



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ VE
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ALGILARI**

KÜBRA TUNCEL
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. AYŞE NEFİSE BAHÇECİK

2019-İSTANBUL

TEZ ONAYI

Kurum : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Programın seviyesi : Yüksek Lisans
Anabilim Dalı : Hemşirelik
Tez Sahibi : Kübra TUNCEL
Tez Başlığı : Hemşirelerin İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Örgüt Kültürü Algıları
Sınav Yeri : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sınav Tarihi : 28.06.2019

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman (Unvan, Adı, Soyadı)

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK

Kurumu

İstanbul Sabahattin Zaim
Üniversitesi Sağlık Bilimleri
Fakültesi Hemşirelik Bölümü

İmza



Sınav Jüri Üyeleri (Unvan, Adı, Soyadı)

Prof. Dr. Şule ECEVİT ALPAR

Marmara Üniversitesi Sağlık
Bilimleri Fakültesi Hemşirelik
Bölümü



Dr. Öğr. Üyesi Ayşe YILDIZ

Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri
Fakültesi Hemşirelik Bölümü



Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun 17 Temmuz 2019 tarih ve 95 sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

I. BEYAN

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

KÜBRA TUNCEL



II. TEŞEKKÜR

Araştırmam süresince bana her konuda destek olan, bilgilerini, deneyimlerini, zamanını ve güvenini esirgemeyerek her zaman yanımda olan ve yol gösteren, Tez Danışmanım Değerli Hocam Sayın Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK'e,

Yüksek Lisans eğitimim boyunca yardımları, güler yüzü ve varlığı ile bana güven veren Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Dr. Öğr. Üyesi Sayın Hocam Semanur Kumral ÖZÇELİK'e,

Araştırma sırasında desteklerini esirgemeyen, çalışmaya katılma duyarlılığı gösteren tüm Meslektaşlarım'a,

Tez çalışmam süresince büyük yardımlarını ve desteklerini aldığım çok değerli arkadaşlarım ve dostlarım Hatice İMİRHOR, Hande ÖZGÖRÜ, Ece İPÇİOĞLU ve Kimya KILIÇASLAN'a,

Çalışmamın her aşamasında yanımda olan ve motive eden, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen Sevgili Aileme ve özellikle Sevgili Ablalarım Gönül, Teslime, Büşra ve Abim Ali'ye, Annem Fadime Hanım ve Babam Veli Bey'e, özellikle biricik Teyzem Emine'ye,

Sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

KÜBRA TUNCEL

III. İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI

I. BEYAN.....	i
II. TEŞEKKÜR	ii
III. İÇİNDEKİLER	iii
IV. KISALTMALAR ve SİMGELER.....	vii
V. TABLO LİSTESİ.....	viii
1. ÖZET	1
2. SUMMARY	2
3. GİRİŞ ve AMAÇ.....	3
4. GENEL BİLGİLER.....	6
4.1. İzlenim Yönetimi.....	6
4.1.1. İzlenim kavramı.....	6
4.1.2. İzlenim yönetimi kavramı ve tanımı.....	6
4.1.3. İzlenim yönetimi kavramının tarihsel gelişimi.....	9
4.1.4. İzlenim yönetimi süreci.....	11
4.1.4.1. İzlenimlerin incelenmesi.....	11
4.1.4.2. İzlenim oluşturmaya güdülenme.....	12
4.1.4.3. İzlenim oluşturma.....	13
4.1.5. İzlenim yönetimi modelleri.....	13
4.1.5.1. Leary ve Kowalsky'nin izlenim yönetimi modeli.....	14
4.1.5.2. Rosenfeld, Giacalone ve Riordan'ın izlenim yönetimi modeli.....	14
4.1.5.3. Martinko'nun izlenim yönetimi modeli.....	15

4.1.5.4. Sampson'un izlenim yönetimi modeli.....	15
4.1.5.5. Bozeman ve Kacmar'ın (Sibernetik Model) izlenim yönetimi modeli.....	15
4.1.6. İzlenim yönetimi taktikleri.....	16
4.1.6.1. Kendini sevdirmeye (yağcılık yapma).....	17
4.1.6.2. Niteliklerini tanıtmaya (bireysel reklam).....	18
4.1.6.3. Örnek birey olma.....	19
4.1.6.4. Kendini acındırma (yalvarma).....	19
4.1.6.5. Tehdit etmeye (gözdağı verme, yıldırma).....	20
4.1.7. İzlenim yönetimi ve hemşirelik.....	21
4.2. Örgüt Kültürü.....	22
4.2.1. Örgüt kavramı.....	22
4.2.2. Kültür kavramı ve özellikleri.....	22
4.2.3. Örgüt kültürü kavramı ve tanımı.....	24
4.2.4. Örgüt kültürünün tarihsel gelişimi.....	26
4.2.5. Örgüt kültürünün özellikleri.....	27
4.2.6. Örgüt kültürünün fonksiyonları.....	30
4.2.7. Örgüt kültürünün önemi ve yararları.....	32
4.2.8. Örgüt kültürü türleri.....	33
4.2.9. Örgüt kültürünün öğeleri (unsurları).....	35
4.2.10. Örgüt kültürü modelleri.....	39
4.2.10.1. Harrison ve Handy' nin örgüt kültürü modeli.....	39
4.2.10.2. Schein örgüt kültürü modeli.....	41

4.2.10.3. Parsons örgüt kültürü modeli.....	41
4.2.10.4. Peters ve Waterman'ın mükemmellik modeli.....	42
4.2.10.5. Deal ve Kennedy'nin örgüt kültürü modeli.....	43
4.2.10.6. Quichi' in Z örgüt kültürü modeli.....	44
4.2.10.7. Denison örgüt kültürü modeli.....	44
4.2.11. Örgüt kültürü ve hemşirelik.....	46
4.3. İzlenim Yönetimi Ve Örgüt Kültürü.....	48
5. GEREÇ VE YÖNTEM.....	50
5.1. Araştırmanın Amacı ve Türü.....	50
5.2. Araştırma Soruları.....	50
5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	50
5.4. Araştırmanın Evren ve Örnekleme.....	50
5.5. Veri Toplama Araçları.....	51
5.5.1. Tanıtıcı bilgi formu.....	51
5.5.2. İzlenim yönetimi ölçeği.....	52
5.5.3. Denison örgüt kültürü ölçeği.....	53
5.6. Verilerin Toplanması.....	54
5.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi.....	54
5.8. Araştırmanın Etik Yönü.....	54
5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	54
6. BULGULAR.....	55
6.1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular.....	55

6.2. İzlenim Yönetimi Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	60
6.3. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	68
7. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	81
8. KAYNAKLAR.....	106
9. EKLER.....	116
Ek-1 Tanıtıcı Bilgi Formu.....	117
Ek-2 İzlenim Yönetimi Ölçeği	120
Ek- 3 Denison Örgüt Kültürü Ölçeği.....	121
Ek-4 İzlenim Yönetimi Ölçeği İzin Yazısı.....	123
Ek-5 Denison Örgüt Kültürü Ölçeği İzin Yazısı.....	124
Ek-6 Kurum İzinleri.....	125
Ek- 7 Etik Kurul Onayı.....	126
Ek-8 Bilgilendirme Formu.....	127
Ek-9 Onam Formu.....	128
10. ÖZGEÇMİŞ.....	129

IV. KISALTMALAR ve SİMGELER

Ark.: Arkadaşları

Ort: Ortalama

SS: Standart Sapma

Min: Minimum

Maks: Maksimum

n: Örneklem Sayısı

p: Önemlilik Katsayısı

t: Student's t test

F: One-way ANOVA

KW: Kruskal Wallis Test

z: Mann Whitney U Test

s.: Sayfa

±: Eksiği veya Fazlası

≥: Büyüktür ve Eşittir

≤: Küçüktür ve Eşittir

%: Yüzde

V. TABLO LİSTESİ

Tabloların Listesi	Sayfa No
Tablo 1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı.....	56
Tablo 2. İzlem Yönetimi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Dağılımı.....	60
Tablo 3. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İzlenim Yönetimi Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	61
Tablo 4. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Dağılımı.....	68
Tablo 5. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	69

1. ÖZET

Hemşirelerin İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Örgüt Kültürü Algıları

Öğrenci: Kübra TUNCEL

Danışman: Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK

Anabilim Dalı: Hemşirelik

Amaç: Araştırma hemşirelerin izlenim yönetimi taktikleri ve örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla yapıldı.

Gereç ve Yöntem: Araştırma İstanbul ilinde 12 kamu hastanesinde çalışmakta olan 341 hemşire ile tanımlayıcı nitelikte gerçekleştirildi. Veriler Tanıtıcı Bilgi Formu, İzlenim Yönetimi Ölçeği ve Denison Örgüt Kültürü Ölçeği kullanılarak toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Student's t test, Mann Whitney U test, One-way ANOVA test, Bonferroni test, Games-Howell test, Kruskal Wallis test kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması $30,73 \pm 7,41$ yıl olup, %89,4'ü kadın, %50,7'si bekar, %66'sı lisans mezunu, %35,8'i 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Hemşirelerin İzlenim Yönetimi Ölçeği toplam ve kendini acındırmaya çalışma, niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma, kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma, işine sahip çıkmaya çalışma alt boyut puan ortalamaları sırasıyla $1,54 \pm 0,52$, $1,26 \pm 0,55$, $1,91 \pm 0,62$, $1,28 \pm 0,57$, $1,28 \pm 0,61$, $1,97 \pm 0,93$ olarak, Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam ve katılım, tutarlılık, uyum yapma, misyon alt boyut puan ortalamaları ise sırasıyla $3,15 \pm 0,55$, $3,29 \pm 0,65$, $3,08 \pm 0,63$, $3,13 \pm 0,57$, $3,09 \pm 0,65$ olarak saptandı. Erkek ve çalıştığı kurumdan memnun olmayan hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini kullanmasını etkilediği, 40 yaş ve üstünde olan, dahili birimlerde, gündüz, sorumlu hemşire olarak çalışan, 10 yıl ve üzeri mesleki ve kurum deneyimine sahip, mesleğinden ve kurumundan memnun olan, çalışma koşullarını ve meslektaşlarla işbirliğini iyi olarak değerlendiren hemşirelerin örgüt kültürü algısını etkilediği saptandı.

Sonuç: Hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini az kullandığı ve örgüt kültürü algısının ise orta düzeyde olduğu görüldü.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, İzlenim Yönetimi Taktikleri, Örgüt Kültürü

2. SUMMARY

Nurses' Impression Management Tactics and Organizational Culture Perceptions

Student: Kübra TUNCEL

Advisor: Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK

Department: Nursing

Aim: The research was performed to determine nurses' impression management tactics and organizational culture perceptions.

Material and Method: This descriptive study was carried out with 341 nurses working in 12 public hospitals in Istanbul. Data were collected using the Introductory Information Form, Impression Management Scale and Denison Organizational Culture Scale. Descriptive statistics, Student's t test, Mann Whitney U test, One-way ANOVA test, Bonferroni test, Games-Howell test and Kruskal Wallis test were used to analyze the data.

Results: Nurses had a mean age of 30.73 ± 7.41 years, and 89.4% of them were women, 50.7% were single, 66% had bachelor's degree, and 35.8% had professional experience of 10 years or more. Nurses' total score from the Impression Management Scale and mean scores from the supplication, self promotion and ingratiation, exemplification, intimidation and job chauvinism subscales were 1.54 ± 0.52 , 1.26 ± 0.55 , 1.91 ± 0.62 , 1.28 ± 0.57 , 1.28 ± 0.61 and 1.97 ± 0.93 respectively, while their total score from the Denison Organizational Culture Scale and mean scores from involvement, consistency, adaptability and mission subscales were 3.15 ± 0.55 , 3.29 ± 0.65 , 3.08 ± 0.63 , 3.13 ± 0.57 and 3.09 ± 0.65 , respectively. It was determined that the use of impression management tactics was affected in male nurses and in those who were unhappy with the institution they worked, and that organizational culture perception was affected in nurses who were 40 years of age and over, worked in internal units, worked daytime and as a charge nurse, had professional and corporate experience of 10 years and over, were satisfied with the profession and the institution, and rated working conditions and cooperation with colleagues as good.

Conclusion: Nurses used impression management tactics insufficiently and their organizational culture perception was moderate.

Key Words: Nurse, Impression Management Tactics, Organizational Culture

3. GİRİŞ VE AMAÇ

İnsanlar içinde buldukları sosyal ve örgütsel yaşamlarında psikososyal ve fizyolojik gereksinimlerini diğer bireylerle karşılıklı etkileşim ve iletişim kurarak sağlarlar. Bu kişiler arası etkileşim sırasında karşı tarafa kendisi ile ilgili izlenimler bırakmakta ve ya karşı taraf ile ilgili farklı izlenimler edinmektedir. Edinilmiş olan izlenimler, kişiler arasındaki iletişimin ve ilişkilerin gelişmesinde, karşılıklı olan algılamaların oluşmasında, ortaya koyulan davranış ve hareketlerin değerlendirilip, kararların verilmesinde etkindir. Tüm bunları bilincinde olan insanlar, doğal olarak, karşılıklı izlenim oluşturma sırasında, birbirlerinin davranışlarını yönetmeye ve yönlendirmeye çalışırlar (Basım ve Tatar, 2008). İnsanlar izlenim oluşturdukları bu süreçte olumlu geri bildirim alırken bazen de olumsuz sonuçlarla da karşı karşıya kalıp üzülebilmektedirler (Mtshelwane ve ark., 2016).

Günümüz dünyasında insanlar ve örgütler davranışlarını "ilk izlenim sonuna kadar sürer" düşüncesi altında düzenlemektedirler. Bu bağlamda kişilerarası iletişimde "olumlu ilk izlenim" ve "olumsuz ilk izlenim" etkileri ilişki süresince devam etmektedir. Çalışanların arzu ettikleri konumlara gelememesinin veya kariyerlerinde ilerleme sağlayamamalarının nedeni, kişiliklerinin diğer bireylerde bırakmış oldukları etkinin farkına varamamaları, ya da bırakmış oldukları etkinin yetersiz kalmasıdır. Dış görünüş, kıyafet, konuşma şekli, jest ve mimikler, tavır ve davranışlar, yüz ifadesi gibi dış göstergeler, kişiler arası iletişimde ilk göze çarpan izlenimlerdir (Kılıç ve Doğan, 2011).

İletişim kurdukları bireylerin kendilerine ait algılarını etkilemeyi ve yönetmeyi hedefledikleri davranışlar olarak ifade edilen izlenim yönetimi ile insanlar, diğer bireyler tarafından olumlu algılanmak istemekte ve olumsuz algılanmaktan kaçınmaya çalışmaktadırlar. Çünkü insanlar çevreleriyle olumlu ve uyumlu ilişkiler kurup, onlar tarafından onaylanan birey olmak için çaba harcamaktadırlar. Bireyler, bu çabayı göstermeye başladıkları sırada, izlenimlerini yönetmeye başlamış bulunurlar (Akdoğan ve Aykan, 2008). İnsanların arzu ettikleri izlenimleri oluşturabilmek için gösterdiği çabalar 'izlenim yönetimi davranışı' olarak

tanımlanmaktadır. Arzulanan izlenimler başkaları tarafından seilmek veya başkalarına örnek olmak ya da onlara gözdağı vermek gibi taktikler olabilmektedir. İzlenim yönetimi davranışları genellikle iş mülakatlarında, müzakere ve performans değerlemeleri sürecinde kullanılmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2009).

Sürekli değişme ve teknolojik gelişmelerin olduğu bu yüzyılda, örgütler de daimi bir büyüme ve karmaşıklığın içinde kalmaktadır. Teknolojideki yenilikler bilginin ve becerinin önemini artırmaktadır. Bu durum insanların yeni bir gereksinim ve beklenti içinde olmasına yol açmaktadır. İşte bu süreçte, örgüt kültürü önem kazanmaktadır. Çünkü kurumlarının örgüt kültürü yapısı güçlü olan işletmeler, iç ve dış çevrede oluşan değişimlere ayak uydurabilirler (Şahin, 2010).

Örgüt kültürü, örgüt yaşamını anlamak için önemli bir araç olarak görülmektedir. Örgüt kültürü, insanların davranışları ile gözlenen, bireye ait bir özellik olmayan, sadece örgütlere ait olan bir kavramdır. Örgütlerin birer sistem olarak görülmesi ile birlikte başta üretim işletmeleri olmakla birlikte tüm işletmelerde örgüt kültürü kavramı önem kazanmıştır. Örgüt kültürü, örgüte ait olan değerler, inançlar, algılar, normlar ve davranışlar gibi farklı öğeleri bütün haline getirip, örgütün devamlılığını sağlamaktadır (Kantek, 2014).

Zaman geçtikçe küresel hale gelen iş yaşamında, örgüt kültürü, kurumların rekabet avantajı elde etmesinde önemli bir yeri vardır. Örgüt kültürü, örgüte ait amaç ve hedeflerin, strateji ve politikaların oluşmasında etkili olduğu gibi, aynı zamanda örgütü yönetenler açısından kurumun yürütülmesini kolaylaştıran araçtır (Yeniçeri ve Demirel, 2007).

Örgüt üyelerinin örgütteki mutluluğunu ve tatminini etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bunlar; örgüte aitlik duygusunun var olması, ortak değer ve inançların benimsenmesi, belirlenmiş normlar yönünde davranılması ve çalışanların birbirlerine güvenmesidir. Örgüt kültürünü, örgüt çalışanlarının benimsemesi kuruma yarar sağlayacağı gibi örgüt çalışanının da motivasyon sahibi olmasında büyük etkisi vardır (Eroğlu ve Özkan, 2009).

Örgüt kültürü aracılığı ile örgüt çalışanları, kendileri ve örgütleri için iyi ve kötünün neler olduğunu, neyi hedeflediklerini, amaçlarının ne olduğunu ve bu yolda

neler yapmaları gerektiğini gösterir. Örgüte ait değerler, çalışanlar için birer motivasyon aracı niteliği sağladığı gibi aynı zamanda örgütün hedef, strateji, amaç, politika, ve davranışları için çizilmiş bir yol haritasıdır. Örgütün başarısı, örgütsel değerlerin meydana getirilmesine ve bu değerlere uyum sağlamaya bağlıdır (Şahin, 2010).

Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının, kurumlarında karşı karşıya kalmış olduğu durum ve olayları anlayabilmek adına örgütsel değer ve inaçları, davranışsal normları bilmesi ve tüm bunların çalışanların tutumlarını etkilediği bilinmektedir. Örgüte ait temel değerleri bilmek, örgüt içi çatışmaları engelleyebilir. Kültürel konular da yapılan çalışmaların temel nedenlerinden birisi de bu dur (Tsai, 2011; Taboli ve ark., 2014).

Bu bilgilerden yola çıkarak araştırma, hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini ve örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

4. GENEL BİLGİLER

4.1. İzlenim Yönetimi

4.1.1. İzlenim kavramı

İnsanlar ilk kez gördükleri kişiler ya da nesnelere ile ilgili otomatik bir şekilde veya düşünerek zihinsel çıkarımda bulunup bir yargıya varırlar. İnsanlar, ilk kez gördükleri ve duydukları bu sınırlı bilgiler doğrultusunda bir izlenim oluştururlar. Bu ilk izlenimler iletişim ve etkileşimin temel belirleyicisi olarak kabul edilir (Basım ve Tatar, 2008).

İzlenim; herhangi bir olay ya da durumun duyular vasıtası ile insanlar üzerinde bırakmış olduğu veya insanların edindiği etki, intiba ya da imajdır (Yücel, 2013).

İzlenim kavramı; kişiler, nesnelere, kavramlar hakkında izleyici kitlesinin tanımladığı, zihnindeki düşüncelerle ilişkilendirdiği ve hatırladığı anlamlar bütünüdür. İnsanların zihinlerinde yer alan gözlemleri, inançları, deneyimleri ve fikirleri gibi öğelerin etkileşimi sonucu oluşan imgelerdir (Bulduklu, 2015).

Bireylerin, bizim hakkımızdaki düşüncelerini etkilemek ve ya değiştirmek için sergilenen davranışların ortaya koyduğu sonuç ya da bir kişi, nesne, örgüt veya ülke ile ilgili düşünce ve inançların dışa yansıma şekli veya algılanma biçimi de izlenim olarak ifade edilmektedir (Çağlar, 2013).

4.1.2. İzlenim yönetimi kavramı ve tanımı

İzlenim yönetimi ile ilgili farklı araştırmacı-yazarlar tarafından yapılan bir çok tanım yer almaktadır. Yapılan bu tanımlarda izlenim yönetiminin farklı yönlerine dikkat çekilmiştir.

İzlenim yönetimi tarihini başlatan Goffman'a göre izlenim yönetimi; "Günlük yaşam içerisinde insanların kendisini diğer insanlara sunuş tarzı, diğer insanların kişi ile ilgili oluşturdukları izlenimlerle beraber, insanların bir arada olduğu zamanlarda

davranışlarını düzene koyma ve onları kontrol etme şeklidir" (Doğan ve Kılıç, 2009; Kılıç ve Doğan, 2011).

Leary ve Kowalsky izlenim yönetimini "insanların, diğer bireylerin kendisine ait izlenimlerini kontrol altında tutma girişiminde bulunduğu süreç" olarak tanımlamıştır (Leary ve Kowalsky, 1990).

Rosenfeld ve arkadaşlarına göre ise "bireyin, izlenimleri kontrol etme amacıyla kullanmış olduğu yöntem" olarak ifade etmiştir (Rosenfeld ve ark., 1994)

Tedeschi ve Riess izlenim yönetimini " bireyin, başka insanların kendilerine ait izlenimlerini denetlemesi ve bu izlenimleri yönetme amacı taşıyan davranışlar" olarak tanımlamıştır. Bu tanım, izlenim yönetimi ile ilgili yapılan tanımlar içerisinde, araştırmacılar tarafından yaygın bir şekilde benimsenen ve kabul edilen bir tanımdır (Tedeschi ve Riess, 2013).

Montagliani ve Giacalone izlenim yönetimini "toplumsal gücü kazanmak için, sosyal etkileşimleri bilinçli ve aktif olarak yönlendirme" şeklinde açıklarken, izlenim yönetimi davranışlarını, insanların etkileşimini kolaylaştıran otomatik yöntemler olarak görmüşlerdir (Montagliani ve Giacalone, 1998).

Schlenker izlenim yönetimini " gerçek veya hayali sosyal etkileşimlerde öngörülen imgeleri kontrol altına almak için bilinçli veya bilinçsiz sergilenen girişimler" olarak tanımlamıştır (Mtshelwane ve ark., 2016).

Cady ve Fant' a göre izlenim yönetimi "aktörlerin, diğer bireylerin algılarını ve niteliklerini etkilemeye çalıştıkları süreç" dir (Cady ve Fant, 2001).

Carron, Burke ve Prapavessis izlenim yönetimini "olumlu bir sosyal izlenim yaratma olasılığını ve istenmeyen bir izlenimi ortadan kaldırmak için, kişiliğine ilişkin bilgilerin vurgulanması" şeklinde tanımlamıştır (Carron ve ark., 2004).

Wayne ve Liden'e göre izlenim yönetimi " bireylerin kendi imajlarını korumak ve diğer bireylerin kendilerine ait algılanma biçimlerini etkilemek amacıyla kullanılan davranışlar" şeklinde açıklamışlardır (Wayne ve Liden, 1995).

Bozeman ve Kacmar izlenim yönetimini "bireyin belirli bir kimlik yaratma ve sürdürme hedefiyle sergilediği sözlü ve sözsüz davranışlar" olarak tanımlamışlardır (Bozeman ve Kacmar 1997). Tanımda bahsedilen sözlü davranışlar; özür dileme, rapor verme, kendini konumlandırma, kişiliğin tarif edilmesi, onaylanma ve yağcılık etmedir. Bu davranışlardan bazıları izlenim yönetimi taktiklerini de içermektedir. Sözlü iletişim araçları ile birlikte olumlu ya da olumsuz izlenim bırakmada etkisi olan sözsüz davranışlar ise kişinin ya da ortamın dış görünüşüdür. Yüz ifadesi, elleri kullanma şekli, göz teması ve tokalaşma gibi vücut dilini simgeleyen sözsüz davranışlar, karşıdaki bireyi etkilemede önemli bir araç olarak görülmektedir. Bu sebeple izlenim yönetimi sürecinde, sözsüz davranışlar da sözlü davranışlar kadar önemlidir (Doğan ve Kılıç, 2009; Kılıç ve Doğan, 2011).

İzlenim yönetimi ile ilgili birden çok yapılan bu tanımların ortak ve farklı yönleri bulunmaktadır. İzlenim yönetimi tanımlarında; kontrol, izleme, yönlendirme, etki, tanınma, sosyal onay kazanma, onaylanmamaktan kaçınma, istenilen ve arzu edilen kimlik oluşturma, izlenimlerin bilinçli ve amaçlı ve ya bilinçli ve amaçsız oluşturulması kavramlarından bahsedilmiştir. Yapılan bu tanımlar neticesinde, örgütlerde izlenim yönetimi Demir tarafından; "bireylerin örgütsel ortamlarda sosyal güç elde etme, kişilerarası iletişimi geliştirme veya oluşabilecek olumsuz imajdan kaçınmak için iş ortamındaki insanların kendisine ait izlenimlerini, bilinçli bir şekilde ve ya bilinçsiz olarak kontrol etmesi ve davranışlara yön vermesi" olarak ifade edilmektedir (Demir, 2003).

Bolino ve arkadaşlarına göre izlenim yönetimi örgütsel açıdan, "örgüt üyelerinin farklı üyeler üstündeki olumlu izlenimi artırmak, olumsuz izlenimi azaltmak nedeniyle sergilediği davranışlar"dır (Bolino ve ark., 2008).

İzlenim yönetimi genel olarak, insanların diğer insanlar üzerinde meydana getirdikleri izlenimleri etkileme girişimleri ya da karşısındaki bireylerin algılama ve davranışlarını yönlendirmeye çalıştıkları bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Basım ve ark., 2006a).

4.1.3. İzlenim yönetimi kavramının tarihsel gelişimi

İzlenim yönetimi, uzun yıllarca tartışılan bir konu olmakla birlikte, bu kavram ile ilgili çalışmalar, sosyoloji ve psikoloji alanlarında birbirlerinden bağımsız fakat eş zamanlı olarak literatürlerde yer almaya başlamıştır (Demir, 2013; Kılıç ve Doğan, 2011). Bazı yazarlar izlenim yönetimini, seçilmiş koşullar, kişiler ve rollerle sınırlı olarak görmüşlerdir. Bazı araştırmacılar da, izlenim yönetimini toplumsal davranışın her yerinde bulunan bir kavram olarak incelerler. İzlenim yönetimini, basitçe, hedef kitleyi istenen sonuca götürmek için ona çeşitli bilgiler iletilmesi olarak tanımlanabilir. Bu geniş bakış açısına, Erving Goffman'ın ve "gerçekliği" sosyal olarak yapılandırılmış olarak gören diğer sosyologların çalışmaları da öncülük etmiştir (Demir, 2013).

Erving Goffman, izlenim yönetimi ile ilgili ilk sistematik çalışmayı 1959 yılında başlatmış ve o zamandan beri izlenim yönetimi hakkındaki birçok bilimsel tartışma Goffman'ın çerçevesine dayanmış ve modern araştırmaların temel taşı olarak kabul edilmiştir. (Terrell ve Kwok, 2011; Kobsa ve ark., 2012). Goffman, izlenim yönetimi ile ilgili yaptığı çalışmaları, 1959 yılında çıkardığı "The Presentation of Self in Everyday Life" isimli kitabında bir araya getirmiştir (Goffman, 2009). Goffman'a göre toplumsal hayatta, kişilerarası davranış ve yaklaşımlar genel olarak dış görünüş etkisinde oluşmaktadır. Bireyler, kitapları nasıl ki dış kapaklarına göre değerlendirdikleri gibi, insanları da dış görünüşlerine göre değerlendirmektedirler. Bu sebeple bireyler, davranışlarını sergilerken diğer bireyleri etkileyebilecek bir imaj ortaya koymaya çalışırlar. (Basım ve Tatar, 2008). Goffman çalışmalarında, bireylerin toplum içinde sergilediği davranışlara odaklanmış ve böylece kişilerin, toplumda yer alan diğer insanların, bireyin kendisine karşı sergilenen davranışları kontrol altına alarak izlenimleri ne şekilde yönettiğini açıklamaya çalışmıştır (Demir, 2013).

Goffman, izlenim yönetimi kavramını, bir sosyal yaşam modeli olan dramaturjik (tiyatro gibi hayat) metaforu adı verilen modelde ilk kez kavram haline getirmiştir (Goffman, 2009). Dramaturjik modele göre, hem toplum hem de örgüt yaşamı bir tiyatro oyunu gibi düşünülmekte ve toplumdaki insanlar, seyirciler için farklı rollere bürünmektedirler. Bireyler, toplumdaki sosyal kimliklerine uygun farklı

davranışlar sergileyen oyuncular olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Demir, 2013). Goffman'a göre sosyal etkileşim içindeki kişilerin performansları, hem şartlara hem de izleyicilerin niteliklerine bağlı olan aktörler gibi işlev gösterirler. Yaşam döngüsünde yer alan bu "aktörler", arzu edilen durumları elde etmek için başkalarına ilişkin imaj veya kimlikleri kontrol etme davranışı sergilemektedirler. Goffman ve diğerleri, bireyin kimliğini başkalarına resmedildiği şekliyle kontrol altına almanın durum tanımını etkileyebileceğine ve dolayısıyla kendinden beklenen normları, rolleri ve davranışları belirleyebileceğine inanmıştır. Hem durumlara, hem de izleyicilere yönelik bu etkileşim neticesinde aktörler kendilerini istedikleri amaçlara ulaşmak için daha iyi bir konum sağlayabilirler. Dolayısıyla, izlenim yönetimi, amaçlı ve hedefe yönelik davranıştır (Bozeman ve Kacmar, 1997).

1960'lı ve 1970'li yıllarda sürekli bir araştırma akışı olmasına rağmen, izlenim yönetimi sosyal ve kişilik psikolojisinde nispeten dış bir konu olmaya devam etti ve kimi araştırmacılar izlenim yönetimi yaklaşımını kişiler arası davranış teorisine göre yönlendiren bir model olarak nitelendirdi (Leary ve Kowalsky, 1990). İzlenim yönetiminin, 1970'li yıllarda özellikle de davranış üzerinde etkili olduğu kabul görmüştür. Bu dönemlerde, davranışların, çevredeki diğer bireyler tarafından, kişiye ilişkin var olan izlenimleri neticesi oluşan kaygılarından etkilenildiği ortaya çıkmış ve sosyal psikoloji alanlarında geniş bir şekilde inceleme alanı olduğu gözlemlenmiştir. Günümüzde izlenim yönetiminin, karşıdaki kişileri aldatma ya da kontrol etme davranışları olarak görülmesi düşüncesinin sınırlı olduğu, bu davranışların sadece küçük bir kısmını içine aldığı düşünülmektedir (Demir, 2013).

Örgüt ve yönetim alanlarında çalışmalarını sürdüren araştırmacılar, izlenim yönetiminin, örgüt başarısı için önemli olduğunun belirtilmesine rağmen, uygulanabilir bir kavram olarak gündeme gelmesi uzun bir süreçte olmuştur. İzlenim yönetiminin, örgüt bağlamında ele alınması 1980'lerin ortasını bulmuştur. Bu yıllarda izlenim yönetimi örgütlerde ve toplumsal yaşam içerisinde yaygın olarak kullanılan bir davranış olup ve aynı zamanda etkili iletişimin temeli olarak kabul edilmektedir. Bu düşünceden hareketle, örgüt yaşamını bütün bir şekilde anlayabilmek için, izlenim yönetimini de anlamak gerekir (Demir,2013).

Tarihsel süreç incelendiğinde, izlenim yönetimi araştırmaların da ilk olarak Goffman ve Jones'in araştırmaları, temel alınmıştır. Daha sonra, ilk aşamadaki araştırmalar genişletilip, derinlemesine işlenilmiş ve izlenim yönetimi araştırma konuları, sosyal psikolojinin merkezinde yer almıştır. Son olarak ise izlenim yönetimi davranışlarının, örgüt ortamında odak merkezi olmasıyla birlikte izlenim yönetimi, uygulanabilir ve anlamlı bir sosyal kavram haline dnştrlmştir (Doğan ve Kılıç, 2009; Kılıç ve Doğan, 2011).

4.1.4. İzlenim yönetimi süreci

İzlenim yönetimi sürekliliği olan dinamik bir insan davranışıdır. İzlenim yönetimi, diğer bireyler üzerinde etki oluşturmak veya izlenim bırakmak için sergilenen davranış biçimleridir. Birey, bu süreci amaçları doğrultusunda oluşturur ve insanların bir kısmına kişiliğinin belli özelliklerini, bazılarına da kişiliğinin farklı yönlerini ortaya koyacak şekilde mesajlarını aktarırlar. Bu sebeple izlenim yönetimi süreci; amaçlı, dinamik ve stratejik bir süreçtir (Basım ve Tatar, 2008).

İzlenim yönetimi üç temel süreçten oluşmaktadır (Demir, 2003; Basım ve Tatar, 2008; Demir, 2013).

4.1.4.1. İzlenimlerin incelenmesi

İzlenim yönetimi sürecindeki birinci aşama izlenimlerin incelenmesidir. İnsanların, sosyal çevresinde bulunan bireyler tarafından kendisine yönelik algıları ve değerlendirmeleri göz önünde bulundurması sonucu sergilediği davranışlarını içerir. Birey, izlenimlerini yönetebilmek için davranışlarını sergilemeden önce, hedefin algı ve beklentisini, mesajlara verdiği tepkileri, yani hedefin vermiş olduğu geribildirimleri değerlendirir. Alınan bu geribildirimler, davranışların uygun olup olmadığını, uygunsuzluk durumunda gerekli olan değişim konusunda bireyi bilgilendirir. Bu aşama aynı zamanda bir tür kişinin kendisini değerlendirdiği bir süreçtir (Demir, 2003).

Leary'e göre izlenimleri incelemenin dört farklı türü olduğunu belirtmektedir. Bunlar (Basım ve Tatar, 2008; Demir, 2013);

İzlenime ilgisizlik: Birey, kendisiyle ilgili, diğer bireyler tarafından oluşturulan izlenimlere karşı ilgisizdir. Birey, iletişim içinde olduğu diğer çevre üyelerinin kendisini nasıl değerlendirdiğini ya da onları nasıl etkileyeceğini bilemez. Birey, insanların vermiş olduğu dönütlerden içinde bulunduğu psikolojik durumundan ve zor koşullarından dolayı farkında olmayabilir.

İzlenimlerin rastgele (bilinçsizce) gözden geçirilmesi: Birey doğrudan izlenimlere odaklanmazken, kendisiyle ilgili diğer bireylerde oluşan izlenimi bilinçsizce işleyebilir. Bireyin ilgisi başka şeylere odaklanırken, dış çevreden gelen uyarılara algısı açıktır. Bu durum genellikle, birey ile alakalı önemli bir konuya değinildiği zaman gerçekleşir. Birey, bilinçli olarak nasıl algılandığını gözden geçirmese bile kendine ait bilgileri tarama süreci devam etmektedir. Birey olumlu dönütler aldığı zaman bu tarama devam eder fakat olumsuz dönütlerde ise bireyin dikkati o yöne çevrilir.

İzlenimlerin farkında olma: Birey, diğer insanlar üzerinde kendisi hakkında izlenim oluşturduğunun bilinçli olarak farkındadır. Bu farkındalık genellikle, bireylerin isteyerek izlenim yönetimi taktiklerini kullanıp, izlenim yönetimi davranışı oluşturduğu zamanlarda olur. Bu aşamada birey kendisini, diğer bireylerin gözüyle görebilmektedir.

İzlenime odaklanma: Birey, diğer insanların kendisiyle ilgili oluşturduğu izlenimlere üst düzeyde odaklanmış ve diğerleri üzerinde izlenim oluşturmak için güdülenmiştir. Bu aşamada birey başka düşünce ve davranışlardan uzak kalıp sadece izlenimlere odaklanmaktadır.

4.1.4.2. İzlenim oluşturmaya güdülenme

Rowatt'a göre "insanları, izlenim yaratmaya isteklendiren olaylar" şeklinde açıklamıştır. İnsanlar, toplumda uygun sosyal bir imaj yaratmak için, kişilerarası ilişkilerinde davranışlarının sosyal açıdan uygun olmasına önem verirler. İnsanlar için, ortaya koydukları izlenimler, diğer insanların bireye ilişkin algıları, yaptıkları değerlendirmeleri ve davranışları önem arz etmektedir. Bu nedenden dolayı bireyler, belirli izlenimler oluşturmak için güdülenirler (Demir, 2003; Demir, 2013).

Bireyler belirli bazı durumlar için izlenim oluşturma konusunda motive olmaktadır. Bu motivasyon süreci, diğer bireylerin gözünde belirli bir izlenim yaratma arzusundan kaynaklanmaktadır. İzlenim oluşturmak için motive olan bireyler, davranışlarını bu yönde düzenlerler. Bu süreç, izlenime karar verme ile beraber, bunun için ne yapılması gerektiğini de ortaya koyar (Basım ve Tatar, 2008).

