri diye düşünüyorum. Yani YL ve doktora eğitimi olması bir artı ama

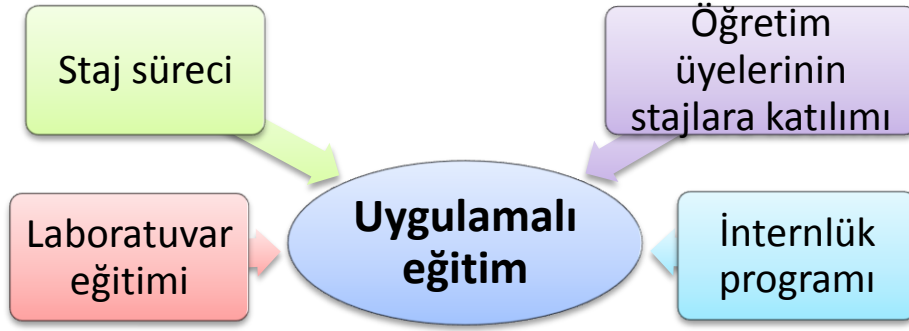
hem lisans hem YL hem de doktora eğitime aynı anda yürütmek ve bütün hocaların burada çalışıyor olması ayrı bir yük getiriyor diye de düşünüyorum..."(Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Sanki FN'de biraz daha zorlayıcı bir eğitim ya da akademik kariyer yapmak isteyenlerin biraz daha zorlandığı gibi bir şey duydum ama ne derece doğru onu bilmiyorum, biraz fazlaca zorlandıklarını, hatta pes etme noktasına bile getirdiklerini duydum. Belki belirli bir kaliteyi bozmamak adına yapıyorlardır ama böyle bir algı da var" (Kadın, 40 yaş, SB Hastanesi HHM-45).

"Hocaların ders işleyiş şekillere hoşuma gitmişti mesela stajlarda verdikleri vaka sunumları, arada quiz tarzı uygulamalar yapmaları hoşuma gitmişti, her hafta değişik vakalar tartışıyorduk" (Kadın, 28 yaş, SB hemşire-Lisansüstü-10).

B.2. Uygulamalı Eğitim

Araştırmada "uygulamalı eğitim" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, (Şekil 4-12), uygulamalı eğitimde öğrencilerin laboratuvar eğitiminden memnun oldukları ve bu eğitimin verimli geçtiği ayrıca donanım açısından da iyi olduğu, staj sürecinde öğrencilerin uygulama yapamama konusunda sıkıntıların yaşandığı, öğrencilerin uygulama yaparken öğretim elemanlarının yanlarında olmadığı zaman daha rahat uygulama yapabildikleri, stajlarda danışman öğretim elemanlarının bazı davranışlarının öğrencilerin özgüvenini sarstığı fakat stajlara öğretim üyelerinin katılımının meslek algısı açısından önemli olduğu düşünceleri üzerinde durulmuştur. Son olarak bakım planları hazırlamanın uygulama yapmanın önüne geçtiği ayrıca fakülteleşme ile birlikte internlük programının öğrencilerin uygulama yeterliliği kazanması açısından önemli olduğu ve öğrencilerin internlük programından memnuniyetleri ve beklentilerinin yüksek olduğu ifadeleri de ortaya konulmuştur.



Şekil 4-12: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan uygulamalı eğitim ana teması ve alt temalar

B.2.1. Laboratuvar eğitimi

"Özellikle laboratuvar dersimiz çok çok iyi...Teori, ardından da laboratuvar da görüyoruz uygulama yapıyoruz, o şekilde sıralı bir düzen şeklinde gitmesi iyi oluyor. Laboratuvarlar, bence çok iyi. Uygulama imkanımız oluyor" (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"...gayet iyi ama biz bunları, ne kadar öğrenciye yansıtabiliyoruz ya da öğrenciler bunlardan ne kadar memnun, onu tartışmak lazım. Bir kere yurt dışından misafirleri laboratuvarları gezdirdiğimizde çok şaşıyorlar ve beğeniyorlar. Bence bu sevindirici umuyorum ki etkin bir şekilde kullanılıyor ve öğrencilerin de istediği zaman pratik yapma fırsatı sağlarsak bence faydalı olacağını düşünüyorum" (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

B.2.2. Staj süreci

"Stajlar iyi aslında. İlk çıktığımızda şimdiki arasında bayağa fark var, ama uygulamalarda yine geri kalıyoruz. Özellikle SML'li arkadaşlarımız bizden çok daha iyiler stajlarda, onları görünce biz bayağa kendimizi çekiyoruz. Stajlar konusunda çok iyi olduğunu söyleyemeyeceğim. Hani biraz daha desteklenmesi gerekiyor. Pratiğin az olduğunu düşünüyorum" (Kadın, 22 yaş, lisans 3. sınıf öğrenci-34).

"Stajların süresi biraz yetersiz gibi geliyor çünkü bir servise veya bir kliniğe gittiğimizde bir adaptasyon dönemi bir alışma kendini kabullendirme süreçleri oluyor ama süre o konuda biraz yeterli değil, çünkü kendimizi tam adapte edemedik staj bitiyor veya rotasyon oluyor, süre biraz daha uzun olabilirdi" (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrencisi-28).

"Uygulamalarda hocaların bize yaklaşımları genel olarak iyi, bir problem yaşadığımız zaman genellikle bize sahip çıkıyorlar, sorun girişim yapabilmek...ama onun dışında bakım vermeye gelince bakımda iyi olduğumuzu düşünüyorum. Uygulamanın süresi bence yeterli şu anda..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrencisi-33).

"...stajlarda da öğrenciyi her şekilde işin içine katmaya, oradaki çalışanlarla ekip havasını yaşatmaya ve onların da özgüvenleri geliştirmeye yönelik çok şey yapıyoruz. O yüzden de doyumlulu ve mutlu geçiyor hem öğretim elemanı açısından hem de öğrenciler açısından keyifli geçiyor" (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Ben koruyucu sağlık alanı için daha çok yorum yapabilirim. 3. sınıfa kadar üniversitenin iki tane hastanesi olması belki bir avantaj gibi görülebilir, ama kendi alanımız için söyleyebilirim biraz kısır kaldığını düşünüyorum" (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Uygulamalarda sürekli bakım planı yaptırılması, uygulama yapılmaması meslek hayatına başladığında çok fazla zorluklarla karşılaşmamıza neden olduğunu düşünüyorum ben. Enjeksiyon yapmayı ve IV katater uygulamalarını dahi doğru düzgün öğrenemedik mezun olduk. Kendi ihtiyacını karşılayan hastalara, bakım yaptırılması meslek adına küçük düşürücü ve toplumun gözünde hemşireyi de küçültmekte diye düşünüyorum" (Kadın,32 yaş, FN mezunu hemşire-9).

"...Uygulamalarda sanki biraz kısıtlandığımızı hissettim. Mesela siz yapmak için istekli olabilirsiniz ama, hocanın "ay dikkat ..., "siz bunu yapmayın arkadaşlar..." denmesi o an sizin bütün motivasyonunuzu ve o an hissettiğiniz o gücünüzü kaybetmenize sebep olabiliyor, bir de öğrenci olarak belli korkularınız var, hocanın yanında bir öğrencinin elinin titremesi gibi, hoca size hastanın yanında bir şey dediği zaman inanılmaz çok

kırılıyorsunuz, hastanın zaten size tedirginlikle bakıyor, artı bunun yanında hocanın gelip sizi desteklemeyip yanlışınızda "ay öyle yapma" demesi o anki bütün her şeyin sonu demek bir öğrenci için. Tabi ki de uyarabilir ama daha ılımlı söyleme tarzı ya da hasta yanında değil dışarıda görüşülmesi, bunlar önemli şeyler..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"...hocam stajlarda bir şey yapamıyoruz çok fazla...Bence ağırlık verdiğimiz nokta farklı kağıtlara...sözde uygulamaya çıkıyoruz ama kağıtlarla haşır huşur böyle...Stajlarda hemşireler de bize aynı şeyi söylüyorlar: "Nedir size bu yüklenen şeyler, bunlarla uğraşıyorsunuz, biraz bize yardım edin, o doldurduğunuz şeyler de nedir?" gibi onlardan da olumsuz geri bildirimler alıyoruz" (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

B.2.3. Öğretim üyelerinin staja katılımı

"...başımızda araştırma görevlileri oluyor, diğer hocalar daha az. ... Hoca hep başımızdaydı ve inanılmaz şeyler öğretiyor. Öyle hocalar olmalı, genelde doçentler, profesörler olmayabiliyor, ara sıra uğruyorlar ya da hiç uğramıyorlar. Bize bir şey öğretmiyorlar. Belki de araştırma görevlisini gözlemlemeye geliyorlar" (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"Onların gelmeleri lazım, ben bunu anlamıyorum neden hastalardan uzaklar, uzak olarak bakım planları öğretemezler. Hastayı tanımıyorlar. O teoriyi biliyor ama hasta bakamıyor, öyle olunca da bu işbirliği gelişmiyor..." (Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

B.2.4. İnternlük programı

"Fakülte programında internlük uygulaması geldiği için daha sonuçlarını alamadık. Ancak fakülte internlük komisyonu üzerinde çalışıyor ve görüşler alınıyor" (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"... internlük olmasa uygulama yetersiz artık, bir günde pek bir şey öğrenemiyoruz gibi oluyor ama internlükte bunları daha da geliştireceğimizi şu an sadece bir temel attığımızı düşünüyorum" (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

"...internlik olması çok iyi oldu bizim için öyle düşünüyorum verimli de geçeceğini hissediyorum, inşallah da öyle olacak da hani o şekilde bir güne indirilmesi iyi bence şu anda hani bizim açımızdan teori alıp sonrasında..." (Kadın, 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29)

B.3. Öğretim üye/diğer öğretim elemanlarının niteliği

Araştırmada "öğretim üye/diğer öğretim elemanlarının niteliği" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-13), akademisyenlerin mesleki olarak deneyimli, kendini geliştirmiş, donanımlı oldukları vurgusu yapılırken; klinik deneyim anlamında bazı öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının klinik alanda çalışmadan akademisyenliğe geçtiği, bazı öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının ise yeterli klinik deneyimleri olduğunu ve bunu ders anlatırken öğrencilere yansıttığı, derslerin işlenişinde slaytlara bağlı kalındığında öğrencilerin memnun olmadığı, öğrencilerin bazı profesör öğretim üyeleriyle iletişim kurarken bazen zorluk yaşadıkları, öğretim üyeleri arasında kıdem arttıkça iletişimde zorlandıkları, öğretim üye/diğer öğretim elemanlarının teorik anlamda iyi oldukları ancak klinik alandaki değişikliklerden haberdar olmadıkları, klinik alandan uzak oldukları düşünceleri üzerinde durulmuştur.



Şekil 4-13: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının niteliği ana teması ve alt temaları

B.3.1. Mesleki özellikler

"Yani şimdi çok yetenekli hocalarımız var gerçekten, o konuda bir şey söyleyemem ..eğitim verme konusunda iyi olduklarını düşünüyorum" (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"...hoca sayısı ve akademik kadrolarda bulunan hoca sayısının fazla olmasının çok büyük bir avantaj olduğunu düşünüyorum. AD kavramının olması bir kere çok iyi, yani her hoca, kendi AD ile ilgili olarak yayınları takip edebilmesi o alanda literatüre yeni çalışmalar katabilmesi bence avantajlı ve profesör olan hocaları teorik derslere bire bir girip öğrencilerle iletişim kurması da çok önemli..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Hocalara, mesleğin etik değerleri açısından olumlu bakıyorum, hocaların belirli düzeyde olduklarını düşünüyorum, mezunları hemşirelik çıtasını biraz daha yükseltme eğiliminde, bu da hocalardan kaynaklanıyor, daha doğrusu bir ekol tabi sonuçta, bunu hocalarda hissediyorum, bir lokomotif rolü var hocaların..." (Kadın, 40 yaş, SB Hastanesi HHM-45).

"Gerçekten alanında uzman ve yetkin olduklarını düşünüyorum. Ülke çapında çoğu akademik çalışmaya katkı sağlayarak donanımlı olduklarını düşünüyorum" (Kadın, 31 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-46).

B.3.2. Klinik deneyim

"Deneyimsiz olarak gelmiş çok az hocamız var, alanda çalışmayıp bu işleri uygulamada görmeyip de gelen neredeyse hiç hocamız yok, hepsi bunları kendi hayatlarında iş hayatlarında uyguladığı için, teoriyi anlatırlarken kendi iş hayatlarından deneyimlerinden de örnek vererek dersleri çok daha aktif canlı hale getiriyorlar" (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

"Bence okuldaki insanların, klinik deneyimlerinin çok olmadan geçmeleri de büyük bir eksiklik belki de, öğrenci mezun oluyor, kadro açılıyor daha klinik deneyimi olmadan okula geçiyor, sen kliniği bilmeden, hiç bir şey deneyim kazanmadan, sen öğrenciye ne verebilirsin her şey kitaplarda yazıldığı gibi olmaz, bence okula alırken araştırma

görevlisi olarak alıyorsan o alanda deneyim istenmeli, ben bunun önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü ben bilmeliyim ki onu öğrenciye öğretebilmeliyim..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

B.3.3. Derslerin işlenişi

"...hocalarımız iyi yani benim gördüğüm bir eksiklik yok...Derslerimize de profesörler çok girmiyor, daha çok araştırma görevlisi, doçentler, yardımcı doçentler giriyor, ama memnunum...Araştırma görevlisi derste slayta bağımlı kalıyor, profesör geldiği zaman slayttan bağımsız aktif bir şekilde ders işliyor" (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

"Bazı hocalarımız var, gerçekten hayattan örnekler veriyor, o şekilde verilen örnekler çok kalıcı oluyor, kliniklerde hocaların deneyimiyle aklımızda daha kolay bilgi tutabiliyoruz ama düz anlatıp geçtiğinde ya da deneyimsiz olduğu ya da anlatmak istemiyor belki de ya da çok uzak kalmış oluyor klinikten ondan kaynaklanan deneyimsizlik olabiliyor" (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"Yani slaytlara çok bağlı kalmadan anlatılmasını isterdim çünkü sadece geliyor slaytı anlatıyor...Derslere ilk başlarda profesörler giriyor, dersi tanıtmak için ilk haftalarda genelde dersler hep onların, daha sonrakilerde daha çok araştırma görevlileri geliyor yani aralarda profesörler de geliyor" (Erkek, 22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

B.3.4. Öğrencilere karşı tutum

"...burada profesörlerin kapısını çalıp bir şeyler konuşabiliyoruz, araştırma görevlisi ile de konuşabiliyoruz. Tabi bazı hocalar var onlarla iletişim kurmakta güçlük çekebiliyoruz. Kişisel özelliklerden kaynaklanıyor bence hocaların sert duruşu ile olan iletişimde biraz zorlanabiliyoruz" (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

"...otoriter olan hocalarımız da vardı, korkarak odasına girdiğimiz hocalarımız vardı. Halen çok sert tutum içerisinde olan hocalarımız var, onlara görüş değil adını söylerken bile yanlış söyler miyim diye korkardık, bunun olmaması gerekiyor ama bazı şeylerin değişimi zaman ister, değişmişlerdir belki yıllar geçti çünkü" (Kadın, 34 yaş, FN Mezunu hemşire-yönetici-8).

"...bu kıdemler arttıkça biraz daha bizim yaklaşmamız, samimiyetimiz biraz daha azalıyor, hani ne bileyim, bir araştırma görevlisi hocamıza istediğimiz soruları sorabiliyoruz ama bir profesör veya doçent hocamıza soru sormakta çekiniyoruz. Hani acaba tersleyecek mi? diye..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"Ders günlerini bizim isteğimize göre ayarlamışlardı o konuda bizi zorlamadılar. Mesela bir güne topluyorduk dersleri, çünkü nöbetli de çalıştığımız için hem okul hem iş olduğu için o konuda anlayış gösteriyorlardı açıkçası, gayet anlayışlılar..." (Kadın, 37 yaş, lisansüstü öğrenci, üniversite hastanesi yönetici hemşire,32).

B.3.5. Uygulamada yer alma durumu

"Tabi hocalarımız teorik bilgi olarak çok yeterli lakin pratikten uzak oldukları için, alanda olmadıkları için onun ciddi eksikliğini görüyorduk yani özellikle bunu stajlarda yani gerçek alana çıktığımızda bunu fark ediyorduk..." (Kadın, 29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

"...ama kliniği çok iyi bilmiyorlar. Yani teorik de belki biliyorlar ama alanda ne, nasıl, neden yapılıyor bunu çok da iyi bildiklerini düşünmüyorum, belki araştırma görevlisi profesöre göre daha iyi biliyor olabilir, klinik alandaki uygulamaları onlar alanda oldukları için daha iyi biliyorlar diye düşünüyorum..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

"Biz sanırım çok fazla dışarı açılmıyoruz gibi geliyor. Stajda hemşire söylemişti, mesela FN hocalarında bu yok dedi, bakıyorsun tıp hocalarına hastanedeler. Yani alandaki hemşireler de FN hocalarını hastanelerde görmek istiyor. Keşke onlar da böyle olsalar odalarına kapanıp sadece derse girip çıkıyorlar, bana da çok tuhaf geliyor aslında..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30)

B.4. Yabancı Dil Eğitimi

Araştırmada "yabancı dil eğitimi" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-14), öğrencilerin, İngilizce dersinde verilen bilgileri yeterli görmedikleri ayrıca derslerin işleniş yöntemi ve içeriği nedeniyle verimli geçmediği bu nedenle öğrencilerin İngilizce derslerinden memnun olmadıkları ortaya konulmuştur.



Şekil 4-14: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan yabancı dil eğitimi ana teması ve alt temaları

B.4.1. Yetersiz görülme

"Berbat...Mesleki İngilizce dersi alıyoruz bu yıl, derste aslında hiç bir şey öğrenmiyoruz.. Neden mesleki İngilizce demişler onu da çok anlayamıyorum, mesela gördüğümüz her şeyi tekrardan görüyoruz, sadece 1 saat sürüyor, örnekleri okuyoruz kitaptan, örneklerini Türkçe'ye çeviriyoruz. Normal İngilizceden farkı sadece burada daha tıbbi şeyler geçiyor gerçekten bir şey öğrenmiyoruz. Lisedeki İngilizce ile ilgili travmalarımız devam ediyor" (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

"İngilizce eğitimi çok az, hele yüksekokuldayken daha kötüydü, şimdi Mesleki İngilizce geldi ama ondan da şikayetçiler, çünkü yeterli değil, öyle normal bir lise düzeyinde İngilizce gibi olduğunu söylüyor çocuklar, normal lise düzeyinde bir İngilizce olduğunu düşünüyorum ben, çocuklardan aldığım geri bildirime göre..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

B.4.2. Verimsiz görülme

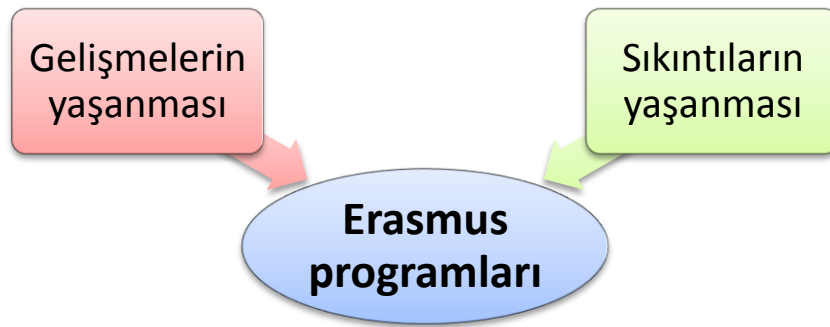
"...kötü bence, çok verimsiz ve kötü yani, şu anda Mesleki İngilizce dersimiz var mesela ama girmiyorum, çünkü çok verimsiz ben başlarda giriyordum, İngilizce öğreneceğiz diye, bir de mesleki olunca hani dedim, mesleğe yönelik gidiyoruz ama hocam, hiç bir şey yapmıyoruz sadece çeviri..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"...şu an Mesleki İngilizce alıyoruz ama yani o da çok şey değil, ondan da çok verim alamadığımızı düşünülüyor..Yani ben hocam Erasmus için sınava girdim, 100 üzerinden 28 aldım ben..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

"Dil durumu, evet öğrenciler buraya başarılı kişiler geliyor belirli bir seviyenin üzerinde olan kişiler geliyor ama hatta gelen bir çok kişinin Anadolu lisesi mezunu olduğunu dil eğitimi alarak geldiğini düşünüyorum ama orada aldığı İngilizce eğitiminin burada köreldiğini düşünüyorum çünkü burada hiç bir şey görmüyorlar, yetersiz olan İngilizceyi üst seviyeye çıkarması gerekirken olan İngilizce de kayboluyor..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

B.5. Erasmus Programları

Araştırmada "Erasmus programları" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-15), geçmiş yıllara göre başvuruların ve bu programla yurt dışına giden öğrenci ve akademisyen sayısında artış olduğu ancak yabancı dil yeterliliği konusunda sıkıntıların yaşanmaya devam ettiği ifadelerle ortaya konulmuştur.



Şekil 4-15: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan Erasmus programları ana teması ve alt temaları

B.5.1. Gelişmelerin yaşanması

"Yüksekokulken dille ilgili sıkıntılar oluyordu şimdi fakülte öğrencileri daha iyi okullardan, daha iyi bir dil barajıyla gelmeye başladılar. Başvuran öğrenci sayısı, barajı geçen öğrenci sayısı çok arttı, daha da artacak tabi fakülteleşmeyle birlikte, ama işte tabi kaynak ayrılması önemli, belki ileride kaynak artırma yoluyla biraz daha şans artabilir. Hocalardan da giden oluyor..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"...Farabi ile gelen bir arkadaşımız tam emin değilim ama o da gitti diye biliyorum bu şekilde..." (Erkek, 22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

B.5.2. Sıkıntıların yaşanması

"Öğrenci ve akademisyenlerimiz değişim programlarına katılıyor, gönül daha fazla akademisyen ve öğrencinin katılmasından yana fakat akademisyenlerin anabilim dallarındaki dönem içindeki iş yükü fazla olduğu için bu fırsatlardan yararlanma olanakları azalıyor..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"...Dil sorunları var zaten, bir de tabi verdikleri hibe parası yeterli değil, geçenlerde bir tane öğrenci gitti, çocuk aç kalmış, bir de İngilizce sorun tabi, yani yeteri kadar hibe verilse karşılama gidilebilir yani..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

B.6. Öğrenci danışmanlığı

Araştırmada "öğrenci danışmanlığı" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-16), öğrenciler öğretim üye/elemanlarına rahatlıkla ulaşarak görüşebildikleri, danışmanlık aldıkları öğretim üye/elemanlarıyla rahatlıkla konuşabildikleri, her türlü yardımları aldıkları ifade edilirken, fakültenin rehberlik ve psikolojik danışmanlık biriminin de aktif çalışarak öğrencilere her türlü danışmanlık verdiği tarzında olumlu görüşler yer almakla birlikte öğrencilerin danışman öğretim üyesinin kendisiyle ilgilenmeyeceğini ve tanımayacağını düşünürken bunun dışında danışmanların da yeterince sorunların çözümünde çaba göstermemesi ve öğrencilerin de kendilerine yakın hissettikleri öğretim üye/elemanlarından danışmanlık aldıkları ortaya konulmuştur (Şekil 4-17, Şekil 4-18).



Şekil 4-16: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan öğrenci danışmanlığı ana teması ve alt temaları

B.6.1.Öğrenci Danışmanlığına İlişkin Olumlu Görüşler



Şekil 4-17: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan öğrenci danışmanlığına ilişkin olumlu görüşlere yönelik alt temalar

B.6.1.1. Açık kapı politikası

"Evet ilgileniyorlardı, danışman hocalarımız iyiydi, onlara gitmemizi istiyorlardı. 1. sınıftaydım, hocam dedim siz benim danışman hocamııııııııııı ben sizinle tanışmak istedim dedim, o da çok memnun oldu, çay ismarladı biraz muhabbet ettik, sonrasında zaman zaman uğramıştım yanına, memnun da oluyordı..." (Kadın,29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

"Yani ilgileniyoruz otomatikman ilgileniyoruz, bir rehberlik servisi var, mesela o birimi kullandıklarını düşünüyorum. Yani zaten öğrenci de kendine yakın bulduğu hocayla gidip paylaşıyor, o da paylaştığı zaman da çözüm arıyordur diye düşünüyorum. Kapı duvar değil..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Kendi danışman hocamızdan alabiliyoruz, zaten herkesin kendi danışman hocası var, istediğimiz zaman gidip danışabiliyorum, soru soruyorum, hocalarımız zaten toplantı da düzenliyor, mesela hocamız senede iki kere falan toplantı düzenliyor, onun dışında sorun olursa yanıma gelin diyor..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

B.6.1.2. Danışılan hocaya güven duyma

"Danışman hocalarımız var... onlar mesela her yıl toplantı yapıyorlar, "bir sıkıntınız var mı? bir sorunuz var mı? biz her zaman bekliyoruz gelebilirsiniz" diyorlar... gitsem yardımcı olacaklarını düşünüyorum..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"Benim için ... hoca dinler ama diğer hocalar hakkında bir bilgim yok, kendi açımdan ... hoca özel bir sorunumu olduğunda gidebileceğim biri..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

B.6.1.3. Psikolog gibi danışmanlık verme

"Evet yani hepimizin danışman hocaları vardı, sorunu olan arkadaşlarım sürekli danışmanlarına gidip böyle psikolog gibi danışmanlarına işte özel hayatlarını anlattıklarını, onlarla ilgili çözüm yolları aradıklarını biliyorum..." (Kadın,32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

"İlgileniyorlar, özellikle maddi sorunlarda, psikiyatrik sorunun olduğunda direkt gidip hocalarla konuşuyorsun seni yönlendiriyorlar ya da işte okulun rehberlik birimine yönlendiriyorlar..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

B.6.1.4. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık biriminin çalışması

"...rehberlik birimi var, rehberlik biriminde mesela danışman hocalarımız var, her öğrenciye ayrılmış, danışman hocalarımız öğrencileri zaman zaman topluyorlar ve ellerinden geleni yapıyorlar..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

"...okulun rehberlik birimine yönlendiriyorlar, maddi bir sıkıntı olduğunda yine rehberlik birimine gidip halledabiliyorsun, burs imkanı ama o kişiye burs çıkmasa bile hani başka bir yerden burs, kıyafet yardımı, ailesel bir şiddet gibi bir şey varsa..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

B.6.1.5. Öğrenciye yardım etme

"...konuyla ilgili değişiyor bizim kişisel problemlerimiz olsun, dersle ilgili problemlerimiz olsun ben yardımlarını aldığımı düşünüyorum hocalarımın. Özel sorunlarla da ilgileniyorlar..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

"Özel sorunlarımızla da kişisel olarak tabi ilgilenen hocalarımız oluyor ama şu anda benim danışmanım ne yaşadığımı ne yaptığımı hiç bir şekilde bilmez..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

"Genellikle hocalar olarak, öğrenciler odamızda geldiklerinde anlattıkları sorunlarını dinliyoruz diye düşünüyorum, elimizden geldiğince de yardımcı olmaya çalışıyoruz bence..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"Hem de çok iyi aldım. Ben öğrenciyim önce ben yapıyordum bir şeyler yanlış da olabilir bana hep şunu diyordu: "Sen buraya öğrenmek için varsın ve ben burada sana nasıl yapacağını öğretmek için buradayım" diyordu..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"...yüksek lisansta, gayet iyiydi, bir sıkıntı yaşamadım. Doktorada da öyle, hiç bir zorluk yaşamıyorum, ulaşma açısından, meşgul olma açısından, bir zorluk, sıkıntı yaşamıyorum. Hatta onlar arıyorlar ne yaptın diye..." (Kadın, 37 yaş, lisansüstü öğrenci, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

B.6.2.Öğrenci danışmanlığına ilişkin eleştiriler



Şekil 4-18: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan öğrenci danışmanlığına ilişkin eleştirilere yönelik alt temalar

B.6.2.1. Danışmanın öğretim üyesinin ilgilenmeyeceğini düşünme

"İlgilendiklerini düşünmüyorum, kendilerince haklı nedenleri olabilir, ama danışman hocam beni eminim tanımaz...Sorunlarım olduğunda bu sorunlardan danışmanım bilgi sahibi mi? değı... ya da diğer danışmanların da en azından öyle olduğunu düşünüyorum ilgilenmeler de çok da okul dışında ilgili olduklarını düşünmüyorum..." (Erkek,22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

B.6.2.2. Danışman öğretim üyesinin çözüm için çaba göstermemesi/ilgilenmemesi

"...o kadar çok psikolojik destek almak isteyen öğrenci var ki, mesela kızlarda daha çok oluyor, ailelerini özleyiyorlar, benim orası ağlama duvarı, danışmanına git diyorum, danışmanı da git idareyle konuş diyormuş, idareyle de konuşuyorum onlar da psikiyatriye yönlendiriyorlar..."(Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

B.6.2.3. Danışman öğretim üyesinin kendisini tanımayacağını düşünme

"Bireysel olarak evet sen aktıfsen kendini ön plana çıkarıyorsan bir sıkıntın varsa hoca seni her türlü destekliyor, bizim 1. sınıftan beri danışman olan hocalarımızın danışmanlıkla hiç bir alakası yok, sözde "her yıl toplantı yapacağız, sizin ne yaptığınızı bileceğiz" tarzında, odaya giriyorum bir şey onaylatmak için "sen benim öğrencim misin?" gibi..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

"Ben danışman hocamla hiç görüşmedim. İki danışman hocamız var, biri sadece ders onayı için internetten, diğeri araştırma görevlisi... belki hani kimdir benim öğrencilerim diye bakmıştır ama beni tanımıyor ben onu tanıyorum..." (Erkek,22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

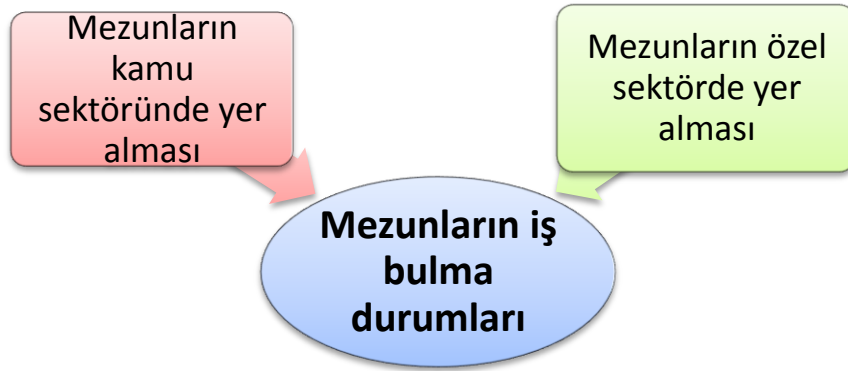
B.6.3. Danışman dışı diğer öğretim üye/elemanlarından destek alma

"Genelde yakın olduğum hocalarla konuşmayı daha çok tercih ediyorum. Bir de bazı hocalar öğrencilerin okul dışı sorunlarıyla ilgileniyor diye düşünüyorum, mesela bir sıkıntınız olursa gelin mutlaka konuşalım yardımcı oluruz diyorlar..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"...ben danışmanımla sadece zorunlu olarak gittiğim zaman konuşmuştum, konuşmamıştık zaten kağıt verip imza alıyorduk. Danışman olarak bir şey sormak için kendi hocama değil de başka bir hocaya gidiyorum, onunla daha iyiyiz..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

B.7. Mezuniyet sonrası iş bulma durumu

Araştırmada "mezuniyet sonrası iş bulma durumu" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-19), mezunların hem kamu hem de özel sektörde rahatlıkla iş bulabildiği ayrıca çalıştıkları kurumda yönetici pozisyonlarında çalıştıkları ve özel hastane yöneticilerinin, FN mezunu hemşireleri eleman alımında tercih ettikleri ortaya konulmuştur.



Şekil 4-19: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan mezunların iş bulma durumları ana teması ve alt temaları

B.7.1. Mezunların kamu sektöründe yer alması

"...ben bizim okul mezunlarının hastanelerde çok iyi pozisyonlarda olduklarını düşünüyorum. Özellikle idari pozisyonlarda olan hemşirelere baktığımda genellikle sınıf arkadaşlarımı görüyorum. Bizim okuldan mezunları görüyorum, bence bizim okul mezunları iş bulma konusunda hiç sıkıntı yaşamıyorlar, hem özel hem de kamuda ise pozisyonlarda..." (Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

"Aslında ülkemizin kamusal sektördeki tutumu ile ilgili, Hacettepe, FN, Erciyes fark etmiyor hepsi Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile girdiği için burada okul fark etmiyor..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

B.7.2. Mezunların özel sektörde yer alması

"... bunun özel sektör yöneticilerinin ne aradığı ile ilgili olabileceği ile olduğunu düşünüyorum. Primer olarak isim arıyorlarsa bunun FN mezunları olacağını düşünüyorum ve ismi bilinen ve tanındık bir fakülteden mezun olması evet özel sektörde ona artı bir tane daha kapı açabileceğini düşünüyorum..." (Erkek, 29 yaş, hekim-5).

"...kolaylıkla iş bulabilir, böyle FN denilince marka gibi ya öyle bir isim şeyi var zaten FN'in, A plus özel hastanelerde mutlaka vardır, ama onun dışında hemşire açığı olduğu için zaten iş bulmakta diğer okul mezunlarının da çok zorlanacağını düşünmüyorum..." (Kadın, 28 yaş, SB hemşire-Lisansüstü-10).

"Yani sıkıntı yaşadıklarını düşünmüyorum, yakın zamanda bir özel hastane direktörü ile karşılaştım, "mutlaka öğrencilerinizi bize yönlendirin, özellikle eğitim hemşirelerine ihtiyacım var" diyorlar. Hatta en iyi klinikler onları kapmak için onları işe almak için çaba harcıyor..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

B.8. İş bulma/kariyer danışmanlığı hizmetleri

Araştırmada "iş bulma/kariyer danışmanlığı hizmetleri" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-20), hastanelerin ve çeşitli kurumların fakültede kariyer günleri kapsamında kendilerini tanıtarak öğrencilere bilgilendirme yaptıkları, mezun olduktan sonra öğrencilerin çalışma alanına yönelik hocalardan danışmanlık aldıkları, lisansüstü eğitim almak isteyenlere bilgilendirme yapıldığı, KPSS gibi sınavlar konusunda öğrencilerin bilgi gereksinimi olduğu ancak bu konu hakkında fazla destek göremedikleri şeklindeki ifadeleri üzerinde durulmuştur.



Şekil 4-20: Eğitimin niteliği kategorisinde oluşan iş bulma/kariyer danışmanlığı hizmetleri ana teması ve alt temaları

B.8.1. Kariyer günleri

"...dediğim gibi kurumlar davet edildi okulumuza ve ev sahipliği yapıldı. Kendilerini tanıttılar, neticesinde hocalarımız okulumuz bu etkinliğe ev sahipliği yaptı..." (Kadın,29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

"Kariyer günleri şeklinde evet bir kaç defa gördüm, özel hastanelerden gelip tanıtımlar falan oldu ama çok azdı..."(Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

"...her yıl Kariyer Günlerinde özel hastaneler geliyor, hastaneler gelip bize tanıtım yapıyorlar, biz de iş başvurusu yapıyoruz, neler yapılıyor, kendilerini anlatıyorlar, ona göre istediğimize yapıyoruz..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"...kariyer danışmanlığı ile ilgili ya yapılmıyor ya da bilmiyorum. Kariyer günleri yapılıyor , bizim fakülte ile bağlantılı olup olmadığını bilmiyorum ama özel hastanelerle bağlantılı olduğunu görmüştüm..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

B.8.2. Çalışma alanıyla ilgili bilgilendirme

"... kesinlikle yani ben bu konuda destek aldım. Mesela iş bulacağın zaman sana destek olabiliyorlar, ya da mesela mailler yoluyla iş bulma açısından destekleri oluyor, kariyer konusunda en azından yönlendirmekten ziyade farklı farklı alanlarda çalışabilirsiniz deniliyor..." (Kadın, 34 yaş, FN Mezunu hemşire-yönetici-8).

"CV hazırlamayı öğretmişlerdi, bence en büyük şey bu, en başta bir işe başvuracaksınız CV nasıl hazırlanır bilmeniz lazım ben bakıyorum, birçok mezun bilmiyor. İş bulma konusunda da bazı hocaların bu konuda böyle bazı öğrencilere iş bulduklarını biliyorum, yönlendirmeler de yapıyorlardı..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

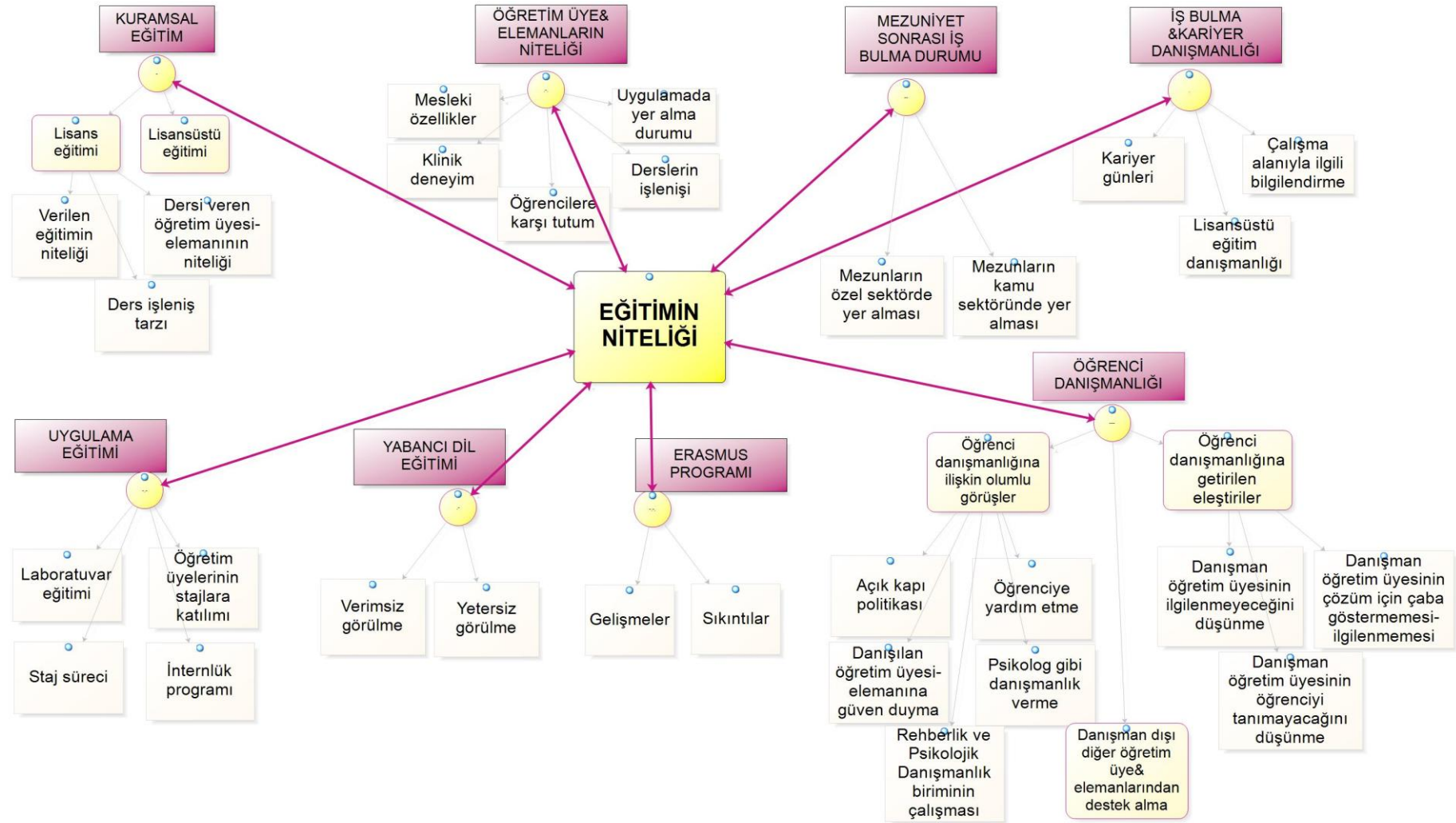
"Bunu ilk olarak biz derste görmüştük, derste ... Hoca sistem hakkında yasalar hakkında, tabi bir yönlendirme yapmıyor, şu hastaneye gidin gitmeyin diye ama nelerle karşılaşacağımızı, nasıl bir sistem olduğu hakkında bilgi veriyor bize..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

B.8.3. Lisansüstü eğitim danışmanlığı

"...eğer sen gidip de araştırma görevlisi ya da hemşire olmak istiyorum, bu konuda izlemem gereken yol nedir diye sorduğunuzda yardımcı oluyorlar. Ama toplu olarak bizi toplayıp da böyle bir eğitim, danışmanlık verilmiyor..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

"...lisansüstü eğitim hakkında da bilgimiz yok, kendi çabalarımızla öğrenmeye çalışıyoruz ama her öğrenci bilgi sahibi değil o yüzden..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

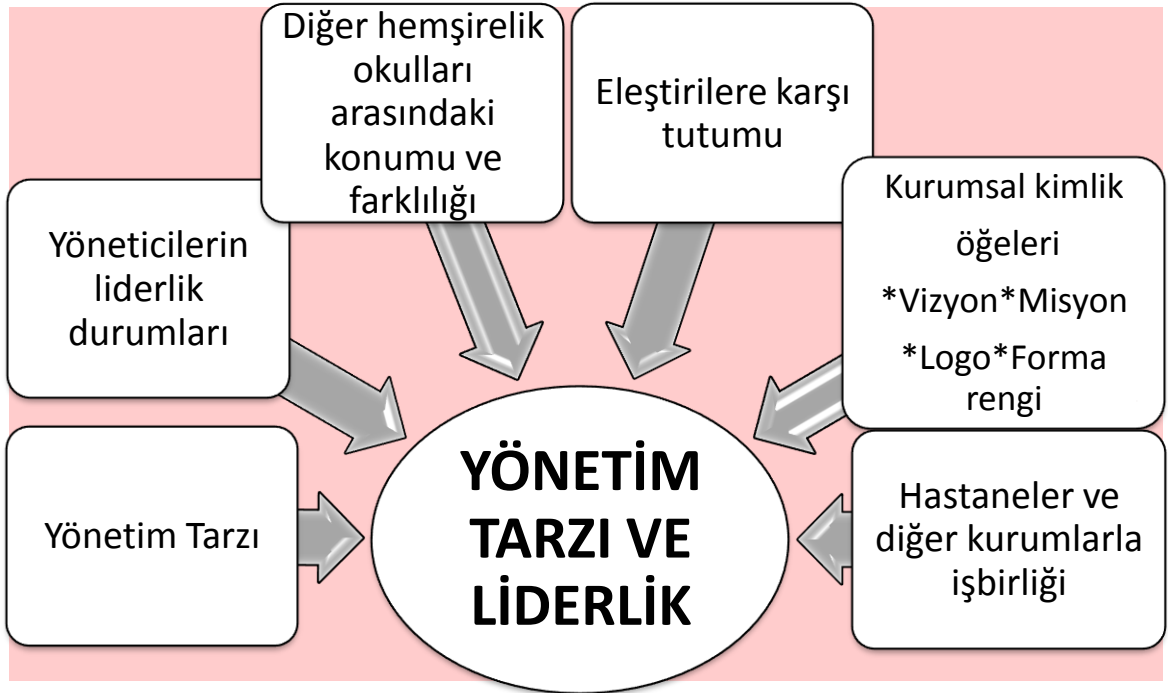
"Şöyle bir eksiklik var ben bunu bu yıl daha çok fark ediyorum. Bize KPSS hakkında veya Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Sınavı (ALES) hakkında Yabancı Dil Sınavı (YDS) hakkında bire bir anlatım olmuyor, gerçekten hani ben YL konusunda eksik kalındığını düşünüyorum, hep anlatıyorlar YL yapın diye ama ne yapacağız biz..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).



Şekil 4-21: Eğitimin niteliği kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü

4.2.3. Yönetim ve Liderlik Tarzına İlişkin Bulgular

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, kurumsal itibarın önemli kategorilerinden olan "Yönetim ve Liderlik Tarzı" başlığında elde edilen bulgular, "kurumun yönetim tarzı", "yöneticilerin liderlik durumları", "diğer hemşirelik okulları arasındaki konumu ve farklılığı", "kurumun eleştirilere açık olması", "kurumsal kimlik öğeleri", "hastaneler ve diğer kurumlarla işbirliği" ana temalarıyla ele alınmıştır. Daha sonra bu ana temaların alt temaları oluşturulmuştur (Şekil 4-22). Şekil 4-34'te de Yönetim tarzı ve liderlik kategorisi altında oluşan ana temalar ve alt temaların NVivo analiz programındaki model görüntüsü yer almaktadır.



Şekil 4-22: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisi altında oluşan ana temalar

C.1. Kurumun yönetim tarzı

Araştırmada "kurumun yönetim tarzı" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-23), kurumun yönetim tarzıyla ilgili olarak kararlara katılım durumunda, öğrencilerden görüş alındığı, çalışanlara önem verildiği ifade edilmekle birlikte kurumda katılımcı bir yönetim anlayışının olmadığı, çalışan isteklerinin göz

önünde bulundurulmadığı, görüşler sorulsa dahi kararların uygulamasında bu görüşlerin dikkate alınmadığı üzerinde de durulmuştur.



Şekil 4-23: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan kurumun yönetim tarzı ana teması ve alt temaları

C.1.1. Demokratik Yapı

"Çalışanlarına önem veriyor, fakülte çalışanları ile birlikte hareket etmek istiyor..."
(Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"Yani direkt öğrencileri ilgilendiren konularda bizim fikirlerimiz dikkate alınıyor, inkar edemem, forma değişiminde bunu yaptılar mesela biz kendimiz özellikle istedik, yani bizim fikrimiz alınıyor..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

C.1.2. Bürokratik Yapı

"Bence katılımcı bir yönetim yok ki...Öğrencilerden gelen geri bildirimler de öyle ama ben öyle olmadığını düşünüyorum. Çalışanların istekleri evet göz önünde bulundurulmaya çalışılıyor ama bulundurulamıyor. Yani talepler dinleniyor, fakat dikkate alınmada bazı problemler olduğunu düşünüyorum..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"...nedense aklımda hep şey yatmış sanki bizim dediğimiz olur tarzı var gibi, o hissettiriliyor hani var gibi ama öğrenciye de danışılıyor, danışırız biz ama hani bizim dediğimiz olur gibi ben öyle hissediyorum..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

C.2. Yöneticilerin liderlik durumları

Araştırmada "yöneticilerin liderlik durumları" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, yöneticilerin iş odaklı çalıştıkları ancak bunun yanı sıra iyi yöneticilik yaptıkları, katılımcı liderlik rolü üstlenmeye çalıştıkları fakat öğrenciden uzak oldukları vurgusu yapılırken öğrencilerin, yöneticileri aralarında görmek istedikleri öğrenci ve yöneticileri buluşturan toplantıların yapılmasını istediklerini yansıtan düşünceler de ortaya çıkmıştır (Şekil 4-24).



