T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ'NDE GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜT SAĞLIĞI ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

GÜL KURUM

TEZ DANIŞMANI

YRD. DOÇ. DR. KENAN ÖZDİL

EDİRNE, 2013

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜL KURUM tarafından hazırlanan **TRAKYA ÜNİVERSİTESİ'NDE GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜT SAĞLIĞI ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ** Konulu **YÜKSEK LİSANS** Tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 12.-13. maddeleri uyarınca **14 Haziran 2013 Cuma** günü saat **10:30'da** yapılmış olup, tezin * ...Kabul edilmesine.. **OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL (Danışman)	Kabul edilmesine	
Yrd. Doç. Dr. Demirali Yaşar ERGİN	kabul edilmesine	
Yrd. Doç. Dr. Zülfiye Gül ERCAN	Kabul edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10003375
Yazar Adı / Soyadı	GÜL KURUM
Uyruğu / T.C.Kimlik No	TÜRKİYE / 28562071214
Telefon	5426797462
E-Posta	kurumgul@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Trakya Üniversitesi?nde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki
Tezin Tercümesi	The Relationship Between Organizational Health Perception Of Academicians Teaching At Trakya University And Their Level Of Organizational Trust
Konu	Eğitim ve Öğretim
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	Eğitim Bilimleri Bölümü
Anabilim Dalı	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2013
Sayfa	155
Tez Danışmanları	YRD. DOÇ. DR. KENAN ÖZDİL 19277390288
Dizin Terimleri	Örgütsel sağlık=Organizational health ; Örgütsel güven=Organizational trust
Önerilen Dizin Terimleri	Fakülte yönetimi=Faculty management Örgüt=Organization Öğretim elemanı=Academician Yükseköğretim=Higher education
Kısıtlama	Yok

Yukarıda başlığı yazılı olan tezimin, ilgilenenlerin incelemesine sunulmak üzere Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından arşivlenmesi, kağıt, mikroform veya elektronik formatta, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) ve erteleme talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

18.06.2013

İmza:.....

Tezin Adı: Trakya Üniversitesi'nde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki

Hazırlayan: Gül KURUM

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Trakya Üniversitesi'nin yedi fakültesinde (Fen, Edebiyat, Eğitim, İktisat, Güzel Sanatlar, Sağlık Bilimleri Mühendsilik-Mimarlık Fakülteleri) görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır.Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 2012-2013 akademik yılında Trakya Üniversitesi'nin yedi fakültesinde görev yapmakta olan 213 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarını belirlemek için Hoy ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Polatcı ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan Örgüt Sağlığı ölçeği kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel güven düzeylerini belirlemek için Okullarda Örgütsel Güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Daboval ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlaması Yılmaz (2005) tarafından yapılmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), LSD istatistik teknikleri ve stepwise regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Analizlerin sınanmasında anlamlılık düzeyi α=0,05 olarak kabul edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS-17 paket programında çözümlenmiştir.

Araştırmadaki bulgulara göre; örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretim elemanı algılarına göre fakültelerin örgüt sağlığı ve örgütsel güven düzeyi orta seviyededir. Öğretim elemanlarının örgütsel güven algıları cinsiyet, kıdem yılı, akademik unvan ve görev yapılan fakülte değişkenlerine göre farklılaşmazken; görev yapılan üniversite sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır. Öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları

kıdem yılı değişkenine göre farklılaşmazken; cinsiyet, akademik unvan, görev yapılan fakülte, görev yapılan üniversite sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim, Örgüt, Öğretim Elemanı, Örgüt Sağlığı, Örgütsel Güven.

The name of the thesis: The Relationship Between Organizational Health Perception Of Academicians Teaching At Trakya University And Their Level Of Organizational Trust

Prepared by: Gül KURUM

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between organizational health perception of academicians teaching at seven different faculties (Faculty of Science, Letters, Health Sciences, Engineering-Architecture, Fine Arts, Education, Economics and Administrative Sciences) of Trakya University and their level of organizational trust. This research is in relational screening model. The sample of the study consists of 213 academicians teaching at seven faculties of Trakya University. To determine their perceptions of organizational health, Organizational Health Inventory, developed by Hoy et al. (1991) and, adapted to Turkish by Polatcı et al. (2008) was used. To determine their level of organizational trust, Scale of Organizational Trust At School was used. It was developed by Daboval et al. (1994) adapted to Turkish by Yılmaz (2005). In the statistical analysis of data, frequency, percentage, mean, standart deviation, t-test, one way ANOVA, LSD statistical techniques and stepwise regression analyses were used. The significance level was regarded as α=0,05 in the test of analysis. The data obtained from research were analyzed via SPSS-17 program.

According to findings of research, there is a positive relationship between organizational health and organizational trust. According to perceptions of academicians, the level of faculties' organizational health and organizational trust is midlevel. While academicians' organizational trust perceptions don't differentiate according to such independent variables as gender, length of service, academic status, the faculty they are teaching at; they differentiate according to variable of the number of universities they have taught at. While academicians' organizational

health perceptions don’t differentiate according to variable of length of service; they differentiate according to gender, academic status, the faculty they are teaching at, the number of universities they have taught at.

Key Words: Higher Education, Organization, Academician, Organizational Health, Organizational Trust.

ÖN SÖZ

Eğitim örgütleri, topluma faydalı birey yetiştirme sorumluluğunu yüklenmiş önemli bir yapıdır. Bu eğitim örgütleri içinde yükseköğretim kurumları, seçilerek gelen bireyleri, bilimsel bilgiler ışığında uzmanlık alanına göre nitelikli öğretmenler, mühendisler, doktorlar olarak topluma kazandırmakla görevlidir. Bu görev, en etkili şekilde sağlıklı ve güvenilir yükseköğretim örgütlerinde gerçekleştirilebilir. Bu araştırmada, yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim faaliyetlerini, yönetici/öğretim elemanı/öğrenci/toplum arasındaki ilişkileri etkileyen örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramlarına yönelik algılar çerçevesinde değerlendirmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda öğretim elemanlarının algıları belirlenerek bu iki kavram arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Nitelikli yeni nesillerin ancak sağlıklı ve güvenilir eğitim örgütlerinde yetişebileceği düşünülmektedir.

Çalışmam boyunca, her türlü bilgisini, deneyimini benimle paylaşan ve her zaman destek olan değerli tez danışmanım ve hocam Yrd. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL'e ve her zaman sorularıma cevap veren, yol gösterici olan, desteklerini esirgemeyen kıymetli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Demirali Yaşar ERGİN'e ve Yrd. Doç. Dr. Tuncer BÜLBÜL'e çok teşekkür ediyorum. Veri toplama sürecinde, gerek anket formumu cevaplayarak gerek diğer fakültelerdeki hocalarla irtibatları ile bu sürece destek olan Eğitim Fakültesi'nde ve diğer fakültelerde eğitime gönül vermiş tüm kıymetli hocalarıma ve bu süreçte beni sürekli destekleyen değerli arkadaşlarıma ayrı ayrı teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatımın her döneminde, sevgi, sabır ve desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, her zaman varlıklarıyla bana güç veren canım aileme ve biricik kardeşim Gülçin KURUM'a ve son olarak bu sürece bir şekilde emeği geçen herkese sonsuz teşekkür ederim.

EDİRNE 2013 Gül KURUM

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET..... i

ABSTRACT..... iii

ÖN SÖZ..... v

İÇİNDEKİLER..... vi

TABLOLAR LİSTESİ..... ix

ŞEKİLLER LİSTESİ..... xiii

KISALTMALAR ve SEMBOLLER..... xiv

BÖLÜM 1.GİRİŞ..... 1

1.1. Problem ……..... 1

1.2. Amaç……..... 4

1.3.Önem……..... 5

1.4.Sayıltılar……. 7

1.5.Sınırlılıklar…….. 7

1.6.Tanımlar…….. 8

BÖLÜM 2.ÖRGÜT SAĞLIĞI..... 9

2.1.Örgüt Sağlığı Kavramı……..... 9

2.2.Örgüt Sağlığının İlişkili Olduğu Kavramlar……..... 13

2.2.1.Örgüt Kültürü..... 13

2.2.1.1.Yükseköğretimde Örgüt Kültürü……..... 15

2.2.2.Örgüt İklimi..... 16

2.3.Örgüt Sağlığının Boyutları……..……..... 19

2.3.1.Miles'ın Örgüt Sağlığı Boyutları……..... 20

2.3.2. Hoy ve Feldman'ın Örgüt Sağlığı Boyutları……. 22

2.3.3.Dünya Sağlık Örgütünün Geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları..... 23

2.4.Okul Sağlığı……..…..... 24

2.5.Örgüt Sağlığını Arttırmak İçin Yapılması Gerekenler……..... 26

2.6.Yükseköğretimde Örgüt Sağlığı ……..……..... 27
BÖLÜM 3.ÖRGÜTSEL GÜVEN..... 31
3.1.Güven Kavramı ve Tanımı……..... 31
3.2.Güvenin Boyutları..... 35
3.2.1.İyilik..... 35
3.2.2.Dürüstlük…..... 35
3.2.3.Açıklık..... 36
3.2.4.Güvenirlik..... 36
3.2.5.Yetenek..... 37
3.3.Örgütsel Güven Kavramı ve Oluşumu..... 37
3.4.Örgütsel Güven Boyutları..... 40
3.4.1.Mishra'nın Örgütsel Güven Boyutları..... 40
3.4.2.Bromiley ve Cummings'in Örgütsel Güven Boyutları..... 43
.Shockley-Zalabak, Morreale ve Hackman'in Örgütsel Güven Boyutları..... 44
3.5.Okullarda Örgütsel Güven..... 47
3.6.Yöneticiler ve Öğretim Elemanları Arasında Örgütsel Güven Oluşumu 50
3.7. Yükseköğretimde Örgütsel Güven..... 52
BÖLÜM 4.YÖNTEM……..... 56
4.1.Araştırmanın Modeli……..... 56
4.2.Evren ve Örneklem……..... 56
4.3.Veriler ve Toplanması……..... 59
4.3.1.Anket……..... 59
4.3.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği……..... 59
4.3.3. Örgüt Sağlığı Ölçeği……..... 62
4.4.Uygulama……..... 64
4.5.Verilerin Çözümlenmesi..... 64
BÖLÜM 5.BULGULAR VE YORUM..... 66
5.1.Örneklem Dağılımına İlişkin Bulgular..... 66
.Örgüt Sağlığı ile Okullarda Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Bulguları 74
5.3. Okullarda Örgütsel Güven Bulguları..... 79

5.4. Örgüt Sağlığı Bulguları..... 89
BÖLÜM 6 SONUÇ ve ÖNERİLER..... 112
6.1.Sonuç..... 112
6.2.Öneriler..... 116
KAYNAKÇA……..…... 118
EKLER..... 132
Ek1: Anket Formu..... 133
Ek2: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği..... 135
Ek3: Örgüt Sağlığı Ölçeği..... 137
Ek4: İzin Belgesi..... 139
Ek5: E-posta Görüşmeleri..... 140

TABLOLAR LİSTESİ

		Sayfa
Tablo 1	Örgüt Sağlığının Farklı Araştırmacılara Göre Boyutları.....	19
Tablo 2	Trakya Üniversitesinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Evren Dağılımı…….....…….....	57
Tablo 3	Ulaşılmak İstenen Örnekleme Ait Veriler…….....…..….	58
Tablo 4	Ulaşılan Örnekleme Ait Veriler…….....……	58
Tablo 5	Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Değerler…….....	60
Tablo 6	Örgüt Sağlığı Ölçeğine Ait Değerler…….....	63
Tablo 7	Cinsiyet'e Göre Akademik Unvan Değişkeni İçin Frekans Dağılımı…….....	66
Tablo 8	Cinsiyet'e Göre Kıdem Yılı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.....	67
Tablo 9	Cinsiyet'e Göre Görev Yapılan Fakülte Değişkeni İçin Frekans Dağılımı……	68
Tablo 10	Cinsiyet'e Göre Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı…….	69
Tablo 11	Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İçin Betimsel İstatistikler.....	70
Tablo 11	Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İçin Betimsel İstatistikler (Devamı)…….....	71
Tablo 12	Örgüt Sağlığı Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler…….....	73
Tablo 12	Örgüt Sağlığı Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler(Devamı)....	74
Tablo 13	Örgüt Sağlığı ile Okullarda Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Katsayıları…….....	76
Tablo 14A	Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin Regresyon Model Özeti.....	77
Tablo 14B	Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin Regresyon Analizi ANOVA Değerleri.....	78
Tablo 14C	Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin Regresyon Eşitliği Değerleri.....	78

Tablo 14D	Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin Kestirme Gücü Olmayan Değişkenler.....	79
Tablo 15	Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler.....	80
Tablo 16	Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyansların Homojenliği Testi	80
Tablo 17	Cinsiyet Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin t Testi Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 18A	Akademik Unvan Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 18B	Akademik Unvan Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler.....	82
Tablo 19A	Kıdem Yılı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 19B	Kıdem Yılı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler.....	83
Tablo 19B	Kıdem Yılı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler(Devamı).....	84
Tablo 20A	Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 20A	Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları(Devamı)…….....	85
Tablo 20B	Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler.....	85
Tablo 20B	Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler(Devamı).....	86
Tablo 21A	Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 21A	Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları(Devamı).....	87
Tablo 21B	Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler.....	87

Tablo 21C	Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven/Çalışanlara Duyarlılık-İletişim Ortamı-Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin LSD Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 22	Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	90
Tablo 23	Örgüt Sağlığı İçin Varyansların Homojenliği Testi.....	90
Tablo 24	Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin t Testi Sonuçları..	92
Tablo 25A	Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 25B	Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler.....	94
Tablo 25B	Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler(Devamı)…….....	95
Tablo 25C1	Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı- Saygı İçin LSD Analizi Sonuçları.....	95
Tablo 25C2	Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Moral İçin LSD Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 26A	Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	97
Tablo 26B	Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler.....	98
Tablo 26B	Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler(Devamı)…….	99
Tablo 27A	Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	99
Tablo 27A	Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları(Devamı)…….....	100
Tablo 27B1	Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler.....	100
Tablo 27B2	Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler.....	101

Tablo 27B3 Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler..... 102

Tablo 27C1 Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Kaynak Desteği İçin LSD Analizi Sonuçları..... 103

Tablo 27C1 Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Kaynak Desteği İçin LSD Analizi Sonuçları(Devamı)..... 104

Tablo 27C2 Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Moral İçin LSD Analizi Sonuçları..... 105

Tablo 27C2 Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Moral İçin LSD Analizi Sonuçları(Devamı)..... 106

Tablo 28A Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları..... 107

Tablo 28B Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler..... 108

Tablo 28C Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin LSD Analizi Sonuçları..... 109

ŞEKİLLER LİSTESİ

		Sayfa
Şekil 1	Örgüt Sağlığının Çalışma Sistemi Modeli ……..……....	18
Şekil 2	Örgüt Sağlığı Şeması…….....	23
Şekil 3	Okullarda Güven Oluşturma Modeli.....	50

KISALTMALAR ve SEMBOLLER LİSTESİ

Art. Ort.:	Aritmetik ortalama
F:	Varyans değeri
N:	Denek sayısı
OÖGÖ:	Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği
p:	Anlamlılık
r:	İlişki katsayısı
Sd:	Serbestlik derecesi
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences
Std. Sapma:	Standart sapma
TDK:	Türk Dil Kurum
$\bar{x}$:	Artimetik ortalama

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Eğitim örgütleri; insan yetiştirmeyi hedefleyen yönetici, öğretmen-öğretim elemanı, öğrenci ve diğer üyelerden oluşmaktadır. Hangi eğitim kademesinde olursa olsun eğitim-öğretim faaliyetlerini etkili şekilde yerine getirebilmek için sadece donanımlı bir bina ve nitelikli öğretmenler ya da zeki öğrencilere ihtiyaç duyulmamaktadır. Etkili eğitim-öğretim için her açıdan sağlıklı örgütlere ve hem örgütler arası hem de örgüt içinde üyeler arası güvene ihtiyaç vardır. Bu bağlamda eğitimin her kademesinde her zaman sağlıklı ve güvenilir örgütlerde nitelikli bireyler yetiştirilebilir.

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sınırlılık, sayılıtı ve tanımlarına ilişkin bilgi verilecektir.

1.1. Problem

Örgüt, insanın işbirliği gereksiniminden doğar. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparlar. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Aydın, 2000). Ortak amaçları hayata geçirmek için işbirliği yapan bir örgütteki bireylerin davranışları çeşitli fiziksel ve psikolojik değişkenlerden etkilenmektedir. Bu değişkenler içinde örgütün verimli çalışmasını sağlayan yönetimle, meslektaşlarla olan ilişkilerini ve iletişimini, karara katılımını, donanımlı iş ortamının sağlanmasını, duygu ve düşüncelerini rahatça açıklayabilmelerini, işlerinden keyif almalarını içeren örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramları önemli yer tutmaktadır (Kimpston, 1973 ve Kochanek, 2005).

Örgüt sağlığı kavramı öncelikle insan sağlığı fikrinden yola çıkılarak örgütlere uyarlanmıştır. İnsanlar için geçerli olan fiziksel, psikolojik, sosyal boyutlar örgütler için de geçerlidir fikri kabul görmüştür. İnsanlar gibi canlı, değişken örgütlerin sağlıklı olması işlerin verimliliğini etkilemektedir. İlk defa bu kavramla ilgili okullarda çalışma yapan Miles, sağlıklı örgütü; sadece bulunduğu ortamda yaşamını sürdürmekle kalmayan, devamlı gelişen, mücadele etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren örgüttür, şeklinde tanımlamıştır (Miles, 1969). Örgüt sağlığı kavramı, örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanında örgüt iklimi, örgütsel etkileşim ve örgüt kültürü kavramlarıyla iç içe kullanılmaya başlanmıştır. Örgüt sağlığı kavramını eğitimciler, okulların yönetimi, etkinliği, kültürü ve iklimi çerçevesinde öğretmen-öğrenci-yönetim arasındaki uyum ve bunun sonucu ortaya çıkan eğitimde verimliliğin işareti nitelikli nesiller olarak kullanmışlardır (Tsui ve Cheng, 1999).

Güven hem bireysel hem de örgütsel düzeyde oluşur fakat kişiye güven ve örgüte güven birbirlerinden farklı kavramlardır. Kişiye güven, kişiler arası farklara dayalıdır ve kişiye özeldir. Örgütsel güven ise kişilerden çok kurumlara odaklıdır. Ceylan ve Demircan (2003) örgütsel güvenin örgütün kimliğine veya kişiliğine olan güveni temsil ettiğini ve bunun küçük örgütler için örgüt sahibinin kişiliğinden, merkezileşmiş yapıdan veya örgüt kültüründen kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Zaheer, McEvily ve Perrone (1998), örgütsel güveni; örgüt üyelerinin örgütlerine ilişkin beslediği güven eğilimi olarak; Lewicki, McAllister ve Bles (1998) ise çalışanın, örgütünün kendisini etkileyecek uygulama ve politikalara karşı risk içeren durumlarda bile olumlu beklentiler taşıması, örgütünün kendisini destekleyeceğine olan inancı olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda ise örgütsel güven; çalışanın örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, yöneticilerin doğru sözlü olacağına ve sözünün arkasında duracağına olan inancı (Mishra ve Morrissey, 1990) olarak ifade edilmiştir. Genel olarak örgütsel güven; bireylerin itibar ve deneyimi temelinde örgütsel ilişkiler çerçevesinde örgüte duyulan anlayıştır. Örgütsel güven, örgüt içindeki güven ilişkilerinin toplamından ibaret değildir. Güven, gerçek işbirliğine dayalı çalışmanın ön koşullarından birisidir. Bir örgüt, üyelerinin yaratıcılığına ve

işbirliğine ne kadar çok dayanıyorsa o örgütte güven o kadar önem kazanır. Güven kurumdaki şeffaflık üzerinde gelişir ve ona katkıda bulunur (Cohen ve Prusak, 2001; Akt: Yılmaz, 2006).

Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması; çalışanlarının yöneticilerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı olan, kendilerini örgüt içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003). Aynı şekilde eğitim kurumlarında örgütsel güven; okul yöneticisi, öğretmen, öğrenci, veli, toplum arasındaki ilişkileri olumlu etkilemektedir. Yapılan araştırmalar; yüksek düzeyde örgütsel güvenin, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerini, motivasyon ve performanslarını ayrıca işbirliği ve kriz yönetimi faaliyetlerini de pozitif yönde etkilemekte, iş gücü devir oranı ve işten ayrılma durumlarında da azalmalar sağladığını göstermektedir (Aykan, 2007).

Eğitim örgütlerinin faaliyetlerini yürüttüğü okullar insan girdisinin işlenerek eğitimli birey çıktısı olarak çevreye sunulduğu açık sistemlerdir (Hoy ve Miskel, 1987). Ham maddesi birey olan eğitim örgütlerinde eğitimli bireyler yetiştirebilmek için örgütün hem fiziksel hem de psikolojik olarak sağlıklı olması gerekir. İşte bu safhada eğitim kurumunun fiziksel donanımını; eğitim örgütünün insan ilişkileri, iletişim, karara katılım, teşvik, destek gibi psikolojik ve sosyal boyutlarını kapsayan örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramları karşımıza çıkıyor. Yapılan araştırmalar, örgütsel güven kavramının öncelikle işletme sektöründe çalışılmaya başlandığını gösterirken, örgüt sağlığı kavramı öncelikle eğitim kurumlarında çalışılmıştır. Toplumun her kesiminin insan ihtiyacını karşılamak için eğitimli birey yetiştiren eğitim örgütlerinde, önemi anlaşılan sağlık ve güven kavramları hem dünyada hem de Türkiye'de öncelikle ilköğretim ve ortaöğretim seviyesinde çalışılmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde yükseköğretim seviyesinde yeterli araştırmaya rastlanamamıştır. Ancak mesleki uzmanlığa yönelik teori ve uygulama eğitimini bilimsel bilgiyle destekleyerek veren ve en üst eğitim seviyesi olan yükseköğretim kurumlarında da örgütsel güven ve sağlık kavramları önem kazanmıştır.

Yükseköğretim kurumlarının örgüt sağlığı ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesinde eğitim-öğretim faaliyetlerini aktif olarak yerine getiren öğretim elemanlarının görev yaptıkları eğitim kurumuna yönelik örgüt sağlığı ve örgütsel güven algıları önemli yer tutmaktadır. Bu bağlamda yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2. Amaç

Araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı ve örgütsel güven değişkenlerine ilişkin algı düzeylerini saptayarak, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretim elemanlarının görev yaptıkları yükseköğretim kurumuna ilişkin örgüt sağlığı ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri nedir?

2. Örgüt sağlığına ilişkin algı düzeyleri öğretim elemanlarının

a) Cinsiyetlerine,
b) Akademik unvanlarına,
c) Kıdem yıllarına
d) Görev yaptıkları fakülteye,
e) Görev yaptıkları üniversite sayısına,

göre farklılık göstermekte midir?

3. Öğretim elemanlarının görev yaptıkları yükseköğretim kurumuna ilişkin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri nedir?

4. Örgütsel güvene ilişkin algı düzeyleri öğretim elemanlarının

a) Cinsiyetlerine,
b) Akademik unvanlarına,
c) Kıdem yıllarına,
d) Görev yaptıkları fakülteye,
e) Görev yaptıkları üniversite sayısına,
göre farklılık göstermekte midir?

5. Öğretim elemanlarının örgüt sağlığı ve örgütsel güven ve bunların alt boyutlarıyla ilgili algılarının birbiri ile ilişkisi var mıdır?

6. Öğretim elemanlarının fakültelerine ilişkin örgüt sağlığı algı düzeylerinin, fakültelerine ilişkin örgütsel güven algı düzeylerini açıklamada katkısı nedir?

1.3. Önem

Mevcut kaynakları hizmete çeviren örgütlerde verimliliği ve niteliği sağlamak için sosyal sermaye çok önemlidir. Adı geçen sosyal sermaye, bu süreçte en etkin rolü oynayan insandır. Örgütlerde insanlardan yeterli verimi alabilmek için öncelikle hem fiziksel hem de psikolojik olarak sağlıklı bir ortam düzenlenmiş olması gerekir. Psikolojik olarak sağlıklı ortam kapsamında karşılıklı güven birinci derecede önemlidir. Yani, örgüt sağlığı ve örgütsel güven birbirini tamamlayan kavramlardır.

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesinde vazgeçilmez olan insan kaynağının daha aktif ve verimli çalışabilmesi için birçok değişken etkilidir. Ancak insan yetiştirilen eğitim kurumlarında örgütün fiziksel, psikolojik ve sosyal boyutlarını içeren örgüt sağlığı ve örgütsel güven değişkenlerinin önemi çok daha fazladır. Çünkü insan kaynağı, yeme-içme, barınma, ısınma gibi fiziksel ihtiyaçları

karşılanınca daha fazla verim alınabilecek bir makine değildir. Eğitim kurumlarında da daha nitelikli, donanımlı bireyler yetiştirebilmek için okulun ve içindeki örgütün fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra psikolojik ve sosyal durumları da çok önemlidir. İlkokuldan üniversiteye kadar hem okul yöneticilerinin hem de öğretim elemanlarının sağlık ve güven konusunda bilgilendirilmeleri bu konuya olan farkındalıklarını arttıracaktır. Böylelikle kişiler, bu kavramların önemini anlayıp bunu davranışlarında gösterebileceklerdir. Bu araştırma, yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi cinsiyet, akademik unvan, görev yapılan fakülte, kıdem yılı ve görev yapılan üniversite sayısı gibi değişkenlerle ortaya koyması ve yükseköğretim seviyesinde az rastlanan bu kavramların çeşitli fakültelerde incelenip nitelikli eğitime katkılarının vurgulanması açısından büyük önem taşımaktadır.

Alanyazın incelendiğinde hem dünyada hem de Türkiye'de örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramlarının farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek hem işletme örgütlerinde hem de eğitim örgütlerinin ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde çalışıldığı görülmüştür. Ancak yükseköğretim örgütlerinde bu kavramların çalışıldığı araştırmaların sayısı azdır. Araştırmacının incelemelerine göre, bu iki kavramın ne işletmede ne de eğitim kurumlarında ilişkilendirildiği çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu araştırma yükseköğretim kurumlarında örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramlarının ilişkilendirildiği ilk çalışmalardan biri olmuştur ve alandaki bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Bu araştırmada birbiriyle ilişkili olan örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramlarının eğitim örgütlerinde ne derece ilişkili olduğunu ortaya koymak daha nitelikli bireyler yetiştirmek açısından önem taşımaktadır. Çünkü eğitimin her kademesinden mezun olan birey bir şekilde yine toplum içinde yerini almaktadır. Ancak yükseköğretim kurumundan mezun olan bir birey öğretmen, mühendis, doktor vb. olarak toplumun daha can alıcı noktalarında görev almaktadır. Özellikle yükseköğretim kademesinde aldığı uzmanlık bilgisi, becerisi ve yeterliliği ile yine aynı topluma hizmet etmektedir. İşte bu eğitim kurumlarında daha nitelikli bireyler

yetiştikçe toplumda daha nitelikli işler görülmektedir. Bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koymak yükseköğretimin etkililiğini saptamak açısından bize ipucu vermektedir. Bu çerçevede, bahsi geçen iki kavramın yükseköğretim kurumundaki düzeyini saptamak ve bunlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak; yükseköğretimde eğitim-öğretim etkinliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu araştırma, nitelikli nesiller; sağlıklı ve güvenilir eğitim örgütlerinde yetişir fikrinden yola çıkarak yükseköğretim kurumunun belirlenen hedeflerine nitelikli şekilde ulaşıp ulaşamayacağı konusuna da önemli bir katkı sağlamaktadır.

1.4. Sayıltılar

1. Anket ve ölçeklere deneklerin verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
2. Örneklem evreni temsil etmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2012- 2013 akademik yılıyla,
2. Trakya Üniversitesi Fen- Edebiyat, Eğitim, Mühendislik-Mimarlık, Güzel Sanatlar, İktisadi ve İdari Bilimler, Sağlık Bilimleri Fakülteleriyle,
3. Bu fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarından (Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi) toplanan verilerle,
4. Değişkenler alanyazın taramasında belirtilen boyutlarla ve ölçme araçlarından toplanan bilgilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Üniversite: Üniversite, bilgi için var olan bir kurumdur. Üniversite; (a) *bilgiyi üretir*, (b) *öğretir*, (c) *sunar* ve (d) *yayar*. Bu dört fonksiyon, üniversitenin varoluş sebebi, işlevleridir. Bilgi üretme işlevini araştırma-geliştirme (ARGE) faaliyetiyle, öğretme işlevini eğitim-öğretim faaliyetiyle, sunma işlevini topluma danışmanlık yapma ve yayma işlevini yayın yapmak suretiyle yerine getirir (Günay, 2002).

Öğretim elemanı: Üniversitelerde eğitim, öğretim faaliyetlerini yürüten kimse, akademisyen (TDK, 2013).

Fakülte yönetimi: Fakülte kurulu, fakülte kurulunun başkanı dekan ve dekana yardım eden dekan yardımcılarından oluşmaktadır. Bu kurul, fakültenin yönetim işlerini yerine getirir.

Örgüt sağlığı: Hem bireysel hem de örgütsel ihtiyaçların karşılanması, yönetsel kademelerde uyumun sağlanması, yönetenlerle yönetilenler arasında bir işbirliğinin var olması örgüt sağlığı şeklinde ifade edilmiştir (Ardıç ve Polatcı, 2007).

Örgütsel güven: Örgüte güven, çalışan tarafından algılanan örgütün güvenilirliğidir (Tüzün, 2007).

BÖLÜM 2. ÖRGÜT SAĞLIĞI

Bu bölümde örgüt sağlığı ile ilgili alanyazın taranarak kavramsal çerçeveye ve ilgili alt boyutlara yer verilmiştir. Ayrıca örgüt sağlığı kavramı yükseköğretim kademesinde ele alınarak ilgili araştırma ve yapılan çalışmalara değinilmiştir.

2.1. Örgüt Sağlığı Kavramı

Örgüt, *"toplumsal gereksinmelerinin bir kesimini karşılamak üzere önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek, işleri yapmak için güçlerini gönüllü ve düzenli olarak eşgüdümleyen insanlardan oluşan toplumsal açık bir sistemdir"* (Başaran, 2000). Diğer taraftan örgüt, bir yapıdır ve yönetim ise bu yapıyı işleten bir süreçtir (Bursalıoğlu, 2012a: 15).

Geçmişten günümüze yönetim biliminin gelişme süreci dikkate alındığında, Taylor'la başlayan, Fayol, Weber, Gullick ve Urwick'le devam eden klasik örgüt kuramı, insanı makine gibi gören ve yüksek verimlilik üzerinde yoğunlaşan bir yönetim yaklaşımıdır (Bursalıoğlu, 2012b). Elton Mayo öncülüğünde 1927 yılında davranışsal yönetim yaklaşımı kapsamında başlayan Hawthorne araştırmalarında, çalışma koşullarının kontrol altına alınabilmesine rağmen, çalışanların bu kontrolün dışında etkileşim ve üretimde bulundukları anlaşılmış ve böylece insan ilişkileri çağı açılmıştır (Bursalıoğlu, 2012b). 1950'lerden itibaren günümüze de damgasını vuran Mc Gregor'un X ve Y teorisi, Likert'in "Sistem 4" ve Herzberg'in "Çift Faktör" gibi yaklaşımları ise örgütlerin insan boyutu üzerinde yoğunlaşarak, bireysel ihtiyaçlar, çalışma gruplarının özellikleri, yönetim ve işyerinin doğası konularına dikkat çekmişlerdir. Böylece insan odaklı yönetim modeli tüm örgütlerce benimsenmiştir (Aytaç, 2003). Örgüt sağlığı kavramı da bu doğrultuda örgütsel etkililik, örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramlarıyla birlikte eğitim yönetimi çalışma alanları içinde yer almaya başlamıştır. Farklı adlarla anılan bu kavramlar, bireyin içinde yer aldığı ve

etkileşimde bulunduğu örgüt çevresinin, bireyin örgütsel davranışının oluşumunda ve anlaşılmasındaki önemini vurgulamakta, bu çevrenin özellikleri bilindiği ölçüde, çalışanın davranışının kontrol edilebileceği varsayımına dayanmaktadır (Uras, 2000).

Argyris, bireysel düşünme, öğrenme ve örgütsel etkililik arasındaki ilişkiyi 1950'lerde keşfetmiştir. Argyris'in Harward Business İncelemesinde de düşük devamsızlık, yeterli üretim, yüksek sadakat ve yönetim hakkında olumlu duygular gibi örgüt sağlığının tipik göstergeleri olan kavramlar görülmüştür (Schuyler, 2004: 257-279). Ancak örgüt sağlığı kavramı sistemli olarak ilk defa 1969 yılında Mathew Miles tarafından okulların örgüt sağlığı analizinde kullanılmıştır. Miles okulların örgüt sağlığı için bir model önermiş ve sağlıklı örgütü şöyle tanımlamıştır: "*Sağlıklı bir örgüt, sadece bulunduğu ortamda yaşamını sürdürmekle kalmayan bununla beraber uzun dönemde devamlı gelişen, baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren bir örgüttür.*" (Miles, 1969: 375-391).

Örgüt sağlığı üzerine farklı araştırmacılar tarafından birçok çalışma yapılmış ve ortak noktaları olan farklı alt boyutlar oluşturulmuştur. Ancak örgüt sağlığı üzerine çalışma yapacak olan araştırmacıların çoğu Miles'ın (1969) örgüt sağlığı modelini temel almıştır. Bazı araştırmacılar örgütleri insanlara benzeterek çözümlemeye çalışmıştırlar. Bireyin hasta ve sağlıklı olabileceği gibi grup veya örgütün de sağlıklı veya hasta olabileceği üzerinde durmuşlardır. Eğer örgüt sağlıklı olursa düzenli işler, ürünlerini ve hizmetlerini etkili verebilir (El-Hage, 1980; Akt: Akbaba Altun, 2001). Bu fikri destekleyen Bruhn da (2001), Dünya Sağlık Örgütünün; sağlık sadece hasta olmamak değildir; fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak iyi olmaktır tanımındaki fiziksel zihinsel ve ruhsal iyiliği örgüte uyarlamıştır. Örgütlerde *fizik*; yapı, iş dağılımı, iletişim süreci ve güç kullanımına denk gelirken; *zihin*, uygulamadaki prosedürleri, inançları, hedefleri, politikaları; *ruh* ise örgüte can veren, örgütü zafere götüren gözlemlenerek anlaşılan çekirdeği, kalbi ifade etmektedir (Schuyler, 2004: 257-279). Tıpkı insanlar gibi sağlıksız örgütler işlevsiz iken, sağlıklı örgütler işlevseldir. Bir örgütteki sağlığın düzeyi, amaç ve hedeflerini başarma yeteneği ile ilişkilidir (Childers, 1985; Akt: Uras, 2000).

El- Hage (1980), Childers (1985) gibi Başaran (1998) da bir sistem olarak insanın salığı ile örgütün sağlığının birbirine benzer olduğunu ifade etmiştir. İnsan yaşamak için ürün üretir, gereksinmelerini doyurur, gelişmeye çalışır, iç çatışmalarını, zorlanmalarını çözmeye uğraşır ve çevresine dirik bir uyum savaşımı verir. Örgüt de insan gibi yaşamak için ürün üretmek, gereksinmelerini doyurmak, gelişmek, iç çatışmalarını, zorlanmalarını çözmek ve çevresine uyum sağlamak zorundadır. Örgüt bu sorunlarını çözemediğinde sağlıklı olamaz.

Örgüt sağlığı kavramı eğitimciler tarafından; yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki kişiler arası ilişkiler, okulun iklimi ve okul etkililiği ile ilgili olarak kullanılmıştır. Üstelik örgüt sağlığı; öğrenci- öğretmen ve yöneticiler arasındaki sosyal etkileşimi yansıtırken okulun çeşitli teknik, yönetimsel ve kurumsal faaliyetlerini yerine getirmesinde etkilidir (Tsui ve Cheng, 1999: 249-268). Okulların örgüt sağlığı seviyelerini belirlemek sadece yönetime değil etkili eğitim-öğretime de yardımcı olur (Akbaba Altun, 1999). Sağlıklı okullar, eğitim-öğretim sürecinin uygulanmasında karşılaşılan güçlükleri yenmede öğretmenlere destek olurlar (Sezgin, 2009: 37-41).

Örgüt sağlığı özellikle günümüz iş/hizmet dünyasında her zamankinden daha fazla önemsenmekte ve incelenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Etkin bir örgüt yapısı için bireysel ve örgütsel düzeyde sağlıklı örgüt yapısının kurulması gerekmektedir (Ardıç ve Polatcı, 2007: 137-154). Sağlıklı olma yaklaşımı çerçevesinde örgütün performansını değerlendirdiğimizde hem maddi hem manevi değerleri bir araya getiren örgüt sağlığı kavramıdır (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 175-193). Örgütler, günümüz dünyasının bir gerçeği olan değişim hızına cevap verip veremediklerini anlamak için sürekli yenilenen bir kendini değerlendirme sürecine ihtiyaç duyarlar. Bu süreçte çalışan ve iş veren aktif rol almaktadır. Sadece yaşayan değil gelecekte de var olan örgütler için; çalışanlarla kaynak paylaşımı yapılır, çalışanların belli ihtiyaçları karşılanır, çalışan ile örgüt arasında yüksek derecede aitlik duygusu oluşturulur (Nadler,1970: 18-28). Sağlıksız

örgüt yapısının olduğu işletmelerde ise, Cooper ve Dewe'in (2008: 522-524) çalışanların işe hasta gelmeleri ve bu hastalık yüzünden düşük performans göstermeleri olarak tanımladığı "*Kayıp Üretim*", McHugh'ın (2001: 43-58) çalışanların sağlığı ve refahının bir göstergesi olarak belirttiği "*İşe Devamsızlık*" ve Tetrick'in (2002: 117-141) birey ve örgüt sağlığını değerlendirdiği çalışmasında belirttiği gibi "*Örgütlerde küçülme*" ya da "*Personel sayısını azaltma*" vardır.

