

PAPER DETAILS

TITLE: HEMSİRELİK YÜKSEKOKULLARI İÇİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİNİN GELİSTİRİLMESİ

AUTHORS: Filiz KANTEK,Ülkü BAYKAL

PAGES: 29-37

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29406>

HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULLARI İÇİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Filiz KANTEK*

Ülkü BAYKAL**

Kabul Tarihi: 29.01.2007

ÖZET

Bu araştırma hemşirelik yüksekokulları için örgüt kültürü ölçeğinin geliştirilmesi amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde hemşirelik eğitimi veren sekiz hemşirelik yüksekokulundaki öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın I. aşamasında örnekleme her okuldan iki-üç öğretim elemanı olmak üzere toplam 19 öğretim elemanı, II. aşamasında, örnekleme gidilmeyerek, izin alınabilen yedi hemşirelik yüksekokulunda görevli kurumsal deneyimi en az bir yıl olan öğretim elemanları araştırma kapsamına alınmıştır.

Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen derinlemesine bireysel görüşme formu ve örgüt kültürü ölçeği kullanılarak yüz yüze görüşme ve elektronik posta yolu ile toplanmıştır.

Araştırma sonucunda, geliştirilen ölçeğin yönetim anlayışı, örgütsel bağlılık/ilişkiler ve öğrenci yönelimi olmak üzere üç boyuttan oluştuğu, geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, örgüt kültürü ölçeği, ölçek geliştirme, geçerlik, güvenilirlik

ABSTRACT

Development of Organizational Culture Scale for Nursing Schools

The aim of this study carried out methodologically was developed organizational culture scale for nursing schools.

The scope of the research covers academics at eight schools of nursing in state university in Turkey. The sample involve total 19 academics as two-three academics from each school in the first stage and, with no method of sample, all academics who had worked in seven school of nursing for at least one years that given permission in the second stage.

Data have been obtained from face to face interview and e-mail survey using individual interview form and organizational culture scale that developed by researcher.

In result of the research, it was found that organizational culture scale developed was valid and reliable measurement tool and included three dimensions as management understanding, organizational dependency/relationships and students' tendency.

Keywords: Organizational culture, organizational culture scale, developing scale, validity, reliability.

GİRİŞ

Örgüt kültürü, bir işyerinde oluşan kültür çeşidi olup, köklerini kültürel antropolojiden almaktadır (Hallinger and Leithwood 1996, Luthans 1995, Schein 1996). Örgüt kültürü kuramcıları ve bu konuda araştırma yapanlar, benimsedikleri değişik yaklaşımlardan hareketle, örgüt kültürünü de farklı biçimlerde ele almış, tanımlamış ve açıklamışlardır. Literatür

incelendiğinde birçok tanımla karşılaşmaktadır (Bloor and Dawson 1994, Greenberg 2002). Schein' e göre örgüt kültürü; belirli bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözümlerken yarattığı, keşfettiği ve geliştirdiği; geçerliliği kabul edilen, bu nedenle yeni üyelere sorunlara ilişkin doğru bir algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak öğretilen varsayımlardır (Schein 1992).

* Akdeniz Üniv. Antalya Sağlık Yüksekokulu Hemşirelikte Yönetim AD (Öğ.Gör.Dr.)

** İstanbul Üniv. Florence Nightingale HYO Hemşirelikte Yönetim AD (Yrd.Doç.Dr.)

Üretim yapan işletmeler gibi, eğitim kurumları da onu oluşturan üyelerin bir araya gelmesi sonucu kendi kültürlerini oluştururlar. Eğitim kurumlarında örgüt kültürünün belirlenmesi, işe yeni alınan personelin kuruma uyum sağlaması, verimlilik, performans, örgütsel bağlılık ve hizmet kalitesinin artırılması, yeni yöneticilerin yetiştirilmesi gibi nedenlerle önemlidir (Terzi 2000, Şişman 1994, Hart and Shoolberg 1993).