Şekil 4-24: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan yöneticilerin liderlik durumları ana teması ve alt temaları

C.2.1. Liderlik rolünü yerine getirme

"Benim YL tez danışmanım ... Hoca idi, danışman olarak ve ders hocası olarak gerçekten mükemmel biri diyebilirim. Ama yöneticilik olarak otoriter bir yönetici olduğunu düşünmüyorum daha çok katılımcı liderlik yönünün olduğunu düşünüyorum, çünkü liderlik özelliği olan birisi gördüğüm kadarıyla..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"Fakültemizin ve yüksek okulumuzun kuruluş tarihinden bu yana yönetici olan hocalarımızın hepsi o dönemdeki sorunlarla özverili olarak çalışmış ve okulun ve mezunlarının lehine olacak kararlar vermişlerdir. Hepsi geçmişte ve günümüzde liderlik vasıflarına sahip güçlü ve karizmatik yöneticilerdir..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

C.2.2. İş odaklı olma

"Yani kişisel olarak önem vermediğini hissettiğim dönemler oldu hani daha çok ürün iş ortada bir şeyler yürüsün de, çark dönsün de ama çarkın dişlilerinin ne olduğu çok önemli değilmiş diye hissettiğim zamanlar oldu doğrusu..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

C.2.3. İyi yöneticilik yapma

"...formalarla ilgili bizim düşüncelerimiz alınmıştı ve sonuç olarak formaların rengi değişmişti. Öğrencilerin taleplerini de dikkate alıyorlar. ... Hoca'yı sunumuza davet etmiştik, hiç kırmadan tamam çocuklar geliyorum diye hemen gelmişti, o tavrı benim çok hoşuma gitmişti, bir sorun olsa dinlemeye çalışıyor. Okul profilinde de bu önemli bence bizi iyi ifade edebildiği için okulu da iyi yönetip temsil edebiliyor. Bence yönetim kadrosundaki hocalarımız gayet başarılı..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

C.2.4. Öğrenciden uzak olma

"Bize liderliklerini göstermiyorlar, yani işte çıkıp da bizimle ara ara toplantılar yapabilir. "siz bizim okulun değerli öğrencilerisiniz" deyip biraz onore edebilir pohpohlamak açısından değil ama...Onları görmüyoruz, bazen bizi anlamak istemiyorlar, yani sadece odalarında. Belki kendilerince çok iyi şeyler yapıyorlar, bizim için savaş veriyorlar ama biz bunu görmüyoruz..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

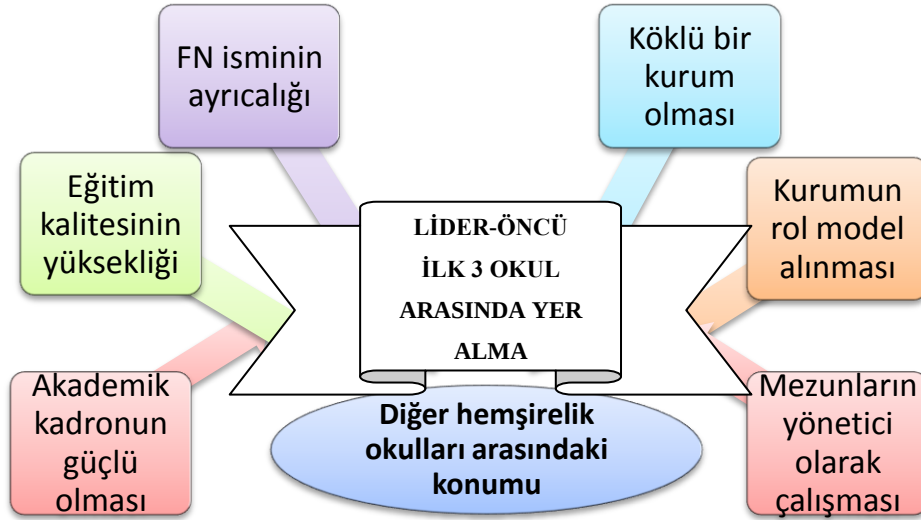
"Arkadaşların söylediğine göre, bir çözüm önerisi getirdikleri zaman sürekli ertelediklerini söylüyorlar, "bizim çok zamanımız yok bunu uygulamak için, siz kendi aranızda yeni bir şeyler bulmaya çalışın" gibi sürekli bir erteleme yaptıklarını söylüyorlar..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

C.3. Diğer hemşirelik okulları arasındaki konumu ve farklılığı

C.3.1. Lider-öncü olma-İlk 3 okul arasında yer alma

Araştırmada "diğer hemşirelik okulları arasındaki konumu ve farklılığı" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, fakültenin akademik kadrosunun zengin ve güçlü, verilen lisans ve lisansüstü eğitim kalitesinin yüksek, FN ismini taşımanın ayrıcalıklı ve köklü, yerleşik bir tarihe sahip olduğu vurgusu yapılırken

fakültenin benzer okullar arasında rol model alınması ve mezun olan öğrencilerin çoğunun yönetici pozisyonlarında çalışmasıyla diğer hemşirelik okullar arasında öncü ve lider konumda olduğu üzerinde durulmuştur (Şekil 4-25).



Şekil 4-25: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan diğer hemşirelik okulları arasındaki konumu ana teması ve alt temaları

C.3.1.1. Akademik kadronun güçlü olması

"Önde olduğunu düşünüyorum. Çünkü bizim okulumuzu ileriye taşıyanlar okulumuzda bize eğitim veren hocalar ve genel olarak bakıldığında en iyilerin bizim okulda olduğunu düşünüyorum..." (Kadın, 22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

"Lider olduğunu düşünüyorum... İyi bir hoca kapasitesi var, bazı okullarda profesör, girmezken bizde o imkan var. Araştırma görevlisi kapasitesi de fazla ve danışabiliyoruz onlara, o yönden lider bence..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"...ilk üçte görüyorum, eski okulları saymak gerekir tabi ama FN'i tepede sayarım, FN'nin kadrosu halen güçlü, alttan gelenler de güçlü olduğu için çok fazla fire vermiyor..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

C.3.1.2. Eğitim kalitesinin yüksekliği

"Bizim okulu lider olarak görüyorum. Neden görüyorum? Çok köklü bir eğitimi var, hocaların iyi olduğu, köklü olduğu o kesin aşikar bir şey zaten..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"Önceliğimiz tabi ki olmakta. Çünkü çok iyi bir müfredat olduğunu düşünüyorum, teorik bilginin de çok önemli olduğunu düşünüyorum, siz bir hastayı kaldırırken kaldırmanızın neye mal olacağını bilmelisiniz, önemli olan ona göre hastayı değerlendirmek, hemşirelik budur dolayısıyla teorik alt yapının çok önemli olduğunu düşünüyorum..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

C.3.1.3. Florence Nightingale isminin etkisi

"Lider olduğunu düşünüyorum. Zaten bu yüzden de biraz çekilemiyoruz... biraz sivri dilliyiz... derslerde FN'in ilk hemşire olması anlatıldığında ister istemez bizim okulda o ismi taşıdığı için güzel bir imajı oluyor..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3. sınıf öğrencisi-35).

"Diğer hemşirelik okullarına göre konumu iyi, ama sadece bunun ismiyle ve bu zamana kadar ki getirmiş olduğu kendi adıyla, ünüyle alakalı olduğunu düşünüyorum. Bir ismi olduğu için..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

"...zaten şöyle bir algı var, hemşireliğin kurucularından olduğu için FN, biz de SML'de okurken dünya çapında Gevher Nesibe... hani bunlar öncüler olduğu için isminden dolayı da bir öncülük, liderlik özelliği var. FN yerleşmiş bir marka olmuş artık FN..." (Kadın, 40 yaş, SB Hemşire-27).

C.3.1.4. Köklü bir kurum olması

"İlk 3 içinde olduğunu düşünüyorum. Köklü bir okul ve daha öncede belirttiğim gibi bugüne kadar pek çok akademisyen yetiştirmiş bir okul..." (Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4).

"Ya şöyle diyeyim, hani sonuçta sanırsam ilk kurulan üniversiteler arasında FN olduğu için tabi ki yerleşik olarak kuvvetli bir kök olduğu için en önce FN gelir..." (Kadın, 45 yaş, SB Hastanesi Hemşire-24).

"...eğitim olarak burası bana iyi geliyor. Bir de yani bizim okul en köklü okullardan birisi. Türkiye'nin bir çok hemşirelik okuluna da akademisyen yetiştirip gönderiyor..." (Erkek, 22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

C.3.1.5. Kurumun rol model alınması

"FN köklü bir yer, yılların yani bu işin piri, ilk çıktığı yer. Ama şu da var, siz bir işin öncülüğünü de yapıyorsunuz, yani FN başlatıyor; diğerleri devam ettiriyor, bu işin okulu, ilk başladığı yer ama diğer üniversiteler de bir şekilde, size ayak uydurmaya, entegre olmaya çalışıyorlar..." (Kadın, 36 yaş, SB HHM-7).

"...yani muhtemelen sizi kopyalamaya çalışıyorlardır yani ben öyle düşünüyorum, ben size şöyle söyleyeyim, beni bir HYO arıyor diyor ki, (ben hiç tanımıyorum ilk defa duyuyorum) diyor ki "siz de şeyler vardı bir arkadaşımızdan duyduk, ...kitabından 50-60 tane bize gönderebilir misiniz?" "Vallahi özür dilerim onu göndermem mümkün değil, çünkü benim kitabım değil o, siz izin alırsanız FN'den istersiniz" dedim..." (Erkek, 52 yaş, okul çevresi esnaf-1).

C.3.1.6. Mezunların yönetici olması

"...eğitim hayatında başka okullara hocalarımız gidiyor, çoğu yerlere hoca buradan gönderiliyor, alanda çalışırken de buradan mezun olmuş bütün hemşirelerin çoğunun yönetici olarak çalıştığını görüyorum. Okulumuz bence diğer okullar arasında lider..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

"...diğer hemşireler hep aynı şeyi söylüyorlar, FN yönetici yetiştiriyor, hiç hemşire yetiştirmiyorlar, onlar direkt yönetici hemşire yetiştirme çabasındalar, o yüzden teoriye yükleniyorlar. Yani bizim okulun böyle bir ayrı şeyi var. Biz en yüksek pozisyona hemşire yetiştiriyoruz, ben de kapılıyorum ister istemez bu görüşe, o yüzden diğer okulların önünde diyebiliriz..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

C.4. Yönetici ve diğer öğretim üye/elemanların eleştirilere açık olması

Araştırmada "yönetici ve diğer akademisyenlerin eleştirilere karşı tutumu" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-26), kurum yöneticileri ve öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının yapılan eleştirilere karşı açık olduğu, eleştirilerin dikkate alındığı üzerinde durulmasına rağmen bazı görüşlerde de öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının eleştirilere kapalı olduğu, öğrencilerin terslenme veya not kaygısı nedeniyle eleştiri yapmaktan çekindikleri, bunun saygısızlık olarak algılandığı, yapılan eleştirilerin dikkate alınmadığı, dış paydaşlar tarafından da bazı hocaların dış dünyaya kapalı olduğu ifadesiyle eleştiri yapmanın da yarar sağlamayacağı şeklinde olduğu ortaya konulmuştur.



Şekil 4-26: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan yönetici ve öğretim üye/elemanların eleştiriye açık olma durumu ana teması ve alt temaları

C.4.1. Eleştirilere açık olma

"Eleştiriye aslında yapıyoruz mesela stajlarda değerlendirmeler yapıyoruz. Çoğunlukla umutsuz şeyler çıkıyor, işte hocalar üzülüyor "neden böyle oluyor" diye, ama yine de kimse yadırgamıyor, "siz de böyle düşünüyorsunuz, haklısınız, ama koşullar bunu gerektiriyor" diyorlar..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"Yani ben açık olduklarını düşünüyorum ama yapıcı eleştirileri alıp da bunları kullananlar mı bunlarla ilgili bir şey yapıyor mu çok düşünmüyorum..." (Erkek, 22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

"Öğrenciden geldiğinde biz açığız, başkalarını bilmiyorum. Öğrenci bizi çok rahatlıkla eleştiriyor, eleştirmesi için destekliyoruz, saygı ve sevgi sınırları korunduğu sürece biz de onları eleştiriyoruz, ekip içinde de birbirimize eleştiriler getirebiliriz..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

C.4.2. Eleştirilere kapalı olma

"Bir kaç defa öyle gözlemledim, burada sanki ayrı bir dünya var, kapılar da kapalı, buradaki ve piyasadaki doğrular farklı, onun için tartışılarak bir yere varılamaz. Onları değiştiremezsiniz onu hissediyorsunuz. Onun için öyle izledim hocaları oturumlarda da öyle şey değil, mesela ben öyle bir tartışmaya girmem bir şey katmaz..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

"... yıl sonu değerlendirmelerinde ilk senelerde açık açık yazamadıklarınızı son senelere doğru artık o kadar açık yazıyorsunuz ki netsiniz çünkü bir bakış açınız var. Mesela bakıyorsunuz hiç bir şey değişmemiş, yani yıllardır öğrenciler bunları yazıyorlar, ama hiç bir şey değişmiyor bu da size eleştirilere ne kadar açık olduğunu gösteriyor..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

" Eleştirilere açık değiller. Kalkıp da bir hocaya "siz şöylesiniz, böylesiniz" diyemem, ya da "hocam siz neden staja çıkmıyorsunuz?" diyecek durumda değilim, çünkü bir tepki ile karşılaşabilirim..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

"Saygısızlık olarak düşünüyorlar bunu, Zaten çoğunlukla da söyleyemiyoruz ki...Ben söyleyemiyorum çok fazla, not kaygısı var çünkü bilmiyorum yani hep bu var..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

C.5. Kurumsal kimlik öğeleri

Araştırmada "kurumsal kimlik öğeleri" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-27), kurumun misyonu, vizyonu, kurumun ismi, logosu, kurum binası, şu an kullanılmayan pembe staj forması gibi kurumun kimliğini yansıtan öğeler üzerinde durulmuştur. Sırasıyla incelendiğinde (Şekil 4-28), kurum misyonunun verilen eğitimle örtüştüğüne dair ifadeler yer alırken, klasik eğitim tarzının devam etmesi, hocaların alanda olmamaları, klinik alandan kaynaklı sistemsel sıkıntılar, alınan

eğitimin klinik alana yansıtılmadan, alanda var olana uyum sağlama gibi çeşitli sıkıntıların kurum misyonunun gerçekleşmesi önündeki engeller olarak belirtilmiştir. Kurum vizyonuna ulaşılması için ise, bilimsel çalışmaların yapılması ve yabancı dil bilgisinin gerekli görülen kriterler olduğu, bununla birlikte klasik eğitim sisteminin sürdürülmesi, okul tanıtımının yetersizliği, öğrenci sayısının fazlalığı, var olan yabancı dil yetersizliğinin vizyona ulaşılmasını güçleştirdiğine ilişkin görüşler de ortaya çıkmıştır (Şekil 4-29, Şekil 4-30, Şekil 4-31). Bir diğer kimlik ögesi olan kurum logosuna yönelik ise kitap, defter, pembe renk, FN'in lambası şeklinde hafızalarda kaldığı, logonun kurum felsefesine uygun olduğu ancak çok fazla dikkat çekici olmadığı, kurum isminin ise, farklılık yarattığı, kurum binasının bir kimlik göstergesi olduğu ancak hemşirelik fakültesinin binasının kendi kimliğinde olmayıp değil bulunduğu konum itibarıyla özel hastanenin bir binası gibi bir algı oluştuğu üzerinde durulmuştur. Son olarak okulun geçmişte kullandığı pembe staj formasının okulla bütünleştirildiği, akıllarda bu şekilde yer ettiği üzerinde durulmuştur.



Şekil 4-27: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan kurumsal kimlik öğeleri ana teması ve alt temaları

C.5.1. Kurumsal kimlik öğeleri-Miyon

Hemşirelik Fakültesinin Misyonu: Ülkenin sağlık bakım gereksinimlerini çağdaş yaklaşımlar doğrultusunda değerlendirebilen ve gerekli bakım hizmetini veren profesyonel hemşireler yetiştirmektir.



Şekil 4-28: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan kurumun misyonu ana teması ve alt temaları

C.5.1.1. Verilen eğitimle kurum misyonun örtüşmesi

"Evet bence bu amaçlara uygun çalıştığımızı ve bu şekilde öğrenci yetiştirmek için çaba harcadığımızı düşünüyorum. Sonuç ürünler böyle mi, o daha çok sağlık sisteminin yönetişimi ve insan kaynağının kullanımı ile ilgili sorun var, yoksa ben kendi hedefimize uygun yetiştirdiğimizi düşünüyorum..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Aslında evet uygun olmuş. Çünkü hani gerçekten bakım kaynaklı bakıma çok önem veriyorlar, hatta bazı hocaların direkt söylediği şey hemşire=bakım tarzında konuşuyorlar. Yani bakım vermeye önem verildiğini düşünüyorum..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

C.5.1.2. Kurum misyonun gerçekleşmesindeki engeller

"Çağdaş yaklaşım kısmı yok bence...hala klasik yaklaşımdayız, öyle yetiştirmeye çalışıyorlar diyeyim, eksikler var..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

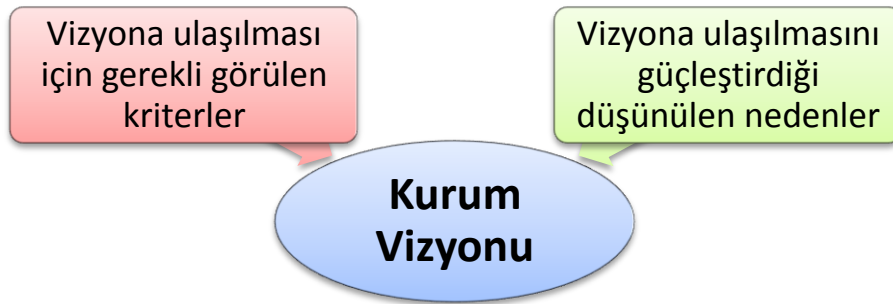
"Bu misyonda, gerçekten profesyonel hemşireler yetiştiğini söyleyemeyeceğim. Yani onları alanda çok görmüyorum görmediğim için böyle bir misyonun varlığını hissetmiyorum. Mesela gerçekten böyle olsaydı bu civardaki özel hastanelerde de birçoğunda FN mezunları öncülük ediyor olurdu..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

"Şimdi bu biraz tartışılır yani mutlaka eğitimle ilgili sıkıntılar vardır, hocaların da ilettiği sıkıntılar var, sahada da mezun olduktan sonra bir takım sıkıntılar yaşanıyor,

mezunlar aldıkları eğitimi sahaya yansıtmak yerine kolay olanını tercih edebiliyorlar, yani mevcuda uyma gibi bir kolay yola kaçma durumu oluyor..." (Kadın, 40 yaş, SB Hastanesi HHM-45).

C.5.2. Kurumsal kimlik öğeleri- Vizyon

Hemşirelik Fakültesinin Vizyonu: Hemşirelik bilim ve sanatını toplumun sağlık bakımını karşılamada en üst düzeyde kullanabilen nitelikli mezunlar ile uluslar arası kabul gören bir kurum olmaktır.



Şekil 4-29: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan kurum vizyonu ana teması ve alt temaları

C.5.2.1. Vizyona ulaşılması için gerekli görülen kriterler



Şekil 4-30: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan vizyona ulaşılması için gerekli görülen kriterlere ilişkin alt temalar

C.5.2.1.1. Bilimsel çalışmaların yapılması

"Şu an mevcut kadrodaki hocaların akademik yayınları yeterli düzeyde, yabancı yayınlar da belki öyle ve daha çok kanıt temelli çalışmalar yaparak bunun ispatını sunarak kendilerini temsil edebilmeleri gerekiyor okulumuzu temsil edebilmeleri gerekiyor..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"...yurt dışında bilinen ve tanınan bir okuluz artık, insanlar özellikle isimle geliyor dediğim gibi, Türkiye'de hemşirelik denilince FN'i kesinlikle biliyor insanlar, yayınlardan da biliyor, akademik çalışmalardan da biliyor..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Uluslararası olabilir aslında, yurt dışında sesimizi duyuracak arkadaşlarım var mesela çalışmalar yapıyorlar. Aslında olabilir diye düşünüyorum ama destek az, biraz daha hocaların desteği olması gerekiyor, uluslararası bir çalışma yapalım" denilebilir, biraz daha hocaların yardımına ihtiyacımız var..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

C.5.2.1.2. Yabancı dil bilme

"Vizyonu hakkında pek bir şey söyleyemeyeceğim aslında, yurt dışına giden öğrencileriniz, hocalarınız var mı ona göre şekilleniyordur. Bunun olabilmesi için okulda iki şeyin ağırlıklı olması lazım, araştırma yöntemleri ve yabancı dil olmalı..." (Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

"...uluslararası dendiğinde aklıma dil yetersizliği geliyor, birinci sınıfta sırf bir şeyler katsın diye bilerek girmedim muafiyet sınavına, derslere katıldım ve dersler o kadar boştu ki what is your name??Saat kaç?... bu kadar..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

C.5.2.2. Vizyona ulaşılmasını güçleştirdiği düşünülen nedenler



Şekil 4-31: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan vizyona ulaşılmasını güçleştirdiği düşünülen nedenlere ilişkin alt temalar

C.5.2.2.1. Klasik eğitim sistemi

"Bu vizyonla bu eğitim örtüşmüyor. Eğitim gördüğüm kadarıyla klasik eğitim yöntemi o bu amaca bu vizyona ulaştırmaz gibi görünüyor..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

C.5.2.2.2. Okul tanıtımı ile ilgili eksiklik

"Uluslararası bir kurum olmanın bir vizyon olarak kabul edilmesi sevindirici, bence şu an az da olsa öyleyiz diye düşünüyorum ama daha yapılması gereken çok şey var, yani Türkiye'de tanınıyoruz ama uluslararası camiada duyulan bir okul olmak için daha çok fırın ekmek yememiz gerekiyor bence, duyurma aşamasından kaynaklanan problemler nedeniyle nedeniyle değil belki..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

C.5.2.2.3. Öğrenci sayısının fazlalığı/ Staj alanlarının yetersizliği

"Açıktır öğrenci sayısı düşünüldüğünde vizyonun çok ulaşılabilir olduğunu düşünmüyorum. Çünkü öğretim elemanına düşen öğrenci sayısının fazlalığı, İstanbul'da her ne kadar fazla gibi olsa da kamu hastanelerinde staj yapan öğrenci sayılarının fazlalığı, her öğrencinin nitelikli bir eğitim almasını engellediğini düşünmekteyim..." (Kadın, 31 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-46).

C.5.2.2.4. Yabancı dil yetersizliği

"...bence bir defa İngilizce eğitim olmalı, eğer dünya standartlarına ulaşmak istiyorsak... Tamam YL, doktorada belki bir nevi bunları yapıyoruz ama lisans düzeyinde de biraz daha öğrenciler buna yönlendirilebilir..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

"Uluslararası kabul görmek için öncelikle dil problemini halletmemiz lazım, o yüzden çok olabileceğimizi zannetmiyorum. Çok uzak bir vizyon bence..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

C.5.3. Kurumsal kimlik ögesi- Kurumun FN ismine yönelik değerlendirme

"... gittiğim bir kaç yerde de söylediğim zaman okulun ismini fark ediyor. Sadece bizim okulun mezunlarını isteyen hastaneler görmüştüm internette araştırırken, demek ki bu kurumsal olarak belirli bir kimliği olduğunu gösteriyor, kurumsal olarak bence Türkiye'de hemşirelik anlamında bir yeri var, farklılık yaratıyor..." (Erkek, 22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

C.5.4. Kurumsal kimlik ögesi-Kurumun logosuna ilişkin değerlendirme

Kitabı tanımlama

"Kitabın ortasında meşale var, kenarında da İÜFNHF yazıyor. Bence nasıl desem devir değişiyor artık devre göre yaşadığımız ortam şartlarına göre bir şey yapmak lazım, mesela hemşireliği simgeleyen bir şey yok, benim hemşire olduğumu yansıtabilecek bir logo olmasını tercih ederim. Evrensel bir şey olacak baktığın zaman, uluslararası bir logomuz olabilir yani..." (Kadın, 22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

Pembe rengi tanımlama

"Logomuz pembeee, çok da okunmuyor yazısı, yani sadece pambesi görünüyor. Çok dikkat etmedim ama nasıldı...Kitap vardı sanırım, oradan ışık geçiyor, o zaman okumak insanın geleceğini aydınlatır ışık katar renk katar o zaman mantıklıymış logomuz güzelmiş yani..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

FN lambası

"...bildiğim bir şey var aslında, formlarımın üzerinde de vardı. Karışık rengi de değişik ... FN'in lambası... ben bunu üniversitenin logosuyla karıştırdım. FN'in lambası ve kitap aslında çok anlamlı, ama belki renkten dolayı mı silik gibi..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

Okul felsefesi

"Logo geçmişi ve namı olan bir logo, tüm öğrencilerin logonun anlamını anlaması ve felsefemizi yansıttığını bilmesini isterim..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

Dikkat çekici olmaması

"Hatırlıyorum...Şöyle oval bir şey...Mektepleri mi.. bir bina resmi vardı sanki... çok net hatırlamıyorum ama kafamda var şöyle oval bir yumurta şeklinde bir amblemi var. Ama içindeki şeklini net olarak hatırlamıyorum...Kitap vardı ya...sanırım çok net hatırlamıyorum aklımda kalmamış. Belki FN resmi olsaymış daha çok dikkat çeker..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire).

C.5.5. Kurumsal kimlik ögesi- Kurum binasına ilişkin değerlendirme

"Binalar da kurumların kimliği gibidir, göstergesidir, imaj algısıdır. Çok arkada, köşede ...Böyle sanki bahçenin arkasında bir yerde caddenin dışında bir yerde böyle bir bina nerededir diye düşünebilirler. Benim de gözümde okulla ilgili bir bina canlanmıyor. İÜ'nün bir parçası gibi değil sanki FN hastanesinin bir parçası gibi bir algı yaratıyor..." (Kadın, 40 yaş, SB Hastanesi HHM-45).

C.5.6. Kurumsal kimlik ögesi- Pembe staj forması

"Pembe FN'in sembolüdür, eskiden FN'in forması pembeydi, ben mesela pembe ile FN'i özdeşleştirmişimdir. Bir dizi vardı Pamuk hemşire, o FN mezunu bir hemşireydi, pembe forması vardı o dönem için aslında iyi bir imajdı. Geçmişte forma ciddi bir semboldü, pembe renkle, sembolle o kurum kültürünü, kimliğini birleştirmişiz demek ki..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

C.6. Fakültenin hastaneler ve diğer kurumlarla işbirliği

Araştırmada "fakültenin hastaneler ve diğer kurumlarla işbirliği" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-32), hastanelerle genellikle stajlar, bilimsel çalışmalar ve etkinlikler yoluyla işbirliği yapıldığı ancak yetersiz olduğu ve profesör öğretim üyelerinin alanda olmamasının, okul-hastane işbirliğinin sağlanmamasının, fiziksel olarak üniversite hastanelerinden uzakta konumlanmasının kurumun hastanelerle işbirliğini engelleyen durumlar olarak ifade edildiği ortaya konulmuştur (Şekil 4-33).



Şekil 4-32: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan fakültenin hastaneler ve diğer kurumlarla işbirliği ana teması ve alt temaları

C.6.1. Stajlar

C.6.1.1. Sağlık Bakanlığı (SB) hastaneleri

"Yetersiz bence. Daha fazla bir arada olabilmeli. Burada asistanlar var hem çalışıyor, hem eğitimlerini veriyor, öğrencileri teoriyi aynı zamanda pratiğe döküyor, ama hemşire yetiştirmede öyle değil. Hocalar kopuk kalıyor hastanelerden. Bildiğim kadarıyla FN'nin SB ile çok fazla staj protokolü yok..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"İşbirliği olabildiğince yapıyor ama daha fazla yapmalı, Sağlık Müdürlüğü'yle ve diğer kurumlarla, işbirlikleri var aslında..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

C.6.1.2. Üniversite hastaneleri

"Evet yapıyor biz yapıyoruz, belki İÜ'üz diye...bunun etkisi vardır. Birlikte kurslar düzenleyebiliyoruz, kurslarda eğitmen olarak görev alabiliyor okuldaki hocalar..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

"Çapa'da profesör hocalar öğrenciler de vizitlere gelsin diyordu, bizi en ön sıraya oturtuyordu, vaka tartışması oluyordu bize de fikirlerimizi soruyorlardı siz ne düşünüyorsunuz çocuklar diye..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"Mesela bir izin almaya kalktık kongre için çalışmada etik kurul istediler. Çapa'da etik kurula hekimin adı konmak zorundaymış. Bunun hekimlerle hiç bir alakası yok ama hekim adı konmazsa izin çıkmıyormuş, biz de bunu kabul etmedik. Kendi üniversitemizin hastanesinde bile çalışma yapamıyoruz..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrencisi-35).

C.6.1.3. Özel hastaneler

"FN için bu ülkedeki en iyi hemşireleri mezun eden okul diye düşünüyorum. Dolayısıyla çalıştığım kurumda da iyi bir okulun öğrencisini almanın avantaj getireceğini düşünerek FN'in öğrencilerini istihdam etme konusunda hep gönüllü olduk. Destek almamız gereken konularda hocalarımızla görüşmeler yaptık. Yönetici olduğum için mezuniyet törenlerinde onlar hep beni davet ettiler, orada çok birleştirici olması açısından önemliydi onlara katıldım..." (Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

C.6.2. Bilimsel çalışmalar

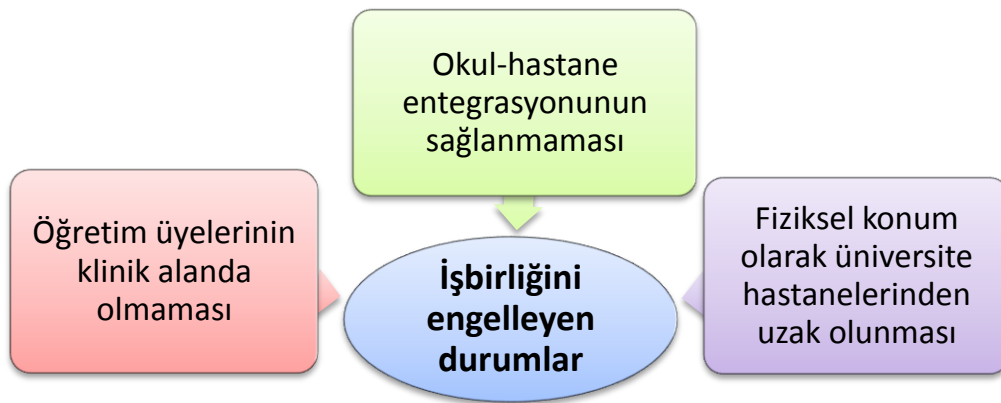
"Bizim hocalarla iletişimimiz evet var ama hiç bir ortak proje yapılmıyor, biz bir sürü oryantasyon eğitimi yapıyoruz. Ama bu niye okulla olmasın ama okuldan bir hocayı çağırdığımız zaman bize bunu gösteremiyor sadece teorik anlatabilir onun dışındaki bir şeyi aktarmada ne kadar yeterli olur..." (Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

"...yurt dışında bire bir klinikteki hemşire ile akademisyen hemşire ortak çalışmalar yapıyorlar, en büyük eksikliğimiz bu. Çalışmalarımızı yaparken alandaki hasta ve

hemşirelerin sorunlarına çözmeye yönelik kanıt temelli çalışmalar olursa hemşireler var olabilir bir meslek olarak..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Akademisyenlerin kendi uzmanlık alanları doğrultusunda araştırma ve projeler yürüttüğünü biliyorum, bende diğer kurumlarla işbirliği içindeyim..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

C.6.3. İşbirliğini engelleyen durumlar



Şekil 4-33: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisinde oluşan işbirliğini engelleyen durumlar ana teması ve alt temaları

C.6.3.1. Öğretim üyelerinin klinik alanda olmaması

"...her zaman tartıştığımız konular içerisinde hocaların alan da olması...Tamam staj dönemlerinde yanımızda olabiliyorlar ama hemşirelik mesleğini biraz daha iyi konuma gelmesi ya da uzmanlaşmalarının sağlanabilmesi için hocaların kurumlarda da olması gerekiyor. Bu hem diğer sağlık meslekleri arasında mesleğimizin kabulünü artıracak hem de hasta/hastalar tarafından algımız olumlu bir şekilde artacaktır..."(Kadın, 34 yaş, FN Mezunu hemşire-yönetici-8).

C.6.3.2. Fakülte-hastane işbirliğinin sağlanmaması

"... ben klinik alandaki hemşirelerle akademik alandaki hemşireler arasındaki ilişkinin yeterli olmadığını düşünüyorum. Yani bizim yaptığımız çalışmalardan alandaki hemşireler habersiz, tabiri caizse sağ elin yaptığından sol el habersiz bu da çok üzücü bence..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

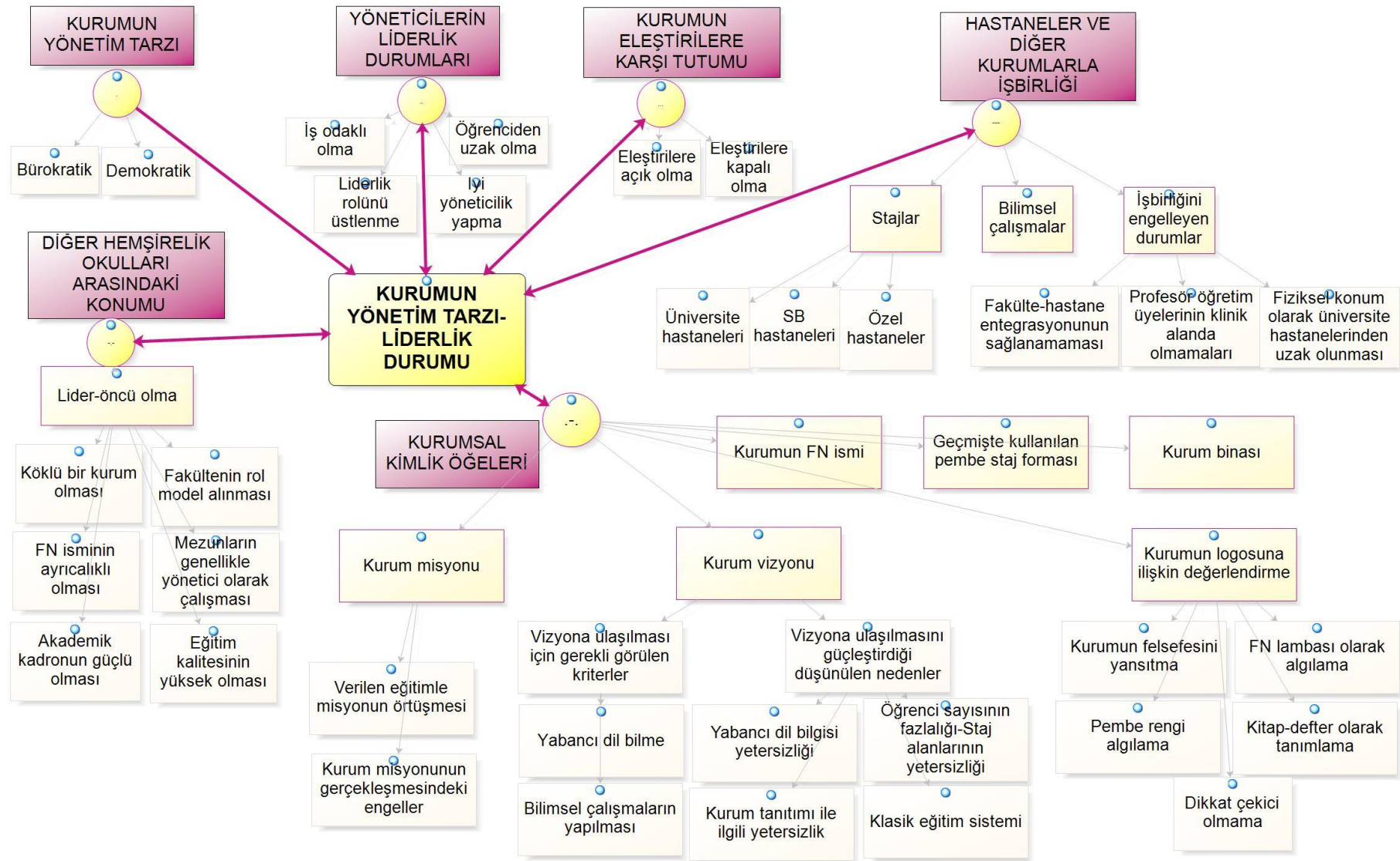
"Okuldaki yapılan işlerle alandaki işler bütünleştirilmiyor. Bu biraz akademisyenlerden biraz da klinisyen hemşirelerden kaynaklanıyor, belki de bağlı olduğumuz üniversite YÖK'e bağlı, biz SB'na bağlıyız. Farklılıklardan kaynaklanıyor ama çok kopuğuz, daha çok çalışmalar yapılabilir, hani ben araştırma yaptım sonuçları budur makale olarak yayınladım bitti olmuyor..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"...okulla hastane daha çok entegre olmalı, ikisi birbirinden çok bağımsız duruyor, bir çalışma yapalım denildiğinde biz işbirliğine hazırız ama okul daha sanki farklı gibi...genelde hemşirelik mesleğini sevmeyen insanlar okulda çalışmayı tercih ederler, bu böyle. Bence hemşireliği seven insanlar okulu çok tercih etmiyor, onlar daha çok böyle biz hocayız, biz hemşire değiliz modunda geliyor bana ve uzak duruyorlar..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

C.6.3.3. Fiziksel konum olarak üniversite hastanelerinden uzak olunması

"...tıp fakültesi öğrencileri oranın öğrencisi de biz dışarıdan geldiğimiz için sanki üniversitenin öğrencisi değilmisiz gibi davranıyorlar. Belki hemşirelere yaklaşımları böyledir ya da kampüsümüz Şişli'de olduğu içindir bilemiyorum. Doktorlar da hemşireler de bize yabancı gibi davranıyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

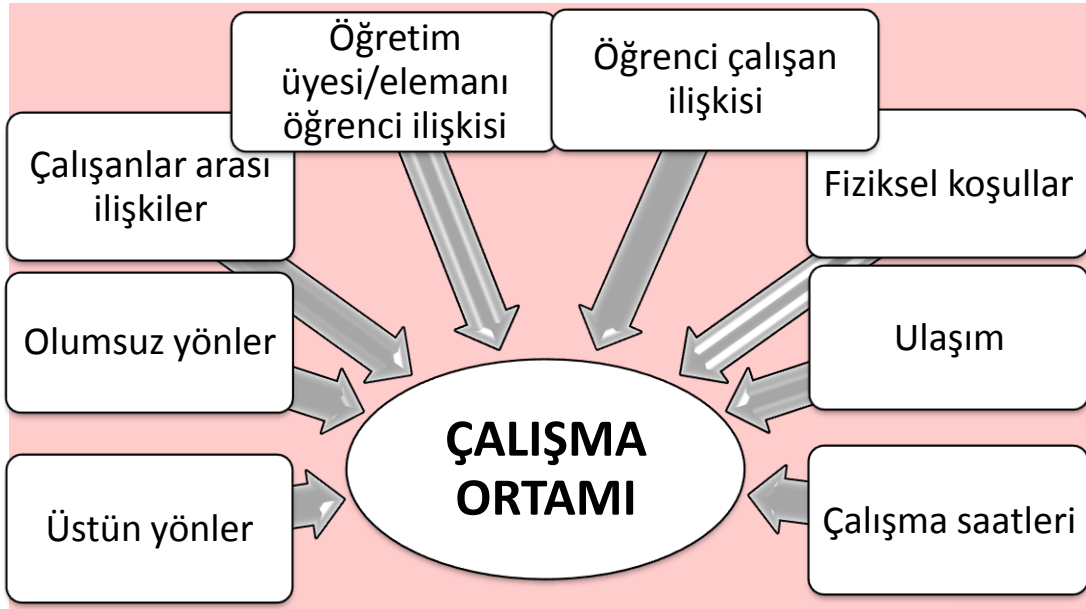
"Hastane içerisinde olsa daha iyi olur...hastanenin bizden haberi olur, gideceğimiz stajlar hakkında ya da dersi görür görmez o uygulamayı hemen görmemiz gereken durumlarda hastane ortamında olabiliriz. Bu orada çalışanların bize alışması için de daha iyi olur..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).



Şekil 4-34: Yönetim tarzı ve liderlik kategorisi altında oluşan ana temalar ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü

4.2.4. Çalışma Ortamına İlişkin Bulgular

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, kurumsal itibar kategorilerinden olan "Çalışma Ortamı" başlığında elde edilen bulgular Şekil 4-35'te görüldüğü gibi "üstün yönler", "fiziksel koşullar", "çalışanlar arası ilişkiler", "öğretim üyesi/eleman öğrenci ilişkisi", "öğrenci-çalışan ilişkisi", "ulaşım", "çalışma saatleri", "olumsuz yönler" ana temalarıyla ele alınmıştır. Daha sonra bu ana temaların alt temaları oluşturulmuştur. Şekil 4-41'de de Çalışma ortamı altında oluşan ana temalar ve alt temaların NVivo analiz programındaki model görüntüsü yer almaktadır.



Şekil 4-35: Çalışma ortamı kategorisi altında oluşan ana temalar

D.1. Üstün Yönler

Araştırmada "üstün yönler" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, fakültenin akademik kadrosunun güçlü olması, FN isminin fakülteye ayrıcalık katması, geçmişten bugüne köklü bir tarihe sahip olması, her türlü etkinlik veya çalışmalarda aynı şekilde köklü bir geçmişi olan aynı ismi taşıyan bir vakfının olması, her anabilim dalında lisansüstü eğitim programlarının yürütülmesi ve Türkiye'de bu alanda tek olması, yine tarihi zengin İÜ'ye bağlı olması, fakültenin ayrı bir kurum kültürüne sahip olması, FN mezunlarının kolaylıkla iş bulabilmesi/tercih edilebilir olmaları, akademisyenlerin sürekli bilimsel çalışmalar üretmesi, İstanbul'daki en geniş

iki büyük üniversite hastanesinin, uygulama alanı olarak kullanılması, görülen vaka sayılarının ve çeşitliliğinin fazla olması ve son olarak giderek artan sosyal etkinliklerin varlığının fakültenin üstünlükleri olarak ifade edilmiştir (Şekil 4-36).



Şekil 4-36: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan üstün yönler ana teması ve alt temaları

D.1.1. Akademik kadro

"... hocaları iyi kıdemli yani yılların deneyimine sahip, ne kadar da alandan uzak olsalar da..." (Kadın,29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

"Türkiye'de eğitim, standart olmadığı için hemşire akademisyenden ders almayan bir sürü öğrenci oluyor, onları düşününce bu okulda bulunan akademisyen kadrosu Türkiye'deki en iyi hoca kadrosu, yelpaze de geniş. Farklı farklı anabilim dallarının olması, AD'nda çalışan hocaların bilgi birikimleri..." (Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

"Öncelikle öğretim kadrosu derim. Çünkü en önemlisi o şu anda. Hocaların samimiyeti olabilir, bazı hocalarımızla samimiyet kurmamız çok hoş oluyor, projeler yapmamız, bu şekilde hem kaynaşmamızı sağlıyor hem de böyle okulla bağımızı kuvvetlendiriyor..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"En büyük avantajımız kaliteli hocalar ile çalışmamız, çok bilgili ve yeterli donanıma sahip hocalar tarafından eğitim almamız, en büyük avantaj..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

D.1.2. Florence Nightingale ismi

"Bence avantajlılar evet, çünkü bir etiketi var..." (Kadın,30 yaş, Lisans SB hemşire-21).

"İsim olarak avantaj çünkü isim demek altta dolu bir zemin var ki isim yapmış..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"İsim...İsmi var marka...İyi kaliteli hocalarının olması gerçekten isim yapmış hocalar var ..." (Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

"Okulun ismi olabilir diye düşündüm ama o da sadece dışarıdan görülüyor avantaj olarak. Diğer okullar yanında ismimiz avantaj gibi..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

D.1.3. Köklü tarihi

"Hoca kadrosunun güçlü ve iyi olması, disiplinli titiz eğitim verilmesi, köklü bir okul olması, geçmişinin uzun olması..." (Kadın,32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

"Tarihsel olarak eski bir okul olması bir avantaj bir kültür var tabi, kurum kültürü var, o kültürün olması da avantaj yeni kurulan yerlerde bunu görmüyoruz, şikayet ettiğimiz şeyler olsa bile sonuçta kurum kültürü var, gelenler bu kültürü alarak gidiyor bu bir avantaj..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

D.1.4. Florence Nightingale Hemşire Mektepleri ve Hastahaneleri Vakfının varlığı

"... ulusal ve uluslararası kongrelere rahatlıkla katılıyor olabilmek okuldan vakıftan bu anlamda maddi destek alabilmek bir avantaj..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Vakfın olması en büyük bir avantaj. Tarihsel olarak eski bir okul olması bir avantaj bir kültür var tabi, kurum kültürü var..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"...buranın vakıf tarafından destekleniyor olması bir çok avantaj sağlıyor..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrencisi-31).

D.1.5. Lisansüstü programları

"Çok zengin...YL, doktora programları her AD için var, bu yüzden çok şanslı bize gelen lisans ve lisansüstü öğrencileri... Lisansüstü programların olması bir avantaj güçlü bir akademik kadronun olması ve bunun doğrultusunda olması o programları yürütüyor olmak bir avantaj, bir şekilde öğrencilerle misyonunuzu, vizyonunuzu paylaşıyorsunuz. Onlar gittiğinde sizin bir şubeniz gibi oluyor, bu da çok büyük bir avantaj yani niteliği, niceliği her şey avantaj, öğrenci için büyük bir avantaj..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

D.1.6. İstanbul Üniversitesi'ne bağlı olması

"Yani İÜ'ye bağlı olmasının verdiği artılar var. İÜ'nün diğer fakültelerinden faydalanabilme artıları var. Oranın yemekhanesi ve kütüphanelerinden faydalanabilme artısı var. Cerrahpaşa'nın hem yemekhane hem de kütüphanesinden faydalanabiliyorduk..." (Kadın, 34 yaş, FN Mezunu hemşire-yönetici-8).

D.1.7. Kurum kültürü

"Tarihsel olarak eski bir okul olması bir avantaj, bir kültür var tabi, kurum kültürü var, o kültürün olması da avantaj.Yeni kurulan yerlerde bunu görmüyoruz, şikayet ettiğimiz şeyler olsa bile sonuçta kurum kültürü var, gelenler bu kültürü alarak gidiyor bu bir avantaj..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

D.1.8. Öğrencilerin iş bulma kolaylığı

"...FN adının olması da ayrı bir avantaj önceden de dediğim gibi rastladığım bir kaç tane iş ilanını düşünürsem avantaj, FN denilince gerçekten hemşirelikten anlayan birisi ise, bunu sizin teoriniz kuvvetlidir, pratiğiniz yoktur ama gelin bunu birlikte yapalım diyenler oluyor yani..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrencisi-33).

"Öğrencilerin çoğu buraya ileride meslek alanında açıkta kalmamak için geliyor. Erkeklerin çoğu öyle zaten. Mesleği severek yapacak azdır yani. İlk tercihi olan dediğim amaçla gelenler, ben bu işte para kazanabilir miyim diye...mesela şimdi tercih zamanı

işte fakülte hakkında bilgi almaya geliyorlar, "Açıkta kalır mıyım?, Kaç para alırız? soruları bunlar..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

D.1.9. Yapılan bilimsel çalışmalar

"...bir çok hocanın kitabı var, yayını var, hemşirelik alanında gelişimi hocalar zaten, mesela THD'de olsun tanınmış hocalarımız var, ülke çapında çoğu hocanın tanındığını düşünüyorum. Araştırmalar yapıp kitaplar basıyorlar kongrelere katılıyorlar, gerçekten bu okulda çalışırsanız başarılı olursunuz..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"Eee... Bu soruya doğru cevap vermek için daha fazla şey biliyor olmam lazım mesela ne kadar yayın yapıldığını bilmiyorum, dergi ne kadar sıklıkla çıkıyor, içindeki yayınlar nelerdir, bu okulun yurt dışındaki okullarla entegrasyonunda yurt dışında ne kadar geçerliliği var onları bilmiyorum, onlar da olsaydı. 10 üzerinden 8 olurdu..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

D.1.10. Uygulama alanlarının varlığı

"Bizim okul bence bu konuda Türkiye'de en iyilerden birisi. Çünkü öğrenci sayısı fazla olduğu için yeni hastanelerle, yeni anlaşmalar yapıyorlar. İstanbul'da olup bu tarz hastanelerde staja çıkamayan bir sürü hemşirelik okulu var. Türkiye'nin her yerinden hastalar geliyor ve siz hani ender görülebilecek şeylere hocalarla birlikte şahit oluyorsunuz..." (Kadın, 22 yaş, lisans 3. sınıf öğrencisi-34).

"...fakültenin kliniğe çıktığı yerler Çapa, Cerrahpaşa, Haseki Kardiyoloji, Onkoloji. Bence bu alanlar Türkiye'nin önemli hastaneleri, fiziksel olarak çok yeterli olmasalar da artık Çapa'nın Cerrahpaşa'nın her servisine gidiliyor, bence Çapa ve Cerrahpaşa'da görülmeyen vakaları görüyoruz..." (Erkek, 22 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-36).

"Avantajlıyız...Başka üniversitelerde okuyan arkadaşlarım var. Onlarla konuştuğumda en önce şu göze çarpıyor, hocaların kadro olarak hocaların tam olmaması çok göze çarpıyor, ikincisi onların uygulama alanları çok kısıtlı, yani koskocaman bir okul bir binaya sıkışabiliyor çoğunda, ama bizim sadece kendimize ait 2 tane tıp fakültesi hastanemiz var, bu uygulama açısından FN'e öncelik veriyor, daha fazla uygulama alanı buluyoruz..." (Erkek, 23 yaş, 4. sınıf lisans öğrencisi-28).