4.1.4.3. İzlenim oluşturma

İzlenim yönetimi sürecinin üçüncü basamağıdır. İnsanlar çevreden aldıkları geribildirimler sonucunda izlenimlerin farkında olup, izlenimleri yönetmeye güdülendikten sonra, istedikleri izlenimi oluşturma çabası içine gireceklerdir. Rao, Schmidt ve Murray'a göre izlenim oluşturma süreci, sosyal etkiye dayalıdır. İnsanların, hedeflediklerine ulaşabilmek adına, çevrelerinde yer alan diğer insanların düşünce ve davranışlarını değiştirmek amacıyla kullandığı taktiklerdir (Demir, 2013).

Yapılan araştırmalara göre insanların izlenimlerini oluşturmaya etki eden değişkenler vardır. Bunlardan birisi bireyin kendilik algısıdır. İnsanların kendilerine ait inanç ve görüşleri oluşturmak istedikleri izlenimleri etkilemektedir. Sahip olunan deneyim ve bilgiler belirli bazı izlenimleri oluştururken bireyi sınırlandırmaktadır. Bu yüzden bireyin kendisi ile uyumlu olmayan bir izlenimi sergileme konusunda kişi tereddüt etmektedir. Diğer değişken ise kişilik özellikleridir. Bireylerin sahip olmak istedikleri ve istemedikleri bazı kişilik özellikleri vardır. İnsanlar, izlenimlerini oluştururken, sahip olmak istedikleri özelliklere göre oluşturmaya gayret ederken, istemedikleri kişilik özelliklerine uygun izlenimlerden kaçınmaktadır. Sosyal rollerde izlenim oluşturmaya etki eden bir değişkendir. Sosyal rol, toplum tarafından benimsenen ve insanların nasıl davranması gerektiğini ortaya koyan bir takım rollerdir. Belirli bu roller ile uyumlu olan izlenimleri oluşturma konusunda yaşanan başarısızlıklar, kişinin bu roldeki etkinliğini kaybetmesine sebep olabilir (Basım ve Tatar, 2008).

4.1.5. İzlenim yönetimi modelleri

İzlenim yönetimi sürecini ortaya çıkarmak amacıyla araştırmacı ve uygulamacı yazarlara yol göstermek için farklı modeller geliştirilmiştir (Taslak ve

Çetinel, 2016). Bu modeller, izlenim yönetimini, kademeli olarak bir bütünlük içinde ele almıştır. Bunlar aşağıda açıklanmıştır:

4.1.5.1. Leary ve Kowalsky'nin izlenim yönetimi modeli

Bu model; izlenim motivasyonu ve izlenim oluşturma olarak iki bileşenden oluşmaktadır. İzlenim motivasyonu; insanlar, kendi ödülleri en üst düzeye çıkarmak, özsaygılarını korumak ve / veya istenen bir benlik yaratma arzusuyla kendileri için olumlu bir görüntü oluşturmaktadır. İnsanlar düzenli olarak başkaları üzerinde oluşturdukları etkileri izler ve genellikle bunu belirli bir izlenim yaratmaya yönelik herhangi bir girişim olmaksızın yaparlar. Bununla birlikte, belli koşullar altında, insanlar başkalarının onları nasıl gördüklerini kontrol etme konusunda motive olurlar. Bu izlenim motivasyon süreci başkalarının zihninde belirli izlenimler yaratma arzusu ile ilişkilidir ancak kendisini açık izlenime ilişkin davranışlarda gösterebilir veya göstermeyebilir. Bazı durumlarda, insanlar izlenimlerini yönetme konusunda oldukça motive olurlar, ancak bunu yapmaktan kaçınırlar. Bu nedenle izlenim yönetimi önce insanların genel izlenimlerini yönetmek için motive oldukları koşulları tanımlar. İzlenimin oluşturma; insanların başkalarını etkileme aşamasıdır. Belirli izlenimler yaratmaya motive olduktan sonra, insanlar başkalarının kendisi ile ilgili izlenimleri etkilemek için davranışlarını değiştirebilir. Bu yalnızca izlenim oluşturma türünü seçmekle kalmayıp, tam olarak nasıl yapılacağına karar vermeyi de içerir (Örneğin, kendini açıklama veya sözsüz davranışlarla istenen izlenimin oluşturulup oluşturulmayacağına karar verme) (Leary ve Kowalsky, 1990; Zaidman ve Drory, 2001).

4.1.5.2. Rosenfeld, Giacalone ve Riordan'ın izlenim yönetimi modeli

İzlenim yönetiminin üç bileşenli modeli Rosenfeld ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde, iki bileşenli Leary ve Kowalsky (1990) modeline üçüncü bir bileşen olan izlenimleri inceleme bileşeni eklenmiştir. İzlenimleri inceleme bileşeninde birey, diğer insanların kendisine yönelik izlenimlerinin farkında olup, bu izlenimleri izlemesidir. Leary ve Kowalsky'nin yapmış olduğu çalışmada izlenimleri izleme bileşenine değinilmiş olmasına rağmen, farklı bir bileşen olarak değil, izlenim motivasyonu bileşeni adı altında incelenmiştir (Doğan ve Kılıç, 2009).

4.1.5.3. Martinko'nun izlenim yönetimi modeli

Bu model ise Rosenfeld, Giacolone ve Riordan'ın üç bileşenli modeline benzer fakat bu modelden daha ayrıntılı bir biçimde oluşturulmuştur (Demir, 2013).

Martinko tarafından oluşturulan bu model, izlenim yönetimi sürecini 6 aşamada incelemektedir. Bu modelde insanlar ilk aşamada durum tanımlaması yaparak, hedef izleyiciyi ve kişisel özellikleri incelemektedirler. Bu inceleme sonucunda ulaştıkları bilgiler doğrultusunda izlenim yönetiminin amaçları belirlenir. İzlenim yönetimi amaçlarının belirlenmesi ile birlikte bu amaçları ortaya koymak için, amaçlara uygun izlenim yönetimi taktiği seçilir. Seçilen bu taktik, davranışa dönüştürüldükten sonra hedef bireyin tepkileri ve sonuçları değerlendirilir. Seçilen taktikler başarılı olmuşsa amaç ve taktikler sürdürülür fakat başarısız olması durumunda amaç ve taktikler değiştirilir (Taslak ve Çetinel, 2016).

4.1.5.4. Sampson'un izlenim yönetimi modeli

Bu model dokuz adımda açıklanmıştır. İlk olarak birey bu durumdan elde etmek istediklerini açıklayarak ortaya koymaktadır. İkinci olarak birey bunları tanımlamaktadır. Daha sonra uygun araç ve taktikleri seçerek, dördüncü adımda bu taktikleri uygulamaya geçirmektedir. Daha sonra uygulamış olduğu bu taktiklerle ilgili geri dönüşlere bakarak hedeflerine hangi ölçüde ulaşıldığına bakmaktadır. Alınan geridönütler sayesinde taktikler tekrardan gözden geçirilip, farklı hedefler koyulmaktadır. Son adım olan dokuzuncu adımda ise, tüm bu adımların sürekli olarak tekrarlanmasıdır (Doğan ve Kılıç, 2009).

4.1.5.5. Bozeman ve Kacmar'ın (Sibernetik Model) izlenim yönetimi modeli

Bozeman ve Kacmar (1997), diğer modellerden farklı olarak geliştirdiği sibernetik modele göre, birey, ortaya koyduğu davranışlarına, karşıdaki kişiden aldığı dönüşlere göre yön vermekte ve almış olduğu bu geribildirimleri ulaşmak istediği amaçlar ile karşılaştırmaktadır (Şekil 4).

Bu modelde izlenim yönetimi motivasyonu, arzu edilen sosyal kimlik ile bireyden alınan geribildirim arasındaki farklılıklardan oluşmaktadır. Bu fark ise karşılaştırma sonucunda ortaya çıkmaktadır. Karşılaştırma sonrasında aktörün var

olan izlenimi, istediği ve arzuladığı doğrultuda ise aynı taktikleri sergilemeye devam etmekte, eğer mevcut imaj ile arzu edilen imaj birbirinden farklı ise yeni taktik arayışına girmektedir. Seçilen yeni taktik ile oluşturulan davranışlar sonucunda hedeften geribildirim beklemektedirler. Hedeften alınan geribildirim ile arzu edilen imaj karşılaştırılarak etkileşimin devamı belirlenmektedir (Bozeman ve Kacmar, 1997).

4.1.6. İzlenim yönetimi taktikleri

İnsanların genellikle geçmişte başarılı bir şekilde kullandığı ve etkileşimlerinde öne sürdüğü bir taktik repartuarı bulunmaktadır. Şuan da ki durum, geçmişte yaşanan bir olay ile benzer olarak algılanırsa, aktör geçmişteki deneyimlerinden yararlanarak davranışlarını sergilemektedir. Aktörler geçmişte başarılı olan taktikleri kullanabilecekleri gibi bazen de tam tersi yeni bir taktik arayışına girebilmektedirler. Özellikle karşılaşılan durum yeni veya alışılmamış ise, taktikler bilinçli bir şekilde tekrardan değerlendirilir (Bozeman ve Kacmar, 1997).

Bireylerin, her durumda aynı taktikleri kullanmadıkları belirtilmektedir. Elde etmeye çalıştıkları kazanımlara ve içinde yer aldıkları durumlara uygun farklı taktikler seçmektedirler. Benzer şekilde, farklı kişilerin benzer olaylarla karşılaştıklarında seçtikleri taktiklerde farklı olabilmektedir (Higgins ve ark., 2003).

Araştırmacı yazarlar, uzun süredir kullanılmakta olan izlenim yönetimi taktiklerinin sınıflandırmasını yapmaya çalışmaktadır. Yapılan sınıflamalara bakıldığında, izlenim oluşturma davranışlarının, birbirinden farklı isimlerde açıklansa da, temelde olumsuz izlenim sergilemekten uzak durup olumlu izlenimler bırakmak için oluşturulmuş gruplardır (Demir,2013). Bolino, örgüt ortamında örgüt üyeleri tarafından çoğunlukla tercih edilen ve sınıflaması Jones ve Pittman tarafından yapılan beş izlenim yönetimi taktiğinin olduğunu ileri sürmüştür (Bolino ve Turnley, 1999).

4.1.6.1. Kendini sevdirme (yağcılık yapma)

Bir diğere ifade ile göze girme, yağcılık yapma taktiğı olarak da isimlendirilen kendini sevdirme taktiğinde birey, diğere insanları överek kendini sevdirmeye çalışmaktadır. Birey, karşısındakinin düşüncelerini tartışmasız kabul etmekte, boyun eğmektedir. Bu sebeple örgüt çalışanları, yöneticilerinin gözüne girmek için bu taktiğı kullanmayı genellikle tercih etmektedirler (Doğın ve Kılıç, 2009; Kılıç ve Doğın, 2011). Bu taktik, en çok ve en temel kullanılan taktiklerinden birisidir. Kendini sevdirme taktiğini kullanan bireyler hedefleri tarafından takdir edilen karakterde bir kişi olarak hareket etme eğilimindedirler (Karam ve ark., 2016). Kendini sevdirme; insanların, çevresi tarafından beğenileceğı ve etkileyici bulunulacağı bir kimlik oluşturma amacı ile kullandığı bir taktik türüdür (Demir, 2013).

Jaja 'ya göre yağcılık, hiyerarşik düzeyde alt kademedede yer alan çalışanların, kendilerinden daha güçlü olan üst kademedeki lider ve yöneticilerini etkilemek için kullandıkları bir taktik olduğunu belirtmektedir (Jaja, 2003). Bu taktik, lider-çalışan etkileşimine yön vererek, lider ile çalışan arasında olumlu bir iletişim oluşmasına yardımcı olur. Lidere iltifatta bulunarak, ona yardımcı olarak kendisini sevdiren çalışan etkili iletişimin temellerini oluşturmaktadır (Özdevecioğlu ve Erdem, 2008). Çalışanlar hedeflerine ulaşmak, performans artışı sağlamak ve ödüllere sahip olabilmek için kendini sevdirme taktiğini çoğunlukla kullanmayı tercih etmektedirler. Yapılan araştırmalara göre, çalışanlar tarafından genellikle yüksek statüdeki yöneticilerine karşı kullanılan bu taktik, taktiğı kullanmayanlara göre daha fazla sevildiklerini, terfi artışının sağlandığını, olumlu performans değerlendirmesine bağlı olarak ücret artışı aldıkları görülmektedir (Basım ve Tatar, 2008).

Kendini sevdirme taktiğı etkili olmasına rağmen yanlış kullanımı sonucu bazı tehlikeler ortaya çıkabilir. Bu taktik kullanımının başarısı, taktiğın nasıl ve kimlere karşı kullanıldığına ve durumun fark edilmesine göre değişiklik göstermektedir. Hedef kişi, davranışın samimi olduğuna inanması durumunda taktik başarılı olmaktadır. Mantıklı bir şekilde kullanıldığında, kişilerarası iletişimin ve örgüt uyumunun sağlanmasına katkısı olmaktadır. Çalışanlar genellikle liderlerine karşı bu taktiğı kullandıklarının farkında değildirler. Bu taktiğın kullanımı sonucunda başarı

isteniyorsa, taktiğin rahatlıkla tüm çalışanlar tarafından görülebileceği şekilde değil de genellikle hissettirilmeden, örtülü bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Eğer izlenim istenilen şekilde yansıtılamaz ise hem liderde hem de diğer çalışanlar üzerinde istenmeyen izlenimler meydana gelmesine yol açacaktır (Özdevecioğlu ve Erdem, 2008).

4.1.6.2. Niteliklerini tanıtmaya (bireysel reklam)

Niteliklerini tanıtmaya taktiği, farklı kaynaklarda bireysel reklam taktiği olarak da literatürde yer almaktadır. Niteliklerini tanıtmaya taktiği ile bireyler, gerek genel kabiliyet, gerekse özel yetenek bakımından, diğer insanlara karşı becerikli, zeki, yetenekli, bilgili olarak görünmek istemektedirler. Böylece, diğer bireyler tarafından saygı görmek, terfi ve ücret artışı gibi kazançlar sağlamak için bunları hak eden kişi konumuna gelme çabalarını içermektedir (Basım ve Tatar, 2006; Bulduklı, 2015).

İnsanlar, kendilerinin yetenekli olarak görüneceği işler yapmak için çaba gösterirler. Bu yüzden, çalışan bireylerin işte sergilemiş oldukları performansları, bireyin nitelikleri tanıtmaya hizmet eder. Çalışan bireyleri, niteliklerini tanıtmaya güdüleyen bir çok etken olmasına rağmen (iş doyumu, yüksek ücret, görevin önemi), çalışanın kendisini başarılı, zeki, yetenekli, etkin çalışan ve üretici bir çalışan şeklinde göstermek istemesi en önemli nedenleridir. Bu sebeple niteliklerini tanıtmaya arzusu yüksek olan bireyin işteki performansı da doğru orantılı olarak artmaktadır. Bu taktik, genellikle yüksek statüdeki bireyleri etkilemek için kullanılmaktadır (Demir, 2013).

Niteliklerini tanıtmaya taktiğini kullanmanın da yaratabileceği bazı riskler bulunmaktadır. Bireysel reklam taktiğini kullanırken, hedef birey üzerinde oluşabilecek olumsuz izlenime karşı, taktik abartılı kullanılmamalıdır. Çalışma yaşamında bireyler, diğerleri tarafından sevilen, yetenekli ve yeterli bir birey olarak tanınmak isterler. Fakat, bu taktiğin kullanımı çalışanın "kendini beğenmiş" bir birey olarak gösterme ihtimali yüksektir. Bir de, gerçekten yetenekli ve başarılı olan insanların, bu özelliklerini dile getirmelerine ihtiyaçları olmamasına rağmen, bu taktiği sergilemeleri durumunda, gerçekten bu özelliklere sahip değilmiş gibi algılanma olasılığı riski söz konusu olmaktadır (Basım ve Tatar, 2008).

4.1.6.3. Örnek birey olma

Bu taktiği kullanan insanlar, kendilerini genellikle karşı tarafa, ahlaki değerlere bağlı, fazilet ve erdem sahibi, örnek bir birey izlenimi vermeye çalışmaktadır. Örnek birey olma taktiği bu yönü ile özveri, cömertlik, dürüstlük gibi ahlaki değerlerin, sosyal çevrede oluşabilecek izlenimler açısından önemli bir yeri bulunmaktadır. Bunlarla beraber işe adanma, fedakarlık yapma, insancıl olma gibi davranışları da içermektedir (Kılıç ve Doğan, 2011).

Bu taktiği kullanan çalışanlar, işe erken gelmekte, geç çıkmakta, eve iş götürmekte ve izne ayrılmamakta, işiyle özdeşleşmiş bir çalışan imajı yaratmaya çalışmaktadırlar. Bu bireyler, zor görevler için gönüllü olurlar, çalışma arkadaşlarına yardım konusunda istekli davranırlar. Yaptıkları işin gerektirdiklerinden daha fazlasını yapmaya çalışarak kendilerini daha yoğun çalışan birey imajı vermeye çalışırlar (Basım ve Tatar, 2006)

Bu taktik, izlenim yönetimi açısından incelendiğinde, örnek birey olma stratejik kendini feda etme davranışıdır. İnsanlar, sergilemiş oldukları bu zor davranışların ve fedakarlıkların farkına varılmasını ve ne kadar çalışkan olduklarının diğerleri tarafından bilinmesini arzularlar. Çünkü istedikleri izlenimlerin oluşması, diğerlerinin farkında olmasıyla alakalı bir durumdur. Çalışanlar, kendisini tamamen feda ederek ya da işe adayarak, oluşturdukları izlenim sonucunda diğer bireylere, özelliklede yöneticilerine karşı "eğer istediği ödülleri vermezse, suçluluk duymasını" sağlamaya çalışmaktadır (Basım ve Tatar, 2008).

Bu taktiği kullanırken dikkat edilmesi gereken konu, faziletli, erdemli ve ahlaklı davranışların daima yapılması gerekmektedir. Bu taktik kullanılırken sergilenen olumsuz bir davranış bireyin imajında ciddi zararlar oluşturabilmektedir (Basım ve Tatar, 2006).

4.1.6.4. Kendini acındırma (yalvarma)

Bu taktik, diğer insanlardan yardım görmek için, kendilerini zayıf ya da bağımlı birey olarak gösterdikleri bir taktik türüdür. Yalvarma taktiğinde amaç, insanların sınırlılıklarını ortaya koyarak, ihtiyaç sahibi bireyler olarak görünmek

istemeleridir (Aydınlı Kulak, 2016). Bireyler, kendi zayıflıklarını ve eksik yönlerini öne sürerek, diğer insanların acıma duygusunu harekete geçirecek, böylece diğer bireylerden talep ettikleri koruma, yardım ve desteği almak isteyeceklerdir. Bu taktiğin diğer kullanılma nedenleri ise, bazı sorumluluklardan, olumsuz eleştirilerden kurtulmak veya başarısızlıkların sebebi olarak göstermek içinde kullanılmaktadır. Bu taktik genellikle, hiyerarşide alt basamaklarda yer alan düşük statü ve güçteki bireyler tarafından tercih edilmektedir (Bulduklu, 2015).

Kendini acındırma taktiğini kullanmanın bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Bu taktiğin kullanımı kısa sürede olumlu kazanımlar sağlıyor gibi görülmese de, uzun süreli kullanım sonucunda bazı kayıplara sebep olmaktadır. Bunlar, bireyin saygınlığını yitirmesi, mutsuz olması ve ortamdaki dışlanması gibi sonuçlar olabilmektedir (Basım ve Tatar, 2008; Doğan ve Kılıç, 2009). İçinde bulunduğu kötü durumu sürekli olarak dile getiren insanlar, belirli bir zaman geçtikten sonra inandırıcılıklarını kaybetmeye başlayacak böylece kişi hakkında olumsuz bir imaj ortaya çıkacaktır (Özdevecioğlu ve Erdem, 2008). Yardım isteme taktiğinin en etkili kullanımı, karşılıklı yardımlaşmadır. Böylece söz konusu riskleri yok etmek mümkün olabilmektedir (Demir, 2013).

4.1.6.5. Tehdit etme (gözdağı verme, yıldırma)

İnsanlar, buldukları çevre de genellikle olumlu, topluma uyumlu, ahlaklı, çekici bireyler olarak görünmek isterler. Ancak bütün izlenim yönetimi taktikleri bu olumlu davranışları içermez. Bu nedenle bazı bireylerin oluşturmak istedikleri izlenimler, sosyal çevrede genel olarak kabul edilen ve olumlu olarak görülen imajdan farklılık gösterebilmektedir (Basım ve Tatar, 2008).

Esas olarak sürecin amacı, insanlar tarafından olumlu bir birey olarak görünmek değil, başkalarını istekleri doğrultusunda hareket etmeleri için etki altında bırakmaktır. Bazı durumlarda insanlar, kendi çıkarları için, diğer bireylere karşı, sert, ürkütücü, kötü ve tehditkar olarak görünmek isteyebilmektedirler. Bu taktiği kullanan birey, hedef birey üzerinde tehlikeli birey imajı sergileyerek sosyal güç elde etmeye, hedeflerine ulaşmaya ve onları istedikleri şekilde davranmaya zorlamaktadırlar (Tabak ve ark., 2011; Bulduklu, 2015).

Bu taktik genellikle, çalışanların maaşlarının yönetimi, ödül sistemleri, performans değerlendirmeleri gibi çalışanı doğrudan etkileyen sistemlerin bir amirin ya da yöneticinin insiyatifine bağlı olması durumunda, yöneticilerin çalışanlarına karşı uyguladığı bir taktik türüdür (Jaja 2003). Bu taktik, hiyerarşiye dayalı ilişkilerde, güçlü olan tarafın kullandığı, liderlere koşulsuz ve şartsız itaatin gerekli olduğu örgüt biçimlerinde kullanılmaktadır (Özdevecioğlu ve Erdem, 2008; Doğan ve Kılıç, 2009; Kılıç ve Doğan, 2011). Bu taktiğin olumsuz sonuçları ise genellikle örgüt çalışanları arasında korkuya ve güvensizliğe sebep olmasıdır. Takım çalışması ve işbirliğinin önemli olduğu çağdaş organizasyonlarda ise tehditkar davranışlarda bulunmak örgütün ahenk ve düzenini bozucu eylemler olarak görüldüğü için, olumsuz olarak algılanmaktadır (Basım ve Tatar, 2008).

4.1.7. İzlenim yönetimi ve hemşirelik

İnsanlar hem sosyal ortamlarında hem de iş ortamlarındaki ihtiyaçlarını diğer bireylerle etkileşimde bulunarak sağlarlar. Kişiler arası etkileşim sırasında her birey, karşısındakinde, kendisi ile ilgili bir izlenim meydana getirir. Bu izlenimler kişiler arası ilişkilerin belirleyicisi haline gelir. Olumlu izlenimler bireyin amaçlarına ulaşmasında önemli rol alırken olumsuz izlenimlerde tam tersi bireyi amaçlarından uzaklaştırabilir. İzlenim yönetimi, insanların diğer insanlar üzerinde meydana getirdikleri izlenimleri etkileme girişimleri ya da karşısındaki bireylerin algılama ve davranışlarını yönlendirmeye çalıştıkları bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Basım ve ark., 2006a).

Çalışma ortamında bireyler, istedikleri göreve gelebilmek, çalışma performansına ilişkin olumlu geri dönüşler sağlamak ve ödülleri maksimize etmek için izlenim yönetimi davranışlarına sıkça başvurmalarına sebep olmaktadır. Tüm bunlar çalışan motivasyonunu arttırmakla birlikte aynı zamanda bu kazanımlara ulaşmak adına davranışlarını kontrollü bir şekilde sergileyerek, hedef birey üstünde olumlu izlenimler oluşturma arzusuna neden olmaktadır (Higgins ve ark., 2003).

Kişiliğin sunumunda profesyonel görünüm önem taşımaktadır. Hemşirelere ait tek bir tip üniformanın olması onların profesyonel görünümü için önemlidir. Hemşireler, hastaların yanında amaçlanan izlenimleri bırakmak açısından hasta, hasta yakınları meslektaş veya diğer sağlık profesyonelleriyle iletişimi sırasında

izlenim yönetimi taktiklerini daha fazla kullanmaları muhtemeldir. Kendi özel alanlarında, hemşire bankolarında veya doktor odasında ise hastalarla ilgili konuşurken daha rahat davranıp, izlenim yönetimi taktiklerine başvurmayabilirler.

Kişiler arası ilişkilerinin çok yoğun olarak yaşandığı sağlık sektöründe, hemşirelerin, izlenim yönetimi taktiklerini kullanması, bireylerarası ilişkilerin artmasında, algılamaların meydana gelmesinde, değerlendirmelerin yapılıp, kararların verilmesinde son derece etkisi olabilir.

4.2. Örgüt Kültürü

4.2.1. Örgüt kavramı

Örgüt bir veya birden fazla amacı gerçekleştirmek adına yapılandırılmış ve insanların tek başlarına üstesinden gelemedikleri olay ve olguları, koordinasyon ve işbölümü yaparak yetersiz oldukları durumları tamamlayacak şekilde, var olan kurallar çerçevesinde oluşturulan birimlerdir (Uludağ ve ark., 2019).

Örgütler, farklı kişiliklere, geçmişlere, davranışlara ve yeteneklere sahip bireylerin belirli amaç ve hedeflere ulaşmak için işbirliğine dayalı bir şekilde bir araya gelmiş olduğu birimleri ifade etmektedir (Kamel ve Aref, 2017).

Örgüt, belirli bir amaca yönelik faaliyet gösteren, birtakım işlerin yapılabilmesi adına, daha önceden oluşturulmuş görev ve sorumlulukların, belirli davranış kalıpları ile yerine getirilmesi süreklilik gösteren toplumsal bir oluşumdur (Ertekin, 2017).

Örgütler, bir bina veya fiziksel yapılar olmayıp, belirli bir grup insanın birbirlerine bağımlı bir şekilde belirli amaçları olan ve bu amaçlar için çalışan varlıklardır (Erbaşlar, 2015).

4.2.2. Kültür kavramı ve özellikleri

Kültür; E. B. Taylor tarafından 1871 yılında ilk kez sistematik olarak tanımlanmıştır. Taylor'a göre kültür; "bireyin toplumun bir ferdi olarak edinmiş olduğu, bilgi, inanç, ahlak, sanat, gelenek ve göreneklerle birlikte beceri ve

alışkanlıkları da içeren karmaşık bir yapıdır” (Şişman, 2014; M. Akyol, 2016; Eroğlu, 2017).

Schein'e göre kültür "Toplum üyelerinin yaşadıkları ortamdaki ve sosyal çevreleri ile verdikleri mücadelelerden kaynaklanan problemlerin çözümü esnasında öğrenilmiş ve işlevsel olması sebebiyle topluma yeni katılan bireylere iletilmek istenen beceri, alışkanlık, yöntem, deneyim, gelenek, görenek, değer ve inançların tamamıdır" (Doğan, 2012). Pettigrew'e göre kültür, "belirli bir grup insan tarafından belirli bir süre içinde ortaklaşa olarak kabul edilen anlamlar sistemidir" (Can ve ark., 2015).

Kültür; insan davranışlarının temelinde yatan, bu davranışları tahmin edilebilir duruma gelmesine yardımcı olan ve insanları ortak amaca doğru yönelten ya da var olan durumların yerinin korunmasını sağlayan bir inanış, norm ve değerler sistemidir (Aydınlı, 2003).

Tarihsel süreçte kabul gören bir başka genel tanıma göre, "Kültür, bir toplumda hüküm süren ve gelenek halinde devamlılığı olan her türlü dil, sanat, duygu, yaşayış ve inanç öğelerinin bütünüdür". Bu durumda insan kültürün ana kaynağıdır. Kültürü oluşturan düşünce, nesne, kurum gibi her öge insan tarafından yaratılmıştır (Doğan, 2013).

Kültür, toplum tarafından oluşturulan, toplumların deneyimlerini yansıtan, tarihsel süreçte meydana gelen sembol, eylem ve davranışları nesilden nesile aktaran, toplumun düşünce yapısını, bilgi ve inançlarını yansıtan, toplumsal alanda düzenleyici rol oynayan ve içinde bulunduğu toplumun değerlerini, duygularını, tutum ve inançlarını yansıtan bir kavramdır. Toplumda yer alan tüm insanların öğrendikleri ve birbirleriyle paylaştıkları her şeyi kültür kapsar (A. Vural ve Coşkun, 2007).

Kültürün en temel özelliği, ortak değerleri yansımasıdır. Kültür, insanların gelenek, görenek, düşünce, sanat, bilgi, beceri ve alışkanlıklarını içerisinde bulduran karmaşık bir yapıdır. Bu nedenle işlevlerine göre kültürler farklı özelliklere sahiptirler. Fichter, kültürün özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (Tutar, 2017):

-Kültür, toplumlar arasındaki farklılığı ortaya koymaya yarayan işaret ve sembollerdir,

-Kültür, toplum içi dayanışmanın temelini sağlar,

-Kültür, toplumun değerlerini içerdiği gibi aynı zamanda bunları yorumlar,

-Kültür, toplumların ilerlemesine ve kendini geliştirmesine hakim olan unsurları içerir.

4.2.3. Örgüt kültürü kavramı ve tanımı

Örgüt kültürü, bir örgütte neler olduğunu anlamayı, örgüt ve örgütsel davranışlar ile ilgili düşünmeyi, farklı şartlarda örgüt üyelerinin nasıl davranış sergilediğinin anlaşılmasını sağlamayı ve örgüt içi etkililiğin önemli bir sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır (Kantek, 2014).

Peters ve Waterman örgüt kültürünü; "baskın ve paylaşılan değerlerden meydana gelen, çalışanlara sembolik ifadelerle yansıyan, örgütte yer alan semboller, hikayeler, masallar ve inançlardan meydana gelmiş yapı" şeklinde açıklamıştır (Sökmen ve Beraha, 2013; Özkalp ve Kırel, 2016).

Smircich, örgüt kültürünü " örgüt üyeleri tarafından paylaşılan algılar, inançlar ve değerler", Kilmann ve arkadaşları, "grup üyelerini bir araya getiren ve grup üyelerince paylaşılan normlar, beklentiler, inançlar, ideolojiler, sayıltılar, değerler, tutumlar ve felsefeler" şeklinde tanımlamıştır (Şişman, 2014).

Deshpande ve Webster' e göre örgüt kültürü, "insanların örgütün işleyişini anlamasını sağlayan ve onun örgütteki davranışlarını düzenleyen, ortak değer yargılar ve inançlar sistemi" dir (Eren, 2017).

Cameron ve Quinn'e göre örgüt kültürü; " çalışanlara kimlik kazandırılmasını, kurumda nasıl yer alacağına dair yazılı olmayan ve çoğunlukla dile getirilmeyen kuralların geliştirilmesini ve çalışanların tecrübe etikleri sosyal sistemin istikrarının arttırılması" şeklinde tanımlanmıştır (Cameron ve Quinn, 2011). Deal ve Kennedy' e göre örgüt kültürü; " örgüt üyelerince benimsenmiş değerler ve açıklığa kavuşturulmuş ilkeler" dir (M. Akyol, 2016). Pettigrew'e göre örgüt kültürü; "grup

üyelerince ortaklaşa paylaşılan değerler sistemi olup; dil, sembol, inanç, mit, ideoloji ve törenlerden oluşmaktadır" (Doğan, 2013, Şişman, 2014). Her örgüt, uygulamalarda, değerlerde, inançlarda, beklentilerde, varsayımlarda ve değişime şiddetle karşı koyma eğiliminde olan ayrı bir kültüre sahiptir. Örgütlerin sosyal dinamik karakteristiklerini vurgular ve kuruluş stratejisini ve performansını belirler, böylece kültür, örgütün başarısı veya başarısızlığı için önemli bir faktördür (Kamel ve Aref, 2017).

Schein, kavramın anlaşılmasına büyük katkı sağlayan en kapsamlı tanımlardan birini yapmıştır. Schein'a göre örgüt kültürü, "içsel bütünleşme ve dışsal adaptasyon sürecinde karşılaştıkları problemlere çözüm bulabilmek adına örgüt üyeleri tarafından öğrenilen, ortak algılama, düşünme ve hissetme imkanı sunan paylaşılmış temel varsayım ve inançlar sistemi" dir (Schein, 2004; Luthans, 2008; Schein, 2009). Bu tanım çerçevesinde örgüt kültürü, örgüte bağlı olan üyelerin örgüt içindeki davranışlarını düzenleyen kuralları belirten, örgütsel süreçteki varsayımları, davranış kalıplarını, alışkanlıkları düzenleyen, örgüt üyelerinin bu örgütsel sürecin üstesinden gelmelerine ve örgütsel yaşamlarını anlamlandırmasına yardımcı olan anlamlar bütünüdür (Tutar, 2017).

Örgüt kültürü, örgütün üyeleri tarafından paylaşılan, örgüt üyelerinin davranışlarına yön veren, örgütsel işleyişi anlamalarını sağlayan, örgütü diğer örgütlerden farklı kılan özelliklere sahip değerleri, kuralları, inançları, normları, alışkanlıkları içeren anlamlar bütünüdür. Örgüt kültürü, örgütsel davranış kurallarını düzenleyen, örgütte meydana gelen olayları ve örgütsel süreçleri yorumlayan, örgüt üyelerinin gündelik yaşamlarına anlam katan ve belirsizliklerin üstesinden gelmeyi sağlayan anlamlar bütünüdür (Tutar, 2016; Tutar, 2017).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerine bir kimlik kazandıran, onların örgüte bağlanmasında rol alan, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler, inançlar, normlar ve tutumlar bütünüdür (Yılmaz ve Eroğlu, 2013). Köse ve arkadaşlarına (2001) göre " örgütteki insanları bir arada tutan ortak değerler", Güçlü'ye (2003) göre "örgüt çalışanlarının düşünce ve davranışlarına yön veren hakim değer ve inançlar", Şahin'e (2010) göre örgüt kültürü, "örgütün üyeleri tarafında paylaşılan,

örgütü diğerlerinden ayıran ve ona bir kimlik kazandıran değerler ve normlar bütünü" dür.

Örgütler birbirinden farklı kültüre sahip kişilerden meydana gelmektedir. Bu kişiler görev ve meslek icabı belirli ölçütlerde bir araya gelmiş, bir araya gelme sonucu oluşan ve diğer örgütlerden farklı olan ancak, kendilerine ait bir değerler sistemi oluşturan ve içinde farklı düşünce, inanç, tutum ve ahlak anlayışını bir araya getiren sisteme örgüt kültürü denir (Şenturan, 2014; Eren, 2017).

4.2.4. Örgüt kültürünün tarihsel gelişimi

Örgüt kültürü kavramının, yönetim alanında Amerika'da Peters ve Waterman, Japonya'da Pascale ve Athos tarafından ilk defa ele alındığı belirtilmektedir. Örgüt kültürü kavramının o zamanlarda işletme kültürü, firma kültürü, organizasyon kültürü, ortak kültür veya kurumsal kültür gibi değişik isimlerde söylendiği belirtilmektedir (Sökmen ve Beraha 2013; Kantek, 2014).

Örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar, 1970'li yıllarda başlayıp, 1980'li yıllarda ivme kazanmış ve araştırmacı ve işletmecilerin ilgi odağı olmasıyla birlikte yönetim literatüründe sık yer almaya başlamıştır. Örgüt kültürünün tartışma konusu olmasında Amerika ve Japonya'da yaşanan ekonomik gelişmelerin etkisi büyüktür. 1960'lı ve 70'li yıllar arası, Amerika'nın dünya ekonomisinde zirve yaptığı bir dönem olarak kabul edilmektedir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra Japon şirketleri güç kazanmaya başlamış ve Japonya dünya ekonomisinde Amerika'nın rakibi haline gelmiştir. Üstünlüğü tartışılmayan Amerika ekonomisinin Japonya'nın güçlenmesi ile sarsılması, Japonya'nın yönetim anlayışının ve güç sahibi olmasının nedenlerinin sorgulanmasını ve sorunlara yönelik çözümlerin bulunması kararlaştırılmıştır (Güçlü, 2003).

1980'li yıllarda Japonya'nın giderek artan ekonomik başarısı ve Amerika yönetiminin ise o dönemdeki gelişmelere istenilen cevapları verememesi üzerine yapılan araştırmalar sonucu, Japonya yönetiminin, batı ülkelerinden farkının kültür olması üzerinde duruldu. Japonların başarılarının nedeni olarak; eğitim sistemlerinin, insana bakış açılarının, toplumsal sistemlerinin, dini inançlarının, çalışma hayatlarının kısacası kültürel yapılarından kaynaklandığı dile getirilebilir. Çünkü

Japon işletmeleri; insana değer veren, onları makina gibi görmeyen, çalışanın fikirlerine önem veren düşünce yapısını benimsemişlerdir. Çalışma yaşamı, rekabetin olmadığı, güçlü bağların kurulduğu, takım halinde çalışmanın verdiği başarının tadıldığı bir aile yaşamı gibi görülmüştür (Köse ve ark., 2001).

