

Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi

Arş. Gör. Sema POLATCI

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, TOKAT

Doç. Dr. Kadir ARDIÇ

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, TOKAT

Adem KAYA

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, TOKAT

ÖZET

İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarının sentezi olarak tanımlanan örgüt sağlığı, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için önemli bir faktördür. Bir örgütün yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmesi ve gelişen teknoloji sebebiyle yaşanan değişime ayak uydurabilmesi ancak sağlıklı bir örgüt yapısı ile mümkündür. Bu çalışmanın amacı Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ne bağlı yükseköğretim örgüt sağlığı düzeylerini belirlemek ve örgüt sağlığının demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla anket yöntemi kullanılarak birincil veriler toplanmıştır. Verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesi sonucunda, örgüt sağlığının bireysel değişkenlerden ziyade örgütsel değişkenlerden etkilendiği tespit edilmiş ve örgüt sağlığını yükseltmek için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelime: Örgüt Sağlığı

Organizational Health in Academic Organizations and The Analysis of Factors Affecting Organizational Health

ABSTRACT

Organizational health which defined as the synthesis of employee welfare and organizational effectiveness, is an important factor for improving organizational competitive advantage. Only if the organization have a healthy structure, it can survive in a competitive area and adopt the changes because of improving technology. The aim of this study is to define the organizational health levels of schools in Gaziosmanpaşa University. According to the aim survey method applied and primary data collected. Analysis results state that organizational variables effect organizational health more than individual variables. At the end of the study some suggestions offered to improve organizational health.

Key Word: Organizational Health

GİRİŞ

1900'lü yıllarda Taylor ile başlayıp Fayol ve Weber ile devam eden "Klasik Örgüt Teorileri" insanı sürekli ikinci planda tutmuştur. Ancak 1930'lu yıllarda "Davranışsal Yönetim Teorisi"nin ortaya çıkması ile birlikte bireylerin kişisel özellikleri, davranışlar, gruplar, motivasyon, yönetime katılma, iş tatmini kavramları gündeme gelmeye başlamıştır. Davranışsal yönetim teorilerinin etkisi ile işgörenlerin davranışlarını anlamak ve kontrol etmek ihtiyacı "Örgütsel Davranış" disiplininin doğmasını sağlamıştır. Yapılan pek çok çalışma ile örgüt içerisinde birey ve örgütlerin doğası konularında fikir sahibi olmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın konusunu oluşturan “Örgüt Sağlığı” kavramı da bu doğrultuda çalışma psikolojisi ve örgütsel davranış alanında ortaya çıkmış bir kavramdır.

Örgüt sağlığı kavramı ilk kez Matthew Miles (1969: 378) tarafından “sadece bulunduğu çevrede yaşamını sürdürmekle kalmayan, bununla beraber uzun vadede devamlı olarak gelişen, baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren örgüt” olarak tanımlanmıştır. Önceleri okulların etkinliği ile ilgili analizler sonucu ortaya çıkmış olan bu kavram, günümüzde işgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarını bir araya getirmesi nedeniyle değişim ve rekabet açısından büyük önem taşımaktadır.

Örgütlerin sağlığını belirlemede amaç sadece durum tespiti değil, aynı zamanda elde edilen sonuçlara göre iyileştirme planları hazırlamaktır. Örgütün sağlıklı veya sağlıksız olması değişim ve yenileşme için bir belirtidir. Esas olan, nelerin sağlıksız örgüt yapısına sebep olduğunun belirlenmesidir. Kısacası ölçümler, teşhis ve problemlerin çözümünde kavramsal temelleri belirlemektedirler (Tarter vd., 1990). Örgüt sağlığının ölçülmesi ile örgütün güçlü ve zayıf yönleri, sahip olduğu fırsat ve tehditler ortaya çıkarılır. Bu sayede güçlü yönlerden daha çok kaynak sağlamaya, zayıf yönler ise geliştirilip güçlendirilmeye çalışılır (Cicchelli, 1975).

Örgüt sağlığı ile ilgili çalışmalara bakıldığında önceleri özellikle ilk ve orta dereceli okulların sağlıkları ile ilgili çalışmalara (Kimpston ve Sonnabend, 1975; Miller, 1983; Childer ve Fairman, 1986; Hoy vd., 1990; Akbaba, 1997; Uras, 1998; 2000; Çakır, 2002; Korkmaz, 2005; Buluç, 2008), daha sonraki yıllarda ise yüksek öğretim kurumlarında (Güler, 1997; Hoy ve Feldman, 1999; Smith vd., 2001; Smith, 2002) ve diğer örgütlerde (Vasie ve Lucas, 2001; Emhan, 2005) örgüt sağlığı ile ilgili çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Türkçe literatürde ise örgüt sağlığı ile ilgili yeterince çalışma bulunmadığı düşünülmektedir.

Akademik bir kurumda örgüt sağlığının ölçümü ile ilgili bu çalışmada örgüt sağlığı literatürü kısaca özetlenmiş, ayrıca örgüt sağlığı düzeyi ölçülerek demografik değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Bu şekilde hem yüksek öğrenim kurumlarında örgüt sağlığı ile ilgili bir araştırma yapılmış hem de elde edilen sonuçlar ışığında kurumların güçlü yönlerini artırıp, zayıf yönleri güçlendirilmeye ilişkin öneriler verilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada öncelikle örgüt sağlığının tanımı ve kapsamı belirlenecek, örgüt sağlığının boyutları, sağlıklı ve sağlıksız örgütlerin farkları ve örgüt sağlığını artırmak için yapılması gerekenler üzerinde durulacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Gaziosmanpaşa Üniversitesi’ne bağlı yükseköğretim kurumlarının örgüt sağlığı düzeyleri tespit edilecek ve örgüt sağlığına etki eden demografik değişkenlerle ilgili analizler yapılarak sağlıklı örgüt yapıları oluşturmak için öneriler yapılacaktır.