D.1.11. Sosyal etkinliklerin varlığı

"...hem kongreleri düzenleme açısından...ben hepsine katılmışımdır sanırım, sonra tiyatro falan yapılıyor, hemşirelik haftası kutlamaları çok güzel geçiyor burada o günleri seviyorum..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

"...Aslında yavaş yavaş oluyor, resim kursu açıldı, müzik klüpleri açılıyor, daha geliştirilmeli zaten, klüp olunca ilgi çekiyor. Klüpler öğrencilik hayatında vazgeçilmez gibi oluyor, çok iyi sosyalleşmek adına..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

D.2.Kurumun Olumsuz Görülen Yönleri

Araştırmada "kurumun olumsuz görülen yönleri" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-37), fakültenin fiziksel yetersizliklerinin olması, kampüs alanının olmayışı, sosyal etkinliklerin yetersizliği, iletişim konusunda sıkıntıların yaşanması, öğrenci sayısının fazlalığı, akademisyenlerin iş yükü fazlalığı, kurum içi bazı prosedürlerin katı bir şekilde işleyişi, yeni çalışanlar için oryantasyon programının olmayışı, okul hastane işbirliğinin olmayışı, profesör öğretim üyelerinin klinik alanda olmayışları, öğrencilerin uygulama konusunda kendilerini yetersiz hissetmeleri, klasik eğitim tarzı fakültenin olumsuz görülen yönleri olarak görülmüştür.



Şekil 4-37: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan kurumun olumsuz görülen yönleri ana teması ve alt temaları

D.2.1. Fiziksel yetersizlik

"Hiç bir şey yoktu bir üniversite de bir müzik sesi, bir gitar çalınır ya da bir eylem yapılır... Motomot derse gir çık başka bir şey yok, ders arasında yapabileceğin bir şey de yok, kapının önüne sıralanır otururduk..." (Kadın, 34 yaş, FN Mezunu hemşire-yönetici-8).

"Aralarda mesela bizi dinlendirecek bir şey yok. Zaten küçük orta bir bahçemiz var, toplamda 6 bank var o altı bankı kapan kapıyor, kapamayan da yol kenarındaki kaldırımlara çöküyoruz yani derse dinlenmiş olarak gelemiyoruz derse, içeride otursak zaten aranın bir muhabbeti olmaz yani beni fiziksel çevre motive etmiyor..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

D.2.2. Ana kampüste yer almama

"Sosyal bir ortam değil kesinlikle. Kampüs ortamında olmaması bir kere öğrencilerdeki üniversiteli olma hevesini kırıyor bence, okulun soğuk olması fiziksel açıdan bu önemli engel, sınıfların ferah olmaması..." (Kadın,32 yaş, FN mezunu hemşire-9).

"...hastane binasının arkasında tıklıp kalmış gibiyiz, burada bizim olduğumuzu bile kimse bilmiyor, okulun yerini çoğu kişi bilmiyor, ben de buranın yerini bilmeyerek geldim. Hani belki kampüs ortamı olsaydı herkes birbirini daha iyi tanırdı daha iyi bir ortam olurdu..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"Hani bir üniversite havası vardır ya onu hissedebilmek önemli burada öğrenciler onu hissedemiyor maalesef. FN biraz daha meslek yüksekokulu gibi... 2 yıllık küçük bir ilçede derme çatma bir bina vardır, öyle bir havası var..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

D.2.3. Sosyal etkinliklerin azlığı

"Öğrenciler biraz daha böyle rahat olabilirler, sosyal aktiviteleri daha fazla olmalı, geziler, organizasyonlar olabilir, biraz daha böyle kapalı kutu şeklinde bir okul..." (Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

"...çok asosyaliz mesela aşağıda bir spor alanı gibi bir yer varmış, bir spor alanı gibi bir yerde öğrencinin eğlenebileceği, aktivite yapabileceği bir şeyler olması lazım ama orası sadece bir kaç minderin konulduğu boş bir alan...okulun öğrencilerle birlikte yaptığı bir etkinlik yok yani..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

"... sosyal bir okul değil bir kere. Sadece ders verilecek bir ortamdan başka bir şey yok sıkıcı bir ortam, normal bir üniversite dediğin zaman ders bitince hemen eve gitmek istemezsin bahçesinde kantininde oturursun oyalanırsın ama burada dersten çıkınca yapacak bir şey yok hemen eve gidiyorsun..." (Kadın,32 yaş, FN mezunu hemşire-9)

D.2.4. Örgütsel iletişimin yetersizliği

"...hocalar daha sıcak olabilirler, bu kadar katı olmalarına gerek yok, biz de onlar gibi insanlarız, tabi ki saygı sevgi sınırını bilmemiz gerek, gelip kantinde bir çay içseler arada falan, aramızda yemek yeseler, yani yemek yediğimiz yerler bile çok farklı, onlar sadece ilk masada yiyorlar..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

"...hocalar kendini ön plana çıkarmak için diğer hocaların yaptığı işleri eleştirince hoş olmuyor yani, hocaların kötülediği insan da benim hocam... yani ben o hocaya ne kadar güvenebilirim, hocaların itibarlarının düşürüldüğünü düşünürüm..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

"Burada çalışınca yüksek lisans, doktora yapmak daha kolaymış gibi görünüyor ama dediğim gibi dışarıdan gelen insanlara daha ilgili davrandıkları için sen bir şey söylerken çekiniyorsun acaba ne düşünür veya sen tezinle ilgili çalışmak istediğinde seninle sonra ilgileniriz oluyor. Psikolojik olarak gerçekten olumsuz etkiliyor. Buradaki herkes sana bir şey söylerken mutlaka kendisiyle ilgili bir çıkarı var ki bir şey söylüyor..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

D.2.5. Öğrenci sayısının fazlalığı

"...grupların büyük olması, öğrenci sayısının fazla olması, hantallık getirebiliyor..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Yani ne kadar hocalar iyi olursa olsun onların da belirli bir kapasitesi var ve yetişebilecekleri durum belli, tamam teorik de verirsiniz o kadar kalabalığa belki anlatırsınız ama bunu stajlarda düşününce öğrenciyle bire bir ilgilenme şansın olmayacak..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

D.2.6. İş yükü fazlalığı

"Çok fazla iş yükümüz var, AD kavramı var, keşke AD sekreterlik kavramları da olsa diye düşünüyorum. Çünkü adımız araştırma görevlisi ama bu görevi lisans eğitime tabi ki lisans eğitime kanallı olmamız gerekiyor, çünkü o da bizim bir kalitemiz ama çok fazla tezlerimize veya yaptığımız akademik çalışmalara odaklanamadığımızı düşünüyorum..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Bazı anabilim dallarında iş yükü ile akademisyen sayısı orantılı değil, özellikle araştırma görevlisi sayısı çok az..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

D.2.7. Kurumun işleyişine yönelik katı kurallar

"...bu imza olayı çok gereksiz, bazı derslerde ilk başta hemen imza alınıyordu ben kendimi çok kasiyordum, imzayı kaçıracağım hoca alıp götürecekti diye...derse odaklanamıyordum..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrencisi-31).

"...ben şeye anlam veremiyorum, dersi dinlemeyen dersten çıkabilir, gerçekten önemli değil diyorlar mesela ama dersin sonunda sesli yoklama da alıp tehdit gibi oluyor bu bize, yani dolayısıyla ben çıkamıyorum..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrencisi-30).

"Bir sürü dersliklerimiz var ama hiç birini kullanamıyoruz, kışın gidecek yer bulamıyoruz amfiler açık olsun oraya gidelim, dersliklerin anahtarı var, çok garip geliyor bize, sonuçta bu sınıfı biz kullanacağız, bu kadar baskıcı olmasının bir anlamı yok bence kilitleyecek kadar bir anlamı yok..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrencisi-17).

"...hafta sonu okul açtırmak bir sürü prosedür en basit bir kendi okulumuzun konferans salonunda prova yapabilmemiz için bile bir sürü yazı yazıp dekanlığa çıkıp onu onaylatıp o şekilde hallettik..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrencisi-35).

D.2.8. Kurumun yeni çalışanlarına yönelik oryantasyon programının olmaması

"...okula yeni başlayan araştırma görevlilerinin kesinlikle bir oryantasyon programından geçmesi gerektiğini düşünüyorum. Çünkü öğrencilerle nasıl iletişim kurulduğunu bilmeden direkt öğrencilerle staja çıkmak zorunda kalıyorsunuz, daha ne yapacağınızı bilmeden daha yeni bir akademik kadronun parçası olmuşken öğrencilere karşı bir otorite olmak çok zor..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

D.2.9. Okul hastane işbirliğinin olmaması

"...hastanelerle işbirliğinin azlığı engeller arasında..." (Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

"...kabul gören bir kurum, nitelikli mezunlar veriyor ama saha ile tam bütünleşemiyor..." (Kadın, 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"... hastane içinde olsaydık staja çıktığımız alan olarak, daha kalite artardı bence, %100 yani..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

D.2.10. Öğretim üyelerinin klinikte olmamaları

"...profesörler staja çıkmıyor bence çıkmalı, alan hakkında bilgileri olmalı, bence klinikten çok uzak kalmamaları gerektiğini düşünüyorum. Baktığımızda alan daha farklı, o yüzden bence hocalar daha çok kliniklere gelmeli, gerekirse stajlara çıkmalı, ama maalesef çok ayrı durduklarını düşünüyorum, özellikle de profesör ve doçent hocalar, bu işi araştırma görevlilerine bırakmışlar..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32)

D.2.11. Uygulama yetersizliği

"Diğer okulların uygulamalarının çok iyi olduğunu düşünüyorum. Herkes aynı şeyi söylüyor: "FN öğrencileri uygulama alanında eksik oluyorlar mezun olduklarında çok zorlanıyorlar, bocalıyorlar iş hayatında ilk bir sene" diyorlar..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

"...ama alanda çalışmak istiyorum benim için neyi neden yaptığım önemli değil, ben sadece pratiğime bakarım diyorsan bu okula gelme derim. Çünkü bize çok pratik kazandırılmıyor, kazanamıyoruz..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

D.2.12. Derslerin işleniş tarzı

"Bence derslerin sözel olmasından kaynaklı sıkıcı, biz yeni nesil özellikle.. ders işleniş yöntemlerinde sıkıntı var bence... hep okuyup geçme tarzında oluyor, öğrenciler derse aktif katılmıyor, konuşanlar oluyor, hocalar da bunu yönetemiyorlar bazen..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

"...yine hocaların slaytları çok klişe...Hani kendi deneyimlerini anlatmadığı dersler çok etkin geçmiyor, "hastanede şöyle bir şey yaşamıştım" dediği zaman ben onu hiç bir zaman unutmuyorum, o akılda kalıcı oluyor ama diğer türlü kısıtlıyor haliyle öğrenmeyi..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

D.3. Çalışma ortamının fiziksel koşulları

Araştırmada "çalışma ortamının fiziksel koşulları" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-38), çalışma ortamının kampüs alanı içinde olmaması, diğer fakültelerle etkileşim sağlanamaması, amfiler, derslikler, bina içindeki çalışanların ve öğrencilerin kullanımında olan kütüphane, kantin, bilgisayar donanımında yetersizliklerin yaşanması, fakültenin bulunduğu konum itibarıyla de öğrencilerin vurguladığı kampüs havasının bu fakültede hissedilememesinin ortaya konduğu görüşler üzerinde durulmuştur.



Şekil 4-38: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan çalışma ortamının fiziksel koşulları ana teması ve alt temaları

D.3.1. Kampüs ortamından uzak konumlanması

"...lise gibi bir okul. İÜ denilince aklıma hep Beyazıt kampüsü geliyor, öyle bir yer değil tabi, tek başına ayrı bir kampüs, ilk başta hayal kırıklığı gibi oldu, sonra tabi alıştık, 1 ay geçti, 2 ay geçti, 1 sene geçti alıştık, biz de ayak uydurduk..." (Erkek,22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

"...okulun bahçesi... bir kere bir kampüs ortamı yok. Buradaki hastane binanın önünü kapatıyor burada bir üniversite varmış gibi durmuyor, yani Beyazıt'ta ana kampüste yeşillikler içinde oturmak var bir de burada oturmak var..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

"Diğer fakültelerden arkadaşlarla da etkileşilemiyoruz, kampüsten uzak olduğumuz için tek başımıza var olmaya çalışıyoruz..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"...orası bir hastanenin bahçesinde küçücük bir yer, izole edilmiş yani orada okuyan insanlar üniversitede okuyorum havasına giremez gibi geldi bana..." (Kadın,35 yaş, üniversite hastanesinde hemşire-2).

"Bir kere üniversite dendiği zaman akla böyle kampüs kültürü geliyor aslında. Oturup sohbet edebileceğimiz bir ortamımız bile çok fazla yok, ufak bir bahçemiz var, hastane otopark olarak kullanılıyor bahçemizi..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

D.3.2. Binanın fiziksel yapısı ve donanımı

"Küçük bir yer, fakülte modunda değil, bizim okulda aynısıydı, hatta bizim okulun bahçesi daha büyük daha yeşil ağaçlar falan, küçük yani..." (Kadın, 28 yaş, SB hemşire-Lisansüstü-10).

"Bina olarak ise hep eski kalmış daha çok. Yukarıdaki modern yapıyı gördüğüm zaman daha hantal bir hal ve gittikçe farklılaşan ve gittikçe daha kötü koşullara doğru giden bir bina olarak bakıyorum oraya. Diğer modern üniversitelere bakınca, gerçekten olduğu gibi kalmış yani, gittikçe de kötü oluyor..."(Erkek, 56 yaş, mahalle muhtarı-13).

D.3.3. Amfiler ve derslikler

"Amfilerimiz iyi ancak şimdi 400 kişi alınmaya başlandığı için yetmiyormuş, biz mesela 180 kişi yetmiyor zor sığınıyoruz, ses sistemi olarak da iyi değil, akustiği iyi değil, mikrofona konuşma ihtiyacı oluyor..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

"Amfiler, çok rahatsız, hepimiz şikayetçiyiz. Sırf oturma rahatsızlığı yüzünden dersten çıkmak istiyorum. Perihan Velioğlu (PV) Amfisi öyle değil, ek konforlu bir yere girmişsin gibi geliyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

"Amfiler çok konforlu değil, bir kere oturuş açısından amfilerin sıraları çok kötü, çok sertler, direkt tahta, sabahtan akşama onun üstünde oturmaya çalışıyoruz, oturma arasında çok boşluk var, bizim zaten kamburumuz çıktı..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

D.3.4.Bahçe/Kütüphane/Bilgisayarlar/Teknoloji/Kantin/Yemekhane/Otopark

"Beyazıt'a gidiyoruz görüyoruz orada, basketbol, voleybol sahaları, oturup çimlere kitaplarını okuyanlar, sohbet edenler, burada aktivite yapabileceğimiz bir alan yok..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"Kütüphane hem yetersiz hem de bir öğrencinin ee.. dikkatini çekebilecek tarzda değil, çok eski kitaplar var, biz böyle ne bileyim en azından bir kitabı açtığımda beni çeksin, sayfaları kopuk kopuk olmasın ya da daha yeni basımlar olsun isteriz..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

"Bence kütüphanede dergilerin sayılarının hepsine ulaşabilmek ideal arşiv modunda, dergi yayın konusunda iyi bir birikimi var bence, başka dergiler de gördüm çünkü çok sayıda gördüm, dergi konusunu beğendim..." (Kadın,30 yaş, Lisans SB hemşire-21).

"...kütüphane kültürü gelişmemiş bizim okulda sanki... bağırın çağıran böyle giriyor çok şaşırtıyoruz, görevliler de uyarmıyor. Onlar da konuşuyor..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"...özellikle mikrofonlarda çok sıkıntı yaşıyor, hoca mikrofon kullanayım diyor kullanamıyor, onun dışında projeksiyon ya da bilgisayarlarda sorun yok..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"Bilgisayar odası bilgisayarlar yeterli deee..Bilgisayar odasındaki çalışanların masaların üzerine çantaları koymayın diye garip uyarıları oluyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"...kantin aynı şekilde ee birçok şeyi bulamıyoruz, belli çeşitler var, ondan sonra alan olarak dediğim gibi 4-5 masa var, yani üniversite olarak düşünüldüğünde çok yetersiz olduğunu düşünüyorum..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

"...Hocalara ait bir otoparkın var olduğunu biliyorum, İstanbul'da otopark sorunu çok büyük bir sorun. Park yerinin var olması tabi büyük avantaj..." (Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

"...ders esnasında otopark yıkamadan gürültü geliyor o büyük sıkıntı. Oda sıcak, camı açsan araba yıkama sesi, kapasan sıcak..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

D.4. Ulaşım

Araştırmada "ulaşım" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, kurum çalışanları için servis olanağının olduğu, ayrıca bulunduğu bölge itibariyle toplu ulaşım araçlarına yakın olmasıyla gerek öğrenciler gerekse kurum çalışanlarının ya da kuruma gelmek isteyen diğer dış paydaşların ulaşım konusunda hiç bir zorluk yaşamadıkları ifadelerle ortaya konulmuştur.

D.4.1. Servis kullanım olanakları

"Ben rahatım zaten servis olmasa her halde, işe gelemem servisimiz çok iyi çok memnunum, o yüzden çok rahatım..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

"Rahat pek çok yerden çok rahat ulaşım var, metrobüs insanların işini çok kolaylaştırdı, öğrencilerin sıkıntısı olduğunu sanmıyorum. Okul çalışanları için de servisler var..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

D.4.2. Toplu taşımaya yakın olması

"Ulaşım rahat çok rahat yani merkezi bir yerde olduğumuzdan dolayı İstanbul'un neresinde olursanız olun rahat..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

"Ulaşım açısından kolay bir yerde merkezi bir yerde Şişli'ye yürüme mesafesinde, Mecidiyeköy'e yürüme mesafesinde, yani merkezi yerlere hep yakın olan bir durum var..." (Erkek, 56 yaş, mahalle muhtarı-13).

D.5. Çalışma/Ders Saatleri

Araştırmada "çalışma saatleri" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, hem öğrenciler hem de çalışanlar açısından çalışma ve ders saatlerinin uygun ve esnek olmasına karşın bazı anabilim dallarında çalışanların geliş-gidiş saatlerinin kontrol edildiği de ifade edilmektedir. Ayrıca öğrenciler bulunduğu şehir itibarıyla trafik yüzünden ders başlama saatleri konusunda sıkıntı yaşadıkları üzerinde de durdukları görülmüştür.

"Bitiş saatlerinde problem yok, başlama saatlerinde biraz var, İstanbul trafiğini dikkate aldığımızda 8'de başlayan ders, trafiğin en yoğun olduğu saatlere denk geliyor..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

"Doktora programı olduğumuz için zamanı kendimiz hoca ile birlikte planlıyoruz bir sorun yok, küçük grup olduğumuz için istediğimiz saatte başlayıp bitirebiliriz yani..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

"Uygun, esnek. Çok rijid değil..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Uygun... Geç saatlere kadar okulda çalışılmasına izin veriliyor..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"Bir devlet memuru gibi 08:30 -17:00 gibi görünse de tabi ki burada yaptığımız iş burada bitmediği için eve giden işler olabiliyor..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Kendi anabilim dalım için çok sıkıntılı değil. Ama diğer anabilim dallarında bu kadar esnek olduğunu düşünmüyorum ben. Onlarda biraz daha dikkat ediliyor denetleniyor, daha gözlemleniyor hocalar tarafından..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

D.6. Çalışanlar arası ilişkiler

Araştırmada "çalışanlar arası ilişkiler" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-39), anabilim dalları iletişimin genelde iyi olduğu ancak bazen güvensiz bir ortamın olduğu, öğretim üyesi-araştırma görevlisi arasındaki ilişkinin anabilim dallarına göre farklılık gösterdiği, burada hiyerarşinin olduğu bu nedenle araştırma görevlileri üzerinde baskı olduğu, bu baskının öğrenciler yanında da yaşanması nedeniyle öğrencilerin bu durumu fark ettikleri ortaya konulmuştur. Farklı anabilim dalları arası ilişkinin ise kişiden kişiye göre değiştiği, bazen kişisel çıkarların ön planda tutulduğu, ilişkilerdeki gerginliğin de yine öğrenciler tarafından farkedildiği ve rahatsız oldukları üzerinde de durulmuştur.



Şekil 4-39: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan çalışanlar arası ilişkiler ana teması ve alt temaları

D.6.1. Anabilim Dalı içinde iletişim

"Ben merkezci...Biraz kişisel planların ön plana çıkarıldığı bir ortam var. Çok ben.. benim için bunun yararı ne gibi, bir olmak değil de..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrencisi-29).

"AD ilişkilerimiz iyi, bazen işin yoğunluğunun sıkıntısını birbirimizle paylaşıyoruz..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"Kötü... Dediğim gibi güvensiz bir ortam, güven duyamıyorsun, hep iş olduğu için bu işlerin arkasında da art niyetler olabildiği için, art niyet kullanılarak iş yapıldığı için hep sıkıntı meydana geliyor. Ama farklı AD ile aynı odada olsan AD odası olmasa daha iyi, sosyal olarak sohbet edebileceğin, iş dışında görüşebileceğin kişiler oluyor..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

D.6.2. Öğretim üyesi- araştırma görevlisi ilişkisi

"Kendi anabilim dalımı değerlendirirsem gayet iyi, bir sıkıntı yok. Biz asistanların makul ve mantıklı her türlü şeylerini dinliyoruz, anlamaya çalışıyoruz, empati yapmaya çalışıyoruz. Diğer anabilim dallarından bazılarında bir kast sistemi olduğunu onlardan duyuyorum, kendi düzeyimde gözlemlerim de var ama çok hani böyle tekil gözlemler... genelleylemem. "Bu saate kadar randevuna gelmedin" gibi fırçalanın ya da arayıp geldi mi odasında mı diye kontrol edildiklerine tanıklıklarım var ama genellenemez..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"...İnanıyorum ki araştırma görevlileri, hocalarına karşı belirli bir sınırdan kalmak zorundalar. Onların aralarında ilişkilerinin çok iyi olmadığını düşünüyorum. Araştırma görevlisi geliyor işini yapıp gidiyor, iş odaklı, ona da verilmiş bir iş var, size söyleyecek öbürüne rapor verecek..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"...kişiden kişiye değişiyor diyebilirim. Ama genel olarak hocalar arasında sürekli bir rekabet, çekişme var, bunu ben öğrenci olarak hissediyorum ve gerçekten üzüliyorum. Bir yardımcı doçentin bir asistana tavrı çok başka oluyor. Mesela bir yardımcı doçent hocamız, araştırma görevlisi hocamızı bizim yanımızda azarlamıştı. Üzüldüm asistan

hocanın adına. Onun altında olabilir hiyerarşik olarak ama benim de hocam o. Bu mesela beni çok rahatsız ediyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

D.6.3. Farklı anabilim dalları arası ilişki

"Anabilim dalları arasında araştırma görevlileri arasında problem olduğunu hiç bir zaman görmedim, koridorda gördüğümüzde selam verip sohbet etmek... bunlar olumlu ve güzel şeyler..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"...birlikte bir şey yapmaya çalışmıyor kimse. Amaçları sadece ön plana çıkayım. Biz bu yıl bir çalışma yaptık ve hocalar çalışma yaptığımız hoca ile arasındaki diyalogu bize yansıttı... "hocam anket dağıtabilir miyiz" diyoruz, ama yardımcı olmuyor. Tek nedeni "O çalışma yapıyor ben neden o çalışmaya destek olayım" diye düşüncesi. Derste bazı hocalar gerçekten derste anlattığı ile hiç uyumlu değil, birlikten, beraberlikten, bahsediyor ama diğer tarafta bu şekilde davranınca o hocaya hiç bir şekilde saygım kalmıyor, Hocaların arasında çok fazla ego olduğunu düşünüyorum. Bir kaç tane AD dışında, gözlemledim onlar da gerçekten hiç bir ego yok..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

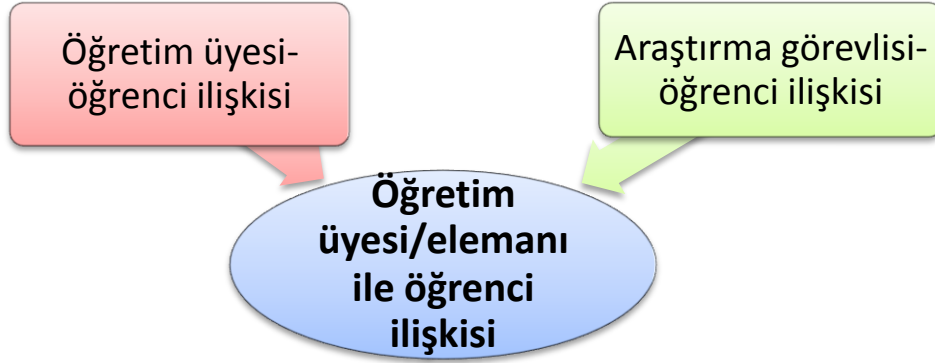
D.6.4. Personel ilişkileri

"...bu okul sakın bir okul, iş yükü, idari anlamda çalışanların iş yükü fazla olmayan bir okul, bundan kaynaklı iş yükü hafif olduğu insanların kafalarını başka şeylere yoruyorlar, kişiler arasında iş yükünün hafifliğinden dolayı insanlar böyle artık başka şeylere yönelip, o bana şunu dedi, bunu söylerken ne demek istedi gibi bir sürü şeyler kafalarında kurarak kendileri arasındaki iletişimi bitirmişler..." (Erkek, 35 yaş, kurum personeli-40).

D.7. Öğretim üyesi/elemanı ile öğrenci ilişkisi

Araştırmada "öğretim üyesi/elemanı-öğrenci ilişkisi" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde (Şekil 4-40), öğrencilerin öğretim üyeleri ve elemanlarıyla ilişkilerinde, öğrencilerin araştırma görevlileriyle hem yaş yakınlığı hem de klinik uygulamaya beraber çıkmaları nedeniyle onlara kendilerini daha yakın hissettikleri, fakat bazı anabilim dallarında öğretim üyelerinin, araştırma görevlilerine kurdukları baskı, araştırma görevlisinin de öğrenciye baskı uygulaması şeklinde

sürdüğü, öğrencilerin öğretim üeleriyle aralarında mesafe olduğu ancak bu durumun kişisel özelliklerle de ilgili olduğu bununla birlikte öğrencilerin rahat iletişim kurabildikleri profesör öğretim üelerinin de olduğu üzerinde durulmuştur.



Şekil 4-40: Çalışma ortamı kategorisinde oluşan öğretim üyesi/elemanı ile öğrenci ilişkisi ana teması ve alt temaları

D.7.1. Öğretim üyesi-öğrenci ilişkisi

"Kişilik yapısı çok önemli bir insanın, insan ne kadar yükselirse yükselsin, o aynı ilişkisini koruyabiliyor belki örnek mesela ... Hoca, çocuklar susarsanız size bir türkü söyleyeceğim diyen bir hoca var karşınızda. Yani bu hocayı nasıl sevmezsiniz..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"... profesörler mesafe koyuyor. Ben çok çekiniyorum, belki de benden kaynaklanıyor. Kapıyı vuracağım illa duyacağım onun gir dediğini, ama iyi insanlar yani aslında... İçeri girdikten sonra onu görüyorum, o şey var ya statü farkı ondan kaynaklanıyor olabilir aslında benim çekingenliğim..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrencisi-31).

"Bence üniversitenin hiç bir fakültesinde olmayan bir ilişki var, öğrenciler dilediklerini rahatça sorabiliyor, istedikleri şeyleri ifade edebiliyorlar. Öğretim elemanlarının tümü sorun çözümüne odaklı ve öğrenci lehine karar veren kişilerden oluşuyor..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"...hoca ile öğrenci arasında böyle bir hiyerarşi var gibi, küçük üniversitelerde böyle değildir, yakınlar ama köklü olanlarda biraz daha öğrenciler mesafeli olmak zorunda kalıyor hocalara karşı..." (Kadın,35 yaş, üniversite hastanesinde hemşire-2).

D.7.2. Araştırma görevlisi-öğrenci ilişkisi

"...araştırma görevlisi olarak düşünecek olursak uygun şekilde iletişim kurabildiğimizi düşünüyorum. Tabi öğrenciye göre değişiyor bu durum, çok geniş talepleri olabiliyor öğrencilerin. Bazen hakikaten hadlerini aştıkları durumlar da olabiliyor ya da araştırma görevlilerini hoca olarak görmeyebiliyorlar, yaşının veya deneyiminin yeni olmasından ötürü..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Genel olarak iyi özellikle araştırma görevlileri ile görüştüğümüzde her konuda yardımcı oluyorlar, bir kişisel problemde, dersle alakalı bir sorunda gerçekten yardımcı oluyorlar..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"Kendi yetkin iradesini kullanıp ta "arkadaşlar biz böyle çok yaşadık ama ben size biraz daha iyi davranıyorum" diyen yok. Çünkü ast-üst ilişkisinde çok ciddi gözle görülür şey var..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"Yeni jenerasyon hocalarımız daha iyi bence, daha yakınlar öğrenciye, daha iyi etkileşim oluyor onlarla. Mesafe yok..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

"Eee...asistanlarla daha çok araları iyi... Onlar da biraz tabi büyük balık küçük balığı yutar misali, onlar da bazen fevri davranıyorlar yapıyorlar yani, çocuklar da bu sefer öfkeleniyorlar yani öğrenciler, bir arkadaş gibi oturup derdini anlatacağı bir asistan göremiyor..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

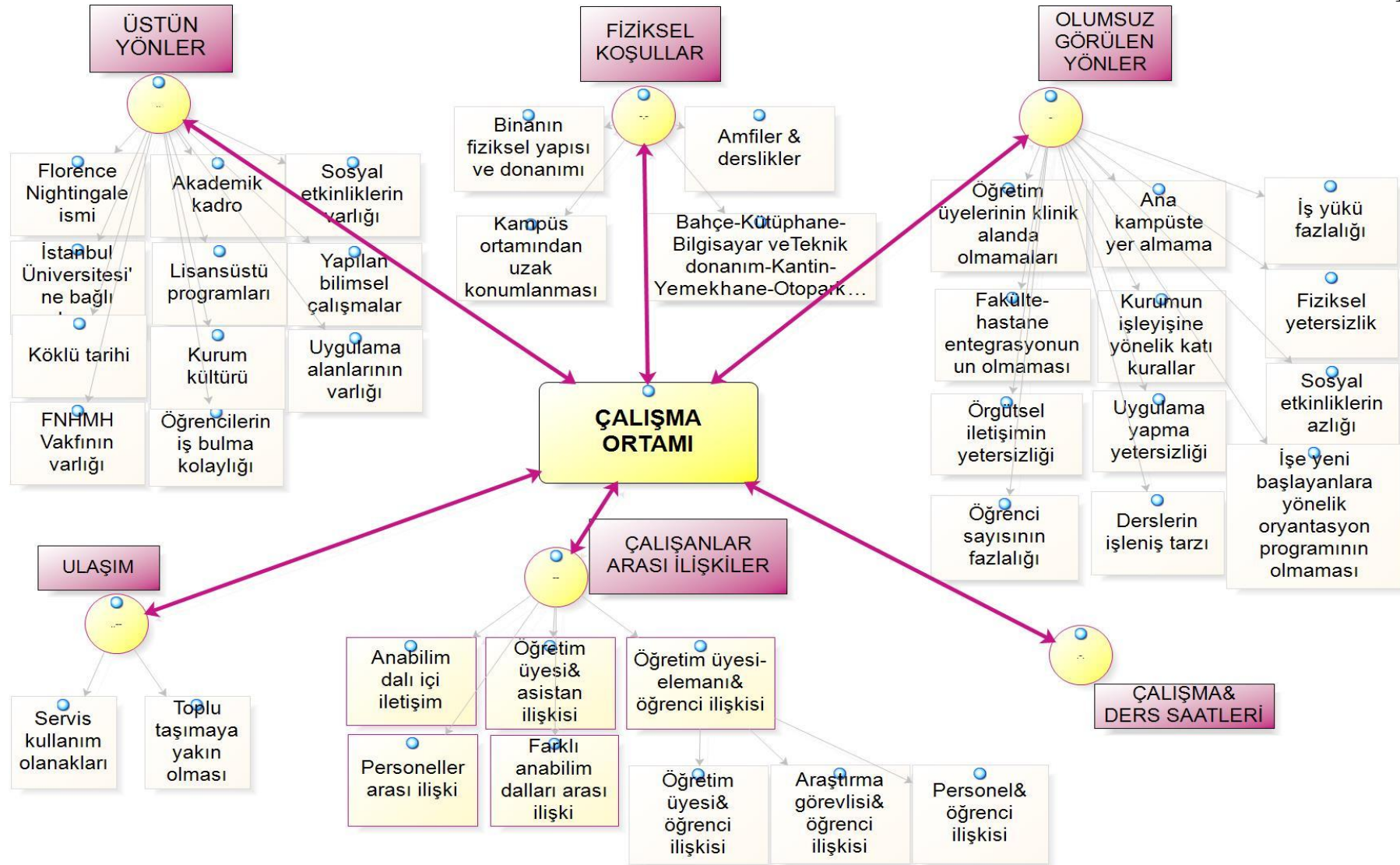
C.8. Öğrenci & Çalışan ilişkisi

Kurum personeli-öğrenci ilişkisine bakıldığında, bazen sorunların yaşandığı, üniversiteyi kazanan ve nasıl davranacağını bildiklerini ifade eden öğrencilerin personelin uyarılarından, kendi ifadeleriyle azarlamalarından rahatsız oldukları üzerinde durulmuştur.

"Genel olarak öğrenciyle personelin ilişkisi iyi, zaten bir süre sonra artık simayen de hepimizi tanıyorlar mesela geçerken en azından selamlaşma oluyor. Gerektiğinde sohbeta iletişime geçebiliyoruz onlarla, o yüzden personelle ilişkilerde iyi olduğumuzu düşünüyorum..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

"...bir de çalışanlar biraz sorun çıkarıyorlar. Biraz kaba davranıyorlar, bilmiyorum da ters davranıyorlar, zaten iki bilgisayar var orada çıktı alınacak, hiç bilgisayar kullanmayı bilmiyormuşuz gibi davranıyorlar tabi biraz insanı üzüyor bu durum..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

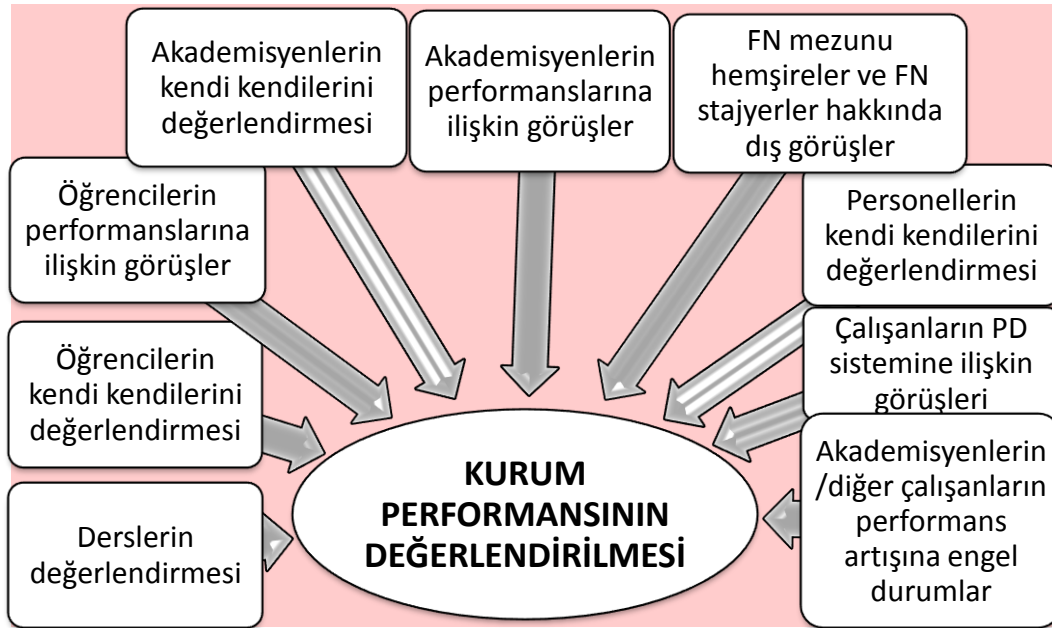
"Bilgisayar odası çalışanları çok sıkıntılı, sürekli orada bir polemik hali var öğrencilerle, bizimle yani onlar arasında, böyle atarlı bir konuşmaları mevcut, o yüzden biraz sıkıntılı..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).



Şekil 4-41: Çalışma ortamı kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü

4.2.5. Kurum Performansının Değerlendirilmesine (PD) İlişkin Bulgular

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, kurumsal itibarın önemli kategorilerinden olan "Kurum Performansının Değerlendirilmesi" başlığında elde edilen bulgular Şekil 4-42'de görüldüğü gibi "derslerin değerlendirilmesi", "öğrencilerin kendi kendilerini değerlendirmesi", "öğrencilerin performanslarına ilişkin görüşler", "akademisyenlerin kendi kendilerini değerlendirmesi", "akademisyenlerin performanslarına ilişkin görüşler", "FN mezunu hemşireler ve FN stajyerleri hakkında dış görüşler", "çalışanların performans artışlarının desteklenmesine ilişkin görüşler", "Akademisyenlerin/diğer çalışanların performans artışına engel durumlar ana temalarıyla ele alınmıştır. Daha sonra bu ana temaların alt temaları oluşturulmuştur. Şekil 4-58'de Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programındaki model görüntüsü yer almaktadır.



Şekil 4-42: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisi altında oluşan ana temalar

E.1. Derslerin değerlendirilmesi

Araştırmada "derslerin değerlendirilmesi" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, lisans eğitiminin değerlendirilmesi ve lisansüstü eğitim değerlendirilmesi olarak iki alt tema ele alınmıştır (Şekil 4-43). Lisans eğitiminin değerlendirilmesinin, ders başlangıcında ve sonunda öğrencilerden geri bildirim alınması, yazılı sınav, uygulama sınavı ve değerlendirmesi şeklinde ele alındığı görülmektedir. Yazılı sınavların çok detaylı sorular içerdiği ya da tam tersi tam kapsamıyla bilgiyi ölçtüğüne dair düşünceler yer alırken, klinik uygulama değerlendirmesinin ise staj ve ardından öğrencinin staj performansının değerlendirilmesiyle yapıldığı ayrıca öğrencilerden klinik alanla ilgili geri bildirimlerin alındığı ifadeleri üzerinde durulmuştur (Şekil 4-44). Lisansüstü eğitimde ise, derslerin sohbet tarzında yürütüldüğü, konularla ilgili sunum yapma, vaka tartışması ve değerlendirmesinde ise sunumlar ve sınavların değerlendirilmesi üzerinde durulmuştur (Şekil 4-45).



Şekil 4-43: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisinde oluşan dersin değerlendirilmesi ana teması ve alt temaları

E.1.1. Lisans eğitiminin değerlendirilmesi



Şekil 4-44: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisinde oluşan lisans eğitiminin değerlendirilmesi ana teması ve alt temaları

E.1.1.1. Ders başlangıcında ve sonunda geri bildirim alınması

"Sınavlarımız oluyor, vize ve finaller oluyor, uygulama notları veriliyor, ondan sonra dersleri değerlendirmek için anket yapıyoruz, dersin girişinde ve sonunda, dersten memnun musunuz şeklinde..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

"...bazı hocalarımız sene sonunda kendilerini değerlendirmemizi istiyorlar o şekilde değerlendiriliyor, bazı hocalar anket yapıyorlar, derste ne yaptığımızı ankete bakarak ölçülüyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

F.1.1.2. Yazılı Sınavlar

F.1.1.2.1. Yazılı sınavlarla ilgili olumlu görüşler

"Bazı sınavlar çok boyutlu ölçüyordu bilgiyi, gerçekten bilip bilmediğimizi, ezberleyip ezberlememek değil de o konuyu bilip bilmediğimizi ölçüyordu..." (Kadın,32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

"Özellikle dersin başında hedefler ve amaçlar doğrultusunda sorular sorulduğunu düşünüyorum..." (Erkek, 23 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-28).

F.1.1.2.2. Yazılı sınavlara ilişkin eleştiriler

"... bazılarında hiç beklemediğimiz yerlerden, böyle sormak için sorulmuş gibi detay, yapılabilir, o biraz AD'na göre değişiyor..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"...ön bir değerlendirme yapılabilir veya sorular bize hiç verilmiyor, hocaların soru havuzu kaydedilmesin diye veya sorular sonradan cevaplanmıyor. O sorunun cevabını bir daha hiç öğrenemiyoruz, kafamıza takılan sorular oluyor, tam cevap alamadığımız için..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

E.1.1.3. Uygulama (staj) değerlendirmeleri

"...stajlarda aynı şekilde, bu serviste nasıl bir staj geçirdiniz, kendiniz bu serviste nasıl bir yerde görüyorsunuz şeklinde oluyor yani tartışıyoruz hocalarla..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

E.1.2. Lisansüstü eğitim



Şekil 4-45: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisinde oluşan lisansüstü eğitim değerlendirilmesi alt temaları

E.1.2.1. Lisansüstü derslerin işlenişi

"Derslerimiz sohbet ve tartışma şeklinde oluyordu. Kitapta böyle demiş deyip geçmiyorduk, ayrıca lisans öğrencilerinin derslerine giriyorduk..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"Anlatımlarımıza göre ve bir de sınav oluyorduk, vize, final şeklinde...Kendi anlattığımız konulardan sınav yapıyorlardı ona göre değerlendiriliyorduk..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire).

E.1.2.2. Lisansüstü derslerin değerlendirilmesi

"Hepsi sınav olmuyordu, ödev şeklinde de oluyordu, sunu şeklinde yapıyorduk..." (Kadın, 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"Anlatımlarımıza göre ve bir de sınav oluyorduk, vize, final o şekilde...Kendi anlattığımız konulardan sınav yapıyorlardı ona göre değerlendiriliyorduk..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

E.2. Öğrencilerin kendi performanslarına ilişkin görüşleri

Araştırmada "öğrencilerin kendi performanslarına ilişkin görüşleri" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, lisans öğrencilerinin görüşleri ve lisansüstü öğrencilerinin görüşleri iki alt temaların altında incelenmiştir (Şekil 4-46). Lisans öğrencilerinin kendi performanslarını kuramsal derslerde değerlendirmelerinde

(Şekil 4-47), bazı öğrencilerin derslerin ağır kuramsal bilgi altında yetersizlik hissettiği, buna karşın bazı öğrencilerin ise kendilerini yeterli buldukları ayrıca diğer okullara göre teorik açıdan çok daha iyi olduklarını düşündükleri üzerinde durulurken, lisans öğrencilerinin uygulama alanında kendilerini yetersiz gördükleri, kendilerine bu anlamda tam olarak güvenmedikleri hatta dışarıdan da aynı şekilde görüldükleri, okulun sadece akademisyen yetiştirmeye odaklandığı, bazı öğrencilerin de uygulamada yeterli performans gösterdiğini ifade ettikleri üzerinde durulmuştur (Şekil 4-48). Lisansüstü öğrencilerin değerlendirmesinde ise öğrencilerin okulda öğrendiklerini çalıştıkları alanla bütünleştirerek kendilerini başarılı buldukları, lisansüstü derslerde öğrenci sayısının çok az olması nedeniyle bireysel performansın ön planda olduğu ve daha fazla çaba gösterme gerekliliğinin de olduğu ortaya çıkmıştır (Şekil 4-49).



Şekil 4-46: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan öğrencilerin kendilerini değerlendirmesine ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları

E.2.1. Lisans öğrencilerinin kendi kendini değerlendirmesi

E.2.1.1. Kuramsal derslerde değerlendirme



Şekil 4-47: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan kuramsal derslerde öğrencinin kendini değerlendirmesine ilişkin alt temalar

E.2.1.1.1. Düşük performans gösterme

"Hayır bulmuyordum, ben yeterli bulmuyordum çünkü dediğim gibi teorik ders çok fazla literatür var ama çok kısa süre alanda kısıtlı yani onunla ilgili tamamen bir yetersizlik var..." (Kadın, 29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

E.2.1.1.2. Yeterli performans gösterme

"Mesela şu an çalıştığım yere göre kıyas yaparsam, oradaki hemşirelerle kendi açımdan çok fark görüyorum. Pratiğe bakınca oradakiler evet pratik olarak daha aktif iyi görünüyorlar ama yaptıkları işin bir komplikasyonunu bilmiyorlar, enjeksiyon mu sadece enjeksiyon o kadar, o enjeksiyonun ciltte bütünlük bozukluğu oluşturabileceğini bilmiyorlar. Yani farklı kılıyor biz teorik açıdan donanımlı gidiyoruz buradan, pratiğimiz her ne kadar çok iyi olmasa da..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

E.2.1.2. Uygulama (staj) alanında öğrencinin kendini değerlendirmesi



Şekil 4-48: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisinde oluşan uygulama alanında öğrencinin kendini değerlendirmesine ilişkin alt temalar

E.2.1.2.1. Düşük performans gösterme

"Bu okulu çok eleştiriyorlar, diyorlar ki FN teori ağırlıklı bir okul, onlar akademisyen yetiştiriyor gibi davranıyorlar, hiç sanki biz hemşire olmayacağız, hemşire yetiştirmiyorlar gibi davranıyorlar diyorlar bizim de şu an öğrenciler olarak korkumuz da ondan, yapamayacağız edemeyeceğiz diye o yüzden internliği çok destekliyorum ve de çok da iyi olacağını düşünüyorum..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"...ben kendimi değerlendirirsem, stajlarda çok istediğim düzeyde bir performans gösteremiyorum. ee... neden belki benden kaynaklanıyor olabilir bilgi eksikliğinden

kaynaklanıyor olabilir, belki bir güvensizlik olabilir kendimi bundan dolayı hani okulun bana kattığı bir şey yok bu olumsuz açıdan, ben endişeliyim şu an, nasıl damar yolu açacağım, nasıl kan alacağım diye..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

E.2.1.2.2. Yeterli performans gösterme

"...staja çıkıyorsunuz hoca ile birlikte, mesela aktif girişimde bulunabilirsin, hemşireye öğrencim neler yaptı tarzında soru sorup benim performansım ile ilgili bilgi toplayabilir, bunları yaptıklarını düşünüyorum, stajlarda da gerekli eforu sarf ettiğimi düşünüyorum. Gerçekten hocalarıma da teşekkür ediyorum hani memnun olmadığım bir staj notu almadım bu zamana kadar..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

E.2.2. Lisansüstü öğrencilerin kendi kendini değerlendirmesi



Şekil 4-49: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan lisansüstü öğrencilerin kendini değerlendirmesi alt temalar

E.2.2.1. Başarılı bulma

"Eee.. ben dedim şanslıyım bu konuda aldığım eğitimi alanda uygulama imkanım olduğu için şanslıyım ve başarılı oluyordum..." (Kadın,32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

E.2.2.2. Öğrenci sayısının az olması nedeniyle zorlanma

"Yani benim omzumdaki yük çok fazlaydı, tek öğrenciydim, konuları kendim hazırlıyordum, tabi yıpratıcı bir süreçti, bu iyi mi tabi gelişimine katkıda bulunuyor

bunu inkar edemeyiz ama gerçekten zorlayıcı oluyor. Diğer üniversitelere göre bizim okulda diğer bölümlere göre bizim daha fazla zorlandığımızı gördüm..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

E.2.2.3. Öğrencinin çaba göstermesi gerekliliği

"Hocalar donanımlılar evet iyiler ama öğrenciye bunu aktardıklarını, ilgilendiklerini, öğrencilerin gelişimleri için çaba sarf ettiklerini düşünmüyorum. Bazı derslerde hocaların öğrettiğinden değil de kendim çalışırsam öğrendim. Kendin çalışırsan bir şeyler yaparsın..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

E.3. Öğrencilerin performanslarının desteklenmesine ilişkin görüşler

Araştırmada "öğrencilerin performanslarının desteklenmesine ilişkin görüşleri" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, öğrencilerin derslerde ya da stajlarda öğretim üyeleri/elemanları tarafından isminin söylenmesi ile bile fark edilmeleri, geri bildirim alınmaları, stajlarda hocaların yanlarında olmaları ve öğretim üye/elemanlar tarafından performanslarının önemsendikleri üzerinde durulmuştur (Şekil 4-50). Ayrıca öğrencilerin performans değerlendirmelerinin tam anlamıyla desteklenmediği, anabilim dallarına göre değişkenlik gösterdiği, bazı durumlarda değerlendirmenin adil yapılmadığı algısı ortaya çıkmıştır (Şekil 4-51).