1980'larda işletme kültüründe ivme kazanan örgüt kültürü kavramı ile ilgili yazılan kitaplar o dönemde çok satanlar listesinde yer almıştır. Amerika ekonomisine üstünlük sağlayan Japon işletmelerini anlatan iki önemli kitap yazılmıştır. Bunlar; 'Teori Z' (William Ouchi, 1981) ve 'Japon Yönetim Sanatı' (Athos ve Pascale, 1981)'dir. Daha sonra Amerikan ekonomisini yakından izleyen iki kitap daha basılmıştır. Bunlar; 'Örgüt Kültürü' (Deal ve Kennedy, 1982) ve 'Değişimin Temelleri' (Kanter, 1983)'dir. Konuyu açıklayan ve zirve noktasına taşıyan diğer kitap ise Peters ve Waterman'ın 1982 yılındaki 'Mükemmeli Arayış' adlı eseri ile olmuştur. Örgüt kültürü kavramının yönetim literatüründe yer almasında büyük etkisi olan bu kitaplar, yönetimin alışılmış maddi kriterlerin dışında, davranışsal yönüne odaklanmış, yönetimin farklı yönlerini ortaya çıkarmış, örgütler arasındaki farklılıkların içsel nedenlere, örgütün değer ve ilkelerine bağlı olduğunu açıklamaya çalışmışlardır. Maddi olmayan kriterler üzerinde durmuşlardır. (Doğan, 2013). Aynı zamanda örgüt kültürü konusu 'Business Week' Ekim 1980 sayısı ve 1982 'Fortune Magazine' dergisinde ele alınmış ve böylece konu kamuoyunda da popüler hale gelmiştir (Can ve ark., 2015).

4.2.5. Örgüt kültürünün özellikleri

Örgüt kültürü ile ilgili yapılan farklı tanımlar sonucu ortaya çıkan ortak özellikler bulunmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler bütünüdür ve bu değerler bireyler tarafından olduğu gibi kabul edilir ve üyeler için sembolik anlam ifade etmektedir (Tutar, 2017)

Örgüt kültürünün genel özellikleri aşağıdaki gibidir:

Örgüt kültürü öğrenilir: Örgüt kültürü örgüt üyeleri tarafından irade dışı aktarılır ve öğrenilir. Genellikle örgüt yöneticileri tarafından oluşturulan kültür öğeleri yine kültürü oluşturanlar tarafından üyelere iletilir ve örgüt üyeleri de bunları gözlemleyip öğrenirler. Örgütsel ortamda, örgüt çalışanları örgütsel bilgiyi işlerler ve

örgüt ortamında kabul gören davranışlar zaman geçtikçe geleneksel davranış haline gelir ve örgüt kültürünün şekillenmesini sağlar (A. Vural ve Coşkun, 2007; Şenturan, 2014; Eren, 2017).

Kolektiflik: Kùltürler bireysel olarak değil, grup olarak oluşturulur. Çünkü bireylerin tek başlarına belirledikleri yöntemler grup tarafından kabul edilip uygulamaya koyulmadıkça kültürün bir parçası olamazlar. Bu nedenle bir kültüre ait olabilmek için, örgüt üyelerince aynı şeyleri benimseyip uygulamayı gerektirir (Erkmen, 2010).

Örgüt kültürü örgütü benzerlerinden ayırır: Her örgütün kendine özgü bir kültürü vardır. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bu kültür örgüt üyelerini örgüte bağlı kılar ve üyelere kimlik kazandırır. Örgütlerce sahip olunan değerler sistemi, örgütü bir başka örgütten ayırır (Tutar, 2017).

Duygusal ifade: Örgüt kültürü yapı ve biçim kadar duygularla da yüklüdür. Geçmişten duygusal olarak destek alıp geleceği daha iyi anlayabilmek için oluşturulmuş olan ideoloji ve uygulamalara duygusal olarak sıkı bir şekilde bağlanırlar. Gelenek ve göreneklerin uygulanması, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan duyguların farkına varılmasında önemli rol oynar (Erkmen, 2010).

Örgütsel kültür paylaşılır ve davranışlara yön verir: Örgüt kültürü en temel tanımı ile, "örgüt üyeleri tarafından paylaşılan temel değerler ve örgütü diğerlerinden farklı kılan anlam ve özelliklerin sistemli bir bütünü" dür. Bu değerler, hikayeler mitler, semboller aracılığı ile taşınır, böylece tüm üyelerce paylaşılarak davranışlara yön verir (Şenturan, 2014).

Geçmişe sahip olmak: Kültür, örgüt üyelerinin beraber vakit geçirerek uzun süreli etkileşimi sonucu oluşur. Bu yüzden kültürler bir günde oluşmayıp belli bir geçmişe sahiptirler. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan duygu ve düşünceler, zamanla o örgüte ait olur ve bu duygu ve düşüncelere kuşaktan kuşağa aktararak örgütsel yaşama süreklilik kazandırır (Erkmen, 2010).

Örgüt kültürü gelenekselleşmiş inançlar setidir: Kültürel davranışlar, uzun sürede yerleşen, kalıp haline gelmiş, kabul görmüş örüntüler dizisidir. Bu yüzden

örgüt kültürüne ait değerler, tutum ve davranışlar, inançlar belli bir zaman sonra gelenekselleşir ve örgüte ait olarak kurumsallaşır (Tutar, 2017).

Semboliklik: Semboliklik, örgütün inanç ve değerlerinin örgüt üyeleri için taşıdığı anlamı ifade etmektedir. Örgüt çalışanlarının birbiriyle kurdukları iletişim sonucu bu anlamlar öğrenilir ve kültürler bu semboller aracılığı ile öğrenilir ve gelecek kuşaklara aktarılır. Kültürel olarak üyelerin kendini ifade etme biçiminin en temel ögesidir. (Erkmen, 2010).

Örgüt kültürü yöneticilerin yönetim anlayışını yansıtır: Genellikle üst yöneticiler tarafından oluşturulan standartlara göre belirlenen örgüt kültürü büyük ölçüde yönetim anlayışını ortaya koyar. Bu yüzden örgüt kültürüne bakarak, yöneticilerin yönetim anlayışını tahmin etmek mümkün olmaktadır (Tutar, 2017).

Karmaşıklık: Kültürler basit ve tek düzey yapıda olmayıp, bazı karmaşıklık, zıtlık ve belirsizliklerden oluşur. Örgütler, karmaşık bir düzende aktif oldukları için sahip oldukları kültürel değer ve öğelerde birden çok anlamı ifade edecek hikaye ve mitlerden oluşmaktadır (Erkmen, 2010).

Örgüt kültürü homojen değil heterojendir: Örgütlerde her zaman egemen kültür grubu ile birlikte bir de alt kültürler bulunmaktadır. Bu alt kültürler genellikle informel gruplardır ve birbirlerinden farklı örgüt kültürleri vardır. Bu durum örgütleri homojenlikten çıkartıp heterojen bir gruba dahil eder (Tutar, 2017).

Birleştiricilik, bağlayıcılık: Örgüt kültürü, örgüt üyelerini birbirine bağlar, birleştiricidir, bütüncüdür. Ortak amaç, değer ve normlar etrafında grup üyelerini bir araya getirir, çatışma yerine birlik sağlar. Örgüt kültürü bütüne yöneliktir (A. Vural ve Coşkun, 2007).

Örgüt kültürü dinamik, değişkendir: Kültür, kuşaktan kuşağa aktarılsa ve devamlılık sağlasada monoton değildir, dinamiktir. Kültürler sürekli olarak bir değişim içerisindedirler. Çünkü değişen çevre koşullarına uyum sağlamak, toplumun beklentilerine cevap verebilmek için yeni teknoloji ve uygulamaları bünyelerine almaları gerekmekte bu da örgütlerdeki kültürel değişimi zorunlu kılmaktadır (Erkmen, 2010; Tutar, 2017).

Örgüt kültürünün soyut ve somut yanı vardır: Örgüt kültürü ile ilgili yazılı metin bulunmamaktadır. Örgüt çalışanlarının bilinç altlarında ve belleklerinde, düşünce yapılarında ya da davranışlarında inanç ve değerler olarak bulunur ve örgüt kültürünün soyut yanını oluşturur. Örgüte ait amblem, tören, logo, ofis düzeni, konuşulan dil, iş akışı gibi unsurlarda örgüt kültürünü somutlaştırır (Şenturan, 2014; Eren, 2017).

Örgüt kültürü düzenli olarak tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar setidir: Örgütsel kültür, örgüt üyelerince sergilenen davranış kalıplarından oluşmaktadır. Kültürün öğrenilmesinde ve aktarılmasında bu davranış kalıpları büyük önem taşımaktadır. Örgüt kültürünün düzenli ve tekrar eden, kuşaktan kuşağa aktarılan bir özelliği vardır. Semboller ile birlikte bu davranış kalıpları geleceğe aktarılmaktadır (Eren, 2017).

4.2.6. Örgüt kültürünün fonksiyonları

Örgüt kültürünün örgütsel işleyiş sürecinde bazı işlevleri bulunmaktadır. Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütten ayırt eder, örgüte üyelerine o örgüte özgü kimlik duygusu kazandırır, örgüt üyelerinin örgüte bağlılığını sağlar, örgüt üyelerine belirli davranış kalıpları sağlar (Yılmazer ve Eroğlu, 2013).

Örgüt kültürü, örgütsel verimlilik ve etkiliği artırarak çalışanların motivasyon duygusunu yükseltir. Örgüte ait ortak değer, norm ve davranışlar sayesinde çalışanlara tatmin duygusu sağlar. Örgütsel çatışmaları ve belirsizlikleri azaltır. Örgüte ait olmanın verdiği kimlik duygusu ile çalışanların aidiyet duygusunu güçlendirir ve iş tatminlerini artırır. Çalışanların örgütte nasıl davranması gerektiği ile ilgili kurallar koyarak çalışanların davranışlarını biçimlendirir. Örgütsel bağlılık ve sadakat gibi duyguların oluşmasını sağlar. Örgütsel ilişkilerde kontrolü elinde bulundurarak örgütsel iletişime katkıda bulunur (Tutar, 2017).

Schein, kültürün örgütte yaşanan sorunların çözümüne yönelik faydalarını açıklayarak örgüt kültürünün iki önemli işlevi üzerine odaklanmıştır. Bu işlevler aşağıda belirtilmiştir (Schein, 2004);

***Hayatta kalma ve dış çevreye uyum sorunlarının çözümünde örgüt kültürünün işlevleri**

-Miyon ve Strateji: Açık veya gizli olarak belirtilmiş görev ve misyonun çevreye duyurulması ve ortak anlayışlara ulaşma,

-Amaçlar: Ana misyondan üretilen amaçlar konusunda fikir birliği geliştirmek,

-Araçlar: Organizasyon yapısı, iş bölümü, ödül sistemi ve yetki sistemi gibi amaçlara ulaşmak için kullanılacak araçlarla ilgili fikir birliği geliştirmek,

-Ölçümler: Grubun bilgi ve kontrol sistemi gibi amaçlarını yerine getirirken ne kadar iyi performans gösterdiğini ölçmek için kullanılacak kriterler konusunda fikir birliği geliştirmek,

-Düzeltilmeler: Amaçların karşılanmadığı durumlarda, uygun iyileştirme veya onarıcı stratejiler konusunda fikir birliği geliştirmek,

***İç bütünleşme sorunlarının çözümünde örgüt kültürünün işlevleri**

-Ortak bir dil ve kavram birliği: Örgüt çalışanları birbirleriyle iletişim kuramaz ve birbirlerini anlayamazsa, bir grubun varlığından söz etmek imkansızdır,

-Grup sınırları ve gruba dahil olma ve hariç tutma için kriterler: Örgüte üye olabilmek için kriterlerin geliştirilmesi, grubun sınırlarını belirlemeli, grup kendi kriterlerini tanımlayabilmelidir,

-Güç ve statünün dağılımı: Örgütlerde güç ve statünün nasıl kazanılacağı ve sürdürüleceği ile ilgili kurallar belirlenmelidir. Böylece örgüt üyeleri arasında uzlaşma sağlanarak karşı çıkışların, çatışmaların ve anlaşmazlıkların önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır,

-Samimiyet, dostluk ve sevginin normlarını geliştirmek: Örgütler, akran ilişkilerinde cinsiyetler arasındaki ilişkiler için ve örgütün görevlerini yönetmek bağlamında açıklığın ve yakınlığın nasıl ele alınacağıyla ilgili kuralları

belirlemelidir. Bu alandaki fikir birliği, üyelerin sevgi ve sevgi duygularını yönetmelerine yardımcı olmak açısından çok önemlidir,

-Ödül ve cezaların tanımlanması: Örgütler, arzu edilen ve edilmeyen davranışların ne olduğunu bilmeli ve ödüllerin ve cezaların ne olduğu konusunda fikir birliğine varmalıdır,

-Açıklanamayan ideoloji ve dini açıklamak: Her örgüt, her toplumda olduğu gibi açıklanamayan bir takım olaylarla karşı karşıya kalabilir. Böyle durumlarda örgüt üyeleri ideolojik ve dinsel değerler aracılığı ile bunlara cevap verebilir ve açıklanamayan ve kontrol edilemezlikle uğraşmanın endişesinden kaçınabilirler.

4.2.7. Örgüt kültürünün önemi ve yararları

Örgüt kültürünün örgüt yöneticileri ile üyelerine sağladığı birtakım yararlar bulunmaktadır. Bu yararlar aşağıda belirtilmiştir (Eren, 2017; Tutar, 2017);

*Örgüt kültürü, iş yapma ile ilgili yöntemlerin standart hale gelmesini sağlayarak örgütsel verimliliği artırır.

*Örgüt kültürü, örgüt tarafından belirlenen değerlerin, normların, standartların, örgüt üyelerince anlaşılmasına, böylece örgüt üyelerinin yöneticileriyle daha uyumlu çalışmalarına ve başarılı olabilmeleri için kararlı ve tutarlı olmalarını yardımcı olur.

*Örgüt kültürünün, örgütsel haberleşmede ve iletişimde, kişilerarası ilişkilerde önemi büyüktür. Örgütün kültürü, örgüt çalışanları arasında bir duygunu oluşturarak, birlikteliği ve takım ruhunu geliştirir. Bu birliktelik onları örgüte de bağlı kılar. Bu durum örgüt iklimini de pozitif yönde iyileştirir ve grup içi ikilemleri ortadan kaldırır.

*Örgüt kültürü, yeni üye ve yöneticileri, örgütün temel değer ve normlarına uygun şekilde yetiştirerek bilgi, beceri ve davranış kazanmalarına olumlu katkı sağlar.

*Örgüt kültürü, örgütsel çatışmaları, örgüt tarafından geliştirilen standartlar ve yöntemler aracılığı ile azaltmaya yardımcı olur.

*Örgüt kültürü hem üyelere hem de örgüte tanıtıcı bir kimlik kazandırır. Bu yüzden örgüt hakkında yapılan yorum ve değerlendirmeler örgütün kültürüne göre yapılır.

*Örgüt kültürü, örgüte ait semboller, hikayeler, mitler, kahramanlar, seramoniler, sloganlar aracılığıyla kuşaktan kuşağa aktarılarak örgütsel yaşamı devam ettirir.

*Örgüt kültürü, dinamik çevrede faaliyet halinde olan örgütlerin değişen çevre koşullarına uygun olarak dışsal uyumunu sağlarken, bir yandan da değişen çevre koşullarının örgüt üyeleri üzerinde meydana getirdiği tedirginlik ve belirsizlikleri ortadan kaldırmaya çalışarak, içsel bütünlüğü sağlamaya çalışmaktadır.

4.2.8. Örgüt kültürü türleri

Örgütlerde çeşitli kültür türleri vardır ve örgütlerin yönetim anlayışlarına göre bu türler farklılık gösterir (Tutar, 2017).

Güçlü Kültür

Örgüt kültürünün temelinde yatan örgütsel değer ve normlar örgütün güçlü veya zayıf olduğunu gösteren temel göstergelerdir. Örgütsel değerler ne kadar güçlü ise örgüt kültürü o ölçüde güçlüdür. (Tutar, 2017). Genel olarak büyük işletmeler güçlü örgüt kültürüne sahip iken bu durum küçük işletmelerde büyük işletmelere nispeten daha az güçlü kültüre sahiptir. Bunun sebebi ise başarılı yöneticiler, büyük işletmelerde istihdam edilirler ve güçlü kültür, güçlü yöneticiler tarafından oluşturulur (Erbaşlar, 2015).

Güçlü örgüt kültüründe, üyelerin liderlerini benimsediği gibi, örgütsel değerleri, normları ve kuralları da benimsemiş olmalarının önemi büyüktür. Bir örgütte, örgütsel değerlerin ve normların tüm üyeler tarafından benimsenmesi ve paylaşılması o üyeleri o örgüte bağlı kılar, aidiyet duyguları artar, uyum ve uzlaşma

kolaylaşır, kendi örgüt kimliğini benimseme düzeyi artar ve tüm bunlar o örgütü daha güçlü yapar (Can ve ark., 2015).

Güçlü örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde hikayelere, mitlere, ritüellere, seremonilere yüklenen anlam önemli, kahramanlara bağlılık ise yüksektir. Örgüt üyeleri, iş standartlarını bilir, yaptıkları işe önem verir ve örgütün kendilerinden ne beklediğinin farkında olur ve bunun bilincinde çalışırlar. Güçlü örgüt kültürüne sahip işletmelerde çalışanların örgüte bağlılığı güçlü, örgütsel güven duyguları yüksektir. Güçlü örgütlerde çalışanların performansları yüksektir. Bunun sebebi çalışanların eşgüdümlü ve kurallara uygun davranması sonucu olmaktadır (Tutar, 2017). Güçlü örgütlerde, örgüt üyeleri örgütün amacını bilmekte, vizyon ve amaç etrafında toplanmakta ve üyeler arasında bütünlük sağlamaktadır. Güçlü örgütlerde çalışanlar yöneticiler tarafından desteklenmekte, yaratıcılık, yenilikçilik ve başarı için çaba sarf etmektedirler (Kantek, 2014).

Zayıf Kültür

Örgütsel değerler ne kadar zayıfsa örgütsel kültür o ölçüde zayıftır. Zayıf kültürde, güçlü örgüt kültüründeki gibi güçlü değerlere sahip olmayıp aynı zamanda var olan değerlerinde benimsenme düzeyi düşük olmaktadır. Örgüt üyeleri arasında iletişim eksikliği bulunmakta, bu durum sağlıklı bir örgüt ortamına sebebiyet vermektedir. Aynı zamanda üyeler arasında zayıf grup bağlılığına neden olmaktadır. Örgüt üyeleri kazanmak yerine kaybetme korkusu yaşamaktadırlar (Tutar, 2017). Örgütün standartları, stratejileri ve kuralları ile örgüt kültürü arasında zıtlıklar bulunmaktadır. Bu durum örgütün bölümleri arasında farklı yaklaşımlar görülmesine neden olmaktadır. Zayıf kültürlerde, çalışanların değerleri göz ardı edilmekte ve temel değerler üzerinde tam bir anlaşma sağlanamamaktadır ve üyeler bilinçli oluşturulmamış amaçlara hizmet etmektedir (Kantek, 2014).

Baskın Kültür

Baskın kültür, bir örgütün tüm üyeleri tarafından paylaşılan örgütün temel değerlerine dayalı kültürdür. Baskın kültür, örgüte kimlik ve kişilik kazandırır. Hemen hemen bütün örgütlerde hem baskın kültür hem de alt kültür bir arada yer

almaktadır ve alt kültürler baskın kültürlerden etkilenmektedir. Örgütler baskın kültürün oluşturduğu standart ve politikalarla yönetilmektedir (Can ve ark., 2015)

Alt Kültür

Alt kültür, örgütün bölümleri içinde görülen ve o bölüme ait çalışanlar arasında paylaşılan değerler, törenler ve uygulamaları içerir. Alt kültür, temel olarak baskın kültüre ait değerleri taşımakla beraber, farklı değerlere de sahip olabilmektedir. Büyük örgütlerde, alt kültür daha belirgin şekilde yer alır ve yatay ve dikey konumda oluşabilirler. Alt kültürlerin örgütün gelişmesinde büyük katkıları bulunmaktadır. Alt kültürler, değişen teknoloji ve coğrafi farklılıklara, örgüt içi bölümlere, örgüte yeni katılanlar gibi nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Baskın kültürler göre kontrol mekanizması zayıftır. Örgütün standartları, değerleri ve uygulamaları baskın kültürün etkisindedir ve güçlü bir kontrol mekanizması vardır. Alt kültürler arasındaki benzerlik veya farklılıklar kültürün homojen veya heterojen olmasına göre değişmektedir (Tutar, 2017).

4.2.9. Örgüt kültürünün öğeleri (unsurları)

Örgüt kültürünün öğeleri, örgütsel bir ortam içinde, örgütsel kültürün meydana gelmesine neden olan maddi ve manevi öğelerdir (Tutar, 2016).

Örgütsel kültürün oluşumunu sağlayan başlıca öğeler aşağıda belirtilmiştir.

Törenler: Törenler belirli amaçlar için ortaya koyulan simgesel eylemler olarak adlandırılmaktadır. Örgüt üyelerinin sergilemiş olduğu davranış ve tutumları etkilemek ve örgüt kültürü ile uyumlu hale getirmek için standart haline getirilen ve tekrarlanan eylemleri içermektedir (Şenturan, 2014). Veda yemekleri, ödül törenleri, toplantılar, iş piknikleri, yarışmalar, atanma veya emeklilik törenleri, örgütsel törenlere örnek verilebilir. Törenler örgütlerde bir kutlama aracı olarak görülmektedir ve bu durum kültürel değerlerin pekişmesini ve güçlenmesini sağlamaktadır. Sergilenen bu törenler, bir örgütün yöneticileri ve kahramanları tarafından ortaya konulan kurumsal değer ve anlayışları kültüre dönüştürmede yardımcı olur. Törenler aracılığı ile örgütün değer, norm ve amaçları ortaya konur ve örgütsel davranışlara anlam katar, üyeler arasındaki ilişkiyi artırır ve onları

güçlendirir. Törenlerin düzenlenme amacı, düşünce ve davranışların devamlılığını sürdürmektir (Doğan, 2013)

Adetler (Ritüeller): Sürekli uygulanan ve tekrarlanan, günlük olarak örgüt içindeki uygulamalara ve davranışlara nüfuz eden, örgütsel değer ve normlar gibi yazılı olmayan fakat örgütsel işleyiş hakkında fikir veren örgütsel unsurlardır (A.Vural ve Coşkun, 2007). Adetler, geçmiş nesillerden gelecek nesillere aktarılan, inançları, normları ve seromonileri de içine alan bir unsurdur. Bu adetler, üyeler tarafından kabul görmüş ve örgüte yerleşmiş düzenleyici unsurlardır (Tutar, 2017).

Artifaktlar: Örgütte somut olarak algılanan, gözlemlenebilen, duyulan, hissedilen, fenomen olarak değerlendirilebilen, görünür davranış şekillerini ve kurallarını ifade eden somut unsurlardır. Artifaktların somut olması onu 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, liderlerin arabaları gibi örgütün fiziksel ve sosyal çevresine ait öğeleridir (Kantek, 2014).

Hikayeler ve efsane (mit)ler: Hikayeler, örgütsel değer ve inançları örgüte yerleştirmek amacıyla, örgütün tarihinden elde edilen yaşanmış olayların sözlü olarak ifade edilmesidir. Bu hikayeler, ağızdan ağıza dolaşırken, gerçeklikten uzaklaşarak bir takım değişimlere uğradıysa artık efsane haline gelmiştir (Yılmaz ve Eroğlu, 2013). Hikayeler genellikle, kahramanlarla, başarılarla, felaketlerle, kural dışı davranışlarla ilgilidir. Güçlü bir tavsiye özelliği taşıdığı için örgüt değerlerinin öğrenilmesinde önemli bir unsurdur. Mitler ise daha masalcıdır. Örgüt üyeleri arasında paylaşılan efsaneler, örgüt içi dayanışmayı güçlendirmekte, kültürün devamını ve korunmasını kolaylaştırmaktadır. Böylece örgütün kahramanları ve sembolleri canlı kalır (Sökmen ve Beraha, 2013).

İnançlar: Örgüt kültürünün en önemli unsurları arasında yer alır. İnsanların sosyal gerçekleri ne şekilde anlamlandırıldığının bir göstergesidir. İnsanların varoluşuna yönelik kabullenilen ve sorgulanmayan kanaatlerdir. Örgütlerde sergilenen davranışlar, kültürle anlam kazanır. İnançlar, örgütün amaç ve hedeflerine

inanmayı, önemsemeyi, örgütte neye inanılıp inanılmayacağını gösterir (Tutar, 2016).

Değerler: Değerler, örgüt üyeleri için neyin iyi-kötü olduğunu, doğru ve yanlış, neyin yapılıp yapılmayacağını, neyin arzulanabilir olduğunu, örgütsel davranışı ve tüm bunların standardını belirleyen örgütün ahlaki kodlarıdır (Doğan, 2013; Yılmaz ve Eroğlu, 2013). Örgütsel değerler, çalışanların durum ve davranışlarını değerlendirmede ve yargılamada kullanılan bir ölçüt olması nedeniyle örgütteki davranışlara yön vererek örgütsel kültürün pekişmesini sağlayan ve yazılı olmayan kurallardır. Örgütsel değerler, örgüt üyelerini ortak amaç etrafında toplayarak onlara güçlü bir motivasyon ve birliktelik sağlar. Doğruluk, cesaret, başarı, çalışkanlık, saygı, eşitlik, güven, bağımsızlık, doğruluk, dürüstlük, hoşgörü, bağlılık, özerklik, itaat, sorumluluk, sevgi, ahlak gibi değerler, örgütsel değerlerdir (Tutar, 2017).

Normlar: Normlar, örgütte kabul gören, onaylanan, beklenen davranış kurallarıdır ve yazılı değillerdir. Normlar, insanların nasıl davranmaları gerektiğini ortaya koyan sosyal kurallardır. Bu yüzden normlar neyin doğru ya da yanlış olduğunu belirten birer ölçüttür. Normlar, değerlerden ve temel varsayımlardan daha belirgin oldukları için, örgütsel kültürün daha somut bir şekilde görülmesini kolaylaştırmaktadır. Normlar, örgütteki kişilerarası ilişkileri, örgüt içi işleyişi düzenler, uzlaşma sağlar, eylemlere yön verir ve yol göstericidir (Şişman, 2014).

Örgütün tarihi: Örgüt kültürü, örgüt tarihinin bir ürünü olarak ortaya çıkar. Çünkü örgüt kültürü, o örgütün tarihsel süreçteki birikimi üzerine oluşur ve örgüt kültürünün anlaşılmasında örgütün tarihi büyük bir rol alır. Örgüt kültürü tarihsel süreçte oluştuğu gibi yine tarihsel süreç içinde değişime uğrar (Yılmaz ve Eroğlu, 2013).

Temel varsayımlar: Varsayımlar, tartışılmaksızın 'doğru' olarak kabul edilen genellemelerdir. Temel varsayımlar, örgüt üyelerince paylaşılan, örgütün kendisi, çevresi ve üyelerine ilişkin doğruların ve gerçekliklerin doğasıyla ilgili yapılan temel yorumlar ve genel kabullerdir. Değerler ve inançlar gibi açık olmadıkları için tartışmaya açık olmadan, tartışmasız kabul edilen doğru ve gerçeklerdir. Varsayımlar

farklı konularda olabilmektedir. Örneğin, insan doğa ilişkileri, insanların ve insan faaliyetlerinin nitelikleri, örgütsel yarar ve faydanın ahlakiliği, örgütsel ilkelerin niteliği, zaman, mekan gibi konularda olabilmektedir. Örgüt çalışanlarının düşüncelerine, davranış ve tutumlarına yön veren, doğru-yanlış, iyi-kötü gibi genel kabullerdir (Kantek, 2014; Tutar, 2017).

Dil: Bir iletişim aracı olan dil aynı zamanda örgüt kültürünün de yapı taşı oluşturulan temel öğelerden biridir. Örgütün içinde ve dışında kullanılan dil, örgüt ile ilgili ipuçları verir ve kullanılan kelimeler ve ibareler örgütün dilini oluşturur. Örgüt kültürünü öğrenmede ve yaşamada, örgütle ilgili durumları açıklamada en etkili araçlardan biridir. Örgüt kültürünün yayılmasında da büyük rol almaktadır. Örgüt üyeleri tarafından örgüte ait dilin kullanılması hem üyeler arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirir hem de kültürü pekiştirir. Her örgütün kendine ait jargon, argo ifadeler, mecazlar, deyimler, özel işaretler, sloganlar ve metaforlardan oluşan bir dili vardır (Şişman, 2014).

Liderler: Liderler, örgüt kültürünün asıl belirleyicileri arasında yer alır. Liderler, örgüt işleyişi için birtakım kurallar ve standartlar geliştirir. Bu standartları korumaya çalışırken, bununla birlikte, kişiliği, inancı, davranışları, tutumları, olaylara yaklaşım biçimleri ve verdikleri kararlar ile de örgüt üyelerine rol model olma özelliği taşırlar (Sökmen ve Beraha, 2013). Örgüt kültürünün oluşmasında örgütün tüm üyelerinin katkısı bulunsa da herkesin eşit düzeyde değildir. Çünkü örgütsel kültüre katkı da insanların bulunduğu konum ve mevki önem taşımaktadır. Bu sebeple bir liderin davranışlarının, inanç ve tutumlarının örgüte mal edilmesi diğer üyelere göre daha kolaydır (Tutar, 2017).

Kahramanlar: Örgüt değerlerini kendi kişilik özelliklerinde somut hale getirerek örgüt üyelerine aktaran ve onlara rol model olan kişilerdir. Rol model olma özelliği ile diğer çalışanların kendisi ile özdeşim kurmasına imkan verir. Örnek alınacak ve ulaşılabilir bir kişiliği temsil ederler. Kahramanların, çalışmaları, sergilemiş olduğu performansları, temsil yeteneği ve kazanmış oldukları başarıları ile diğer üyelere örnek olan, onları teşvik eden ve motivasyonunu artıran kişiler olması örgütün güçlenmesine ve kökleşmesine neden olur (Özkalp ve Kirel, 2016).

Semboller (Simgeler): Semboller, örgütün kültürünü aktarma işlevi gören nesne, olay veya uygulamalardır. Örgütsel değerler, sembollerle somutlaştırılmaktadır. Semboller aynı zamanda yeni üyelerin örgütü anlamasına ve sosyalleşmesine katkı sağlamaktadır. Örgütlerin amblemi, akademik giysiler, flamalar, uniformalar, şarkılar, sloganlar, rozetler, belirli anlamı ifade eden tablolar, afişler, logolar ve dekorasyon örnek olarak gösterilebilir (Kantek, 2014). Semboller, örgüt kültürünün görünen kısmı ile ilgilidir, örgütteki değerlerin, duygu ve düşüncelerin, amaçların örgüt içinde aktarılmasını sağlayan bir araçtır (Tutar, 2017).

Sloganlar: Sloganlar, örgütü yansıtan kısa bir cümledir. Tek cümle olması, akılda kalıcılığı ve hatırlanmayı kolaylaştırmaktadır. Bu sloganlar hem rakip firmalara hem de örgüt üyelerine bir mesaj niteliği taşımaktadır. Örgüt amaç ve hedeflerine uygun şekilde oluşturulan sloganlar, kültürün bir parçası veya bizzat kendisidir. Bu yönüyle örgüt için özel anlam ifade eden bu sloganlar, örgüt üyelerini heyecanlandıran, duygulandıran ve harekete geçiren birer araçtır (Sökmen ve Beraha, 2013)

Sosyal ve fiziki çevre: Maddi nesnelere, sosyal ve fiziki çevreyi oluşturmaktadır. Bunlar; belgeler, araç-gereçler, demirbaşlar, yıllık raporlar, mobilyalar, giyim tarzları, örgüt mimarisi, yönetici arabaları, yönetici odalarının bulunduğu yerler gibi unsurlardır (Yılmaz ve Eroğlu, 2013).

4.2.10. Örgüt kültürü modelleri

Örgüt kültürü modelleri, örgüt kültürünü açıklamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu modeller, örgüt kültürü alanında çalışma yapan araştırmacıların varsayımlarına dayanarak geliştirilmiştir. Bu modeller aşağıda belirtilmiştir.

4.2.10.1. Harrison ve Handy' nin örgüt kültürü modeli

Bu modele göre örgütlerdeki temel sorunun, üyelerin kendi örgütlerinin kültürünün en iyi olduğunu düşünmesi ve bu kültürlerinin her ortamda geçerli olacağı kanısında olmalarıdır. Handy, bu görüşe zıt olarak her bir örgüt kültürü tipinin birbirinden farklı ortamlarda etkisinin olabileceğini savunmaktadır (Şeşen, 2017).

Harrison ve Handy, örgütleri anlayışları, yönetim tarzları ve yapıları bakımından sınıflandırıp dört grupta toplamıştır (Erkmen, 2010; Şeşen, 2017):

Güç kültürü: Genellikle askeri örgütlerde, küçük işletmelerde, ticari birliklerde ve finans kurumlarında görülmektedir. Otokratik yönetim anlayışı hakimdir ve güç, merkezde toplanmış olup denetimler merkezi yapılmaktadır. Bu tip kültürler merkezdeki güç ve onun etrafını saran ağa benzetilmektedir. Örgütlerde karar verme mekanizmaları hızlı olduğu için değişen çevre koşullarına hızlı cevap verebilirler. Örgütlerde genellikle dikey iletişim hakimdir ve çok az bürokrasi anlayışı vardır.

Rol kültürü: Kamu kurumlarında, bürokratik örgütlerde ve resmi bürokrasilerde görülebilen bir kültür türüdür. Bu tip kültüre sahip örgütlerde bürokrasi egemendir. Gücün kaynağını uzmanlaşma oluşturur. Rol, yetkilerin tanımı, rasyonellik, işleyiş, prosedürler, hiyerarşi, kurallar, yapılacak işler gibi konular bu tip örgütlerde önemlidir. Aklın ve mantığın ön planda olduğu bu örgütlerde, örgütün ayakta kalmasını sağlayan ve rolleri yerine getiren bölümler vardır. Bu bölümler arası koordinasyon üst yönetim tarafından sağlanmaktadır. Örgüt üyeleri yalnızca tanımlanan rolleri yerine getirir. Bu sebeple roller, örgüt üyelerinden daha ön planda yer almaktadır. Bu tip örgütler, durağan çevrede başarılı iken, değişen çevre koşullarına uyum sağlamada zorlanmakta ve yok olabilmektedirler.

Görev kültürü: İş-proje veya görev odaklı bir kültür türüdür. Hızlı ve esnek bir örgüt yapısına sahiptir. Gücün kaynağını, uzmanlık oluşturmaktadır. Örgütün amaçları için bir araya gelen proje grupları ya da takımlarından oluşan küçük gruplardır. Örgütün esnek olması ve proje tabanında faaliyet göstermesi kontrolü zorlaştırır. Görev kültüründe sonuca önem verildiği için yaratıcılık, yetenek ön planda tutulurken, kıdem ve statü geri planda kalmaktadır. Reklam, bilgisayar programlama ve teknoloji firmaları bu tip kültüre örnek verilebilir.

Birey kültürü: Bireyin, örgütün merkezinde yer aldığı kültür tipidir. Örgüt kültüründen ziyade, bireysel amaçlara ve bireysel kültüre önem verilmektedir. Örgütlerde bireyin mutluluğuna önem verilmekte, bireyler bir değer olarak görülmekte ve örgüt amaçları, bireylere hizmet sunma şeklinde faaliyet

göstermektedir. Bu örgütlerde güçlü kişiler kültürün belirleyicisi olarak görülürler. Mimarlık şirketleri, üniversiteler, avukatlık büroları, aykırı gruplar bu tip kültüre örnek gösterilebilir.

4.2.10.2. Schein örgüt kültürü modeli

Edgar Schein'a göre kültürünü önemli yapan sebeplerin, davranışlara, değerlere, algı ve düşüncelere yön vermiş olmasıdır. Örgüt kültürü ise yöneticilerin değer ve davranışları, düşünceleri, deneyimleri ve kültürel geçmişi ile belirlenen, örgütün, amaçlarını, stratejisini ve çalışma tarzını ortaya koyan bir değerdir. Örgütlerin etkinliği, kültürün iyi anlaşılmasına bağlıdır. Schein'a göre kültürün birbirinden farklı düzeyleri vardır ve önemli olan kültürün daha derinlerde yer alan bölümünü görmek ve yönetebilmektir (Can ve ark., 2015).

Bu modele göre örgüt kültürünün eserler, değerler ve varsayımlar olmak üzere üç düzeyi bulunmaktadır. Birinci düzeyi eserler oluşturmaktadır. Eserler, bir örgüte gidildiğinde gözlemlenebilecek en kolay seviyeyi oluşturur. Görülen, duyulan ve etrafta hissedilen şeylerdir. Örneğin, örgütün mimarisi, dili, giyim tarzı, örgütle ilgili hikayeler, törenler, seremonilerdir (Schein, 2009). İkinci düzeyi değerler oluşturmaktadır. Bu düzey, bir grubun amaçlarını, ideallerini ve bunlara ulaşma yollarını gösteren düzeydir. Örneğin kalite ve ekip bilinci birçok örgütün benimsediği değerlerdir (Sökmen ve Beraha, 2013). Üçüncü düzey ise temel varsayımlardır. Değişime en dirençli olan ve en derindeki düzeydir. Bireylerin bilinçaltında gelişir ve tartışma konusu olmaksızın, sorgusuzca kabul edilen algı, düşünce ve duygulardan oluşur. Temel varsayımlar, insan-doğa ilişkileri, gerçekler gibi konulardan oluşabilir (Can ve ark., 2015).