I. ÖRGÜT SAĞLIĞI KAVRAMININ KURAMSAL BOYUTU

İşletme literatüründe yıllardır, örgüt kültürü, örgütsel stres, örgütsel bağlılık, iş ahlakı ve iş tatmini vb... kavramlar üzerinde durulmuş ancak “örgüt sağlığı” kavramına gereken önem verilmemiştir. Bu durum ise örgüt sağlığı

kavramının bilinen ve tanınan bir kavram olmasını engellemiştir. Tüm bunlara rağmen örgüt sağlığı kavramı incelendiğinde, yukarıda geçen tüm kavramları içerisine aldığı ve daha bütünsel bir bakış açısı sağladığı görülmektedir (Lyden ve Klingele, 2000: 3).

Örgüt sağlığı kavramı, ilk olarak Matthew Miles (1969: 376) tarafından okulların iklimi ile ilgili geliştirilmiş bir benzetme (metafor) dir. Bu benzetme ile okul içerisindeki öğrenci, öğretmen ve yöneticiler arasındaki ilişkiler tanımlanmıştır. Miles okulların örgüt sağlığı analizi için bir model önermiş ve sağlıklı örgütü şöyle tanımlamıştır. “Sağlıklı örgüt, sadece bulunduğu çevrede yaşamını sürdürmekle kalmayan, bununla beraber uzun vadede devamlı olarak gelişen, baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren örgüttür.” (Miles, 1969: 378)

Örgüt sağlığı kavramı, ekonomik açıdan başarılı bir örgüt oluşturabilmek için “işgören refahı” ile “örgütsel etkinliği”n gerekliliğini savunmakta ve bu iki kavramı bir arada incelemektedir (Shoaf vd., 2004: 81). Yönetim yazınında işgören refahını ve örgüt etkinliğini artırmak için pek çok yöntem kullanılmıştır. Fakat bu iki kavram birbirinden bağımsız olarak kabul edilmiş ve ayrı ayrı arttırılmaya çalışılmıştır (Murphy ve Cooper, 2000: 1). İki önemli kavrama ütüncül bir bakış açısı ile yaklaşan örgüt sağlığı kavramı sayesinde örgüt içerisinde refah ve etkinliği arttıracak faktörler birbiriyle ilişkili olarak değerlendirilecek, daha faydalı ve uygulaması kolay sonuçlar elde edilebilecektir.

Örgüt sağlığı çalışmalarında birbirinden farklı açıklamalar yapılmıştır. Bazı araştırmacılar örgüt sağlığı kavramını okulların iklimini ölçmeye yarayan bir araç olarak değerlendirmiş ve diğer örgütlerde bu kavramın kullanılmayacağını savunmuşlardır. Bazı araştırmacılar ise örgütleri insana benzeterek (El-Hage, 1980) çözümlenmeye çalışmışlar, bu araştırmalarda bireyin sağlıklı veya hasta olabileceği gibi, örgütün de sağlıklı veya hasta olabileceği üzerinde durmuşlardır. Örgütün sağlıklı olması durumunda, düzenli işleyeceği, ürün ve hizmetlerinin etkili ve verimli olacağı görüşünü ileri sürmüşlerdir.

II. ÖRGÜT SAĞLIĞININ BOYUTLARI

1965 yılından itibaren “örgüt sağlığı” özellikle Matthew B. Miles ve Wayne K. Hoy’un dikkatini çekmiş, araştırmalar doğrultusunda bu kavramı tanımlamışlar, önemini vurgulamışlar ve daha sonra da örgüt başarısı için önemli olduğunu savundukları örgüt sağlığı kavramını ölçebilmek için boyutlar geliştirmişlerdir. Bu bölümde örgüt sağlığı konusunda geliştirilmiş boyutlar ve bunların kısa tanımları verilmiştir.

A. Miles’in Geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları

İlk olarak Miles (1969) tarafından eğitim kurumlarının sağlıklarını ölçmek için geliştirilmiş bir model olan örgüt sağlığı kavramı, daha sonra eğitim haricindeki örgütlerde de başarı ile uygulanmıştır. Bu modele göre örgüt sağlığının boyutları şu şekilde özetlenebilir (Hoy ve Feldman, 1987: 30).

a. Görev İhtiyaçları Boyutu

1. Amaç Odaklılık: Amaçlar, örgüt üyeleri tarafından kolayca anlaşılabilir nitelikte, kabul edilebilir ve ulaşılabilirlerdir.

2. İletişim Yeterliliği: Yanlış anlamaların önlendiği açık bir örgüt içi iletişim sistemi mevcuttur. Bu sayede işgörenler doğru bilgiye ulaşırlar ve örgüt verimliliğini artırır.

3. Uygun Güç Eşitliği: Gücün örgüt içerisindeki dağılımı nispeten eşittir. Her zaman alt kademedekilerin bir üst kademedekileri etkileyebileceklerini düşünürler.

b. Yaşamı Sürdürme İhtiyaçları Boyutu

4. Kaynakların Kullanımı: Örgüt içerisinde en etkin şekilde -ne gereğinden az, ne de gereğinden fazla- görev dağılımı yapılır. Talep ve ihtiyaçlar arasında uyum vardır.

5. Örgütsel Bağlılık: İşgörenler örgütü severler ve orada kalmak isterler. Örgütten etkilenirler ve tüm güçlerini örgütün birlikteliği için harcarlar.

6. Moral: Örgütte genel olarak işgören refahı ve takım memnuniyeti mevcuttur.

c. Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu

7. Yenilikçilik: Örgüt yeni prosedürler geliştirir, yeni hedefler belirler ve sürekli gelişir.

8. Özerklik: Örgüt çevreye karşı proaktiftir. Dış etkenlere karşı bazı bağımsız özellikler gösterir.

9. Uyum: Örgüt kendi içerisinde, büyüme ve gelişme için gerekli değişiklikleri yapabileceğine sahiptir.

10. Sorun Çözme Yeterliliği: Sorunlar en az enerji ile çözülür. Sorun çözme mekanizması sürekli desteklenir ve güçlendirilir.

Miles, bu on boyuttan birisinin tam olarak yerine getirilmediği takdirde, bu durumun diğer boyutları da etkileyeceğini ve tüm sistemi ilgilendiren bir problemin ortaya çıkacağını ifade etmektedir.

B.Hoy'un Geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları

Hoy ve Feldman (1987: 32) ise örgüt sağlığını yedi boyutta incelemiştir. Bu yedi boyut aşağıdaki gibidir*:

Örgütsel Bütünlük: Örgütün çevresi ile uyum sağlama yeteneği yoluyla programlarında bir bütünlük sağlamasıdır.