Sağlıklı örgüt; "*görevlerinin, yaşamasının, büyümesinin ve yenileşmesinin gereksinmelerini karşılayabilmeli; çalışanlar ve takımlar arasında oluşan çatışmaları, amaçları doğrultusunda yönetebilmeli ve işgörenlerin örgütsel zorlanmaya düşürülmeden örgüte uyumunu sağlayabilmelidir*" (Başaran, 1998). Ayrıca örgüt yapısı, kültürü, yönetim süreçleri bakımından örgütsel performansa katkı sağlayanlar sağlıklı örgüt olarak düşünülürken öğrenme yetersizliklerinden mağdur olanlar, yani sürekli öğrenen örgüt modelini benimsemeyenler sağlıksız örgütler olarak adladırılır (McHugh ve Brotherton, 2000: 744-770). Bu durumda; örgütlerin amaçlarına işbirliği içinde ulaşması ve kendisiyle yarışırken zamana karşı var olma çabası, öğrenmeye açık olması örgütsel sağlık ile ilgilidir.

Sonuç olarak, örgüt sağlığı; işletmelerden eğitim kurumlarına hangi alanda olursa olsun örgütü oluşturan bireyler arasında uyuma, sosyal ilişkilere ve örgütü amaçlarına ulaştırmaya dayanırken; sadece örgütün hayatta kalmasına değil kendini geleceğe taşımasına yönelik bir kavramdır.

2.1. Örgüt Sağlığının İlişkili Olduğu Kavramlar

Miles (1969) tarafından okulların iklimine dair öğrenci, öğretmen, yönetici arasındaki ilişkilerden yola çıkılarak ortaya atılmış olan örgüt sağlığı kavramı alanyazında bağımsız, tek başına kavramlaştırılmamıştır. Örgüt sağlığı örgütsel bütünlük, örgüt yöneticisi, moral, saygı, iş tatmini, iş stresi, örgüt içi iletişim gibi birçok önemli alt boyutu kapsamaktadır. Örgüt sağlığı okullarda incelenmeden önce

işletmelerin örgüt kültürleri ve örgüt iklimlerine bakılmıştır. Yani örgütün oluşumunda etkili olan örgüt kültürü ve iklimi örgüt sağlığının oluşmasında da yadsınamaz iki önemli kavramdır.

2.2.1.Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kavramı örgütsel yaşamın temel karakterini anlamak için bir araç olarak ortaya çıkmıştır. Örgüt kültürü; bir başka deyişle örgütün duygusunu, hissini, atmosferini, karakterini ya da örgütün imajını ortaya çıkarma çabasıdır. 1930 ve 1940'larda hem Elton Mayo hem de Chester Barnard informal örgütün işlevleri ve doğasını tanımlayan iş gruplarının normlarına, duygularına, değerlerine ve iş yerindeki ilişkilerine vurgu yapmıştır (Hoy ve Miskel, 1987).

Kültür, tanımlaması zor ve karmaşık bir kavramdır. Bu yüzden, örgüt kültürünün farklı birçok tanımının olması hiç şaşırtıcı değildir. Hofstede (1980) örgüt kültürünü; kolektif olarak planlanmış düşünceler olarak tanımlarken, Ouchi (1981) örgütün çalışanlarına verdiği değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler ve mitler bütünü olarak tanımlamıştır. Bu tanımlara ek olarak, Kennedy (1982) örgüt kültürünü; işler burada böyle yürür biçiminde ifade edilen yargılar diye toparlarken, Spender ve O'Reilly (1983) bir örgütün üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi ve güçlü, geniş ölçüde paylaşılan temel değerler tanımlarında değerlerin altını çizmişlerdir. Schein (1985) ise örgüt kültürünü; bir grubun, içsel ve dışsal uyum problemlerine ilişkin olarak devraldığı, keşfedip geliştirdiği temel kavrayış kalıpları şeklinde ifade etmiştir (Akt: Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 28).

Örgüt kültürünün tüm özelliklerini içerisine alan bir tanım yapmak mümkündür. Bu bağlamda, örgüt kültürü bir takım değerlerden oluşmuş ve bu değerlerin olduğu gibi kabul edilmiş ve örgüt içerisinde çalışanlar tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Bu değerler örgüt içerisindeki çalışanların istedikleri ve istemedikleri davranışları belirler ve çalışanların birbirleriyle kurmuş oldukları

iletişim ile kazanılır ve öğrenilir (Moorhead ve Griffin, 1989; Akt: Özkalp ve Kırel, 2003:104). Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değer ve inançlardır (Güçlü, 2003:147-159). Bu yönüyle örgüt kültürü, örgüt sağlığının sosyolojik boyutunu çağrıştırır.

Tüm bu tanım ve açıklamaların ortak özelliklerine bakıldığında; örgüt içinde bireyler tarafından paylaşılan değerler mevcuttur. Örgüt kültürünü oluşturan değerler, çalışanlar için sembolik anlamlar taşırlar. Yani; çalışanlar neyin iyi neyin kötü, hangi davranışların istenen veya istenmeyen olduğuna ilişkin ortak değerleri paylaşırlar. Bu değerler bir kurallar kitabında yazılı olmayıp çalışanların kendi geliştirdikleri fikir ve inançlardan oluşur. Örgüt kültürü, örgütün temel özelliklerini yansıtır ve bu özelliğinden dolayı ona örgütün DNA'sı denilebilir (Demir ve Öztürk, 2011: 17-41).

Örgüt sağlığı ile örgüt kültürü karşılaştırıldığında; örgüt sağlığının örgüt kültürüne oranla daha kapsayıcı bir kavram olduğu söylenebilir. İki kavram arasındaki ilişki düşünüldüğünde ise, örgüt sağlığının ancak açık, güven odaklı ve teşvik edici bir örgüt kültürü ile oluşabileceği görülür (Bell ve diğerleri, 2002: 160-167). Örgüt sağlığının amacı; işverenler, çalışanlar ve müşteriler arasında dengeli bir ilişki kurmaktır. Bu ise ancak işyerinde bağlayıcı ve birleştirici bir kültürün var olmasıyla gerçekleşebilir. Sağlıklı örgüt kültüründe doğru işi yapmak, işin doğal seyrinin bir parçasıdır. Bu kültürde, bütün birbirinden farklı rollere sahip parçalardan oluşmaz, örgüt bir mozaiktir. Sağlıklı örgüt kültüründe liderler problemleri çözerken işletme değer ve inançlarını göz önünde bulundururlar. Ayrıca işveren, çalışan ve müşterilerin lehine olacak bir çözüm bulmaya çalışırlar (Corbett, 2004: 125-133).

2.2.1.1.Yükseköğretimde Örgüt Kültürü

Bir örgütün üyelerinin paylaştığı ortak değerler olarak tanımlanan örgüt kültürü kavramı öncelikle işletmelerde daha sonra eğitim kurumlarında çalışılmaya

başlanmıştır. Eğitim kurumları içinde de öncelikle ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışılmıştır. İlköğretimde yapılan çalışmalara göre örgüt kültürünün okul yöneticisinden etkilendiği ve örgüt başarısı için önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Esinbay, 2008). Ortaöğretim kurumlarında yapılan bir araştırmada da örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkilendirilmiştir ve örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (İpek, 2012: 399-434). İlköğretim ve ortaöğretim okullarının örgüt kültürleri karşılaştırıldığında ilköğretimde daha güçlü ortaöğretimde orta düzeyde örgüt kültürü olduğu anlaşılmıştır (Arslan ve diğerleri, 2005: 449-472). İlköğretim ve ortaöğretimde görev yapan okul müdürlerinin örgüt kültürü algılarına bakıldığında her iki seviyede de okul yöneticilerinin benzer örgüt kültürü algılarına sahip olduğu ifade edilmiştir (Demirkol ve Savaş, 2012: 259-272).

Alanyazını tarayan birçok araştırmacı yükseköğretimde örgüt kültürü çalışmalarının yetersiz olduğunu görmüştür. Bunun üzerine kampüs kültürü araştırmaları başlatılmıştır. 1960'larda öncelikle öğrenci kültürleri, daha sonra akademik kültürler, kültür olarak yükseköğretim sistemi gibi konular çalışılmıştır. Tierney (2008: 23-44) tarafından 1984-1985 akademik yılında Family State College'ta örnek olay yöntemi ile yapılan gözlemler ve görüşmeler sonucunda yükseköğretimde örgüt kültürünü incelemek için çevre, görev, sosyalleşme, bilgi, strateji ve liderlik kavramlarının önemli olduğuna vurgu yapılmıştır. Yani yükseköğretimde örgüt kültürüne bakmak için Tierney (2008: 23-44) bu alt boyutları belirtmiştir.

Bergquist ve Pawlak (2008) Amerika ve Kanada yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürünü inceleyerek üniversitelerde altı farklı örgüt kültürü olduğunu bulmuşlardır. Bu altı kültür şöyledir (Bergquist ve Pawlak, 2008): Üniversitede öğretim elemanları tarafından okutulan disiplinler anlamına gelen *üniversite kültürü*; örgüt, uygulama ve hedeflere göre belirlenmiş işin değeri gibi konuları içeren *yönetimsel kültür*; akademik toplumun tüm üyelerinin profesyonel ve kişisel gelişimini destekleyen faaliyet ve programların düzenlenmesini konu alan

gelişimsel kültür; kurumdaki kaynakların dağıtımı için eşitlikçi politika ve prosedürler yürüten *savunma kültürü*; postmodern dünyanın bilgi üretme ve yayımlama kapasitesini konu alan *sanal kültür*; fiziki ortamlarda değer temelli, yüz yüze eğitimi konu alan *somut kültürdür*. Yurtdışı araştırmalarının yanı sıra yükseköğretimde örgüt kültürü Türkiye'de Balıkesir Üniversitesinde Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından geliştirilen örgüt kültürü ölçeği ile çalışılmıştır (Akt: Köksal, 2007). Bu çalışmada, öğrencilerin algılarından Balıkesir Üniversitesinin mevcut örgüt kültürü belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak öğrencilerin aidiyet, fakülte örgüt yapısıyla ilgili örgüt kültürü algıları düşük çıkarken, fakülte içinde sınıf içi iletişimle ilgili örgüt kültürü algıları yüksek çıkmıştır (Köksal, 2007).

2.2.2. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi kavramı, 1950'li yılların sonlarına doğru çalışma ortamları ile ilgili sosyal bilimciler tarafından ortaya atılmış bir kavramdır (Hoy ve diğerleri, 1991). İklim, önce örgütsel hayatın kalitesinin sürdürülmesini ifade etmek için genel bir kavram olarak algılanmıştır. Örgüt iklimi kavramı ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Gilmer (1966) örgüt iklimini; bir örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgütlerin içindeki insan davranışlarını etkileyen özellikler olarak ifade etmiştir (Akt: Hoy ve diğerleri, 1991). Litwin ve Stringer (1968) de örgüt iklimini; birlikte yaşayan ve belirli bir yerde çalışan insanların ortak algılarına dayalı olarak belirlenen ve iş çevresinin insan davranışlarını etkileyen bir dizi ölçülebilen niteliği şeklinde tanımlamıştır (Akt: Hoy ve diğerleri, 1991). Yıllar içerisinde örgüt ikliminin temel niteliklerine ilişkin bir fikir birliği oluşmuştur. Poole (1985) söz konusu nitelikleri şu şekilde açıklamaktadır (Akt: Ardıç ve Polatcı, 2007: 137- 154):

1. İklim, tüm örgüte ait bir özelliktir.
2. İklim, çalışanların ortak algılarının ürünüdür.
3. İklim, çalışanların tutum ve davranışlarını etkiler.

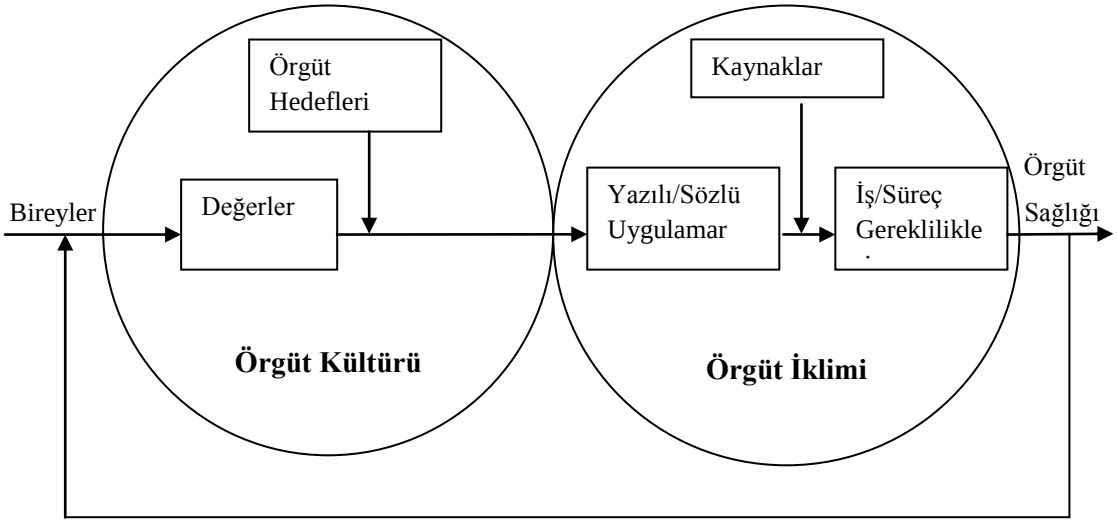
Eğitim örgütlerindeki araştırmacılar, örgütsel iklimin boyutlarını tanımlamak ve ölçmek için işletme örgütlerindeki araştırmacılardan önce davranmalarına rağmen bu kavramın önemi işletme örgütlerinde de hemen fark edilmiştir. Eğitim araştırmacıları bu kavramla ilgili çalışmalarında şu sonuçlara ulaşmışlardır (Hoy ve Miskel, 1987): Örgüt iklimi, okulun genel çalışma çevresine yönelik öğretmen algılarına gönderme yapan geniş bir kavramdır. Örgüt iklimi, resmi ve resmi olmayan örgütten, katılımcıların kişiliğinden, örgütsel liderlikten etkilenmektedir. Kısaca; bir okulu diğerinden ayıran ve üyelerinin davranışlarını etkileyen birtakım iç özellikleri, örgüt iklimini oluşturmaktadır. Ayrıntılı olarak, öğretmenlerin bulunduğu ve davranışlarını etkileyen, okuldaki davranışların bütünsel algısına dayanan okul çevresinin nispeten kalıcı niteliğidir. Okuldaki birtakım iç karakteristikler olarak tanımlanan örgüt iklimi, bazı açılardan önceki kişilik tanımlarına benzemektedir. Aslında okulun iklimi kabaca okulun kişiliği olarak algılanabilir; çünkü kişilik bireye, iklim de örgüte özgüdür. Örgütsel davranış üzerinde önemli bir etkiye sahip olan örgüt iklimi, yöneticilerin tavırlarından etkilenmektedir (Hoy ve Miskel, 1987).

Örgüt İklimi kavramı fiziksel, teknolojik, sosyal, politik ve finansal faktörleri içermektedir. *Fiziksel faktörler*; iklimi, sıcaklık, havanın temizliği, gürültü ve iş yerinin dizaynını; *teknolojik faktörler*; iş için gerekli ekipmanları ve süreci; *sosyal faktörler*; çalışanların tavır ve davranışlarını; *politik faktörler*; resmi otorite tarafından onaylanmayan sosyal etkileri ve *finansal faktörler*; çalışanlarla ilgili bütçeyi kapsamaktadır. Örgüt iklimi içinde yer alan bu faktörler, örgüt sağlığını da etkilemektedir. Ama özellikle çalışanların tavır ve davranışlarını etkileyen sosyal faktörler ile onların fiziksel ve psikolojik sağlıkları için hayatlarını belli standartlarda sürdürmelerini sağlayan finansal faktörler örgüt sağlığı açısından daha etkilidir (Wilson ve Wagner, 1997: 105).

Örgüt sağlığının, örgüt kültürü ve örgüt iklimi ile ilişkili olduğu Shoaf ve arkadaşlarının (2004) örgüt sağlığının çalışma sistemi modelinden daha açık olarak anlaşılmaktadır. Buna göre örgüt değeri ve hedefleri, iş politika ve uygulamalarını

belirlerken süreçler; işin gerektirdiği psikolojik, fiziksel ve çevresel nitelikleri belirlemektedirler. Örgüt kaynaklarının çalışan refahı, kendini geliştirme olanakları üzerinde etkisi vardır. Tüm bu etmenlerin başarılı ve sağlıklı bir şekilde bir araya gelmesiyle örgüt sağlığı modeli oluşmaktadır (Shoaf ve arkadaşları, 2004: 81-95).

Şekil 1.Örgüt Sağlığının Çalışma Sistemi Modeli



Kaynak: Shoaf ve arkadaşları, 2004: 81-95

Sonuç olarak örgüt kültürü, örgüt iklimi ve örgüt sağlığı örgütlerin önemli özelliklerini ifade eden, ortak özellikleri olan kavramlardır. Üç kavram arasındaki fark şöyle ifade edilebilir: Örgüt kültürü ortak varsayımlar ve ideolojilerden oluşurken, örgüt iklimi ortak davranış algılarıdır (Hoy ve diğerleri, 1991). Örgüt sağlığı ise olumlu örgüt kültürü ve iklimi temelinde örgütlerin yenilenerek, gelişerek gelecektede var olabilmeleridir.

2.2. Örgüt Sağlığının Boyutları

Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların işbirliği ve uyumla çalışmaları için gerekli düzeni sağlayan bir kavram olarak tanımlanan örgüt sağlığı kavramının 1958'de Argyris tarafından ilk defa kullanılmasının

ardından farklı araştırmacılar bu kavramı daha ayrıntılı şekilde inceleyerek farklı alt boyutlarını bulmuşlardır. Tablo 1'de örgüt sağlığı boyutları özetlenmiştir:

Tablo 1: Örgüt Sağlığının Farklı Araştırmacılara Göre Boyutları

Miles (1969)	**Kimpston ve Sonnebend(1973)**
1.Amaç Odağı	1.Karar verme
2.İletişim Yeterliliği	2.Kişilerarası ilişkiler
3.Uygun Güç Eşitliği	3.Yenileşme
4.Kaynakların Kullanımı	4.Özerklik
5.Örgütsel Bağlılık	5.Okul toplum ilişkisi
6.Moral	
7.Yenilikçilik	
8.Özerklik	
9.Uyum	
10.Problem Çözme Yeterliği	
Hoy ve Feldman(1987)	**Neugebauer(1990)**
1.Örgütsel Bütünlük	1.Planlama ve Değerlendirme
2.Örgüt yöneticinin etkisi	2.Motivasyon ve Kontrol
3.Saygı	3.Grup İşlevi
4.Çalışma Düzeni	4.Personel Gelişimi
5.Kaynak Desteği	5.Karar verme ve Problem çözme
6.Moral	6.Mali Yönetim
7.İşin Önemi	7.Çevresel Etkileşim
Akbaba(2001)	**Dünya Sağlık Örgütü (Williams,1994)**
1.Örgütsel Liderlik	1.Çevresel Faktörler
2.Örgütsel Bütünlük	2Fiziksel Sağlık
3.Çevresel Etkileşim	3.Psikolojik Sağlık
4.Örgütsel Kimlik	4.Sosyal Sağlık
5.Örgütsel Ürün	

Kaynak: Akbaba Altun, 2001; Cooper, 1994; Hoy ve Fieldman, 1987; Kimpston ve Sonnabend, 1973; Miles, 1969; Neugebauer, 1990.

Örgütsel sağlığına ilişkin yaptıkları çalışmalarla bu alt boyutlara ulaşan araştırmacılar, eğitim kurumlarının farklı seviyelerinde uygulama yapmışlardır.

Örgüt sağlığının boyutlarına baktığımızda saygı, uyum, moral gibi psiklojik faktörlere; kaynak desteği, planlama ve çevresel etkileşim gibi fiziksel faktörlere gözümüz çarpıyor. Her araştırmacı farklı boyutlara ulaşmış olmasına rağmen, Dünya Sağlık Örgütü bu boyutları en genel hatlarıyla belirtmiştir.

2.2.1. Miles'ın Örgüt Sağlığı Boyutları

Miles'ın Örgüt Sağlığı teorisinin boyutları üç temel ve bu temel boyutların altında on alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar ayrıntılı şekilde açıklanmıştır (Miles, 1969: 375-391):

Görev İhtiyaçları Boyutu

1. *Amaç Odağı*: Amaçlar açık ve kabul edilir olurken hem üyeleri harekete geçirmeli, ellerindeki kaynakları kullanmaya, yeni kaynaklar yaratmaya itmelidir hem de çevrenin istekleriyle uyum içinde olmalıdır.
2. *İletişim Yeterliliği*: Serbest ve her yöne açık iletişim iç gerginliklerin çabuk ve sağlıklı hissedilmesini, sistemin problemleri hakkında yeterli verilerin toplamasını ve sistemin zorluklarına iyi teşhis konulmasını sağlar.
3. *Uygun Güç Eşitliği*: Gücün örgüt içerisindeki dağılımı nispeten eşittir. Her zaman alt kademedekinin üst kademelerdekini etkileyebileceği düşünülür. Böyle bir örgütte insanın temel tutumu işbirliğine dayanır.

Yaşamını Sürdürme İhtiyaçları Boyutu

4. *Kaynakların Kullanımı*: Örgüt içerisinde en etkin şekilde gereğince görev dağılımı yapılır. Yani insanların genel eğilimi ile sistemin rol istekleri arasında iyi bir uyum vardır.
5. *Örgütsel Bağlılık:* Örgüt olarak kimliğinin farkında olan örgütlerde, üyeler memnundur, örgütten etkilenirler ve örgüte katkılarını işbirliği yönünde kullanırlar, üye olmak ve üye olarak kalmak çekicidir,

6. *Moral:* Moral, huzursuzluğa, gerginliğe ve doyumsuzluğa karşı doyum ve mutluluk duygularının karşılığıdır. Örgütlerde moral fikri, bireylerin kendilerini iyi hissetme duyguları etrafında merkezileşmesidir.

Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu

7. *Yenilikçilik:* Örgüt, yeni amaçlara yönelir, yeni ürünler üretir, kendi kendini değiştirir, yeni süreçleri davet eder. Böyle bir örgüt rutinleşmeden standartlardan daha fazla büyüyen, gelişen ve değişen örgüttür.
8. *Özerklik:* Örgüt çevreye karşı aktiftir, dış etkenlere karşı bazı bağımsız özellikler gösterir. Bireyleri karşılıklı ilişkilerde diğerlerinin varlığı tehdit etmez ve davranışlarında belirleyici olmaz.
9. *Uyum:* Örgüt kendi içerisinde büyüme ve gelişme için gerekli değişiklikleri yapabilme becerisine sahiptir.
10. *Problem Çözme Yeterliliği*: Problemler en az enerjiyle çözülür. Yeterli bir örgüt problemin hissedilmesinde, olası çözümlerin bulunmasında, çözümlere karar verilmesinde, bu çözümlerin uygulanması ve etkisinin değerlendirilme için gerekli yapı ve süreçlere sahiptir.

2.2.2. Hoy ve Feldman'ın Örgüt Sağlığı Boyutları

Hoy ve Feldman (1987: 30-37) da okullarda yaptıkları uygulamalar sonucunda örgüt sağlığını yedi boyutta ortaya koymuştur:

1. *Örgütsel Bütünlük*: Okulun programlarında bir bütünlük sağlamak için çevreyle baş etme yeteneğidir. Böylelikle öğretim elemanları toplumun ve ebeveynlerin anlamsız isteklerinden korunur.
2. *Örgüt Yöneticisinin Etkisi*: Yöneticinin üstlerini etkileyebilme yeteneğidir. Üstlerini ikna etmek, daha fazla saygı görmek ve hiyerarşi tarafından desteklenmek yönetimde önemlidir.

3. *Saygı:* Örgütte saygı, arkadaşça, destekleyici ana davranıştır.Yöneticinin öğretim elemanlarının refahı için gerçekten ilgi gösterdiğini ifade eder.
4. *Çalışma Düzeni:* Örgüt yöneticisinin davranışı hem başarı hem de görev odaklı olmalıdır. İşten beklentiler, performans standartları ve prosedürler açıkça yönetici tarafından ifade edilir.
5. *Kaynak Desteği*: Eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü okullarda gerekli sınıf araç-gerecinin, öğretim materyallerinin ve diğer gerekli malzemelerin mevcut olmasıdır.
6. *Moral:* Öğretim elemanları arasında arkadaşlık, açıklık, isteklilik ve güven duygusunun olmasıdır. Bu durumda öğretim elemanları işlerini, birbirlerini severler, birbirlerine yardım ederler. Okullarından gurur duyarlar ve işlerinden tatmin olurlar.
7. *İşin önemi*: Öğrenciler için yüksek başarılabilir hedefler belirlenir. Öğrenme çevresi düzenli ve ciddidir. Öğretim elemanları öğrencilerinin başaracağına inanırlar ve öğrenciler de çok çalışırlar, öğretmenlerinin çabalarına saygı gösterirler.

2.2.3. Dünya Sağlık Örgütünün Örgüt Sağlığı Boyutları

Dünya Sağlık Örgütü de örgüt sağlığının boyutlarını dört grupta toplamıştır (Williams, 1994: 7-24):

1. *Çevresel Faktörler*: İş yerlerinin bütün yönlerini kapsar. Örgütün gürültü seviyesi, tehlikeli maddeler, ısı, fiziksel çalışma alanı gibi.
2. *Fiziksel Sağlık*: Örgütte çalışan bireylerin fiziksel sağlıklarını kapsar.
3. *Psikolojik Sağlık*: Kendine güven, stres, depresyon, kaygı ve davranış stilleri ile ilgilidir.
4. *Sosyal Sağlık:* Arkadaşlıklar, evlilik problemleri, sosyal destek, işteki ilişkiler ve iş dışındaki ilişkilerle ilgilidir.

Bu faktörler arasındaki sınır, kesin çizgilerle ayrılmaz. Örgütler, çalışanların sağlık yönetimi için örgüte bütünsel bakma ihtiyacını duyarlar.Williams (1994) Dünya Sağlık Örgütünün sağlıklı örgüt için koyduğu boyutları sistematik yapıya dönüştürerek Örgüt Sağlığı Şeması oluşturmuştur. Bu sistematik yapı etmenler arasındaki iletişimi ve temel çevresel faktörlerden sosyal faktörlere kadar ilerlemeyi gösterir (Williams, 1994: 7-24).

Şekil 2: Örgüt Sağlığı Şeması

			Sosyal
		Psikolojik	Psikolojik Sosyal
	Fiziksel	Fiziksel Psikolojik	Fiziksel Sosyal
Çevresel	Çevresel Fiziksel	Çevresel Psikolojik	Çevresel Sosyal

Kaynak: Williams, 1994: 7-24

Bu yapı Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile benzerlik göstermektedir. Şekil 2'de çevresel ve fiziksel etmenler Maslow'un hiyerarşisinde bireyin temel fizyolojik ve güven ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Yani önce çevresel etmenlerin düzeltilmesi daha sonra da diğer ihtiyaçların giderilmesi gerekir (Williams, 1994: 7-24). Bu şemayı okula uyarlarsak öğretmenlerin ve öğrencilerin sağlıklı şekilde eğitim-öğretim yapabilmesi için öncelikle donanımlı bir okul binası ve dersliklere gerek vardır. Sonra psikolojik ve sosyal boyuttaki saygı, güven, sevgi, takdir gibi ihtiyaçlara sıra gelir.

2.3. Okul Sağlığı

Okul sağlığı, okullarda örgüt iklimi kullanılarak kavramsallaştırılmıştır. Bu sayede okul etkililiği ile ilgili önemli değişkenler belirlenmiştir (Brooker ve diğerleri, 1978; Akt: Akbaba Altun, 2001). Miles'ın örgüt sağlığı boyutlarının uygulanmasında başarısız olduktan sonra Hoy ve Feldman (1987: 30-37) okul sağlığını ölçmek ve kavramsallaştırmak için Parsons ve arkadaşları (1953) ile Etzioni'nin (1975) teorik araştırmalarına, okul etkililiği ile ilgili amprik araştırmalara yönelmiştir. Parsons ve diğerlerine (1953) göre bütün sosyal sistemlerin, hayatlarını sürdürmek, büyümek ve gelişmek için dört temel problemi çözmeleri gerekir (Akt: Hoy ve diğerleri, 1991):

1. Çevresiyle arasında uyum sağlamak,
2. Hedefleri belirlemek ve uygulamak,
3. Okul içinde dayanışmayı sürdürme,
4. Kendine özgü değerler sistemini yaratmak ve onu korumak.

Sağlıklı okullar, hem örgütsel bütünlük hem de hedefe ulaşmak, başarılı olmak için sosyal ve araçsal ihtiyaçları etkin şekilde karşılarlar. Parsons (1967) da okulların bu ihtiyaçlar doğrultusunda teknik, yönetsel ve kurumsal olmak üzere üç farklı kontrol seviyesi olduğunu belirtmiştir. Okulun *teknik seviyesi* öğretme-öğrenme süreciyle ilgilidir. Okulun temel işlevi, öğrencileri eğitmektir. *Yönetsel seviye,* örgütün iç yönetsel işleyişini kontrol ederken *kurumsal seviyede* okul ile çevrenin bağı kurulmaktadır (Akt: Hoy ve diğerleri, 1991). Bu durumda sağlıklı okul; teknik, yönetsel ve kurumsal seviyelerin uyum içinde olduğu okuldur. Okul, dışardan gelen yıpratıcı güçlerle mücadele ederken enerjisini görevinde yoğunlaştırıp hem araçsal hem de sosyal ihtiyaçlarını karşılar (Hoy ve diğerleri, 1991).

Hoy ve Feldman (1987) örgüt sağlığı envanterini geliştirdikten sonra sağlıklı ve sağlıksız okullar için kriterler koymuşturlar. Sağlıklı okul toplumun ve velilerin gereksiz baskısından korunurken, sağlıksız okullar dışarıdan gelen olumsuz

etkilerle incinebilirler. Sağlıklı okulda yönetim kurulları, okulun politikasını etkileyecek her türlü ilgi grubunun çabalarıyla başarıyla baş ederken, sağlıksız okullar toplum baskısıyla sarsılır. Sağlıklı okullarda yönetici, dinamik lider olarak görev ve ilişki yönelimli liderlik davranışını birleştirip öğretmenleri destekler, onlara işleri konusunda yüksek standartlar sağlar. Sağlıksız okullarda, pasif yöneticiler öğretmenlere az destek ve düşük cesaret gösterirler. Sağlıklı okulda öğretmenler, öğretme ve öğrenme ile yükümlüdürler. Onlar, öğrenciler için yüksek fakat başarılabilir hedefler koyarlar, yüksek performans standardını sürdürürler, ciddi ve düzenli öğrenme çevresi geliştirirler. Ancak sağlıksız okullarda öğretmenler ne işleri ne de meslektaşları hakkında iyi düşünürler ve şüpheci, savunmacıdırlar, ayrı hareket ederler. Öğretim araç-gereçleri ve ek materyaller ihtiyaç anında mevcut değildir. Sonuç olarak; sağlıklı okullarda öğretmenler birbirini sever, birbirine güvenir ve okullarıyla gurur duyarken, sağlıksız okullarda ne öğretmenler ne de öğrenciler akademik hayatı ciddiye alır. Akademik olarak başarılı öğrencilerle de yaşıtları dalga geçerken, öğretmenleri onları bir tehdit olarak görür (Hoy ve Feldman 1987: 30-37).

Yurtdışında örgüt sağlığına dair yapılan çalışmalar Türk Eğitim Sistemini de etkilemiştir. Örgüt sağlığının Türk Eğitim Sistemindeki örgütsel performansı etkiler düşüncesi çeşitli yeni yasal düzenlemelerle sonuçlanmıştır. Örgütsel etkililik, liderlik, performans değerlendirme gibi kavramlar bizim eğitim sistemimizde de tartışılmaya başlamıştır. Bu kavramlar üzerine seminerler, dersler ve sertifika programları düzenlenir. Eğitimin kalitesi, öğretmenler ve okul yöneticileri aracılığıyla tezli ve tezsiz yüksek lisans programları ile düzeltilmeye çalışılmaktadır (Cemaloğlu, 2006: 63-72.).

2.4. Örgüt Sağlığını Arttırmak İçin Yapılması Gerekenler

Örgüt sağlığı, örgüt içindeki bireylerin amaçlarına ulaşırken hem psikolojik hem de fiziksel olarak bir engelle karşılaşmadan işbirliği içinde hareket etmelerini ifade eder. Ayrıca örgüt sağlığı örgütün sadece bugün var olması değil, geleceğe

taşınabilmesi hususunda çok önemlidir. Bu yüzden örgüt sağlığının sadece korunması yetmez, ihtiyaçlar doğrultusunda fiziksel ve psikolojik değişiklikler sağlanarak örgüt sağlığı düzeyi arttırılmalıdır.

Miles (1969) örgüt sağlığını eğitim kurumlarında ele almıştır ve yerel bir okul sisteminin sağlık seviyesinin zaman zaman değişebildiğini ifade etmiştir. Bundan yola çıkarak herhangi bir okul sisteminde örgüt sağlığını daha iyi seviyede tutabilmek için neler yapılabilir sorusunu sormuştur. Bu soruya cevap olarak da örgüt sağlığını arttırmak için altı yaklaşım geliştirmiştir (Miles, 1969: 375-391):

1. *Bireysel çalışma yaklaşımında* dışardan bir uzmanın tavsiyelerinden oluşan teknokratik değişim modeli reddedilirken, örgütsel içebakış sistemi kabul edilir.
2. *İlişkisel vurgu yaklaşımında* örgüt, birbirinden soyutlanmış kişiler ve işler koleksiyonu olarak değil, grup ağı ve iletişimi olan bir sistem olarak görülür.
3. *Bilgi akışını güçlendirme yaklaşımında* bilgi akışı dikey, yatay ve çapraz iletişimin arttırılmasıyla sağlanır. Bilgi akışı, var olan sistemde yeni geribildirim döngülerinin eklenmesiyle desteklenir.
4. *Değişim amaçlı normlar yaklaşımının*, grup ve ilişkilere odaklanarak ve bilgi akışını arttırarak; örgütte kişilerarası ilişkileri düzenleyen normları değiştirme etkisi vardır. Örneğin, bir iş yerinde "Dikkatli ol ve patronunla iyi geçin" kuralı bu yaklaşımla "Patronla uyuşup uyuşmadığın konusunda açık ol" şeklinde değiştirilebilir.
5. *Geçici sistem yaklaşımında* yeni normlar geliştirilir, kalıcı sistem yapısında anlamlı değişiklikler yapılabilir.
6. *Uzman Desteği*: Bütün bu yaklaşımlar, sistemin kendini anlaması, özgürce iletişim kurması, problem çözme davranışı geliştirmesi için ana görevi yardım etmek, harekete geçirmek, destek olmak olan bir danışmanın varlığına ihtiyaç duyar.

Örgütler, etraflarındaki değişimden etkilenir ve bu doğrultuda kendilerini değiştirmek ve yenilemek zorundadırlar. Zaten bu değişime karşı olan değil, değişimi kendi içinde uyarlamış ve değişime ayak uydurmuş örgütlerde örgüt sağlığı görülür. Örgüt sağlığını arttırmak için de sadece verilen yaklaşımlara bağlı kalınamaz. Örgüt sağlığı, verilen yaklaşımlar çağın gereksinimleriyle harmanlandığında sağlanır.

2.5. Yükseköğretimde Örgüt Sağlığı

Yükseköğretim kurumlarının en büyük sorumluluğu, geleceğimiz olan gençlerimizi en iyi şekilde yetiştirmektir. Bizi geleceğe taşıyacak olan nitelikli, sağlıklı nesiller de sağlıklı üniversitelerde yetiştirilebilir. Hayatta kalma, zorluklarla mücadele ederek gelişme, geleceğe taşınma olarak tanımlanan örgüt sağlığı kavramı, hem işletmelerde hem de ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışılmış olmasına rağmen, yükseköğretimde ihmal edilmiştir. Bunun üzerine Klingele ve arkadaşları (2001: 97-111) yükseköğretimde örgüt sağlığı konusunu ayrıntılı olarak çalışmış ve yükseköğretimde örgüt sağlığını; iletişim, katılım, sadakat ve bağlılık, moral, kurumsal itibar, ahlak, iş tanımı, hedef sırası, liderlik, gelişim ve kaynak kullanımı olmak üzere on bir alt boyutta ifade etmiştir. Hoy ve Feldman (1987) ile Miles'ın (1969) belirttiği alt boyutların ortak noktalarına ek olarak Klingele ve arkadaşları (2001) yükseköğretimde katılım, itibar, ahlak ve gelişim alt boyutlarını da örgüt sağlığı altında toplamıştır. Çünkü yükseköğretim örgütleri daha katılımcı yönetim anlayışlarıyla, ahlaki değerlerimizi davranışlarında göstererek ve sürekli gelişerek itibarlarını muhafaza eder, toplumun her kesimine bir bütün olarak örnek olurlar.

Eğitim örgütleri içinde örgüt sağlığı konusu ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde farklı araştırmacılar tarafından çalışılmıştır. Hoy ve Woolfolk (1993: 355-372) öğretmen etkililiğinin genel ve kişisel olmak üzere iki boyutu ile sağlıklı okul iklimi arasındaki ilişkiye bakmıştır. Onlar, sağlıklı okul ikliminin öğretmenlerin öğrencilerinin öğrenmesini etkileyebilecekleri inancını kendilerinde geliştirmelerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Hoy ve Feldman (1999: 87-106) liselerde örgüt

sağlığı kavramını çalışmış ve ortaöğretim kurumları için örgüt sağlığı ölçeğini geliştirmişlerdir. Smith ve arkadaşları da (2001: 135-151) ortaöğretim kurumlarında örgüt sağlığı ile güven arasındaki ilişkiye bakmışlar ve örgüt sağlığının güvenin farklı boyutlarının yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır. Ortaöğretim kurumundaki örgüt sağlığı ile matematik başarısı ilişkisine bakan Smith (2002); iki değişken arasında pozitif ilişki bulmuştur ve özellikle örgüt sağlığının akademik önem alt boyutunun matematik başarısının önemli bir kestiricisi olduğu ortaya çıkmıştır. Chauvin'de (2010) okul müdürünün liderlik davranışının örgüt sağlığı ve öğrenme güçlüğü çeken öğrencilerin akademik başarısı üzerinde etkisine bakmış, özellikle okul müdürünün davranışlarının örgüt sağlığı ve akademik başarı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunlara ek olarak yurtdışında personel ile okul seviyelerinin okul örgüt sağlığı üzerinde etkisi ve öğretmen stresi, bu stresin örgüt sağlığı ile performans üzerindeki etkisi çalışılmıştır ve öğretmen stresi ile örgüt sağlığı arasında negatif korelasyon bulunmuştur. (Bevens ve diğerleri, 2007: 294-302; Ho, 2000: 62-73).