Hemşirelik yüksekokulları, üniversitelerde lisans ve lisansüstü düzeyde hemşirelik eğitim ve öğretimi veren kurumlardır. Bir eğitim örgütü olarak hemşirelik eğitim kurumları da kendine özgü örgüt kültürüne sahiptirler. Hemşirelik yüksekokulları diğer eğitim kurumlarında olduğu gibi oluşturdukları örgüt kültüründen aynı derecede etkilenmektedir. Hemşirelik eğitimi veren kurumların örgüt kültürü, kurumların çıktıkları olan öğrenciler ve dolaylı olarak hastaneler, hastalar, diğer sağlık kuruluşları ve toplumu etkilemesi açısından büyük önem taşımaktadır (Crow and Hartman 2002, Johnson 2001, Snarr and Krochalk 1996).

Örgüt kültürü bu kadar önemli olmasına karşın literatür incelendiğinde, ülkemizde hemşirelik eğitimi veren kurumların örgüt kültürüne ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu gereksinim doğrultusunda yapılan çalışmanın, öncelikle hemşirelik yüksekokullarında örgüt kültürünün belirlenmesi için geçerli-güvenilir bir ölçüm aracı sağlayacağı ve bundan sonra yapılacak araştırmalar için kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

Amaç

Bu çalışma, yüksek öğretim kurumuna bağlı hemşirelik eğitimi veren hemşirelik yüksekokulları için örgüt kültürü ölçeğinin geliştirilmesi amacıyla yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Metodolojik olarak gerçekleştirilen bu çalışmanın evrenini,

Yüksek Öğretim Kurumu'nun merkezi yerleştirme sınavı ile öğrenci alan ve kamu üniversitelerine bağlı sekiz Hemşirelik Yüksekokulunda görevli öğretim elemanları oluşturmaktadır.

Çalışma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada örgüt kültürü ölçek taslağı oluşturulmuş, ikinci aşamada ise örgüt kültürü ölçeğinin geçerlik-güvenirlik çalışması yapılmıştır.

I. Aşama (Ölçek Taslağının Oluşturulması)

Örneklem

Kalitatif verilerin elde edilmesinde, deneyimli, farklı ünvanları ve uzmanlık alanları olan, derinlemesine görüşme için istekli her yüksekokuldan iki-üç öğretim elemanı örnekleme alınmış ve iki Profesör, beş Doçent, altı Yardımcı Doçent, üç Öğretim görevlisi ve üç Araştırma Görevlisi ünvanına sahip 19 öğretim elemanı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Yöntemi

Bu aşamada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış derinlemesine bireysel görüşme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ile hemşirelik yüksekokullarının örgüt kültürünü oluşturan örgütsel uygulamaların belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaçla öncelikle örgüt kültürü konusuyla ilgili yerli ve yabancı literatür incelenerek (Zoba 2000, Çimen 2001, Çelik 1999, Terzi 1999, Hofstede 1998, Erdem 1996, Güven 1996, Saçın 1996, Şişman 1994, Hofstede et al. 1990) hemşirelik yüksekokullarının örgüt kültürünü oluşturan örgütsel uygulamalarını ortaya çıkaracağı düşünülen dokuz sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu taslağı oluşturulmuştur. Daha sonra görüşme form taslağına ilişkin uzman görüşleri alınmış ve görüşme formunun anlaşılabilirliğini değerlendirmek için üç katılımcı ile ön uygulama yapılmıştır. Uzman değerlendirilmeleri ve ön uygulama sonrasında formda gerekli

değişiklikler yapılarak, bireysel görüşmelerde kullanılmıştır.

Görüşmelere başlamadan önce, görüşme için uygun görüşme ortamı oluşturulmuş ve araştırmacı tarafından araştırma konusu, amacı, metodu ve görüşme bilgilerinin güvenliği konusunda bilgi verilmiştir. Katılımcılardan sözlü onay alınarak görüşmeler kasede kaydedilmiştir. Her bir görüşme ortalama 60-90 dakika sürmüştür. Tüm görüşmeler Ocak - Haziran 2004 tarihleri arasında tamamlanmıştır.

Görüşme kasetleri görüşmeden sonra araştırmacı tarafından çözümlenerek, yazılı döküman haline getirilmiş ve hemşirelik yüksekokullarının örgüt kültürünün örgütsel uygulamalara yönelik güçlü veya zayıf yapısını ortaya koyduğu düşünülen 71 ifadeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur.

