

# Sağlık hizmetleri eğitimi veren kurumlarda okul kültürü: GATA Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu Örneği

Yasin UZUNTARLA (\*), Aykut GÖKSEL (\*\*), Selim KILIÇ (\*\*\*)

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA) Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu (SAMYÖ) öğrencilerinin ve okuldan yeni mezun olan stajyerlerin okul (örgüt) kültürüne yönelik algılarını belirlemektir. Araştırma evrenini GATA Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu'nun ikinci sınıfında öğrenim gören 126 öğrenci ve okuldan mezun olup halen stajyerlik eğitiminde olan 97 astsubay oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda evrenin % 90,5'ine (n=202) ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Erdem ve İşbaşı tarafından geliştirilen "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü" ölçeği kullanılmıştır. Uygulanan faktör analizi sonucunda, okul kültürü beş boyutta incelenmiştir. Bu boyutlara ilişkin öğrenime devam eden öğrenciler ile mezun stajyerler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Tören, askeri eğitim, rütbe ve işaretleri içeren sembol boyutunda stajyerler öğrencilere göre daha olumlu bir algıya sahipken örgütsel yapı/etkinlik, iletişim/ilişki, aidiyet ve güç mesafesi gibi diğer boyutlarda öğrencilerin stajyer astsubaylara göre daha olumlu bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Okul kültürünü daha güçlü hale getirmek için personel, öğretim kadrosu ile öğrenci iletişimini, dayanışmasını kuvvetlendirici aktiviteler, projeler ve faaliyetler düzenlenmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Kültürü, Örgüt Kültürü, Sağlık Astsubayı, Sağlık Hizmetleri

## SUMMARY

**School culture in health education institutions: Gulhane Military Medical Academy (GMMMA), Health Noncommissioned Officer College Example**

The aim of this study is to investigate the perception of school culture of the students and trainees of Health Noncommissioned Officer College (HNOC) in the GMMMA. The population of the study consists of 126 HNOC college students studying in second class and 97 graduated trainee. The scale participation rate was 90,5% (n=202). The scale of Organizational Culture in Educational Institutions developed by Erdem and İşbaşı was used as data collection tool. Result of factor analysis, Organizational Culture surveyed for the five dimensions. The terms of the five dimensions, significant differences found between these groups. The NCOs have positive perception for the symbol dimension including ceremony and military training whereas the HNOC students have positive perception than the NCOs for the rest of the dimensions. In order to strengthen the culture of school, activities and projects enriching communication and cooperation between the students and the academic staff should be organized.

**Key words:** School Culture, Organizational Culture, Health NCO, Health Service

## Giriş

Bireyler özelden genele doğru, kültürel yapıya sahip olan bir grubun, örgütün, ulusun içerisinde yer alır (1). Örgütler genellikle çevreyle etkileşim içinde olarak faaliyette bulunmakta ve çevreyi değiştiremediklerinden dolayı daha iyi uyum sağlamak için kendileri değişmektedir (2). İnsanlar yaşamlarını sürdürürken birçok örgütle ilişki içerisinde bulunmakta ve örgütlerden önemli ölçüde etkilenmektedir (3). Çok sayıda insanın bir araya gelmesiyle oluşan örgüt, karşılıklı bağımlılığı, bağımlılık etkileşimi, etkileşim ise iletişimi içermektedir (4).

Örgüt kültürü ile ilgili çalışmaların 1970'li yıllarda başladığı ve 1980'lerde ise ağırlık kazandığı görülmektedir (5). Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgüt üyeleri tarafından da benimsenen bir değer sistemini ifade eder. Çalışanların örgüt kültürünü sevip sevmediğinden ziyade örgüt kültürünün yansımalarını nasıl algıladığıyla ilgilidir. Bu yönüyle iş tatmininden farklıdır (6). Çalışanların düşünce ve davranışlarıyla tarih içinde oluşan ve kendine has olan, örgütün bireyleri tarafından benimsenerek onları bir arada tutan davranışlar, değerler ve normlar örgüt kültürünü ifade etmektedir (7). Örgüt kültürünü oluşturan unsurlar; değerler, liderlik tarzı, dil, seremoniler - törenler, ritüeller, ayinler, hikayeler, kahramanlar, mitler, semboller, normlar ve inançlar olarak sıralanmaktadır (8, 9, 10, 11).

