

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGILARININ İNCELENMESİ

Deniz ÖLMEZ

**HEMŞİRELİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN**

ADANA-2020

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

**SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN
OKUL KÜLTÜRÜ ALGILARININ İNCELENMESİ**

Deniz ÖLMEZ

**HEMŞİRELİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN**

Tez No:.....
ADANA-2020

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında değerli bilgilerini benimle paylaşan ve desteğini esirgemeyen kıymetli saygıdeğer danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Serap TORUN'a teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum.

Eğitim aldığım ve çalışma yaptığım süreçte gereken tüm kolaylığı gösteren ve eğitim hayatımda ilerlemem için manevi desteklerini esirgemeyen Adana İl Sağlık Müdürlüğü Sağlık Hizmetleri Başkanı Süleyman DİLEK'e ve yine manevi destekleri için Sağlık Hizmetleri Birimindeki tüm mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Akademik alanda yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarım Ayşe ŞENOĞLU ve Mete ÜLKÜ'ye teşekkür ederim.

Bu çalışmayı bitirdiğimi görmesini en çok istediğim kişi olan rahmetli babam Mustafa BAYINDIR'a, annem Neslihan BAYINDIR'a ve kız kardeşim Damla BAYINDIR'a; manevi desteklerinden ötürü teşekkür ederim.

Hayatımı renklendiren varlıklar oğlum Barkın Üstün ÖLMEZ'e ve kızım Beren Güneş ÖLMEZ'e bu süreçte sabırlı davrandıkları için teşekkür ederim.

Son olarak her zaman yanımda olan, bana hep inanan ve desteğini hiç bir zaman esirgemeyen eşim Onur ÖLMEZ'e sonsuz teşekkür ediyorum ve bu tezi ona ithaf ediyorum...

Deniz ÖLMEZ

İÇİNDEKİLER

KABUL ve ONAY	ii
ETİK BEYANI	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
ÇİZELGELER DİZİNİ	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	2
2.1. Örgüt Kavramı.....	2
2.1.1. Örgüt Kavramının Özellikleri.....	3
2.2. Kültür Kavramı.....	4
2.2.1. Kültür Kavramının Özellikleri.....	6
2.2.2. Kültürün Örgütteki Yeri.....	7
2.3. Örgüt Kültürü Kavramı.....	8
2.3.1. Örgüt Kültürünün Unsurları.....	10
2.3.2. Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması.....	13
2.3.2.1. Harrison Modeli Sınıflandırması.....	13
2.3.2.2. Peters ve Waterman- Mükemmellik Modeli.....	14
2.3.2.3. Hofstede Modeli.....	15
2.3.2.4. Parsons Modeli.....	16
2.4. Okul Kültürü Kavramı.....	17
2.4.1. Okul Kültürünün Oluşturulması.....	19
2.4.2. Etkili Okul Kültürü ve Okul Yöneticisi.....	21
3. GEREÇ ve YÖNTEM	23
3.1. Araştırmanın Amacı.....	23
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	23
3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	23

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	23
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	24
3.6. Verilerin Toplanması	24
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu (Ek-1)	24
3.6.2. Okul Kültürü Ölçeği (Ek-2)	24
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi	25
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	25
3.9. Araştırmanın Etik Yönü	26
4. BULGULAR	28
4.1. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri	28
4.2. Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Dağılımlar	29
4.3. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri İle Okul Kültürü Ölçeğinin Karşılaştırılması	36
5. TARTIŞMA	43
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	50
KAYNAKÇA	51
EKLER	56
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	56
Ek 2. Okul Kültürü Ölçeği	57
Ek 3. Etik Kurul Onayı	60
Ek 4. Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumun Resmi İzin Yazıları	61
Ek 5. Ölçek Kullanma İzni	63
ÖZGEÇMİŞ	64

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No:

Sayfa No:

Şekil 2.1. Parsons Modelinde Kültürel Değerlerin Fonksiyonları	17
Şekil 3.1. Araştırmanın Uygulama Akış Şeması	27



ÇİZELGELER DİZİNİ

<u>Çizelge No:</u>	<u>Sayfa No:</u>
Çizelge 4.1. Çalışmada Yer Alan Öğrencilerin Tanıtıcı Özellikleri (N:624)	29
Çizelge 4.2. “Okul Kültürü Ölçeği” Güvenirlilik Analizi Sonuçları	30
Çizelge 4.3. “Okul Kültürü Ölçeği” Ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları.....	31
Çizelge 4.4. “Okul Kültürü Ölçeği” Alt Boyut İfadelerinin Puan Ortalamaları	34
Çizelge 4.5. “Okul Kültürü Ölçeği” ve Alt Boyutlarına İlişkin T Testi Dağılımı	38
Çizelge 4.6. Sınıflara Göre Okul Kültürü Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi.....	40
Çizelge 4.7. Mezun Olunan Lise Türüne ve Okuldan Memnuniyet Durumlarına Göre “Okul Kültürü Ölçeği” Varyans Analizi Dağılımı	41
Çizelge 4.8. Çalışmada Kullanılan “Okul Kültürü Ölçeği” Toplam Ölçek Boyutu ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyona Ait Bulguların İncelenmesi	42

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

maks	: maksimum
min	: minimum
SPSS	: Statistical Package for The Social Science
TDK	: Türk Dil Kurumu



ÖZET

Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algılarının İncelenmesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin okul kültürü algısını belirlemek amacı ile tanımlayıcı tipte yapılan bu çalışma, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik ve Hemşirelik Bölümlerinde öğrenim gören ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 624 öğrenci ile yapılmıştır.

Çalışmada araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile Kantek ve ark. tarafından 2010 yılında 4'lü likert tarzda geliştirilmiş olan "Okul Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma için gerekli tüm izinler ve etik kurul onayı alınmıştır. Katılımcılardan sözlü onam alınmıştır.

Çalışmada verilerin istatistiksel analizinde SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde sayı ve yüzde, ortalama, standart sapma, Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tüm testlerde anlamlılık düzeyleri 0,05 olarak alınmıştır.

Çalışmaya katılan öğrencilerin %63,5'i hemşirelik bölümünde, %36,5'i ebelik bölümünde öğrenim görmektedir. Katılımcıların yaş ortalamaları $20,82 \pm 1,50$ yıl olup %78,5'i Anadolu lisesi mezunudur.

Çalışmada Cronbach's alfa kat sayısı toplam ölçekte 0,96, alt boyutlarda ise 0,75 ve üzeri olarak saptanmış ve sonuçlar yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Çalışmanın sonucunda, öğrencilerin okul kültürü algılarının öğrenim gördükleri bölümden, sınıftan ve gelirli işte çalışıp çalışmama durumundan etkilendiği sonuçlarına varılmış olup; okuldan memnuniyet düzeyi arttıkça okul kültürü algılarının da arttığı tespit edilmiştir. Bu çalışmaya katılan öğrencilerin okul kültürü algısı yüksek bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Örgüt, kültür, okul kültürü.

ABSTRACT

Analysing of School Culture Perceptions of Faculty of Health Sciences Students

This descriptive study was carried out with 624 students studying in the Midwifery and Nursing Departments of the Faculty of Health Sciences of Çukurova University and volunteering to participate in the study.

In the study, Personal Information Form prepared by the researcher and “School Culture Scale” developed in four likert scale by Kantek et al. in 2010 were used. All necessary permissions and ethics committee approval were obtained for the research. Verbal consent was obtained from the participants.

SPSS 24.0 package program was used in the statistical analysis of the data. In the evaluation of the data, number and percentage, mean, standard deviation, Independent Sample T Test and One Way Variance Analysis (ANOVA) were used. The significance levels were taken as 0.05 in all tests.

63.5% of the students participating in the study receive education in the nursing department and 36.5% in the midwifery. The average age of the participants is 20.82 ± 1.50 years and 78.5% are Anatolian high school graduates.

In the study, Cronbach's alpha coefficient was found to be 0.96 in total scale and 0.75 and above in sub-dimensions, and the results were found to be highly reliable.

As a result of the study, it is concluded that students' perceptions of school culture are influenced by the departments where they study, the class and whether they work in income or not. It was determined that as the level of satisfaction with the school increased, their perceptions of school culture also increased. Students' perception of school culture was found high.

Key Words: Organization, culture, school culture.

1. GİRİŞ

Örgüt, iki veya daha fazla kişinin belirli amaçlar doğrultusunda bir araya geldiği dış çevreyle her an etkileşim içinde olan sosyal oluşumlara denilmektedir (1).

Kültür, insanların toplumsal gelişim süreci sırasında yaratarak bir sonraki kuşağa aktardığı bütün maddi ve manevi değerlerdir. Başka bir ifadeyle, toplumda yaşayan her bireyin hayatı boyunca öğrenip, öğrendiklerini diğer bireylere aktardığı ortak değerler sistemidir (2).

Her örgütün kendine özgü bir kültürü, işleyişi, hiyerarşik yapısı ve iletişim teknikleri bulunmaktadır. Örgüt kültürü, bir grup insanın tarih boyunca geliştirmiş olduğu geleneksel davranış biçimleriyle ve grup normlarıyla ilişkilidir. Örgütte yer alan insanların davranışlarını belirleyen kurallar, alışkanlıklar, iletişim şekli ve inançlar örgütün kültürünü oluşturmaktadır. Örgütlerin farklılaşmasını, toplumda ve çevrede bir imaj kazanmasını sağlayan unsur örgüt kültürüdür (3).

Örgütler hizmet verdiği alan ve amaçlar doğrultusunda özellikler göstermektedir. Bilgi toplumunun önemli kurumlarından biri olan okullar; bilgi üreten, sunan ve yayan örgütlerdir. Okulların örgüt kültürü, çağdaş, yenilikçi, teknolojik gelişmelere açık, eğitilenlere değer veren ve gelişimlerine katkı sunan yapıda olmalıdır (3, 4).

Her okul kendine özgü bir kişilik yapısına ve duyguya sahiptir. İklim ya da ethos olarak adlandırılan bu olguya okul kültürü denilmektedir (5,6). Kurum çalışanlarının, eğitmenlerin ve eğitilenlerin iletişim ve etkileşimleri okul kültürünün göstergesidir. Sağlık hizmet eğitimi verilen okullarda yer alan okul kültürü, kaliteli eğitim için değişim ve gelişim gereksinimlerinin saptanmasında, okul örgütünde yer alan bireyler için olumlu okul ortamının oluşturulmasında ve mezunlar aracılığıyla sağlık örgütlerinde hizmet sunumunda rol oynamaktadır (7).

Bu çalışmanın amacı Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin okul kültürü algısını belirlemektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgüt Kavramı

Tüm toplumlar gereksinimlerini yerine getirebilmek, gelişmek, ilerlemek ve problemlerini çözüme kavuşturabilmek için toplumsal birimlere ihtiyaç duymaktadırlar. Problemlerin ve gereksinimlerin türlerine göre belirledikleri hedefleri gerçekleştiren bu toplumsal birimlere örgüt denilmektedir. Örgütler toplumdaki bireylerin davranış şeklini belirleyen temel unsurlardır. Genel anlamda örgüt, aynı hedeflere ve değerlere ulaşmak için insanların davranışlarını belli kurallara göre düzenleyen birimlerdir (8).

Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlüğünde örgüt; ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat diye tanımlanmaktadır (9).

Fransızcada organizasyon kelimesinin Türkçe karşılığı örgüt kelimesidir. Organizasyon kelimesi antik Yunancadaki “organon” sözcüğünden türemiştir ve araç, alet veya uzuv anlamına gelmektedir. Buradan hareketle organizasyonların yani örgütlerin, hedefleri gerçekleştirme yolunda yapılması gereken eylemlere yardımcı olmak üzere oluşturulan teknik, sosyal ve ekonomik araçlar olduğu söylenilebilmektedir (10).

Toplumdaki bireyler tek başına gerçekleştiremeyecekleri işleri iş bölümü ile yapmaktadır. İş bölümü ve koordinasyon olmadan yaşamın ilerlemeyeceği bilinmektedir. Bunun için birden fazla insanın eylemlerinin, çabalarının ve yeteneklerinin bir araya gelmesi şarttır (11).

Schein'e göre örgüt; karşılıklı yardımda bulunarak, iş bölümü yapılarak, belli bir disiplin altında aynı ve ortak bir amacı gerçekleştirmek isteyen bir grup kişinin birlikte uyumlu çalışmasıdır (12).

Örgüt kavramının; birçok bilim dalı tarafından çeşitli tanımları yapılmıştır (13). Psikologlar; örgütü, iki veya daha fazla kişinin koordine edilmiş faaliyetleri olarak tanımlamaktadırlar (14). Biyolojik açıdan örgüt; canlı bir varlık gibi doğan, gelişen ve ölen bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca gelişimini gerçekleştirebilmesi için bulunduğu ortama uyum sağlayabilmesi gerekmektedir (15). Antropolojik açıdan örgüt; örgüt bireylerinin tutumlarını belli zaman içinde ve belli bir yönde etkileyen yapı olarak

tanımlanmaktadır (16). Sosyolojik açıdan ise örgüt; sosyal toplulukların bir araya geldiği sosyal varlık olarak tanımlanmaktadır (17).

Örgüt terimine ilişkin yapılan bazı diğer tanımlar;

- Belirli bir amaca yönelik hizmet eden toplumsal birimlerdir.
- Gruptaki kişiler arasındaki ilişkilerin bütününe yansıtan toplum birimidir.
- Belirlenmiş hedeflerin, sorumlulukların ve görevlerin verilmesi ile gruptaki kişilerin organize edilmesi şeklindedir (18,19).

Günümüzde, toplumdaki bireyler hayatlarının çoğunu örgütlerde geçirmektedir. Yani insanın hayattaki tüm faaliyetleri direkt olarak ya örgüt içindedir ya da örgüt ile ilişkili olup yaşamını etkilemektedir. Bu kurumlar sayesinde insanlar tek başlarına yapamayacakları faaliyetleri birlikte gerçekleştirmektedirler (20).

Toplumsal sistemlere katılan örgüt üyeleri beraberlerinde kendi kültürlerini ve değerlerini de örgüte taşıyarak örgütsel kültürü oluşturmaktadır (21).

2.1.1. Örgüt Kavramının Özellikleri

Örgütlerin en önemli özgesi ortak hedefler olarak bilinmektedir. Diğer önemli öğeleri ise örgüt bireylerinin sahip oldukları rollerin ve gerçekleştirecekleri görevlerin belirlenmesi, hiyerarşik düzene göre dağıtılması, görevlerin ve iş bölümlerinin koordineli olması için karar verme, problem çözme gibi bazı süreçler ve uygulanması gereken politikalarıdır.

Örgütlerin en bilinen ortak özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır;

- Her örgütün belirli hedefleri bulunmaktadır.
- Örgütler hedefleri doğrultusunda faaliyet göstermektedir.
- Örgütleri oluşturan bireylerin bireysel ve zihinsel çabaları eşgüdümlemektedir.
- Örgüt unsurları hedeflere göre şekillenmekte ve düzenlenmektedir.
- Örgütler sosyal ve teknik sistemlerdir ve bir işleyiş düzenleri bulunmaktadır.
- Belirli niteliklere sahip bireylerden oluşmaktadır.
- Fiziksel, beşeri ve mali olarak örgütsel kaynaklar kullanılmaktadır (22).

Örgütler, toplumdaki bireylerin kendi özel gayelerini de bünyesinde barındırmaktadırlar. İnsanlar kendi psikolojik ve maddi isteklerini gerçekleştirmek için bir örgüte dahil olmaktadır. Bireylerdeki bu kişisel istekler örgütün genel hedeflerini oluşturmaktadır (23).

Sorgut'a göre, temeli toplumdaki birey olan örgüt ve yönetim konularındaki problemlerin çözümü o toplumdaki insanları iyi bilmekten geçmektedir (24).

Örgütler, hem dış çevreden hem de iç çevreden birçok etkenle karşılaşmaktadır. Tüm toplumsal birimlerin kendilerine gereken girdileri alabilmeleri ancak kendi çıktılarını dış çevreye vermeleri ile mümkün görülmektedir. Eğer örgütün çıktıları çevrenin taleplerini ve gereksinimlerini karşılayamaz ise örgüt güçsüzleşir. Yine örgüt dış çevrenin taleplerine yönelik olmayan bir şekilde kendini değiştirirse çıktıları dış çevreye veremeyeceği için aynı şekilde güçsüzleşmesi beklenmektedir (19).

Teknolojinin, sosyal çevrenin ve finansal özelliklerin gelişmekte ve değişmekte olduğu dünyada, çalışma hayatında karmaşık durumlar ortaya çıkmaktadır. Örgüt gruplarındaki kişilerden gelen çeşitli düşünceler, farklı yetenekler ve uzmanlaşmalar günümüzde sürekli değişen durumlarla rekabet etmek için zorunludur. Bu da, örgütü oluşturan bireylerin önemini ve insan kaynakları sorununu öne çıkartmaktadır. Geçmişe göre günümüzde çalışanlar için daha esnek çalışma koşulları, çalışanların daha fazla katılımı ve istekleri göz önünde bulundurulmaktadır. Bundan dolayı, etkili bir örgütsel eylem gerçekleştirmek isteyen topluluklar, çalışanların talepleri doğrultusunda uygun araçlar ve onlara yönelik örgüt kültürü yaratmalıdır (23).

Örgütler eylemlerini etkili bir biçimde gerçekleştirebilmek için sürekli olarak çevrelerindeki değişimleri gözlemlemeli ve bu değişimlere göre kendilerini yenilemelidir. Bu yüzden örgütler sürekli gelişme içinde olmalıdır (25).

Örgütler, ürünlerini üretmelerinin yanı sıra çalışanlarının ihtiyaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmek için gereken koşulları da sağlamalıdır. Bu sayede örgütün genel amaçları da sağlanmaktadır. Etkili örgüt için iki hedefin yerine getirilmesi gerekmektedir (1, 26).

2.2. Kültür Kavramı

TDK Güncel Türkçe Sözlüğüne göre kültür sözcüğü; toplumların tarihsel gelişimleri boyunca yaratarak nesilden nesile aktardıkları maddi ve manevi değerler ile

insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin olarak geçmektedir (27).

Kültür, üzerinde farklı fikirler ileri sürülen, uzun yıllardır tartışılan, herkesin rahatça kullandığı bir kavram olmasına karşın, ortak ve kesin bir tanımlaması bulunmamaktadır (28).

Dilbilimciler “kültür” kelimesinin Latince toprak kültürü anlamında kullanılan “*edere-cultura*” kelimesinden geldiğini ifade etmektedirler (29).

Ülkemizde kültürün tanımlamasını sistemli bir şekilde yapan ilk kişi Ziya Gökalp’tir. Gökalp kültürü toplumun bütün bireylerini birbirine bağlayan, aralarında dayanışma oluşmasını sağlayan bütün kurum ve kuruluşların toplamı olarak tanımlamıştır (30).

Kongar kültürü, “cemiyetlerin geçmişlerinden devraldıkları maddi ve manevi mirasların tamamıdır.” olarak tanımlamaktadır (31). Kozlu ise yaptığı tanımlamada toplumun her alanında ortak olan dini, ahlaki, estetik, teknik ve bilimsel mahiyetteki tüm toplumsal olaylara kültür demektedir (32).

Kültür terimine ilişkin yapılan bazı diğer tanımlamalar;

- İnanç, ahlak, sanat, gelenek ve göreneklerden, bireyin toplumun bir parçası olarak elde ettiği bütün yeteneklerden oluşan karmaşık bir bütün,
- Toplulukların davranışlarını değiştiren ve bu özelliği ile toplumsal çerçevenin farklılaşmasını sağlayan; her topluma kendine özgü özellikler kazandıran; sosyal normların ve verilen tepkilerin tamamı şeklindedir (33, 34).