Oluşturulan madde havuzunun kapsam geçerliği için sosyal-davranış bilimleri ve hemşire öğretim elemanlarından oluşan 12 uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşleri, maddelerin amaca uygunluğu, anlaşılabilirliği ve önem derecesini belirlemeye yönelik bir form doğrultusunda alınmıştır.

Uzmanların çoğu tarafından olumsuz bildirilen 18 madde çıkarılmış ve 15 madde yeniden düzenlenmiştir. Bu aşamada ölçek madde sayısı 71'den 53'e indirilmiştir. 53 maddelik taslak ölçek örneklem grubu ile benzer özellikler taşıyan 10 kişilik bir gruba uygulanmış ve anlaşılmayan beş maddede değişiklikler yapıldıktan sonra taslak ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için uygulanmasına karar verilmiştir.

II. İkinci Aşama (Geçerlik-Güvenirlik Çalışması)

Örneklem

Araştırmada örnekleme gidilmeyerek, izin alınabilen yedi hemşirelik yüksekokulunda görevli kurumsal deneyimi en az bir yıl olan öğretim elemanları araştırma kapsamına

alınmıştır. Örneklem grubuna alınan 302 öğretim elemanına veri toplama aracı ulaştırılmış, bu veri toplama araçlarından 184 adedi (%60.9) geri dönmüştür. Geri dönen veri toplama araçlarından hatalı ve eksik doldurulan dört veri toplama aracı değerlendirme dışında bırakılmış, böylece araştırma örnekleme 180 öğretim elemanından oluşmuştur.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, %46.7'si 26-35 yaş arasında, %49.4'u araştırma görevlisi, %25.0'ı 16-20 yıl arasında mesleki deneyime sahip, %43.9'u bulundukları kurumda 1-5 yıldır çalışmakta, %60.0'ı evli, %55.0'i doktora eğitimine sahip oldukları belirlenmiştir.

Veri Toplama Yöntemi

Bu aşamada veriler yüz yüze görüşme ve elektronik posta yöntemi kullanılarak Ocak-Mayıs 2005 tarihleri arasında toplanmıştır.

Veri toplama aracı, ölçeğin geçerlik-güvenirlik çalışması kapsamında test-tekrar test uygulamasının yapılacağı hemşirelik yüksekokullarında yüz yüze görüşme yöntemi ile 57 kişiye dağıtılmış ve 49 kişiden geri dönmüştür.

Veri toplama aracı, katılımcıların kurumlarındaki örgüt kültürüne ilişkin görüşlerini bağımsız ve etki altında kalmadan ifade etmeleri, ayrıca ulaşılabilirliği artırmak amacıyla diğer katılımcılara elektronik posta yöntemi ile uygulanmıştır. Veri toplama aracı elektronik posta yöntemi kullanılarak 236 kişiye ulaştırılmış ve yine aynı yöntem ile 127 kişiden geri alınmıştır. Elektronik posta ile veri toplama sürecinde, veri toplama aracının yanıtlanma oranını artırmak için yedi-on gün arayla hatırlatma konu başlıklı beş elektronik posta gönderilmiştir. Üçüncü hatırlatmadan sonra yanıt geri dönüşleri azaldığından, ilgili kurumların yöneticileri, anabilim dalı başkanları veya öğretim elemanın kendisine telefon ile ulaşarak veri toplama aracının ulaşp ulaşmadığı kontrol edilmiş, ulaşma sorunu olmadığı belirlenmiştir. Tüm veri

toplama sürecinde 15 kişi araştırmaya katılmayı red etmiştir.

Veri toplama aracının uygulanması sonucunda, toplam 184 öğretim elemanından yanıt alınabilmiş ve yanıtlanma oranı %60.9 olarak gerçekleşmiştir. Yanıt alınan veri toplama araçlarından dört adedinin hatalı ve eksik veri içermesi nedeniyle değerlendirme dışı bırakılmış ve toplam 180 anket üzerinden istatistiksel analiz gerçekleştirilmiştir.

Örgüt kültürü ölçeğinin geçerlik güvenirlik analizinde, sırasıyla şu aşamalar izlenmiştir.