Örgüt kültürünün öneminin anlaşılmasıyla birlikte artan ilgidan eğitim örgütleri de gereken payı almıştır. Eğitim kurumlarında kültür esas olarak yöneticilerin, öğrencilerin ve akademik personelin karşılıklı etkileşimleriyle oluşmakta olup öğrenci yetiştirme süreçlerinin geliştirilmesinde, kurum yapısının incelenmesinde ve özelliklerinin tanımlanmasında etkili rol oynamaktadır (12). Bu amaçla ülkemizde lise ve üniversitelerde yapılmış çalışmalar bulunmaktadır (13, 14, 15, 16, 17).

Toplumsal yaşamın vazgeçilmez ögesi olan örgütlerin performanslarını artırabilmeleri, küreselleşen dünyada ulusal ve uluslararası rekabette avantajlı duruma geçerek faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve bir bütün olarak enerjilerini hedefler doğrultusunda yönlendirebilmeleri için gerekli olan insan faktörünün önemi gün geçtikçe artmaktadır. Örgütlerin bu insan faktörünü etkili olarak kullanabilecekleri bir yönetim tarzı geliştirmeleri ve örgüt kültürünü tanımları gerekmektedir.

Bu bağlamda ele alınan bu çalışma, hem askeri hem de bir yüksek öğretim kurumu olma özelliğine sahip olan ve sağlık hizmetlerine yönelik eğitim veren GATA Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu'nun son sınıf öğrencileri ile yeni mezun olmuş stajyer sağlık astsubaylarının okul kültürüne yönelik algılarının tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır.

## Gereç ve Yöntem

Araştırmanın evreni, Ankara ilinde bulunan Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören 126 son sınıf öğren-

\*GATA Organ Nakil Merkezi

\*\*Gazi Üniversitesi İİBF İşletme AD

\*\*\*GATA Epidemiyoloji BD

Aynı Basım İsteği: Yasin UZUNTARLA  
GATA Organ Nakil Merkezi  
e-mail: yuzuntarla@gata.edu.tr

Makalenin Geliş Tarihi: Mar 25, 2014 • Kabul Tarihi: Apr 13, 2014 • Çevrim İçi Basım Tarihi: 30 Haziran 2015

cisi ve Samsun ilinde bulunan Sahra Sıhhiye Okulu'nda kurs gören 97 stajyer sağlık astsubayı olmak üzere toplam 223 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada örneklem seçilmemiş, çalışmaya katılmayı kabul eden 122 öğrenci (%60,4) ve 80 stajyer (%39,6) katılımcı ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların tamamı erkektir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla zaman ve maliyet tasarrufu sağlayan anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin hazırlık aşamasında daha önce bu konuyla ilgili yapılmış tez ve bilimsel araştırmalarda kullanılan anketler incelenmiştir. Sağlık eğitimi veren kurumlarda okul kültürünü belirlemeye yönelik önermeler teorik bilgileri desteklemekle birlikte araştırmaya konu olan okula uygun hale getirilmiştir.

Uygulanan ankette okul kültürü algılarının ölçümünde kullanılan önermeler 2001 yılında Erdem ve İşbaşı tarafından geliştirilen, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) öğrencilerine uygulanan "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları" konulu çalışmadan derlenmiş, uzman görüşünden ve literatür çalışmasından da yararlanılarak uyarlanmıştır.

Anket formu okul kültürünün beş boyutuna ilişkin otuz bir önermeden oluşmaktadır. Bu önermeler örgütsel yapı/etkinlik, aidiyet, iletişim/ ilişki, semboller ve güç mesafesi gibi temel örgüt kültürü değişkenlerine yöneliktir. Okul kültürüne yönelik anket sorularına 5'li likert ölçeğine göre yanıt alınmıştır. Buna göre "tamamen katılıyorum" seçeneğine 1, "katılıyorum" seçeneğine 2, "kısmen katılıyorum" seçeneğine 3, "katılmıyorum" seçeneğine 4, "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Böylece düşük puan okul kültürüne yönelik katılımcının olumlu algıya sahip olduğunu, yüksek puan ise tam tersi bir durumu göstermektedir.