Kültür doğada hazır olarak bulunmamakta, insanlar tarafından oluşturulmaktadır. Kültür, her ulusta geçerli olup, bilinç dışında gelişen kurallar, kültürel özellikler ve sanat ile onlara benzeyen yazılı kaynakların değişimi sonucunda meydana gelen oluşumlar olarak tanımlanmaktadır. Her kültür insanlar tarafından oluşturulmuştur ve bu nedenle her kültürde aynı öğeler bulunmaktadır (28).

Özetle kültür; toplum bireylerinin tabiatla mücadele ederken ve birlikte yaşamaktan kaynaklanan sorunların üstesinden gelirken öğrenilen ve topluluğa yeni katılan bireylere aktarılan beceri, yetenek, tecrübe, alışkanlık, yöntem, gelenekler ile görenekler, değer ve inançların bütünüdür (35, 36).

2.2.1. Kùltür Kavramının Özellikleri

Kùltür, insanlara yapmakla yükümlü olduğu şeyleri hatırlatıp; nasıl davranışlar sergilemeleri konusunda sezgi kazandırıp yol göstermektedir (37). Kùltür bu yönüyle toplumları birbirinden ayırmaktadır. Bundan dolayı kùltürün özelliklerini açıklanmalı ve insan davranışlarına şekil ve yön verici bir unsur olduğu için öneminin bilinmesi gerekmektedir (38).

Toplumların ihtiyaçları, yapıları ve sorunları birbirlerinden farklıdır bu yüzden kùltürlerinin de farklılık göstermesi doğal bir durumdur. Ancak kùltürlerin toplumdan topluma farklılıkları bulunmasına rağmen ortak özelliklerinin de olduğunu gör÷lmektedir (39). Bunlar;

Kùltür, öğrenilmiş davranışların tamamıdır: İnsanlar herhangi bir kùltüre sahip olarak dünyaya gelmezler (16). Yani kùltür, kalıtımla insana geçen özellikler değil, bireylerin yaşadığı süre boyunca toplumsal çevreden öğrendiği alışkanlıklardır. Öğrenme süreci ailede başlamakta olup okul, iş hayatı ve toplumda sosyalleşme sürecinin yardımıyla devam etmektedir. İnsanlar etkileşim ve işbirliği sırasında gelenekleri ve kültürel alışkanlıkları, bazen bilerek; bazen gözlem yaparak; bazen olayın bir parçası haline gelerek fark etmeden öğrenmektedirler (40).

Kùltür, tarihi ve süreklidir: Kùltür ve öğeleri toplumların ortaya çıkışından günümüze kadar geçen zaman içerisinde oluşup kuşaktan kuşağa aktarılarak yaygınlaşmaktadır. Kültürel çerçevenin ortaya çıkışı büyük ölçüde geleneklere bağlıdır (41). Kùltürün oluşumu ve gelişimi için, bireylerin birlikte zaman geçirmeleri gerekmektedir. Kùltür, aynı toplumda yaşayan kişilerin birlikte yaşadığı sosyal, politik, ekonomik ve fiziksel olaylarla başa çıkmasıyla oluşup zamanla kalıcı hale gelmektedir (42).

Kùltür değişebilir: Zamanla ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar kùltürü değiştirebilmektedir. Herhangi bir toplumda gelişen şartlar değiştikçe, geleneksel çözüm yolları yetersiz kalmaktadır (16). Böylece ortaya yeni gereksinimler çıkmakta, buna bağlı yeni çözüm yolları aranmakta ve yeni düzenlemeler yapılmaktadır (39).

Kùltür işlevseldir: Kùltür, insan gereksinimlerini karşılamaktadır (43). İnsanların psikolojik ve biyolojik ihtiyacını karşılayan kültürel öğelerin var olabilmesi için toplumu oluşturan bireylerde doyum sağlanması gerekmektedir (44). Gerekli doyumun sağlanamadığı durumlarda alışkanlıklar zaman içerisinde yok olabilmektedir.

Yani kültürel öğelerin varlığı, toplumun üyelerinde tatmin sağlamasıyla doğru orantılıdır (38).

Kültür sembollere dayanır: Sembol, insanlara anlam ifade eden herhangi bir işaret, nesne, hareket, renk gibi şeylerdir. Aynı sembol farklı kültürlerde farklı anlamlar ifade edebilmektedir (45).

2.2.2. Kültürün Örgütteki Yeri

Kültür, örgütte birkaç fonksiyonun oluşmasını sağlamaktadır. Kültür, örgütün diğer örgütlerden farklılıklarını ortaya koyup, örgüt bireyelerine kimlik duygusu oluşturmaktadır. Bireylerin kendi hedeflerinden çok ortak bir hedefe bağlanmalarını sağlayıp sosyal sistemin dengesini güçlendirmektedir (46).

Kültür, örgüt için çalışan bireyleri amaçları doğrultusunda birbirine bağlamaktadır. Bundan dolayı örgütün amaçlarının belirlenmesinde, strateji geliştirilmesinde, planlama aşamasında, politikalar hazırlanmasında ve örgüt başarısında kültürün önemli bir paya sahip olduğu söylenilmektedir (47).

Örgütleri oluşturan kişilerin kendilerine has inanç, değer ve yargıları bulunur; belirli olaylarda belli tavırlar sergilemektedirler. Örgüt açısından bu kültürel öğelerin bilinmesi çok önemlidir. Bununla beraber, örgütlere, o toplumun bilgi birikimi, kanunları ve teknolojik durumu da etki etmektedir. Bundan dolayı örgüt açısından kültür, kurumun çalışma şeklini ve faaliyetlerinin sonucunu etkileyen; inanç, değer, gelenek ve göreneklerin oluşmasını sağlayan; diğer bireylerle olan ilişkilerini şekillendiren; belirli kişi topluluklarınca oluşturulmuş her şeyi kapsamaktadır.

Hemen hemen her örgüt, amaçlarını gerçekleştirebilmek için üyelerinin yardımını ve etkin katılımını hedeflemektedir. Kişilerin ortama adaptasyon sağlaması, örgütlerin verimli ve etkin olabilmesi için elzemdir. Örgütte uzun süreler boyunca oluşturulmuş kültürel özelliklerin kişiler tarafından çabuk kabullenilmesi, örgütün ve örgüt yönetiminin beklentilerine olumlu katkı sağlamaktadır. Kişilerin içinden çıkıp geldiği kültür çevresinin, örgütte geçerli olan kültürle benzer özelliklere sahip olması üyelerin adaptasyon sorununu minimum seviyeye indirgemektedir. Örgüt kültürü oluşturulurken kültüre uyumun çalışanlardan alınacak verime katkı sağlayacağı unutulmamalıdır (38).

Kültür, örgütteki bireylerin farklı görev tanımlarını gerçekleştirirken ortak bir yol izlemesine yardımcı olan ortak bir düşünce tarzını barındırmaktadır. Bu ortak inançlar ve değerler görünmezdir ve verimli bir kurum ile verimli olmayan bir kurum arasındaki farkı net olarak göstermektedir. Aynı zamanda bu durum örgütteki bir birey için örgüte olan bağlılık veya sevgisizlik olarak kendini gösterebilmektedir (35).

Her örgüt kendi gelenek ve göreneklere ile kurallarını belirleyerek kendi kültürünü oluşturmaktadır (48).

2.3. Örgüt Kültürü Kavramı

Örgüt kültürü; 20. yüzyıldaki insanların düşüncülerinden doğmuş ve önemli hale gelmiştir. Literatüre göre, 1930 yılında liderlik biçimleriyle örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyip ilk kez örgüt kavramı üzerinde Lewin Lipit White çalışmıştır. Ancak kültür kavramının kökleri eskiye dayanmaktadır ve sosyal bilimcilerin tarihi kadar eski bir kavramdır (49).

Yine literatüre göre, Pettigrew'in "Örgütsel Kültürler Üzerinde Çalışırken" adlı makalesi ile örgüt kültürü tanımı ilk kez 1979'da yapılmaktadır (50).

Örgüt ile kültür kavramının birleşmesinde ve literatüre girmesinde Keneddy'nin "Örgüt Kültürü" adlı kitabının ve Thomas J. Paters ile Robert H. Waterman'ın yazdığı "Mükemmeli Arayış" adlı eserinin büyük katkısı olduğu söylenilmektedir (51).

Şirketlerin dış pazarlara açılmaları, pazarlarda rekabetin artması, küreselleşme gibi ortaya çıkan gelişmelerden sonra şirketler gelenekselden ayrılıp daha farklı yöntemlere başvurmaya başlamışlardır. Farklı yöntem arayışları örgüt kültürünün doğmasına ve yaygınlaşmasına neden olmuştur (3).

Literatüre bakıldığında, örgüt kültürü kavramı konusunda tam anlamıyla bir görüş birliği yoktur ve tanımlamalar incelendiğinde genel olarak örgüt kültürünün paylaşılmış değerler ve olgular ile bunların taşıyıcısı olan semboller tarafından oluşturulduğunu söylenebilmektedir (1).

Örgüt kültürü, bir örgütün örgüt olmasını sağlayan, bir topluluk tarafından paylaşılan mitleri, ritüelleri, dilleri, sembolleri, normları, inançları, değerleri hakkındaki temel varsayımları tanımlamaktadır (52).

1980'li yıllarda örgüt kültürü hakkında pek çok tanım yapılmasına rağmen kavramın kapsamı konusunda ortak bir algı oluşturulamamıştır (14). Örgüt kültürü

tanımlamasının yapıldığı ilk çalışmalarda, örgüt kültürünün öğeleri üzerinde durulmaktadır ve özellikle sosyalleşme gibi unsurlar daha önemli olarak görülmektedir. Günümüzde de örgüt kültürü tanımları incelendiğinde aynı olgulara yer verildiği görülmektedir. Fakat eskiye göre günümüzde örgüt kültürü kavramına daha geniş kapsamla bakılmakta ve özellikle sembolleştirme unsuruna daha fazla önem verilmektedir (41).

Hemen hemen tüm tanımlarda örgüt kültürü, örgüt üyeleri arasında paylaşılan ortak değerler olarak göze çarpmaktadır. Ortak inançların örgütü oluşturan bireyler tarafından sorgulamadan kabul edilmekte olduğu, kültürel fonksiyonel bir yapı olarak ele alınmakta ve inançların aktarılmasında rol oynamaktadır (53).

Bir kurum veya bir işletmede, bireyleri ilgilendiren her şey örgüt kültürü olup ortak zihniyet, ortak dil ve ortak sembolden oluşmaktadır. Bunlar örgütlerde birer kimlik meydana getirmektedir. Her çalışanda olması gereken ve çalışanların uyum sağlaması gereken bu kimlik örgüt kültürü olarak tanımlamaktadır (54).

Literatürde örgüt kültürü terimi ile ilgili yapılan bazı tanımlar;

- Örgüt bireylerini bir arada tutan ortak anlamlar içeren bir tutkal,
- Örgüt içerisinde görünmeyen bir varlık,
- Grubun niteliklerini gösteren ve örgütün çevresiyle olan ilişkilerini düzenleyen bir öge,
- Örgüt bireylerinin birbirileri ile paylaştıkları sosyal değerler, standartlar, normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğu şeklindedir (49, 55, 56).

Örgütteki bireyler ortak hedefleri başarmak adına toplandıkları için birçok anlamı paylaşmaktadırlar. Bu paylaşımlar sayesinde de örgütün değerleri, davranışları, olguları, tutumları, duyguları ve ilkeleri kendiliğinden oluşmaktadır (57).

Örgüt kültürünün kuvvetli olmasına katkı sağlayan etkenlerden biri de örgüt bireylerinin örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi benimsemeleri, örgütün kural, inanç, olgu ve davranışlarını kendi içlerinde özümsemeleridir. Bu da kurumların devamlılığı, gelişmesi ve verimliliği için çok önemlidir. Örgüt kültürü sağlam ve kuvvetli olan kurumlar, zayıf olanlara göre örgüt hedeflerine daha kolay ulaşmaktadırlar (58).

2.3.1. Örgüt Kültürünün Unsurları

Düğüler: Bireyin örgüt içindeki herhangi bir davranışının kabul edilip edilmediğine bakarak o örgüt içerisindeki düğüler veya diğer adıyla normlar hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir(1). Düğüler, iş görenlerin tutumlarını direkt olarak etkileyen şekilsel olmayan sözlü beklentiler olup; örgüt bireylerinin davranışlarında istem dışı olarak görülmektedir. Kültür, normatif (kural koyucu) bir sistemdir (45). Düğüler ödül ceza yöntemi ile korunmaktadırlar yani kurallara aykırı davranışlar cezalandırılmaktadır (3). Bazı durumlarda örgütte yaptırım uygulanması, çalışanlar üzerinde baskı oluşturabilmektedir. Düğüler, amaçların başarılmasına yardım edebildiği gibi kişisel başarıların önünde engel de olabilmektedir (1).

Düğüler, örgüt içinde gerçekleştirilmesi zorunlu olan davranış kalıplarına denilmektedir ve hedefleri, sosyal kuralları ile standartları barındırmaktadır. Örgüt içinde çalışma şekli, giyinme tarzı, üstlerle konuşma biçimi, oturup kalkma gibi adetler de birer normdur (37). Düğüler veya diğer bir adıyla ölçütler örgütteki sözlü kurallar olup yazılı olmamalarına rağmen, hikâyelerle, ritüellerle ve özellikle bir norma uyulmadığında uygulanan yaptırımlar ile kuşaktan kuşağa geçmektedir (59).

Değerler: Değerler, örgütteki başarıyı ve ölçüleri tanımlayarak örgüt çalışanlarının faaliyetlerini şekillendiren, değerlendiren ve yargılayan kavramlar ile inançlardır (60, 19).

Örgüt iş görenlerinin neyi önemseydiğini gösteren değerler, inançlar doğrultusunda şekillenmektedir (61). Kültürün kökü olan değerler; örgüt içindeki bir durumun diğerlerine göre tercih edilmesidir. Belli bir örgütün kültür yapısını tam olarak açıklamak ve inceleyebilmek için yapının en altındaki ortak değerlerin bilinmesi gereklidir (1).

İnsanların eylemlerinden, diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri olgulardan oluşan değerler; ideal durumları göstermektedir (13). Değerler, toplumdaki kişiler için doğruları gösteren öğelerdir. Normatif olgularla oluşturulmuş ve paylaşılan ortak değer sistemi, kurumlarda iş görenlerin ortak bir amaca ve tutuma hizmet edebilmesi için şarttır. Örgüt değerleri bireyler arasında paylaşıldıkça ve tekrar edildikçe örgütün verimliliğini arttırmaktadır. Bununla beraber, kurumlardaki başarının devamı, tüm iş görenlerin tam olarak birleşeceği ortak değerler oluşturmaya bağlıdır (62).

İnançlar: İnançlar; doğru ve gerçek kabul edilen yargılara ve genellemelere denilmektedir (45). Kişilerin durumları ve çevresindeki diğer insanların davranışlarını anlamlandırması sonucu ortaya çıkmaktadır. İnançlar, geçmişte ve günümüzde gerçeğin nasıl olduğu konusunda bireyin bilgilerinden oluşmaktadır (63).

Varsayımlar: Sayılıtlar, herkes tarafından doğrulanan ya da herkes tarafından bilinen gerçekler olarak kabul edilmiş inançlar veya genellemelerdir. Sayılıtlar kelimesi varsayımlar kelimesi ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (45). Varsayımlar genel olarak belli bir zaman periyodu içinde şüphe duymadan kabul edilen veya sistemin kendisine yüklediği ilkelerdir. Varsayımların insanlar arasındaki ilişkileri etkilemesi için çok uzun süren etkileşimin ve birikimin olması şarttır. Varsayımlarla birlikte örgütün diğer unsurları olan değerler, normlar ve inançlarda bu durumdan etkilenmektedir (64).

Semboller: Semboller, kültürün içerisinde özel anlam taşıyan kelimeler ve objelere denilmektedir. Örgütün altında yatan değerleri kültürü tanımlayarak simgelemektedir. Örgüt kültürünü kavrama sürecine katkı sağlamaktadır. Kavrama kelimesi burada tecrübelerden elde edilen soyutlamalar, somutlaştırılmış fikirler, davranışlar, hükümler ve inançlar anlamına gelmektedir. Semboller örgüt düzeninin himaye edilmesi ve dengesinin sağlanmasında yönlendirici görevlere sahiptir (50, 65).

Semboller belli değerler ifade edip, belirli çağrışımlar yaparak duyguların hatırlanmasına ve düşüncelerin yeniden oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Örgüt içinde var olan düşüncelerin, duyguların ve ortak değerlerin aktarılmasında görev alan, örgütlerin simgesi olarak yer alan nesnelere, logolar, flamalar, desenler, sloganlar, şarkılar, ünvanlar, giysiler birer sembol örneğidir (66). Kuvvetli bir sembol, belli bir olayda en etkili delil olarak gösterilebilir. Sigara paketlerine akciğer fotoğraflarının konulması bu duruma örnek olarak verilebilmektedir. Örgüt içindeki semboller aynı zamanda örgütün değişim geçirip geçirmediğine de ışık tutmaktadır (67).

Tutumlar: Tutumlar insanların deneyimlerinden sonra belirli nesnelere karşı geliştirdikleri tavırlar, davranışlar olarak da ifade edilebilmektedir. Bazı tutumlar davranışlarla birlikte direkt olarak görülebilirken, bazıları da fark edilememektedir (59).

Örgütteki bireylerin çalışma arkadaşlarına, çalışma ortamlarına, yaptıkları işe, örgüt yöneticilerine ve örgüte karşı belli tutumları mevcuttur. İş görenlerin bu tutumları yöneticiler için de büyük önem taşımaktadır. İnsanların herhangi bir konu üzerindeki

tutumları bilinirse, hareketleri önceden kestirilebilir ve kontrol edilebilir olmaktadır (38).

Dil: Dil bir simgeleştirme süreci olup, simgesel kodların temelini oluşturmaktadır. Bir iletişim aracı olan dil sayesinde kişisel ve toplumsal değerler nesilden nesile aktarılabilmektedir (68).

Örgütsel dil, kültürü besleyip örgütteki bireyleri birlikte tutmayı sağlamaktadır (69). Hastanede daha çok sağlık ile ilgili terimler kullanılırken, hukuk bürosunda hukuk terimleri, bankalarda ise ekonomi ile ilgili terimler kullanılmaktadır. Kullanılan bu terimler benimsendikten sonra örgüt kültürü veya bir alt kültürde bireyleri bir araya getiren ortak bir payda haline gelmektedir. Yani her bir örgütün gerçekleştirdiği eylem alanına göre bir dili bulunmaktadır. Bazı örgütlerin alt gruplarının da değişik, kendine göre dilleri mevcut olabilmektedir. Örneğin bir hastanenin farklı bölümlerinde kullanılan dil birbirinden önemli derecede farklı olabilir. Buna ek olarak örgüt içinde kullanılan bu dil genellikle diğer örgütler ve insanlar tarafından anlaşılabilir. Örgüt içinde sürekli olarak tekrar edilen bu kodlar örgüt kültürünün önemli bir kısmını meydana getirmektedir (46).

Dil ile ilgili örgüt içinde kullanılan bir diğer öge ise sloganlardır. Sloganlar, örgüt yöneticileri tarafından belirlenmekte olup, örgüt kültürünün yerleşmesinde çok önemli ve etkili yollardan biridir (55).

Artifaktlar: Artifaktlar, örgüt bireylerinin duyup görebileceği somut unsurlar, bireylerin kendilerinin yaptığı şeyler olarak açıklanmaktadır (66).

Artifaktların somut olması onun insan eli ile yapılmış ve ortaya koyulmuş olduğunun bir göstergesidir. Bunlar, hikayeler, mitler, törenler, giyim tarzı, konuşma tarzı, resmi belgeleri, fiziksel çevrenin mimarisi, ofis düzenini, teknolojik ürünleri, dili, gibi örgütün fiziksel ve sosyal çevresine ait öğeleridir (70).