Yurtiçinde örgüt sağlığı kavramı öncelikle ilköğretim ve ortaöğretim okullarında liderlik stilleri, bürokrasi, örgütsel vatandaşlık, örgütsel iklim, okul vizyonu gibi farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek öğretmen ve yönetici algıları doğrultusunda farklı bölgelerde farklı araştırmacılar tarafından çalışılmıştır. Korkmaz (2005: 526-548) ilköğretim okullarında örgüt sağlığı ile akademik başarı arasındaki ilişkiye bakmıştır ve 791 ilköğretim okulu öğretmeninin katılımıyla yürütülen çalışmada öğrencilerin sosyal bilgiler, matematik, Türkçe alanlarında akademik başarıları ile örgüt sağlığı ve sosyo-ekonomik statü arasında kuvvetli ilişki bulunmuştur. Karaman ve Akıl (2005) bürokrasi ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi 400 ilköğretim okulu öğretmeninin algısına göre değerlendirmiş ve bürokratik okul, sağlıklı okuldur; bürokrasinin örgüt sağlığı üzerinde etkisi vardır, sonucuna ulaşmıştır. Korkmaz (2006: 14-36) ilköğretim okullarında örgüt sağlığı ile okul vizyonu arasındaki ilişkiye bakmıştır ve 842 ilköğretim okulu öğretmeninin katılımıyla yürütülen araştırma sonuçlarına göre okul vizyonu ile örgüt sağlığı arasında pozitif bir ilişki çıkmıştır. Demokratik okul ortamlarında öğretmenlerin de

okul vizyon çalışmalarına katılımının sağlanması ile değişime açık ve sürekli gelişen okulların sayısı artmaktadır. Cemaloğlu (2007) 385 ilköğretim okulu öğretmeninin örgüt sağlığı algılarına bakmış ve bu algılara göre cinsiyet ile örgüt sağlığının örgütsel bağlılık alt boyutu arasında farklılık bulurken, Gürkan (2006) 201 ilköğretim okulu öğretmeni ile çalışmış ve cinsiyet ile örgüt sağlığının örgüt yöneticisinin etkisi ile meslekî liderlik alt boyutlarında, Çoban (2007) ise 500 okul yöneticisi ve öğretmenle çalışmış ve onların algılarına göre cinsiyet ile örgüt sağlığının örgütsel kimlik alt boyutu arasında farklılık bulmuştur. Ancak Özdemir (2006) İzmir'de 325 öğretmen ile yürüttüğü araştırmada öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının orta düzeyde olduğunu ve kıdem, cinsiyet, branş değişkenlerine göre bu algılarda fark olmadığını bulgulamıştır. Ergin (2008) de örgüt sağlığı ile cinsiyet ilişkisine bakmıştır ve bayan öğretmenlerin örgüt sağlığı için okulu geliştirici etkinliklerde daha fazla istekli olduğunu bulmuştur. Korkmaz (2007: 57-91) örgüt sağlığı üzerinde okul yöneticilerinin liderlik stillerinin etkisi araştırmasında dönüşümsel liderliğin örgüt sağlığı üzerinde etkileşimci liderlikten daha olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşırken, Yıldırım'da (2006) örgüt sağlığı ile dönüşümsel liderlik arasında pozitif ilişkiye ulaşmıştır. Korkmaz (2011) örgütsel bağlılık, örgüt sağlığı ve örgütsel iklim araştırmasında örgütsel bağlılığın örgüt sağlığının örgütsel iklimden daha kuvvetli bir kestiricisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tekin (2005) okul yöneticilerinin örgüt sağlığı algıları üzerine çalışmış ve öğrenim durumu, cinsiyet ve atanma şekilleri ile örgüt sağlığı arasında fark bulmuştur. Karakuş (2008) öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarına göre örgüt sağlığının sadece örgütsel hedefleri gerçekleştirme alt boyutunda pozitif algıya sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Buluç (2008) ise örgüt sağlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine ortaöğretim okulllarından 215 öğretmene uygulama yapmış ve örgüt sağlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yönetsel ve teknik düzeyde fark bulmuştur.

Eğitim kurumları dışında işletme sektöründe örgüt sağlığı ile iş stresi, kişilik, yabancılaşma gibi değişkenler arasındaki ilişkiye bakılmış ve Türkiye'de ilk beş yüze giren işletmelerden bazılarının örgüt sağlığına bakılmıştır. Emhan (2005) araştırmasından elde ettiği sonuçlara göre sağlıklı bir işletmenin; çalışanlara verilen

değer, çalışanların aktif katılımı, motivasyonu, üretim tutkusu, yöneticilerin kişisel farklara saygı göstermesi, değişime açık olması ve açık-zamanında iletişim gibi koşullarına bağlı olduğunu bulmuştur. Bankacılık sektöründe, çalışan yabancılaşması ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiye bakan Tutar (1996) iki değişken arasında negatif ilişki bulmuştur. Yabancılaşma azaldıkça örgüt sağlığı artmaktadır.

Yükseköğretimde örgüt sağlığı çalışması, Polatcı ve arkadaşları (2008) tarafından Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesine bağlı yüksekokullarda 120 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada öğretim elemanlarının yükseköğretimde örgüt sağlığı algısına bakılmıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre okul çeşidi ile örgüt sağlığı arasında farklılık varken, cinsiyet ve akademik unvan ile örgüt sağlığı arasında farklılık görülmemiştir

Sonuç olarak, farklı örgütlerde çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilerek çalışılan örgüt sağlığı kavramı, örgütleri etrafında toplayan verimlilik ve üreticilik hedefine ulaşma yolunda anahtar faktördür ve örgütlerin üretkenliği, verimliliği üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

BÖLÜM 3.ÖRGÜTSEL GÜVEN

Bu bölümde örgütsel güven kavramının tanımı, örgütsel güven modelleri, güvenin boyutları, okulda güven oluşturma konuları incelenmiştir. Ayrıca yükseköğretimde örgütsel güven ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

3.1 Güven Kavramı ve Tanımı

Örgüt, belirlenen hedeflere ulaşmak için işbirliği ile çalışan insan topluluklarından oluşur. Örgütler için en önemli güç sahip oldukları insan sermayesidir. Ancak bu insan sermayesi; örgütün insanda canlandırdığı duygular olarak tanımlanan, okulda bireylerin birbirlerine duydukları sevgi, saygı, bağlılık, anlayış ve güven olarak ifade edilen sosyal sermaye ile beslenirler (Töremen, 2002: 556-573).

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından beri bilim insanları güven kavramı üzerinde yoğunlaşmışlardır. Önceleri oyun teorisi ve soğuk savaş sırasındaki şüpheler üzerine deneysel çalışmalar yapılmıştır (Tingle, 2011). 1960'lardaki çalışmalarda güven karakterle ve 1980'lerde boşanmalar arttıkça kişiler arası ilişkilerle ilişkilendirilerek incelenmiştir (Rotter, 1967: 651-665). İnsanların neden güvendiğini ve güvenin sosyal ilişkilerde nasıl oluştuğunu anlamak psikologlar, sosyologlar, ekonomistler, antropologlar ve örgütsel davranış çalışan öğrenciler tarafından asıl odak noktası olarak alınmıştır. Teknoloji geliştikçe ve toplumdaki hızlı değişime ayak uydurmak için örgütsel çalışmalarda da güven konusu işlenmeye başlamıştır (Mishra, 1996: 261-287; Cummings ve Bromiley, 1995: 302-330; Tyler ve Kramer, 1995: 1-15). Bilim insanları güveni, sağlıklı kişiliğin, kişiler arası ilişkilerin ve işbirliğinin temeli olarak görmektedir. Son zamanlarda güven araştırmacıları, hızla değişen, karmaşıklaşan ve belirsizleşen günümüz dünyasında

örgütler içinde güvenin etkilerini, çıkış noktasını çalışmaktadırlar (Lewicki ve diğerleri, 1998: 438-458).

Önceleri güven kavramı sıklıkla kişiyi güvenilir yapan karakter özellikleri ile ifade edilmiştir. Ancak daha sonraki çalışmalar güvenin sadece karakterle değil etrafımızdaki olaylarla da ilgisi olduğunu öne sürmüştür. Kişi, güven oluşurken yararlı ya da zararlı olarak algılanacak bir olaya doğru yolculuğa çıkar, karşısındaki kişinin davranışına bağlı olarak yararlı ya da zararlı durumu fark eder ve karar vermeye çalışır. Bu iki durum değerlendirildiğinde yarar zarardan üstün çıkıyorsa güvenilir bir tercih yapılmıştır. Güvenilir tercihler de çaresizlik, rahatlık, dürtüsellik, erdem, masumiyet, inanç ve itimat ile ilgilidir (Deutsch, 1960: 123-139).

Güven karşılıklı olarak oluşan bir duygudur. Bundan yola çıkarak Rotter (1967: 651-665) güveni sosyal öğrenme teorisi ile ilişkilendirerek kişiler arası ilişkiler açısından incelemiştir. Bu bağlamda güven; bir birey ya da grup tarafından verilen söze, ifadeye, sözlü ya da yazılı cümleye diğer birey ya da grup tarafından itimat edileceği beklentisidir (Rotter, 1967: 651-665). Gambetta'ya (2000) göre güven, kişinin, karşıdaki kişi ya da grubun belirli bir hareketi yapmasını değerlendirmede kişisel tahminidir. Yani birine güveniyoruz dediğimizde, kişiyle işbirliği yapabilmemiz için yararlı bir hareket yapacağını tahmin ederiz (Gambetta, 2000: 213-237). Lewicki ve diğerleri de (1998: 438-458) güveni; bir bireyin karşıdaki bireyin sözlerine, hareketlerine ve kararlarına ilişkin olumlu beklentisi olarak tanımlamıştır. Tanımda geçen sözler, hareketler ve kararlar McAllistor'ın (1995: 24-59) bilişsel ve duyuşsal temelli güven çalışmasında bilişsel güvene denk gelmektedir. Çünkü herkes, öncelikle yakından tanımadığı kişilere bilişsel güven duyar. Yani bireyin söz, hal, hareket ve uzmanlığından yola çıkılır. Yapılan çalışmada yöneticilerin eşgörevdeki arkadaşlarına daha çok bilişsel güven duyduklarını ve duyuşsal güven için belirli bir seviyede bilişsel güven gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (McAllistor, 1995: 24-59).

Kâr amacı güden/gütmeyen örgütlerin hayatta kalabilmeleri ve gelişebilmeleri büyük ölçüde toplumun içinde yer alan güven ilişkilerine bağlıdır (Sargut, 2003: 89-124). Ekonomik örgütlerde güven daha çok işbirliği ile yakından ilişkilendirilmiştir. Ekonomik faaliyetlerde işbirliğinin ana mekanizmaları: güç, piyasa ve güvendir. Değiş-tokuş sürecinde güvenin, kişilerden birinin diğerinin zayıf yanını sömürmeyeceği inancı üzerine kurulu olduğu ileri sürülmektedir (Korczynski, 2000: 1-21). Bilgi ve teknoloji alanındaki gelişmelerle insanlar arasındaki ilişkiler, ahlaki normlar değişmiştir. Örgütleri bir arada tutmanın anahtarı olan güven kavramına da bakış değişmiştir. Bilgi ve teknoloji çağında bilgisayar ekranlarıyla kablolar arasına sıkışan insanın sosyal ilişkileri de zayıflamıştır. Ancak güven, entegre devrelerle, fiber optik kabloların arasında değildir. Güvenin, üyelerinin ortaklaşa paylaştığı normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliği yönünde davranan bir toplumda ortaya çıkması beklenir (Fukuyama, 2000: 41).

Birçok şirket ve evli çiftlere danışmanlık yapan Solomon ve Flores (2001) güveni bir taahhüt, taahhütlerde bulunmak ve bunları yerine getirmek olarak tanımlar. Buradan güvenin karşılıklı olarak sözünde durmak olduğu da çıkarılabilir. Deutsch'un (1960) yıllarca önce belirttiği gibi Solomon ve Flores'de (2001) güveni sadece bir karakter özelliği olarak görmemektedir; çünkü güven dinamiktir, kişisel sorumluluk, taahhüt ve değişim ister (Solomon ve Flores, 2001). Güveni sağlamak için bireyler hatalara karşı caydırıcı ilkelerle teşvik edilmeli, örnek davranışlar inandırıcı olmalıdır. Güven bireysel değil, karşılıklıdır, bağımlıdır ve güvenmek bilişsel ve duyuşsal algıların eşliğinde bir seçimdir. Birine güvenmeyi istediğinde onun geleceğini hesaplamazsın, geçmişini sorgularsın ve bu doğrultuda seçim yaparsın. Geçmişini sorgularken kişinin hal ve hareketlerine, çevresi tarafından nasıl bilindiğine bakılır. Güven, somut ölçüm araçlarıyla ölçülemez; ancak güven duygusunun kişideki değeri çok önemlidir (Dasgupta, 2000: 49-72).

Güven kavramı, işletme örgütlerinden, kişiler arası ilişkilere ve eğitim örgütlerinin farklı kademelerine kadar geniş bir alanda çalışılmıştır. Özellikle Tschannen-Moran (2004) güven kavramı üzerine farklı okullarda araştırmalar

yapmış ve güvenin öğretmenler, çalışanlar, öğrenciler ve ebeveynler arasında sağlıklı ilişkilerin oluşması için ne kadar önemli olduğunu gerçek okul örnekleriyle açıklamıştır. Değişik kaynaklardaki güven tanımlarını inceleyen Tschannen-Moran (2004) şöyle bir güven tanımı yapmıştır: "*Güven birinin diğer kişinin iyilik, dürüstlük, açıklık, güvenilirlik ve yeteneğine dayalı olarak o kişiye karşı savunmasız olma isteğidir."* Tanımda geçen savunmasızlık, güvenin kişiler arası bağlılığı zorunlu kıldığını göstermektedir. Güven sürecinde karşıdaki kişinin hareketlerini ya da etraftaki olayları tamamen kontrol etmek söz konusu değildir. Bu da beraberinde belirsizlik ve riski getirir. Başkasına karşı risk almak da rahatlık, itimat, ihtiyaç, zorunluluk, umut, masumiyetle ilgilidir (Tschannen-Moran, 2004).

Güven tanımlarına baktığımızda beklenti, risk, belirsizlik ve savunmasız olma gibi ortak kavramlarla karşılaşıyoruz. Yaygın kanı güvenin beklentiler üzerine kurulduğudur. Bu beklentiler sosyal ilişkiler, yetkinlik ve karşımızdaki kişinin ilgilerine yer verme beklentileridir (Weber ve Carter, 1998). Eğer bireyler arasında derin duyuşsal temelli bir güven varsa birbirlerinin çıkarlarını da koruyacakları beklentisine girerler ve bireyler ilişkilerinin geleceğinden ödünç alır. Bu bağlamda güveni, taraflar arasındaki ilişkinin geleceğine yönelik, iyimser bir senaryo olarak da nitelendirmemiz mümkündür (Erdem, 2003:153-182). Güven aynı zamanda risktir. Hatta birine güvenirken aldığımız risk, karşı tarafın davranışına bağlıdır. Güven; kendimizi riske atarak başkasından beklediğimiz kazancın olumlu çıkmasıdır. Burada kendimizi riske atmayı kabul etmemiz de güvene işarettir (Williamson, 1993: 453-486). Risk sadece karar ve hareketlerimizin bir parçası olarak ortaya çıkar. Risk almaktan ancak ortak avantajlardan vazgeçilirse kaçınılabilir (Luhmann, 2000: 94-107). Riski, güvenle ilişkilendiren olgu belirsizliktir. Eğer ilişkinin sonuçlarına yönelik bir belirsizlik yoksa risk de yoktur, böyle bir durumda güvenin de hiçbir rolü yoktur (Das ve Teng, 2001: 251-283). Güvenin karşılıklı ve birbirine bağımlı olma durumu kişileri savunmasız bırakır. Çünkü güvenen kişi, karşı tarafı kontrol etmeyi veya izlemeyi düşünmeden, olası kötü niyetli eylemlere veya görebileceği zararlara karşı bu ihtimali gönüllü olarak kabul eder (Mayer ve diğerleri, 1995: 709-734).

3.2 Güvenin Boyutları

Güven tanımlanması zor ve karmaşık bir kavramdır; çünkü içinde farklı boyutları barındırır. Dinamik bir kavram olan güven, ilişkilerin yapısına göre farklılaşır. İlişkilerin yapısına göre farklılaşıyor olmasına rağmen, insanlar arasında sağlam ilişkilerin kurulabilmesi için güvenin; iyilik, dürüstlük, açıklık, güvenilirlik ve yetenek gibi beş boyutuna bakmak gerekir. Bu beş boyut eğitim örgütleriyle ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır (Tschannen-Moran, 2004).

3.2.1İyilik

İyilik, güvenin en yaygın ve en gerekli bileşenidir. Güven karşılıklı iyi niyete ve iyi niyeti sömürmemeye dayanır. Kişinin karşı tarafa bağlı ve savunmasız olduğu durumlarda, sadakat ve özgecilik çok önemlidir. Çocuklarıyla ilgileneceklerine dair öğretmenlere güvenen ebeveynler, öğretmenlerin ellerinden gelenin en iyisini yapacakları konusunda emindirler. Bu süreçte de karşılıklı iyi niyet oluşur. Güven ilişkilerinde insanlar duygusal yatırım yaparlar ve bu duyguların karşılıklı olduğuna inanırlar. Eğer iyi niyet sömürülüyorsa bunun bir bedeli vardır. Örneğin, okullarda, öğretmenine ve arkadaşına güvenmeyen öğrenci, verimli öğrenme gerçekleştiremez; çünkü enerjisini öğrenme yerine kendini koruma yollarını hesaplamaya harcar (Tschannen-Moran, 2004).

3.2.2Dürüstlük

Dürüstlük, güvenin temel boyutudur. Dürüstlük, kişinin karakteri, doğruluğu ve sahiciliği ile ilgilidir. Güven, sözlerin güvenilir, olayların gerçek olmasını ima eder. Bireyler, doğruyu söyleme ve sözlerini tutma davranışlarıyla dürüstlük mertebesini kazanırlar. Dürüstlük, sözlerle davranışlar arasındaki uyumdur. Okulda da yönetici, kendi koyduğu düzenlemelere uymazsa, bu davranış, onun öğretmenler

ve öğrenciler arasında dürüstlüğünden şüphe edilmesine yol açar. Bu yüzden, hangi örgütte olursa olsun, yöneticilerin dürüst olması örgütte güvenin sağlanmasında çok önemlidir. Ancak bu, katı kurallarla değil, toleranslı tavır ve doğruları gizlememekle olur (Tschannen-Moran, 2004).

3.2.3Açıklık

Açıklık, insanların bilgilerini, etkilerini ve kontrollerini paylaşarak karşı tarafa savunmasız olma durumudur. *Bilgi paylaşımında açıklık*, gerçekleri, alternatifleri, hükümleri, niyetleri ve hisleri açmaktır. *Kontrolde açıklık*, karşı tarafa bağlı olmayı ve yetki paylaşımını kabul etmektir. *Etkilemede açıklık* da planların, kriterlerin, kaynakaların, içeriğin ve hedeflerin değişmesinde diğerlerine izin vermektir. Liderler böyle açık olurlarsa, örgütteki güven seviyesini arttırır. Açıklık karşılıklı güveni de tetikler; çünkü açık davranarak ne bilgi ne de birey sömürülmemiş olur. Açıklık, bilgi paylaşımı hem güveni hem de savunmasızlığı arttırır. Öğretmenler, okul yönetimi arasında da açıklık önemlidir. Açıklığın sağlandığı ortamlarda, öğretmenler, duygu ve düşüncelerini paylaşmak için çok daha isteklidirler. Böylelikle okuldaki olumsuzlukları açık fikirlilikle paylaşan öğretmenler, okulun daha iyi konuma getirilmesi için önemli bir adım atmış olurlar (Tschannen-Moran, 2004).

3.2.4Güvenirlik

Güven kazanmak için zaman zaman destek vermek ya da iyilik yapmak değil; bunları tutarlı ve sürekli yapmak önemlidir. Güvenirlik, tahmin etme duygusu ile ilgiyi birleştirir. Güvenirlik, itimat etmektir. Kişi beklentisini, güvendiği kişinin tam anlamıyla gerçekleştireceğine inanır. Okullarda, güvenirlik her şeye rağmen problemleri fark etmek ve çözüm yolu aramakla ilgilidir. Bazen öğretmenler yöneticiler işleri yoluna sokmak için uzun saatler çalışırlar. Bu kişinin vicdanıyla ve kuruma, mesleğe bağlılığıyla da ilgilidir. Bu davranışı alışkanlık haline getiren

eğitimciler işlerini tamamlamadan işten ayrılmazlar. Kendilerini okullarına, öğrencilerine adarlar. Güvenilir davranışlar göstererek de öğrencilerine örnek olurlar (Tschannen-Moran, 2004).

3.2.5Yetenek

Güvenmek için her zaman iyi niyet yetmez. Beklentiyi gerçekleştirmek için belirli seviyede yetenek işin içine giriyorsa iyi diye tabir ettiğimiz kişi bu iş için güvenilmez olur. Yetenek, bir işi beklentiler doğrultusunda uygun standartlara göre yapabilme becerisidir. Okullarda öğretmenler ve yöneticiler okulun hedeflerine göre eğitim öğretimi gerçekleştirmek için birbirlerine ihtiyaç duyarlar. Aynı zamanda, öğrenciler de öğretmenlerin yetkinliğine bağlıdır. Öğrenciler, öğretmeninin çok iyi olduğunu ve onlara öğrenmesi için yardımcı olma konusunda istekli olduğunu düşünür; ancak öğretmenin o konuda fazla bilgisi yoksa ya da bu bilgiyi aktaramıyorsa, öğrencinin güveni sarsılır (Tschannen-Moran, 2004).

Sonuç olarak, biz insanlara sadece iyi, tutarlı, dürüst, açık diye güvenmeyiz. Onlardan beklediğimiz yetkinliği gösterirlerse de güveniriz. Özellikle de profesyonel olarak bir işle uğraşan insanların dürüst, iyi, açık olmalarından ziyade yaptıkları işe ve bu işin sonucuna bakarak onlara güveniriz. Yetenek; iyilik, dürüstlük, tutarlılık ve açıklıkla birleşince daha sağlam bir güven duygusu oluşur. Bu bağlamda güveni sadece bir boyutla ilişkilendirmek eksik kalır. Güven barındırdığı beklenti, belirsizlik, risk ve savunmasızlık içinde iyilik, dürüstlük, açıklık, tutarlılık ve yetenekle birleşerek kurulur.

3.3 Örgütsel Güven Kavramı

Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda güven konusu 2000'li yıllarda geniş yer tutmuştur. Sosyal, ekonomik, politik, hukukî ve örgütsel ilişkilerde güven konusunun önemi daha da artmaktadır. Bunun bir nedeni değişen sosyal ilişkiler ve

mantıklı seçimin güvenle olan ilişkisidir. Sosyal ilişkilerde güven beklentisi karşı tarafın davranışlarında tutarlı olmasıdır. Çünkü mantık şöyle der: Uzun süreli ilişkilerde güvenin azalması tarafların enerjilerini kendilerini korumak için harcamalarına sebep olur. Bu da örgüt içi denetleme masraflarının artması demektir. Mantıksal açıdan güven, gelecekteki işbirliği olasılığının hesaplanmasıdır. Güven azaldıkça, insanlar risk almak için isteksizleşirler, ihanet olasılığına karşı daha fazla koruma talep ederler (Tyler ve Kramer, 1996: 1-15). Ayrıca, günümüz karmaşık, rekabetçi dünyasında güven; örgütsel başarı ve örgütlerin yaşaması için ana unsurdur (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2010).

Örgütsel güven en genel tanımıyla; "*örgütler ya da örgüt içindeki bölümler arasında güven seviyesini"* ifade etmektedir. Örgütsel etkileşimlerde; iyi niyet, dürüstlük ve birbirini kullanmama önemlidir. Örgütsel güven örgüt içinde işbirliği ve verimi arttırırken kontrol, gözlemleme gibi diğer denetleme masraflarını azaltır. Çünkü güvenilir örgütlerde otokontrol mekanizması gelişmiştir. Herkes hem kendinden hem de birlikte çalıştıkları arkadaşlarından sorumludur (Cummings ve Bromily, 1996: 302-330).

İşletme örgütlerinde güven kavramını inceleyen Mishra (1996), güveni açıklık, yetenek, güvenirlik ve ilgi boyutları açısından ele almıştır. Bu bağlamda *örgütsel güven; örgütleri oluşturan bireyler arasında açıklık, ilgi, uzmanlık, tutarlılık göstererek örgütün hedeflerinden, normlarından ve değerlerinden haberdar olma ve işbirliği içinde çalışmasıdır*. Örgütlerde güven, sağlıklı iletişim, ortak karar verme mekanizması ve işbirliği ile kurulur. Mishra (1996) işletmede paydaş, üretici ve müşteri arasındaki ilişkiye bakmış ve bu ilişkide iletişimin, ortak karar vermenin ve işbirliğinin önemini incelemiştir. Örgütsel güvenin örgütlerdeki krizi çözmede önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır (Mishra, 1996: 261-287).

İşletme örgütlerinde ortaya çıkan örgütsel güven kavramı, Shockley-Zalabak ve diğerleri (2010) tarafından şöyle tanımlanmıştır: "*İletişimsel ve davranışsal olarak bir örgütün; yetkin, açık, dürüst, ilgili, tutarlı ve kendi değer,*

norm ve hedefleriyle özdeşleşmiş olduğuna dair kapsamlı bir inançtır." Yani güven, kültürden etkilenen, iletişim temelli, dinamik ve örgüt içinde gerçekleşen çok boyutlu bir deneyimdir. Yüksek güvenirlik kazanmış örgütlerin değerleri artar, hızla gelişirler, yeniliği takip ederler, işbirliği içindedirler, sağlam ortaklıklar kurarlar, işletmeleri daha kalitelidir ve yüksek sadakat örneğidirler (Zalabak ve diğerleri, 2010).

Örgütsel güven hem örgüt içinde yöneticiler, çalışanlar ve diğer paydaşlar arasında hem de örgütler arası düzeyde vardır. Miles ve Creed (1996) örgütsel güven oluşumunda yöneticinin rolüne bakmıştır; çünkü yöneticiler dikey ilişkileri başlatırlar, güvenin göstergesi olan ödül ve kontrol sistemlerini düzenlerler. Yöneticiler, bilgi akışını ve diğer paylaşımları kontrol ettikleri için kademeler arasında da örgütsel güveni etkilemektedirler (Miles ve Creed, 1996: 16-38). Ayrıca Miles ve Creed (1996) insan sermayesi kuramı ile örgütsel güven arasında şöyle bir ilişki kurmuştur: İnsanlar bugünkü donanımlarıyla doğmazlar; ama kendilerini geliştirme potansiyeline sahiptirler ve eğitimle bu hale gelirler. İnsanlar nasıl becerilerini geliştiriyorlarsa, güven hissini de aynı şekilde kişiler arası ya da örgütler arası etkileşimlerle kazanır/kaybederler. Başka bir tanımda ise örgütsel güven, odak örgüt üyelerinin, karşı örgütte bıraktığı güven hissidir şeklinde ifade edilmiştir (Zaheer ve diğerleri, 1998: 141-159). Alanyazında örgütsel güven kavramında itimat ve beklentinin gerçekleşme olasılığı üzerinde durulmuştur. Zaheer ve diğerleri (1998) de bu olasılığı şöyle geliştirmişlerdir: Beklentiler dahilinde hareket etmek, zorunlulukları yerine getirmek ve adil davranmak.

Örgütsel güven işletme sektöründen sonra eğitim kurumlarında da incelenmeye başlanmıştır. İlköğretim okulunda yönetici olan Gimbel (2003) yöneticiler ile öğretmenler arasında güvenin nasıl inşa edileceğine dair bir çalışma yapmış ve hem öğretmenlerden hem de yöneticilerden görüşme yöntemi ile güven tanımları almıştır. Genel olarak okulun fiziksel donanımından, yeterli kaynak sağlanmamasından, öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri konusunda desteklenmemesinden şikayetçi olan öğretmenler güveni şöyle tanımlamıştır: *Güven,*

öğretmenlerin kaynak ihtiyaçlarına, sınıf yönetimi problemlerine cevap veren, öğretmenlerin işlerini yapabilmeleri için burada olan yöneticilere, okul liderlerine bağlı olmayı öğrenmesidir. Yöneticilere göre ise güven, risklidir ve bir gecede kaybedilebilir. Bir okul yöneticisi olarak Gimbel de (2003) öğretmenler, öğrenciler ve ailelerle ilgili bir problemle karşılaştığında onları dinleyip bakış açılarını anlamaya çalışıyormuş. Yapılan görüşmelerde, sır tutmak, tüm öğretmenlere karşı adil olmak, ihtiyaçlara cevap vermek, başladığı işin sonunu getirmek, öğretmenleri dinlemek, takdir etmek, düşüncelere saygı göstermek, öğretmenlerin özel hayatlarına karşı ilgili olmak ve hatalarını kabul etmek eğitim kurumlarında örgütsel güven yaratmak için önemli faktörler olarak ifade edilmiştir (Gimbel, 2003).

3.4 Örgütsel Güven Boyutları

Örgütsel güven genel olarak örgüt içindeki bireylerin birbirlerine itimat etmelerini, örgütün ortak hedefleri doğrultusunda işbirliği yapmalarını ifade etmektedir. Diğer tüm kavramlarda olduğu gibi örgütsel güven kavramı da birbiriyle ilişkili alt boyutlardan oluşmaktadır. Güvenin boyutlarından yola çıkan araştırmacılar, işletme örgütlerinde araştırma, görüşme yaparak güvenin kabul edilen boyutlarını örgütsel güven içinde tekrar belirlemeye çalışmışlardır.

Bu bölümde, Mishra, Bromiley-Cummings ve Shockley-Zalabak, Morreale, Hackman'in işletme örgütlerinde yaptıkları çalışmalarında belirledikleri örgütsel güven modelleri, ortak ve ayrışan yönleriyle açıklanmaktadır.

3.4.1Mishra'nın Örgütsel Güven Boyutları

Mishra (1996) *güveni; kişinin, karşısındaki kişinin yeteneğine, açıklığına, ilgililiğine ve güvenirliğine inanarak kendisini ona karşı savunmasız bırakma isteğidir,* şeklinde tanımlamıştır. Mishra (1996), aslında bu tanımda örgütsel güvenin

boyutlarını açıkça ifade etmiştir. Bu tanımdan yola çıkarak örgütsel güvenin boyutları şöyledir: Yetenek, açıklık, ilgi ve güvenirlik. Mishra, örgütsel güven boyutlarını güven tanımından yola çıkarak belirtmiş ve sonra bu boyutları ayrı ayrı işletme örgütlerinde 33 yönetici ile görüşme yaparak örgüt içindeki önemlerine de değinerek tanımlamıştır (Mishra, 1996)

Yetenek: Örgüt içinde yöneticiler, astlarıyla ve üstleriyle ilişkilerini çoğunlukla güven temelinde geliştirirler. Bu güven yetenek boyutunda düşünülmektedir. Yani, her kademedeki çalışanların yaptıkları işe ve bu işteki yetkinliklerine bakılır. Yine örgütsel ve örgütler arası ilişkilerde güvenin yetenek boyutu, alışveriş bağlamında düşünülmektedir. Örneğin; satan örgütün ürünleri, satın alan örgütün kalite standartlarını karşıladığı sürece satın alan taraf, bir daha şüphe etmeden ürünleri kabul edecektir (Mishra, 1996).

Mishra'nın bir işletme yöneticisi ile yaptığı güven görüşmesinde yönetici yetenek boyutunun altını şu ifadesi ile çizmiştir: Çalışanlar, yetenekli bir yönetici olduğunuza inanmalıdırlar. Ne hakkında konuştuğunuz ve ne yapacağınız konusunda yetenekli olduğunuza inanırlarsa, farklılık yaratacak yönetici olduğunuza güvenirler (Mishra, 1996).

Açıklık: Örgüt içinde güvenilir liderler, çalışanlarını etkilemekte, değişiklik ve yeniliği getirmekte daha başarılıdırlar. Bu bağlamda; örgütsel güvenin açıklık boyutu, örgüt içindeki her türlü dikey-yatay koordinasyonu sağlarken önemlidir. Yöneticilerle yapılan görüşmelerden de örgüt içinde güven oluşmasında açıklık boyutunun çok önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü yöneticiler çalışanlara karşı açık olmazsa ve çalışanlar onlara inanmazsa, örgüt içinde güvensizlik ortaya çıkar. Ancak aynı görüşmelerden belli seviyenin üzerinde gösterilen açıklığın da güveni zedelediği ifade edilmiştir. Örneğin, birine, karakteri hakkında ince ayrıntılarıyla tüm gerçek anlatılırsa bu sefer o iki kişi arasındaki güven azalır. Ancak bu güven azalması örgütsel güvenin açıklık boyutunda değil, ilgi ve yetenek boyutundadır (Mishra, 1996).

İlgi: Örgütsel güvenin ilgi boyutu, örgüt içinde bireylerin kendi ilgileriyle diğerlerinin refahına olan ilgilerini dengede tutabilmeleriyle ilgilidir. Alanyazında, örgütsel güvenin ilgi boyutuna dair farklı örnekler vardır. Yöneticilerin genel bakışı, şirketle her şeyden çok ilgilendiklerinde daha güvenilir oldukları yönündedir. İşverenler de üst düzey müdürlerine daha çok güvenirler; çünkü kendilerinin iş güvenliği ile en çok onların ilgilendiklerini düşünürler. Çalışanların bu ilgiden beklentileri, ihtiyaçlarının ne düzeyde karşılandığı ile ilgilidir (Mishra, 1996). Sonuç olarak, bir örgüt içinde her kesimden birey ilgiyi farklı şekilde algılamaktadır ve beklentileri bu doğrultuda değişmektedir.

Güvenirlik: Örgütsel güvenin güvenirlik boyutu, sözler ve davranışlarda tutarlılık olarak ifade edilmiştir. Yöneticilerin güvenirliği de ağızlarından çıkan sözlerle sergiledikleri davranışlar arasındaki tutarlılıkla ölçülür. Eğer, bir yöneticinin örgütten beklediği davranışlar ile kendi davranışları çelişiyorsa, o yöneticiye güvenilmez. Kısacası, güvenirlik; kelimeler ile davranışlar arasında bağlılık ve tutarlılıktır. Örgüt içinde satıcı ile müşteri arasında güvenirliğin sağlanmasında, ilk olarak verilen sözlerin tutulması, ikinci olarak tarih, saat gibi ince ayrıntılara dikkat edilmesi, son olarak, herhangi bir aksilik durumunda önceden müşterileri uyarmak gibi davranışların gösterilmesi çok önemlidir. Bu istikrarda davranılmaya devam edilirse, güven kazanılmış demektir.

Sonuç olarak, örgütsel güven çok boyutlu bir kavramdır ve örgüt içinde bu boyutlardan ne kadar çoğu sağlanırsa, o kadar yüksek güvenilir örgütler oluşur. Yukarıda açıklık boyutunda da belirttiğimiz gibi bu boyutların belli seviyelerde tutulması da önemlidir. Çünkü herhangi birinde aşırıya kaçmak güveni değil, beraberinde güvensizliği getirir.

3.4.2. Bromiley-Cummings'in Örgütsel Güven Boyutları

Bromiley-Cummings (1996); örgütsel güveni, örgütler ya da örgüt içindeki bileşenler arasındaki güven olarak ifade etmiştir. Daha ayrıntılı olarak bakıldığında güven, (a) verilen sözlerle davranışların tutarlı olacağına dair iyi niyet beslemektir; (b) ne olursa olsun dürüst olunacağına dair inançtır; (c) fırsatını yakaladığında, karşı tarafı sömürmemektir. Bu ayrıntılı güven tanımından güvenin niyet edilen davranışlara gönderme yapan *davranışsal* boyutu, inanca gönderme yapan *duyuşsal* boyutu ve kişinin geçmiş yaşantılarını bilmeye gönderme yapan *bilişsel* boyutu olduğu çıkarılmaktadır.

Davranışsal boyutta güvenilir davranışın iki yönü vardır: İlki, karşıdaki kişinin yeteneğine, bilgisine, yargısına ya da hareketlerine dayalı güven; ikincisi ise örgütle ilgili paylaşımlardır (Gillespie, 2003). Yani örgütsel güvenin davranışsal boyutu daha çok gözle görülen, fiziksel durumları kapsamaktadır. Bu boyutta, önceki bilgilerimiz ve hislerimizi hesaba katmadan sadece gördüğümüz davranışlardan güven, değerlendirilmeye çalışılır. Mishra'nın örgütsel güven boyutlarıyla karşılaştırıldığında davranışsal boyut yetenek boyutunda aranabilir; çünkü bireylerin davranışlarından çıkarılan yeteneklerine göre güvenilir olup olmadıkları değerlendirilebilir. Bromiley-Cummings (1996) de bu boyutu ölçmek için geliştirdikleri örgütsel güven ölçeğinde "*Niyet edilen davranış*" ifadesini kullanmışlardır.

Bilişsel boyut, karşımızdaki kişinin yeteneği ve güvenirliği hakkındaki birikmiş bilgi birikimimize dayalıdır. Bu bilgilerimiz o kişi ile olan ilişkilerimize, gözlemlerimize ya da onun çevre tarafından nasıl tanındığına dayalıdır. Edinilen bu bilgiler sayesinde karşımızdaki kişi hakkında tahminler yürütebiliriz. Bilişsel güven bize tahmin etme şansı tanır. Tahminlerimiz bizim bilgilerimizle sınırlıdır ve hata payı yüksektir. Bu hata payını en aza indirmeye çalışan işletme örgütlerinde kâr-zarar ilişkileri ön planda olduğu için karşı örgüt hakkında kapsamlı bir araştırmadan

sonra işlerine uyarsa ilişkiler sürdürülür. İşletmeler arası gelişen bu bilişsel güven de hesaba dayalı güven olarak ifade edilmiştir (Johnson ve Grayson, 2005: 500- 507). Bromiley-Cummings (1996) de bu boyutu ölçmek için geliştirdikleri örgütsel güven ölçeğinde "*Düşünüyorum*" ifadesini kullanmışlardır.