4.2.10.3. Parsons örgüt kültürü modeli

Amerikalı sosyolog Parsons tarafından geliştirilen model de örgüt kültürü değerlerinin önemi üzerinde durulmuştur. "AGIL" modeli olarak bilinen Parsons modeli, adını modelin üzerinde durmuş olduğu kültürel değerlerin İngilizce baş harflerinden almaktadır. Bu modele göre her sosyal, toplumsal, ekonomik veya örgütsel bir sistemin devamlılığını sürdürebilmek için, belli başlı fonksiyonların sağlanması gerektiğini savunur. AGIL' da bahsi geçen fonksiyonlar; Adaptasyon

(adaptation), Amaca ulaşma (goal attainment), Bütünleşme (integration) ve Meşruluk (legitimacy)' tur. Sosyal sistemler, buldukları ortamda yaşamlarını sürdürmek için çevreye adapte olup, uyum sağlamalı, belirli amaçlar belirleyip bu amaçlara ulaşmalı, alt sistemleri entegre edip birbiriyle bütünleştirmeli, örgüt çalışanları, örgütsel çevre ve diğer örgütler tarafından meşru kabul edilmelidir (Erkmen, 2010; Sökmen ve Beraha, 2013; Tutar, 2017).

4.2.10.4. Peters ve Waterman'ın mükemmellik modeli

Peters ve Waterman, "Mükemmeli Arayış" (In Search of Excellence) adlı eserinde Amerika'da iş yaşamında başarı gösteren, değer ve farklılık yaratan, uluslararası rekabette ön planda olan şirketlerin, başarılarının altında yatan nedenleri incelemiş ve ortaya çıkarmışlardır. Peters ve Waterman, başarıyı ölçmek için finansal ve ya ekonomik değerleri göz önüne almışlardır. Yaptıkları araştırmalara göre başarılı şirketleri diğerlerine göre daha mükemmel yapan sekiz ortak özellik ortaya koymuşlardır. Bu sekiz ortak özellik aşağıdaki gibidir (Özkalp ve Kirel, 2016; Şeşen, 2017):

Kararları eyleme geçirmek: Karar vermek için örgüt içinde belirlenmiş süreçler olsa dahi, karmaşık görevlerle karşı karşıya kalındığında başarılı olan bu firmalar tarafından olaya yönelik yeni kararlar üretilmelidir.

Müşteriye yakın olmak: Müşterilerine diğer firmaların veremediği kalitede hizmet sunumu yaparlar. Müşteri ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, onlara yakın olmak ve düzenli bir şekilde dinlemek gereklidir.

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

Özerklik ve girişimcilik: Başarılı firmalar, özerkliğe ve girişimcileğe destek vererek bürokratik ortamı azaltan firmalardır. Çalışanlar, risk almaları konusunda cesaretlendirilir ve hata yapmaları normal kabul edilir.

İnsanlar aracılığıyla verimlilik: Başarılı firmalar, çalışanlarını örgütün önemli ve değerli bir unsuru olarak görürler. Çalışanlar, firmaların kalite ve

verimliliği üzerinde etkilidir. Çünkü çalışanlara gösterilen saygı aynı zamanda verimliğide etkiler.

En iyi bilinen işe odaklanma: Başarılı firmalar her zaman en iyi bildiği işe odaklanmalıdır ve çeşitlilikten ve alan dışı örgütlerden uzak durmalıdırlar.

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

Eş zamanlı gevşek-sıkı özellik gösterme: Başarılı firmalarda merkezi bir yönetim anlayışına bağlı sıkı yönetim söz konusu olmakla birlikte aynı zamanda çalışanların yöneticilerine az bağlı olduğu gevşek yönetim anlayışında izin verilmektedir.

4.2.10.5. Deal ve Kennedy'nin örgüt kültürü modeli

Deal ve Kennedy'nin modeline göre kültürü elle tutulur bir hale getirmek için, görülebilir göstergelere odaklanmışlar ve örgüt kültürü ile çevre arasındaki ilişkiyi, dört farklı kültür tipi ile ifade etmişlerdir. Bunlar aşağıda belirtilmiştir (Doğan, 2012; Eren, 2017):

Sert erkek/Maço kültürü: Yüksek risk ve bu risklerin sonuçlarının hızlı geri bildirim koşullarında faaliyet gösteren örgütlerde, tamamen birey merkezli olan bir kültür tipidir. Yapı, kozmetik, televizyon, reklam ve eğlence sektörleri örnek verilebilir.

Çok çalış/Sert oyna kültürü: Bireyler düşük risk alırlar, fakat çevreden alınan geribildirim hızlıdır. Alınan riskler finansal değil daha çok bireysel risklerdir. Bilgisayar firmaları, ofis malzemeleri, teknolojik ürün satan şirketler, moda, pazarlama sektörleri örnek verilebilir.

Şirketin üzerinde iddiaya gir kültürü: Yüksek riskin alındığı, fakat geri bildirimlerin yavaş olduğu kültür tipidir. Maço kültüründeki gibi birey merkezli değil, şirket merkezlidir, şirketin kariyeri ön plandadır. Sermaye, petrol şirketleri, maden ve mimarlık firmaları örnek verilebilir.

Süreç kültürü: Düşük risklerin alındığı ve geri bildirim yavaş olduğu, bu yüzden yapılan işin sonucundan çok nasıl yapıldığına odaklanılan kültür tipidir. Kamu kurumları, bankalar, finansal ve sigorta şirketleri örnek verilebilir.

4.2.10.6. Quichi' in Z örgüt kültürü modeli

Quichi, Amerikan şirketlerinin yönetim anlayışını Tip A (American), Japon şirketlerinin yönetim anlayışını Tip J (Japanese) olarak tanımlamış ve A ve J tipi kültürlerin birleştirilmesiyle Z tipi teorisini oluşturmuştur. Quichi, Z tipi yönetim teorisi isimli eserinde öncelikle katılımcı ve kendine özgü kültür yapısı olan Japon kültürü anlayışını tanımladıktan sonra bu kültürün Amerikan tarzına ne şekilde entegre edilebileceğini açıklamıştır. Amerikan tarzına uyarlanmış örgüt kültürünü Z tipi örgüt kültürü olarak adlandırmış ve bu tipin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır: Z tipi örgüt kültüründe; bireysel sorumluluk alabilme, uzun süreli istihdam, yavaş geri bildirim ve terfi, fikir ve görüş birliğine dayalı kararlar alma, orta derecede uzmanlaştırılmış kariyer ve terfi, kapalı ve açık kontrolü bir arada uygulama ile örgüt çalışanını tüm çevresel bağları ve ailesi ile birlikte değerlendirme vardır (Sökmen ve Beraha, 2013).

4.2.10.7. Denison örgüt kültürü modeli

Denison ve Mishra, örgüt kültürünün işlevsel olarak ölçülebilmesi için örgüt kültürünü iki alt eksende açıklamıştır. Birincisi, örgütün dış koşullara uyum sağlayabilme yeteneği, ikincisi ise dış koşullara uyum sağlayabilmek için, kendi iç yapısının dış koşullara uygun değiştirebilme yeteneğidir. Bu ana iki eksen, ikiye bölünerek örgüt kültürüne ait 4 ana kavramsal boyut ortaya çıkmış ve her boyutta kendi içinde 3 alt boyuta bölünmüştür. Katılım, tutarlılık, uyum ve misyon 4 ana boyutu oluşturmaktadır. Bunlardan katılım ve tutarlılık örgüt içi bütünleşmeye odaklanırken, misyon ve uyumluluk dış koşullara uyumun daha önemli olduğunu varsayar (Tutar, 2017).

Katılım: Çalışanların alınan kararlara katılımının sağlandığı, onların güçlendirildiği, yeteneklerinin artırıldığı, çalışma gruplarına verilen önemin arttığı yapıyı ifade etmektedir. Çalışanlara yüksek performans sergileyebilmeleri adına gerekli olan yol ve yöntemleri sunar (Kızıloğlu ve Kök, 2017). *Yetkilendirme,*

çalışanların işleri ile ilgili karar verme yetkisi ve inisiyatif kullanması ile birlikte örgüte karşı sorumluluk duygusunun artmasına ve örgüte bağlanmasına neden olan yapı. *Ekip çalışması*, birbirleriyle uyumlu çalışma gruplarının bir araya getirilerek sinerji oluşturulması sonucu örgütsel problemlere ve anlaşmazlıklara çözüm bulunmaya çalışılan yapı. *Yetenek geliştirme*, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşabilmek, örgütsel ihtiyaçları karşılayabilmek amacıyla çalışanların eğitim ve ya yönetici desteğiyle yeteneklerinin geliştirilmeye çalışılması (Yahyagil, 2004).

Tutarlılık: Örgütlerin başarılı olabilmesi için amaç ve hedefleri, yetenek ve stratejisi, kaynak ve misyonu arasında tutarlılık olması gerekmektedir. İçsel denge önemlidir (Tutar, 2017) *Temel değerler*, her örgütün kuruluşu sırasında belirlenen ve örgüt üyelerinin davranışlarına yön veren, örgütün kimliğini oluşturan vazgeçilmez değer yargılarıdır. *Uzlaşma*, örgüt üyelerinin örgütün amaçları ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için çözüm yolları üzerinde uzlaşmaya varabildikleri yapıdır. *Koordinasyon ve bütünleşme*, örgüt üyelerinin ana amaç ve hedeflere ulaşabilmek için örgütün farklı bölümleri arasındaki iş birliği uyumunu ifade eder (Yahyagil, 2004).

Uyum: Dış koşullara ve müşteri beklentilerine paralel bir şekilde değişime uyum sağlamaktadırlar. *Değişim yaratma*, sürekli değişim içinde olan çevre koşullarına karşı içsel uyum sağlama ve dışsal entegrasyon için yaratıcı değişimler bulma. *Müşteri odaklılık*, örgütlerin, müşterilerinin ihtiyaç ve taleplerini karşılama çalışmalarıdır. *Örgütsel öğrenme*, değişen çevresel koşullarla birlikte değişen teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilmek adına bu yeniliklerin öğrenilmesini içermektedir (Yahyagil, 2004).

Misyon: Örgütün temel amacını ve gelecekte nerede olacağını belirten, stratejik kararlara yön veren yapıdır. *Stratejik yönetim*, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamak adına oluşturulmuş iş stratejileridir. *Örgüt amaçları*, örgütün amaç ve hedeflerinin tanımlanması, misyon ve vizyonunda belirlenmesine neden olarak stratejik yönün daha bilinçli şekilde oluşturulmasına yardımcı olur. *Vizyon*, örgütün gelecekteki yerini gösteren, örgütsel davranışlara ve çalışanlara yön veren yapıdır (Yahyagil, 2004).

4.2.11.Örgüt kültürü ve hemşirelik

Örgüt kültürü kavramı ilk olarak üretim alanında ön planda olmasına rağmen, son yıllarda sağlık sektöründe önem kazanmaya başlamıştır. Yakın geçmişe kadar sağlık sistemi öncelikli olarak yapısal değişime odaklanmaktaydı. Bu yapısal değişiklikler, sağlık hizmeti sektöründe amaçlanan kalite ve performansa ulaşmak için yetersiz olmasının görülmesiyle, yapısal değişimin yanı sıra örgüt kültürü de önem kazanmıştır (Scott ve ark., 2003). Diğer örgütlerde olduğu gibi sağlık alanının da kendine ait kültürü bulunmaktadır. Sağlık hizmeti veren örgütlerin ayakta kalabilmesi için çevresel değişimlere uyum sağlayarak, örgüt kültürüne ait özelliklerinin anlaşılması gereklidir (Kantek, 2014). Hızla değişimin yaşandığı ortamlarda, örgütle büyük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Hemşirelerin, hizmetlerini sunmaları, rekabet edebilmeleri ve değişim sürecine kendisinin liderlik edebilmesi için yenilikçi davranışları teşvik etmeleri gerekmektedir. Görevlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için örgütler, hemşirelerine süreçlerini, yöntemlerini ve işleyişlerini yenilemek için destek olur (Kamel ve Aref, 2017).

Hastaneler, sağlık bakımının merkezinde yer alan, 24 saat hizmet sunan, çalışanların çoğunluğunun hemşirelerden oluştuğu karmaşık ve aktif bir şekilde faaliyet gösteren kurumlardır. Bu durum hemşirelerin, hastane işletmelerinin kültürünü önemli ölçüde etkisi altına alabileceğini ortaya koymaktadır (Kantek, 2014). Örgüt kültürü, kaliteli sağlık hizmeti sunmanın etkinliğini etkileyen önemli bir özellik olarak tanımlanmıştır. Doğrudan hasta bakımıyla aktif şekilde ilgilenen sağlık profesyonelleri olan hemşireler, özellikle hastane ortamında çalışanlar, bir sağlık kuruluşunun genel kültürünü olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilecek önemli bir profesyonel gruptur. Buna göre, bir sağlık kuruluşu kültürü, özellikle hemşirelerin çalışma ortamlarını etkileyen ve hastanelerin çevresel değişime uyum sağlama yeteneğini artıran güçlü bir özellik olabilir. Hemşirelerin örgüt kültürünü daha derinlemesine kavramak, hem sağlık hizmeti sunucularını hem de sağlık hizmeti alanlar için hizmet, kalite ve sonuçları en üst düzeye çıkarma potansiyeli yaratabilir (Rovithis ve ark., 2016). Örgüt kültürü, hemşireler arasındaki davranışları, hemşireler ile yöneticiler ve hastalar arasındaki etkileşimi etkiler. Örgüt kültürünün zayıf olduğu sağlık ortamlarında, hemşireler çalışma ortamındaki olumsuz

koşullardan olumsuz etkilenen en önemli sağlık çalışanları grubudur (Terzioğlu ve ark., 2016). Sağlık hizmeti sunan hastanelerin örgüt kültürü, çalışanların işe bağlılığını, iş tatminini, tükenmişliğini, iş doyumunu, hasta güvenliğini ve takım çalışmasını etkilediği yapılan çalışmalarla desteklenmiştir. Hastane ve çalışan performansı üzerinde büyük etkisi olan örgüt kültürü, hem hemşireler hem de hastane yöneticileri için önemlidir (Setiawan, 2007).

Hastanelerde, sağlıklı bir örgüt kültürüne etki eden birtakım faktörler vardır. Bunlar, otonom klinik uygulama ve katılımcı karar verme için fırsat sağlanması, organizasyonlarda hemşirelerin profesyonel bir meslek olarak değerlendirilmesi, sürekli öğrenme ortamının oluşturulması, meslektaşları, hekimler ve yönetim ile destekleyici ilişki ortamının oluşturulması gerekmektedir. Tüm bu faktörler iş tatminini olumlu yönde etkileyerek sağlıklı bir örgüt kültürü oluşumuna yardımcı olmaktadır (Bally, 2007). Ülkemizde yapılan çalışmalar ise genellikle hastane ortamlarında güç kültürünün hakim olduğunu, otokratik yönetim anlayışının bulunduğu, hekim grubunun kültür oluşumunda baskın olan grup olduğu, çalışanların amaç ve hedefleri ile hastane örgüt kültürünün benzerlik göstermediği aynı zamanda özellikli bir hastane örgüt kültürünün oluşturulma çabası verilmediği görülmektedir (Kantek, 2014).

Hastanelerde bütünleştirilmiş bir sağlık hizmeti sunulmaktadır. Hastanelerde hizmet veren hekim, hemşire, fizyoterapist, diyetisyen gibi farklı meslek gruplarının, mesleki ve eğitimsel farklılıkları sebebiyle, birbirinden farklı kültürleri olabilmektedir. Fakat tüm bu meslek gruplarının, hastanenin kendi kültürü içinde zamanla bir araya gelerek tek bir baskın kültür altında faaliyet göstermesi beklenmektedir. Bu aşamada yöneticilere düşen görev ise, hastanenin ortak kültürü ile meslek gruplarına ait alt kültürlerin, çevresel kültür ile arasındaki etkileşimi sağlamaktır (Kantek, 2014).

Hastanelerde hastalara verilen bakım kalitesinin ve hastalara yönelik indikatörlerin iyileştirilebilmesi adına hastane alt kültürünü meydana getiren hemşirelerin örgüt kültürü özelliklerinin öğrenilmesi gereklidir. Hemşirelerin kültürünü ise hemşirelerin yaşam şekli, değerleri, inançları sembolleri ve hemşirelik uygulamaları ile ilgili öğrendikleri ve yeni meslek üyelerine aktardıkları unsurların

tümünü içermektedir. Hemşirelik ekip çalışmasının olduğu bir meslek grubudur. Ekip çalışması ile birlikte hemşireler hasta bakımında beraber zaman geçirmekte ve çıkan problemlere beraber çözüm getirmektedirler. Bu beraberlik esnasında hemşireler ortak değer ve norm oluşmasını sağlayarak kendi alt kültürlerini meydana getirirler. Hemşireliğe özgü olan bu kültür, hemşirelerin hem bireysel değerlerinin hem de mesleki değerlerinin birleşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Hemşirelik alt kültürü baskın olan hastane kültürünü de etkilemektedir. Bu açıdan hemşirelik kültürü önem kazanmaktadır (Kantek, 2014).

4.3. İzlenim Yönetimi ve Örgüt Kültürü

İzlenim yönetimi, kişinin kendisi hakkında olumlu bir izlenim oluşturma ve diğer bireylerin kendisi hakkındaki izlenimlerini kontrol etme çabası olarak açıklanmaktadır (Çetin, 2017). Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin ve grupların davranışlarına yön veren normlar, inançlar, değerler, davranışlar ve alışkanlıklar bütünüdür. Örgüt kültürünün birçok yararı vardır. Bunlar; çalışanları birbirine ve işletmeye bağlayarak birliktelik sağlar ve biz duygusunu gelişimine yardımcı olur. Örgüt içi haberleşme ve kişiler arası ilişkilerde önemlidir. Güçlü örgüt kültürüne sahip kurumlarda, örgüte yerleşmiş davranış kalıpları bulunur. Bu davranışlar çalışanların ne şekilde davranması gerektiğini gösterir. Fakat zayıf örgütlerde bu durum söz konusu değildir. Çalışanlar nasıl davranması gerektiğini bilmemekte ve bunun için zaman kaybetmektedirler (Eren, 2017). Bu nedenle güçlü örgüt kültürüne sahip kurumlarda, çalışanların izlenim yönetimi davranışları örgüt kültürü ile uyum göstermelidir. Zayıf örgüt kültürüne sahip kurumlarda izlenim yönetimi davranışları önemli hale gelmektedir. Çünkü örgüt kültüründe yeri bulunmayan davranışların uygulanmaya çalışılması istenmedik sonuçların oluşmasına sebep olabilir (Cantekin, 2003).

İzlenim yönetimi taktikleri insanların davranışlarına yansımaktadır. Bu yansıma esnasında izlenim yönetimi davranışlarını etkileyen bir takım faktörler vardır. Bunlar; kültür, kaynakların yeterli olup olmaması, algılanan eşitlik ve sosyo-politik belirsizliklerdir. Bireysel ve çevresel faktörlerdeki değişimler, izlenim yönetimi davranışlarında da değişime neden olmakta hatta aynı taktik farklı kültürel yapıya sahip yerlerde birbirinden farklı şekillerde kullanılabilir (Zaidman ve

Drory, 2001). Bu sebeple örgüt kültürünün izlenim yönetimi üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Bireylerin sergilemiş oldukları izlenim yönetimi davranışları kültürce belirlenir ve bu davranışları diğerleri tarafından kültüre uygun olup olmaması açısından değerlendirilir. Değerler, kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Kullanılan izlenim yönetimi taktikleri ile istenilen hedefe ulaşabilmek için değerlerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu durumda insanların değişik kültürlerde değişik davranışlar ortaya koyması gerekmektedir. Böylece insanlar kültüre uygunluk açısından izlenim yönetimi taktiklerini kullanacak olan kişinin kendisinden ne tür bir davranış beklendiğini anlayabilmesi ve bu davranışı ortaya koyabilmesi açısından bir dayanak oluşturur (Demir, 2002).

İnsanlar izlenim yönetimi taktiklerini kullanmadan önce, içinde bulunduğu örgüt yapısının bu davranışlara uygunluğu açısından değerlendirirler. Bazı kurumlarda kendilerine özgü olan kültürleri sebebiyle, bireylerin sergilemiş olduğu izlenim yönetimi davranışlarını ya ödüllendiriyor ya da bunun zıttını yapmaktadırlar. Bireylerin ortaya koydukları izlenim yönetimi davranışları örgüt tarafından kabul edilmiş değer ve normlar ile bağlantılı olduğu zaman daha etkili olmaktadır (Demir, 2002).

İzlenim yönetimi, bireyin kendisinin ve kültürünün farkına varmasıyla başlar. Başka kültürlere ait bilgilerde, bireylerin bu farkındalıklarının artmasına sebep olurken, dilin ve sembollerin diğer kültürler tarafından anlaşılır bir şekilde kullanımı sonucu kültürler arası iletişim süreci olumlu yönde ilerler (Zaidman ve Drory, 2001). Günümüzde insanlar geldikleri yerlerin kültürlerini, buldukları kurumlara taşımaktadırlar. Böyle durumlarda yöneticilere düşen görevlerden biride farklı kültürlerden yeni gelmiş olan personelleri tanımak ve çalışanların uyumlu bir şekilde çalışmasını desteklemektir. Yapılan çalışmalar da bu görüşü destekler niteliktedir (Demir, 2002). Montagliani ve Giacalone 'nin (1998) çalışmasında, kültürler arası uyum yeteneği ile izlenim yönetimi arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır.

5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Araştırma, hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini ve örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

5.2. Araştırma Soruları

*Hemşirelerin kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri nedir?

*Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri arasında fark var mıdır?

*Hemşirelerin örgüt kültürü algılama düzeyi nedir?

*Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerine göre örgüt kültürünü algılama düzeyleri farklılık göstermekte midir?

5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, İstanbul ilinde bir Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı 12 hastanede, 25.01.2018-25.04.2018 tarihinde yapılmıştır.

5.4. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırma evrenini İstanbul ilinde bir Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı 12 hastanede çalışan 3100 hemşire oluşturmuştur. Örneklem sayısı; evrendeki birey sayısının bilindiği durumlarda örneklemdeki birey sayısını, belirlemek amacıyla kullanılan formül ile hesaplanmıştır.

$$N \cdot t^2 \cdot p \cdot q$$

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

N: Evrendeki birey sayısı (3100)

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde, t tablosundan bulunan teorik değer (1,96)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (olasılığı) (0,50)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (olasılığı) (0,50)

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma (0,05)

$$n = \frac{3100 \cdot 1,96^2 \cdot (0,5 \times 0,5)}{0,05^2 \cdot (3100-1) + 1,96^2 \cdot (0,5 \times 0,5)} = 341$$

Örneklem büyüklüğü 341 olarak bulunmuştur. Ardından tabakalı örneklem yöntemi ile her bir hastaneden alınacak hemşire sayıları hesaplanmıştır. Araştırma 341 hemşire ile gerçekleştirilmiştir.

5.5. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Tanıtıcı Bilgi Formu (Ek-1), İzlenim Yönetimi Ölçeği (Ek-2) ve Denison Örgüt Kültürü Ölçeği (Ek-3) kullanılmıştır.

5.5.1. Tanıtıcı bilgi formu

Araştırmacı tarafından literatür bilgisinden (Tatar, 2006; Korkut, 2010; Topçu Ersoy, 2011; Gülser, 2011; Karakışla, 2012; Demiral, 2013) yararlanılarak hazırlanan form da, hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerini (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki deneyim süresi, mesleği isteyerek seçme, çalışma şekli, vb.) içeren 19 soru, ayrıca hemşirelerin izlenim yönetimi ile ilgili görüşleri içeren (hastaların izlenimi, çalışanların izlenimi, mesleki hedeflere ulaşma durumu, çalışanlar üzerinde bırakılmak istenen izlenim) 4 soru ile birlikte toplam 23 soru bulunmaktadır.

5.5.2. İzlenim yönetimi ölçeği

Bolino ve Turnley tarafından 1999 yılında geliştirilmiştir. İzlenim Yönetimi Ölçeği Türkçeye uyarlama çalışması da Basım, Tatar ve Şahin (2006a) tarafından yapılmıştır. İzlenim Yönetimi Ölçeği; Kendine acındırmaya çalışma (5, 10, 15, 20, 22. maddeler), Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma (1, 2, 6, 7, 11, 12, 16, 17. maddeler), Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma (3, 8, 13, 18 . maddeler), Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (4, 9, 21. maddeler) ve İşine sahip çıkmaya çalışma (14, 19. maddeler) olmak üzere 5 alt boyut ve toplam 22 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert Tipi (1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Genellikle, 5=Her zaman) şeklindedir. Ölçeğin amacı; organizasyonda, çalışanlar tarafından kullanılacak izlenim yönetimi taktiklerini belirlemektir (Basım ve ark., 2006a). Cevaplara 1 ile 5 arasında değişen puanlar verilmektedir. Puanlama sırasında ters olarak hesaplanan madde bulunmamaktadır. Alt boyuttaki maddelerin ortalamaları her bir boyuta ilişkin puanları verecek ve değerlendirmeler her bir alt boyut bazında yapılacaktır. Ölçekten alınan yüksek puan, izlenim yönetimi taktiklerinin daha fazla kullanıldığını gösterir.

Tatar'ın (2006) çalışmasında İzlenim Yönetimi ölçek toplamının Cronbach's Alpha değeri 0.90 olarak bulunmuştur. Alt boyutların Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla; "Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirme" boyutunun 0.81, "Kendine Acındırmaya Çalışma" boyutunun 0.80, "Kendini Örnek Personel Gibi Göstermeye Çalışma" boyutunun 0.82, "Kendi Önemi Zorla Fark Ettirmeye Çalışma" boyutunun 0.73, "İşine Sahip Çıkmaya Çalışma" boyutunun 0.59 olarak bulunmuştur. Türköz'ün (2010) çalışmasında ise İzlenim Yönetimi ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin 0,90, boyutlar arasında Cronbach's Alpha değeri ise 0,63-0,84 arasında değişmektedir. Çalışmamızda ise İzlenim Yönetimi ölçek toplamının Cronbach's Alpha değeri $\alpha=0,909$ olarak saptanmıştır. Alt boyutların Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla; "Kendine Acındırmaya Çalışma" alt boyutu $\alpha=0,872$, "Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma" alt boyutu $\alpha=0,598$, "Kendini Örnek Bir Personel Olarak Göstermeye Çalışma" alt boyutu $\alpha=0,665$, "Kendi Önemi Zorla Fark Ettirmeye Çalışma" alt boyutu $\alpha=0,700$, "İşine sahip çıkmaya çalışma" alt boyutu $\alpha=0,700$ olarak bulunmuştur.

5.5.3. Denison örgüt kültürü ölçeği

Denison ve Mishra tarafından 1995 yılında geliştirilen ölçek, Yahyagil (2004) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği; Katılım (Yetkilendirme : 1, 2, 3. maddeler, Takım Çalışması : 4, 5, 6. maddeler, Yetenek Geliştirme: 7, 8, 9. maddeler), Tutarlılık (Temel değerler : 10, 11, 12. maddeler, Uzlaşma : 13, 14, 15. maddeler, Koordinasyon : 16, 17, 18. maddeler), Uyum Yapma (Değişim : 19, 20, 21. maddeler, Müşteri odaklılık : 22, 23, 24. maddeler, Örgütsel Öğrenme: 25,26,27. maddeler) ve Misyon (Stratejik Yönetim: 28, 29, 30. maddeler, Örgüt amaçları : 31, 32, 33. maddeler, Vizyon : 34, 35, 36. maddeler) olmak üzere 4 temel kavramsal boyuttan ve her bir temel boyuta bağlı üçer alt kavramsal boyut ve toplam 36 sorudan oluşmaktadır. Denison Örgüt Kültürü Ölçeğinin madde puanlaması Likert tipi 5'li derecelendirme ile yapılmış olup, "Hiç katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kararsızım" (3) "Katılıyorum" (4), "Çok katılıyorum" (5) şeklinde sıralanmıştır. Tepkisel cevaplamanın önüne geçmek için toplam altı madde ters (negatif) yönde düzenlenmiştir. Buna göre, 4, 12, 18, 24, 30, 34 no'lu ifadeler negatif ifadeler olup, "Çok katılıyorum" (1), "Katılıyorum" (2), "Kararsızım" (3), "Katılmıyorum" (4), "Hiç katılmıyorum" (5) şeklinde puanlandırılmaktadır. Her kavramsal boyutun almış olduğu ortalama değer (aritmetik ortalama) göz önüne alınarak önce alt kavramsal boyutların değeri hesaplanır. Sonra da boyutlar üçer üçer toplanıp, kavramın kendisi hesaplanmaktadır (Yahyagil, 2004).

Karakışla'nın (2012) çalışmasında Denison Örgüt Kültürü Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0.936 alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri ise 0,455 ile 0,853 arasında değişmekte olduğu belirtilmiştir. Topçu'nun (2014) çalışmasında Denison Örgüt Kültürü Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0.953 alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri ise 0,773-0,881 arasında değişmekte olduğu belirtilmiştir. Çalışmamızda ise, Denison Örgüt Kültürü ölçek toplamının Cronbach's Alpha değeri $\alpha=0,937$ olarak saptanmıştır. Alt boyutların Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla "Katılım" ana alt boyutu $\alpha=0,849$, "Tutarlılık" ana alt boyutu $\alpha=0,812$, "Uyum Yapma" ana alt boyutu $\alpha=0,756$, "Misyon" ana alt boyutu $\alpha=0,849$ olarak bulunmuştur.

5.5. Verilerin Toplanması

Veriler, araştırmacı tarafından hemşirelere araştırma ile ilgili gerekli bilgilendirme yapıldıktan sonra çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşirelere veri toplama araçları elden dağıtılmış ve toplanmıştır.

5.6. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, oran, minimum, maksimum) yanı sıra nicel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren değişkenlerin iki grup karşılaştırmalarında Student's t test, normal dağılım göstermeyen değişkenlerin iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U test kullanıldı. Normal dağılım gösteren üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında One-way ANOVA test ve farklılığa neden olan grubun tespitinde varyansların homojenliği durumunda Bonferroni test, varyansların homojen olmadığı durumda Games-Howell test kullanıldı; normal dağılım göstermeyen üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında Kruskal Wallis test ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U test kullanıldı. Anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirildi.

5.7. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Başkanlığı'ndan (11.09.2017 tarihli, 169 sayılı- Ek 7) izin alınmıştır. Ardından çalışmanın yapılacağı kurumlardan (23.01.2018 tarihli, 71211201-773.99 sayılı- Ek 6) yazılı izin alınmıştır. Çalışma ncesi araştırma ile ilgili hemşireler bilgilendirilerek onamları alınmıştır (Ek 8, 9). Ayrıca çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili gerekli izin alınmıştır (Ek 4, 5).

5.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen veriler çalışmaya katılan İstanbul ilindeki bir Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

6. BULGULAR

Araştırma, hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini ve örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla 341 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulguları, aşağıda belirtilen sıra ile aktarılacaktır.

6.1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular

6.2. İzlenim Yönetimi Ölçeğine İlişkin Bulgular

6.3. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Bulgular

6.1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N=341)

Özellikler		n	%
Yaş (yıl) (Min-Maks: 20-55) (Ort±SS: 30,73±7,41)	20-24 Yaş	75	22,0
	25-29 Yaş	116	34,0
	30-34 Yaş	48	14,1
	35-39 Yaş	46	13,5
	≥40 Yaş	56	16,4
Cinsiyet	Kadın	305	89,4
	Erkek	36	10,6
Medeni Durum	Bekar	173	50,7
	Evli	168	49,3
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	28	8,2
	Ön Lisans	30	8,8
	Lisans	225	66,0
	Yüksek Lisans	58	17,0
Meslekteki Deneyim Süresi (Min-Maks: 0,67-37) (Ort±SS: 9,12±8,31)	≤1 Yıl	61	17,9
	2-5 Yıl	103	30,2
	6-9 Yıl	55	16,1
	≥10 Yıl	122	35,8
Kurumdaki Deneyim Süresi <i>Min-Maks: 0,58-33</i> <i>Ort±SS: 5,83±6,41</i>	≤1 Yıl	86	25,2
	2-5 Yıl	132	38,7
	6-9 Yıl	58	17,0
	≥10 Yıl	65	19,1
Çalışma Şekli	Sadece Gündüz	84	24,6
	Sadece Nöbet	12	3,6
	Vardiya Usulü	245	71,8
Çalışma Saati	≤40 Saat	167	49,0
	>40 Saat	174	51,0
Günde Ortalama Bakılan Hasta Sayısı	≤10 Kişi	147	43,1
	11-20 Kişi	104	30,5
	≥21 Kişi	90	26,4
Pozisyon	Sorumlu Hemşire	43	12,6
	Hemşire	262	76,8
	Özel Dal Hemşiresi	36	10,6
Çalışılan Birim	Dahili Birimler	140	41,1
	Cerrahi Birimler	117	34,3
	YoğunBakım Ünitesi	84	24,6
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	227	66,6
	Hayır	114	33,4
Meslekten Memnuniyet	Memnun	114	33,4
	Kısmen Memnun	182	53,4
	Memnun Değil	45	13,2
Kurumdan Memnuniyet	Memnun	102	29,9
	Kısmen Memnun	174	51,0
	Memnun Değil	65	19,1

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (Devamı)
(N=341)

Özellikler		n	%
Çalışma Koşulları	İyi	35	10,2
	Orta	210	61,6
	Kötü	96	28,2
Meslektaşlarla İşbirliği	İyi	196	57,5
	Orta	130	38,1
	Kötü	15	4,4
Kurum İçi ve Kurum Dışı Eğitsel Faaliyetlerin Yeterliliği	Evet	70	20,5
	Hayır	150	44,0
	Kısmen	121	35,5
Kurum İçi ve Kurum Dışı Sosyal Faaliyetlerin Yeterliliği	Evet	37	10,9
	Hayır	215	63,0
	Kısmen	89	26,1
Hasta İzlenimlerini Önemseme	Çok	169	49,6
	Orta	146	42,8
	Az	18	5,3
	Hiç	8	2,3
Aynı Kurumda Çalışan Kişilerin İzlenimlerini Önemseme	Çok	159	46,6
	Orta	156	45,7
	Az	19	5,6
	Hiç	7	2,1
Kurumdaki Mesleki Hedeflere Ulaşma Durumu ($Ort \pm SS = 5,97 \pm 2,05$) Ulaşamayan (n:74) Ulaşan (n:91)	1 Hiç Ulaşamadım	10	2,9
	2	11	3,2
	3	19	5,6
	4	34	10,0
	5	68	19,9
	6	54	15,8
	7	54	15,8
	8	60	17,7
	9	22	6,5
	10 Tamamen Ulaştım	9	2,6
Kurumda Diğer Çalışanlar Üzerinde Bırakmak İstenilen İzlenimi Oluşturma ($Ort \pm SS = 7,20 \pm 1,67$) Oluşturamayan (n:60) Oluşturan (n:73)	1 Doğru İzlenimi Hiç Oluşturamıyorum	0	0,0
	2	4	1,2
	3	1	0,3
	4	17	5,0
	5	38	11,1
	6	45	13,2
	7	67	19,6
	8	96	28,2
	9	50	14,7
	10 Doğru İzlenimi Oluşturmakta Çok Başarılıyım	23	6,7

Hemşirelerin yaş ortalaması $30,73 \pm 7,41$ olup, yaşları 20-55 yaş arasında değişmektedir. Hemşirelerin %34'ünün (n=116) 25-29 yaş arasında, %89,4'ünün (n=305) kadın, %50,7'sinin (n=173) bekar, %66'sının (n=225) lisans mezunu, %35,8'inin (n=122) 10 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahip, %38,7'sinin (n=132) 2-5 yıl arasında kurum deneyimine sahip olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin %71,8'inin (n=245) vardiya usulü, %51'inin (n=174) 40 saat üzerinde çalıştığı, %43,1'inin (n=147) günde ortalama 10 kişiden az hasta baktığı, %76,8'i (n=262) klinik hemşiresi olduğu, %41,1'inin (n=140) dahili birimler de çalıştığı, %66,6'sının (n=227) mesleğini isteyerek seçtiği, %53,4'ünün (n=182) meslekten kısmen memnun, %51'inin (n=174) kurumdan kısmen memnun olduğu, %61,6'sının (n=210) çalışma koşullarını orta düzeyde değerlendirdiği, %57,5'inin (n=196) meslektaşlar arası işbirliğini iyi, %44'ünün (n=150) kurum içi ve kurum dışı eğitimsel faaliyetleri yetersiz, %63'ünün (n=215) kurum içi ve kurum dışı sosyal faaliyetleri yetersiz gördüğü bulunmuştur.

Hemşirelerin, %49,6'sının (n=169) hastaların kendileri ile ilgili izlenimlerinin çok önemli olduğunu, %46,6'sının (n=159) aynı kurumda çalıştığı kişilerin kendileri ile ilgili izlenimlerinin çok önemli olduğunu belirttiği bulunmuştur.

Hemşirelerin kurumdaki mesleki hedeflerine ulaşma durumlarının dağılımı incelendiğinde; %2,9'u (n=10) hiç ulaşamadığını belirten 1 puan verirken, %3,2'si (n=11) 2 puan, %5,6'sı (n=19) 3 puan, %10'u (n=34) 4 puan, %19,9'u (n=68) 5 puan, %15,8'i (n=54) 6 puan, %15,8'i (n=54) 7 puan, %17,6'sı (n=60) 8 puan, %6,5'i (n=22) 9 puan, %2,6'sının (n=9) ise tamamen ulaştığını belirten 10 puan verdiği görülmüştür. Kurumdaki mesleki hedeflerine ulaşma konusunda, kendilerini yetersiz ve eksik görenleri belirlemek için hazırlanan 10'lu likert tipi sorusunun ortalama puanından (Ort=5,97) standart sapma (SS=2,05) çıkarılmış ve puanı, bu puandan düşük olanlar (n=74) belirlenmiştir. Mesleki hedeflerine ulaşma konusunda, kendilerini başarılı görenleri belirlemek için de ortalama puan (Ort=5,97) ile standart sapma (SS=2,05) toplanarak, puanı, bu puandan yüksek olanlar (n=91) belirlenmiştir.