- Maddeler arasındaki uyumluluğu değerlendirmek amacıyla test-tekrar test ve korelasyon değerlerinin incelenmesi,

- Güvenirlik çalışması için toplam puan ile maddeler arasındaki ilişkinin madde analizi ile değerlendirilmesi,

- Yapı geçerliğini değerlendirmek amacıyla faktör analizinin yapılması,

- Güvenirlik açısından iç tutarlılık analizi için Cronbach Alfa katsayısının belirlenmesi

Araştırmanın Sınırlılıkları

Niteliksel araştırmalarda örneklem büyüklüğü için belirlenmiş bir kural olmamasına karşın, verilerin yinleme göstermesi, ek bir verinin elde edilememesi, uygulanmanın sonuçlandırılmasında önemli bir ölçüt oluşturmaktadır (Emiroğlu 2002). Araştırmada 19 derinlemesine bireysel görüşmenin yapılmasında, görüşmecinin zaman ve ulaşım sorunu yaşaması, ayrıca kalitatif verilerin çözümlenmesi ve değerlendirilmesinde yaşanan zorluklar, görüşmelerin her kurumda iki-üç kişi (Toplam 19 kişi) ile sınırlandırılmasına neden olmuştur.

Kurumda çalışma yılı arttıkça çalışanların kurumlarına daha fazla alıştıkları ve kurumları hakkında bilgi sahibi oldukları düşüncesiyle kurumsal deneyimi bir yıldan az olan öğretim elemanları örneklem dışında tutulmuştur.

Araştırma literatüründe, ölçek geliştirilirken her bir ölçek maddesi için beş on kişi alınması önerildiğinden (Tavşancıl 2006), bu çalışmada her bir madde başına beş kişi alınması planlanmış ve evrenin tamamının örnekleme alınmasına (302 kişi) karar verilmiştir. Ancak 180 anketin analize uygun olması nedeniyle, bu oran her bir madde başına 3.4 kişi olarak gerçekleşmiştir.

Zaman ve maliyet kısıtlılığı araştırma evreni ve örneklemini kamu üniversitelerine bağlı ve merkezi yerleştirme sınavı ile öğrenci alan Hemşirelik Yüksekokulları ile sınırlandırılmasına, özel üniversitelerin Hemşirelik Yüksekokullarının ve hemşirelik eğitimi veren Sağlık Yüksekokullarının örneklem dışında kalmasına neden olmuştur.

Ayrıca, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hemşirelik Yüksekokulunun askeri örgütlenme yapısına sahip olması nedeniyle örneklem dışında kalması sınırlılıklar arasında yer almaktadır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Veri toplama aracı ile elde edilen veriler kodlanarak bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Değerlendirmede, frekans dağılımı, yüzde, bağımlı gruplarda t testi, Pearson momentler çarpımı korelasyonu, Cronbach alfa katsayısı ve Faktör analizi kullanılmıştır (Akgül 2003, Büyüköztürk 2002, Tavşancıl 2006, Aksakoğlu 2001, Özdamar 2001, Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu 1994).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Test-Tekrar Test Analizi

Güvenirliği

Güvenirlik analizinde en sık kullanılan yöntemlerden olan test-tekrar test analizi ile testin değişmezlik özelliği değerlendirilir. Literatür test-tekrar test için en az 30 kişinin alınmasını önermektedir (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu 1994, Tavşancıl 2006). Bu çalışmada, Hemşirelik yüksekokulları için örgüt kültürü ölçeği 49 öğretim

elemanına iki hafta ara ile uygulanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi ile belirlenmiştir. Taslak ölçeğin test-tekrar test puan ortalamaları arasındaki uyumluluk durumunu gösteren korelasyon analizi sonuçlarına göre, istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = 0.824$, $p = 0.01$).

Ayrıca, 49 öğretim elemanının ön test puanlarıyla-son test puanları arasındaki farkı belirlemek için, bağımlı gruplarda t testi uygulanmıştır. Taslak ölçeğin test-tekrar test puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark olmadığı saptanmıştır ($t = 1.745$, $p = 0.087$). Bu bulgu ölçeğin aracının zamana göre değişmediğini ve bireyde kalıcı özellikleri ölçtüğünü göstermektedir.