Hikayeler ve Mitler: Hikâyeler, örgüte yeni girmiş bireylere anlatılan, örgüt yapısını daha iyi kavramalarını sağlayacak ve örgüte ilişkin gerçek yaşanmış öykülerdir (1). Hikayeler, örgütsel değer ve inançları örgüt bireyelerine kavratmak amacıyla, örgütün kuruluş tarihinden itibaren elde edilen yaşanmış olayların sözlü olarak ifade edilmesidir. Bu hikayeler, ağızdan ağıza dolaşırken, gerçeklikten uzaklaşarak bir takım değişimlere uğradıysa efsane veya mit denilmektedir (71). Hikayeler genellikle, kahramanlarla, başarılarla, felaketlerle, kural dışı davrananlarla ilgilidir. Güçlü bir

tavsiye özelliği taşır bu yüzden de örgüt değerlerinin öğrenilmesinde önemli bir unsurdur. Örgüt üyeleri arasında paylaşılan hikaye ve efsaneler, örgüt içi dayanışmayı güçlendirmekte, kültürün devamını ve korunmasını kolaylaştırmaktadır. Böylece örgütün kahramanları ve sembolleri canlı kalmaktadır (72).

2.3.2. Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması

Örgüt kültürü sınıflandırmasında birçok bilim adamı kendi bakış açısını kullanmıştır. Bundan ötürü literatürde tek bir sınıflandırma söz konusu değildir. Bu çalışmada, kabul görmüş bazı sınıflandırmalar seçilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

2.3.2.1. Harrison Modeli Sınıflandırması

Literatürde Harrison'un 1972 yılında örgüt ideolojisi olarak yaptığı sınıflandırmanın, bu konuda yapılan ilk sınıflandırma olarak yerini aldığı söylenilmektedir. Harrison kültür kavramını örgütler açısından incelemiş ve çalışmasında örgütün karakteri olarak kullanmıştır (45).

- **Güç yönelimli örgütler:** Bu sınıflandırmada ast-üst ilişkisi vardır. Üstler, astlar üzerinde büyük bir hâkimiyet sahibidir. Esasında merkeziyetçilik yer almaktadır; merkezden uzaklaştıkça yetkinin ve gücün giderek azaldığı görülmektedir. (16).
- **Rol yönelimli örgütler:** Çok fazla biçimsel ve merkezi olan rol kültürü, genellikle bürokrasi olarak anılmaktadır. Bu tip kültürde yazılı kurallar, yetki tanımlamaları ve iletişim unsurları gibi özellikler bulunmaktadır. Rol tanımlamaları ya da iş tanımlamaları örgüt çalışanlarından daha önde tutulmaktadır. Kişisel gücün hoş karşılanmadığı bu kültürde, ana gücü hiyerarşik güç oluşturmaktadır. Sabit bir çevre olduğu müddetçe bu tip kültürün başarısını sürdürmesi olasıdır. Bu kültür tipi özellikle resmi kurum ve kuruluşlarda ya da sigorta şirketlerinde karşımıza çıkmaktadır (1).
- **Görev yönelimli örgütler:** Hızlı adaptasyon sağlayabilen, görevin bitirilmesi hedeflenen ve örgütü oluşturan tüm kişileri örgütsel hedefler yönünde bütünleştiren kültürdür. Bu tip kültür işin/projenin tamamlanmasıyla ilgilenmektedir (53). Projeye ve takım halinde çalışmaya özen gösterilmektedir (44). Görev dağılımı sırasında ve takım oluşturma aşamasında statüden çok

yeterlilik önemlidir, çünkü görev eğilimli örgütlerde gücün ve etkinliğin kaynağı uzmanlıktır (66). Temelinde çalışanların kendi kendilerini kontrol etmesi yatar; esnek ve uyum sağlayabilen yapılarda daha çok karşımıza çıkmaktadır (5).

- **Birey yönelimli örgütler:** Bu tip kültürün merkezinde her zaman birey yer almaktadır. Örgütün var oluş amacı, örgüt içerisindeki kişilerin ihtiyaçlarının karşılanması ve desteklenmesidir. Küçük danışmanlık şirketleri, avukatlık büroları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler gibi örgütlerde rastlanmaktadır (1). Bu kültür tipinin genelde profesyoneller tarafından tercih edildiği bilinmektedir. Diğer üç kültürde iş yapanların örgüte çalıştığı görülürken, bu tip kültürde farklı olarak örgütün iş yapanlara çalıştığı görülmektedir (5).

2.3.2.2. Peters ve Waterman- Mükemmellik Modeli

Peters ve Waterman Amerika'da iş yaşamında başarı gösterip farklılık yaratan ve uluslararası rekabette ön planda olan şirketlerin, başarılarının nedenlerinin incelendiği araştırmaların sonucuna göre başarılı şirketleri diğerlerine göre daha mükemmel yapan sekiz ortak özellik ortaya koymuşlardır. Bu sekiz ortak özellik aşağıdaki gibidir;

Hareketi tercih etmek: Karar vermek için örgüt içinde belirlenmiş süreçler olsa dahi, sorunlar ve analizler içinde boğularak vakit geçirmek yerine, çabuk karar vererek bir şeyler yapan harekete geçen firmaların daha başarılı olduğu gözlenmektedir. (56)

Müşteriye yakın olmak: Müşteri ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, onlara yakın olan ve müşteri memnuniyetini her şeyden üstte tutan firmaların daha başarılı olduğu gözlenmektedir.

Yalın örgütsel yapı: Başarılı firmalar genellikle az sayıda ancak kaliteli yöneticileri olan örgütlerdir. Başarı örgüt çalışanlarının sayısı ile değil, ortaya koymuş oldukları performans ile ilgilidir.

Özerklik ve girişimcilik: Başarılı firmaların, özerkliğe ve girişimciliğe destek vererek bürokratik ortamı azalttığı ve çalışanlarını, risk almaları konusunda cesaretlendirip hata yapmalarını normal kabul ettiği gözlenmektedir.

İnsanlar aracılığıyla verimlilik: Çalışanlar, firmaların kalite ve verimliliği üzerinde etkili rol oynamaktadırlar. Başarılı firmalar, çalışanlarını örgütün önemli ve değerli bir unsuru olarak görmektedirler.

En iyi bilinen işe odaklanma: Başarılı firmalar her zaman en iyi bildiği işe odaklanmaktadırlar. İş hayatında serüvenci olmaz, aşırı riske girmez, çeşitlilik ve alan dışı faaliyetlerden uzak durmaktadırlar.

Bizzat ilgilenererek değer aktarmak: Başarılı firmalarda yöneticiler, işleriyle yakından ilgilenererek, çalışanlar ve yapılan işler üzerinde durarak, firmanın değer yaratmasını sağlamaktadır.

Gevşek ve sıkı kontrolü beraber kullanma: Başarılı firmalarda merkezi bir yönetim anlayışına bağlı sıkıyönetim söz konusu olmakla birlikte çalışanların yöneticilerine az bağlı olduğu gevşek yönetim anlayışı da yer almaktadır (57, 73).

2.3.2.3. Hofstede Modeli

Hofstede kırk ülkede ulusal kültürün örgütler açısından sonuçlarını değerlendirerek elde ettiği bulguları dört başlıkta toplamaktadır (1).

Güç Mesafesi: Toplumu oluşturan bireyler arasında gücün ne düzeyde dağıldığını; nasıl algılandığını; konuyla alakalı bireylerin düşünme, hissetme ve davranışsal yönelimlerini içermektedir. Kültürlerin güç mesafesi belirlenirken kişiler arasındaki eşitliğe verilen önem, kişilerin benimsedikleri yaşam tarzı ve gelir düzeyindeki farklılıklar ayrıca yöneticilerin veya liderlerin kullandığı güç kaynağının niteliği, farklılıkları, karar alma ve katılım gibi unsurlar dikkate alınmaktadır (74).

Belirsizlikten Kaçınma: Bu başlıkta toplumların belirsizlik karşısında göstermiş oldukları tolerans ele alınmaktadır. Belirsizlikten kaçınma eğiliminin düşüklüğü ya da yüksekliğine göre toplumlar sınıflara ayrılmıştır. Kişilerin belirsizlik karşısındaki tutum ve kaçınma derecesini, kişinin bilinmezlik içeren olayları tehdit olarak algılayıp algılamama durumu ile sınırı ve düzeyi belli olmayan olaylar karşısındaki psikolojik durumu (gerginlik, huzursuzluk vb.) belirlemektedir. Risk alabilme seviyesiyle belirsizlikten kaçınma eğilimi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Eğilimi yüksek olan kültürler, riskten kaçınan kurumlar oluşturma eğiliminde iken; eğilimi düşük olan kültürler daha kolay risk alabilen ve farklı fikirlere açık kurumlar oluşturma eğilimindedir (75).

Bireycilik Çoğulculuk: Toplumun bu algısı içerisinde barındırdığı baskın olan değerlerin bireysel veya toplumsal değerler olarak anlaşılmasıyla ilgilidir. Kimi

toplumlarda bireyciliği ön planda tutan değer ve inançlar hakim iken kimi toplumlarda çoğulculuğu önde tutan değer ve inançların hakim olduğu görünmektedir (76).

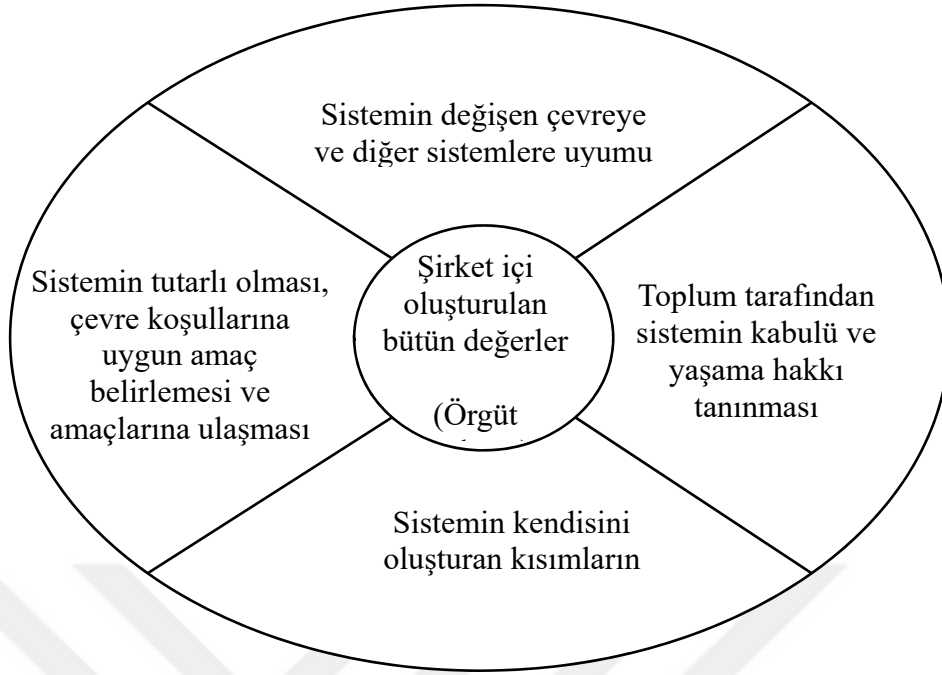
Eril Dişil Özellikler: Bu özellikte, cinsiyetle farklılık gösteren görevlere göre parametreler tayin edilmektedir. Dişil özelliklere incelik, duyarlı olma, sevecenlik, merhamet örnek verilirken; eril özelliklere hırs, söz geçirebilme, rekabet, bağımsız olma gibi durumlar örnek verilebilir. Dişil unsurların daha fazla olduğu milletlerde iş stresi azdır ve yüksek maaşla çalışan kadınlar fazladır. Eril düzeyi fazla olan milletlerde ise iş stresi yüksek ve yüksek maaşla çalışan erkekler fazladır (1).

2.3.2.4. Parsons Modeli

Sosyal psikolog Parsons örgüt kültürünün araştırılmasında ve oluşumunda sosyal değerlerin önemli katkıda bulunduğunu ileri sürüp, yaptığı örgüt kültürü modelinde dört işlevin olduğunu ifade etmektedir (75). Bunlar;

- *Uyum* (Adaptation),
- *Amaca ulaşma* (Goalattainment),
- *Bütünleşme* (Integration),
- *Yasallık* (Legitimacy)

Bu dört işlevin, İngilizce tercümesi yapıldığında baş harflerinden dolayı literatürde AGIL olarak yerini almaktadır. Parsons AGIL modelinde; sosyal sistemlerin (ekonomik, toplumsal, örgütsel) sürdürülebilirliği için belirli fonksiyonların yerine getirilmesinin çok mühim olduğunu söylemektedir. Bu sistemler eğer ki varlıklarını devam ettirmek ve daha ileri gitmek istiyorlarsa amaçlarına ulaşmalı, bir bütün halinde olmalı, toplum tarafından kabul edilmeli ve yasal nitelikte olmalıdır (73).



Şekil 2.1. Parsons Modelinde Kültürel Değerlerin Fonksiyonları

Parsons sistemlere ait alt ve üst sistemlerinin olduğunu belirtmektedir. Alt sistemlerin, çevre adaptasyonunu ve işlerin yürütülmesini sağlamak için sistemle uyumlu olması gerekirken; üst sistemlerin de ortama ve topluma adapte olması gerekmektedir.

Herhangi bir sistemin toplum tarafından benimsenmesi için, yaptığı faaliyetlerinin topluma yarar sağlaması gerekmektedir. AGIL modelinde fonksiyonların yerine getirilebilmesi için en önemli araç kültürel değerlerdir. Kültürel değerlerin etkisiyle sistemler çevrede meydana gelen değişim ve gelişmelere adaptasyon sağlayabilmektedirler. Adaptasyon sağlanan sistemler toplum tarafından benimsenip yasal olarak belirlenen amaçlara ulaşabilmektedir.

Örgütlerde kültür oluşumuna fayda sağlayan, katkıda bulunan belirleyici bazı değerler bulunur. Bunlar; ekonomik, sosyal, psikolojik, politik, estetik, ahlaki ve dini değerlerdir (56).

2.4. Okul Kültürü Kavramı

Bilgiyi üreten, sunan ve yayan örgütlere okul denilmektedir. Okulun örgüt kültürü, bilimsel gelişmelere ve yeniliklere açık, bireylere değer veren ve bireyin

hedeflerini gerçekleştirmesine yardım eden bir örgütsel kültür olmalıdır (3). Örgüt kültürü için gerekli hususlar okullar içinde geçerli olmaktadır (66).

Okul kültürü en genel tanımıyla, okuldaki tüm bireylerin davranış ve eylemlerini etkileyip okulun kimliğini oluşturan, maddi ve manevi öğelerin bütünüdür.

Okul kültürünün, öğretmenlerin ve öğrencilerin başarısını arttırma, okul ve yönetimine karşı güven oluşturma, çatışmaları önleme, bağlılığı arttırma gibi birçok yararı da bulunmaktadır (77).

Okul kültürü, okulun tarihi boyunca süregelen okul yöneticilerinin, öğrencilerinin ve öğretmenlerinin davranışlarına şekil veren inançlar, değerler, gelenekler, normlar, semboller, ritüeller, törenler olarak tanımlanmaktadır (78). Okul kültürü, okulun içinde kendiliğinden gelişebildiği gibi, örgüt üyelerinin etkisiyle de gelişebilmektedir (79).

Toplumdaki diğer örgütlerle karşılaştırıldığında okul örgütünün en önemli özelliği girdisinin ve çıktısının insan olmasıdır (80). Her örgüt, hizmet verdiği alan ve taşıdığı amaçlara göre farklı özellikler göstermektedir. Örgütler, belirli bir mal ya da hizmet üretirken gelenek, görenek, tören, değer ve felsefeleriyle kendi kültürlerini de üretmektedirler. Okullar ise kültürü hem oluşturan, hem de kuşaktan kuşağa aktarmaya çalışan kurumlardır. Bir başka deyişle okul sadece kültür üreten değil, aynı zamanda kültürü aktaran bir örgüttür (3).

Bütün okulların kendine özgü duyguları ve kişilikleri bulunmaktadır (78). Kişilik ve duygular okul yöneticilerinin öğretmenlerle, öğretmenlerin öğrencilerle ve birbirleriyle olan diyaloglarında görülmektedir. “Hava, atmosfer, iklim ya da ethos” olarak tanımlanan kişilik ve duygulara okul kültürü denilmektedir. İklim, hava, ethos veya atmosfer literatürde de kabul edilmiş kültürün bir alt unsurudur (5).

Devlet okullarına yönelik yapılan geniş çaplı bir araştırmanın neticesinde, okulların dört ayrı kültür tipine sahip olduğu belirtilmektedir.

Bunlar:

1. Aile Kültürü: Aile, ev, takım adlarıyla anılabilen bu kültür tipinde okul müdürü baba, arkadaş ya da koç rolünü üstlenmektedir. Bu okulda herkes ailenin bir üyesi olmaya isteklidir. Aile tipi okullar, samimi olmasının yanı sıra çoğu zaman işbirlikçi ve koruyucudur.
2. Makine Kültürü: Bu kültürü yaşatan okullarda okul adeta bir makineye benzemektedir. Okulun sosyal yapısı oldukça sıkıdır ve aile tipi okul kültürünün tersine içtenlik yerine koruyuculuk hakimdir. Okulda bulunan öğretmende işleri bitirmesi gereken bir makine olarak görülmektedir.
3. Kabare Kültürü: Okulu kabare ya da sirk olarak gören bu kültürde okul müdürü cambaz olarak görülmektedir
4. Korku Kültürü: Bu kültürü içeren okullar, hapisaneler gibi görülmektedir. Okul yönetiminin görevi her şeyi düzene sokmaktır. Öğretmen davranışlarında baskı ve kontrol hâkimdir. Az miktarda sosyal aktiviteler yer almaktadır. Bu kültür oldukça soğuk ve düşmancadır (81).

2.4.1. Okul Kültürünün Oluşturulması

Okul personelinin birikimleri; karşılıklı etkileşimleri zamanla okula özgü bir kültürün gelişmesine neden olmaktadır (82). Okul kültürü, okulun veliler ve toplum karşısındaki imajını, üyelerinin davranışlarını ve verimliliğini etkileyen bir unsurdur. Güçlü gelenekleri, törenleri, ritüelleri ve sembolleri içeren ve derinden algılanan bir okul kültürü, öğrenci başarısı ve motivasyonu ile birlikte öğretmenlerin verimlilik ve tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir (83).

Okul kültürünü etkileyen faktörler okulun yaşı, okulun tarihi gelişim süreci, okulun amacı ve hedefleri, öğretmen, öğrenci ve veli beklentileri, okulun bulunduğu sosyo-ekonomik ve coğrafi çevre, öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri, okulda kullanılan teknoloji, okul ve sınıfların büyüklüğü; yöneticiler, eğitim sisteminin yapısı, eğitim kurumlarının özel olup olmaması şeklinde sıralanmaktadır (84).

Okul ortamında çeşitli alt kültürler, hatta bazen birbirine karşı kültürler gelişebilmektedir (85).

Okul kültürü zaman içinde oluşmaktadır. Henüz yeni faaliyete başlamış bir okulda güçlü bir okul kültüründen söz edilemez. Okulun geçmişi, aynı zamanda okul kültürünün beslendiği bir kaynaktır. Okul içinde yer alan kıdemli öğretmenler ve çalışanlar, okulun geçmişine ait bazı olayların anlatılmasında, yeni üyelerin sosyalleşmesinde önemli rol üstlenmektedirler. Okul çalışanlarının uzun süreli birlikteliği, okul içinde alt kültürlerin oluşmasına neden olmaktadır. Okul yöneticisi, okul kültürünün korunması, sürdürülmesi, güçlendirilmesi, aktarılmasında olduğu kadar gerektiği zaman bu kültürün değişmesinde ve yeniden oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır (86).