Hemşirelerin kurumdaki diğer çalışanlar üzerinde bırakmak istenilen izlenimi oluşturma durumlarının dağılımı incelendiğinde; %1,2'si (n=4) 2 puan verirken, %0,3'ü (n=1) 3 puan, %5'i (n=17) 4 puan, %11,1'i (n=38) 5 puan, %13,2'si (n=45) 6 puan, %19,6'sı (n=67) 7 puan, %28,2'si (n=96) 8 puan, %14,7'si (n=50) 9 puan,

%6,7'si (n=23) ise doğru izlenimi oluşturmakta çok başarılıym cevabı olan 10 puan verdiği görülmüştür. Kurumdaki diğer çalışanlar üzerinde bırakılmak istenen izlenimi oluşturma konusunda, kendilerini yetersiz ve eksik görenleri belirlemek için hazırlanan 10'lu likert tipi sorusunun ortalama puanından (ort=7,20) standart sapma (SS=1,67) çıkarılmış ve puanı, bu puandan düşük olanlar (n=60) belirlenmiştir. Kurumdaki diğer çalışanlar üzerinde bırakılmak istenen izlenimi oluşturma konusunda, kendilerini başarılı görenleri belirlemek için de ortalama puan (ort=7,20) ile standart sapma (SS=1,67) toplanarak, puanı, bu puandan yüksek olanlar (n=73) belirlenmiştir.



6.2. İzlenim Yönetimi Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin İzlenim Yönetimi Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamaları ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Dağılımı

İzlem Yönetimi Ölçeği Alt Boyutları	Madde Sayısı	Min-Maks	Ort±SS
Kendine Acındırmaya Çalışma	5	1-4	1,26±0,55
Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma	8	1-4	1,91±0,62
Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma	4	1-4	1,28±0,57
Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma	3	1-4	1,28±0,61
İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	2	1-5	1,97±0,93
Ölçek Toplam Puanı	22	1-4	1,54±0,52

İzlenim yönetimi Ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları “Kendine Acındırmaya Çalışma” 1,26±0,55, “Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma” 1,91±0,62, “Kendini Örnek Bir Personel Olarak Göstermeye Çalışma” 1,28±0,57, “Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma” 1,28±0,61, “İşine sahip çıkmaya çalışma” 1,97±0,93 ve ölçek toplamı puan ortalaması 1,54±0,52 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İzlenim Yönetimi Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (N=341)

Özellikler	n	Kendini Acındırmaya Çalışma	Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma	Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma	Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma	İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	İzlenim Yönetimi Toplam Puan
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
20-24 Yaş ^a	75	1,27±0,57	1,87±0,64	1,25±0,53	1,27±0,62	1,72±0,76	1,53±0,52
25-29 Yaş ^b	116	1,28±0,55	1,94±0,62	1,33±0,63	1,32±0,61	2,04±1,03	1,60±0,52
30-34 Yaş ^c	48	1,22±0,44	1,95±0,57	1,29±0,51	1,26±0,50	1,96±0,92	1,57±0,44
35-39 Yaş ^d	46	1,20±0,50	1,95±0,64	1,21±0,46	1,25±0,63	2,25±0,89	1,58±0,46
≥40 Yaş ^e	56	1,30±0,67	1,84±0,63	1,28±0,69	1,29±0,71	1,95±0,94	1,55±0,59
KW=		2,331	2,459	3,082	2,209	10,631	3,172
p=		0,675	0,652	0,544	0,697	0,031*	0,529
İleri test (Bonferroni)						a<d (p=0,010; P<0,05)	
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	305	1,22±0,49	1,87±0,59	1,24±0,53	1,23±0,52	1,93±0,91	1,52±0,47
Erkek	36	1,56±0,85	2,30±0,71	1,65±0,82	1,79±0,99	2,36±1,09	1,95±0,70
z=		-2,354	-3,683	-4,073	-4,390	-2,338	-4,146
p=		0,019*	0,001**	0,001**	0,001**	0,019*	0,001**
Medeni Durum		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Bekar	173	1,25±0,52	1,87±0,60	1,27±0,55	1,32±0,66	1,90±0,90	1,55±0,49
Evli	168	1,27±0,59	1,95±0,64	1,30±0,61	1,25±0,56	2,04±0,97	1,59±0,54
z=		-0,381	-0,906	-0,202	-1,164	-1,336	-0,257
p=		0,703	0,365	0,840	0,245	0,181	0,797
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
SML	28	1,35±0,70	1,79±0,62	1,28±0,62	1,31±0,65	1,66±0,79	1,52±0,58
Ön Lisans	30	1,32±0,77	1,90±0,80	1,28±0,72	1,29±0,77	2,20±1,03	1,60±0,69
Lisans	225	1,25±0,51	1,93±0,61	1,30±0,58	1,28±0,60	1,95±0,95	1,58±0,50
Yüksek Lisans	58	1,21±0,50	1,89±0,55	1,22±0,49	1,28±0,55	2,10±0,88	1,55±0,42
KW=		0,595	2,562	0,888	0,929	7,449	2,236
p=		0,897	0,464	0,828	0,818	0,059	0,525
Meslekteki Deneyim Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
≤1 Yıl ^a	61	1,33±0,63	1,98±0,73	1,32±0,61	1,38±0,71	1,64±0,79	1,60±0,59
2-5 Yıl ^b	103	1,22±0,48	1,88±0,53	1,31±0,58	1,23±0,47	2,04±0,94	1,55±0,44
6-9 Yıl ^c	55	1,31±0,56	2,00±0,66	1,30±0,57	1,36±0,65	2,10±1,05	1,64±0,54
≥10 Yıl ^d	122	1,23±0,57	1,87±0,61	1,23±0,57	1,25±0,64	2,02±0,92	1,54±0,51
KW=		2,655	1,886	3,468	6,709	10,733	1,592
p=		0,448	0,596	0,325	0,082	0,013*	0,661
İleri test (Bonferroni)						a<b (p=0,030; p<0,05)	

*p<0,05 **p<0,01 KW= Kruskal Wallis Test z= Mann Whitney U Test

Tablo 3. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İzlenim Yönetimi Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı) (N=341)

Özellikler	n	Kendini Acıdırmaya Çalışma	Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma	Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma	Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma	İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	İzlenim Yönetimi Toplam Puan
Kurumdaki Deneyim Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
≤1 Yıl ^a	86	1,28±0,59	1,94±0,7	1,37±0,67	1,33±0,71	1,67±0,77	1,58±0,59
2-5 Yıl ^b	132	1,23±0,47	1,86±0,54	1,24±0,49	1,2±0,45	2,01±0,96	1,53±0,41
6-9 Yıl ^c	58	1,27±0,48	2±0,63	1,25±0,46	1,3±0,51	2,09±0,98	1,61±0,46
≥10 Yıl ^d	65	1,29±0,7	1,89±0,65	1,3±0,69	1,39±0,81	2,18±0,96	1,6±0,62
KW=		1,738	1,993	1,870	2,928	13,414	1,507
p=		0,628	0,574	0,600	0,403	0,004**	0,681
İleri test (Bonferroni)						a<d (p=0,006; p<0,01)	
Çalışma Şekli		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Sadece Gündüz	84	1,28±0,66	1,93±0,66	1,27±0,65	1,32±0,71	2,01±0,94	1,58±0,59
Sadece Nöbet	12	1,13±0,32	1,83±0,44	1,19±0,34	1,17±0,33	2,00±0,74	1,48±0,25
Vardiya Usulü	245	1,26±0,52	1,91±0,62	1,29±0,56	1,28±0,59	1,96±0,95	1,57±0,49
KW=		1,516	0,006	1,072	0,121	0,463	0,076
p=		0,469	0,997	0,585	0,941	0,793	0,963
Çalışma Saati		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
≤40 Saat	167	1,30±0,62	1,92±0,64	1,31±0,65	1,32±0,66	2,04±0,94	1,60±0,56
>40 Saat	174	1,22±0,48	1,90±0,61	1,26±0,50	1,25±0,56	1,90±0,93	1,54±0,46
z=		-1,014	-0,094	-0,490	-1,032	-1,634	-0,306
p=		0,311	0,925	0,624	0,302	0,102	0,759
Bakılan Hasta Sayısı		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
≤10 Kişi	147	1,30±0,61	1,98±0,65	1,31±0,6	1,31±0,65	2,07±0,98	1,62±0,54
11-20 Kişi	104	1,23±0,48	1,90±0,59	1,21±0,51	1,28±0,6	1,86±0,86	1,54±0,46
≥21 Yıl	90	1,23±0,53	1,80±0,6	1,31±0,61	1,24±0,56	1,94±0,94	1,52±0,51
KW=		0,176	5,262	4,750	0,184	3,131	4,306
p=		0,916	0,072	0,093	0,912	0,209	0,116
Pozisyon Sorumlu Hemşire		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Hemşire	43	1,23±0,53	2,00±0,66	1,30±0,68	1,36±0,73	2,21±0,97	1,63±0,56
Özel Dal Hemşiresi	262	1,25±0,52	1,89±0,61	1,27±0,56	1,26±0,56	1,91±0,92	1,55±0,49
	36	1,39±0,75	2,00±0,64	1,35±0,62	1,36±0,78	2,11±1,01	1,67±0,59
KW=		0,777	1,979	1,310	1,436	4,849	3,026
p=		0,678	0,372	0,519	0,488	0,089	0,220

*p<0,05 **p<0,01 KW= Kruskal Wallis Test z= Mann Whitney U Test

Tablo 3. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İzlenim Yönetimi Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı) (N=341)

Özellikler	n	Kendini Acıdırmaya Çalışma	Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma	Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma	Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma	İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	İzlenim Yönetimi Toplam Puan
Çalışılan Birim Dahili Birimler		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Cerrahi Birimler	140	1,23±0,50	1,94±0,64	1,31±0,59	1,25±0,54	1,89±0,89	1,57±0,49
Yoğun Bakım Ünitesi	117	1,29±0,57	1,89±0,57	1,26±0,54	1,33±0,66	1,94±0,91	1,56±0,49
KW=		0,177	0,811	0,211	1,131	3,169	0,024
p=		0,915	0,667	0,900	0,568	0,205	0,988
Mesleği İsteyerek Seçme		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	227	1,28±0,57	1,95±0,64	1,30±0,59	1,28±0,62	1,99±0,92	1,59±0,53
Hayır	114	1,23±0,52	1,84±0,58	1,24±0,54	1,29±0,6	1,93±0,96	1,53±0,47
z=		-0,745	-1,282	-0,893	-0,196	-0,801	-0,823
p=		0,456	0,200	0,372	0,844	0,423	0,410
Meslekten Memnuniyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Memnun	114	1,26±0,60	1,99±0,66	1,28±0,62	1,30±0,70	2,03±0,96	1,6±0,57
Kısmen Memnun	182	1,24±0,49	1,88±0,58	1,26±0,51	1,25±0,49	1,94±0,91	1,54±0,44
Memnun Değil	45	1,36±0,65	1,84±0,67	1,39±0,73	1,39±0,78	1,97±1,00	1,60±0,62
KW=		0,958	2,774	0,568	0,592	0,541	0,747
p=		0,619	0,250	0,753	0,744	0,763	0,688
Kurumdan Memnuniyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Memnun ^a	102	1,26±0,55	1,96±0,65	1,29±0,6	1,26±0,60	1,91±0,92	1,58±0,52
Kısmen Memnun ^b	174	1,24±0,57	1,86±0,61	1,24±0,55	1,28±0,62	1,93±0,91	1,53±0,52
Memnun Değil ^c	65	1,31±0,51	1,97±0,59	1,38±0,62	1,34±0,60	2,18±1,01	1,65±0,46
KW=		3,413	4,124	4,324	2,037	4,034	6,106
p=		0,181	0,127	0,115	0,361	0,133	0,047*
İleri test (Bonferroni)							b<c (p=0,019; P<0,05)
Çalışma Koşulları		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
İyi	35	1,28±0,61	2,01±0,70	1,33±0,69	1,27±0,64	1,81±0,95	1,60±0,60
Orta	210	1,25±0,58	1,90±0,62	1,27±0,57	1,26±0,60	1,92±0,91	1,55±0,52
Kötü	96	1,27±0,47	1,91±0,60	1,30±0,56	1,34±0,63	2,14±0,97	1,60±0,46
KW=		1,705	1,084	0,343	2,513	5,253	1,861
p=		0,426	0,582	0,842	0,285	0,072	0,394

*p<0,05 **p<0,01 KW= Kruskal Wallis Test z= Mann Whitney U Test

Tablo 3. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İzlenim Yönetimi Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı) (N=341)

Özellikler	n	Kendini Acındırmaya Çalışma	Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma	Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma	Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma	İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	İzlenim Yönetimi Toplam Puan
Meslektaşlar Arası İşbirliği		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
İyi	196	1,27±0,55	1,89±0,59	1,29±0,59	1,29±0,62	1,93±0,90	1,56±0,50
Orta	130	1,24±0,56	1,93±0,65	1,30±0,59	1,25±0,56	1,98±0,93	1,57±0,53
Kötü	15	1,29±0,48	2,04±0,70	1,10±0,21	1,60±0,90	2,43±1,31	1,68±0,48
KW=		1,010	0,977	1,281	2,072	2,119	1,613
p=		0,604	0,614	0,527	0,355	0,347	0,446
Hasta İzlenimlerini Önemseme		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Çok Önemser	169	1,30±0,63	2,00±0,67	1,31±0,65	1,32±0,68	2,12±1,05	1,63±0,57
Orta	146	1,22±0,47	1,83±0,56	1,27±0,51	1,24±0,53	1,78±0,75	1,50±0,44
Az	18	1,24±0,45	1,80±0,58	1,29±0,49	1,31±0,58	2,14±0,98	1,55±0,40
Hiç Önemsemez	8	1,23±0,31	1,91±0,64	1,06±0,18	1,42±0,53	1,81±0,80	1,52±0,38
KW=		1,571	5,093	1,430	3,182	7,101	5,569
p=		0,666	0,165	0,698	0,364	0,069	0,135
Meslektaş İzlenimlerini Önemseme		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Çok Önemser	159	1,24±0,57	1,93±0,62	1,32±0,64	1,25±0,58	2,00±0,94	1,58±0,54
Orta	156	1,25±0,52	1,90±0,61	1,26±0,51	1,29±0,57	1,92±0,93	1,55±0,47
Az	19	1,45±0,70	1,92±0,76	1,22±0,57	1,51±1,04	2,18±1,02	1,66±0,63
Hiç Önemsemez	7	1,26±0,38	1,75±0,60	1,14±0,38	1,48±0,60	2,00±0,71	1,51±0,42
KW=		1,882	0,451	2,466	2,737	1,957	0,244
p=		0,597	0,929	0,482	0,434	0,581	0,970
Kurumdaki mesleki hedeflere ulaşma durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Ulaşamayan	74	1,28±0,49	1,84±0,57	1,3±0,56	1,30±0,56	1,83±0,94	1,54±0,47
Ulaşan	91	1,29±0,61	2,03±0,67	1,27±0,61	1,39±0,74	2,19±0,95	1,65±0,57
z=		-0,323	-1,791	-0,361	-0,453	-2,633	-1,665
p=		0,746	0,073	0,718	0,650	0,008**	0,096
Kurumda diğer çalışanlar üzerinde bırakılmak istenen izlenim durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
İzlenimi oluşturamayan	60	1,19±0,38	1,83±0,59	1,27±0,48	1,24±0,49	1,55±0,79	1,48±0,43
İzlenimi oluşturan	73	1,14±0,34	1,85±0,54	1,14±0,36	1,16±0,43	1,94±0,87	1,47±0,36
z=		-0,633	-0,607	-2,072	-1,550	-2,935	-0,922
p=		0,526	0,544	0,038*	0,121	0,003**	0,356

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

KW= Kruskal Wallis Test

z= Mann Whitney U Test

Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile izlenim yönetimi ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının karşılaştırıldığı Tablo 3 incelendiğinde;

Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutlarından “kendine acındırmaya çalışma”, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma”, “kendini örnek bir personel olarak göstermeye çalışma”, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” ve ölçek toplamı puanları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutu olan “işine sahip çıkmaya çalışma” alt boyut puanı ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,031$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U testi sonucunda yaşları 35-39 arası olan hemşirelerin "işine sahip çıkmaya çalışma" alt boyut puanı, yaşları 20-24 arasında olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,010$; $p<0,05$) (Tablo 3).

Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği toplamından ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “kendine acındırmaya çalışma” ($p=0,019$; $p<0,05$), “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “kendini örnek bir personel olarak göstermeye çalışma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “işine sahip çıkmaya çalışma” ($p=0,019$; $p<0,05$), alt boyut puanları cinsiyet yönünden incelendiğinde, kadın hemşirelerin aldıkları puanlar erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 3).

Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutlarından “kendine acındırmaya çalışma”, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma”, “kendini örnek bir personel olarak göstermeye çalışma”, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma”, “işine sahip çıkmaya çalışma” ve ölçek toplamı puanları ile medeni durum, eğitim durumu, çalışma şekli, çalışma saati, bakılan hasta sayısı, pozisyon, çalışılan birim, mesleği isteyerek seçme durumu, meslekten memnun olma durumu, çalışma koşulları, meslektaşlar arası işbirliği, hastaların izlenimlerini önemseme ve aynı kurumda çalıştığı meslektaş izlenimlerini önemseme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 3).

Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutlarından “kendine acındırmaya çalışma”, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma”, “kendini örnek bir

personel olarak göstermeye çalışma”, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” ve ölçek toplam puanları ile meslekteki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutu olan “işine sahip çıkmaya çalışma” boyutundan aldığı puan ile meslekteki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,013$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi sonucunda meslekteki deneyim süresi 2-5 yıl arasında olan hemşirelerin "işine sahip çıkmaya çalışma" alt boyutundan aldığı puan, meslekteki çalışma süresi 1 yıl ve altında olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,030$; $p<0,05$) (Tablo 3).

Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutlarından “kendine acındırmaya çalışma”, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma”, “kendini örnek bir personel olarak göstermeye çalışma”, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” ve ölçek toplam puanları ile kurumdaki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutu olan “işine sahip çıkmaya çalışma” boyutu puanı ile kurumdaki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,004$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi sonucunda kurumdaki deneyim süresi 11 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin "işine sahip çıkmaya çalışma" alt boyut puanı, kurumdaki çalışma süresi 1 yıl ve altında olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,006$; $p<0,01$) (Tablo 3).

Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutlarından “Kendine Acındırmaya Çalışma”, “Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma”, “Kendini Örnek Bir Personel Olarak Göstermeye Çalışma”, “Kendi Önemi Zorla Fark Ettirmeye Çalışma”, “İşine Sahip Çıkmaya Çalışma” boyutlarından aldıkları puanlar ile kurumdan memnuniyet arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği toplam puanı ile kurumdan memnuniyet arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,047$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi sonucunda kurumdan memnun olmayan hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği

toplam puanları, kurumdan kısmen memnun olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,019$; $p<0,05$) (Tablo 3).

Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutlarından “kendine acındırmaya çalışma”, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma”, “kendini örnek bir personel olarak göstermeye çalışma”, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” ve ölçek toplam puanları ile kurumda mesleki hedefe ulaşma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Kurumda mesleki hedefe ulaşan hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği “işine sahip çıkmaya çalışma” alt boyut puanı, kurumda mesleki hedefe ulaşamayan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,008$; $p<0,01$) (Tablo 3).

Hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyutlarından “kendine acındırmaya çalışma”, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma”, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” ve ölçek toplamından aldıkları puanlar ile kurumda diğer çalışanlar üzerinde bırakılmak istenen izlenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Kurumda diğer çalışanlar üzerinde bırakılmak istenen izlenimi oluşturan hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği “kendini örnek bir personel olarak göstermeye çalışma” alt boyut puanı, istenen izlenimi oluşturamayan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p=0,038$; $p<0,05$). Kurumda diğer çalışanlar üzerinde bırakılmak istenen izlenimi oluşturan hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği “işine sahip çıkmaya çalışma” alt boyut puanı, istenen izlenimi oluşturamayan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,003$; $p<0,01$) (Tablo 3).

6.3. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamaları ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Dağılımı

Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Madde Sayısı	Min-Maks	Ort±SS
Katılım	9	1,33-5,00	3,29±0,65
Yetkilendirme	3	1,33-5,00	3,45±0,74
Takım Çalışması	3	1,33-5,00	3,35±0,71
Kapasite Gelişimi	3	1,00-5,00	3,06±0,83
Tutarlılık	9	1,22-5,00	3,08±0,63
Temel Değerler	3	1,33-5,00	3,26±0,74
Uzlaşma	3	1,00-5,00	3,06±0,84
Koordinasyon	3	1,00-5,00	2,94±0,70
Uyum Yapma	9	1,44-5,00	3,13±0,57
Değişim	3	1,00-5,00	3,04±0,75
Müşteri Odaklılık	3	1,00-5,00	3,34±0,66
Örgütsel Öğrenme	3	1,00-5,00	2,99±0,73
Misyon	9	1,11-5,00	3,09±0,65
Stratejik Yönelim	3	1,00-5,00	3,14±0,77
Örgüt Amaçları	3	1,00-5,00	3,11±0,77
Vizyon Oluşturma	3	1,00-5,00	3,03±0,70
Ölçek Toplam Puanı	36	1,56-4,97	3,15±0,55

Denison Örgüt Kültürü Ölçeği “Katılım” ana alt boyutu puan ortalaması 3,29±0,65, Katılım alt boyutuna bağlı “Yetkilendirme”, “Takım Çalışması”, “Kapasite Gelişimi” alt boyut puan ortalamaları sırasıyla 3,45±0,74, 3,35±0,71, 3,06±0,83 olarak saptanmıştır. Hemşirelerin “Tutarlılık” ana alt boyutu puan ortalaması 3,08±0,63, Tutarlılık alt boyutuna bağlı “Temel Değerler”, “Uzlaşma”, “Koordinasyon” alt boyut puan ortalamaları sırasıyla 3,26±0,74, 3,06±0,84, 2,94±0,70 olarak saptanmıştır. Hemşirelerin “Uyum Yapma” ana alt boyutu puan ortalaması 3,13±0,57, Uyum Yapma alt boyutuna bağlı “Değişim”, “Müşteri Odaklılık”, “Örgütsel Öğrenme” alt boyut puan ortalamaları sırasıyla 3,04±0,75, 3,34±0,66, 2,99±0,73 olarak saptanmıştır. Hemşirelerin “Misyon” ana alt boyutu puan ortalaması 3,09±0,65, Misyon alt boyutuna bağlı “Stratejik Yönelim”, “Örgüt Amaçları”, “Vizyon Oluşturma” alt boyut puan ortalamaları sırasıyla 3,14±0,77, 3,11±0,77, 3,03±0,70 olarak saptanmıştır. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam puan ortalaması 3,15±0,55 olarak bulunmuştur (Tablo 4).

Tablo 5. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (N=341)

Özellikler	n	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yapma	Misyon	Denison Örgüt Kültürü Toplam Puan
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
20-24 Yaş ^a	75	3,36 ± 0,62	3,10 ± 0,55	3,13±0,47	3,08±0,51	3,17±0,44
25-29 Yaş ^b	116	3,14 ± 0,66	2,96 ± 0,60	3,02±0,59	2,99±0,69	3,03±0,56
30-34 Yaş ^c	48	3,28 ± 0,62	3,00 ± 0,66	3,04±0,64	2,99±0,72	3,08±0,56
35-39 Yaş ^d	46	3,41 ± 0,65	3,25 ± 0,65	3,26±0,50	3,28±0,61	3,30±0,53
≥40 Yaş ^e	56	3,37 ± 0,64	3,27 ± 0,70	3,30±0,58	3,26±0,64	3,30±0,58
F=		2,362	3,523	3,159	2,822	3,665
p=		0,053	0,008**	0,014*	0,027*	0,006**
İleri test (Bonferroni) (Games Howell)			e>b (p=0,024; p<0,05)	e>b (p=0,029; p<0,05)	b<d,e (p=0,048; p=0,047; p<0,05)	b<d,e (p=0,042; p=0,022; p<0,05)
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	305	3,29±0,64	3,09±0,63	3,13±0,57	3,11±0,64	3,16±0,54
Erkek	36	3,23±0,76	3,00±0,65	3,09±0,53	2,97±0,69	3,07±0,57
t=		0,557	0,812	0,448	1,196	0,871
p=		0,578	0,417	0,654	0,232	0,384
Medeni Durum		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Bekar	173	3,26±0,68	3,04±0,63	3,08±0,59	3,02±0,65	3,10±0,56
Evlü	168	3,31±0,62	3,13±0,63	3,17±0,54	3,17±0,64	3,20±0,53
t=		-0,600	-1,428	-1,488	-2,177	-1,622
p=		0,549	0,154	0,138	0,030*	0,106
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
SML	28	3,52±0,74	3,15±0,63	3,20±0,58	3,23±0,62	3,27±0,55
Ön Lisans	30	3,41±0,54	3,21±0,61	3,17±0,50	3,14±0,55	3,23±0,48
Lisans	225	3,26±0,64	3,07±0,63	3,13±0,57	3,08±0,67	3,13±0,55
Yüksek Lisans	58	3,20±0,69	3,06±0,65	3,04±0,58	3,07±0,61	3,09±0,54
F=		1,956	0,585	0,657	0,535	0,971
p=		0,120	0,625	0,579	0,658	0,406
Meslekteki Deneyim Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
≤1 Yıl ^a	61	3,38±0,65	3,17±0,55	3,16±0,54	3,14±0,54	3,21±0,50
2-5 Yıl ^b	103	3,21±0,67	2,98±0,59	3,08±0,54	3,03±0,65	3,07±0,52
6-9 Yıl ^c	55	3,14±0,63	2,87±0,66	2,92±0,65	2,85±0,73	2,95±0,59
≥10 Yıl ^d	122	3,37±0,63	3,23±0,66	3,24±0,54	3,24±0,62	3,27±0,54
F=		2,545	5,682	4,297	5,160	5,548
p=		0,056	0,001**	0,005**	0,002**	0,001**
İleri test (Bonferroni)			d>b,c (p=0,018; p=0,003; p<0,05)	d>c (p=0,004; p<0,001)	d>c (p=0,001; p<0,001)	b<d (p=0,044; p<0,05) c<a,d (p=0,047; p=0,002; p<0,05)

*p<0,05 **p<0,01 F= Oneway Anova t= Student-t test

Tablo 5. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı) (N=341)

Özellikler	n	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yapma	Misyon	Denison Örgüt Kültürü Toplam Puan
Kurumdaki Deneyim Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
≤1 Yıl ^a	86	3,42±0,61	3,21±0,56	3,22±0,50	3,17±0,54	3,25±0,47
2-5 Yıl ^b	132	3,17±0,65	2,94±0,61	3,04±0,55	3,02±0,66	3,04±0,52
6-9 Yıl ^c	58	3,21±0,66	3,02±0,63	3,07±0,66	3,00±0,74	3,07±0,60
≥10 Yıl ^d	65	3,42±0,64	3,26±0,70	3,24±0,57	3,24±0,64	3,29±0,58
F=		3,862	5,408	3,035	2,543	4,719
p=		0,010*	0,001**	0,029*	0,056	0,003**
İleri test (Bonferroni)		b<a (p=0,032; p<0,05)	b<a,d (p=0,013 p=0,005; p<0,05)	b<a (p=0,049; p<0,05)		b<a,d (p=0,028 p=0,015; p<0,05)
Çalışma Şekli		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Sadece Gündüz ^a	84	2,22±0,71	1,63±0,72	1,27±0,65	1,59±0,7	1,58±0,59
Sadece Nöbet ^b	12	2,08±0,61	1,58±0,48	1,19±0,34	1,5±0,34	1,48±0,25
Vardiya Usulü ^c	245	2,16±0,71	1,66±0,67	1,29±0,56	1,55±0,61	1,57±0,49
KW=		4,128	6,583	13,274	6,332	8,427
p=		0,127	0,037*	0,001**	0,042*	0,015*
İleri test (Bonferroni)			a>c (p=0,020; p<0,05)	b<a,c (p=0,003; p=0,012) a<c (p=0,047; p<0,05)	b<a,c (p=0,023 p=0,030; p<0,05)	b<a,c (p=0,030 p=0,020; p<0,05)
Çalışma Saati		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
≤40 Saat	167	3,29±0,63	3,14±0,60	3,14±0,55	3,11±0,66	3,17±0,53
>40 Saat	174	3,28±0,67	3,03±0,66	3,11±0,59	3,08±0,64	3,12±0,56
t=		0,241	1,634	0,467	0,390	0,781
p=		0,810	0,103	0,641	0,696	0,435
Bakılan Hasta Sayısı		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
≤10 Kişi ^a	147	3,21±0,63	3,01±0,62	3,04±0,57	3,00±0,66	3,07±0,53
11-20 Kişi ^b	104	3,33±0,70	3,11±0,65	3,16±0,55	3,12±0,62	3,18±0,55
≥21 Yıl ^c	90	3,35±0,61	3,18±0,62	3,22±0,56	3,21±0,64	3,24±0,54
F=		1,617	2,283	3,227	3,210	3,268
p=		0,200	0,104	0,041*	0,042*	0,039*
İleri test (Bonferroni)				a<c (p=0,049; p<0,05)	a<c (p=0,040; p<0,05)	a<c (p=0,044; p<0,05)
Pozisyon Sorumlu Hemşire		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Sorumlu Hemşire ^a	43	3,40±0,66	3,29±0,70	3,32±0,56	3,29±0,64	3,32±0,57
Hemşire ^b	262	3,29±0,63	3,06±0,62	3,11±0,55	3,08±0,64	3,13±0,53
Özel Dal Hemşiresi ^c	36	3,12±0,67	3,03±0,63	3,02±0,67	2,98±0,67	3,04±0,59
t=		1,823	2,790	3,229	2,665	3,141
p=		0,163	0,063	0,041*	0,071	0,044*
İleri test (Bonferroni)				a>c (p=0,046; p<0,05)		a>c (p=0,048; p<0,05)

*p<0,05 **p<0,01 F= Oneway Anova KW= Kruskal Wallis t= Student-t test

Tablo 5. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı) (N=341)

Özellikler	n	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yapma	Misyon	Denison Örgüt Kültürü Toplam Puan
Çalışılan Birim		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Dahili Birimler^a	140	3,38±0,55	3,20±0,57	3,26±0,49	3,26±0,52	3,27±0,46
Cerrahi Birimler^b	117	3,15±0,71	2,99±0,66	3,02±0,61	2,97±0,70	3,03±0,59
Yoğun Bakım Ünitesi^c	84	3,31±0,69	3,02±0,66	3,06±0,58	2,99±0,70	3,10±0,58
F=		4,131	4,003	6,943	8,873	7,429
p=		0,018*	0,019*	0,001**	0,001**	0,001**
İleri test (Bonferroni)			a>b (p=0,027; p<0,05)			
(Games Howell)		a>b (p=0,012; p<0,05)		a>b,c (p=0,002 p=0,035; p<0,05)	a>b,c (p=0,001 p=0,009; p<0,01)	a>c (p=0,052; p>0,05) a>b (p=0,001; p<0,01)
Mesleği İsteyerek Seçme		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	227	3,34±0,62	3,12±0,60	3,15±0,54	3,15±0,60	3,19±0,51
Hayır	114	3,19±0,70	3,00±0,69	3,07±0,61	2,99±0,72	3,06±0,60
t=		2,010	1,643	1,211	2,152	2,027
p=		0,045*	0,101	0,227	0,032*	0,043*
Meslekten Memnuniyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Memnun^a	114	3,53±0,59	3,30±0,64	3,31±0,57	3,28±0,62	3,36±0,54
Kısmen Memnun^b	182	3,19±0,66	3,00±0,61	3,07±0,54	3,04±0,64	3,08±0,53
Memnun Değil^c	45	3,03±0,56	2,88±0,56	2,86±0,53	2,84±0,59	2,90±0,47
F=		14,450	11,626	12,778	9,642	15,913
p=		0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
İleri test (Bonferroni)		a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,003 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)
(Games Howell)						
Kurumdan Memnuniyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Memnun^a	102	3,71±0,57	3,48±0,60	3,41±0,53	3,43±0,63	3,51±0,50
Kısmen Memnun^b	174	3,18±0,56	2,99±0,52	3,10±0,48	3,07±0,53	3,08±0,44
Memnun Değil^c	65	2,92±0,65	2,70±0,63	2,74±0,60	2,64±0,66	2,75±0,54
F=		42,547	42,328	33,628	29,576	53,004
p=		0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
İleri test (Bonferroni)		a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)		a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)
(Games Howell)		b>c (p=0,008; p<0,01)	b>c (p=0,001; p<0,01)	b>c (p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	b>c (p=0,001; p<0,01)

*p<0,05 **p<0,01 F= Oneway Anova t= Student-t test

Tablo 5. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı) (N=341)

Özellikler	n	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yapma	Misyon	Denison Örgüt Kültürü Toplam Puan
Çalışma Koşulları		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
İyi^a	35	3,65±0,69	3,47±0,78	3,41±0,72	3,44±0,77	3,49±0,68
Orta^b	210	3,36±0,59	3,15±0,58	3,17±0,51	3,18±0,56	3,22±0,48
Kötü^c	96	2,99±0,65	2,81±0,57	2,92±0,55	2,77±0,65	2,87±0,51
F=		18,784	16,396	10,391	17,823	20,482
p=		0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
İleri test (Bonferroni)		a>b,c (p=0,035 p=0,001; p<0,05)	b>c (p=0,001 p<0,01)	c<a,b (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	c<a,b (p=0,002 p=0,001; p<0,01)	c<a,b (p=0,001 p=0,001; p<0,01)
(Games Howell)						
Meslektaşlar Arası İşbirliği		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
İyi^a	196	3,47±0,61	3,27±0,57	3,24±0,52	3,24±0,61	3,31±0,49
Orta^b	130	3,11±0,56	2,92±0,58	3,01±0,56	2,97±0,59	3,00±0,50
Kötü^c	15	2,41±0,76	2,13±0,65	2,60±0,73	2,26±0,74	2,35±0,58
KW=		45,583	48,020	21,910	31,989	46,713
p=		0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
İleri test (Bonferroni)		a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,003 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)
(p=0,001; p<0,01)		b>c (p=0,001; p<0,01)	b>c (p=0,001; p<0,01)	b>c (p=0,042; p<0,05)	b>c (p=0,001; p<0,01)	b>c (p=0,001; p<0,01)
Eğitsel Faaliyetlerin Yeterliliği		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet^a	70	3,68±0,56	3,49±0,58	3,45±0,52	3,53±0,57	3,54±0,49
Hayır^b	150	3,01±0,62	2,83±0,59	2,91±0,54	2,83±0,61	2,90±0,48
Kısmen^c	121	3,40±0,58	3,16±0,57	3,21±0,50	3,16±0,57	3,23±0,49
F=		32,793	31,560	28,003	34,964	44,051
p=		0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
İleri test (Bonferonni)		a>b,c (p=0,001 p=0,006; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001 p=0,001; p<0,01)
(p=0,001; p<0,01)		c>b (p=0,001; p<0,01)	c>b (p=0,001; p<0,01)	c>b (p=0,001; p<0,01)	c>b (p=0,001; p<0,01)	c>b (p=0,001; p<0,01)

*p<0,05 **p<0,01 F= Oneway Anova KW= Kruskal Wallis

Tablo 5. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı) (N=341)

Özellikler	n	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yapma	Misyon	Denison Örgüt Kültürü Toplam Puan
Sosyal Faaliyetlerin Yeterliliği		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet^a	37	3,92±0,51	3,73±0,54	3,70±0,48	3,78±0,51	3,78±0,44
Hayır^b	215	3,11±0,65	2,92±0,60	2,98±0,53	2,91±0,60	2,98±0,50
Kısmen^c	89	3,45±0,48	3,21±0,54	3,25±0,49	3,25±0,58	3,29±0,45
F=		39,125	34,072	34,565	39,051	49,334
p=		0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
İleri test (Bonferonni)			a>b,c (p=0,001; p=0,001; p<0,01) c>b (p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001; p=0,001; p<0,01) c>b (p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001; p=0,001; p<0,01) c>b (p=0,001; p<0,01)	a>b,c (p=0,001; p=0,001; p<0,01) c>b (p=0,001; p<0,01)
(Games-Howell)		a>b,c (p=0,001; p=0,001; p<0,01) c>b (p=0,001; p<0,01)				

*p<0,05 **p<0,01 F= Oneway Anova

Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile örgüt kültürü ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının karşılaştırıldığı Tablo 5 incelendiğinde;