Madde Analizi

Güvenirlik çalışması için 53 maddelik ölçeğin madde toplam puan korelasyonları incelendiğinde, korelasyon katsayılarının 24,26,27,32,33,42 ve 43. maddeler hariç $r = .33 - .79$ arasında ve istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Bu analiz sonucunda, düşük korelasyona sahip 7 madde ölçekten çıkartılmış ve ölçek madde sayısı 46'ya düşmüştür.

Yapı Geçerliği (Faktör Analizi)

Ölçeğin yapı geçerliği, yani ölçme aracının ölçtüğü iddia edilen teorik yapıyı/boyutu ne derece ölçebildiğinin kontrolü açıklayıcı faktör analizi ile yapılmaktadır. İstatistiksel olarak faktör yük değeri 0.45 yada yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür (Tavşancıl 2006, Tezbaşaran 1997, Akgül 2003). Örgüt kültürü ölçeğinin faktör yapısının incelenmesinde Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve

Varimax rotasyon yöntemi kullanılmış, faktör yük değeri .50 olarak alınmıştır.

Faktör analizi sonucunda, Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı .94 ve Barlett testi sonucu istatistiksel olarak ($X^2 = 3539.38$, $p = 0.000$) önemli bulunmuştur. KMO değerinin, 0.90-.1.00 arasında olması analiz için örneklem yeterliliğinin mükemmel düzeyde olduğunu gösterir (Akgül 2003, Tavşancıl 2006). Çalışmada KMO'nun .94 olması örneklemin faktör analizine uygun olduğunu, Barlett testinin anlamlı olması ölçekte bulunan maddelerin korelasyon matriksinin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinde maddelerin en uygun üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Her faktörün öz değeri 1'in üzerindedir. Bu üç faktörün açıkladıkları toplam varyans %57.12' dir. Literatürde faktörlerin açıkladığı toplam varyansın %66'nın üzerinde olmasının iyi bir sonuç olduğu ancak uygulamada bunu karşılamamanın zor olduğu bu nedenle toplam varyansın çoklu faktörde %30'un üzerinde olmasının anlamlı olacağı belirtilmektedir (Akgül 2003, Büyüköztürk 2002, Tavşancıl 2006, Aksakoğlu 2001). Bu çalışmada açıklanan toplam varyansın %57.12 olması bu görüş ile uyumludur.

Faktör analizi sonucunda, birinci faktörün 13, ikinci faktörün 12 ve üçüncü faktörün 5 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Birinci faktörde yer alan 13 maddenin faktördeki yük değerleri .507-.724, ikinci faktörde yer alan 12 maddenin faktör yük değerleri .505-.756, üçüncü faktördeki 5 maddenin faktör yük değerlerinin .641-.756 arasında değiştiği görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1. Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları (S=180)