Okul kültürünün oluşturulması ve kuvvetlendirilmesi için birçok eylemin gerçekleştirilmesi gerekmektedir;

- Okula ait bir amblemin ya da bir sembolün geliştirilmesi,
- Okula ait bir marş, şarkı ya da slogan oluşturulması,
- Okula ait ya da bir yaşanmış olayla ilgili bir hikayenin olması,
- Okulun geçmişine ait yazılı bir kaynak oluşturulması,
- Okuldaki ilişkileri ve etkileşimi ve çevre üzerindeki etkisini güçlendirmek için piknik, parti, yıl dönümleri, yemek, gibi günlerin gerçekleştirilmesi,
- Velilerin, okul kültürünü tanıyıp onun bir parçası haline gelebilmeleri için okuldaki yöneticilerin ve öğretmenlerin, velilerin evlerini ziyaret etmesi gereklidir (87).

Değerlerin süregelmesi, geliştirilmesi ve aktarılması için okul kültürünün oluşturulmasında şunlara dikkat edilmelidir;

- Öğrencilerin kişisel başarıları, performansları meslek yaşamlarına dair bilgileri ve becerileri üzerinde önemli olup, yetkin bireyler olarak topluma kazandırılmaları için eğitim süresince gelişimleri sağlanmalı ve bu konuda desteklenmelidir.
- Okulun tüm paydaşları (yönetici, öğretim elemanı, öğrenci ve personel) bu sürece katkı sunmalıdır.

- İç ve dış paydaşlardan elde edilen geri bildirimler doğrultusunda yapılması planlanan düzenlemeler ivedi yapılmamalı uygulanacak her bir adım titizlikle gözden geçirilmelidir.
- Yalnızca geri bildirimler değil, gerekli hallerde benzer eğitim veren yurtiçi ve yurtdışı okullardaki uygulamalar konusunda araştırmalar yapılmalıdır.
- Okul kültürünün süreğenliği ve çağa uyarlanması adına var olan yapı iyileştirilmeli ve geliştirilmelidir.
- Okul kültürü insan odaklı olup yalnızca öğrenciler değil, öğretim elemanları, personel ve diğer çalışanlara belirli periyodlarla hizmet içi eğitim verilmelidir. Ayrıca öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine katkı sunacak toplantılara katılması sağlanmalı ve desteklenmelidir.
- Öğrencilerden alınan geri bildirimler doğrultusunda uygun görülen düzenlemeler yapılmalı, yapılan bu düzenlemeler öğrenciler ile paylaşılarak okulun öğrenci odaklı olduğuna vurgu yapılmalıdır (88).

2.4.2. Etkili Okul Kültürü ve Okul Yöneticisi

Olumlu ve etkili bir okul kültürünün, okula bağlılığı artırma, okula ve yönetimine karşı güven oluşturma, çatışmaları önleme, öğretmen ile öğrencilerin davranış ve beklentilerini şekillendirerek okulun başarısını artırma gibi birçok yararı bulunmaktadır (77).

Olumlu okul kültürü okul örgütü içindeki bireylerin; standartları anlayarak başarıya ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte olumlu okul kültüründe, öğretmenler okul yöneticileri ile daha uyumlu çalışır hale gelip verimliliğin artmasına yardımcı olmaktadır (89).

Okullar üzerinde yapılan araştırmalarda, etkili olan ve olmayan okulların kültürleri arasında belirgin farklılıklar gözlenmektedir. Etkili okullarda, okul örgütünü oluşturan bireyler arasında paylaşılan ortak bir kültür söz konusu olup, üyelerin davranışlarını biçimlendiren, yüksek verimliliği ve performansı, moral ve motivasyonu sağlayan güçlü kültürel öğeler bulunmaktadır. Başarılı okullarda, paylaşılan güçlü kültürel değerleri temsil eden rol modelleri yer almakta, temel değerler vurgulanmakta, anlamlı tören ve seremoniler gerçekleştirilmektedir (13).

Okul kültürü; okul örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen sorumlulukları yerine getirebilmeleri için çok önemlidir. Olumlu kültür oluşturmanın yolu, açık iletişim sağlamakla mümkün görünmektedir. Olumlu, motive edici iklimin yaratılması da yöneticilere bağlıdır (90). Açıkgöz'e göre; okulun üst yönetimi okulda oluşan kültürleri ve örüntüleri devam edilebilir hale getirmeli, okul ve dış ortamın kültür kurallarını ve geleneklerini sağlamlaştırarak kültürü desteklemelidir (91).

Okul yöneticisi okulda değerlerin doğmasına ve bu değerlerin olgunlaşmasına önderlik eden kültürel ve ahlaki biri lider olmalıdır. Okul kültürünün meydana gelmesinde hem dış çevre hem de iç çevre etkili olmasına rağmen kültürün oluşumunda temel belirleyiciden biri okul yöneticisidir (66). Okul yöneticisinin bu görevi yerine getirebilmesi için öncelikle kültürü oluşturan faktörler konusunda yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir. Daha sonra da bulunduğu okulu bu kültürel faktörler bakımından analiz ederek, doğru bir biçimde tanımlayabilmelidir. Bunlar olmadan okulun amaçlarına katkıda bulunacak bir örgüt kültürü geliştirmek olanaklı görünmemektedir (85). Örgütsel değerleri belirleme sürecinde kişisel değerler de dikkate alınmalıdır. Okulda yöneticinin belirlediği değerler öğretmenler tarafından paylaşılmıyorsa, bu değerler öğretmenler üzerinde etkili olmaz (3).

Okul kültürünün oluşturulması ve korunmasında en büyük sorumluluk okulun yöneticisine aittir (77). Kültür, okul yöneticileri tarafından diğer bireyleri etkilemede, kontrol etmede ve çalışanlar arasında koordinasyon sağlamada kullanılabilir. Okul yöneticisi, okulda bürokrasinin bir temsilcisi ve kural uygulayıcısı olmaktan öte, okulda temel değerlerin oluşturulup geliştirilmesine öncülük eden bir lider olmalıdır (86). Okul yöneticisi, geliştireceği törenler, değerler ve felsefeyle, okulu çekici bir kültür haline getirmelidir. Zayıf okul kültürlerinin, öğretmenleri de öğrencileri de okula bağlayamadığı görülmektedir. Okul yöneticisi örgütsel kültürü geliştirmede canlı ve kararlı olmalıdır. Var olan ve düşlenen okul kültürü arasındaki farklılığı ortaya çıkarmalıdır (3).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin okul kültürü algılarını belirlemektir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Tanımlayıcı tipte olan bu araştırma Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi ebelik ve hemşirelik öğrencilerine 2019-2020 Güz döneminde anket yöntemiyle uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma verileri 04.11.2019-12.01.2020 tarihleri arasında Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde Ebelik ve Hemşirelik Bölümlerinde toplanmıştır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini (N), Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik ve Hemşirelik Bölümlerinde 2019 - 2020 Eğitim Öğretim yılı Güz döneminde örgün öğretimde öğrenim gören ikinci, üçüncü, dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmuştur (N= 1229). Hemşirelik Bölümü ikinci öğretim öğrencileri evrene ve örnekleme dahil edilmemiştir. Dahil edilmeme nedenleri, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşan bu grubun (231 kişi) araştırmanın verilerinin toplandığı günlerde klinik uygulamalarda olmaları, karşılaşılmanın ise araştırmaya katılmayı kabul etmemeleridir. Okul kültürü ile ilgili değerlendirme yapılabilmesi için öğrencinin okulda en az bir yıl deneyimi olması gerektiği önerilmektedir (92). Bu yüzden çalışmaya öğrenim görmekte olan birinci sınıf öğrencileri de dahil edilmemiştir. Yapılan güç analizinde 375 öğrenciye ulaşmanın yeterli olduğu görülmüştür. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeyip araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrencilerin tamamı çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın örnekleme 624 öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılma kriterleri;

-Araştırmaya katılmaya gönüllü olmak,

-Veri toplama formunu eksiksiz doldurmaktır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımsız değişkenler; kişisel bilgi formunda yer alan sosyo-demografik özellikler ile okul ve çalışma yaşantısına ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Bağımlı değişkenler; okul kültürü ölçeği toplam puan ve alt boyut puan ortalamalarını içermektedir.

Araştırmanın Soruları:

1. Öğrencilerin okul kültürü algı düzeyi ne düzeydedir?

2. Okul kültürü algısı nelerden etkileniyor?

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, veri toplama araçları ile 04.11.2019-12.01.2020 tarihleri arasında öğrencilerin ders saatleri dışında toplanmıştır. Araştırmacı veri toplama formlarını dağıtmadan önce kendisini öğrencilere tanıtmış, araştırmanın amacını açıklamış, kişisel bilgi formunun başında bulunan bilgilendirme ve sözlü onam kısmını okumuştur. Formların doldurulması yaklaşık olarak 20 dakika sürmüştür.

3.6.1. Kişisel Bilgi Formu (Ek-1)

Verilerin toplanmasında kullanılan “Kişisel Bilgi Formu” sosyo-demografik özellikler, okul ve çalışma yaşantısına ilişkin 10 sorudan oluşmaktadır.

3.6.2. Okul Kültürü Ölçeği (Ek-2)

Çalışmada, Kantek ve ark. tarafından 2010 yılında geliştirilmiş olan "Okul Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek "Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri (7 ifade)", "Bağlılık (7 ifade)", "Öğretim Elemanları-Öğrenci İlişkileri (8 ifade)", "Ödül/Değişim (5 ifade)", "Yapı/İşleyiş (10 ifade)", "Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler (5 ifade)", "Öğrenciler Arasındaki İlişkiler (4 ifade)" ve "Destek (4 ifade)" olmak üzere 8

alt boyuttan ve 50 ifadeden oluşmaktadır. 4'lü likert tarzda olan ölçekte katılıyorum "3", kısmen katılıyorum "2", katılmıyorum "1", fikrim yok "0" puanla değerlendirilmiştir. Ortalamanın 3'e doğru artması ilgili alt boyuta ait kültür algısının arttığını, 0'a doğru azalması ise ilgili alt boyuta ait kültür algısının azaldığını göstermektedir. Cronbach's alfa katsayısı toplam ölçek 0.93, ve tüm alt boyutların 0,69 üzerinde olduğu belirtilmiştir (92). Ölçekte alınacak minimum puan 0 maksimum puan 150'dir. Puan arttıkça örgüt kültürü algısı artmaktadır.

Bu çalışmada Cronbach's alfa katsayısı toplam ölçekte 0.96, "Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri" alt boyutunda 0,90, "Bağlılık" alt boyutunda 0,89, "Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkileri" alt boyutunda 0,89, "Ödül/Değişim" alt boyutunda 0,82, "Yapı/İşleyiş" alt boyutunda 0,82, "Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler" alt boyutunda 0,85, "Öğrenciler Arasındaki İlişkiler" alt boyutunda 0,81 ve "Destek" alt boyutunda 0,75 olarak bulunmuştur. Puan arttıkça güvenilirlik artmaktadır.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde SPSS 24.0 (IBM Statistical Package for The Social Science) paket programından yararlanılmıştır. Kategorik ölçümler sayı ve yüzde olarak, sürekli ölçümlerse ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum olarak özetlenmiştir. Öğrencilerin okul kültürü algılarının bazı değişkenlere göre farklılaşmaları parametrik testler olan Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. Tüm testlerde istatistiksel önem düzeyleri 0,05 olarak alınmıştır.

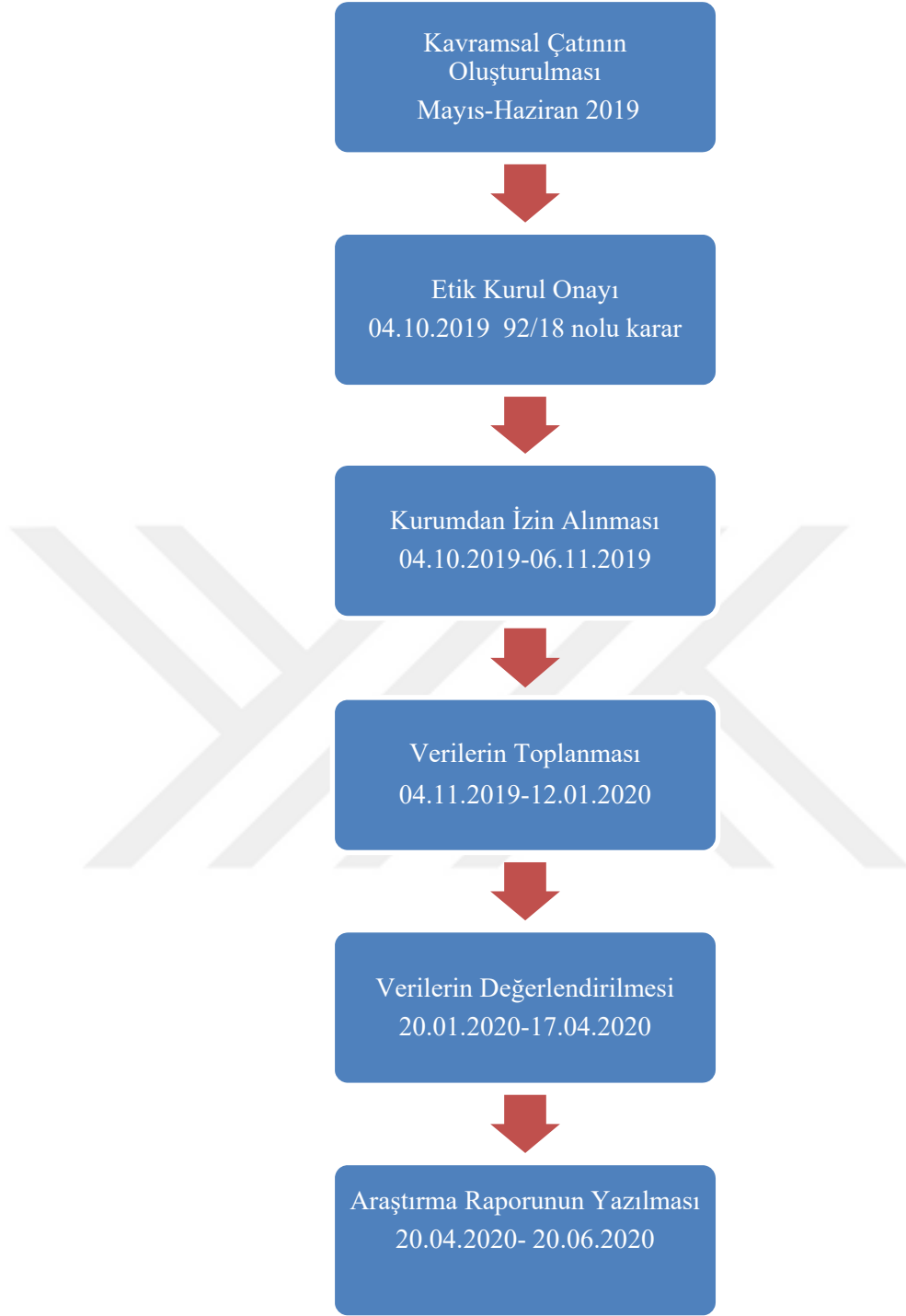
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen bulgular Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik ve Hemşirelik Bölümlerinde örgün öğretimde öğrenim gören ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden toplanan verilere dayanmakta olup, bu durum çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle sonuçlar genellenemez.

3.9. Araştırmanın Etik Yönu

Bu çalışmanın yapılabilmesi için Çukurova Üniuersitesi Tıp Fakültesi Girişimsel olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 04.10.2019 tarih ve 92/18 sayılı kararı (Ek-3) ile araştırmanın yapıldığı Çukurova Üniuersitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nden 06.11.2019 tarih ve 160554 sayılı kararı (Ek-4) ile kurum izni alınmıştır. Araştırma öncesi katılımcılara araştırma hakkında açıklama yapılmış, sözel onamları alınmış ve elde edilen verilerin gizliliği hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmada kullanılan "Okul Kültürü Ölçeği" için kullanım izni alınmıştır.





Şekil 3.1. Araştırmanın Uygulama Akış Şeması

4. BULGULAR

4.1.Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri

Çalışmaya katılan öğrencilerin %36,5'i ebelik bölümü öğrencisi, %63,5'i hemşirelik öğrencisidir. %38,3'ü ikinci sınıfta, % 31,7'si üçüncü sınıfta, % 30,0'ı dördüncü sınıfta öğrenim görmektedir. Öğrencilerin yaş ortalaması $20,82 \pm 1,50$ (min:18, maks:31) olarak saptanmıştır. Mezun olunan lise türüne göre öğrencilerin %78,5'i Anadolu lisesinden, %8,7'si meslek lisesinden, %9,8'i diğer liselerden ve %3,0'ının da fen lisesinden mezunu olduğu ve %42,0'inin okulu birinci sırada tercih ettiği saptanmıştır. Öğrencilerin %90,9'ının gelirli bir işte çalışmadığı, gelirli bir işte çalıştığını belirten 57 öğrencinin %71,9'nun farklı bir iş alanında, %15,8'inin ise meslekleri ile ilgili bir işte çalıştığı saptanmıştır. Öğrencilerin okuldan memnuniyet düzeyleri incelendiğinde, %11,1'inin memnun olmadığı kalan %88,9 öğrencinin ise düzeyleri değişmekle birlikte memnun oldukları gözlenmiştir. Öğrencilerin başarı düzeylerini gösteren genel not ortalaması incelendiğinde $2,76 \pm 0,43$ (min:1,50, maks: 4,00) olarak saptanmıştır (Çizelge 4.1).

Çizelge 4.1. Çalışmada Yer Alan Öğrencilerin Tanıtıcı Özellikleri (N:624)

Tanıtıcı Özellikler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Bölüm	Ebelik	228	36,5
	Hemşirelik	396	63,5
Sınıf	İki	239	38,3
	Üç	198	31,7
	Dört	187	30,0
Mezun olduğu lise türü	Fen lisesi	19	3,0
	Anadolu lisesi	490	78,5
	Meslek lisesi	54	8,7
	Diğer	61	9,8
Gelir getiren bir işte çalışma durumu	Evet	57	9,1
	Hayır	567	90,9
Çalışılan işin meslekle ilgili olması durumu	Evet	9	15,8
	Hayır	48	84,2
Çalışma Şekli	Kadrolu	6	10,5
	Öğrenci statüsünde yarı zamanlı	15	26,3
	Düzensiz, iş oldukça	26	45,6
	Diğer	10	17,5
Okulun öğrencisi olmaktan memnuniyet durumu	Çok memnun	61	9,8
	Memnun	290	46,5
	Kısmen Memnun	204	32,6
	Memnun değil	69	11,1
Ortalamalar			
Yaş	20,82±1,50 (min:18 maks:31)		
Genel Not Ortalaması (GNO)	2,76±0,43 (min:1,50 maks:4,00)		

4.2. Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Dağılımlar

Bu bölümde okul kültürü ölçeği ve alt boyutlarına yönelik puan durumları incelenmiştir.

Cronbach's alfa katsayısı toplam ölçekte 0,96, "Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri" alt boyutunda 0,90, "Bağlılık" alt boyutunda 0,89, "Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkileri" alt boyutunda 0,89, "Ödül/Değişim" alt boyutunda 0,82, "Yapı/İşleyiş" alt boyutunda 0,82, "Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler" alt boyutunda 0,85,

“Öğrenciler Arasındaki İlişkiler” alt boyutunda 0,81 ve “Destek” alt boyutunda 0,75 olarak belirtilmiştir. Puan arttıkça güvenilirlik artmakta olup sonuçlar yüksek derecede güvenilir bulunmuştur (Çizelge 4.2).