Araştırmaya konu olan öğrencilerin ve stajyerlerin okul kültürüne yönelik algılarını belirlemeyi amaçlayan bu çalışma, metodolojik (yöntemsel) bir araştırmadır. Anket çalışması sonucu elde edilen veriler SPSS 15.0 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Erdem ve İşbaşı'nın ölçeğinin Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0.87'dir. Çalışmamızın güvenirlik katsayısı ise 0.93 olarak bulunmuştur.

Tanımlayıcı istatistikler ortalama  $\pm$  standart sapma olarak verilmiştir. Verilerin analizinde faktör analizi, bağımsız gruplarda t testi ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Anlamlılık seviyesi olarak  $p < 0.05$  kabul edilmiştir.

Araştırma 2. sınıf öğrencileriyle ve stajyerlerle sınırlandırılmıştır. 1. sınıf öğrencileri okula yeni başladıkları ve çalışmanın yapıldığı tarihte okul kültürünü algılamada yeterli süreye sahip olmadıkları için; mezuniyet tarihi itibarıyla bir seneyi geçenler ise farklı şehirlerde olmaları ve görevleri gereği ulaşmada ve geri bildirimlerde güçlükler yaşanabileceği gerekçesiyle araştırmaya dahil edilmemişlerdir.

## Bulgular

Araştırmanın içsel geçerliliğini incelemek için ankette yer alan değişkenlere faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmamızda 31 önermeden 26'sı örgütsel yapı/ etkinlik boyutunda yer almıştır. Bazı çalışmalarda aidiyet boyutu altında verilen önermeler bizim çalışma grubumuzda örgütsel yapı/etkinlik boyutu altında bulunmuştur. Çalışmamızda faktör analizi sonuçlarına bakıldığında önermelerin katsayılarının en yükseği "Okulda öğrenci - öğretim kadrosu - personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır." önermesi olup katsayısı 0,765 ve en düşüğü "Tüm öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir." önermesi olup katsayısı 0,395 bulunmuştur.

Çalışmamızda alt ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere ve bu ölçekler arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla korelasyon analizine yer verilmiştir. Boyutlara yönelik ortalamalara bakıldığında sembol boyutuyla ilişkili önermelere en yüksek puanlar verilmiş iken, güç mesafesi boyutu ile ilgili önermelere en düşük puanlar verilmiştir.

Örgütsel yapı/ etkinlik boyutunun tabloda yer alan diğer boyutların tümüyle, sembol ve iletişim boyutunun güç yönetimi hariç diğer boyutlarla zayıf-orta güçte ilişkisi mevcuttur. Güç mesafesi boyutunun ise sadece örgütsel yapı/etkinlik boyutuyla ilişkisi vardır (Tablo I).

Öğrenci ve stajyerlerin, 1 ile 5 arasında değişen ve 1'in "tamamen katılıyorum", 5'in "kesinlikle katılmıyorum" ifadesine karşılık gelen puanlamaları dikkate alınarak ölçek sorularına verdikleri yanıtları karşılaştırıldığında soruların 20'sinde gruplar arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Fark bulunan tüm önermelerde öğrencilerin verdiği yanıtlar stajyerlere göre daha olumlu bulunmuştur. İstatistiksel anlamlı fark bulunmayan 11 önermeden 10'unda yine öğrenciler stajyerlere göre daha olumlu algı bildirmişken sadece "Okulda açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir." şeklindeki 29'ncu önermede stajyerlerin öğrencilerden daha olumlu algıya sahip oldukları bulunmuştur. Öğrenci ve stajyerlerin ölçek sorularına verdiği yanıtların karşılaştırmaları Tablo II'de gösterilmiştir.

## Tartışma

Bilindiği üzere örgütlerin kültürü, örgüt yapısının, çevresinin ve ilişkilerinin ortaya konulması, örgütün zayıf ve güçlü yönlerinin belirlenmesi ve mevcut uygulamaların hangi yönde geliştirilmesi gerektiği açısından önemlidir. Bu konuda benimsenebilecek yöntemlerden biri alt kültür gruplarının algılamalarını anlamaya çalışmaktır. Çalışmamızda GATA Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu (SAMYO) son sınıf öğrencilerinin ve yeni mezun stajyerlerin algılamalarına göre okul, güç mesafesi, örgüt yapısı, iletişim ve semboller gibi temel unsurlarda özgün bir kültür görüntüsüne sahip olduğu bulunmuştur.