Duyuşsal boyut karşımızdaki kişinin ilgi ve alakasına dayalı olarak ona karşı olan hislerimizle ilgilidir. Karşıdaki kişiyle olan ilişkinin gücünün ve kişinin karakterinin, çevre tarafından nasıl algılandığı duyuşsal güveni etkiler. Örneğin akrabalık ilişkileri duyuşsal güvenin en somut örnekleridir. Kardeşiniz ya da kuzeninizin o konuda yetenekli olmadığını bildiğiniz halde hislerinizle hareket edip o işi ona verme davranışıyla güveninizi gösterirsiniz. Ayıca karşıdaki kişinin motive edici hareketleri duyuşsal güven, oluşumunda önemlidir. Bir satıcı ile müşteri arasındaki ilişkide, satıcının müşteriye ilgili bilgilendirmeyi yaparak onu ek alışveriş masrafından kurtarması ve bu olayda hiçbir komisyon almaması müşterinin satıcı hakkında olumlu duygu beslemesini sağlar. Bu olumlu duygu da müşterinin gelecek alışverişlerinde tekrar o satıcıyı tercih etmesinde büyük rol oynar (Johnson ve Grayson, 2005: 500- 507). Bromiley-Cummings (1996) de bu boyutu ölçmek için geliştirdikleri örgütsel güven ölçeğinde "*Hissediyorum*" " ifadesini kullanmışlardır.

3.4.3. Shockley-Zalabak, Morreale ve Hackman'in Örgütsel Güven Boyutları

Shockley-Zalabak, Morreale ve Hackman (2010), örgütsel güvenin boyutlarına var olan güven boyutlarını geliştirerek Amerika, Singapur, Hong Kong, Hindistan, Japonya, İtalya ve Avustralya'dan elli üç farklı işletme örgütünde araştırma ve görüşmeler yaparak ulaşmışlardır. Bu boyutlar yetenek, açıklık ve dürüstlük, işverenlere/hissedarlara ilgi, güvenirlik, özdeşleşmedir. Bu boyutlar; dil, kültür, sanayi ve örgüt türü gibi faktörlerden etkilenerek örgütsel güvenin önemli göstergeleri olmuşlardır. Alt boyutlardaki örgütsel güven düzeyi ne kadar yüksekse, örgüt daha etkili olmaktadır ve çalışanlar işlerinden daha memnun kalmaktadır. Bu

boyutlar yürütülen araştırma ve yapılan görüşmeler çerçevesinde açıklanmaktadır (Shockley-Zalabak, Morreale, Hackman, 2010):

Yetenek boyutu, örgütün liderlik, strateji, karar, kalite ve çevreden gelen zorluklarla baş etmek için kapasitesini kullanabilme becerisidir. Yetenek, hizmet ve ürünlerin kalitesiyle olduğu kadar örgütün toplam etkililiği ile de ilgilidir. Yani yetenek, çalışanların örgütsel seviyedeki toplam kapasitelerinden kaynaklanır. Sonuç olarak, yetenek, örgütün hedeflerine ulaşıp ulaşamaması ile ölçülür.

Açıklık ve dürüstlük boyutu, örgütlerin problemleri hakkında nasıl iletişim kurdukları, anlaşmazlıkları nasıl yönettikleri, işle ilgili kararlarda diğer paydaşlara bilgi verilip verilmediği ile ilgilidir. Açıklık ve dürüstlük, yöneticiler örgüt içinde güveni sürdürdükçe, çalışanlara iş performansları hakkında bilgi verdikçe, olumlu değerlendirilir. Çalışanlar bir örgütü ancak, işle ilgili problemlerin nasıl ele alındığı ve önemli örgütsel kararların birey olarak onları nasıl etkileyeceği hakkında bilgilendirildikleri zaman açık ve dürüst bir örgüt olarak değerlendirebilirler. Ancak araştırmaya katılan örgütlerin %80'i örgüt içi iletişim problemlerinden yakınmaktadırlar. Bu iletişim problemi, örgütteki tüm paydaşların örgütün uzun vadeli stratejileri hakkında bilgilendirilmeleri ile çözülebilir.

İşverenlere/hissedarlara ilgi boyutu, doğrudan iletişimle ve iş uygulamalarıyla ilgilidir. İşverenlerin güvenlerini kazanmak için örgütün, işverenlere ilgi göstermesi gerekir, çünkü işverenler, dikkate alındıklarına inanma ihtiyacı duyarlar. Bu da denetçilerin ve yöneticilerin işverenlerin sözlerinden çıkmamaları, onların ihtiyaçları, fikirleri, kaygıları doğrultusunda hareket etmeleri ile gerçekleşir. Yani, bu boyutta güven, liderlerin işverenleri bilgilendirmeleriyle ilgilidir. Üst yönetim, örgüt içindeki politika ve prosedürler işverenlerin refahı doğrultusunda düzenlendiği zaman, onlara güvenilir. Güvenlik, sağlık, kâr, aile, tatil, performans değerlendirme, maaş, promosyon uygulamaları işverenlerin örgüte güvenip güvenmediğini belirlemektedir.

Güvenirlik boyutu, sözlerin tutulması, başlanılan işin bitirilmesiyle ilgilidir. İşletme örgütlerinde güvenirlik, yönetici ve denetçilerin yapacağız dedikleri işleri yerine getirmesidir. Örgütte yaşanacak bir değişiklik, nedeniyle birlikte tüm üyelere açıklanmalıdır. Her gün tutarlı davranışlar sergilenmelidir. Üst yönetim için, güvenirlik; örgüte verilen sözlerin tutulması; örgütün, yapılacak değişikliklerle ilgili bilgilendirilmesidir. Örgütsel güvenin güvenirlik boyutu, sürekli aynı kalma ya da statüko ile karıştırılmamalıdır. İlaveten güvenirlik, sürekli yeni konuları, endişeleri dinlemek ve yeni fikirlere açık olmaktır. Bu dinlemeler sonucunda, düzenli olarak karşı tarafa olumlu ya da olumsuz cevap verilmelidir. Son olarak, güvenirliği kanıtlanmış bir örgüte itimat edilir; çünkü bilinir ki güvenilir örgüt, söylediği şeyleri gerçekleştirecektir.

Örgütle özdeşleşme boyutu, örgütle ve bireysel olarak işverenle temel değerlere dayalı olarak kurulan bağdır. Özdeşleşme, bireyin tüm örgütle, yönetim ve diğer meslektaşlarla kurduğu kişisel bağdır. Özdeşleşme, örgütün gösterdiği günlük davranışlarda yansıtılan değerlerden gelir. Ayrıca özdeşleşme ya da örgütle özdeşleşememe yönetim-işveren ilişkilerinin kalitesine bağlıdır. Örgüt, işverenlerin isteği doğrultusunda işlediğinde işverenler kendilerini örgütle özdeşleştirirler ve örgüte güvenirler. Coğrafi olarak farklı yerlerde çalışan ve yönetimle çok az kişiler arası bağı olan çalışanlar, örgütle özdeşleşmede zorluk çekebilirler. Güven için özdeşleşmenin önemi, küresel çevrede güven inşa etmek için yeni fikirlere açık olmayı gerektirir.

Örgütsel güvenin boyutları bu bölümde işletme örgütlerinde özellikle işverenler açısından değerlendirilmiştir. Örgütsel güvenin sağlanmasında her boyutta çalışanların ve yönetimin işveren direktifleri doğrultusunda hareket etmeleri gerektiğine vurgu yapılmıştır. İşletme örgütlerinde Shockley-Zalabak, Morreale ve Hackman (2010) tarafından Amerika, Singapur, Hong Kong, Hindistan, Japonya, İtalya ve Avustralya'dan elli üç farklı işletme örgütünde yürütülen bu araştırmada daha çok işverenin örgüte güven duymasına değinilmiştir. İşverenin kâr ettiği, kendi isteği yönünde işletme yapıldığı, işverenin çıkarları gözetildiği sürece örgütsel

güvenin sağlanacağı fikri ağır basmaktadır. Örgütsel güvenin bu boyutları daha çok işletme örgütlerinde yönetici ve işverenlerle yapılan görüşmeler doğrultusunda değerlendirildiği için işveren açısından örgütsel güvenin önemi belirtilmiştir.

3.5. Okullarda Örgütsel Güven

Güven, hayatın her alanında, her zamanda ve mekânda aile, iş, arkadaşlık, okul ilişkilerinin oluşmasında en önemli noktadır. İnsanların birbirlerine güvenmesi belli süreçleri gerektirir. Kişiler, tanıdıklarına, bildiklerine, sevdiklerine güven duyarlar. Aynı süreç okul-aile-öğrenci arasındaki ilişki için de geçerlidir. Okul yönetimi, öğretmenler; aileleri ve öğrencileri tanıyarak, davranışları ve sözlerindeki tutarlılığa bakarak güvenirler. Aileler de okula, öğretmenlerin görünüşlerine, okulun fiziksel donanımına, çevreden aldıkları duyumlara ve öğrencilerin başarı düzeylerine bakarak güvenirler. Ancak, okulda güven sadece okul-aile-öğrenci arasında değildir. Okul içinde okul yöneticisi-öğretmen, öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci arasındaki güven de önemlidir. Eğitim birbiriyle ilişkili süreçleri içerdiği için özellikle öğretmenlerin işlerini iyi yapmaları, okul yönetiminin gelişen çağa göre değişen hedefler koymaları, öğretme-öğrenme faaliyetlerinin daha etkili ve verimli yapılması için standartların belli seviyelerde özelleştirilmesinde okul yönetimi ve öğretmenlerin inisiyatif kullanmaları okulun temel işlevi olan eğitime güveni arttırır (Kochanek, 2005).

Okullarda farklı rol ve sosyal ilişkiler bulunmaktadır: Öğretmen-öğrenci, öğrenci-öğrenci, öğretmen-okul yöneticisi gibi. Bu roller ve sosyal ilişkiler birbirine bağlı ve dayalıdır. İyi çalışan bir okul toplumu için, bu rollerin gerekleri, bu rollerden beklentiler ve aralarındaki ilişkiler iyi anlaşılmalıdır. En önemlisi de bu roller ve ilişkilerin sağlıklı şekilde yürütülebilmesinde okul örgütü içinde güvene ihtiyaç vardır. Okullardaki güven kavramına göre; okuldaki tüm paydaşların niyetlerini anlamak, rollerini gereğince yapmak ve sosyal ilişkilerini sağlıklı şekilde yürütebilmek için dört anahtar faktör kullanılmıştır: *Saygı, yetenek, bağlılık* ve *kişisel*

yargı. *Saygı*, genel bir ifade ile karşınızdaki kişinin onurunu, değerlerini önemsemektir. Saygı ile güven ilişkisi, kişilerin söylemek zorunda oldukları şeyleri dinlemek ve uygun şekilde cevap vermek şeklinde kurulmuştur. *Yetenek*, kişinin rolünün resmi sorumluluklarını taşıyabilme becerisidir. Ancak okulda yeteneği bazı rol ilişkilerine göre değerlendirmek zordur. Çünkü ortalama bir öğretmenle iyi bir öğretmenin farkları doğrudan değerlendirilemez. Ancak öğretme yetersizliği, öğrencilerin notlarından ve yapılan uygulamalardan çıkarılır. Buna rağmen, okul yöneticisinin yetersizliği okulun düzensizlik ya da yükselişi gibi sonuçlar değerlendirilerek daha kolayca belirlenir. *Doğruluk*, güvenin bir göstergesidir ve Moran'ın güvenirlik alt boyutuyla yakından ilgilidir. Kişilerin ahlaki, etik değerlerinden etkilenir. Eğitimde doğruluk için çocukların refahı ana unsur olmalıdır. Okul içindeki davranışlar da bu refahı gerçekleştirmeye yönelik olmalıdır. Son olarak *kişisel yargı*, bireylerin güveni nasıl anlamlandırdıklarıyla ilgilidir. Resmi rolün gereklerinin dışında gerçek niyet ve davranışlarımızı sergileme isteğimizdir. (Bryk ve Schneider, 2003: 40-45).

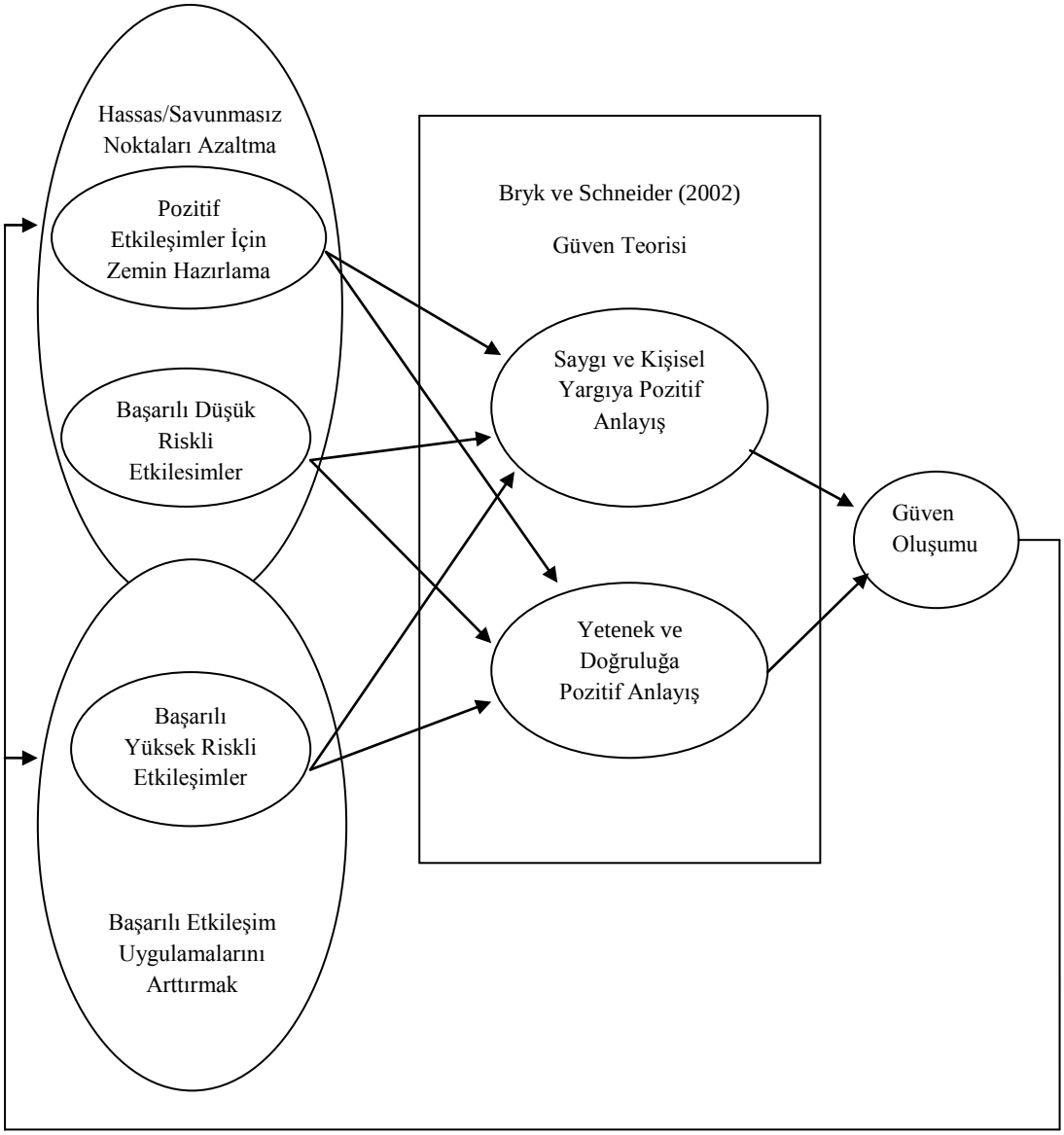
Öğretmenler, okul yöneticileri, öğrenciler ve aileler arasında güvenin oluşmasında okulun başarısı önemli rol oynar. Başarıyla yapılandırılmış okulların boylamsal analizlerinde, güven, saygı, gelişmişliğe açıklık, destekleyici liderlik, sosyalleşme ve öğretmenlerin bilgi ve yetenekleri gibi insan kaynaklarının profesyonel toplum oluşturmada daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Amerika'da 400 ilkokulda dört yıl boyunca on iki farklı grubun, okul toplantılarını gözlemlemesi, görüşmeler yapması, dersleri gözlemlemesi ve öğretmenlerle konuşması gibi nitel araştırma yöntemleri kullanılarak okul güveninin reform için önemli bir adım olduğu bulunmuştur (Bryk ve Schneider, 2003: 40-45).

Hangi örgütte olursa olsun güven, zamanla ve tekrarlanan etkileşimlerle gelişir. İlk etkileşimler anlaşma ve caydırıcılardan etkileniyor olmasına rağmen, deneyim ve çevreden edinilen bilgiler yeni etkileşimlere girme kararını etkiler (Kochanek, 2005). Lewicki ve Bunker (1995)'ın modeline göre ise güven, ilişkilerin uzunluğuna göre şekillenir. Bu modelde güvenin varlığı ya da yokluğu yerine çok

güvenmek ya da az güvenmek vardır (Akt: Kochanek, 2005). Bu durumda, göreceli olarak az güvenilir ilişkilerde düşük riskli etkileşimlerde bulunulur. Eğer bu etkileşimler başarılı olursa, giderek riski artan etkileşimler içine girilir ve güven seviyesi başarılı etkileşimlerle doğru orantılı olarak artar. Bryk ve Schneider (2002)'ın okulda örgütsel güven modelinde ise sosyal ilişki alışverişleri saygı ve kişisel yargıya pozitif anlayış ile yetenek ve doğruluğa pozitif anlayış olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu modele göre güvenin gelişmesi için üç çeşit davranış vardır: güven için zemin hazırlamak, düşük riskli etkileşimler için şans yaratmak ve daha yüksek riskli etkileşimler için şans yaratmak (Akt: Kochanek, 2005).

Sonuç olarak tüm bu güven modelleri rehberliğinde, okullarda güven oluşturmanın öneri modeli insanları yeni etkileşim ortamlarına katabilmek için hassas/savunmasız noktaları azaltma ile başlamalıdır. Bu ilk adım oldukça zor ya da kolay olabilir. İlk etkileşimler kurulduğunda, okuldaki aktörler yeniden etkileşimlerde bulunmalı ve bunu tekrarlamalıdır. Böylece karşıdaki kişinin güvenirliği hakkında bilgi edinilir ve daha riskli etkileşimlerde bulunmak için adımlar atılır. Okullarda güven oluşturma modeli için günlük iletişim, ilk etkileşimlerin geliştirilmesi gibi tekrarlanan durumlar önemlidir. Saygı, kişisel yargı, yetenek ve doğruluğun olumlu etkisini destekleyen düşük-yüksek riskli etkileşimlerde okul paydaşlarının birlikte yer almasında en önemli görevler okul yöneticisine düşmektedir. Tüm bu düşük-yüksek riskli etkileşimler ve saygı, doğruluk, kişisel yargı, yetenek faktörlerinin birbiriyle olan ilişkisi Şekil 3'te Okullarda Güven Oluşturma Modelinde gösterilmiştir (Kochanek, 2005).

Şekil 3.Okullarda Güven Oluşturma Modeli



Kaynak: Kochanek, 2005.

3.6. Yöneticiler ve Öğretim Elemanları Arasında Güvenin Oluşturulması

Yöneticiler ile öğretim elemanları arasında güveni arttırmak okul büyüklüğüne, kurum içi dengeye ve yöneticiler ile öğretim elemanları arasındaki var olan ilişkilere bağlıdır. Bu bölümde yönetici- öğretim elemanları arasında güveni

artırmaya yönelik araştırmacılar, eğitim profesörleri ve uygulayıcıları tarafından belirlenmiş birkaç öneri açıklanmaktadır (Brewster ve Railsack, 2003):

1. Yöneticiler, bütün öğretim elemanları ile ilişkilerinde bağlılık ve kişisel dürüstlük göstermelidir.
2. Saygıdeğer ve güvenilir yöneticiler, öğretim elemanlarının, öğrencilerin, ailelerinin ve okulun diğer çalışanlarının refahı için onları önemsediğini göstermelidir (Sebring ve Bryk, 2000; Akt: Brewster ve Railsack, 2003).
3. Yöneticiler, okul üyelerinin güvenini açık iletişimi destekleyerek ve her zaman öğretim elemanları, öğrenciler, aileler ve çalışanlara karşı ulaşılabilir olarak kazanabilirler (Black 1997; Blase ve Blase, 2001; Sebrng ve Bryk, 2000, Akt: Brewster ve Railsback, 2003).
4. Yöneticiler, etkili iletişime olanak sağlamalı ve model olmalıdır. Bir iletişim sistemi geribildirim tekrarları da dahil, açık ve esnek olmalıdır. Okuldaki herkesin iletişim sürecine katılmasına fırsat verilmelidir.
5. Yöneticiler, kararlardan etkilenen öğretim elemanı ve çalışanlara karara katılım olanağı sunmalıdır.
6. Yöneticiler, öğretim elemanlarının yeni deneyimler kazanmalarını, risk almalarını desteklemeli ve başarılarını takdir etmelidir.
7. Yöneticiler, öğretim elemanlarının fikirlerini açıkça ifade edebilmerini sağlamalı ve karşı fikirlere saygı göstermelidir.
8. Yöneticiler öğretim elemanlarına güvendiklerini hem söz hem de hareketleriyle göstermeli, onları savunmasız bırakmamalıdır.
9. Yöneticiler, öğretim için gerekli araç ve gereci sağlamalıdır.
10. Yöneticiler her konuda tedbirli olmalı ve etkili eğitim-öğretim yapamayan öğretim elemanlarını değiştirmelidir.

Sonuç olarak, hangi şartlar altında olursa olsun yeni ilişkiler kurmak zaman alır. Güvenin zarar gördüğü ilişkileri tekrar kurmaya çalışmak ise daha fazla zaman alır. Tüm bu önerilerden anlaşılıyor ki hangi örgütte olursa olsun güveni sağlamak, geliştirmek ve yine güveni kırmak büyük ölçüde yöneticilerin elindedir.

3.7. Yükseköğretimde Örgütsel Güven

Güven araştırmalarının başlangıcı işletme örgütlerinde görülmektedir. İşletmelerde genellikle güven kârlılıkla ilişkilendirilmiştir. 2002 yılında yapılan bir çalışma, yüksek güvenilir örgütler düşük güvenilir örgütleri toplamda hissedarlara kâr dönüşü açısından %286 oranında geçmiştir (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2010). Yine örgütsel kimlik ile güven arasındaki ilişkiye bakılan bir çalışmada örgütsel kimlik, özdeşleşme, güven ve bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu, hatta örgütsel özdeşleşme ve güvenin karşılıklı olduğu görülmüştür (Puusa ve Tolvanen, 2006: 29-33). İşletmelerden sonra güven kavramı eğitim örgütlerinin özelllikle ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde işlenmeye başlanmıştır. Yapılan araştırmalarda güven ile öğrenci başarısı, liderlik stili, okul duyarlılığı arasında ilişkiler incelenmiş ve yüksek güvenin yüksek başarı getirdiği; güvenin okul duyarlılığı ile pozitif ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tschannen-Moran, 2011; Smith ve Scarbrough, 2011: 17-44). Etkili okul araştırmaları da güveni, okul etkililiğini arttırmada, sağlıklı ve olumlu okul iklimi oluşturmada önemli bir faktör olarak tanımlamaktadır. Ayrıca olumlu güven ilişkileri gösteren okullar, risk alırlar, yenilik arayışındadırlar ve değişime açıktırlar. Yani güven kültürü insanların risk almaktan, hata yapmaktan ve yenilikleri denemekten korkmadığı bir ortam sağlar (Smith ve Scarbrough, 2011: 17-44).

Yükseköğretimde güvenin sağlıklı ve açık öğrenme ortamları oluşturmada önemini anlayan araştırmacılar, ilköğretim ve ortaöğretimde yapılan çalışmalardan yola çıkarak örgütsel güveni dekan, öğretim elemanları ve öğrenciye güven olmak üzere üç alt boyutta incelemişlerdir (Shoho ve Smith, 2004: 279-297). Yapılan araştırmada örgütsel güven akademik unvana göre değerlendirilmiştir ve akademik unvan arttıkça güvenin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Smith ve Shoho, 2007: 125-138). Yapılan diğer bir çalışmada da güven, öğrenme ve performans arasındaki ilişkiye bakılmış ve güven ile performans, güven ile öğrenme arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jones, 2001; Akt: Wilson, 2011). Örgütsel güven, işbirliği, iletişim ve karar alma davranışı arasındaki ilişkiye bakılan bir başka

araştırmada da yükseköğretimde bu değişkenlerin oluşmasında örgütsel güvenin kritik olduğu sonucu bulunmuştur (Blevins, 2001; Akt: Wilson, 2011). Tierney (2006) yükseköğretimde sosyal çevrenin, akademik çevrenin ve örgütsel iletişimin güven oluşumunda rolünü görüşmeler yaparak araştırdığı çalışmasında kültürel bağların bireyleri bir araya getirdiği sosyal çevrenin güven oluşumu için olanak sağladığı ve iletişimin de güven yaratmada önemli rolü olduğu sonucuna varmıştır. Güvensizliğin güvensizlik getirdiği akademik çevrede ihanet ve düşük güvenin çözülmelere sebep olduğu anlaşılmıştır. Tierney (2006) güven ile toplum faydası arasındaki ilişkiye yükseköğretim bağlamında bakmıştır. Toplum, güvenilir yükseköğretim kurumlarının nitelikli bireyler yetiştirdiğini ve onları sisteme dâhil ederek bu bireylerin toplum faydası için çalıştığını düşünmektedir (Tierney, 2006). Son olarak Amerika'da çeşitli özel ve devlet yükseköğretim kurumlarında örgütsel güvenin öğrenen örgütlerle arasındaki ilişkiye bakılmıştır. 69 kişiyle yürütülen bu çalışmada yaş, görev yapılan fakülte, cinsiyet, unvan, ırk, kıdem bağımsız değişkenlerinin örgütsel güven ile öğrenen örgütler arasındaki ilişkiyi etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Wilson, 2011).

Dünya Değerler Araştırmasına göre; Türkiye, insanların birbirine en az güvenebildikleri ülkelerden biridir. 22 yıldır bu durumda bir değişiklik gözlenmemiştir. Bölgesel olarak bakıldığında insanlar, en düşük güveni Trakya'da ve Batı Anadolu'da (% 7), en yüksek güveni Orta Anadolu'da (%16) göstermektedir. Araştırma verilerine göre, Türkiye'de 2008'den itibaren orduya hissedilen güven düşmesine rağmen ordu, en güvenilir kurumdur. TBMM'ye duyulan güven 1990'dan beri aynı seviyede (%62) iken hükümete (%58) duyulan güven 2001'den itibaren yükselmeye başlamıştır. Türkiye'de insanların yaklaşık onda biri genelde insanlara güvenebileceğini söylerken, İskandinav ülkelerinde bu oran yüzde 80'lere yaklaşmaktadır (Esmer, 2012).

Türkiye'de örgütsel güven çalışmaları işletme ve eğitim örgütlerinde yapılmıştır. Bankacılık sektöründe örgütsel güven ile örgütsel kimlik ve özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin örgütsel güvene ve örgütsel güvenin de

özdeşleşmeyi sağladığı anlaşılmıştır (Tüzün, 2006). Bir başka çalışmada bankacılık sektöründe performans ile örgütsel güven arasındaki ilişkide örgüte ve yöneticiye güven ile adalet algısının performansı arttıran en temel unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Toprak, 2006). Başkent Üniversitesinde idari ve destek personeli ile yapılan araştırmada örgütsel güven ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkiye bakılmış ve güven ile arkadaşlık ilişkisi yüksek çıkarken güven ile iş ilişkisi düşük çıkmıştır (Uzbilek, 2006). Bankalar dışında şirket bazında etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki incelenmiş ve etik iklimin örgütsel güven ile bireysel performans üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır (Büte, 2011). Bunlar dışında işletmelerde örgütsel güven; örgüt iklimi, örgüt kültürü, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş güvencesi, tükenmişlik, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları yaratmaya yönelik sosyal sorumluluklar ve örgütsel alt kültürler gibi pek çok değişkenle ilişkilendirilerek incelenmiştir (Çelik ve diğerleri, 2011; Ülbeği, 2011; Çıtır ve Kavi, 2010; Taşkın ve Dılek, 2010; İşcan ve Sayın, 2010; Yazıcıoğlu, 2009; Demirel, 2008; Çimen, 2007; Dinç, 2007; Yücel, 2006; Yaşar, 2005). Bu incelemeler sonucunda örgütsel güven ile bu değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu ancak işletmelerde çalışanların kuruma güveninin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye'de eğitim kurumlarında örgütsel güven çalışmaları sayıca ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yükseköğretim kurumlarından daha fazladır. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algılarına; yöneticiye, meslektaşa ve paydaşlara olmak üzere üç boyutta bakılmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerin en çok yöneticilerine sonra meslektaşlarına ve paydaşlara güvendiği ortaya çıkmıştır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Hem devlet hem de özel okullarda öğretmenlerin okul yöneticilerine güven düzeyi de yüksek çıkmıştır (Koç, 2008). Okul yöneticilerinin etik liderlik becerileri, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyini anlamlı bir şekilde açıklamıştır (Yılmaz, 2006). Yine ilköğretimde öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet, yaşam doyumları, program reformunu uygulama çabası ve örgütsel güven düzeyleri arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanırken; örgütsel güven ile tükenmişlik düzeyi, örgütsel

vatandaşlık davranışı arasında düşük ve negatif ilişki bulunmaktadır (Cerit, 2009; Yılmaz, 2009; Yılmaz ve Sünbül, 2009; Baş, 2010; Baş ve Şentürk, 2011; Çağlar, 2011). Bulgular, öğretmenlerin örgütsel güven duygularının örgütsel vatandaşlık davranışlarını %12 açıkladığını göstermektedir (Samancı, 2007; Yücel ve Samancı, 2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin de örgütsel adalet algıları örgütsel güven düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye bakılmıştır ve örgütsel adalet algısı ve örgütsel güven algısı artıkça örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilme algısının da arttığı bulgulanmıştır (Polat, 2007).

Polat ve Taştan (2009) tarafından Kocaeli Üniversitesinin farklı fakültelerinde okuyan ortalama 1000 öğrencinin öğretim elemanlarına duydukları güven ile akademik başarısı arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Öğrencilerin akademik başarıları ile genel güven algıları arasında yüksek düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca güven algısı, öğrencilerin akademik başarılarının önemli bir yordayıcısı olarak ifade edilmiştir. Bu güven algısı öğrencilerin akademik başarılarının %12'sini açıklamaktadır.

Sonuç olarak, örgütsel güven eğitim, işletme ve hizmet örgütlerinin sağlıklı şekilde yürütülmesinde önemli rol oynamaktadır. Güvenin oluşturulduğu örgütlerde, nitelikli işler ortaya çıkmaktadır. Eğitim örgütlerinde de yönetici-öğretmen-öğrenci-veli ve toplum arasında karşılıklı güven varsa; nitelikli nesiller yetiştirmek mümkündür.

BÖLÜM 4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma evreni ve örneklemi, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının uygulanması ve verilerin nasıl analiz edileceğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının fakültelerine ilişkin örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanlarının fakültelerine ilişkin örgüt sağlığı ile örgütsel güven algıları betimlenmiş, arasındaki ilişki ortaya konulmuş ve belirtilen bağımsız değişkenlerin de etkileri araştırılmıştır.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2012-2013 akademik yılında Edirne İl merkezinde bulunan Trakya Üniversitesine bağlı fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Random örneklemede, örnekleme girecek her birimin seçilme şansının hesaplanabilir olması ve eşit seçilme şansına sahip olması esastır (Ergin, 1991). Bu sebepten dolayı, evreni temsilen Trakya Üniversitesine bağlı fakülteler arasından random örnekleme yoluyla örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda Edebiyat, Fen, Eğitim, Güzel Sanatlar, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik-Mimarlık ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinde ölçme araçlarının kullanılmasına karar verilmiştir. Toplamda Trakya Üniversitesine bağlı 7 fakültedeki 582 Öğretim elemanı sayısı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Trakya Üniversitesine bağlı yeni açılan ve lisans eğitim-öğretimine henüz başlamamış Diş

Hekimliği, Eczacılık ve İlahiyat Fakülteleri ile Tıp Fakültesi hariç tutulmuştur. Çünkü Tıp Fakültesinde anket uygulama deneyimi olan araştırmacılarla yapılan görüşmelerde, öğretim elemanlarının hem derslere girmesi hem de hasta bakmaları ve ameliyata girmeleri sebebiyle çok yoğun programları olduğu ve anket uygulamak isteyen araştırmacıların sağlıklı uygulama yapamadığı sonucu çıkarılmştır. Diğer fakülteler de aktif eğitim-öğretim faaliyetleri yürütülmemesi sebebiyle hariç tutulmuşturlar. Tablo 2'de araştırmanın evrenine ait veriler bulunmaktadır.

Tablo 2. Trakya Üniversitesinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Fakültelere Göre Evren Dağılımı

Fakülte	Profesör	Doçent	Yrd. Doç.	Öğr. Gör.	Araş. Gör.	Toplam
Mühendislik Mimarlık Fakültesi	11	6	44	4	35	**102**
İkt. Ve İda. Bilimler Fakültesi	6	9	38	4	32	**90**
Eğitim Fakültesi	3	4	55	22	41	**126**
Fen Fakültesi	15	25	36	0	41	**120**
Edebiyat Fakültesi	6	5	36	11	48	**106**
Güzel Sanatlar Fakültesi	0	1	7	3	6	**17**
Sağlık Bilimleri Fakültesi	0	1	6	10	4	**21**
Toplam	41	51	222	54	207	**582**

Örneklem için oranlı küme ve tabakalı örnekleme kullanılmıştır. Küme örneklemede, seçim evrenin tek tek birimleri değil, bu birimlerin kendiliğinden içinde yer aldıkları kümeler arasındadır. Oranlı küme örneklemede ise evren özellikleri birbirine benzer kümeleri bir araya getiren alt evrenlere ayrılır ve her alt evren bütün içindeki oranlarına göre örneklenecek şekilde hazır kümeler seçilir. Tabakalı örneklemede, evren araştırma açısından önemli değişkenlere göre kendi içinde benzeşikliği olan alt evrenlere ayrılır. Oranlı tabakalı örneklemede ise her alt evrenden alınacak eleman miktarı, o alt evrenin bütün evren içindeki payı oranında kalacak şekilde düzenlemeye gidilir (Guilford, 1965; Akt: Ergin, 1994). Bu bağlamda, araştırma, evrenden seçilmiş kümeler üzerinde yapılmıştır. Edirne il merkezinde bulunan Trakya Üniversitesine bağlı belirtilmiş 7 fakültenin her biri bir küme olarak kabul edilip akademik unvanlara göre tabakalı örnekleme yapılmıştır. Her fakülteden var olan öğretim elemanı sayısı göz önünde bulundurularak öğretim

elemanları basit tesadüfi örneklemeyle fakültelere ve unvanlara göre oranlı olarak seçilmiştir. Tablo 3'te hesaplanan ulaşılmak istenen örnekleme ait veriler bulunmaktadır:

Tablo 3 Ulaşılmak İstenen Örnekleme Ait Veriler

Fakülte	Profesör	Doçent	Yrd. Doç.	Öğr. Gör.	Araş. Gör.	Toplam
Mühendislik Mimarlık Fakültesi	4	5	22	4	20	55
İkt. Ve İda. Bilimler Fakültesi	4	4	19	4	18	49
Eğitim Fakültesi	3	4	27	6	25	65
Fen Fakültesi	5	6	25		24	60
Edebiyat Fakültesi	4	5	22	5	21	57
Güzel Sanatlar Fakültesi	Yok	1	4	1	3	9
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Yok	1	4	1	4	10
Toplam	20	26	123	21	115	305

Tablo 4'te ulaşılan örnekleme ait veriler bulunmaktadır. Ulaşılmak istenen ile ulaşılan örneklem arasında özellikle profesör akademik unvanı altında epey fark bulunmaktadır. Toplamda ulaşılmak istenen örneklem ile ulaşılan örneklem arasında da fark vardır. Araştırmacının hem elden hem de fakülte yönetimi, bölüm yönetimi aracılığıyla anketleri dağıtmış ve ulaşılmak istenen örneklem sayısı için çabalamış olmasına rağmen öğretim elemanlarının zaman ayıramama, ilgilenmeme, geri dönmeme, isteksizlik, yoğunluk gibi mazeretlerinden dolayı ancak 213 örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Tablo 4.Ulaşılan Örnekleme Ait Veriler

Fakülte	Profesör	Doçent	Yrd. Doç.	Öğr. Gör.	Araş. Gör.	Toplam
Mühendislik Mimarlık Fakültesi	0	4	9	0	12	25
İkt. Ve İda. Bilimler Fakültesi	1	6	12	3	11	33
Eğitim Fakültesi	1	3	40	13	18	75
Fen Fakültesi	1	5	14	0	13	33
Edebiyat Fakültesi	1	1	10	6	17	35
Güzel Sanatlar Fakültesi	Yok	0	2	3	1	6
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Yok	0	3	3	0	6
Toplam	4	19	90	28	72	213

4.3. Veriler ve Toplanması

Araştırma için temel veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgileri içeren 1 adet anket formu (Ek 1) ve alanyazında var olan Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (Ek 2) ve Örgüt Sağlığı (Ek 3) olmak üzere 2 ölçek gerekli izinler (Ek.4-5) alınmış şekilde kullanılarak elde edilmiştir.

4.3.1. Anket

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket 1 bölümden oluşmaktadır. Ankette öğretim elemanlarının kişisel bilgilerine ilişkin sorular yer almaktadır. Bu sorular cinsiyet, akademik unvan, kıdem yılı, görev yapılan fakülte ve görev yapılan üniversite sayısı soruları olmak üzere toplam 5 sorudur (Ek 1).

4.3.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

Araştırmaya temel olacak Örgütsel Güvene ait veriler Daboval, Comish, Swindle ve Gaster (1994) tarafından küçük işletmeler ve sorunları hakkındaki bir sempozyumda bildiri olarak sundukları Örgütsel Güven Ölçeğinin eğitim örgütlerinin örgütsel güven düzeyini ölçmek için uyarlanmış hali ile toplanmıştır. Örgütte güvenin nasıl geliştirilebileceği ile ilgili bilgiler verdikleri bu sempozyumda, ilk adım olarak güvenin var olup olmadığının saptanmasını gören araştırmacılar, kullanılabilecek ölçek olarak geliştirdikleri bu envanteri tanıtmışlardır. Envanter personel politikaları, ast-üst ilişkileri ve iletişim şeklinde üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, her boyutta 12 olmak üzere toplamda 36 madde içermektedir (Kamer, 2001).