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği “katılım” alt boyut puanı ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmezken (p=0,053; p>0,05); 35-39 yaş arasındaki hemşirelerin "katılım" alt boyut puanı anlamlı olmamakla beraber dikkat çekici düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam puanı (p=0,006; p<0,01) ve “tutarlılık” (p=0,008; p<0,01), “uyum yapma” (p=0,014; p<0,05), “misyon” (p=0,027; p<0,05) alt boyut puanları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda 25-29 yaş grubunda olan hemşirelerin “tutarlılık” (p=0,024; p<0,05), “uyum yapma” (p=0,029; p<0,05) alt boyut puanları, 40 yaş ve üzerinde olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Yaşları 35-39 arası ve 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplam puanı, yaşları 25-29 arası olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p=0,042; p=0,022; p<0,05). Farklılığı belirlemek için yapılan Games Howell testi sonucunda yaşları 35-39 arası

ve 40 yaş ve üzeri olan olan hemşirelerin “misyon” alt boyutundan aldığı puan, yaşları 25-29 arası olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,048$; $p=0,047$; $p<0,05$) (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam ve “katılım”, “tutarlılık”, “uyum yapma”, “misyon” alt boyut puanları ile cinsiyet, eğitim durumu ve haftalık çalışma saati arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam ve “katılım”, “tutarlılık”, “uyum yapma” alt boyut puanları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Bekar olan hemşirelerin “misyon” alt boyut puanı, evli hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p=0,030$; $p<0,05$) (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği “katılım” alt boyut puanı ile meslekteki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmezken ($p=0,056$; $p>0,05$); meslekte deneyim süresi 6-9 yıl arası olan hemşirelerin "katılım" alt boyut puanı anlamlı olmamakla beraber dikkat çekici düzeyde düşük olduğu görülmüştür. Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam puanı ($p=0,001$; $p<0,05$) ve “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,005$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,002$; $p<0,01$) alt boyut puanları ile meslekteki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda meslekte deneyim süresi 2-5 yıl arası ve 6-9 yıl arası olan hemşirelerin “tutarlılık” alt boyutu puanı, meslekteki deneyim süresi 10 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p=0,018$; $p=0,003$; $p<0,05$). Meslekteki deneyim süresi 6-9 yıl arası olan hemşirelerin “uyum yapma” ($p=0,004$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, meslekte deneyim süresi 10 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Meslekteki deneyim süresi 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplam puanı, meslekteki deneyim süresi 2-5 yıl arası olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,044$; $p<0,05$). Meslekte deneyim süresi 1 yıl ve altı ve 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplam puanı, meslekte

deneyim süresi 6-9 yıl arası olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p=0,047; p=0,002; p<0,05) (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam puanı (p=0,003; p<0,01) ve “katılım” (p=0,010; p<0,05), “tutarlılık” (p=0,001; p<0,01), “uyum yapma” (p=0,029; p<0,05) alt boyut puanları ile kurumdaki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda kurumda deneyim süresi 1 yıl ve altında olan hemşirelerin “katılım” (p=0,032; p<0,05), “uyum yapma” (p=0,049; p<0,05) alt boyut puanları, kurumda deneyim süresi 2-5 yıl arasında olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kurumda deneyim süresi 1 yıl ve altı ve 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin ölçek toplam puanı (p=0,028; p=0,015; p<0,05) ve “tutarlılık” (p=0,013; p=0,005; p<0,05) alt boyut puanı, kurumda deneyim süresi 2-5 yıl arası olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği “misyon” alt boyut puanı ile kurumdaki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmezken (p=0,056; p>0,05); kurumda deneyim süresi 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin "misyon" alt boyut puanı anlamlı olmamakla beraber dikkat çekici düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği “katılım” alt boyut puanı ile çalışma şekli arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05). Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı (p=0,015; p<0,05) ve “tutarlılık” (p=0,037; p<0,05), “uyum yapma” (p=0,001; p<0,01), “misyon” (p=0,042; p<0,05) alt boyut puanları ile çalışma şekli arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U Testi sonucunda vardiya usulü şeklinde çalışan hemşirelerin “tutarlılık” alt boyut puanları, sadece gündüz çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (p=0,020; p<0,05). Sadece gündüz ve vardiya usulü çalışan hemşirelerin ölçek toplamı (p=0,030; p=0,020; p<0,05) ve “uyum yapma” (p=0,003; p=0,012; p<0,05), “misyon” (p=0,023; p=0,030; p<0,05) alt boyut puanları, sadece nöbet şeklinde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Vardiya usulü çalışan hemşirelerin "uyum yapma" alt boyut puanı,

sadece gündüz şeklinde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,047$; $p<0,05$) (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği “katılım” ve “tutarlılık” alt boyut puanları ile bakılan hasta sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı ($p=0,039$; $p<0,05$) ve “uyum yapma” ($p=0,041$; $p<0,05$), “misyon” ($p=0,042$; $p<0,05$) alt boyutu puanları ile bakılan hasta sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda 21 ve üzerinde hastaya bakan hemşirelerin ölçek toplamından ($p=0,044$; $p<0,05$) ve “uyum yapma” ($p=0,049$; $p<0,05$), “misyon” ($p=0,040$; $p<0,05$) alt boyut puanları, hasta sayısı 10 ve altında olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği “katılım”, “tutarlılık” ve “misyon” alt boyutu puanları ile çalıştıkları pozisyon arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı ($p=0,044$; $p<0,05$) ve “uyum yapma” ($p=0,041$; $p<0,05$) alt boyut puanı ile çalıştıkları pozisyon arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda çalıştıkları pozisyon özel dal hemşireliği olanların ölçek toplam puanı ($p=0,048$; $p<0,05$) ve “uyum yapma” ($p=0,046$; $p<0,05$) alt boyut puanı, sorumlu hemşire olarak çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,018$; $p<0,05$), “tutarlılık” ($p=0,019$; $p<0,05$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları ile çalıştıkları bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Farklılığı belirlemek için yapılan Games Howell testi sonucunda cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin “katılım” ($p=0,012$; $p<0,05$) alt boyut puanı, dahili birimlerde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin “uyum yapma” ($p=0,002$; $p=0,035$; $p<0,05$), “misyon” ($p=0,001$; $p=0,009$; $p<0,01$) alt boyut puanları, cerrahi birimler ve yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği

toplam puanı, yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte dikkat çekici düzeyde yüksek bulunurken ($p=0,052$; $p>0,05$), cerrahi birimlerde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin “tutarlılık” ($p=0,027$; $p<0,05$) alt boyut puanı, dahili birimlerde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği “tutarlılık” ve “uyum yapma” alt boyut puanları ile mesleği isteyerek seçme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplam puanı ($p=0,043$; $p<0,05$) ve “katılım” ($p=0,045$; $p<0,05$), “misyon” ($p=0,032$; $p<0,05$) alt boyut puanları, mesleği isteyerek seçen hemşirelerin, isteyerek seçmeyen hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları ile mesleğinden memnun olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda mesleğinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelerin ölçek toplamından ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, mesleğinden memnun olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları ile kurumdan memnun olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda kurumdan kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelerin ölçek toplamı ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, kurumdan memnun olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Aynı şekilde kurumdan memnun olmayan hemşirelerin ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,008$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, kurumdan kısmen memnun olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Games-Howell testi sonucunda kurumdan kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelerin “misyon” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanı, kurumdan memnun olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Aynı şekilde kurumdan memnun olmayan hemşirelerin “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanı, kurumdan kısmen memnun olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları ile çalışma koşulları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda çalışma koşullarının orta ve kötü olduğunu belirten hemşirelerin “katılım” ($p=0,035$; $p=0,001$; $p<0,05$) alt boyut puanı, çalışma koşullarının iyi olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Aynı şekilde çalışma koşullarının kötü olduğunu belirten hemşirelerin “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanı, çalışma koşullarının orta olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Games-Howell testi sonucunda çalışma koşullarının iyi ve orta olduğunu belirten hemşirelerin ölçek toplamı ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve “tutarlılık” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,002$; $p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, çalışma koşullarının kötü olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları ile meslektaşlar arası işbirliği düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni düzeltilmiş Mann Whitney U testi sonucunda meslektaşlarla işbirliğinin orta ve kötü olduğunu belirten hemşirelerin ölçek toplamı

($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,003$; $p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, meslektaşlarla işbirliğinin iyi olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Aynı şekilde meslektaşlarla işbirliğinin kötü olduğunu belirten hemşirelerin ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,042$; $p<0,05$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, işbirliğinin orta olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları ile kurum içi ve kurum dışı eğitsel faaliyetlerin yeterlilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda kurum içi ve kurum dışı eğitsel faaliyetlerin yetersiz ve kısmen yeterli olduğunu belirten hemşirelerin ölçek toplamı ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p=0,006$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, eğitsel faaliyetlerin yeterli olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Aynı şekilde eğitsel faaliyetlerin yetersiz olduğunu belirten hemşirelerin ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, eğitsel faaliyetlerin kısmen yeterli olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$), “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları ile kurum içi ve kurum dışı sosyal faaliyetlerin yeterlilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Games-Howell testi sonucunda kurum içi ve kurum dışı sosyal faaliyetlerin yetersiz ve kısmen yeterli olduğunu belirten hemşirelerin “katılım” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanı, eğitsel

faaliyetlerin yeterli olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Aynı şekilde eğitsel faaliyetlerin yetersiz olduğunu belirten hemşirelerin “katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanı, sosyal faaliyetlerin kısmen yeterli olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Farklılığı belirlemek için yapılan Bonferroni testi sonucunda kurum içi ve kurum dışı sosyal faaliyetlerin yetersiz ve kısmen yeterli olduğunu belirten hemşirelerin ölçek toplamı ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve “tutarlılık” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), "misyon" ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, sosyal faaliyetlerin yeterli olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Aynı şekilde sosyal faaliyetlerin yetersiz olduğunu belirten hemşirelerin ölçek toplamı ($p=0,001$; $p<0,01$) ve “tutarlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “uyum yapma” ($p=0,001$; $p<0,01$), “misyon” ($p=0,001$; $p<0,01$) alt boyut puanları, sosyal faaliyetlerin kısmen yeterli olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

7. TARTIŞMA ve SONUÇ

Hemşirelerin izlenim yönetimi taktikleri ve örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma toplam 341 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular literatür bilgilerinden yararlanılarak tartışılmıştır.

Hemşirelerin çoğunluğunun 25-29 yaş arasında, kadın, bekar ve lisans mezunu olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Yaşlı'nın (2015) çalışmasında hemşirelerin %81,1'i kadın, %90,5'i 18-30 yaş arası, %57,4'ü lisans mezunudur. Karanlık'ın (2014) çalışmasında hemşirelerin %82,7'si evli, %73'ü lisans mezunudur. An ve Kang'ın (2016) çalışmasında hemşirelerin yaş ortalaması 28.10±5.10 yıl olup, % 77,8'i bekar ve % 49,8'i 3 yıllık hemşirelik yüksekokulundan mezun olmuştur. Tsai'nin (2011) çalışmasında hemşirelerin %82,5'i 21-30 yaş arasında, % 99,5'i kadın, % 83,5'i bekar veya hiç evlenmemiş ve % 45'i üniversite düzeyinde bir eğitime sahip olduğu görülmüştür. Erdem'in (2008) çalışmasında, hemşirelerin %41,2'si 21-25 yaş aralığında, %100'ü kadın, %45,8'i, bekar, %44,4'ü lisans mezunudur. Topçu Ersoy'un (2011) çalışmasında sağlık çalışanlarının %64,5'i kadın, %32,4'ü ön lisans mezunudur. Yıldız ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında sağlık çalışanlarının %78,0'ı kadındır. Aras'ın (2013) çalışmasında hemşirelerin %34,7'si 25 yaş ve altı, %87,8'i kadın, %51,4'ü evli ve %36,6'sı lisans mezunudur.

Hemşirelerin çoğunluğu 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip, 2-5 yıl arasında buldukları kurumda görev yaptığı, vardiya usulü, haftada 40 saat üzerinde çalıştığı, günde ortalama 10 kişiden az hasta baktığı, hemşire pozisyonunda, dahili birimlerde çalıştığı görülmüştür (Tablo 1).

Gülser'in (2011) çalışmasında hemşirelerin %50,5'inin mesleki deneyim süresi ile %74,6'sının kurum deneyimi süresinin 1-5 yıl arasında olduğu, %68,2'sinin bazen gündüz bazen gece şeklinde çalıştığı, %36,3'ünün 20 ve üstü hasta baktığı, %57,2'sinin servis hemşiresi olduğu görülmüştür. Kovar'ın (2018) çalışmasında hemşirelerin %69,7'si gece ve gündüz karışık çalışmakta, %91,9'u hemşire

pozisyonunda, %34,5'i kritik bakım birimlerinde, %23,6'sı 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip, %40,8'i 1-5 yıl arası kurum deneyimine sahiptir. Aras'ın (2013) çalışmasında hemşirelerin %30,7'si cerrahi birimlerde, %83,1'i hemşire pozisyonunda, %67,2'si sürekli gündüz, %55,4'ü 41-50 saat arası çalışmakta ve %34'ünün mesleki deneyim süresi 4-8 yıl, %33,8'inin kurumdaki deneyim süresinin 2-4 yıl olduğu görülmüştür. An ve Kang'ın (2016) çalışmasında hemşirelerin 4-10 yıl arasında mesleki deneyimi olduğu, 2-5 yıl arasında kurum deneyimi olduğu görülmüştür. Tsai'nin (2011) çalışmasında hemşirelerin % 35,5'i 1-2 yıl kurum deneyimi olduğu ve %89,5'nin hemşire pozisyonunda olduğu görülmüştür. Tuncel'in (2017) çalışmasında hemşirelerin %43,68'inin 8 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu, %26,32'nin 2-3 yıl kurum deneyimi olduğu görülmüştür.

Yapılan çalışma sonuçlarına göre, 24 saat hizmet sunan sağlık kurumlarında hemşirelerin çoğunluğunun nöbet ve vardiya usulü çalışması beklenir bir durumdur. Çoğunluğunun dahiliye ve cerrahi gibi çeşitli servislerde hemşire pozisyonunda çalışıyor olması, özellikli birimlerin ve yoğun bakımların diğer birimlere göre fazla yoğun çalışması nedeniyle hemşirelerin çalışmaya katılma oranlarının daha düşük olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Hemşirelerin çoğunluğunun mesleğini isteyerek seçtiği, mesleğinden ve kurumlarından kısmen memnun olduğu, çalışma koşullarını orta, meslektaşlarla işbirliğini iyi, eğitsel ve sosyal faaliyetleri yetersiz değerlendirdiği görülmüştür (Tablo 1).

Korkut'un (2010) çalışmasında hemşirelerin %53,7'sinin mesleği isteyerek seçtiği, %71,7'sinin kurumdan memnun olduğu, %42'sinin eğitsel faaliyetleri yeterli, sosyal faaliyetleri ise yeterli bulmadığı görülmüştür. Kelez'in (2008) çalışmasında, hemşirelerin %70,8'inin kurumdan memnun olduğu, %39,3'ünün eğitsel faaliyetleri kısmen yeterli buldukları, sosyal faaliyetleri ise yeterli bulmadıkları görülmüştür. Pehlivan ve ark.'nın (2015) çalışmasında %54,2'sinin kurumdan memnun oldukları, %69,4'ünün kurum içi ve kurum dışı eğitim faaliyetlerini, %58,3'nün ise sosyal faaliyetleri yeterli bulduğu saptanmıştır.

Hemşirelerin çoğunluğunun hastaların ve meslektaşların izlenimlerini önemsedikleri görülmüştür (Tablo 1). Bu bulguya göre hemşirelerin çalıştıkları kurumda davranışlarının sosyal açıdan uygun olmasına önem verdikleri düşünülebilir. Akgün (2009) tarafından çalışanların iş performansı ve izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada bu oran %81,7, Demir'in (2002) öğretmenlerin hangi izlenim yönetimi taktiklerini kullandıklarını bulmaya yönelik yaptığı araştırmada öğretmen ve yöneticilerin kendileri hakkındaki izlenimleri önemseme oranı %95,1, Ünalı'nın (2005) emniyet mensubu çalışanlarının izlenim yönetimi davranışlarını incelemeye yönelik yaptığı araştırmada ise bu oran %96,3'tür. Tüm bu sonuçlardan hareketle, hangi meslek grubu olursa olsun tüm çalışanlar, iletişim halinde olduğu diğer bireyler tarafından nasıl değerlendirildiklerini merak etmekte ve izlenimlerini önemsemektedirler.

Hemşirelerin İzlenim Yönetimi Ölçeği toplam puanı $1,54 \pm 0,52$ olup, izlenim yönetimi taktiklerini az kullandığı ve kendini acındırmaya çalışma ($1,26 \pm 0,55$), niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma ($1,91 \pm 0,62$), kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma ($1,28 \pm 0,57$), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma ($1,28 \pm 0,61$), işine sahip çıkmaya çalışma ($1,97 \pm 0,93$) alt boyut puan ortalamaları sonucu hemşirelerin işine sahip çıkmaya çalışma taktiğini daha fazla, kendini acındırmaya çalışma taktiğini ise diğer taktiklere göre daha az kullandıkları saptanmıştır (Tablo 2).

Demiral'ın (2013) çalışmasında izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeyi ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İzlenim yönetimi taktiklerinin az kullanılması sinik davranışların fazla olduğunu göstermektedir (Demiral, 2013). Çalışmamızda da hemşirelerin çoğunluğunun 40 saat üzeri çalıştığı, mesleğinden ve kurumların kısmen memnun olduğu, çok azının çalışma koşullarını iyi olarak değerlendirdiği ve eğitsel-sosyal faaliyetleri yetersiz değerlendirdiğini bildirmiştir. Hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini az kullanması bu veriler ile desteklenen bir bulgudur.

Tehdit etme taktiğinden ortaya çıkarılmış olan işine sahip çıkmaya çalışma taktiğinde (Basım ve Tatar, 2006a), madde içeriğine bakıldığında, ortaya çıkacak olumsuz imaja rağmen, çalışanın verilen görevi gerçekleştirebilmek için, gerekli

durumlarda iş arkadaşları ile çatıştığı anlamına gelebilecek ifadelerden oluşmaktadır. Bu taktiği kullanan bireyler kendilerine verilen göreve yönelik yüksek sorumluluk taşımakta ve verilen işlerin başarılması daha öncelik taşımaktadır (Çetin ve Basım, 2010). İnsan hayatı ile uğraşan hemşirelik mesleğinin de yüksek sorumluluk gerektirdiği ve hata kaldırmayacak bir meslek grubu olması sebebiyle bu taktiğin hemşireler tarafından en çok kullanılan taktik olması normal karşılanabilir. Kendini acındırmaya çalışma taktiğinde birey kendi zayıf ve eksik yönlerini öne çıkartarak onlarda acıma duygusu oluşturmakta ve karşı taraftan beklediği yardım, koruma ve desteği almak istemektedirler. Birey karşı tarafa yardıma muhtaç birey görünümü vermeye çalışırken bu taktik ile birey kısa vadede olumlu kazanım sağlasa da, uzun süre kullanımda bazı kayıplara neden olmaktadır. Bireyin saygınlığını kaybetmesine, tembel, güvenilir ve bilgisiz olarak görünmesine sebep olabilir (Basım ve Tatar, 2006). Hemşirelerde bu olumsuz düşüncelere sebebiyet vermemek adına bu taktikleri az kullanıyor olması beklenir bir durumdur. Aynı zamanda belli bir yaş ve mesleki deneyime ulaşmış çalışanların bu davranışları buldukları konum ile uyumlu olmaz. Çalışmamızda, çalışanların çoğunluğunun uzun süreli mesleki deneyime sahip olduğu ve bunların belirli bir konuma geldiği düşünüldüğünde bu taktiklerin hemşireler tarafından az kullanılmasının açıklaması olabilir.

Türköz'ün (2010) çalışmasında, İzlenim Yönetimi Ölçeği alt boyut puan ortalamaları; kendini acındırmaya çalışma (1,52±0,66), niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma (2,46±0,84), kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma (1,49±0,67), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (1,56±0,70), işine sahip çıkmaya çalışma (2,56±1,11)'dir.

Tatar'ın (2006) çalışmasında, İzlenim Yönetimi Ölçeği alt boyut puan ortalamaları; niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma (2,33±4,90), kendini acındırmaya çalışma (1,32±2,07), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (1,56±1,76), kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma (1,28±1,60), işine sahip çıkmaya çalışma (2,75±1,99)'dur.

Yıldız ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında, İzlenim Yönetimi Ölçeği alt boyut puan ortalamaları; kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma (1,56±1,08), kendini acındırmaya çalışma (1,57±1,00), işine sahip çıkmaya çalışma

(2,69±1,48) kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (1,52±1,06), niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma (2,60±1,13)'dür.

35-39 yaş grubunda olan hemşirelerin işine sahip çıkmaya çalışma alt boyut puanı, yaşları 20-24 arası olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Yaşın artması ile beraber iş imkanlarının azalması, çalışanların işine sahip çıkmaya çalıştığını gösteren bir durumdur. Aynı zamanda örgütsel ortamda mesleki hedeflere ulaşmak, kişilerarası ilişkilerde etkililiği arttırmak ve belirli olumlu izlenimleri oluşturmada hangi izlenim yönetimi taktiklerini kullanmanın daha etkili olduğu yaşla birlikte daha iyi kavranabilmektedir.

Turan'ın (2018) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, 40 yaş üzeri çalışanların diğer yaş gruplarına göre izlenim yönetimi taktikleri puanları daha yüksek bulunmuştur.

Aras'ın (2013) çalışmasında, hemşirelerin yaş grupları ile izlenim yönetimi ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır.

Binay ve Yıldız'ın (2017) kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, 36 yaş ve üzerindeki katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha yüksek düzeyde niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye eğilimi içinde oldukları görülmektedir.

İnceelli'nin (2015) çalışmasında, doktorların yaşına göre kullanmış olduğu izlenim yönetimi taktikleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Kadın hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyut ve toplam puanları erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 3). Bu durum erkek hemşirelerin hemşirelik mesleğinde sayıca, kadın hemşirelere göre daha az sayıda olmaları nedeni ile, örgütsel ortamda kendilerini belli etmek adına daha fazla izlenim yönetimi taktiklerini kullanıyor olması ile açıklanabilir.

Cinsiyet değişkenine göre, erkeklerin egemen olduğu toplum ve örgütlerde kadınların arka planda kalması nedeniyle iş yaşamında erkekler gibi rahat bir şekilde tüm organizasyonlara dahil edilmemekte ve aynı olaylar ile karşılaştıklarında erkeklerin kullanacağı taktiklerden farklı bir taktik kullanmak mecburiyetinde

olmaktadırlar. Bu gibi durumlar kültürel farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Singh ve Vinnicombe, 2001). Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiğine benzer biçimde kullanılan saldırgan davranışlar, erkekler tarafından kadınlara göre daha sık kullanılmaktadır (Bolino ve Turnley, 2003).

Topçu Ersoy'un (2011) ve Turan'ın (2018) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, kadın çalışanların izlenim yönetimi puanları erkek çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durum iş hayatında erkek çalışanlara göre aynı koşullara sahip olmayan kadın çalışanlar, kendilerini ve başarılarını gösterebilmek, aradaki eşitliği sağlayabilmek ve iş hayatında yer edinebilmek için izlenim yönetimi taktiklerini erkeklere göre fazla kullanabilecekleri düşünülmüştür.

Singh ve Vinnicombe'nin (2001) İngiliz ve İsveçli yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada, izlenim yönetimi taktikleri ile cinsiyet arasında ilişki bulunduğu, kadınların yönetici odaklı taktikleri, erkeklerin de iş odaklı taktikleri daha fazla kullandıkları bulunmuştur. Aynı zamanda kadınlar, erkeklerin izlenim yönetimi taktiklerini kullanmaya yatkın olduğunu düşündükleri için erkeklere kıyasla izlenim yönetimi taktiklerini daha fazla kullanmaya meyilli oldukları görülmüştür.

Singh ve arkadaşlarının (2002) başka bir çalışmasında da izlenim yönetimi taktiklerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Cinsiyetin, özellikle yaş ve çalışma kıdemi ile birlikte, izlenim yönetimi davranışlarını kullanma eğilimlerinde farklılaştırıcı bir faktör olduğunu gösteriyor.

Guadagno ve Cialdini (2007) izlenim yönetiminde cinsiyet farklılıklarını incelediği çalışmasında, izlenim yönetimi taktikleri seçimindeki bu farklılığın kadın ve erkeklerin cinsiyet rol beklentilerinin farklı olmasından kaynaklandığı bulunmuştur. Özellikle erkekler genel olarak daha iddialı, baskın taktikler kullanırlar ve kadınlar daha pasif ve işbirlikçi taktikler kullanırlar.

Bolino ve arkadaşları (2008) ise taktiklerin kullanımında kadınların erkeklere göre göreceli olarak daha pasif olma eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir.

Aras'ın (2013) çalışmasında, eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin izlenim yönetimi taktikleri puanı ile cinsiyetleri arasında istatistiksel

yönden fark yokken, özel hastanede çalışan erkek hemşirelerin örnek teşkil etme alt boyut puanı, kadınlarınkine göre daha yüksek bulunmuştur.

Yıldız ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında, Binay ve Yıldız'ın (2017) kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, Akdoğan ve Aykan'ın (2008) çalışmasında izlenim yönetimi alt boyutları ile cinsiyet arasında istatistiksel fark saptanmamıştır.

Medeni durumuna ve eğitim durumuna göre hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyut ve toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 3).

Aras'ın (2013) çalışmasında, bekar hemşirelerin izlenim yönetimi taktikleri ölçeği toplam puanı evli hemşirelere göre, önlisans mezunu hemşirelerin izlenim yönetimi taktikleri ölçeği toplam puanı lise mezunu hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur.

Turan'ın (2018) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada medeni durum ile izlenim yönetimi taktikleri arasında fark bulunmamıştır. Ancak evlilerin, bekarlara göre izlenim yönetimi puan ortalamaları daha yüksektir. Yüksek lisans ve doktora eğitim derecesinde olanların diğer eğitim gruplarına göre tüm izlenim yönetimi taktikleri puanları daha düşük bulunmuştur. Binay ve Yıldız'ın (2017) kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında, evlilerin bekarlara göre kendini daha fazla örnek personel gibi göstermeye çalıştığı, lisansüstü eğitime sahip olanların lisans eğitimine sahip olanlara göre kendini daha fazla örnek personel gibi göstermeye çalıştığı, kendini acındırma ve kendini zorla fark ettirmeye çalışma eğiliminde olduğu görülmüştür.

Eğitim düzeyi daha iyi olan çalışanlar genel olarak ortaya koyacakları performansın önem derecesini tahmin ettikleri için, üst kademelerde çalışanlar üzerinde istedikleri etkiyi yaratabilmek için daha fazla izlenim yönetimi taktiklerine başvuracaklardır. Önemli olan bir diğer nokta ise örgütün büyüklüğü ve hiyerarşik yapısıdır. Bu nedenle eğitim durumu seviyesinin yüksek olması izlenim yönetimi taktiklerini kullanmaya neden olacaktır (Binay ve Yıldız, 2017).

Meslekteki çalışma süresi 2-5 yıl arasında olan hemşirelerin işine sahip çıkmaya çalışma alt boyut puanı, 1 yıl ve altında olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kurumdaki çalışma süresi 11 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin işine sahip çıkmaya çalışma alt boyut puanı, 1 yıl ve altında olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 3). 1 yıl ve daha az tecrübeye sahip çalışanlar, meslek hayatında yeni olduğu için, örgütsel ortamda belirli izlenimleri oluşturmada izlenim yönetimi taktiklerini kullanmanın etkililiğini henüz kavramamış olabilirler. Çalışanların mesleki deneyim süreleri arttıkça izlenim yönetimi taktiklerinin kariyerleri üzerindeki etkisini, kişilerarası ilişkilerde ve olumlu izlenim oluşturmadaki önemini daha fazla fark etmeleri ve bu taktikleri daha fazla kullanmaları beklenir bir durumdur. Meslekte ve kurumda geçirilen süre arttıkça çalışanların işleriyle özdeşleşmesi, işin amaç ve öneminin daha iyi kavraması, işine ve kuruma olan bağlılık seviyelerinin artması gibi nedenler çalışanların işine sahip çıkmaya çalıştığını gösteren bir durumdur.

Aras'ın (2013) çalışmasında, 3 yıl ve altı mesleki deneyime sahip olan hemşirelerin izlenim yönetimi taktikleri ölçeği puanı 14 yıl ve üzeri çalışanlara göre, bir yıl ve altı kurum deneyimine sahip olan hemşirelerin izlenim yönetimi taktikleri ölçeği puanı ise 8 yıl ve üzeri çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Turan'ın (2018) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, meslekteki deneyimi 10 yıldan fazla olan çalışanların tüm izlenim yönetimi taktikleri puanları, diğer görev yıllarına (5 yıl ve altı, 5-10 yıl arası) göre daha düşük bulunmuştur.

Tatar'ın (2006) subaylar üzerinde yaptığı çalışmasında, 11-17 yıl mesleki deneyimi olan çalışanların niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye taktiği puanı, 18-30 yıl mesleki deneyime sahip olan gruba göre daha yüksek bulunmuştur.

Ünaldı'nın (2005) çalışmasında, 20 yıl ve üzeri çalışanların daha fazla niteliklerini tanıttığı, 11-15 yıl arası çalışanların ise 6-10 yıl arası çalışanlara göre kendilerini örnek bir personel olarak göstermeye çalıştıkları bulunmuştur.

İnceelli'nin (2015) çalışmasında, izlenim yönetimi taktikleri puanları ile doktorların mesleki deneyim süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Akgün'ün (2009) ve Akdoğan ve Aykan'ın (2008) çalışmalarında da meslekteki deneyim süresi ile izlenim yönetimi taktikleri kullanımı arasında fark bulunmamıştır.

Çalışma şekilleri, çalışma saati, bakılan hasta sayısı, çalışılan pozisyon, çalışılan birim, mesleği isteyerek seçme durumu, mesleğinden memnun olma durumu, çalışma koşulları, hastaların ve meslektaşların izlenimlerini önemseme, meslektaşlar arası işbirliği düzeyine göre hemşirelerin İzlem Yönetimi Ölçeği alt boyut ve toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır (Tablo 3).

Aras'ın (2013) çalışmasında, ameliyathanede çalışan hemşirelerin, izlenim yönetimi taktikleri ölçeği toplam puanı, cerrahi, yoğun bakım/ acil birimlerinde çalışan hemşirelere göre daha düşük bulunmuştur. Ameliyathanede çalışan hemşire ve doktor ekibinin işlerini genel olarak sessizlik içinde yürütmesi, hemşirelerin işlerini iyi yapıp yapmamasının, klinikte çalışan hemşirelere göre daha ölçülebilir ve net olması nedeni ile ameliyathane hemşirelerinin izlenim yönetimi taktiklerine daha az başvurmasına neden olduğu düşünülmektedir.

İnceelli'nin (2015) çalışmasında, kendini üstün gösterme ve kendini muhtaç gösterme taktiklerini dahili birimlerde çalışan doktorlar, cerrahi birimdekilere göre daha çok kullanmaktadır.

Aras'ın (2013) çalışmasında, yönetim biriminde çalışan hemşirelerin, izlenim yönetimi taktikleri ölçeği toplam puanı, hemşire olarak çalışanlara göre yüksek bulunmuştur. Belirli bir mesleki tecrübeye ulaşmış ve çalışma ortamında astları ve üstleriyle birlikte çalışan hemşirelerin, kişiler arası ilişkilerini daha da olumlu yönde artırmak için izlenim yönetimi taktiklerini daha fazla kullanmasının nedeni olabilir.

Aras'ın (2013) çalışmasında, gündüz ve 40 saat çalışan hemşirelerin izlenim yönetimi taktikleri ölçeği toplam puanı, vardiya usulü ve 41-50 saat arası çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

Topçu Ersoy'un (2011) çalışmasında, hastalar üzerindeki izlenimleri önemseme düzeyi ile izlenim yönetimi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermezken, aynı kurumda çalışanlar üzerindeki izlenimlerini önemseme

düzeyi ile izlenim yönetimi puanı arasında fark bulunmuştur. Aynı kurumda görev yaptığı diğer çalışanların izlenimlerini önemseyen bir çalışanın, oluşturmak istediği bu izlenimi yönetmek için daha fazla izlenim yönetimi taktiklerine başvurması beklenir bir durumdur.

İnsanlar zamanının çoğunu çalışma ortamında geçirmekte, kişilerarası ilişkiler kurmakta ve sosyalleşmektedirler. Kişiler arası ilişkilerin iyi olduğu çalışma ortamı, çalışanların kendisini huzurlu hissetmesine, verimli çalışmasına, işe motive olmasına yardımcı bir durumdur. Bu yüzden iş yaşamında kurulan bu ilişkiler çalışanın yaşamında önemli bir yer edinmektedir. Çalışanlar bu durumun farkında olduğu için iyi izlenimler oluşturmak adına daha fazla izlenim yönetimi taktiklerine başvurabilirler (Topçu Ersoy, 2011).

Kurumdan memnun olmayan hemşirelerin İzlenim Yönetimi ölçeği toplam puanı, kurumdan kısmen memnun olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Çalıştıkları kurumdan memnun olmamasından kaynaklı olarak hemşirelerin kendilerini olduklarından daha farklı gösterme çabasına girebilecekleri, bu yüzden izlenim yönetimi taktiklerine daha fazla başvurmaları şeklinde açıklanabilir.

Kurumda mesleki hedefe ulaşamayan hemşirelerin işine sahip çıkmaya çalışma alt boyut puanı, kurumda mesleki hedefe ulaşan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 3). Mesleki hedeflerine ulaştığını düşünen grubun, işine sahip çıkmaya çalışması ve gelmiş olduğu pozisyonda kalmak istemesi ve işi bırakmak istememesi beklenir bir durumdur.

Tatar'ın (2006) subaylar üzerinde yaptığı çalışmasında, kişisel hedeflerine ulaştıklarını düşünen grup, hedeflerine ulaşamadıklarını düşünenlere göre niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye taktiklerini anlamlı şekilde daha fazla kullanmaktadırlar. Hedeflerine ulaşmış, kendini başarılı gören çalışanların niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışması, kendisini başarısız ve yetersiz gören çalışanlara göre beklenir bir durumdur. Çünkü başarısız ve hedeflerine ulaşamadıklarını düşünen çalışanların başarılı olanlara göre iş deneyimlerinden ve eğitimlerinden bahsetmek istememesi beklenir bir durumdur (Tatar, 2006).

Kurumda diğer çalışanlar üzerinde bırakılmak istenen izlenimi oluşturan hemşirelerin kendini örnek bir personel olarak göstermeye çalışma alt boyut puanı, istenen izlenimi oluşturmamayan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 3). Kendini örnek bir personel olarak gösteren çalışanlar, işte zorlu görevler için gönüllü olan, ahlaki değerlere bağlı, çok çalışan ve bunu da çevresine göstermeye çalışan bireylerdir. Bu yüzden kurumda diğer çalışanlar üzerinde bırakılmak istediği izlenimi oluşturmamayan çalışanların bu taktiği daha fazla kullanması beklenir bir durumdur.

Kurumda diğer çalışanlar üzerinde bırakılmak istenen izlenimi oluşturan hemşirelerin işine sahip çıkmaya çalışma alt boyut puanı, istenen izlenimi oluşturmamayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Beklediği hedeflere ulaşan, diğer çalışanlar üzerinde istediği izlenimleri oluşturan çalışanlar, buldukları konuma sahip çıkmak için tehditkar davranışlar sergileyerek işine sahip çıkmaya çalışması beklenir bir durumdur.

Tatar'ın (2006) subaylar üzerinde yaptığı çalışmasında, diğerleri üzerinde arzu ettikleri izlenimleri oluşturmada, kendilerini başarılı gören grup, arzu ettikleri izlenimleri oluşturmadıklarını düşünen gruba göre niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye taktiğini fazla; fakat, kendine acındırmaya çalışma taktiğini ise az kullanmaktadır.

Bireyler arzu ettikleri imajı oluşturabilmek için izlenim yönetimi davranışlarını sergilemeye daha fazla meyilli olmaktadır. Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye taktiği, genel anlamıyla olumlu benliği yansıtan, başarılı, yetenekli, bilgili ve kendine güveni olan çalışanlar tarafından kullanılırken, kendine acındırmaya çalışma taktiği de genellikle, olumsuz benliği yansıtan, başkaları üzerinde arzu ettikleri izlenimleri oluşturmamayan çalışanlar tarafından kullanılması beklenir bir durumdur (Basım ve ark., 2006a).

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam puanı $3,15 \pm 0,55$ olup, hemşirelerin örgüt kültürü algılarının orta düzeyde olduğu ve katılım ($3,29 \pm 0,65$), tutarlılık ($3,08 \pm 0,63$), uyum yapma ($3,13 \pm 0,57$), misyon ($3,09 \pm 0,65$) alt boyut puan ortalamaları sonucu hemşirelerin kurumlarında katılım kültürüne ilişkin özellikleri

baskın olarak algıladıkları, tutarlılık kültürüne ilişkin özellikleri ise diğer örgütsel kültür boyutlarına göre daha düşük düzeyde algıladıkları görülmüştür (Tablo 4).