**Tablo I. Alt Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları**

| Değişkenler             | Ortalama | Standart Sapma | Örgütsel Yapı /Etkinlik | İletişim/İlişki | Semboller | Güç Mesafesi |
|-------------------------|----------|----------------|-------------------------|-----------------|-----------|--------------|
| Örgütsel Yapı /Etkinlik | 2,53     | 0,69           | 1.00                    | 0,35*           | 0,37*     | 0,27*        |
| İletişim/ İlişki        | 2,17     | 0,76           |                         | 1.00            | 0,27*     | 0,06**       |
| Semboller               | 1,81     | 0,93           |                         |                 | 1.00      | -0,11**      |
| Güç Mesafesi            | 2,99     | 1,13           |                         |                 |           | 1.00         |

Pearson korelasyon katsayısıdır. (\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p > 0.05$ )

**Tablo II. Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdiği Yanıtların Karşılaştırılması**

| Önermeler                                                                                                              | Statü              | n         | Ortalama     | Standart Sapma | p*               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|--------------|----------------|------------------|
| 1. Okulumuzda uygulamalar açısından sorumlu eğitim birimleri arasında yüksek uyum vardır                               | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,30<br>2,95 | 0,95<br>1,07   | <b>&lt;0,001</b> |
| 2. Öğrenciler eğitim birimlerinin uygulamalarını çok iyi bilirler.                                                     | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,29<br>2,60 | 0,86<br>1,02   | <b>0,030</b>     |
| 3. Okulun yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır.                                                          | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,35<br>3,10 | 1,07<br>1,07   | <b>&lt;0,001</b> |
| 4. Okul yöneticileri dışarıdan gelen etki ve baskılara karşı okulu korur.                                              | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,18<br>2,66 | 1,01<br>1,21   | <b>0,004</b>     |
| 5. Okulda eğitim birimleri arasında rekabet vardır.                                                                    | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,86<br>3,17 | 1,11<br>1,12   | 0,053            |
| 6. Öğretim üyeleri ve elemanları iletişime açıktır.                                                                    | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,25<br>2,62 | 1,03<br>1,01   | <b>0,012</b>     |
| 7. Okulun eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz.                                                         | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,26<br>2,75 | 1,03<br>1,15   | <b>0,003</b>     |
| 8. 1 . ve 2 . sınıf öğrencileri arasında iletişim güçlüdür.                                                            | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,10<br>2,15 | 1,20<br>1,13   | 0,796            |
| 9. Öğretim üyelerinin ve elemanlarının öğrencilere yaklaşımı insancıdır.                                               | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,31<br>2,98 | 1,07<br>1,15   | <b>&lt;0,001</b> |
| 10. Derslerin veriliş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir.                          | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,65<br>3,27 | 1,05<br>1,20   | <b>&lt;0,001</b> |
| 11. Okulun dışarıda (kampüste, kentte) olumlu bir imajı vardır.                                                        | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,10<br>2,45 | 1,06<br>1,21   | <b>0,041</b>     |
| 12. Okulun öğretim elemanları kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler.                                    | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,45<br>3,13 | 1,02<br>1,08   | <b>&lt;0,001</b> |
| 13. Okul yönetimi öğrencileri, yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik zamanında ve doğru bilgile-ndirir.               | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,36<br>2,65 | 0,96<br>1,04   | 0,056            |
| 14. Öğretim üyeleri ve elemanları hatalara karşı toleranslı davranırlar.                                               | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,79<br>3,28 | 1,07<br>1,06   | <b>0,002</b>     |
| 15. Öğrenciler hocalarını farklı sorunlarını iletecek kadar yakın görürler.                                            | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,84<br>3,57 | 1,18<br>1,23   | <b>&lt;0,001</b> |
| 16. Öğrenciler, okuldaki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilir. | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,65<br>3,27 | 0,96<br>1,04   | <b>&lt;0,001</b> |
| 17. Öğretim üyeleri ve elemanları hoca- öğrenci ilişkilerinde otoriteden yanadır.                                      | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,32<br>2,25 | 1,00<br>1,08   | 0,609            |