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Kamer (2001) tarafından yapılmıştır. 36 madde olan ölçeğe, ölçtüğü varsayılan güven özelliği ile tutarlılığını saptamak için

doğrudan örgüte güvenilip güvenilmediğinin sorgulandığı 37. madde eklenmiştir. Kamer (2001) güvenirlik testinde ölçeğin Alpha değerini 0,96 bulmuştur.

Daboval, Comish, Swindle ve Gaster'in (1994) geliştirdiği Örgütsel Güven Ölçeğinin tekrar Türkçeye uyarlaması ile geçerlik ve güvenirlik çalışması Yılmaz (2005) tarafından yapılmış ve bu süreçte konu alan uzmanı akademisyenlerin görüşleri de alınmıştır. Ayrıca öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği"nin (OÖGÖ) Yılmaz (2005) tarafından yapılan ikinci uyarlamasının, Kamer'in (2001) Türkçeye uyarlaması ile büyük oranda örtüştüğü tespit edilmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin eğitim kurumları olan okullara uyarlaması yapıldıktan sonra, küçük işletmeler için geliştirilen bu ölçeğin eğitim ve okullardaki karşılıkları bulunmuştur. Aynı zamanda ölçekteki maddelerin çift ifadeleri sadeleştirilerek ölçek 40 maddeye çıkarılmıştır (Yılmaz, 2005). Araştırmada Yılmaz (2005) tarafından uyarlanan Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (Ek 2) kullanılmıştır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği; hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), biraz katılıyorum (3), oldukça katılıyorum (4), çok katılıyorum (5), tamamen katılıyorum (6) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 6'lı Likert tipi bir ölçektir (Yılmaz, 2005).

Tablo 5.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Değerler

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Altboyutları ve Kapsadığı Maddeler	**Madde Sayısı**	**Faktör Yükleri**	**Güvenirlik Katsayısı**
Çalışanlara Duyarlılık (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,20,29)	15	0,613-0,801	.95
Yöneticiye Güven (14,15,16,17,21,22,23,24,25,26,27,40)	12	0,641-0,810	.95
İletişim Ortamı (28,30,31,33,34,35,36,37,38)	9	0,614-0,808	.92
Yeniliğe Açıklık (18,19,32,39)	4	0,555-0,793	.75
Toplam	40 madde	____	.97

Kaynak: Yılmaz, 2005 ve Yılmaz, 2006

Yılmaz (2005), ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nde (OÖGÖ) 4 faktör bulmuştur. Dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %53,910'dur. Birinci faktör varyansın %19,352'ini (özdeğer:10,352), ikinci faktör %16,988'ini (özdeğer:9,107), üçüncü faktör %12,649'unu (özdeğer:6,781), dördüncü faktör ise %4,421'ini (özdeğer:2,638) açıklamakta olduğunu belirtmiştir.

Yılmaz (2005), Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin (OÖGÖ) güvenirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenirliliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı 0,97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlik katsayıları Çalışanlara Duyarlılık .95; Yöneticiye Güven .95; Yeniliğe Açıklık .75 ve İletişim Ortamı alt boyutu ise .92 bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında, 40 maddenin madde-test korelasyonu (Itemtotal) 0,531 ile 0,831 arasında değişmektedir Aynı şekilde, tüm cümlelerin madde-kalan korelasyonu ise 0,410 ile 0,791 arasında değerler almıştır. Ölçeğin her bir maddesine ait bu iki korelasyon katsayısı, ölçeğin bütünü ve alt boyutlarındaki iç tutarlılığın bir göstergesidir (Yılmaz, 2005).

Bu araştırma yükseköğretim kurumunda yapıldığı için ilköğretimde kullanılan OÖGÖ'inde geçen aşağıda belirtilmiş ifadeler yükseköğretim kurumlarına uygun olarak uzman görüşleri çerçevesinde değiştirilmiştir. Ölçeğin genelinde geçen "Okulumuz" ifadesi "Fakültemiz", "Öğretmenler" ifadesi "Öğretim Elemanları", "Okul yönetimi" ifadesi "Fakülte yönetimi" şeklinde değiştirilmiştir. Ayrıca ölçeğin birkaç maddesinde "Ben, benim, bana" ifadeleri kullanıldığı fark edilince ölçek ifadelerinde tutarlılık sağlamak açısından bu ifadeleri içeren maddeler aşağıdaki gibi değiştirilmiştir:

18.maddedeki "benim de fikrimi alır" ifadesi "Öğretim elemanlarının da fikrini alır"

19.maddedeki “benden aldığı fikirleri kullanır” ifadesi “Öğretim elemanlarından aldığı fikirleri kullanır”

23.maddedeki “bana destek olur” ifadesi “Öğretim elemanlarına destek olur”

24. maddedeki “bana güvenir ” ifadesi “Öğretim elemanlarına güvenir”

27.maddedeki “bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim” ifadesi “Öğretim elemanları arasında karşılıklı güven vardır”

28.maddedeki “bize aktarılmıştır ” ifadesi “Öğretim elemanlarına aktarılmıştır”

31. ve 32.maddedeki “çekinmem ve bulunabilirim” ifadeleri “Öğretim elemanları çekinmez ve bulunabilirler”

40.maddedeki “benden saklamazlar” ifadesi “Öğretim elemanlarından saklanmaz” şeklinde değiştirilmiştir.

Bu değişikliklerle ölçeği cevaplayan kişiler, ilgili maddeleri ve ifadeleri daha kolay ve açık anlayabilmişlerdir. Gerekli değişiklikler için uzman görüşleri alınmıştır ve böylelikle yapı geçerliliği de sağlanmıştır. Uygulama sürecinde ölçeği cevaplayan öğretim elemanları da ifadelerin anlaşılır olduğu yönünde fikirlerini belirtmişlerdir.

4.3.3. Örgüt Sağlığı Ölçeği

Yükseköğretim kurumunda farklı fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına göre örgüt sağlığının ne ölçüde olduğunun belirlenmesinde Hoy ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilmiş Örgüt Sağlığı Ölçeği kullanılmıştır. Örgüt sağlığı ölçeği geliştirilme sürecinde 78 pilot okula ve bu okullarda 1131 öğretmene uygulanmıştır. Örgüt Sağlığı Ölçeği; hiçbir zaman (1), nadiren (2), çoğu zaman (3), her zaman (4) şeklinde cevaplanan ve puanlanan 4’lü likert tipi bir ölçektir. Ancak, 8, 15, 20, 22, 29, 30, 34, 36, 39. maddeleri olmak üzere 9 madde tersine puanlanmaktadır. Yani bu maddeler hiçbir zaman (4), nadiren (3),

çoğu zaman (2), her zaman (1) şeklinde puanlanmaktadır. Bu ölçek 44 maddeden oluşmaktadır (Hoy ve arkadaşları, 1991).

Tablo 6.Örgüt Sağlığı Ölçeğine Ait Değerler

Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Alt boyutları ve Kapsadığı Maddeler	Madde Sayısı	Faktör Yükleri	Güvenirlik Katsayısı
Örgütsel Bütünlük (1,8,15,22,29,36,39)	7	.563	.91
Örgüt Yöneticisinin Etkisi (2,9,16,23,30)	5	.747	.87
Saygı (3,10,17,24,31)	5	.633	.90
Çalışma Düzeni (4,11,18,25,32)	5	.722	.89
Kaynak Desteği (5,12,19,26,33)	5	.607	.95
Moral (6,13,20,27,34,37,40,42,44)	9	.707	.92
İşin Önemi (7,14,21,28,35,38,41,43)	8	.703	.93
Toplam	44 madde	_____	_____

Kaynak: Hoy ve arkadaşları, 1991.

Hoy ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilen Örgüt Sağlığı Ölçeği 7 faktör olarak bulunmuştur. Eigen değerleri 14.28 ile 135 arasında değişen 7 faktör toplam varyansın %74'ünü açıklamaktadır. Bu ölçeğin güvenirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 7 alt boyut için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Yedi alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlik katsayıları: Örgütsel bütünlük .91, Örgüt yöneticisinin etkisi .87, Saygı .90, Çalışma düzeni .89, Kaynak desteği .95, Moral .92, İşin önemi .93 olarak bulunmuştur.

Örgüt Sağlığı Ölçeğinin (Ek 3) Türkçeye uyarlaması Polatcı ve arkadaşları (2008) tarafından yapılmıştır ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Polatcı ve arkadaşları (2008) Örgüt Sağlığı ölçeğini GaziOsmanPaşa Üniversitesine bağlı 13 yüksekokulda 120 öğretim elemanına uygulamıştır.

Örgüt Sağlığı Ölçeği daha önceden de yükseköğretim kurumunda uygulanmıştır. Bu araştırma da yükseköğretim kurumunda yapıldığı için maddelerde değişiklik yapılmadan Örgüt Sağlığı Ölçeği uzman görüşüne sunulup kullanılmıştır.

4.4. Uygulama

Veri toplama araçları (400 adet) araştırmacı tarafından fakülte yönetimi ile işbirliği yapılarak fakültelerdeki öğretim elemanlarına gönüllülük esasına göre verilmiş ve yanıtlamaları istenmiştir. Gönüllü olan öğretim elemanlarından toplam 220 adet anket formu ve ölçek araştırmacı tarafından toplanmıştır. Toplanan ölçekler üzerinde yapılan incelemeyle eksiksiz doldurulmuş olan 213 adet form istatistiksel değerlendirmeye alınmıştır.

4.5. Verilerin Çözümlenmesi

Araştırma sonucu elde edilen bilgiler SPSS-17 paket programı yardımı ile çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans gibi betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle etkileşimi analiz edilirken ise t testi, varyans analizi, LSD istatistik teknikleri, örgütsel güven düzeyinin yordayıcılarını belirlemek için stepwise regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

Verilerin toplanmasında kullanılan Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği; tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), oldukça katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 6'lı Likert tipi bir ölçektir. Örgüt sağlığı ile ilgili verilerin toplanmasında kullanılan Örgüt Sağlığı Ölçeği; hiçbir zaman (1), nadiren (2), çoğu zaman (3), her zaman (4) şeklinde cevaplanan ve puanlanan 4'lü likert tipi bir ölçektir. Başar'ın Araştırmalarda Likert Yanılgıları adlı yazısındaki açıklamaları üzerine Okullarda

Örgütsel Güven Ölçeği 5 aralıktan; Örgüt sağlığı Ölçeği 3 aralıktan oluşmaktadır ve bu iki ölçekteki her aralık belirli bir puana karşılık gelmektedir:

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puan Aralıkları	*Örgüt Sağlığı Ölçeği Puan Aralıkları*
0-1,2= Çok düşük	0-1,3= Düşük
1,3-2,4= Düşük	1,4-2,6= Orta
2,5-3,6= Orta	2,7-4= Yüksek
3,7-4,8= Yüksek	
4,9-6= Çok yüksek	

Verilerin yorumlanmasında bu puan aralıkları dikkate alınmıştır.

BÖLÜM 5. BULGULAR VE YORUM

5.1.Örneklem Dağılımına İlişkin Bulgular

Örneklemi oluşturan 213 öğretim elemanının %49,3'ü (105) kadın, %50,7'si (108) erkektir. Kadın öğretim elemanlarının %11,4'ü doçent; erkek öğretim elemanlarının %6,5'i doçent iken toplamda öğretim elemanlarının sadece %8,9'u doçenttir. Kadın öğretim elemanlarının %41,9'u yardımcı doçent, erkek öğretim elemanlarının %42,6'sı yardımcı doçent iken toplamda öğretim elemanlarının %42,3'ü yardımcı doçent olarak görev yapmaktadır. Kadın ve erkek öğretim elemanlarının ve toplamda öğretim elemanlarının %1,9'u profesördür (Tablo 7). Araştırmaya katılan öğretim elemanları içinde en büyük paya yardımcı doçentler sahipken, en küçük paya profesörler sahiptir.

Tablo7. Cinsiyet'e Göre Akademik Unvan Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.

		Kadın	Erkek	Toplam
Profesör	f	2	2	4
	%	1,9%	1,9%	1,9%
Doçent	f	12	7	19
	%	11,4%	6,5%	8,9%
Yardımcı Doçent	f	44	46	90
	%	41,9%	42,6%	42,3%
Öğretim Görevlisi	f	13	15	28
	%	12,4%	13,9%	13,1%
Araştırma Görevlisi	f	34	38	72
	%	32,4%	35,2%	33,8%
Toplam	f	105	108	213
	%	100%	100%	100%

Kadın öğretim elemanlarının %32,4'ü 1-5 yıl arası, kalan %67,6'sı 6 yıl ve üzeri kıdem yılına sahipken, erkek öğretim elemanlarının %24,1'i 1-5 yıl arası, kalan

%75,9'u 6 yıl ve üzeri kıdem yılına sahiptir. Toplamda da öğretim elemanlarının %28,2'si 1-5 yıl arası, kalan %71,8'i 6 yıl ve üzeri kıdem yılına sahiptir (Tablo 8).

Tablo8. Cinsiyet'e Göre Kıdem Yılı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

		Kadın	Erkek	Toplam
1-5 yıl arası	f	34	26	60
	%	32,4%	24,1%	28,2%
6-10 yıl arası	f	11	13	24
	%	10,5%	12,0%	11,3%
11-15 yıl arası	f	20	27	47
	%	19,0%	25,0%	22,1%
16-20 yıl arası	f	22	26	48
	%	21,0%	24,1%	22,5%
21 yıl ve üzeri	f	18	16	34
	%	17,1%	14,8%	16,0%
Toplam	f	105	108	213
	%	100%	100%	100%

Kadın öğretim elemanlarının %16,2'si Edebiyat, %13,3'ü Fen, %38,1'i Eğitim, %2,9'u Güzel Sanatlar, %15,2'si İktisadi ve İdari Bilimler, %8,6'sı Mühendislik-Mimarlık, %5,7'si Sağlık Bilimleri Fakültelerinden araştırmaya katılmıştır. Erkek öğretim elemanlarının %16,7'si Edebiyat, %17,6'sı Fen, %32,2'si Eğitim, % 2,8'i Güzel Sanatlar, %15,7'si İktisadi ve İdari Bilimler, %14,8'i Mühendislik-Mimarlık Fakültelerinden araştırmaya katılmıştır. Toplamda %35,2'lik katılımla en büyük paya Eğitim Fakültesi sahipken, %2,8'lik katılımla en düşük paya Güzel Sanatlar ve Sağlık Bilimleri Fakülteleri sahiptir (Tablo 9). Katılımın bu şekilde oranlanmasında fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının farklı sayılarda olması etkilidir.

Tablo9. Cinsiyet'e Göre Görev Yapılan Fakülte Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

		Kadın	Erkek	Toplam
Edebiyat Fakültesi	F	17	18	35
	%	16,2%	16,7%	16,4%
Fen Fakültesi	F	14	19	33
	%	13,3%	17,6%	15,5%
Eğitim Fakültesi	F	40	35	75
	%	38,1%	32,4%	35,2%
Güzel Sanatlar Fakültesi	F	3	3	6
	%	2,9%	2,8%	2,8%
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	F	16	17	33
	%	15,2%	15,7%	15,5%
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	F	9	16	25
	%	8,6%	14,8%	11,7%
Sağlık Bilimleri Fakültesi	F	6	0	6
	%	5,7%	0,0%	2,8%
Toplam	F	105	108	213
	%	100%	100%	100%

Kadın öğretim elemanlarının %75,2'si ilk üniversitelerinde görev yapmaya devam ederken, %24,8'i iki ve üzeri üniversitede görev yapmıştır. Erkek öğretim elemanlarının %67,6'sı ilk üniversitelerinde görev yaparken %32,3'ü iki ve üzeri üniversitede görev yapmıştır. Toplamda da öğretim elemanlarının %71,4'ü ilk üniversitelerinde, %28,6'sı da iki ve üzeri üniversitelerinde görev yapmaktadır (Tablo 10). Trakya Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarından araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %71,4'ünün yüksek lisans/doktora eğitimlerinden itibaren bu üniversitede görev yapmaya devam ettikleri sonucu çıkarılabilir.

Tablo10. Cinsiyet'e Göre Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

		Kadın	Erkek	Toplam
İlk	f	79	73	152
	%	75,2%	67,6%	71,4%
İkinci	f	20	24	44
	%	19,0%	22,2%	20,7%
Üç ve üzeri	f	6	11	17
	%	5,7%	10,2%	8,0%
Toplam	f	105	108	213
	%	100%	100%	100%

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin betimsel istatistiklerinde en olumlu tutum şu üç maddede gösterilmiştir (Tablo 11):

Madde14. Fakülte yöneticilerine, çalışanlar, rahatlıkla ulaşabilir ($\bar{x}$ =4,380).

Madde36. Bu fakültede öğretim elemanları, fakülte yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir ($\bar{x}$ =4,260).

Madde30. Bu fakültede iletişim kanalları her zaman açıktır ($\bar{x}$ =3,970).

Bu istatistiklerden, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının fakülte yöneticilerine rahatlıkla ulaşabildiği, doğrudan iletişim kurabildiği ve iletişim kanallarının her zaman açık olduğu konularında diğer maddelere göre daha olumlu tutum sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin betimsel istatistiklerinde en olumsuz tutum şu üç maddede gösterilmiştir (Tablo 11):

Madde3. Fakültemizde göreve başlayan öğretim elemanlarına işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir ($\bar{x}$ =2,130).

Madde2. Fakültemizde göreve başlayan öğretim elemanlarına okulun amaçları anlatılır ($\bar{x}$ =2,800).

Madde9. Fakültemizin iş prensipleri, öğretim elemanlarının fikirlerine başvurularak oluşturulur ($\bar{x}$ =2,810).

Bu istatistiklerden, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının fakültede yeni göreve başlayan öğretim elemanlarına hizmetiçi eğitim verilmesi, onların okulun amaçlarıyla ilgili bilgilendirilmesi, fakülte iş prensiplerinin öğretim elemanlarının fikirlerine başvurularak oluşturulması konularında diğer maddelere göre daha olumsuz düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo11. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İçin Betimsel İstatistikler

Ölçek Maddeleri	N	Art. Ort.	Std. Sapma
	İstatistik	İstatistik	İstatistik
Fakültemize yeni gelen öğretim elemanlarının, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.	213	3,460	1,426
Fakültemizde göreve başlayan öğretim elemanlarına okulun amaçları anlatılır.	*213*	*2,800*	*1,349*
Fakültemizde göreve başlayan öğretim elemanlarına işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.	*213*	*2,130*	*1,029*
Fakültemizin öğretim elemanları kendilerine sahip çıkıldığını hissederler.	213	3,060	1,394
Fakültenin öğretim elemanlarından beklentisi, öğretim elemanlarını tatmin edici düzeydedir.	213	2,930	1,204
Öğretim elemanlarının ders programları, hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.	213	3,180	1,335
Fakültenin iş prensipleri, öğretim elemanlarının kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.	213	3,110	1,352
Fakültenin iş prensipleri, gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.	213	3,140	1,251
Fakültemizin iş prensipleri, öğretim elemanlarının fikirlerine başvurularak oluşturulur.	*213*	*2,810*	*1,311*
Fakültemiz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.	213	3,670	1,238
Bu fakülte, öğretim elemanlarının bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.	213	3,030	1,201
Bu fakülte yönetimi, öğretim elemanlarıyla ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.	212	3,300	1,388
Bu fakültede öğretim elemanları ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.	213	3,340	1,411
Fakülte yöneticilerine, çalışanlar, rahatlıkla ulaşabilir.	*213*	*4,380*	*1,266*
Fakülte yönetimi öğretim elemanlarının önerilerini dinler.	213	3,850	1,384
Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarının problemleriyle ilgilenir.	213	3,700	1,347
Fakülte yönetimi, fakülteyle ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.	213	3,620	1,377

Tablo11. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İçin Betimsel İstatistikler (Devamı)

Ölçek Maddeleri	N	Art. Ort.	Std. Sapma
	İstatistik	İstatistik	İstatistik
Fakülte yönetimi, iş prensiplerini oluştururken öğretim elemanlarının da fikrini alır.	213	3,140	1,370
Fakülte yönetimi, iş prensiplerini oluştururken öğretim elemanlarından aldığı fikirleri kullanır.	213	3,160	1,286
Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.	213	3,710	1,317
Fakülte yönetimi, açık ve dürüsttür.	213	3,800	1,328
Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarıyla olan ilişkilerinde samimidir.	213	3,740	1,379
Fakülte yönetimi, fakülteye katkıları konusunda öğretim elemanlarına destek olur	213	3,690	1,380
Fakülte yönetimi, işle ilgili sorumluluklarda ve görevlerde öğretim elemanlarına güvenir	213	3,960	1,245
Fakültede performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.	213	3,720	1,375
Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarını fakültenin hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür	213	3,670	1,365
Fakülte yönetimi ile öğretim görevlileri arasında karşılıklı güven vardır.	213	3,550	1,361
Bu fakültede iş prensip ve yönetmelikleri açıklıkla öğretim elemanlarına aktarılmıştır.	213	3,510	1,313
Bu fakültede çalışma saatleri ve ders programları öğretim elemanlarına görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.	213	3,850	1,339
Bu fakültede iletişim kanalları her zaman açıktır.	*213*	*3,970*	*1,347*
Öğretim elemanları, fakülte hakkındaki duygularını belirtmekten çekinmez	213	3,430	1,401
Öğretim elemanları, çekinmeden fakülte hakkında önerilerde bulunabilir.	213	3,470	1,386
Bu fakültede gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.	213	3,320	1,405
Bu fakültede bilgiler zamanında iletilir.	213	3,600	1,436
Bu fakültede bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.	213	3,600	1,365
Bu fakültede öğretim elemanları, fakülte yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.	*213*	*4,260*	*1,319*
Bu fakültede olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.	213	3,510	1,420
Bu fakültede çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.	213	3,350	1,391
Bu fakülte, öğretim elemanlarının ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	213	3,460	1,445
Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarının faydasına olacak bilgileri onlardan saklamaz.	213	3,860	1,394

Örgüt Sağlığı Ölçeğinin betimsel istatiklerinde en olumlu tutum şu üç maddede gösterilmiştir (Tablo 12):

Madde39. Politikalar, düşüncesini açıkça ifade edebilen kurum dışı kişiler (toplum, sanayi odası, esnaflar…) tarafından değiştirilebilir ($\bar{x}$ =3,150).

Madde36. Fakülte, toplumun gereksiz isteklerine maruz kalmaktadır ($\bar{x}$ =3,130).

Madde30-22. Fakülte yönetiminin aldığı kararlar, üniversite yönetimi tarafından engellenmektedir ve öğretim elemanları toplumun baskısı altındadırlar ($\bar{x}$ =3,080).

Bu istatistiklerden, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının fakülte politikalarının kurum dışı kişiler tarafından değiştirilebileceği, fakültenin toplumun gereksiz isteklerine maruz kaldığı, fakülte yönetimi kararlarının üniversite yönetimi tarafından engellendiği ve öğretim elemanları toplumun baskısı altındadırlar ifadelerine olumlu tutum gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt Sağlığı Ölçeğinin betimsel istatiklerinde en olumsuz tutum şu üç maddede gösterilmiştir (Tablo 12):

Madde 9. Fakülte yönetiminin, üniversite yönetiminin kararlarını etkileme imkanı vardır ($\bar{x}$ =2,250).

Madde 37. Öğretim elemanları yüksek morale sahiptirler ($\bar{x}$ =2,290).

Madde 28. Öğrenciler daha fazla çalışarak, daha fazla başarı elde etmek için uğraşırlar ($\bar{x}$ =2,390).

Bu istatistiklerden, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının; fakülte yönetiminin üniversite yönetimini etkileme imkanı vardır, öğretim elemanları yüksek morale sahiptir, öğrenciler daha fazla çalışarak daha fazla başarı elde etmek için uğraşırlar ifadelerine olumsuz tutum gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo12. Örgüt Sağlığı Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek maddeleri	N	Art. Ort.	Std. Sapma
	İstatistik	İstatistik	İstatistik
Öğretim elemanları toplumun anlamsız isteklerinden korunurlar.	213	2,610	0,703
Fakültemizin üst yönetimden istedikleri yerine getirilir.	213	2,670	0,655
Fakülte yönetimi arkadaşça davranışlar sergiler.	213	2,860	0,693
Öğrenci ve öğretim elemanlarının genel kurallara uyup uymadıkları kontrol edilir.	213	2,640	0,670
Gerektiğinde öğretim elemanlarının kullanımına hazır ek araç-gereç mevcuttur.	213	2,620	0,802
Öğretim elemanları birbirlerini desteklerler.	213	2,520	0,737
Fakültemizde öğrencilerin kendileri için belirlenen hedeflere ulaşabilmeleri sağlanır.	213	2,630	0,665
Fakültemiz dışarıdan gelebilecek yıkıcı davranışlara karşı korumasızdır.	213	2,730	0,796
Fakülte yönetiminin, üniversite yönetiminin kararlarını etkileme imkanı vardır.	*213*	*2,250*	*0,660*
Fakülte yöneticileri, öğretim elemanlarına adil davranır.	213	2,750	0,776
Fakülte yönetimi, faaliyetlerinin öğretim elemanları tarafından açıkça anlaşılmasını sağlar.	213	2,750	0,728
Öğretim elemanlarına derslerde kullanmaları için yeteri kadar araç-gereç sağlanır	213	2,850	0,768
Öğretim elemanları birbirlerine hoşgörülü davranırlar.	213	2,760	0,669
Fakültemizde akademik performans için yüksek standartlar belirlenmiştir.	213	2,400	0,839
Her ne kadar eğitim programımıza uygun olmasa da, toplumun istekleri dikkate alınır.	213	2,800	0,784
Denetçilerin (iç ve dış denetçiler) kuralları ile fakültemizin uygulamaları uyum içerisindedir.	213	2,680	0,729
Öğretim elemanlarından gelen öneriler yönetim tarafından dikkate alınır.	213	2,620	0,707
Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarından beklentilerini açıkça belirtir.	213	2,850	0,731
Sınıf içi çalışmalarla ilgili ekipman ve teçhizat fakülte yönetimince temin edilir.	213	2,870	0,763
Öğretim elemanları birbirlerine karşı ilgisizdirler.	213	2,640	0,781
Öğrenciler, başarısı yüksek olan diğer öğrencilere saygı duyarlar.	213	2,620	0,740
Öğretim elemanları toplumun baskısı altındadırlar.	*213*	*3,080*	*0,776*
Fakülte yönetiminin önerileri, üniversite yönetimi tarafından dikkate alınır.	213	2,500	0,656
Fakülte yönetimi değişime açıktır.	213	2,550	0,773
Fakülte yönetimi, belirli performans standartlarını uygular.	213	2,690	0,724
Öğrencilerin kullanımına açık araç-gereçler mevcuttur.	213	2,530	0,792
Öğretim elemanları birbirlerine yakınlık gösterirler.	213	2,650	0,735
Öğrenciler daha fazla çalışarak, daha fazla başarı elde etmek için uğraşırlar.	*213*	*2,390*	*0,749*
Sivil toplum kuruluşları, fakülte yönetimi üzerinde etkilidir	213	3,010	0,714

Tablo12. Örgüt Sağlığı Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler(Devamı)

Ölçek maddeleri	N	Art. Ort.	Std. Sapma
	İstatistik	İstatistik	İstatistik
Fakülte yönetiminin aldığı kararlar, üniversite yönetimi tarafından engellenmektedir.	*213*	*3,080*	*0,628*
Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarının fiziksel sağlığını gözetir.	213	2,560	0,820
Fakülte yönetimi yapılacak işleri programlar.	213	2,990	0,673
Öğretim elemanları eğitim için gerekli araç-gerece ulaşabilirler.	213	2,860	0,720
Öğretim elemanları birbirlerine soğuk ve mesafeli davranırlar	213	2,740	0,705
Öğretim elemanları, öğrencilerinin akademik alanda yetişebilecek kapasitede olduğuna inanırlar.	213	2,550	0,682
Fakülte, toplumun gereksiz isteklerine maruz kalmaktadır.	*213*	*3,130*	*0,638*
Öğretim elemanları yüksek morale sahiptirler.	*213*	*2,290*	*0,769*
Bu fakültede akademik başarı fark edilir ve kabul görür.	213	2,480	0,855
Politikalar, düşüncesini açıkça ifade edebilen kurum dışı kişiler (toplum, sanayi odası, esnaflar…) tarafından değiştirilebilir.	*213*	*3,150*	*0,651*
Öğretim elemanları birbirlerine güvenirler.	213	2,480	0,724
Öğrenciler derslerinde daha iyisini yapabilmek için çabalarlar.	213	2,460	0,743
Öğretim elemanları görevlerini yapmaktan zevk alırlar.	213	2,690	0,693
Bu fakültede eğitim ve öğretim, düzenli ve ciddi bir şekilde yürütülmektedir.	213	2,870	0,772
Öğretim elemanlarında kurum bağlılığı yüksektir.	213	2,650	0,784

5.2. Örgüt Sağlığı ile Okullarda Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Bulguları

Okullarda Örgütsel Güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık ($p<0,05$) alt boyutu; Örgüt Sağlığının örgüt yöneticisinin etkisi ($r=0,465$), saygı ($r=0,744$), çalışma düzeni ($r=0,635$), kaynak desteği ($r=0,486$), moral ($r =0,639$), işin önemi ($r=0,574$) ve toplam örgüt sağlığı ($r=0,734$) boyutlarıyla pozitif bir ilişki göstermektedir (Tablo 13). Ancak Örgüt Sağlığının örgütsel bütünlük alt boyutuyla bir ilişki göstermemektedir ($p>0,05$). Öğretim elemanlarının çalışanlara duyarlılık alt boyutunda örgütsel güven düzeyi arttıkça örgüt sağlığı düzeyleri de artmaktadır.

Okullarda Örgütsel Güven ölçeğinin yöneticiye güven ($p<0,05$) alt boyutu; Örgüt Sağlığının tüm alt boyutları (örgütsel bütünlük ($r =0,167$), örgüt yöneticisinin

etkisi (r =0,492), saygı (r =0,838), çalışma düzeni (r =0,705), kaynak desteği (r =0,485), moral (r =0,563), işin önemi (r =0,526)) ve toplam örgüt sağlığı (r=0,738) ile pozitif bir ilişki göstermektedir (Tablo 13). Öğretim elemanlarının yöneticiye güven düzeyi arttıkça örgüt sağlığı düzeyleri de artmaktadır.

Okullarda Örgütsel Güven ölçeğinin iletişim ortamı ($p<0,05$) alt boyutu; Örgüt Sağlığının tüm alt boyutları (örgütsel bütünlük (r=0,140), örgüt yöneticisinin etkisi (r=0,534), saygı (r=0,833), çalışma düzeni (r=0,725), kaynak desteği (r=0,525), moral (r=0,651), işin önemi (r=0,597)) ve toplam örgüt sağlığı (r=0,793) ile pozitif bir ilişki göstermektedir (Tablo 13). Öğretim elemanlarının iletişim ortamına ve kanallarına güven düzeyi arttıkça örgüt sağlığı düzeyleri de artmaktadır.

Okullarda Örgütsel Güven ölçeğinin yeniliğe açıklık ($p<0,05$) alt boyutu; Örgüt Sağlığının örgüt yöneticisinin etkisi (r=0,545), saygı (r=0,817), çalışma düzeni (r=0,686), kaynak desteği (r=0,441), moral (r =0,565), işin önemi (r=0,550) boyutlarıyla ve toplam örgüt sağlığı (r=0,724) ile pozitif bir ilişki göstermektedir (Tablo 13). Ancak Örgüt Sağlığının örgütsel bütünlük (r=0,095) alt boyutuyla bir ilişki göstermemektedir ($p>0,05$). Öğretim elemanlarının yeniliğe açıklığa ilişkin uygulamalara güven düzeyi arttıkça örgüt sağlığı düzeyleri de artmaktadır.

Okullarda Örgütsel Güven ölçeğinin toplam okullarda örgütsel güven ile ($p<0,05$); Örgüt Sağlığının tüm alt boyutları (örgütsel bütünlük (r=0,145), örgüt yöneticisinin etkisi (r=0,529), saygı (r=0,850), çalışma düzeni (r=0,725), kaynak desteği (r=0,518), moral (r=0,643), işin önemi (r=0,593) ve toplam örgüt sağlığı (r=0,791)) arasında pozitif bir ilişki vardır (Tablo 13). Öğretim elemanlarının toplam okullarda örgütsel güven algıları kapsamında görev yaptıkları fakülte yönetimine, fakültedeki uygulamalara örgütsel güven düzeyi arttıkça örgüt sağlığı düzeyleri de artmaktadır. Sonuç olarak, **okullarda örgütsel güven, örgüt sağlığı ile hem alt boyutlar arasında hem de toplamda pozitif ilişki göstermektedir. Okullarda örgütsel güven düzeyi arttıkça örgüt sağlığı düzeyi de artmaktadır**.

Tablo 13. Örgüt Sağlığı ile Okullarda Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Katsayıları

		Örgütsel Bütünlük	Örgüt Yöneticisinin Etkisi	Saygı	Çalışma Düzeni	Kaynak Desteği	Moral	İşin Önemi	Toplam Örgüt Sağlığı
Çalışanlara Duyarlılık	Pearson Korelasyon	,117	,465**	,744**	,635**	,486**	,639**	,574**	,734**
	p	,088	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	213	213	213	213	213	213	213	213
Yöneticiye Güven	Pearson Korelasyon	,167*	,492**	,838**	,705**	,485**	,563**	,526**	,738**
	p	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	213	213	213	213	213	213	213	213
İletişim Ortamı	Pearson Korelasyon	,140*	,534**	,833**	,725**	,525**	,651**	,597**	,793**
	p	,041	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	213	213	213	213	213	213	213	213
Yeniliğe Açıklık	Pearson Korelasyon	,095	,545**	,817**	,686**	,441**	,565**	,550**	,724**
	p	,167	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	213	213	213	213	213	213	213	213
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	Pearson Korelasyon	,145*	,529**	,850**	,725**	,518**	,643**	,593**	,791**
	p	,035	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	213	213	213	213	213	213	213	213

Bu çalışmada Trakya Üniversitesi'nde örneklemde belirtilen fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif ilişki görülmektedir. Yani örgütsel güven arttıkça örgüt sağlığı düzeyi de artmaktadır. Bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunması araştırmanın ana hipotezini doğrulamaktadır. İlköğretim ve ortaöğretimlerde örgütsel güven ve örgüt sağlığı kavramlarının bu kurumlar için ne kadar önemli olduğunu ortaya koyan araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada da örgütsel güven ve örgüt sağlığının yükseköğretim kurumlarında önemli olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bu iki kavram birbiriyle ilişkili ve Örgüt sağlığı, toplam okullarda örgütsel güveni yordamaktadır. Fiziksel, psikolojik ve ahlakî yönden sağlıklı örgütler aynı zamanda güvenilir örgütlerdir. Sağlıklı ve güvenilir örgütler, eğitim-öğretim faaliyetlerinin amacına uygun gerçekleştirilmesinin anahtarıdır. Bu noktada; işletme,

hizmet örgütlerinde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de yöneticilere çok büyük görevler düşmektedir. Çünkü alanyazında da sürekli belirtildiği gibi örgütsel güvenin ve örgüt sağlığının sağlanmasında yöneticiler sorumludurlar. Öncelikle hangi okul seviyesinde olursa olsun otokratik/katı-sert bir yönetim anlayışı yerine demokratik/ılımlı, paylaşımcı ve değişime açık bir yönetim anlayışı benimsenmelidir. Fakülte yönecitileri ile öğretim elemanları arasında çift yönlü iletişim olmalı ve kişiler, birbiriyle farklı iletişim kanalları aracılığıyla düzenli ve düzeyli iletişim kurabilmelidirler. Fakülte yöneticileri, belirli bir çalışma düzeni ve bu düzen için gerekli fiziksel donanımı sağlamalıdır. Bunlara ek olarak, yapılan işler önemsenmeli, çalışanlara duyarlı olunmalıdır. Tüm bunların sağlanmasında düzenli ihtiyaç analizleri, var olan ile beklenti arasındaki ilişki değerlendirmesi yapılmalı, örgüt üyelerinin fikirleri alınmalıdır. Yani yeniliğe açık bir yönetim, örgüt içinde bütünlük ve saygı çerçevesinde gelişen ilişkiler, yüksek moral, söz ve davranışlar arasındaki tutarlılıkla örgüt sağlığı ve örgütsel güven sağlamak mümkündür. Sonuç olarak, hem sağlıklı hemde güvenilir eğitim örgütleri için ortak amaç etrafında bir araya gelmiş herbir bireye yukarıda bahsettiğimiz konularla ilgili hem bireysel hem de karşılıklı olarak sorumluluklar düşmektedir. Bu sorumlulukarın gerçekleştirilmesiyle sağlıklı ve güvenilir örgütlere doğru olumlu adımlar atmış oluruz. Farkındalığı yüksek, bilinçli, belirli bir eğitim seviyesinin üzerindeki üyelerden oluşan eğitim örgütlerinde örgütsel güven ve örgüt sağlığı seviyelerinin daha kolay şekilde istenilen düzeye getirilmesi beklenmektedir.

Toplam okullarda örgütsel güven ile toplam örgüt sağlığı ve saygı, işin önemi alt boyutlarındaki örgüt sağlığı arasındaki ilişki R=0,868'dir (Tablo 14A).

Tablo 14A.Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin Regresyon Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Kestirinin Standart Hatası
1	,850[a]	,723	,721	0,540
2	,863[b]	,746	,743	0,518
3	,868[c]	,753	,750	0,511

a. Kestiriciler: (Sabit değer), Saygı

b. Kestiriciler: (Sabit değer), Saygı, Toplam Örgüt Sağlığı

c. Kestiriciler: (Sabit değer), Saygı, Toplam Örgüt Sağlığı, İşin Önemi

Toplam örgüt sağlığı ve saygı, işin önemi alt boyutlarındaki örgüt sağlığı değişkeninin Toplam Okullarda Örgütsel Güven düzeyini kestirme gücü vardır (F=212,796; p<0,05 (Tablo 14B)).

Tablo 14B. Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin Regresyon Analizi ANOVA Değerleri

Model		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
1	Regresyon	160,133	1	160,133	549,585	,000[a]
	Artık değer	61,479	211	,291		
	Toplam	221,612	212			
2	Regresyon	165,212	2	82,606	307,575	,000[b]
	Artık değer	56,400	210	,269		
	Toplam	221,612	212			
3	Regresyon	166,954	3	55,651	212,796	,000[c]
	Artık değer	54,659	209	,262		
	Toplam	221,612	212			

a. Kestiriciler: (Sabit değer), Saygı

b. Kestiriciler: (Sabit değer), Saygı, Toplam Örgüt Sağlığı

c. Kestiriciler: (Sabit değer), Saygı, Toplam Örgüt Sağlığı, İşin Önemi

d. Kestirilen Değişken: Okullarda Örgütsel Güven

Toplam örgüt sağlığı (t=4,883; p<0,05), saygı (t=9,350; p<0,05) ve işin önemi (t= -2,581; p<0,05) alt boyutlarındaki örgüt sağlığı değişkeninin Toplam Okullarda Örgütsel Güven düzeyini kestirme gücü vardır (Tablo 14C).