E.3.1. Öğrenci performanslarının desteklendiğine yönelik görüşler



Şekil 4-50: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan öğrenci performanslarının desteklendiğine yönelik görüşler alt temaları

E.3.1.1. Fark edilme

"Ben zaten çaba gösteriyorum hocalarım da bunun farkında oluyorlar, önemsiyorlar..."
(Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

"Fark ettiklerini düşünüyorum. Yoksa bugüne kadar benim hiç bir staj notum düşük gelmedi ama bugüne kadar ki hiç bir staj notum şaşmadı yani hocaların performansımı gördüklerine inanıyorum..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

"Stajlarda da ismini bilmesi bile senin farkında olduğunu gösteren bir etken, mesela stajın 1. gününde değerlendirildiğim zaman 2. gününde sen artık onu yapma bunu yap denilmesi bile senin fark edildiğin anlamına geliyordu..." (Kadın, 34 yaş, FN Mezunu hemşire-yönetici-8).

E.3.1.2. Geri bildirim alma

"...gösterdiğim çabanın hocalar tarafından fark edildiğini görüyorum, hocanın bize geri bildirim oluyor yani, mesela biz o bakım planlarını yazıyoruz veriyoruz hocaya ama hoca, bize dönüp şunu şöyle yapmışsın şeklinde geri bildirim veriyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

E.3.1.3. Stajda öğrenci yanında olunması

"Eee... fark ediyorlardır diye düşünüyorum hoca açısından da yine de bilemiyorum, ama bir öğrencinin ne bileyim stajlarda eğer hoca başımızdaysa ya da yine ödev hazırlarken bunlara ilgimizi değerlendirip ona göre not verdiklerini ya da normal okul içerisindeki iletişimlerde de ona göre sıcak ya da daha mesafeli bir iletişim kurduklarını düşünüyorum..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

"...hani bizi sahipsiz bırakmıyor hocalarımız, başımızda oluyorlar, mesela yapamadığımız ya da tereddüte düştüğümüz bir konuda hemen bize destek oluyorlar, bizi bilgilendiriyorlar, nasıl yapmamız gerektiği hakkında bizi bilgilendiriyorlar, okulda en çok sevdiğim yönlerinden biri bu, bizi hem anlatıyor hem gösteriyor, hem de uygulama alanında bize nasıl yapılacağını anlatıyorlar, yanımızda olarak bize destek oluyor..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

E.3.1.4. Önemsenie

"Önemsenieyor bence performansımız, çünkü stajlarda genellikle bizden bekledikleri şeyler var, hastayı tanılamak, hastaya bakım vermek, hastaya bakım planı oluşturmak gibi ...biz bu kriterleri sağladığımızda performans olarak bir puan veriyorlar ve nasıl desem hocadan hocaya değişiyor mesela, bazıları gerçekten senin gayretin çaban olduğunu gördüğünde sana emeğinin karşılığını veriyor, bazıları egodan mıdır nedir kimseye yüksek not vermiyor..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

E.3.2. Öğrenci performansının desteklenmediğine yönelik görüşler



Şekil 4-51: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan performansının desteklenmediğini belirten öğrencilerin görüşlerine ilişkin alt temalar

E.3.2.1. Değerlendirmenin adil yapılmaması

"Aslında bu hocalara göre değişiyor. Hocalar başarıyı sözleriyle ifade ettiler ama benim staj notlarım düşük geldi. Benden daha az çaba gösteren arkadaşlar benden yüksek aldı, ben hayal kırıklığına uğradım. Bu anlamda hocalar gösterdiğim performansımı not olarak yansıtmadı diye düşünüyorum, iyi gözlem yapamıyorlar..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

"Yok görülüyor, bir gün bile staj devamsızlığı yapmayıp sonuna kadar özveri ile çalıştım. Ama hiç staja gelmeyip stajın sonlarında gelen arkadaşlarımızla aramızda çok bir fark olmuyor, 5-10 puan bu ölçüt olmamalı. Değerlendirme kesinlikle düzgün yapılmıyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

E.3.2.2. Anabilim dallarına göre değişkenliğin olması

"Her ders için bu geçerli değil, ama çalışanla çalışmayan, yapanla yapmayan, ayırt edilebiliyor, bunu hocalarımız da yanımızda olduğu zaman görüyor. Bazı servislerde hocalarımız yaptığımız şeyi görüyordu bunu da destekleyip takdir ediliyorlardı ama hiç öğrenciyi klinikte görmeyen hocalarımız da vardı, sorsak bu öğrenci nasıldır yetkin midir yapabilir mi bilgisi ne düzeydedir hocaların ben çok yeterli cevap verebileceklerini düşünmüyorum..." (Erkek,22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

E.4. FN mezunu hemşireler ve FN stajyerleri hakkındaki dış görüşler

Araştırmada "FN mezunu hemşireler ve FN stajyerleri hakkında görüşler" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, FN mezunlarının ve öğrencilerinin hemşirelik yaklaşımlarının farklı olduğu, bakımın ön planda tutulduğu, teorik bilgilerinin yüksek olduğu, FN etiketinin kendilerine güven duyulmasını sağladığı, FN farkının hastalar tarafından da farkedildiği yönünde olumlu görüşler ortaya çıkmıştır. Olumsuz görüşler arasında ise, stajyerlerin ve yeni işe başlayan FN mezunu hemşirelerin uygulama yönünden zayıf oldukları, diğer okul mezunu hemşirelerin olumsuz bakış açıları ve küçümseyici tavır içinde oldukları, hocaların klinik alanda öğrenci otonomisini kullanmasına olanak tanımadıkları, diğer okul mezunu hemşireler tarafından FN mezunu ve stajyer hemşirelerin egoları yüksek ve kendi ifade ediş biçimleriyle "havalı" oldukları şeklinde algılandıkları, öğrencilerin uygulamayla değil sürekli bakım planlarıyla ilgilendikleri, yeni mezun hemşirelerin işe girdiklerinde diğer hemşirelerin kendileri için uygulamaya yönelik hiç bir şey bilmedikleri, memnuniyetsiz bir tavır takındıklarına dair görüşler üzerinde durulmuştur (Şekil 4-52).



Şekil 4-52: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan FN mezunları ve FN stajyerleri hakkında görüşler ana teması ve alt temaları

E.4.1. Olumlu görüşler

"...yani öğrenci kalitesi açısından baktığımızda...Üniversite öğrencisi modunda olduklarını söyleyemem ama daha çok lise öğrencisi modunda gözüküyorlar, bana göre üniversite öğrencisi dediğiniz biraz toplumsal sorunlara, karşı hassas olmalı, açıkçası bu öğrencilerin çoğunda bunu göremedim..." (Erkek, 52 yaş, okul çevresi esnaf-1).

"...zaten tanınmış bir portföyü var okulumuzun tabi ki de güzel bir şey şimdi siz bir hastanedeyseniz sorumlu hemşirenizin sizin hakkınızda FN'den dediği zaman sizi bu şekilde takdim etmesiyle hekimlerin bakış açısı size çok farklı olabiliyor..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"...bilgi birikimleri yüksek ama biraz egoları da yüksek oluyor diye duymuştum, FN mezunlarının, biz FN mezunuyuz diye gerçekten bu etiketi sürekli dile getiriyorlar, ama başarılı mevkilerde de gördüm FN mezunlarını, kendi hastanemde de gördüm, hemşirelik yaklaşımları daha özenli oluyor. Bence iyi bir etiket..." (Kadın,30 yaş, lisans SB hemşire-21).

"...buradaki yöneticim de bunu bire bir ifade etti, FN mezunları hep iyidir diye ifade etti, hastalar bunu fark ediyorlar. Siz ne mezunusunuz diye soruyorlar...Özel hastanedeyseniz geri bildirim veriyorlardı, ben de FN mezunuyum diye gururla söyleyebiliyordum..." (Kadın,29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

"...işe aldığımız kişilere pre-test yapıyoruz, FN mezunları iyi notlar alıyorlar gerçekten. Ben zaten onlara güveniyorum, güvenerek yola çıkıyoruz yetkin olduklarını düşünüyorum..." (Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü -26).

"FN'yi çok farklı tutuyorlar diye düşünüyorum ben. Liseler için Validebağ, üniversitelerden FN farklı tutuluyor. Bizde de hep FN okulunu hep övmüşlerdir..." (Kadın,18 yaş, SML öğrencisi-18).

"...FN hemşirelerinden misyon ve vizyonuna uygun bir şekilde yenilik ve değişim getirebileceğini kanıta dayalı uygulamalarla hemşirelik bakımına ilerleme yapabileceklerini düşünüyorum..." (Kadın,47 yaş, özel hastane hemşire-19).

"...yaklaşımları titiz, bir de şey genelde bu tarz okullarda okuyanlarda şöyle bir gözlemim var, tanıdığım kişiler biraz daha yönetime yakın insanlar belki de o yüzden öyle bir hisse kapıldım ama yönetici hemşire olmak yönünde bir idealizmi var bence..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

E.4.2. Olumsuz görüşler

"..."sizin okulunuz sadece yönetici yetiştiriyor, elinizde bir serum şişesi bile tutamıyorsunuz" diyorlar... gerçekten bir serum hazırlarken elimiz titriyor o kadar hızlı yaptırmaya çalışıyorlar ki..."hadi çabuk, hadi çabuk" diye hani biz yapamayınca sürekli okula laf söylüyorlar, "siz hiç bir şey yapamıyorsunuz, sizin FN zaten böyle bir okul"... Sürekli kötülüyorlar, "siz sadece gidin bakım planlarınızı doldurun"...sürekli bunu söylüyorlar..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"Aslında şey bizi kıskanıyorlar yani bence iyi yerlerdeyiz, çekemiyorlar mesela bazı hemşireler stajlarda sorun çıkarıyor, "FN işte bir havalı böyle, sizin bu havanıza sinir oluyoruz" tarzında böyle, "kendinizi bir şey sanıyorsunuz, sanki biz hiç mi bir şey bilmiyoruz, bizi hep ezmeye çalışıyorsunuz" böyle tarzda söylemler oluyor..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

"...bir de olumsuz bir olgu var. FN hep teorik eğitim veriyor, uygulamada sıfır diyorlar mesela ve ben uygulamanın illa dediğim gibi enjeksiyon yapmak ya da işte kan almak olduğunu düşünmüyorum yani hastayı bütüncül olarak ele almaktır bakım vermek ya da hastaya tedavide bulunmak ve bu okul bize bunu sağlıyor ama işte hemşirelere anlatamıyorsun...Bir anlaşmazlık var yani..." (Kadın, 22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34)

"...bazı hemşireler gerçekten çok küçük düşürüyorlar, hem bizi hem okulumuzu hem emeğimizi diyeyim olmuyor..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"Üniversitelerin geneli için, öğrenciler kendi otonomilerine bırakılmıyor çok böyle çok korumacı oluyor hocalar. Okulda eğitimi görüyor ama hastanede serviste hastayla bütünleşsin. İşin içine girmiyorlar genellikle, kenarda duruyorlar. Bir de üniversite öğrencisi ile SML öğrencilerin de fark görülüyor. Üniversitedeki daha çok, oturup, gözlem yapıyor..." (Kadın, 30 yaş, Lisans SB hemşire-21).

E.5. Akademisyenlerin kendi kendini değerlendirmesi

Araştırmada "akademisyenlerin kendi kendini değerlendirmesi" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, akademisyenlerin zamanlarını plan dışı işlere harcamak zorunda kaldıkları, iş yüklerinin fazla olduğu için bilimsel çalışmalara fazla zaman ayıramadıkları, bazı dönemlerde tükenme yaşadıkları, rekabete dayalı bir çalışma ortamının içinde oldukları ve akademik yükseltme kriterlerin sürekli değişim göstermesi nedeniyle bu koşullarda performanslarının iyi olmak durumunda olması gerekliliği üzerinde görüşler ortaya koymuşlardır (şekil 4-53).



şekil 4-53: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin kendini değerlendirmesi ana teması ve alt temaları

E.5.1. Zamanı iyi yönetememe

"İstediğim performansı gösteremiyorum. Dediğim gibi farklı alanlara bölünmek zorundasın, bir sürü zamanını paylaşan alan şey var, zamanı alan şeyleri de ayıklaman mümkün olmuyor, onları ayıklayabildiğin kadar çalışıyorsun, %50 diyebilirim..." (Kadın, 50 yaş, kurum ğretim yesi-41).

"Göstermeye çalışıyorum bunun için bazen zamanım yetersiz kalıyor ama hani ben elimden geldiğince istediğim performansı çoğunlukla gösterdiğimi düşünüyorum ama bazen ara ara tükenme dönemleri söz konusu olabiliyor o dönemlerde performans azlığı olabilir..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

E.5.2. İş yükünün fazlalığı

"Hayır, dönem içinde iş yoğunluğu çok fazla ve akademisyen sayısı çok az. Yazın bile evrak ve dönem planlamaları ile geçiyor..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"Asistanlar için iş yükü konusunda AD elemanları arasında iyi bir iş bölümü yapılması gerekiyor, bu iyi sağlanmış olsa bile anlık şeyler çıkabiliyor çünkü bizim sadece görevimiz okula karşı değil, rektörlüğe karşı, enstitüye karşı da sorumluluklarımız olduğu için her yerden ekstra bir iş gelme ihtimali var. Belki bu sekreterlik işlerinin daha hafifletilmesi gerekiyor..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

E.5.3. Rekabete dayalı çalışma ortamı

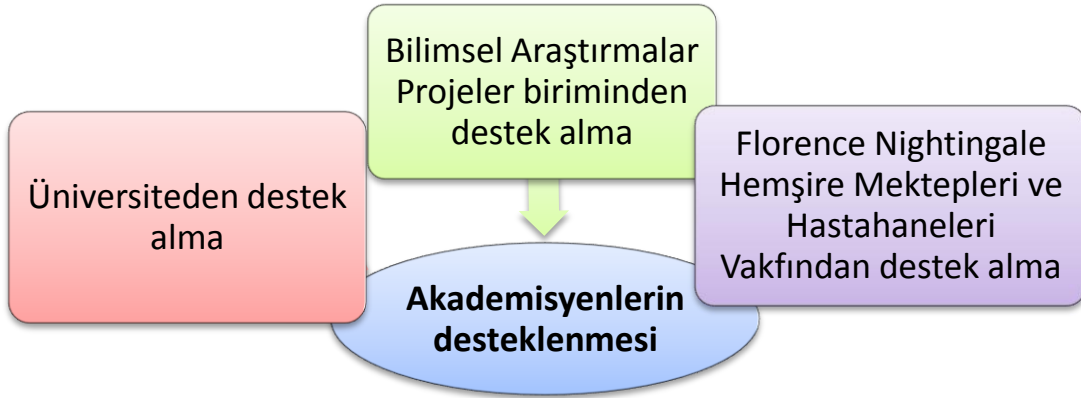
"Yok hayır, ne yapıyorsa herkes kendi içinde yapıyor gibi hatta kösteklendiği zamanlar oluyor, "aa... öyle mi yapıyorsunuz, hmm proje mi yapıyorsunuz gibi sadece sizin adınız mı var" gibi direkt gelmese de böyle cümleler kuruluyor..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

E.5.4. Akademik yükseltme kriterlerin değişim göstermesi

"Çok iyi, yani bu koşullarda çok iyiler, olmak zorundalar, çünkü atama kriterleri her yıl değişiyor, 2011'de değişti biliyorsun, şimdi tekrar değiştirilmeye çalışıyor. Diyorlar ki bu kriterlere hazırlanacaksın, dolayısıyla da saçma sapan bir şey var ve çalışmak zorundasın..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

E.6. Akademisyenlerin desteklenmesine ilişkin görüşler

Araştırmada "akademisyenlerin desteklenmesine ilişkin görüşler" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, akademisyenlerin bilimsel çalışmalarını yapmalarını ve bunları kongre ve sempozyumlarda ve çeşitli bilimsel toplantılarda sunabilmeleri için üniversiteden, üniversitenin proje biriminden ve FNHMHV'dan desteklendikleri üzerinde durulmuştur (Şekil 4-54).



Şekil 4-54: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin desteklenmesi ana teması ve alt temaları

E.6.1. Üniversiteden destek alma

"...kendi alanımızla ilgili olan kongrelere katılmaya çalışıyoruz bununla ilgili kısıtlama yok, yeter ki bilimsel etkinlik olsun. İzin veriliyor. Çalışma ile gidiyorsan üniversite yolluk veriyor..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

"...kongrelere giderken çalışma ile yolluk parası veriyorlar, evraklarınız verdiğiniz takdirde..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

E.6.2. BAP biriminden destek alma

"...üniversitenin BAP birimi var oradan da destek alınabiliyor..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"Okulun bir desteği var ama dediğim gibi çok kısıtlı olduğu için hocalar öncelikli oluyor, onun dışında BAP var, BAP'ta da şöyle bir sıkıntı var, doktorayı bitirmedeniz takdirde proje üretme proje desteği alma şansınız olmuyor tabi YL ve Doktora tezleri için alınabiliyor bu da çok güzel..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

E.6.3.FNMMH Vakfı'dan destek alma

"Evet vakfımız var, vakfa başvurulduğunda uygunsa eğer vakıftan destek alınabiliyor..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"Tabi vakıfta üniversite de bu tür bilimsel toplantılara katılımı destekliyor. Salon tahsis ediyor mesela, vakıf da okul kaynakları da destekliyor. Bir çok okuldan bu konuda çok çok iyi konumdayız..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

E.7. Akademisyenlerin performanslarına ilişkin görüşler

Araştırmada "akademisyenlerin performanslarına ilişkin görüşler" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, akademisyenlerin sürekli üretmeye çalışan, donanımlı ve iyi nitelikte birer eğitimci oldukları, kendilerine güvenen işlerini iyi yapan ve ne istediğini bilen genç akademisyen grubun varlığı üzerinde durulmuştur (Şekil 4-55). Bununla birlikte akademisyenlerin olumsuz görülen yönlerinin, başta profesör öğretim üyeleri olmak üzere diğer öğretim üyelerinin klinik alanda yer almamaları olduğu ifade edilmiştir (Şekil 4-56).

E.7.1. Akademisyenlerin olumlu görülen yönler



Şekil 4-55: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin olumlu bulunan yönleri alt temaları

E.7.1.1. Üretken

"Sürekli bir şeyler üretmeye çalışıyorlar ve meslek için bir şeyler yapmaya çalışıyorlar, çalışan, üreten bir kurum..." (Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4).

"...mesleğini seven insanlar daha bir üretken olur, basite kaçmadan araştırmacı olur, araştırarak bazı şeyleri de kanıta dayandırarak hemşirelik mesleğini geliştirebilir..." (Kadın, 47 yaş, özel hastane hemşire-19).

"Çok kaliteli donanımlı bize bir şeyler vermeye çalışan hocalar olduklarını düşünüyorum..." (Kadın,32 yaş, FN mezunu hemşire-9).

E.7.1.2.Kendine güvenen

"Liderler, özgüvenleri yüksek, kendilerinden eminler bence, sadece kendi işlerini yapıyorlar..." (Kadın,32 yaş, FN mezunu hemşire-9).

"Akademisyen olarak birlikte çalıştığım kişiler var, kendilerine güvenen, donanımlı kişiler..." (Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4).

E.7.1.3. Mesleğe gönül veren

" Genel olarak işlerini iyi yapmaya çalışan, mesleğe gönül vermiş kişiler. Hemşirelik mesleği için ellerinden geleni yapmaya çalışıyorlar. Beraber çalıştıklarım da vardı. Aslında hemşireliği seven kişiler, mesleğin gereklerini iyi özümsüyor, kendini bu alanda sürekli geliştiriyor..." (Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4).

E.7.1.4. Genç akademisyen grubun varlığı

"...hocaların yarısını öğrenciliğinden tanıdığım için onların da not arama veya çalışma da titizliklerine dikkatlerine baktığımda onların da aslında tesadüf olmadığını görüyorum. Yani hakikaten iyi bir genç akademisyen grubu var orada benim tanıdığım genç grup, çünkü profesörleri çok fazla tanıyamıyorum, gençler ne aradıklarını ne yapmak istediklerini bilen iyi birer eğitimciler..." (Erkek, 52 yaş, okul çevresi esnaf-1).

E.7.2. Akademisyenlerin olumsuz bulunan yönler



Şekil 4-56: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin olumsuz bulunan yönleri alt teması

E.7.2.1. Öğretim üyelerinin klinik alanlarda olmamaları

"...bu kadar profesör bilgisi düzeyine neden geliyorlar, klinik eğitime yansıtamayacaklarsa o zaman çok bir önemi yok...Hoca formasını giyse öğrencinin başında staja gelse, öğrenci daha motive olur. Akademik unvanı alıyor, hemen izolasyon..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

"Alanı görseler derslerde daha farklı anlatabilirler, bakış açıları daha farklı olur, alanı mutlaka inmeleri gerekiyor bence..." (Kadın,35 yaş, üniversite hastanesi hemşire-2).

"Ben hocaları çok görmedim açıkçası stajda araştırma görevlileri genelde stajda oluyor...alan ve teori kopukluk var, o yüzden hocalar alana inmedikleri için uygulama alanını bilmiyorlar..." (Kadın,35 yaş, üniversite hastanesinde hemşire-2).

E.8. Personellerin kendi kendini değerlendirmesi

Araştırmada "personellerin kendi kendini değerlendirmesi" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, kurum aidiyeti hissedilememesinin performansa olumsuz şekilde yansıdığı üzerinde durulmuştur.

"Ben istediğim düzeyde performans gösteremiyorum, bunun da nedeni okula tam anlamıyla bir aidiyet hissedemediğimden dolayı, bu da dediğim gibi ilk baştaki şeye dönüyor bu okula, alışma süreci ile ilgili, uzun bir süre okula alışamadığım için çok fazla aidiyet hissedemediğim için haliyle performansımı yansıtamıyorum bu performansıma yansıyor..." (Erkek, 35 yaş, kurum personeli-40).

E.9. Çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşler

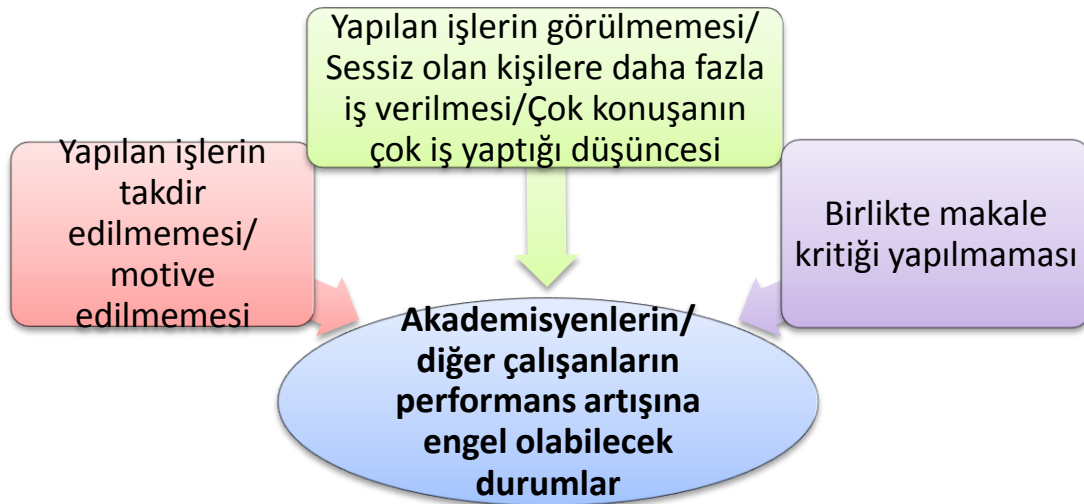
Araştırmada "çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşler" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, akademisyenler ve diğer kurum çalışanlarının performans değerlendirmesinin birlikte ele alındığında, personeller için herhangi bir performans değerlendirme sisteminin olmadığı, çalışanın ve çalışmayanının tam olarak ayırt edilemediği, akademisyenlerde ise, performanslarının üç aylık, altı aylık ve yıllık faaliyet raporlarıyla değerlendirildiği ancak anabilim dalları arasında okul içi gösterilen performansta dengenin gözetilmediği üzerinde durulmuştur.

"Yani yanımdaki kişiyle eşit durumda değerlendiriliyorsa çalışmam yani, öyle bir şey yapmaları lazım, performansı yüksek olan çalışanı ne bileyim bir şeyle ödüllendirmeleri lazım..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

"Performans ölçme değerlendirme diye bir şey yok. Faaliyet raporlarımız var ne yaptığımızı yansıtıyoruz bir dönem boyunca. Ama bizim yaptığımız faaliyetleri diğer anabilim dalları bilmiyor, performansta ortak bir parametre yok diye düşünüyorum..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

E.10. Akademisyenlerin ve diğer çalışanların performans artışına engel olabilecek durumlar

Araştırmada "akademisyenlerin ve diğer kurum çalışanlarının performans artışına engel olabilecek durumlar" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, çalışanların yöneticileri tarafından yaptıkları işleri takdir etmemeleri, yeterince motive edilmemeleri, iş yapanın görülmediği, sessiz olan çalışanlara daha fazla iş verme eğiliminin olduğu, çok konuşanın çok iş yaptığı algısının olduğu, ortak makale çalışmalarının yapılması gerekliliği üzerinde durulmuştur (Şekil 4-57).



Şekil 4-57: Kurum performansının değerlendirmesi kategorisinde oluşan akademisyenlerin ve diğer çalışanların performans artışına engel olabilecek durumlar ana teması ve alt temaları

E.10.1.Yapılan işlerin takdir edilmemesi/ Motive edilmemesi

"Görülüyor da görmemezlikten geliniyor diye düşünüyorum, mesela takdir edildiğimi düşünmüyorum, böyle bir motive etmiyor insanı..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

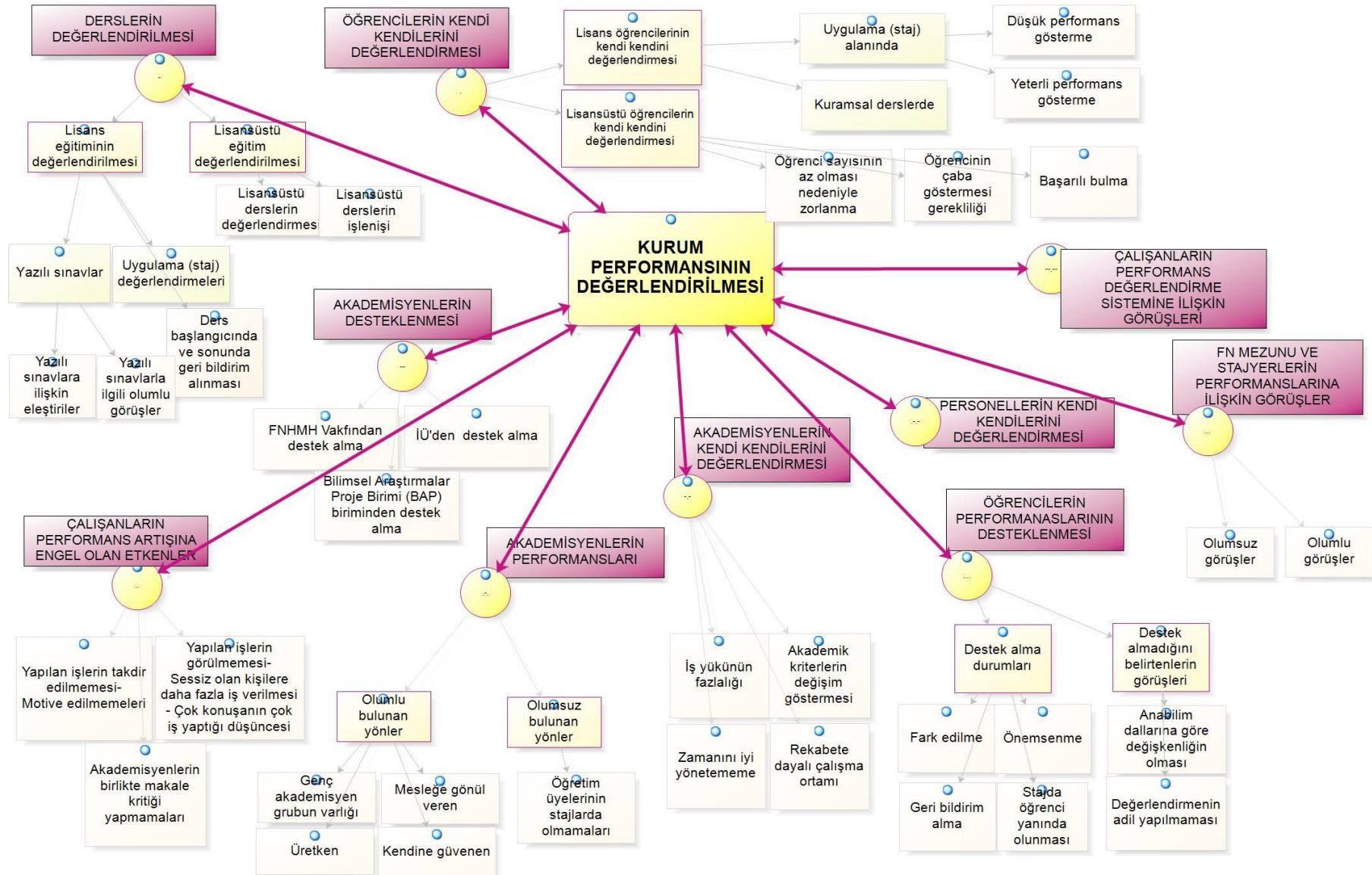
"İş arkadaşları arasında kendini yeme durumu var, kimse kimseyi takdir etmez. Ama amirler tarafından bu eminim görülüştür..." (Erkek, 35 yaş, kurum personeli-40)

E.10.2.Yapılan işlerin görülmemesi/ Sessiz olan kişilere daha fazla iş verilmesi/ Çok konuşanın çok iş yaptığı düşüncesi

"Yaptığınız şeyler kesinlikle görülüyor, böyle saygılı, güler yüzlü, iyi niyetli ise ona daha fazla iş yükü veriliyor ama diğerleri, çok iş yaptım şeklinde yansıttığı için hocalara, onlar çok iş yapıyorlar gözüküyor..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

E.10.3. Birlikte makale kritiği yapılmaması

"Haftada bir gün bizim asistanlar olarak bir araya gelip bir makale kritiği yapıp kendimizi geliştirebiliriz, çünkü bazı üniversitelerin bunu yaptıklarını biliyorum çok da iyi olduğunu düşünüyorum..."(Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42)



Şekil 4-58: Kurum performansının değerlendirilmesi kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü

4.2.6. Yenilikçilik Kategorisine İlişkin Bulgular

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, kurumsal itibarın önemli kategorilerinden olan "Yenilikçilik" başlığında elde edilen bulgular Şekil 4-59'da görüldüğü gibi "kurumun değişime karşı tutumu", "yüksekokuldan fakülteye geçiş aşamasında yaşanan değişimler", "değiştirilmesi/geliştirilmesi gereken konulara ilişkin görüşler", "tanıtım çalışmalarına ilişkin görüşler", "kurum internet sayfasına ilişkin görüşler", "kurumun yazılı/görsel medyada yer almasına ilişkin görüşler", "bilgi aktarımında yaşanan değişimler" ana temalarla ele alınmıştır. Daha sonra bu ana temaların alt temaları oluşturulmuştur. Şekil 4-69'da Yenilikçilik-değişim kategorisi altında oluşan ana temalar ve alt temaların NVivo analiz programındaki model görüntüsü yer almaktadır.



Şekil 4-59: Yenilikçilik kategorisi altında oluşan ana temalar

F.1. Kurumun değişime karşı tutumu

Araştırmada kurumun değişime karşı tutumu ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde (Şekil 4-60), kurumun ve kurum çalışanlarının değişime ve yeniliklere açık oldukları, kurumun ilkleri gerçekleştiren bir kurum olduğu bununla birlikte kurumda geleneksel bakışın da hakim olduğu, ayrıca

değişimler yaşansa da bunların dışarıdan farkedilmediği gibi görüşlerin varlığı ortaya çıkmıştır.



Şekil 4-60: Yenilikçilik kategorisinde oluşan kurumun değişime karşı tutumu ana teması ve alt temaları

F.1.1. Değişime açık olma durumu

"Yenilik olarak bakacak olursak, hocalar açıklar bu konuda, asistanlar da açık ama biz bu fikirlerimizi dediğim gibi sunabilmeliyiz ifade edebilmeliyiz yasal boyutta..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Ama tabi konuyu yenilikçilik açısından ele alacak olursak, hocalar yenilikleri takip ediyorlardı. Mesela bir yara bakımında en son neler kullanılıyor bunu sorduğunda hoca sana cevap verebiliyor, yani o yönden bence güncel literatürü takip ettiklerini düşünüyorum..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

"Evet değişiklikler oluyordu ve okulda bu değişimlere kolaylıkla adapte oluyordu çaba gösteriyordu, değişime açıklardı heveslilerdi bir sorun olmuyordu..." (Kadın, 29 yaş, SB Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü-23).

"Bence hemşirelik okulları arasında lider olarak sayıyorsak yine değişimlerde de öncü olabilmeli, gerek hocalarıyla, öğrencileriyle, yöneticileriyle, mezun hemşireleriyle bulundukları ortamlarda değişimlere ve yeniliklere önder olabilmelidir, saygın, ve hemşirelik camiasında bilinen bir okul ise yenilik ve değişimler onların misyonu arasında olabilmelidir diye düşünüyorum..." (Kadın, 40 yaş, SB Hemşire-27).

"Kurumun yeniliklere uygun simülasyon laboratuvarını kurduğu, ekipmanlarını her ana

bilim dalına göre geliştirdiği ve hemşirelik eğitiminde güncel bilgiyi takip ettiğini biliyorum. Özellikle bilimsel alanda ihtiyaç duyulan kitapların hazırlanması noktasında ilkleri yaptıklarını düşünmekteyim..." (Kadın, 31 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-46).

"Değişimlere ayak uydurabilme konusunda başarılı. "İlk Hemşirelik Fakültesi" olması ilkleri yapma konusunda öncü olduğunu göstermez mi?..." (Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4).

F.1.2. Değişime kapalı olma durumu

"Yani açıkçası hocalarda gelenekçi bir yaklaşım olduğunu düşünüyorum yenilikçi evet ama her yeniliğe evet değil, çünkü bazı hocalar teknolojiye karşı, hep bunların da neden karşı olduklarını da şimdi özümseyebiliyorum yani her yeniliğe atlamamak gerektiğini de düşünüyorum. Daha gelenekçi ama bundaki gelenekçi olmalarının sebebinin sahip olunan değerleri kaybetmemek adına bazı konularda gelenekçi olduklarını şimdi işte özümseyebiliyorum..." (Kadın, 32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

"...değişimlere ayak uyduramıyor. Yüksekokuldunuz sonra fakülte oldunuz. Bir şey değişti mi? Adı değişti herhalde sadece, müfredatınız değişmiştir. Dışarıdan fark edilmiyor bu büyük değişim..." (Kadın, 47 yaş, özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

"Değişimleri önce kendi felsefesi ile uygun mu ona göre değerlendirmek gerekiyor. Felsefesine uygun değişimlere ayak uydurmak daha kolay oluyor..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"Ben değişimlere açık olduğunu düşünmüyorum, çünkü SWOT analizinde kampüse taşınma fikri vardı mesela, dikkatimi çekmişti, ama hocalar buna biraz böyle tepki değil de taşınırsak karışıklık olacak, böyle özgür alanımız olmayacak gibi fikirler ortaya çıktı, yani bunu savunuyor olmayı ben orada algılayamadım, bu da değişime yeniliğe açık olmadıklarını düşündürdü..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

F.2. Yüksekokuldan fakülteye geçiş aşamasında yaşanan değişimler

Araştırmada yüksekokuldan fakülteye geçiş aşamasında yaşanan değişimler ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde, eğitim müfredatında değişimlerin olduğu ancak geçiş aşamasında sıkıntıların da yaşandığı, uygulama eğitimine yönelik başta kurum ile özdeşleşen pembe forma renginin değişimi dışında, internlük programına geçilmesi, simülasyon laboratuvarının kurulması, öğrenci kontenjanlarının artması gibi önemli değişimlerin ve yeniliklerin yaşandığı ayrıca önceki yıllara göre öğrenci profilinde farklılık görüldüğü üzerinde durulmuştur (Şekil 4-61, Şekil 4-62).



Şekil 4-61: Yenilikçilik kategorisinde oluşan yüksekokuldan fakülteye geçiş aşamasında yaşanan değişimler alt temaları

F.2.1. Eğitim müfredatı

"...şu an yeni fakülte olduğumuz için aksaklıklar oluyor tabi ki, öğrenciler açısından ders programında yoğunluk oluştu, biz biraz zorlanıyoruz o açıdan, mesela hiç boş günümüz olmuyor, müfredat değişince. 2. dönem internlük olacaktı..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16).

"...alt yapısı hazırlanmadı önceden, hocalar aynı, müfredat aynı, notlar aynı, yani fakültenin sadece ders müfredatı eksiltildi yani, daha fazla eğitim gördük..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"Ben verilen eğitim anlamında bir değişiklik olduğunu düşünmüyorum, sadece o fakültenin gerektirdiği şekilde müfredat ayarlandı, internlük programı getirildi. Ama onun dışında derslerin içeriğiyle yapılan uygulamalarla ilgili ekstra bir şey yapıldığını düşünmüyorum..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

F.2.2. Uygulama eğitimi



Şekil 4-62: Yenilikçilik kategorisinde oluşan uygulama eğitimi alt temaları

F.2.2.1. Pembeden beyaza geçiş-Forma değişikliği

"Evet pembe formalar olmayacak artık. Beyaz artık forma renginiz...Buna üzülmüştür okul, pembe forma okulla hep bağdaştırılan konuşulan bir şeydi çünkü. O bir ayrıcalık gibi bir şeydi aslında, burada bile öyle, "aa FN mezunuymuş demek ki" deniyor çünkü pembe giyiyor..." (Kadın,35 yaş, üniversite hastanesinde hemşire-2).

"FN'li bir arkadaşım vardı, çalışırken beyaz forma giyerdik ama o hep pembe giyiyordu çünkü biz mezun olurken direkt pembe bizim okulumuzun rengi artık onu kabul ettirdi. Pembe olmamalı bence. O da geçmişten gelen kurumsal bir şey kimlik gibi..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"Bizim bir arkadaş FN'yi kazanmıştı, o dönemde 4 yıllık bilindik hemşire okulu olarak bilinen okul FN idi. Forma renginin pembe olduğunu biliyorum. Onu bizim

arkadaşlardan duymuştum pembe olduğunu ve hastanede FN'den mezun olan bir hemşire pembe giymişti, işte FN'in forma rengi pembe diye biliniyor..." (Kadın,45 yaş, SB Hastanesi Hemşire-24).

"Çalışma hayatında rastladığım meslektaşlarımın FN mezunu olma ayrıcalığını yaratma düşünceleri vardı. Sürekli bunu dile getirirler ve fakültenin formasından farklı renkte forma giymezlerdi..." (Kadın, 31 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-46).

"...FN için zaten pembeden beyaza geçmek bir travma gibiydi..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

F.2.2.2. İnternlük programı

"...İnternlük nasıl olacak onu da çok merak ediyoruz yapılabilecek mi gerçekten amacına uygun bir şekilde, hatta sanırım hocalar da şu an nasıl olacak bilmiyorlar çünkü sorduk ama bilmiyoruz biz de dediler, tam belirlenmiş değil dediler..ama nasılsa öğrenilecek bir dönem, biraz daha iyimser olmaya çalışıyorum..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

"...internlük programı da şöyle belki ilişki açısından iyi olabilir onlar için daha fazla öğrenebilirler. Uzun zaman devamlı gidince öğrenciler de hastanelerdeki hemşirelerde sahiplenmesi artacak diye düşünüyorum. Bağlılık artıyor..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

F.2.2.3. Staj saatlerinin azalması

"Biz de oturtulmadı daha, ee...ilk fakülte öğrencisi olduğumuz için herşey daha deneniyor, bence bayağa bir süre daha deneyecekler daha böyle, mesela yönetim dersi olsun, yönetim dersi 4. sınıf derslerini 3. sınıfa çektiler, staj saatleri mesela azaltıldı. Daha geçiş aşamasında..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"Farklılık yok sanırım, evet fakülte oldu, ama hani fakülte olması sanırım eğitim kadrosuyla ilgili değişiklik oluyor, müfredatlar değişiyor sanırım staj saatlerinde azalma ya da artma oluyor onları görüyoruz biz..." (Kadın,35 yaş, üniversite hastanesinde hemşire-2).

F.2.2.4. Simülasyon laboratuvarının kurulması

"Kurumun yeniliklere uygun simülasyon laboratuvarını kurduğu, ekipmanlarını her anabilim dalına göre geliştirdiği ve hemşirelik eğitiminde güncel bilgiyi takip ettiğini biliyorum..." (Kadın, 31 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-46).

"Laboratuvar uygulamaları bana daha iyi geliyor stajdan. Çünkü orada form yok en azından, uyguluyoruz bir şeyler anlatılıyor deneniyor, soru cevap şeklinde biraz daha çember içinde yüz yüze arada hiç bir şey yok, slayt var masa sandalye yok, yani tek hoca ile karşılıklı hani sınav değil, not kaygısı yok, benim hoşuma gidiyor..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

F.2.2.5. Anabilim dalı senaryo çekimlerinin yapılması

"Senaryolar...derslerin biraz daha sistematikleştiğini görüyorum ben, çekimler derslerde model olarak kullanılacak..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

F.2.3. Öğrenci kontenjanlarının artması

"...şimdi kontenjan artınca sıkıntı oldu amfilere öğrenciler sığmıyor, ders kaynaklı sorun olmadı, müfredatta değişiklik oldu sadece sayı ve yer açısından sorun yaşıyor, öğrencilerin çok olması hani yetebilmek...o sorun, uygulamada da sıkıntı yaşanabiliyor..." (Kadın, 22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

"Fakülte olduktan sonra bir derse giren öğrenci sayısının 400 öğrenci olduğu ... aynı zamanda fakültemizde lisansüstü öğrenciler içinde eğitimler devam etmekte. Son yıllarda alınan lisansüstü öğrencilerinin sayısı da çok fazla..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

F.2.3.1. Öğrenci profili

"...öğrenciler anlamında değerlendirirsem, puanları artık MF3 ile alınıyor ve puanlarının yüksekokula göre daha yüksek olduğunu biliyoruz, bu yüzden öğrenci kalitesinin de daha iyi olduğunu düşünüyorum, öğrenci başarısının fakülteye geçtiği için biraz daha arttığını düşünüyorum..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

"...iyiye doğru gidiş var diye düşünüyorum. Yani bu fakülteleşme sürecinden kaynaklanan bir şey midir puanımız mı arttı ondan mı ama öğrencilerin nitelik olarak daha iyiye gittiğini düşünüyorum. Bir de artık gelen öğrenciler daha da vizyon sahibi oluyorlar, ne istediklerini biliyorlar, artık mesleğini daha çok seven hemşirelerle karşılaşıyorum bu da beni mutlu ediyor..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Şimdi fakülte öğrencileri daha bir özgüvenli, daha kendilerinden eminler, yüksekokul daha böyle bir çekingendi, onlar sonlara doğru açılmaya başlıyorlar, fakültenin öğrencileri hemen 1. sınıftan sonra böyle hakkını arayan, gayet iyi yani arada bir fark var..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

"Yüksekokuldu fakülte oldu, öğrenci kalitesinde bir miktar artış görüyorum. Fakülte olduktan sonra kalite biraz arttı. Hakikaten daha düzgün konuşan ne istediğini bilen, daha iyi sorgulayan bir öğrenci grubuyla karşı karşıyayım..." (Erkek, 52 yaş, okul çevresi esnaf-1).

F.3. Bilgi kaynaklarında yaşanan değişim

Araştırmada bilgi kaynaklarında yaşanan değişimler ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde, kurumun bilgi aktarımının genellikle yazılı iletişim ve, çalışanlar arası e-posta grubu ile iletişimin sağlandığı, e-belge sisteminin kullanılmaya başlandığı, öğrenciler için panoların aktif kullanıldığı ve öğrenci işlerinin bilgi aktarımında büyük rol üstlendiği, öğrenci temsilcileri aracılığıyla da yönetim ve öğrenciler arası iletişimin sağlandığı, en etkili ve en kolay iletişim aracının sosyal medya olduğu ve aktif kullanıldığı, mezunlar ile iletişimin mezunlar derneği e-posta grubu ile sağlandığı ayrıca yapılan sosyal organizasyonlarda da kurum çalışanları hakkında önemli değişikliklerin (unvan alma, evlilik, doğum vb.) duyurulduğu üzerinde durulmuştur (Şekil 4-63).

F.3.1. Aktarım araçları



Şekil 4-63: Yenilikçilik kategorisinde oluşan bilgi aktarım araçları ana teması ve alt temaları

F.3.1.1. Yazılı iletişim

"Çalışanlar arasında öğretim elemanları ve öğretim üyeleri mail listesi ile yazılı oluyor, ya da üst yazı ile oluyor..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

"... dekanlıktan AD'na yazı ile oluyor. Onun dışında özel bir iş ise sözlü olarak geliyor..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

"Evet haberimiz oluyor, mesela görevlendirme geldiğinde çok hızlı bir şekilde bilgi akışı oluyor yazılı şekilde..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

F.3.1.2. E-belge

"...şimdi EBYS diye bir sistem geldi. Elektronik belge sistemi artık evrak bana geliyor ben görüyorum yazıyorum yukarı imzaya çıkma yok, yukarı gönderiyorum, hoca da oradan imzalayıp aşağı gönderiyor..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

F.3.1.3. Panolar

"...bir de panolara da asılıyor, genel de çoğu herkes panolara aşırı dikkat etmiyorlar, çok incelenmiyor..." (Kadın, 22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

"Evet direkt duyuru panolarında her sınıfın kendi panosu var, sürekli asılıyor yeterli bilgilendirme oluyor..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

F.3.1.4. Öğrenci işleri

"Kayıt zamanı zaten tek başıma gelmiştim, öğrenci işlerine gittim, kaydımı falan yaptım, hiç bir sıkıntı olmadan rahat bir şekilde. Kayıt konularında bilgilendirme oldu hiç bir sıkıntı yaşamadım..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

"Bize zamanında ulaşıyor, sınav zamanlarını genellikle biz belirliyoruz, hocalarımız bizimle direkt iletişime geçmiyor ama öğrenci işlerine söylüyor, öğrenci işleri de bize anında bir şekilde duyuruyor yani..." (Erkek,22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

"Diğer fakültelerde transkript için çok uzun kuyruklar bekleyebiliyorsun ama bizim okulda bu çok hızlı, öğrenci işlerinin çok iyi yaptığı bir şey sabah formunuzu verip öğleden sonraya çıkabiliyor..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

F.3.1.5. Öğrenci temsilcileri

"Okul temsilcisi, sınıf temsilcisi olduğu için haber veriliyor, onda sıkıntı yok..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

"...mesela her sınıfın temsilcileri var, temsilcilerin dekanlık boyutunda alınan kararlar temsilcilere bildiriliyor o da kendi sınıflarının grubuna bu haberi yazarak çok kolay bir iletişim sağlanıyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

"...sınıf temsilcisine bağlı, şu dönemde sınıf temsilcimiz gayet iyi çalışıyor ve bizim facete de grubumuz var dönem olarak orada hemen duyuru paylaşıyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

F.3.1.6. Sosyal medya

"Öğrencilere de ben facebooktan paylaşıyorum, oradan hemen alıyorlar, zaten ben öğrencilere oradan o kadar çabuk ulaşıyor. Hepsinin elinde akıllı telefonları var..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

"Duyuruyorlar dediğim gibi sosyal medyada gruplarda duyuruluyor ya da .gruplara yazılıyor, çok bilgilendiriliyoruz, okulla ilgili her türlü değişiklikte..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

F.3.1.7. Mezunlar Derneği mail grubu

"...kendi aralarında sık sık haberleştiklerini biliyorum. Mezunlar Derneğinin mail ortamında haberleşiyorlar..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"Açıkçası benim de biraz ilgisizliğim, yakın zamanda bakmadım. Ama mailime gelenler edindiğimiz bilgiler. Ama hocalar bu konuda çok iyiler, maillerimize bir çok şey gönderiliyor, bilgi aktarımı çok iyi yapıyor ben farklı mail adresim kayıtlı sırf oradan haber var mı diye giriyorum..." (Kadın, 34 yaş, FN Mezunu yönetici hemşire-8).