Örgüt Yöneticisinin Etkisi: Örgüt yöneticileri bağlı buldukları üst sisteminin kararlarını etkileyebilirler. Karar organlarının ikna edebilme, saygınlık sahibi olma ve hiyerarşik engellemelere takılmama örgüt yöneticileri için önemli unsurlardır.

* Bu bölümde, çalışmanın kapsamı nedeniyle Hoy'un geliştirmiş olduğu "Örgüt sağlığı envanterleri"nden OHI-S'nin boyutlarına yer verilmiştir.

Saygı: Örgüt yöneticilerinin işgörenlere karşı sergilediği arkadaşça, destekleyici, açık ve dürüst davranışları kapsar. Bu tarz davranışlar işgörenlerin performanslarının artması açısından önemlidir.

Çalışma Düzeni: Örgüt yöneticisinin görev ve başarılarıyla ilgili davranışlarını kapsar. İşgörenlerden beklentiler, performans standartları ve politikalar örgüt yöneticisince açık olarak ifade edilir.

Kaynak Desteği: Örgütlerde yeterli makine ve teçhizatın olmasını ve istendiğinde ilave kaynak elde edilmesini kapsar.

Moral: Örgüt üyeleri arasındaki arkadaşlık, açıklık ve yaptıkları işlerden duyulan heyecan ve güven duygularının toplamıdır. İşgörenler birbirlerine hoşgörülü davranırlar, birbirlerine yardım ederler, çalıştıkları örgütten gurur duyarlar ve işlerini tamamlamak onlara mutluluk verir.

İşin Önemi: Örgütlerin iş mükemmelliğini araması ile ilgilidir. İşgörenler için yüksek fakat ulaşılması mümkün hedefler belirlenerek işe başlanır ve üretim faaliyetleri ciddi ve düzenli bir şekilde yürütülür.

Bu boyutları kurumsal, yönetsel ve teknik düzeyde örgüt sağlığı boyutları olarak gruplandırmak mümkündür. Buna göre **Kurumsal Düzey**, kurumsal bütünlük; **Yönetsel Düzey**, çalışma düzeni, saygı, örgüt yöneticisinin etkisi ve kaynak desteği; **Teknik Düzey** ise, moral ve işin önemi boyutlarından oluşmaktadır (Parsons, 1967).

Günümüzde de pek çok çalışmada Hoy ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan bu boyutlar ve bu boyutları temel alan örgüt sağlığı envanteri kullanılmaktadır (Smith, 2002: 100; Cemaloğlu, 2007: 10; Buluç, 2008: 584). Çalışmalardan elde edilen sonuçlar sağlıklı bir örgütün, faaliyetlerinde bu yedi boyutu üstün başarı ile uyguladığını göstermektedir.

III. SAĞLIKLI VE SAĞLIKSIZ ÖRGÜTLERİN FARKLARI

Örgüt sağlığını belirlemede amaç sadece örgütün ne kadar sağlıklı olduğunun tespit edilmesi değildir. Sağlıklı ve sağlıksız örgütleri ayırt edebilmek örgüt sağlığını geliştirici plan ve stratejilerin belirlenmesi açısından da çok önemlidir. Örgütün tamamının veya yürüttüğü fonksiyonların bir kısmının sağlıksız olması değişim ve yenileşme ihtiyacının bir belirtisidir. Sağlıklı örgütün özellikleri bilinmeli, bu özellikler ışığında örgüt analiz edilmeli, ortaya çıkan veriler yorumlanmalı ve sağlıksız yapıya neden olan problemlerin çözülmesi sağlanmalıdır.

Tablo 1'de sağlıklı ve sağlıksız örgütün farkları görülmektedir (Acquirre, vd., 2005: 2; Childers, 1985: 4; Cooper ve Cartwright, 1994: 459; Emhan, 2005: 46-85; Hoy ve Forsyth, 1986: 160; Lyden ve Klingele, 2000: 3; Miles, 1969: 378; Neilson vd., 2005: 1; Shoaf vd., 2004: 83; Uras, 2000):

Tablo 1: Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Farkları

SAĞLIKLI ÖRGÜT	SAĞLIKSIZ ÖRGÜT
Uzun vadede etkinliği yüksektir.	Uzun vadede etkinliği düşüktür.
Yenilik ve gelişime açıktır.	Yenilik ve gelişime açık değildir.
İşgörenlerin kararlara katılmaları sağlanır.	İşgörenler tepe yönetim tarafından alınan kararları uygularlar.
Örgütsel bağlılık gelişmiştir.	Örgütsel bağlılık gelişmemiştir.
Çevreye ve işgörelere karşı sorumludur.	Çevreye ve işgörelere karşı sorumlu değildir.
Proaktiftir, önleyici tedbirler alınır.	Reaktiftir, düzeltici uygulamalar yapılır.
İş stresi düşüktür.	İş stresi yüksektir.
İş tatmini ve işyeri huzuru yüksektir.	İş tatmini ve işyeri huzuru düşüktür.
İşgörelere önem verilir.	İşgörelere önem verilmez.
İşe gelmeme ve işten ayrılmalar azdır.	İşe gelmeme ve işten ayrılmalar çoktur.
Bireyler arası ve üst yönetimle iletişim güçlüdür.	Bireyler arası ve üst yönetimle iletişim zayıftır.
İşçi güvenliği vardır, iş kazalarına pek rastlanmaz.	İşçi güvenliği yoktur, iş kazalarına sık rastlanır.
İşgörenler yüksek motivasyonla çalışır ve yüksek performans sergiler.	İşgörenler düşük motivasyonla çalışıp düşük performans sergiler.
Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar veremez.	Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar verir.
Takım ruhu gelişmiştir, işgörenler "biz" duygusuyla hareket ederler.	Takım ruhu gelişmemiştir, işgörenler bireysel çıkarları doğrultusunda hareket ederler.
İşgörenler örgütte kendilerini güvende hissediler.	İşgörenler örgütte kendilerini güvende hissetmezler.
Bilgi akışı sağlam ve zamanındadır.	Sağlam ve zamanında bir bilgi akışı yoktur.
Stratejiler uygulamaya başarı ile geçirilir.	Stratejileri uygulamaya geçirecek güçleri yoktur.
Açık, güven odaklı ve teşvik edici bir örgüt kültürü mevcuttur.	Kapalı, cezalandırıcı ve adil olmayan bir örgüt kültürü mevcuttur.
Sorunların kaynaklarına inilerek müdahale edilir.	Sorunun belirtileri ile ilgilenilir, asıl kaynak tespit edilemez.
Örgüt verimli ve etkindir.	Örgüt verimli ve etkin değildir.