Tablo 14C. Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin Regresyon Eşitliği Değerleri

Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit değer)	-,591	,177		-3,336	,001
	Saygı	1,522	,065	,850	23,443	,000
2	(Sabit değer)	-1,495	,269		-5,566	,000
	Saygı	1,115	,112	,623	9,923	,000
	Toplam Örgüt Sağlığı	,739	,170	,273	4,349	,000
3	(Sabit değer)	-1,732	,281		-6,175	,000
	Saygı	1,058	,113	,591	9,350	,000
	Toplam Örgüt Sağlığı	1,209	,248	,447	4,883	,000
	İşin Önemi	-,343	,133	-,173	-2,581	,011

a. Kestirilen Değişken: Okullarda Örgütsel Güven

Örgüt sağlığının örgütsel bütünlük, örgüt yöneticisinin etkisi, çalışma düzeni, kaynak desteği ve moral alt boyutlarının Toplam Okullarda Örgütsel Güven düzeyini kestirme gücü yoktur (Tablo.14D).

Tablo.14D. Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin Kestirme Gücü Olmayan Değişkenler

Model		Beta	t	p	Kısmi Korelasyon	Tolerans
1	Örgütsel Bütünlük	,069[a]	1,917	,057	,131	,992
	Örgüt Yöneticisinin Etkisi	,142[a]	3,492	,001	,234	,754
	Çalışma Düzeni	,079[a]	1,239	,217	,085	,323
	Kaynak Desteği	,077[a]	1,796	,074	,123	,703
	Moral	,191[a]	4,302	,000	,285	,618
	İşin Önemi	,068[a]	1,421	,157	,098	,575
	Örgüt Sağlığı	,273[a]	4,349	,000	,287	,308
2	Örgütsel Bütünlük	,025[b]	,690	,491	,048	,900
	Örgüt Yöneticisinin Etkisi	,073[b]	1,582	,115	,109	,565
	Çalışma Düzeni	-,073[b]	-1,037	,301	-,072	,242
	Kaynak Desteği	-,025[b]	-,507	,612	-,035	,507
	Moral	,104[b]	1,490	,138	,103	,248
	İşin Önemi	-,173[b]	-2,581	,011	-,176	,264
3	Örgütsel Bütünlük	-,041[c]	-,925	,356	-,064	,611
	Örgüt Yöneticisinin Etkisi	,058[c]	1,251	,212	,086	,554
	Çalışma Düzeni	-,064[c]	-,918	,360	-,064	,241
	Kaynak Desteği	-,056[c]	-1,132	,259	-,078	,481
	Moral	,101[c]	1,472	,143	,102	,248

a. Kestiriciler in the Model: (Sabit değer), Saygı

b. Kestiriciler in the Model: (Sabit değer), Saygı, Toplam Örgüt Sağlığı

c. Kestiriciler in the Model: (Sabit değer), Saygı, Toplam Örgüt Sağlığı, İşin Önemi

d. Kestirilen Değişken: Okullarda Örgütsel Güven

5.3. Okullarda Örgütsel Güven Bulguları

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklere göre alt boyutların aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olmasına rağmen (Çalışanlara duyarlılık $\bar{x}$ = 3,168; Yöneticiye güven $\bar{x}$ = 3,794; İletişim ortamı $\bar{x}$ = 3,615; Yeniliğe açıklık $\bar{x}$ = 3,310 (Tablo15)); öğretim elemanlarının örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin en olumlu tutumları yöneticiye güven alt boyutundayken; en olumsuz tutumları çalışanlara duyarlılık alt boyutundadır (Tablo 15).

Tablo15. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Altboyutlarına Ait Betimsel İstatistikler

	N	Art. Ort.	Std. Sapma
	İstatistik	İstatistik	İstatistik
Çalışanlara Duyarlılık	213	3,168	0,917
Yöneticiye Güven	213	3,794	1,180
İletişim Ortamı	213	3,615	1,163
Yeniliğe Açıklık	213	3,310	1,218
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	213	3,471	1,022

Okullarda örgütsel güven ve alt boyutlarında varyansların homojenliğini test etmek için Levene istatistiği uygulanmış ve ölçeğin homojen olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre okullarda örgütsel güvenle ilgili karşılaştırma istatistiklerinde parametrik teknikler kullanılmıştır (Tablo 16).

Tablo 16. Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyansların Homojenliği Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
Çalışanlara Duyarlılık	,764	4	208	,550
Yöneticiye Güven	,110	4	208	,979
İletişim Ortamı	,496	4	208	,738
Yeniliğe Açıklık	,098	4	208	,983
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	,156	4	208	,960

Tüm alt boyutlarda ve toplamda okullarda örgütsel güven cinsiyete göre farklılık göstermemektedir ((p>0,05) Tablo.17). Ancak Tablo 15'teki örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklere göre, kadın ve erkek öğretim elemanlarının kendini ortalama bir örgütsel güvende hissettiği bulgusuna ulaşılmaktadır (($\bar{x}$ =3,471) Tablo 15).

Tablo 17. Cinsiyet Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin t Testi Analizi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Art. Ort.	Std. Sapma	t	sd	p
Çalışanlara Duyarlılık	Kadın	105	3,249	0,850	1,270	211	0,206
	Erkek	108	3,090	0,976			
Yöneticiye Güven	Kadın	105	3,863	1,094	0,840	211	0,402
	Erkek	108	3,727	1,259			
İletişim Ortamı	Kadın	105	3,680	1,089	0,809	211	0,420
	Erkek	108	3,551	1,232			
Yeniliğe Açıklık	Kadın	105	3,398	1,156	1,051	211	0,294
	Erkek	108	3,222	1,274			
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	Kadın	105	3,546	0,950	1,054	211	0,293
	Erkek	108	3,398	1,088			

Akademik unvan değişkenine göre okullarda örgütsel güven için toplam ve hiçbir alt boyut farklılık göstermemektedir (Tablo 18A).

Tablo 18A. Akademik Unvan Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Çalışanlara Duyarlılık	Gruplar Arası	5,148	4	1,287	1,545	,190
	Gruplar İçi	173,222	208	,833		
	Toplam	178,370	212			
Yöneticiye Güven	Gruplar Arası	7,152	4	1,788	1,292	,274
	Gruplar İçi	287,884	208	1,384		
	Toplam	295,035	212			
İletişim Ortamı	Gruplar Arası	9,118	4	2,280	1,708	,149
	Gruplar İçi	277,536	208	1,334		
	Toplam	286,654	212			
Yeniliğe Açıklık	Gruplar Arası	10,555	4	2,639	1,806	,129
	Gruplar İçi	303,837	208	1,461		
	Toplam	314,391	212			
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	Gruplar Arası	6,490	4	1,622	1,569	,184
	Gruplar İçi	215,123	208	1,034		
	Toplam	221,612	212			

Akademik unvan değişkenine göre Okullarda Örgütsel Güven için betimsel istatistikler Tablo.18B'de gösterilmiştir.

Tablo 18B. Akademik Unvan Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler

	Akademik Unvan	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Çalışanlara Duyarlılık	Profesör	4	3,333	1,090
	Doçent	19	3,158	1,025
	Yardımcı Doçent	90	3,044	0,855
	Öğretim Görevlisi	28	3,529	0,796
	Araştırma Görevlisi	72	3,177	0,983
	Toplam	213	3,168	0,917
Yöneticiye Güven	Profesör	4	3,708	1,199
	Doçent	19	3,614	1,280
	Yardımcı Doçent	90	3,744	1,160
	Öğretim Görevlisi	28	4,256	1,150
	Araştırma Görevlisi	72	3,729	1,179
	Toplam	213	3,794	1,180
İletişim Ortamı	Profesör	4	3,472	1,094
	Doçent	19	3,667	1,341
	Yardımcı Doçent	90	3,485	1,186
	Öğretim Görevlisi	28	4,127	1,052
	Araştırma Görevlisi	72	3,573	1,104
	Toplam	213	3,615	1,163
Yeniliğe Açıklık	Profesör	4	2,750	1,242
	Doçent	19	3,132	1,284
	Yardımcı Doçent	90	3,247	1,210
	Öğretim Görevlisi	28	3,848	1,218
	Araştırma Görevlisi	72	3,253	1,182
	Toplam	213	3,309	1,218
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	Profesör	4	3,419	1,062
	Doçent	19	3,407	1,135
	Yardımcı Doçent	90	3,374	1,002
	Öğretim Görevlisi	28	3,913	0,920
	Araştırma Görevlisi	72	3,439	1,037
	Toplam	213	3,471	1,022

Kıdem yılı değişkenine göre okullarda örgütsel güven için toplam ve hiçbir alt boyut farklılık göstermemektedir (Tablo 19A).

Tablo 19A. Kıdem Yılı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Çalışanlara Duyarlılık	Gruplar Arası	1,914	4	,478	,564	,689
	Gruplar İçi	176,456	208	,848		
	Toplam	178,370	212			
Yöneticiye Güven	Gruplar Arası	4,597	4	1,149	,823	,512
	Gruplar İçi	290,439	208	1,396		
	Toplam	295,035	212			
İletişim Ortamı	Gruplar Arası	4,012	4	1,003	,738	,567
	Gruplar İçi	282,642	208	1,359		
	Toplam	286,654	212			
Yeniliğe Açıklık	Gruplar Arası	7,447	4	1,862	1,262	,286
	Gruplar İçi	306,944	208	1,476		
	Toplam	314,391	212			
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	Gruplar Arası	3,164	4	,791	,753	,557
	Gruplar İçi	218,449	208	1,050		
	Toplam	221,612	212			

Kıdem yılı değişkenine göre Okullarda Örgütsel Güven için betimsel istatistikler Tablo.19B'de gösterilmiştir.

Tablo.19B . Kıdem Yılı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler

	Kıdem Yılı	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Çalışanlara Duyarlılık	1-5 yıl arası	60	3,278	0,826
	6-10 yıl arası	24	3,247	1,147
	11-15 yıl arası	47	3,074	0,900
	16-20 yıl arası	48	3,179	0,979
	21 yıl ve üzeri	34	3,033	0,845
	Toplam	213	3,168	0,917
Yöneticiye Güven	1-5 yıl arası	60	4,011	1,111
	6-10 yıl arası	24	3,694	1,215
	11-15 yıl arası	47	3,784	1,241
	16-20 yıl arası	48	3,717	1,230
	21 yıl ve üzeri	34	3,603	1,125
	Toplam	213	3,794	1,180

Tablo.19B . Kıdem Yılı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler(Devamı)

	Kıdem Yılı	N	Art. Ort.	Std. Sapma
İletişim Ortamı	1-5 yıl arası	60	3,809	1,007
	6-10 yıl arası	24	3,505	1,119
	11-15 yıl arası	47	3,600	1,186
	16-20 yıl arası	48	3,586	1,327
	21 yıl ve üzeri	34	3,412	1,187
	Toplam	213	3,615	1,163
Yeniliğe Açıklık	1-5 yıl arası	60	3,567	1,089
	6-10 yıl arası	24	3,354	1,270
	11-15 yıl arası	47	3,229	1,255
	16-20 yıl arası	48	3,250	1,340
	21 yıl ve üzeri	34	3,015	1,141
	Toplam	213	3,309	1,218
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	1-5 yıl arası	60	3,646	0,909
	6-10 yıl arası	24	3,452	1,128
	11-15 yıl arası	47	3,421	1,048
	16-20 yıl arası	48	3,439	1,117
	21 yıl ve üzeri	34	3,288	0,973
	Toplam	213	3,471	1,022

Görev yapılan fakülte değişkenine göre okullarda örgütsel güven için toplamda ve hiçbir alt boyut farklılık göstermemektedir (Tablo 20A).

Tablo.20A. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Çalışanlara Duyarlılık	Gruplar Arası	7,045	6	1,174	1,412	,211
	Gruplar İçi	171,324	206	,832		
	Toplam	178,370	212			
Yöneticiye Güven	Gruplar Arası	4,609	6	,768	,545	,774
	Gruplar İçi	290,426	206	1,410		
	Toplam	295,035	212			
İletişim Ortamı	Gruplar Arası	5,838	6	,973	,714	,639
	Gruplar İçi	280,817	206	1,363		
	Toplam	286,654	212			

Tablo.20A. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları (Devamı)

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Yeniliğe Açıklık	Gruplar Arası	8,978	6	1,496	1,009	,420
	Gruplar İçi	305,413	206	1,483		
	Toplam	314,391	212			
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	Gruplar Arası	4,408	6	,735	,697	,653
	Gruplar İçi	217,205	206	1,054		
	Toplam	221,612	212			

Görev yapılan fakülte değişkenine göre Okullarda Örgütsel Güven için betimsel istatistikler Tablo.20B'de gösterilmiştir.

Tablo.20B . Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler

	Görev Yapılan Fakülte	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Çalışanlara Duyarlılık	Edebiyat Fakültesi	35	3,398	0,914
	Fen Fakültesi	33	3,319	0,781
	Eğitim Fakültesi	75	2,980	0,767
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	3,533	1,552
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	3,238	1,252
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	3,000	0,826
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	3,300	0,504
	Toplam	213	3,168	0,917
Yöneticiye Güven	Edebiyat Fakültesi	35	3,814	1,272
	Fen Fakültesi	33	3,747	0,833
	Eğitim Fakültesi	75	3,782	1,094
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	4,500	2,149
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	3,831	1,484
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	3,583	0,978
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	4,042	1,270
	Toplam	213	3,794	1,180
İletişim Ortamı	Edebiyat Fakültesi	35	3,784	1,211
	Fen Fakültesi	33	3,663	0,879
	Eğitim Fakültesi	75	3,412	1,051
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	3,944	1,893
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	3,758	1,503
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	3,600	1,065
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	3,852	1,192
	Toplam	213	3,615	1,163

Tablo.20B . Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler (Devamı)

	Görev Yapılan Fakülte	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Yeniliğe Açıklık	Edebiyat Fakültesi	35	3,329	1,241
	Fen Fakültesi	33	3,129	0,927
	Eğitim Fakültesi	75	3,243	1,097
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	4,333	2,072
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	3,364	1,579
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	3,290	1,052
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	3,750	1,323
	Toplam	213	3,309	1,218
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	Edebiyat Fakültesi	35	3,603	1,080
	Fen Fakültesi	33	3,506	0,761
	Eğitim Fakültesi	75	3,345	0,886
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	3,996	1,822
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	3,545	1,372
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	3,339	0,902
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	3,692	0,955
	Toplam	213	3,471	1,022

Okullarda örgütsel güven, görev yapılan üniversite sayısı değişkenine göre toplam okullarda örgütsel güven ve çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı alt boyutlarında farklılık göstermektedir ((p<0,05) Tablo.21A).

Tablo.21A. Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Çalışanlara Duyarlılık	Gruplar Arası	9,282	2	4,641	5,764	,004
	Gruplar İçi	169,088	210	,805		
	Toplam	178,370	212			
Yöneticiye Güven	Gruplar Arası	7,247	2	3,623	2,644	,073
	Gruplar İçi	287,789	210	1,370		
	Toplam	295,035	212			
İletişim Ortamı	Gruplar Arası	13,825	2	6,913	5,321	,006
	Gruplar İçi	272,829	210	1,299		
	Toplam	286,654	212			

Tablo.21A. Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Varyans Analizi Sonuçları (Devamı)

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yeniliğe Açıklık	Gruplar Arası	7,550	2	3,775	2,584	,078
	Gruplar İçi	306,841	210	1,461		
	Toplam	314,391	212			
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	Gruplar Arası	9,249	2	4,625	4,573	,011
	Gruplar İçi	212,363	210	1,011		
	Toplam	221,612	212			

Görev yapılan üniversite sayısı değişkenine göre Okullarda Örgütsel Güven için betimsel istatistikler Tablo.21B'de gösterilmiştir.

Tablo.21B . Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven İçin Betimsel İstatistikler

	Görev Yapılan Üniversite Sayısı	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Çalışanlara Duyarlılık	İlk	152	3,297	0,877
	İkinci	44	2,902	1,004
	Üç ve üzeri	17	2,706	0,769
	Toplam	213	3,168	0,917
Yöneticiye Güven	İlk	152	3,911	1,111
	İkinci	44	3,508	1,382
	Üç ve üzeri	17	3,490	1,100
	Toplam	213	3,794	1,180
İletişim Ortamı	İlk	152	3,771	1,087
	İkinci	44	3,301	1,318
	Üç ve üzeri	17	3,033	1,112
	Toplam	213	3,615	1,163
Yeniliğe Açıklık	İlk	152	3,428	1,166
	İkinci	44	3,028	1,374
	Üç ve üzeri	17	2,971	1,132
	Toplam	213	3,309	1,218
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	İlk	152	3,601	0,962
	İkinci	44	3,187	1,181
	Üç ve üzeri	17	3,041	0,885
	Toplam	213	3,471	1,022

Tablo .21C. Görev Yapılan Üniversite sayısı Değişkenine Göre Okullarda Örgütsel Güven/Çalışanlara Duyarlılık-İletişim Ortamı-Toplam Okullarda Örgütsel Güven İçin LSD Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Görev Yapılan Üniversite Sayısı	(J) Görev Yapılan Üniversite Sayısı	Art. Ort. Farkı (I-J)	Standart Hata	p
Çalışanlara Duyarlılık	İlk	İkinci	0,395	0,154	0,011
		Üç ve üzeri	0,591	0,229	0,011
	İkinci	İlk	-0,395	0,154	0,011
		Üç ve üzeri	0,196	0,256	0,446
	Üç ve üzeri	İlk	-0,591	0,229	0,011
		İkinci	-0,196	0,256	0,446
İletişim Ortamı	İlk	İkinci	0,471	0,195	0,017
		Üç ve üzeri	0,739	0,291	0,012
	İkinci	İlk	-0,471	0,195	0,017
		Üç ve üzeri	0,268	0,325	0,412
	Üç ve üzeri	İlk	-0,739	0,291	0,012
		İkinci	-0,268	0,325	0,412
Toplam Okullarda Örgütsel Güven	İlk	İkinci	0,414	0,172	0,017
		Üç ve üzeri	0,560	0,257	0,031
	İkinci	İlk	-0,414	0,172	0,017
		Üç ve üzeri	0,146	0,287	0,612
	Üç ve üzeri	İlk	-0,560	0,257	0,031
		İkinci	-0,146	0,287	0,612

Çalışanlara duyarlılık alt boyutunda ilk üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının($\bar{x}$ =3,297); ikinci ($\bar{x}$ =2,902), üç ve üzeri ($\bar{x}$ =2,706) üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre örgütsel güven düzeyleri daha yüksektir (Tablo 21B/21C). İkinci, üçüncü ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları üniversiteler arasında kıyaslama yapabilirler. Üç ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının çalışanlara daha duyarlı üniversite deneyimleri de örgütsel güven tutumlarını olumsuz etkilemiş olabilir.

İletişim ortamı alt boyutunda da ilk ($\bar{x}$ =3,771) üniversitesinde görev yapmaya devam eden öğretim elemanlarının; ikinci ($\bar{x}$ =3,301), üçüncü ve üzeri ($\bar{x}$ =3,033) üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre örgütsel güven düzeyleri daha yüksektir (Tablo 21B/21C). İlk üniversitesinde görev yapmaya devam eden öğretim elemanları; üniversiteyi, yönetimi, fakülteyi ve çevreyi daha iyi

tanıdıklarından ve uzun yıllar hep aynı üniversitede çalıştıklarından iletişim kanallarını daha iyi bilirler ve daha rahat iletişim kurabilirler. Bu da örgütsel güven tutumlarını olumlu etkilemiş olabilir.

Toplam okullarda örgütsel güven boyutunda da halen ilk ($\bar{x}$ =3,601) üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının; ikinci ($\bar{x}$ =3,187), üçüncü ve üzeri ($\bar{x}$ =3,041) üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına göre örgütsel güven düzeyleri daha yüksektir (Tablo 21B/21C). Bu durumun, akademik hayatları boyunca ve halen aynı üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının tek üniversitede çalışmalarından, hep benzer yönetim yapısı içinde kalmalarından ve bulundukları üniversiteyi başka bir üniversiteyle kıyaslama imkânı bulamamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Buyüzden; yurtiçi ya da yurtdışı öğretim elemanı değişim programları aracılığıyla öğretim elemanlarının farklı üniversite örgütlerini deneyimlemeleri sağlanarak onların bu konuda daha objektif tutum sergilemeleri sağlanabilir.

5.4. Örgüt Sağlığı Bulguları

Örgüt Sağlığı Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklere göre alt boyutların artimetik ortalamaları birbirine çok yakın olmasına rağmen (Örgütsel bütünlük $\bar{x}$ = 2,930; Örgüt yöneticisinin etkisi $\bar{x}$ = 2,637; Saygı, $\bar{x}$ = 2,669; Çalışma düzeni, $\bar{x}$ = 2,784; Kaynak desteği, $\bar{x}$ = 2,746; Moral, $\bar{x}$ = 2,601; İşin önemi, $\bar{x}$ = 2,552; Toplam Örgüt Sağlığı, $\bar{x}$ = 2,693 (Tablo22)); öğretim elemanlarının örgüt sağlığının alt boyutlarına ilişkin en olumlu tutumları örgütsel bütünlük alt boyutundayken; en olumsuz tutumları işin önemi alt boyutundadır (Tablo 22).

Tablo 22. Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Alt boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	N	Art. Ort.	Std. Sapma
	İstatistik	İstatistik	İstatistik
Örgütsel Bütünlük	213	2,930	0,375
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	213	2,637	0,413
Saygı	213	2,669	0,571
Çalışma Düzeni	213	2,784	0,533
Kaynak Desteği	213	2,746	0,637
Moral	213	2,601	0,559
İşin Önemi	213	2,552	0,514
Toplam Örgüt Sağlığı	213	2,693	0,378

Örgüt sağlığı ve alt boyutlarında varyansların homojenliğini test etmek için Levene istatistiği uygulanmış ve ölçeğin homojen olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre örgüt sağlığı ile ilgili karşılaştırma istatistiklerinde parametrik teknikler kullanılmıştır (Tablo 23).

Tablo 23. Örgüt Sağlığı İçin Varyansların Homojenliği Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	P
Örgütsel Bütünlük	,377	4	208	,825
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	,904	4	208	,462
Saygı	,232	4	208	,920
Çalışma Düzeni	1,207	4	208	,309
Kaynak Desteği	1,035	4	208	,390
Moral	1,491	4	208	,206
İşin Önemi	,881	4	208	,476
Toplam Örgüt Sağlığı	1,304	4	208	,270

Örgüt sağlığı, cinsiyet değişkenine göre ‘Toplam Örgüt Sağlığı’ ve‘Örgütsel Bütünlük, Örgüt Yöneticisinin Etkisi, Çalışma Düzeni, Moral, İşin Önemi’ alt boyutlarında farklılık göstermektedir (Tablo 24).

Örgütsel bütünlük alt boyutunda kadın öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeyleri ($\bar{x}$ =2,990), erkek öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeylerinden ($\bar{x}$ =2,870) daha yüksektir. Kadın öğretim elemanlarının fakültelerinde örgütsel birlik

beraberlik olduğu yönünde daha olumlu tutum sergilemektedirler (t=2,363, sd:211, p<0,05 (Tablo 24)).

Örgüt yöneticisinin etkisi alt boyutunda kadın öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeyleri ($\bar{x}$=2,728), erkek öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeylerinden ($\bar{x}$=2,548) daha yüksektir. Kadın öğretim elemanları fakültelerinde örgüt yöneticilerine karşı daha olumlu tutum göstermektedirler (t=3,241, sd:211, p<0,05 (Tablo 24)).

Çalışma düzeni alt boyutunda kadın öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeyleri ($\bar{x}$=2,890), erkek öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeylerinden ($\bar{x}$=2,681) daha yüksektir. Kadın öğretim elemanları fakülte içinde belli bir çalışma düzeni içinde olduklarını düşünmektedirler (t=2,895, sd:211, p<0,05 (Tablo 24)).

Moral alt boyutunda kadın öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeyleri ($\bar{x}$=2,712), erkek öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeylerinden ($\bar{x}$=2,493) daha yüksektir. Kadın öğretim elemanları, görev yaptıkları fakültede erkek öğretim elemanlarına göre daha yüksek morale sahip olduklarını düşünmektedirler (t=2,913, sd:211, p<0,05 (Tablo 24)).

İşin önemi alt boyutunda kadın öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeyleri ($\bar{x}$=2,632), erkek öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeylerinden ($\bar{x}$=2,475) daha yüksektir. Kadın öğretim elemanları, fakültelerinde erkek öğretim elemanlarına göre yapılan işin yani eğitim-öğretim faaliyetleri ve bilimsel çalışmaların önemi konusunda daha olumlu tutum göstermektedirler (t=2,259, sd:211, p<0,05 (Tablo 24)).

Tablo 24. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Art. Ort.	Std. Sapma	t	Sd	P
Örgütsel Bütünlük	Kadın	105	2,990	0,344	2,363	211	0,019
	Erkek	108	2,870	0,395			
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	Kadın	105	2,728	0,398	3,241	211	0,001
	Erkek	108	2,548	0,410			
Saygı	Kadın	105	2,739	0,516	1,786	211	0,076
	Erkek	108	2,600	0,614			
Çalışma Düzeni	Kadın	105	2,890	0,450	2,895	211	0,004
	Erkek	108	2,681	0,588			
Kaynak Desteği	Kadın	105	2,731	0,611	-0,340	211	0,735
	Erkek	108	2,761	0,663			
Moral	Kadın	105	2,712	0,526	2,913	211	0,004
	Erkek	108	2,493	0,571			
İşin Önemi	Kadın	105	2,632	0,488	2,259	211	0,025
	Erkek	108	2,475	0,529			
Toplam Örgüt Sağlığı	Kadın	105	2,769	0,350	2,931	211	0,004
	Erkek	108	2,620	0,391			

Toplam örgüt sağlığı boyutunda kadın öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeyleri ($\bar{x}$=2,769), erkek öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeylerinden ($\bar{x}$=2,620) daha yüksektir. Kadın öğretim elemanları, daha sağlıklı bir fakülte ortamında görev yaptıklarını düşünmektedirler (t=2,931, sd:211, p<0,05 (Tablo 24)). Sonuç olarak; cinsiyet değişkenine göre kadın öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları Toplam Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Bütünlük, Örgüt Yöneticisinin Etkisi, Çalışma Düzeni, Moral, İşin Önemi alt boyutlarında erkek öğretim elemanlarına kıyasla daha olumlu tutum sergilemektedirler. Bu sonuç; kadın öğretim elemanlarının sağlıklı fakülte örgütlerinde pozitif atmosfer içinde görev yapmalarından kaynaklanabilir.

Örgüt sağlığı, akademik unvan değişkenine göre ‘Saygı ve Moral’ alt boyutlarında farklılık göstermektedir (Tablo.25A).

Tablo 25A. Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Örgütsel Bütünlük	Gruplar Arası	,883	4	,221	1,589	,178
	Gruplar İçi	28,897	208	,139		
	Toplam	29,780	212			
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	Gruplar Arası	,810	4	,202	1,192	,316
	Gruplar İçi	35,344	208	,170		
	Toplam	36,154	212			
Saygı	Gruplar Arası	3,332	4	,833	2,633	,035
	Gruplar İçi	65,788	208	,316		
	Toplam	69,119	212			
Çalışma Düzeni	Gruplar Arası	2,616	4	,654	2,358	,055
	Gruplar İçi	57,690	208	,277		
	Toplam	60,306	212			
Kaynak Desteği	Gruplar Arası	1,140	4	,285	,700	,593
	Gruplar İçi	84,769	208	,408		
	Toplam	85,910	212			
Moral	Gruplar Arası	4,027	4	1,007	3,365	,011
	Gruplar İçi	62,238	208	,299		
	Toplam	66,265	212			
İşin Önemi	Gruplar Arası	2,208	4	,552	2,135	,078
	Gruplar İçi	53,789	208	,259		
	Toplam	55,997	212			
Toplam Örgüt Sağlığı	Gruplar Arası	1,219	4	,305	2,182	,072
	Gruplar İçi	29,043	208	,140		
	Toplam	30,262	212			

Akademik unvan değişkenine göre örgüt sağlığı için betimsel istatistikler Tablo 25B’ de gösterilmiştir.

Tablo 25B. Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler

	Akademik Unvan	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Örgütsel Bütünlük	Profesör	4	3,000	0,350
	Doçent	19	2,820	0,336
	Yardımcı Doçent	90	2,879	0,399
	Öğretim Görevlisi	28	3,005	0,295
	Araştırma Görevlisi	72	2,988	0,375
	Toplam	213	2,930	0,375
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	Profesör	4	2,450	0,597
	Doçent	19	2,758	0,460
	Yardımcı Doçent	90	2,611	0,369
	Öğretim Görevlisi	28	2,736	0,393
	Araştırma Görevlisi	72	2,608	0,447
	Toplam	213	2,637	0,413
Saygı	Profesör	4	2,350	0,772
	Doçent	19	2,642	0,620
	Yardımcı Doçent	90	2,660	0,560
	Öğretim Görevlisi	28	2,964	0,525
	Araştırma Görevlisi	72	2,589	0,552
	Toplam	213	2,669	0,571
Çalışma Düzeni	Profesör	4	2,450	0,700
	Doçent	19	2,705	0,605
	Yardımcı Doçent	90	2,773	0,518
	Öğretim Görevlisi	28	3,043	0,433
	Araştırma Görevlisi	72	2,736	0,540
	Toplam	213	2,784	0,533
Kaynak Desteği	Profesör	4	2,950	0,772
	Doçent	19	2,905	0,496
	Yardımcı Doçent	90	2,767	0,619
	Öğretim Görevlisi	28	2,750	0,721
	Araştırma Görevlisi	72	2,667	0,654
	Toplam	213	2,746	0,637
Moral	Profesör	4	2,611	0,449
	Doçent	19	2,585	0,497
	Yardımcı Doçent	90	2,470	0,559
	Öğretim Görevlisi	28	2,885	0,478
	Araştırma Görevlisi	72	2,657	0,571
	Toplam	213	2,601	0,559

Tablo 25B. Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler(Devamı)

	Akademik Unvan	N	Art. Ort.	Std. Sapma
İşin Önemi	Profesör	4	2,250	0,595
	Doçent	19	2,579	0,564
	Yardımcı Doçent	90	2,526	0,500
	Öğretim Görevlisi	28	2,790	0,404
	Araştırma Görevlisi	72	2,502	0,535
	Toplam	213	2,552	0,514
Toplam Örgüt Sağlığı	Profesör	4	2,580	0,374
	Doçent	19	2,697	0,387
	Yardımcı Doçent	90	2,651	0,367
	Öğretim Görevlisi	28	2,881	0,304
	Araştırma Görevlisi	72	2,678	0,402
	Toplam	213	2,693	0,378

Tablo 25C-1. Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı- Saygı İçin LSD Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Akademik unvan	(J) Akademik unvan	Art. Ort. Farkı (I-J)	Standart Hata	P
Saygı	Profesör	Doçent	-0,292	0,309	0,346
		Yardımcı Doçent	-0,310	0,287	0,282
		Öğretim Görevlisi	-0,614	0,301	0,042
		Araştırma Görevlisi	-0,239	0,289	0,409
	Doçent	Profesör	0,292	0,309	0,346
		Yardımcı Doçent	-0,018	0,142	0,900
		Öğretim Görevlisi	-0,322	0,167	0,055
		Araştırma Görevlisi	0,053	0,145	0,714
	Yardımcı Doçent	Profesör	0,310	0,287	0,282
		Doçent	0,018	0,142	0,900
		Öğretim Görevlisi	-0,304	0,122	0,013
		Araştırma Görevlisi	0,071	0,089	0,425
	Öğretim Görevlisi	Profesör	0,614	0,301	0,042
		Doçent	0,322	0,167	0,055
		Yardımcı Doçent	0,304	0,122	0,013
		Araştırma Görevlisi	0,375	0,125	0,003
	Araştırma Görevlisi	Profesör	0,239	0,289	0,409
		Doçent	-0,053	0,145	0,714
		Yardımcı Doçent	-0,071	0,089	0,425
		Öğretim Görevlisi	-0,375	0,125	0,003

Saygı alt boyutunda öğretim görevlilerinin örgüt sağlığı düzeyleri ($\bar{x}$=2,964); yardımcı doçentler ($\bar{x}$=2,660), araştırma görevlileri ($\bar{x}$=2,589) ve profesörlerden ($\bar{x}$=2,350) daha yüksektir (Tablo 25B/C-1). Bu durumun, öğretim görevlileri; profesörler, yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri ile aynı örgütte, benzer şartlar altında çalışıyor olmalarına rağmen üniversite/fakülte bünyesinde var olan saygı seviyesi öğretim elemanlarının saygı beklentilerini karşılarken, profesörler, yardımcı doçentler ve araştırma görevlilerinin saygı beklentilerini karşılamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 25C-2. Akademik Unvan Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Moral İçin LSD Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Akademik unvan	(J) Akademik unvan	Art. Ort. Farkı (I-J)	Standart Hata	P
Moral	Profesör	Doçent	0,026	0,301	0,930
		Yardımcı Doçent	0,141	0,280	0,615
		Öğretim Görevlisi	-0,274	0,292	0,350
		Araştırma Görevlisi	-0,046	0,281	0,869
	Doçent	Profesör	-0,026	0,301	0,930
		Yardımcı Doçent	0,114	0,138	0,408
		Öğretim Görevlisi	-0,300	0,163	0,066
		Araştırma Görevlisi	-0,073	0,141	0,607
	Yardımcı Doçent	Profesör	-0,141	0,280	0,615
		Doçent	-0,114	0,138	0,408
		Öğretim Görevlisi	-0,415	0,118	0,001
		Araştırma Görevlisi	-0,187	0,086	0,032
	Öğretim Görevlisi	Profesör	0,274	0,292	0,350
		Doçent	0,300	0,163	0,066
		Yardımcı Doçent	0,415	0,118	0,001
		Araştırma Görevlisi	0,228	0,122	0,063
	Araştırma Görevlisi	Profesör	0,046	0,281	0,869
		Doçent	0,073	0,141	0,607
		Yardımcı Doçent	0,187	0,086	0,032
		Öğretim Görevlisi	-0,228	0,122	0,063

Moral alt boyutunda öğretim görevlilerinin ($\bar{x}$=2,885) ve araştırma görevlilerinin ($\bar{x}$=2,657) örgüt sağlığı düzeyleri, yardımcı doçentlerden ($\bar{x}$=2,470) daha yüksektir (Tablo 25B/C-2). Yardımcı doçentlerin araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerine göre fakültelerinde görevlerini yaparken düşük morale sahip

oldukları ve örgütsel sağlık düzeylerinin düşük olduğu düşünülebilir. Bu durum, üniversitede ortalama olarak en yüksek akademik kadro payına sahip yardımcı doçentlerin çok fazla ders yükü olmasından ve bu kadar yoğunluk içinde doçentlik kriterlerini yerine getirmede yaşadıkları zorluklardan kaynaklanabilir.

Örgüt sağlığı, kıdem yılı değişkenine göre toplam örgüt sağlığı ve alt boyutlarının hiçbirinde farklılık göstermemektedir (Tablo.26A).

Tablo.26A. Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Örgütsel Bütünlük	Gruplar Arası	,618	4	,154	1,101	,357
	Gruplar İçi	29,163	208	,140		
	Toplam	29,780	212			
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	Gruplar Arası	,170	4	,043	,246	,912
	Gruplar İçi	35,984	208	,173		
	Toplam	36,154	212			
Saygı	Gruplar Arası	,258	4	,064	,195	,941
	Gruplar İçi	68,861	208	,331		
	Toplam	69,119	212			
Çalışma Düzeni	Gruplar Arası	,403	4	,101	,350	,844
	Gruplar İçi	59,903	208	,288		
	Toplam	60,306	212			
Kaynak Desteği	Gruplar Arası	1,910	4	,478	1,183	,320
	Gruplar İçi	84,000	208	,404		
	Toplam	85,910	212			
Moral	Gruplar Arası	1,314	4	,328	1,052	,381
	Gruplar İçi	64,951	208	,312		
	Toplam	66,265	212			
İşin Önemi	Gruplar Arası	,146	4	,036	,136	,969
	Gruplar İçi	55,851	208	,269		
	Toplam	55,997	212			
Toplam Örgüt Sağlığı	Gruplar Arası	,085	4	,021	,147	,964
	Gruplar İçi	30,177	208	,145		
	Toplam	30,262	212			

Kıdem yılı değişkenine göre Örgüt Sağlığı için betimsel istatistikler Tablo 26B'de gösterilmiştir.

Tablo 26B. Kıdem Yılı Değişkenine Göre Okullarda Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler

	Kıdem Yılı	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Örgütsel Bütünlük	1-5 yıl arası	60	3,012	0,358
	6-10 yıl arası	24	2,881	0,416
	11-15 yıl arası	47	2,881	0,378
	16-20 yıl arası	48	2,899	0,400
	21 yıl ve üzeri	34	2,929	0,327
	Toplam	213	2,930	0,375
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	1-5 yıl arası	60	2,640	0,400
	6-10 yıl arası	24	2,675	0,433
	11-15 yıl arası	47	2,596	0,399
	16-20 yıl arası	48	2,667	0,458
	21 yıl ve üzeri	34	2,618	0,392
	Toplam	213	2,637	0,413
Saygı	1-5 yıl arası	60	2,690	0,505
	6-10 yıl arası	24	2,608	0,603
	11-15 yıl arası	47	2,711	0,579
	16-20 yıl arası	48	2,633	0,633
	21 yıl ve üzeri	34	2,665	0,582
	Toplam	213	2,669	0,571
Çalışma Düzeni	1-5 yıl arası	60	2,820	0,471
	6-10 yıl arası	24	2,717	0,556
	11-15 yıl arası	47	2,779	0,563
	16-20 yıl arası	48	2,738	0,520
	21 yıl ve üzeri	34	2,841	0,613
	Toplam	213	2,784	0,533
Kaynak Desteği	1-5 yıl arası	60	2,623	0,634
	6-10 yıl arası	24	2,692	0,627
	11-15 yıl arası	47	2,787	0,673
	16-20 yıl arası	48	2,879	0,596
	21 yıl ve üzeri	34	2,759	0,645
	Toplam	213	2,746	0,637

Tablo 26B. Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler(Devamı)

	Kıdem Yılı	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Moral	1-5 yıl arası	60	2,685	0,561
	6-10 yıl arası	24	2,699	0,577
	11-15 yıl arası	47	2,496	0,528
	16-20 yıl arası	48	2,546	0,570
	21 yıl ve üzeri	34	2,605	0,569
	Toplam	213	2,601	0,559
İşin Önemi	1-5 yıl arası	60	2,563	0,534
	6-10 yıl arası	24	2,615	0,472
	11-15 yıl arası	47	2,529	0,482
	16-20 yıl arası	48	2,531	0,537
	21 yıl ve üzeri	34	2,551	0,540
	Toplam	213	2,552	0,514
Toplam Örgüt Sağlığı	1-5 yıl arası	60	2,719	0,370
	6-10 yıl arası	24	2,701	0,403
	11-15 yıl arası	47	2,664	0,373
	16-20 yıl arası	48	2,683	0,357
	21 yıl ve üzeri	34	2,699	0,425
	Toplam	213	2,693	0,378

Görev yapılan fakülte değişkenine göre örgüt sağlığı için ‘Kaynak Desteği ve Moral’ alt boyutlarında farklılık göstermektedir (Tablo.27A).