Çizelge 4.2 “Okul Kültürü Ölçeği” Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alfa Katsayısı
Okul Kültürü Toplam	50	0,967
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri	7	0,903
Bağlılık	7	0,898
Öğretim Elemanı - Öğrenci İlişkileri	8	0,895
Ödül/Değişim	5	0,827
Yapı/İşleyiş	10	0,827
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler	5	0,851
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	4	0,811
Destek	4	0,750

“Okul kültürü Ölçeği” ortalama puanları toplam ölçek için $106,09 \pm 24,59$ puan, “Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri” alt boyutu için $14,10 \pm 4,78$ puan, “Bağlılık” alt boyutu için $14,63 \pm 4,63$ puan, “Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkileri” alt boyutu için $17,93 \pm 4,48$ puan, “Ödül/Değişim” alt boyutu için $9,64 \pm 3,65$ puan, “Yapı/İşleyiş” alt boyutu için $22,03 \pm 5,20$, “Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler” alt boyutu için $11,42 \pm 3,39$, “Öğrenciler Arasındaki İlişkiler” alt boyutu için $7,75 \pm 2,63$ ve “Destek” alt boyutu için $8,51 \pm 2,43$ olarak belirtilmiştir (Çizelge 4.3).

“Okul Kültürü Ölçeği” toplam ölçek ve alt boyutlarının ortalama değerleri incelendiğinde öğrencilerin en olumlu görüş belirttikleri boyutlarda birinci sırayı $2,28 \pm 0,67$ ortalama ile “Yapı/İşleyiş” almaktadır. İkinci sırada $2,24 \pm 0,55$ ortalama ile “Bağlılık”, üçüncü sırada $2,20 \pm 0,51$ ortalama ile “Ödül/Değişim” olduğu gözlenmiştir. Araştırmaya katılan öğrenciler “Öğretim elemanı-Öğrenci ilişkileri” boyutunda $1,92 \pm 0,72$ ortalama ile diğerlerine oranla daha az olumlu görüş belirtmiştir (Çizelge 4.3).

Çizelge 4.3. “Okul Kültürü Ölçeği” Ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları

	\bar{X}	SS	Toplam Puan Ortalaması ve SS
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri	2,0931	0,65708	14,10±4,78
Bağlılık	2,2437	0,55819	14,63±4,63
Öğretim Elemanı - Öğrenci İlişkileri	1,9294	0,72488	17,93±4,48
Ödül/Değişim	2,2097	0,51370	9,64±3,65
Yapı/İşleyiş	2,2833	0,67974	22,03±5,20
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler	1,9378	0,65870	11,42±3,39
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	2,1319	0,60023	7,75±2,63
Destek	2,0153	0,67899	8,51±2,43
Toplam Ölçek			106,09 ± 24,59

“Okul yöneticileri ve Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda puan ortalaması 14,10±4,78 olup; bu alt boyutta 2,10 ortalama puan ile “Okul yöneticileri, yeniliklere açıktır.” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. İkinci sırada 2,08 ortalama ile “Okul yöneticileri, öğrencilerle iletişime her zaman açıktır” ifadesi, üçüncü sırada 2,00 ortalama ile “Öğrenciler, okulla ilgili sorunlarını veya düşüncelerini okul yöneticilerine rahatça iletebilirler.” ifadesi yer almıştır. Bu alt boyutta 1,93 ortalama ile “Okulumuzda öğrencilerin görüş ve önerilerine önem verilir.” ifadesinin en düşük puana sahip olduğu gözlenmektedir (Çizelge 4.4).

“Bağlılık” alt boyutunda puan ortalaması 14,63±4,63 olup; bu alt boyutta 2,17 ortalama puan ile “Bu okulda öğrenim görmekten memnunum.” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. İkinci sırada 2,15 ortalama ile “Üniversite tercihi yapan yakınlarıma bu okulu tercih etmelerini öneririm.” ifadesi, üçüncü sırada 2,10 ortalama ile “Bu okuldan mezun olsam bile, kendimi bu okulun bir üyesi olarak göreceğim.” ifadesi yer almıştır. Bu alt boyutta 1,95 ortalama ile “Bu okulda öğrenci olmanın prestiji, üniversitemizin diğer bölümleriyle benzerdir.” ifadesinin en düşük puana sahip olduğu gözlenmektedir (Çizelge 4.4).

“Öğretim elemanları ve Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda puan ortalaması 17,93±4,48 olup; bu alt boyutta 2,43 ortalama puan ile “Öğretim elemanları, öğrencilere karşı saygılıdır.” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. İkinci sırada 2,38 ortalama ile “Öğretim elemanları, öğrencilerle iletişime açıktır.” ifadesi, üçüncü sırada 2,32 ortalama ile “Öğretim elemanları, öğrenci hatalarına karşı anlayışlıdır.” ifadesi

yer almıştır. Bu alt boyutta 2,02 ortalama ile “*Öğretim elemanları, öğrencilerin sorunlarına karşı duyarlıdır.*” ifadesinin en düşük puana sahip olduğu gözlenmektedir (Çizelge 4.4).

“Ödül/Değişim” alt boyutunda puan ortalaması $9,64 \pm 3,65$ olup; bu alt boyutta 2,10 ortalama puan ile “*Okulumuzda, yeni görüş ve önerilere önem verilir.*” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. İkinci sırada 2,06 ortalama ile “*Okulumuzda, değişimle ilgili önerilerin kabulünde, öneriyi kimin getirdiğinden çok önerinin içeriğine önem verilir.*” ifadesi, üçüncü sırada 1,90 ortalama ile “*Öğrencilerin grup olarak elde ettikleri başarılar, bireysel başarılarından daha fazla takdir edilir.*” ifadesi yer almıştır. Bu alt boyutta 1,67 ortalama ile “*Okulumuzda başarılı olan herkes (öğrenci, öğretim elemanı, personel vb) ödüllendirilir.*” ifadesinin en düşük puana sahip olduğu gözlenmektedir (Çizelge 4.4).

“Yapı/İşleyiş” alt boyutunda puan ortalaması $22,03 \pm 5,20$ olup; bu alt boyutta 2,52 ortalama puan ile “*Okulumuzda, herkesin (öğrenci, öğretim elemanı, idari personel vb) mevcut kurallara uyması beklenir.*” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. İkinci sırada 2,29 ortalama ile “*Okulumuzda, kurallara uymayanlar hoş karşılanmaz.*” ifadesi, üçüncü sırada 2,27 ortalama ile “*Okulumuzda işler, belirli standartlara göre yürütülür.*” ifadesi yer almıştır. Bu alt boyutta 1,91 ortalama ile “*Okulumuzun geçmişine yönelik anılar, öyküler vb etkinlikler eski öğrenciler tarafından yeni gelenlere aktarılır.*” ifadesinin en düşük puana sahip olduğu gözlenmektedir (Çizelge 4.4).

“Öğretim elemanları arasındaki ilişkiler” alt boyutunda puan ortalaması $11,42 \pm 3,39$ olup; bu alt boyutta 2,51 ortalama puan ile “*Öğretim elemanları, birbirlerine yardım eder.*” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. İkinci sırada 2,41 ortalama ile “*Öğretim elemanları, birbirlerine karşı saygılıdır.*” ifadesi, üçüncü sırada 2,31 ortalama ile “*Öğretim elemanları, yeniliklere uyum sağlamaya isteklidir.*” ifadesi yer almıştır. Bu alt boyutta 2,12 ortalama ile “*Öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.*” ifadesinin en düşük puana sahip olduğu gözlenmektedir (Çizelge 4.4).

“Öğrenciler arasındaki ilişkiler” alt boyutunda puan ortalaması $7,75 \pm 2,63$ olup; bu alt boyutta 2,12 ortalama puan ile “*Öğrenciler, birbirlerine karşı saygılıdır.*” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. İkinci sırada 2,07 ortalama ile “*Öğrenciler, yeniliklere uyum sağlamaya isteklidir.*” ifadesi, üçüncü sırada 1,88 ortalama ile “*Öğrenciler, her*

konuda birbirlerine yardım eder.” ifadesi yer almıştır. Bu alt boyutta 1,66 ortalama ile *“Farklı sınıflardaki öğrenciler arasında güçlü bir etkileşim vardır.”* ifadesinin en düşük puana sahip olduğu gözlenmektedir (Çizelge 4.4).

“Destek” alt boyutunda puan ortalaması $8,51 \pm 2,43$ olup; bu alt boyutta 2,28 ortalama puan ile *“Öğrencilerin mesleki etkinliklere (kongre, kurs vb) katılımı teşvik edilir.”* ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. İkinci sırada 2,14 ortalama ile *“Öğrencilerin sosyal yönlerini geliştirmeleri desteklenir.”* ifadesi, üçüncü sırada 2,10 ortalama ile *“Öğrencilerin kendilerini ilgilendiren konularda kararlara katılımları sağlanır.”* ifadesi yer almıştır. Bu alt boyutta 1,99 ortalama ile *“Öğrenciler, okulun geleceğine yönelik yapılan planlar hakkında bilgilendirilir.”* ifadesinin en düşük puana sahip olduğu gözlenmektedir (Çizelge 4.4).

Çizelge 4.4 “Okul Kültürü Ölçeği” Alt Boyut İfadelerinin Puan Ortalamaları

Okul Kültür Ölçeği Alt Boyutları	\bar{X}	SS
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri Alt Boyutu		
Okul yöneticileri, öğrencilerle iletişime her zaman açıktır.	2,0870	0,82157
Okul yöneticilerinin, öğrenci eleştirilerine karşı tutumları olumludur.	1,9773	0,86573
Okul yöneticileri, öğrencilerin sorunlarını çözmede başarılıdır.	1,9984	0,85460
Okul yöneticileri, yeniliklere açıktır.	2,1053	0,88103
Okul yöneticileri, öğrenci isteklerini karşılamada olumlu bir tutum içindedir.	1,9951	0,88620
Öğrenciler, okulla ilgili sorunlarını veya düşüncelerini okul yöneticilerine rahatça iletebilirler.	2,0048	0,87229
Okulumuzda öğrencilerin görüş ve önerilerine önem verilir.	1,9389	0,86596
Bağlılık Alt Boyutu		
Bu okulda öğrenim görmekten memnunum.	2,1705	0,74748
Bu okulda öğrenci olmanın bir ayrıcalık olduğunu düşünüyorum.	2,0525	0,79233
Kendimi diğer üniversitelerin hemşirelik/ebelik bölümünde eğitim alan öğrencilerden şanslı görüyorum.	2,1011	0,83405
Üniversite tercihi yapan yakınlarıma bu okulu tercih etmelerini öneririm	2,1501	0,82465
Bu okulda öğrenci olmanın prestiji, üniversitemizin diğer bölümleriyle benzerdir.	1,9592	0,89842
Okulumuzun üniversite içinde olumlu bir imajı vardır.	2,0799	0,90305
Bu okuldan mezun olsam bile, kendimi bu okulun bir üyesi olarak göreceğim.	2,1384	0,88970
Öğretim Elemanları ve Öğrenci İlişkileri Alt Boyutu		
Öğretim elemanları, öğrencilere karşı saygılıdır.	2,4382	0,66052
Öğretim elemanları, öğrencilere adil davranır.	2,2142	0,77721
Öğretim elemanları, öğrencilerle iletişime açıktır.	2,3821	0,69573
Öğretim elemanları, öğrencilerin sorunlarına karşı duyarlıdır.	2,0227	0,75067
Öğretim elemanları, öğrenci hatalarına karşı anlayışlıdır.	2,3208	0,71417
Öğretim elemanlarının öğrencilere yaklaşımı insancıldır.	2,2715	0,80070
Öğretim elemanları, öğrencinin başarısı için çaba göstermekten mutluluk duyar.	2,1801	0,76332
Öğretim elemanları, öğrenci isteklerini karşılamada olumlu bir tutum içerisindedir.	2,1203	0,77743

Çizelge 4.4. Okul Kültürü Ölçeği” Alt Boyut İfadelerinin Puan Ortalamaları (Devamı)

Ödül/Değişim Alt Boyutu	\bar{X}	SS
Öğrencilerin grup olarak elde ettikleri başarılar, bireysel başarılarından daha fazla takdir edilir.	1,9000	0,96991
Okulumuzda başarılı olan herkes (öğrenci, öğretim elemanı, personel vb) ödüllendirilir.	1,6792	0,97605
Okulumuzda, yeni görüş ve önerilere önem verilir	2,1091	0,86774
Okulumuzda, değişimle ilgili önerilerin kabulünde, öneriyi kimin getirdiğinden çok önerinin içeriğine önem verilir.	2,0697	0,96023
Okulumuzda, eğitim yöntemleri ve uygulamaların geliştirilmesinde, farklı okulların çalışmaları dikkate alınır.	1,8889	1,01579
Yapı/İşleyiş Alt Boyutu		
Öğrencilerin grup çalışması yapmaları desteklenir.	2,2070	0,76958
Okulumuzda, herkesin (öğrenci, öğretim elemanı, idari personel vb)mevcut kurallara uyması beklenir.	2,5220	0,65549
Okulumuzda, kurallara uymayanlar hoş karşılanmaz.	2,2992	0,84262
Okulumuzda işler, belirli standartlara göre yürütülür.	2,2781	0,88217
Okulumuzda işlerin yürütülmesinde genellikle yazılı iletişim kullanılır.	2,1895	0,97765
Okulumuzun geçmişine yönelik anılar, öyküler vb etkinlikler eski öğrenciler tarafından yeni gelenlere aktarılır.	1,9133	0,95162
Okulumuzda açılış, kuruluş vb özel günlerdeki törenlere önem verilir.	2,1405	0,87511
Okulumuzda, öğrenci eğitiminin yürütülmesi her şeyden önemlidir.	2,1601	0,82544
Kuramsal dersler ve uygulamalarda öğrencilerin problem çözme yeteneğinin geliştirilmesine önem verilir.	2,1356	0,79043
Kuramsal dersler ve uygulamalarda öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmeye önem verilir.	2,2520	0,77373
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler Alt Boyutu		
Öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.	2,1299	0,78978
Öğretim elemanları, birbirleri ile uyum içerisinde çalışır.	2,2055	0,90102
Öğretim elemanları, birbirlerine karşı saygılıdır.	2,4103	0,88476
Öğretim elemanları, birbirlerine yardım eder.	2,5140	0,82258
Öğretim elemanları, yeniliklere uyum sağlamaya isteklidir.	2,3155	0,84970
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler Alt Boyutu		
Öğrenciler, birbirlerine karşı saygılıdır.	2,1286	0,76530
Öğrenciler, her konuda birbirlerine yardım eder.	1,8825	0,82797
Öğrenciler, yeniliklere uyum sağlamaya isteklidir.	2,0773	0,84105
Farklı sınıflardaki öğrenciler arasında güçlü bir etkileşim vardır.	1,6629	0,90480
Destek Alt Boyutu		
Öğrenciler, okulun geleceğine yönelik yapılan planlar hakkında bilgilendirilir.	1,9952	0,86228
Öğrencilerin kendilerini ilgilendiren konularda kararlara katılımları sağlanır.	2,1067	0,80710
Öğrencilerin mesleki etkinliklere (kongre, kurs vb) katılımı teşvik edilir.	2,2850	0,75467
Öğrencilerin sosyal yönlerini geliştirmeleri desteklenir.	2,1405	0,78646

4.3. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri İle Okul Kültürü Ölçeğinin Karşılaştırılması

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğrencilerin tanıtıcı özelliklerinin okul kültürü algılarına etkisi incelenmiştir. Öğrencilerin okuduğu bölüme, yaşa, genel not ortalamasına, gelirlili bir işte çalışma durumlarına göre okul kültürü algılarının farklılaşması Bağımsız Örneklem t testi ile, sınıf düzeylerine, mezun oldukları lise türüne ve okuldan memnuniyet düzeylerine göre okul kültürü algılarının farklılaşması ANOVA ile sınıanmıştır. Hipotez testlerinin sonuçlarına Çizelge 4.5’de yer verilmiştir.

“Okul Kültürü Ölçeği” bölümlere göre genel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen -6,727 t istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Başka bir ifade ile hemşirelik ve ebelik bölümünde okuyan öğrencilerin okul kültürüne ait değerlendirmeleri farklıdır. Ortalama değerleri karşılaştırıldığında ebelik bölümünde okuyan öğrencilerin okul kültürü algıları hemşirelik bölümünde okuyan öğrencilere oranla daha yüksektir. Ölçeğin tüm alt boyutlarında bölümler arasında t testinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Öğrencilerin eğitim gördükleri bölümlere göre okul kültürü ölçeği alt boyutlarına verdikleri puanların farklarını bulmak üzere yapılan t testi değerleri; “Okul yöneticileri ve Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda-5,360, “Bağlılık” alt boyutunda -4,456, “Öğretim elemanı-Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda -7,792, “Ödül/Değişim” alt boyutunda -5,318, “Yapı/İşleyiş” alt boyutunda -5,479, “Öğretim elemanları arasındaki ilişkiler” alt boyutunda -4,680, “Öğrenciler arasındaki ilişkiler” alt boyutunda -4,680 ve “Destek” alt boyutunda ise -6,620 olarak saptanmış olup, tamamı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Başka bir ifade ile hemşirelik ve ebelik bölümünde okuyan öğrencilerin tüm alt boyutlara ait değerlendirmeleri farklıdır. Ortalama değerleri karşılaştırıldığında ebelik bölümünde okuyan öğrencilerin tüm alt boyutlara ilişkin görüşleri hemşirelik bölümünde okuyan öğrencilere oranla daha olumludur (Çizelge 4.5).

“Okul kültürü Ölçeği” ile yaş arasındaki ilişkinin farklılıkları genel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen 1,482 t istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$). Başka bir ifade ile farklı yaş grubundaki öğrencilerin okul kültürüne ait değerlendirmeleri benzerdir. Öğrencilerin yaşlarına göre okul kültürü ölçeği alt boyutlarına verdikleri puanların farklarını bulmak

üzere yapılan t testi değerleri; “Okul yöneticileri ve Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda 1,105, “Bağlılık” alt boyutunda 0,762, “Öğretim elemanları – Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda 1,031, “Ödül/Değişim” alt boyutunda 0,943, “Yapı/İşleyiş” alt boyutunda - 1,478, “Öğretim elemanı-Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda 1,535, “Öğrenciler arasındaki ilişkiler” alt boyutunda 1,609 ve “Destek” alt boyutunda 0,773 olarak saptanmış olup, tüm alt boyutlarda istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$). Başka bir ifade ile farklı yaş grubundaki öğrencilerin tüm alt boyutlara ait değerlendirmeleri benzerdir (Çizelge 4.5).

“Okul Kültürü Ölçeği” ve tüm alt boyutlarının genel not ortalamasına göre dağılımları incelendiğinde gruplar arası istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamış ($p>0,05$) olup, değerlendirmelerin benzer olduğu görülmüştür (Çizelge 4.5).

Gelirli bir işte çalışma durumuna göre “Okul Kültürü Ölçeği”nin tamamında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Farklı çalışma durumuna sahip öğrencilerin “Okul yöneticileri ve Öğrenci ilişkileri” ile “Ödül/Değişim” alt boyutuna ait değerlendirmeleri farklı düzeydedir ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde gelirli bir işte çalışmayan öğrencilerin çalışan öğrencilere göre bu iki alt boyuta yönelik okul kültürü algıları daha yüksek bulunmuştur. Diğer alt boyutlarda değerlendirmeler benzerdir (Çizelge 4.5).