Ölçek alt boyutları	Maddeler	Yük Değeri
Faktör 1 Yönetim Anlayışı	1.Yöneticiler, öğretim elemanlarının aldığı grup kararlarını daha önemli bulurlar	.673
	3. Yöneticiler, öğretim elemanlarının kişisel gereksinimleri ile ilgilenirler	.724
	4.Öğretim elemanları birbirlerinin gereksinimlerine duyarlıdırlar	.657
	5.Yöneticiler, öğretim elemanlarının kendi görevlerini ilgilendiren konularda karar verme süreçlerine katılımlarını sağlarlar	.717
	7.Yöneticiler ve öğretim elemanları arasında görüş alışverişi vardır	.628
	8.İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır	.549
	9.Yöneticiler, öğretim elemanlarının çalışmalarını yakından denetlerler	.507
	10.Yöneticiler, hatalara karşı hoşgörülü davranırlar	.644
	14.Yöneticiler, okulun sorunlarını çözmeye başarılıdırlar	.522
	15.Yöneticiler, öğretim elemanlarının ders dışı çalışma saatlerini planlamalarına fırsat tanırırlar	.707
	16.Yöneticiler, çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin geliştirilmesi ve sürdürülmesini desteklerler	.565
	19.Yöneticiler, öğretim elemanlarını performanslarından dolayı takdir ederler	.699
	20.Yöneticiler, öğretim elemanlarının ilerleme ve yükselmelerini desteklemede adil davranırlar	.573
Faktör 2 Örgütsel Bağlılık/İlişkiler	17.Okulumuzda bireyler arası sosyal ilişkiler güçlüdür	.505
	22.Öğretim elemanları, farklı kurum ve birimlerdeki öğretim elemanları ile işbirliği içindedirler	.528
	23.Öğretim elemanları arasında yaşanan çatışmalar uzlaşma yöntemiyle çözülür	.508
	29.Öğretim elemanları yeniliklere ilişkin görüş ve düşünceleri destekler	.566
	36.Okulumuzda öğrenci-öğretim elemanı arasında işbirliği ve dayanışma vardır	.656
	37.Öğretim elemanları, daha iyi iş fırsatları ile karşılaşsa bile, kurum değiştirmeyi düşünmezler	.697
	38.Öğretim elemanları, başkalarına bu kurumda çalışmayı önerirler	.632
	39.Öğretim elemanları, kendilerini bu kurumun bir parçası olarak görürler	.756
	40.Bu okulda öğretim elemanı olmanın sağladığı prestij ve statü yüksektir	.607
	41.Öğretim elemanları sadece kendileri için değil, okulun başarısı için de çaba göstermekten mutluluk duyarlar	.645
	45.Okulumuzda, grup çalışmalarına katılmada gönüllülük önceliklidir	.541
	53.Yöneticiler, öğretim elemanlarının mesleki gelişimini destekler	.521
Faktör 3 Öğrenci yönelimi	21.Öğretim elemanları, öğrencilerin öneri ve eleştirilerine açıktırlar	.659
	30.Öğretim elemanları ve yöneticiler yeniliklere uyum sağlamaya isteklidirler	.641
	35.Yöneticiler, öğrenci isteklerini karşılamada olumlu bir tutum içindedirler	.645
	51.Okulumuzda öğrenci eğitime, öğretim elemanlarının akademik gelişiminden daha fazla önem verilir	.756
	52.Öğretim elemanları, öğrencilerin her türlü sorununa karşı duyarlıdırlar	.667

Maddelerin faktör ile olan ilişkisini açıklayan faktör yük değeri/faktör katsayısı için uygulamada kesin bir sınır olmadığı, belirtilen en alt değerin .30 olduğu bildirilmektedir.

Genel olarak, .30-.59 arasındaki yük değerleri orta, .60 ve üstündeki yük değerleri ise yüksek olarak kabul edilmektedir (Akgül 2003, Tavşancıl 2006, Aksakoğlu 2001). 30 maddelik

taslak ölçekte faktör yükleri incelendiğinde (Tablo 1), 11 maddenin orta yük değerine, 19 maddenin yüksek yük değerine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca örgüt kültürü ölçeğinin faktör yapısı ve analiz sonuçları uygunluk açısından uzman görüşüne sunulmuş ve uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bu sonuçlara göre taslak ölçekteki 30 maddenin örgüt kültürü ölçeğinin alt boyutlarında yer alacak nitelikte olduğu söylenebilir. Ortaya çıkan faktörlerin adlandırılmasının kuramsal beklentilere ve yorumlamalara bağlı olduğu, konu alanı ile ilgili uzmanların görüşlerinden yararlanılması gerektiği bildirilmektedir (Akgül 2003, Tavşancıl 2006, Aksakoğlu 2001). Bu doğrultuda, taslak ölçekte ortaya çıkan faktörler yönetim anlayışı (13 madde), bağlılık/örgütsel ilişkiler (12 madde) ve öğrenci yönelimi (5 madde) olarak adlandırılmıştır.