Çalışmamızda ele alınan okul (örgüt) kültürü boyutlarını temsil eden alt boyutlar (aidiyet, güç mesafesi, sembol, iletişim/ilişki ve örgütsel yapı/etkinlik) arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Beş boyuttan örgütsel yapı/etkinlik boyutunun iletişim/ilişki, sembol ve güç mesafesi boyutlarıyla; iletişim/ilişki boyutunun örgütsel yapı/etkinlik ve sembol boyutlarıyla; sembol boyutunun örgütsel yapı/etkinlik ve iletişim bo-

yutlarıyla zayıf-orta güçte ilişkisi olduğu bulunmuştur. Güç mesafesi boyutunun ise yalnızca örgütsel yapı/etkinlik boyutuyla ilişkisi vardır. Benzer çalışmalarda aidiyet boyutunda verilen önermeler bizim çalışma grubumuzda örgütsel yapı/etkinlik boyutu altında bulunmuştur.

Okul kültürü boyutlarını temsil eden alt boyutlara yönelik algılamada öğrenciler ve stajyerler arasında soruların 20'sinde

Tablo II.nin Devamı

|                                                                                                      |                    |           |              |              |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|--------------|--------------|--------|
| 18. Tüm öğretim elemanlarının öğrencilere karşı tutumları benzerdir.                                 | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,59<br>3,70 | 1,08<br>1,16 | <0,001 |
| 19. Öğretim elemanları okul ile özdeşdir.                                                            | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,57<br>3,20 | 1,10<br>1,09 | <0,001 |
| 20. Okula yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşırlar.                                 | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 1,96<br>2,23 | 0,91<br>1,24 | 0,098  |
| 21. SAMYO öğrencisi olmak, diğer Sağlık Meslek Yüksekokullarına göre bir ayrıcalıktır.               | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 1,80<br>1,98 | 1,04<br>1,22 | 0,270  |
| 22. Okulun öğretim kadrosu öğrencilere içtenlikle yardımcı olur.                                     | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,53<br>3,26 | 1,10<br>1,16 | <0,001 |
| 23. İdari personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedir.                  | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,21<br>2,87 | 1,01<br>1,03 | <0,001 |
| 24. Okulda öğrenci- öğretim kadrosu- personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır.                | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,53<br>3,16 | 1,04<br>1,06 | <0,001 |
| 25. Üniversite çağına gelen yakınlarıma bu okulu tercih etmelerini öneririm.                         | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,36<br>2,82 | 1,22<br>1,43 | 0,021  |
| 26. Okul, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır.                              | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,27<br>2,80 | 1,09<br>1,09 | 0,001  |
| 27. Öğrenciliğim sona erse de, kendimi SAMYO' lu olarak göreceğim.                                   | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 2,00<br>2,17 | 1,13<br>1,30 | 0,330  |
| 28. Okulun fiziki mekanları diğer Sağlık Meslek Yüksekokullarına göre farklı ve özgündür.            | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 1,94<br>2,13 | 1,07<br>1,21 | 0,246  |
| 29. Okulda açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir.                            | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 1,85<br>1,73 | 0,96<br>0,88 | 0,385  |
| 30. Okulun geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır. | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 1,82<br>2,07 | 0,93<br>1,17 | 0,116  |
| 31. Diğer Sağlık Meslek Yüksekokulu öğrencileri ile rekabette kendimi şanslı görüyorum.              | Öğrenci<br>Stajyer | 122<br>80 | 1,99<br>2,23 | 1,09<br>1,19 | 0,141  |

\*Bağımsız gruplarda t testine ait p değeridir.

istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Fark bulunan tüm önermelerde öğrencilerin verdiği yanıtlar stajyerlere göre daha olumlu bulunmuştur. Stajyer astsubayların Samsun Sahra Sıhhiye Okulu'nda kışla ve askeri eğitimin şartlarından dolayı hastane ortamından uzak kalmalarının olumsuz algıya sahip olmalarını etkilediği düşünülmektedir. İstatistiksel anlamlı fark bulunmayan 11 önermeden 10'unda yine öğrenciler stajyerlere göre daha olumlu algı bildirmişlerdir. Stajyerlerin olumlu algı bildirdiği sembol boyutunda ise stajyerlerin staj sonrası görev yerlerine yönelik uyumlarını sağlamak amacıyla sürekli olarak tören ve eğitim faaliyetlerinde bulunmalarının farklılığın sebebi olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanların %55'i "Okulumuzda uygulamalar açısından sorumlu eğitim birimleri arasında yüksek uyum vardır." önermesine katılıyorum veya tamamen katılıyorum şeklinde yanıt vermişlerdir. Bu önermeye Erdem ve İşbaşı ta-

rafından Akdeniz Üniversitesi'nde yapılan benzer çalışmada katılımcıların %16,2'si (13), Yılmaz ve Oğuz tarafından Ankara Üniversitesi'nde yapılan çalışmada %15,6'sı (14), Özer ve arkadaşları tarafından Gülhane Askeri Tıp Fakültesi'nde yapılan çalışmada %46,3'ü (15), Köksal tarafından Balıkesir Üniversitesi'nde yapılan çalışmada %4,7'si (16), Durmuş tarafından Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'nde yapılan çalışmada ise %22,9'u (17) katılıyorum veya tamamen katılıyorum şeklinde yanıt vermişlerdir. Çalışmada bulduğumuz sonuçlar Özer ve arkadaşları tarafından yine askeri bir eğitim kurumunda yapılan çalışmayla benzerlik göstermekle birlikte; diğer çalışmalara göre olumlu yanıtlayanların yüksek bulunmasında askeri hiyerarşi ve askeri kurum kültürünün etkili olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların %73,8'i "1.ve 2.sınıf öğrencileri arasında iletişim güçlüdür." önermesine katılıyorum veya tamamen ka-

tılıyorur şeklinde yanıt vermişlerdir. Bu önermeye Erdem ve İşbaşı'nın çalışmasında katılımcıların %31,6'sı, Yılmaz ve Oğuz'un çalışmasında %25,1'i, Özer ve arkadaşlarının çalışmasında %64,2'si, Köksal'ın çalışmasında %29,3'ü, Durmuş'un çalışmasında ise %40'ı katılıyorur veya tamamen katılıyorur şeklinde yanıt vermişlerdir. Çalışmamızdaki sonuçlar Özer ve arkadaşlarının çalışmalarındaki sonuçla benzerlik göstermekle birlikte, diğer çalışmalara göre olumlu geri bildirimlerin yüksek çıkmasının yatılı okul kültüründen ve sınırlı yaşam alanından kaynaklandığı değerlendirilmektedir (13, 14, 15, 16, 17)

Çalışmaya katılanların %72,2'si "Diğer Sağlık Meslek Yüksekokulu öğrencileri ile rekabette kendimi şanslı görüyorum." önermesine katılıyorur veya tamamen katılıyorur şeklinde yanıt vermişlerdir. Bu önermeye Erdem ve İşbaşı'nın çalışmasında katılımcıların %33,1'i, Yılmaz ve Oğuz'un çalışmasında %65,5'i, Özer ve arkadaşlarının çalışmasında %49,1'i, Durmuş'un çalışmasında ise %56,9'u katılıyorur ve tamamen katılıyorur şeklinde yanıt vermişlerdir. Sivil okullarda uygulama imkanı olmayan vakalarla karşılaşılmasının ve iş garantisinin olumlu yanıtlayanların yüksek bulunmasında etkili olduğu düşünülmektedir (13, 14, 15, 17).

Araştırmaya katılanların %58,4'ü "Okul yönetimi öğrencileri, yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir." önermesine katılıyorur veya tamamen katılıyorur şeklinde yanıt vermişlerdir. Bu önermeye Erdem ve İşbaşı'nın çalışmasında katılımcıların %42,5'i, Yılmaz ve Oğuz'un çalışmasında %39,3'ü, Durmuş'un çalışmasında ise %40,6'sı katılıyorur veya tamamen katılıyorur şeklinde yanıt vermişlerdir. Çalışmamızdaki olumlu geri bildirimin yüksek çıkmasında talimatların tamamının eksiksiz uygulanması, denetim sıklığı, kurallara uyulmadığı takdirde yaptırımların ağır olması ve bilgilendirme sonrası geri bildirim yapılması istenilmesinin etkili olduğu değerlendirilmektedir (13, 14, 17).