Katılım kültürü, çalışanların güçlendirildiği, örgüt ile ilgili verilecek kararlarda katılımcı olmalarının sağlandığı, ekip çalışmasının öneminin arttığı, çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesinin hedef alındığı kültür tipidir. Çalışanların işleri ile ilgili inisiyatif kullanabilme ve sorumluluk alabilme özellikleri vardır. Katılım kültürünün, yetkilendirme, ekip çalışması ve yetenek geliştirme alt boyutları bulunmaktadır. (Tutar, 2017). Yetkilendirmede çalışanların işleri ile ilgili inisiyatif kullanabilme ve karar verebilme hakları bulunmaktadır. Araştırmanın örnekleminin çoğunluğu eğitim araştırma hastanelerinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Eğitim araştırma hastanelerinde çalışanların işleri planlama ve karar alma sürecine katılmaları desteklenmektedir. Aynı zamanda son yıllarda sağlık bakım hizmetlerinde, strateji ve politikaların belirlenmesinde çalışanların katılımı sağlanmakta ve fikirlerine önem verilmektedir. Son yıllarda sağlık bakımında üzerinde durulan bir diğer konu ise ekip çalışmasıdır. Ekip çalışması ile sorunlara çözüm bulma ve hasta bakım kalitesinin iyileştirilmesi önem kazanmaktadır. Tüm bunlar katılım kültürünün yüksek düzeyde algılandığını destekler niteliktedir.

Tutarlılık kültüründe örgütün amaç ve hedefleri, kaynak ve misyonu, yetenek ve stratejisi arasında bir tutarlılık vardır. Bu tip örgütlerde içsel kontrol ve koordinasyona önem verilir. Çalışan ve yöneticiler, görüşlerini bütünleştirmede başarılıdırlar. Bu tip örgütler, örgütsel faaliyetlerin yürütülmesinde ve koordine edilmesinde kullanılan yaklaşım ve yöntemleri ifade etmektedir. Tutarlılık kültürünün; öz değerler, uzlaşma, koordinasyon ve bütünleşme alt boyutları bulunmaktadır (Erkmen, 2010, Tutar, 2017). Öz değerler, örgütsel faaliyetlere ve davranışlara yön veren değerler sistemi olup, uzlaşmada çalışanların tartışmalı konularda kolay bir şekilde görüş birliğine varıldığını ifade etmektedir. Koordinasyon ve bütünleşmede ise, çalışanların farklı birimlerde çalışmasına rağmen iş konusunda ortak bir paydada buluşabildiği ve farklı bir çalışanla iş görmenin farklılık göstermeyeceğini vurgulamaktadır (Tüfekçi, 2012). Hemşirelik mesleğinde farklı birimler arasında işlerin işleyişi farklılık göstermektedir. Bu yüzden farklı birimlerden kişilerle çalışmak işle ilgili aksaklıklara sebebiyet verebilmektedir. Bu

yüzden hastanelerde yüksek düzeyde bir koordinasyon ve bütünlükten söz etmek yanlış olacaktır. Bu durum tutarlılık kültürünün düşük düzeyde algılandığını desteklemektedir. Aynı zamanda kurum içi ve kurum dışı eğitim programları, çalışanların bilgi, beceri ve kariyer hedeflerini geliştirmesine yardımcı olan programlardır. Bu eğitimlerin başarısında, yöneticilerin tutarlı olması ve çalışanların aktif katılması önemli rol almaktadır. Bu eğitimler sayesinde örgütün temel değerleri çalışanlara aktarılmakta, birimler arasında koordinasyon sağlanmakta ve anlaşmazlıklar karşısında kolayca uzlaşmaya varılabilmektedir. Bizim çalışmamızda hemşirelerin büyük çoğunluğunun eğitsel faaliyetleri yetersiz bulmaları da tutarlılık kültürünün düşük düzeyde algılandığını destekler bir bulgudur.

Batga'nın (2018) yapmış olduğu araştırmada Denison Örgüt Kültürü ölçeği toplam puanı (3,04±0,63) ve alt boyut puan ortalamaları; katılım (3,19±0,74), tutarlılık (2,95±0,74), uyum yapma (3,04±0,66), misyon (2,99±0,78)'dir.

Denison Örgüt Kültürü ölçeği alt boyut puan ortalamaları; Kelez (2008)'in çalışmasında misyon (3,31±0,70), katılım (3,29±0,64), uyum yapma (3,29±0,62), tutarlılık (3,19±0,65), Yahyagil (2004)'in çalışmasında katılım (3,50), tutarlılık (3,43), uyum yapma (3,77), misyon (3,68), Karakışla'nın (2012) çalışmasında tutarlılık (3,04±0,62), misyon (3,16±0,56), katılım (3,24±0,66), uyum yapma (3,18±0,59), Canpolat (2012)'in çalışmasında en yüksek katılım kültürü (3,25±0,57), en düşük misyon kültürü (3,13 ± 0,48) olarak bulunmuştur.

Terzioğlu ve arkadaşlarının (2016) 772 hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel kültür puanları (2.47 ± 0.71) düşük bulunmuştur.

Casida'nın (2008) New Jersey'de bir hastanede 278 hemşire üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında katılım kültürüne ait özelliklerin baskın olarak hissedildiği (3,7) ve bunu (3,6) ortalama puan ile tutarlılık kültürü izlemektedir. Uyum ve misyon kültürüne ilişkin ortalama puanları (3,5) olarak saptanmıştır. Araştırmamızda, hemşirelerin örgüt kültürünün tüm boyutlarına ilişkin algılarının, Casida'nın çalışma bulgularından oldukça düşük olduğu görülmüştür.

Yaşları 40 ve üzeri olan hemşirelerin uyum yapma, tutarlılık alt boyut puanları ile yaşları 35-39 arası ve 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin misyon alt boyut

puanı, yaşları 25-29 arası olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Topçu (2014)'nin çalışmasında; özel hastanede çalışan sağlık personelinin Denison Örgüt Kültürü ölçeği alt boyut ortalama puanlarının genel olarak yaş yükseldikçe arttığı, 36-40 ve 41+ yaş gruplarında yüksek değerde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre yaş grubunun artmasına paralel olarak örgüt kültürü algısının güçlendiği söylenebilir.

Demir'in (2005) hastane yönetiminin örgüt kültürü oluşturmadaki yeterliliğini ölçtüğü çalışmasında 41 yaş ve üstündeki hemşirelerin örgüt kültürünü oluşturmadaki yeterlilikle ilgili sorulara verdikleri yanıtların ortalaması diğer yaş gruplarından yüksek bulunmuştur.

Canpolat (2012)'in çalışmasında; hemşirelerin yaşları ile Denison Örgüt Kültürü Ölçeği alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. Korkut'un (2010) ve Pehlivan ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında örgüt kültürü ile yaş arasındaki ilişki anlamlı değildir.

Çalışma sonuçları incelendiğinde, genellikle yaş ile birlikte çalışanların örgüt kültürü algısı da artmaktadır. Çalışanların uzun yıllar boyunca iş hayatında aktif olarak yer almaları çalıştıkları kurumun kültürünü benimsemelerine ve örgüt kültürü algısının artmasına sebep olduğu düşünülebilir. Yani yaşla birlikte örgütte geçirilen sürenin artması çalışanın örgüte bağlılığını artırdığı (Kanbay, 2010) gibi aynı zamanda örgüt kültürü algısını da artırdığı düşünülebilir.

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplamı ve alt boyut puanları, cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir (Tablo 5).

Çıraklı ve arkadaşları (2017) ve Kovar'ın (2018) çalışmasında; hemşirelerin cinsiyetleri ile örgüt kültürü puanı arasında ilişki bulunmamıştır. Timurtaş'ın (2018) çalışmasında cinsiyet ile örgüt kültürü arasında fark olmamakla beraber, kadın sağlık çalışanlarının örgüt kültürü ortalama puanı erkek çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Batga'nın (2018) çalışmasında örgüt kültürü toplam puan ortalamaları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmakla birlikte kadınların örgüt kültürü toplam

puan ortalamaları erkeklerin örgüt kültürü puan ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Yapılan araştırmaların birçoğuna göre cinsiyet değişkeninin örgüt kültürü algısını etkilemediği saptanmıştır. Cinsiyet ile örgüt kültürü arasında ilişki bulunamamasının nedeni olarak çalışmalarda erkek sayısının az olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Bekar olan hemşirelerin misyon alt boyutundan aldığı puan, evli hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Yazıcı'nın (2006) çalışmasında da evli olan hemşirelerin toplam ve alt örgüt kültürü puanı bekar olan hemşirelerden yüksek bulunmuştur. Sempane ve arkadaşlarının (2002) çalışmasında evli olanların örgüt kültürü algıları bekar olan hemşirelere göre daha yüksek saptanmıştır. Evli hemşirelerin örgüt kültürü algısının daha yüksek olmasının nedeni olarak düzenli yaşam koşulları nedeniyle daha az iş değişimi ve uzun süre aynı kurumda kalmasıyla birlikte örgütün kültürünü ve değerlerini daha çok benimseme, sorumluluk sahibi olma gibi nedenler düşünülebilir. Tam tersi bekarların ise genç olmaları kurumda daha az deneyim süresine sahip olmaları ve örgüt ile ilgili gerçekçi beklenti altına girmemeleri gibi nedenlerden dolayı örgüt kültürü algılarının düşük olabileceği düşünülebilir (Sempane ve ark., 2002).

Güdüloğlu ve Bahçecik'in (2011), Canpolat'ın (2012) çalışmasında hemşirelerin medeni durumlarına göre örgüt kültürü alt boyut puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir.

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam ve alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir (Tablo 5).

Kelez'in (2010) çalışmasında ön lisans mezunu hemşirelerin tutarlılık, uyum ve katılım kültürü puanları daha yüksek bulunmuştur.

Topçu'nun (2014) çalışmasında üniversite ve lise mezunu kamu sağlık çalışanlarının örgüt kültürü algılarının, yüksek lisans/doktora eğitim düzeyinde olan sağlık çalışanlarına göre daha güçlü olduğu görülmüştür.

Engin'in (2013), Çıraklı ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında eğitim durumu ile örgüt kültürü arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır.

Meslekteki deneyim süresi 10 yıl ve üstünde olan hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam ve tutarlılık, uyum yapma, misyon alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Karakışla'nın (2012) çalışmasında; eğitim ve araştırma hastanesinde 11 yıl ve üzeri görev yapan hemşirelerin katılım, tutarlılık, uyum ve misyon kültürü puanları anlamlı şekilde yüksek saptanmıştır.

Batga'nın (2018) çalışmasında, 15 yıl üstü mesleki deneyimi olan sağlık çalışanlarının örgüt kültürü toplam puan ortalamaları 5 yıl altı grupta olan çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Yazıcı'nın (2006) çalışmasında da genel ve alt boyut kültürü puanlarının 16 yıl ve üstünde mesleki deneyimi bulunan hemşirelerde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Korkut'un (2010) çalışmasında 1-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan hemşirelerin örgüt kültürü algıları yüksek bulunmuştur. Mesleğe yeni başlayan hemşirelerin örgüt kültürünü daha kolay benimsedikleri söylenebilir.

Meslekteki deneyim süresinin artması ile birlikte örgüt kültürü algısının arttığı, bunun sebebinin ise mesleğe uzun senelerini veren hemşirelerin iş deneyimlerinin artması ile birlikte örgütten sağlayacağı yararların artması gibi nedenler çalışanın örgüt kültürü algısını artırdığı şeklinde açıklanabilir.

Kurumdaki deneyim süresi 1 yıl ve altında olan hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam ve katılım, tutarlılık, uyum yapma alt boyut puanları, kurumdaki deneyim süresi 2-5 yıl arasında olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 5). Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki deneyim süresinin azalması ile birlikte örgüt kültürü algısının arttığı, bunun sebebinin ise çalıştıkları kuruma yeni başlamış olan hemşirelerin kurumun örgüt kültürünü daha kolay benimseyip, değişim ve yeniliklere kurumda uzun süredir çalışanlara göre daha kolay uyum sağlayabilecekleri şeklinde açıklanabilir.

Güdüloğlu ve Bahçecik'in (2011) çalışmasında hemşirelerin kurumlarında çalışma yılları ile örgüt kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır.

Kelez'in (2008) çalışmasında, 15 yıl üstü kurum deneyimine sahip olan hemşirelerin, uyum, katılım ve tutarlılık kültürü ortalama puanları istatistiksel olarak yüksek bulunmuştur.

Yazıcı'nın (2006) çalışmasında 16 yıl ve üzeri kurumsal deneyimi olanların diğer çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Benzer şekilde Demir'in (2005) çalışmasında da örgüt kültürü oluşturmadaki yeterlilik düzeyi ile çalışanın hastanedeki kıdemi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

Sempene ve arkadaşlarının (2002) çalışmasında uzun süre aynı yerde görev yapıyor olmanın örgüt kültürü ile olumlu bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. İşe yeni girmiş olan çalışanlar, kurumlarından bazı beklentilere girerler. Bu beklentilerin hemen gerçekleşmemesi memnuniyetsizliğe ve böylece düşük örgüt kültürü algısına sebep olabilir. Kurumda çalışma süreleri arttıkça örgütün beklentilerini karşılamasıyla beraber kültür algısı güçlenmektedir.

Vardiya usulü şeklinde çalışan hemşirelerin tutarlılık alt boyut puanı, sadece gündüz şeklinde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Sadece gündüz ve vardiya usulü çalışan hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü ölçeği toplam ve uyum yapma, misyon alt boyut puanları, sadece nöbet şeklinde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Karakışla'nın (2012) çalışmasında, hemşirelerin çalışma şekilleri ve örgüt kültürü boyutları arasında, gündüz çalışan hemşirelerin misyon, katılım ve uyum kültürü puan ortalamaları nöbet usulü çalışan hemşirelerden anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Kanbay'ın (2010) çalışmasında, gündüz çalışan hemşirelerin nöbet usulü çalışan hemşirelere göre örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur.

Çıraklı ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında, sadece gündüz çalışan personelin örgüt kültürü puan ortalamaları, gündüz ve nöbet şeklinde karışık olarak çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Canpolat'ın (2012) çalışmasında hemşirelerin çalışma şekilleri ile örgüt kültürü puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Gündüz çalışan hemşirelerin düzenli yaşam ve çalışma saatlerine sahip olmaları gibi nedenlerin örgüt kültürü algısını artırdığı şeklinde düşünülebilir. Yapılan çalışmalarda da nöbet ve vardiya usulü çalışma şekillerinin, çalışanların fizyolojik(uykusuzluk, sağlık problemleri vb.) ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilediğini ve bunun ise hasta ve çalışan güvenliği üzerinde olumsuz koşullara sebep olduğu belirtilmektedir (Knutson, 2003). Hemşirelerde vardiyalı ve nöbet sistemiyle çalışma, çalışanlarda tükenmişliğe neden olan en önemli unsurdur. Tükenmişlik sonucunda, çalışanın başarısında, verimliliğinde, hastaya verilen bakım kalitesinde azalma, kişiler arası ilişkilerde bozulma, işe geç gelme yada rapor alma, hata ve kaza yapma riskinde artma, kuruma ve çalışmaya karşı ilgisizlikte artma ve örgüt bağlılığında azalma gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Altuntaş, 2014). Tüm bunların örgüt kültürü algısının azalmasına neden olduğu düşünülebilir.

Çalıştıkları pozisyon sorumlu hemşirelik olanların Denison Örgüt Kültürü ölçek toplam ve uyum yapma alt boyut puanları, özel dal hemşireliği yapanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (Tablo 5).

Karakışla'nın (2012) çalışmasında, özel alanda çalışan hemşirelerin misyon, katılım ve uyum kültürü puan ortalaması anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Gülser'in (2011) çalışmasında yönetici hemşirelerin özel alanlarda çalışan hemşirelere göre örgüt kültürü algıları daha yüksek bulunmuştur.

Engin'in (2013) çalışmasında hemşirelerin çalıştıkları pozisyon ile örgüt kültürü arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, yönetici ve sorumlu hemşire pozisyonunda çalışan hemşirelerin, diğer çalışanlara göre daha fazla sorumluluk sahibi olması veya çoğu konuda kendi özerk kararlarını verebiliyor olmaları çalışanların örgüte

bağlanmasına ve böylece örgüt kültürü algısının artmasına neden olabileceği düşünülebilir. Çünkü işi ile ilgili karar verme yetkisine sahip olan çalışanların, çalıştıkları kuruma karşı olumlu tutum sergileme olasılığını da artırdığı düşünülebilir.

Hemşirelerin, karar alma süreçlerine katılımının engellenmesi, çalışanların memnuniyetsizliğine ve motivasyon eksikliğine yol açar. Bu durum örgütsel amaçların gerçekleştirilememesine ve bakım kalitesinin düşmesine neden olduğu için sağlık hizmetlerinin kalitesini de olumsuz etkilemektedir (Vegro ve ark., 2016).

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü ölçek toplamından ve alt boyutlarından aldıkları puanlar, cerrahi birimlerde çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 5). Çalışma sonuçlarına göre cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin örgüt kültürü algısının diğer birimlere göre daha düşük olmasının nedeni olarak, cerrahi birimlerde iş akışının dahili birimlere göre daha yorucu olmasından (post-op hasta takibinin daha sık yapılmasından dolayı fiziksel yorgunluğun daha fazla yaşanması vb.) kaynaklı oluşabilecek motivasyon ve verimliliğin düşmesine bağlı olarak örgüt kültürü algısının azaldığı düşünülebilir.

Karakışla (2012)'nin çalışmasında; hemşirelerin çalıştığı bölüm ve örgüt kültürü temel boyutları arasında, özel birimlerde görev yapan hemşirelerin misyon ve katılım kültürü oldukça yüksek bulunmuştur. Batga'nın (2018) çalışmasında, servislere çalışanların örgüt kültürü toplam puan ortalamaları acil serviste çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Canpolat'ın (2012) ve Engin'in (2013) çalışmasında örgüt kültürü puanları ile çalıştıkları bölüm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Mesleği isteyerek seçmeyen hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü ölçek toplamı ve katılım, misyon alt boyut puanları, isteyerek seçen hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Karakışla'nın (2012) ve Korkut'un (2010) çalışmasında, hemşirelik mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin örgüt kültürü alt boyut puan ortalamaları anlamlı şekilde yüksek saptanmıştır.

Hemşirelerin, meslek hayatında işlerini profesyonel bir şekilde sergilemek ve kaliteli bakım verebilmek için mesleklerini iyi tanıyıp, sevmesi ve hemşireliği isteyerek seçmesinin önemi üzerinde düşünülmektedir (Kalkım ve ark., 2015). Mesleği isteyerek seçenlerin, çalışma yaşamında daha başarılı, mesleki doyum ve memnuniyetin daha fazla olabileceği düşünülebilir. Araştırma sonuçlarına göre mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin işine ve kurumuna karşı olumlu tutum sergileyebileceği, mesleğinde başarılı olabileceği ve doyum sağlayabileceği düşünüldüğünde örgüt kültür algılarının yüksek olması beklenir bir durumdur.

Mesleğinden ve kurumdan kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldığı puanlar, mesleğinden ve kurumdan memnun olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Pehlivan ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında mesleğinden memnun olan hemşirelerin katılım kültürü puanı istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek saptanmıştır.

Kelez'in (2008) ve Korkut'un (2010) çalışmasında, kurumlarında çalışmaktan çok memnun olan hemşirelerin örgüt kültürü puan ortalamaları anlamlı şekilde yüksek saptanmıştır.

Sağlık sektöründe memnuniyet kavramı, son zamanlarda önemli bir kavram haline gelmiştir. İş yaşamında çalışanların memnuniyet ve motivasyon düzeylerinin yüksek tutulması hem örgüt hem de çalışan başarısı için önem taşımaktadır. Sağlık bakım hizmetlerinin insanlara yönelik olması ve bu nedenle daha çok dikkat gerektirmesi nedeni ile, hemşirelerin mesleki ve kurum memnuniyetleri daha çok önemli hale gelmektedir. Memnuniyet düzeyi doğrudan çalışanın başarısını ve buna bağlı olarak kurumun başarısını arttırmakla beraber hastaların memnuniyetini de sağlamış olacaktır (Kanber ve ark., 2010). Memnuniyet, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve sağlanan hizmete ilişkin hasta memnuniyetini arttırmak ve klinik alanda ilerlemek için kritik öneme sahiptir (Vegro ve ark., 2016). Çalışan devri üzerindeki etkili olan memnuniyet, çalışanların çalışma ortamlarından memnun kalmalarına, kültürel değerlere yakın bir şekilde bağlanmalarına ve işgücü yeteneklerinin

artmasında etkili olabilir (Holl ve ark., 2015). Çalışanların mesleki memnuniyeti bireysel başarıyı dolayısıyla kurum başarısını artırması ve işleri daha etkili ve verimli bir şekilde ilerletmek adına önem taşımaktadır. İşini sevme, çalışılan kurumdan ve mesleğinden memnun olma hemşirelerin motivasyon ve örgütsel bağlılığını arttırdığı gibi (Kanbay, 2010), çalışılan kurumla bir bütün olmasını sağlayarak, pozitif bir örgütsel iklim ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturabileceği düşünülebilir.

Çalışma koşullarının kötü olduğunu belirten hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği alt boyut ve toplam puanları, iyi olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Karakışla'nın (2012) çalışmasında, çalışma koşullarını iyi şeklinde belirten hemşirelerin örgüt kültürü puanı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır.

Çalışma koşullarındaki olumsuzluk hemşirelerde, tükenmişliğe, iş doyumunda azalmaya, memnuniyetsizliğe, işten ayrılmaya, hasta bakım kalitesinde azalmaya, farklı işlere yönelmeye neden olmaktadır (Bilazer ve ark., 2008). Çalışma koşullarının iyi olması çalışanların iş memnuniyetini, motivasyonunu ve verimliliğini artırır. (Yazıcı ve Kalaycı, 2015). Bu nedenle çalışma koşullarını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin örgüt kültürü algısının yüksek olması beklenir bir durumdur.

Meslektaşlar arası işbirliği orta ve kötü olarak değerlendiren hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği alt boyut ve toplam puanları, meslektaşlarla işbirliğinin iyi olduğunu belirten hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Karakışla'nın (2012) çalışmasında meslektaşlar arası işbirliğinin iyi olduğunu belirten hemşirelerin örgüt kültürü temel boyut puanı anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Meslektaşlar arası işbirliği, çalışanların birbirlerini desteklemesi ve mesleki olarak birbirleriyle bilgi, teknik ve beceri alanlarında paylaşımında bulunmalarıdır. Meslektaş dayanışmaları, örgütlerde istenmeyen davranışların oluşumunu engelleyerek, iş görenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesine ve örgütün

verimliliğini artırmasına neden olur. Aynı zamanda meslektaşlar arası işbirliği iyi olan çalışanların iş doyumunu da yüksektir (Ulusoy ve Alpar, 2013). Bu nedenle meslektaşlar arası işbirliği iyi olan çalışanların örgüt kültürü algısının yüksek olması beklenir bir durum olarak düşünülebilir.

Kurum içi ve kurum dışı eğitsel ve sosyal faaliyetlerin yetersiz ve kısmen yeterli olarak değerlendiren hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği toplam ve alt boyut puanları, yeterli olarak değerlendiren hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (Tablo 5).

Kelez'in (2008) çalışmasında, kurumdaki eğitsel faaliyetleri yeterli, sosyal faaliyetleri yeterli ve kısmen yeterli olduğunu belirten hemşirelerin örgüt kültürü alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Canpolat (2012), Pehlivan ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında, Denison Örgüt Kültürü Ölçeği alt boyut puanları ile eğitsel ve sosyal faaliyet yeterlilikleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Engin'in (2013) çalışmasında hemşirelerin sosyal faaliyetlerin yeterliliğine yönelik verdikleri yanıtlar ile örgüt kültürü arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Sağlık bakım alanında yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler çok hızlı değişim gösterdiği ve bu yüzden bilgi ve becerilerin güncelliğini çok çabuk kaybettiği için bu gelişmelere ayak uydurmak ve bu yenilikleri sağlık alanına yansıtılabilmek adına hemşireler için kurum içi ve kurum dışı eğitimler önem taşımaktadır (Kocaman, 2016). Mesleki gelişim eğitimleri çalışanların iş doyumunu da arttırmaktadır. Bu durum sağlık kurumları için önem taşır. Çünkü olumlu iş doyumuna sahip olan hemşirelerin verdikleri hasta bakımının kaliteli, düşük bütçeli ve güvenli olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte profesyonel ve mesleki gelişim, yapısal güçlenmenin temel bileşenlerinden biri olarak görülmektedir (Cooper, 2009). Düzenli olarak yapılan eğitim programlarıyla hemşirelerin eksiklikleri giderilerek hasta bakımı ile ilgili yeterli bilgi ve donanıma sahip olmaları sağlanmalıdır. Bu durum kurum başarısını da olumlu yönde etkileyerek güçlü örgüt kültürü oluşumunu destekleyecektir. Gould ve arkadaşlarının (2007) yaptığı bir çalışmada, hemşirelerin gece ağırlıklı çalışmaları, ağır klinik iş yükü ve bu işlerin

üstesinden gelmek için gerekli olan hemşire sayısının azlığı gibi nedenler eğitim engelleri olarak görülmektedir. Bu sebeple, hastanelerin, hemşireler için oluşturacakları eğitim programlarında bu engelleri dikkate almaları ve eğitime destek veren bir örgüt kültürü oluşturmaları sağlanmalıdır.

Kurum tarafından düzenlenen sosyal faaliyetler çalışanlara motivasyon sağlayan, birbirlerini daha yakından tanıyıp dostça ilişkiler kurmasına yardımcı olan bir unsurdur. Sosyal faaliyetler yardımı ile topluluk oluşturan kurumlar, kişiler arası dayanışma ve paylaşım ortamı oluşturarak güven duygusu yaratırlar. Tüm bunlar örgüt çalışanlarını bir arada tutmaya yardımcı olarak güçlü bir örgüt kültürü oluşmasına sebep olabilecektir.

Bu çalışma sonucunda;

- Hemşirelerin çoğunluğunun 25-29 yaş aralığında, kadın, bekar, lisans mezunu, 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu, 2-5 yıl aralığında buldukları kurumda görev yaptığı, vardiya usulü, haftada 40 saat üzerinde çalıştığı, günde ortalama 10 ve daha az hasta baktığı, hemşire pozisyonunda, dahili birimlerde çalıştığı saptandı. Ayrıca hemşirelerin çoğunluğu mesleği isteyerek seçtiği, meslekten ve kurumdan kısmen memnun oldukları, çalışma koşullarını orta, meslektaşlarla işbirliğini iyi olarak değerlendirdikleri, kurum içi ve kurum dışı eğitsel ve sosyal faaliyetleri yetersiz buldukları, hastaların ve aynı kurumda çalışanların izlenimlerini çok önemsedikleri, kurumda mesleki hedeflere ulaşma durumu açısından kendilerini orta düzeyde, kurumda diğer çalışanlar üzerinde bırakmak istenilen izlenimi oluşturma açısından kendilerini orta düzeyin üzerinde gördükleri görüldü.
- Hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini az kullandıkları görüldü.
- Hemşirelerin kurumlarında işine sahip çıkmaya çalışma taktiğini daha fazla kullandığını, kendini acındırmaya çalışma taktiğini ise diğer taktiklere göre daha az kullandıkları görüldü.
- Kurumundan memnun olmayan ve erkek hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini daha fazla kullandıkları görüldü.
- Hemşirelerin örgüt kültürünü orta düzeyde algıladıkları görüldü.

- Hemşirelerin kurumlarında katılım kültürüne ilişkin özellikleri baskın olarak algıladıkları, tutarlılık kültürüne ilişkin özellikleri ise diğer örgüt kültürü boyutlarına göre daha düşük düzeyde algıladıkları görüldü.
- 40 yaş ve üstü, 10 yıl ve üzeri mesleki ve kurum deneyimine sahip, sadece gündüz, sorumlu hemşire pozisyonunda ve dahili birimlerde çalışan, mesleğini isteyerek seçen, mesleğinden ve kurumundan memnun olan, çalışma koşullarını ve meslektaşlar arası işbirliğini iyi olduğunu belirten, eğitsel ve sosyal faaliyetleri yeterli olduğunu belirten hemşirelerin, örgüt kültürü düzeyinin yüksek olduğu görüldü.

Araştırmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda öneriler aşağıda belirtilmiştir;

- Hemşirelerin izlenimlerini doğru yönetebilmeleri ve olumlu izlenimler oluşturabilmeleri için kurumlar çalışanlara eğitimler vermelidir. Çalışanlara izlenim yönetimi taktikleri hakkında bilgi vermek ve konunun önemini tüm çalışanlar tarafından fark edilmesini sağlamak için oluşturulan eğitimlerin içeriğinde, öncelikle çalışanların kendilerini tanımaları, kullanmakta olduğu izlenim yönetimi taktiklerini fark etmeleri ve kendileri ile ilgili en doğru izlenimi oluşturmak için kullanmaları gereken izlenim yönetimi taktiklerini öğrenmeleri amaçlanmalıdır.
- Hemşireler, çalıştıkları hastanede kişilerarası olumlu ilişkiler kurmak ve kuruma uyum sağlamak adına izlenim yönetimi taktiklerini kullanmaktadır. Hemşirelerin bu taktikleri kullanıyor olması kurumlarında istekli çalıştıklarını göstermektedir. Çalışmamızda hemşirelerin bu taktikleri az kullanıyor olması nedeniyle, hastane yöneticilerinin, çalışma ortamında uyumun devamını sağlayabilmek adına çalışma ortamının iyileştirilmesi sağlanmalıdır.
- Hemşirelerin, iyi bir pozisyona gelmek, mesleki gelişim olanaklarından yararlanabilmek veya ödül elde etmek için izlenim yönetimi taktiklerini kullanmak zorunda bırakılmamalı ve tüm olanak ve faydalardan eşit şekilde yararlanmaları sağlanmalıdır.
- Kurumlarda doğru ve etkili kullanılan izlenim yönetimi taktikleri, kurum performansını olumlu yönde etkilediği düşünüldüğünde, hastane

yöneticilerinin çalışanların performansını artırmak için yeni stratejiler oluşturmalıdır.

- Yoğun ve yıpratıcı bir meslek grubu olan hemşirelik mesleğinde, hemşirelerin mesleki ve kurum memnuniyetlerini artırmak amacıyla çalışma koşullarının ve iş yükünün yoğun olduğu bölümlerde uygun insan gücü planlaması yapılarak çalışan sayısı iyileştirilmelidir.
- Kurum içi ve kurum dışı eğitsel faaliyetler yardımı ile örgüt kültürü tüm boyutları ile hastanelerde geliştirilmeye çalışılmalı ve hemşirelerin kendilerini geliştirmeleri, başarılı ve yeterli bir çalışan olarak hissetmeleri sağlanmalıdır.
- Kurum içi ve kurum dışı sosyal faaliyetler ile çalışanların birbirlerini tanımaları ve güven duymaları sağlanarak, meslektaşlar arası işbirliği güçlendirilmeli ve ekip ruhu oluşturulmalıdır.
- Örgütün temel değerler etrafında bütünleşip, örgütün amaçları üzerinde bir uzlaşma sağlanması konusunda önemli olan tutarlılık kültürü ile ilgili özellikler hastanelerde güçlendirilmeye çalışılmalıdır.

8. KAYNAKLAR

1. Akdoğan A, Aykan A. İzlenim yönetimi taktikleri: Erciyes Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin izlenim yönetimi taktiklerini belirlemeye yönelik bir uygulama. *Yönetim Dergisi*. 2008; 19(60): 6-21.
2. Akgün T. İzlenim yönetimi taktikleri ile iş performansı değerlendirme puanları arasındaki ilişki: bir uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Pınar Tınaz).
3. Altuntaş SY. Tükenme. Baykal ÜT, Türkmen EE. (Ed.). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi içinde*. Akademi Basın. İstanbul; 2014, 653-663.
4. An Y, Kang J, Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. *Asian Nursing Research*. 2016; 10: 234-239.
5. Aras N. Hemşirelerde izlenim yönetimi taktiklerinin belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. Nefise Bahçecik).
6. A.Vural ZB, Coşkun G. *Örgüt Kültürü*. 1. Basım. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara; 2007.
7. Aydın Hİ. *Örgüt Kültürünün Yönetim Açısından Önemi*. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2003; (2): 79-99.
8. Aydın Kulak F. İzlenim Yönetimi Taktikleri. Kanten P, Kanten S. (Ed.). *Örgütlerde Davranışın Karanlık ve Aydınlık Yüzü içinde*. 1. basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara; 2016, s:809-835.
9. Bally JMG. The role of nursing leadership in creating a mentoring culture in acute care environments. *Nursing economics*. 2007; 25(3): 143-149.
10. Basım HN, Tatar İ. Kamuda izlenim yönetimi: Karşılaştırmalı bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*. 2006; 39(4): 225-244.
11. Basım HN, Tatar İ. İzlenim Yönetimi. Şimşek MŞ, Çelik A. (Ed.). *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarımlar içinde*. Eğitim Kitabevi Yayınları. Konya; 2008, s:65-102.
12. Basım HN, Tatar İ, Şahin NH. Çalışma yaşamında izlenim yönetimi: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 2006a; 9(18): 1-17.
13. Basım HN, Tatar İ, Şahin NH. İzlenim yönetiminde kendilik algısı, kontrol odağı, mesleki hedeflere ulaşma düzeyi ve stres: Bir kamu sektörü örneği. *Türk Psikoloji Dergisi*. 2006b; 21(58): 1-14.

14. Batga M. Sağlık kurumlarında örgüt kültürü ve çalışanların örgüte güveni. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Ankara (Danışman: Prof. Dr. Afsun Ezel Esatoğlu).
15. Bilazer FN, Konca GE, Uğur S, Uçak H. 7 gün-24 saat hasta başında Türkiye’de hemşirelerin çalışma koşulları. Türk Hemşireler Derneği Yayınları. 2008, Ankara.
16. Binay M, Yıldız SS. Kamu çalışanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel adalet algısı ve izlenim yönetimi davranışlarının farklılaşması. Sayıştay Dergisi. 2017; 107: 99-127.
17. Bolino MC, Kacmar KM, Turnley WH, Gilstrap JB. A multi-level review of impression management motives and behaviors. Journal of Management. 2008; 34: 1080-1109.
18. Bolino MC, Turnley WH. Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. Organizational Research Methods. 1999; 2(2): 187-206.
19. Bolino MC, Turnley WH. Counternormative impression management, likeability, and performance ratings: the use of intimidation in an organizational setting. Journal of Organizational Behavior. 2003; 24: 237-250.
20. Bozeman DP, Kacmar KM. A cybernetic model of impression management processes in organizations. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1997; 69(1): 9-30.
21. Bulduklu Y. İmaj Yönetimi Yaklaşımlar, Taktikler, Stratejiler. Literatürk Akademia, Konya; 2015.
22. Cady SH, Fandt PM. Managing impressions with information: a field study of organizational realities. Journal of Applied Behavioral Science. 2001; 37(2):180-204.
23. Cameron KS, Quinn RE. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Third Edition. Jossey-Bass A Wiley Imprint, United States of America; 2011.
24. Can H, A. Azizoğlu Ö, M. Aydın E. Örgütsel Davranış. 2. Baskı. Siyasal Kitabevi, Ankara; 2015.
25. Canpolat Z. Hemşirelerde liderlik ve örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi. İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, İstanbul (Danışman: Yard. Doç. Dr. Semiha Akın).
26. Cantekin A. Etkileme yönetimi: Karşılaştırmalı bir araştırma. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2003, Ankara (Danışman: Prof. Dr. Öznur Yüksel).
27. Casida J. Linking nursing unit’s culture to organizational effectiveness: A measurement tool. Nursing Economics. 2008; 26(1): 7-15.

28. Carron A, Burke S, Prapavessis H. Self-Presentation and group influence. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2004; 16(1): 41-58.
29. Cooper E. Creating a culture of professional development: A milestone pathway tool for registered nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2009; 40(11): 501-508.
30. Çağlar İ. Örgüt Geliştirme. 1. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara; 2013.
31. Çetin F, Basım H. N. İzlenim Yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2010; (35): 255-269.
32. Çetin Ş. Örgütlerde Güç ve Politika. Sıgı Ü, Gürbüz S. (Ed.). *Örgütsel Davranış içinde*. 4. Baskı. Beta Basım, İstanbul; 2017, s: 432-479.
33. Çıraklı Ü, Gözlü M, Dalkılıç S. Hastane personellerinin örgüt kültürü tipi algısının incelenmesi: Yozgat'ta yer alan iki hastanede bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2017; 7(1): 33-59.
34. Demir K. İzlenim(İmaj) Yönetimi. Memduhoğlu HB, Yılmaz K. (Ed.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde*. 2. Baskı, Pegem Akademi, Ankara; 2013, s:317-336.
35. Demir K. Türkiye'deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2002, Ankara (Danışman: Prof. Dr. Ali Balcı).
36. Demir K. Türkiye'deki resmi ve özel lise öğretmenlerinin izlenim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 2003; 33: 82-107.
37. Demir N. Hastanelerde örgüt kültürü ve hastane yöneticilerinin örgüt kültürü oluşturmadaki yeterlilik derecesi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2005, Ankara (Danışman: Doç. Dr. Dilaver Tengilimoğlu).
38. Demiral Ö. İzlenim yönetimi taktiklerinin örgütsel sonuçlara etkisi üzerine bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013, Adana (Danışman: Prof. Dr. Hüseyin Özgen).
39. Doğan EŞ. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Türkmen Kitabevi, İstanbul; 2013.
40. Doğan B. Örgüt Kültürü. Beta Basım, İstanbul; 2012.
41. Doğan S, Kılıç S. Örgütlerde 'İzlenim Yönetimi Davranışı' üzerine kavramsal bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2009; 23(3): 53-83.
42. Engin MD. Hemşirelerin örgüt kültürü ve güçlendirme algılarının incelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013, İzmir (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Fahriye Vatan).
43. Erbaşlar G. Örgütsel Davranış. 1. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara; 2015.