Örgüt kültürü konusundaki çalışmalar incelendiğinde; örgüt kültürünün yönetim, örgüte bağlılık-örgütle özdeşleşme, takımlar arası ilişkiler, iletişim sistemi, müşteriye yönelim, değişme, işbirliği- iletişim, ödül ve ceza sistemi, yöneticilerin işletme yönelimi, personel yönelimi, başarı yönelimi, pazar yönelimi, yenilik yönelimi, politika yönelimi, amaç yönelimi, strateji yönelimi ve değer yönelimi boyutları gibi birçok boyutlarda ele alınıp, incelendiği görülmektedir (Şişman 2002, İpek 1999). Çalışmamızda elde edilen boyutların literatür ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Faktör analizi sonuçları, hemşirelik yüksekokulları için örgüt kültürü ölçeğinin yapı geçerliğinin uygun olduğunu ortaya koymuştur. Literatür ve uzman görüşleri doğrultusunda faktörlere içerikleri dikkate alınarak isim verilmiştir. Birinci faktöre “Yönetim Anlayışı”, ikinci faktöre “örgütsel bağlılık/ilişkiler” ve üçüncü faktöre “öğrenci yönelimi” ismi verilmiştir.

Alt Boyutların Madde Analizi

Tüm boyutlar için madde-toplam puan korelasyon katsayıları faktör 1’ de .58 ile .80 arasında, faktör 2’de .49 ile .81 arasında, faktör 3’de .30 ile .76 arasında olup istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir.

Her bir alt boyutun ölçek ile uyumuna bakmak için, alt boyut toplam puanı ile taslak ölçeğin toplam puan korelasyonları incelenmiş, korelasyon katsayılarının .79 ile .92 arasında ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde oldukları saptanmıştır ($p<0.05$).

İç Tutarlılık Analizi

Likert tipi ölçeklerin güvenilirliğinin sınanmasında en sık kullanılan Cronbach alfa katsayısı, ölçme aracı içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının (homojenliğinin) bir ölçüsüdür (Akgül 2003, Tavşancıl 2006). Örgüt kültürü ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık analizinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .95, yönetim anlayışı boyutunda .91, bağlılık/örgütsel ilişkiler boyutunda .91, öğrenci yönelimi boyutunda .84 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .60-.79 arasında olması ölçme aracının oldukça güvenilir, .80-1.00 arası olması yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterir ve yeni geliştirilen ölçme araçlarında katsayının .70 üzerinde olması gerektiği kabul edilmektedir (Akgül 2003, Tavşancıl 2006).

Çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının yüksek olması ölçme aracının güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç; ölçeğin maddelerinin birbiri ile yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ve güvenilir bir şekilde kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Ölçek değerlendirilmesinde farklı puanlama yöntemleri kullanılmaktadır. Puanlama yöntemlerinin seçilmesinde değerlendirmenin basit ve anlaşılır olması önemlidir (Tavşancıl 2006). Bu doğrultuda, araştırmada geliştirilen örgüt

kültürü ölçeğinin değerlendirilmesinde puan ortalaması kullanılmıştır. Ölçek toplam ve alt boyutlara ilişkin olarak hesaplanan ortalamalar, örgütsel uygulamaların gerçekleşme düzeyini göstermektedir. Bu nedenle, ölçek maddelerin tümü olumlu olarak değerlendirilmektedir. Ölçek puanı minimum 1, maksimum 5 puandır. Örgüt kültürü çalışmalarında yaygın olarak likert tipi anketler kullanılmakta ve seçeneklerin olumludan olumsuz doğru sıralanması önerilmektedir (Tavşancıl 2006, Çimen 2001, Tezbaşaran 1997). Bu doğrultuda, maddelere her zaman yanıtına “5”, sık sık yanıtına “4”, ara sıra yanıtına “3”, nadiren yanıtına “2”, hiçbir zaman yanıtına “1” puan verilmiştir. Birden beşe doğru olan derecelendirme ölçeği beş eşit parçaya bölünerek, ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları, 1.00-1.79 puan aralığı Çok Zayıf, 1.80-2.59 puan aralığı Zayıf, 2.60-3.39 puan

aralığı Orta, 3.40-4.19 puan aralığı Güçlü, 4.20-5.00 puan aralığı Çok güçlü kültür düzeyi olarak belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelik yüksekokullarının için örgüt kültürü ölçeğinin geliştirmesi, geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla yapılan araştırmada, literatüre yeni kazandırılan hemşirelik yüksekokulları için örgüt kültürü ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Bu sonuç doğrultusunda, hemşirelik yüksekokulu yöneticilerinin okullarındaki örgütsel kültürü tanımlama ve değişim gereksinimlerini saptamalarında hemşirelik yüksekokulları için geliştirilen bu ölçeği kullanmaları,