Okulda iletişim güçlü olmakla birlikte daha iyi hale getirmek için personel- öğretim kadrosu- öğrenci iletişimini ve dayanışmasını kuvvetlendirici aktiviteler, projeler ve faaliyetler düzenlenmelidir. Örneğin bazı üniversitelerde olduğu gibi organ bağış, lösemi, çocuk felci haftaları gibi organizasyonlarda GATA Eğitim Hastanesi Baştabipliğinin ilgili birimleriyle okul yönetimi tarafından irtibata geçilerek öğrencilerin etkin rol alması sağlanabilir.

Öğretim kadrosuyla öğrenciler arasında otoriter bir yapının var olması askeri hiyerarşiden kaynaklanıyor olsa da, sonuçta SAMYO' nun bir yükseköğretim kurumu olduğunun göz önünde bulundurulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Okula ait hikaye ve sembollerin yeni gelen öğrencilere aktarılması için, öğrencileri kapsayan tanışma etkinlikleri daha etkili hale getirilebilir. Örneğin her sene düzenlenebilecek bir organizasyona müzik grupları, nostaljik fotoğraflar, geçmişten günümüze başlıklı sunular dahil edilerek eski ve yeni öğrencilerin diyaloguna katkı sağlanabilir, paylaşımlar artırılabilir.

Sonuç olarak bu çalışma, Türk Silahlı Kuvvetleri'nde sağlık hizmeti veren yardımcı sağlık personelinin yetiştiren ve bir sağlık eğitim kurumu olan GATA Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu'nda kültürel yapı, öğrenci algılamaları ve kültür konusunun ilk kez ele alındığı bir çalışma olması nedeniyle

önem taşımaktadır. Ayrıca eğitim örgütlerinde yapılacak çalışmalara yönelik olarak yönetici ve eğitici alt kültürlerini de dikkate alan ve bu alt kültürler arasında karşılaştırmalara yer veren araştırmalara da katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## Kaynakça

1. Ellis DG, Maoz I. A Communication and Cultural Codes Approach to Ethnonational Conflict. *The International Journal of Conflict Management* 2003;14: 255-272.
2. Burgess TF, Güleş HK. Günümüz İşletmelerinde Değişim Yönetimi: Yöntemler ve Uygulanabilirliği. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2000;14:101-114.
3. Türk MS. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Ankara: Gazi Kitabevi, 2007:1.
4. Alkan C. Üniversite Yönetiminde İletişim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 1983;16: 11-26.
5. Morgan G. Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor, Çev. Gündüz B, İstanbul: Mess Yayınları. 1998.
6. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*, Çev. Erdem İ, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2012:521.
7. Kara Y. Okullardaki Örgütsel Kültürün Okul Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerindeki Etkisi. *İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul, 2006:40.
8. Güney S. Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, 2007:208.
9. Wagner III, John A, Hollenback R. *Management of Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall Inc, 1992:174.
10. Trice H, Beyer J. Studying Organizational Cultures Through Rites and Ceremonials. *Academy of Management Review* 1984; 9: 654.
11. Daft RL. *Organization Theory and Design*. St. Paul: West Publishing Company, 1992:320.
12. Selvi Ç. İlköğretim Okullarında Yaratıcı Örgüt Kültürünün Oluşturan Yönetici Tutumları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. Bolu, 2007:38.
13. Erdem F, İşbaşı JÖ. Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi* 2001;1: 33- 37.
14. Yılmaz K, Oğuz E. Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 2005; 38: 101-122.
15. Özer M, Bakır B, Teke A, Uçar M, Baş T, Ataç A. Military Medical Graduates' Perceptions of Organizational Culture in Turkish Military Medical School. *J Med Syst* 2008; 32: 317-325.
16. Köksal K. Yükseköğretimde Örgüt Kültürü ve Takım Liderliği. *Balıkesir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir, 2007:60-77.
17. Durmuş M. Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Liseleri Öğrencilerinin Okul Kültürü Algıları. *Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. Ankara, 2010:50-73.