44. Erdem FS. Organizasyonlarda lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinde, izlenim yönetimi davranışının rolü: Kayseri’de hizmet sektöründe bir araştırma. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008, Kayseri (Danışman: Doç. Dr. Mahmut Özdevecioğlu).
45. Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 16. Baskı. Beta Basım, İstanbul; 2017.
46. Erkmen T. Örgüt Kültürü. 1. Basım. Beta Basım, İstanbul; 2010.
47. Eroğlu F. Davranış Bilimleri. 15. Baskı. Beta Basım, İstanbul; 2017.
48. Eroğlu E, Özkan G. “Örgüt kültürü” ve “iletişim doyumu” ile bireysel özellikler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: bir uygulama örneği. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi. 2009; 5(4): 50-61.
49. Ertekin İ. Klasik örgüt kuramları. Journal of Emerging Economies and Policy. 2017; 2(2): 64-73.
50. Goffman E. Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu. Çeviren Cezar B. Metis Yayınları, İstanbul; 2009.
51. Gould D, Drey N, Berridge EJ. Nurses’ experiences of continuing professional development. Nurse Education Today. 2007; 27: 602–609.
52. Guadagno RE, Cialdini RB. Gender differences in impression management in organizations: A qualitative review. Sex Roles A Journal of Research.2007; 56(7): 483-494.
53. Güçlü N. Örgüt kültürü. Sosyal Bilimler Dergisi. 2003; (6): 147-159.
54. Güduloğlu N, Bahçecik N. Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algıları ve Öğrenen Organizasyon Özelliklerinin Belirlenmesi. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi. 2011; 4(1):103-114.
55. Gülser A. Hastanelerde Örgüt Kültürünün Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Aytolan Yıldırım).
56. Higgins CA, Judge TA, Ferris GR. Influence tactics and work outcomes: a meta-analysis. Journal of Organizational Behavior. 2003; 24: 89–106.
57. Hofstede G. Dimensionalizing cultures: The hofstede model in context. Online Readings in Psychology and Culture. 2011; 2(1): 1-26.
58. Hol JB, Castle NG, Lin MK, Shrivastwa N, Spreitzer G. The role of organizational culture in retaining nursing workforce. The Gerontologist. 2015; 55(3): 462-471.
59. İnceelli A. İzlenim Yönetimi: Kktc Sağlık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Ve Araştırma Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015, Lefkoşa (Danışman: Prof. Dr. Esin Ergin).

60. Jaja SA. Impression management metaphors: An agenda for the 21st century African industrial managers. *Management Research News*. 2003; 26(12): 73-94.
61. Kalkım A, Midilli TS, Uğurlu E, Gülcan E. Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimi ve etkileyen değişkenlerin incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*. 2015; 4: 41-60.
62. Kamel FF, Aref MAE. Staff nurses perception toward organizational culture andvits relation to innovative work behavior at critical care units. *American Journal of Nursing Science*. 2017; 6(3): 251-260.
63. Kanbay A. Hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ayşe Nefise Bahçecik).
64. Kanber NA, Gürlek Ö, Çiçek H, Gözlükaya A. Bir sağlık kurumunda sağlık çalışanlarının memnuniyeti. *Sağlıkta Performans Ve Kalite Dergisi*. 2010; 114-126.
65. Kantek F. Örgüt Kültürü. Baykal ÜT, Türkmen EE. (Ed.). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi içinde*. Akademi Basın. İstanbul; 2014, 679-696.
66. Karakışla Y. Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Algıları. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. Ayşe Nefise Bahçecik).
67. Karam CNA, Sekaja L. Geldenhuys M. Validation of the Bolino and Turnley impression management scale. *South African Journal of Psychology*. 2016; 46(4): 530-541.
68. Karanlık A. Örgüt kültürünün hemşirelerin örgütsel bağlılığına etkisi üzerine bir değerlendirme: Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneği. Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Neşe Çapraz).
69. Kelez A. Hemşirelerin Örgüt Kültürünü ve Yöneticilerin Liderlik Davranışını Algılamaları. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008, İstanbul (Danışman: Yard. Doç. Dr. Yasemin Akbal Ergün).
70. Kılıç S, Doğan S. Örgütlerde İzlenim Yönetimi Davranışı. Yeniçeri Ö, Demirel Y. (Ed.). *Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar içinde*. Ekin Yayınevi, Bursa; 2011, s:195-224.
71. Kızıloğlu M, Kök SB. Denison örgüt kültürü modeli üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 2017; 4(11): 141-159.
72. Knutson A. Health disorders of shift workers. *Occupational Medicine*. 2003; 53:103-108.
73. Kobsa A, Patil S, Meyer B. Privacy in instant messaging: An impression management model. *Behaviour & Information Technology*. 2012; 31(4): 355-370.

74. Kocaman G. Eğitim ve Geliştirme. Uyer G, Kocaman G. (Hrz.). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı içinde. Koç Üniversitesi Yayınları. İstanbul; 2016, 299-325.
75. Korkut F. Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç.Dr. Atila Hazar).
76. Kovar M. Kamu ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin algıladıkları mobbing davranışları ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Çanakkale (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gülnur Akkaya).
77. Köse S, Tetik S, Ercan C. Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2001; 7(1): 219-242.
78. Leary MR, Kowalski RM. Impression management: A literature review and two-component model. Psychological Bulletin. 1990; 107(1): 34-47.
79. Luthans F. Organizational behavior: An evidence-based approach. 12. Baskı. Paul Ducham Publisher, New York; 2008. (<https://bdpad.files.wordpress.com>, Erişim Tarihi: 19 Ocak 2019).
80. M.Akyol E. Kurum Kültürü ve İnsan. Öksüz B, A.Vural B. (Ed.). Kurumsal Başarıya Giden Yolda Kurum Kültürü içinde. 1.Basım. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara; 2016, s:25-56.
81. Montagliani A, Giacalone RA. Impression management and cross-cultural adaption. The Journal of Social Psychology. 1998; 138(5): 598-608.
82. Mtshelwane D, Nel JA, Brink L. Impression management within the Zulu culture: Exploring tactics in the work context. South African Journal of Industrial Psychology. 2016; 42(1): 1-13.
83. Özdevecioğlu M, Erdem S. İzlenim Yönetimi Davranışı: Örgütsel Açından Teorik Çerçeve". Özdevecioğlu M, Karadal H. (Ed.). Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri Ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde. İlke Yayınevi, Ankara; 2008, s:33-54.
84. Özkalp E, Kırel Ç. Örgütsel Davranış. 7.Baskı. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa; 2016.
85. Rosenfeld P, Giacalone RA, Riordan CA. Impression management theory and diversity: Lessons for organizational behavior. American Behavioral Scientist. 1994; 37(5):601-604.
86. Rovithis M, Linardakis M, Rikos N, Merkouris A, Patiraki E, Philalithis A. Organizational Culture among Nurses Working in the Public Health Sector on the Island of Crete - Greece. Health Science Journal. 2016; 10(2): 1-11.
87. Schein EH. Organizational Culture and Leadership. Third Edition. Jossey-Bass Publisher, United States of America; 2004.(<https://www.amazon.com/Organizational>

-Culture-Leadership-J-B-non Franchise/dp/0787968455, Erişim Tarihi: 25 şubat 2019).

88. Schein EH. The Corporate Culture Survival Guide. New and Revised Edition. Jossey-Bass Publisher, United States of America; 2009. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.465.7545&rep=rep1&type=pdf>, Erişim Tarihi: 25 şubat 2019).

89. Scott T, Mannion R, Davies H, Marshall M. The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the available instruments. *Health Services Research*. 2003; 38(3): 932-942.

90. Sempame ME, Rieger HS, Roodt G. Job satisfaction in relation to organisational culture. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2002; 28(2): 23-30.

91. Setiawan. Organizational culture in nursing: A systematic review. *Majalah Kedokteran Nusantara*. 2007; 40(1): 62-66.

92. Sökmen A, Beraha A. Örgüt Kültürü. Sökmen A. (Ed.). Örgütsel Davranış içinde. Detay Yayıncılık, Ankara; 2013, s:57-80.

93. Singh V, Vinicombe S. Impression management, commitment and gender: Managing others' good opinions. *European Management Journal*. 2001; 19(2):183-194.

94. Singh V, Kumra S, Vinicombe S. Gender and impression management: Playing the promotion game. *Journal of Business Ethics*. 2002; 37: 77-89.

95. şahin A. Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetmelik Etkinlik. *Maliye Dergisi*. 2010; (159): 21-35.

96. şenturan ř. Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış. 1. Baskı. Beta Basım, İstanbul; 2014.

97. şeşen H. Örgüt Kültürü. Sığrı Ü, Gürbüz S. (Ed.). Örgütsel Davranış içinde. 4. Baskı. Beta Basım, İstanbul; 2017, s:596-632.

98. şişman M. Örgütler ve Kültürler. 4.Baskı. Pegem Akademi Yayınevi, Ankara; 2014.

99. Tabak A, Türköz T, Basım HN. Çalışanların öz liderlik algılamalarının izlenim yönetimi taktikleri kullanımına etkisi: Savunma sanayinde bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*. 2011; 38: 21-50.

100. Taboli H, Ayagh GH, Bastami R, Hakimi I. Modeling the relationship between organizational culture, clinical governance, and organizational performance: A case study of Tamin Ejtemaee hospitals in Mazandaran Province, Iran. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*. 2014; 3(4): 197-205.

101. Taslak S, Çetinel MH. İzlenim Yönetimi. Taslak S, Çiftçi B. (Ed.). Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular içinde. 1. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2016, s:313-335.

102. Tatar İ. İzlenim Yönetiminde Kendilik Algısı ve Stres: Kara Kuvvetlerinde Bir Uygulama. Kara Harp Okulu Savunma Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, Ankara (Danışman: Prof. Dr. Nesrin Hisli Şahin).
103. Tedeschi JT, Riess M. Identities, the phenomenal self and laboratory research. Tedeschi JT. (Ed.). The effects of impression theory and social psychological research In. Academic Press, New York, 2013, pp:3-23.
104. Terrell KH, Kwok L. Organizational impression management behaviors in social media: A perspective of a social networking site. In 16th Graduate Student Research Conference in Hospitality and Tourism. 2011. (<https://www.researchgate.net/publication/254698962>, Erişim tarihi: 21 Ekim 2018).
105. Terzioğlu F, Temel S, Sahan FU. Factors affecting performance and productivity of nurses: professional attitude, organisational justice, organisational culture and mobbing. Journal of Nursing Management. 2016; 24(6): 1-10.
106. Timurtaş M. Hastanelerde örgüt kültürü ile bilgi ifşası ilişkisinin değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Mehveş Tarım).
107. Topçu A. Kamu Ve Özel Sağlık Kuruluşlarında Performans Yönetimi Uygulamalarının Kurumsal Kültür Boyutunda Değerlendirilmesi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Yard. Doç. Dr. İbrahim Metin Aycıl)
108. Topçu Ersoy H. İzlenim Yönetiminin Kurum İmajına Etkileri. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011 , İzmir (Danışman: Doç. Dr. Müjde Ker Dinçer).
109. Tsai Y. Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. BMC Health Services Research. 2011; 11(98); 1-9.
110. Tuncel H. Örgüt kültürünün ameliyathane hemşirelerinde hasta güvenliği üzerine etkisi. Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017, İstanbul (Danışmanı: Prof. Dr. Ayişe Karadağ).
111. Turan EZ. İzlenim Yönetimi Taktikleri Lider-Üye Etkileşimleri ve Örgütsel Bağlılığın Duygusal Emek Üzerindeki Etkileri. Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Bayburt (Danışmanı: Doç. Dr. Cem Kahya).
112. Tutar H. Örgüt Kültürü. 1. Basım. Detay Yayıncılık, Ankara; 2017.
113. Tutar H. Kültür ve Davranış. Tutar H. (Ed.). Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar içinde. 3. Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara; 2016, s:335-369.
114. Tüfekçi N. Örgüt Kültürünün Örgüt Performansına Etkisinin Hastaneler İçin Akreditasyon Standartları Kapsamında Ölçülmesi: Isparta İlindeki Devlet, Özel Ve Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2012, Isparta (Danışmanı: Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı).

115. Türköz T. Çalışanların Öz Liderlik Algısının İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımlarına Olan Etkileri: Savunma Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma. Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Ankara (Danışman: Yrd. Doç.Dr. P. Alb. Akif Tabak).
116. Uludağ O, Aktaş İ, Özgüt HÖ. Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının ve Örgüt Kültürünün Bilgi Paylaşımı Üzerindeki Etkileri: Örgüt Kültürünün Aracı Rolü. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2019; 34(1): 160-181.
117. Ulusoy EÇ, Alpar ŞE. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi. 2013; 21 (3): 154-163.
118. Ünal S. Emniyet Örgütü Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2005, Ankara (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Yasemin Karaman Kepenekci).
119. Vegro TC, Rocha FLR, Camelo SHH, Garcia AB. Organizational culture of a private hospital. Revista Gaúcha de Enfermagem. 2016; 37(2): 1-6.
120. Wayne SJ, Liden RC. Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study. The Academy of Management Journal. 1995; 38(1): 232-260.
121. Yahyagil MY. Denison örgüt kültürü ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Ampirik bir uygulama. Yönetim Dergisi. 2004; 15(47): 53-76.
122. Yaşlı E. Özel hastanede çalışan hemşireler açısından örgüt kültürü – tükenmişlik ilişkisi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali Saygılı).
123. Yazıcı Z. Bir Kamu Hastanesinde Çalışanların Örgütsel Kültür Algıları. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nefise Bahçecik).
124. Yazıcı SE, Kalaycı I. Hemşirelerin çalışma ortam ve koşullarının değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi. 2015; 3(3): 379-383.
125. Yeniçeri Ö, Demirel Y. Örgüt içi bilgi paylaşımına yönelik bireysel ve örgütsel engeller üzerine bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi. 2007; 12(9), 221-234.
126. Yıldız ML, İşçi E, Taşçı S. İzlenim yönetimi taktiklerinin sosyal kaytarma üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2016; 1(1), 103-120.
127. Yılmaz A, Eroğlu C. Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış. 4. Baskı. Detay Yayıncılık, Ankara; 2013.
128. Yücel İ. Örgütlerde izlenim yönetimi ve taktikleri üzerine kavramsal bir inceleme. Akademik Bakış Dergisi. 2013; 35: 1-20.

129. Zaidman N, Drory A. Upward impression management in the work place cross-cultural analysis. *International Journal of Intercultural Relations*. 2001; 25: 671-690.



9.EKLER

Ek-1: Tanıtıcı Bilgi Formu

Ek-2: İzlenim Yönetimi Ölçeği

Ek- 3: Örgüt Kültürü Ölçeği

Ek-4: İzlenim Yönetimi Ölçeği İzni

Ek-5: Denison Örgüt Kültürü Ölçeği İzni

Ek-6: Kurum İzinleri

Ek- 7: Etik Kurul Onayı

Ek-8: Bilgilendirme Formu

Ek-9: Onam Formu

EK-1

TANITICI BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma , hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini ve örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla planlanmıştır. Bu amaçla yapacağımız çalışma ile ilgili üç bölümden oluşan veri toplama araçları bulunmaktadır. Birinci bölümde hemşirelerin tanıtıcı özelliklerini içeren "**Tanıtıcı Bilgi Formu**" ikinci bölümde "**İzlenim Yönetimi Ölçeği**", üçüncü bölümde "**Denison Örgüt Kültürü Ölçeği**", yer almaktadır.

Araştırmadan güvenilir sonuçlar elde edilebilmesi, veri toplama araçlarının tarafınızdan doğru, eksiksiz ve içtenlikle doldurmanıza bağlıdır. Araştırmaya vereceğiniz değerli katkılarınızdan ve işbirliğinizden dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Kübra TUNCEL

Marmara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Programı Yüksek Lisans
Öğrencisi

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK

Marmara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Hemşirelik Bölüm Başkanı

Kişisel Bilgiler

1) Yaşınız.....

2) Cinsiyetiniz.

1.() Kadın 2.() Erkek

3) Medeni durumunuz.

1.()Bekar 2.() Evli

4) Eğitim durumunuz.

1.() Sağlık Meslek Lisesi 2.() Ön Lisans

3.() Lisans 4.() Yüksek Lisans 5.() Doktora

- 5) Çalıştığınız hastane.....
- 6) Çalıştığınız bölüm (Açıklayınız).....
- 7) Çalışma şekliniz.
1.() Sadece Gündüz 2.() Sadece nöbet 3.() Vardiya Usulü (gece-gündüz)
- 8) Haftalık çalışma saatiniz (Açıklayınız).....
- 9) Mesleki deneyiminiz.....
- 10) Bu kurumda çalışma süreniz.....
- 11) Günde ortalama baktığınız hasta sayısı.....
- 12) Pozisyonunuz(Göreviniz)
1.() Yönetici
2.() Sorumlu Hemşire
3.() Klinik Hemşiresi
4.() Özel Dal Hemşiresi(Örn; diyabet, enfeksiyon hemşiresi)
- 13) Mesleği isteyerek mi seçtiniz?
1.() Evet 2.() Hayır
- 14) Mesleğinizden memnun musunuz?
1.() Memnunum
2.() Kısmen memnunum
3.() Memnun değilim
- 15) Çalıştığınız kurumdan memnun musunuz?
1.() Memnunum
2.() Kısmen memnunum
3.() Memnun değilim
- 16) Çalışma koşullarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?
1.() İyi 2.() Orta 3.() Kötü
- 17) Meslektaşlarınızla aranızda işbirliğini nasıl değerlendiriyorsunuz?
1.() İyi 2.() Orta 3.() Kötü
- 18) Kurumunuzdaki kurum içi ve kurum dışı eğitsel faaliyetleri yeterli buluyor musunuz?
1.() Evet 2.() Hayır 3.() Kısmen

19) Kurumunuzda düzenlenen kurum içi ve kurum dışı sosyal faaliyetleri yeterli buluyor musunuz?

1.() Evet 2.() Hayır 3.() Kısmen

20) Hastaların size ilişkin izlenimlerini ne kadar önemsersiniz?

1.() Çok 2.() Orta 3.() Az 4.() Hiç

21) Sizinle aynı kurumda çalışanların size ilişkin izlenimlerini ne kadar önemsersiniz?

1.() Çok 2.() Orta 3.() Az 4.() Hiç

22) Kurumdaki mesleki hedeflere ulaşma durumunuz açısından kendinizi nerede görüyorsunuz? Lütfen aşağıdaki 1-10 dereceli ölçek üzerinde işaretleme yapınız.

1: Hiç ulaşamadım

10: Tamamen ulaştım

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

23) Kurumdaki diğer çalışanlar üzerinde bırakmak istediğiniz izlenim açısından kendinizi nerede görüyorsunuz? Lütfen aşağıdaki 1-10 dereceli ölçek üzerinde işaretleme yapınız.

1: Diğer insanlarda kendimle ilgili doğru izlenimi hiç oluşturamıyorum.

10: Diğer insanlarda kendimle ilgili doğru izlenimi oluşturmada çok başarılıyım.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

EK-2

İZLENİM YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ

Bu bölümde izlenim yönetimi ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı gösteren seçeneği işaretleyiniz. Anket formunu doldurarak araştırmaya yapacağınız katkı için teşekkür ederiz.

İZLENİM YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ	1 Hiçbir zaman	2 Nadiren	3 Ara sıra	4 Genellikle	5 Her zaman
1- İş deneyimim veya eğitimimden gururla söz ederim.					
2- Cana yakın görünmek için meslektaşlarıma iltifat ederim.					
3-Mesai sonrası iş yerinde kalarak çok çalışkan olduğumun anlaşılmasını sağlarım.					
4-Vazifemi yapmama yardım edecekse iş arkadaşlarıma gözdağı veririm.					
5-İnsanların işimi bitirmeme yardım etmelerini sağlamak için, gerçekte bildiğimden daha az biliyormuş gibi davranırım.					
6-İnsanlara yetenek veya niteliklerimi duyururum.					
7-Dostça davrandığımı göstermek için meslektaşlarımla özel yaşamlarına ilgi gösteririm.					
8-İşlerin yoğun olmadığı zamanlarda bile meşgul görünmeye çalışırım.					
9-İş arkadaşlarımla, eğer benimle yakın olmazlarsa, işlerinin zorlaşacağını hissetmelerini sağlarım.					
10-Bazı yerlerde muhtaç görünerek insanların yardımını veya şefkatini elde etmeye çalışırım.					
11-İş yerinde önemli biri olduğumdan başkalarına bahsederim.					
12-İyi bir insan olduğumu düşünmeleri için meslektaşlarımla başarılarından dolayı överim.					
13-Kendimi işe adanmış görünmek için mesaiye zamanından önce giderim.					
14-Vazifemi yapmamı engellediklerinde meslektaşlarımla güçlü bir şekilde mücadele ederim.					
15-Bir başkasının yardımını alabilmek için konuyu anlamıyormuş gibi yapabilirim.					
16-İnsanların, başarılarımla farkına varmalarını sağlarım					
17-Dost olduğumu göstermek için meslektaşlarıma özel yardımlar yaparım (iltimas geçerim).					
18-Kendimi işe adanmış görünmek için gece/hafta sonları iş yerine giderim.					
19-İşimde beni engelleyen iş arkadaşlarımla şiddetli ve saldırgan bir şekilde mücadele ederim.					
20-Başkalarının, işimi bitirmeme yardım etmeleri için yardıma ihtiyacım varmış gibi davranabilirim.					
21-İstenilen şekilde davranmalarını sağlamak için meslektaşlarımla tehdit edebilirim.					
22-Hoşlanmadığım bir görevlendirmeden kaçınmak için, gerçekte bildiğimden daha az biliyormuş gibi davranabilirim.					

EK-3

DENİSON ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

Bu bölümde örgüt kültürü ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Çalıştığınız bölümün koşullarını düşünerek aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı gösteren seçeneği işaretleyiniz. Anket formunu doldurarak araştırmaya yapacağınız katkı için teşekkür ederiz.

DENİSON ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ	1 Hiç katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Çok Katılıyorum
1. Çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmiştir.					
2. Çalışanlar arasında yeterli ölçüde bilgi paylaşımı olduğundan, gerektiğinde herkes istenilen bilgiye ulaşabilmektedir.					
3. İş planlaması (Hasta bakımı ve tedavisinin planlaması) yapılırken tüm çalışanlar karar verme sürecine belli ölçüde dahil edilmektedirler.					
4. Farklı bölümler (departmanlar) arasında işbirliği yapılamamaktadır.					
5. Takım çalışması yapılması, bütün iş faaliyetlerinde esas alınmaktadır.					
6. Tüm çalışanlar kendi görevleri ile kurumun amaçları arasındaki ilişkiyi kavramıştır.					
7. Çalışanlara kendi işlerini planlamaları için gerekli yetki verilmektedir.					
8. Çalışanlarımızın iş-görme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir.					
9. Çalışanların iş-görme becerilerini artırmak için gereken her şey yapılmaktadır.					
10. Yöneticiler söylediklerini uygulamaktadırlar.					
11. İş-görme yöntemlerimize yol gösteren net ve tutarlı bir değerler sistemimiz vardır.					
12. İşlerin yürütülmesinde davranışlarımızı yönlendiren ve doğru ile yanlışın ayırt edilmesini sağlayan (<i>etik</i>) değerler yoktur.					
13. İş faaliyetlerinde bir anlaşmazlık meydana geldiğinde, her bir çalışan tatmin edici bir çözüm bulmak için çok gayret göstermektedir.					
14. Bu iş yerinde güçlü bir örgüt kültürü vardır.					
15. Problemler konusunda dahi kolayca bir görüş birliği sağlanabilmektedir.					
16. Çalışanlarımız kurumun farklı bölümlerinde de olsalar iş faaliyetleri açısından ortak bir bakış açısını paylaşabilmektedir.					

DENİSON ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ	1 Hiç katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Çok Katılıyorum
17. Kurumun farklı bölümleri tarafından yürütülen projeler kolayca koordine edilmektedir.					
18. Başka bölümden bir kişiyle çalışmak, adeta farklı bir kurumdan birisiyle çalışmak gibidir.					
19. İş-görme tarzımız oldukça esnek ve değişime açıktır.					
20. Rakip diğer sağlık kurumları faaliyetleri ve iş alanındaki değişimlere bağlı olarak yönetim, uygun stratejiler geliştirilebilmektedir.					
21. İş alanımızdaki yenilik ve gelişimler, yönetim tarafından izlenmekte ve uygulanmaktadır.					
22. Hizmet sunduğumuz kişilerin istek ve önerileri, iş faaliyetlerinde sıklıkla değişiklikler yapılmasına yol açabilmektedir.					
23. Tüm çalışanlar, hizmet sunulan kişilerin istek ve ihtiyaçlarını anlamaya özen göstermektedir.					
24. Hizmet sunduğumuz kişilerin istemleri (talepleri) iş faaliyetlerimizde genellikle dikkate alınmamaktadır.					
25. Herhangi bir başarısızlıkla karşılaştığında bu, yönetim tarafından, gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilir.					
26. Yenilikçilik ve yapılan işlerde risk almak, yönetimde istenmekte ve ödüllendirilmektedir.					
27. Çalışanların işleriyle ilgili olarak öğrenmeleri (yeni bilgiler edinmesi) önemli bir amaçtır.					
28. Uzun-dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planımız mevcuttur.					
29. Çalışanların yaptıkları işlere yön verebilecek net, açık bir kurumsal misyonumuz vardır.					
30. Kurumun geleceğine yönelik olarak belirlenmiş stratejik bir iş-planlaması yoktur.					
31. Kurumun faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşma vardır.					
32. Yöneticiler, kurumun temel hedefleri doğrultusunda hareket edebilmektedirler.					
33. Çalışanlar, uzun dönemde kurumun başarılı olabilmesi için yapılması gerekenleri bilmektedir.					
34. Çalışanlar, geleceğe yönelik olarak belirlenmiş olan kurum vizyonunu paylaşmaktan uzaktır.					
35. Yöneticilerimiz uzun-dönemli bir bakış açısına sahiptirler.					
36. Kısa dönemli iş talepleri, vizyonumuzdan ödün vermeden karşılanabilmektedir.					

EK-4

İZLENİM YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ İZİN YAZISI

İzlenim Yönetimi Ölçeği Gelen Kutusu x ↑ 🖨 📧

 **Kubra Tuncel** <kbrtncl2011@gmail.com> 1 Tem ☆ ↩ ▼
Alıcı: nbasim ▼

Merhaba Hocam,
Ben Marmara Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans yapmaktayım. Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK danışmanlığında İzlenim Yönetimi ve Örgüt Kültürü konulu Yüksek Lisans tez çalışmasını yürütüyorum. Yapmış olduğum literatür araştırmalarında sizin "Çalışma Yaşamında İzlenim Yönetimi: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması" isimli çalışmanıza ulaştım. Eğer uygun görürseniz Yüksek Lisans tezimde referans göstermek üzere sizin çalışmanızda geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan İzlenim Yönetimi Ölçeğini kullanmak istiyorum. Ölçeği de e-posta ile gönderebilir misiniz ? İzlenim Yönetimi literatürüne yapmış olduğunuz önemli katkılar için ilgi ve alakınıza teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.
KÜBRA TUNCEL
Marmara Ün. Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi
e-posta: kbrtncl2011@gmail.com
tel: 05426024600

 **Nejat Basım** 5 Tem ☆ ↩ ▼
Alıcı: bana ▼

Merhaba. Ölçeğin ayrı bir formu yok. Ölçeğin boyutları ve boyutların altındaki maddeler "Çalışma Yaşamında İzlenim Yönetimi: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması" makalesinde tablo-2 de belirtilmiş durumda.
Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.
Prof. Dr. H. Nejat Basım

From: Kubra Tuncel [mailto:kbrtncl2011@gmail.com]
Sent: Saturday, July 01, 2017 8:15 PM
To: nbasim@baskent.edu.tr
Subject: İzlenim Yönetimi Ölçeği

EK-5

DENİSON ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ İZİN YAZISI

Denison Örgüt Kültürü Ölçeği (36 maddelik Türkçe formu)



Kubra Tuncel <kbrtncl2011@gmail.com>

1 Tem ☆



Alıcı: yahyagil

Merhaba Hocam,

Ben Marmara Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans yapmaktayım. Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK danışmanlığında İzlenim Yönetimi ve Örgüt Kültürü konulu Yüksek Lisans tez çalışmasını yürütüyorum. Yapmış olduğum literatür araştırmalarında sizin "Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama" başlıklı çalışmanıza ulaştım. Eğer uygun görürseniz Yüksek Lisans tezimde referans göstermek üzere 36 maddeden oluşan Türkçe formundaki Denison Örgüt Kültürü Ölçeğini kullanmak istiyorum. Ölçeği de e-posta ile gönderebilir misiniz? Örgüt Kültürü literatürüne yapmış olduğunuz önemli katkılar için ilgi ve alakınıza teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

KÜBRA TUNCEL

Marmara Ün. Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

e-posta: kbrtncl2011@gmail.com

tel: 05426024600



FW: Denison'un Ölçeği

Gelen Kutusu x



Mehmet Yahyagil

3 Tem ☆



Alıcı: bana

Merhabalar,

Size ekte istediğiniz ölçeği, Denison'un özgün soru formuyla birlikte iletiyorum.

Ölçekteki ters (reverse) maddelere dikkat etmeyi unutmayınız. Uygulamanızı hiç değilse orta büyüklükte ve modern bir işletmede yapabilirseniz daha anlamlı sonuçlar alabilirsiniz.

Ayrıca bir süredir hiç kumanda edemedim ama benim (www.yahyamet.net) sitemde de kültürle ilgili bazı çalışmalar mevcut. İsterseniz bakabilirsiniz.

Başarı dilekleriyle,

M. Yahyagil

Prof. Dr. Mehmet Y. Yahyagil

Yeditepe University, Faculty of Economics & Admin. Sciences /İİBF

Business Administration Department /İşletme Bölümü

26 August Campus, 34755 Atasehir, Istanbul

Phone: [+90 216 578 0664](tel:+902165780664)

Fax: [+90 216 578 0797](tel:+902165780797)

EK-6

KURUM İZİNLERİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 71211201-773.99
Konu : Kübra TUNCEL'in Araştırma
Başvurusu Hk.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Marmara Üniversitesi Göztepe Yerleşkesi 34722/ Kadıköy/ İSTANBUL

İlgi : 15/11/2017 tarihli ve 71211201-1700342034 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazınız ile yapmış olduğunuz Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Kübra TUNCEL'in "Hemşirelerin İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Örgüt Kültürü Algıları" konulu veri toplamaya yönelik çalışmasını ekteki listede yer alan sağlık tesislerimizde yapma talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


e-İmzalıdır.
Dt. Şule TUYGUN
Başkan a.
Başkan Yardımcısı

EKLER
Liste (1 adet)

SIRA	KURUM ADI
1	İstanbul Sbü Ümraniye Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
2	İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
3	İstanbul Sbü Haydarpaşa Numune Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
4	İstanbul Sbü Fatih Sultan Mehmet Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
5	İstanbul Sbü Dr.Siyami Ersek Göğüs Kalp Ve Damar Cerrahisi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
6	İstanbul Sbü Sultan Abdülhamid Han Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
7	İstanbul Sbü Zeynep Kamil Kadın Ve Çocuk Hastalıkları Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
8	Üsküdar Devlet Hastanesi
9	Şile Devlet Hastanesi
10	İstanbul Sbü Erenköy Ruh Ve Sinir Hastalıkları Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
11	Beykoz Devlet Hastanesi
12	Erenköy Fizik Tedavi Ve Rehabilitasyon Hastanesi

EK-7

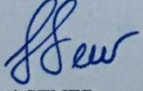
ETİK KURUL ONAYI

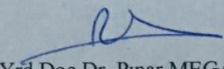

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Etik Kurulu

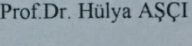
PROJENİN ADI : Hemşirelerin İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Örgüt Kültürü Algıları
PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ: Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK
PROJEDEKİ ARAŞTIRICILAR : Kübra TUNCEL
ONAY TARİHİ VE ONAY SAYISI: 11.09.2017-169

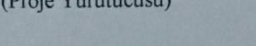
Sayın Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK

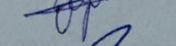
169 protokol nolu “Hemşirelerin İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Örgüt Kültürü Algıları” isimli projeniz Enstitümüz Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

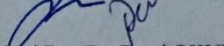

Prof. Dr. Göksel ŞENER
Komisyon Başkanı

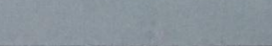

Yrd.Doç.Dr. Pınar MEGA TİBER

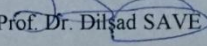

Prof.Dr. Hülya AŞÇI

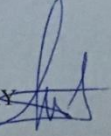

Prof.Dr. Nefise BAHÇECİK
(Proje Yürütücüsü)

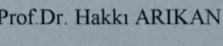

Doç.Dr. Oya ORUN

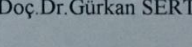

Doç.Dr. M. Ümit UĞURLU

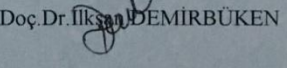

Yrd.Doç.Dr. Betül OKUYAN

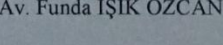

Prof. Dr. Dilşad SAVE






Prof.Dr. Tuğba TUNALI AKBAY


Prof.Dr. Hakkı ARIKAN


Doç.Dr. Gürkan SERT


Doç.Dr. İlksan DEMİRBÜKEN


Av. Funda IŞIK ÖZCAN

Marmara Üniversitesi Göztepe
Kampüsü Sağlık Bilimleri
Enstitüsü 34683 Kadıköy
İSTANBUL.

0 (216) 414 44 23/12 (Faks)
0 (216) 414 44 23

saglik_ogrenci@marmara.edu.tr
<http://saglik.marmara.edu.tr>

Ayrıntılı bilgi için:
Süleyman
TÜRKMENOĞLU

EK-8

BİLGİLENDİRME FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini ve örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla planlanmıştır. Araştırma kapsamında Tanıtıcı Bilgi Formu, Örgüt Kültürü Ölçeği ve İzlenim Yönetimi Ölçeği kullanılacaktır. Bu çalışmaya katılma ya da katılmama ya da istediğiniz zaman çıkma hakkına sahipsiniz. Araştırmaya katılmanız durumunda sizden herhangi bir ücret istenmeyecek size de herhangi bir ücret ödenmeyecektir. Araştırmaya katılmayı istemezseniz siz bundan olumsuz şekilde etkilenmeyeceksiniz. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması ve sonuçlarından yararlanılması için cevaplarınızın gerçek kişisel görüş ve düşüncelerinizi yansıtması çok önemlidir. Cevaplarınız gizli tutulacak, sadece sizden elde edilen bilgiler kullanılacaktır. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Araştırma ile ilgili her türlü soruyu aşağıda kimliği ve iletişim bilgileri bulunan araştırmacıya sorabilirsiniz. İlginiz ve yanıtlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, mesleki çalışmalarınızda mutluluk ve başarılar dileriz.

Saygılarımızla.

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK

Kübra Tuncel

İletişim

Kübra Tuncel

Tel: 05426024600

E-mail: kbrtncl2011@gmail.com

Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı Yüksek Lisans Öğrencisi

EK- 9

ONAM FORMU

ARAŞTIRMA ADI: Hemşirelerin İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Örgüt Kültürü Algıları

Hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerini ve örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla yapılacak olan çalışmaya katılarak herhangi bir yasal yükümlülük altına kesinlikle girmeyeceğime ve kimliğimin açığa çıkarılmayacağı konusunda bilgilendirildim. Bu koşullar altında söz konusu araştırmaya ilişkin bana yapılan katılım davetini gönüllülük esası ile kabul ediyorum.

KATILIMCI

AD-SOYAD:

TARİH:

İMZA:

ARAŞTIRMACI

Kübra TUNCEL

Tel: 05426024600

E-mail: kbrtncl2011@gmail.com

10. ÖZGEÇMİŞ

Adı	KÜBRA	Soyadı	TUNCEL
Doğum Yeri	Ekinözü	Doğum Tarihi	03.08.1994
Uyruğu	T.C.	Tel	05426024600
E-mail	kbrtncl2011@gmail.com		

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı	2019
Lisans	İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi	2015
Lise	Süleyman Demirel Anadolu Lisesi	2011

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
Hemşire	Beykoz Devlet Hastanesi	2015- Halen

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
İngilizce	Orta	-	-

Yabancı Dil Sınav Notu #								
YDS	ÜDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE
-								

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	68,4	67,9	62,8

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office Word- Excel- Powepoint	İyi
Adobe Acrobat Reader	İyi
SPSS	İyi
Temel Bilgisayar Bilgileri ve İnternet Kullanımı	İyi

Katıldığı Sempozyum, Kongre ve Sertifikalı Eğitim Programları

- *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi 'Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı Sempozyumu', 4 Haziran 2014
- *Onkoloji Hemşireler Derneği ' 9th EONS Congress' " Celebrate Excellence in Cancer Nursing", 18-19 Eylül 2014
- *5. Koç Üniversitesi Hemşirelik Öğrencileri Etkinliği, 18-19 Nisan 2014
- *6. Koç Üniversitesi Hemşirelik Öğrencileri Etkinliği, 27-28 Mart 2015
- *İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon Sertifika Programı, 2015
- * International Conference on Quality in Higher Education , 5-7 Aralık 2018
- *Yoğun Bakım Hemşireliği Sempozyumu, 30 Nisan 2019
- *Yoğun Bakım Hemşireliği Sertifikalı Eğitim Programı, 1 Nisan-14 Mayıs 2019

Aldığı Ödüller

- *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Okul İkinciliği