Çizelge 4.5. “Okul Kültürü Ölçeği” ve Alt Boyutlarına İlişkin T Testi Dağılımı

Bölgümlere Göre	Hemşirelik	Ebelik		
	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	t	p
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri	1,9071±0,65804	2,2032±0,67524	-5,360	0,000**
Bağlılık	2,0055±0,64299	2,2453±0,65488	-4,456	0,000**
Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkileri	2,1175±0,55673	2,4629±0,48965	-7,792	0,000**
Ödül/Değişim	1,8148±0,70898	2,1284±0,71042	-5,318	0,000**
Yapı/İşleyiş	2,1262±0,49726	2,3549±0,51053	-5,479	0,000**
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler	2,1883±0,68587	2,4484±0,63747	-4,680	0,000**
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	1,8920±0,64111	2,0175±0,68230	-2,300	0,022*
Destek	2,0151±0,59951	2,3347±0,54613	-6,620	0,000**
Okul Kültürü Genel	2,0083±0,47939	2,2744±0,46958	-6,727	0,000**
Yaşa Göre	18-20 yaş arası	21 yaş ve üzeri		
	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	t	p
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri	2,0485±0,68643	1,9881±0,67262	1,105	0,269
Bağlılık	2,1153±0,66652	2,0750±0,64966	0,762	0,447
Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkileri	2,2692±0,57702	2,2229±0,54224	1,031	0,303
Ödül/Değişim	1,9596±0,73209	1,9046±0,71904	0,943	0,346
Yapı/İşleyiş	2,2433±0,52248	2,1822±0,50550	-1,478	0,140
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler	2,3294±0,69168	2,2455±0,66844	1,535	0,125
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	1,9847±0,62135	1,8995±0,68630	1,609	0,108
Destek	2,1524±0,59390	2,1150±0,60570	0,773	0,440
Okul Kültürü Genel	2,1378±0,49474	2,0791±0,48969	1,482	0,139
Genel Not Ortalamasına Göre	Ortalama altı	Ortalama üstü		
	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	t	p
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri	2,0427±0,64067	1,9742±0,68934	1,145	0,253
Bağlılık	2,0730±0,66342	2,1513±0,64418	-1,331	0,184
Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkileri	2,2268±0,56078	2,2437±0,55683	-0,336	0,737
Ödül/Değişim	1,9077±0,73831	1,9484±0,71616	-0,622	0,535
Yapı/İşleyiş	2,2300±0,48892	2,2312±0,48953	-0,027	0,979
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler	2,3039±0,66512	2,2626±0,69372	0,676	0,500
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	1,9399±0,66804	1,9366±0,64751	0,055	0,956
Destek	2,1043±0,59989	2,1645±0,56304	-1,149	0,251
Okul Kültürü Genel	2,1035±0,48048	2,1141±0,48189	-0,243	0,808
Gelirli Bir İşte Çalışma Durumuna Göre	Çalışıyor	Çalışmıyor		
	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	t	p
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri	1,8323±0,73225	2,0289±0,67218	-2,083	0,038*
Bağlılık	1,9968±0,74246	2,0981±0,64899	-1,106	0,269
Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkileri	2,1080±0,66091	2,2484±0,54819	-1,802	0,072
Ödül/Değişim	1,7492±0,76760	1,9484±0,72099	-1,973	0,049*
Yapı/İşleyiş	2,1210±0,52959	2,2170±0,51244	-1,341	0,180
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler	2,1494±0,71625	2,2918±0,67644	-1,504	0,133
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	1,9086±0,67951	1,9261±0,65467	-0,191	0,848
Destek	2,0073±0,69473	2,1366±0,58964	-1,547	0,122
Okul Kültürü Genel	1,9841±0,54221	2,1119±0,48619	-1,868	0,062

Sınıflara göre “Okul Kültürü Ölçeği” ve alt boyutlarına ilişkin ANOVA testi ile elde edilen F değeri 0,502 olup, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Başka bir ifade ile farklı sınıflarda okuyan öğrencilerin okul kültürüne ait değerlendirmeleri benzer düzeydedir. F değeri; “Okul yöneticileri ve Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda 0,141, “Bağlılık” alt boyutunda 0,538, “Ödül/Değişim” alt boyutunda 0,783, “Yapı/İşleyiş” alt boyutunda 0,761, “Öğrenciler arasındaki ilişkiler” alt boyutunda 0,513 ve “Destek” alt boyutunda 0,302 olarak saptanmış olup, bu alt boyutlarla sınıflar arasındaki karşılaştırma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Farklı sınıflarda okuyan öğrencilerin bu alt boyutlara ait değerlendirmeleri benzer düzeydedir.

Sınıflara göre “Öğretim elemanı-Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda F değeri 3,998 olup istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Öğrencilerin sınıflarına göre “Öğretim elemanı-Öğrenci ilişkileri” alt boyutuna ait değerlendirmeleri farklılık göstermektedir. Gruplar arası farklılaşmalar Post Hoc LSD testi ile incelenmiş olup 3.sınıf öğrencilerinin “Öğretim elemanı-Öğrenci ilişkileri” değerlendirmesinin 4.sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür (Çizelge 4.6). Benzer şekilde sınıflara göre öğretim elemanları arasındaki ilişkiler alt boyutuna ilişkin elde edilen F değeri 3,998 olup istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Başka bir ifade ile farklı sınıfta okuyan öğrencilerin öğretim elemanları arasındaki ilişkiler alt boyutuna ait değerlendirmeleri farklılık göstermektedir. Gruplar arası farklılaşmaların incelendiği Post Hoc LSD testinde olup 2.sınıf ve 3.sınıf öğrencilerinin öğretim elemanları arasındaki ilişkiler kültürünün 4.sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür (Çizelge 4.6).

Çizelge 4.6. Sınıflara Göre Okul Kültürü Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi

Okul Kültürü Ölçeği	2.Sınıf	3.Sınıf	4.Sınıf		
	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	F	P
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri	2,0287±0,70990	1,9948±0,70015	2,0198±0,61600	0,141	0,869
Bağlılık	2,1051±0,68575	2,0540±0,65640	2,1192±0,62093	0,538	0,584
Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkileri	2,2565±0,58879	2,3126±0,51267	2,1545±0,55533	3,998	0,019*
Ödül/Değişim	1,9402±0,76034	1,8790±0,73440	1,9689±0,66674	0,783	0,458
Yapı/İşleyiş	2,2410±0,51796	2,1980±0,53099	2,1822±0,48970	0,761	0,467
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler	2,3336±0,68763	2,3342±0,69833	2,1651±0,63721	4,074	0,017*
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	1,9706±0,62291	1,9088±0,66231	1,9268±0,69984	0,513	0,599
Destek	2,1556±0,60237	2,1177±0,59163	2,1166±0,60870	0,302	0,739
Okul Kültürü Genel	2,1289±0,49637	2,0999±0,48612	2,0816±0,49537	0,502	0,606

Öğrencilerin mezun oldukları lise türüne göre “Okul Kültürü Ölçeği” ve alt boyutları arasındaki ilişki ANOVA testi ile incelenmiş, istatistiksel farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). “Okul Kültürü Ölçeği” ve tüm alt boyutlarda farklı türde liselerden mezun olan öğrencilerin değerlendirmeleri benzer düzeyde bulunmuştur. Öğrencilerin okuldan memnun olma durumları ile toplam ölçek ve tüm alt boyutlardaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Gruplar arası farklılaşmalar Post Hoc LSD testi ile incelenmiş olup okuldan memnuniyet düzeyi arttıkça okul kültürünün arttığı görülmüştür. “Okul yöneticileri ve Öğrenci ilişkileri” alt boyutuna ilişkin elde edilen F değeri 28,899 olup istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Okuldan memnun olan öğrencilerin “Okul yöneticileri ve Öğrenci ilişkileri” alt boyutuna ait değerlendirmeleri farklılık göstermektedir (Çizelge 4.7).

Çizelge 4.7. Mezun Olunan Lise Türüne ve Okuldan Memnuniyet Durumlarına Göre “Okul Kültürü Ölçeği” Varyans Analizi Dağılımı

Mezun Olunan Lise Türüne	Fen Lisesi	Anadolu Lisesi	Meslek Lisesi	Diğer	F	P
	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$		
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri	2,1729±0,72778	2,0212±0,67151	1,9469±0,70677	1,9791±0,70581	0,593	0,620
Bağlılık	2,2076±0,49095	2,1000±0,66571	1,9515±0,67441	2,1273±0,61102	1,102	0,348
Öğretim Elemanı- Öğrenci İlişkileri	2,3355±0,61103	2,2393±0,54921	2,1895±0,63813	2,2984±0,54476	0,545	0,652
Ödül/Değişim	1,9536±0,58590	1,9301±0,72999	2,0103±0,74153	1,8443±0,71461	0,511	0,675
Yapı/İşleyiş	2,2698±0,33050	2,2018±0,52773	2,2945±0,46514	2,1800±0,48723	0,683	0,563
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler	2,4105±0,65481	2,2799±0,66682	2,3675±0,59294	2,1963±0,84570	0,834	0,475
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	2,1184±0,63666	1,9474±0,66383	1,9158±0,56418	1,8241±0,69732	1,138	0,333
Destek	2,2122±0,45787	2,1184±0,60741	2,1929±0,61757	2,1607±0,57129	0,427	0,734
Okul Kültürü Genel	2,2101±0,38109	2,1048±0,49820	2,1086±0,49912	2,0763±0,47656	0,357	0,784
Memnuniyet Durumu	Çok Memnun	Memnun	Kısmen Memnun	Memnun Değil	F	P
	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$		
Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri	2,5222±0,51434	2,0830±0,67548	1,9318±0,63221	1,4971±0,58900	28,899	0,000**
Bağlılık	2,5789±0,64721	2,2842±0,54099	1,8903±0,56239	1,4043±0,67891	63,937	0,000**
Öğretim Elemanı- Öğrenci İlişkileri	2,6639±0,41366	2,3504±0,50302	2,1413±0,51627	1,6973±0,56605	45,545	0,000**
Ödül/Değişim	2,3055±0,67004	1,9972±0,71619	1,8592±0,67801	1,5118±0,71228	14,977	0,000**
Yapı/İşleyiş	2,5741±0,43122	2,3022±0,45557	2,1034±0,49445	1,7934±0,54921	34,933	0,000**
Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler	2,6823±0,51024	2,3610±0,66983	2,1795±0,64394	1,8766±0,72847	18,784	0,000**
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	2,3062±0,64857	2,0011±0,66025	1,8311±0,63475	1,6225±0,52883	14,738	0,000**
Destek	2,5701±0,50208	2,2355±0,53380	2,0169±0,57787	1,6389±0,63782	16,825	0,000**
Okul Kültürü Genel	2,5254±0,35285	2,2018±0,45318	1,9942±0,44462	1,6302±0,46252	51,420	0,000**

“Okul Kültürü Ölçeği”nin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Bir alt boyut ortalama puanı arttıkça diğer alt boyutların da puanları artmaktadır (Çizelge 4.8).

Çizelge 4.8. Çalışmada Kullanılan “Okul Kültürü Ölçeği” Toplam Ölçek Boyutu ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyona Ait Bulguların İncelenmesi

		Okul yöneticileri ve öğrenci ilişkileri	Bağlılık	Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkileri	Ödül Değişim	Yapı İşleyiş	Öğretim Elemanları arasındaki İlişkiler	Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	Destek
Okul yöneticileri ve öğrenci ilişkileri	R	1,000	0,575**	0,680**	0,624**	0,595**	0,600**	0,499**	0,620**
	P		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Bağlılık	R	-	1,000	0,536**	0,604**	0,688**	0,382**	0,406**	0,617
	P			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Öğretim Elemanı Öğrenci İlişkileri	R	-	-	1,000	0,452**	0,538**	0,603**	0,375**	0,574**
	P				0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Ödül/Değişim	R	-	-	-	1,000	0,749**	0,458**	0,451**	0,645**
	P					0,000	0,000	0,000	0,000
Yapı/İşleyiş	R	-	-	-	-	1,000	0,496**	0,498**	0,729**
	P						0,000	0,000	0,000
Öğretim Elemanları arasındaki İlişkiler	R	-	-	-	-	-	1,000	0,405**	0,479**
	P							0,000	0,000
Öğrenciler Arasındaki İlişkiler	R	-	-	-	-	-	-	1,000	0,526**
	P								0,000
Destek	R	-	-	-	-	-	-	-	1,000
	P								0,000

* p<0,05, ** p<0,01

5. TARTIŞMA

Bu bölümde çalışmaya katılan ebelik ve hemşirelik öğrencilerinin tanıtıcı özellikleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiye dair elde edilen bulgular, ulaşılabilen akademik yazın ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmada kullanılan “Okul Kültürü Ölçeği”nin sınırlı sayıda çalışmada kullanılması sebebiyle bulguların tartışılmasında sağlık alanı dışında geliştirilmiş okul kültürü ölçekleri ile yapılmış olan çalışmalardan da yararlanılmıştır.

Bu çalışmaya katılan öğrencilerin %36,5’i ise ebelik, %63,5’i hemşirelik bölümü öğrencisidir. Çalışmanın iki farklı bölümde eğitim gören öğrencilere uygulanmış olması disiplinler arasında okul kültürü algısındaki değişiklikleri ortaya koymakla beraber okul kültürü algısını etkileyen nedenleri de açıklamaktadır. “Okul Kültürü Ölçeği” bölümlere göre genel olarak değerlendirildiğinde, ebelik ve hemşirelik bölümünde okuyan öğrencilerin okul kültürüne ait değerlendirmeleri farklı bulunmuştur. Ortalama değerleri karşılaştırıldığında ebelik bölümünde okuyan öğrencilerin okul kültürü algıları hemşirelik bölümünde okuyan öğrencilere oranla daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Terzi (2007)’nin bir Eğitim Fakültesinde farklı öğretmenlik bölümlerinde yaptığı araştırmada bölümler arasında okul kültürü algılarında anlamlı farklılık bulunmuştur (94). Sonuç olarak aynı grup özelliği taşımaları da benzer çalışmalarla çalışmamız paralellik göstermektedir. Bu çalışmada bölümler arası farklılığın nedeni; okul kültürü algısı yüksek olan ebelik bölümünde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının, hemşirelik bölümünde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısına oranla daha az olması ve öğretim elemanı- öğrenci iletişim ve etkileşimlerinin daha aktif olması gösterilebilir.

Bu çalışmaya katılan öğrencilerin %38,3’ü (n:239) ikinci sınıfta, % 31,7’si (n:198) üçüncü sınıfta, % 30,0’ı (n:187) dördüncü sınıfta öğrenim görmektedir. Araştırmada birinci sınıf öğrencileri, yeni başladıkları üniversite yaşantısı ve fakülteye adaptasyonlarının sağlanması için yeterince zaman (çalışma dönemin sekizinci haftasında başlatıldığı için) geçirmediği düşüncesiyle örnekleme alınmamışlardır. Yapılan benzer çalışmalarda da aynı eğilimin olduğu görülmektedir (83, 92, 93, 94,). Sınıflara göre öğrencilerin okul kültürüne ait değerlendirmeleri benzer düzeydedir. Sınıflara göre “Öğretim elemanı-Öğrenci ilişkileri” alt boyutuna ait değerlendirmeleri

farklılık göstermektedir. 3.sınıf öğrencilerinin “Öğretim elemanı - Öğrenci ilişkileri” değerlendirmesi 4.sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. 4. Sınıf öğrencilerinin mezuniyete yakın olmaları okula olan bağlılıklarını azaltabilir. Ek olarak atanma ve gelecek kaygısı bu durumu etkileyebilir. Benzer şekilde sınıflara göre “Öğretim elemanları arasındaki ilişkiler” alt boyutuna ait değerlendirmeleri de farklılık göstermektedir. 2.sınıf ve 3.sınıf öğrencileri ile “Öğretim elemanları arasındaki ilişkiler” kültürünün 4.sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. İkinci ve üçüncü sınıf öğrencilerinin daha yoğun ders ve müfredat programının olması daha fazla öğretim elemanı ile daha fazla zaman geçirmelerine neden olmakta iken dördüncü sınıf öğrencilerinin hastane ağırlıklı bir programa tabii olmaları çıkan sonucu etkilemektedir. Alemdar ve Köker İletişim Fakültesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin kurum kültürünü algılamaları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada öğrencilerin sınıfları ile kurum kültürü boyutlarını algılamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır (96). Bu da çalışmamızın sonucunu literatürün de desteklediğini göstermektedir.

Bu çalışmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması $20,82 \pm 1,50$ olup, okul kültürüne yönelik üniversite öğrencileri ile yapılan benzer çalışmalardaki öğrenci yaş grupları ile uyumlu olduğu saptanmıştır (83,92,93,94,95). “Okul Kültürü Ölçeği” ile yaş arasındaki ilişkinin farklılıkları genel olarak değerlendirildiğinde, yaş grubundaki öğrencilerin okul kültürüne ait değerlendirmeleri benzer olarak görülmüştür.

Bu çalışmada öğrencilerin %42,0’ının (n:262) okulu birinci sırada tercih ettiği saptanmıştır. Bu sonuç diğer bölümlere nazaran mezun olduktan sonra iş bulma kaygısı yaşanmaması ile açıklanabilir. Kulakçı ve ark. hemşirelik öğrencilerinin motivasyon kaynakları ve sorunları ile beraber mesleki tercihleri ve okul kültürleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmada öğrencilerin hemşirelik mesleğini seçme nedenleri arasında ilk sırada %68,7 ile “iş bulma olanakları” olduğunu tespit etmişlerdir (95) . Bu çalışmada tercih sıralamasının nedenleri sorgulanmadığı için net bir değerlendirme yapılamamakla birlikte gençlerin ekonomik kaygılarının meslek tercihlerinde belirleyici unsur olduğu düşünülebilir. Bu nedenle mesleğin büyük oranda ilk sırada tercih edilmiş olması ne yazık ki mesleğin ideal meslek olarak tercih edildiği anlamını taşımamaktadır.

Bu çalışmada öğrencilerin %90,9'unun herhangi bir işte çalışmadığı saptanmıştır. Kantek ve ark. çalışmasında katılımcıların %80'inin çalışmadığı belirtilmiştir (92). Herhangi bir işte çalışmayan öğrenci sayısının yüksek olması, öğrencilerin okulda ve arkadaşları ile daha fazla zaman geçirmesine olanak sağlamaktadır. Bu nedenle okulu daha fazla benimseyebildikleri söylenebilir. Öğrencilerin okuldan memnuniyet düzeyleri de bu sonucu desteklemektedir. Öğrencilerin yalnızca %11,1'i okuldan memnun olmadığını belirtmiş, kalan öğrencilerin ise düzeyleri değişmekle birlikte memnun oldukları saptanmıştır. Okuldan memnun olma durumu benzer şekilde öğrencilerin başarı düzeylerini de olumlu etkileyebilmektedir. Nitekim bu çalışmaya katılan öğrencilerin genel not ortalaması $2,76 \pm 0,43$ (min:1,50, maks: 4,00) olarak saptanmıştır. İlkokul ve ortaokullarda sınav sonuçları ile okul kültürü arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek isteyen Smith, okul kültürünün başarı puanları üzerine pozitif katkı sunduğunu tespit etmiştir (97). Okul kültürünün öğrenci başarısının üstündeki etkisini inceleyen Demirtaş, çalışma sonucunda, öğrenci başarısı ile okul kültürünün işbirlikçi liderlik, öğretmen işbirliği ve amaç birliği unsurları arasında pozitif korelasyon olduğunu saptamıştır (98). Buraya kadar söz edilen tanıtıcı özelliklerin olumlu ve etkili bir okul kültürünün oluşmasında rol oynadığı söylenebilir. Bu durum okula bağlılığın arttırmasında, okula ve yönetimine karşı güven oluşmasında, çatışmaların önlenmesinde ve öğrencilerin davranışlarının ve beklentilerinin şekillenmesinde yararlı olup literatürle de desteklenmektedir (77,83).