F.3.1.8. Sosyal organizasyonlar

"... zaman zaman etkinlikler de yapıyorlar emekli olan hocalarımız için öğretim üyesi olan, evlenen arkadaşlar için ortak organizasyonlar yapılıyor bunlar duyurmak için ama yeterli hızda olmuyor..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

F.4. Değiştirilmesi/geliştirilmesi gereken konulara ilişkin görüşler

Araştırmada değiştirilmesi/geliştirilmesi gereken konulara ilişkin görüşler ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde, kurumun fiziksel ve teknolojik alt yapısıyla ilgili değişikliklere gidilmesi, öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının biraz daha öğrenciler arasında olması, yeni gelen çalışanlara oryantasyon programı yapılması, bilimsel ve sosyal etkinliklerin artırılması, uygulama eğitiminde ise laboratuvar kullanımının kolaylaştırılması, Erasmus programlarına daha fazla önem verilmesi bununla bağlantılı olarak yabancı dil eğitiminde iyileştirmeye gidilmesi, okul-hastane işbirliğinin sağlanması, akademisyenlerin eğitim tarzlarının klasikten daha çok öğrenci etkileşimine dayalı olması, daha katılımcı bir yönetim anlayışının olması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Ayrıca lise öğrencilerinin de bir üniversiteden beklentisinin sosyal etkinlikler ve kampüs ortamının varlığı ve kaliteli akademisyen kadrosu olduğu görülmüştür (Şekil 4-64, Şekil 4-65).



Şekil 4-64: Yenilikçilik kategorisinde oluşan değiştirilmesi/geliştirilmesi gereken konulara ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları

F.4.1. Fiziksel ve teknolojik alt yapı

"...yani duyduğuma göre Cerrahpaşa'ya taşınacakmış burası hastane içine, bence çok iyi bir şey olacak, harika, inanılmaz yıldızlı vizyon katacak yani bu anlamda bence..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

"İlk başta bence biz buradan bir taşınalım, okul olarak, fiziki olarak öğrencileri tatmin eden bir şeyler olsun ki öğrenci mesela okula gelmek istesin en basitinden..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

"Okulun yeri değiştirilsin en başta, gelen kişiler en azından üniversite havası olsun arkada kenarda kalmış bir bina öncelikle yerinin değiştirilmesi, herhangi bir kampüsün içerisine alınması gerekiyor, okulun yeri değişmeyecekse o zaman okula bir şeyler getirilmesi gerekiyor, biraz canlandırılması gerekiyor okulun öğrencileri cezbedebilmesi için..." (Kadın, 34 yaş, FN Mezunu hemşire-yönetici-8).

F.4.2. Akademisyenlere yönelik görüşler



Şekil 4-65: Yenilikçilik kategorisinde oluşan akademisyenlere yönelik görüşler alt temaları

F.4.2.1. Öğretim üyelerinin öğrencilerin arasına karışması

"Hocalarla öğrencilerin aynı noktada bulunduğu etkinlikler yapılabilir. Daha çok yemek ve sohbet tarzında, danışman hocalar bütün öğrencileriyle sohbetler gerçekleştirebilir. Biz onları, onlar da bizi tanımış olurlar, fikir alışverişinde bulunabiliriz. Yemekhanede aramıza oturabilirler, karışabilirler..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

F.4.2.2. Öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının sayısının artırılması

"Hoca kadrosu artırılmalı, öğrenci arttıkça sorunlar artar..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

F.4.2.3. Yeni gelen araştırma görevlilerine oryantasyon programı uygulanması

"ÖYP'den yine araştırma görevlisi arkadaşların alınması güzel bir şey ama onların da bir oryantasyon programından geçmesi gerekiyor..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

F.4.2.4. Bazı öğretim üyelerinin ÖYP'ye bakış açıları

"...kemikleşmiş bir kadro var ya o aynı bakış açısı ile bakan kadro o bakış açısı nasıl değiştirilir bilmiyorum ama ben şundan kaynaklandığını düşünüyorum her ne kadar ÖYP programını sevmemiş olsalar bile, evet ÖYP mantıklarına yatmıyor olabilir, çünkü

hiç beklemediği bir anda beklemediği bir insan geliyor, hiç beni tanımıyor... Ama onlar ne yapıyorlar kendilerine uygun, kendileri gibi insanları seçtikleri için hep o kemikleşmiş kadro devam ediyor..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44)

F.4.2.5. Akademisyen alımında klinik deneyim aranması

"...alandaki deneyim kazanmış kişilerin bence araştırma görevlisi olarak almaları gerekir. Yani bu oluşumun anlatıcısı olarak deneyim olması gerekir..." (Kadın, 29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

F.4.3. Bilimsel ve sosyal etkinliklerin artırılması

"...daha çok tanınmak ve bilimsel ve sanatsal yarışmalarla aktiviteler ile ortaya çıkmak olabilir..." (Kadın, 32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

"Bence dediğim gibi ilk önce düşünce yapısını değiştirmesi lazım, hani biraz daha öğrenci merkezli çalışılması lazım, biraz daha sosyal aktivitelere ağırlık verilebilir, bu şekilde öğrenci etkinlikleri düzenlenebilir, farklı halka yönelik bir şeyler yapılabilir..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

F.4.4. Uygulama eğitimi

"Laboratuvar kullanımlarının artmasını isterim mesela kan alma maketlerinde kan almak için yapabilirsiniz ama o içindeki damarların sıvısını takmak zor, onu takmadan deneyin"... onu biz zaten ben evdeki bebekte de yaparız... Laboratuvarlar öğrenci kullanımına daha çok sunulabilir..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

"...stajlarda mesela bir yandan bakım planı yapmaya çalışırken bir yandan hastaya bakım vermeye çalışıyoruz hani bizim için çok yorucu oluyor, bunu biraz daha düşünüp hocaların bize göre, yapmalarını isterdim..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

F.4.5. Erasmus programları

"... Erasmus sadece az kişi var o artırılmalı, uluslararası reklamımız artar ama onun için de İngilizceye önem verilmeli, öğrenciler mesela ulusal boyutta çalışmalar dışında uluslararası çalışma yapmaya teşvik edilmeli sponsorlar bu anlamda olmalı..." (Kadın, 33 yaş, 4. sınıf lisans öğrenci-31).

F.4.6. Yabancı dil eğitimi

"İyi bir dil eğitimi ile neden olmasın diyeceğim, keşke bir dil eğitimi olsaydı..."
(Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

F.4.7. Fakülte-klinik alan uyumunun artırılması

"Bir kere kesinlikle SB hastanelerine daha çok staja çıkmalılar. Sadece Çapa, Cerrahpaşa ile olacak iş değil. Hocalarımız sadece araştırma görevlisi değil profesör de alanda olması gerekir. Başta hekimler olmak üzere hastaların da hemşireliğe bakışları değişecektir" (Kadın,32 yaş, FN mezunu hemşire-9).

"Daha çok dışa açılmalı, daha dışa dönük olmalı, daha çok hasta ve hastaneye neyse şu andaki politikalar, yatan hasta hizmetleri daha ağırlıklı gidiyor ülke politikası öyle, neredeyse hasta neredeyse insan bu okul orada olması lazım..." (Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

"...Okuldaki yapılan işlerle alandaki işler bütünleştirilmiyor. Bu biraz akademisyenlerden biraz da klinisyen hemşirelerden kaynaklanıyor, belki de üniversite YÖK'e bağlı, biz SB'na bağlıyız, bundan belki, çok kopuğuz, daha çok çalışmalar yapılabilir, ben araştırma yaptım sonuçları budur makale olarak yayınladım bitti olmuyor..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"...Hocalar biraz dışarı çıksınlar, odalarından. Yani klinikte daha çok olsunlar, öğrencilerle toplantılar yapsınlar sık sık, öğrencilerin içlerinde olsunlar, hastaları birlikte dolaşsınlar, vizitler yapsınlar..." (Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

F.4.8. Eğitim tarzı

"...dersler mesela daha etkin daha ilgi çekici olmalı, yoklama zorunluluğuyla öğrenciler okula geliyorlar, bu çok sıkıntılı bir durum yoklama zorunluluğu yok dese çoğu insan belki gelmeyecek, otonomiye de sahip değiliz ama dersler çekici olmadığı için de biraz bu var..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

"Eğitim şeklinde, yönteminde belki değişikliğe gidilebilir...Öğrenci odaklı olmaya çaba gösterilmelidir. Yabancı dil eğitimi olmalıdır..." (Kadın,32 yaş, FN mezunu hemşire-9).

F.4.9. Yönetim tarzı

"Yani dediğim gibi o yönetsel süreçleri biraz daha katılımcı hale getirebiliriz mesela, kaynak ve zaman paylaşımında biraz daha eşitlikçi ve adaletli olabiliriz, ben merkezci olmaktan ziyade, burada sesi yüksek olanın haklı olacağı gibi bir pozisyon hakim ama o da tabi değiştirilmesi gereken bir kültür..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

F.4.10. Lise öğrencilerinin beklentisi

"Sosyal klüpler önemli. Kesinlikle ben çok faal olması gerektiğini düşünüyorum, Üniversitede kesinlikle olması gerekiyor bence. Apartman bir yer ise kimsenin dikkatini çekmiyor o yüzden tam bir kampüs ortamı olmalı bence, geniş...Hocaların kalitesi de çok önemli tabi..." (Kadın,18 yaş, SML öğrencisi-18).

F.6. Tanıtım çalışmalarının geliştirilmesine ilişkin görüşler

Araştırmada tanıtım çalışmalarına ilişkin görüşler ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde, kurumun tercih döneminde tanıtım standları kurduğu fakat bu etkinliğin çok fazla bilinmediği, liselerin kurumu tanımak için kuruma gezi düzenlediği bilinmekte ancak bunun dışında yapılması gerekenlerin ise, kurumun kendini tanıtabilmesi için sosyal sorumluluk projeleri yapması, özellikle öğretim üyesi akademisyenlerin klinik alanda yer almaları, öğrencilerin kendilerinin düzenlediği etkinliklerin yapılması ve desteklenmesi, kanıta dayalı çalışmaların yapılması, sosyal medyanın daha fazla kullanılması, kurum tanıtım filminin etkin kullanılması, paydaşların tavsiye edebilmeleri için memnuniyetin artırılması, okul web sayfasının daha aktif kullanılması, yazılı/görsel medyada kurumun yer alabilmesi için çaba gösterilmesi, sportif etkinlikler yapılarak halk ile bütünleşmenin sağlanması, son olarak dershanelerle işbirliği yapılarak kurumu merak edenler için bilgilendirici toplantıların yapılması şeklinde görüşler üzerinde durulmuştur (Şekil 4-66).



Şekil 4-66: Yenilikçilik kategorisinde oluşan tanıtım çalışmalarının geliştirilmesine ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları

F.5.1. Kurum tanıtım standları

"Beyazıt'ta ilk önce yapılıyor, buradan asistanlar görevli gönderiliyor, tercih günlerinde işte, bir de burada masa kurup okulun tanıtım için broşürünü, derslerin olduğu kitapçık falan masaya koyuyoruz, fazla gelen giden olmuyor..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

"Tercih zamanlarında belki standlar kurulabilir çünkü başka bir şehirden gelmiş biri olarak birçok kişi bilmiyor..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

"...devlet üniversitesi çok da şey yapmamak lazım, özeller kadar olamaz ama en azından okulun tanıtım günlerini yapabilirsiniz, ben hiç görmemiştım tanıtım günlerini bizim okulun ne yapılabilir mesela tercih döneminde 3-4 gün tanıtım günleri yapılabilir mesela, okulu tanıtan ya da biz de şey yapılabilir okulda okuyan öğrencilerle bir platform oluşturulabilir..." (Kadın, 22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

F.5.2. Liseler için kurum gezisi düzenleme

"Bugün gördüm, lise öğrencileriydi okulun tanımak görmek için gelmişler bu da bir tanıtımdır. Okula yapılacak geziler önemli, temsilciler seçilip okullara gönderilebilir..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

"...lise hocalarım benim hiç bir lise hocam burayı bilmiyordu dershanedekiler hariç, dershanedeki hocalar biraz daha üniversiteleri araştırıyor, öğrencileri yönlendirmesi gerektiğini düşündüğü için. Ama okulumdaki hocalarım bilmiyordu böyle bir okulun olduğunu, öğretmenler adına belki bir programlarda isim duyurulabilir..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

F.6.1. Sosyal sorumluluk projeleri

"Önce halk için bir şeyler yapılabilir, mesela yaşlı bakımı ile ilgili bir şeyler olabilir, eğitimler olabilir, ancak topluma öğreterek halka kendini göstererek kendini tanıtır, ancak topluma yönelik bir şeyler yaparak halkın dikkatini çekersin..." (Kadın, 26 yaş, kurum araştırma görevlisi-ÖYP-44).

"Belki bu civardaki insanlara yönelik bir sağlık taraması olsa mesela burada insanlara hastalıklarla ilgili eğitimler verilebilir, yatalak hastası olanlar var, hasta bakımı ile ilgili belki öğrenciler gelip yardımcı olup eğitimler verebilirler..." (Kadın, 39 yaş, mahalle sakini-11).

F.6.2. Öğretim üyelerinin klinik alanda olması

"...açıkçası burada okulun tanıtımını hocaların yapması daha önemli, bunun için de kurumlara daha sık uğramaları, daha fazla bulunmaları gerekiyor. Çalışan mezunlar yerine hocaların temsiliyeti daha farklıdır çünkü. Hocalar alanda olması gerekir başta da söyledim. Diğer sağlık meslek gruplarına da kendilerini tanıtmaları gerekiyor. Biz tanıyoruz hemşireler olarak ama hekim grubuna özellikle tanıtması gerekiyor. Nasıl hekim grubunda hocalar alanda ise hem öğrenci yetiştirip hem hasta bakıyorsa, bizim hocaların da olması gerekiyor..." (Kadın, 34 yaş, FN Mezunu yönetici hemşire-8).

F.6.3. Öğrencilerin ön planda olacağı etkinlikler

"Büyük bir öğrenci grubumuz var, o öğrenci grubu provoke edilebilir, toplumda buluşabilir bu şekilde, sosyal sorumluluk projemiz yok..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Hatta böyle okulun isminin yazılı olduğu beyaz tişörtler giyip standlarda durularak kan şekeri ölçümü gibi şeyler yapılabilir, dikkat çeker yani..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"Bir de aklıma şey geldi biz lisede mesela her ay bir sınıfa bir görev veriliyordu ve o sınıf böyle gazete gibi bir şey çıkartıyorduk, burada da aslında böyle bir şey yapılabilir. Okulda bir köşeye o ayda bulunan şeyler hazırlanabilir..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

F.6.4. Kanıta dayalı çalışmaların yapılması

"...en iyi yolu akademik olarak güzel etkili kanıta dayalı çalışmalar yaparak uluslararası düzeyde tanınabilir olabiliriz diye düşünüyorum. AR-GE projelerine dahil olabiliriz, biz üretebiliriz. Eleştirilerden kolay yılıp geri planda kalabiliyoruz..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Bakıma değer katıcı şeyler ile ön plana çıkabilir yani bu bir araştırma olabilir çalışma olabilir. Ancak bu çalışmalar ile ön plana çıkabilir bence ama bunu yapabilmesi için alanla çok iç içe olması gerekir..." (Kadın,29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

F.6.5. Sosyal medyanın kullanılması

"... sosyal medyada yer alabilir. Mesela facebook ortamında, belki bu genele yayılabilir sadece kendi mezunlarına değil de...Mesela proje yarışmaları yapabilir. Mesela bu öğrenci değişim programlarıyla gönderdiği öğrencilerin duygularını ya da orada yaşadıklarını fotoğraflarla yayınlayabilir..." (Kadın,32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

"Facebook, twitter gibi sosyal medya araçları gençler tarafından çok kullanılıyor. Bu araçlar kullanılabilir..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

F.6.6. Okul web sayfasının daha aktif kullanılması

"İnterneti etkin kullanabilir, web sayfası var ama çok fazla kullanıldığını düşünmüyorum..." (Erkek, 35 yaş, kurum personeli-40).

"...ben eski halini biliyorum yenileniyormuş sanırım ama ben aslında gerçek olan yer ile ilgileniyorum, yani okulu bilmeyenler tanımayanlar için web sayfası önemli tabi ki. Web sitesi ne kadar güzelse demek ki o kadar kıymet veriliyor demektir. Yani aslında çok güncellenebilir her gün açıp bakabileceğimiz hale dönüştürülebilir..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

F.5.4. Tanıtım filmi

"...hatta şöyle bir çalışma tüm fakülteler böyle YÖK ile işbirliği ile okulu tanıtıcı, mesleği tanıtıcı slayt gösterisi, video gösterimi. Okul neredeymiş nasıl bir yermiş, nasıl bir eğitim sistemi var kaç yıllık hangi AD'ları var, hocaların nitelikleri bu şekilde öğrenilmiş olur..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

"Sosyal medyayı kullanabilir bence, tanıtım filmi gibi öyle bir şey olabilir, civardaki insanlar çok bilmiyor, genelde hastaneyi biliyorlar bu şekilde karışıklık çözülmüş olur. Belki böyle yapılabilirse tanınmış olabiliriz..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-15).

F.5.6. Reklam /Paydaşların tavsiyeleri

"Bence, özelle rekabet edecek kadar reklam yapamıyoruz, kamuda bence en önemli tanıtıcı unsur, yaptığınız etkinlik ve hizmetleri kullanarak reklamınızı yaparak tanınırlığı artırabilirsiniz..." (Kadın, 40 yaş, SB Hastanesi HHM-45).

"Aslında en güzel reklam tavsiye, okulda okuyan çalışan okula bir şekilde bağlantısı olan ve giden biri, memnun kalan kişi reklamını o yapar en güzel, bu yüzden oradaki çalışanların, öğrencilerin, hocaların memnuniyetinin önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü içeridekiler memnunsa dışarıdakilerin de memnun olması bunun ardından gelir..." (Kadın,18 yaş, SML öğrenci-18).

"...belki kişiden kişiye değişebilir orada okuyan insanların tanıdıkları olabilir o şekilde o aracılıkla duyurulabilir..." (Kadın,39 yaş, mahalle sakini-11).

F.6.6. Sportif etkinlikler

"En azından bir üniversite bünyesinde mesela Kuştepe'de çok yoksul insanların yaşadığı bizim gibi bir mahalle, yani okulların halka yönelik evet sosyal sorumluluk adına bir şeyler yapabilir sadece o olmayabilir en azından sportif bir faaliyet bile olabilir sonuçta vatandaşlarla kaynaştırmak okulla bütünleştirmek amacıyla..." (Erkek, 56 yaş, mahalle muhtarı-13).

F.6.7. Dershanelerle işbirliği

"... dershanelerle işbirliği yapabilir. Oralarda mesela işbirliği yapıp bu bölümü tercih etmek isteyen insanlara bilgi verebilir, yol gösterici olabilir..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

F.7. Kurum internet sayfasına ilişkin görüşler

Araştırmada kurum web sayfasının takip edilmesini sağlayacağı düşünülen görüşler ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde, kurumun web sayfasında öğrenci ders programları, sınav tarihleri, staj yerleri hakkında bilginin öğrenciler tarafından daha çok arandığı ve fotoğraf galerisi, meslek hakkında tanıtıcı bilgiler, sağlıkla ilgili yazıların ilgi göreceği düşünceleri üzerinde durulmuştur (Şekil 4-67).



Şekil 4-67: Yenilikçilik kategorisinde oluşan kurum internet sayfasına ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları

F.7.1. Fotoğraf galerisi

"...üniversite aynı formatı tüm okullara benzer şekilde kullanmasını istiyor, standart olmasını istiyor, dolayısıyla çok farklılık yapılacak bir durum yok ama güncellenebilir sık sık, resimler çok koyulabilir, Biraz daha canlı ve güncel kullanım olursa ilgi çekebilir..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Fotoğraf galerisi var mı öğrenci etkinlikleri var mı bunlar olmalı bence geliştirilsin yeniden düzenlensin daha aktif bir sayfa yapılabilir, sürekli güncellenen için de resimlerin olduğu çünkü resimler gerçekten insanın dikkatini çekiyor bunların olduğu bir web sitesi olabilir..." (Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

F.7.2. Sınav tarihleri

"...en basitinden benim arkadaşım okula gidip sınav tarihlerini almıyor, panodan bakmıyorlar. Ben işte diyorum "ya gidip okula sınav tarihlerini almam lazım..."Ama okulla ilgili yapılan şeyler en basitinden sınav takvimi oradan yayınlansa..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

F.7.3. Mesleği tercih etmeyi sağlayacak tanıtıcı bilgilerin olması

"Hemşirelik fakültesi olarak ben daha farklı bir sayfa beklerdim açıkçası, çok fazla tatmin etmedi beni, fazla yeni gelecek öğrencileri bilgilendirecek gerekli bilgiler yoktu..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

F.7.4. Mezunlarla röportajlar

"...Mezun olmuş arkadaşlardan röportajlar oraya konulabilir kısa yazılar, mevcut öğrencilerden yazılar konulabilir..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

F.7.5. Sağlıkla ilgili yazılar

"...Sağlıkla ilgili haber linkleri veya güncel haberler de eklenebilir, genel kültür için..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

"Hemşirelikle sağlıkla ilgili gelişmeler öğrencilerin gözüyle hazırlanabilir..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-33).

F.7.6. Ders programları

"...okulun ders programlarına kadar verilebilir bence. Sınav tarihleri koyulabilir..."

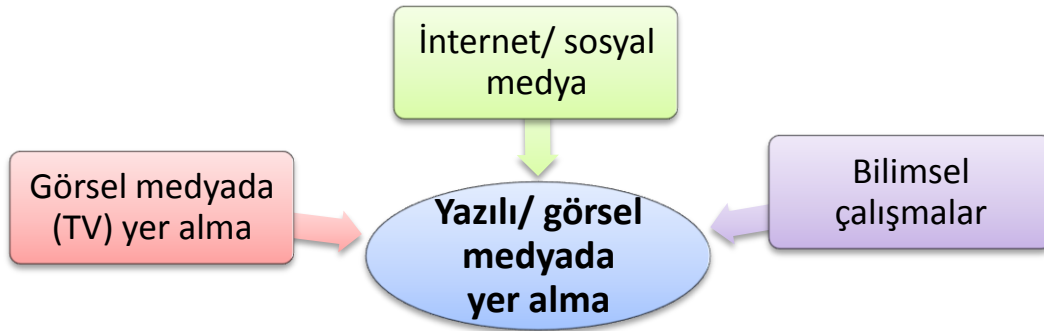
(Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

E.7.7. Staj yerleri hakkında bilgi

"Ben mesela nerede ders göreceğim ne şartlarda, staj yapılan yerlerden bahsedilebilir mesela, staj yerlerimiz şunlar şunlar, şu şekilde staja çıkıyoruz..." (Erkek, 23 yaş, 4.sınıf lisans öğrenci-28).

E.8. Kurumun yazılı/görsel medyada yer almasına ilişkin görüşler

Araştırmada tanıtım çalışmalarına ilişkin görüşler ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde, kurumun isminin ya da etkinliklerinin haberler, internet/sosyal medya gibi yazılı ve görsel medyada çok fazla yer bulmadığı ancak kurum akademisyenlerinin yaptıkları kongre ve makale gibi bilimsel çalışmalarının duyulduğu ve bilimsel taramalarda yapılan çalışmalara sıklıkla rastlanıldığı görüşleri ortaya konmuştur (Şekil 4-68).



Şekil 4-68: Yenilikçilik kategorisinde oluşan yazılı/görsel medyada yer alma ana teması ve alt temaları

F.8.1. Görsel medyada (TV) yer alma

"Evet haberlerde rastladım biz 1. sınıftayken erkek hemşire olur mu diye haber yaptılar, sınıf arkadaşım erkeklerle çekim yaptılar ve 2-3 gün sonra akşam haberlerinde çıktı..." (Kadın, 22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

"Bir kere rastlamıştım, okul mezunlarından bir hemşire bir beyle evlenmiş galiba kanser hastasını iyileştiriyor ve evleniyor ve FN mezunu hemşire diye haber yapmışlardı. Onun haricinde görmedim..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"Çok az, TV'de bazen haberlerde hemşirelik haftasında falan...Hoca çıkarsa o da büyük kanallarda değil tabi ikinci kanallarda çıkıyor. En azından işte hemşirelik haftasında böyle bir şey yapılabilir yani, dekanlığın böyle bir şey yapması lazım, kendisinin kanallara götürmesi lazım belki, biraz okulun kendisini pazarlaması lazım..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

F.8.2. İnternet/Sosyal medya

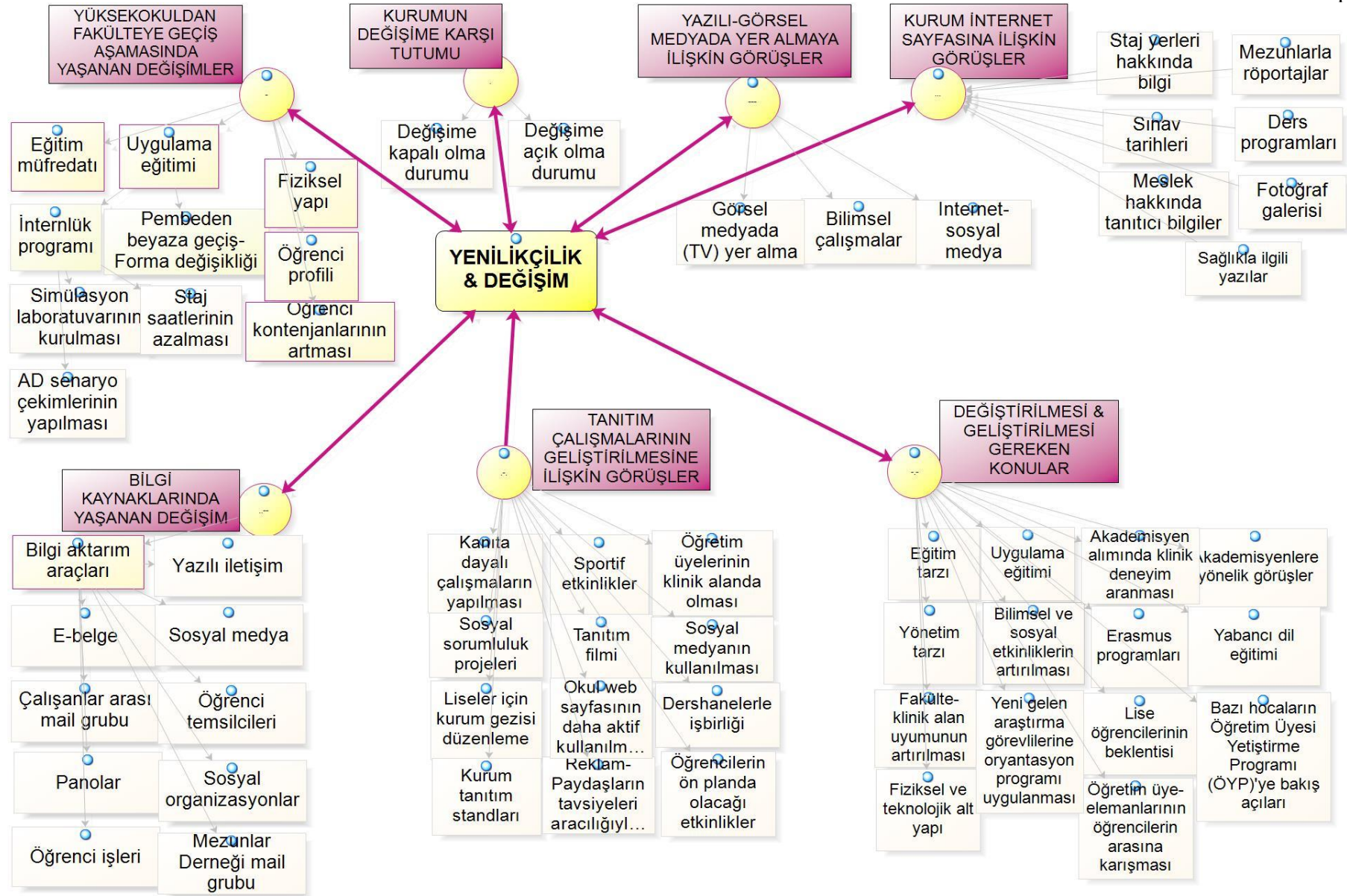
"...mesela FN'de erkek hemşire diye facebookta dolaştırdık. Hocaların isimlerini görüyorum bazı internet sayfalarında..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

"...internet ortamında rastlamıştım birkaç kez, arkadaşım vasıtasıyla oraya gitmek istiyorum falan diyordu, internette bana gösteriyordu resimleri şöyle bölümleri var diye..." (Kadın, 18 yaş, dersane öğrencisi-3).

F.8.3. Bilimsel çalışmalar

"...kaynaklarda rastlıyorum, yapılan bilimsel çalışmalarda sık sık görüyorum, okul hocalarının çalışmalarını görüyorum çok sık rastlıyorum..." (Kadın,32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

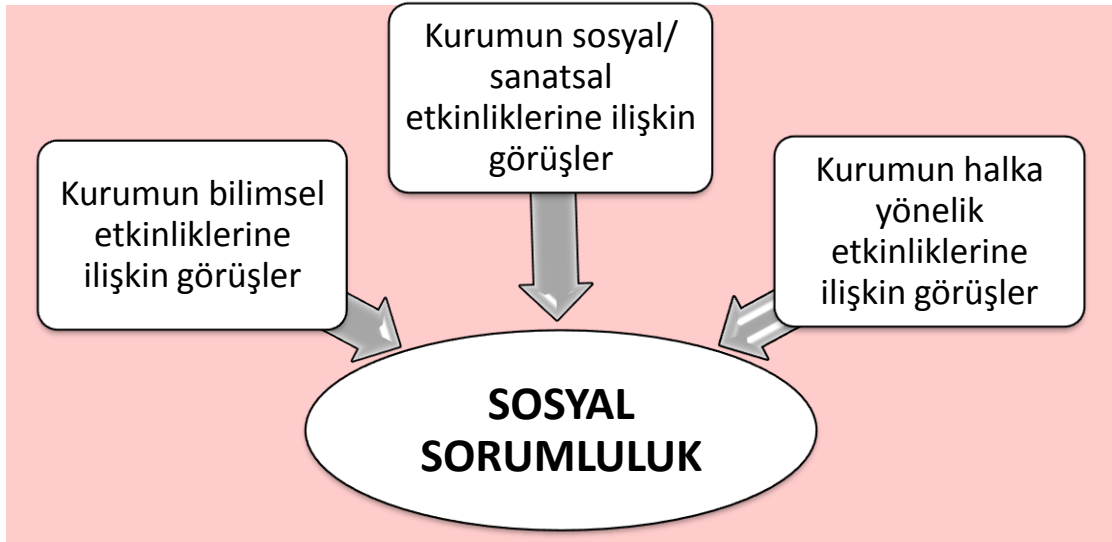
"Okulun ismini taşıyan dergiden dolayı tarama yaparken çıkıyor, okul da çıkıyor. Bilimsel bir yayın arıyorsanız mutlaka hocaların yayını çıkıyor dolayısıyla okulun da adı çıkıyor..."(Kadın,47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26)



Şekil 4-69: Yenilikçilik-değişim kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü

4.2.7. Sosyal Sorumluluk Kategorisine İlişkin Bulgular

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, kurumsal itibarın önemli kategorilerinden olan "Sosyal Sorumluluk" başlığında elde edilen bulgular Şekil 4-70'de görüldüğü gibi "kurumun bilimsel etkinliklerine ilişkin görüşler", "kurumun sosyal/sanatsal etkinliklerine ilişkin görüşler", "kurumun halka yönelik etkinliklerine ilişkin görüşler", ana temalarla ele alınmıştır. Daha sonra bu ana temaların alt temaları oluşturulmuştur. Şekil 4-78'de Sosyal sorumluluk kategorisi altında oluşan ana temalar ve alt temaların NVivo analiz programındaki model görüntüsü yer almaktadır.



Şekil 4-70: Sosyal sorumluluk kategorisi altında oluşan ana temalar

G.1. Bilimsel etkinliklere ilişkin görüşler

Araştırmada bilimsel etkinliklere ilişkin görüşler ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde, kurumun bilimsel etkinliklere kongre/sempozyum ve çeşitli kurslar düzenleyerek ev sahipliği yaptığı, okul öğretim üyelerinin bu tür etkinliklere sürekli katkı sağladığı ancak bu etkinliklere yönelik eleştirilerin de varlığından bahsedilmiştir (Şekil 4-71, Şekil 4-72).



Şekil 4-71: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan bilimsel etkinliklere ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları

G.1.1. Etkinliklere ev sahipliği yapma

"Çok iyi, hem yapıyor, düzenliyor, katılıyor. Ağırlık taşıyoruz, bilimsel toplantılarda, düzenleyen, yönlendiren, yöneten oluyoruz..." (Kadın, 50 yaş, kurum öğretim üyesi-41).

"Evet düzenleniyor, Mayıs ayında belirli dönemlerde daha fazla oluyor. Ben bir kaç defa PV amfisine gelmiştim, çok anabilim dalı var daha fazla mı olur, hepsinin düzenlediği etkinlikler vardır da biz duymuyoruzdur belki ama yapıldığını düşünüyorum..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

"Yani bilimsel çalışma yapma açısından iyi olduğunu düşünüyorum. Mesela sempozyumlarda, panellerde, kongrelerde konuşmacı olarak katıldıkları vakit boş olmadıklarını en azından görüyorum..." (Kadın, 40 yaş, SB Hemşire-27).

G.1.2. Bilimsel etkinliklere getirilen eleştiriler



Şekil 4-72: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan bilimsel etkinliklere getirilen eleştiriler alt temaları

G.1.2.1. Öğrencileri içine alan etkinliklerin olmaması/öğrencilerin ilgisini çekmemesi

"...öğrencileri de içine alacak onları da teşvik edecek bir şeyler göremiyorum ben, sadece duyuru yapılıyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

"Yani görüyorum ama çok sık olduğunu düşünmüyorum, ee... ya da konuları bazen çok ilgimizi çekmediği için de bakmıyor olabiliriz ama..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-14).

"Evet bu tür toplantılar yapılıyor aslında... sürekli duyuruyorlar ama biraz da öğrenciye hitap edebilir diye düşünüyorum. Sürekli kariyer üstüne yapıyorlar biraz da eğlenceli hale getirebilirler..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

G.1.2.2. Ders yoğunluğu ve stajlar nedeniyle katılamama

"...bilimsel toplantılar düzenleniyor ama çok katılma imkanı bulamadık genelde bilimsel toplantılar ya staj günümüze denk geliyor ya da derslerin yoğun olduğu zamana geliyor, dersleri bırakıp katılamıyoruz..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-16)

"Sadece hemşirelik haftasında klişeleşmiş hemşirelik günlerimiz var, onu da staj günlerine denk gelirse katılamıyoruz , çok ironik bir şey..hocaların zaten bildiği şeyler, öğrencilerin katılıp kendilerini geliştirmesi lazım, hocalar katılıyor, öğrenciler yok..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

G.1.2.4. Dışarıya yönelik yapılan etkinliklerin sayısının az olması

"Kendi içinde kavruluyor nolicak ki hiç bir şey olmaz, ne bileyim programlar, seminerler, sempozyumlar yapılır okulda, bir şey yok ki, hep kendi AD'ında yoğunlaşmışlar, dışarı atılım yok..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

"Yani yapılıyorsa da bilmiyorum haberim yok rastlamadım, genelde hemşireler gününde Fen Fakültesi'nde yapıldığında görüyorduk..." (Kadın, 37 yaş, üniversite hastanesi yönetici hemşire-32).

G.2. Kurumun sosyal-sanatsal etkinliklerine yönelik görüşler

Araştırmada, sosyal/sanatsal etkinliklere ilişkin görüşler ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde, kurum içinde öğrencilerin sosyal klüpler aracılığıyla aktif olduğu sosyal etkinliklerin yapıldığı ancak sosyal etkinliklerin yetersizliği ve destek azlığına ilişkin eleştiriler üzerinde durulurken fakültenin Mezunlar Derneği'nin tanınırlığının yetersiz olduğu görüşü de ortaya çıkmıştır (Şekil 4-73, Şekil 4-74, Şekil 4-75).



Şekil 4-73: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan kurumun sosyal-sanatsal etkinliklerine yönelik görüşler ana teması ve alt temalar

G.2.1. Sosyal klüpler (Sosyal Araştırmalar Klübü (SAK)-Tiyatro klübü-Sinema klübü-Resim klübü- Halk oyunları- TSM korosu- Spor komisyonu-Örgütlenme klübü

"...SAK var, bir tiyatro başlatmışlardı, tiyatro çalışması var. Güzel organizasyonlardı onlar bence artırılmalı..." (Kadın, 32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22).

"Bir sinema klübü var bildiğim...sinema geceleri yapılıyor arada bir başka eskiden folklor yapılıyordu, bir korumuz var..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

"Okul kendi içinde öğrenci klüplerinin yaptığı tiyatro gösterisi, Türk Sanat Müziği konseri gibi etkinlikler, spor komisyonun etkinlikleri ve okul öğrencilerinin kendilerinin yaptığı yağlı boya resim sergisi yapıyor..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

G.2.2. Sosyal etkinlikler (Mezuniyet töreni-Hemşirelik haftası etkinlikleri-Yılbaşı yemeği)

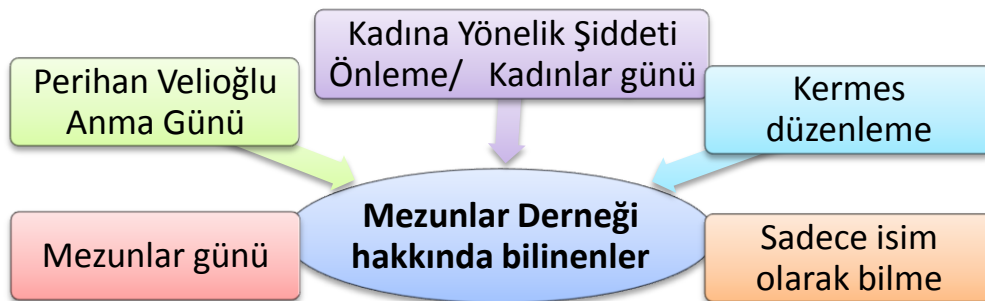
"...ben mezuniyeti daha eğlence parti havasında bir şey bekliyordum, öyle bir şey olmuyormuş. Sadece bir konuşma havası içinde geçtiğini söylediler..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-17).

"Yok hani ben daha önceki yıllarda 12 Mayıs Programları oluyordu FN ile birlikte, Fen Fakültesinde falan yapıyordu, onları en son hatırlıyorum, onun dışında bir sosyal organizasyonu hatırlayamadım..." (Kadın,35 yaş, üniversite hastanesinde hemşire-2).

"...bir yılbaşı şeyi yapılıyor seneden seneye, o başka da bir şey yok, onda da gidersek gidiyoruz, gitmezsek o da yok..." (Kadın, 46 yaş, kurum personel-37).

G.2.3. Mezunlar Derneği hakkında bilinenler

Araştırmada "Mezunlar Derneği hakkında bilinenler" ana temasıyla ilgili görüşme bulguları incelendiğinde, yüksekokul ve fakülte mezunlarının üye olduğu ve çeşitli etkinliklerle biraraya gelinmesini sağlayan Mezunlar Derneğinin bazı öğrenciler tarafından sadece ismen bilindiği fakat hocaların derneğe üye olmaları için onları teşvik etmeye çalıştıkları, bunun dışında Mezunlar Derneğinin mezunlar günü, PV anma günü, Kadınlar günü, kermes gibi belli başlı etkinliklerle hem okul çalışanları ve öğrencileri hem de dışarıdan mezunları ve misafirleri davet ederek buluşturdıkları üzerinde durulmuştur (Şekil 4-74).



Şekil 4-74: Sosyal Sorumluluk kategorisinde oluşan Mezunlar Derneği hakkında bilinenler ana teması ve alt temaları

G.2.3.1. Mezunlar Derneği'nin yaptığı etkinlikler

Mezunlar günü

"Bir kere Mezunlar Pilav gününe denk geldim o da tamamen tesadüfen..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

Perihan Velioğlu Günü

"Perihan Velioğlu günleri yapılıyor her yıl, onu da dersten girebilersen yani, hani bir öğrencilere işte izin verme teşvik etme durumları yok..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

Kadına Yönelik Şiddeti Önleme/Kadınlar Günü Etkinlikleri

"...ailesel bir şiddet bir şey varsa onlara yardım, sık sık duyurusu da yapılıyor, kadına yönelik şiddet standları açılıyor..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35).

Kermes düzenleme

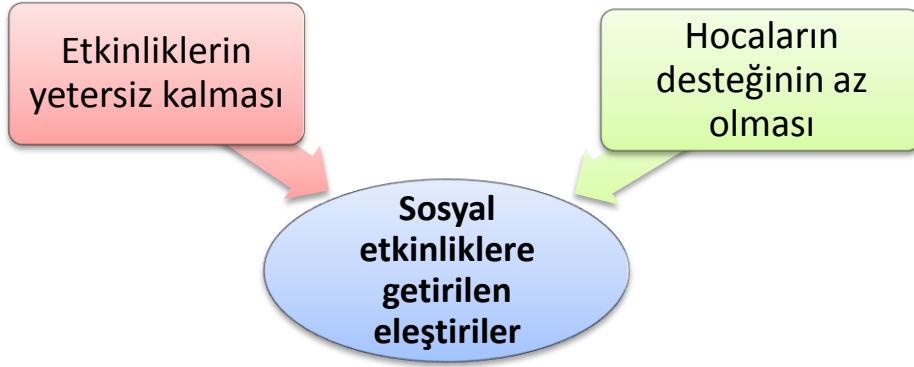
"Etkinliklerini bilmiyorum bir ara sıra gördüğüm kış döneminde kermesiniz oluyor, başka pek bir şey görmedim..."(Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

G.2.3.2. Derneği sadece ismen tanıma

"Mezunlar derneğini isim olarak biliyorum ama içeriğini hiç bilmiyorum. Ne yapıyorlar bilmiyorum ya da ben dikkat etmedim..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"Evet duydum, kim var yönetiminde bilmiyorum ama bültenini okumuştum ama faaliyet olarak çok bilgim yok bence bu da yine duyurulabilir, mezunlar derneği denilince yıllar geçmiş, 10-15 yıl geçmiş hemşireler geliyor gibi, yeni mezunlar geliyor mu onun hakkında bir bilgim yok..." (Erkek,22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

G.2.4. Sosyal etkinliklere getirilen eleştiriler



Şekil 4-75: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan sosyal etkinliklere getirilen eleştiriler alt temalar

G.2.4.1. Etkinliklerin yetersiz kalması

"...faaliyetler de zaten öğrenci odaklı oluyor, öğrencilerin yapmış olduğu kültürel sanatsal faaliyetler oluyor, onlara biz dahil olmuyoruz, o nedenle yok diyebiliriz" (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

"Sosyal etkinlikler yapılmıyor bence, en muzdarip olduğum konu bu..." (Kadın 22 yaş, 3. sınıf lisans öğrenci-29).

"Düzenlenmiyor, yok düzenlenmiyor yani biz olmasak düzenlenmeyecek zaten. Öğrenciler de yapmalı ama onun dışında da yani başka bir tiyatro ekibi çağrılıp oyun oynanabilir..." (Kadın,21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-30).

"Fakülte olarak bir eksiklik yani burada 50 yıllık bir okul olmasına rağmen şey olarak çok etkin değil nasıl diyeyim, sosyal olarak kültürel olarak çok etkinliği yok..." (Erkek,22 yaş, lisans 4.sınıf öğrenci-36).

G.2.4.2. Öğretim üye/elemanların desteğinin az olması

"...bu etkinlikleri yapan biziz, biz diyoruz hocam bunu yaptık maddi destek lazım, hoca bizi teşvik etmiyor şunu yapın demiyor, yapılmış bir şeye destek veriyor, bizi örgütlemiyorlar mesela Kızılay araçlarında gönüllü olarak çalışabiliriz, örgütlenme yok, teşvik yok..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

G.3. Halka yönelik etkinliklere ilişkin görüşler

Araştırmada halka yönelik etkinliklere ilişkin görüşler ana temasıyla ilgili görüşme bulguları aşağıdaki ifadelerde ayrıntılı incelendiğinde (Şekil 4-76), toplum yararı için sadece halk sağlığı stajları aracılığıyla faaliyetlerin yapıldığı, bu faaliyetler dışında herhangi bir etkinliğin yapılmadığı ancak sosyal sorumluluk projeleri kapsamında halka yönelik çeşitli etkinliklerin yapılması gerekliliği ve kurumun bu tarz yaptığı etkinliklerine bölge halkının katılım isteği ortaya çıkmıştır (Şekil 4-77).



Şekil 4-76: Sosyal sorumluluk kategorisinde oluşan halka yönelik etkinliklere ilişkin görüşler ana teması ve alt temaları

G.3.1. Halk sağlığı stajları

"Halk sağlığı stajında ev ziyaretleri, toplu eğitimler o çevrenin problemlerine göre eğitimler düzenliyorduk onun dışında yani ders dışında duymadım" (Kadın,29 yaş, SB Hastanesi HHM-23).

"Halka yönelik... bir şey yapılmıyor sadece staja gidiyorsun, hastalar var, hastalara yönelik eğitim verebiliyorsun..." (Kadın,22 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-34).

"Halk sağlığı dersinde stajlarda taramalar yapıyoruz yani bu kadar...Eğitimler yapıyoruz, broşürler hazırlayıp ama hep ders kapsamında yapıyoruz. Halka yönelik okul kapsamında bir şey yapıldığını düşünmüyorum" (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43).

G.3.2. Sosyal sorumluluk projelerine yönelik öneriler



Şekil 4-77: Sosyal sorumluluk kategorisinde yer alan sosyal sorumluluk projelerine yönelik öneriler alt temaları

G.3.2.1. SB ile birlikte projeler yapma

"Bence bir kere artık SB hastaneleri daha çok arttı, oralarda bazı araştırmalar yapıp yeni projeler sunmalılar, en azından yaptıkları araştırmaların sonuçlarını sunmalılar..." (Kadın,30 yaş, Lisans SB hemşire-21).

"Yani şu anda SB ile yürütülen çok güzel projeler de var, biz bunun bir parçası olabiliriz diye düşünüyorum, biz güncel kronik sağlık sorunlarıyla alakalı bir proje geliştirip bunu bakanlıklara ya da kurumlara sunarak bunun öncüsü olabiliriz..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42).

G.3.2.2. Halka yönelik eğitimler

"Okul çevresindeki insanlara yönelik halk sağlığı taramaları gibi, eğitim gibi aile planlaması eğitimi olabilir, bu tarz etkinlikler yapılabilir, iyi de olur bence hem de halk okulun tanınırlığı bu sosyal sorumluluk etkinlikleri sayesinde artabilir..." (Kadın,35 yaş, üniversite hastanesinde hemşire-2).

"Yani ben duymadım ama tabi olması gerekenlerden birisidir, üniversiteler çevresini çevresinden başlayarak geliştirmek ve düzeltmek gibi bir sorumluluğu var. Sadece

öğrencileri değil etrafındaki halkı da yaptığı etkinliklerden etkilemelidir tabi..." (Erkek, 52 yaş, okul çevresi esnaf-1).

G.3.2.3. Sivil toplum kuruluşları-dernekler ile projeler yapma

"Toplumun ihtiyaçlarına göre karar vermek lazım. Şu anda toplumun yaşadığı sorunlar nelerse bunları sivil toplum kuruluşları ile ortaklaşa yapmak, bilgi ve eğitim kısmını okul diğer organizasyon kısmın onlar yaparak olabilir..." (Kadın, 47 yaş, Özel hastane Hemşirelik hizmetleri direktörü-26).

"Halka yönelik tek başına fakültenin etkinliği yok ancak hemşirelik derneklerinin halk etkinliklerine öğretim üyeleri katılmaktadır..." (Kadın, 36 yaş, kurum öğretim üyesi-38).