İleride bu konu ile çalışacak araştırmacıların hemşirelik eğitimi veren tüm kurumlarda ölçeği kullanarak ölçeğin bu kurumlarda kullanılabilirliğini araştırması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Akgül A** (2003). Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri. 2. Baskı, Emek Ofset Ltd.Şti., Ankara.
- Aksakoğlu G** (2001). Sağlıkta Araştırma Teknikleri ve Analiz Yöntemleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlük Matbaası, İzmir.
- Bloor G, Dawson P** (1994). Understanding professional culture in organizational context. *Organization Studies* 15 (2): 275-287.
- Büyüköztürk Ş** (2002). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Crow SM, Hartman SJ** (2002). *Organizational Culture: Its Impact on Employee Relations and Discipline in Health Care Organizations*. The Health Care Manager 21: 22-28.
- Çelik T** (1999). Örgüt kültürünün kantitatif ve kalitatif araştırma yönteminin birlikte kullanılması yolu ile araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen Z** (2001). Beden eğitimi ve spor öğrenimi veren yüksek öğretim kurumlarında örgüt kültürü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.

Emiroğlu O (2002). Hemşirelikte Araştırma İlke, Süreç ve Yöntemler. Editör: İnci Erefe, Odak ofset, İstanbul.

Erdem F (1996). İşletme Kültürü. Friedrich-Nauman Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi, Ankara.

Greenberg J (2002). *Managing Behaviour in Organization*. Third Edition, Prentice Hall, New Jersey.

Güven AS (1996). Üniversitelerde örgüt kültürü-Osmangazi üniversitesinde örgüt kültürü araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Hallinger P, Leithwood K (1996). Culture and Educational Administration. *Journal of Educational Administration* 34 (5): 98-116.

Hart C, Shoolberg M (1993). *Organizational Culture, Rewards and Quality in Higher Education*. Quality Assurance in Education 1(2) Abstract. (online) Available from: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentType=Article&contentId=839497>, Erişim tarihi: 5/5/2004

Hofstede G, Neuijen B, Ohayv DD et al. (1990). *Measuring Organizational Culture: A*

Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly 35(2): 285-316.

Hofstede G (1998). Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling The Concepts. Organization Studies 19(3): 477-484.

İpek C (1999). Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, Ankara.

Johnson BAH (2001). Organizational culture and job satisfaction as antecedents for empowerment of associate degree nursing faculty. AAT 3001509, PHD Thesis, Georgia State university.

Luthans F (1995). Organizational Behaviour. Seventy Edition, Mc Graw-Hill International Editions, Management and Organization Series, Singapore.

Özdamar K (2001). SPSS ile Biyoistatistik. 4. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Saçın F (1996). Örgüt kültürünün uygulamalarda yaşanan yönünü belirlemede yardımcı olacak bir ölçek geliştirme çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Schein E (1992). Organizational Culture and Leadership. Second Edition, Jossey-Bass Publ., San Fransisco.

Schein EH (1996). Culture: The Missing Concept in Organization Studies. Administrative Science Quarterly 41 (2): 229-241.

Snarr CE, Krochalk PC (1996). Job Satisfaction and Organizational Charactersitics : Results of a Nationwide Survey Of Baccalaureate Nursing Faculty in United States. Journal of Advanced Nursing 24: 405-412.

Sümbüloğlu K, Sümbüloğlu V (1994). Biyoistatistik. 5. Baskı, Özdemir Yayıncılık, Ankara.

Şişman M (1994). Örgüt Kültürü; Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.

Şişman M (2002). Örgütler ve Kültürler. 1. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Tavşancıl E (2006). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi. 1.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Terzi AR (2000). Örgüt Kültürü. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Terzi AR (1999). Özel ve devlet liselerinde örgüt kültürü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tezbaşaran A (1997). Likert Tipi Ölçek Geliştirme Klavuzu. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

Uyguç N (2000). Kültürün Ölçülmesi: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi. 8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı. Nevşehir.

Zoba A (2000). İlköğretim okullarında varolan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişki (Ankara ili Çankaya ilçesi örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, Ankara.