IV. ÖRGÜT SAĞLIĞINI ARTIRMAK İÇİN YAPILMASI GEREKENLER

İnsan organizmasında olduğu gibi örgütlerin çoğunda da sağlıksız yapı kalıtımsaldır (Aguire vd., 2005:1). Ancak, yapılan bir araştırmada her örgütün örgüt sağlığını artırmaya yönelik kendine özgü yöntem ve araçlar kullanabileceği ortaya çıkmıştır. Örgüt yapısının değiştirilmesi ve sağlıklı örgütün oluşturulabilmesi için bazı düzenlemeler gerekmektedir. Örgüt sağlığını artıran

faktörlerden bazıları; yetki devri, yeteneklerin geliştirilmesi, sistem ve prosedür geliştirmede işgören katılımı, işgörenlerin eğitim ve gelişimi şeklinde sıralanabilir. Bunun yanı sıra takım çalışmasına daha fazla önem vermek, işçi sağlığı ve iş güvenliği için önleyici tedbirler almak da örgüt sağlığı üzerinde önemli etkiye sahiptir (Vasie ve Lucas, 2001: 481).

Miles'a göre örgüt sağlığını artırmak için aşağıdaki beş yaklaşım oldukça önemlidir (1969):

1. Bireysel gelişimi desteklemek: Örgüt yöneticileri, işgören başarısını takdir ederek ve onların örgüte olan bağlılıklarını arttırarak; işgörenleri bireysel gelişimleri konusunda cesaretlendirebilir. Bu şekilde örgütün gelişim ve değişimine katkıda bulunmuş ve örgüt sağlığı artırılmış olur.

2. İletişime önem vermek: Astların kendi aralarında ve üstleriyle, üstlerin de kendi aralarında ve astlarıyla ve son olarak örgüt çalışanlarının müşteri ile olan iletişimini güçlendirmek, doğru ve kolay iletişimi sağlamak örgüt sağlığı oluşturmak ve arttırmak için gereklidir.

3. Bilgi akışını güçlendirmek: Bilgi akışı yatay ve dikey olarak gerçekleşmektedir. Örgüt sağlığını artırabilmek için yatay bilgi akışının yanı sıra, özellikle dikey bilgi akışının güçlenmesi ve geri beslemenin sağlanması için çok önemlidir. Sahip olunan veya yeni elde edilen tüm bilgilerin örgüt içerisinde doğru, çabuk ve engellemelere maruz kalmadan yayılması gerekmektedir. Böylelikle bilgi akışının güçlendirilmesi örgüt sağlığını artırıcı bir diğer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

4. Değişime açık bir örgüt kültürü oluşturmak: Sağlıklı bir örgüt yapısının kurulabilmesi ve sürdürülebilmesi için değişime açık bir örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Gelişen teknoloji ve hizmet anlayışına uygun örgüt yapısını oluşturan, emeğe ve işgörene değer veren bir örgüt kültürü; işgörenlerin kendilerini örgüte ait hissetmelerine ve daha verimli çalışmalarına neden olacak, aynı zamanda maliyetleri azaltacaktır. Bu da örgüt sağlığını arttırmak için önemli bir adımdır.

5. Uzman desteği: İşgörenler ve örgüt yapısı konusunda gerektiğinde içeriden veya dışarıdan konusunda uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alınabilir. Uzmanlar yardımıyla sorunlar ortaya çıkmadan önleyici tedbirler alınabilir. Uzmanların bilgisinden yararlanma; konuyu en iyi bilenlerden yararlanmanın vermiş olduğu faydanın yanı sıra farklı özelliklerdeki kültürlerin pozitif yönlerini örgüte uyarılma imkanını da sunacaktır.

Kısaca sağlıklı örgüt yapısını oluşturmak ancak; bireysel gelişim konusunda tüm işgörenlerin katkısı, iletişime önem verme, bilgi akışını güçlendirme, değişime açık örgüt kültürü oluşturma ve uzman desteğine başvurma konularında tepe yönetimin isteği ve örgüt yapısında gerekli değişimin yapılması ile mümkün olacaktır.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİNE BAĞLI YÜKSEKOKULLARDA ÖRGÜT SAĞLIĞI VE ÖRGÜT SAĞLIĞINI ETKİLEYEN DEĞİŞKENLERİN ANALİZİ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ne bağlı yüksekokulların örgüt sağlığı düzeylerini belirlemek ve örgüt sağlığının demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmadan elde edilen veriler ışığında örgüt sağlığının artırılabilmesi için öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

B. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada Türkçe literatürde henüz üzerinde yeterince çalışılmamış bir konu olan örgüt sağlığı düzeyi, toplumun eğitim seviyesi ve bilimsel araştırmaların kalitesi üzerinde önemli etkiye sahip olan üniversitelerde ölçülecektir. Ancak genellikle üniversite araştırmalarında fakültelerin tercih edilmesinden dolayı, bu çalışma daha az incelemeye konu olmuş olan yüksekokulları kapsamaktadır. Yüksekokulların sağlıklı birer örgüt olması, sağlıklı örgütün teorik kısımda sayılan faydalarının yanı sıra öğretim elemanı-öğrenci-idare arasındaki uyumun sağlanması ile yüksekokulların verimliliğini artırıcı bir örgütsel faktör olarak da topluma katkı sağlayacaktır.