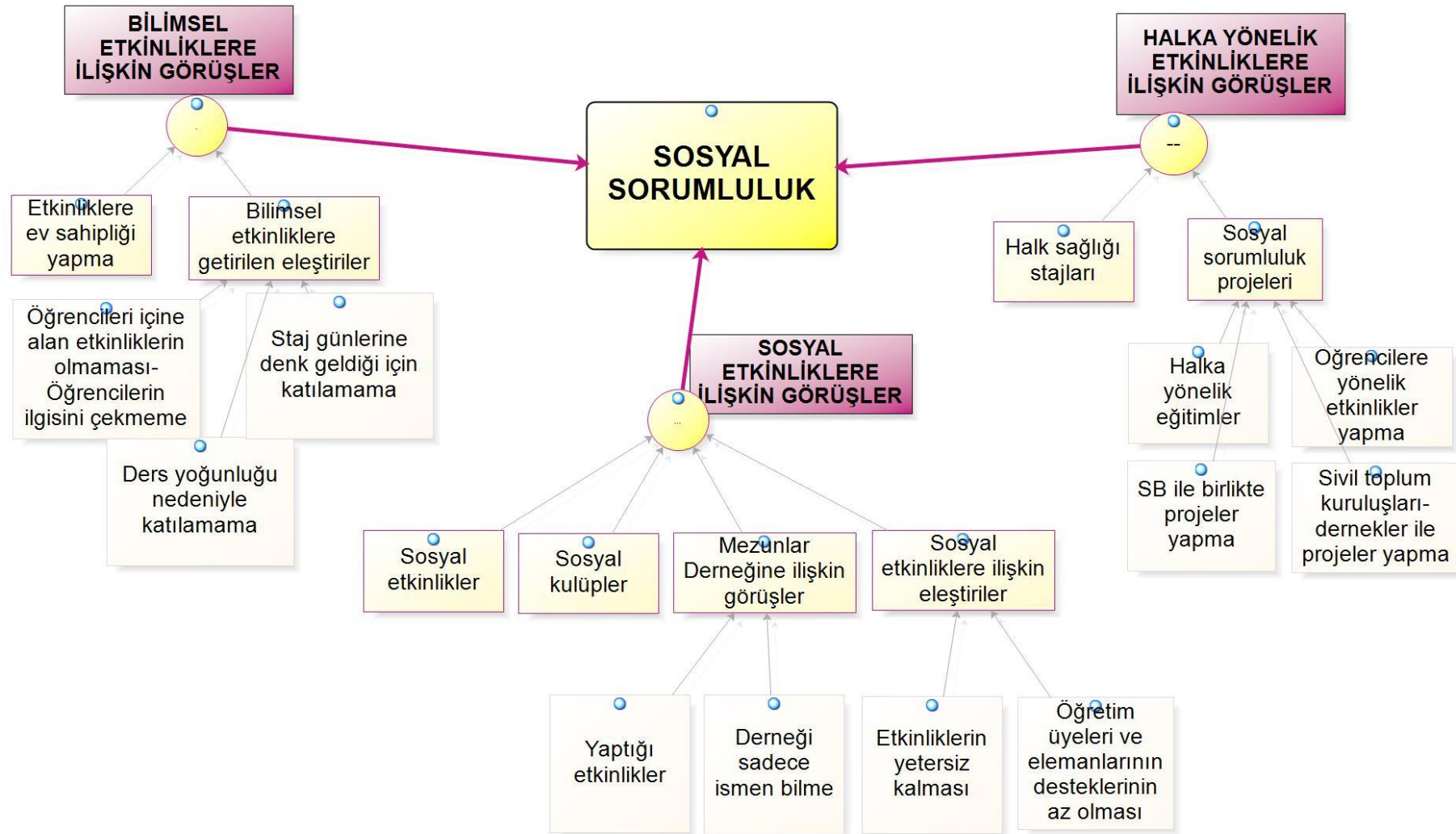
G.3.2.4. Öğrencilere yönelik etkinlikler yapma

"...çocuklara, kadınlara eğitimler bilgilendirme toplantıları, okullarda öğrencilere yönelik bir şeyler yapılabilir..." (Kadın, 22 yaş, kamu hastanesi hemşire-39).

"Eğitim faaliyetleri olabilir, mesleği tanıtmak için özellikle mesela üniversite sınavlarına hazırlanan lise öğrencilerine hem SML hem lise öğrencilerine yönelik stand kurulabilir, okul gezdirilebilir..." (Kadın 33 yaş, SB eğitim hemşiresi-lisansüstü-20).

G.3.3. Kurumun etkinliklerine bölge halkının katılım isteği

"Yok ben öyle birşey görmedim, katılmadım ya da öyle bir davetiye almadığım için belki de alsaydım belki de giderdim, en azından oraya giderdim daha önceki ortamı tenefüs eder insanlar. Ben okulda yapılacak toplumsal olan her şeye seve seve katılırım, biz zaten bu mahallede bizim mesela deminki arkadaşımız spor klübü başkanı burada, biz zaten klübün içinde kenetlenmiş oradan bir şey yapmaya oradan insanlara ulaşmaya düşünüyorduk, bu tür etkinlikler bizi daha farklı şeylere güzel şeylere sokar diye de düşünüyorum..."(Erkek, 56 yaş, mahalle muhtarı-13).



Şekil 4-78: Sosyal sorumluluk kategorisi altında oluşan ana temaların ve alt temaların NVivo analiz programında oluşan model görüntüsü

4.2.8. Hemşirelik Fakültesinin Kurum İtibarına Yönelik Genel Görüşler

Hemşirelik fakültesinin paydaşlarıyla görüşmeler gerçekleştirilirken fakültenin itibarını ortaya koymaya yönelik kavramsal çerçeve içerisinde farklı boyutlarda farklı görüşme sorularından elde edilen yanıtların bütünüyle hemşirelik fakültesinin itibarı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu süreçte görüşmeler sonlandırılmadan önce her bir paydaşla yapılan görüşmelerin araştırma konusunun amacı doğrultusunda özetlenerek hemşirelik fakültesinin itibarının "Hemşirelik Fakültesinin itibarı hakkında son olarak neler söyleyebilirsiniz?" tarzında bir soruyla paydaşların zihinlerinde oluşmuş olan itibar algısının ilk akla şekline de aşağıda birkaç örnek alıntıyla yer verilmiştir:

"Lisans eğitimi dışında lisansüstü eğitimin iyi olması diğer okullardan da buraya eğitimler için öğrencilerin gönderilmesi itibarının iyi olduğunu gösterir, ayrıca hemşirelik yüksekokulundan fakülteye geçiş yapması bence itibarını artırdı..." (Kadın, 22 yaş, kamu hastanesi hemşire-39)

"FN ile ilgili yerleşmiş, kemikleşmiş bir düşünce var, FN mezunu hemşireler hiç bir şey yapamıyorlar, pratikleri az diyorlar..." (Kadın, 28 yaş, lisans 4. sınıf öğrencisi-43)

"Olumlu ve tercih edilebilen bir imajının olduğunu düşünüyorum..." (Kadın, 31 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-46)

"Modern hemşireliğin kurucusu olan Florence Nightingale'in adını taşıdığı için 1.sınıf öğrencilerimize ilk hemşirelik okulu hangisidir diye sordüğümüzde ilk yanıtları genellikle Florence Nightingale Hemşirelik okulu oluyor. İyi hemşireler yetiştiren, köklü ve öncü bir kurum..." (Kadın, 38 yaş, hemşire akademisyen-başka fakülte-4)

"Bence iyi bir noktada benim gözümde dışarıdan o şekilde görüldüğünü düşünüyorum, FN mezunlarının kolay iş bulabildiğini, kolay ortama adapte olabildiğini, iyi işler üretebildiğini görüyorum. İtibarı son derece yüksek okullardan birisi..." (Kadın, 32 yaş, SB Hemşire-FN mezun-22)

"Dışarıdan oldukça iyi görünüyor, hemşirelik okulları açısından kıyasladığında veya hemşirelik lisans öğrencileri arasında kıyaslandığında kesinlikle olumlu, iyi,

Türkiye'nin en iyi hemşirelik okulları arasında görüldüğünü düşünüyorum..." (Kadın, 31 yaş, kurum araştırma görevlisi-42)

"...isim olarak duyulduğunda, kaliteli, iyi bir eğitim verir ya da süreç olarak iyi bir yerdedir şeklinde bir algı olduğunu düşünüyorum. (Erkek, 29 yaş, hekim-5)
İtibarı bence iyi, güzel. Çünkü hocalar eski, köklü..." (Kadın, 32 yaş, FN mezun SB Hemşire-25).

"Olumsuz bir algı yok, ama dediğim gibi tek olumsuz algı bu hocaların çok katı olduğu ile ilgili böyle bir şey duydum..." (Kadın, 40 yaş, SB Hastanesi HHM-45).

"Bence hemşirelik okulu için oradaki kapasiteyi büyütmek varken özel hastaneyle orayı çoğaltıp kısırlaştırmanın yerine daha kaliteli eğitim olması gerektiğini düşünüyorum..." (Erkek, 56 yaş, mahalle muhtarı-13).

"Biz kendi içimizde eleştirsek de zaten derslerde eleştirmemiz gerektiği de veriliyor, eleştirel gözle bakın diye. Genel olarak imajımız, itibarımız iyi. Hatta biraz çekilemiyoruz bile, gittiğimiz bir ortamda bilgi düzeyimiz bile farklı..." (Kadın, 21 yaş, lisans 3.sınıf öğrenci-35)

"...bir kere, tanınan bir kurum, eğitim kalitesinden de, öğretmenlerin de tavsiye ettiği bir yer, ben hiç olumsuz bir şey duymadım orayla ilgili, hemşirelik denilince de dediğim gibi herkesin içinde bir FN'i bitirmek oluyor..." (Kadın, 18 yaş, SML öğrenci-18).

"Sonuçta köklü olduğu için itibar sahibi, evet üniversite olarak zaten iyi bir kuruma bağlı, fakülte olarak da geçmişten bugüne markalaşmış, kaliteli eğitim veren köklü ilk fakülte olan ilkleri yaşatan, sürekli çaba gösteren itibarlı bir fakülte diyebilirim..." (Kadın, 45 yaş, SB Hastanesi Hemşire-24).

"Kurum olarak zaten ülkenin en iyilerinden yani kendi alanında en iyisi olduğunu düşünüyorum..." (Erkek, 52 yaş, okul çevresi esnaf-1).

5. TARTIŞMA

Günümüz rekabet ortamı içerisinde akademik örgütlerde de kurumsal itibarın iyi olması ve kurumun ilgili olduğu sektörler, çalışanlar, öğrenciler, mezunlar ve iş çevreleri açısından saygınlığının artması büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla hem çalışanlar hem öğrenciler hem de bu kurumdan mezun olan veya olacak olan hemşirelerin iş hayatında tercih edilebilir olmaları açısından mezun oldukları kurumun itibarı ve itibarın yönetiminin önemi daha da öne çıkan bir durum olmaktadır.

Bu araştırmada, iç ve dış paydaşların algılamaları sonucu oluşan hemşirelik fakültesinin itibarına yönelik niteliksel bulgular, kategoriler halinde incelenmiştir. Yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular, iç ve dış paydaşların algıları olarak birlikte ele alınacaktır.

Hemşirelik fakültesinin itibarı, kurumsal itibarın birinci kategorisini oluşturan "**Duygusal Çekicilik**" başlığında değerlendirildiğinde, iç paydaşların kurumdan memnun oldukları, gurur duydukları, güven **hissettikleri** bunun yanında kuruma ilk geldiklerinde fakültenin, öğrencilerin üniversite ortamının beklentilerini karşılamadığı ve uygulama açısından yetersizlik hissettikleri için öğrencilerin hayal kırıklığına uğradıkları ancak hemşirelik okumak isteyen kişilere de kaliteli bir eğitim için bu kurumu **tavsiye ettikleri** görülmüştür. Öğrencilerin hayal kırıklığına uğraması, her üniversiteye başlayacak öğrencilerin hayali olan üniversite havasını bu fakültede hissedememeleri, onların bu yoksunluk duygusunu yaşamasına neden olmaktadır.

Duygusal çekicilik kategorisi dış paydaşlar yönüyle ele alındığında ise hemşireliği bilmeyen dış paydaşların büyük bir kısmının da fakülteyi özel hastane ve özel üniversite olarak bildikleri dolayısıyla hemşirelik fakültesinin **toplumda tanınırlığının**, isim bilinirliğinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, aynı yerleşim yerinde bulunan özel hastane ve özel üniversitenin aynı ismi taşımasının kurumlar arası kimlik kaymasına neden olduğu, toplumun gereksinimleri doğrultusunda bulunan hastane kavramını daha çok algılaması hemşirelik fakültesinin de bu hastaneyle bağının olduğu, hastanenin bir bölümü olarak görülme durumu oluşturmaktadır. Bu duruma yönelik Arpan, Raney ve Zivnuska (2003), farklı paydaşlar tarafından üniversitelerin imaj değerlendirme çalışmasında, üniversitenin isim bilinirliğini dair

algılarının önemli olduğu üzerinde durmuşlardır. Dolayısıyla kurumun isminin toplum tarafından bilinmesi kurum itibarı üzerinde olumlu bir algı oluşturacaktır.

Hemşirelik fakültesi itibarının ikinci kategorisi olan "**Eğitimin Niteliği**" iç paydaşlar yönüyle ele alındığında, *kuramsal eğitimin* kaliteli ve ayrıntılı olduğu, dersi veren akademik kadronun güçlü ve donanımlı olduğu, dersin genellikle klasik ders işleme yöntemiyle anlatıldığı, ancak öğrencilerin bu durumdan hoşnut olmadığı, lisansüstü eğitimin kaliteli, verimli ancak zorlayıcı olduğu üzerinde durulmuştur. Dış paydaşların kuramsal eğitime yönelik algıları da iç paydaşlarla aynı yönde olup hemşirelik fakültesinde verilen kuramsal eğitimin iyi olduğu, akademisyen kadronun donanımlı olduğu düşünülmektedir. Bu noktada düşünülmesi gereken, bu kurumun Türkiye'nin ilk hemşirelik yüksekokullarından birisi ve ilk hemşirelik fakültesi olması nedeniyle üstlenmiş olduğu misyon ve vizyonu akademik anlamda iyi olmayı gerektirmektedir. Türkiye'de hemşirelikle ilgili tüm anabilim dallarında lisansüstü eğitim programlarını sürdüren ve diğer şehirlerden gelen öğretim elemanlarını yetiştiren tek hemşirelik fakültesi olduğu için verilen lisans ve lisansüstü eğitimin kaliteli ve akademik kadronun zengin olması kaçınılmaz bir durum olarak görülmektedir.

Derslerin işleniş tarzıyla ilgili olarak, öğrenci sayısının her geçen yıl artması nedeniyle dersliklerde ve amfilerde işlenen derslerin interaktif ders işleme yöntemine çok uygun olmadığı, bu yüzden fiziksel koşulların da etkisiyle akademisyenler tarafından da istenmese de klasik yöntemlerin seçmek zorunda kalındığı düşünülebilir.

Uygulamalı eğitim ana temasında ise iç paydaşlar tarafından laboratuvar eğitiminin yararlı ve verimli olduğunu düşündükleri ve laboratuvar eğitiminden memnun oldukları, staj sürecinde ise öğrenci sayısının fazla olması ve öğretim elemanlarının stajlarda öğrencilere yaklaşım tarzındaki katı davranışları nedeniyle uygulamalarda yetersiz oldukları belirtilmektedir. Öğrencilerin başlıca kaygılarından birisi olan uygulama konusundaki sıkıntıların azaltılmasında yeni kurulan simülasyon laboratuvarlarının olumlu etkisi olduğu, ancak staj sürecinde gerek klinikteki çalışanların gerekse danışmanların hastaya dokunma konusundaki ikazlarının öğrencilerde güven kaybına neden olduğu ve öğrencilerin kendilerini geri çekme eğiliminde olduklarının belirlenmesi ve staj alanlarında diğer okul stajyerleri ile kendilerini karşılaştırdıklarında yetersizlik yaşamalarına yol açmaktadır. Bu bulguyla benzer olarak Çınar ve arkadaşlarının (2011) öğrenci hemşire örnekleminde hemşirelik eğitimindeki eksiklikleri araştırdıkları çalışmalarında, öğrencilerin yeterli uygulama

yapamadıklarını belirttikleri görülmektedir. Ayrıca gerek iç paydaşlar gerekse dış paydaşlar tarafından öğretim üyelerinin stajlara katılımının önemli olduğu, ancak uygulama yaparken öğrencilerin danışmanının yanında rahat olamadığının vurgulanmasının üzerinde durulması gerekmektedir. Burada hem klinik alanda çalışanlar hem de öğrenciler tıp eğitimi örneğinde olduğu gibi hemşirelikte de öğretim üyelerinin hem fakültede ders anlatıp hem de klinik alanda hasta başında olması gerektiğini belirtirken; bunun gerek hasta ve hasta yakınları algısıyla düşünüldüğünde toplumsal imaj yönüyle, gerekse fakülte hastane işbirliğini iyileştirip sürdürülmesinde önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Bir başka tema olan internlik programından öğrencilerin çok şey bekledikleri, ders stajlarında hissettikleri uygulama yapma yetersizliğini bu programla gidereceklerini düşündükleri belirlenmiştir. Kurumun geçmiş yıllarından internlik programının yeni başladığı bu döneme kadar, öğrencilerin tümünde görülen uygulama yapamama tedirginliği yerini yavaş yavaş özgüvene bırakmaya başlamıştır. Bu durum, normal staj süreleri en fazla haftada iki gün iken, internlik programının haftada dört gün kesintisiz uygulanması ve buna bağlı olarak öğrencilerin motivasyonlarının yüksek olması ve kurum çalışanlarının daha fazla desteklemesiyle ilişkilendirilebilir. Dış paydaşların uygulamalı eğitime yönelik algıları değerlendirildiğinde, öğrencilerin sürekli bakım planlarıyla uğraştıkları, uygulama konusunda yetersiz oldukları, okulda anlatılanlarla klinik alandaki uygulamaların farklı olduğu, bu nedenle hocaların klinik alanda da çalışması gerektiği vurgulanmıştır. Burada okul-hastane işbirliğinin sağlanamaması nedeniyle karşılıklı olarak hastane ve okulda yapılan ve önem verilen işlerin anlamsızlaştırıldığı, okul hastane bağının kopukluğunun işbirliğine olumsuz yansımaları olduğu, bu yansımalarından en çok öğrencilerin etkilendiği bilinen bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Aydın ve Argun'un (2010) çalışmasında, hemşirelik öğrencilerine "Uygulama alanlarında hocalarınız bakım ve tedavi konusunda size rol model oluyorlar mı?" sorusuna öğrencilerin yarısının olumsuz yanıt vermiş olması da bu çalışmada ortaya çıkan bulguyla benzerlik göstermektedir. Khorshid ve arkadaşlarının (2007) mezun olan hemşirelik öğrencilerinin aldıkları eğitimi değerlendirdikleri çalışmasında ise öğrencilerin yarısından fazlasının klinik ortamda uyguladıkları bakım girişimlerini, okulda/laboratuvarda öğrendikleri şekilde gerçekleştiremedikleri bulgusu da bu çalışmadaki okul-klinik alan uyumsuzluğunu destekler niteliktedir.

Öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının niteliği ana teması incelendiğinde, hocaların mesleki anlamda yetkin donanımlı, kendini yetiştirmiş kişiler olarak görüldükleri, derslerin akılda kalacak şekilde örnekler verilerek anlatıldığı, kadar klasik ders anlatma yöntemiyle ile slaytlar üzerinden anlatıldığında öğrenciler açısından dersin verimli algılanmadığı, hocaların öğrencilere karşı tutumlarının ise genel olarak iyi olduğu ancak bazen çatışmaların yaşandığı belirlenmiştir. Bu durumun anabilim dalları içindeki hiyerarşik yapı nedeniyle profesör-diğer öğretim üyesi-araştırma görevlisi-öğrenci ilişkisi içinde yukarıdan gelen baskının, basamak halinde ilerleyerek araştırma görevlileri aracılığıyla öğrencilere geçtiği, bu nedenle öğrencilerin bazı derslerde bu durum yüzünden çok sıkıntı yaşadıkları söylenebilir. Ayrıca bulgulara, öğrencilerin, öğretim üyelerinin tıp fakültesinde olduğu kendi hocalarının da hem ders hem de hastanede hasta başında olmalarını istedikleri üzerinde durulurken, dış paydaşların ise hocaların mesleki olarak yetkin ve donanımlı olduklarını ancak klinik deneyim sahibi olmayan kişilerin okulda akademisyenlik yapmalarının uygun olmadıklarını düşündükleri, öğrencilere bir şeyler öğretebilmek için klinik alan bilgisine ve deneyimine sahip olunması ve iç paydaşlarla benzer olarak hocaların klinik alanda da olmaları gerekliliğine değinilmiştir. Yine yukarıda değinildiği gibi burada da okul-hastane işbirliğinin sağlanamamasının olumsuz yansımaları üzerinde durulmaktadır. Klinisyen hemşirelerin, okulda akademisyenliğe geçen kişilerde klinik deneyim olması gerekliliği üzerinde durmaları elbette öğrenci eğitimi açısından daha yararlı olunacağı düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Ancak YÖK'ün hemşirelik fakültelerine akademisyen alımında bu şekilde klinik deneyim koşulu aranmaması, üniversitelere akademisyen alımında deneyimden önce başka ölçütlerin (ALES, YDS puanları gibi) dikkate alınmasının zorunluluğu, konunun anabilim dallarına ait bir karar olduğu ve bu noktada anabilim dallarının tercihlerinin etkili olduğunu düşündürmektedir.

Yabancı dil eğitimi ana temasıyla ilgili olarak, dil eğitiminin yetersiz olduğu, İngilizce derslerinin verimsiz geçtiği, öğrencilerin memnun olmadıkları belirtilmiştir. Yabancı dil eğitime ilişkin üzerinde tartışılması gereken noktanın, okulda verilen "İngilizce" ve "Mesleki İngilizce" derslerinden öğrencilerin beklentilerini karşılamaması, müfredatın yeniden gözden geçirilerek farklı yöntemlerle işlenebilecek bir dersin daha verimli olabileceği düşünülmüştür. Şişli ve Köse (2013), devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında da kurumsal imajı olumsuz etkileyen nedenlerden birisinin

öğrencilerin almış oldukları yabancı dil eğitimini yeterli bulmamaları olduğunun saptanması bu araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Öğrenci danışmanlığı ana temasında ise iç paydaşlardan öğrencilerin danışman hocalarından yeterli danışmanlık aldığı, istediği zaman danışmanına ulaşabildiği tarzında olumlu görüşler belirtilirken diğer yandan öğrencilerin danışman öğretim üyelerinin kendilerini tanımayacağını düşünmeleri ve yeterince ilgilenilmediğine ilişkin görüşler de bildirilmiştir. Fakültede her öğretim üyesinin yanında bir araştırma görevlisi ile birlikte öğrenci danışmanlığı yapıldığı düşünüldüğünde, okuldaki öğrenci sayısının fazlalığı, iş yükünün ve sekreteryaya işlerinin aşırı yoğun olması, sürekli değişerek artan akademik yükseltme kriterlerine öğretim üye ve elemanlarının ulaşabilmesi için yoğun çaba göstermeye çalışması, öğretim üyelerinin danışmanlık rolünü yeteri kadar gerçekleştiremediklerine yol açtığı düşüncesini doğru çıkarmaktadır.

Mezunların iş bulma ana temasına ilişkin kamu hastanelerine sınavla girdikleri, FN mezunlarının kamuda ve özel sektörde iyi pozisyonlarda çalıştıkları, özel sektörde iş başvurularında FN'li olmanın ayrıcalığını yaşadıkları saptanırken; dış paydaşlarda da özel hastane yöneticilerinin hemşire alımında FN mezunu olanları tercih ettikleri üzerinde durulmuştur. Ülkemizde şu an sağlık sistemi içerisinde önemli bir rolü ve yeri olan hemşireler, geçmişte olduğu gibi şimdi ve gelecekte de her zaman aranılan mesleklerden biri olarak düşünüldüğünde okul ayırımına gidilmeksizin şu an hemşirelere yoğun talep yaşanmaktadır. Ancak FN hemşirelik fakültesinin geçmişten günümüze getirmiş olduğu imaj düşünüldüğünde, halen özel hastanelerin hemşire alımlarında FN hemşirelik fakültesinin isminin bir referans olarak kabul edildiği ve bu kurumun vermiş olduğu eğitime ve dolayısıyla mezunlarına güvindiklerini düşündürmektedir. Torlak'ın (2011) üniversite adaylarının üniversitelerinin marka algıları üzerinde yapmış olduğu çalışmada da algılanan marka boyutunda ilk sırayı, mezuniyet sonrasına ilişkin iş bulma ve kariyer beklentilerinin, daha sonra üniversitenin sahip olduğu niteliklerin ve üniversitenin sembolik unurları ile tanıtım çalışmalarının bulunduğu belirlenmiştir.

Ayrıca kurumda **iş bulma/kariyer danışmanlığına** yönelik bir çok özel hastaneden gelen temsilcilerin öğrencilerle kariyer günleri düzenlendiği, çalışma alanlarıyla ilgili tüm öğretim elemanlarına soru sorulduğu zaman destek aldıkları fakat lisansüstü eğitim ve memuriyet için gerekli olan sınavlar hakkında okulda herhangi bir bilgilendirici faaliyetin olmadığı ve öğrencilerin bu konuda bilgi gereksinimlerinin

olduğu ortaya konulmuştur. Öğrencilerin kariyer danışmanlığı boyutunda alınan görüşlerinden hareketle kurumun öğrenciler için sağlamış olduğu kariyer günleri etkinliği dışında öğrencilerin bireysel çabasının önemli olduğu düşünülmektedir. Gray ve arkadaşlarının (2003) bir üniversitenin farklı kültürden öğrencilerin algısına dayanan markalaştırma çalışmasında da itibar ve lisansüstü kariyer danışmanlığının birbiriyle ilişkili ve önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Bir başka çalışma olan Alnıaçık ve arkadaşlarının (2010), iki farklı üniversite öğrencilerinin algıladıkları kurumsal itibar üzerine yaptıkları çalışmada ise, üniversitelerin algıladıkları itibarın bileşenleri arasında çalışma ortamı-fiziksel çevre ve hizmetin/eğitimin niteliği boyutları yer aldığı belirtilmiştir. Polat (2011b) üniversite öğrencilerin örgütsel imaj algıları ve akademik başarıları arasındaki ilişki düzeyini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada ise kalite imajının, öğrencilerin akademik başarılarını açıklamada en etkili örgütsel imaj boyutu olduğu görülmüştür. Ayrıca Fidan ve arkadaşlarının (2014) yine üniversite öğrencileri üzerindeki itibar çalışmasında hizmetin niteliğine yönelik itibar algılarının olumsuz olduğu ortaya konmuştur.

Kurumsal itibarın üçüncü kategorisi olan "**Yönetim Tarzı-Yöneticilerin Liderlik Durumları**" iç paydaşlar yönüyle ele alındığında, çalışanlara ve öğrencilere önem veren, öğrencileri ya da çalışanları ilgilendiren belli başlı konularda fikirlerinin alınarak demokratik bir tutum sergilendiği ancak demokratik tutumun uygulamaya tam yansımadağı ve bürokratik bir anlayışın hakim olduğu, öğrencilerin ya da çalışanların fikirleri alınsa da yine yönetimin veya akademisyenlerin öğrenci odaklı değil de istediği şekilde hareket ettikleri, yöneticilerin iş odaklı oldukları bazı görüşmelerde yöneticilerin öğrencilerin yanında olduğu belirtilirken bazılarında da öğrencilerden uzak olunduğu algısı ortaya konulmuştur. Bu durum çalışanlar ve öğrencilerin kurumda kararlara katılımının belirli noktalarda olduğu ancak bunun belirli sınırlarda kaldığı, yine karar verici mekanizmanın fakülte yönetimi ve anabilim dalı başkanları şeklinde olduğunu göstermektedir. Baykal ve arkadaşlarının (2005) hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinin doyumları üzerine yapmış oldukları çalışmada, öğrencilerin kendilerine verilen değer, bilgilendirme ve kararlara katılım alt boyutlarında daha düşük doyum yaşamaları bu temadaki bulguyla benzerlik göstermektedir. Aynı şekilde Şişli ve Köse'nin (2013) devlet ve vakıf üniversitelerinin kurumsal imajlarını karşılaştırdığı çalışmada da devlet üniversitelerinde öğrencilerin sorunlarını rahatça yönetime aktaramadığı, üst yönetimin öğrencileri yeterince dikkate almadığı ve öğrencilerin sorunlarına yönelik çözüm

önerileri sunamadıklarıyla ilgili bulgular, bu araştırmayla belirli noktalarda benzerlik göstermektedir. Ayrıca fakülte yöneticilerinin ve diğer akademisyenlerin **eleştirilere karşı tutumu** değerlendirildiğinde, genellikle iç paydaşların bu konuda olumlu algıda bulunduğu yani kurumun eleştirilere karşı açık ve yapıcı olduğu, bazı iç ve dış paydaşların görüşlerinin ise tam tersi öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının eleştiri kabul etmediği ve farklı doğruları olduğu yönünde olmuştur. Dış paydaşların bu temayla ilişkin olumsuz algılarına yol açan temel nedenin genellikle hemşirelikle ilgili bakanlık boyutunda ele alınan konularda akademisyenlerin kendi görüşleri doğrultusunda hareket etmeleri ve savunulmalarının bir sonucu olarak ortaya çıktığı belirtilebilir. Bu kategoride yer alan **hemşirelik fakültesinin diğer hemşirelik eğitimi veren kurumlarla arasındaki ilişki** değerlendirildiğinde, lider konumunda olduğunun belirtilmesi; iç paydaşlar tarafından akademik kadronun güçlü ve donanımlı olmasına bağlanırken, FN isminin lider olmasında etkili olduğu ayrıca mezun olanların genellikle yönetici pozisyonlarında yani çalıştıkları alanlarda lider konumda olmaları üzerinde durulmuştur. Dış paydaşlar ise fakültede verilen eğitim kalitesinin yüksek olması ve kurumun köklü bir tarihe sahip ve ilk kurulan okullardan biri olması ve diğer hemşirelik okullarına akademisyen yetiştiren bir fakülte olmasının lider olmasında etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca dış paydaşlar üzere hemşirelik fakültesinin diğer okullara rol model olduğunu, hemşirelik adına yapılan birçok konuda diğer okullara öncü olduğuna da değinmiştir. Yönetim ve liderlik tarzı kategorisinde yer alan **kurumsal kimlik öğeleri** ana teması altında **kurum misyonu** alt temasında, verilen eğitimle misyonun örtüştüğü ancak dış paydaşlara göre okul-klinik alan uyumsuzluğu ve iç paydaşlarca da klasik eğitim tarzının varlığının misyonun gerçekleşmesi üzerinde önemli engellerden bazısı olarak görüldüğü ortaya konulmuştur. **Kurum vizyonuna** yönelik olarak, çoğunlukla iç paydaşların üzerinde durduğu noktanın bilimsel çalışmaların ve projelerin yapılması gerektiği, dış paydaşlar da yabancı dil bilmenin gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Bir başka kurumsal **kimlik öğesinin fakültenin ismi** olduğu iç paydaşlar tarafından vurgulanmakla beraber bir diğer önemli unsurun kurum logosu olduğu ve logoya ilişkin olarak kitap ve pembe rengin, okulun felsefesini yansıttığı belirtilmiştir. Dış paydaşların aklında ise **logonun** lamba olarak yerleştiği ancak çok da dikkat çekici ve akılda kalıcı bir öge olmadığı vurgusu öne çıkmıştır. Son olarak dış paydaşlardan kurum kimliği öğesi olarak belirtilen kurum binasının aslında çok fazla imaj vurgusu olmadığı, okulun yanında bulunan özel hastanenin bir parçası

olarak algılandığı ve öğrencilerin stajlarda giyilen şu an kullanılmayan **pembe üniformanın** da hemşirelik fakültesinin sembolü olduğu görüşü belirtilmiştir. Diğer bir ana tema olan **fakültenin diğer kurum ve hastanelerle işbirliği** konusunda iç paydaşlar genellikle bağlı bulunulan üniversite hastaneleri ile işbirliği içinde olduğu, işbirliğinin genellikle stajlar, bilimsel çalışmalar ve diğer etkinlikler aracılığıyla gerçekleştiği ancak işbirliğinin geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Dış paydaşlar tarafından, SB ve özel hastanelerle yetersiz işbirliği yapıldığına değinilirken bu noktada SB ve özel hastanelerle işbirliğine engel olan etkenlerin başında özel hastanelerde staj uygulamasında bazı zorlukların yaşanması belirtilmiştir. Dış paydaşlar, işbirliğini engelleyen etmenler arasında, öğretim üyelerinin klinik alanda bulunmamaları ve okul-hastane işbirliğinin olmamasını belirtirken iç paydaşlar ise genel olarak engelin fakültenin fiziki konumunun hastanelerden uzakta olması olarak belirtmiştir.

Kurumsal itibarın dördüncü kategorisi olan "**Çalışma Ortamı**" kapsamında, iç paydaşların algılarına göre **üstün bulunan yönler** ana temasında, öncelikle "FNHMH Vakfı'nın" varlığı, zengin lisansüstü programlara sahip olması, güçlü bir kurum kültürünün var olması, mezun olanların kolaylıkla iş bulabilme olanaklarının olması, üniversitenin iki büyük hastanesinde staj ortamı sağlanması, öğrencilerin uygulama eğitimlerinde farklı ve çok sayıda vakalarla karşılaşabilme olanaklarının olması, sayısı yeterli olmasa da sosyal etkinliklerin varlığı üzerinde durulmuştur. Ayrıca hem dış hem iç paydaşlar tarafından üstün görülen yönler olarak nitelik ve nicelik bakımından kaliteli, yeterli sayıda ve donanımlı akademik kadroya sahip olması, FN ismini taşıması, fakültenin geçmişten günümüze köklü bir tarihe sahip olması, İstanbul Üniversitesi'ne bağlı olması, yapılan bilimsel çalışmaların varlığı ve kalitesi olduğu belirtilmiştir. **Kurumun olumsuz görülen yönleri**; iç paydaşlar tarafından örgütsel iletişimde yaşanan sıkıntılar, iş yükünün fazla olması, kurumun işleyişine yönelik katı kuralların olması, kurumun yeni işe başlayanlara yönelik oryantasyon programının olmaması, öğrencilerin enjeksiyon ve IV katater takma gibi girişimsel uygulamaları yapma konusunda kendilerini yetersiz hissetmeleri, çoğu dersin klasik anlatım yöntemiyle anlatılmasının sıkıcı olarak algılanması olarak belirlenirken; hem iç hem dış paydaşların tarafından kurumun olumsuz görülen yönleri ele alındığında, kurumun fiziksel yapısıyla ilgili yetersizlikleri, ana kampüste yer almaması ve üniversite havasının hissedilememesi, sosyal etkinliklerin azlığı, her geçen yıl öğrenci sayısının artmasıyla fiziksel ortamın giderek kötüleşmesi üzerinde durulmuştur. Torlak'ın (2001)

üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmasında, üniversite öğrencilerinin hizmet kalitesiyle ilgili algılarında fiziksel olanakları önemsedikleri, Fidan ve arkadaşlarının (2014) üniversite öğrencilerinin okudukları üniversitenin kurumsal itibarını değerlendirdikleri çalışmasında da öğrencilerin fiziksel olarak üniversite ortamını yeterli bulmadıklarını belirtmeleri bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Ayrıca Kazoleas, Kim ve Moffitt (2001) üniversite imajı üzerindeki çalışmasında da üniversitenin fiziksel görünümünün paydaşların sosyal ortam imaj algılarını orta düzeyde etkilediği saptanmıştır. Yine Arpan, Raney ve Zivnuska'nın (2003), farklı paydaşlar tarafından üniversitelerin imaj değerlendirme çalışmasında, öğrencilerin fiziksel çevreye ilişkin algılarının önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Gray, Fam ve Llandes'in (2003) çalışmasında da farklı kültürden öğrencilere yönelik gerçekleştirilen üniversitede marka oluşturma çalışmasında, marka olabilmek için en önemli boyutun öğrenme ortamı olduğu saptanmıştır.

Dış paydaşların üzerinde durduğu bir diğer konu ise, ***okul hastane işbirliğinin olmaması, öğretim üyelerinin klinik alanda yer almamaları*** olarak belirtilmiştir. Kurumun iç paydaşları arasındaki ilişkilerine değinildiğinde, anabilim dalı içindeki iletişimin iyi olarak görüldüğü ancak bazı sıkıntıların yaşandığı, kişisel çıkarların ön plana çıkması ile güvensiz bir ortam olduğu belirtilirken, öğretim üyesi araştırma görevlisi ilişkisi değerlendirildiğinde bazı anabilim dallarında hiyerarşinin fazlasıyla hissedildiği ve bu durumun öğrenciler tarafından da fark edildiği, öğrencilerin yanında araştırma görevlilerinin azarlandığı, öğrencilerin karşısında araştırma görevlilerinin rencide edilmesi yüzünden öğrencilerin rahatsızlık duydukları, akademisyenlerin farklı anabilim dalları arasında iletişimin iyi olduğunu belirtmelerine karşın, öğrencilerin ifadesiyle anabilim dalları arasında da sorunların olduğu, kişisel çıkarlar, kişisel egonun devreye girmesiyle birlikte çatışmaların yaşandığı ifade edilmiştir. Bakioğlu ve Pekince'nin (2011) araştırma görevlilerinin kariyer gelişimlerine yönelik yapmış olduğu nitel çalışmada; rekabet ve bireyselliliğin öne çıktığı, bir arada çalışma alanlarının daraltıldığı ve bilgi paylaşımlarının gerçekleşemediğinin ifade edilmesi bu araştırmadaki bulgularla benzerlik göstermektedir.

Kurumun akademik olmayan personeller arasındaki ilişkileri değerlendirildiğinde; iletişim anlamında sorunlar olduğu ve bunun da personellerin motivasyonunu düşürdüğü ortaya konulmuştur.

Öğretim üyesi ve öğrenci arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, kişilik

yapılarının da önemli olduğu vurgulanarak farklılık gösterebileceği, özellikle profesör öğretim üyeleri ve öğrenciler arasında bir mesafe olduğu, anabilim dalları arası hissedilen hiyerarşinin öğrenciler tarafından da algılandığı, öğrencilerin iletişim kurarken çekindikleri, öğretim üyelerinin öğrencilerden uzak oldukları, kıdem arttıkça samimiyetin azaldığı vurgulanırken, öğretim üyelerince durumun farklı algılandığı hiç bir üniversitede olmayacak yakın bir ilişki olduğu, öğrencilerin istedikleri şeyleri rahatça ifade edebildikleri belirtilmiştir. Kantek (2005), hemşirelik yüksekokullarının örgüt kültürünün belirlenmesine yönelik tez çalışmasında, öğretim elemanlarının öğrencilere yönelik değerleri algılama düzeyi daha güçlü bulunurken, öğrenciler üzerinde yapılan çalışmalarda ise öğretim elemanlarıyla ilişkilerin daha olumsuz algılandığı belirtilmiştir. Bu durumun akademisyenlerin öğrenciyi ön planda tutmalarına karşın, bu tutumu öğrencilere tam olarak yansıtamadıkları ya da öğrenciler tarafından bunun yanlış algılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma görevlisi öğrenci ilişkisi temasında ise üzerinde durulan noktalar; her iki taraf arasındaki yaş farkının az olması, stajlarda sürekli yanlarında olmaları ve okulda öğretim üyesine göre öğrencilerle daha fazla iletişim kurmaları nedeniyle öğrencilerin kendilerini araştırma görevlilerine daha yakın hissetmeleri, onlarla daha rahat iletişim kurmaları olmuştur. Ancak bazı araştırma görevlilerinin öğrencilere empatik yaklaşmadığı, anabilim dalında yaşanan hiyerarşik iletişim ve ilişkiyi devam ettirdiği vurgulanmıştır. Bu koşullarda araştırma görevlilerinin, öğretim üyeleri ve öğrenciler arasında kaldıkları ve bunun sonucunda da baskı hissettikleri, verilen görevler için yetki ve sorumluluğun tam anlamıyla verilmemesi sonucunda kararsızlık yaşadıkları ve bu stresi öğretim üyelerine yansıtamadıkları için bu gerginliğin öğrencilere karşı tutum ve davranışlara yansıdığı üzerinde durulmuştur.

Son olarak **öğrenci ve kurum personeli arasındaki iletişimin** öğrenciler tarafından iyi algılandığı ancak bazı personellerle iletişimde sorun yaşandığı ve kendilerini çocuk gibi azarladıkları, sürekli uyarıldıkları ve bu durumdan rahatsız oldukları dile getirilmiştir. Öğrencilerin uyarılma durumundan rahatsız olmalarının temel nedeni belirli bir yaşa gelmiş ve üniversite eğitimi alan bireyler olarak, bireyler olarak nerede nasıl davranacaklarını bildiklerini düşünmeleri nedeniyle bu rahatsızlığın daha fazla yaşandığı söylenebilir. Paden ve Stell (2006), uzaktan eğitim programları üzerindeki imaj çalışmasında, yönetimin, akademik kadro ve öğrencilerle kurduğu

ilişkilerin üniversitenin imajı üzerinde etkili olduğu bulgusuyla bu çalışmanın bulguları arasında benzerlik bulunmaktadır.

Kurumsal itibarın beşinci kategorisi olan "**Kurum Performansı**" kapsamında iç paydaşlar; *lisans eğitimindeki derslerin değerlendirmesiyle* ilgili genellikle geri bildirim alındığını, sınavların sorularının genellikle bilgiyi ölçtüğü, dersin amaç ve hedefleri doğrultusunda hazırlandığı ancak bazı derslerde ezbere dayalı, çok ince ayrıntıların sorulduğu şeklinde görüşler ortaya koymuşlardır. *Lisansüstü eğitimde* ise dış paydaşlardan alınan görüşler doğrultusunda genellikle değerlendirmenin uygun yapıldığı ortaya çıkmıştır.

Öğrencilerin kendi kendilerini değerlendirmeleri ana temasında ise, *lisans öğrencilerinden bazıları*, kuramsal derslerin ağırlığından yeterli performans gösteremediğini ifade ederken, genellikle bu temaya olumlu yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Ancak öğrenciler, uygulama performanslarını değerlendirdiklerinde, kendilerini uygulamada yetersiz buldukları ve bu yetersizliği internlük programıyla gidereceklerini düşündükleri belirlenmiştir. *Lisansüstü öğrencilerin* eğitim/ders alma sürecinde kendilerini başarılı buldukları ancak bu programlarda öğrenci sayısının az olması nedeniyle zorlandıklarını ayrıca öğrencinin bireysel çabasının programın başarısından daha ön planda olması gerektiği üzerinde durmuşlardır.

Öğrenci performanslarının desteklenmesi ana temasında ise öğrenciler; çabalarının farkedildiğini, öğretim üye/diğer öğretim elemanlarının öğrenciye ismiyle hitap etmesinin öğrenci için değerli olduğunu, geri bildirimlerin yapılarak öğrencilerin farkındalıkların artırıldığı ayrıca öğrencilerin stajlarda danışmanlarını yanlarında görmelerinin de kendilerine olumlu bir geri dönüş sağladığı üzerinde durulurken, bazı öğrenciler değerlendirmelerin anabilim dallarına göre değiştiği ve adil yapılmadığını vurgulamışlardır.

FN mezunu hemşireler ve stajyerler hakkında; iç ve dış paydaşların olumlu algıları arasında kurum isminin olması, fakülte mezunlarının diğer okullara göre daha titiz, kuralcı ve düzenli çalışmaları, yeniliklere açık olmaları, hemşirelik bakımına yenilik getirebilecek potansiyele ve zengin kuramsal bilgiye sahip olmaları görülürken; iç paydaşların görüşlerinin de dış paydaş görüşlerine paralel bilgi birikimlerinin yüksek olması, potansiyel yönetici adayları olarak kabul görmeleri ve kariyer planları olan kişiler olarak görülmeleri olduğu ortaya konulmuştur. Dış paydaşların, fakülte mezunu ve stajyerleri hakkındaki görüşleri incelendiğinde; fakültenin yönetici ve akademisyen

yetiştirmeye odaklı olduğu, sadece kuramsal eğitim verdiği ve uygulamada yetersiz oldukları belirtilirken; kurum mezunu ve stajyerlerinin havalı oldukları ve bu nedenle onlardan rahatsız oldukları yanısıra bu durumun gizli çatışmaya yol açtığı vurgulanmıştır. Ayrıca dış paydaşların gözlemiyle diğer hemşirelik okulları veya fakültelerinin öğrencilerinde de olan stajlarda öğrencilerin otonomilerinin gelişmesine öğretim üye/araştırma görevlilerinin destek olmaması, uygulamaya aktif katmamaları ve gözleme dayalı bir uygulama eğitiminin verildiğine ilişkin görüşler de bildirilmiştir.

Akademisyenlerin kendi performanslarını değerlendirmesine yönelik temada, çalışma saatleri içinde zamanlarını çalan bir çok dış etmenin olduğu ve bu nedenle zamanlarını iyi yönetemedikleri, iş yükünün fazla olmasının yanı sıra rekabete dayalı çalışma ortamının getirmiş olduğu gerginlikle akademisyenlerin birbirlerinin başarısına engel olmaya çalıştıkları, akademik yükselme ölçütlerinin sürekli değişim göstermesinin akademisyenler üzerinde bir baskı unsuru yarattığı ve sürekli çalışmak durumunda kaldıkları ortaya konmuştur. Bu bulguya ilişkin olarak gösteren Bakioğlu ve Pekince'nin (2011) çalışmasında da araştırma görevlilerinin sekreteryaya, memur işleri, kağıt-evrak işleri, angarya, kırtasiyecilik şeklinde ifade edilen işler yaptıkları ve bunun akademik çalışma için ayrılan zamanı daralttığı ifade edilmiştir.

Akademisyenlerin performanslarının desteklenmesine yönelik olarak; bilimsel çalışmaların yapılması ve sunumunda gerek üniversite gerekse FNHMHV tarafından finansal destek sağlandığı belirtilmiştir. Dış paydaşlar tarafından ***akademisyenlerin performansları değerlendirildiğinde***; akademisyenlerin üretken, mesleğe gönül veren ve kendilerine güvenen kişiler oldukları ayrıca yaptıkları işin farkında olan iyi birer eğitimci olarak genç akademisyenlerin fark edildiği görüşleri ortaya çıkmıştır.

Akademisyenler hakkında dış paydaşların tarafından yapılan olumsuz eleştirinin, akademisyenlerin klinik alandan uzak olmaları, öğretim üyelerinin staj alanında yer almamaları olarak belirtilmiştir.

Personellerin kendi kendilerini değerlendirmesi ana temasında; personellerden bazısının kuruma aidiyet geliştiremediği ve bunun da iş başarımını olumsuz etkilediği vurgulanmıştır. Ayrıca ***tüm çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşleri*** ele alındığında, kurumda performans değerlendirmenin yapılmadığı, bu nedenle çalışan ile çalışmayanların ayırt edilemediği, ancak böyle bir sistemin istendiği, akademisyenler için üniversitenin uyguladığı 3 aylık, 6 aylık ve yıllık faaliyet raporlarıyla performansın değerlendirildiği fakat anabilim dalı içinde böyle bir

değerledirmenin yapılmadığı, yapılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Son olarak kurum ***çalışanlarının yeterli performans gösterimine engel olan durumları*** ele alındığında; yapılan işlerin takdir edilmemesi dolayısıyla motivasyonun sağlanamaması, bölüm içinde dengesiz iş dağılımının yapılması, çok emek harcayanın görülmemesi, akademisyen grubun birlikte makale kritiği yapma çalışmalarının olmaması gibi konuların başarının sağlanmasında engel oluşturduğu üzerinde durulmuştur.