Bu çalışmada katılımcıların okul kültürü algısının yüksek olduğunun bir göstergesi de toplam ölçeğin Cronbach's alfa katsayısının 0.96 olarak yüksek derecede güvenilir bulunmasıdır (Çizelge 4.2). Kantek ve ark. çalışmasında ölçeğin Cronbach's alfa katsayısı toplam ölçek için 0,93 bulunmuştur (92). Bu çalışmada ölçek alt boyutlarından "Okul yöneticileri ve Öğrenci ilişkileri"nin 0.90 Cronbach's alfa katsayısı ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir (Çizelge 4.2). Bu sonuç öğrencilerin okul yönetiminden memnun oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Benzer şekilde Kantek ve ark. çalışmasında da bu alt boyutun iç tutarlılık katsayısı diğer alt boyutlara göre daha yüksek bulunmuştur (92). Bu çalışmanın sonucunun literatürle uyumlu olduğu söylenebilir.

"Okul Kültürü Ölçeği" toplam puan ortalaması $106,09 \pm 24,59$ "Okul Yöneticileri ve Öğrenci İlişkileri" alt boyutu için $14,10 \pm 4,78$, "Bağlılık" alt boyutu için

14,63±4,63 puan, “Öğretim Elemanı- Öğrenci İlişkileri” alt boyutu için 17,93±4,48, “Ödül/Değişim” alt boyutu için 9,64±3,65 puan, “Yapı/İşleyiş” alt boyutu için 22,03±5,20, “Öğretim Elemanları Arasındaki İlişkiler” alt boyutu için 11,42±3,39, “Öğrenciler Arasındaki İlişkiler” alt boyutu için 7,75±2,63 ve “Destek” alt boyutu için 8,51±2,43 olarak saptanmıştır. Okul Kültürü Ölçek toplamı ve alt boyutlarının ortalama değerleri incelendiğinde öğrencilerin en olumlu görüş belirttikleri boyutlarda birinci sırayı “Yapı/İşleyiş”, ikinci sırayı “Öğretim Elemanı – Öğrenci İlişkileri”, üçüncü sırayı “Bağlılık” almaktadır. Katılımcıların “Öğrenciler Arasındaki İlişkiler” boyutunda diğerlerine oranla daha az olumlu görüş belirttiği tespit edilmiştir. Tüm alt boyutlarda ebelik öğrencilerinin hemşirelik öğrencilerine göre değerlendirmelerinin daha olumlu olduğu verdikleri puan ortalamalarına da yansımaktadır. Ebelik bölümünde öğrenci sayısının hemşirelik bölümüne göre daha az olması, okul kültürü algısını tüm alt boyutlar olmak üzere olumlu yönde etkilemektedir (Çizelge 4.3).

Çalışmada kullanılan ölçeğin “Okul yöneticileri ve Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda öğrenciler okul yöneticilerini yeniliklere ve iletişime açık bulduklarını, sorunlarını rahatlıkla iletebildiklerini destekler puanlar vermiştir (Çizelge 4.4) Okul yöneticileri ile öğrenci ilişkilerinin olumlu yönde olduğunu gösteren bu değerlendirmelerin okul kültürü algısını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Öğretim elemanları ve öğrenciler için olumlu çalışma iklimi ortamının oluşması okul yöneticisinin liderlik yeteneğine bağlıdır (99). Fakülte yöneticilerinin öğretim elemanlarının düşüncelerine önem verme, mesleki kararlarına güvenme ve fakülte ile ilgili karar alma süreçlerine katma davranışları, öğretim elemanlarının örgüte olan bağlılığını ve motivasyonlarını arttırabilir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretim elemanları da işlerine ve öğrencilerine daha fazla bağlanıp öğrencilerin başarılarını ve motivasyonlarını yükseltebilir (100). Bu durumun da olumlu okul ortamı oluşturup okul kültürü algısını arttırdığı söylenebilir. Sonuç olarak olumlu yöneticilerin olumlu okul kültürü oluşmasına katkı sağladığı savunulabilir. Bu çalışmanın “Okul yöneticileri ve öğrenci ilişkileri” alt boyutunda elde edilen sonuçta bunu desteklemektedir.

“Okul Kültürü Ölçeği”nin “Bağlılık” alt boyutunda *“Bu okulda öğrenim görmekten memnunum.”* ifadesi en yüksek ortalama ile ilk sırayı almıştır. Başkalarına okulunu tavsiye etme ve mezuniyet sonrası aidiyet duygusunun devamı niteliğindeki ifadelerde sıralamada üstlerdedir (Çizelge 4.4). Bu fakültede eğitim alma yönünde

yapılmış olan bu olumlu değerlendirmeler okul kültürü algısını olumlu yönde etkilemektedir. Shaw, üç farklı okulda örgüt kültürünü, bu kültürü belirleyen faktörleri ve yöneticilerin liderlik davranışlarını incelediği çalışmada eğitimin öğrenci merkezli, esnek ve destekleyici bir öğrenme-öğretme ortamına sahip olduğu okullarda başarının yüksek olduğunu tespit etmiştir (101). Kulakçı ve ark. çalışmada da, öğrencilerin motivasyonunu, okula bağlılık, öğretim elemanları arasındaki ilişkiler ve okuldaki yapı/işleyişin etkilediği sonucuna varmışlardır (95). Bu sonuçların öğrencilerin memnuniyet düzeylerini ve motivasyonlarını, okul başarısını ve okula bağlılığını arttırdığı, bu durumun da olumlu okul kültürü oluşmasına etki ettiği söylenebilir.

Ölçeğin “Öğretim elemanları ve Öğrenci ilişkileri” alt boyutunda öğrenciler öğretim elemanlarını kendilerine karşı saygılı, iletişime açık ve anlayışlı bulmaktadır. Erdem ve İşbaşı'nın okullarda örgüt kültürünü ve öğrencilerin alt kültür algılarını incelediği çalışmada öğretim üyelerinin sevecen yaklaşımının, araştırma görevlilerinin ilgisinin öğrenciler tarafından pozitif algılandığı sonucuna varılmıştır (83). Öğretim elemanlarının olumlu tutumlarının olumlu okul kültürü algılamasına destek verdiği söylenilebilir. Aynı zamanda öğretim elemanlarının öğrenciler tarafında güven duyularak rol model alınmaları, öğrencilerin bireysel ve mesleki gelişimlerini dolaylı olarak da mesleğin toplumsal kabul edilirliliğini etkilemektedir.

Ölçeğin “Ödül/Değişim” alt boyutunda öğrenciler okulda yenilik ve değişime açık olduğunu belirtmiştir. Fakültenin fiziki koşullarında ki iyileştirmeler yanında eğitim yöntemleri ve kullanılan araç gerecin bilimsel ve teknolojik gelişmelere uygun hale getirilmesi öğrencilerde üniversite eğitimini ve kendilerinin özel olduğu duygusunu desteklemekte ve okul kültürü algısını olumlu etkilemektedir. Ama hayatın hemen her alanında olduğu gibi ödül konusunda bireysel başarılarının diğer ifadelerle göre daha az önemsendiği değerlendirilmesini de yaptıkları görülmüştür (Çizelge 4.4). Ne yazık ki ülkemizde toplumsal bir eğilim olarak başarı odaklı ödül sistemi çok önemsenmemektedir. Oysa başarıyı arttıran, motivasyonu sağlayan önemli unsurlardan birisi de başarının dile getirilerek bireyin onurlandırılmasıdır. Ödül sistemi oluşturmak okul kültürünü olumlu etkileyecektir.

Ölçeğin “Yapı/işleyiş” alt boyutunda öğrenciler fakültedeki herkesin kurallara uymasını bekledikleri, kurallara uymayanların da hoş karşılanmadığı ve fakültenin standartları olduğu yönündeki değerlendirmeleri ilk sıralarda yer almaktadır (Çizelge

4.4). Toplu yaşanan her kurumda kurallar ve standartlar, ortak amaca ulaşmada koordineli hareket edilmesini sağlar. Böylece herkes kendine düşen görevi başkasının sınırlarına girmeden yerine getirir. Kuralların var olması ve koyulan kurallara uyulmasının okul kültürünü olumlu yönde etkilediği sonucu literatür tarafından da desteklenmektedir (102). Bu alt boyutta üzücü şekilde *“Okulumuzun geçmişine yönelik anılar, öyküler vb etkinlikler eski öğrenciler tarafından yeni gelenlere aktarılır.”* ifadesinin en düşük puana sahip olduğu saptanmıştır. Bu durum öğrencilerin geçici bir süre buldukları fakültede, geçmişten bu güne iz bırakanları görmek istedikleri anlamına da gelebilir. Okulun geçmişine yönelik anıların, öykülerin eski öğrenciler tarafından yeni gelenlere aktarılması, okul kültürünü oluşturan alt yapının yani okulu bu güne taşıyan, emek veren, kültürün gelişimine katkı sağlayan herkesin emeğinin ve katkılarının görünür olmasını sağlar. Geçmişe sahip çıkmak geleceğin başarısını garantilemektir. Öğrencilerin en düşük puanı verdikleri *“Okulumuzun geçmişine yönelik anılar, öyküler vb etkinlikler eski öğrenciler tarafından yeni gelenlere aktarılır.”* ifadesi bu konudaki eksikliği ortaya koymaktadır.

Öğrenciler “Okul Kültürü Ölçeği”nin “Öğretim elemanları arasındaki ilişkiler” alt boyutunda fakültedeki öğretim elemanlarını birbirine yardım eden, saygılı ve yeniliklere uyum sağlamaya istekli olarak değerlendirmiştir (Çizelge 4.4). Öğretim elemanları arasında olumlu yönde uyum olduğunu gösteren bu değerlendirmenin okul kültürü algısını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Onoye, ilköğretim okullarındaki akademik başarıyı ölçmek için yaptığı çalışmasının sonucunda yüksek başarıya sahip okulların güçlü bir akademik yapı içerdiğini ve bu okullarda öğretmenlerin uyum içinde çalıştığını, liderlik vasfına sahip yöneticilerin olduğunu, yardımseverliğin ve sadakatin olduğunu tespit etmiştir (103). Bu veriler doğrultusunda çalışmamızın literatürle uyumlu olduğunu söylenebilir. Bu alt boyutta *“Öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.”* ifadesi en düşük puanı almıştır (Çizelge 4.4). Öğretim elemanının öğrenciye farklı tutum sergilemesi eşitlik ve adalet ilkesi bağlamında istendik bir durum değildir. Öğrenciler öğretim elemanlarının sempatisini kazanmak için çeşitli yaklaşımlar sergileyebilmektedirler. Deneyimli bir öğretim elemanı öğrencilere benzer tavırlarla öğrenciler arası ayırım yapmadığı göstermelidir.

“Okul Kültürü Ölçeği” “Öğrenciler arasındaki ilişkiler” alt boyutunda öğrenciler kendilerini birbirlerine yardım eden, saygılı ve yeniliklere uymaya istekli

olarak değerlendirmiştir (Çizelge 4.4). Bu değerlendirmeler ölçeğin “Öğretim elemanları arasındaki ilişkiler” alt boyutuna benzer değerlendirmelerdir. Bu durumda öğretim elemanlarını rol model aldıkları söylenebilir. Bu alt boyutta “*Farklı sınıflardaki öğrenciler arasında güçlü bir etkileşim vardır.*” ifadesi en düşük puana sahiptir (Çizelge 4.4). Fakültenin öğrenci sayısının fazla olması, derslik ve uygulama alanı sıkıntılı, öğrencilerin aynı anda tamamının fakültede ya da uygulama alanında olmasına engel olmaktadır. Farklı sınıflar farklı günlerde derslik ve uygulama alanlarını kullandıkları için etkileşimde bulunamamaktadırlar.

Ölçeğin “Destek” alt boyutunda öğrenciler mesleki etkinliklere katılımlarının teşvik edildiğini, sosyal yönlerini geliştirmelerinin desteklendiğini içeren ifadelere yüksek puan vermiştir. Özellikle ebelik bölümü öğrencilerinin puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 4.4). Bu durum yine ebelik bölümü öğrencilerinin sayıca daha az olmalarına bağlanabilir.

Okul kültürü ölçeğinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bir alt boyut ortalama puanı arttıķça diğer alt boyutların da puanları artmaktadır (Çizelge 4.8). Ölçek toplamı ve alt boyutlarında pozitif ilişki okul kültürü algısı aķısından istendik bir durumdur. Ölçek puan ortalamaları arttıķça okul kültürü algısı artmaktadır. Bu çalışmada da öğrencilerin okul kültürü algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Literatürdeki diğer okul kültürü çalışmalarının sonuçlarıyla benzerlik göstermiştir. Sonuç olarak Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin okul kültürü algısı yüksektir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin okul kültürü algılarını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın sonucunda; kullanılan ölçeğin Cronbach's alfa değeri toplam ölçekte 0.96 olarak saptanmış ve sonuçlar yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Öğrencilerin okul kültürü algılarının öğrenim gördükleri bölümden, sınıftan ve herhangi bir işte çalışıp çalışmama durumundan etkilendiği saptanmış olup; okuldan memnuniyet düzeyi arttıkça okul kültürü algılarının da arttığı tespit edilmiştir. Bu çalışmaya katılan öğrencilerin okul kültürü algısı yüksek düzeyde bulunmuştur.

Bu çalışmada yer alan öğrencilerin okul kültürü algısı yüksek düzeyde bulunmakla beraber, daha iyi hale getirmek için öneriler ise şu şekilde sıralanabilir;

1. Öğretim elemanı -öğrenci iletişimi ve dayanışmasını kuvvetlendirici aktivitelere, projelere ve faaliyetlere yer verilmesi,
2. Öğrenciler arası iletişim ve dayanışmayı kuvvetlendirecek bilimsel, sosyal ve sportif faaliyetler düzenlenmesi ve bu faaliyetlere katılımın desteklenmesi,
3. Düzenlenen aktiviteler, faaliyetler ve projelerde dördüncü sınıf öğrencilerinin alt sınıftaki arkadaşlarına rehberlik yapması,
4. Okula ait sembollerin, hikayelerin "Uyum haftası" etkinlikleri çerçevesinde okula yeni başlayan öğrencilere aktarılması ve son sınıf öğrencilerinden bir temsilcinin okulu tanıtması,
5. Fakültenin tarihçesinin ve başarı öyküsünün (ödülleri, mezuniyet derecesi gibi) öğrencilerin görebileceği alanlarda sergilenmesi,
6. Fakülteye emeği geçen öğretim elemanları ile anı paylaşımı ve söyleşi yapılması,
7. Öğrenci kulüplerinin aktif hale getirilmesi ve danışman öğretim elemanının yanı sıra diğer eğitimlerinde kulüplere destek vermesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. **Terzi AR.** *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, **2000**.
2. **Özyaman HG.** Sağlık Kurumlarında Örgüt Kültürü: Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Yardımcı Personelinin Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, **2010**.
3. **Çelik V.** *Okul Kültürü ve Yönetimi*. 3. Baskı, Ankara: Pegem A Yayınları, **2002**.
4. **Bursalıoğlu Z.** *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık **1991**.
5. **İpek C.** Resmi Liselerle Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, **1999**; 5(3): 411-442.
6. **İtil N.** İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, **2007**.
7. **Kantek F.** Hemşirelik Yüksekokulları için Örgütsel Kültür Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, **2005**.
8. **Karacıoğlu F, Timuroğlu MK.** Örgüt Kültürü ve Liderlik. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, **2004**; 2:319-338.
9. Türk Dil Kurumu <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi:01.04.2020
10. **Genç N.** *Yönetim ve Organizasyon*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, **2005**.
11. **Aydın M.** *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları, **1991**.
12. **Schein EH.** *Örgütsel Psikoloji*. (Çev: A Sağtürk ve S. Özalp) Eskişehir İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi, **1976**.
13. **Şişman M.** *Örgüt Kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, **1994**; 732: 39.
14. **Sağlam M.** *Örgütsel Değişme*. Ankara: Todai Yayınları, **1979**.
15. **Tosun K.** *İşletme Yönetimi*. 6. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları, **1992**.
16. **Demir N.** Hastanelerde Örgüt Kültürü ve Hastane Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Oluşturmadaki Yeterlilik Derecesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, **2005**.
17. **Gümüş M.** *Yönetimde Başarı için Altın Kurallar*. İstanbul: Alfa Basım Yayım, **1995**.
18. **Güçlü N.** Örgüt Kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **2003**; 6: 147-159.
19. **Başaran İE.** *Yönetime Giriş*. Ankara: A. Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, **1984**.
20. **Başaran İE.** *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Yönetimsel Davranış Kadioğlu Matbaası, **1992**.
21. **Ören K, Erdem B, Kaplan M.** Örgütsel Kültürün İşgücü Verimliliğine Etkisi. *Kamu-İş Dergisi*, **2005**; 8(2): 1-21.
22. **Tutar H.** *Örgütsel İletişim*. 1. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık, **2003**.

23. **Tanyeri EE.** Özel Sektörde Yöneticilerin Örgüt İklimine Etkisi. Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, **2000**.
24. **Sargut S.** *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: V Yayınları, **1994**.
25. **Özen Ö.** Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışı Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, **2009**.
26. **Başaran İE.** *Yönetim*. Ankara: Feryal Matbaası, **2000**.
27. Türk Dil Kurumu <https://sozluk.gov.tr/?kelime=pop%C3%BCler%20k%C3%BCit%C3%BCr>
Erişim Tarihi:17.03.2020
28. **Allaire Y, Firsirotu ME.** Theories of Organizational Culture. *Organization Studies*, **1984**; 5(3): 193-226.
29. **Mejuyev V.** *Kültür ve Tarih*. Ankara: Başak Yayınları, **1987**.
30. **Erdoğan İ.** *Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi ve Faktör Analizi Yöntemi ile Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Yayınları, **1975**.
31. **Kongar E.** *Toplumsal Değişme*. Ankara: Bilgi Yayınevi, **1972**.
32. **Kozlu C.** *Kurumsal Kültür*. İstanbul: Defne Yayıncılık ve Tanıtım Limited Şirketi, **1986**.
33. **Dönmezer S.** *Sosyoloji*. İstanbul: Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları, **1978**.
34. **İnceoğlu E.** Örgüt Kültürünün İşletme İçi İletişime Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, **2004**.
35. **Doğan B.** *Örgüt Kültürü*. 1. Basım, İstanbul: Beta Basım, **2012**.
36. **Ergin M.** *Türkiye'yi Bugüne Getiren Tarihi Seyir*, Ankara: **1986**.
37. **Dinçer Ö.** *Stratejik Yönetim İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, **1998**.
38. **Erdoğan İ.** *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, **1983**.
39. **Şahal E.** Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, **2005**.
40. **Seren Ş.** Değişime Karşı Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Kalite Belgesi Alan Hastanelerde Değişim İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, **2005**.
41. **Unutkan Ataman G.** *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi, **1995**.
42. **Demir N.** *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi, **2007**.
43. **Engin MD.** Hemşirelerin Örgüt Kültürü ve Güçlendirme Algılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İzmir, **2013**.
44. **Unutkan Ataman G.** *İşletme Yönetimi (Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar)*. İstanbul: Türkmen Kitabevi, **2001**.
45. **Şişman M.** *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yayıncılık, **2002**.
46. **Robbins SP.** *Örgütsel Davranışın Temelleri*. Eskişehir: Etam, **1994**.