Örgütlerin sağlığını belirlemede amaç sadece durum tespiti değil, aynı zamanda elde edilen sonuçlara göre iyileştirme planları hazırlamaktır. Örgütün sağlıklı olması değişim ve yenileşme potansiyeli ile ilgili olumsuz bir belirtidir. Esas olan, hangi faktörlerin sağlıklı örgüt yapısına sebep olduğunun belirlenmesidir. Örgüt sağlığının ölçülmesi ile örgütün güçlü ve zayıf yönleri, sahip olduğu fırsat ve tehditler ortaya çıkarılmış olacaktır. Bu sayede güçlü yönlerden daha çok kaynak sağlamaya, zayıf yönler ise geliştirilip güçlendirilmeye çalışılacaktır. Bu açıdan bakıldığında akademik ortamlar olan yüksekokulların sağlıklı olması, eğitimin ve bilimsel araştırmaların kalitesinin düşmesine neden olabileceği için, okullarda durum tespitinin yapılması ve örgüt sağlığını olumsuz etkileyen faktörlerin azaltılıp, yok edilmeye çalışılması önemlidir. Diğer yandan akademik kurumların örgüt sağlıklarının korunup, sürdürülmesini sağlayacak tedbirler önermek suretiyle de toplumun eğitim ve öğretim standardına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarını bütüncül bir bakış açısı ile inceleyen örgüt sağlığı konusunda, özellikle Türk yönetim yazınında yeteri kadar teorik ve uygulamalı çalışmanın olmadığı düşünülmektedir. Örgüt sağlığının geliştirilmesi vasıtasıyla örgüt etkinliği, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel performans, işgören sağlığı gibi pek çok faktörün olumlu yönde etkilenmesi ve örgütsel maliyetlerin düşürülmesi mümkündür. Örgütlerin sağlık durumlarının tespiti ve geliştirilmesini amaçlayan bu çalışma, sağlıklı örgütler ile hem etkinlik

ve verimliliğin artırılması, hem de faaliyetler sonucu katlanılan maliyetlerin azaltılması mümkün olduğundan önem taşımaktadır.

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nin il merkezindeki ve ilçelerindeki 13 yüksekokul oluşturmaktadır. Bu yüksekokullarda 170 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile yapılmış ve tüm evrenin araştırmaya katılması amaçlanmış, ancak öğretim elemanlarının 120'si araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Bu nedenle anket çalışmasının geri dönüş oranı %71'dir. Geri dönen anketlerin tamamı, çalışmanın analizine dahil edilmiştir.

B. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırma anketi iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Örgüt Sağlığı Ölçeği", ikinci bölümde ise "Kişisel Bilgi Formu" yer almaktadır.

Araştırma anketinin birinci kısmında yüksekokulların örgüt sağlığı düzeylerini tespit etmek amacıyla Hoy ve arkadaşları (1991: 157) tarafından geliştirilmiş ve halen örgüt sağlığı çalışmalarında yüksek geçerlilik ve güvenilirliği nedeniyle kullanılmakta olan "Örgüt Sağlığı Ölçeği - Organizational Health Inventory" kullanılmıştır. Ölçek örgüt sağlığının yedi boyutu ile ilgili toplam 44 sorudan oluşmaktadır ve deneklerden her soruda 0:Fikrim Yok, 1:Hiçbir Zaman, 2:Ara Sıra, 3:Nadiren ve 4:Her zaman ifadelerinden birini seçmeleri istenmiştir.

Anket formunun ikinci kısmında ise ankete cevap verenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu"na yer verilmiştir.

C. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nin il merkezindeki ve ilçelerindeki 13 yüksekokul ile sınırlıdır. Ayrıca araştırma sonucu elde edilen bulgular Hoy ve arkadaşları (1991: 157) tarafından geliştirilmiş olan "Örgüt Sağlığı Ölçeği"nde yer alan boyutlarla sınırlıdır.

D. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizler

Araştırma sonucu elde edilecek olan verilerin analizi (SPSS 10.01 for Windows) "Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı" aracılığıyla yapılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerde örneklemin demografik özellikleri ile ilgili veriler, araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluştururken, örgüt sağlığı düzeyleri ile ilgili veriler araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. Bu değişkenler arasında farklılık olup olmadığını ölçebilmek için parametrik testlerden "t testi" (independent samples t test) ve "Tek Yönlü Varyans Analizi" (One Way ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırma, yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının yüksekokullarla ilgili örgüt sağlığı algılarını belirlemek amacıyla yapılmış

olduğundan, mevcut durumu tespit etmeye yönelik betimleyici (tasvir edici-descriptive) bir çalışmadır.

E. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Cinsiyet değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasında farklılık vardır.

H2: Akademik unvan değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasında farklılık vardır.

H3: görev yapılan okul değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasındaki farklılık vardır.

H4: Çalışma süresi değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasında farklılık vardır.

III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

A. Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile ilgili bilgiler verilmektedir.

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların çoğunluğu (%81,1) erkek öğretim elemanıdır. %61,5’lik oranla öğretim görevlileri ve %15,5’lik oranla okutmanlar araştırma örnekleminin büyük bölümünü oluşturmaktadırlar. Ayrıca örnekleme en fazla katılım (%28,7) Tokat Meslek Yüksekokulu’ndan olmuştur. Çalışma sürelerine bakıldığında ise deneklerin büyük çoğunluğunun (%36,9) 6-10 yıldır akademik hayatın içerisinde oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

	Frekans (n)	%		Frekans (n)	%
Cinsiyet			Görev Yapılan Okul		
Erkek	99	81,1	Tokat MYO	35	28,7
Kadın	23	18,9	BESYO	5	4,1
Akademik Unvan			YADEM	13	10,7
Prof. Dr., Doç. Dr. ve Yrd. Doç. Dr.	8	6,6	Zile MYO	7	5,7
Öğr. Gör. ve Öğr. Gör. Dr.	93	76,2	Zile Turizm İşl.ve Otelcilik YO	3	2,5
Arş. Gör. ve Arş. Gör. Dr.	2	1,6	Erbaa MYO	8	6,6
Okutman	19	15,6	Almus MYO	2	1,6
Görev Süresi			Niksar MYO	12	9,8
0-5	23	18,9	Turhal MYO	16	13,1
6-10	45	36,9	Reşadiye MYO	6	4,9
11-15	41	33,6	Tokat Sağlık MYO	7	5,7
16-20	5	4,1	Turhal Sağlık MYO	5	4,1
21-25	6	4,9	Erbaa Sağlık MYO	3	2,5
26 ve üzeri	2	1,6			

B. Örgüt Sağlığına İlişkin Bulgular

Tablo 3 örgüt sağlığı alt boyutlarına ilişkin merkezi eğilim ölçüleri ile aritmetik ortalama sıralamaları görülmektedir. Kullanılan ölçek ile elde edilen veriler ordinal (sıralı) olmasına rağmen merkezi eğilim ölçütlerinin simetriğe yakın çıkması, verilerin analizinde parametrik testlerin kullanımına imkan tanımıştır.