Kurumsal itibarın altıncı kategorisi olan **"Yenilikçilik-Değişim"** kapsamında ***değişime karşı tutum*** ana teması değerlendirildiğinde; iç paydaşlar tarafından, kurumun yeniliklere ve değişimlere karşı açık olduğu ve değişime kolay uyum sağlandığı yönünde olumlu algı ortaya konurken; dış paydaşların da bu görüşlere paralel biçimde hocaların bakım konusunda yenilikleri takip ettikleri, lider kurum olarak görüldüğü için bulundukları çevrede yaptıklarıyla, çeşitli yeniliklerle öncü oldukları, yenilikçiliğin kurum misyonunda da yer alması gerektiği, bilimsel alana sağlamış oldukları katkıyla değişim ve yenilikler konusunda lider oldukları ayrıca ilk hemşirelik fakültesi olmasının da kurumun yenilikçiliğe ve değişime olumlu bakışını ortaya koyduğu görüşleri ifade edilmiştir. Ancak bazı iç ve dış paydaşların ortak görüşlerinde, fakültenin değişime yönelik iyi niyetli çabası olsa da yetersiz olduğu, yaşanan değişimlerin özellikle yüksekokuldan fakülteye geçişte yaşanan değişimlerin sadece iç paydaşlar tarafından fark edildiği, dış paydaşlara yansımalarının tam olarak gerçekleşmediği ortaya konulmuştur. Yenilikçilik ana temalarından ***bilgi aktarımının sağlanmasında***, hızla ilerleyen teknolojiye yararlanıldığı özellikle sosyal medyanın gerek iç gerekse dış paydaşların bilgiye ulaşımında geçmiş yıllara göre daha hızlı ve etkin olduğu, kurum web sayfasında güncellemeye gidildiği iç ve dış paydaşlarca ***web sayfasının geliştirilmesine yönelik*** öneriler getirildiği, iç paydaşlara göre ***kurumun geliştirmesi gereken yönlerinin***, fiziksel ve teknolojik alt yapı, akademisyenlere yönelik değişiklikler, eğitim ve yönetim tarzları, bilimsel ve sosyal etkinlikler, yabancı dil eğitimine yönelik ve uygulamalı eğitim üzerinde durulurken; dış paydaşların da özellikle bilimsel ve sosyal etkinlikler, okul-klinik alan uyumuna yönelik iyileştirmelerin yapılması üzerinde durdukları görülmüştür. Ayrıca dış paydaşlardan lise öğrencilerinin beklentilerinin de kurumun sosyal yönünün zengin olması ve akademik anlamda güçlü olması yönünde olduğu görülmüştür.

Yenilikçilik kategorisinin alt temalarından olan ***tanıtım çalışmalarına*** yönelik olarak; iç paydaşların kurumun üniversite tercih zamanlarında stand kurduğu, liselerin

kurumu ziyaret ederek tanıtım çalışmalarını yürüttüğünü ancak bunun yeterli olmadığı belirtilirken; gerek iç gerekse dış paydaşların ortak görüşüyle okul web sayfasının ve sosyal medyanın daha aktif ve etkili kullanılması, kanıta dayalı çalışmaların yapılıp duyurulması, ayrıca dış paydaşlar tarafından öğretim üyelerinin klinik alanda olması, kurumun sosyal sorumluluk projelerinde yer alması, paydaş tavsiyelerinin tanıtım çalışmalarında dikkate alınması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Saraçel'in (2001), bir devlet üniversitesini halkın algılaması ve oluşan kurumsal imajı üzerine yapmış olduğu çalışmada, üniversitenin yeterince tanıtılmadığı, Şişli ve Köse'nin (2013) çalışmada da devlet üniversitesinin çevreye kendini yeterince tanıtmadığı bulguları bu araştırmada ortaya çıkan bulgularla benzerlik taşımaktadır. Yenilikçilik kategorisinde son olarak *yazılı/görsel medyada kurumun yer alması* gerektiğine ilişkin ifadeler dile getirilmiştir. İç ve dış paydaşlarca kurum hakkında yazılı ve görsel medyada nadiren bilgiye rastlandığı, ancak yapılan bilimsel etkinlikler ve çalışmalara ilişkin bilgisine bilimsel platformlarda sürekli bilgi paylaşımının yapıldığı üzerinde durulmuştur.

Kurumsal itibarın yedinci kategorisi olan "**Sosyal Sorumluluk**" kapsamında iç ve dış paydaşların ortak algısı değerlendirildiğinde; kurumun ***bilimsel etkinlikler*** ana temasıyla ilgili olarak kongre/sempozyum ve çeşitli kursların düzenlenmesine ev sahipliği yaptığı, öğretim üyelerinin bu tür etkinliklere sürekli katkı sağlayarak diğer kurumlarla işbirliği yaptıkları, ancak öğrencilerin bu bilimsel etkinliklere çok fazla ilgilerini çekecek konularda olmaması, ders ve staj yoğunluğu nedeniyle katılamadıkları, dış paydaşlar tarafından da dışarıya açık çok fazla etkinliğin yapılmadığı belirtilmiştir.

Sosyal/sanatsal etkinlikler ana temasında; iç paydaşlar bu tür etkinliklerin yapıldığını ancak sayısının yetersiz olduğunu, öğrenciler ise bu tarz etkinlikleri gerçekleştirirken hocaların desteğini yeterince alamadıklarını belirttiği görülmüştür. Polat'ın (2011a) bir üniversitenin örgütsel imajını saptamak amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada, üniversite öğrencilerinin imaj algısında üniversitelerinin eğlence imajını yani sosyal, sanatsal, kültürel etkinliklerinin imaj algısının orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Bu bulgu bu araştırmanın sosyal sanatsal etkinliklerinin algılanmasıyla benzerlik göstermektedir. Paydaşlardan alınan ifadeler de Kazoleas, Kim ve Moffitt (2001) üniversite imajı üzerindeki çalışmada bulduğu gibi paydaşların sosyal ortam imaj algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Aynı şekilde Arpan, Raney ve Zivnuska (2003), farklı paydaşlar tarafından üniversitelerin imaj değerlendirme

alışmasında, ğrencilerin sosyal ve sportif etkinliklere dair algılarının önemli olduğu üzerinde durulmuştur. İbicioğlu (2005) ve Şişli ve Köse (2013) alışmalarında da, bu araştırma bulgularıyla benzer biçimde öğrencilerin okudukları üniversitede sosyal ve kültürel faaliyetleri yetersiz bulduğu görölmüştür.

Halka yönelik yapılan etkinlikler ana temasında ise iç paydaşlar tarafından, fakültenin sadece halkın yararına halk sağlığı stajlarında ev ziyaretleri ve eğitimler yaptığı belirtilirken, sosyal sorumluluk projeleri anlamında herhangi bir etkinliğe rastlanmadığı, ancak hem iç hem dış paydaşların ortak önerilerinin SB ile ortak projeler yapma, halka yönelik eğitimler, sivil toplum kuruluşları, derneklerle birlikte etkinlikler, öğrencilerin yararına yönelik projeler gerçekleştirebilme doğrultusunda olduğu görölmüştür. Ayrıca bölge halkının hemşirelik fakültesinin düzenleyeceği etkinliklere katılım ve işbirliği yapma isteği de dikkat çekici bulunmuştur. Treadwell ve Harrison (1994) kurumsal imaj, bağlılık ve iletişimin birlikte değerlendirdiği çalışmasında da, üniversite imajını etkileyen faktörler arasında üniversitenin toplum imajının ve topluma katkısının da önemli olduğunu bulgusu ortaya konmuştur.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Olumlu itibara sahip olan üniversiteler veya fakülteler, nitelikli akademisyenlerin ve başarılı öğrenciler için kurumun çekiciliğini artırmaktadır. Donanımlı ve nitelikli akademisyenlerin, öğrencilerin ve kurum çalışanlarının varlığı kurum kimliğinin güçlü bir şekilde ortaya konulmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte iç ve dış paydaşlar tarafından kurumun faaliyetleri, kimlik davranışları güçlü imaj algısı oluşturacaktır. Kurum misyon ve vizyonuna uygun olarak hedeflerine ulaşmak çabasıyla hareket edilmesi kurumun ulusal ve uluslararası alanda tanınırlığı dolayısıyla itibarının yüksek olması için önem taşımaktadır.

Araştırmada, kurumsal itibar, duygusal çekicilik, hizmetin/eğitimin niteliği, yönetim tarzı-liderlik durumları, çalışma ortamı, kurum performansı, yenilikçilik-değişim, sosyal sorumluluk olarak toplam yedi kategoride ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, fakültenin kurumsal itibarı üzerinde iç paydaş algılamalarının **çalışma ortamı** ve **eğitimin niteliği** kategorilerinde; dış paydaş algılamalarının ise **sosyal sorumluluk, yönetim-liderlik tarzı ve yenilikçilik** kategorilerinde ön planda olduğu görülmüştür. Ayrıca hemşirelik fakültesinin "**Duygusal Çekicilik**" kategorisinde, FN isminin iş bulma, paydaşları kendisine çekme anlamında önemli bir avantaj sağladığı ancak yine FN isminin hastane ve özel üniversite gibi başka kurumlar tarafından kullanılması sonucu, hemşirelik fakültesinin FN isminin, kurumsal kimlik ögesi olma özelliğini yitirmeye başladığı ve toplumdaki tanınırlığı konusunda da karışıklıkların gittikçe artmaya başladığı görülmektedir. "**Yönetim Tarzı ve Liderlik Durumu**" kategorisinde, fakültenin akademik kadrosu, eğitim kalitesi, FN ismi gibi unsurlarının diğer hemşirelik okulları arasında öncü görülmesinde etkili olduğu ancak bu liderliğin hastanelerle işbirliği konusunda etkisinin tam olarak sağlanamadığı ortaya çıkmıştır. "**Eğitimin Niteliği**" kategorisinde hem iç hem de dış paydaşlar tarafından ortak düşüncenin kuramsal eğitimin yeterli ancak uygulamalı eğitimin ise staj boyutunun yetersizliklerle birlikte sıkıntıların yaşanması olduğu görülmüştür. Ayrıca İngilizce eğitimi konusunda ise genel bir memnuniyetsizlik yaşandığı görülmüştür. "**Çalışma Ortamı**" kategorisinde, fakültenin FN ismi, köklü tarihi, akademik kadrosu, lisansüstü programların çeşitliliği, Florence Nightingale Hemşire Mektepleri ve Hastahaneleri Vakfı'nın önemli desteğinin olması hemşirelik fakültesinin üstün yönleri olarak

görülürken fakültenin fiziksel ortama yönelik, üniversite kampüs ortamında olmaması tüm paydaşlar tarafından kurum tanınırlığı, işbirliği ve itibarının olumlu olması açısından önemli bir engel olarak ortaya konmuştur. "**Kurum Performansı**"na yönelik olarak; akademisyenlerin bilimsel çalışmalar konusunda başarılı oldukları, öğrencilerin uygulama konusunda kendilerini yetersiz hissettikleri, çalışan hemşirelerin de algısının, FN öğrencilerini uygulama alanında yetersiz olduğu yönünde ortaya konulurken; hem öğrencilerden hem de klinisyen hemşireler tarafından öğretim üyelerinin donanımlı olduğu vurgusu yapılırken klinik alanda öğrencileriyle birlikte uygulama eğitiminde olmamaları, onlara getirilen önemli bir eleştiri olarak görülmüştür. "**Yenilikçilik-değişim**" kategorisinde ise en dikkat çekici değişimin yüksekokuldan fakülteye geçiş şeklinde yaşandığı ancak bu değişimin müfredat değişikliği dışında fazla bir yansıması olmadığı, fakat internlik programına geçilmesinin hem öğrenciler hem de kurum hemşireleri tarafından da çok olumlu karşılandığı, fakültenin tanıtım çalışmaları çerçevesinde, kendini topluma sunmasında yetersizlik olduğu, tanıtım için internet sayfasının ve yazılı/görsel medyanın çok önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son kategori olan "**Sosyal Sorumluluk**" kategorisinde ise, fakültenin bilimsel etkinliklere daha fazla ağırlık verirken; sosyal sorumluluk kapsamında halka yönelik herhangi bir etkinlik yapma konusunda yetersiz olduğu, ayrıca fakültenin sosyal/sanatsal yönü konusunda da bir üniversiteden beklenen performansın ortaya çıkmadığı yönünde görüşler ortaya çıkmıştır.

İç ve dış paydaş algılarının ortaya koyulmasının ardından kurum yöneticilerine ve diğer hemşirelik eğitimi veren kurumların yöneticilerine ve paydaşlarına yönelik aşağıdaki öneriler verilebilir:

- Kurum yöneticilerinin, tüm çalışanlarını alınacak kararlara katarak kurumsal itibarın bir parçası haline getirmeleri ve onların kurum itibarının korunması ve geliştirilmesi konusunda desteklenmeleri,
- Çalışanların birbirlerine ve yöneticilerine güven duydukları bir çalışma ortamının/örgütsel iklimin oluşturulması,
- Kurum yöneticilerinin tüm çalışanlar arası iletişimin sağlanması için duyarlılık eğitimi tarzında eğitimlerin yapılabilmesi ve gerekli desteğin verilmesi,
- Kurum paydaşlarıyla olan ilişkilerin daha aktif ve sürdürülebilirliğini sağlamak

amacıyla günümüzde sıklıkla kullanılan sosyal medyanın etkin kullanımının sağlanması ve yazılı/görsel medyanın kullanılmasına yönelik girişimlerde bulunulması,

- Hemşirelik fakültesinin kurumsal itibarının dış paydaşlardaki algısının olumlu olması için tanıtım çalışmalarına ağırlık verilmesi, bu doğrultuda üniversiteye girecek öğrencilerin kurumu tanımaları amacıyla liseler ve dershanelerle işbirliklerinin artırılması,
- Üniversiteye yeni kazanan öğrenciler için üniversite havasını hissedebilecekleri ve sosyal etkinliklerin çok olduğu bir kampüs ortamında okumanın önemli olduğu düşünüldüğünde öğrencilerin üniversite kampüsüyle ilişkilerinin artırılması ve sosyal etkinliklerin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması,
- Fakülte öğrencilerinde kurumsal imajın yerleştirilmesi, geliştirilmesi, iyi olabilmesi ve kurum aidiyetini artırılması amacıyla mezunlarla öğrencilerin buluşturulmasına yönelik etkinliklerin yapılması,
- Kurumların paydaş gruplarının önemli bir ayağını oluşturan toplumun algısının iyi olması iyi bir itibarın sürekliliği açısından önem taşıdığından kurumun toplum yararına hizmet üretmesi, eğitimler, sosyal etkinlikler, toplumla buluşma günleri şeklinde sosyal sorumluluk projelerinde yer alması,
- Fakültelerin veya diğer kurumların kurumsal itibarının periyodik olarak değerlendirilerek uygun olan itibar boyutlarının korunması, olumsuz boyutlarda ise iyileştirme çalışmalarının yapılması,
- Teknolojinin ve internetin günlük yaşamımızdaki yeri düşünüldüğünde bu alanda iyileştirmelerin iç paydaşların memnuniyeti ve itibar algısını olumlu yönde etkileyeceği gerçeğiyle kurumların fiziki ve teknolojik alt yapısında iyileştirmelere gidilmesi,
- Üniversite ve fakültelerin hizmet sunumunda önemli rolleri olan akademik ve idari personelin öğrencilerle olan iletişiminin iyi olması üniversitenin olumlu imajının çevrede yayılmasında önemli katkılar sağlayacağı düşünüldüğünde, öğrenci ile kurumun tüm çalışanları arasındaki iletişimin iyileştirilmesi,

- Üniversite ve fakülte yönetiminin dış paydaşlarla iletişiminin geliştirilmesi amacıyla tüm iletişim kanallarını doğru ve etkin kullanmalarına yönelik çabaların artırılması,
- Fakültede verilen derslerin işleniş tarzının değiştirilerek klasik yöntemler yerine interaktif ve öğrenci odaklı yöntemlere gidilmesi ve tüm anabilim dallarının bu konuda yetkinliklerinin artırılması,
- Kurum yöneticilerinin yönetim ve liderlik tarzlarının daha katılımcı ve demokratik olması, "sizin yanınızdayız", "sizi anlıyoruz" mesajlarını verecek tutum ve davranışlar sergilenmesi,
- Öğrencilerin uygulamalı eğitimin staj sürecinde, danışman öğretim elemanlarının öğrencileri kontrol eden pozisyonundan çok onlara destek sağlayan ve güven veren bir konumda olmaları,
- Öğrencinin hasta/hasta yakını yanında rencide edilmemesi konusunda başta danışman öğretim elemanları olmak üzere kurum hemşireleri ve diğer çalışanların daha duyarlı davranmalarının sağlanması,
- Fakülte-hastane işbirliğinin sağlanmasında için kurum yöneticilerinin ve tüm akademisyenlerin daha fazla çaba göstermesi,
- Öğretim üye/araştırma görevlilerinin klinik alanda çalışan hemşirelerle işbirliği ve iletişimini artırmak amacıyla belirli aralıklarla toplantılar düzenlenmesi ve yakınlaşmayı sağlamaya yönelik projelerin üretilmesi,
- Öğrencilere yabancı dil eğitiminin önemi sürekli vurgulanarak İngilizceyi günlük yaşamlarına yerleştirmelerine yönelik kişisel ve kariyer gelişimlerinin desteklenmesi,
- Öğrencilere ve akademisyenlere yönelik her yıl Erasmus programları hakkında bilgilendirici toplantılar yapılarak duyuruların daha dikkat çekici hale getirilmesi ve Erasmus programlarına katılan öğrenci ve akademisyenlerin deneyimlerini paylaşacağı oturumların düzenlenmesi,

- Öğrenci danışmanlığının sayısal olarak daha kontrollü ve öğrencinin periyodik olarak danışmanı ile görüşmesini sağlayacak şekilde iyileştirilmesi,
- Hemşirelik fakültesinde aktif olarak çalışan Rehberlik Danışmanlık ve Sosyal Destek Birimine öğrencilerin ulaşılabilirliğini artırılması ve öğrencilerin kariyer planlarına yönelik kariyer danışmanlığı hizmetinin bu birim veya ayrı bir birim kurularak yürütülmesi,
- Mezunlar Derneği'nin hem yeni hem de eski mezunlara iş olanağı sağlamak üzere dış paydaşlarla iletişim kurarak iş alanlarından yöneticilerle işbirliği yapması ve mezun olanların iletişim bilgilerini içeren bir **mezun veri havuzu** ile oluşturulması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Acar, E. (2012). *İtibar Yönetimi*. İstanbul:Kerasus Kitap.
- Ağaoğlu, M. ve Yurtkoru, S. (2011). Öğrencilerin üniversite eğitiminden beklentileri ve tercih ölçütlerine ilişkin veri madenciliği uygulaması. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar Bildiri Kitabı, **3(14)**:1978-1985.
- Akar, C. (2012). Üniversite seçimini etkileyen faktörler: iktisadi ve idari bilimler öğrencileri üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **7(1)**: 97-120.
- Akmehmet, D. (2006). *Kurumsal İtibar Yönetimi ve Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Anca, E.C. ve Roderick, J.B. (2007). The influence of brand image and company reputation where manufacturers market to small firms:a customer value perspective, *Industrial Marketing Management*. **(36)2**:230-240.
- Alnıaçık, E. ve Alnıaçık, Ü. (2009). Kurumsal itibar ve bölgesel kalkınmadaki önemi. *Balıkesir Üniversitesi Burhaniye MYO Bölgesel Kalkınma Kongresi Bildiri Kitabı*, 47-53.
- Alnıaçık, E. (2011). Kurumsal İtibarın Paydaş Davranışları Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli.
- Alnıaçık, E., Alnıaçık, Ü., ve Genç, N .(2010). Kurumsal itibar bileşenlerinin algılanan önemi demografik özelliklerden etkilenmekte midir? *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **13(23)**:93-114.
- Argenti, A. (2003). *Corporate Communication*, Irwin: Mc Graw Hill.
- Argüden, Y. (2003). *İtibar Yönetimi*. Ar-Ge Danışmanlık Yayınları No:4, Erişim 29.06.2012
<http://www.arguden.net/arguden/UserFiles/File/kitaplar/itibaryonetimi.pdf>.
- Arpan, L.M., Raney A.A. ve Zivnuska, S. (2003). A conitive approach to understanding university image, *Corporate Communications: An International Journal*, **8(2)**:97-113.

- Aydın, M. F. ve Argun, M. Ş. (2010). Bitlis Eren Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu hemşirelik bölümü öğrencilerinin hastane uygulamalarından beklentileri ve karşılaştıkları sorunlar. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, **1(4)**: 209-213.
- Baden-Fuller, C. ve Ang, S.H. (2001). Building reputation: The role of alliances in the European business school scene. *Long Range Planning*, **34**: 741-755.
- Bakioğlu, A. ve Pekince, D. (2011). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimlerine bölümlerindeki destek kültürünün etkisi. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar Bildiri Kitabı*, **2(11)**:1272-1280.
- Baykal, Ü., Sökmen, S., Korkmaz, Ş. ve Akgün, E. (2005). Determining student satisfaction in a nursing college. *Nurse Education Today*, **25**: 255-262.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. (2. baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Bayram, A. (2011). *Örgüt Kültürünün Kurumsal İtibara Etkisi Ve Kayseri'deki Özel Hastanelerde Bir Uygulama*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Chun, R. (2005). Corporate reputation: meaning and measurement. *International Journal of Management Reviews*, **7(2)**: 91-109.
- Çınar, N., Altun İ. ve Köse, D. (2011). Öğrenci hemşirelere göre hemşirelik eğitiminde gözlenen eksiklikler, *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar Bildiri Kitabı*, **3(14)**:2064-2066.
- Çiftçiöğlu, B.A.(2009). *Kurumsal İtibar Yönetimi*. Bursa: Dora Basın Yayın.
- Dumitraşcu, O. ve Şerban, A. (2013). Present state of research regarding university choice and attractiveness of the study area. *Procedia Economics and Finance*, **6**: 252-258.
- Domino, S., Libraire, T., Lutwiller, D., Superczynski, S. ve Tian, R. (2006). Higher education marketing concerns: factors influence students choice of colleges. *The Business Review*, **6(2)**:101-111.
- Eren, E. (2000). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. 10. baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Erdoğan, S. (2014). Nitel Araştırmalar, İçinde. S. Erdoğan, N. Nahcivan, M.N Esin (Eds), *Hemşirelikte Araştırma,Nobel Tıp Kitabevi*;133-165.
- Erkmen, T. (2012). Örgüt Sosyolojisi. İçinde M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt kültürü: fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi, ve liderlikteki önemi*. Bursa: Dora Basım Yayın;233-263.
- Ersoy, A. (2013). Öykünüzü keşfetmek: Veri analizi, İçinde A. Ersoy, P. Yalçinkaya (Eds), *Nitel Araştırmaya Giriş* (2.baskı). Ankara: Anı yayıncılık;255-300.
- Eryılmaz, M. (2008). Örgüt itibarı kavramı ve yönetimi ile ilgili bazı sorunlar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **8(1)**:158.
- Esen, E. (2011). Türkiye’deki ve Dünya’daki itibar ölçümlerinin karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, **31(2)**:289-306.
- Fidan, Y., Çöl, G. ve Yurtsever, S. (2014). Kurumsal itibarın ölçülmesi: karabük üniversitesi’nin kurumsal itibarının öğrenciler tarafından değerlendirilmesine yönelik bir uygulama. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, **2(1)**:84-104.
- Fombrun, C.J. ve Shanley, M. (1990). What’s in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*, **33(2)**:233-258.
- Fombrun, C.J. ve Gardberg, N.A. (2000). Who’s tops in corporate reputation? *Corporate Reputation Review*, **3(1)**:13-14.
- Fombrun, C.J., Gardberg, N.A. ve Sever J.M. (2000). The reputation quotientism:a multi-stakeholder measure of corporate reputation. *The Journal of Brand Management*, **7(4)**: 253.
- Fombrun, C.J. ve Van Riel, C. The reputational landscape, *Corporate Reputation Review*,**1(1-2)**:5-13
- Gardberg, N.A. ve Fombrun, C.J.(2002). The global reputation quotient project: First steps towards a cross-Nationally valid measure of corporate reputation. *Corporate Reputation Review*, **4(4)**:303-304.
- Gotsi, M. ve Wilson A.M. (2001). Corporate reputation:Seeking a definition. *Corporate communications*, **6(1)**:24-30.
- Gray, B.J., Fam, K.S. ve Llanes,V.A. (2003). Branding universities in Asian Markets. *The Journal of Product and Brand Management*, **12(2-3)**:108-120.
- Gray, E.R. ve Balmer, J.B.M. (1998). Managing Corporate Image and Corporate reputation. *Long Range Planned*, **31**.

- Gümüş, M. ve Öksüz, B.(2009). *Turizm İşletmelerinde Kurumsal İtibar Yönetimi*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürgen, H. (2007). İtibar toplam algıdır. *Bursa Ekonomi Dergisi*, 233-236.
- Güzeltik Ural, E. (2012). Kurumsal itibarı ölçme yöntemi olarak türkiye itibar endeksi ve endeks sonuçlarından hareketle türkiye’de elektronik sektörünün itibarı üzerine bir değerlendirme, *Online Academic Journal of Information Technology*, **3(7)**,7-20. Erişim 3.12.2014, http://www.ajit-e.org/?menu=pages&p=details_of_article&id=39
- Güzeltik Ural, E. (2002). İtibar yönetimi, değer yaratan bir halkla ilişkiler çalışması olarak itibar yönetimi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, **1(2)**;83-93.
- Hachmeister, C. ve Hennings, M. (2007). Indikator im blickpunkt: kriterien der hochschulwahl und ranking-nutzung, (Indicator in the spotlight: the criteria of academic selection and ranking of use) Erişim 16.10.2014 http://www.che-ranking.de/downloads/IIB_Hochschulwahl_und_Rankingnutzung.pdf.
- Hall R. (1993). A frame work linking intangible resources and capabilities to sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, **14(8)**:607-618.
- İbicioğlu, H. (2005). Üniversite öğrencilerinde kurumsal imaj algılamalarını etkileyen faktörlere ilişkin SDÜ.İİBF. öğrencilerine yönelik bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **10(2)**:59-73.
- Josang, A., Roslan, I. ve Colin, B. (2007). A survey of trust and reputation systems for online service provision. *Decision Support System*, **43,2**:618-644.
- Kadıbeşegil, S.(2008). *Şimdi Stratejik İletişim Zamanı*. İstanbul: Mediacat Yayıncılık.
- Kadıbeşegil, S.(2012). *İtibar Yönetimi*, (6. baskı). İstanbul: Mediacat Yayıncılık.
- Kahraman, Y. ve Bayraktaroğlu, S. (2011). Türkiye'deki üniversiteleşme sürecine stratejik yaklaşım, *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar Bildiri Kitabı*, **2(11)**: 1491-1497.
- Karaköse, T. (2006). *Eğitim Örgütlerindeki İç Ve Dış Paydaşların Kurumsal İtibara İlişkin Algılamaları*. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ.
- Kantek, F. (2005). *Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması*, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Karaköse, T. (2007). Örgütlerde itibar yönetimi. *Akademik Bakış*, Erişim 29.06.2012, <http://www.akademikbakis.org/sayi11/makale/itibar.pdf>.

- Kazoleas, D., Kim, Y. ve Moffitt, M.A. (2001). Institutional image: a case study. *Corporate Communications*, **6(4)**:205-216.
- Khorshid, L., Eser, İ, Zaybak, A., Güneş, Ü. ve Çınar, Ş. (2007). Hemşirelik yüksekokulu mezun öğrencilerinin aldıkları lisans eğitime ilişkin görüşleri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, **23(1)**: 1-14.
- Koçel, T. (2013). İşletme Yöneticiliği, 14. baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Kowalczyk, S. ve Pawlish, M. (2002). Corporate branding through external perception of organizational culture. *The Corporate Reputation Review*, **5(2-3)**:159-177.
- Köksoy Gürel, H.N. (2010). *Kurum İmajının Bir unsuru Olarak İç İmajın Oluşturulmasında Vizyonun Rolü ve Bir Uygulama*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. (2. baskı), İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Ljubojevic, C. ve Ljubojevic, G. (2008). Building corporate reputation through corporate governance, *Management*, **3(3)**: 221-233.
- Morse, J.M., Barret, M., Mayan, M., Olson, K. ve Spiers, J.(2002). Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, **1(2)**:1-19.
- Neville, B.A., Bell, J.S. ve Mengüç, B. (2005). Corporate reputation, stakeholders and the social performance-financial performance relationship. *European Journal of Marketing*, **39(9-10)**: 1184-1198.
- O'Connor, N. (2001). UK corporate reputation management: the role of public relations planning, research and evaluation in a new framework of company reporting. *Journal of Communication Management*, **6**:53.
- Okay, A. (2002). Kurum kimliği. (3. baskı), İstanbul: Mediacat Kitapları.
- Oktar, Ö.F. ve Çarıkçı, H.İ.(2012). Farklı paydaşlar açısından itibar algılamaları: Süleyman Demirel Üniversitesi'nde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **15(1)**, 127-149.
- Öncel, M. (2010). *Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Kurumsal İtibar Yönetimi: Yükseköğretimde Yapılandırılmasına Yönelik Bir Model Önerisi*,

- Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kütahya.
- Özalp, İ., Tonus, Z. ve Geylan, A. (2010). Paydaşları açısından akademik organizasyonlarda itibar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, **2(1)**:99-106.
- Paden, N. ve Stell, R. (2006). Branding options for distance learning programs: managing the effect on university image. *International Journal Instructional Technology & Distance Learning*, **3(8)**.
- Polat, S. (2011a). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesi'nin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, **36(160)**:105-119.
- Polat, S. (2011b). Üniversite öğrencilerinin örgütsel imaj algıları ile akademik başarıları arasındaki ilişki düzeyi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, **11(1)**:249-262.
- Polat, S. (2012). The factors that students consider in university and department selection: a qualitative and quantitative study of kocaeli university faculty of education students. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, **47**: 2140-2145.
- Quevedo-Puente, E., Fuente-Sabate, J.M. ve Delgado-Garcia, J.B. (2007). Corporate Social Performance and Corporate Reputation: Two Interwoven Perspectives, *Corporate Reputation Review*, **10(1)**:60-72.
- Raposo, M., ve Alves, H. (2007). A model of university choice: an exploratory approach, 5523, University Library of Munich, Erişim 16.10.2014 <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/5523/>.
- Roberts, P.W. ve Dowling, G.R.(2002). Corporate reputation and sustained superior financial performance. *Strategic Management Journal*, **23(12)**:1077-1093.
- Saraçel, N. (2001). Afyon Kocatepe Üniversitesi'nin kurumsal imajı: Afyon halkının üniversiteyi algılaması ve belirtilerine ilişkin araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Dergisi*, **11(2)**:1-13.
- Sarıkaya, M. (2009). Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik. İçinde S. Besler (Ed). , *Paydaş Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın; 42-64.
- Seden Meral, P. (2011). *Kurumsal Kimlik ve Marka*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Schwaiger, M. (2004). Components and parameters of corporate reputation-An empirical study. *Schmalenbach Business Review*, **56**:55-56.
- Sirgy, J.M. (2002). Measuring corporate performance by building on the stakeholders models of business ethics. *Journal of Business Ethics*, **35(3)**:143-162.
- Srinivasan, K. (2007). Image management, Erişim 10.10.2014 <http://www.prpoint.com/>.
- Suri, H. (2011). Purposeful sampling in qualitative research synthesis. *Qualitative Research Journal*, **11**: 63-75.
- Şakar, N. (Ed). (2011). *Kurumsal İtibar ve Paradigmalar*. İstanbul: Beta Basım;16-22.
- Şatır, Ç. ve Sümer, E.F. (2006). Kurum itibarının bileşenleri üzerine bir araştırma: Sağlık hizmeti üreten bir kamu kurumunda iç paydaşlar itibarı nasıl algılıyor? Erişim 08.08.2012, <http://www.iletisim.selcuk.edu.tr/dergi/gs/ocak2008.pdf>.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şentürk, S. (2011). *Hemşirelik Tarihi*. (2.baskı)İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2014). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 8. baskı, Konya:Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Şişli, G. ve Köse, S. (2013). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi: devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **41**, 165-193.
- Tak, B. (2009). *İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Paydaş Grupları İle İlişkilerinin Yönetimi*. İstanbul:Beta Basım Yayım.
- The RepTrak Framework, Erişim 12.02.2013, <http://www.reputationinstitute.com/about-reputation-institute/the-reprtrak-framework>.
- Yalçınoglu, P. (2013). Ön hazırlıklar: Sizin için iyi olanı yapmak. İçinde A. Ersoy, P. Yalçınoglu (Eds), *Nitel Araştırmaya Giriş* (2nd ed.). Ankara: Anı yayıncılık;37-83.
- Torlak, Ö.(2001). Eğitim hizmetleri pazarlaması açısından üniversite öğrencilerinin hizmet kalitesini algılamalarının önemi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, **7(27)**, 399-416.
- Torlak, Ö. ve Doğan, V. (2011). Üniversite adaylarının marka algılarının üniversite tercihlerine etkilerinin ölçümü: Eskişehir örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, **12(1)**:97-113.

- Treadwell, D.F. ve Harrison, T.M. (1994). Conceptualizing and assessing organizational image: model images, commitment and communication. *Communucation Monographs*, **61**:63-85.
- Tuna, M. ve Tuna, A.A. (2007). *Kurumsal Kimlik Yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Turan, S. (2013). (Ed). *Nitel Araştırma:Desen ve Uygulama için Bir Rehber*. (3rd ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ülgen, H. ve Mirze, K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Van Riel, C.B.M. ve Balmer, J.M. (1997). Corporate identity: the concept, its measurement and management. *European Journal of Marketing*, **31**, 5/6, 340-341.
- Walsh, G. ve Beatty, S.E. (2007). Customer-based corporate reputation of a service firm: scale development and validation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, **41(4)**:127-143.
- Whetten, D. ve Mackey, A. (2002). A social actor conceptional of organizational identity and its implications for study of organizational reputation. *Business and Society*, **41(4)**:393-414.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 7. Baskı, Ankara:Seçkin Yayıncılık; 115-119.
- Yıldız, A. (2014). En iyi üniversite seçiminde analitik ağ prosesinin kullanımı. *İleri Teknoloji Bilimleri Dergisi*, **3(2)**:108-119.
- Yılmaz, M.K.ve Kaynak, S. (2011). Sosyo-ekonomik dönüşüm sürecinde üniversiteleirn rolü ve yöre halkının üniversiteden beklentileri ile ilgili bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **13(4)**:55-73.
- Hemşirelik Kanunu, Erişim 18.09.2013, <http://www.turkhemsirelerdernegi.org.tr/hemsirelik-kanunu.aspx>.
- TDK, Türk Dil Kurumu, Erişim 10.01.2015, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.55797925484e65.67049510.
- Türkiye İtibar Endeksi, 2013 Türkiye Genel Raporu. Erişim 12.04.2015, <http://www.turkiyeitibarakademisi.com/images/documents/2013sonuclar%C4%B1.pdf>.

YÖDEK (2006), Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Rehberi, Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu.

Yükseköğretimde Kalite İçin Raporu, 2014 Erişim 20.04.2015, http://www.yok.gov.tr/documents/10279/2922270/yuksekogretimde+kalite_30.6.14_son.pdf/2d6a6896-3ae9-4890-8eec-e15d1759e2e9.

Yükseköğretim Kanunu, Erişim 10.01.2015, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.2547&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>.

http://adek.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2014/05/Stratejik_Plan_06_05_2014_2.pdf. Erişim 15. 06. 2015.

Yükseköğretim Kurulu (2007), Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi Taslak Raporu, Ankara.

EK-1**FORMLAR****BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU**

“Bir Devlet Üniversitesine Bağlı Hemşirelik Fakültesinin Kurumsal İtibarı” başlıklı araştırmanın amacı, ülkemizde sağlık hizmetleri içinde önemli bir yere sahip olan hemşirelerin, eğitim gördüğü bir hemşirelik fakültesinin iç ve dış paydaşlar tarafından algılanan kurumsal itibarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilecektir. İstanbul’da yer alan hemşirelik fakültesinin yapmış olduğu her türlü eğitim-öğretim faaliyetleri, sosyal etkinlikler ve kurumsal olarak gerçekleştirmiş olduğu her türlü etkinlikten dolayı veya dolaysız yoldan etkilenen iç ve dış paydaş grubundan gönüllü olanlar arasından seçilecek yaklaşık 22 kişiden veri toplanacaktır. Verilerin toplanmasında derinlemesine görüşme tekniğinden yararlanılacaktır. Araştırmacının önceden hazırladığı sorular temelinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile ses kayıt cihazı kullanılarak gerçekleştirilecektir. Araştırmacı araştırmaya katılmaya gönüllü kişilerin her biri ile uygun yer ve zaman belirleyerek yaklaşık 1-1.5 saat sürmesi planlanan görüşmeler yapacaktır. Görüşme sırasında katılımcıların izni ile verilerin toplanmasında ses kayıt cihazı kullanılacaktır. İzin verilmemesi durumunda ise görüşmeler araştırmacı tarafından not alınarak kaydedilecektir. Katılımcılardan elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle derinlemesine incelenecektir. Çalışma sırasında sağlığı tehdit edici herhangi bir girişim uygulanmayacaktır. Gönüllü katılımcılar araştırmaya katılmayı reddetme hakkına sahiptirler. Bu araştırmaya katılmayı kabul edilmesi durumunda sorulara verilecek yanıtlar gizli tutulacak ve yalnız araştırmacı tarafından değerlendirilerek sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Çalışmaya katılan gönüllü katılımcıların kişisel bilgileri ve çalışma kapsamında elde edilen veriler gizli tutulacaktır ve çalışma planında olan değişiklikler katılımcılara önceden bildirilecektir. Gönüllü katılımcı, istediği zaman çalışmadan ayrılabilir. Ayrıca size herhangi bir ücret ödenmeyecek ve sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecektir.

Araştırmacının Adı-Soyadı: Nihal ÜNALDI TÜRKKAN Tel: 0 532 371 95 32

Tarih:

İmza:

“Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu”ndaki tüm açıklamaları okudum. Bana, yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama yukarıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabilceğimi biliyorum. Bu araştırmanın sonuçlarının kullanılmasını kısıtlamayacağımı ve özellikle dünya çapında yayınlar için kullanılabileceğini kabul ediyorum. Söz konusu araştırmaya, hiç bir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının Adı-Soyadı:

Tarih:

İmza:

EK-2

**İÇ PAYDAŞLARA YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI
(AKADEMİSYEN)**

Adı Soyadı:

Yaş:

Cinsiyet:

Eğitim Durumu:

Meslek:

Hemşirelik fakültesi ile paydaşlık durumunuz?

Hemşirelik Fakültesi ile paydaşlık süreniz?

Bu kurumda çalışmak sizde ne tür duygular yaratıyor?

Bu fakültenin adını söylerken ne hissediyorsunuz?

Bu kurumda çalışmayı başka kişiler için tavsiye eder misiniz?

Sizce bu fakülteni öğrenciler ve akademisyenler için tercih edilme durumu nasıldır?

Bu fakültenin toplumda tanınma durumu hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu fakültede verilen eğitimin niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Akademik programların sayısı, çeşirliliği ve yeterliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu fakültede verilen eğitimin teorik içeriği ve ayrılan süre nasıldır?

Eğitimin uygulama içeriği ve ayrılan süre nasıldır? Stajlardan kısaca bahseder misiniz?

Öğretim elemanlarının niceliği ve niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Fakülteye kayıt yaptıran öğrencilerin niteliği hakkında ne söyleyebilirsiniz?

Bu fakülteden mezun olan öğrencilerin iş bulma durumları hakkında ne düşünüyorsunuz?

Öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının öğrencilere verdikleri danışmanlığı değerlendirebilir misiniz?

Fakültede verilen yabancı dil eğitimi hakkında ne söyleyebilirsiniz?

Uluslar arası değişim programlarına öğrencilerin ve diğer akademisyenlerin katılım oranı nasıldır?

Bu fakültedeki çalışma memnuniyeti değerlendirir misiniz?

Bu fakülteyi çalışma ortamı olarak nasıl değerlendirirsiniz?

Fiziksel yapısı(Bahçe-bina-derslikler(bilgisayardesteği-internet)-amfiler-yemekhane-kütüphane-bilgisayar laboratuvarı-klinik laboratuvar-kantin-park yeri)

Fakülteye ulaşımınız nasıl sağlıyorsunuz?

Çalışma saatleriniz hakkında ne dersiniz?

Kurum çalışanı olarak çalışma ortamınızda avantaj olarak değerlendirebileceğiniz fırsatlar var mıdır?

Kurum çalışanı olarak çalışma ortamınızda sizi kısıtlayan-engelleyen durumlar var mı?

Bu fakültedeki öğretim elemanları ve öğrenciler arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirirsiniz?

Bu fakültede aynı anabilim dalındaki arkadaşlarınızla ilişkinizi nasıl değerlendirirsiniz?

Bu fakültedeki öğretim elemanları ve yöneticiler arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirirsiniz?

Bu fakülte çalışanlarına verilen önem hakkında ne söyleyebilirsiniz?

Akademisyen olarak okulda bir gününüz nasıl geçiyor?Anlatır mısınız?

Bu fakültenin yönetim anlayışı/yönetim tarzı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Öğretim elemanlarının kararlara katılım durumu nasıldır?

Bu fakültenin diğer hemşirelik fakülteleri ve okulları arasındaki konumunu değerlendirebilir misiniz?

Bu fakültenin yöneticilerini liderlik ve yöneticilik anlamında değerlendirir misin?

Fakültenin misyon ve vizyonunu hakkında ne düşünüyorsunuz?

Fakültenin hastane ve diğer kurumlarla iş birliğini değerlendirir misiniz?

Yönetim ve diğer öğretim elemanları eleştirilere karşı tutumu nasıldır?

Bu fakültenin yöneticilerinin liderlik özelliklerini değerlendirebilir misiniz?

Bu fakültenin bir çalışanı olarak performansınızın önemsendiğini/desteklendiğini düşünüyor musunuz?

Sizce istediğiniz düzeyde performans göstermeniz için nelerin sağlanması/ değiştirilmesi gerekir?

Çalışanların performansı nasıl değerlendirilmektedir?

Düzenlenen bilimsel toplantılara bu fakülte akademik personelinin katılımını nasıl değerlendirirsiniz?

Bu fakülte akademisyenlere bilimsel çalışma yaparken destek oluyor mu?

Bu fakültede akademik çalışmalarınıza zaman ayırma durumunuz nedir?

Bu fakültede düzenlenen etkinlikleri nasıl değerlendirirsiniz?

Bilimsel akademik toplantılar düzenleniyor mu?

Sosyal ve sanatsal etkinlikler düzenleniyor mu?

Bu fakülte halka yönelik/ topluma hizmet sağlayacak herhangi bir etkinlik düzenleme durumu nasıldır?

Bu etkinliklere katılımınız fakülte tarafından destekleniyor mu?

Bu fakültenin değişime karşı uyum sağlama durumu hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Yakın zamanda gerçekleşen değişim ya da yenilikler var mı?

Kurumun yüksekokuldan fakülteye geçiş sürecinde yaşanan değişimleri değerlendirebilir misiniz?
(Fiziksel ve akademik anlamda)

Bu fakültedeki akademisyenler yeniliğe açık ve yaratıcı mıdır?

Bu kurumda gerekli ve önemli bilgilerin sizlere aktarımı nasıl olmaktadır?

Çalışanlar arasındaki bilgi akışı nasıl oluyor?

Astlardan üstlere bilgi akışı nasıl oluyor?

Bu fakültenin adını yazılı ve görsel basında yer alma durumu nedir?

Fakültenin tanıtımı için çalışmalar yapılıyor mu?

Peki bu fakülte kendini tanıtmak için neler yapabilir?

Bu fakültenin çalışanı olarak nelerin değişmesini/düzeltilmesini istersiniz?

Bu kurumun logosunu nasıl buluyorsunuz?

Bu fakültenin web sayfasını nasıl buluyorsunuz?

Bu kurumun imajı ve itibarı adına ilave etmek istediğiniz görüşleriniz var mı?

EK-3**İÇ PAYDAŞLARA YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI
(LİSANS /LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİ)**

Adı Soyadı:
Yaş:
Cinsiyet:
Eğitim Durumu:
Meslek:
Hemşirelik fakültesi ile paydaşlık durumunuz?
Hemşirelik Fakültesi ile paydaşlık süreniz?

Bu fakültede okumak sende ne tür duygular yaratıyor?

FN denilince ilk aklına gelen şey ne oluyor? Nasıl bir çağrışım yapıyor?

Bu fakülteyi başka öğrencilerin okuması için tavsiye eder misin?

Bu fakülteyi sence üniversite sınavından başarı elde eden öğrenciler tercih etme durumları hakkında ne söylersin?

Bu fakültenin adını söylerken ne hissediyorsunuz?

Bu fakültenin toplumda tanınma durumu nedir?

Yurtta kalıyorsa, yurttaki arkadaşların bu fakülteyi biliyor mu?

Bu fakültede verilen eğitimin niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Eğitimin teorik içeriği ve ayrılan süre nasıldır?

Eğitimin uygulama içeriği ve ayrılan süre nasıldır? Stajlarınız nasıl geçmektedir?

Öğretim elemanlarının niceliği ve niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu fakülteden mezun olunca iş bulabilme durumun hakkında ne düşünüyorsunuz?

Diğer üniversitelerde hemşirelik okuyan arkadaşların var mı? Bu fakültenin öğrencilerini diğer hemşirelik okullarıyla karşılaştırdığında ne söyleyebilirsin?

Bu fakülteyi tercih ettiğinize değdi diyebileceğin nitelikte eğitim aldığını düşünüyor musun?

Fakültede verilen yabancı dil eğitimi konusunda neler söyleyebilirsin?

Erasmus programları bu fakültede yürütülüyor mu? Katılmayı düşündün mü?

Öğrencilere yönelik iş bulma ve kariyer danışmanlığı yönünde çalışmalar yapılıyor mu?

Öğretim elemanlarından danışmanlık alma durumunuz nedir?

Bu fakültenin öğrenciler için eğitim-öğretim ortamını nasıl değerlendirirsin?

Fiziksel yapısı (Bahçe-bina-derslikler(bilgisayar desteği-internet)- amfiler-yemekhane-kütüphane-bilgisayar laboratuvarı-klinik laboratuvar-kantin-tuvaletler-park yeri)

Fakülteye ulaşımını nasıl sağlanıyorsun?

Derslerin başlama ve bitiş saatleri nasıl buluyorsun?

Öğrencilerin eğitim almaları için avantaj durumlar var mı? Neler?

Öğrencilerin eğitim almasını kısıtlayan-engelleyen durumlar var mı? Neler?

Bu fakültedeki öğretim elemanları ve öğrenciler arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirirsin?

Bu fakültenin yönetim anlayışı/yönetim tarzı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Öğrencilerle ilgili bir konuda karar verilecek öğrencilerin de fikirleri de dikkate alınır mı? Öğrencilerin kararlara katılım durumu nedir?

İstedğiniz zaman kurum yöneticileriyle iletişime geçme durumunuz nasıldı?

Diğer hemşirelik fakülteleri ve okulları arasındaki konumunu değerlendirebilir misin?

Bu fakültenin yöneticilerini liderlik ve yönetici olarak değerlendirir misin?

Fakültenin misyon ve vizyonunu hakkında ne düşünüyorsunuz?

Fakültenin hastane ve diğer kurumlarla iş birliğini değerlendirir misiniz?

Yönetim ve diğer öğretim elemanları eleştirilere karşı tutumu nasıldır?

Bu fakültenin yöneticilerinin liderlik özelliklerini değerlendirebilir misiniz?

Bu fakültenin öğrencisi olarak derslerdeki ve stajlardaki performansınızın önemsendiğini/desteklenme durumu hakkında ne söyleyebilirsin?

İstediğin düzeyde performans gösterdiğini düşünüyor musun? Hayırsa, fakülte ve hocalar tarafından nelerin sağlanması ya da değiştirilmesi gerekir?

-Kuramsal anlamda değerlendirme

-Uygulama anlamında kendini değerlendirme

Derslerin değerlendirilmesi nasıl yapılmaktadır? (Ara sınav, final, ödev, uygulama notu)

Diğer hemşireler ve dışarıdaki insanların FN öğrencileri, hemşireleri ya da kurum hakkında düşünceleri konusunda bir bilgin var mı? Ne düşünüyorlar?

Bu fakültenin değişime karşı tutumu hakkında neler söyleyebilirsin?

Yakın zamanda gerçekleşen değişim ya da yenilikler hakkında herhangi bir bilgin var mı?

(Yüksekokuldan fakülteye geçişte müfredat değişikliği)

Bir öğrenci olarak bu fakültede nelerin değişmesini/düzeltilmesini istersin?

Bu fakültede öğrenciler için gerekli ve önemli bilgilerin sizlere düzenli bir şekilde aktarıldığını düşünüyor musun?

Bu fakültenin adını yazılı ve görsel basında hiç duydun mu?

Fakültenin tanıtımı için çalışmalar yapılıyor mu?

Peki fakültemiz kendini tanıtmak için neler yapabilir?

Bu kurumun logosunu nasıl buluyorsun?