47. **Ersen H.** *Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi.* İstanbul: Sim Matbaacılık, **1997.**
48. **Katz D, Kahn LR.** *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi.* (Çev: Halil CAN Yavuz BAYAR), Ankara: TODAİE Yayını, **1977.**
49. **Saruhan ŞC, Yıldız ML.** *Çağdaş Yönetim Bilimi.* 2. Basım, İstanbul: Beta Basım, **2013.**
50. **Hofstede G, Neuijen B, Ohayv DD, Sanders G.** Measuring Organizational Cultures A qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, **1990**; 35(2): 286-316.
51. **Akın Acuner Ş.** *Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri.* 1. Basım, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, **2010**: 713; 5.
52. **Cook CW, Hunsaker PL, Coffey RE.** *Management and Organizational Behavior.* Second Edition, USA: Irwin McGraw-Hill, **1997**: 112-113.
53. **Vural BA.** *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim.* 1. Basım, İstanbul: İletişim Yayınları, **1998**: 40.
54. **Özalp İ, Şahin M, Koparal C, Berberoğlu G, Ceylan R.** *Yönetim ve Organizasyon,* 1. Baskı, Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları, **2003.**
55. **Bakan İ, Büyükbeşe T.** *Kurum Kültürü.* Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu, **2006**: 36-37.
56. **Eren E.** *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.* 5. Baskı, İstanbul: **1998**; 86.
57. **Sığır Ü, Gürbüz S.** *Örgütsel Davranış.* 2. Basım, İstanbul: Beta Basım, **2014**: 596.
58. **Taş A.** *Örgüt Kültürü.* Eskişehir : Anadolu Üniversitesi Yayınları, **1994.**
59. **Louis KS, Kruse SD.** *Kruse Professionalism and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools,* A Sage Publications Company Thousands Oaks, California, **1995.**
60. **Köse S, Tetik S, Ercan C.** *Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler.* *Yönetim ve Ekonomi*, **2001**; 7(1): 219-242.
61. **Erdem R.** *Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma.* *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İBBF Dergisi*, **2007**; 2(2): 63-79.
62. **Tevrüz S.** *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.* *Türk Psikologlar Derneği*, Ankara, **1997**: 91.
63. **Erdem F.** *İşletme kültürü.* Fredrich-Naumann Vakfı Yayınları, Ankara, **1996**: 38.
64. **Bozkurt T.** *İşletme Kültürü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.* *Türk Psikologlar Derneği*, **1996**; 91.
65. **Wilkins AL.** *The Culture Audit: A Tool For Understanding Organizations.* *Organizational Dynamics*, **1983**; 12 : 24-38.
66. **Balcı İ, Büyükbeşe T, Bedestenci HÇ.** *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü: Teorik ve Ampirik Yaklaşım.* İstanbul: Aktüel Yayınları, **2004**: 52.
67. **James J.** *Gelecek Zamanda Düşünmek.* (Çev. Z.Dicleli). İstanbul: Boyner Yayıncılık, **1997.**
68. **Eroğlu F.** *Davranış Bilimleri.* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, **1996.**
69. **Greenberg J, Baron RA.** *Behavior in Organizations.* Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall, **2000.**

70. **Baykal ÜT, Türkmen EE.** Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi, İstanbul: Akademi Basın, **2014**: 679-696.
71. **Yılmaz A, Eroğlu C.** *Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış*. 4. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık, **2013**.
72. **Sökmen A.** Örgütsel Davranış. Ankara: Detay Yayıncılık, **2013**.
73. **Özkalp E, Kirel Ç.** *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, **2000**: 96-122.
74. **Ünsal S, Tıgılı M.** Hofstede'nin Belirsizlikten Kaçınma Kültürel Boyutunun Yönetimsel Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, **2006**; 21(1): 330.
75. **Altay H.** Güç Mesafesi, Erkeklik- Dişilik ve Belirsizlikten Kaçınma Özellikleri ile Başarı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, **2004**; 9(1): 305-306.
76. **Çetin ÖM.** *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, **2004**.
77. **Gümüseli AG.** Okul Kültürü ve Liderlik. *artı@eğitim Dergisi*, **2006**; 8: 14.
78. **Stolp S, Smith SC.** *Cultural Leadership, School Leadership: Handbook for Excellence*. Third Edition, (Edited by Smith, C. H. & Piele, P. K.). University of Oregon, USA, **1997**: 157-178.
79. **Şimşek Y.** Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Örneği. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, **2003**.
80. **Bursalıoğlu Z.** *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. 12. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık, **2002**.
81. **Lunenburg FC, Ornstein AC.** *Educational administration: Concepts and practices*. 5th ed, Belmont, CA: Wadsworth, **1991**.
82. **Balcı A.** *Etkili Okul, Okul Geliştirme: Kuram Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, **2002**.
83. **Erdem F, İşbaşı JÖ.** Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, **2001**; 1: 33-57.
84. **Özdemir A.** Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, **2006**; 4(4): 411-433.
85. **Şişman M, Turan S.** Eğitim ve Okul Yönetimi. Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, **2004**.
86. **Balcı A, Özden Y.** *Eğitim ve Okul Yöneticiliği: El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, **2004**.
87. **Aytaç T.** Eğitim ve Yönetimde Yeni Yaklaşımlar-Kurum İmajı. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, **2002**; 3(31): 24-25
88. **Eyüpoğlu Ö.** Okul Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenlerin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, **2006**.
89. **Atay K.** Öğretmen Yönetici ve Denetmenlerin Bakış Açısından Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Verimliliğine Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. **2001**; 7(26): 179-194.

90. **Braham, BJ.** *Öğrenen Organizasyon Yaratmak.* İstanbul: Rota yayınları, **1998.**
91. **Açıkgöz K.** *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları.* İzmir: Kan yılmaz Matbaası, **1994.**
92. **Kantek F, Baykal Ü ve Altuntaş S.** Okul Kültürü Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, **2010**; 13 (4): 36-43.
93. **Uzuntarla Y, Göksel A, Kılıç S.** Sağlık Hizmetleri Eğitimi Veren Kurumlarda Okul Kültürü: GATA Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu Örneği. *Gülhane Tıp Dergisi*, **2015**; 57 (2): 165-169.
94. **Terzi AR.** Üniversite Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne Yönelik Algıları. *Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, **2007**; 36(176): 98-108.
95. **Kulakçı H, Ayyıldız TK, Yıldırım N, Veren F, Topan AK.** Hemşirelik Öğrencilerinin Güdülenme Kaynakları ve Sorunları: Meslek Seçimi, Okul Kültürü ve İlişkili Diğer Faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, **2015**; 2(2): 83-93.
96. **Yeniçeri MA, Köker NE.** Öğrencilerin Okul Kültürü Algısı Üzerine Ampirik Bir Araştırma Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Örneği. *Global Media Journal*, **2013**; (3): 230-261.
97. **Smith AL.** A Study Of The Relationship Between School Culture And Standardized Test Scores. PhD Thesis, Universty of Phoenix, Phoenix, **2006.**
98. **Demirtaş Z.** Okul Kültürü ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, **2010**; 35(158): 3-13.
99. **Töremen F.** Okul Müdürlerinin Sezgi Gücünden Yararlanma Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, **2004**; 37(37): 118-135.
100. **Karpicke, H & Murphy, M. E.** Productive school culture: Principals working from inside. *National Association of Secondary School Principals. NASSP Bulletin*. **1996**; 80 (576): 26–33.
101. **Shaw PW.** The Organizational Cultures And Principals' Leadership Behaviors in Three Academically Dissimilar Middle Schools. PhD Thesis, Christian University, Texas, **1990.**
102. **Westhuizen PC, Oosthuizen I, Wolhuter C.** The Relationship Between An Effective Organizational Culture And Student Discipline in A Boarding School. *Education and Urban Society*, **2008**; 40(2): 205-225.
103. **Onoye KJ.** A Case Study of a Successful Urban School: Climate, Culture and Leadership Factors That Impact Student Achievement. PhD Thesis, University of Southern California, Los Angeles, **2004.**

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Sevgili Öğrencimiz,

"Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algılarının İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışması Dr. Öğretim Üyesi Serap TORUN danışmanlığında yüksek lisans Öğrencisi Deniz ÖLMEZ tarafından yapılmaktadır.

Bu anket formu, öğrencilerin okul kültürüne ilişkin algılarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket formunda isminizi belirtmeniz gerekmemektedir. Anketlerden elde edilen bilgiler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Anketi cevaplamanız çalışmaya katılmaya onam verdiğiniz anlamına gelmektedir. Lütfen, tüm soruları samimi ve objektif olarak yanıtlayınız ve boş soru bırakmamaya özen gösteriniz.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

I.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Bölümünüz: () Hemşirelik () Ebelik
2. Sınıf:
3. Yaş:.....
4. Mezun olduğunuz lise: Fen Lisesi () Anadolu Lisesi ()
Meslek Lisesi ().....(belirtiniz) () Diğer:.....
5. Şuan ki GNO:.....
6. Bu okul kaçınıcı tercihinizdi?.....
7. Gelir getiren bir işte çalışıyor musunuz? (Yanıtınız hayır ise 9. soruya geçiniz)
a) Evet b) Hayır
8. Çalıştığınız iş mesleğinizle ilgili mi? a) Evet b) Hayır
9. Çalışma şekliniz: a) Kadrolu çalışıyorum b) Öğrenci statüsünde yarı zamanlı
c) Düzensiz, iş oldukça çalışıyorum d) Diğer.....
10. Bu okulun öğrencisi olmaktan memnun olma durumunuz:
a) Çok Memnunum
b) Memnunum
c) Kısmen Memnunum
d) Memnun Değilim

Ek 2. Okul Kültürü Ölçeği

	OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok
1	Öğretim elemanları, öğrencilere karşı saygılıdır.	3	2	1	0
2	Öğretim elemanları, öğrencilere adil davranır.	3	2	1	0
3	Öğretim elemanları, öğrencilerle iletişime açıktır.	3	2	1	0
4	Öğretim elemanları, öğrencilerin sorunlarına karşı duyarlıdır.	3	2	1	0
5	Öğretim elemanları, öğrencilerin hatalarına karşı anlayışlıdır.	3	2	1	0
6	Öğretim elemanlarının öğrencilere yaklaşımı insancıdır.	3	2	1	0
7	Öğretim elemanları, öğrencinin başarısı için çaba göstermekten mutluluk duyar.	3	2	1	0
8	Öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.	3	2	1	0
9	Öğretim elemanları, birbirleri ile uyum içerisinde çalışır.	3	2	1	0
10	Öğretim elemanları, birbirlerine karşı saygılıdır.	3	2	1	0
11	Öğretim elemanları, birbirlerine yardım eder.	3	2	1	0
12	Öğretim elemanları, yeniliklere uyum sağlamaya isteklidir.	3	2	1	0
13	Öğretim elemanları, öğrenci isteklerini karşılamada olumlu bir tutum içerisinde.	3	2	1	0
14	Okul yöneticileri, öğrencilerle iletişime her zaman açıktır.	3	2	1	0
15	Okul yöneticilerinin, öğrenci eleştirilerine karşı tutumları olumludur.	3	2	1	0
16	Okul yöneticileri, öğrencilerin sorunlarını çözmede başarılıdır.	3	2	1	0
17	Okul yöneticileri, yeniliklere açıktır.	3	2	1	0
18	Okul yöneticileri, öğrenci isteklerini karşılamada olumlu bir tutum içindedir.	3	2	1	0
19	Öğrenciler, okulla ilgili sorunlarını veya düşüncelerini okul yöneticilerine rahatça iletebilirler.	3	2	1	0

Ek 2. Okul Kültürü Ölçeği (devamı)

		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok
20	Öğrenciler, birbirlerine karşı saygılıdır.	3	2	1	0
21	Öğrenciler, her konuda birbirlerine yardım eder.	3	2	1	0
22	Öğrenciler, yeniliklere uyum sağlamaya isteklidir.	3	2	1	0
23	Öğrenciler, okulun geleceğine yönelik yapılan planlar hakkında bilgilendirilir.	3	2	1	0
24	Farklı sınıflardaki öğrenciler arasında güçlü bir etkileşim vardır.	3	2	1	0
25	Okulumuzda öğrencilerin görüş ve önerilerine önem verilir.	3	2	1	0
26	Öğrencilerin kendilerini ilgilendiren konularda kararlara katılımları sağlanır.	3	2	1	0
27	Öğrencilerin mesleki etkinliklere (kongre, kurs vb) katılımı teşvik edilir.	3	2	1	0
28	Öğrencilerin sosyal yönlerini geliştirmeleri desteklenir.	3	2	1	0
29	Öğrencilerin grup çalışması yapmaları desteklenir.	3	2	1	0
30	Öğrencilerin grup olarak elde ettikleri başarılar, bireysel başarılarından daha fazla takdir edilir.	3	2	1	0
31	Okulumuzda, herkesin (öğrenci, öğretim elemanı, idari personel vb)mevcut kurallara uyması beklenir.	3	2	1	0
32	Okulumuzda, kurallara uymayanlar hoş karşılanmaz.	3	2	1	0
33	Okulumuzda başarılı olan herkes (öğrenci, öğretim elemanı, personel vb) ödüllendirilir.	3	2	1	0
34	Okulumuzda işler, belirli standartlara göre yürütülür.	3	2	1	0
35	Okulumuzda işlerin yürütülmesinde genellikle yazılı iletişim kullanılır.	3	2	1	0
36	Okulumuzun geçmişine yönelik anılar, öyküler vb etkinlikler eski öğrenciler tarafından yeni gelenlere aktarılır.	3	2	1	0
37	Okulumuzda açılış, kuruluş vb özel günlerdeki törenlere önem verilir.	3	2	1	0

Ek 2. Okul Kültürü Ölçeği (devamı)

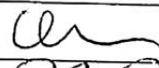
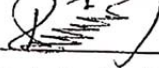
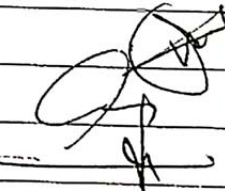
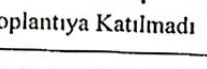
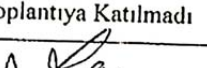
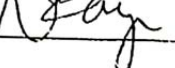
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok
38	Okulumuzda, yeni görüş ve önerilere önem verilir.	3	2	1	0
39	Okulumuzda, değişimle ilgili önerilerin kabulünde, öneriyi kimin getirdiğinden çok önerinin içeriğine önem verilir.	3	2	1	0
40	Okulumuzda, eğitim yöntemleri ve uygulamaların geliştirilmesinde, farklı okulların çalışmaları dikkate alınır.	3	2	1	0
41	Okulumuzda, öğrenci eğitiminin yürütülmesi her şeyden önemlidir.	3	2	1	0
42	Kuramsal dersler ve uygulamalarda öğrencilerin problem çözme yeteneğinin geliştirilmesine önem verilir.	3	2	1	0
43	Kuramsal dersler ve uygulamalarda öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmeye önem verilir.	3	2	1	0
44	Bu okulda öğrenim görmekten memnunum.	3	2	1	0
45	Bu okulda öğrenci olmanın bir ayrıcalık olduğunu düşünüyorum.	3	2	1	0
46	Kendimi diğer üniversitelerin hemşirelik/ebelik bölümünde eğitim alan öğrencilerden şanslı görüyorum.	3	2	1	0
47	Üniversite tercihi yapan yakınlarıma bu okulu tercih etmelerini öneririm	3	2	1	0
48	Bu okulda öğrenci olmanın prestiji, üniversitemizin diğer bölümleriyle benzerdir.	3	2	1	0
49	Okulumuzun üniversite içinde olumlu bir imajı vardır.	3	2	1	0
50	Bu okuldan mezun olsam bile, kendimi bu okulun bir üyesi olarak göreceğim.	3	2	1	0

Ek 3. Etik Kurul Onayı

T.C. ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Toplantı Sayısı	Tarih
92	4 Ekim 2019

KARAR NO 18- Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Anabilim Dalı'nda, Doktor Öğretim Üyesi Serap Torun yönetiminde, Deniz Ölmez tarafından yürütülmesi öngörülen, "Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algılarının İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez projesi araştırma etiği yönünden değerlendirildi. Toplantıya katılan üyelerin oybirliğiyle uygun olduğuna karar verildi.

BAŞKAN	Üyeler	İmza
	Prof Dr Selim Kadioğlu Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı	
	Prof Dr Davut Alptekin Tıbbi Biyoloji Anabilim Dalı	
	Prof Dr Dinçer Yıldızdaş Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Toplantıya Katılmadı
	Prof Dr Gülşah Seydaoğlu Biyostatistik Anabilim Dalı	
	Prof Dr Gürhan Sakman Genel Cerrahi Anabilim Dalı	
	Prof Dr Murat Gündüz Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dalı	
	Doç Dr Ezgi Özyılmaz Saraç Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı	Toplantıya Katılmadı
	Av. Zehra Bulut Hukukçu Üye	Toplantıya Katılmadı
	Dr Neşe Kayrın Kurum Dışı Üye	

Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlık Binası, Balcalı 01330 Adana
Telefon: 0322 338 60 60 dahili 3465, Faks: 0322 338 67 22

Ek 4. Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumun Resmi İzin Yazıları

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI AKADEMİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi: 17/09/2019	Toplantı Sayısı:16	Karar Sayısı:07
-----------------------------	--------------------	-----------------

Hemşirelik Anabilim Dalı Akademik Kurulu Hemşirelik Anabilim Dalı Başkanı Doç. Dr. Evşen NAZİK başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR NO 2 Ç.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN'un 16.09.2019 tarihli dilekçesi hakkında görüşüldü.

Danışmanlığını Hemşirelik Anabilim Dalı Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN'un yaptığı 2018921014 nolu Yüksek Lisans öğrencisi Deniz ÖLMEZ'in "Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algılarının İncelenmesi" başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması için Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul İzininin alınmasının kabulüne oy birliği ile karar verilmiştir.

Hemşirelik Anabilim Dalı Başkanı
Doç. Dr. Evşen NAZİK

Üye
Doç. Dr. Evşen NAZİK

Üye
Doç. Dr. Şevban ARSLAN

Üye
Doç. Dr. Şenay ÇETİNKAYA

Üye
Doç. Dr. Sunay FIRAT

Üye
Doç. Dr. Sevilay ERDEN YÜKSEKKAYA

Üye
Doç. Dr. Songül KARADAĞ

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Zehra ESKİMEZ

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Gülşah KUMAŞ



T.C.
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Hemşirelik Bölüm Başkanlığı



Sayı : 57135873-302.14.99/
Konu : Çalışma İzni Hk.

Sayın Dr.Öğr. Üyesi Serap TORUN

Danışmanlığımı yürüttüğünüz 2018921014 nolu Yüksek Lisans öğrencisi Deniz ÖLMEZ'in "Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algılarının İncelenmesi " başlıklı tez çalışmasının anket uygulamalarını Hemşirelik Bölümü öğrencileri ile yapması Hemşirelik Bölüm Başkanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır

Doç.Dr. Evşen NAZİK
Bölüm Başkanı

Ek: Dilekçe (3 sayfa)

Ek 5. Ölçek Kullanma İzni

Sayın Deniz ÖLMEZ,

Baykal ve Altuntaş ile birlikte geliştirerek geçerlik ve güvenirliğini yaptığımız " Okul Kültürü Ölçeği"ni Yüksek lisans tez çalışmanızda kullanmanızdan memnuniyet duyarız. Çalışmanızda başarılar dilerim.



Doç. Dr. Filiz KANTEK
Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

ÖZGEÇMİŞ

Deniz ÖLMEZ, 25 Kasım 1986'da Adana'da doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Adana'da tamamlamıştır. 2005 yılında Çukurova Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Hemşirelik Bölümünü kazanmış ve 2010 yılında lisans eğitimini tamamlamıştır. 2011 yılında Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesinde klinik hemşiresi olarak göreve başlamış olup, 2018 yılından itibaren Adana İl Sağlık Müdürlüğü Sağlık Hizmetleri Biriminde çalışmaktadır. Eylül 2017'de Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Tezli Yüksek Lisans Programı'na başlamıştır. Evli ve 2 çocuk annesi olan ÖLMEZ, orta düzeyde İngilizce bilmektedir.