Tablo 3. Örgüt Sağlığının Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Ortanca Değer, Tepe Değer, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Sıralaması Tablosu[†]

	Aritmetik Ortalama	Ortanca Değer	Tepe Değer	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama Sıralaması
Örgütsel Bütünlük	3,3443	3	3	0,5570	1
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	3,0164	3	3	0,5889	3
Saygı	2,9590	3	3	0,7756	4
Çalışma Düzeni	2,8361	3	3	0,5801	6
Kaynak Desteği	2,9016	3	3	0,7205	5
Moral	3,0820	3	3	0,5690	2
İşin Önemi	2,6967	3	3	0,6667	7
Toplam	2,9836	3	3	0,4808	-

Tablo 3’deki aritmetik ortalama sıralamasına göre bir değerlendirme yapıldığında öğretim elemanlarının örgütlerini, örgüt sağlığının “örgütsel bütünlük”, “moral” ve “örgüt yöneticisinin etkisi” alt boyutları açısından diğer boyutlara göre daha sağlıklı buldukları söylenebilir.

Yapılan ankette yer alan soruların birbiriyle tutarlılığını, ele alınan sorunu ölçmede homojenliğini ortaya koyan güvenilirlik analizi (Akgül ve Çevik, 2005: 434) sonucunda, cronbach alfa katsayısı 0,94 olarak tespit edilmiştir. Bu durum, Gaziosmanpaşa Üniversitesi’nde yapılan örgüt sağlığı ölçümünün tutarlı ve istikrarlı sonuçlar ortaya çıkardığının göstergesidir.

C. Örgüt Sağlığı İle Demografik Değişkenlerin İlişkisi

1. Örgüt Sağlığı ve Cinsiyet

Öğretim elemanlarından oluşan örnekleme, kadın ve erkeklerin örgüt sağlığını algılama düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Cinsiyet grupları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem için t testi (independent samples t test) kullanılmıştır. Tablo 4’te görüldüğü gibi t testi sonuçları göre 0,05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet gruplarının örgüt sağlığı algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

[†] Derecelendirme ölçeğiyle ölçeklenen cevaplar 1=Hiçbir Zaman, 2=Bazen, 3=Genellikle, 4=Her zaman şeklinde kodlanmış ve ortalamalar bu puan değerlerine bağlı kalınarak hesaplanmıştır.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkeni İle Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuç Tablosu

	Cinsiyet	
	t değeri	p
Örgütsel Bütünlük	,796	,428
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	,148	,883
Saygı	,494	,625
Çalışma Düzeni	,091	,927
Kaynak Desteği	,557	,579
Moral	,359	,720
İşin Önemi	-,337	,736
Toplam	,780	,437

T testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet değişkeni açısından örgüt sağlığı algılarının hiçbir boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemesi dolayısıyla H1 hipotezi reddedilmiştir.

2. Örgüt Sağlığı ve Akademik Unvan

Akademik unvan gruplarının (bkz: Tablo 2) örgüt sağlığı alt boyutları açısından farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve alt boyutlar açısından akademik unvana bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu nedenle akademik unvan değişkeni ile örgüt sağlığı algısı arasında farklılık olduğuna dair geliştirilen H2 hipotezi de reddedilmiştir.

Tablo 5. Akademik Unvan İle Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	Akademik Unvan	
	f değeri	p
Örgütsel Bütünlük	,153	,928
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	,331	,803
Saygı	1,054	,372
Çalışma Düzeni	1,347	,262
Kaynak Desteği	1,731	,164
Moral	,780	,507
İşin Önemi	,307	,821
Toplam	,944	,422

3. Örgüt Sağlığı ve Görev Yapılan Okul

Öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılama düzeylerinin görev yaptıkları yüksekokullara göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve “saygı”, “çalışma düzeni”, “kaynak desteği” ve “işin önemi” alt boyutlarında ve genel örgüt sağlığı düzeyinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 6. Görev Yapılan Okul İle Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	Görev Yapılan Okul	
	f değeri	p
Örgütsel Bütünlük	,418	,954
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	1,675	,082
Saygı	2,165	,018
Çalışma Düzeni	1,916	,040
Kaynak Desteği	1,848	,049
Moral	1,159	,322
İşin Önemi	2,424	,008
Toplam	3,172	,001

Varyans analizi sonucunda bazı alt boyutların farklılık gösterdiği tespit edilmiş olsa da, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur.

Tablo 7. Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarından Alınan Puanların Görev Yapılan Okula Göre Farklılaşmaları – Scheffe Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Görev yapılan okul		Ortalama Farkı	Std. Hata	p
	Tokat MYO	Reşadiye MYO			
Toplam			-1,0048	,1927	,013

1. *p<0,05

2. Tabloda sadece anlamlı farklılık gösteren faktörlere ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Varyans analizinde dört alt boyut açısından anlamlı farklılık bulunurken, Scheffe testinde alt boyutlar açısından anlamlı farklılık görülemediği görülmüştür. Diğer yandan scheffe analizine göre Tokat Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanları Reşadiye Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanlarına göre daha düşük düzeyde örgüt sağlığı algısına sahiptirler.

Bu durumda analiz sonucunda görev yapılan okul değişkeni ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasında farklılık olduğunu ifade eden H3 hipotezi kabul edilmiştir.