Bu fakültenin web sayfasını inceledin mi? Nasıl buluyorsun?

Bu kurumun imajı ve itibarı adına ilave etmek istediğin görüşlerin var mı?

Bu fakültede düzenlenen etkinlikleri nasıl değerlendirirsin?

Bilimsel akademik toplantılar düzenlenme durumu nedir? Neler yapılıyor?

Sosyal ve sanatsal etkinlikler düzenlenme durumu nedir? Neler yapılıyor?

Bu fakülte halka yönelik etkinliklerin düzenlenme durumu nedir? Neler yapılıyor?

Bu okulun mezunlar derneği hakkında bir bilgin var mı? Okulda yaptıkları etkinlikleri takip ediyor musunuz?

Genel olarak etkinliklere katılımınız fakülte ve hocalarınız tarafından desteklenme durumu nasıl oluyor? (Ders ve uygulama zamanıyla çakıştığı durumlarda)

EK-4**İÇ PAYDAŞLARA YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI
(DİĞER PERSONEL)**

Adı Soyadı:

Yaş:

Cinsiyet:

Eğitim Durumu:

Meslek:

Hemşirelik fakültesi ile paydaşlık durumunuz?

Hemşirelik Fakültesi ile paydaşlık süreniz?

Bu fakültede çalışmak sizde ne tür duygular yaratıyor?

Bu fakültede çalışmayı ya da öğrenci olarak eğitim görmeyi tanıdıklarınıza tavsiye eder misiniz?

Bu fakültenin adını söylerken ne hissediyorsunuz?

Bu fakültenin toplumda tanınma durumu hakkında ne söyleyebilirsiniz?

Bu fakültede verilen eğitimin niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Öğretim elemanları ve öğrencilerin niteliği ve niceliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu fakülteden mezun olan öğrencilerin iş bulma durumları hakkında bir bilginiz var mı?

Bu fakültede çalışmaktan memnun olma durumunuz nedir?

Bu fakültenin yönetim anlayışı/yönetim tarzı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Yönetim ve diğer öğretim elemanları eleştirilere açık mıdır?

Kurum yöneticilerinin çalışanlara verdikleri değer konusunda ne söyleyebilirsiniz?

Yöneticilerinizle görüşmek istediğinizde yöneticileriniz tarafından nasıl karşılanırsınız?

Bu fakülteyi çalışma ortamı olarak nasıl değerlendirirsiniz?

Fiziksel yapısı (Bahçe-bina-(bilgisayar desteği-internet)-yemekhane-kütüphane-bilgisayar laboratuvarı-klinik-kantin-tuvaletler-park yeri)

Fakülteye ulaşımınızı nasıl sağlıyorsunuz?

Çalışma saatleriniz nasıl?

Bu kurumda çalışmanın sizin için avantaj durumları var mı?

Bu kurumda çalışmanın kısıtlayan-engelleyen durumlar var mı? Neler?

Bu kurumda çalışanlar arası ilişkiyi nasıl değerlendiriyorsunuz?

Bu fakültenin çalışanı olarak performansınızın önemsenmesi/desteklenmesi konusunda neler söylersiniz?

İstedığınız düzeyde performans gösterdiğinizizi düşünüyor musunuz? Hayırsa, fakülte tarafından nelerin sağlanması ya da değiştirilmesi gerekir?

Çalışanların performansları değerlendiriliyor mu?

Bu fakültede düzenlenen etkinlikleri nasıl değerlendirirsiniz?

Bilimsel akademik toplantılar düzenlenme durumu nedir? Neler yapılıyor?

Sosyal ve sanatsal etkinlikler düzenlenme durumu nedir? Neler yapılıyor?

Bu fakülte halka yönelik etkinliklerin düzenlenme durumu nedir? Neler yapılıyor?

Bu fakültenin değişimlere kolay uyum sağlayabildiğini düşünüyor musunuz?

Yakın zamanda gerçekleşen değişim ya da yenilikler hakkında herhangi bir bilginiz var mı?

(Yüksekokuldan fakülteye geçişte müfredat değişikliği, öğrenci fazlalığı, karthı giriş)

Bir çalışan olarak bu fakültede nelerin değişmesini/düzeltilmesini istersiniz?

Bu fakültede çalışanlar arası bilgi aktarımı nasıl oluyor?

Bu fakültenin adını yazılı ve görsel basında hiç duydunuz mu?

Fakültenin tanıtımı için çalışmalar konusunda neler söyleyebilirsiniz?

Peki kurum kendini tanıtmak için neler yapabilir?

Bu kurumun logosunu nasıl buluyorsunuz?

Bu fakültenin web sayfasını incelediniz mi? Nasıl buluyorsunuz?

Bu kurumun imajı ve itibarı adına ilave etmek istediğin görüşleriniz var mı?

EK-5

**İÇ PAYDAŞLARA YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI
(FN MEZUNU HEMŞİRE)**

Adı Soyadı:
Yaş:
Cinsiyet:
Eğitim Durumu:
Meslek:
Hemşirelik fakültesi ile paydaşlık durumunuz?
Hemşirelik Fakültesi ile paydaşlık süreniz?

Bu fakültede okumak sizin üzerinizde ne tür duygular yarattı?

Bu fakülteyi başka öğrencilerin okuması için tavsiye eder misiniz?
Bu fakülteyi sizce üniversite sınavından başarı elde eden öğrenciler tercih ediyorlar mı?Tercih etme/etmeme nedeni ne olabilir?
Bu fakültenin adını söylerken ne hissediyorsunuz?
Bu kurumun mezunu olmak çalıştığınız kurumda size bir farklılık kazandırıyor mu?
Yöneticileriniz ve iş arkadaşlarınız mezun olduğunuz okul hakkında size nasıl bildirimlerde bulunuyorlar?
Bu fakültenin toplumda yeterince tanınma durumu hakkında ne söylersiniz?

Bu fakültede verilen eğitimin niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Eğitimin teorik içeriği ve ayrılan süre nasıldı?
Eğitimin uygulama içeriği ve ayrılan süre nasıldı?
Öğretim elemanlarının niceliği ve niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?
Bu fakülteden mezun olan öğrencilerin iş bulma durumları hakkında ne düşünüyorsunuz?
Sizin zamanınızda diğer üniversitelerde hemşirelik okuyan arkadaşlarınız var mıydı? Bu fakültenin öğrencilerini diğer hemşirelik okullarıyla karşılaştırdığında ne söyleyebilirsiniz?
Bu fakülteyi tercih ettiğinize değer nitelikte eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?İyi ki bu okulda okumuşum diyor musunuz?
Bu fakültede öğrencilere yönelik iş bulma ve kariyer danışmanlığı yönünde çalışmalar yapılıyor mu?
Öğretim üye/elemanlarından danışmanlık alma durumunuz nasıldı?

Bu fakültenin yönetim anlayışı/yönetim tarzı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Öğrencilerle ilgili bir konuda karar verilecek öğrencilerin de fikirleri de dikkate alınır mıydı?
Diğer hemşirelik fakülteleri ve okulları arasındaki konumunu değerlendirebilir misiniz?
Bu fakültenin yöneticilerini liderlik ve yönetici olarak değerlendirir misin?
Nasıl değerlendirirsiniz vizyon ve misyonu?
Fakültenin hastaneler ve diğer kurumlarla işbirliği hakkında neler söylersiniz?
Yönetim ve diğer öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının eleştirilere karşı tutumu nasıldı?

Bu fakültenin öğrenciler için eğitim-öğretim ortamını nasıl değerlendirirsiniz?

Fiziksel yapısı (Bahçe-bina-derslikler(bilgisayar desteği-internet)- amfiler-yemekhane-kütüphane-bilgisayar laboratuvarı-klinik laboratuvar-kantin-park yeri)
Peki yoldan geçen bir vatandaş olarak fakülte ve aynı bahçedeki hastaneden hangisi göze çarpıyor o caddede bir fakülte olduğu farkediliyor mu?
Fakülteye ulaşım nasıl?
Derslerin başlama ve bitiş saatleri nasıldı?
Öğrencilerin eğitim almaları için avantaj durumlar var mı? Neler?
Öğrencilerin eğitim almasını kısıtlayan-engelleyen durumlar var mı? Neler?
Bu fakültedeki öğretim elemanları ve öğrenciler arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirirsiniz?

Bu fakültenin öğrencisi olarak derslerdeki ve stajlardaki performansınızın önemsendiğini/desteklendiğini düşünüyor musunuz?

Öğrenciyken istediğiniz düzeyde performans gösterdiğinizizi düşünüyor musunuz? Hayırsa, fakülte ve hocalar tarafından nelerin sağlanması ya da değiştirilmesi gerekir?

Derslerin değerlendirilmesi nasıl yapılmaktadır? (Ara sınav, final, ödev, uygulama notu)

Çalıştığınız kurumda FN mezunu olmanın farklılığı var mı?

Diğer okuldan mezun olan hemşire arkadaşlarınızla kendinizi karşılaştırdığınızda performansınızı nasıl buluyorsunuz?

Bu fakültede düzenlenen etkinlikleri nasıl değerlendirirsiniz?

FN Hemşirelik Fakültesinde bilimsel akademik toplantılar düzenleniyor mu, takip ediyor musunuz?

FN Hemşirelik Fakültesinde sosyal ve sanatsal etkinlikler düzenleniyor mu, takip ediyor musunuz?

Peki öğrenciliğinizde bu etkinliklere katılımınız fakülte ve hocalarınız tarafından destekleniyor muydu?

(Ders ve uygulama zamanıyla çakıştığı durumlarda?)

Bu fakülte halka yönelik etkinliklerle düzenlemekte midir?

Bu fakültenin değişimlere kolay uyum sağlayabildiğini düşünüyor musunuz?

Yakın zamanda gerçekleşen değişim ya da yenilikler hakkında herhangi bir bilginiz var mı?

Yüksekokuldan fakülteye geçiş sonrası yaşanan değişiklikler hakkında ne söyleyebilirsiniz?

Bu kurumda öğrencilik döneminizde ya da daha sonrayı değerlendirdiğinizde bilgi aktarımı nasıl olmaktadır?

Bu fakültenin adını yazılı ve görsel basında rastladınız mı?

Fakültenin tanıtımı için çalışmalar yapılıyor mu? Peki fakültemiz kendini tanıtmak için neler yapabilir?

Bu kurumdan mezun olan birisi olarak bu fakültede nelerin değişmesini/düzeltilmesini istersiniz?

Bu kurumun logosunu hatırlıyor musunuz? Nasıl buluyorsunuz?

Bu fakültenin web sayfasını incelediniz mi? Nasıl buluyorsunuz?

Bu kurumun imajı ve itibarı adına ilave etmek istediğiniz görüşleriniz var

EK-6

**DIŞ PAYDAŞLARA YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI
(MAHALLE MUHTARI-ESNAF-KOMŞU)**

Kendinizden biraz bahseder misiniz?

Yaşınız?

Eğitim durumunuz? Mesleğiniz?

Ne zamandır bu muhitte oturuyorsunuz/çalışıyorsunuz?

FN Hemşirelik Fakültesine daha önce hiç geldiniz mi? (Niçin? Ne zaman?)

Bu fakülte ile aynı bahçedeki hastane arasında bir ilişki var mı? Biliyor musunuz?

Bu fakültede hangi alana yönelik eğitim verilmektedir?

Florence Nightingale denince ne düşünürsünüz? Sizde çağrışan düşünceler nelerdir?

Bu fakültede okumayı ya da çalışmayı tanıdıklarınıza tavsiye eder misiniz?

Bu fakülteyi sizce üniversite sınavından başarı elde eden öğrenciler tercih ediyorlar mı?Tercih edilme/edilmeme nedenleri neler olabilir sizce?

Bu fakültenin toplumda yeterince tanındığını düşünüyor musunuz?

Etrafınızdaki tanıdıklarınız bu fakülteyi biliyor mu?

Bu fakültenin hangi üniversiteye bağlı olduğunu biliyor musunuz?

Bu fakültede okuyan veya çalışan tanıdıklarınız var mı?

Bu kurumda hemşirelik eğitimi için uygun bir ortam sağlanıp sağlanmadığı konusunda herhangi bir bilginiz var mı? Varsa

Teorik eğitim açısından; Uygulamalı eğitim; Eğitimciler açısından

Size, bizim fakültenin öğrencileri alışveriş yapmak için geliyor. Başka hemşirelik okullarından da hemşirelik öğrenciler geliyor. Öğrenciler arasında karşılaştırma yapabilir misiniz?

FN Hemşirelik Fakültesinin öğretim elemanları da size fotokopi, tez ve diğer benzer işler için gelmekte..Sizin gözünüzle öğretim elemanlarını değerlendirebilir misiniz?

Bu fakültenin yönetim anlayışı/yönetim tarzı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu fakültenin yöneticilerini tanıyor musunuz? Tanıyorsanız yönetici olarak değerlendirebilir misiniz?

Başka hemşirelik eğitimi veren üniversite ve fakültelerini biliyor musunuz? Biliyorsanız FN Hem. Fakültesini diğer fakülteler arasındaki konumunu nasıl değerlendirirsiniz?

Bu fakültenin fiziksel ortamı hakkında ne söyleyebilirsiniz? Okul binasına girdiniz mi hiç?

Fiziksel yapısı (Bahçe-bina vb.)

Peki yoldan geçen bir vatandaş olarak fakülte ve aynı bahçedeki hastaneden hangisi göze çarpıyor o caddede bir fakülte olduğu farkediliyor mu?

Bu fakülteye ulaşım nasıl değerlendirirsiniz?

Bu fakültenin gerek akademik anlamda öğrencilere ve çalışanlara gerekse kurumsal olarak diğer kurum ve çevreye karşı performansını nasıl değerlendirirsiniz?

Bu kurumun düzenlediği bilimsel etkinlikler (toplantı, kongre, yayın vb) hiç duydunuz mu? Bu etkinliklerden haberiniz oluyor mu?

Bu fakültede düzenlenen etkinlikler hakkında bilginiz var mı?

Bilimsel akademik toplantılar düzenleniyor mu? Sosyal ve sanatsal etkinlikler düzenleniyor mu?

Bu fakülte halka yönelik herhangi bir etkinlik düzenleyip düzenlemediği hakkında bilginiz var mı?

Fakülte tarafından halka yönelik neler yapılmasını istersiniz?

Yakın zamanda gerçekleşen değişim ya da yenilikler hakkında herhangi bir bilginiz var mı? (Yüksekokuldan fakülteye geçiş)

Bu fakültenin adını yazılı ve görsel basında hiç duydunuz mu? Haberlerde rastladınız mı?

Fakültenin tanıtımı için çalışmalar yapılıyor mu? Peki fakülte kendini tanıtmak için neler yapabilir?

Daha önceden bu kurumla hiç iletişime geçtiniz mi? Nasıl?

Hayırsa, bu kurumla gereksinim duyduğunuzda nasıl iletişime geçersiniz?

Evetse, muhatap bulmada sorun yaşadığınız durumlar oldu mu?

Bu kurumun itibarı, imajı adına ilave etmek istediğiniz görüşleriniz var mı?

EK-7**DIŞ PAYDAŞLARA YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI
(DİĞER OKUL MEZUNU HEMŞİRE)**

Kendinizden biraz bahseder misiniz?

Yaşınız?

Eğitim durumunuz?

Hangi okul mezunusunuz?

Bu kurumda ne zamandır çalışıyorsunuz?

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinin yerini biliyor musunuz?

Hiç bu fakülteye geldiniz mi?

Aynı bahçede yer alan FN Hastanesi var. Bu hastane ile hemşirelik fakültesi arasında bir bağ var mıdır?

Florence Nightingale siz de ne çağırıştırıyor?

Bu fakülteyi öğrencilerin okuması veya tanıdıklarınızın çalışması için tavsiye eder misiniz?

Bu fakülteyi sizce üniversite sınavından başarı elde eden öğrenciler tercih ediyorlar mı?Tercih etme/etmeme nedenleri neler olabilir?

Bu fakültenin toplumda yeterince tanındığını düşünüyor musunuz?

Çevrenizdeki kişiler bu fakülteyi biliyorlar mı?

Bu fakültede verilen eğitimin niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu fakültenin hangi üniversiteye bağlı olduğunu biliyor musunuz?

Öğretim elemanlarının niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?Bu kurumdan tanıdığınız bir akademisyen var mı?

Bu fakülteden tanıdığınız öğrenci hemşireler var mı?

Bu fakülteden mezun olan öğrencilerin iş bulma durumları hakkında ne düşünüyorsunuz?

Sizin çalıştığınız kurumda FN mezunu hemşireler var mı? Onları hemşire olarak nasıl buluyorsunuz?

Diğer üniversitelerde hemşirelik okuyan tanıdıklarınız var mı? Bu fakültenin öğrencilerini diğer hemşirelik okullarıyla karşılaştırma yapabilir misiniz?

Bu kurumla herhangi bir nedenle iletişime geçtiğiniz oldu mu? Eğer olduysa muhatap bulmada sorun yaşadınız mı?

Bu kurumla iletişim kurmak isterseniz nasıl iletişime geçersiniz? (telefon-İnternet-yüzyüze)

Bu fakültenin yönetim anlayışı/yönetim tarzı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Peki diğer hemşirelik fakülteleri ve okulları arasındaki konumunu değerlendirebilir misiniz?

Bu fakültenin yöneticilerini tanıyor musunuz?

Size FN Fakültesinin misyon ve vizyonunu okuyacağım.

Fakültenin vizyon ve misyonu nasıl değerlendirirsiniz?

Fakültenin hastaneler ve diğer kurumlarla işbirliğini hakkında bir bilginiz var mı? çalıştığınız hastane ile ortak işler yürütülüyor mu?

Sizin çalıştığınız hastanede FN hemşirelik öğrencileri staja çıkıyor mu?

Bu fakültenin öğrenciler için eğitim-öğretim ortamını nasıl değerlendirirsiniz? (Bu okula geldiyseniz)

Fiziksel yapısı (Bahçe-bina-derslikler(bilgisayar desteği-internet)

Peki yoldan geçen bir vatandaş olarak fakülte ve aynı bahçedeki hastaneden hangisi göze çarpıyor o caddede bir fakülte olduğu farkediliyor mu?

Bu fakülteye ulaşım nasıldır? Kolaylıkla ulaşılabilen bir yerde midir?

Bu fakültenin öğrencilerinin, akademisyenlerin ve kurumun kendisini bulunduğu alanda hastanelerde, diğer sağlık alanlarında ve diğer topluluklardaki performansları hakkında bir şey söyleyebilir misiniz?

FN mezunu hemşireleri alanda nasıl buluyorsunuz?

FN stajyerlerini alanda nasıl buluyorsunuz?

Bu fakültenin düzenlediği etkinliklere katılma şansınız oldu mu?Bu fakültede düzenlenen etkinlikleri nasıl değerlendirirsiniz?

Bilimsel akademik toplantılar, sosyal ve sanatsal etkinliklere rastladınız mı? Katıldınız mı?

Bu fakülte halka yönelik herhangi bir etkinlik düzenleyip düzenlemediği hakkında bilginiz var mı?

Bu fakültenin değişimlere kolay uyum sağlayabildiğini düşünüyor musunuz? (Yüksekokuldan fakülteye geçiş)

Yakın zamanda gerçekleşen değişim ya da yenilikler hakkında herhangi bir bilginiz var mı?

Bu fakültenin adını yazılı ve görsel basında hiç duydunuz mu? Haberlerde karşılaştınız mı?

Fakültenin tanıtımı için çalışmalar yapılıyor mu? Rastladınız mı?

Peki fakülte kendini tanıtmak için neler yapabilir?

Bu fakültenin web sayfasını incelediniz mi? Nasıl buluyorsunuz?

Bu kurumun imajı ve itibarı adına ilave etmek istediğiniz birşey var mı?

EK-8**DIŞ PAYDAŞLARA YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI
(ÜNİVERSİTE-SB-ÖZEL YÖNETİCİ HEMŞİRE)**

Öncelikle biraz kendinizden bahseder misiniz?

Hangi okuldan mezunsunuz?

Çalışma hayatınız nasıl başladı?

Kaç yıldır yönetici hemşirelik yapıyorsunuz?

Florence Nightingale siz de ne gibi çağrışımarda bulunuyor?

Bu fakülteyi başka öğrencilerin okuması için tavsiye eder misiniz?

Bu fakülteyi sizce üniversite sınavından başarı elde eden öğrenciler tercih ediyorlar mı?Tercih etme/etmeme nedenleri neler olabilir?

Bu fakültenin toplumda yeterince tanındığını düşünüyor musunuz?

Okulunuzda bu kurum tanınıyor mu? Öğretmenleriniz bu kurum hakkında ne düşünüyor?

Bu fakülte mezunlarının Florence Nightingale kimliğine, imajına uygun olduklarını düşünüyor musunuz?

Bu fakültede verilen eğitimin niteliği hakkında ne söyleyebilirsiniz?

FN öğrencileri sizin hastanenizde eğer staja çıkıyorsa uygulama içeriği ve ayrılan süre nasıldır? yeterli midir?

Öğretim elemanlarının niteliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu fakülteden tanıdığınız akademisyenler var mı?

Öğretim elemanlarıyla iletişiminiz nasıl?

Bu fakülteden mezun olan öğrencilerin iş bulma durumları hakkında ne düşünüyorsunuz?

FN Hemşirelik fakültesi öğrencileri hastanenizde staja çıkıyor mu? Evet ise öğrencilerin performansını nasıl buluyorsunuz?

Bu fakülteden sizin kurumunuza staja gelen öğrenciler ve mezun olup çalışmaya gelen hemşireler ile diğer üniversiteden gelenleri karşılaştırırsanız, ne söyleyebilirsiniz?

İş başvurusunda bulunan hemşireleri işe alırken FN mezunu hemşireler önceliğiniz olmakta mıdır?

Bu fakültenin yönetim anlayışı/yönetim tarzı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Diğer hemşirelik fakülteleri ve okulları arasındaki konumunu değerlendirebilir misiniz?

Bu fakültenin yöneticilerini tanıyor musunuz? Tanıyorsanız yönetici olarak değerlendirebilir misiniz?

Bu kurumda yöneticilere rahat ulaşıldığını düşünüyor musunuz?

Bu fakültenin yöneticilerini liderlik ve yönetici olarak değerlendirir misiniz?

Size FN Hemşirelik Fakültesinin misyon ve vizyonunu okuyacağım. Nasıl değerlendirirsiniz kurumun vizyon ve misyonu?

Üniversite-hastane iş birliğine önem veriliyor mu?

Yönetim ve diğer öğretim elemanları eleştirilere açık mıdır?

Başka üniversite ve fakülte ya da diğer kurumlarla ortak işler yaptıklarını düşünüyor musunuz?

Daha önceden FN Hemşirelik Fakültesine gelmiş miydiniz?**Bu fakültenin eğitim-öğretim ve çalışma ortamını nasıl değerlendirirsiniz?**

Fiziksel yapısı (Bahçe-bina-derslikler(bilgisayar desteği-internet)- amfiler-yemekhane-kütüphane-bilgisayar laboratuvarı-klinik laboratuvar-kantin-tuvaletler-park yeri)

Peki yoldan geçen bir vatandaş olarak fakülte ve aynı bahçedeki hastaneden hangisi göze çarpıyor?

Konumu ve dışarıdan duruşu nasıl görünmekte?

Bu fakülteye ulaşım nasıldır?

Bu kurumda öğrenciler ya da akademisyenler için avantaj olarak görülebilecek durumları değerlendirir misiniz?

Bu kurumda öğrencileri ya da akademisyenleri kısıtlayan-engelleyen durumları değerlendirir misiniz?

Bu fakültedeki öğretim elemanları ve öğrenciler arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirirsiniz?

Bu fakültenin gerek akademik anlamda öğrencilere ve çalışanlara gerekse kurumsal olarak diğer kurum ve çevreye karşı performansını nasıl değerlendirirsiniz?

Bu kurumun mezunlarını güvenilir/ yetkin buluyor musunuz?

Bu kurumdan mezun olan hemşirelerin performansları hakkında ne düşünüyorsunuz?

Sizce FN mezunlarının güçlü ve zayıf yönleri nelerdir?

Öğretim üyesi/diğer öğretim elemanlarının yetkinlikleri hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu kurumun düzenlediği bilimsel etkinlikler hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu fakültede bilimsel akademik toplantılar düzenleniyor mu?

Sosyal ve sanatsal etkinlikler düzenleniyor mu?Hiç katıldınız mı?

Bu fakültenin halka yönelik herhangi bir etkinlik düzenleyip düzenlemediği hakkında bilginiz var mı?

Bu fakültenin değişimlere kolay uyum sağlayabildiğini düşünüyor musunuz?

Yakın zamanda gerçekleşen değişim ya da yenilikler hakkında herhangi bir bilginiz var mı? (Yüksekokuldan fakülteye geçiş)

Yüksekokuldan fakülteye geçiş sonrası kurumda yaşanan değişiklikler hakkında bir bilginiz var mı?

Bu fakültede okul hastane işbirliği içinde yapılan bir iş için gerekli ve önemli bilgilerin sizlere düzenli bir şekilde aktarıldığını düşünüyor musunuz?

Bu fakültenin adını yazılı ve görsel basında hiç duydunuz mu?

Fakültenin tanıtımı için çalışmaları yapılıyor mu?

Peki fakülte kendini tanıtmak için neler yapabilir?

Bu fakülteden mezun olan hemşirelerle çalışan bir yönetici olarak bu fakültede nelerin değişmesini/düzeltilmesini istersiniz?

Bu kurumun logosunu nasıl buluyorsunuz?

Bu fakültenin web sayfasını incelediniz mi? Nasıl buldunuz?

Bu kurumun imajı ve itibarı adına ilave etmek istedikleriniz var mı?

EK-9**DIŞ PAYDAŞLARA YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI
(DIŞ AKADEMİSYEN)**

Biraz kendinizden bahseder misiniz?

Nerede doğdunuz?

Kaç yaşındasınız?

Hangi okullardan mezun oldunuz?

Nerelerde çalıştınız?

Şu anki çalıştığınız kurumu nasıl seçtiniz?

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinin adını duydunuz mu? Ne biliyorsunuz bu kurum hakkında?
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi ile Florence Nightingale Hastanesi aynı bahçe içinde bulunmakta. Sizce bu iki kurum arasında bir bağ var mı?

Florence Nightingale denildiğinde ilk aklınıza ne geliyor? Sizde çağrışan şey nedir?

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi denildiği zaman siz de çağrışan ilk şey nedir? Neden?

Bu kurumda öğrenci olarak okumayı ya da akademisyen olarak çalışmayı tanıdıklarınıza tavsiye etmek ister misiniz? Neden?

Bu kurumda çalışmayı siz ister misiniz? Neden?

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinde verilen eğitimin (lisans/lisansüstü) niteliği kalitesi hakkında ne söyleyebilirsiniz?

Çalışma hayatınızda Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu/Fakültesi mezunlarına rastladınız mı hiç? Rastladıysanız eğer, onları hemşire veya akademisyen olarak nasıl buluyorsunuz?

Bu fakültede ne tür akademik programlar veriliyor? Bu konu hakkında bir bilginiz var mı?

Bu kurumdan tanıdığınız akademisyenler veya öğrenciler var mı?

Florence Nightingale hocalarını nasıl buluyorsunuz, değerlendirebilir misiniz?

Bu fakültenin yöneticilerini tanıyor musunuz?(Dekan/Dekan yard.) Yönetici olarak değerlendirebilir misiniz onları?

Bu fakülteyi diğer hemşirelik okulları arasında kıyasladığınızda nasıl bir konumda görüyorsunuz? İlk 3 okul ismini sıralarsanız hangi okulları sayarsınız?

Kurumun misyonu ve vizyonunu değerlendirir misiniz?

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinin diğer kurumlarla/üniversitelerle işbirliği yaptığını düşünüyor musunuz? Böyle etkinliklere rastladınız mı?

Bu kuruma daha önce hiç geldiniz mi? Geldiyseniz eğer ortamını değerlendirebilir misiniz? (kampüs ortamı, Bina dış görünüş, konum, derslikler, amfi, kütüphane, bilgisayar odası, lab. vb.)

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinin yerini biliyor musunuz? Biliyorsanız konumunu değerlendirir misiniz?

Buraya ulaşım nasıl sağlanıyor?

Bir bütün olarak fakülteyi değerlendirdiğinizde (mezun olan bir hemşire, bu kurumda çalışan bir akademisyen, toplu şekilde bir fakülte olarak) kurumun performansını nasıl değerlendirirsiniz? Dışarıdan nasıl gözüküyoruz?

Çevrenizde bu kurum hakkında ne biliniyor? Neler konuşuluyor?

Hocalar hakkında düşünülenler?

Verilen eğitim hakkında bilinenler?

Bu kurumun düzenlediği etkinlikler hakkında ne biliyorsunuz?

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinin düzenlediği bilimsel etkinliklere katıldınız mı? Katıldıysanız nasıl buldunuz?

Bu kurumun halka yönelik etkinlikler, sosyal sorumluluk anlamında bir şeyler yaptığını gördünüz mü, duydunuz mu?

Toplum yararına bu kurum neler yapabilir?

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesini yenilikçilik ya da değişimlere ayak uydurabilme konusundaki tavrını değerlendirebilir misiniz?

Şu an bir değişim süreci içerisindeyiz, yüksekokulduk, hemşirelik fakültesi olduk. Fakülte olduktan sonraki kurumdaki değişiklikler hakkında bir bilginiz var mı? (Öğrenci sayısı, müfredat, hocalar, fiziksel değişim)

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinin adına yazılı ya da görsel medya da hiç rastladınız mı?

Bu fakültenin toplum tarafından tanınırlığı hakkında ne söyleyebilirsiniz?

Daha fazla kendini tanıtmak için neler yapabilir?

Okulun web sayfasını hiç incelediniz mi? İncelediyseniz nasıl buldunuz?

Son olarak bu kurumun kurumsal itibarı dışarıdan nasıl görülmektedir?

EK-10

DIŞ PAYDAŞLARA YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI
(LİSE ÖĞRENCİLERİ)

Öncelikle biraz kendinden bahseder misin?
 Kaç yaşındasın? Hangi okula gidiyorsun?
 Dershaneye gidiyor musun?
 Üniversite sınavında tercihlerini nasıl yapacaksın?
 İdealindeki meslek hangisi?
 Bu fakülte ile aynı bahçedeki hastane arasında bir ilişki var mı? Biliyor musunuz?
 Hemşirelik denildiği zaman ilk aklına ne geliyor?

Florence Nightingale ismini daha önce duydun mu? Aklında ne çağrışım yapıyor?

Bu fakültede okumayı ya da çalışmayı tanıdıklarınıza tavsiye eder misiniz?
 Bu fakülteyi sizce üniversite sınavından başarı elde eden öğrenciler tercih ediyorlar mı? Tercih edilme/edilmeme nedenleri neler olabilir sizce?
 Üniversite tercih kılavuzunu incelediniz mi? Hemşirelik puanı kaç biliyor musunuz?
 Dershanede rehberlik hocalarınız hemşirelik okullarından bahsediyor mu?
 Bu fakültenin toplumda yeterince tanındığını düşünüyor musunuz?
 Etrafınızdaki tanıdıklarınız bu fakülteyi biliyor mu?
 Bu fakültenin hangi üniversiteye bağlı olduğunu biliyor musunuz?
 Bu fakültede okuyan veya çalışan tanıdıklarınız var mı?

Bu kurumda hemşirelik eğitimi için uygun bir ortam sağlanıp sağlanmadığı konusunda herhangi bir bilginiz var mı? Varsa

Teorik eğitim açısından; Uygulamalı eğitim; Eğitimciler açısından
 Tercih edeceğiniz üniversitenin/fakültenin hangi kriterleri taşımasını istersiniz?

Bu fakültenin yönetim anlayışı/yönetim tarzı hakkında;

Bu fakültenin yönetici ya da okuldan başka bir akademisyen tanıdığın var mı?
 Başka hemşirelik eğitimi veren üniversite ve fakültelerini biliyor musunuz? Biliyorsanız FN Hem. Fakültesini diğer fakülteler arasındaki konumunu nasıl değerlendirirsiniz? Daha önceden bu kurumla hiç iletişime geçtiniz mi? Nasıl?
 Hayırsa, bu kurumla gereksinim duyduğunuzda nasıl iletişime geçersiniz?
 Evetse, muhatap bulmada sorun yaşadığınız durumlar oldu mu?
Bu fakültenin fiziksel ortamı hakkında ne söyleyebilirsiniz? Fiziksel yapısı (Bahçe-bina vb.)
 FN Hemşirelik Fakültesine daha önce hiç geldiniz mi? (Niçin? Ne zaman?)
 Peki yoldan geçen bir vatandaş olarak fakülte ve aynı bahçedeki hastaneden hangisi göze çarpıyor?
 Bu fakülteye ulaşımı nasıl değerlendirirsiniz?
Bu kurumun düzenlediği bilimsel etkinlikler (toplantı, kongre, yayın vb) hiç duydunuz mu? Bu etkinliklerden haberiniz oluyor mu?

Bu fakültede düzenlenen etkinlikler hakkında bilginiz var mı?
 Bilimsel akademik toplantılar düzenleniyor mu? Sosyal ve sanatsal etkinlikler düzenleniyor mu?
 Bu fakülte halka yönelik herhangi bir etkinlik düzenleyip düzenlemediği hakkında bilginiz var mı?
Yakın zamanda gerçekleşen değişim ya da yenilikler hakkında herhangi bir bilginiz var mı?
(Yüksekokuldan fakülteye geçiş)

Bu fakültenin adını yazılı ve görsel basında hiç duydunuz mu? Haberlerde rastladınız mı?
 Fakültenin tanıtımı konusunda herhangi bir çalışmaya rastladınız mı?
 Peki fakülte kendini tanıtmak için neler yapabilir?
 Bu kurumun itibarı, imajı adına ilave etmek istediğiniz görüşleriniz var mı?

EK-11

ETİK KURUL KARARI



T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU



Sayı : 83045809/ 9767
Konu:

İstanbul 25 Nisan 2013.

İ.Ü.
Florance Nightigale
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığına

İLGİ: 13.03.2013 tarihli, 596 sayılı yazınıza:

Fakülteniz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim üyesi Doç.Dr.Ülkü BAYKAL'ın danışmanlığında Öğretim Görevlisi Nihal ÜNALDI TÜRKKAN'ın yürütücülüğünde "Bir Devlet Üniversitesine Bağlı Hemşirelik Fakültesinin Kurumsal İtibarı" başlıklı Doktora Tezi hakkında ilgi yazınız ve ekleri 02 Nisan 2013 tarihinde toplanan Fakültemiz Klinik Araştırmalar Etik Kurulunca müzakere edilmiş olup; etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir. Bilgilerinizi, durumun adı geçen anabilim dalı başkanlığına bildirilmesini arz ederim.

Eki:
1 dosya

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
FLORENCE NIGHTINGALE
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Gelen Kayıt No: 1070
Gelen Tarih : 29.04.2013

Prof.Dr.Fatih ALTINDAŞ
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanı

Not: Yanıtlarımızda yazımızın gün ve sayısının belirtilmesi rica olunur.
İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi 34303 Cerrahpaşa/İSTANBUL
Telefon 0 (212) 414 32 52 Dahili: 22300 Faks: 0(212) 632 00 40 e-posta:etfetik@istanbul.edu.tr.

EK-12



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Dekanlığı



Sayı : 74311748-108/68 16
Konu :

02.01.2013

Sayın Araş.Gör.Nihal ÜNALDI TÜRKKAN
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Elemanı

“Bir Devlet Üniversitesi’ne Bağlı Hemşirelik Fakültesi’nin Kurumsal İtibarı” konulu doktora tez çalışmasını öğretim elemanı ve öğrencilerin bilgilendirilmiş izin hakları saklı kalmak koşulu ile Fakültemizde yapılması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Nezihe KIZILKAYA BEJİ
Dekan

EK-13



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI



Sayı : 18235917/914.99
Konu : Görevlendirme hk.

/4177

08.02.2013

...../...../ 2013

8376

FLORENCE NIGHTINGALE HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

Fakülteniz Öğretim Üyesi Doç.Dr.Ülkü BAYKAL'ın danışmanlığında doktora eğitimine devam eden Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Elemanı **Öğr.Gör.Nihal ÜNALDI TÜRKKAN**'ın "Bir Devlet Üniversitesine Bağlı Hemşirelik Fakültesinin Kurumsal İrtibatı" konulu çalışmayı Cerrahpaşa Tıp Fakültesinde yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Mahmut AK
Rektör Vekili

DAĞITIM:

Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekanlığına

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Dekanlığına

12. per.
Ni. ABD.
2.2013

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
FLORENCE NIGHTINGALE
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Gelen Kayıt No: 361
Gelen Tarih: 11.02.2013

11.2.2013

EK-14

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul Bakırköy Bölgesi Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

SAYI : 95273397 / 900 / 13755
KONU : Nihal ÜNALDI TÜRKKAN - Araştırma İzni Hk.

C.S./05/2013

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi : 12.03.2013 tarih ve 16104 sayılı yazınız.

Üniversitesiniz Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr. Ülkü BAYKAL'ın danışmanlığında doktora eğitimine devam eden Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Elemanı Öğr. Gör. Nihal ÜNALDI TÜRKKAN'ın "Bir Devlet Üniversitesine Bağlı Hemşirelik Fakültesinin Kurumsal İtibarı" konulu çalışmayı Genel Sekreterliğimize bağlı İstanbul Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

Şevket TOPDEMİR
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

İST. Ü. REKTÖRLÜĞÜ

Yazı İşleri ve
Genel Evrak Md.
Gelen Evrak
Sayı:

28891

İst. Ü. Rektörlüğü
24.05.2013
Selda H. 22.05

EK-15



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELER KURUMU
İstanbul Fatih Bölgesi Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği

Sayı :51800557 / 6820
 Konu : Nihal ÜNALDI TÜRKKAN Araştırma İzni hk.

04.04/2013

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi:12.03.2013 tarih 16103 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Florance Nightingale Hemşirelik Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr.Ülkü BAYKAL'ın danışmanlığında doktora eğitimine devam eden Arş.Gör.Nihal ÜNALDI TÜRKKAN'ın " Bir Devlet Üniversitesine Bağlı Hemşirelik Fakültesinin Kurumsal İtibarı" konulu çalışmayı Fakülteniz ile Genel sekreterliğimiz arasında imzalanan protokol doğrultusunda Genel Sekreterliğimize bağlı Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapması uygun görülmüştür.

Gereğini rica ederim.

Prof.Dr.M.Hamza MÜSLÜMANOĞLU
 Genel Sekreter

EK-16

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

Sayı: 27118006.97175836-773/ -5000

Konu: Araştırma İzni

28 Şubat 2013

OKMEYDANI EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ YÖNETİCİLİĞİNE

İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesinde doktora eğitimine devam eden Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Elemanı Nihal ÜNALDI TÜRKKAN'IN "Bir Devlet Üniversitesine Bağlı Hemşirelik Fakültesinin Kurumsal İrtibatı" konulu çalışmasını kurumunuzda yapması tarafımızca uygun görülmüştür. Söz konusu araştırmanın uygulanması sırasında gerekli hassasiyetin gösterilmesi için;

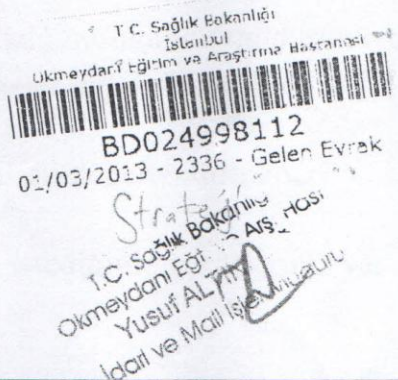
Gereğini bilgilerinize rica ederim.


Dr. İsmail KARTAL

Genel Sekreter a.

İdari Hizmetler Başkanı

EK: Yazı(1. sayfa)



ADRES: Binbir Çiçek Sok. No: 2 Levent / Beşiktaş – İSTANBUL **Tel:** 0 (212) 282 81 28 / 2064

e-posta:egitim@beyoglubirlik.gov.tr

Faks: 0(212) 282 83 38

EK-17



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 53891476/ 1329
Konu :

14.02.2013* 9566

MEMORIAL OKMEYDANI HASTANESİ
Piyalepaşa Bulvarı 34385 Okmeydanı-İSTANBUL

Üniversitemiz Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr.Ülkü BAYKAL'ın danışmanlığında doktora eğitimine devam eden Hemşirelikte Yönetim Anabilim dalı öğretim elemanı Öğrt.Görv.Nihal ÜNALDI TÜRKKAN'ın "Bir Devlet Üniversitesine Bağlı Hemşirelik Fakültesinin Kurumsal İrtibatı" konulu çalışmayı Çağlayan Florence Nightingale Hastanesi, Okmeydanı Memorial Hastanesi ve Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Beyoğlu Şubesine bağlı Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi hakkında, adıgeçen Fakülte Dekanlığından alınan 06.02.2013 tarihli 311 sayılı yazı ve eklerinin bir örneği ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi, adıgeçenin sözkonusu çalışmayı Hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Recep GÜLOĞLU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrak No : 309/13
Tarih : 05-03-2013
Gönderilen
Bölüm :

MEMORIAL OKMEYDANI HASTANESİ
Uzm. Dr. Sema Akgün
Dip.Tes.No: 38363
Medikal Direktör
Mesul Müdür/ Başhekim

EKLER:

1-Yazı örneği ve ekleri (1 takım)

DAĞITIM:

Çağlayan Florence Nightingale Hastanesi
Memorial Okmeydanı Hastanesi
Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi

MEMORIAL HASTANESİ
SUZAN PAMUK
Hemşirelik Hizmetleri
Koordinatörü

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	NIHAL	Soyadı	ÜNALDI
Doğ.Yeri	İSTANBUL	Doğ.Tar.	28.01.1982
Uyruğu	T.C.	TC Kim No	38890705460
Email	unaldin25@gmail.com	Tel	0 532 371 95 32

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Doktora	İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD	2015
Yük.Lis.	İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD	2008
Lisans	İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu	2004
Lise	Konya Atatürk Kız Lisesi	2000

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Öğretim Görevlisi	İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD	2010- Devam
2.	Acil Hemşiresi	S.B. Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi Acil Tıp Kliniği	2005-2010
3.	Hemşire	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi Esenler Semt Polikliniği	2004-2005

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	KPDS/ÜDS Puanı	(Diğer) Puanı
İngilizce	İyi	Orta	Orta	55	

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
LES Puanı	77	78	
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office Programları	Çok İyi
SPSS Analiz Programı	Çok İyi
Nvivo Analiz Programı	İyi

Yayınları/Tebliğleri Sertifikaları/Ödülleri

Kitap Bölümü

Ünaldı Türkkan N., Eşkin Bacaksız F., Tuna R., "Güdüleme", Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi, Tatar Baykal Ü., Ercan Türkmen E., Ed., Akademi, İstanbul, ss.615-638, 2014

Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler

Tufan Koçak B., Ünaldı Türkkan N., Tuna Ruşan, "Hemşirelik Öğrencilerinin Girişkenlik Düzeyi İle Duygusal Emek Davranışı Arasındaki İlişki", Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(3), ss.123-129, 2014.

Tufan Koçak B., Ünaldı Türkkan N., Harmancı Seren A.K. , "Hemşirelik Öğrencilerinin Özsaygı Düzeyleri ve Aile İçi Şiddete Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki", Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(2), ss.81-88, 2014.

Topçu İ., Ünaldı Türkkan, N., Eşkin Bacaksız, F., Tiryaki Şen H., Karadal A., Yıldırım A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 6(3),125-131.

Harmancı, A.K., Eşkin F., Ünaldı N., Baykal Ü., Odacı H., İrik T. (2011). Yönetici Hemşirelerin Gözleme Dayalı İş Analizi Sonuçları, Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 8(2):51-55.

Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler

Ünaldı Türkkan, N., Eşkin Bacaksız, F., Topçu, İ., Tiryaki Şen, H., Karadal, A., Yıldırım, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi", 14. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Poster Bildiri, Muğla, 24-27 Ekim. ss.119-119

Eşkin Bacaksız, F., Ünaldı Türkkan, N., Topçu, İ., Tokgöz Ekici, E., Karadal, A., Yıldırım, A. (2013). Hastanelerde Örgütsel Sessizlik: Sessiz Kalınan Konular, nedenleri ve algılanan sonuçları, 14. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Sözel Bildiri, Muğla, 24-27 Ekim. ss.89-89.

Akyaz M., Yıldız S., Eşkin Bacaksız F., Ünalı Türkkkan N., Baykal Ü., "Yeni Mezun Hemşirelerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ", 10. Uluslararası Katılımlı Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, Bildiriler Kitabı, Gaziantep, 28-30 Nisan 2011, ss.426-427.

Odacı H., İrik T., Eşkin Bacaksız F., Ünalı Türkkkan N., Baykal Ü., "Yönetici Hemşirelerin Gözleme Dayalı İş Analizi Sonuçları ", 10. Uluslararası Katılımlı Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, Gaziantep, 27-30 Nisan 2011, ss.128-129

Diğer yayınlar

Ünalı Türkkkan, N., Eşkin Bacaksız, F., Tuna, R. (2013). Hemşirelik ve Motivasyon, Sağlıkla Hemşirelik Dergisi,8, ss.16-18.

Ünalı Türkkkan, N. (2014). Örgütsel Sinizm Aramızda, Sağlıkla Hemşirelik Dergisi,10, ss.28-29

Katılınan Etkinlikler

Hemşirelik Yönetimi Çalıştayı, 29 Mayıs 2015, İstanbul.

Ekonomiye Değer Katan Yönüyle Hemşirelik Sempozyumu-1, 8-9 Mayıs 2015, İstanbul.

VII. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi, 8-10 Nisan 2015, İstanbul.

22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2014, Konya.

YÖHED- Yönetici Geliştirme Kursları- Mentorluk, 7 Aralık 2013, İstanbul.

Uluslararası Katılımlı 1. Ulusal Hemşirelik Yönetimi Sempozyumu, 5-6 Aralık 2013, İstanbul.

21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 30 Mayıs-01 Haziran 2013, Kütahya.

İÜ Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme, İstanbul, Nisan 2013.

1. Hemşirelikte Liderlik Semineri, İstanbul, Mart 2013.

2. Uluslararası Sağlık Bilişim Zirvesi- Sağlıkta İnovasyon, İstanbul, 28-30 Mart 2013.

İÜ Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Mezunlar Derneği Perihan Velioğlu Günleri-İki ihmal: Sağlık Profesyonellerinin ve Sağlık Hizmetine Başvuranların Ruhsağılığı-Psikosoyol Gereksinimleri, 26 Mart 2013, İstanbul.

SASBİL-SANERC Niteliksel Araştırma: Veri Analizi ve Raporlama Kursu, 9-10 Şubat 2013, İstanbul.

Excellence In Diabetes Convention, İstanbul, 6-9 Şubat 2013.

2. Uluslararası katılımlı Temel Hemşirelik Bakımı Kongresi, İstanbul, 27-29 Eylül 2012.

20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2012, İzmir.

İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Medikal Simülasyon Uygulayıcı Programı, 2012, İstanbul.

İÜ Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Sağlıkta Bilişim ve Hemşirelik Uygulamalarında Kullanımı Toplantısı, 14 Şubat 2012, İstanbul

İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Direktörlüğü Üniversite Hastaneleri Hemşireleri Platformu-I, 9 Aralık 2011, İstanbul.

19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 26-28 Mayıs 2011, Çanakkale.

Hemşirelikte Yönetim Kongresi, 5-7 Kasım 2010, İstanbul.

Sağlık Kurumlarında Çalışan Güvenliği Sempozyumu, İstanbul, Ekim 2010.

8. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, İstanbul, 28-31 Ekim 2010.

Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi Acil Bakım Hemşireliği Modül Eğitim Programı, İstanbul, Ağustos 2009.

Uluslararası Katılımlı 12. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Sivas, 21-24 Ekim 2009, Sivas.

Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi Acil Tıp Kliniği Hizmet İçi Eğitim Programı, İstanbul, Aralık 2009.

Sağlık Bakanlığı Acil Hemşireliği Sertifika Programı-Eğitici, İstanbul, Mayıs-Haziran 2008.

4. Türkiye Acil Tıp Kongresi ve Uluslararası 1. Avrasya Acil Tıp Kongresi, Antalya, 5-9 Kasım 2008.

Sağlık Bakanlığı Acil Hemşireliği Sertifika Programı, Nisan- Haziran 2007.

Özel İlgi Alanları (Hobileri):

Ahşap Boyama- Seyahat Etmek