Tablo.27A. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Bütünlük	Gruplar Arası	,317	6	,053	,369	,898
	Gruplar İçi	29,464	206	,143		
	Toplam	29,780	212			
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	Gruplar Arası	1,851	6	,308	1,853	,091
	Gruplar İçi	34,303	206	,167		
	Toplam	36,154	212			
Saygı	Gruplar Arası	1,020	6	,170	,515	,797
	Gruplar İçi	68,099	206	,331		
	Toplam	69,119	212			

Tablo.27A. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları (Devamı)

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Çalışma Düzeni	Gruplar Arası	,809	6	,135	,467	,832
	Gruplar İçi	59,496	206	,289		
	Toplam	60,306	212			
Kaynak Desteği	Gruplar Arası	8,859	6	1,477	3,948	,001
	Gruplar İçi	77,050	206	,374		
	Toplam	85,910	212			
Moral	Gruplar Arası	5,626	6	,938	3,185	,005
	Gruplar İçi	60,639	206	,294		
	Toplam	66,265	212			
İşin Önemi	Gruplar Arası	2,347	6	,391	1,502	,179
	Gruplar İçi	53,650	206	,260		
	Toplam	55,997	212			
Toplam Örgüt Sağlığı	Gruplar Arası	1,398	6	,233	1,663	,132
	Gruplar İçi	28,864	206	,140		
	Toplam	30,262	212			

Görev yapılan fakülte değişkenine göre örgüt sağlığı için betimsel istatistikler Tablo.27B1/2/3'te gösterilmiştir.

Tablo.27B-1. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler

	Görev Yapılan Fakülte	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Örgütsel Bütünlük	Edebiyat Fakültesi	35	2,951	0,294
	Fen Fakültesi	33	2,883	0,368
	Eğitim Fakültesi	75	2,947	0,392
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,905	0,430
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	2,896	0,477
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	2,920	0,306
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	3,095	0,266
	Toplam	213	2,930	0,375
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	Edebiyat Fakültesi	35	2,731	0,307
	Fen Fakültesi	33	2,588	0,436
	Eğitim Fakültesi	75	2,541	0,445
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,833	0,497
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	2,691	0,459
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	2,672	0,294
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	2,900	0,276
	Toplam	213	2,637	0,413

Tablo.27B-2. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler

	Görev Yapılan Fakülte	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Saygı	Edebiyat Fakültesi	35	2,629	0,604
	Fen Fakültesi	33	2,733	0,486
	Eğitim Fakültesi	75	2,669	0,480
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,900	1,056
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	2,661	0,759
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	2,552	0,441
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	2,833	0,686
	Toplam	213	2,669	0,571
Çalışma Düzeni	Edebiyat Fakültesi	35	2,897	0,556
	Fen Fakültesi	33	2,788	0,510
	Eğitim Fakültesi	75	2,768	0,467
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,867	0,882
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	2,721	0,659
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	2,712	0,459
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	2,867	0,575
	Toplam	213	2,784	0,533
Kaynak Desteği	Edebiyat Fakültesi	35	2,886	0,547
	Fen Fakültesi	33	2,836	0,575
	Eğitim Fakültesi	75	2,544	0,624
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,267	0,816
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	3,067	0,731
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	2,712	0,483
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	2,833	0,528
	Toplam	213	2,746	0,637
Moral	Edebiyat Fakültesi	35	2,870	0,636
	Fen Fakültesi	33	2,643	0,415
	Eğitim Fakültesi	75	2,440	0,537
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,500	0,616
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	2,640	0,591
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	2,533	0,508
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	2,981	0,406
	Toplam	213	2,601	0,559
İşin Önemi	Edebiyat Fakültesi	35	2,661	0,533
	Fen Fakültesi	33	2,644	0,474
	Eğitim Fakültesi	75	2,475	0,471
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,354	0,639
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	2,508	0,640
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	2,525	0,425
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	2,938	0,416
	Toplam	213	2,552	0,514

Tablo.27B-3. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler

	Görev Yapılan Fakülte	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Toplam Örgüt Sağlığı	Edebiyat Fakültesi	35	2,806	0,392
	Fen Fakültesi	33	2,724	0,304
	Eğitim Fakültesi	75	2,614	0,335
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,636	0,587
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	33	2,722	0,498
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	25	2,652	0,287
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	2,936	0,392
	Toplam	213	2,693	0,378

Kaynak desteği alt boyutunda İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$=3,067) örgüt sağlığı düzeyleri, Mühendislik-Mimarlık Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$=2,712), Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$=2,544) ve Güzel Sanatlar Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$=2,267) örgüt sağlığı düzeylerinden daha yüksektir (Tablo 27B-2/C-1). Bu durum, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının verdikleri derslerle ilgili çok fazla araç-gerece ihtiyaç duymamalarından ya da kaynak desteği konusundaki bu beklentilerinin fakülte yönetimi tarafından karşılanmasından kaynaklanabilir.

Kaynak desteği alt boyutunda Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$=2,544) örgüt sağlığı düzeyleri, Edebiyat Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$=2,886) ve Fen Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$=2,836) örgüt sağlığı düzeylerinden daha düşüktür (Tablo 27B-2/C-1). Bu durum, Eğitim Fakültesinde ders araç-gereç ihtiyaçlarının daha fazla olmasından veya kaynak kitap, süreli yayın ya da teknolojik materyal ihtiyaçlarının öğretim elemanlarının beklediği düzeyde karşılanmamasından kaynaklanabilir.

Kaynak desteği alt boyutunda Güzel Sanatlar Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$=2,267) örgüt sağlığı düzeyleri Edebiyat Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$= 2,886) ve Fen Fakültesinde görev yapan

öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,836) örgüt sağlığı düzeylerinden daha düşüktür (Tablo 27B-2/C-1). Güzel Sanatlar Fakültesinde derslerin birçoğunun uygulama gerektirmesinden ve kitap, internet gibi maliyeti daha makul araç-gereçlere ilaveten resim, heykeltraşçılık gibi bölümlerin uygulama için özel materyaller (tuval, piyano, mermer gibi) ve özel mekanlar (koro için çalışma sahnesi, ses yalıtımlı derslikler gibi) gerektirmesinden kaynaklanabilir. Fakülte yönetiminin öğretim elemanlarına bu özel malzemeleri temin etmede sıkıntı yaşadığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının kaynak desteği alt boyutunda diğer fakültelerdeki öğretim elemanlarına göre en olumlu tutuma; Güzel Sanatlar Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının da en olumsuz tutuma sahip olduğu Tablo 27B-2'deki sonuçlardan anlaşılmaktadır. Bu sonuç da İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde işlenen dersler için fazla ek materyale ihtiyaç duyulmadığına, derslerin daha çok kitap, ders notları ya da bilgisayar aracılığıyla amfilerde sunuş yöntemi şeklinde işlenmesine bağlanırken; Güzel Sanatlar Fakültesinde uygulama ağırlıklı derslerin fazla olmasına ve özel materyallere gerek duyulmasına bağlanabilir.

Tablo 27C-1. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Kaynak Desteği İçin LSD Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Görev Yapılan Fakülte	(J) Görev Yapılan Fakülte	Art. Ort. Farkı (I-J)	Standart Hata	P
Kaynak Desteği	Edebiyat Fakültesi	Fen Fakültesi	0,049	0,148	0,740
		Eğitim Fakültesi	0,342	0,125	0,007
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,619	0,270	0,023
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-0,181	0,148	0,224
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	0,174	0,160	0,279
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	0,052	0,270	0,846
	Fen Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,049	0,148	0,740
		Eğitim Fakültesi	0,292	0,128	0,023
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,570	0,271	0,037
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-0,230	0,151	0,128
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	0,124	0,162	0,444
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	0,003	0,271	0,991

Tablo 27C-1. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Kaynak Desteği İçin LSD Analizi Sonuçları(Devamı)

Bağımlı Değişken	(I) Görev Yapılan Fakülte	(J) Görev Yapılan Fakülte	Art. Ort. Farkı (I-J)	Standart Hata	P
Kaynak Desteği	Eğitim Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,342	0,125	0,007
		Fen Fakültesi	-0,292	0,128	0,023
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,277	0,259	0,286
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-0,523	0,128	0,000
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	-0,168	0,141	0,236
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	-0,289	0,259	0,266
	Güzel Sanatlar Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,619	0,270	0,023
		Fen Fakültesi	-0,570	0,271	0,037
		Eğitim Fakültesi	-0,277	0,259	0,286
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-0,800	0,271	0,004
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	-0,445	0,278	0,111
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	-0,567	0,353	0,110
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	0,181	0,148	0,224
		Fen Fakültesi	0,230	0,151	0,128
		Eğitim Fakültesi	0,523	0,128	0,000
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,800	0,271	0,004
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	0,355	0,162	0,030
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	0,233	0,271	0,391
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,174	0,160	0,279
		Fen Fakültesi	-0,124	0,162	0,444
		Eğitim Fakültesi	0,168	0,141	0,236
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,445	0,278	0,111
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-0,355	0,162	0,030
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	-0,121	0,278	0,663
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,052	0,270	0,846
		Fen Fakültesi	-0,003	0,271	0,991
		Eğitim Fakültesi	0,289	0,259	0,266
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,567	0,353	0,110
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-0,233	0,271	0,391
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	0,121	0,278	0,663

Moral alt boyutunda, Edebiyat Fakültesinde öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,870) örgüt sağlığı düzeyleri, Mühendislik-Mimarlık Fakültesinde ($\bar{x}$ =2,533)

ve Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,440) örgüt sağlığı düzeylerinden daha yüksektir (Tablo 27B-2/C-2). Bu sonucun, Edebiyat Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının hem meslektaşları ile hem de fakülte yönetimi ile iyi ilişkiler içinde olmasından ya da sağlıklı iletişim kurabilmesinden kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca Edebiyat Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının okul hayatlarında morallerinin yüksek olmasını etkileyecek aile-arkadaşlık- gibi okul dışı hayatlarında da pozitif ilişkileri olduğu söylenebilir.

Tablo 27C-2. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Moral İçin LSD Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Görev Yapılan Fakülte	(J) Görev Yapılan Fakülte	Art. Ort. Farkı (I-J)	Standart Hata	p
Moral	Edebiyat Fakültesi	Fen Fakültesi	0,227	0,132	0,087
		Eğitim Fakültesi	0,430	0,111	0,000
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,370	0,240	0,124
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	0,230	0,132	0,082
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	0,337	0,142	0,019
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	-0,112	0,240	0,642
	Fen Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,227	0,132	0,087
		Eğitim Fakültesi	0,203	0,113	0,075
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,143	0,241	0,553
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	0,003	0,134	0,980
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	0,110	0,144	0,446
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	-0,338	0,241	0,161
	Eğitim Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,430	0,111	0,000
		Fen Fakültesi	-0,203	0,113	0,075
		Güzel Sanatlar Fakültesi	-0,060	0,230	0,795
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-0,200	0,113	0,080
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	-0,093	0,125	0,457
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	-0,541	0,230	0,020
	Güzel Sanatlar Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,370	0,240	0,124
		Fen Fakültesi	-0,143	0,241	0,553
		Eğitim Fakültesi	0,060	0,230	0,795
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-0,140	0,241	0,562
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	-0,033	0,247	0,893
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	-0,481	0,313	0,126

Tablo 27C-2. Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı-Moral İçin LSD Analizi Sonuçları (Devamı)

Bağımlı Değişken	(I) Görev Yapılan Fakülte	(J) Görev Yapılan Fakülte	Art. Ort. Farkı (I-J)	Standart Hata	p
Moral	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,230	0,132	0,082
		Fen Fakültesi	-0,003	0,134	0,980
		Eğitim Fakültesi	0,200	0,113	0,080
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,140	0,241	0,562
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	0,106	0,144	0,460
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	-0,342	0,241	0,157
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	-0,337	0,142	0,019
		Fen Fakültesi	-0,110	0,144	0,446
		Eğitim Fakültesi	0,093	0,125	0,457
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,033	0,247	0,893
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-0,106	0,144	0,460
		Sağlık Bilimleri Fakültesi	-0,448	0,247	0,071
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Edebiyat Fakültesi	0,112	0,240	0,642
		Fen Fakültesi	0,338	0,241	0,161
		Eğitim Fakültesi	0,541	0,230	0,020
		Güzel Sanatlar Fakültesi	0,481	0,313	0,126
		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	0,342	0,241	0,157
		Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	0,448	0,247	0,071

Moral alt boyutunda, Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ = 2,981) örgüt sağlığı düzeyleri, Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ = 2,440) örgüt sağlığı düzeylerinden daha yüksektir (Tablo 27B-2/C-2). Sağlık Bilimleri Fakültesinin akademik kadrosunun çok kalabalık olmaması, çoğunun bayanlardan oluşması öğretim elemanları arasında olumlu iletişim kurulmasını sağlamış olabilir. Böyle sağlıklı iletişim ve etkileşim içinde öğretim elemanlarının görevlerini yüksek moralle yerine getirdikleri düşünülebilir.

Görev yapılan üniversite sayısı değişkenine göre örgüt sağlığı için 'Toplam Örgüt Sağlığı ve Çalışma Düzeni, Moral, İşin Önemi' alt boyutlarında farklılık göstermektedir (Tablo.28A).

Tablo.28A. Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Bütünlük	Gruplar Arası	,230	2	,115	,818	,443
	Gruplar İçi	29,550	210	,141		
	Toplam	29,780	212			
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	Gruplar Arası	,944	2	,472	2,815	,062
	Gruplar İçi	35,211	210	,168		
	Toplam	36,154	212			
Saygı	Gruplar Arası	1,925	2	,962	3,008	,052
	Gruplar İçi	67,195	210	,320		
	Toplam	69,119	212			
Çalışma Düzeni	Gruplar Arası	3,246	2	1,623	5,972	,003
	Gruplar İçi	57,060	210	,272		
	Toplam	60,306	212			
Kaynak Desteği	Gruplar Arası	2,377	2	1,189	2,988	,053
	Gruplar İçi	83,532	210	,398		
	Toplam	85,910	212			
Moral	Gruplar Arası	3,284	2	1,642	5,475	,005
	Gruplar İçi	62,981	210	,300		
	Toplam	66,265	212			
İşin Önemi	Gruplar Arası	3,672	2	1,836	7,368	,001
	Gruplar İçi	52,325	210	,249		
	Toplam	55,997	212			
Toplam Örgüt Sağlığı	Gruplar Arası	1,785	2	,893	6,583	,002
	Gruplar İçi	28,477	210	,136		
	Toplam	30,262	212			

Görev yapılan üniversite sayısı değişkenine göre Örgüt Sağlığı için betimsel istatistikler Tablo 28B'de gösterilmiştir.

Tablo.28B. Görev Yapılan Üniversite Sayısı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin Betimsel İstatistikler

	Görev Yapılan Üniversite Sayısı	N	Art. Ort.	Std. Sapma
Örgütsel Bütünlük	İlk	152	2,924	0,359
	İkinci	44	2,981	0,341
	Üç ve üzeri	17	2,849	0,561
	Toplam	213	2,930	0,375
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	İlk	152	2,671	0,393
	İkinci	44	2,595	0,462
	Üç ve üzeri	17	2,435	0,414
	Toplam	213	2,637	0,413
Saygı	İlk	152	2,728	0,528
	İkinci	44	2,500	0,666
	Üç ve üzeri	17	2,576	0,616
	Toplam	213	2,669	0,571
Çalışma Düzeni	İlk	152	2,862	0,492
	İkinci	44	2,605	0,587
	Üç ve üzeri	17	2,553	0,594
	Toplam	213	2,784	0,533
Kaynak Desteği	İlk	152	2,813	0,609
	İkinci	44	2,591	0,713
	Üç ve üzeri	17	2,553	0,598
	Toplam	213	2,746	0,637
Moral	İlk	152	2,678	0,513
	İkinci	44	2,442	0,650
	Üç ve üzeri	17	2,327	0,564
	Toplam	213	2,601	0,559
İşin Önemi	İlk	152	2,635	0,477
	İkinci	44	2,364	0,559
	Üç ve üzeri	17	2,301	0,529
	Toplam	213	2,552	0,514
Toplam Örgüt Sağlığı	İlk	152	2,750	0,345
	İkinci	44	2,573	0,433
	Üç ve üzeri	17	2,497	0,393
	Toplam	213	2,693	0,378

Tablo 28C. Görev Yapılan Üniversite sayısı Değişkenine Göre Örgüt Sağlığı İçin LSD Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Görev Yapılan Üniversite Sayısı	(J) Görev Yapılan Üniversite Sayısı	Art. Ort. Farkı (I-J)	Standart Hata	p
Çalışma Düzeni	İlk	İkinci	0,257	0,089	0,004
		Üç ve üzeri	0,309	0,133	0,021
	İkinci	İlk	-0,257	0,089	0,004
		Üç ve üzeri	0,052	0,149	0,729
	Üç ve üzeri	İlk	-0,309	0,133	0,021
		İkinci	-0,052	0,149	0,729
Moral	İlk	İkinci	0,236	0,094	0,013
		Üç ve üzeri	0,351	0,140	0,013
	İkinci	İlk	-0,236	0,094	0,013
		Üç ve üzeri	0,115	0,156	0,462
	Üç ve üzeri	İlk	-0,351	0,140	0,013
		İkinci	-0,115	0,156	0,462
İşin Önemi	İlk	İkinci	0,271	0,085	0,002
		Üç ve üzeri	0,333	0,128	0,010
	İkinci	İlk	-0,271	0,085	0,002
		Üç ve üzeri	0,062	0,143	0,663
	Üç ve üzeri	İlk	-0,333	0,128	0,010
		İkinci	-0,062	0,143	0,663
Toplam Örgüt Sağlığı	İlk	İkinci	0,177	0,063	0,005
		Üç ve üzeri	0,253	0,094	0,008
	İkinci	İlk	-0,177	0,063	0,005
		Üç ve üzeri	0,076	0,105	0,474
	Üç ve üzeri	İlk	-0,253	0,094	0,008
		İkinci	-0,076	0,105	0,474

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversite sayısı değişkenine göre toplam örgüt sağlığı ve çalışma düzeni, moral ve işin önemi alt boyutlarında örgüt sağlığı algıları farklılaşırken; örgütsel bütünlük, örgüt yöneticisinin etkisi, saygı, kaynak desteği alt boyutlarında farklılık görülmemiştir (Tablo 28A).

Çalışma düzeni alt boyutunda, ilk üniversitelerinde halen görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,862) örgüt sağlığı düzeyleri, ikinci üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,605) ve üç ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,553) örgüt sağlığı düzeylerinden daha yüksektir

(Tablo 28B/C). Bu durumun, halen ilk üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, buradaki çalışma düzenlerini hep koruduklarından ve farklı bir üniversitedeki çalışma düzeni konusunda tecrübeleri olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Moral alt boyutunda, ilk üniversitelerinde halen görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,678) örgüt sağlığı düzeyleri, ikinci üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,442) ve üç ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,327) örgüt sağlığı düzeylerinden daha yüksektir (Tablo 28B/C). Bu durumun, ikinci, üçüncü ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının farklı üniversite örgütlerinde görev yaptıkları için bulundukları üniversiteyi kıyaslama şansları olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca, iki, üç ve üzeri üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının yeni göreve başlamalarından dolayı fakülte örgütüne alışma sürecinde olmalarından ya da diğer öğretim elemanlarının yeni gelen öğretim elemanlarına arkadaşça davranmamalarından kaynaklanıyor olabilir.

İşin önemi alt boyutunda, ilk üniversitelerinde halen görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,635) örgüt sağlığı düzeyleri, ikinci üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,364) ve üç ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,301) örgüt sağlığı düzeylerinden daha yüksektir (Tablo 28B/C). Bu durumun, ilk üniversitelerinde halen görev yapan öğretim elemanlarının öğrenciler, fakültedeki akademik hayat, fakültede yürütülen eğitim-öğretim faaliyetleri konusunda iki ve üzeri üniversitelerde görev yapmış öğretim elemanlarından daha olumlu tutuma sahip olmalarından ya da üç ve üzeri üniversite örgütünde görev yapan öğretim elemanlarının işin önemi konusunda daha ciddi uygulamalarla karşılaşmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Toplam örgüt sağlığı boyutunda, ilk üniversitelerinde halen görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,750) örgüt sağlığı düzeyleri, ikinci üniversitelerinde

görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,573) ve üç ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{x}$ =2,497) örgüt sağlığı düzeylerinden daha yüksektir (Tablo 28B/C). Bu durumun, ilk üniversitelerinde halen görev yapan öğretim elemanlarının fakültelerindeki fiziksel şartları, psikolojik ve akademik yaşantıları iki, üç ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarından daha olumlu yönleriyle algılamalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Sonuç olarak; halen ilk üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının toplam örgüt sağlığı ve çalışma düzeni, moral, işin önemi alt boyutlarında örgüt sağlığı algıları iki, üç ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarına göre daha yüksek olması farklı üniversite örgütü hakkında deneyimleri olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca bu sonucun; iki, üç ve üzeri üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı açısından daha olumlu fakülte örgütlerini gördükleri için şimdi bulundukları fakültelerin örgüt sağlıklarını daha geniş bir bakış açısından değerlendirmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

BÖLÜM 6 SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Verimlilik üzerine kurulu klasik yönetim anlayışlarından insanı ön plana çıkaran modern yönetim anlayışlarına geçilmesiyle örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramları ortaya çıkmıştır. İşletme örgütlerinde de çalışılan bu kavramlar, nitelikli insan yetiştirmenin ancak sağlıklı ve güvenilir eğitim örgütlerinde olabileceğinin fark edilmesiyle eğitim yönetimi çalışma alanı içine dahil edilmiştir ve farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek eğitim örgütlerinde araştırmalara devam edilmektedir.

Örgüt sağlığı ve örgütsel güven arasındaki birbirini tamamlayıcı ortak noktalar araştırmacı tarafından fark edilmiştir. Hem Türkiye'de hem de yurtdışında yapılan araştırmalar kapsamında yükseköğretimde örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmadan elde edilecek bulgular, yorumlar ve sonuçlar ilk olma özelliğini göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

1) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına göre örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasında pozitif ilişki vardır. Örgüt sağlığı arttıkça örgütsel güven de artmaktadır.
2) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına göre fakültelerindeki örgüt sağlığı orta düzeydedir.
3) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına göre fakültelerindeki örgütsel güven orta düzeydedir.
4) Toplam örgüt sağlığı ile saygı ve işin önemi alt boyutlarındaki örgüt sağlığı değişkeninin Toplam Okullarda Örgütsel Güven düzeyini kestirme gücü vardır.

5) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güven düzeyleri cinsiyetlerine, kıdem yıllarına, akademik unvanlarına ve görev yaptıkları fakülte değişkenlerine göre toplam örgütsel güven ve tüm alt boyutlarda fark göstermemektedir.
6) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güven düzeylerinde görev yaptıkları üniversite sayısı değişkenine göre toplam okullarda örgütsel güven ile çalışanlara duyarlılık ve iletişim ortamı alt boyutlarında fark vardır. Toplam okullarda örgütsel güven ile çalışanlara duyarlılık ve iletişim alt boyutlarında halen ilk üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının; ikinci, üçüncü ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına göre örgütsel güven düzeyleri daha yüksektir.
7) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarında kıdem yılı değişkenine göre toplam örgüt sağlığı ve tüm alt boyutlarda fark yoktur.
8) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarında cinsiyet değişkenine göre toplam örgüt sağlığı, örgütsel bütünlük, işin önemi, çalışma düzeni, moral ve örgüt yöneticisinin etkisi alt boyutlarında farklılık vardır. Toplam örgüt sağlığı, örgütsel bütünlük, işin önemi, çalışma düzeni, moral ve örgüt yöneticisinin etkisi alt boyutlarında kadın öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeyleri erkek öğretim elemanlarından daha yüksektir.
9) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarında akademik unvan değişkenine göre saygı ve moral alt boyutlarında farklılık vardır. Saygı ve moral alt boyutlarında öğretim görevlilerinin örgüt sağlığı algı düzeyleri daha yüksektir.
10) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarında görev yapılan fakülte değişkenine göre kaynak desteği ve moral alt boyutlarında farklılık vardır. Kaynak desteği alt boyutunda İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları diğer fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarından daha yüksek iken Güzel

Sanatlar Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları diğer fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarından daha düşüktür. Moral alt boyutunda Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları, Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarından; Edebiyat Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları Mühendislik-Mimarlık ile Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarından daha yüksektir.

11) Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarında görev yapılan üniversite sayısı değişkenine göre toplam örgüt sağlığı ve çalışma düzeni, moral, işin önemi alt boyutlarında fark vardır. Halen ilk üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının, toplam örgüt sağlığı ve çalışma düzeni, moral, işin önemi alt boyutlarında örgüt sağlığı algıları ikinci-üçüncü ve üzeri üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarından yüksektir.

Örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramlarının çalışıldığı farklı araştırmalardaki sonuçlarla bu araştırmanın sonuçları karşılaştırıldığında şu bilgilere ulaşılmıştır:

Polatcı ve arkadaşları (2008) tarafından Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesine bağlı yüksekokullarda 120 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirilen yükseköğretimde örgüt sağlığı algısına yönelik araştırmanın bulgularına göre cinsiyet ile örgüt sağlığı arasında farklılık görülmemiştir. Bu araştırmada ise cinsiyet ile örgüt sağlığı arasında toplam örgüt sağlığı, örgütsel bütünlük, işin önemi, çalışma düzeni, moral ve örgüt yöneticisinin etkisi alt boyutlarında farklılık bulunmuştur.

Polatcı ve arkadaşları (2008), görev yapılan okul değişkeninin örgüt sağlığı için toplam örgüt sağlığı, saygı, çalışma düzeni, kaynak desteği ve işin önemi alt

boyutlarında farklılık bulmuştur. Bu çalışmada da görev yapılan fakülte değişkeni örgüt sağlığı için moral ve kaynak desteği alt boyutlarında farklılık göstermektedir. Bu durum, farklılık gösteren fakülteler ve okullarda görev yapan öğretim elemanlarının eğitim-öğretim için gerekli araç-gerecin fakülte yönetimince sağlanmasından ya da derslerini yürütmek için fazla ek materyale ihtiyaç duymamalarından kaynaklanabilir. Bu sonuçlar, Polatcı ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışma ile bu araştırmada benzer bulgulara ulaşıldığını göstermektedir.

Polatcı ve arkadaşları (2008), akademik unvan ile örgüt sağlığı arasında farklılığa ulaşamazken, bu çalışmada örgüt sağlığının moral ve saygı alt boyutları ile profesör, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi akademik unvanları arasında farklılık görülmüştür. Her iki boyutta da öğretim görevlilerinin örgüt sağlığı düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuç, profesör ve yardımcı doçentlerin moral ve saygı beklentilerinin daha yüksek olmasından ya da öğretim görevlilerinin içinde bulundukları saygı ve moral düzeylerinden memnun olmalarından kaynaklanabilir.

Smith ve Shoho (2007) tarafından Yükseköğretimde Örgütsel Güven Ölçeği (Shoho & Smith, 2004) kullanılarak Amerika'da çeşitli üniversitelerin otuzbeş farklı bölümünden profesörden yardımcı doçent akademik unvanları altında 206 katılımcıyla yapılan bu çalışma sonucuna göre örgütsel güven ölçeğinin dekana güven alt boyutunda farklılık çıkmıştır. Bu farklılıktan da akademik unvan düştükçe dekana güvenin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Wilson (2011) tarafından Yükseköğretimde Örgütsel Güven Ölçeği (Shoho & Smith, 2004) kullanılarak üç farklı devlet ve özel Amerikan üniversitesinde 69 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre de akademik unvan ile örgütsel güven arasında farklılık görülmemiştir. Bu araştırmada da akademik unvan ile örgütsel güven arasında farklılık görülmemiştir. Bu durum farklı akademik unvana sahip öğretim elemanlarının fakültelerindeki örgütsel güvene dair olumlu algılarının olmamasından kaynaklanabilir

6.2.Öneriler

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ve bu konuda yeni çalışmalar yapacak olan araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulacaktır.

Araştırmanın sonuçlarına ilişkin öneriler:

1) Üniversitenin belirtilen fakültelerinde görev yapan öğretim elemanı algılarına göre orta düzeyde çıkan örgüt sağlığı ve örgütsel güven düzeyini arttırmak için;
   a. Fakülte yönetimi, paylaşımcı ve değişime açık bir yönetim modeli benimseyerek örgüt üyelerinin fikirlerini almalı ve bu fikirleri değerlendirip uygulamaya koymalıdır.
   b. Öğretim elemanlarına, her dönemin başında fakülte ihtiyaç analizi yapılmalı ve her dönemin sonunda fakülte değerlendirme formu (fiziksel altyapı, sosyal ilişkiler gibi farklı yönlerden) uygulanmalı ve çıkan sonuçlar değerlendirilip uygulamaya konmalıdır.
   c. Öğretim elemanlarının dilek, istek ve şikayetlerini özgürce beyan edebilecekleri dönem içinde haftalık, aylık hem bölümler arası hem de fakülte çapında toplantılar düzenlenmelidir.
   d. Fakülte dışında da öğretim elemanlarının bir araya gelip kişiler arası ilişkilerini geliştirebilecekleri etkinlikler düzenlenmelidir. Çünkü hem örgütsel güven hem de sağlık için kişilerin birbirlerini tanıması, doğrudan iletişim kurması önemli bir adımdır.
   e. Fakülte yönetiminin öğretim elemanlarının örgüt sağlığı ve güvene karşı beklentilerini iyi tanımlayıp ona göre bu beklentiyi karşılayabilecek tedbirleri alması gerekir.
   f. Fakülte içinde hem öğretim elemanlarının hem de öğrencilerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları gözetilmelidir. Onlarda bu güvenin oluşabilmesi için de her fakültede acil müdahale servisleri ve psikolojik danışmanlık hizmetleri bulunmalıdır.

g. Öğretim elemanlarına duyulan güvenin ve verilen değerin hissedilmesi için doğum günü gibi özel günleri tebrik edilmeli, verilen sözlerle yapılan davranışlar tutarlı olmalıdır.
h. Her bir fakülte örgütünde örgütsel güvenin gelişmesi için örgüt yöneticileri güven verici davranışlar sergilemeli, eleştiriye açık olmalıdırlar.
i. Fakülte içinde hızlı ve doğru iletişimin sağlanması için teknolojik gelişmelerden faydalanılmalıdır.

Araştırmacılara öneriler:

1) Bu araştırmadaki bağımsız değişkenlere bulunduğunuz üniversitedeki kıdem yılınız gibi farklı bağımsız değişkenler eklenerek farklı üniversite örgütlerinde nitel bir çalışma yapılabilir.
2) Örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramları eğitim örgütlerinde genellikle öğretmenlerin, yöneticilerin ya da öğretim elemanlarının algılarına yönelik çalışılmıştır. Ancak eğitim örgütlerinde öğrenciler ve ebeveynler de vardır ve ilgili alanyazın kapsamında öğrencilerin ve ebeveynlerin örgüt sağlığı ve örgütsel güven algıları üzerine nitel/nicel çalışmalar yapılabilir.
3) Örgüt sağlığı ve örgütsel güven kavramları örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ya da örgütsel yabancılaşma gibi farklı kavramlarla ilişkilendirilerek yükseköğretim kurumlarında araştırılabilir.
4) Tüm araştırmacılar, bilimsel çalışma amacı ile önlerine gelen anketlere/ölçeklere zaman kaybı olarak değil, bilime yapılacak bir katkı olarak bakıp, araştırmayı yürüten kişi/kişilere, anketleri/ölçekleri samimiyetle doldurarak yardımcı olmalıdırlar.

KAYNAKÇA

Akbaba Altun, S. (1999). "Organizational Health Of Secondary Schools In Turkey And Changes Needed", *Research Paper presented at the Annual Meeting of the American Association of Behavioral and Social Sciences*, USA.

Akbaba Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Ardıç, K. ve Polatcı, S. (2007). "İşgören Refahı Ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt: 21, Sayı: 1, s. 137- 154.

Arslan, H.; Kuru, M. ve Satıcı, A. (2005). "İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* Sayı: 44, s. 449-472.

Aydın, M. (2000). *Egitim Yönetimi*, Hatipoğlu Yayıncılık, Ankara.

Aykan, E. (2007). 'Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma', *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı,* Sakarya. .

Aytaç, S. (2003). "Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* Cilt: 5, Sayı: 2.

Baş, G. (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama,* Cilt: 1, Sayı: 2.

Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 17, Sayı 1.

Başar, H. [2013]. "Araştırmalarda Likert Yanılgıları". http://yunus.hacettepe.edu.tr/~alerbas/ (12.04.2013).

Başaran, İ., E. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Gül Yayınevi, Ankara.

Başaran, İ., E. (2000). *Yönetim*, Umut Yayın Dağıtım, Ankara.

Bell, M., P., James C. (2002). Quick and Cynthia S. Cycyota, "Assessment and Preventation of Sexual Harassment of Employees: An Applied Guide to

Creating Healthy Organizations", *International Journal of Selection and Assessment*, Cilt: 10, Sayı: 1/2, s.160-167.

Bergquist, H. W. and Pawlak, K. (2008). *Engaging The Six Cultures of The Academy,* ,Jossey-Bass- Wiley Publication, San Francisco.

Bevans, K.; Bradshaw, C.; Mıech, R. and Leaf, P. (2007). "Staff- And School-Level Predictors Of School Organizational Health: A Multilevel Analysis", *Journal Of School Health*, Cilt: 77, Sayı: 6, s. 294-302.

Brewster, C., and Railsback, J. (2003). *Building Trusting Relationships For School Improvement. Implications For Principals and Teachers*, Northwest Regional Educational Lab, Portland.

Bryk, A.S., and Schneider, B. (2003). "Trust In Schools: A Core Resource For School Reform", *Educational Leadership*, Cilt: 60, Sayı: 6, s. 40-45

Bökeoğlu, Ç., Ö. ve Yılmaz, K. (2008). "İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* Sayı: 54.

Buluç, B. (2008). "Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranısları Arasındaki İlişki", *Türk Egitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 4, s. 571-602.

Bursalıoğlu, Z. (2012a). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegema, Ankara, s. 15.

Bursalıoğlu, Z. (2012b). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*, Pegema, Ankara.

Büte, M. (2011). "Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt: 25, Sayı: 1.

Büyüköztürk, Ş.; Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik,* Pegem Akademi, Ankara.

Büyüköztürk, Ş.; Çakmak, K. E.; Akgün, E. Ö.; Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri,* Pegem Akademi, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi, Ankara.

Cemaloğlu, N. (2006). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığına İlişkin Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:30, s. 63-72.

Cemaloğlu, N. (2007). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:2, s. 165-194.

Cerit, Y. (2009). "Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Program Reformunu Uygulamada Ekstra Çaba Gösterme Düzeyleri Arasındaki İlişki", *I. Uluslar arası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongre Kitabı.*

Chauvin, D., S. (2010). "Relationship Within Principal Leadership Behavior, Organizational Health, And Academic Achievement Of At-Risk Students", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Southeastern Louisiana University, Louisiana.

Corbett, D. (2004). "Excellence in Canada: Healthy Organizations: Achieve Results by Acting Responsibly", *Journal of Business Ethics*, Cilt: 55, Sayı: 2, s.125-133.

Cooper, C. and Dewe, P. (2008). "Well-Being—Absenteeism, Presenteeism, Costs And Challenges", *Occupational Medicine*, Sayı: 58, s. 522-524.

Cummings, L. L. and Bromiley, P. (1996). "The Organizational Trust And Inventory: Development and Validation", *Trust in Organizations Frontiers Of Theory And Research,* Sage Publications, USA, s. 302-330.

Çağlar, Ç. (2011). "Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ile Ögretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, Cilt:11, Sayı:4.

Çelik, M.; Turunç, Ö. ve Begenirbaş, M. (2011). "Örgütsel Performansın Sağlanmasında Örgütte Güven, Tükenmişlik ve Kişiler Arası Çarpıklığın Rolü", *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1.

Çıtır, Ö., I. ve Kavi, E. (2010). "Algılanan Örgütsel Güven İle İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 2, Sayı:8.

Çimen, M. (2007). "İşletmelerin Çlaışanlarına karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Çoban, N. (2007). "İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığına İlişkin Algıları (Antalya İli Örnegi) ", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Daboval, J, Comish, R., Swindle, B. and Gaster, W. (1994). "Trust Inventory for Small Businesses", Small Businesses Symposium. http://www.sbaer.uca.edu/research/ssbia/1994/pdf/04.pdf (07.02.2013).

Das, T. K. and Teng, Sheng-Bing, (2001). "Trust, Control, and Risk in Strategic Alliances: An Integrated Framework", *Organization Studies*, Cilt: 22, Sayı: 2, s. 251-283.

Dasgupta, P. (2000). "Trust as a Commodity", in Gambetta, Diego (ed.) *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, electronic edition, Department of Sociology, University of Oxford, chapter 4. http://www.sociology.ox.ac.uk/papers/ dasgupta49-72.pdf

Deutsch, M. (1960). "The Effect Of Motivational Orientation Upon Trust And Suspicion", *Human Relations*, Cilt: 13, s. 123-139.

Demir, C. ve Öztürk, C., U. (2011). "Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:26, Sayı:1, s.17-41.

Demirel, Y. (2008). "Örgütsel Güvenin Örgütsel Baglılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 15, Sayı: 2.

Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). "Örgütsel Güven Kavram : Nedenleri ve Sonuçları", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:10 Sayı:2.

Demirkol, Y., A. ve Savaş, C., A. (2012). "Okul Müdürlerinin Örgüt Kültürü Algılarının İncelenmesi", *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 25, s. 259-272.

Dinç, S. (2007). "Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Emhan, A. (2005). "Organizasyon Sağlığı ve İş Örgütlerinde Bir Uygulama", *Yayımlanmamış Doktora Tezi,* Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Erdem, F. (2003). "Örgütsel Yaşamda Güven", *Sosyal Bilimlerde Güven*, Vadi Yayınları, Ankara, s. 153-182.

Ergin, Y., D. (1991). "Örnekleme", *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 11, s. 111-124.

Ergin, Y., D. (1994). "Örnekleme Türleri", *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 6, s. 91-102.

Ergin, U. (2008). "Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Esinbay, E. (2008). "İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü (Balıkesir İli Örneği) ", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Esmer, Y. (2012). *Türkiye Değerler Atlası*. http://www.bahcesehir.edu.tr/haber/turkiye_degerler_atlasi_2012_yayinlandi. (14.01.2013).

Fukuyama , F. (2000). *Güven* , (Çev : Ahmet Buğdaycı) Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, s. 41.

Gambetta, D. (2000). "Can We Trust Trust? ", in Gambetta, Diego (ed.) *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, electronic edition, Department of Sociology, University of Oxford, chapter 13, s. 213-237. <http://www.sociology.ox.ac.uk/papers/gambetta213-237.pdf>.

Gillespie, N. (2003). "Measuring Trust in Working Relationships: The Behavioral Trust Inventory", *Journal of Applied Psychology*.

Gimbel, A., P. (2003). *Solutions for Promoting Principal-Teacher Trust*, The Scarecrow Press, Oxford.

Güçlü, N. (2003). "Örgüt Kültürü", Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:6, s. 147-159.

Günay, D. (2002). "Üniversite Düşünceleri ve Zonguldak Karaelmas Üniversitesi". http://www.durmusgunay.com/linkler/Universite_ZKU_11Ek02.pdf (15.01.2013).

Gürkan, B., F. (2006). "İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlık Düzeyi (Polatlı İlçesi Örneği) ", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ho, T. S., J. (2000). "Managing Organizational Health and Performance in Junior Colleges, *The International Journal of Educational Management*, Cilt: 14, Sayı: 2, s. 62-73.

Hoy, K., W. and Miskel, G., C. (1987). *Educational Administration: Theory, Research and Practice,* Random house, Newyork.

Hoy, K., W. and Feldman, J., A. (1987). "Organizational Health: The Concept and Its Measure", *Journal of Research and Development in Education,* Cilt: 20, Sayı: 4, s. 30-37.

Hoy, K., W.; Tarter, C. J.; Kottkamp, R. B. (1991). *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Cimate,* Beverly Hills.

Hoy, K., W. ve Woolfolk, E., A. (1993). " Teachers' Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools", *The Elementary School Journal,* Cilt: 93, Sayı:. 4, s. 355-372.

Hoy, K., W. and Feldman , J., A. (1999). "Organizational Health Profiles For High Schools", In H. J. Freiberg (Eds), *School Climate: Measuring, Sustaining And Improving,* Falmer Pres, London, s. 87-106.

İpek, C. (2012). "Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* Cilt 18, Sayı 3, s. 399-434.

,

İşcan, F., Ö. ve Sayın, U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 4.

Johnson, D. and Grayson, K. (2005). "Cognitive And Affective Trust İn Service Relationships", *Journal of Business Research*, Sayı: 58, s. 500- 507.

Kamer, M. (2001). "Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karakuş, H. (2008). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Sağlığına İlişkin Görüşleri", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Karaman, M., K. ve Akıl, Ü., G. (2005). "Bürokrasi ve İlköğretimde Örgütsel Sağlık", *Sosyal Bilimler Dergisi,* s. 15-38.

Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınevi, Ankara.

Kimpston, R., D. and Sonnabend, L. C. (1973). "Organizational Health: A Requisite for Innovation", *Educational Leadership,* Cilt: 30, Sayı: 6, s. 543.

Klingele, E., W.; Lyden, J., A. and Vauwhan, J., B. (2001) "Organizational Health and Higher Education: Concept and Measurement Scale Development", *The Delta Pi Epsilon Journal,* Cilt: 22, Sayı: 2, s. 97-111.

Kochanek, J., R. (2005). *Building Trust for Better Schools*, Corwin Press A Sage Publications Company, California.

Koç, E., Ç. (2008). "Resmi Ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Güvenme Düzeylerinin Karşılaştırılması (Ankara İli Örneği) ", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Korczynski, M. (2000) " The Political Economy Of Trust", *Journal Of management Studies*, Cilt: 37, Sayı: 1, s. 1-21.

Korkmaz, M. (2005). "İlkögretim Okullarında Örgütsel Saglık ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi,* Sayı: 44, s. 526-548.

Korkmaz, M. (2006) "The Relationship between Organizational Health and Robust School Vision in Elementary Schools", *Educational Research Quarterly,* Cilt: 30, s. 14-36.

Korkmaz, M. (2007) "Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stillerinin Etkisi", *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* Sayı 49, s. 57-91.

Korkmaz, M. (2011) "İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* Cilt 17, Sayı 1, s. 117-139.

Köksal, K. (2007) "Yükseköğretimde Örgüt Kültürü Ve Alan Araştırması", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Köseoğlu, M., A. ve Karayormuk, K. (2009) "Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var Mıdır? ", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt: 23, Sayı: 2, s. 175-193.

Lewicki, J., R.; McAllister, J., D. and Bies, J., R. (1998) "Trust And Distrust: New Relationships And Realities", *Academy of Management Review,* Cilt: 23, Sayı: 3, s. 438-458.

Luhmann, N. (2000). "Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives", in Gambetta, Diego (ed.) *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, electronic edition, Department of Sociology, University of Oxford, chapter 6, s. 94-107. http://www.sociology.ox.ac.uk/papers/luhmann94-107.pdf>.

Mayer, C. R.; Shoorman, F. D. and Davıs, H., J. (2007). "An Integratıve Model Of Organızatıonal Trust: Past, Present, And Future", *Academy of Management Review*, Cilt: 32, Sayı: 2, s. 709-734.

McAllistor, J., D. (1995). "Affect- And Cognıtıon-Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organizations", *Academy of Management Journal*, Cilt: 38, Sayı: 1, s. 24-59.

McHugh, M. and Brotherton, C. (2000). Health is wealth - Organisational Utopia or myopia?, *Journal of Managerial Psychology*, Cilt: 15, Sayı: 8, s. 744-770.

McHugh, M. (2001). "Employee Absence: An İmpediment To Organisational Health In Local Government", *International Journal of Public Sector Management*, Cilt: 14, Sayı: 1, s. 43-58.

Miles, B., M. (1969). "Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground", in Carver, D. Fred and Sergiovanni, J. Thomas (Eds), *Organizations and Human Behavior: Focus on Schools*, McGraw Hill, s. 375-391.

Miles, E. R., and Creed, W., E., D. (1996). "Trust in Organizations: A Conxeptual Framework Linking Organizational Forms, Managerial Philosophies, and the Opportunity Costs of Controls", in Kramer, M. R. ve Tyler, R. Tom

(eds), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, Sage Publications, UK, s. 16-38.

Mishra, K., A. (1996). "Organizational Responses To Crisis: The Centrality Of Trust", In R. M., Kramer and T. R., Tyler (Eds), *Trust in Organizations Frontiers Of Theory And Research*, Sage Publications, USA, s. 261-287.

Mishra, J., and Morrissey, M. A. (1990) "Trust in Employee/Employer Relationships, A Survey Of West Michigan Managers." *Public Personel Management*, Cilt: 19, Sayı: 4.

Nadler, L. (1970). "How is your Organizational Health?", *Management of Personnel Quarterly*, Sayı: 21, s. 18-28

Neugebauer, R. (1990). "Do You Have a Healthy Organization? ", *Child Care Information Exchange*.

Özdemir, A. (2006). "Öğretmenlerin Okullarını Örgüt Sağlığı Açısından Değerlendirmeleri (İzmir İli Bornova İlçesi Örneği) ", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2003). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149, Eskişehir, s. 104.

Polat, S. (2007). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü, Kocaeli.

Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven,* Pegem Akademi, Ankara.

Polat, S. ve Taştan, M. (2009). "Yüksek Öğretim Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarına Olan Güven Düzeyi Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki", *e-Journal of New World Sciences Academy*, Cilt: 4, Sayı: 2. http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/spolat/diger/spolat16.01.2011_20.48.15diger.pdf (14.12.2012).

Polatcı, S., Ardıç, K. ve Kaya, A. (2008). "Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:15, Sayı:2.

Puusa, A. and Tolvanen, U. (2006). "Organizational Identity and Trust", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies,* Cilt: 11, Sayı: 2, s. 29-33. http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol11_no2_pages_29-33.pdf (24.12.2012)

Rotter, J. B. (1967). "A New Scale For The Measurement Of İnterpersonal Trust", *Journal Of Personality,* Cilt: 35, Sayı: 4, s. 651-665.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Yayınları, Bursa, s. 28.

Samancı, G. (2007). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Sargut, A., S. (2003). " Kurumsal Alanlardaki Örgüt Yapılarının Oluşmasında Ve Ekonomik İşlemlerin Yürütülmesinde Güvenin Rolü", *Sosyal Bilimlerde Güven*, Vadi Yayınları, Ankara, s. 89-124.

Sezgin, F. (2009). "Examining The Relationship Between Teacher Organizational Commitment And School Health In Turkish Primary Schools", *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice,* Cilt: 15, Sayı: 2, s. 37-41.

Shockley-Zalabak, S., P.; Morreale, P. S. and Hackman, Z., M. (2010). *Building The High Trust Organization,* Wiley&Sons , USA.

Schuyler, G., K. (2004). "The Possibility Of Healthy Organizations: Toward ANew Framework For Organizational Theory And Practice", *Journal of Applied Sociology*, Cilt:21, Sayı:2, s. 257-279.

Shoaf, C.;Genaldy, A.; Waldemar, K. and Samuel H., H. (2004). "Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises", *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing,* Cilt: 14, Sayı: 1, s. 81-95.

Smith, A., P.; Hoy, K., W., and Sweetland, R., S. (2001). "Organizational Health of High Schools and Dimensions of Faculty Trust", *Journal Of School Leadership,* Cilt: 17, s. 135-151.

Smith, A., P. (2002). "The Organizational Health of High Schools and Student Proficiency in Mathematics", *International Journal of Educational Management,* Cilt: 16, Sayı: 2.

Smith, A., P. and Shoho, R., A. (2007). "Higher Education Trust, Rank and Race: A Conceptual and Empirical Analysis", *Innovative Higher Education*, Sayı: 32, s. 125-138.

Smith, A., P. and Scarbrough, S., C. (2011). "Mindful Schools as High-Reliability Organizations: The Effect of Trust on Organizational Mindfulness", In M. F. DiPaola & P. B. Forsyth (Eds.), *Leading Research in Educational Administration,* Information Age Publishing, USA, s.17-44.

Shoho, R., A. and Smith, A., P. (2004). "An Exploratory Analysis of Faculty Trust in Higher Education" In W. Hoy & C. Miskel (Eds.), *Theory and Research in Educational Administration.* Greenwich, CT: Information Age Publishing, s. 279-297.

Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). "Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1.

Tekin, M., A. (2005). "İlköğretim Okullarında Görevli Yöneticilerin Okullarının Örgüt Sağlığını Algılama Düzeyleri", *Yayımlanmamıs Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Tetrick, E., L. (2002). "Individual And Organizational Health", *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, Cilt: 2, s. 117-141.

Tierney, G., W. (2006).*Trust and The Public Good*, Peter Lang, New York.

Tierney, G., W. (2008). *The Impact of Culture on Organizational Decision Making: Theory and Practice in Higher Education*, Stylus Publication, USA, s. 23-44.

Tingle, K., J. (2011). " The Relatıonshıp Between Organizational Trust And Mindfulness: An Exploration Of Ncaa Division III Athletic Departments", *Yayımlanmamış Doktora Tezi,* Eğitsel Liderlik ve Politika Çalışmaları Bölümü, Teksas Üniversitesi, USA.

Toprak, O. (2006). "Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi Ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Töremen, F. (2002). "Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal·Bir Çözümleme", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 32, s. 556-573.

Tschannen-Moran, M. (2004). *Trust Matters Leadership For Successful Schools,* Jossy-Bass Publisher, USA.

Tschannen-Moran, M. (2011). "In Search of Trust: Contributing to the Understanding of a Taken for Granted Construct", In M. F. DiPaola & P. B. Forsyth (Eds.), *Leading Research in Educational Administration,* Information Age Publishing, USA.

Tsui, K., T. and Yin C., C. (1999). "School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingecy Study With Multi-Level Analysis", *Educational Research and Evaluation,* Cilt: 5, Sayı:3, s. 249-268.

Tutar, H. (1996). "İşgören Yabancılaşması Ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama ", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Sayı:65, s. 175-204.

Türk Dil Kurumu, *Güncel Türkçe Sözlük*. (2013). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.51a71b5d698048.05302597 (15.01.2013).

Türk Dil Kurumu, *Yazım Kılavuzu*. (2013). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_seslissozluk&arama=kelime&guid=TDK.GTS.51a71b869f84b5.15941742 (20.04.2013).

Tüzün, K., İ. (2006). "Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tüzün, K., İ. (2007). "Güven, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Güven Modelleri", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* Aralık Sayısı.

Tyler, T., R., and Kramer, R., M. (1996). "Whither Trust",In R. M. Kramer and T. R. Tyler (Eds), *Trust in Organizations Frontiers Of Theory And Research*, Sage Publications, USA, s. 1-15.

Uras, M. (2000). "Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum ve Problem Çözme Yeterliği Boyutlarına İlişkin Algıları", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:7.

Uzbilek, A. (2006). "Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ülbeği, D., İ. (2011). " Örgütsel Alt Kültürlerde Örgütsel Adalet Ve Güven Algısı Üzerine Bir Araştırma", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Yaşar, Ö. (2005). "Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine Etkisi; Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama ", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Yazıcıoğlu, İ. (2009). "Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt: 8, Sayı: 30. asosindex.com/journal-article-abstract?id=538 (13.10.2012).

Yıldırım, C. (2006). "Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Saglık Üzerindeki Etkisi"*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Gazi Üniversitesi Egitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, K. (2009). "Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* Cilt 15, Sayı 59.

Yılmaz, E. (2005). "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:14, Konya.

Yılmaz, E. (2006). "Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, E. ve Sünbül, M., A. (2009). "Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi", *Kafkas Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 26.

Yücel, Z., P. (2006). "Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1.

Wilson, B., R., A., Wagner, D., A. (1997). "Developing Organizational Health at the Worksite", *American Journal of Health Studies*, Cilt: 13, Sayı: 2, s. 105.

Weber, L.ve Carter, A. (1998). "On Constructing Trust: Temporality, Self-Disclosure, and Perspective-Taking", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Cilt: 18, Sayı: 1.

Wilson, R., G. (2011). " Trust Or Consequences: The Relatıonshıp Between Faculty Trust And Faculty Learning Communities In Higher Education", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Alabama Üniversitesi, Birmingham.

Williams, S. (1994). "Ways of Creating Healthy Work Organizations", in Cooper, L. C. and Williams, S. (eds), *Creating Healthy Work Organizations*, John Wiley &Sons, s. 7-24.

Williamson, E., O. (1993). "Calculativeness, Trust, And Economi Organization", *Journal of Law and Economics*, Cilt: 36, Sayı: 1, s. 453-486.

Zaheer, A.; McEvily, B. and Perrone, V. (1998). "Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational nad Interpersonal Trust on Performance", *Organization Science*, Cilt: 9, Sayı: 2.

EKLER

EK 1

ANKET FORMU

Sayın Öğretim elemanı,

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans programındaki 'Trakya Üniversitesinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki' başlıklı tez çalışmamın zorunlu bir aşaması olan bu araştırma için sizin görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur. Bu anket formu bireyleri veya kurumları tek tek değil genel bir değerlendirme yapmak için hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Elde edilen cevaplar gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacağından tüm soruları içtenlikle yanıtlamanız beklenmektedir.

Bu form üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgileriniz, ikinci bölümde 'Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği' ve üçüncü bölümde 'Örgüt Sağlığı Ölçeği' bulunmaktadır. Bu soruları yanıtlarken sizin durumunuz için en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Göstereceğiniz ilgi ve tüm yardımlarınız için teşekkür ederim. Saygılarımla,

Gül KURUM
Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Bölüm I Kişisel Bilgiler

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneğin önündeki parantezin ( ) içine lütfen ✕ koyarak işaretleyiniz

1)Cinsiyetiniz?

( )a)Kadın

( )b)Erkek

2)Akademik Unvanınız?

( )a)Profesör

( )b)Doçent

( )c)Yardımcı Doçent

( )d)Öğretim Görevlisi

( )e)Araştırma Görevlisi

3)Kıdem yılınız?

( )a)) 1-5 yıl arası
( )b) 6-10 yıl arası
( )c) 11-15 yıl arası
( )d) 16-20 yıl arası
( )e) 21 yıl ve üzeri

4) Görev yaptığınız fakülte?

( )a) Edebiyat Fakültesi
( )b) Fen Fakültesi
( )c) Eğitim Fakültesi
( )d) Güzel sanatlar Fakültesi
( )e) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
( )f) Mimarlık-Mühendislik Fakültesi
( )e) Sağlık Bilimleri Fakültesi

5) Görev yaptığınız kaçıncı üniversite?

( )a) İlk
( )b) İkinci
( )c) Üç ve üzeri

EK 2: OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız fakültenizle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir.Aşağıdaki ifadeleri okuyarak, size uygunluk derecesine göre her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden yalnızca birinin içine ✕ koyarak içtenlikle cevaplayınız.

	OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ	**Hiç katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Birazz katılıyorum**	**Oldukça katılıyorum**	**Çok katılıyorum**	**Tamamen katılıyorum**
1)	Fakültemize yeni gelen öğretim elemanlarının, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2)	Fakültemizde göreve başlayan öğretim elemanlarına okulun amaçları anlatılır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3)	Fakültemizde göreve başlayan öğretim elemanlarına işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4)	Fakültemizin öğretim elemanları kendilerine sahip çıkıldığını hissederler.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5)	Fakültenin öğretim elemanlarından beklentisi, öğretim elemanlarını tatmin edici düzeydedir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6)	Öğretim elemanlarının ders programları, hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7)	Fakültenin iş prensipleri, öğretim elemanlarının kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8)	Fakültenin iş prensipleri, gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9)	Fakültemizin iş prensipleri, öğretim elemanlarının fikirlerine başvurularak oluşturulur.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10)	Fakültemiz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11)	Bu fakülte, öğretim elemanlarının bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12)	Bu fakülte yönetimi, öğretim elemanlarıyla ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13)	Bu fakültede öğretim elemanları ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14)	Fakülte yöneticilerine, çalışanlar, rahatlıkla ulaşabilir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15)	Fakülte yönetimi öğretim elemanlarının önerilerini dinler.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16)	Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarının problemleriyle ilgilenir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17)	Fakülte yönetimi, fakülteyle ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18)	Fakülte yönetimi, iş prensiplerini oluştururken öğretim elemanlarının da fikrini alır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19)	Fakülte yönetimi, iş prensiplerini oluştururken öğretim elemanlarından aldığı fikirleri kullanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılmıyorum
20)	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21)	Fakülte yönetimi, açık ve dürüsttür.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22)	Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarıyla olan ilişkilerinde samimidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23)	Fakülte yönetimi, fakülteye katkıları konusunda öğretim elemanlarına destek olur	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24)	Fakülte yönetimi, işle ilgili sorumluluklarda ve görevlerde öğretim elemanlarına güvenir	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25)	Fakültede performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26)	Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarını fakültenin hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27)	Fakülte yönetimi ile öğretim görevlileri arasında karşılıklı güven vardır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28)	Bu fakültede iş prensip ve yönetmelikleri açıklıkla öğretim elemanlarına aktarılmıştır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29)	Bu fakültede çalışma saatleri ve ders programları öğretim elemanlarına görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30)	Bu fakültede iletişim kanalları her zaman açıktır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31)	Öğretim elemanları, fakülte hakkındaki duygularını belirtmekten çekinmez	☐	☐	☐	☐	☐	☐
32)	Öğretim elemanları, çekinmeden fakülte hakkında önerilerde bulunabilir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33)	Bu fakültede gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
34)	Bu fakültede bilgiler zamanında iletilir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35)	Bu fakültede bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36)	Bu fakültede öğretim elemanları, fakülte yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37)	Bu fakültede olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38)	Bu fakültede çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
39)	Bu fakülte, öğretim elemanlarının ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
40)	Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarının faydasına olacak bilgileri onlardan saklamaz.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

EK 3: ÖRGÜT SAĞLIĞI ÖLÇEĞİ

ÖRGÜT SAĞLIĞI ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız fakültenizle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir.Aşağıdaki ifadeleri okuyarak, size uygunluk derecesine göre her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden yalnızca birinin içine ✕ koyarak içtenlikle cevaplayınız.

ÖRGÜT SAĞLIĞI ÖLÇEĞİ

		Hiçbir zaman	Nadiren	Çoğu zaman	Her zaman
1)	Öğretim elemanları toplumun anlamsız isteklerinden korunurlar.	☐	☐	☐	☐
2)	Fakültemizin üst yönetimden istedikleri yerine getirilir.	☐	☐	☐	☐
3)	Fakülte yönetimi arkadaşça davranışlar sergiler.	☐	☐	☐	☐
4)	Öğrenci ve öğretim elemanlarının genel kurallara uyup uymadıkları kontrol edilir.	☐	☐	☐	☐
5)	Gerektiğinde öğretim elemanlarının kullanımına hazır ek araç-gereç mevcuttur.	☐	☐	☐	☐
6)	Öğretim elemanları birbirlerini desteklerler.	☐	☐	☐	☐
7)	Fakültemizde öğrencilerin kendileri için belirlenen hedeflere ulaşabilmeleri sağlanır.	☐	☐	☐	☐
8)	Fakültemiz dışarıdan gelebilecek yıkıcı davranışlara karşı korumasızdır.	☐	☐	☐	☐
9)	Fakülte yönetiminin, üniversite yönetiminin kararlarını etkileme imkanı vardır.	☐	☐	☐	☐
10)	Fakülte yöneticileri, öğretim elemanlarına adil davranır.	☐	☐	☐	☐
11)	Fakülte yönetimi, faaliyetlerinin öğretim elemanları tarafından açıkça anlaşılmasını sağlar.	☐	☐	☐	☐
12)	Öğretim elemanlarına derslerde kullanmaları için yeteri kadar araç-gereç sağlanır	☐	☐	☐	☐
13)	Öğretim elemanları birbirlerine hoşgörülü davranırlar.	☐	☐	☐	☐
14)	Fakültemizde akademik performans için yüksek standartlar belirlenmiştir.	☐	☐	☐	☐
15)	Her ne kadar eğitim programımıza uygun olmasa da, toplumun istekleri dikkate alınır.	☐	☐	☐	☐
16)	Denetçilerin (iç ve dış denetçiler) kuralları ile fakültemizin uygulamaları uyum içerisindedir.	☐	☐	☐	☐
17)	Öğretim elemanlarından gelen öneriler yönetim tarafından dikkate alınır.	☐	☐	☐	☐
18)	Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarından beklentilerini açıkça belirtir.	☐	☐	☐	☐
19)	Sınıf içi çalışmalarla ilgili ekipman ve teçhizat fakülte yönetimince temin edilir.	☐	☐	☐	☐
20)	Öğretim elemanları birbirlerine karşı ilgisizdirler.	☐	☐	☐	☐
21)	Öğrenciler, başarısı yüksek olan diğer öğrencilere saygı duyarlar.	☐	☐	☐	☐
22)	Öğretim elemanları toplumun baskısı altındadırlar.	☐	☐	☐	☐

		Hiçbirzaman	Nadiren	Çoğu zaman	Her zaman
23)	Fakülte yönetiminin önerileri, üniversite yönetimi tarafından dikkate alınır.	☐	☐	☐	☐
24)	Fakülte yönetimi değişime açıktır.	☐	☐	☐	☐
25)	Fakülte yönetimi, belirli performans standartlarını uygular.	☐	☐	☐	☐
26)	Öğrencilerin kullanımına açık araç-gereçler mevcuttur.	☐	☐	☐	☐
27)	Öğretim elemanları birbirlerine yakınlık gösterirler.	☐	☐	☐	☐
28)	Öğrenciler daha fazla çalışarak, daha fazla başarı elde etmek için uğraşırlar.	☐	☐	☐	☐
29)	Sivil toplum kuruluşları, fakülte yönetimi üzerinde etkilidir	☐	☐	☐	☐
30)	Fakülte yönetiminin aldığı kararlar, üniversite yönetimi tarafından engellenmektedir	☐	☐	☐	☐
31)	Fakülte yönetimi, öğretim elemanlarının fiziksel sağlığını gözetir.	☐	☐	☐	☐
32)	Fakülte yönetimi yapılacak işleri programlar.	☐	☐	☐	☐
33)	Öğretim elemanları eğitim için gerekli araç-gerece ulaşabilirler.	☐	☐	☐	☐
34)	Öğretim elemanları birbirlerine soğuk ve mesafeli davranırlar	☐	☐	☐	☐
35)	Öğretim elemanları, öğrencilerinin akademik alanda yetişebilecek kapasitede olduğuna inanırlar.	☐	☐	☐	☐
36)	Fakülte, toplumun gereksiz isteklerine maruz kalmaktadır.	☐	☐	☐	☐
37)	Öğretim elemanları yüksek morale sahiptirler.	☐	☐	☐	☐
38)	Bu fakültede akademik başarı fark edilir ve kabul görür.	☐	☐	☐	☐
39)	Politikalar, düşüncesini açıkça ifade edebilen kurum dışı kişiler (toplum, sanayi odası, esnaflar…) tarafından değiştirilebilir.	☐	☐	☐	☐
40)	Öğretim elemanları birbirlerine güvenirler.	☐	☐	☐	☐
41)	Öğrenciler derslerinde daha iyisini yapabilmek için çabalarlar.	☐	☐	☐	☐
42)	Öğretim elemanları görevlerini yapmaktan zevk alırlar.	☐	☐	☐	☐
43)	Bu fakültede eğitim ve öğretim, düzenli ve ciddi bir şekilde yürütülmektedir.	☐	☐	☐	☐
44)	Öğretim elemanlarında kurum bağlılığı yüksektir.	☐	☐	☐	☐

Teşekkürler.

EK 4 İzin Belgesi

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : B.30.2.TRK. 0.72.00.00- 044- 2021 25352 21-12-2012
Konu :

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı 1118213101 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi ve Arş.Gör.Gül KURUM'un Yrd.Doç.Dr.Kenan ÖZDİL danışmanlığında hazırladığı "T.Ü.Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu yüksek lisans tezi ile ilgili olarak Yabancı Diller Yüksekokulu ve Trakya Üniversitesi bünyesinde görev yapan öğretim elemanlarına yönelik anket çalışması uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Recep DUYMAZ
Rektör Yardımcısı

T.Ü. SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
Giriş Tarihi 31/12/2012
Sayı No 2647
HAVALE GEREĞİ

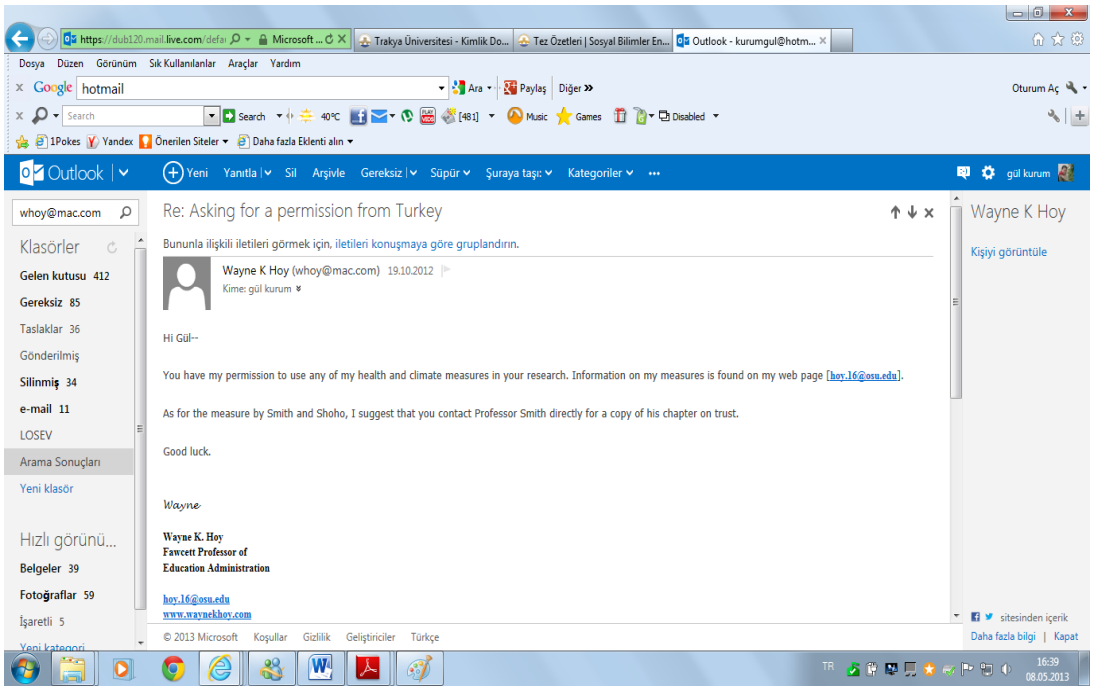
Gereği
31.12.2012

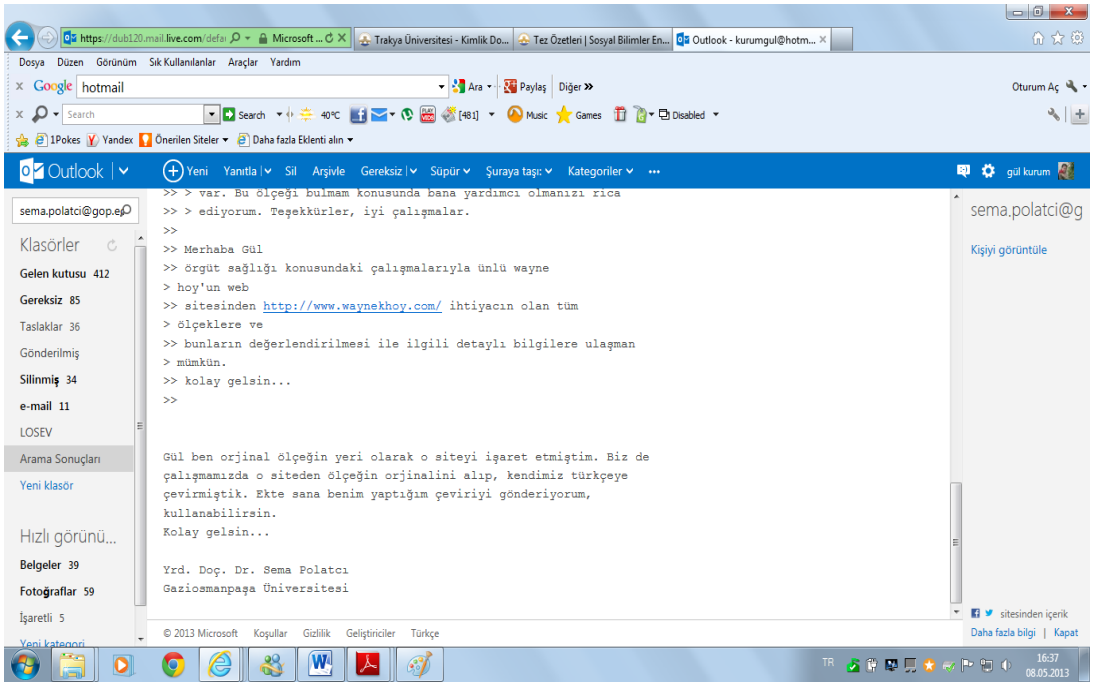
Trakya Üniversitesi Rektörlüğü – Balkan Yerleşkesi 22030 EDİRNE
Telefon : (0 284) 223 42 16 Faks : (0 284) 223 00 23
e-posta : oidb@trakya.edu.tr Elektronik Ağ : www.trakya.edu.tr

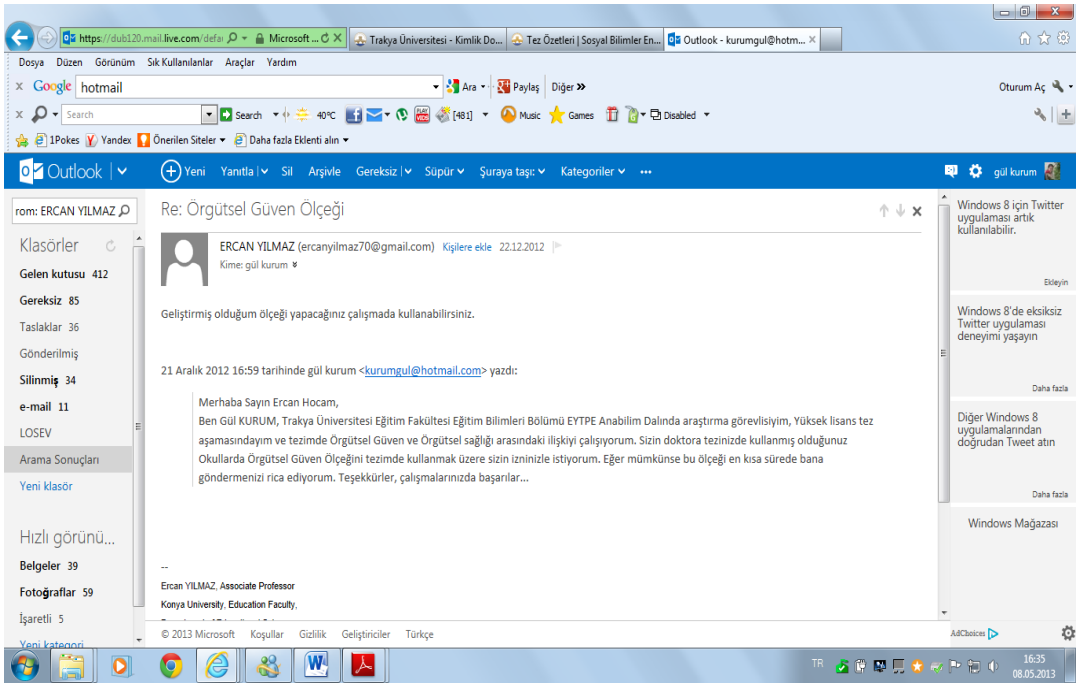
EK 5

E-posta Görüşmeleri

Ölçek kullanım izinleri, ölçekleri geliştiren ve ölçekleri uyarlayan değerli hocalarımızdan e-posa aracılığı ile alınmıştır.




Outlook - kurumgul@hotm...
hotmail
Outlook
Yeni
Yanıtla
Sil
Arşivle
Gereksiz
Süpür
Şuraya taşı:
Kategoriler
gül kurum
sema.polatci@gop.e
Klasörler
Gelen kutusu 412
Gereksiz 85
Taslaklar 36
Gönderilmiş
Silinmiş 34
e-mail 11
LOSEV
Arama Sonuçları
Yeni klasör
Hızlı görünü...
Belgeler 39
Fotoğraflar 59
İşaretli 5
>> > var. Bu ölçeği bulmam konusunda bana yardımcı olmanızı rica
>> > ediyorum. Teşekkürler, iyi çalışmalar.
>>
>> Merhaba Gül
>> örgüt sağlığı konusundaki çalışmalarıyla ünlü wayne
> hoy'un web
>> sitesinden http://www.waynekhoy.com/ ihtiyacın olan tüm
> ölçeklere ve
>> bunların değerlendirilmesi ile ilgili detaylı bilgilere ulaşman
> mümkün.
>> kolay gelsin...
>>
Gül ben orjinal ölçeğin yeri olarak o siteyi işaret etmiştim. Biz de
çalışmamızda o siteden ölçeğin orjinalini alıp, kendimiz türkçeye
çevirmiştik. Ekte sana benim yaptığım çeviriyi gönderiyorum,
kullanabilirsin.
Kolay gelsin...
Yrd. Doç. Dr. Sema Polatcı
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
sema.polatci@g
Kişiyi görüntüle
sitesinden içerik
Daha fazla bilgi | Kapat
© 2013 Microsoft Koşullar Gizlilik Geliştiriciler Türkçe
16:37
08.05.2013


Outlook - kurumgul@hotm...
hotmail
Outlook
Yeni
Yanıtla
Sil
Arşivle
Gereksiz
Süpür
Şuraya taşı:
Kategoriler
gül kurum
rom: ERCAN YILMAZ
Klasörler
Gelen kutusu 412
Gereksiz 85
Taslaklar 36
Gönderilmiş
Silinmiş 34
e-mail 11
LOSEV
Arama Sonuçları
Yeni klasör
Hızlı görünü...
Belgeler 39
Fotoğraflar 59
İşaretli 5
Re: Örgütsel Güven Ölçeği
ERCAN YILMAZ (ercanyilmaz70@gmail.com) Kişilere ekle 22.12.2012
Kime: gül kurum
Geliştirmiş olduğum ölçeği yapacağınız çalışmada kullanabilirsiniz.
21 Aralık 2012 16:59 tarihinde gül kurum <kurumgul@hotmail.com> yazdı:
Merhaba Sayın Ercan Hocam,
Ben Gül KURUM, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü EYTPE Anabilim Dalında araştırma görevlisiyim, Yüksek lisans tez aşamasındayım ve tezimde Örgütsel Güven ve Örgütsel sağlığı arasındaki ilişkiyi çalışıyorum. Sizin doktora tezinizde kullanmış olduğunuz Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğini tezimde kullanmak üzere sizin izninizle istiyorum. Eğer mümkünse bu ölçeği en kısa sürede bana göndermenizi rica ediyorum. Teşekkürler, çalışmalarınızda başarılar...
--
Ercan YILMAZ, Associate Professor
Konya University, Education Faculty,
Windows 8 için Twitter uygulaması artık kullanılabilir.
Ekleyin
Windows 8'de eksiksiz Twitter uygulaması deneyimi yaşayın
Daha fazla
Diğer Windows 8 uygulamalarından doğrudan Tweet atın
Daha fazla
Windows Mağazası
© 2013 Microsoft Koşullar Gizlilik Geliştiriciler Türkçe
16:35
08.05.2013