4. Örgüt Sağlığı ve Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma süreleri açısından örgüt sağlığı algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Çalışma süresi ile örgüt sağlığı alt boyutlarına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8. Çalışma Süresi İle Örgüt Sağlığı Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	Çalışma süresi	
	f değeri	p
Örgütsel Bütünlük	,589	,708
Örgüt Yöneticisinin Etkisi	1,634	,156
Saygı	1,253	,289
Çalışma Düzeni	1,848	,109
Kaynak Desteği	,624	,681
Moral	1,956	,090
İşin Önemi	1,263	,285
Toplam	1,101	,364

Çalışmada öğretim elemanlarının çalışma süreleri 0-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 26 ve üzeri olarak gruplandırılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda örgüt sağlığı alt boyutlarının öğretim elemanlarının çalışma sürelerine göre farklılık göstermediğinin tespit edilmesi nedeniyle, örgüt sağlığı düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılık göstereceğini varsayan H4 hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ne bağlı yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarını belirlemek ve bu algının demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmada Türkçe literatürde henüz üzerinde yeterince durulmamış bir konu olan örgüt sağlığı düzeyi, toplumun eğitim seviyesi ve bilimsel araştırmaların kalitesi üzerinde önemli etkiye sahip olan üniversitelerde ölçülecektir. Ancak genellikle üniversite araştırmalarında fakültelerin tercih edilmesinden dolayı, bu çalışma daha az incelemeye konu olmuş olan yüksekokulları kapsamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar, onların örgüt sağlığı ölçeğinin örgütsel bütünlük, örgüt yöneticisinin etkisi, saygı, çalışma düzeni, kaynak desteği, moral ve işin önemi alt boyutlarından aldıkları puanları göstermektedir. Bu verilere göre örneklem örgütün, örgütsel bütünlük, moral ve örgüt yöneticisinin etkisi alt boyutlarında, diğer boyutlara göre daha yüksek düzeyde sağlıklı olduğunu düşünmektedir. Bu durum araştırmaya konu olan yüksekokulların çevreleri ile uyum sağlayabildiklerini, öğretim elemanları arasında arkadaşlık ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu, yapılan işten heyecan ve güven duyduklarını ve yüksek okul ve üniversite yönetimi ile iyi ilişkiler kurduklarını göstermektedir. Diğer yandan işin önemi alt boyutu açısından diğer boyutlardan daha düşük düzeyde örgüt sağlığı algılanmaktadır. Bu durum araştırmaya konu olan yüksekokullarda iş mükemmelliğine yeterince önem verilmediğini göstermektedir. Yüksekokulların örgüt sağlığını artırmak için öncelikle en düşük ortalamaya sahip olan işin önemi alt boyutundan işe başlanmalı ve öğretim elemanları için yüksek fakat ulaşılması mümkün, açık ve herkes tarafından anlaşılır hedefler belirlenmelidir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, cinsiyet farkının örgüt sağlığı üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada örgüt sağlığı düzeyleri üzerinde cinsiyet faktörünün etkili olmaması, kurum içerisindeki faktörlerin kadın ve erkek öğretim elemanlarını eşit ölçüde etkilediğinin göstergesi olabilir.

Araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgular, akademik ünvan değişkeninin (Prof. Dr., Doç. Dr. Yrd. Doç. Dr. Öğr. Gör., Arş. Gör., okutman), örgüt sağlığı boyutları üzerinde etkili olmadığını göstermiştir. Bu durumdan, öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarını kariyerleri ile ilişkili olarak değişmediği sonucu çıkarılabilir. Henüz akademik kariyerlerinin başında olanlarla (Arş. Gör., Öğr. Gör.), akademik kariyerlerinin zirvesinde olanlar (Prof. Dr., Doç. Dr.) arasında örgüt sağlığını algılama açısından bir farklılık görülmemesinin sebebi, örgütün sağlık koşullarının tüm personeli aynı şekilde etkilemesi olarak değerlendirilebilir.

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları yüksekokul ile örgüt sağlığı algıları arasında ise anlamlı farklar tespit edilmiştir. Varyans analizine göre saygı, çalışma düzeni, kaynak desteği ve işin önemi alt boyutları açısından yüksekokullar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. Bu konudaki en önemli etkenlerden birisi olarak, yüksekokulların buldukları ilçelerin birbirlerinden farklı olması söylenebilir. Görev yapılan yüksekokullar ve örgüt sağlığı düzeyi ile ilgili analiz sonuçlarında ise sadece Tokat Meslek Yüksekokulu ile Reşadiye Meslek Yüksekokulu arasında farklılık tespit edilmiştir. Yapılan analizlerde Reşadiye Meslek Yüksekokulu'nun Tokat Meslek Yüksekokulu'na göre daha sağlıklı olduğu görülmüştür.

Son olarak örgüt sağlığı algılarının çalışma süresi ile ilişkili olup olmadığına bakılmıştır. Ancak öğretim elemanlarının ister ilk yıllarında ister 30. yılında olsun örgütün sağlığı ile ilgili algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak -akademik unvanlar bağımsız değişkeninde de olduğu gibi- örgütün sağlık düzeyinin tüm personeli aynı şekilde etkilemesi gösterilebilir. Bu sonuçlar literatürdeki farklı alanlarda yapılmış olan örgüt sağlığı çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir (Çakır, 2002; Yıldırım, 2006).

Özetle öğretim elemanlarının örgüt sağlığı ile ilgili algıları cinsiyet, akademik unvan ve mesleki kıdeme göre farklılık göstermezken, görev yapılan yüksekokula göre farklılık göstermektedir. Stres, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik,... gibi pek çok kavram aynı sürede, aynı kıdem ve görevde çalışan kişilerde bile bireylerin sahip oldukları farklı özelliklerden dolayı, farklı düzeylerde tespit edilmektedir. Ancak bu çalışmada elde edilen veriler ışığında örgüt sağlığı düzeyinin, örgütsel davranışla ilgili diğer kavramlardan farklı olarak bireysel faktörlerden ziyade örgütsel faktörlerden etkilendiği söylenilebilir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuç çerçevesinde sağlıklı bir örgüt oluşturmak isteyen yöneticilere, örgüt çapında ve bilinçli bir şekilde hareket etmeleri ve örgüt içerisinde bütüncül politikalar uygulayarak örgüt sağlığını yükseltmeyi hedeflemeleri önerilebilir.

Ayrıca araştırma sonuçlarına bakılarak, örgüt sağlığı konusunda merkez ve diğer ilçelerdeki yüksekokullarda gerekli düzenlemeler yapılmalı, bu yüksekokulların akademik kadrosuna maddi ve manevi gelişim imkanları sunulmalı, öğrencilerinin bilimsel gelişme ve sosyal faaliyetlerle ilgili olanakları artırılmalıdır.

Örgüt sağlığı düzeyinin yüksekokullar için belirlenmesi, yüksekokulların kültürü ve etkinliğini belirleme açısından okul yöneticilerine ışık tutacak, faydalı bir çalışmadır. Bu nedenle değişim ve yenileşme süreci içerisinde belirli aralıklarla örgüt sağlığının ölçülüp, boyutlar açısından kurumun değerlendirilmesi ve kurumun eksiklik tespit edilen bölümlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AGUIRE, D. M., L. W. HOWELL, D. B. KLETTER ve G. L. NEILSON (2005), *A Global Check-Up: Diagnosing The Health of Today's Organizations*, Organizational DNA Research Report.
- AKBABA, S. A. (1997), "Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AKGÜL, A., ve O. ÇEVİK, (2005), *İstatistiksel Analiz Teknikleri-SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, 2. Baskı, Emek Ofset Ltd. Sti., Ankara.
- BULUÇ, B. (2008), "Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- CEMALOĞLU, N. (2007), "The Relationship Between Organizational Health and Bullying That Teachers Experience in Primary Schools in Turkey", *Educational Research Quarterly*, 31(2), 3-29.
- CHILDER, J.H. ve M. FAIRMAN (1986), "The School Counselor as Facilitator Of Organizational Health", *The School Counselor*, 332-337.
- CHILDERS, J. H. (1985), "Organizational Health-How to Measure a School's Level of Health and Take Remedial Action", *Journal of Educational Public Relations*, 8(2), 4-7.
- CICCHELLI, Jerry J. (1975), "Assessing the Organizational Health of School Systems", *Annual Convention of the American Association of School Administrators*.
- COOPER, C. L. ve S. CARTWRIGHT (1994), "Healthy Mind, Healthy Organization-A Proactive Approach to Occupational Stress", *Human Relations*, 47(4), 455-471.
- ÇAKIR, L. (2002), "İlköğretim Okullarının Organizasyon Sağlığı Açısından Değerlendirilmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- EL-HAGE, Fouad T. (1980), "The Relationships of Selected Profile of Organization Variables, A Measure of Organization Health and an Indicator of Organization Effectiveness", *Dissertation Abstracts International*, 41(1), 38-A.
- EMHAN, A. (2005), "Organizasyon Sağlığı ve İş Örgütlerinde Bir Uygulama", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- GÜLER, N. (1997), "Örgütsel Sağlık ve Denge", Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- HOY, W. K. ve J. A. FELDMAN (1987), "Organizational Health: The Concept and Its Measure", *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- HOY, W. K. ve J. FELDMAN (1999), "Organizational Health Profiles for High Schools", in Frieberg, J. (Eds.), *School Climate: Measuring, Sustaining and Improving*, Falmer Pres, London.
- HOY, W. K. ve P. B. FORSYTH (1986), *Effective Supervision, Theory Into Practice*, 1th Ed., McGraw Hill, New York.

- HOY, W. K., C. J. TARTER ve J. R. BLISS (1990), "Organizational Climate, School Health and Effectiveness: A Comparative Analysis", *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279.
- HOY, W. K., C. J. TARTER ve R. B. KOTTKAMP (1991), *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*, 1th Ed., Sage Publications, CA.
- KIMPSTON, R. D. ve L. C. SONNABEND (1975), "Public Secondary Schools: The Interrelationships Between Organizational Health and Innovativeness and Between Organizational Health and Staff Characteristics", *Urban Education*, 10(1), 27-45.
- KORKMAZ, M. (2005), "İlköğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 44, 529-548.
- LYDEN, J. A. ve W. E. KLINGELE (2000), "Supervising Organizational Health", *Super Vision*, 61(12), 3-5.
- MILES, M. B. (1969), "Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground", in F. D. Carver & T. J. Sergiovanni (Eds.) *Organizations and Human Behavior: Focus on Schools*, New York, McGraw Hill, 375-391.
- MILLER, C. (1983), "The Relationship of Elementary Principals' Sex-Role Identifications to the Organizational Health of Schools", *Dissertation Abstracts International*, 45(5), 1259-1260.
- MURPHY, L. R. ve C. L. COOPER (2000), *Healthy and Productive Work: An International Perspective*, 1th Ed., Taylor & Francis Inc., London.
- NEILSON, G. L., B. A. PASTERNAK ve K. E. NUYS (2005), "The Passive-Aggressive Organization", *Harvard Business Review*, October.
- PARSONS, T. (1967), "Some Ingredients of a General Theory of Formal Organization" in Andrew W. Halpin (Ed.), *Administrative Theory in Education*, New York, Macmillan, 40-72.
- SHOAF, C., A. GENALDY, W. KARWOWSKI ve S. H. HUANG, (2004), "Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises", *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 14(1), 81-95.
- SMITH, P. A. (2002), "The Organizational Health of High Schools and Student Proficiency in Mathematics", *International Journal of Educational Management*, 16(2), 98-104.
- SMITH, P. A., W. K. HOY ve S. R. SWEETLAND (2001), "Organizational Health of High Schools and Dimensions of Faculty Trust", *Journal of School Leadership*, 11, 135-151.
- TARTER, C. J., W. K. HOY ve R. B. KOTTKAMP (1990), "School Health and Organizational Commitment", *Journal of Research and Development in Education*, 23(4), 236-241.
- URAS, M. (1998), "Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Amaçta Odaklanma, İletişim Yeterliği, Optimal Güç Dengesi, Kaynak Kullanımı ve Bağlılık Boyutlarına İlişkin Algıları", *VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*.
- URAS, M. (2000), "Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum ve Problem Çözme Yeterliliği Boyutlarına İlişkin Algıları", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu Özel Sayısı.
- VASIE, L. H. ve W. R. LUCAS (2001), "An Assessment of Health and Safety Management within Working Groups in the UK Manufacturing Sector", *Journal of Safety Research*, 32, 479-490.
- YILDIRIM, C. (2006), "Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.